

Voor Vakcirkels

Voor professionals en professional leaders



provincie **HOLLAND**
ZUID

Ingeborg Weltevrede
Bob Houtkamp
Manon Ruijters

Schappen

DEEL 2

Voor Vakcirkels

Voor professionals en professional leaders

Ingeborg Weltevrede

Bob Houtkamp

Manon Ruijters

P

“Professionals verdienen evenveel waardering als managers”

Colofon

Eerste druk - november 2018
In opdracht van de Provincie Zuid-Holland

Ontwerp *Woordmerk /stijl Vakgenootschappen*
Vakteam Vormgeving provincie Zuid-Holland

Ontwerp
Delta3, Den Haag

Fotografie
provincie Zuid-Holland

Druk
Vakteam Grafimedia

18900619

Tr H O U D

INHOUD

Aanleiding	5
Vakcirkels	7
Over het opzetten van een vakcirkel	9
Wat is een professional?	9
Wat is je vak?	10
Opbouwen van een cirkel	11
De eerste valkuilen	12
De psychologie van de vakcirkels	13
Wat verwacht je van een vakcirkel?	15
Nadruk op context	15
Nadruk op persoon	15
Vormgeven van je vakcirkel	17
Soorten vormen	17
1 Basisvorm vakcirkel	17
2 Essentie van je vak	18
3 Bijblijven	20
4 Verbinden aan de praktijk na een cursus, congres of opleiding	21
5 Boekclub	22
6 Inspiratie	24
Vormen die het gesprek helpen	25
Hulp voor vakcirkels	29
Loop-up	29
Big loop-up	29
Dag van de vakgenootschappen	29
Schrijfbundel	31
Professionals zijn leuk	31
Professioneel verliefd	31
Het verhaal van Linda Berkemeijer	32
Eis je plek op want ik heb haast!	34
Vigilate 2018 – serie over vakgenootschappen	35

n

V

aANLEIDING

AANLEIDING

Werkte de professional vroeger in een zelfstandige praktijk, al lange tijd is de ontwikkeling gaande dat professionals steeds meer samenwerken om de praktijk goed te dienen. Dat betekent dat ze onderdeel worden van organisaties, met hun eigen dynamiek en spanningsvelden. Het omgaan met regels en afspraken dat daar automatisch het gevolg van is, bekomt hen niet even automatisch. We zien dan ook dat bijvoorbeeld verplegend personeel, adviseurs en projectmanagers weer de beweging naar buiten maken, en zich als zelfstandige arbeidskracht aanbieden. Waarna overigens weer de behoefte ontstaat om zich te verbinden. Samen of alleen is een lastige balans. Zodra je samen gaat werken, ontstaan vragen rondom gelijke kwaliteit, voorkomen van fouten, eerlijke aandacht voor alle klanten en efficiënt en effectief werken. Vragen die haaks staan op de aard en noodzaak om óók buiten de lijntjes te kleuren, nieuwe wegen te vinden en eigen kleur te geven. Het is een doorlopende beweging met een lastig te vinden balans.

Ook in het leren en ontwikkelen zien we deze twee kanten van de medaille. Aan de ene kant professionalisering; het is doordacht, georganiseerd, herhaalbaar, en helpt je aan de noodzakelijke kennis, competenties en inzichten. En aan de andere kant het uitoefenen van het vak, waarin je tegen vragen aanloopt als: wanneer doe ik het nu eigenlijk goed, gezien wie ik ben en wat ik kan in de context waarin ik werk. Hoe blijf ik bij in mijn vak, want ik kan niet alle vakliteratuur lezen. En hoe kom ik voorbij het boek op mijn nachtkastje, naar het toepassen van iets in mijn eigen praktijk? Waar vind ik gesprekspartners om daarover in gesprek te gaan? En ook wanneer doen wij samen (als vakgenoten in een specifiek vak binnen onze organisatie) het nu eigenlijk goed? En wat nu met dat vraagstuk waar we telkens weer tegenaanlopen? Kunnen we daar niet met elkaar een mooie oplossing voor bedenken?

Dit zijn allemaal vraagstukken die liggen op de rand van je vak, jezelf, je organisatie en je vakgenoten. De beste manier om deze vragen vast te pakken is met elkaar, in Vakgenootschappen. Wij zien drie veel voorkomende vormen, namelijk: vaknetwerken, vakgroepen en vakcirkels. Hier gaan we in op vakcirkels. Wat zijn dat nu eigenlijk voor dingen en hoe organiseer je ze? Daarover gaat deze bijdrage.

k

G

Soorten vakgenootschappen (zie ook deel 1 Over Vakgenootschappen)

	KENMERKT ZICHT DOOR	GEORGANISEERD DOOR
VAKNETWERK	Met elkaar in contact komen over verschillende delen van de organisatie heen.	Een groepje vakgenoten voor het geheel.
VAKGROEP	Terugkerende onderwerpen en vaste structuur. Eenduidigheid in het vak willen brengen. Het functiebouwwerk bepaald wie onderdeel is van deze groep.	De organisatie. Deze groep is onderdeel van organisatiestructuur.
VAKCIRKEL	Eigen energie als bron van professionaliteit.	Professional friends



Vakcirkels

Vakcirkels ontstaan vaak op het raakvlak van professionele fascinaties en professionele vrienden. Vakgenoten raken met elkaar in gesprek, raken samen een snaar, voelen dat ze elkaar verder kunnen helpen en spreken af om elkaar zo af en toe even te ontmoeten. Dat is de meest natuurlijke vorm. Je kunt je er dus niet voor aanmelden. Ze zijn vaak niet bekend of zichtbaar. Ze kennen allerlei vormen, van het bespreken van recente literatuur, het doorgronden van een onopgelost vraagstuk, het werken aan een stuk innovatie van het vak, het organiseren van professionele reflectie. De professional friends organiseren dit met elkaar voor zichzelf en elkaar, niet voor anderen. Ze vormen een ongekende bron van professionaliteit voor de organisatie. In hun natuurlijke vorm zijn de worstelingen eigenlijk heel klein en is de opbrengst heel groot. Alle reden om te kijken hoe je het bestaan hiervan kunt aanwakkeren.

O

OVER HET OPZETTEN VAN EEN VAKCIRKEL

Een vakcirkels is geen hobby, in de zin van iets wat je 'ernaast' doet. Het organiseren van een cirkel vraagt tijd – daarvoor de energie op brengen en de ruimte maken lukt alleen als het écht van belang is – voor de professional zelf, voor de 'klant', voor de organisatie.

De vraag waar vakcirkels mee beginnen is de vraag naar je vak. Dat klinkt voor de hand liggend, maar is dat voor veel mensen niet. Veel professionals zijn het eigenlijk verleerd om na te denken over de vraag: Wat voelt als jouw vak? En wat is voor jou de kern, de essentie van dat vak? Waar doe je dat voor? Wat maakt jouw topdag? Wat heb je dan kunnen doen? Voor alle duidelijkheid, we hebben het dan niet over 'functie'. De hamvraag is wellicht: Wat is het waar wil je echt goed in wilt zijn?

Vervolgens is het zaak een aantal professionele vrienden bij elkaar te zoeken die jouw wens om jezelf, je vak en je organisatie verder te brengen, delen. Mensen die je mag, die je inspireren, die je respecteert. Een groep van 6 tot 8 personen (we komen daar later nog op terug).

Wat is een professional?

Als wij spreken over professionals dat hebben wij daarbij het beeld voor ons van iemand die ervoor kiest en zich erop toelegt om, met behulp van specialistische kennis en ervaring, klanten op een competente en integere manier steeds beter van dienst te zijn. Daarbij maakt hij gebruik van, en draagt actief bij aan, een gemeenschap van mede professionals die het vak voortdurend ontwikkelen.

Met elkaar ga je aan de slag. Door je eigen commitment om jezelf, je vak en je organisatie verder te brengen en daar met collega's aan te werken, ontstaat een helder beeld van wat jullie met elkaar goed werk vinden en vervolgens dus ook gedrag dat daarbij past. Je ontwikkelt je eigen specialisme, er ontstaat trots en autoriteit, en dus ook een andere reactie in de organisatie. Expertise is hard nodig en wordt met liefde ingezet. Vanuit een opgave gezien is het belangrijk

om vanuit deze professionaliteit een nieuwe mate van ondernemerschap te laten zien. Het gaat om ruimte nemen, risico nemen en kwetsbaarheid tonen, juist om nieuwe combinaties van spelers en oplossingen te ontdekken.

Laten we nog even wat meer in diepte kijken naar het hele proces van komen tot vakcirkels. Beginnend bij het begin: verhelderen van je eigen vak.

Wat is je vak?

Vraag je mensen naar hun functie, dan is het antwoord meestal snel gegeven. Vraag je mensen naar hun vak, dan ontstaat er vaak een stilte, een zoeken, een wedervraag: wat bedoel je met vak? En vervolgens de meer reflectieve vraag; waar ik hiervoor zit, is dat nu mijn vak? Het vak vraagt gesprek. Gesprek dat er vaak bij inschiet. Door het vak te beschrijven en de eigenschappen ervan onder woorden te brengen, ontstaat scherpte. Vaak is voelbaar of het daadwerkelijk een vak betreft, of eerder een tijdelijke interesse of hobby.

Het gesprek over je vak is voor veel professionals een fijn gesprek om te voeren. Het gaat deels vooraf aan het vormen van een vakcirkel, maar is een mooi gesprek om te herhalen als je elkaar eenmaal gevonden hebt.

Om te weten wat er daadwerkelijk nodig is om het vak te ontwikkelen, moet je het vak zelf goed genoeg beheersen. Daarom organiseren vakgenootschappen in het algemeen en vakcirkels in het bijzonder, zich het beste van binnenuit. Dat betekent niet dat er geen ondersteuning mogelijk is, maar wel dat een vakcirkel van, voor, en door professionals wordt gestart.



Opbouwen van een cirkel

Heb je deze vragen voor jezelf beantwoord, dan is het zaak een kleine groep professionele vrienden te zoeken en met elkaar je collectieve ambitie te verkennen.

- **Zoek professional friends:** We zijn in organisaties gewend om te denken vanuit functies, rollen, taken en posities. Vakcirkels echter drijven op de energie van professional friends. "Ik ken jou en wij 'klikken' ook goed. Ik vind het leuk om met jou samen iets op te zetten. Dat geeft mij ook energie. Wellicht denken we niet altijd hetzelfde, maar ik waardeer je en kan iets van je leren of wil graag samen met jou leren." Vakcirkels werken het beste als je jezelf toestaat om hierop te kiezen en niet te gaan voor de 'politieke' keuze (mensen die je toch echt niet kunt overslaan). Het sociale weefsel in een vakcirkel heeft zo z'n eigen vraagstukken, waar we later op terugkomen.
- **Begin klein:** Een veel gestelde vraag daarbij is: hoeveel mensen hebben we nodig om te starten. Vaak is dat gemakkelijker met twee tot vijf personen, dan met een grote groep. Meer mensen lijkt op meer draagvlak of meer handen, maar uiteindelijk gaat het om eigenaarschap, de bereidheid om te experimenteren en vol te houden. Als we deze twee eerste punten bij elkaar optellen: een kleine groep van professionele vrienden, dan heb je een paar manieren om hier te komen. Vaak bestaan de vakcirkels al op een informeel niveau. Mensen die met elkaar lunchen of elkaar in de wandelgangen gemakkelijk opzoeken. Is dat er niet, dan raden we je aan te werken met een 'zwaan kleef aan': de eerste groep van 2 of 3 zoeken elk iemand erbij en die zoeken er dan ook weer iemand bij. Op die manier voorkom je dat er meteen al één eigenaar ontstaat. De groep is dan eerder van iedereen.
- **Maak ambitie:** Ook al lijkt het soms gedoe en is de neiging om maar 'gewoon aan de slag te gaan', toch is het meer dan zinvol om met elkaar een beeld te vormen over wat je zou willen bereiken. Het is de ambitie die ons in beweging zet en waar je weer even op terug kunt vallen als het even wat minder soepel loopt. Hulp daarbij vind je in de tekst hierna die gaat over het vormgeven van je vakcirkel.
- **Creëer maak- en doe energie**
In een goedlopende vakcirkel is halen en brengen in balans. Samen aan de slag creëert energie. Het kan helpen te denken in ringen: -produceren van kennis, -uitoefenen van het vak, -leren van het vak en -geïnformeerd worden over het vak. "Geïnformeerd worden" speelt zich nog af in wat wij een vaknetwerk noemen. Maar hoe meer gedeelde interesse, hard werken en echt meedoen, hoe meer je opschuift naar de kern van een vakcirkel. Als het te vlak blijft, loopt de energie weg, maar als het er echt toe doet, ontstaat er op den duur flow en wordt er nieuwe kennis aangeboord en ook voor anderen geproduceerd.

T



De eerste valkuilen

Bij het opstarten liggen een aantal uitdagingen en valkuilen. De belangrijkste drie willen we je vast meegeven:

- Verbind met de opdracht van de organisatie:** Voor een professional is goed zelden goed genoeg: eigenlijk is er altijd meer tijd nodig om de punten op de i te zetten of het nóg beter te doen. Een professional heeft echter te balanceren tussen het vak – wat je zelf met je meebrengt – en wat de organisatie nodig heeft. We hebben het hier over het verschil tussen instrumentele en creatieve rationaliteit. Lees daarover meer in het andere deel van dit boekje bij ‘Professionals en Instituties’. De spanning tussen die twee is ook onderdeel van het zijn van professional. Het is belangrijk om je niet alleen af te vragen wat je zelf nodig hebt, maar ook wat jouw vak in/en de organisatie een stap verder brengt. Gooi ze niet te snel op één hoop, maar voorkom ook dat je in de abstractie van het vak beland, zonder dat het een relatie heeft met de context waarin je werkt. Beiden verdienen separate aandacht. Weet je deze twee te verbinden, dan wordt het veel gemakkelijker om hier tijd voor te maken.
- Ontwikkel jezelf in plaats van anderen:** De wens om een vakcirkel te starten kan ook ontstaan doordat je het gevoel hebt dat je het vak (en de organisatie) moet beschermen, dat het hoog tijd is dat iemand zich druk maakt over de kwaliteit. Zit er energie op het beschermen of op de kaart zetten van een vak of op het brengen van eenduidigheid in het vak binnen een organisatie, dan spreken wij van een vakgroep.. Binnen de provincie Zuid-Holland noemen we dat ook wel een expertisecentrum. Stap je met deze energie in een vakcirkel, dan ontstaat een risico op een ‘belerende’ basisenergie. Van hieruit kom je gemakkelijk in een vicieuze cirkel terecht: collega’s vinden dat niet prettig en gaan antingedrag vertonen, bijvoorbeeld door niet op te komen dagen bij door jou georganiseerde bijeenkomsten, of als ze er wel bij zijn te observeren in plaats van actief iets bij te dragen. Voordat je het door hebt loop je te trekken aan een dood paard.

Een goede basisregel is om te zorgen dat je dingen organiseert die interessant zijn voor jezelf om van te leren. Organiseer voor jezelf, in plaats van voor anderen. Mensen worden meer geïnspireerd door mensen die zelf geïnspireerd zijn dan door mensen die hen proberen te inspireren.

- Verlies geen energie aan overlappen tussen vakcirkels:** Nieuwe professies ploppen als paddenstoelen uit de grond. Dat is eigen aan ons huidige werkklimaat. Binnen vakgenootschappen of vakcirkels kunnen daardoor eenvoudig nieuwe stromingen ontstaan en bij het ontstaan van vakcirkels kan de vraag opkomen: wat hoort er nu wel en niet bij. Een vak heeft vaak wortels waarbij je op de schouders van anderen doorbouwt en hen ook schatplichtig bent. Toch raden we je aan om daar wat pragmatisch mee om te gaan. Ben niet te nauwkeurig in de afbakening en probeer ook niet krampachtig alles onder één hoed te houden. Diversiteit met een beetje overlap is juist een voedingsbodem voor nieuwe ideeën en een levendig professioneel systeem.

De psychologie van de vakcirkels

Zoals we in de andere kant van dit boekje ook beschreven, heeft elk samenspel, overal waar 2 of meer mensen samen zijn, een eigen dynamiek, (verborgen) patronen en hiërarchie. Die maken het niet altijd gemakkelijk. Die dynamieken zijn niet voorbehouden aan de organisatie, ook het samenspel van professionals heeft zo z’n eigenaardigheden. Negeer je die dan raak je snel teleurgesteld. We geven je daarom graag vast een aantal inzichten mee: niet om je af te schrikken, maar wel om je voor te bereiden.



a

Leer omarmen

Professionals zijn over het algemeen gedreven door de wens écht bij te dragen aan anderen en vaktechnisch het onderste uit de kan te halen. Vaak is er jaren geïnvesteerd in het vak, in de opleiding, in het reflecteren op ervaringen, in het verdiepen, bijspijkeren, specialiseren, omgaan met frustraties. Dat maakt dat een professional opvattingen heeft over het vak die hij of zij met hand en tand verdedigt. Vakmatige gesprekken worden daardoor ook vaak gekenmerkt door een zekere heftigheid. En eerder door stellingname, dan door onderzoek. Het is een menselijke eigenschap om je goed te voelen bij herkenning – naar mensen die hetzelfde denken. Maar daarmee organiseren we ook de beperking, het is een uitdaging om met diversiteit om te gaan. Te herkennen en erkennen dat collega's anders denken. Te onderzoeken wat verschillende benaderingen opleveren. Om je eigen morele gelijk even te parkeren en spanning te hanteren: waar is ze productief, welk niveau kunnen we aan, ten dienste van wat werken we het uit?

Balanceer eigenheid en gezamenlijkheid

In het vorige punt kwam het al aan de orde, de neiging om te zoeken naar mensen waarin je jezelf herkent. Het is een menselijke eigenschap om ergens bij te willen horen, maar anderzijds ook weer ons eigen ding te kunnen doen. We willen ons enerzijds identificeren, maar zodra dit de overhand neemt, krijgen we de neiging ons te separeren – en visa versa. Identificatie en separatie zijn twee kanten van één medaille. Iedereen heeft hierin een eigen evenwicht. De één heeft net wat meer behoefte aan samen, de ander net wat meer behoefte aan een 'eigen ding'. Het is binnen een vakcirkel de uitdaging om voor beiden ruimte te maken. Dit alleen of samen is op zichzelf al een mooi gesprek waard. Je kunt het gesprek hierover eens voeren met hulp van de gespreksvormen die je verderop in het boekje kunt vinden.

Bij de loodgieter thuis

Onze talenten gaan altijd gepaard met een 'achterkant'. Je zou kunnen zeggen dat elke kwaliteit eigenlijk ook iets kost. Heel goed zijn in ordenen, gaat vaak ten koste van creativiteit. Een grote omgevingssensitiviteit gaat zelden samen met een grote resultaatgerichtheid. Dit werkt niet alleen zo op individueel niveau, maar ook bij een professie. Kip of ei: maken we ons vak van onze eigen uitdagingen of creëert ons vak onze eigen blinde vlek. De ervaring leert in elk geval dat het bij de loodgieter thuis vaak lekt, dat de adviseur zichzelf niet goed laat adviseren, dat in het ziekenhuis juist de onderlinge 'zorg' om aandacht vraagt, dat een groep procesbegeleiders vaak in de meest lastige processen terecht komt en storytellers kunnen verdrinken in het verhaal en moeite kunnen hebben om tot actie te komen.

Kwaliteiten en achterkanten gaan hand in hand. Wil je bijvoorbeeld een vakcirkel van bibliothecaressen opzetten met de wens het vak te innoveren – dan zal wat extra externe hulp heel welkom zijn. Het kan behulpzaam zijn om hier eens met elkaar en met enige humor en een goed gesprek over te voeren en te verkennen waar de eigen en gemeenschappelijke blinde vlekken zitten. Dat kan je als cirkel ook voorbereiden op die punten die tot frustratie kunnen leiden, om er vervolgens met enige mildheid naar te kijken.

Wat verwacht je van een vakcirkel?

Tot zover de eerste leidraad in het opzetten van een vakcirkel. We zien dat de meeste professionals die vakcirkels ontdekken en zich ertoe aangetrokken voelen, vrij snel opstarten. Een vraagstuk dat vaak blijft liggen, maar later wel in de weg kan zitten, is wat je nu echt wilt met die cirkel. Het is ook niet zo gemakkelijk om daar met elkaar het gesprek over te voeren, want welke keuzes heb je dan? Gewoon beginnen is helemaal prima, maar zodra je voelt dat er ruis op de lijn komt, is het goed eens even te onderzoeken wat iedereen in de cirkel eigenlijk nastreeft. Grofweg zijn er een aantal smaken. De eerste is de diversiteit in nadruk op theorie of nadruk op praktijk. Ook al ligt de nadruk in vakcirkels op de combinatie van persoon, vak en context, de ene wil vooral geïnspireerd of gevoed worden door een interessante spreker of door het samen lezen van boeken, terwijl de ander vooral belang hecht aan casuïstiek en het doorspreken van wat er nu echt speelt in de gemeenschappelijke context, in het hier en nu. De accenten kunnen dus nogal nadrukkelijk verschillen. Ook verschillen professionals in de nadruk die er ligt op oud of nieuw. De andere smaakbepaler is dan ook de vraag of je graag bezig wilt zijn met beter worden of met iets nieuws bedenken. Deze smaak is eigenlijk een verfijning van de vorige. We geven een korte toelichting.

Nadruk op context

Deze vakcirkel heeft als primaire drijfveer het vak ten volle in te zetten voor de organisatie.

Professies zijn geen stabiel gegeven, ze ontwikkelen zich in een context. Trots op een vak kan ertoe leiden dat je vindt dat er aandacht nodig is voor dat vak in die context. Dat kan zijn omdat het vak nog jong is, en je vindt dat het erkenning en zichtbaarheid verdient. Het kan ook gebeuren dat het vak onder druk staat en opnieuw geijkt dient te worden. De boel op orde brengen dus. Nu nemen we er tijd voor en organiseren samen met vakgenoten dat het nodige gebeurt, wordt uitgedacht en dat we er direct ook invulling aan geven. Dat kan gaan over het bespreken van casuïstiek om erachter te komen wat nu eigenlijk goed werk is, het kan ook gaan over het komen tot een beschrijving van dat vak, of tot de ontwikkeling van nieuwe antwoorden, werkwijzen of producten.

h

Nadruk op persoon

Deze vakcirkel heeft als overtuiging dat je zelf het belangrijkste instrument bent. De leden van deze vakcirkel ontwikkelen allereerst zichzelf als professional, natuurlijk in relatie met vak en context van de organisatie, maar deze twee zijn ondergeschikt.

Dit kan allerlei vormen krijgen. Het kan gaan over het zoeken van nieuwe richting:

- Jezelf opnieuw uitvinden, er zijn bijvoorbeeld veel ontwikkelingen in werk en privé, je bent op zoek naar een nieuwe weg.
- Mijn vak bestaat straks waarschijnlijk niet meer, bijvoorbeeld door technologische ontwikkelingen. Wat zijn kwaliteiten die ik op een andere manier kwijt kan? En hoe ziet mijn vak er dan uit?

Het kan ook gaan over het zoeken naar nieuwe diepgang en inspiratie:

- Bijblijven, kennisdelen, samen boeken lezen of elkaar helpen om op de hoogte te blijven.
- Samen professionaliseren (opleiden). Samen kiezen voor bepaalde cursussen, workshops en dergelijke, om daarna met elkaar de tijd te nemen om de vertaling te maken naar de praktijk. Zo ontwikkel je jezelf als professional in je vak en maak je de vertaling naar jouw organisatie.

Bij deze laatste varianten is het belangrijk om nadrukkelijk oog te hebben voor de vertaling naar de praktijk. Dat is immers waar vakcirkels hun meerwaarde uit halen. Niet blijven hangen in de theorie, maar zoeken naar de concretisering in de praktijk. Je kunt hieronder bij de werkvormen hulp vinden bij hoe je dit na een cursus in een vakcirkel organiseert.

VORMGEVEN VAN JE VAKCIRKEL

Geen enkele vakcirkel is hetzelfde, we zeiden het al eerder. Dat heeft te maken met de hiervoor beschreven behoeftes van de vakcirkel. Vakcirkels vullen het in op een manier die bijdraagt aan hun eigen behoefte. Nu we in grote lijnen het spectrum hebben geschetst, reiken we hieronder een aantal van die manieren aan. We hopen dat ze je inspireren om nog eens iets nieuws te proberen.

Soorten vormen

De vormen die we hieronder beschrijven, zijn de volgende

1. Basisvorm vakcirkel
2. Essentie van je vak: aanscherpen van je vak in het kader van nieuwe ontwikkelingen of vervaging
3. Actualiteiten: bijblijven en omgaan met grote hoeveelheden nieuwe ontwikkelingen
4. Vertalen naar je praktijk: een mooie opleiding gedaan, maar hoe ziet dat er in onze praktijk uit.
5. Boekclub: stok achter de deur om vakliteratuur te lezen en toe te passen.
6. Inspiratie opdoen
7. Sterker in je schoenen staan: Werken aan het verhelderen van je professionele identiteit -wat geeft je kleur?
8. Handen en voeten geven: Organisatiebrede interventies waar nog niks mee is gedaan, waarom?

1. Basisvorm vakcirkel

Om te starten met een vakcirkel is heel weinig nodig. Soms alleen een pragmatische behoefte, een gedeelde fascinatie of een nieuwsgierige vraag. Als het je aanspreekt, maar je weet niet precies wat te doen, kan het helpen te starten met een loop-up. In zo'n helpend gesprek met experts op het gebied van vakgenootschappen en hun ontwikkeling vorm je samen met je vakcirkel een beeld van waar je behoefte ligt. De hiervoor beschreven vormen kunnen daarbij helpen. Die vormen geven invulling aan een specifieke behoefte, maar als die behoefte nog niet onder woorden is gebracht en je hebt nog tijd nodig om die in de vakcirkel te verkennen dan geeft deze basisvorm hulp voor een goede start. Over deze loop-ups kun je verderop meer lezen.

Wat zijn de eerste stappen?

Start een groepje vakgenoten met wie je het vak zou willen bespreken. Kies een moment waarop jullie allemaal kunnen en plan om de 8 weken een aantal bijeenkomsten van minimaal 2 uur in. Kies 6 tot 8 personen als ideale groeps-grootte. We raden je aan om ook mensen buiten de organisatie te betrekken. Dit helpt niet alleen kennis te verbreden en verspreiden, maar draagt in het algemeen positief bij aan de dynamiek in de groep.

K Belangrijk uitgangspunt is dat er geen druk staat op het opleveren of 'iets voor de organisatie terug doen'. Het zorgdragen voor de eigen professionaliteit is voldoende opbrengst.

Een vakcirkel wordt op gang geholpen met een gesprek en hulp bij de vorm die de leden kunnen kiezen. De groep kan tussentijds op steun rekenen, mochten zich vragen voordoen.

Woordenboekgesprek

Een voorbeeld om het gesprek mee te starten is het woordenboekgesprek over je vak.

Zoek in het woordenboek of op wikipedia je vak op. Als je een engelse term gebruikt voor de benaming van je vak zoek dan in het engelse woordenboek. Bespreek met je groep wat er staat gespreven en hoe jij dat leest.

Neem na een gesprek hierover 5 minuten de tijd om ieder voor zich in stilte op een los blaadje op te schrijven wat er eigenlijk in het woordenboek zou moeten staan volgens jou.

Iedereen leest om de beurt voor en legt zijn briefje op tafel. Daarna groepeer je de briefjes in categorieën en bespreek je met elkaar wat het meeste aanspreekt, misschien wel alles. Dat zijn dan onderwerp(en) om op te verdiepen.

2. Essentie van je vak

Waarom ligt ons werk ons zo aan het hart? Wat is de essentie van ons vak? Door deze vraag grondig te beantwoorden kun je soms makkelijker meedraaien met de veranderingen in organisaties. Als je aanvoelt dat het in jouw vakcirkel hier wel eens om zou kunnen draaien dan kun je deze werkvorm er eens bij pakken.

Een voormalig journalist van NRC Handelsblad verwoordde het mooi tijdens een congres waarin hij toelichting gaf op hoe hij De Correspondent heeft opgezet. "We zijn toch journalist geworden omdat we een met een objectieve kijk door hoor en wederhoor onze lezers wijzer willen maken over onderwerpen die leven in de maatschappij? Niet omdat we het zo leuk vinden om

altijd maar kritisch te zijn en vervelende vragen te stellen aan succesvolle bedrijven om te laten zien dat ook zij wel eens iets fout doen? Mooie dingen laten zien is ook belangrijk, die laten net zo goed, of misschien wel beter zien wat onze wereld is". Zo is een nieuwe manier van journalistiek bedrijven ontstaan.

Vanuit welke behoefte ontstaat dit?

De behoefte om nog eens te kijken naar de essentie van je vak kan ontstaan als je voelt dat je vak aan verandering toe is, als de manier waarop het vak nu wordt uitgevoerd niet meer een even zo grote meerwaarde heeft als het ooit had. Zo kan technologie grote ontwikkelingen meebrengen of kan het samenwerken het vak sterk veranderen. De essentie van je vak blijft in stand, maar in welke vorm heeft het nu een meerwaarde? Als je weet wat de essentie van je vak is dan kun je je vak makkelijker vormen naar de tijd waarin we nu leven. Je kunt samen met vakgenoten werken aan een nieuwe invulling ervan.

Wat zijn de eerste stappen?

Start eens met een gesprek aan de hand van een aantal vragen. Het is daarbij interessant om ook de oorsprong van het vak bij dat denken te betrekken? Hoe ziet ons vak er nu uit? Hoe zou ons vak er in de toekomst uit kunnen zien? Er ontstaat waarschijnlijk veel energie, want je voelt dat jullie dichter bij de kern van het vak gaan komen. Dat jullie het waartoe gaan onderzoeken.

Waar het in je vak nu echt om draait is niet een alledaagse vraag. We gaan er zo vanuit dat die wel beantwoord is, dat iedereen dat wel weet, dat je waarschijnlijk vergeet deze bij tijd en wijlen te stellen. Toch is het een hele mooie vraag. Je zou als stapjes kunnen gebruiken:

- Iedereen noteert kort voor zichzelf wat hij of zij de essentie van het vak vindt, geen theoretische verhandelingen, maar antwoorden geven op de vraag wat voor *jou* nu de kern vormt, wat de momenten zijn dat jij denkt: kijk hiervoor doe ik het. Het helpt om dat even kort op te schrijven in volzinnen, dus met punten en hoofdletter. Neem 7 minuten om te schrijven.
- Leg dan je pen neer en vraag iemand om zijn tekst eens even voor te lezen.
- Stel vragen, probeer te verdiepen, vraag naar voorbeelden. Vermijd 'ik ook' of 'goh dat vind ik niet of anders'.
- Als iedereen aan de beurt geweest is, ga je het gesprek aan over de rode lijnen en vragen die het oproept.

Wees voorbereid

Deze zoektocht naar de essentie kan aan het licht brengen dat jullie groep niet eenduidig over het vak is. Een verschil in opvatting over het waartoe is het omarmen waard. Door te waarderen dat er meerdere manieren zijn om te

kijken naar het vak kun je de invulling ervan verrijken. Als de verschillen te groot zijn kan het ten koste gaan van de energie in de groep. Het is van belang dat punt expliciet aan de orde te stellen. Kunnen we van deze verschillen gebruik maken in onze gesprekken en zo ja, hoe doen we dat dan.

3. Bijblijven

Soms gaat er gewoon heel veel nieuwe informatie rond over een vakgebied. Dat kan zo zijn doordat het vak zelf heel informatie intensief is of doordat het vak op dit moment heel erg in ontwikkeling is.

Vanuit welke behoefte ontstaat dit?

Vanuit de behoefte aan overzicht in informatie die van belang is, ontstaat het idee om te starten. Het ontstaat ook vanuit een behoefte om beter te kunnen prioriteren in het kennis verwerven. Je kunt niet alles lezen, dus wat is in ieder geval belangrijk.

Hier gaat het om kennis uitwisselen. In de bijeenkomsten zal vooral kennisdelen centraal staan. Dat betekent dat de laatste nieuwtjes besproken worden. Naast de bijeenkomsten is er waarschijnlijk behoefte aan een digitaal platform om informatie te delen. Bijvoorbeeld een groep in teams of op het intranet.

Wat zijn dan de eerste stappen?

Verzamelen en overzicht maken

De eerste stap om vorm te geven aan dit vraagstuk is het inventariseren van bronnen. Dat kan op zich al een mooie bijeenkomst vormen. Iedereen verzamelt gedurende een paar weken alle bronnen van informatie die hij of zij benut. Licht ze kort aan elkaar toe. Welke bronnen hebben een gemeenschappelijke waarde? Zijn er bepaalde knipselkranten of digitale nieuwsbrieven die een eenvoudige toegang vormen. Of zijn er 1 of 2 bladen waar een gemeenschappelijke interesse en belang aan wordt toegekend? Op basis hiervan kunnen volgende bijeenkomsten worden ingericht.

Taakverdelen of samen optrekken

Vervolgens ontstaat de vraag op welke manier te werken

Optie a. Een eenvoudige manier is de toerbeurt. Degene die aan de beurt is, leest het nieuws en geeft vakgenoten aan waar interessante ontwikkelingen plaatsvinden of wat belangrijk is om te weten

Optie b. Bepaal per bijeenkomst een actueel onderwerp. Iedereen zoekt hierover eigen bronnen bij elkaar. Tijdens de bijeenkomst leg je ze bij elkaar en wissel je uit welke inzichten dat oplevert.

Optie c. Je stelt 1 of 2 bronnen centraal. Bijvoorbeeld een bepaald vaktijdschrift. Iedereen bladert dit door en neemt er minimaal 1 onderdeel uit om te lezen en anderen op te informeren. Verspil geen tijd aan het verdelen of afstemmen van onderwerpen. Hebben meer mensen hetzelfde gelezen, dan zegt dat ook iets over het belang en zal het gesprek een andere diepte krijgen.

4. Verbinden aan de praktijk na een cursus, congres of opleiding

Er kunnen allerlei sta-in-de-weg's zijn om deel te nemen aan een cursus of workshop. Geen tijd vinden om aan te melden, het niet leuk vinden om alleen te gaan of bang zijn dat je er niets mee gaat doen, zijn daarin waarschijnlijk veel voorkomende situaties. Het kan helpen om met elkaar deel te nemen. Dat geeft niet alleen een stok achter de deur en ruimte om uit te wisselen, maar het prettige is bovendien dat je daarna nog een waardevolle slag maken. Spreek af om de bijeenkomst erna in het teken te laten staan van die cursus. Je kunt dan de opgedane kennis verbinden met jouw eigen praktijk.

Vanuit welke behoefte ontstaat dit?

Het volgen van een opleiding is wellicht niet het eerste waar je aan denkt bij een vakcirkel, terwijl het uitnodigen van een auteur of begeleider wel snel op de agenda staat. Niet zo raar, het eerste voelt ver weg en algemeen, het tweede persoonlijk en dichtbij. Toch kan het eenvoudig zijn om gebruik te maken van wat er al is. Vooral omdat die cursus slechts de opmaat is. Vaak ervaar je dan dat je vol met nieuwe inzichten terugkomt met het voornemen dat nu echt eens in praktijk toe te gaan passen. Dat werkt vaak toch anders. De waan van de dag neemt het weer van je goede voornemens over. Als je die verbinding van het cursusaanbod en je eigen praktijk samen met vakgenoten legt dan wordt de meerwaarde groter.

Wat zijn dan de eerste stappen?

Als je besloten hebt dat dit een goeie aanpak kan zijn voor je vakcirkel dan is het van belang om samen na te denken en een besluit te nemen over welk cursusaanbod je kiest.

Bepalen hoeveel tijd en welke cursus of welk congres?

Soms hebben organisaties een breed eigen cursusaanbod, of je bedenkt een aanbieder die goed is op jullie vakgebied. Het kan ook zijn dat je toevallig pas allemaal een goede cursus of dag hebt gevolgd.

- Zoek vooraf allemaal een leuke cursus of dag uit. Verzamel wat info zoals; inhoud, datum, tijdsduur, kosten en locatie.
- Spreek met elkaar af om deze keuzes door te nemen. Wissel vooraf uit wat je belangrijk vindt en waar je naar opzoek bent. Als het lukt, dan helpt het als je vooraf bepaalt hoe je gaat kiezen.

n

- Iedereen geeft een korte toelichting over zijn of haar keuze. Misschien is het mogelijk om het aanbod in categorieën te verdelen? Misschien kun je meerdere dingen doen en gaat het om het uitzetten in de tijd?
- Maak een keuze.

Eerste bijeenkomst daarna

Hetgeen je doet in de eerste bijeenkomst met je vakcirkel nadat je de cursus hebt gevolgd of naar een congres bent geweest is van belang. Het gaat om het gesprek dat je voert over het geleerde. Je hebt iets te doen met de informatie die je daar hebt opgedaan. Zodra je daar werk van maakt ben je bezig met ontwikkeling van professionaliteit. Ging de cursus over jouw vak en deed je daarover kennis op, of werd je er uitgedaagd over jezelf na te denken en heb je jezelf onder de loep genomen? Of was het een bijeenkomst over de organisatie waar je werkt?

Er zijn verschillende vormen om met elkaar in gesprek te gaan, een aantal varianten die kunnen helpen zijn in dit boekje beschreven.

5. Boekclub

Ken je dat moment dat iemand iets interessants gelezen heeft op jouw vakgebied en dat je geïntrigeerd raakt en denkt: dat moet ik ook lezen? Maar heb je ook de ervaring dat het niet veel verder komt dan het aanschaffen van het boek? Hoe vaak hoor je een collega niet verzuchten dat hij of zij nooit toekomt aan het lezen van vakliteratuur? Een behulpzame vorm van werken in een vakcirkel is de boekclub. Je hoeft dat overigens niet als leidende vorm voor alle bijeenkomsten te nemen. Je kunt ook met elkaar afspreken om een aantal bijeenkomsten deze vorm te doen tot de groep weer toe is aan iets anders. Je kunt ook meerdere boeken behandelen, of afwisselen met artikelen, bijvoorbeeld in een periode van een jaar.

Vanuit welke behoefte ontstaat dit?

De keuze voor de vorm 'Boekclub' kan ontstaan vanuit een gesprek over een bepaald boek of de gedeelde ervaring dat je wel interessante materie tegenkomt, maar het je niet lukt er gericht mee aan de gang te gaan.

Wat zijn dan de eerste stappen?

Als je besluit te starten met een boekclub is het fijn om met elkaar een beeld te vormen van jullie interesses en hoe jullie je ontmoetingen gaan invullen. Zo weet je waar je aan toe bent en waar je 'ja' tegen zegt.

Ga eens met elkaar in gesprek over de volgende vragen:

- Wat waren boeken die je met plezier gelezen hebt?
- Wat vind je belangrijk, fijn of moeilijk aan lezen?
- Heb je op dit moment dingen liggen die je graag zou willen lezen?

Vervolgens bepaal je de opzet van je vakcirkel in grote lijnen: Wat is leuk en haalbaar voor jullie:

- Zes bijeenkomsten waarin we drie boeken bespreken.
- Eén boek en drie bijeenkomsten verdeeld over een half jaar.
- Vijf keer een hoofdstuk en na vijf bijeenkomsten het boek uit.

Ten slotte kies je het boek waarmee je begint.

- Begin met de belangrijkste drie. Even individueel nadenken over ieders persoonlijke boekenlijstje van werkboeken: wat heb je gelezen en waar wil je meer van of welk onderwerp wil je oppakken of welke boeken blijven op je nachtkastje liggen. Inventariseer alle boeken en licht ze even kort toe. Dit kan al een moment van inspiratie zijn.
- Maak een keuze.

Wat doe je daarna?

Je kunt je boekenclub een extra zetje geven met de volgende vormen:

a. Uitnodigen schrijver

Hoe fijn zou het zijn om de schrijver van jullie boek uit te nodigen om mee te doen en vragen te beantwoorden. Voor een schrijver kan het ook zeer interessant zijn om in gesprek te gaan met vakgenoten die zijn of haar boek hebben gelezen. Het is daarom niet gek voor beiden om het eens te proberen.

Ter voorbereiding zou je een van de volgende vragen mee kunnen nemen:

- Welk citaat spreekt mij het meeste aan?
- Over welk aspect wil ik meer weten?
- Over welke onderdelen ben ik kritisch en waarom?
- ...

Er zijn verschillende vormen om met elkaar in gesprek te gaan, je kunt kiezen uit een aantal varianten die we verderop bespreken.

b. Reflectieve integratie*

Reflectieve integratie is een set van vijf basisvragen die je helpen om de verbinding te maken tussen wat je gelezen hebt en wat je ermee gaat doen. Beantwoord de vragen voordat je bij elkaar komt, of maak aan het begin van de sessie even tijd voor iedereen om dit te doen.

- Wat waren voor mij de belangrijkste boodschappen in dit boek?
- Wat heeft me echt geraakt?
- Wat was er nieuw?
- Waar deed dit mij aan denken? (Kan ik linken leggen tussen deze inhoud en andere kennis/ inzichten? bijvoorbeeld met: aanverwante kennis – kranten-artikelen – andere interessegebieden)
- Met wie ga ik erover in gesprek? Ga ik dingen uitwisselen, verder onderzoeken, in de praktijk brengen enzovoort.

6. Inspiratie

Professionals ontwikkelen elk hun eigen specialisme. Dat is ook prettig, want daardoor blijft een vak zich ontwikkelen. Soms vergroot dat zich zo uit, dat er een thema, aanpak of manier van werken ontstaat die de moeite waard om verder te verspreiden. In deze vorm staan die specialismen centraal.

Vanuit welke behoefte ontstaat dit?

Een aanpak van een vakgenoot binnen of buiten de organisatie is zo opvallend dat andere vakgenoten er nieuwsgierig naar zijn. Het lijkt zo succesvol en makkelijk te werken dat het verlangen onder vakgenoten groeit om het beter te begrijpen en te onderzoeken of ze het zelf ook toe kunnen passen.

Wat zijn de eerste stappen?

Een vakcirkel kan een prima manier zijn om eens uit te proberen of een bepaalde manier van denken door de betreffende vakgenoot ook helpt bij de anderen of in andere opgaven.

Vormen die helpen

Ga in gesprek met nieuwe vakgenoten over een inspirerende aanpak die is opgemerkt. Start niet meteen met uitleggen, maar neem de eerste keer de tijd om het onderliggende thema te verkennen, waar is de aanpak of werkwijze een uitkomst voor, wat lost het op? Inclusief de vraagstukken die zich daarbij voordoen. Op die manier wordt ieders voorkennis weer actief en kan nieuwe informatie gemakkelijker landen. Pak iedere keer concrete situaties om uit te diepen, zodat je niet blijft steken in een wenselijk beeld of algemeenheden. Er zijn verschillende vormen om met elkaar in gesprek te gaan, je kunt kiezen uit een aantal varianten die we verderop bespreken.

7. Organisatiebrede interventies waar nog niks mee is gedaan, waarom?

Soms worden in organisaties nieuwe manieren van werken geïntroduceerd door opleidingen, bijeenkomsten en trainingen die voor iedereen bedoeld zijn, maar blijken ze een half jaar later voor een groot deel in de kast beland te zijn. Soms is dat prima en geeft het aan dat het niet past, maar het kan ook een gevoel geven van een gemiste kans. Er is een begin gemaakt, er wordt veel energie ingestoken en een groepje mensen werkt hard om het op te starten. Toch sterven die initiatieven regelmatig een stille dood en verdwijnen ze tussen de prioriteiten in de waan van de dag.

Vanuit welke behoefte ontstaat dit?

Vanuit de vakcirkel kan de wens groeien om nieuw leven te blazen in een initiatief dat toch best goed was maar waar niets mee gedaan wordt. Dat kan bijvoorbeeld omdat het organisatiebrede initiatief voor deze vakcirkel veel

heeft opgeleverd of omdat er een belofte gevoeld wordt die niet is ingelost. “Toch jammer”. We hebben toch wel aardig geïnvesteerd in Deep-democracy, maar nu doen we er zo weinig mee. Zullen we eens kijken waar het op hangt en of we het verder krijgen?”

Wat zijn de eerste stappen?

Het is fijn en nuttig om eerst eens even met elkaar de geschiedenis op te halen.

- Wat was ook alweer de aanleiding van dit thema?
- Wat is er ingezet?
- Wat werkte wel?
- Waardoor is het blijven hangen?
- Wat zou het opleveren voor jouw vak en vakcirkel als er met deze organisatiebrede interventie wel wat was gedaan?

Verdiep je opnieuw in de inhoud. Bereid allemaal ter plekke of vooraf 1 punt voor waarvan jij denkt dat het meerwaarde heeft in het werk. Bespreek zo met elkaar wat je krachtig vindt aan de niet gelukte interventies.

Doe eenzelfde ronde, maar dan langs de valkuilen. Wat werkte er niet en waardoor komt dat? Zijn er eigenschappen van de organisatie of het soort werk dat hier in de weg staat? Zijn er manieren om dit op te lossen.

Spreek met elkaar af om opnieuw te experimenteren. Probeer daarbij zo concreet mogelijk te worden in het voornemen dat je hebt en breng je ervaringen vervolgens weer terug in de groep.

Maak ambitie

Hoe zou het eruit zien voor jouw vakcirkel als deze interventie organisatiebreed tot wasdom zou komen? Wat levert dat op voor je vak en voor de samenwerking met andere professionals? Wat zou er nodig zijn of helpen om het opnieuw een duwtje te geven? Wat kan jullie vakcirkel doen om hieraan bij te dragen?

Er zijn verschillende vormen om met elkaar in gesprek te gaan, je kunt kiezen uit een aantal varianten die we verderop bespreken.

Vormen die het gesprek helpen

We hebben 7 van de vormen toegelicht. Maar het is niet altijd dat je opzoek bent naar een hele opzet van je vakcirkel. Soms helpt het al als je een gespreksvorm bij de hand hebt. Hierbij een voorzet.



De wandeling

Ga met z'n tweeën een wandeling maken. Een half uurtje. In de eerste tien minuten staat de vraag centraal van de inbrenger. De luisteraar doet niet meer dan luisteren en hummen. Geen vragen, geen reacties. Daarna wandel je tien minuten in stilte met je eigen gedachten. Ten slotte neem je tien minuten de tijd om in gesprek te gaan.

Je kunt ook een andere indeling kiezen. Tien minuten heen en tien minuten terug. Je bent bezig met gedachtevorming. Op de heenweg beantwoord de een de vraag: Wat maakt dat jij zo goed bent in je vak? Op de terugweg beantwoord de ander die. Als je luistert stel je geen vragen maar luister je echt en hum je wat mee. Na deze wandeling praat je nog 10 minuten na over wat volgens jullie de essentie van je vak is, en of dat in beide gevallen hetzelfde of juist verschillend is. Dan komt de groep weer bij elkaar en bespreek je met elkaar wat opgevallen is.

De contemplatieve dialoog**

Het samen lezen en bespreken van een tekst is niet zo eenvoudig. Hoe vaak blijf je niet hangen in opvattingen die je dan simpelweg naast elkaar zet? En hoe vaak komt het niet voor dat dan 1 of 2 mensen het gesprek voeren en de tijd vullen, terwijl de rest erbij zit en ernaar kijkt? Iets leren van de tekst? Dat is toch echt iets anders! De contemplatieve dialoog helpt je hierbij. Het geeft iedereen een gelijkwaardig deelnemerschap. De moeite van het proberen waard.

Aanwijzingen

Bepaal vooraf over welke tekst, welk artikel, welk boek je het wilt hebben. Het helpt om dat wat in te perken. In de voorbereiding streept iedereen voor zichzelf aan wat hij of zij een interessante passage vindt. Zoek een prettige ruimte met een tafel.

Deze vorm valt of staat met een heel nauwkeurige sturing op tijd. In grote lijnen is er twee keer een ronde waarin geschreven en voorgelezen wordt en in de laatste ronde is de vloer open voor gesprek.

In de **eerste ronde** kiest iedereen 1 passage uit de gelezen tekst. Je schrijft die passage over en voegt daar dan een tekst aan toe. Dat kan gaan over een eigen ervaring, een beeld dat opgeroepen wordt, een vraagstuk dat ontstaat. Wat heeft het citaat je te zeggen heeft, voor welke vragen kom je te staan. Na zeven minuten legt iedereen zijn pen neer. In willekeurige volgorde leest daarna iedereen voor wat hij of zij geschreven heeft. Zonder commentaar of reactie.

In de **tweede ronde** werk je verder op wat je hebt gehoord. Je citeert een van de deelnemers. Dat citaat is nu waarmee je verder werkt. Ook nu schrijf je er wat regels bij, koppel je het aan je eigen ervaring. Je neemt hiervoor 3 minuten. Weer leest iedereen in vrije volgorde de opbrengst van hun schrijven voor.

Pas daarna is het tijd voor het opengesprek in de **derde ronde**. Wat ligt er nu op tafel? Welke rode lijnen zijn ontstaan, welke onderliggende thema's worden zichtbaar, welke kansen en problemen dienden zich aan? Welke verschillen in gezichtspunten kwamen er naar voren? Welke inzichten ontstonden?

Het is de bedoeling om de geschreven teksten letterlijk voor te lezen en er geen geïmproviseerde toespraak van te maken.

Reflectieve integratie*

Reflectieve integratie is een set van vijf basisvragen die je helpen om de verbinding te maken tussen wat je gehoord hebt en wat je ermee gaat doen.

Beantwoord de vragen voordat je bij elkaar komt:

- Wat waren voor mij de belangrijkste boodschappen?
- Wat heeft me echt geraakt?
- Wat was er nieuw?
- Waar deed dit mij aan denken? (Kan ik linken leggen tussen deze inhoud en andere kennis/ inzichten? bijvoorbeeld met: aanverwante kennis – kranten-artikelen – andere interessegebieden)
- Met wie ga ik erover in gesprek? Ga ik dingen uitwisselen, verder onderzoeken, in de praktijk brengen enzovoort.

Andere vragen die je ook kunt stellen:

- Welke uitspraak is me bijgebleven?
- Over welk aspect wil ik meer weten?
- Over welke onderdelen ben ik kritisch en waarom?
- ...

* Reflectieve integratie is een werkvorm die is ontworpen door prof. P. R. J. Simons met als doel de wendbaarheid en integratie van nieuwe kennis, inzichten en vaardigheden te bevorderen.

** Werkboek Vrije Ruimte van Jos Kessels en de Muzework website van Bart van Rosmalen



HULP VOOR VAKCIRKELS

Vakcirkels opzetten en gaande houden is een uitdagende, maar niet altijd een eenvoudige zaak. Kun je als initiatiefnemers het ene moment genieten van sprankelende energie en mooie bijeenkomsten, op andere momenten heb je het gevoel dat iedereen wel ja-zegt, maar het vervolgens laat afweten. Vakcirkel trekkers kunnen, om zich gesteund te voelen in hun initiatief, op momenten hulp en inspiratie goed gebruiken. Zij zijn gebaad bij iemand in de organisatie die zich druk maakt om randvoorwaarden en bestaansrecht. Zij hebben soms ook behoefte aan hulp bij hun initiatief en inspiratie voor de mogelijke aanpak en invulling. Bij de provincie Zuid-Holland is het volgende georganiseerd.

Loop-up

Twee keer per jaar worden er loop-ups georganiseerd door experts op het gebied van vakgenootschap vorming. Dit is bedoeld om professionals die een vakcirkel willen beginnen op weg te helpen of om vakcirkels die inmiddels op gang zijn te helpen bij vragen die zich voordoen. Een loop-up is een gesprek met een expert. Het is een inspiratiegesprek waar je met je hele vakcirkel aan deelneemt. Het gesprek kan gaan over hoe het werkt en wat het is, maar ook bijvoorbeeld over wat vakspecifieke valkuilen zijn die bij jouw vak horen.

Tijdens een loop-up kunnen ook werkvormen besproken worden voor de vakcirkel die ondersteunend zijn aan de specifieke behoefte.

Big loop-up

Jaarlijks wordt er een Big loop-up georganiseerd voor alle trekkers van vakcirkels. Met elkaar staan we sterker – we kunnen elkaar simpelweg tot steun zijn, van elkaar leren wat werkt en wat niet werkt of vraagstukken waar we allemaal tegenaan lopen gemeenschappelijk oplossen of organiseren.

Het is van belang de vakcirkels samen te brengen om van elkaar te kunnen leren wat wel en niet werkt en hoe we beter kunnen worden in het vormgeven van vakgenootschappen.

Dag van de vakgenootschappen

Eens in de twee jaar is er een Dag van de vakgenootschappen. Op deze dag zijn alle vakgenootschappen uitgenodigd. Het is een dag waarin het vak in verbinding staat met de organisatie en waar aandacht is voor ontwikkeling van jezelf en van je vak.

SCHRIJFBUNDEL

Verzameling verhalen door professionals bij de provincie Zuid-Holland over vakgenootschappen en vakontwikkeling.

Professionals zijn leuk

Citaat uit Vigilante van november 2018

“Hou voll!”, antwoordt Manon op de vraag naar aanbevelingen. “Professionals zijn leuk, zeker als ze passie hebben voor hun vak. We gaan wat eigenaardig om met hun waardering en aanzien, maar waarom zou dat anders zijn dan onze waardering voor managers? Andere aanbevelingen? Besteed aandacht aan trekkers, geef houvast in werkvormen en geef handvatten hoe om te gaan met ‘gedoe’, want gedoe komt er toch.”

Professioneel verliefd

Blog op Binnenplein - Ingeborg Weltevrede

14 februari 2017 - Valentijnsdag vandaag en ik ben totaal overdonderd. Al geruime tijd overigens. Swept off my feet. Head in the clouds. Mijn nieuwe vak doet dat met me. Dit vak is interessant, ik ben enorm geboeid. Ik ben in een nieuwe relatie gestapt, met dit veelzijdige vak. Ik herinner me een autorit van Zeist naar huis. In Zeist was een avond met muziek. De terugweg was donker en het was rustig op de A12. Starten met een ander vak is ontzettend spannend bedacht ik ook toen weer. Meer dan ik had gedacht. Alles is anders. Op onbekend terrein. Ik voel me onzeker. Ik zoek veiligheid. Hoe pak ik het nou slim aan? Ik zoek het bij mijn nieuwe vakgenoten. Zij hebben alle antwoorden, hoop ik dan. Ik wil alles van ze weten. Het is een verademing om met ze in gesprek te zijn. Deze mensen – allemaal mooi en boeiend. We blijken iets wezenlijks te delen. Het zijn de vrienden van mijn vak.

Verliefd

Ik voel vlinders in mijn buik. Ik lijk wel verliefd. Aan mijn voeten ontwikkelt zich mijn vak tot aan de horizon. Ik staar in de verte. Het beeld is wazig, maar de lichtjes in de verte geven de route aan. Dat grijpt me aan. Thuis met vrienden praat ik er het liefst de hele tijd over. Ik houd me in, er is meer in het leven dan werk, maar het liefst raak ik niet uitgepraat. Ook over het werk van

mijn vrienden. Ik wil ze verleiden. Samen zoeken naar de uitdagende spanningen in hun vak. Ik stel vragen: Wat verwacht je van jezelf en van je vakgenoten? Hoe streng wil je oordelen over een kwaliteitsnorm? Wanneer is het echt goed wat je doet? Ik ben nieuwsgierig, hebben mijn vrienden ook zo'n boeiende relatie met hun vak? Ik gun dit iedereen.

Terwijl mijn nieuwe vak en ik elkaar leren kennen, kom ik veel over mezelf te weten. Er gebeurt iets met mij. In mijn zoektocht naar kennis en naar de actualiteiten van dit vak, kijk ik goed hoe vakgenoten het aanpakken. Ik zie de eigen unieke kracht die deze professionals meebrengen. Deze vrienden hebben ieder een eigen meerwaarde.

Vrij voelen

Mijn vak en ik. Wij kunnen de wereld aan. Wij willen geen geheimen. Mijn vak en ik willen elkaar door en door leren kennen. Dat betekent dat ik mezelf moet laten zien. Ik wil dat mijn vak mij leert kennen en dat we ons samen ontwikkelen, zodat we volledig op elkaar ingespeeld raken. In een evenwichtige relatie ben je authentiek. Maar wie ben ik dan, wat is mijn unieke kracht, wat is mijn meerwaarde? Afslag 6 de snelweg af, bijna thuis, mijn conclusie na deze bezinnende reis: ik voel me vrij om me te ontwikkelen. Mijn omgeving geeft me die ruimte. Of doe ik het zelf? Zijn het de kansen die ik krijg, of word ik gedreven door de liefde?

Het verhaal van Linda Berkemeijer

Door Maurice Berix

9 mei 2018 - "Ik zeg niet dat mijn werk er eenvoudiger op is geworden, integendeel zelfs. Maar de ontwikkeling van plantoetsers naar planadviseur en nu ook steeds meer naar planbegeleider heeft mijn werk wel ongelofelijk veel interessanter gemaakt. Betekenisvoller ook." Linda Berkemeijer is beleidsmedewerker bij de afdeling Ruimte, Wonen en Bodem.

"Het is vaak nog best wel puzzelen, ook al omdat onze eigen doelen ook niet altijd goed met elkaar stroken. Een voorbeeld: een gemeente wil graag zonnepanelen aanleggen in een open polder. Wat vinden we daar zelf eigenlijk van? Enerzijds is er het beschermingsbeleid, gericht op het behoud van ruimtelijke kwaliteit, maar anderzijds onderschrijven ook wij het belang van zonnepanelen. Hoe weeg je die belangen? Wat wil de gedeputeerde? Zijn er alternatieven? Wat zijn de voor- en nadelen? Die puzzel oplossen, daar haal ik mijn voldoening uit: wanneer ik iets voor elkaar heb gekregen dat én de gemeente verder helpt én dat bijdraagt aan onze provinciale doelen."

"Dat vraagt wel wat van mij als professional. Vaardigheden als netwerken werken bijvoorbeeld. Goed kunnen luisteren ook. Maar toch vooral een brede kennis van allerlei beleidsterreinen - economie, groen, energie, verkeer, noem maar op. Daar besteed ik dan ook veel tijd en energie aan. Ik vind het echt ongelofelijk waardevol dat we hier zoveel kennissessies op allerlei terreinen organiseren. Ik probeer daar zoveel mogelijk bij te zijn. Daarnaast veel lezen natuurlijk, en ik volg discussies op Twitter op de voet. En dan heb ik het nog niet eens over bijeenkomsten over organisatieontwikkeling - ook interessant, maar die moet ik noodgedwongen vaak laten schieten, ook mijn dag heeft maar 24 uur."

"Alhoewel ik de 'vakgenootschappen' als concreet product van die organisatieontwikkeling wel heel waardevol vind. We zijn nu net gestart met een vakgenootschap planadvisering. Dat levert mij nu al heel veel op. Zo bespreken we interessante ontwikkelingen voor het vakgebied daar. En als er een interessante bijeenkomst voorbij komt - in- of extern - stemmen we in het vakgenootschap af wie daar naartoe gaat. Natuurlijk koppelt diegene dan wel weer terug in het vakgenootschap. Supereffectief, en zo leren we ook echt."

"Het valt me wel op dat er nog zo weinig gebruik wordt gemaakt van de vakgenootschappen. Hoeveel collega's zijn daar nu actief in? Veel meer dan 100 zullen het er nog niet zijn. We laten ons veel te veel leiden door de waan van de dag. Dat zou ik mijn collega's dan ook mee willen geven. Niet alleen mijn mede-planadviseurs trouwens: sluit je aan bij zo'n vakgenootschap, of richt er zelf een op. Je werk wordt er leuker én beter van."





Eis je plek op want ik heb haast!

Blog Thomas Arts

29 augustus 2018 - Deze blog is een oproep aan alle behandelend ambtenaren, strategen en gebiedsmanagers. Accepteer niets minder dan een organisatie die volledig gericht is op de opgaven die we met onze partners in de provincie moeten realiseren! Eis direct contact met de bestuurder, neem geen genoegen met meerdere ambtelijk opdrachtgevers! Accepteer geen sturing vanuit de lijn als je voor een opgavemanager werkt! Kortom: kom in actie en eis je plek op! Is deze oproep een losse flodder? Zelf denk ik van niet. De organisatieregeling (zie Binnenplein) is doordrenkt van opgave gericht werken. Het concernteam (onze hoge tafel die over onze organisatie nadenkt) geeft via allerlei impulsen invulling aan opgave gericht werken.

Waarom deze oproep? Omdat ik het gevoel heb dat we allemaal achter de principes van opgavegericht werken staan, maar wel voor zekerheid kiezen. We blijven werken zoals we altijd gewerkt hebben. We zijn vertrouwd met de functie van afdelingshoofd die alles overziet, we weten wie ons bureauhoofd is aan wie we verantwoordelijkheid afleggen. We werken opgavegericht maar geperst in de principes van onze klassieke lijnorganisatie. Volgens mij helpen we onze provincie niet door vanuit het vertrouwde beeld te blijven werken. Vandaar deze oproep aan alle collega's die werken in een opgave, dus wij allemaal :). Lees de organisatieregeling en doe er wat mee!

Gaat het nu dan zo slecht? Dat vind ik juist nu ook weer niet. Ik zie een management wat open staat voor een andere manier van werken. Ik zie betrokken collega's enthousiast werken in verschillende opgaven. Ik zie dat het opdrachtgeverschap steeds professioneel wordt neergezet. Ik zie vakgenootschappen en expertisecentra. Er gebeurt gewoon een hele hoop. Alleen voor mij gaat het te langzaam. Ik ben inmiddels (dik) de zestig gepasseerd en ben nieuwsgierig hoe het allemaal uiteindelijk gaat werken. Ik wil een onderdeel zijn van die mooie organisatie die met haar partners allerlei zinvolle projecten realiseert. Dus help mij en kom in opstand!

Vigilate 2018 – serie over vakgenootschappen

Door Aja den Hertog

JANUARI

Tijd voor een overzicht met Ingeborg Weltevrede over vakgenootschappen

In een jaar tijd zijn er ongeveer vijftien vakgenootschappen gestart binnen de provincie. Hoe gaat het daarmee en wat doen ze? Tijd voor een overzicht met Ingeborg Weltevrede, initiator van de vakgenootschappen vanuit Provincie van Waarde.



Professioneel zelfvertrouwen

Over de vraag waarom het idee van vakgenootschappen ook alweer interessant leek, hoeft Ingeborg niet lang na te denken. “Het is een manier om professionele ontwikkeling binnen de organisatie meer ruimte te geven”, zegt zij. “Vaak gaan het werk en de waan van de dag voor op aandacht voor meer professionele verdieping. Terwijl het juist zo belangrijk is om daar ruimte voor te nemen. De organisatie wordt er beter van en medewerkers worden enthousiaster. Als vertegenwoordiger van een vak geeft kennis van zaken je zelfvertrouwen en voldoening, want je kunt een belangrijke bijdrage leveren in een opgaveteam.”

Eigen meetlat

Begin 2018 zijn er zo'n vijftien vakgenootschappen. Sommige beginnend, andere zijn al wat langer bezig. Ingeborg: “Mensen praten ook vakinhoudelijk met elkaar zonder dat het een vakgenootschap heet. En naarmate je er meer samen over nadenkt, helpt dat je om vorm te geven aan je vak. Je kunt dat verder uitdiepen, bijvoorbeeld door eens een expert van buiten uit te nodigen. Zo ontstaat haast vanzelf een vakgenootschap. Ieder genootschap bepaalt zelf hoe grondig het te werk wil gaan, vanuit eigen energie. Als vakprofessionals ontwikkel je een norm voor ‘goed werk’. Vanuit Provincie van Waarde leggen wij er geen meetlat naast.”

Norm ontwikkelen

Bewust bezig zijn met de ontwikkeling van je vak en je eigen professionaliteit, maakt je ook minder afhankelijk van sturing. “In tijden van verandering geeft dat zekerheid. Als je met elkaar een norm ontwikkelt, weet je wanneer je het samen goed vindt.” Sommige vakgenootschappen vallen voor een deel samen met afdelingen, andere staan daar los van. Ingeborg: “Buiten de beleidsafdelingen zie ik tot nu toe meer vakgenootschappen ontstaan. De meerwaarde wordt bij vakafdelingen misschien minder gezien omdat je al met vakgenoten samen georganiseerd bent. Juist dan is het misschien moeilijker maar ook waardevol om bewust tijd te besteden aan je vakontwikkeling.”

Nieuwe energie

Manon Ruijters, expert Leren en ontwikkelen, begeleidt de vakgenootschappen samen met Ingeborg Weltevrede in ‘loop-ups’, korte gesprekjes met enkele mensen om de gedachtenontwikkeling te stimuleren en advies te geven. “Elk team ontwikkelt zich anders en ook elk vakgenootschap heeft zo zijn kwaliteiten, die soms een valkuil kunnen vormen”, zegt Ingeborg. “Zo kunnen storytellers blijven steken in verhalen vertellen of zullen beleidsondersteuners zorgen dat alles goed geregeld is. Het kan daarom heel verfrissend zijn om af en toe te praten met een expert als Manon, die je weer even op scherp zet. Datzorgt voor nieuwe energie.”

Professionele vrienden

Vakgenootschappen worden op vrijwillige basis gevormd, maar zijn niet vrijblijvend. “Het is wel van belang dat je een zekere diepgang bereikt, dat je met elkaar leert. Dat doe je met ‘professional friends’ en vanuit een diepgevoelde, intrinsieke motivatie. Dat betekent ook dat een vakgenootschap niet moet stollen in de organisatiestructuur, het staat er los van”. Het team Provincie van Waarde denkt intussen na over de vraag hoe je evengoed opbrengsten en normen van een vakgenootschap breder in de organisatie kunt delen, zo vertelt Ingeborg.

Verschillende vormen

Diverse vakgenootschappen geven op verschillende manieren invulling aan hun bestaan. “De beleidsondersteuners bijvoorbeeld, die verspreid in de organisatie zitten, willen een duidelijke en krachtige identiteit ontwikkelen. Zij zijn nu bezig met een professioneel identiteitstraject. Programmamanagers hebben met elkaar een norm bedacht voor goed programmamanagement en zijn een expertiseontwikkelingstraject gestart, inclusief advies over ontwikkeling en opleidingen. De opdrachtgevers starten juist andersom met een duidelijke norm over het vak. Zo zie je dat er veel verschillende vormen voorkomen onder steeds dezelfde noemer. En zo werkt het bij professionele ontwikkeling”, besluit Ingeborg.

MAART

Programmamanagers

Hans: ‘Het is heel belangrijk dat we dezelfde taal spreken’



n

Vak in ontwikkeling

“Afdeling Projecten en Programma’s is niet de enige die met programma’s werkt”, vertelt Hans Bor. “Tegelijk is programmamanagement minder in beeld dan projectmatig werken, terwijl het een heel goede manier is om doelen te bereiken. Denk bijvoorbeeld aan de doelen die we afspreken bij opgabegericht en gebiedsgericht werken. Die brede verspreiding van programmatisch werken in de organisatie en de meerwaarde van goed programma-management waren voor ons overwegingen om een vakgenootschap te starten. We vinden het belangrijk dat opdrachtgevers en opdracht-nemers eenzelfde taal spreken over programmatisch werken. En dat we met elkaar het vak ontwikkelen.”

Blijven leren

“Voor het vakgenootschap programmamanagement hebben we een ontwikkel-systeem bedacht. Zo kun je je als programmamanager steeds verder scholen en verdiepen. Aan de basis gaan we door met themabijeenkomsten. Voor de programma-manager die zich verder wil verdiepen werken we aan de ontwikkeling van een ‘advanced’ en een ‘master’ niveau. Naast het aanbod aan externe trainingen willen we losse modules organiseren. Zodat je kunt blijven leren. Maar niet vrijblijvend. Van de deelnemers aan het vakgenootschap verwachten we een serieuze inzet. Dat betekent bijvoorbeeld dat zij afspraken over hun inzet maken met hun leidinggevenden.”

Op zoek naar jou

“Uiteindelijk willen we groeien naar een soort standaard voor goed programma-management. Niet in een zwaar gestructureerde en sturende vorm, maar een vorm die past bij onze praktijk. Wat dat betreft voel ik me aangetrokken tot de aanpak van ‘Programmatisch creëren’ en ‘Regievoeren zonder macht’. Dan gaat het om programma’s die in een netwerk van samenwerkende partijen worden uitgevoerd. Om zaken voor elkaar krijgen waar de samenleving behoefte aan heeft. Vraaggericht dus. Daarvoor hebben we betrokken en geïnteresseerde mensen nodig. Dus zet het op je profielpagina als je met programma’s bezig bent, want we zijn op zoek naar jou!”

APRIL

Veranderkunde

Jos en Tianneke: ‘Door commitment kun je een vertrouwensband opbouwen’

De diepte in

“Eigenlijk staan we nog in de kinderschoenen, we zijn als vakgenootschap net begonnen”, vertelt Jos van der Ploeg. “Misschien hadden we dat beter als foto kunnen kiezen”, zegt Tianneke Timmers, “een paar kinderschoenen. Nu hebben we de Haagse hopjes gekozen, als symbool voor de chaos en de taatheid

die veranderen soms met zich meebrengt.” Het vakgenootschap is klein, vijf deelnemers. “Dat is voor nu een bewuste keuze, we willen de diepte in met elkaar, het vak doorontwikkelen. Dat lukt niet met een grote groep. We willen geen vrijblijvendheid, maar commitment als vakgenoten. Alleen zo krijg je een vertrouwensband met elkaar.”

Cultuur en gedrag

“We zijn begonnen met alle vakgenoten te vragen naar zijn of haar fascinatie, dan kom je op heel leuke dingen uit”, zegt Jos. “Zo kwamen we erachter dat we veel verschillende invalshoeken binnen het vakgenootschap hebben”, vult Tianneke aan, “van organisatieontwerp tot psychodynamica, agile theorie en teamcoaching. En nudging, ook heel boeiend. Van sommige onderwerpen willen we bijeenkomsten voor de hele organisatie houden.” Jos: “Vroeger stond organisatieverandering gelijk aan reorganisatie, je ging de structuur veranderen. Nu gaat het juist om verandering in cultuur en gedrag met elkaar, die structuur volgt dan wel. Je kunt van tevoren geen blauwdruk neerleggen.”

Vrijheid en positie

Jos en Tianneke denken dat het veiliger is nu we de klassieke manier van reorganiseren hebben verlaten, maar de vraag is of mensen dat ook zo ervaren. “Er is een andere wind gaan waaien. Maar durf jij ook de kaders los te laten en de vrijheid die je hebt, te pakken? En ook: waar haal je je eigenwaarde uit, als dat niet meer je positie is?” Jos, tot slot: “Ik ben nu bezig met een onderzoek naar macht, onder meer aan de hand van een boek van Oscar David. Daar wil ik binnen het vakgenootschap ook iets mee doen.”



MEI

Storytelling

Hetti en Werncke: 'Elke opgave heeft zijn eigen verhaal'



Haagsche dierentuin

“Als een overleg in het provinciehuis plaatsvindt, kunnen we natuurlijk heerlijk over de Haagsche dierentuin vertellen”, zegt Werncke, “met name als bezoekers voor het eerst komen. Het is een andere vorm van jezelf introduceren, zeker als je erbij vertelt dat het hier nog steeds een beetje een dierentuin is.” Hetti: “We zijn met storytelling begonnen voordat er een vakgenootschap was, vooral in de actiestand. Zo hebben we geholpen bij uitwerkingen van het Perspectief Groene Hart en de Omgevingsvisie. Ook schrijven we een aantal afleveringen van ‘Mijn verhaal van Zuid-Holland’. Het vakgenootschap vormt een soort klankbordgroep voor de leden.”

Spelvormen

“2018 staat voor ons vooral in het teken van leren”, vertelt Hetti, “we willen onszelf verbeteren en niet alleen productie leveren. Zo willen we technieken en methoden verzamelen in een toolbox. En kijken of we ook spelvormen kunnen ontwikkelen om een verhaal verder te brengen. Yvette Neuschwanger, die deel uitmaakt van het vakgenootschap, heeft ons onlangs een work-shop ‘bloggen’ gegeven. Storytelling heeft een duidelijke functie in opgavegericht werken, waar-bij we kijken naar hoe we – op een netwerkende manier - kunnen samenwerken met anderen en initiatieven uit de samenleving een plaats in ons beleid kunnen geven. Elke opgave heeft daarbij zijn eigen verhaal.”

Echt serieus

Werncke: “Voor het Perspectief Groene Hart hebben we het verhaal gemaakt over een hart-vormige brink, waar acht burens van boer Herman van Veenweiden op uitkijken. Op basis van het testament van die boer krijgen de buurtbewoners de opdracht die brink tot een leefbaar geheel te maken, waarbij ze beelden uit hun eigen achter-tuinen vertalen naar die gemeenschappelijke voortuin. Afgelopen jaar hebben we geoefend en laatst hebben we het in de Stuurgroep Groene Hart verteld. Daar werden burgemeesters, wethouders en gedeputeerden enthousiast. We merken dat, nu storytelling blijkbaar ook op dit niveau werkt, anderen het serieus gaan nemen. We hebben dit soort methodieken simpelweg hard nodig.”

JUNI

Beleidsondersteuners

Diana: ‘Aan basiskwaliteit kun je je eigen creativiteit toevoegen’



Pakkende naam

“Het vakgenootschap Ondersteuners bestond al een tijdje, maar was wat minder actief geworden”, vertelt Diana Binda, “we hebben het met een aantal mensen weer nieuw leven ingeblazen. We zoeken nog naar een wat pakkender naam, dus als iemand ideeën heeft? Deelnemen aan een vakgenootschap is een mooie kans om je kennis te verbreden. De vraag is echter altijd hoe je erin slaagt om tijd voor dit onderdeel van je werk vrij te maken. Daarom vind ik het heel fijn dat Jan van Ginkel zegt dat leren belangrijk is en gelijk is aan werken. Leren komt ook onze organisatie ten goede.”

Waarden

“Onze vraag was: hoe zien we onszelf als ondersteuner? Welke waarden horen daarbij en wat is onze norm? We kwamen tot de conclusie dat we volwaardig teamlid (willen) zijn en dat we naast ondersteunen ook willen signaleren en aanjagen. Dat betekent onder meer dat we proactief, sensitief en flexibel zijn en dat we teamleden ontzorgen, zodat het team in een prettige, collegiale sfeer doelen kan bereiken. En natuurlijk hebben we ook informatie van de andere teamleden nodig om dat te kunnen doen.” Een goede samenwerking is essentieel. Door informatie (intern/extern) met elkaar te verbinden zijn ondersteuners letterlijk ‘de spin in het web’.

Norm benoemen

“We gaan nu per onderdeel uitwerken hoe we zaken kunnen ‘finetunen’. Binnen onze afdelingen willen we delen wat we leren in het vakgenootschap en wat we als norm hebben benoemd. Zo valt er nog wel een en ander te verbeteren rond mensen inwerken, vaak gebeurt dat nu onvoldoende. Door van elkaar te leren, kunnen we de kwaliteit van ons werk verhogen. Als we een bepaalde uniformiteit aanbrengen met elkaar, zorgen we voor een zekere basiskwaliteit en wordt onze professionele identiteit duidelijker. Daar kunnen we dan vervolgens onze eigen creativiteit weer aan toevoegen en onszelf verder ontwikkelen. Als eerst die basis er maar is.”

JULI

Secretarissen

Mart, Marije, Wilma, Hellen, Sandra: ‘Leuk dat je van alles op de hoogte bent’



Olievrouwkje

Na de foto schuiven Mart van de Berg, Wilma Broeren, Marije Dronkers, Hellen van Leent en Sandra Zuijdwijk aan om in hoog tempo vragen over hun vakgenootschap te beantwoorden. Secretarissen hebben een volle agenda: “We moeten veel ballen in de lucht houden. Het is belangrijk dat je snapt hoe iets werkt, sensitief bent en opdracht en resultaten met elkaar verbindt. Vaak ben je het oliemannetje of -vrouwje, je helpt versnellen. En soms moet je bewust stilstaan en jezelf en anderen de vraag stellen: doen we nog de goede dingen en doen we ze goed? Reflectie is belangrijk.”

Harde kern

Secretaris zijn is een vak en dat was de voornaamste reden om een vakgenootschap te starten. “We voegen echt waarde toe en ook al vult iedereen het vak specifiek en verschillend in, er zijn genoeg overeenkomsten en gezamenlijke thema’s. Hoe maak je bijvoorbeeld een nieuwe secretaris wegwijs? is een vraag die we onszelf onlangs stelden.” De harde kern van het vakgenootschap bestaat uit de vijf mensen aan tafel. “We vinden het zinvol ons vak verder te ontwikkelen. Afhankelijk van het onderwerp vragen we soms anderen erbij, bijvoorbeeld die keer dat een secretaris van een woningcorporatie kwam vertellen over zijn werk.”

Waardevol

Voor 2018 staan nog wat zaken op de agenda. “Een training risicomanagement en een workshop vergadervormen. Hoe kun je een vergadering anders inrichten dan met de standaardagenda met besprekpunten, bijvoorbeeld? Verder gaan we met elkaar intervisie organiseren. En we willen ons verdiepen in financiën. Tot slot gaan we bespreken hoe we ons vak verder kunnen ontwikkelen in relatie tot de ontwikkeling van de organisatie naar opgavegericht werken. Wat is daarbij onze rol? Je hoort, we blijven nog wel even bezig. Ons vak is waardevol genoeg om energie in te blijven stoppen.”

NOVEMBER

”Professionals verdienen evenveel waardering als managers”

Ze werken samen aan de vakgenootschappen: Ingeborg Weltevrede begint vanuit de praktijk en Manon Ruijters spiegelt vanuit de theorie en neemt nieuwe ervaringen mee in de verdere ontwikkeling daarvan. Aan hen beiden de vraag waar de vakgenootschappen nu staan en wat de uitdagingen zijn voor de komende tijd.

Schoolvoorbeeld

”Ik vind het stoer dat de provincie, naast professionalisering via opleiding en training, ook gelegenheid geeft om te werken aan professionaliteit en dat de vakgenootschappen dat hebben opgepakt”, zegt Manon Ruijters, adviseur en hoogleraar Leren, ontwikkelen en gedragsverandering aan de VU in Amsterdam. ”Het is best een lastige klus om professionals uit te dagen te gaan staan in hun vak. Hoe het hier gaat is eigenlijk een schoolvoorbeeld, wat niet betekent dat het gemakkelijk is.” Ingeborg Weltevrede: ”Wij krijgen ook veel hulp van de vakgenootschappen zelf. Zij weten wat werkt en waar ze vastlopen. Dat delen ze in de loop-ups. Mensen ervaren dat als een cadeautje om te vertellen over hun ervaringen en intussen brengt het ons ook verder. Wij krijgen aanwijzingen waar we hen kunnen helpen”

Conformereren, of...

Elk vak en dus elk vakgenootschappen kent z'n eigen uitdagingen. “Zo krijgen juristen veel kennis op zich af en is het voor hen een uitdaging om bij te blijven. Zij leggen minder nadruk op het ontwikkelen van een norm. Die behoefte zie je juist wel bij een vakgenootschap als opdrachtgeverschap. Bij beleidsondersteuners bestaat de behoefte om elkaar een steuntje in de rug te geven om ook tijd te maken voor scholing, bijvoorbeeld via de PZH Akademie en daar naderhand met elkaar over te sparren”, vertelt Ingeborg. “Bovendien brengt normering ook spanning met zich mee: wanneer conformeer je je aan een norm, als je ook nog vrijheid hebt om je eigen ding te doen?”



Professionals zijn leuk

“Hou vol!”, antwoordt Manon op de vraag naar aanbevelingen. “Professionals zijn leuk, zeker als ze passie hebben voor hun vak. We gaan wat eigenaardig om met hun waardering en aanzien, maar waarom zou dat anders zijn dan onze waardering voor managers? Andere aanbevelingen? Besteed aandacht aan trekkers, geef houvast in werkvormen en geef handvatten hoe om te gaan met ‘gedoe’, want gedoe komt er toch.”

Vakcirkels

