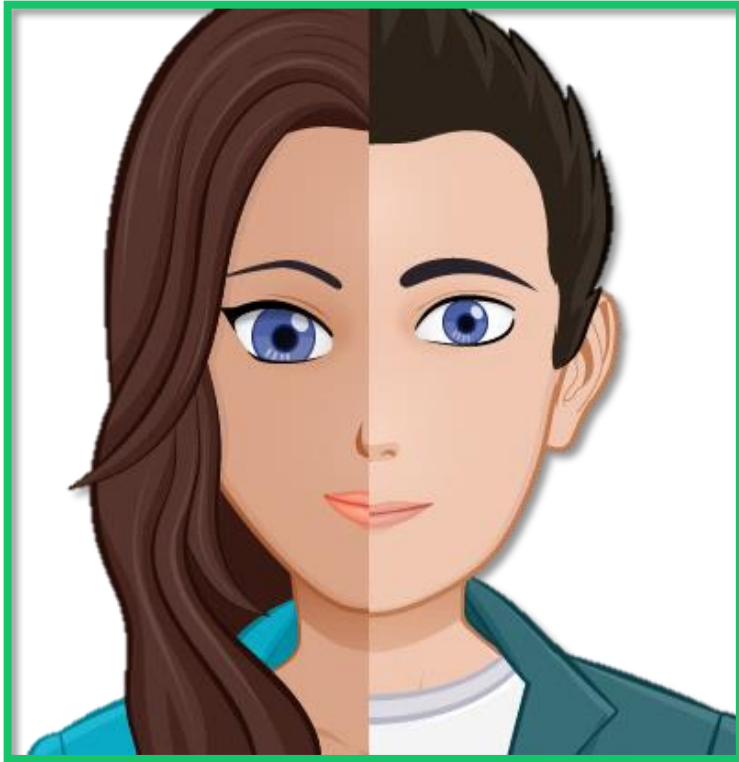




A JOURNEY TO CITIZEN X

Is de wereld klaar voor de Top Talent alumni?

CITIZEN X

Er verandert veel in de maatschappij en in het werk. Zekerheden die decennia vaststonden zijn ineens niet meer vanzelfsprekend. Dit heeft verschillende invloeden op de moderne mens. Deze invloeden vragen verschillende competenties om hiermee om te gaan. Zijn de Top Talent alumni deze toekomstbestendige mensen?

Tabbe te Brake & Stijn Visschedijk

Top Talent Programma Saxion, University of Applied Sciences

Een samenwerking van de honoursprogramma's:

Creativity in Finance and Management & Health Care and Social Work

Naam: Stijn Visschedijk
Student nummer: 341535
Opleiding: Human Resource Management (HRM)
Academie: Mens & Arbeid
Klas: EHR4VA1



Naam: Tabbe te Brake
Studentnummer: 350540
Opleiding: Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH)
Academie: Mens & Maatschappij
Klas: EMM4VS



Saxion University of Applied Sciences

Opdrachtgever: Saxion Top Talent Programma

Begeleiders HRM: Jacqueline Bovendeert & Stephan Corporaal

Begeleider SPH: Pim Stegen

Voorwoord

Het onderzoek dat voor u ligt, kan het beste omschreven worden als ‘a clash of cultures’. HRM meets SPH & ‘Creativity in Finance and Management’ meets ‘Health Care and Social Work’. Deze bachelorscriptie ‘A journey to Citizen X’ is het resultaat van een in februari 2017 begonnen experiment van twee studenten van verschillende opleidingen en twee verschillende honoursprogramma's die samen afstuderen. Het onderzoek is erop gericht om vanuit meerdere disciplines inzicht te krijgen in het leven van afgestudeerde honours alumni. Deze scriptie is ten behoeve van het behalen van de opleidingen SPH & HRM.

Dit onderzoek, dat is uitgevoerd in opdracht van het Saxion top talent programma, heeft als beoogt doel inzicht te krijgen in de toekomstbestendigheid van de honoursalumni. Door de toepassing van levensverhalen, was het voor dit onderzoek mogelijk om zowel onderzoeksgegevens te vergaren als inzicht te krijgen in het leven van de alumni. Deze methode heeft mooie en waardevolle verhalen opgeleverd.

Deze bijzondere samenwerking heeft geleid tot interdisciplinaire discussies en een nieuwe kijk op de wereld. We hebben gemerkt dat de interdisciplinaire samenwerking het mogelijk maakt om geheel nieuwe inzichten op te doen voor het eigen vakgebied. Daarnaast heeft de samenwerking ervoor gezorgd dat wij meer hebben nagedacht en hebben gereflecteerd op onze eigen kennis en vaardigheden, geleerd vanuit de opleiding.

Ons dankwoord gaat ten eerste uit naar Marike Lammers en het Saxion top talent team als opdrachtgever. Zij hebben ons de vrijheid gegeven die het mogelijk heeft gemaakt om deze scriptie op een innovatieve manier uit te voeren. Daarnaast willen wij natuurlijk ook de honoursalumni bedanken voor hun openheid, die het mogelijk heeft gemaakt om een goed beeld te kunnen schetsen van hun levens. Verder willen wij onze afstudeerbegeleiders Jacqueline Bovendeert, Pim Stegen en Stephan Corporaal, bedanken voor hun durf en vertrouwen in de samenwerking tussen twee academies. Hun gerichte feedback en begeleiding tijdens het traject, heeft ervoor gezorgd dat wij deze vrije opdracht voorspoedig hebben kunnen vormgeven en doorlopen.

Tabbe te Brake & Stijn Visschedijk

Mei 2017

Samenvatting

De wereld verandert in een snel tempo. Met deze veranderingen worden er veel nieuwe competenties gevraagd van de huidige burgers en medewerkers. De Saxion Top Talent Programma's spelen hierop in. Het is echter onbekend of deze honoursstudenten na het afstuderen daadwerkelijk baad hebben gehad bij deze programma's. De honoursalumni komt terecht in een vloeibare maatschappij, maar hoe zijn de competenties ontwikkeld die nodig zijn om deze maatschappelijke veranderingen het hoofd te kunnen bieden terug te zien in deze alumni. Is de honoursalumni daadwerkelijk de toekomstbestendige mens? De Citizen X.

In dit onderzoek is er allereerst door middel van literatuur een profiel opgesteld van de Citizen X. Dit profiel, bestaande uit acht competenties, wordt gebruikt om de vergelijking te maken met de honoursalumni. Vervolgens is er aan vijftien honoursalumni gevraagd om te vertellen over hun periode na het afstuderen middels persoonlijke verhalen. Deze levensverhalen zijn versterkt door middel van een competentiegericht interview.

De levensverhalen van de honoursalumni zijn onderverdeeld in vier profielen. Namelijk: de 'Onderzoeker', de 'Reiziger', de 'Ondernemer' en de 'Carrièreijger'. Elk profiel heeft kenmerkende eigenschappen en eigen stimulerende en belemmerende factoren. Opvallend is dat alle geïnterviewde alumni uitsluitend positief in het leven staan, maar dat ze wel moeite hebben gehad met de overgang tussen studeren en de huidige werkplek of studie. Daarnaast ligt de nadruk op proactiviteit en reflectief vermogen. De alumni zijn in veel mindere mate innovatief en creatief. Ook samenwerken met mensen buiten het honoursprogramma is nog lastig. De manier waarop wordt samengewerkt is traditioneel en het schakelen tussen rollen blijft beperkt tot een operationeel niveau.

Stimulerende factoren voor alumni in het werkveld zijn de ondersteuning van het bedrijf, een jonge bedrijfscultuur en variatie in werk. In de maatschappij wordt steun en gelijkgestemdheid van de sociale omgeving genoemd als stimulerend. Belemmerende factoren voor alumni zijn het gebrek aan tijd, vertrouwen, vrijheid, en het gebrek aan een jonge cultuur. Verder wordt structuur genoemd als belemmering voor creativiteit.

Een belangrijke conclusie is allereerst dat het gat tussen studeren en werk als erg groot wordt ervaren. Een eerste aanbeveling is dan ook om dit bespreekbaar te maken binnen de programma's en om alumni meer te betrekken bij het programma. Een andere conclusie is dat de alumni vooral gericht zijn op het werk of de opleiding en in veel mindere mate zijn de alumni gericht op de maatschappij en vrijheid. Er ligt een belangrijke focus op de professionele ontwikkeling van de student, maar de menselijke maatschappelijke kant blijft hier nog in achter. Een aanbeveling is dan ook om hier aandacht aan te besteden. Een derde conclusie is dat de samenwerking met minder flexibele of minder gemotiveerde collega's als moeizaam wordt ervaren. Een aanbeveling is om meer integratie te bewerkstelligen tussen het honoursonderwijs en het reguliere onderwijs. Een laatste aanbeveling is het doen van vervolgonderzoek. Zowel bij meer honoursalumni als ook bij alumni van het reguliere onderwijs.

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1.	Inleiding	6
1.1.	Organisatieomschrijving	6
1.2.	Aanleiding	7
1.3.	Doelstelling onderzoek	9
1.4.	Onderzoeksvragen	9
1.5.	Leeswijzer	10
Hoofdstuk 2.	Theoretisch kader	11
2.1.	Wie is Citizen X	11
2.2.	Citizen X als burger	11
2.3.	Competenties van de Citizen X als burger	12
2.4.	Citizen X als medewerker	14
2.5.	Competenties van de Citizen X als medewerker	15
2.6.	Stimulerende factoren	18
2.7.	Conceptueel model Citizen X	20
Hoofdstuk 3.	Methode 'Het levensverhaal in onderzoek'	23
3.1.	Onderzoeksoort	23
3.2.	Het levensverhaal	24
3.3.	Het competentiegericht interview	25
3.4.	Doelgroep	26
3.5.	Steekproef	26
3.6.	Procedure van dataverzameling	28
3.7.	Procedure van dataverwerking	28
Hoofdstuk 4.	Resultaten	29
4.1.	Resultaten levensverhalen	29
4.2.	Profielen	30
4.3.	De Onderzoeker	31
4.4.	De Reiziger	32
4.5.	De Ondernemer	33
4.6.	De Carrièretijger	34
4.7.	Belemmerende en Stimulerende factoren	35
4.8.	Belangrijkste resultaten per competentie	36

Hoofdstuk 5.	Conclusies	38
5.1.	‘Ooit ‘n volmaakt mens ontmoet? En..., beviel ‘t?’	38
5.2.	Niet langer praten, maar een ode aan het knuffelen en knutselen	38
5.3.	Vrijheid, gelijkheid en broederschap; de revolutie in het werk	41
5.4.	Het Honoursprogramma leidt op tot de medewerker van morgen, maar de burger van gisteren	42
5.5.	Discussie	43
Hoofdstuk 6.	Aanbevelingen	44
6.1.	Opdrachtgever: Zorg voor een betere overgang van onderwijs instelling naar werk	44
6.2.	Opdrachtgever: Zorg voor meer ontwikkeling van persoonlijke competenties	45
6.3.	Opdrachtgever: zorg voor meer verbinding tussen het ‘reguliere’ onderwijs en het honoursonderwijs	46
6.4.	Opdrachtgever: uitbreiden onderzoek en meer verhalen verzamelen	46
	Biografie	47
	Bijlage I. Vragen voor interview	52
	Bijlage II. Betrouwbaarheid en Validiteit	54
	Bijlage III. interview	57
	Bijlage IV. Definities van de competenties	58
	Bijlage V. Verdeling van de steekproef	59
	Bijlage VI. Resultaten Aspecten	60
	Bijlage VII. Codeboom	71

HOOFDSTUK 1. INLEIDING

1.1. ORGANISATIEOMSCHRIJVING

De afgestudeerde student van de toekomst zal breder opgeleid moeten zijn dan alleen de eigen vakcompetenties om niet ten onder te gaan aan maatschappelijke ontwikkelingen als bijvoorbeeld robotisering en globalisering. In het onderwijslandschap van Saxion zijn de top talent programma's hier de proeftuinen voor. Saxion investeert jaarlijks in het ontwikkelen van toekomstgericht onderwijs, want het is tijd voor een nieuwe ontwikkeling met betrekking tot de manier waarop studenten worden opgeleid. Saxion heeft als doel om studenten op te leiden tot de medewerker van de toekomst. Een toekomstbestendige mens die de veranderingen in de tijd kan weerstaan.

De Saxion top talent programma's bieden de mogelijkheden om hiermee te experimenteren. In deze programma's, waarin les wordt gegeven door verschillende docenten met verschillende achtergronden en vanuit verschillende opleidingen, wordt geprobeerd studenten een andere manier van denken en handelen aan te leren. De studenten worden 'gecoacht' in de ontwikkeling van de honourscompetenties zoals innovatieve denkprocessen, creatieve vaardigheden, risicomanagement vaardigheden, het proactief handelen en onderscheidende vermogen.

De manier waarop dit gebeurt wordt vrij ingevuld binnen de programma's en door de docenten. Waar de ene docent kiest om bijeenkomsten te organiseren over zijn soms bijzondere kennisgebied, bijvoorbeeld filosofie, kiest de andere docent ervoor om studenten mee te nemen naar bijzondere locaties zoals bijvoorbeeld een klooster. Centraal staat dat de studenten worden uitgedaagd om andersdenkend te worden en uitdagingen aan te gaan met zichzelf. De docenten en de studenten krijgen de ruimte en het budget om dingen te ondernemen die dit bevorderen. Alles is gericht op de mens van de toekomst die zich kan staande houden in een niet gestructureerde wereld waarin alles georganiseerd is en voor hem klaar staat. De mens van de toekomst zal zelf initiatief moeten nemen en voor zichzelf na moeten denken. Het reguliere onderwijs biedt nog niet altijd de ruimte voor deze bewustwording.

Het Saxion Top Talent Programma is opgericht om hierop in te spelen. Een student die opgeleid wordt volgens de uitgangspunten van de Top Talent Programma's, leert om zich staande te houden in een vloeibare maatschappij, kan omgaan met de onzekerheden en kan zich aanpassen als de toekomst dit van hem vraagt. Waar in het reguliere onderwijs de nadruk ligt op het leren en onthouden van informatie, ligt de nadruk bij het honoursonderwijs op kritisch nadenken en flexibel zijn. Hierdoor kan een honoursstudent makkelijker omgaan met complexe informatie en kan de honoursstudent de relevantie van de informatie per situatie afwegen (Banis, et al., 2013).

Deze programma's worden elke 3 jaar gevalideerd binnen Saxion en ook landelijk wordt er gekeken naar de budgetverdeling en de kwaliteit van deze programma's. Er is al eerder onderzoek geweest naar de competenties van de honoursstudenten op het moment van afstuderen, er is echter nooit eerder in kaart gebracht hoe de honoursalumni terecht komt in het werk en in de maatschappij. Dit is een grijs gebied maar van essentieel belang om te weten voor de toekomst van het Top Talent Programma. Er kan alleen energie, schaalvergroting en budget vrijkomen voor talentonderwijs op het moment dat de meerwaarde wordt aangetoond.

Om deze meerwaarde aan te tonen is het allereerst belangrijk dat er wordt gekeken naar de afgestudeerde honoursstudenten en dat deze worden vergeleken met het profiel van de toekomstbestendige mens. Om dit te kunnen doen, is het van belang om een beeld te krijgen van deze toekomstbestendige mens. Verder is het van belang om een duidelijk beeld te vormen over de competenties die de honoursalumni vertonen en daarnaast wat de positieve en negatieve factoren zijn die invloed op hebben op de competentieontwikkeling.

1.2. AANLEIDING

De wereld wordt vloeibaarder (Bauman, 2000). Er verandert veel in de maatschappij en zekerheden die decennia vaststonden zijn ineens niet meer vanzelfsprekend. Zo verandert bijvoorbeeld de verzorgingsstaat in een participatiemaatschappij, verandert de industriële maatschappij in een informatiemaatschappij en verandert de moderne samenleving in een laatmoderne samenleving (Henkel, 2015; van Aalst, 2000; Beck, 1992). Dit heeft verschillende invloeden op de moderne mens en deze invloeden vragen verschillende competenties van deze moderne mens om hiermee om te gaan.

In 2000 schreef Zygmunt Bauman in zijn boek 'Liquid Modernity' al over het vloeibaarder worden van de maatschappij. In zijn boek gaat hij in op de toenemende mate van onzekerheid in de dagelijkse gang van zaken en de gefragmenteerde onderdelen van het leven (Bauman, 2000). Doelen kunnen niet voor langere tijd worden gesteld en de voorbereiding die door onderwijsinstellingen wordt gegeven op de beroepspraktijk is niet lang houdbaar. Studenten zouden in staat moeten zijn om zichzelf aan te passen aan de vloeibaarheid en zouden niet opgeleid moeten worden volgens een solide manier die voorbereid op vaststaande beroepen die in hoog tempo aan het veranderen of verdwijnen zijn (Bauman, 2000). Door het ontstaan van nieuwe kansen, veelal cross-overs tussen voorheen gescheiden kennisdomeinen, is het noodzakelijk dat studenten leren inspelen op deze vloeibare wereld.

De toekomstbestendige student is volgens Bauman de studentequivalent van een 'Smart Missile', een 'slimme raket'. In vergelijking; op het moment dat een klassieke doelraket de lucht ingaat, is zijn doel duidelijk. Een raket van dit soort mist echter haar doel, zodra dat doel zelf begint te bewegen (Bauman, 2000). Hij zal slechts de aanvankelijk geplande locatie raken. In de vloeibare samenleving verandert de kennis die nodig is om te functioneren snel (Bauman, 2000). Op het moment dat een student de arbeidsmarkt betreedt, is zijn kennis achterhaald. Dit vraagt om iemand, de 'Smart Missile' van Bauman (2000), die deze kennis kan updaten. Al op het moment dat de raket de lucht in gaat, moet het vizier niet alleen meebewegen, maar moet de 'raket' in staat zijn te anticiperen op de relevantie van kennis. Daarnaast moet deze 'raket' verouderde kennis vergeten als deze niet meer relevant is (Bauman, 2000). Een 'Smart Missile' zal zich al aan moeten passen op het moment dat hij een onderwijsinstelling verlaat (Bauman, 2000).

Deze toenemende mate van onzekerheid komt ook terug in het boek 'Risicogestuurd werken' van Martin van Staveren (2015). Volgens Van Staveren (2015) heeft vrijwel elke organisatie momenteel te maken met onzekerheden en bijbehorende risico's. Het gaat dan bijvoorbeeld om veranderende marktomstandigheden, effecten van nieuwe technologie, aangepaste wet en regelgeving of onverwachte eisen van consumenten. Het domweg negeren van die risico's is geen optie meer volgens Van Staveren (2015). Alle risico's proberen te vermijden lukt in de meeste gevallen ook niet. Dan blijft er een derde weg over en dat is om zo goed mogelijk omgaan met risico's, zodat de organisatie de doelen te kan realiseren. Om grip te krijgen op deze onzekerheid en veranderende risico's, wordt er door sommige organisaties ingezet op flexibel organiseren door gebruik te maken van zelfsturende teams. Ook moeten organisaties de weg weten naar ondersteunende diensten en een netwerk opbouwen met externe partners (Nijhof, 2016). Zelfsturing is maar een organisatorisch voorbeeld van de manier waarop er wordt omgegaan met de onzekerheid.

Naast een nieuwe manier van organiseren vraagt deze tijd met de hoge en groeiende mate van onzekerheid een ander soort mens dan vroeger (Corporaal, Alons, & Vos, 2015). In hun onderzoek naar de wensen van werkgevers voor afgestudeerde medewerkers, bleek dat werkgevers op zoek zijn naar proactieve medewerkers die zowel kennis hebben van hun vakgebied als dat ze flexibel zijn en zich kunnen aanpassen aan veranderingen (Corporaal, Alons, & Vos, 2015).

Veel organisaties reageren met meer protocollen en regels op de toenemende onzekerheid die ze ervaren. Dat leidt tot steeds meer administratie en bureaucratie (Staveren, 2015). Lipsky (2010) beschrijft in zijn boek 'Street-level Bureaucracy' dezelfde reactie als van Staveren (2015). De uitvoerders die in hun werk worden geconfronteerd met tegenstrijdige eisen. Ze moeten de, soms overvloedige of tegenstrijdige, regels van hun organisatie uitvoeren en daarnaast voldoen aan de maatschappelijke wens om dat zo goedkoop mogelijk doen en op een empathische manier omgaan met burgers die van hun diensten gebruik maken.

De huidige vorm leidt volgens Lipsky (2010) alleen maar tot discrepantie tussen het aan de top geformuleerde beleid en de feitelijke uitvoeringspraktijk aan de basis. Er wordt van deze medewerkers gevraagd om innovatief te denken, creatief te zijn en onderscheidend vermogen te laten zien in hun werk en in de maatschappij. Tegelijk wordt er echter gevraagd om te voldoen aan bureaucratie van de overheid en de directie van het bedrijf.

Deze vloeibaarheid is naast het eerder genoemde voorbeeld in werk terug te zien in alle facetten van het dagelijkse leven van de mens. Van de politieke spanningen tot maatschappelijke thema's zoals de vluchtelingencrisis. In deze crisis werden mensen overspoeld met de onzekerheden van deze massa's mensen. Velen reageerden vervolgens krampachtig en waren angstig, er was van het ene op het andere moment geen zekerheid meer over wie de Nederlander was en wie een bezoeker was in Nederland. In zowel de maatschappelijke als de professionele setting was te zien dat mensen werden overvallen en geen idee hadden wat te doen. De omgang met de onzekerheid aan de ene kant en de structuur aan de andere kant, vraagt om een ander mens met andere competenties, 'Citizen X'. Een belangrijke vraag is, zijn wij als mensheid nog op tijd om ons te onderscheiden van de robots of zullen wij als mensheid zelf robots moeten worden, doormiddel van geïmplementeerde chips, zoals te zien is in de plannen van Elon Musk (RTL Nieuws, 2017).

1.3. DOELSTELLING ONDERZOEK

Nu er een aantal jaar is gezaaid en er 3 jaren is geoogst in de proeftuin van het Saxion top talent is het de tijd voor de confrontatie. Wat is er gebeurd met de honoursalumni? Dat deze studenten inderdaad toekomstgerichte vaardigheden, zoals proactiviteit, ontwikkelen blijkt al uit onderzoek van onder andere Janina Banis (2016). Studenten ontwikkelen zich op allerlei manieren tot onderscheidende en reflectief vaardige professionals in het honoursprogramma, maar houdt het daar op? In dit onderzoek zal er gekeken worden naar de honoursstudenten vanuit het profiel van de Citizen X. Een profiel dat de competenties van de toekomstige mens samenvoegt vanuit HRM en Sociologie. Deze scriptie beschrijft daarom of de afgestudeerde honoursalumni voldoen aan het profiel van de Citizen X, aan de hand van de hieronder beschreven onderzoeksvragen.

Het product dat uit dit onderzoek zal volgen, bestaat uit doelen voor de korte en lange termijn. Allereerst, voor zowel de korte als lange termijn, zijn er aanbevelingen voor de verbetering van het honoursonderwijs. Voor de korte termijn, bestaat dit product uit een overzicht van de verhalen van de honoursalumni in een gebundeld verhalenboekje. Dit om inzicht te geven in de opbrengsten van het honoursonderwijs voor de alumni en om huidige studenten te inspireren het honoursprogramma te volgen. Voor de lange termijn is het doel om de meerwaarde van het honoursonderwijs in kaart te brengen. Hiertoe is dit onderzoek een eerste verkenning.

1.4. ONDERZOEKSVRAGEN

De volgende vragen zijn gesteld voor dit onderzoek.

Hoofdvraag:

‘Hoe zijn de competenties van Citizen X terug te zien bij de afgestudeerde honoursstudenten’

Deelvragen:

‘Welk competenties laat Citizen X zien in organisaties en in de maatschappij?’

‘Wat hebben honoursalumni nodig van organisaties, de maatschappij of het (honours)onderwijs, om de competenties van Citizen X verder tot ontwikkeling te laten komen in hun leven?’

‘Wat belemmert de honoursalumni in organisaties en in hun omgeving om de competenties van Citizen X verder tot ontwikkeling te laten komen in hun leven?’

1.5. LEESWIJZER

Hoofdstuk twee bevat het theoretisch kader van dit onderzoek. Hierin wordt allereerst een beeld gegeven van de competenties van de mens van de toekomst, Citizen X. Daarna wordt er toegespitst op de Citizen X in de rol van burger en van werknemer. Vervolgens worden de verschillende vaardigheden toegelicht evenals de invloed van de werk en maatschappelijke context op deze factoren. Aan het eind van het theoretisch kader wordt de mens van de toekomst beschreven in de vorm van een persona.

In hoofdstuk drie wordt beschreven welke methodologie wordt toegepast in het onderzoek, evenals de verantwoording hiervan. Hier wordt ingegaan op de manier van onderzoek in de verschillende fasen van het onderzoek. In hoofdstuk vier worden de uitkomsten van de interviews beschreven aan de hand van enkele profielen. In hoofdstuk vijf wordt er gekeken naar de conclusies die getrokken kunnen worden uit de interviews en worden de verbanden met de maatschappelijke kant van het onderzoek gelegd. Daarnaast wordt in hoofdstuk vijf de discussie besproken. Hieruit worden adviezen opgesteld voor Saxion Top Talent. Deze adviezen staat beschreven in hoofdstuk zes.

HOOFDSTUK 2. THEORETISCH KADER

2.1. WIE IS CITIZEN X

Wie ben ik? Een vraag die de mens sinds jaar en dag heeft beziggehouden. Grote denkers als Aristoteles en Plato zochten hier gedurende hun leven een antwoord op. Op deze vraag, hoe simpel deze ook lijkt, is desondanks in meer dan tweeduizend jaar filosofie nog nooit een sluitend antwoord gegeven. Voor de vraag 'Wie is Citizen X?' geldt waarschijnlijk hetzelfde. Het is daarmee nogal hoogmoedig om deze vraag te stellen, een uitsluitend antwoord zal zeer moeilijk te vinden zijn. Toch zal de vraag gesteld moeten worden in dit onderzoek. Niet om de vraag alomvattend te beantwoorden, maar wel om te gebruiken als kader en daarmee richting te geven voor onderliggend onderzoek. Citizen X heeft ongetwijfeld eigenschappen en competenties die in een nabije toekomst essentieel zullen blijken, maar nu nog onderbelicht of onbekend zijn. Toch is het noodzakelijk om studenten, en mensen in het algemeen, voor te bereiden op de toekomst. Want er is één ding dat zeker is: de toekomst is onzeker. De onzekerheid in de moderne maatschappij wordt al genoemd door sociologen als Bauman (2000) en Furedi (2016).

Ondanks deze onzekerheid is het mogelijk om volgens verschillende expertises een competentieprofiel van Citizen X op te stellen. Deze expertises; maatschappij en organisaties, komen elk met een aantal competenties waar de Citizen X aan moet voldoen om mee te kunnen stromen in deze vloeibare maatschappij.

2.2. CITIZEN X ALS BURGER

Volgens verschillende sociologen heeft Citizen X een aantal maatschappelijke competenties nodig om volwaardig in de maatschappij te kunnen participeren. Dat is nodig doordat de maatschappij steeds meer veranderingen en onzekerheden kent. Zo verandert de moderne samenleving in een laatmoderne samenleving, verandert de industriële maatschappij naar een informatiemaatschappij en verandert de verzorgingsstaat in een participatiemaatschappij (Beck, 1992; van Aalst, 2000; Henkel, 2015).

De verschuiving van de verzorgingsstaat naar de participatie maatschappij laat de verschuiving zien in gedrag. Van de burger wordt gevraagd dat hij in een toenemende mate zich bewust is van de maatschappij. De zekerheid en de structuur van het verleden zijn verdwenen en daarmee ook het zonder nadenken handelen in de maatschappij. De Citizen X zal daarom een actieve houding aan moeten nemen in de maatschappij. Hij zal op zoek moeten gaan naar mogelijkheden voor hulp en tevens zal hij een netwerk nodig hebben waarop hij kan terugvallen (Movisie, 2016). Dat vereist dat hij bewust moet zijn van zijn omgeving en wat daarin speelt.

Naast de roep om samenwerken en de noodzaak van de mens om in deze onzekerheid slim om te gaan met de maatschappij, is het ook van belang dat de Citizen X zelfkritisch en zelfreflectief kan zijn. Hij moet weten wat hij wil om bewuste keuzes kunnen maken in het leven (Groen, 2011). De manier waarop de burger in het leven staat is ook een factor. Positiviteit en proactiviteit zijn hierin kernwoorden (Griffin, Neal, & Parker, 2007). Voor Citizen X is het belangrijk om de maatschappij te kennen, op de hoogte te blijven van de maatschappelijke ontwikkelingen en hier een mening over te vormen (Bron, 2006).

Het begrip maatschappelijke competentie verwijst naar de combinatie van kennis, houding en vaardigheden. Samen met het vermogen deze op een correcte manier in te zetten (ten Dam, Geijssel, Reumerman, & Ledoux, 2010). Er kan daarbij onderscheid worden gemaakt tussen de intrapersoonlijke en maatschappelijke dimensie (Van den Berge, Daas, Dijkstra, Ooms, & ter Weel, 2014).

De intrapersoonlijke dimensie heeft betrekking op aspecten binnen de persoon. Het gaat hier om zelfbewustzijn en transcendentie. De interpersoonlijke dimensie verwijst naar de competenties die van belang zijn voor de omgang met andere mensen. Het gaat om de interactie met anderen, het sociale kapitaal opbouwen en onderhouden evenals zelfredzaam en proactief zijn. De meer maatschappelijke competenties hebben betrekking op de maatschappij. Hierbij zijn kennis van de maatschappij en een maatschappijkritische houding belangrijk (Van den Berge, Daas, Dijkstra, Ooms, & ter Weel, 2014).

Om met de veranderingen in de maatschappij om te kunnen gaan, heeft de Citizen X vier competenties nodig.

2.3. COMPETENTIES VAN DE CITIZEN X ALS BURGER

In deze studie is Citizen X geoperationaliseerd door middel van acht competenties waarin deze vloeibaarheid duidelijk wordt. Deze competenties hebben betrekking op het gebied van maatschappij en werk. In dit stuk zal worden ingezoomd op de vier competenties van de Citizen X als burger. De vraag die we hierbij stellen is; wat betekenen deze competenties voor Citizen X en uit welke aspecten bestaat elke competentie? Op deze vragen zal in dit hoofdstuk een antwoord worden gegeven.

Gevarieerd sociaal kapitaal

Allereerst is het van belang dat netwerken opgebouwd en onderhouden kunnen worden. Dit wordt ook wel een gevarieerd sociaal kapitaal genoemd. Hierop kan de burger terugvallen voor hulp, maar hiermee kan de burger ook doelen bereiken (Lin, 2001). Dit maakt een sociaal kapitaal belangrijk. Onder een gevarieerd sociaal kapitaal wordt verstaan een netwerk dat voldoet in vier behoeften die elk mens nodig heeft. De affectieve behoeften, de behoefte om ergens aan te sluiten, materiële behoeften en de behoefte aan sociale zekerheid (Baars, Uffing, & Dekkers, 1990). Citizen X als burger heeft een gevarieerd sociaal kapitaal met meerdere culturen, leeftijden, opleidingen en geslachten in het netwerk. Het netwerk van Citizen X als burger is zowel on- als offline bereikbaar, heeft regelmatig contact, kent elkaar al enige tijd en het netwerk ondersteunt elkaar (Scheffers, 2010).

Kritisch & Zelfbewust

De competentie kritisch zijn ten opzichte van de maatschappij, is nodig om bewuste (levens) keuzes te maken. Weten waarom je iets doet en jezelf leren kennen is erg belangrijk voor de keuzes die je maakt, daardoor krijg je meer energie (Paffen, 2009). Onder een kritische houding ten opzichte van de maatschappij wordt verstaan het vermogen om sociaal onrecht te herkennen en overwinnen (McLaren, 1994; ten Dam & Volman, 2004). De maatschappijkritische Citizen X heeft een visie en houdt rekening met het algemeen belang (Motivaction, 2007). Er is sprake van maatschappijkritiek maar ook van initiatief en participatie. Citizen X als burger reageert niet alleen wanneer het eigen belang in het geding is, maar roert zich ook uit ideologische motieven (Motivaction, 2007). Daarnaast wordt zelfbewustzijn in de literatuur op een aantal manieren gedefinieerd. Allereerst ziet (Arnhold, 2005) zelfbewustzijn als de capaciteit van iemand om zichzelf te kennen en te begrijpen.

Daarnaast wordt zelfbewustzijn omschreven als 'het vermogen om op het eigen gedrag te reflecteren en accuraat te oordelen over het eigen gedrag en de eigen vaardigheden (Church, 1997). Citizen X heeft op basis van deze literatuur een duidelijk beeld van zichzelf. Citizen X heeft inzicht in de eigen aanleg, bekwaamheden, ambities, hulpbronnen, beperkingen en hun oorzaken (Parson, 1967).

Kennis over de maatschappij

De derde competentie is het hebben van kennis over wat er speelt in de maatschappij. Dit is van belang om te functioneren binnen de maatschappij. Van het aanvragen van huurtoeslag tot het reizen met de trein. Voor alles wat een mens doet is kennis over de maatschappij vereist. Het gaat hierbij om kennis over de democratie, kennis van de Nederlandse geschiedenis en kennis over de Nederlandse cultuur. Dit wordt in de literatuur vaak gelijkgesteld met burgerschapskennis (Van den Berge, Daas, Dijkstra, Ooms, & ter Weel, 2014; Hoekstra, 2016). Burgerschapskennis staat voor de kennis die Citizen X moet hebben om te participeren in de maatschappij. Aspecten van burgerschapskennis zijn het op de hoogte zijn van maatschappelijke en politieke ontwikkelingen, kennis hebben over de formele aspecten van de democratie en weten hoe de eigen cultuur zich heeft gevormd ten aanzien van de Nederlandse maatschappij (Bron, Veugelers, & van Vliet, 2009).

Transcendentie

De laatste competentie is transcendentie. Het hebben van een passie in het leven waar een burger voldoening uit haalt. Met transcendentie worden een aantal zaken aangeduid die te maken hebben met de manier waarop iemand in het leven staat, maar die niet direct waarneembaar zijn. Het gaat hier veelal om zingeving en de manier waarop iemand naar de omgeving en de maatschappij kijkt. De behoefte naar welzijn en geluk (Aydin, 2012). Iemand die op een positieve manier transcendent is, heeft waardering voor anderen, is dankbaar, vergevingsgezind, hoopvol en optimistisch. Hij of zij is op zoek naar zingeving, vindt humor belangrijk, heeft een passie en liefde voor zijn of haar omgeving (Aydin, 2012; Munnik, 2009). Het belang van positiviteit wordt al genoemd door Lin (2001) maar bij de competentie transcendentie gaat het daarnaast nog om het nastreven van geluk.

2.4. CITIZEN X ALS MEDEWERKER

De Citizen X op werkgebied wordt vanuit de arbeids- en organisatiepsychologieliteratuur beschreven als de excellente professional (Banis, 2016). Excellente professionals voelen zich betrokken bij veranderingen en zijn geïnteresseerd in andere vakgebieden, zonder hun eigen vakgebied te verliezen (Banis, 2016, p. 5). De noodzaak naar deze excellente professionals neemt snel toe.

De inhoud van werk gaat in een toenemende mate niet meer alleen over de vakinhoudelijke kennis van een professional. Het gebruik van informatie- en communicatietechnologie (ICT) in werk neemt snel toe. Waarbij dit in het verleden nog maar bij een aantal beroepen aan de orde was, worden op dit moment bijna alle beroepen beïnvloed door ICT. De ICT neemt in veel beroepen de simpele en of gestructureerde handelingen over. Dit vraagt van de werknemer dat hij meer nodig heeft dan de vakinhoudelijke kennis. Hij zal om moeten kunnen gaan met deze ICT middelen en tevens taken oppakken die computers momenteel nog niet kunnen overnemen, zoals social skills. Daarnaast vraagt het van bedrijven dat ze slim om moeten gaan met hun 'Human Capital'.

Het werkveld wil daarom meer dan deze standaard professional en vraagt om een breder opgeleide professional (Corporaal, Alons, & Vos, 2015; Banis, 2016). Deze extra competenties gebruikt de excellente professional om zich te onderscheiden van de standaard vakkennis en gaan over disciplines heen (Banis, 2016).

In de praktijk blijft verandering echter nog lastig vorm te geven. Bedrijven komen niet verder dan het roepen over levenslang leren, het blijven ontwikkelen en de kennis bijhouden (van Riemsdijk, De toekomst van arbeid?, 2015). Dat is allemaal belangrijk, zelfs voorwaardelijk voor het krijgen en houden van een baan. De zogenaamde 'Qualifiers', de basiscompetenties die nodig is om toekomstbestendig te blijven (van Riemsdijk, De toekomst van arbeid?, 2015). De versmelting van technologie vraagt echter dat medewerkers verder kijken dan het eigen domein. In plaats van heel goed te zijn op één domein, moeten de medewerkers zowel de combinaties tussen de verschillende domeinen zien, als dat ze deze kunnen combineren (van Riemsdijk, De toekomst van arbeid?, 2015).

De Citizen X op werkgebied zal daarvoor steeds meer gaan of moeten gaan samenwerken met mensen vanuit andere domeinen. De vraagstukken waarmee een professional te maken krijgt worden complexer en de professional zal de inzichten en kennis van meerdere vakgebieden nodig hebben om vraagstukken op te kunnen lossen. Werkzaamheden lopen in elkaar over en daarmee ook de mogelijke oplossingen. Om goed samen te kunnen werken zal de Citizen X op werkgebied zich mentaal moeten kunnen aanpassen aan de verschillende omstandigheden en onderwerpen.

De beginsituatie kan daarvoor het eigen expertise zijn waarvoor nieuwe mogelijkheden worden gecreëerd door deze met de kennis van anderen te combineren (van Riemsdijk, De toekomst van arbeid?, 2015). Evengoed kan de vraag vanuit een ander kennisdomein komen (van Riemsdijk, De toekomst van arbeid?, 2015). Dit kan op een tweetal manieren worden vormgegeven. Enerzijds door te zien wat anderen kunnen toevoegen of anderzijds door zelf iets toe te voegen aan wat anderen doen (van Riemsdijk, De toekomst van arbeid?, 2015). Het vraagt om nieuwsgierigheid rond het eigen vakgebied en het willen ontdekken van nieuwe mogelijkheden (van Riemsdijk, De toekomst van arbeid?, 2015).

Waar de Citizen X op werkgebied zich op het ene moment nog bezig houdt met een vakgerelateerd vraagstuk zoals bijvoorbeeld HRM, zal hij snel moeten kunnen schakelen tussen een vakgerelateerd onderwerp van een andere discipline zoals bijvoorbeeld financiën. Dit om het mogelijk te maken dat de medewerker in gesprek kan blijven met de collega en de kennis aan kan dragen bij het oplossen van het probleem. Hij zal op zoek moeten kunnen gaan naar nieuwe en onderscheidende oplossingen, om zo het bedrijf te helpen, een voorsprong te behalen of te behouden ten opzichte van de concurrentie.

De Citizen X op werkgebied zal naast de eerder genoemde vaardigheden, samenwerken en cognitieve flexibiliteit, ook vaardigheden nodig hebben als innovativiteit en proactiviteit om toekomstbestendig te blijven (Banis, 2016; Corporaal, Alons, & Vos, 2015) Deze extra competenties kunnen worden beschreven als de 'Order Winners'. Extra vaardigheden die nodig zijn om de steeds complexere vraagstukken op te kunnen lossen en om bestendig te blijven tegen de constante onzekerheid.

2.5. COMPETENTIES VAN DE CITIZEN X ALS MEDEWERKER

Citizen X bestaat uit acht competenties op het gebied van maatschappij, onderwijs en werk. In dit stuk zal worden ingezoomd op de vier competenties van de Citizen X als medewerker. De vraag die we ons daarbij stellen is; wat betekenen deze competenties voor Citizen X en uit welke aspecten bestaat elke competentie voor de Citizen X als medewerker? Op deze vragen worden in deze alinea antwoord gegeven.

Proactiviteit

De Citizen X als medewerker is om te beginnen een proactieve medewerker. Deze medewerker doet meer dan wat direct van hem verwacht wordt en gaat verder dan zijn functieomschrijving, in plaats van het achteraf handelen nadat er zich een situatie heeft voorgedaan (Banis, 2016). Hij anticipeert op de problemen en kansen van de organisatie en probeert ze aan te pakken voordat ze zichtbaar worden (Patterson, Kerrin, & Gatto-Roissard, 2009). Daarnaast stelt de Citizen X als medewerker effectieve veranderdoelen en is hij volhardend in het bereiken van doelen. Citizen X als medewerker is hiervoor aan het scannen naar kansen om verandering te brengen, laat initiatief zien en onderneemt actie, om zo te komen tot verandering (Bateman & Crant, 1993). Hij is daarbij niet makkelijk van zijn standpunt af te brengen en volhardend als hij een kans ziet.

Samenwerken

Een Citizen X als medewerker is iemand die verder kijkt dan zijn eigen vakgebied en samenwerkt met verschillende disciplines (Mcgregor, 2004). Een multidisciplinaire medewerker kijkt bij het oplossen van (maatschappelijke) vraagstukken, verder dan zijn eigen discipline (Mcgregor, 2004). Dit betekent dat de Citizen X als medewerker ten minste in staat is om multidisciplinair samen te werken. De Citizen X als medewerker werkt hiervoor taakspecifiek samen met andere disciplines, waarin kennis wordt gedeeld uit de verschillende disciplines om tot een gezamenlijke oplossing te komen. Nadat de taak is afgerond, gaat de Citizen X als medewerker weer terug naar zijn eigen vakgebied (Nicolescu, 1997). Bij het multidisciplinaire samenwerken zal de Citizen X als medewerker echter altijd blijven werken vanuit zijn eigen vakgebied (Mcgregor, 2004).

Daarnaast is de Citizen X in staat om op twee andere niveaus samen te werken met anderen. Deze niveaus gaan verder dan het multidisciplinaire samenwerken. Het op één na hoogste niveau van het samenwerken met verschillende disciplines is interdisciplinair samenwerken. Interdisciplinair samenwerken kijkt verder dan het eigen vakgebied en de sector (van Dijk, van der Donk, Gellevis, 't Mannetje, & ter Woord, 2012). Deze persoon is in staat om verbindingen te leggen die verder gaan dan het eigen vakgebied (van Dijk, van der Donk, Gellevis, 't Mannetje, & ter Woord, 2012). Interdisciplinariteit kijkt verder dan het meer bekende monodisciplinariteit en multidisciplinariteit, doordat er coördinatie plaatsvindt tussen de verschillende expertises (Mcgregor, 2004).

Er is echter nog een hoger niveau van samenwerken dan interdisciplinariteit en dit is transdisciplinariteit. Transdisciplinariteit kijkt niet alleen tussen de disciplines, maar tegelijkertijd over-, verder dan- en buiten de disciplines (Mcgregor, 2004). Het draait in transdisciplinariteit om het begrijpen van het grote concept en het leren van deze concepten (Mcgregor, 2004). Deze manier van samenwerken kenmerkt zich door het samenwerken om complexe problemen op te lossen die een discipline alleen niet kan oplossen en waarbij er geen bestaande kennis beschikbaar is om het op te lossen. Dit niveau zorgt voor nieuwe concepten en nieuwe ideeën door gezamenlijk leren (Mcgregor, 2004).

De competentie die een Citizen X als medewerker nodig heeft om multidisciplinair te werken en te denken, is de vakkennis en vakcompetenties vanuit het eigen vakgebied. Daarnaast is het van belang om een gedeeld doel te hebben tussen de onderlinge groepsgenoten. Citizen X zal zich niet alleen moeten kunnen focussen op het eigen vakgebied, maar ook verder kunnen kijken dan het eigen vakgebied. Deze medewerker zal de concepten vanuit andere disciplines mee moeten kunnen nemen naar het eigen vakgebied om zo problemen op te kunnen lossen. Met andere woorden, Citizen X moet een transdisciplinaire manier van samenwerken hebben.

Creativiteit en innovativiteit

De termen innovativiteit en creativiteit sluiten dicht op elkaar aan en kunnen daarom ook als één competentie worden beschouwd voor de Citizen X als medewerker. Het is echter wel van belang om deze begrippen individueel van elkaar te definiëren. Creativiteit ligt aan de basis van innovativiteit en heeft daarmee een grote invloed op de innovativiteit. Een medewerker kan creatief zijn, maar hoeft daarmee nog niet innovatief te zijn.

Bij innovatie draait om het introduceren van iets nieuws of creatiefs in een nieuwe context, om zo een voordeel te behalen (Scott & Bruce A, 1994). Het begrip creativiteit is het geen waarop innovatie voortbouwt. Creativiteit draait om het bedenken van nieuwe, originele en bruikbare ideeën voor een bepaalde context (Scott & Bruce A, 1994). Binnen de innovativiteit is dit vergelijkbaar met ideegeneratie. Ideegeneratie is een van de drie onderdelen van innovatie en kan worden beschouwd als een competentie voor de Citizen X als medewerker.

De eerste fase is het bedenken van creatieve ideeën, daarna de succesvolle implementatie van ideeën binnen een organisatie of maatschappelijke context (Amabile T. M., 1996) en als laatste het promoten van het idee (Jong & Hartog, 2005). Binnen ideegeneratie staat het bedenken van concepten, en dus de creativiteit van de Citizen X als medewerkers, centraal. Hierbij is het van belang om een combinatie te kunnen maken tussen de bestaande ideeën en nieuwe informatie. Hierna zal de medewerker er ook voor moeten zorgen dat de ideeën draagvlak krijgen in de organisatie en dat er middelen zijn om het idee te implementeren (Jong & Hartog, 2005). Dit noemt men ideepromotie. Als laatste is er de daadwerkelijke realisatie of ook wel de idee-implementatie, waarin het draait om ontwikkelen en uitvoeren van een idee (Jong & Hartog, 2005).

Samengevat is de creativiteit van de medewerker terug te zien in de ideegeneratiefase en is de innovativiteit terug te zien in de idee-implementatie en de ideepromotiefase.

De belangrijkste voorwaarden binnen deze competenties, zijn ten eerste dat de creatieve ideeën van de Citizen X als medewerker origineel, maar daarnaast ook bruikbaar moeten zijn (Banis, 2016). Ze moeten daarvoor in een organisatorische context of een maatschappelijk context toegevoegde waarde leveren. Daarnaast moeten ze origineel zijn, wat inhoudt dat de ideeën niet bekend zijn in de context waarin ze worden bedacht. Wordt er vervolgens gekeken naar de belangrijkste aspecten van innovativiteit voor de Citizen X als medewerker, dan draait het om het kunnen creëren van draagvlak in de context van een bedrijf of de maatschappij. Als laatste, moet Citizen X ervoor zorgen dat het idee ook daadwerkelijk gerealiseerd en geïmplementeerd wordt (de Jong & den Hartog, 2005).

Cognitieve Flexibiliteit

De Citizen X als medewerker komt in een instabiele tijd gekenmerkt door rigoureuze veranderingen op het gebied van werk. Dit vraagt van Citizen X het vermogen om zich flexibel op te stellen en om aanpassingsvermogen te laten zien. Dit betekent in de basis dat Citizen X zich kan aanpassen aan verschillende rollen, verantwoordelijkheden, roosters en contexten zoals wordt beschreven in de competenties van de mens van de toekomst door de P21 (2016). Dit heeft betrekking op de praktische kant van flexibiliteit, waarin de Citizen X als medewerker om moet gaan met operationele veranderingen, zoals het wisselen van ruimten. Hiernaast zijn er echter ook de veranderingen op het gebied van werk, zoals het schakelen tussen taken, en inhoudelijke onderwerpen die ver uit elkaar liggen. Zeker als de verbinding wordt gezocht met het multidisciplinaire werken, waarin vakgebieden samenkomen, is de flexibiliteit essentieel.

Deze omgang met verschillende rollen vraagt zelfs om een abstracte manier van flexibiliteit. De zogenoemde cognitieve flexibiliteit. Cognitieve flexibiliteit betekent dat Citizen X als medewerker in staat is om zich snel aan te passen aan veranderende situaties (Moore & Malinowski, 2009). Daarnaast moet Citizen X kunnen schakelen tussen verschillende denkwijzen (Scott W. , 1962). Dit houdt in dat in een werkcontext, Citizen X in staat is om te kunnen schakelen tussen veranderingen in werk of werktaken, maar ook als de medewerker die zijn kennis snel kan updaten wanneer oude kennis niet meer relevant is (Mental Health Daily, 2016). Daarnaast kan Citizen X schakelen tussen de kleine onderdelen van een complexer probleem, om zo het complexe probleem in zijn geheel op te lossen. Als laatste kan de Citizen X als medewerker, door gebruik te maken van zijn cognitieve flexibiliteit, verschillende mogelijkheden en opties snel zien (Mental Health Daily, 2016).

2.6. STIMULERENDE FACTOREN

Citizen X bestaat zoals hiervoor beschreven uit een combinatie van competenties op het gebied van maatschappij en werk. In deze paragraaf zal allereerst worden ingezoomd op de factoren die ervoor zorgen dat de Citizen X wordt gestimuleerd in de uitvoering van de eigen competenties. Vervolgens zal worden ingezoomd op factoren die ervoor zorgen dat Citizen X wordt geremd. De factoren die invloed hebben op de competenties zijn tijdsdruk, autonomie & structuur en steun (Langfred & Moye, 2004; Rietzschel, 2015; Amabile, Conti, Coon, Lazenby, & Herron, 1996)

Tijdsdruk

De eerste factor die van invloed is op de medewerker is de tijdsdruk die een persoon ervaart. Hieraan zitten echter wel een aantal factoren die moeten worden meegenomen. De creativiteitsoriëntatie is de mate van verantwoordelijkheid die een persoon ervaart met betrekking tot het bedenken van nieuwe ideeën (Unsworth & Clegg, 2010). Deze, door de persoon ervaren verantwoordelijkheid, komt voort uit de intrinsieke motivatie van een persoon (Hammond, Neff, Farr, Schwall, & Zhao, 2011). Hoe hoger deze intrinsieke motivatie is, hoe hoger het innovatieve gedrag is. Daarnaast zijn er creativiteitseisen. Dit zijn eisen die aangeven wat een bedrijf verwacht met betrekking tot de creativiteit van de medewerkers. Als medewerkers betere en duidelijkere creativiteitseisen hebben, dan zal het creatief gedrag stijgen. Ook stijgt de creativiteit als de creativiteitsoriëntatie hoger is.

Tijdsdruk en creativiteit hebben een ingewikkeld verband met elkaar. Tijdsdruk heeft een niet lineair negatief effect op de creativiteit van een medewerker wanneer een medewerker wordt gevraagd om creatief te zijn (Boogerd, van Ruysseveldt, & van Dam, 2015). Deze is echter sterk gekoppeld aan de mate van creativiteitseisen die een medewerker heeft. Hoe meer creativiteitseisen een medewerker heeft hoe creatiever deze medewerker is (Boogerd, van Ruysseveldt, & van Dam, 2015).

Autonomie en Structuur

Voor de Citizen X in een werkcontext, kunnen de factoren autonomie en structuur invloed een werking hebben op de uiting van innovativiteit en daarmee ook op de onderliggende competentie creativiteit. Autonomie, de mate waarin mensen zelf kunnen bepalen hoe ze hun werk uitvoeren (Hackman & Oldham, 1976), heeft invloed op de creativiteit van de mens. Vooral de mate van motivatie die wordt gecreëerd door een gebrek of een overvloed aan autonomie, heeft een effect op de creatieve prestatie van een mens (Langfred & Moye, 2004). Dit betekent dus dat de mate van autonomie die de Citizen X in een (werk)context krijgt, van invloed is van belang is op de creativiteit van deze persoon. Het is van belang om hierbij te vermelden dat er op individueel niveau verschillen kunnen zijn in de effecten van autonomie op de creativiteit (Rietzschel, 2015). Dit leidt ertoe dat medewerkers die een lage mate van structuur prettig vinden, het beste creatief kunnen denken in een omgeving waar minder structuur is (Rietzschel, 2015). Bij medewerkers die daarentegen een hoge behoefte aan structuur hebben, werkt dit averechts. Zij zijn juist het meest creatief in een gestructureerde omgeving (Rietzschel, 2015).

Steun

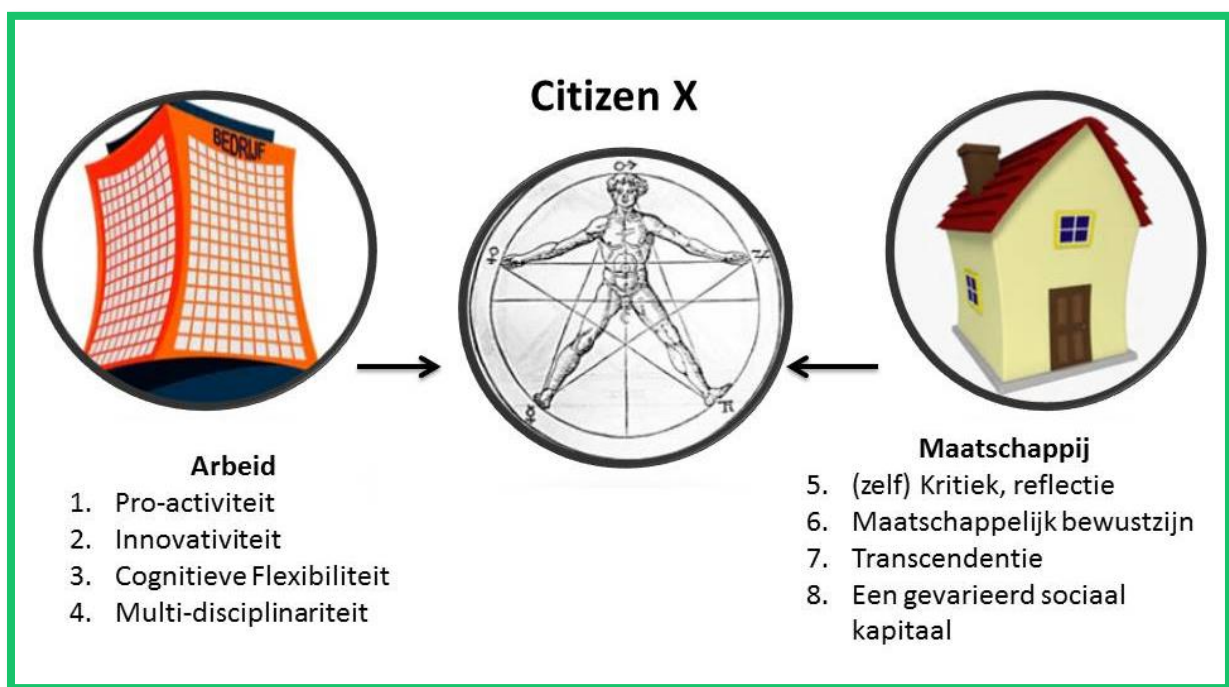
Een factor die om te beginnen zowel een effect heeft op de creativiteit van de Citizen X is de steun van collega's, maar ook die van de sociale kring van de Citizen X. Dat er een positief effect bestaat tussen de creativiteit van de medewerker en de support die hij/zij krijgt van zijn collega's is al uit onderzoek gebleken (Amabile, Conti, Coon, Lazenby, & Herron, 1996). Er bestaat echter ook een verband tussen de creativiteit van de Citizen X en de steun die wordt ontvangen vanuit de sociale kring buiten het werk (Madjar, Oldham, & Pratt, 2002). De overeenkomst in deze twee verbanden is, dat de Citizen X wordt gesteund door de omgeving waardoor de intrinsieke motivatie stijgt (Amabile T. M., 1996).

2.7. CONCEPTUEEL MODEL CITIZEN X

Uit het theoretische kader komen acht competenties naar voren die van belang zijn voor Citizen X. Deze acht competenties kennen een onderverdeling in werk en maatschappij. De eerste vier zijn gekoppeld aan werk en de andere vier aan maatschappij.

- | | |
|-----------------------------|--------------------------------|
| 1. Pro activiteit | 5. (zelf)Kritiek, reflectie |
| 2. Innovativiteit | 6. Maatschappelijk bewustzijn |
| 3. Cognitieve flexibiliteit | 7. Transcedent |
| 4. Samenwerken | 8. Gevarieerd sociaal kapitaal |

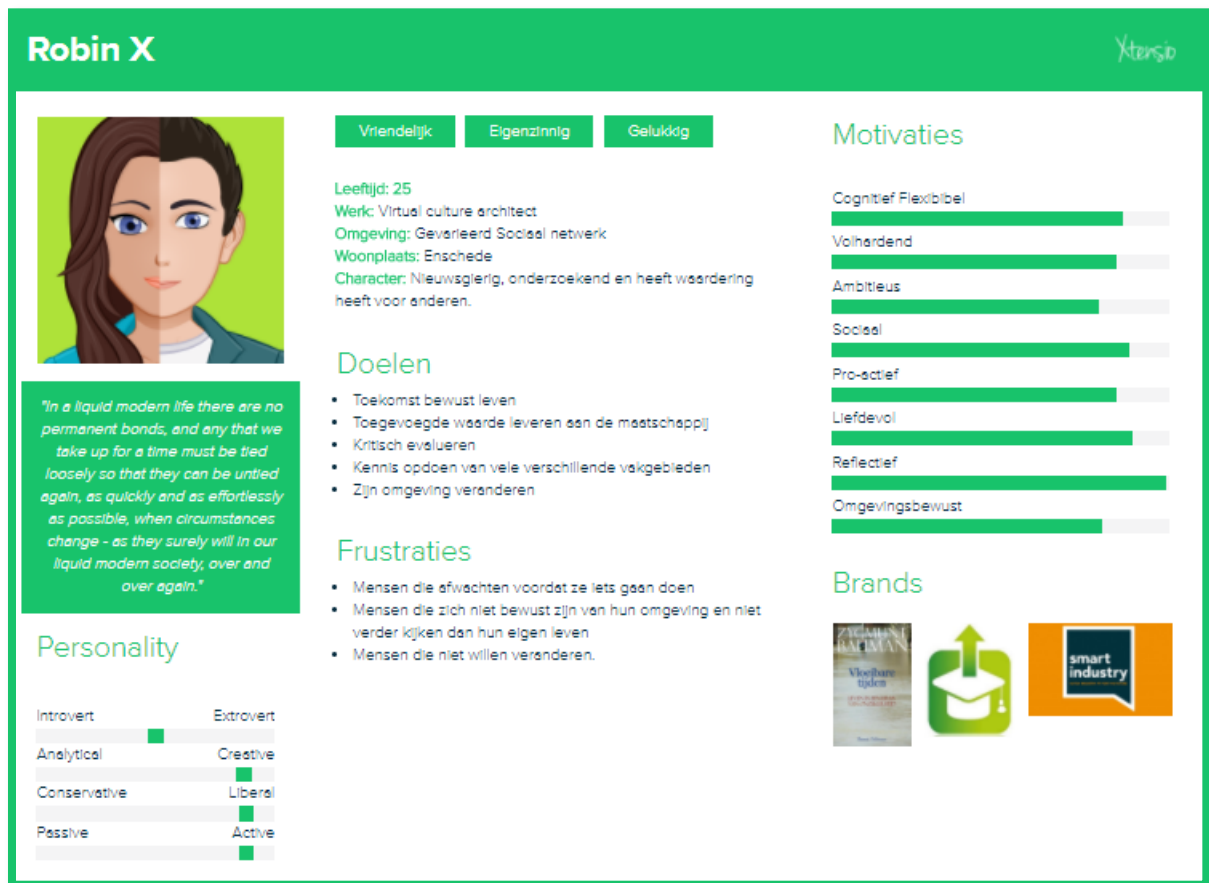
In een schema ziet dat er als volgt uit:



Figuur 1. Conceptueel Model.

Persona Citizen X

De vraag die velen bezighield, en blijft houden is: 'Wie ben ik?'. 'Wie is Citizen X?' Om hier een beeld van te geven is er een persona opgesteld van Citizen X. Deze persona heeft de naam Robin gekregen. Robin kan uiteraard zowel een man als een vrouw zijn. Robin is om te beginnen een toekomstbewust persoon. Robin is zich bewust van de onzekerheden in de vloeibare maatschappij en wil zich daarom wapenen aan de hand van enkele competenties. Deze biografie is uitgewerkt in onderstaande afbeelding van Robin en verderop tekstueel toegelicht.



Figuur 2. Persona Citizen X

Kaders en omschrijven van de omgeving van Robin

Tabel 1. Kaders en omschrijven van de omgeving van Robin

Robin heeft om te beginnen een maatschappelijk bewustzijn. Robin heeft kennis over de democratie, kennis van de Nederlandse geschiedenis en kennis over de Nederlandse cultuur. Ook is Robin op zoek naar maatschappelijke betekenisgeving. Robin is nieuwsgierig naar maatschappij. Robin wil graag alle aspecten van de maatschappij ontdekken en ervaren.

Robin is positief transcendent. Dit betekent dat Robin waardering heeft voor anderen, dankbaar, vergevingsgezind, hoopvol en optimistisch is. Robin is op zoek naar zingeving, vindt humor belangrijk, heeft een passie en liefde voor de eigen omgeving. Deze omgeving is gevuld met een gevarieerd sociaal kapitaal van mensen uit verschillende culturen, leeftijden, vakgebieden en geslachten. De omgeving is zowel on- als offline bereikbaar, Robin heeft regelmatig contact met zijn omgeving en hij/zij kent de mensen in zijn omgeving al enige tijd. Het netwerk ondersteunt elkaar ook wanneer dit nodig is.

Robin heeft een maatschappijkritische houding. Robin reageert niet alleen wanneer het eigen belang in het geding is, maar roert zich ook uit ideologische motieven. Robin heeft een duidelijk beeld van zichzelf en heeft inzicht in zijn eigen aanleg, bekwaamheden, ambities, hulpbronnen, beperkingen en hun oorzaken. Robin is daarvoor nieuwsgierig en leergierig en staat open voor nieuwe kennis, ontwikkelingen en oplossingen uit andere disciplines om zo het eigen beroep verder te brengen. Daarnaast zoekt Robin actief naar nieuwe kansen en mogelijkheden, waarna hij/zij deze benut. Ook zoekt Robin nieuwe oplossingen en toepassingen met maatschappelijke betekenis.

Robin kan zijn eigen ervaringen kritisch evalueren en in verband brengen met andere disciplines. Hierdoor kan Robin originele oplossingsmogelijkheden ontwikkelen voor beroepsvraagstukken en Robin ziet daarmee beroepsproblemen als een uitdaging. Als laatste kan Robin buitengewone verbeterdoelen stellen voor zichzelf en voor het eigen beroep. Robin is hiervoor actief aan het scannen naar kansen om verandering te brengen, laat initiatief zien en onderneemt actie, om zo te komen tot verandering. Daarbij is Robin niet makkelijk van zijn standpunt af te brengen en is volhardend als een kans zich voordoet die leidt tot de ontplooiing van eigen talenten en mogelijkheden alsmede het ontwikkelen van het vakgebied.

Robin kijkt bij het oplossen van (maatschappelijke) vraagstukken, verder dan de eigen discipline. Robin werkt hiervoor taakspecifiek samen met andere disciplines wanneer dit nodig is, waarin kennis wordt gedeeld uit de verschillende disciplines om tot een gezamenlijke oplossing te komen. Robin kan hiervoor schakelen tussen verschillende situaties, met verschillende achtergronden. Robin kan op elk moment een taak overnemen vanuit een ander vakgebied, zonder hierover lang te moeten twijfelen. Robin is innovatief en is in staat om het proces van innovatie makkelijk te doorlopen. Robin kan daarvoor creatieve ideeën bedenken die origineel en nuttig zijn. Daarnaast is Robin in staat om deze ideeën ook te promoten en te implementeren in de context van ofwel een bedrijf of de maatschappij.

HOOFDSTUK 3. METHODE

‘HET LEVENSVERRHAAL IN ONDERZOEK’

‘De enige manier om de wereld te begrijpen’, zei Magnus, ‘is door een verhaal te vertellen. De wetenschap brengt kennis van de werking der dingen. Verhalen brengen begrip.’ (Möring, 1997).

3.1. ONDERZOEKSSOORT

Ieder mens is zich in een zekere mate bewust van zijn eigen autobiografie. Iedereen heeft bepaalde plaatsen en gebeurtenissen die in het geheugen gemarkeerd blijven en die de identiteit vormen. Voor dit onderzoek is gekozen voor het levensverhaal als onderzoeksmethode gecombineerd met een competentiegericht interview. Het levensverhaal in onderzoek is een bijzondere vorm van een kwalitatieve onderzoeksmethode. Deze kwalitatieve manier van onderzoek richt zich op het houden van interviews, maar staat bovenal bekend om het toevoegen van een rijke persoonlijke context waarin de omgeving en de situatie van de respondent naar voren wordt gebracht. Want; *“Als je met mensen in gesprek gaat en naar hun verhaal luistert, begrijp je pas echt wat ze bedoelen”* (Weerdhof, 2013).

In dit onderzoek wordt er voor deze manier gekozen, omdat iedere alumni een uniek eigen levensverhaal heeft, met eigen belangrijke onderdelen die hebben geleid tot keuzes. Hiervoor is het naast de inhoud ook van belang om de context en het verhaal van de onderzochte respondenten expliciet naar voren te laten komen. Dit laat zien wat het effect is geweest van de handelingen van de respondent bij een situatie waarin hij een competentie heeft toegepast (Gubrium & Holstein, 2002; Atkinson, 1990).

Deze vorm van onderzoek is naast kwalitatief ook inventariserend of verkennend van aard. Er is sprake van een doelgroep waar nog relatief weinig over bekend is en er is geen eerder onderzoek geweest naar deze groep. Er wordt een beperkte steekproef genomen en wanneer er uit dit onderzoek een conclusie getrokken wordt, kan dit verder gericht onderzocht worden met behulp van een oriënterend onderzoek (Riet, Strijker, & Trooster, 2011).

3.2. HET LEVENSVERRHAAL

Het levensverhaal is een vorm van kwalitatief onderzoek waarbij gevraagd wordt naar verhalen over concrete situaties en emoties (Vos opleiding en advies, 2014). De kracht van deze methode in dit onderzoek is dat de nuance die in een levensverhaal zit terugkomt. De verhalen zorgen ervoor dat er een rijk beeld wordt gevormd van de tijd na het afstuderen van de alumni. Daarnaast is de levensweg een weg gemarkeerd met mijlpalen, hoogtepunten en dieptepunten die voor de alumni allen verschillend zijn en betekenend kunnen zijn in de keuzes die gemaakt worden. Naast de harde cijfers kan dit een mooie kleur geven aan de ervaringen van de alumni. Door de alumni te laten vertellen over hun tijd na het afstuderen en daarin door te vragen naar de competenties die ze daarvoor nodig hebben gehad, is het mogelijk om data te verzamelen.

Het levensverhaal als interview methode zal bestaan uit een drietal fasen. Ten eerste is er de voorbereiding van het interview, dan de uitvoering van het interview en als laatste het uitwerken en interpreteren van het interview.

Voorbereiding van het levensverhaal interview

Het levensverhaal als onderzoeksmethode. Als voorbereiding op het levensverhaal is er een overzicht gemaakt van de in hoofdstuk twee beschreven competenties met definities, zie bijlage IV. Daarnaast is er een overzicht opgesteld met de vragen en de structuur. Deze hebben houvast geboden bij het interview, zie bijlage I. Als laatste is de vragenlijst, samen met de opname apparatuur getest, door middel van een proefinterview.

De uitvoering van het levensverhaal interview

Het interview is begonnen met het vragen naar een voorwerp dat de tijd na het afstuderen symboliseert. Daarnaast is er gevraagd om open te vertellen wat er is gebeurd na het afstuderen. Hierna werd de ruimte gegeven aan de respondent om te vertellen over wat ze hebben gedaan of hebben meegemaakt. De focus ligt hierbij vooral op het krijgen van een beeld van de context van de alumnus.

Het bekende aandachtsgebied van het levensverhaal als alleenstaande onderzoeksmethode, is dat het moeilijk is om concrete en vergelijkbare data te extraheren en concrete resultaten uit het onderzoek te halen. Het is voor het onderzoek van belang om alle competenties te kunnen vergelijken. Hiervoor is een mate van structuur wenselijk. Daarom wordt er voor dit onderzoek een tweede interview manier toegevoegd. Dit om zeker te zijn van onderzoekdata over de vooropgestelde competenties.

3.3. HET COMPETENTIEGERICHTE INTERVIEW

Nadat het openingsverhaal is gehouden is er gekeken naar welke competenties benoemd zijn. Hierna krijgt het interview meer structuur doordat wordt overgegaan op competentiegericht vragen en een competentiegericht interview. Het interview kan aan de hand van deze methode worden gestructureerd, zonder dat de volledige waarde van de levensverhalen teniet wordt gedaan. Door middel van de technieken uit het competentiegericht interview is het mogelijk om zowel directe onderzoeksdata op te halen, als om input te verzamelen van de context waarin zich het gebruik van de competentie heeft voorgedaan.

Dit kan worden gedaan door in te haken op een eerder genoemd onderdeel van het verhaal van de alumni. De interviewer zal hiervoor gedurende het gehele interview zich bewust moeten zijn van de competenties en op deze competenties inhaken, als ze worden aangesneden.

Een aandachtsgebied bij het competentiegericht interview is de definiëring van de begrippen bij de vragen. Wanneer de definitie niet duidelijk wordt benoemd, bestaat de kans dat de definitie van de respondent afwijkt van de definitie uit het onderzoek. Hierdoor kan er een discrepantie ontstaan bij het verwerken van de resultaten. Dit betekent dat er, voordat er naar een situatie zal worden gevraagd, eerst een beeld zal moeten worden gegeven van de definitie die voor het onderzoek wordt gebruikt. Om dit te ondervangen is de lijst met definities, die te vinden is in bijlage IV, uitgeprint en bij de alumni neergelegd gedurende het interview.

De competenties zullen ieder worden bevraagd, gebaseerd op de STARR-methode. Deze methode is toegepast op basis van het analyseren van een situatie. Het is met deze methode mogelijk om te onderzoeken, in hoeverre een alumnus de gevraagde competentie beheerst. Ook bij deze interview techniek zijn het stellen van open vragen belangrijk en is doorvragen een must. Het verschil met het levensverhaal, is alleen dat deze techniek de ruimte geeft om specifiek op competentie niveau te vragen naar situaties. Dit is mogelijk door, wanneer een competentie is waargenomen door de interviewer in het interview, te vragen naar de situatie en het handelen in die situatie.

Met deze vragen kan de structuur van het interview worden gewaarborgd. De antwoorden zijn specifiek gericht op de competenties en zorgen daarmee voor onderzoeksgegevens. Daarbij is ook de situatie van het gebruik van de competentie van belang. Hiervoor staat de S uit de STARR. Hierdoor kan een beeld worden gevormd van de omgeving en dus de context. Dit laatste sluit aan bij de verhalen uit het eerste deel van het interview, waarbij het voornamelijk draait om de context, en de verhalen. Er zijn dus twee manieren van onderzoek. Deze triangulatie zorgt ervoor dat de validiteit nog sterker wordt.

Aanvullend zal er worden gevraagd naar de stimulerende en belemmerende factoren binnen de context van de alumni. Dit om te zien hoe de alumni meer kunnen worden geholpen bij het (verder) ontwikkelen van de competenties. Er wordt dan ook direct gevraagd naar wat de alumni bevordert of belemmert in het werk of de maatschappij.

3.4. DOELGROEP

Voor dit onderzoek is gekozen om als doelgroep drie afgestudeerde honoursstudenten per programma te nemen. Deze groep met in totaal 18 afgestudeerde honoursstudenten bestaat uit de afgestudeerde studenten, die tevens het honoursonderwijs hebben behaald. Voor deze specifieke groep studenten is in dit onderzoek gekozen omdat het profiel waartoe de studenten worden opgeleid, bij zou moeten dragen aan de toekomstbestendigheid van de studenten. Deze groep zou door het volgen van het honoursonderwijs de competenties moeten bezitten om als een Citizen X te handelen.

De eisen voor de omgang met alumni in dit onderzoek zijn: vrijwillige medewerking, juiste voorlichting en anonimiteit (Baarda, et al., 2013). De respondenten werden geselecteerd door de programmacoördinatoren van de zes honoursprogramma's. Naar aanleiding van deze selectie is er door de onderzoekers contact opgenomen met de vraag of de geselecteerden willen deelnemen aan het onderzoek. Vooraf aan het interview is op drie manieren voorlichting gegeven over het onderzoek. Allereerst bij de benadering van de geselecteerden is er voorlichting gegeven over het onderwerp van het onderzoek. Daarna is er bij deelname van de geselecteerde een afspraak gemaakt waarbij uitleg gegeven werd over de keuze van het levensverhaal en daarbij is gevraagd of de respondent een of meerdere voorwerpen kunnen meenemen. Vooraf aan het levensverhaal is ook nogmaals besproken hoe het interview vormgegeven is, wat het doel is van het interview en wat de reden is voor het levensverhaal als onderzoeksmethode.

3.5. STEEKPROEF

Voor dit onderzoek is er gebruik gemaakt van de quotasteekproef (Korzilius, 2000). Er is gekozen voor deze methode omdat de populatie die bestudeerd wordt erg verschillend is met betrekking tot een aantal kenmerken. De eerste deling is gemaakt op basis van zes verschillende honoursprogramma's binnen Saxion. Van de totaal aantal alumni van de honoursprogramma's, 128 in totaal, vertegenwoordigen deze zes programma's 81,25%. Dat komt neer op 104 studenten verdeeld over 6 programma's. Omdat elk programma een andere identiteit heeft, is er besloten om uit alle programma's 3 respondenten te selecteren. Deze selectie is stand gekomen door de coördinatoren van elk afzonderlijk programma. Elke coördinator is gevraagd een namenlijst bestaande uit 3 respondenten die het desbetreffende programma representeren aan te leveren.

De coördinatoren hebben naast representativiteit elk eigen criteria gehanteerd om de respondenten te selecteren. Hier is naar gevraagd en per programma en coördinator zijn hieronder de eigen criteria te lezen.

Tabel 2. Selectiecriteria honourscoördinatoren

Programma	Reden
Creativity in Finance & Management	Alumni die benaderbaar zijn en die bovenaan de lijst afgestudeerde honoursalumni staan.
Health Care & Social Work	Een veelzijdig beeld schetsen van het programma, één alumni heeft vaker wat verteld over het programma en de andere twee zijn willekeurig gekozen.
Innovation and Business Creation	Willekeurig gekozen uit de groep, uit alle drie de jaargangen één alumni.
Liberal Arts & Sciences: Global Citizenship	Willekeurig gekozen uit de groep alumni van het programma.
Natural Leadership	Willekeurig gekozen uit de groep om een veelzijdig beeld schetsen van het programma. persoonlijk en projectmanagement in balans.
Changing Cities: People, Places and Choices	Een veelzijdig beeld schetsen van het programma, met mensen die niet direct meer actief betrokken zijn met het programma.

3.6. PROCEDURE VAN DATAVERZAMELING

De procedure van de dataverzameling is op de volgende manier vormgegeven. Er is begonnen met een mail naar de coördinatoren van de zes verschillende honoursprogramma's. Hierin is gevraagd of ze een drietal studenten konden aandragen, die representatief zijn voor het onderzoeksprogramma van de coördinator. Door deze benadering is er een groep met studenten naar voren gekomen die representatief is voor de gehele groep afgestudeerde honoursstudenten. Nadat er een lijst met namen is samengesteld, zijn deze personen gecontacteerd en is er een afspraak met hen gemaakt.

Het interview is begonnen met het voorstellen van de onderzoekers en het klaarzetten en testen van de opnameapparatuur en het afgeven van de lijst met definities zoals beschreven in bijlage V. Hierna is de procedure uitgelegd en de keuze voor het levensverhaal als onderzoeksmethode. De onderzoeker vroeg daarna om iets te vertellen over de tijd na het afstuderen.

Tijdens dit interview is er telkens gevraagd naar de acht samengevoegde competentie uit het profiel van Citizen X, bijvoorbeeld de competentie transdisciplinariteit. Hierover is de vraag gesteld; 'hoe sta je in het leven?'.

3.7. PROCEDURE VAN DATAVERWERKING

De interviews zullen op de volgende manier worden verwerkt. Nadat de interviews zijn afgenomen, zal het opgenomen interview worden verwerkt tot een transcript. De geluidsfragmenten worden hiervoor in zijn geheel uitgetypt. Dit om ervoor te zorgen dat er tijdens de verwerking en de analyse dicht bij de werkelijkheid wordt gebleven van het interview. Dit is tevens een manier om de betrouwbaarheid te waarborgen.

Als de tekst is omgezet naar een transscript, wordt de tekst gecodeerd aan de hand van enkele gedragsindicatoren per competentie, door gebruik te maken van het programma ATLAS.ti. Vanuit de gedragsaspecten wordt gekeken of een bepaald aspect terug te vinden is in de antwoorden van de alumni. Dit houdt in dat als een alumnu een antwoord geeft dat duidt op het houdingsaspect van proactiviteit, namelijk volhardendheid, dan wordt het label 'proactiviteit- volhardendheid' toegekend. Voor de gehele codeboom zie bijlage VII. Zo wordt er per transscript gekeken welke houdingsaspecten uit de theorie gekoppeld kunnen worden aan de gegeven antwoorden. Nadat de labels zijn toegekend wordt er per label bekeken wat de lijn is in de gegeven antwoorden. Als laatste worden de samengevoegde antwoorden bekeken en gekoppeld aan het profiel dat is gecreëerd vanuit de theorie, om antwoord te kunnen geven op de vraag hoe de afgestudeerde honoursstudenten volgens de competenties van Citizen X functioneert. Voor meer informatie over de validiteit en de betrouwbaarheid van het onderzoek, zie bijlage II.

HOOFDSTUK 4. RESULTATEN

Hoofdstuk vier is gewijd aan de onderzoeksresultaten van de interviews op het gebied van de competenties van Citizen X. De alumni zijn bevraagd op het gebied van pro activiteit, innovativiteit, cognitieve flexibiliteit, samenwerken, (zelf)kritiek, reflectie, maatschappelijk bewustzijn, transcendentie en gevarieerd sociaal kapitaal. Deze competenties zijn bevraagd op basis van de interviewmethode levensverhalen en het competentiegericht interview.

4.1. RESULTATEN LEVENSVERRHALEN

Voordat er zal worden ingegaan op de resultaten van de competenties, zal er eerst een beeld worden geschetst van de levens van de afgestudeerde honoursstudenten. Dit wordt gedaan om context te geven aan de resultaten. Deze context is een belangrijke factor bij de keuze voor levensverhalen.

Uit de interviews worden een viertal profielen vormgegeven. De keuze hiervoor is gemaakt om de resultaten beter te kunnen vergelijken. De antwoorden liggen erg uit elkaar doordat er gebruik is gemaakt van de interviewmethode levensverhalen. De profielen maken de uitkomsten overzichtelijk. Er is uitgekomen op de volgende profielen; 'de onderzoeker', 'de reiziger', 'de ondernemer' en 'de carrièreitijger'.

De profielen zullen een zekere overlap kennen. Er zijn carrièreitijgers die een nieuwe opleiding volgen en ondernemers die hebben gereisd. Bij de indeling zal echter worden gekeken naar het profiel dat het meest kenmerkend is voor de tijd na het afstuderen van de alumni. Binnen deze profielen zullen de competenties van het profiel worden benoemd samen met de kenmerkende belemmerende factoren. Alleen bij de ondernemer zijn geen belemmerende factoren waargenomen. Voor deze groep zijn er voornamelijk stimulerende factoren vanuit de maatschappelijke kant. Een uitgebreid overzicht per competentie is te vinden in bijlage VI en tevens staan de resultaten per competentie kort beschreven in paragraaf 4.7.

4.2. PROFIELEN



Figuur 3. De vier resultaat profielen

De onderzoeker is de alumnus die na het afstuderen bezig is gegaan met het full time doorstuderen voor een master. De alumni die in deze groep vallen, hebben als overeenkomstige reden voor het volgen van een master, dat ze zichzelf nog niet zien werken in de functie waartoe de hbo opleiding ze heeft opgeleid. Deze alumni willen zich breder ontwikkelen. Centraal in het verhaal van de onderzoeker staat vooral het verschil met het hbo. Dit merken de alumni vooral op het gebied van werkdruk en de intensiviteit van de opleiding. De 'huiswerkuren' van de opleiding zijn intensief en kosten veel tijd in verhouding met het hbo. Een alumnus vertelde hierover:



Quote: "Er bleef niet veel meer over... Zo'n master is leuk, maar je moet daarnaast niet verwachten dat je nog een heel druk sociaal leven hebt en heel veel tijd heb om te werken. Als je dat niet verwacht van jezelf, dan is het oké. Bij het hbo verwachtte ik dat van mijzelf, toen was ik met het honoursprogramma bezig omdat ik daar mijn uitdaging uit haalde."

Deze intensiviteit en werkdruk hebben ook invloed op de competenties die de alumni hebben laten zien. Er is bijvoorbeeld maar een beperkte ruimte voor proactiviteit en innovativiteit binnen deze context. Daarnaast is ook van cognitieve flexibiliteit niet expliciet bij deze groep alumni. Wel zijn competenties als samenwerken op multidisciplinair niveau terug te zien. Evenals reflectie en transcendentie. De onderzoekers moeten in hun opleiding veel samenwerken met studenten uit andere vakgebieden en met andere achtergronden. Dan is er nog de reflectie en de transcendentie. Deze twee kunnen deels samen worden genomen. Bij de respondenten in deze groep komt namelijk vooral de bewuste keuze voor de master terug binnen reflectie en transcendentie. Zo vertelde een alumnus:

Quote: "Toen was ik klaar met hbo bouwkunde en wilde ik eigenlijk nog iets meer. Ik wilde meer de management kant op, dus ben ik een pre-master gaan doen."

Het tweede profiel is 'de reiziger'. De alumni in deze groep hebben ervoor gekozen om na de studie te gaan reizen, alles los te laten voor een zekere tijd, en de wijde wereld in te trekken. Deze groep wil verder kijken dan de eigen leefomgeving en zien hoe de wereld er uit ziet. Bij deze groep is er in eerste instantie niet gesproken over andere belemmeringen dan de overgang tussen Nederland en het buitenland. Bij deze groep staat reflectie, transcendentie, maatschappelijk bewustzijn en proactiviteit centraal. Door middel van het reizen zijn de alumni in deze groep anders naar hun eigen gewoontes gaan kijken, evenals naar de eigen cultuur. Een alumnus vertelt hierover:



"Hoe een Afrikaan leeft, verschilt fundamenteel van hoe wij leven. Eerst ga je vier jaar naar school, geef je een bak geld uit, studiefinanciering, met als doel om het later beter te hebben. Dat is daar niet. Als je een Afrikaan per maand betaald, denken ze aan het einde van de maand: 'ik heb een bak met geld' en die komt de volgende dag niet meer. Heel erg leven met de dag van nu."

De alumni in deze groep zijn naar het buitenland gegaan omdat ze proactief wilden schakelen tussen de eigen cultuur en een andere cultuur en daarnaast iets van de wereld wilden zien, alvorens aan het werk te gaan. Ze hebben daarmee hun passie gevolgd en zijn daarmee proactief op ontdekkingsreis gegaan. Een reis waarin ze veel van hun flexibiliteit en creativiteit hebben moeten laten zien. Een van de alumni vertelt:

"Ik dacht, wat ga ik dan doen? Ik dacht: 'ik ga naar de Kilimanjaro; de hoogste berg in Afrika.' Dus ik heb een ticket geboekt met het kleine beetje internet dat ik daar had... Luchthaven Kilimanjaro. Ik denk: 'dat is in de buurt.' Het is Tanzania, kan ik er met of zonder visum in? Nou ik kon dat voor 50 dollar bij de luchthaven ter plekke regelen, dus ik heb een vlucht geboekt en ik ben daar heen gegaan. En toen kreeg ik de vraag bij het aanvragen van mijn visum, waar ga je verblijven? Wist ik niet; ik had nog niks geregeld. Maar ik denk: bij de luchthaven zit vast een dorpje of een stadje met een hotel. Kilimanjaro is vrij toeristisch; dat komt wel goed. Dus ik zei: 'ik ga naar het bergbeklimmerdorpje, mountain ville.' 'Ah! You're going to Moshi'. Dus ik: 'I'm going to Moshi!' Die vrouw van het Visum schreef netjes op 'Moshi' en ik ga naar een taxichauffeur, geef hem 50 dollar, en zeg: Moshi!"

Het samenwerken ging voor deze groep moeizaam en kostte energie door de cultuurverschillen. Het gevarieerde sociale kapitaal was lastig om te onderhouden door de verre afstand of de verschillen in leefstijl. Het schakelen tussen situaties kwam, zoals eerder aangegeven, kwam terug in het schakelen tussen de eigen waarden en normen en de geldende waarden en normen in het land van bezoek.

Het derde profiel is de ondernemer. Zoals in het begin omschreven, is er overlap tussen de verschillende profielen. De ondernemer is daar een voorbeeld van. De alumni in deze groep hebben ook een reis gemaakt en zouden daarmee in de groep reizigers kunnen worden geplaatst. Echter, omdat de focus van het leven van de ondernemers en de bijbehorende competenties op ondernemen ligt, is er gekozen voor deze aparte groep.



De ondernemer is na het afstuderen verder gegaan met het opzetten van een eigen bedrijf. Deze bedrijven lopen uiteen van een stichting in Gambia tot het opzetten van een cursus 'coachen met paarden' in Nederland. Bij deze groep zijn de competenties proactiviteit, innovativiteit, transcendentie en gevarieerd sociaal kapitaal voornamelijk terug te zien. De ondernemers hebben de bewuste keuze gemaakt om hun passie te volgen en anders dan de studiegenoten, voor zichzelf te beginnen. De proactiviteit komt terug in het zien van kansen en inspelen op problemen. De ondernemers springen in op een vraag van de maatschappij, in Nederland en in Gambia. Eén van de alumni vertelt:

"Je ziet de jeugd, die vertrekt juist uit Gambia, economische vluchtelingen en eigenlijk is die jeugd nodig om het land op te bouwen. Hun beelden ook, veranderen hoe Europa is. Bijvoorbeeld hier verdien je ook veel meer, maar je hebt ook veel vaste lasten zoals de zorgverzekeraar en een huis. Dat is daar anders. Dus dat zien ze ook anders. Ze zien alleen maar op foto's dat wij alles hebben. Maar ze zien niet dat wij hard moeten werken, studeren, tijd moeten investeren, dat zien ze niet."

Deze keuze staat echter niet op zich, in de keuze voor het ondernemen is ook veel passie terug te vinden. De alumni hebben de keuze gemaakt om te ondernemen om zo betekenis te geven aan het leven van zichzelf, maar ook aan dat van hun klanten of cliënten. Een alumna vertelt:

"Ik krijg energie van buiten zijn van de natuur en van dieren. Van diepgaande gesprekken met mensen hebben. Zeg maar echt mensen verder helpen, maar vooral met de paarden. Ook omdat ik gewoon een paarden mens ben. Ik vind het heerlijk om met paarden te zijn en dan ook nog met mensen. Die combinatie. Altijd als ik met paardencoaching bezig ben, dan krijg ik daar veel energie van. Dat kan ik heel lang volhouden."

De alumni vertellen ook over de rol van het netwerk en het sociale kapitaal dat ze hebben opgebouwd. Dit is van toegevoegde waarde geweest, aldus de alumni, voor het bedenken, het implementeren en het promoten van nieuwe ideeën. Doordat ze zelf regie hebben over het werk, heeft deze groep geen expliciete belemmerende factoren op werkgebied. Het werk vullen ze vooral zelf in, dus van tijdsdruk is geen sprake en ze zijn zelf verantwoordelijk. Ze hebben dus ook autonomie. Echter hebben ze geen steun van de werkomgeving, deze factor wordt opgevangen door de steun vanuit de maatschappelijke kant, namelijk door familie en vrienden.

Uit de reis dat de alumni vooraf aan het ondernemen of als onderdeel van het ondernemerschap hebben gemaakt, hebben ze hun maatschappelijke bewustzijn en kritische blik ontwikkeld.

4.6. DE CARRIÈRETIJGER

Het vierde en laatste profiel is de carrièretijger. De carrièretijger is na het afstuderen in het werkveld terecht gekomen. De grootste groep alumni valt onder deze groep. Sommigen konden vanuit hun studie doorstromen naar de functie waarin ze nu werken en anderen moesten actief op zoek naar werk. Eén alumnus uit de groep carrièretijger heeft zijn eigen functie gecreëerd in een bedrijf, waar ze niet eens naar hem op zoek waren. Eén andere alumnus in de groep carrièretijger heeft via een detacheringsbedrijf werk gevonden. De grootste groep alumni doet naast het werk een master en enkelen zijn van plan om nog een master te gaan volgen.



De carrièretijger ziet wat de gevolgen zijn van de structuur van een bedrijf voor de ontwikkeling van de competenties. Daarbij geven ze aan dat ze met name minder flexibele collega's als belemmerend ervaren. Dit zijn volgens de alumni collega's die al langere tijd werkzaam zijn binnen de organisatie en veel waarde hechten aan de patronen en structuren van het bedrijf. Hierdoor ervaren de alumni beperkingen in hun autonomie. Dit gaat samen met het gebrek aan vertrouwen dat ze krijgen van de werkomgeving. Een andere belangrijke belemmerende factor is tijd. Volle agenda's en lange dagen zijn hier eerder norm dan uitzondering. Wordt er gekeken naar de competenties, dan laten de alumni in deze groep voornamelijk pro activiteit, cognitieve flexibiliteit, samenwerken en transcendentie zien. Op de vraag 'wat vind je belangrijk in het leven?' antwoordt een alumnus:

"Ik vind dat het er vooral om gaat wie je zelf bent. Ik vind het heel belangrijk dat als ik lekker wat wil doen, dat ik dat dan ook kan doen. En dan doe ik dat. Je hoeft je niet altijd maar aan te passen aan anderen, dat heb je in het echte leven ook nodig."

Proactiviteit is terug te zien bij de carrièretijger doordat deze aangeeft op zoek te zijn naar uitdagende en complexe werkzaamheden in het werk. De alumni doen dit door te vragen naar extra taken of extra werkzaamheden op zich te nemen. Een alumnus zoekt bijvoorbeeld de uitdaging in het opzetten van een geheel nieuwe afdeling in een groot bedrijf en één andere alumnus zoekt de uitdaging door complexe klanten te bedienen binnen zijn bedrijf. De cognitieve flexibiliteit is terug te zien bij deze groep, doordat de alumni moeten kunnen schakelen tussen de verschillende werkzaamheden en rollen. Een alumnus vertelt hoe hij hiermee omgaat:

"Dus elke week op zondagavond, dan doe ik nog wat mailtjes en ga ik mij voorbereiden voor de week. Dan bedenk ik mij altijd: 'wat ga ik deze week voor welke poot doen?' Dat plan ik voor mijzelf in, de ene week geef ik wat meer aandacht aan de ene poot en een andere week wat meer aan de andere."

Dit is mede nodig omdat de mensen in deze groep ook veel samenwerken met collega's en klanten. Dit zijn volgens de alumni vaak medewerkers die vanuit andere richtingen naar dezelfde problemen kijken. Als laatste is ook bij deze groep de transcendentie terug te zien, de passie voor het werk. Alle respondenten in deze groep geven aan dat ze het werk als leuk en uitdagend ervaren. Ze mogen complexe en uitdagende werkzaamheden doen, kunnen hier zelf invulling aan geven en geven allen aan positief en gelukkig te zijn met de baan en de werkzaamheden die ze nu uitvoeren.

4.7. BELEMMERENDE EN STIMULERENDE FACTOREN

In het uitvoeren van de competenties waren er voor de alumni enkele stimulerende en belemmerende factoren. De meest genoemde belemmerende factor is tijd. Alumni geven meerdere malen aan dat er te weinig tijd in een week zit. Alumni willen meer werkzaamheden doen in de week dan de tijd ze toelaat. Daarnaast is het gebrek aan vertrouwen en het gebrek aan vrijheid een genoemde belemmerende factor voor de alumni. Ze ervaren het gebrek aan vertrouwen vanuit hun collega's als belemmerend in de uitvoer van de werkzaamheden. Doordat de alumni in een nieuwe situatie komen als net afgestudeerde, kregen ze weinig waardering voor wat ze kunnen. Dit werkte demotiverend voor de alumni in de ontwikkeling van hun competenties.

Daarnaast wordt de structuur met betrekking tot de creativiteit van de alumni genoemd. De alumni ervaren dat een hoge mate van structuur die het werk of de studie met zich mee brengt die belemmerend werkt in de ontwikkeling en uitvoering van hun creativiteit. Doordat ze vast zitten aan agenda's, afspraken en werk dat gedaan moet worden, ervaren ze weinig ruimte om dingen op hun eigen manier te doen of anders te doen dan het altijd al is gedaan.

Als laatste is gebrek aan een jonge cultuur belemmerend in de uitvoer van de competenties. Hierin benoemen de alumni de hoge leeftijd van hun collega's, die volgens de alumni vaak gepaard gaat met een beperkte denkwijze. Dit was een grote omgang in vergelijking met de vele leeftijdsgenoten die ze hadden tijdens hun studie.

Stimulerende factoren die worden genoemd door de alumni zijn vooral de ondersteuning van bedrijven en de jonge cultuur van bedrijven. Alumni geven aan het prettig te vinden ondersteund te worden door het bedrijf om zich te ontwikkelen. Hierin benoemen de alumni de handvatten die een bedrijf biedt om de alumni te ontwikkelen. Dit zijn enerzijds trainingen en anderzijds wordt variatie genoemd in het werk, dit zijn vaak complexe en afwisselende opdrachten en projecten die ze mogen uitvoeren. De stimulatie zit vooral op het gebied van samenwerken en cognitieve flexibiliteit. De creativiteit en innovativiteit worden wel bevorderd, echter alleen op het moment dat de alumni autonomie en vrijheid weten te verkrijgen door middel van een proactieve houding.

In de maatschappij wordt vooral de steun en de gelijkgestemdheid van de sociale omgeving genoemd als stimulerend. De gesprekken die alumni naast werk hebben met vrienden en familie werkt stimulerend voor de (zelf) reflectie van de alumni en de transcendentie. Door hierover te praten met familie en vrienden, geven de respondenten aan zichzelf persoonlijk te ontwikkelen en wordt hun passie aangewakkerd.

4.8. BELANGRIJKSTE RESULTATEN PER COMPETENTIE

Naast de eerder beschreven profielen zal er nog even kort worden ingegaan op enkele belangrijke en/ of opmerkelijke resultaten per competentie. De uitgebreide resultaten per competentie staat in bijlage VI.

Tabel 3. Resultaten werkcompetenties

Proactiviteit	Alle alumni laten zien dat ze anticiperen op problemen en actief op zoek gaan naar kansen. De alumni laten zien dat ze uitdagingen opzoeken binnen bedrijven en dat ze, wanneer ze deze gevonden hebben, hier volhardend aan vasthouden. Een voorbeeld van proactiviteit is het afstappen op een leidinggevende voor meer of complexere werkzaamheden. Ook het zoeken naar uitdagende en onbekende werkzaamheden wordt genoemd door de alumni. Zo vertelde een alumnus over zijn werk als data-analist naast zijn functie als accountant. Een functie die hij zelf heeft opgezocht.
Innovativiteit	Op het gebied van innovativiteit geven de alumni aan dat ze dit niet goed terugzien in hun werk of opleiding. Door een vaste structuur in de organisatie ervaren de alumni weinig mogelijkheden voor het toepassen van creativiteit. De alumni zien echter wel mogelijkheden tot de idee-implementatie en ideepromotie. Zo vertelde een van de alumni dat hij niet een idee voor een nieuw systeem kon bedenken, maar wel wist hoe hij het moest gaan implementeren en promoten binnen het bedrijf.
Cognitieve flexibiliteit	Bij de alumni is het schakelen tussen situaties, rollen en teams aanwezig. Allen hebben ze aangegeven binnen het werk te moeten schakelen tussen rollen of tussen situaties. Dit gebeurde volgens de alumni vooral wanneer ze met collega's van andere disciplines moesten overleggen of in een multidisciplinair team werken. Zo vertelde een van de alumni uit de zorgsector over een vergadering met de gemeente, politie, jeugdzorg, een psycholoog en verschillende hulpverleners. Een andere alumnus uit het financiële domein, vertelde over het werken met verschillende disciplines, zoals een ICT 'er, een designer en een programmeur binnen een multidisciplinair team.
Samenwerken	Samenwerken gebeurt voornamelijk op multidisciplinair niveau. Het gaat dan, volgens de alumni, uitsluitend om het samenwerken met collega's en klanten van andere disciplines. Er is daarbij echter geen sprake van een interdisciplinaire of transdisciplinaire samenwerking. Elke alumnus blijft vanuit de eigen discipline werken, zoals blijkt uit de voorbeelden bij de hierboven beschreven competentie 'cognitieve flexibiliteit'. Hier werken de alumni vanuit de eigen professie samen met anderen.

Tabel 4. Resultaten maatschappelijke competenties

(zelf)Kritiek, reflectie	De alumni laten in de interviews naar voren komen veel bezig te zijn met reflecteren en het kijken naar zichzelf. De alumni laten zien na te denken over de eigen keuzes, zo vertelt een alumnus over de bewuste keuze minder vlees te eten omdat dit slecht is voor het klimaat. Een andere alumnus vertelt over de keuze logopedie te volgen om de 'Twentse' uitspraak te neutraliseren.
Maatschappelijk bewustzijn	Bij deze competentie zijn de antwoorden die de alumni gaven afwisselend. Waarbij de ene groep alumni aan geeft bezig te zijn met de nationale politiek en cultuur, is er een andere groep die zich bezighoudt met vooral de internationale politiek en ontwikkelingen. Wel geven alle alumni aan, op de één of andere manier te kijken naar de maatschappij en dus verder te kijken dan hun eigen leven.
Transcedent	De alumni geven allen aan bezig te zijn met transcendentie en vooral met het zoeken van betekenisgeving en zingeving. Hoewel alle alumni daar een andere invulling aan geeft. De invulling richt zich vooral op het stellen van doelen. Alle alumni geven daarnaast aan een passie te hebben, maar dan voornamelijk gefocust op het werk of de onderneming.
Gevarieerd sociaal kapitaal	Alle alumni hebben een gevarieerd sociaal kapitaal. De invulling daarvan is divers en is bijvoorbeeld verdeeld over opleidingsniveaus, soms over culturen, soms over maatschappelijke niveaus of soms een combinatie van meerdere factoren. Wel is het overeenkomstig dat de alumni een sterke band hebben met hun sociale omgeving en elkaar regelmatig opzoeken.

HOOFDSTUK 5. CONCLUSIES

De onzekerheid en onvoorspelbaarheid van de maatschappij blijkt keer op keer weer te zorgen voor spanningen. Mensen kunnen slecht omgaan met de ontwikkelingen om zich heen. Met de groei van diversiteit, globalisering en het gebrek aan handvatten wordt het voor mensen steeds moeilijker om zich staande te houden in deze maatschappij.

5.1. 'OOIT 'N VOLMAAKT MENS ONTMOET? EN..., BEVIEL 'T?'

Uit het onderzoek en de verhalen van de honoursalumni zijn interessante resultaten gekomen die een beeld geven van het leven van de alumni. Uit het onderzoek blijkt dat de competenties van Citizen X te herleiden zijn naar de honoursalumni. De hoofdvraag; 'Hoe zijn de competenties van Citizen X terug te zien bij de afgestudeerde honoursstudenten' kan hiermee ook beantwoord worden.

De alumni laten zien dat ze de competenties van Citizen X voor een overgroot gedeelte beheersen en toepassen in hun dagelijks leven. De overeenkomst die bij alle alumni terug te zien is, is dat ze zichzelf allemaal willen ontwikkelen, proactief zoeken naar complexe uitdagingen en kritisch reflecteren op de in het verleden gemaakte keuzes. Verder werkt de alumni multidisciplinair samen, zowel in het werk als in de maatschappij. Daarnaast is te zien dat, zoals ook al bij de verschillende profielen in het hoofdstuk resultaten benoemd is, de competenties bij de alumni in een verschillende mate aanwezig zijn. Dit is deels te baseren op de keuzes van de alumni na het afstuderen.

Een belangrijke conclusie is dan ook dat er niet één toekomstbestendige mens bestaat. Ondanks deze conclusie komt uit het onderzoek naar voren dat alle competenties wel terug te zien is in de resultaten. De manier waarop invulling wordt gegeven aan deze competenties, is echter afhankelijk van meer factoren waaronder de positie, de plaats, de studie, de werkzaamheden en de persoonlijke omstandigheden van de alumni.

5.2. NIET LANGER PRATEN, MAAR EEN ODE AAN HET KNUFFELEN EN KNUTSELEN

Welke competenties laat Citizen X zien in organisaties en in de maatschappij? Zoals aangegeven is het afhankelijk van de doelgroep op welke manier de competenties terug te vinden zijn bij de alumni. Om te beginnen is vooral 'ben/ ken uzelf' van toepassing op de alumni. De alumni laten zien dat ze een uitstekend vermogen hebben om te reflecteren. Dit is ook te verklaren door de aard van het honoursprogramma dat ze hebben gevolgd. De alumni zijn in hun honoursprogramma allemaal opgeleid tot de reflectieve professional, het eind profiel van het honoursprogramma (Banis, et al., 2013). Dat verklaart waarom ze deze competentie ook laten zien in hun tijd na het afstuderen. Toch zijn de onderwerpen waarover wordt gereflecteerd en de setting waarin na het afstuderen wordt gereflecteerd anders. Het is lastig(er) om de tijd en veiligheid te vinden om te reflecteren na het afstuderen en de onderwerpen zijn vaak werk gerelateerd. Dit wordt ondersteund door Hagens & Kraaijvanger (2013). Zij geven aan dat door werkdruk en tijdsgebrek minder gereflecteerd wordt dan wenselijk is.

Een bijkomend gevolg van de reflectieve kwaliteiten van de alumni is dat ze actief op zoek gaan naar kansen om zichzelf te ontwikkelen en om mogelijke problemen te tackelen. Met andere woorden; de alumni zijn zowel proactief in het najagen van hun doelen, als het actief zoeken naar kansen voor zelfontwikkeling. Volgens Banis (2016) laten honoursstudenten een open persoonlijkheid en een verhoogde mate van proactiviteit zien. Dit wordt door de studenten voortgezet nadat ze zijn afgestudeerd. Uit het onderzoek blijkt dan ook dat de vele alumni allerlei verschillende richting zijn opgegaan. Ieder met een eigen levensdoel en passie. De reflectiemomenten die ze tijdens het honoursonderwijs hebben ervaren, hebben hier een bijdrage aan geleverd. Natuurlijk heeft elke alumnus zijn of haar eigen levenshouding en passie, maar ook een positieve houding is bij alle alumni terug te vinden.

Een andere uitkomst van het onderzoek is dat alle alumni samenwerken, maar niet op een hoger niveau dan het multidisciplinair niveau. Ze werken samen met collega's van andere afdelingen of met samenwerkende instanties, maar uit het onderzoek komt niet naar voren dat de alumni interdisciplinair of trans-disciplinair samenwerkt. Een inzicht dat wordt gedeeld door McGregor (2004), die heeft laten zien dat professionals een beweging maken naar meer multidisciplinair werken in plaats van inter- of transdisciplinair werken.

Tot zover de gelijkwaardige competenties van de alumni. Voor de andere competenties van Citizen X geldt dat er inhoudelijke verschillen zitten tussen de alumni. Het maatschappelijk bewustzijn is erg afhankelijk van de achtergrond en levensstijl van de alumnus. Dit is deels te verklaren doordat de opvoeding, opleiding en maatschappelijke context erg bepalend is voor de vorming van de maatschappelijke visie. De alumni die hebben gereisd bleken deze competentie beter te kunnen verwoorden dan de personen die niet hebben gereisd. Er zijn echter ook alumni die niet hebben gereisd en goed wisten te vertellen over hun maatschappelijke kijk op de wereld en hun maatschappelijke bewustzijn.

De opmerkelijkste uitkomsten van het onderzoek liggen op het gebied van innovativiteit en creativiteit. Veel alumni vinden het lastig om creatief te zijn of om nieuwe ideeën te bedenken. Dit ligt in het verlengde van het onderzoek van Banis (2016) die aantoonde dat de creativiteit van studenten tijdens de schooljaren afneemt. Bij enkele alumni speelt de bedrijfscontext hierbij een rol, zoals de vrijheid die ze krijgen, de mate van vertrouwen en de structuur waarin ze werken. Ze ervaren bijvoorbeeld weinig vrijheid om innovativiteit en creativiteit toe te passen. Andere alumni vinden het vanuit zichzelf lastig om iets te vertellen over creativiteit en het bedenken van ideeën. Er worden wel ideeën opgepakt, maar vaker omdat het idee van buiten wordt aangedragen dan omdat de alumnus zelf iets oppakt. Daar komt nog bij dat de innovativiteit die alumni laten zien, vooral gericht is op processen binnen het bedrijf en niet direct gericht is op de werkzaamheden of het dagelijkse leven van de alumnus.

Wordt er gekeken naar de maatschappelijke kant van innovativiteit en creativiteit dan hebben de alumni soms tijd voor creativiteit, maar dit is vaak een uitzondering en er moet actief naar gezocht worden. Ook het schakelen tussen situaties wordt voor de alumni nog als lastig ervaren. Er kan geconcludeerd worden dat ze kunnen schakelen tussen rollen en situaties. In de praktijk gebeurt dit echter (vaak) in operationele situaties. Het schakelen tussen uiteenlopende rollen en compleet verschillende situaties om complexe problemen op te lossen, blijft nog uniek.

De laatste competentie is het gevarieerde sociale kapitaal. De conclusies op dit gebied zijn, zoals vooraf al voorspeld is, moeilijk met elkaar te vergelijken. Er zijn veel verschillen tussen de netwerken van de verschillende alumni. Wel hebben de meeste alumni nog contact met het gevolgde honoursprogramma, of met alumni van de zelfde jaargang. Ook kan gesteld worden dat de alumni een breed sociaal kapitaal hebben. Er kan echter niet worden bepaald of dit uitzonderlijk is voor de alumni.

Samenvattend

Als er wordt gekeken naar de competenties van Citizen X in vergelijking met de resultaten uit het onderzoek, dan kan er worden geconcludeerd dat de alumni wel degelijk competenties van Citizen X hebben, maar dat de nadruk ligt op reflectie en op proactiviteit. Het samenwerken met mensen buiten het HP is nog lastig en de manier waarop wordt samengewerkt is nog overwegend traditioneel. Ook het wisselen en schakelen tussen rollen blijft beperkt tot een operationeel niveau. Samenwerkingsverbanden gaan in het overgrote deel van de situaties niet verder dan de functierol. Voornamelijk de competenties innovativiteit en creativiteit zijn voor veel alumni nog lastig.

Er zal dus meer aanspraak op de emotionele kant moeten worden gedaan. Daarvoor kan er meer ervaren en geluisterd worden, meer samengewerkt worden en meer worden ingespeeld op de passie van een ander. In plaats van de constante rationaliteit die nu binnen organisaties heerst. Dit ondersteunt ook Dirk van Dierendonck, professor Human Resource Management aan de Erasmus Universiteit (2015). Hij benadrukt het belang van de menselijke rol binnen HRM en in bedrijven, en pleit voor het besteden van meer aandacht aan positieve emoties, hoogwaardige relaties en het hebben van een doel in het leven om te kunnen opbloeien in het werk.

5.3. VRIJHEID, GELIJKHEID EN BROEDERSCHAP; DE REVOLUTIE IN HET WERK

Wat hebben honoursalumni nodig van organisaties, de maatschappij of het (honours)onderwijs, om de competenties van Citizen X verder tot ontwikkeling te laten komen in hun leven? Of; wat belemmert de honoursalumni in organisaties en in hun omgeving om de competenties van Citizen X verder tot ontwikkeling te laten komen in hun leven?

Verreweg het meest genoemde antwoord als belemmering is tijd. Een belangrijke factor die ook door Unsworth & Clegg (2010) wordt ondersteund. De combinatie van de tijdsdruk en het gebrek aan creativiteitseisen, kan zorgen voor belemmeringen in de creativiteit van de respondenten. De respondenten geven tevens aan dat er geen aanspraak wordt gedaan op hun creativiteit. Alle respondenten hebben op de één of andere manier wel te maken met de gevolgen van het gebrek aan tijd in een dag. De alumni vinden het lastig om al hun ambities te vangen in de tijd die ze er voor hebben. De tijdsdruk speelt dus inderdaad mee in het handelen van de alumni met betrekking tot de competenties.

Dat de werkdruk die volgens Boogerd, van Ruysseveld en van Dam (2015) samenhangend met de tijdsdruk van de alumni belemmerend werkt op de creativiteit van de alumni, is ook terug te zien in het onderzoek. Alumni geven aan een hoge werkdruk te hebben. Dit is echter niet de belangrijkste context factor als er wordt gekeken naar het gebrek aan creativiteit. In de combinatie met creativiteit wordt toch de structuur in de organisatie genoemd. De alumni ervaren hinder van de structuur in organisaties. Dit, samen met de tijdsdruk, maakt het voor respondenten lastig om creativiteit te ontwikkelen. Ook komen andere competenties zoals reflectie hierdoor in gedrang. Als laatste wordt ook het gebrek aan steun en gelijkwaardigheid genoemd als belemmerende factoren. Het onbegrip van oudere of minder gemotiveerde collega's werkt bijvoorbeeld demotiverend en belemmerend voor de alumni.

Het gemis aan steun in werk, wordt echter wel opgevangen door de steun in het privé leven van de alumni. De alumni zoeken contact met hun oud studiegenoten, familie of vrienden om de steun te krijgen voor zelfontwikkeling. Deze steun wordt ook genoemd als de belangrijkste factor ter stimulatie. De alumni zouden gebaad zijn bij meer vrijheid, gelijkheid en begrip in het werk om hun competenties te ontwikkelen.

5.4. HET HONOURSPROGRAMMA LEIDT OP TOT DE MEDEWERKER VAN MORGEN, MAAR DE BURGER VAN GISTEREN

Het honoursprogramma leidt op tot de toekomstgerichte werknemer, maar de school van het leven blijkt nog ver weg. Als gekeken wordt naar de honoursalumni dan kan geconcludeerd worden dat het honoursprogramma bezig is met het opleiden van de medewerkers van de toekomst. De alumni hebben geleerd om hun dromen op het gebied van werk na te jagen en proactief op zoek te gaan naar kansen. Een volle agenda gevuld met werk of school met daarnaast een paar kleine hobby's als sporten, creatief knutselen of schrijven. Dat betekent dat er binnen de honoursprogramma's nog mogelijkheden liggen met betrekking tot de ontwikkeling op het gebied van de maatschappelijke en persoonlijke houding. Er mag meer aandacht besteedt worden aan creativiteit, aan het leven en de vrijheid naast het werk. Honoursstudenten moeten hiervoor leren om meer ruimte te creëren in hun werk, om hun competenties toe te passen. Want:

'The only way to deal with an unfree world is to become so absolutely free that your very existence is an act of rebellion.' - Albert Camus (2014)

Het is tijd voor een revolutie binnen het honoursonderwijs. Een ode aan het knuffelen en het knutselen, maar bovenal een revolutie richting het ontwikkelen van niet alleen de medewerkers maar ook de burgers van morgen.

Al langere tijd staat deze oproep op de agenda van onderwijsinstellingen. In opdracht van de staatssecretaris van onderwijs, cultuur en wetenschap, is in 2016 een adviesrapport opgesteld over het onderwijs van de toekomst (Schnabel, et al., 2016). Hierin wordt vooral een grote nadruk gelegd op persoonsvorming naast kennisontwikkeling en maatschappelijke vorming. Deze roep krijgt bijval van de onderwijsraad die in hun rapport 'Verder met burgerschap in het onderwijs' (2012) stelt dat het bijdragen aan de burgerschap van jongeren een kerntaak is van het onderwijs. Er wordt hier voornamelijk ingegaan op burgerschap voor het voortgezet onderwijs, maar ook de Vereniging van Universiteiten en de Vereniging Hogescholen roepen om meer burgerschap en noemen het opleiden van studenten tot kritische burgers en trotse professionals een kernopdracht (Vereniging van Universiteiten; Vereniging Hogescholen, 2016).

Zeker na de toenemende onzekerheid en 'vloeibaarheid' in de samenleving is er een grote noodzaak om op te leiden voor de burger van morgen. Want deze onrust komt ook de collegezalen in en door adequaat hierop te reageren, kan een Top Talent Programma studenten helpen hun blik op de wereld te verbreden zodat zij ook hun mening kunnen bijstellen.

5.5. DISCUSSIE

Tijdens het doen van dit onderzoek zijn er een aantal discussiepunten naar voren gekomen.

Allereerst is er de aard van het onderzoek. Dit onderzoek heeft, zoals gesteld in de vraag van de opdrachtgever, inzicht geboden in het doen en laten van de honoursstudent nadat ze zijn afgestudeerd. Er zijn echter nog wel een aantal aandachtsgebieden voor in een vervolgonderzoek of een herhaling van dit onderzoek, die meer aandacht hadden mogen hebben. Door de aard van het onderzoek en de tijd die stond voor het afnemen van de interviews, was het moeilijk om een groot aantal respondenten te bereiken. De vijftien respondenten die zijn behaald, hebben een goed inzicht gegeven, echter zou een grotere doelgroep dit inzicht versterken. Ook is het streefaantal van achttien alumni niet gehaald. Het was niet mogelijk om uit de honoursprogramma's extra studenten te vinden die tijd hadden om mee te doen, nadat enkele alumni zich hadden afgemeld voor deelname. Dit doet echter niet af aan het feit dat vijftien alumni vanuit alle honoursprogramma's nog steeds een goed beeld geeft van het leven van de afgestudeerde honoursstudenten.

Daarnaast was dit een verkennend onderzoek om een beeld te vormen van hoe de honoursalumni zijn terecht gekomen en, of ze voldoen aan het profiel van Citizien X. Het is tevens door de combinatie van tijd en de aard van het onderzoek niet mogelijk geweest om een tweede groep alumni te interviewen van niet honoursalumni die op een zelfde punt in hun leven staan. Om een groep samen te stellen die zowel de opleidingen dekt waarvan de honoursalumni van afkomstig zijn en deze tevens te bevragen aan de hand van levensverhalen, zou teveel tijd in beslag nemen voor dit onderzoek.

Een ander punt dat meegenomen kan worden in een vervolgonderzoek of de herhaling van dit onderzoek, is de manier van informatievergaring door middel van levensverhalen. Door de vrijheid van het interview is het mogelijk dat bepaalde competenties niet volledig zijn uitgediept. Hoewel alle competenties bevraagd en onderzocht zijn, is het mogelijk dat er meer verdieping behaald had kunnen worden door bijvoorbeeld de interviews meer of een andere structuur te geven. Al had dit afgedaan aan de rijke inhoud van de interviews. Voor een vervolgonderzoek kan gezocht worden naar een vorm die nog meer evenwicht biedt.

Een laatste punt van discussie is de selectie van de respondenten. Door deze over te laten aan de coördinatoren is het mogelijk dat er een bevooroordeelde selectie heeft plaatsgevonden waardoor er een minder representatieve selectie van de honoursalumni heeft plaatsgevonden. Hierin moet wel worden meegenomen dat de programma's geen invloed hebben gehad op het leven van de respondenten na het afstuderen, en dat daardoor de verhalen uniek en authentiek zijn. Daarnaast is de keuze voor de alumni gemaakt door zes, van elkaar onafhankelijk, coördinatoren met elk een andere blik op het Top Talent onderwijs.

HOOFDSTUK 6. AANBEVELINGEN

In dit hoofdstuk worden een aantal aanbevelingen gegeven aan de opdrachtgever. Deze aanbevelingen zijn gebaseerd op de resultaten en de beperkingen van dit onderzoek.

6.1. OPDRACHTGEVER: ZORG VOOR EEN BETERE OVERGANG VAN ONDERWIJS INSTELLING NAAR WERK

Een belangrijk onderdeel van het levensverhaal van de alumni is de overgang tussen het onderwijs en het werken of het beginnen met een master. Dit wordt beschreven als het 'vallen in een zwart gat' en het 'opnieuw moeten zoeken naar een eigen ding'. De periode tussen het vrije honoursonderwijs en het gestructureerde bedrijfs- of universiteitsleven wordt als zwaar ervaren. De eerste aanbeveling aan de opdrachtgever is dan ook om ervoor te zorgen voor een betere overgang van het hbo en het top talent onderwijs met het werk of een andere vervolgstap. Om deze overgang makkelijker te maken wordt de opdrachtgever aangeraden, om de verschillende honoursprogramma's meer tijd te laten besteden aan de voorbereiding van deze overgangsstap. Dit kan op een aantal manieren worden vormgegeven.

Algemeen

- Zorg dat de vervolgstap en de mogelijke risico's besproken wordt binnen de honoursprogramma's. Door met de studenten in de coaching te praten over de volgende stap in hun carrière, is het mogelijk om een eventueel gat te overbruggen.
- Zorg daarnaast ook voor enkele tips en tools per programma of over het top talent programma algemeen die een student kan gebruiken om makkelijker om te gaan met veranderingen, structuur en klassieke werkomgeving.

Alumni specifiek

- Meer contacten met de alumni en ze betrekken bij het programma. Dit zijn de ervaringsdeskundigen in zowel het honoursonderwijs als het werkveld die weten hoe deze overgang verloopt. Vanuit deze ervaring kunnen ze een eerlijk beeld geven van de periode na het afstuderen.
- Alumni kunnen een rol gaan spelen in de coaching van de studenten in het honoursprogramma. Door de toekomstige alumni al te betrekken voordat ze zijn afgestudeerd, is het mogelijk om een band op te bouwen. Laat ze meedenken over de inhoud van het volgende jaar en kijk naar een manier waarop invulling kan worden gegeven aan de rol van alumni.
- Door het oprichten van één alumniclub. Een netwerk van honoursalumni kan de verbindingen tussen het onderwijs en het werkveld makkelijker maken.

Deze aanbeveling is gebaseerd op de ervaren belemmeringen op het gebied van structuur en autonomie. Door de studenten te leren hoe ze na het afstuderen om kunnen gaan met de toekomstige structuur en politiek binnen een organisatie, kunnen ze ook na het verlaten van het onderwijs, een sterke positie op werkgebied innemen.

6.2. OPDRACHTGEVER: ZORG VOOR MEER ONTWIKKELING VAN PERSOONLIJKE COMPETENTIES

Een belangrijk doel van het onderzoek is om inzicht te krijgen in het leven van de honoursalumni. Wat hebben ze gedaan nadat ze zijn afgestudeerd en welke toekomstgerichte competenties kunnen ze toepassen? Uit de resultaten blijkt dat er een belangrijke focus ligt op de professionele ontwikkeling van de student, maar dat de menselijke en maatschappelijke kant hier nog in achterblijft. De aanbeveling voor de opdrachtgever is dan ook om meer aandacht te besteden aan deze competenties om daarmee het zogenaamde burgerschap bij studenten verder aan te wakkeren. Dat kan bijvoorbeeld door aan het competentieprofiel dat de opdrachtgever momenteel hanteert, twee extra competenties toe te voegen. Dit zouden de volgende competenties kunnen zijn:

Tabel 5. Aanvullende competenties honoursprogramma

7.	Transcendentie	De manier waarop iemand in het leven staat en kijkt naar zijn of haar omgeving. Denk hierbij aan de mate van geluk en de passie. Er ligt hierbij een focus op het persoonlijke/maatschappelijke leven van de student. Hoe staat een student in het leven en wat wil de student in zijn leven bereiken, waar wordt hij gelukkig van en hoe kan hij deze dingen verwezenlijken.
8.	Creativiteit	Creativiteit draait om het bedenken van nieuwe, originele en bruikbare ideeën voor een bepaalde context. De student is in staat om nieuwe en bruikbare ideeën te bedenken binnen het vakgebied of beroep waarin hij werkzaam is.

Naast het toevoegen van deze competenties, wordt de opdrachtgever geadviseerd om ervoor te zorgen dat deze competenties worden geïntegreerd in het honoursonderwijs van Saxion. Dit kan door het stimuleren of organiseren van bijeenkomsten voor de honoursstudenten met het thema creativiteit en/of transcendentie. Hierbij kan gedacht worden aan:

- Improvisatie theater; waarin de studenten worden getraind om op basis van creativiteit om te gaan met onvoorspelbare situaties.
- Mindfulness, yoga of een andere manier van meditatie om tot innerlijke rust te komen. Dit om de dingen te accepteren hoe ze zijn en zo dichterbij het eigen geluk en passie te komen.
- Kunst; door te werken met kunst is het mogelijk om de studenten vanuit een andere blik te laten kijken naar de wereld. Dit om creativiteit te ontwikkelen en te stimuleren. Daarnaast kan kunst helpen om studenten op een andere manier naar het leven te laten kijken. Hierbij kunnen alle uitingen van kunst een rol spelen; van muziek tot gedichten en van graffiti tot kleien.

6.3. OPDRACHTGEVER: ZORG VOOR MEER VERBINDING TUSSEN HET 'REGULIERE' ONDERWIJS EN HET HONOURSONDERWIJS

Een derde aanbeveling voor de opdrachtgever staat in het verlengde van de aanbeveling in paragraaf 6.1.; zorg voor meer integratie tussen het honoursonderwijs en het reguliere onderwijs. De alumni ervaren problemen bij het vinden van aansluiting met de soms oudere, minder flexibele en/of minder gemotiveerde collega. Iets dat veel alumni door het honoursprogramma als minder gewoon zijn gaan ervaren door in een groep met gelijkgestemden te zitten.

Daarom ook deze aanbeveling aan de opdrachtgever om het honoursprogramma met één been van haar sokkel te halen en meer verbindingen te zoeken met het 'reguliere' onderwijs. Hier is een belangrijke rol weggelegd voor de student. Samen met de docenten van de academie waaraan ze studeren kunnen de studenten de principes van het honoursprogramma integreren in het 'reguliere' onderwijs.

Het doel moet zijn dat de studenten leren werken met mensen die op andere manieren gemotiveerd zijn en verschillende leeftijden hebben. De studenten uit het honoursprogramma hebben kennis en vaardigheden opgedaan in het honoursprogramma, die ze op de één of andere manier kunnen verbinden met het reguliere onderwijs.

6.4. OPDRACHTGEVER: UITBREIDEN ONDERZOEK EN MEER VERHALEN VERZAMELEN

In de discussie zijn de aandachtsgebieden van het huidige onderzoek beschreven, hierin stond de grootte van het onderzoek centraal. Aan de opdrachtgever wordt dan ook de aanbeveling gedaan om het onderzoek uit te breiden door meer alumni te gaan interviewen en tevens de niet honoursgroep alumni te onderzoeken. Hiervoor wordt daarvoor aanbevolen om de huidige vorm van onderzoek door te zetten op basis van levensverhalen.

BIOGRAFIE

- Amabile, T. M. (1996). *Creativity and Innovation in Organizations*. Boston: Harvard Business School.
- Amabile, T., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 1154-1184.
- Arnhold, J. (2005). *Work Psychologie*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Atkinson, R. (1990). *The Life story interview*. Maine: University of Southern Maine.
- Aydin, C. (2012). Transcendentie en het innerlijke. *International Journal in Philosophy and Technology*, 258-280.
- Baarda, B., Bakker, E., Fischer, T., Julsing, M., Goede, M. d., Peters, V., & Velden, T. v. (2013). *Basisboek kwalitatief onderzoek*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.
- Baars, H., Uffing, H., & Dekkers, G. (1990). *Sociale netwerkstrategieën in de sociale psychiatrie*. Houten: Bohn Stafleu & Lochem.
- Banis, J. (2016). *X-factor for innovation: Identifying future excellent professionals*. Enschede: Saxion.
- Banis, J., van Dijk, T., van der Donk, S., Gellevij, M., van Kempen, M., Lammers, M., . . . ter Woord, R. (2013). *Saxion Programma Excelleren*. Den Haag: Sirius Programma, excellentie in het hoger onderwijs.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior : A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 103–118.
- Bauman, Z. (2000). *Liquid Modernity*. Cambridge: Polity Press.
- Beck, U. (1992). From industrial society to risk society: Questions of survival, social structure and ecological enlightenment. *Theory, Culture & Society*, 97-132.
- Bohlmeijer, E., Mies, L., & Westerhof, G. (2007). *De betekenis van levensverhalen*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Boogerd, P., van Ruysseveldt, J., & van Dam, K. (2015). Creatief onder druk; De rol van tijdsdruk, creativiteitseisen en creativiteitsoriëntatie. *Gedrag en Organisatie*, 134-153.
- Brink, C. (2013). *Zelfregie, eigen kracht, zelfredzaamheid en eigen verantwoordelijkheid*. Utrecht: Movisie.
- Bron, J. (2006). *Een basis voor burgerschap*. Enschede: Stichting Leerplanontwikkeling.
- Bron, J., Veugelers, W., & van Vliet, E. (2009). *Leerplanverkenning actief burgerschap*. Enschede: SLO.
- Cames, A. (2014, December 31). *Albert Camus: the paradoxical philosopher*. Retrieved from gulfnews.com: <http://gulfnews.com/culture/people/albert-camus-the-paradoxical-philosopher-1.1434436>

- Church, A. (1997). Managerial self-awareness in high-performing individuals in organizations. *Journal of applied psychology*, 281-292.
- Corporaal, S., Alons, M., & Vos, M. (2015). *Werken in de nieuwe industriële realiteit*. Enschede: TechYourFuture.
- Dijk, T. v., Donk, S. v., Gellevis, M., Mannetje, J. '., & Woord, R. t. (2012). *Saxion Programma Excelleren*. Enschede: Saxion.
- Furedi, F. (2016, April 16). Socioloog Frank Furedi: 'Angst is dodelijker dan terrorisme'. *De kennis van nu*.
- Griffin, M., Neal, A., & Parker, S. (2007). A New Model of Work Role Performance: Positive Behavior in Uncertain and Interdependent Context. *Academy of Management Journal*(50), 327-347.
- Groen, M. (2011). *Reflecteren de Basis*. Houten: Noordhoff Uitgevers.
- Gubrium, J., & Holstein, J. (2002). *Handbook of interview research*. London: Sage publications.
- Hackman, J., & Oldham, G. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 250-279.
- Hagens, K., & Kraaijvanger, H. (2013). *Hoe leren medewerkers*. Wehl: Reinland Advies.
- Hammond, M., Neff, N., Farr, J., Schwall, A., & Zhao, X. (2011). Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 90-105.
- Henkel, L. (2015). *Van een verzorgingsstaat naar een verzorgende participatiestaat*. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Hoekstra, K. (2016). *Het belang van sociale netwerken in een geïndividualiseerde samenleving*. Retrieved from Khoekstra: <http://khoekstra.nl/wp-content/uploads/2016/04/Het-belang-van-sociale-netwerken-in-een-geindividualiseerde-samenleving.pdf>
- Jong, J. d., & Hartog, D. d. (2005). Determinanten van innovatief gedrag: een onderzoek onder kenniswerkers in het MKB. *Gedrag & Organisatie*, 235-259.
- Langfred, C., & Moye, N. (2004). Effects of task autonomy on performance: An extended model considering motivational, informational, and structural mechanisms. *Journal of Applied Psychology*, 934-945.
- Lin, N. (2001). *Social capital: a theory of social structure and actions*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lipsky, M. (2010). *Street-Level Bureaucracy, 30th Ann. Ed.: Dilemmas of the Individual in Public Service*. New York: Russell Sage Foundation.
- Madjar, N., Oldham, G. R., & Pratt, M. G. (2002). There's No Place like Home? The Contributions of Work and Nonwork Creativity Support to Employees' Creative Performance. *The Academy of Management Journal*, 757-767.

- Mcgregor, S. (2004). *The Nature of Transdisciplinary Research and Practice*. Halifax: Mount Saint Vincent University.
- McLaren, P. (1994). *Critical pedagogy, political agency, and the pragmatics of justice: the case of lyotard*. Los Angeles: University of California.
- Mental Health Daily. (2016). *What Is Cognitive Flexibility?* Retrieved from <http://mentalhealthdaily.com>: <http://mentalhealthdaily.com/2015/07/24/what-is-cognitive-flexibility/>
- Moore, A., & Malinowski, P. (2009). Mediation, mindfulness, and cognitive flexibility. *Conscious Cognition*, 176-186.
- Möring, M. (1997). *In Babylon*. Amsterdam: J.M. Meulenhoff.
- Motivaction. (2007). *Beschrijving van de vier burgerschapsstijlen*. Rijksoverheid.
- Movisie. (2016, mei 19). Zonder empowerment geen participatiesamenleving. *Movisie*.
- Munnik, R. (2009). *God zegene de greep*. Tilburg: Universiteit Tilburg.
- Nicolescu, B. (1997). *The Transdisciplinary Evolution of the University Condition for Sustainable Developmen*. Retrieved from [ciret-transdisciplinarity: http://ciret-transdisciplinarity.org/bulletin/b12c8.php](http://ciret-transdisciplinarity.org/bulletin/b12c8.php)
- Nijhof, E. (2016, december 9). *Zelfsturende teams in de thuiszorg*. Retrieved from Wijkteamswerken: <http://www.invoorzorg.nl/docs/ivz/VIL%2013046%20Publicatie%20Prototype.pdf>
- Nonaka, I. (1991). The knowledge-creating company. *Harvard Business Review*, 96-104.
- Onderwijsraad. (2012). *Verder met burgerschap in het onderwijs*. Den Haag: Onderwijsraad.
- P21. (2016, Januari). *Life and career skills*. Retrieved maart 14, 2017, from Partnership for 21st Century Skills: http://www.p21.org/storage/documents/docs/P21_framework_0816.pdf
- Paffen, P. (2009). Zelfkennis ontwikkelen nodig om te kunnen leidinggeven. *Tijdschrift voor Management Development*, 26-29.
- Parson, F. (1967). *Choosing a vocation*. New York: Agathon Press.
- Patterson, F., Kerrin, M., & Gatto-Roissard, G. (2009). *Characteristics & Behaviours of Innovative People in Organisations*. Londen: City University.
- Riet, P. v., Strijker, I., & Trooster, W. (2011). *Opzet en uitvoering van onderzoek*. Zwolle: Windesheim.
- Rietzschel, E. F. (2015). De creatieve paradox van autonomie en structuur. *Gedrag en Organisatie*, 118-133.
- RTL Nieuws. (2017, maart 28). *RTL Z*. Retrieved from [rtlz.nl: http://www.rtlz.nl/business/ondernemers/musk-begint-neuralink-wil-microchips-implanteren-in-hersenen](http://www.rtlz.nl/business/ondernemers/musk-begint-neuralink-wil-microchips-implanteren-in-hersenen)

- Scheffers, M. (2010). *Sterk met een vitaal netwerk*. Bussum: Coutinho.
- Schnabel, P., Dam, G. t., Douma, T., Eijk, R. v., Tabarki, F., Touw, A. v., . . . Visser, M. (2016). *Ons onderwijs 2032*. Den Haag: Platform onderwijs 2032.
- Schyns, P. (2016). *Kiezen bij de kassa*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Scott, G., Leritz, L., & Mumford, M. (2004). The effectiveness of creativity training. *Creativity Research Journal*, 327-361.
- Scott, S. G., & Bruce A, R. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *The Academy of Management Journal*, 580-607.
- Scott, W. (1962). Cognitive complexity and cognitive flexibility. *American Sociological Association*, 405-414.
- Simonton, D. (2003). Scientific creativity as constrained stochastic behavior. *Psychological Bulletin*, 475-494.
- Sirius programma. (2014). *Hogescholen leiden hun talenten op tot excellente professionals*. Den Haag: Sirius.
- Staveren, M. v. (2015, maart 18). Risico's vermijden lukt niet, ermee omgaan wel. (J. v. Lopik, Interviewer)
- ten Dam, G., & Volman, M. (2004). Critical thinking as a citizenship competence: teaching strategies. *Elsevier*, 359-379.
- ten Dam, G., Geijssel, F., Reumerman, R., & Ledoux, G. (2010). Burgerschapscompetenties: de ontwikkeling van een meetinstrument. *Sociologische Studiën*, 113-133.
- Unsworth, K., & Clegg, C. (2010). Why do employees undertake creative action. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 77-99.
- van Aalst, H. (2000). Leren in de netwerkmaatschappij. *Mensen-Kinderen*, 10-15.
- Van den Berge, W., Daas, R., Dijkstra, A. B., Ooms, T., & ter Weel, B. (2014). *Investeren in skills en competenties*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- van der Weerdhof, L. (2013, Juli). CQ-index: meetinstrument zonder betekenis. *L'eliXXor*.
- van Dierendonck, D. (2015, December 15). *Put 'human' back into HRM and let employees flourish*. Retrieved from discovery.rsm.nl: <https://discovery.rsm.nl/articles/detail/197-put-human-back-into-hrm-and-let-employees-flourish/>
- van Dijk, T., van der Donk, S., Gellevis, M., Jolise, ' M., & ter Woord, R. (2012). *Saxion Programma Excelleren*. Enschede: Saxion.
- van Dijk, T., van der Donk, S., Gellevis, M., 't Mannetje, J., & ter Woord, R. (2012). *Verbinden wat er zo nog niet was*. Enschede: Saxion Programma Excelleren.

van Riemsdijk, M. (2015). *De toekomst van arbeid?* Retrieved from
https://saxion.nl/wps/wcm/connect/1527ca2c-7f40-4192-8b03-ed57419bccd7/2015+-+Van+Riemsdijk+-+De+toekomst+van+arbeid_NADA.pptx?MOD=AJPERES&CACHEID=1527ca2c-7f40-4192-8b03-ed57419bccd7

van Riemsdijk, M. (2015). *De toekomst van arbeid?* Retrieved from saxion.nl:
<https://www.dropbox.com/s/ybq10qrbip7uoh9/2015%2B-%2BGeusendam%2B-%2BNorma-Saxion%2BSmart%2BIndustries%20%284%29.pptx?dl=0>

Vereniging van Universiteiten, V. H. (2016). *Gesprek over burgerschap en actualiteit vereist leiderschap docent én CvB*. Den Haag: Adviseur Public Affairs.

Vos opleiding en advies. (2014). *Digital Storytelling voor iedereen* . Retrieved from
Vosopleidingadvies: <http://vosopleidingadvies.nl/digital-storytelling/ds-voor-iedereen/>

BIJLAGE I. VRAGEN VOOR INTERVIEW

Bedankt dat je wilt deelnemen aan dit interview. Het interview bestaat uit twee gedeelten; een gedeelte levensverhalen en een gedeelte competentiegericht vragen. Tussendoor is er wat ons betreft ruimte voor een pauze van 10 minuten. Je mag zelf aangeven wanneer die nodig is. We beginnen straks met het levensverhaal en hiervoor heb je de vraag gekregen om iets mee te nemen wat jouw periode na het afstuderen symboliseert. Wij zullen de tijd in de gaten houden en de structuur van het interview.

Levensverhalen:

Wat heb je gedaan na het afstuderen?

Welke ervaring tijdens/na het honours heeft je het meest veranderd?

Competentiegericht interview

Het volgende onderdeel is het competentiegericht interview. We hebben 8 competenties die we gaan bevragen. Eerst zal de competentie gedefinieerd worden en vervolgens zullen we hier verder op in gaan.

Gevarieerd sociaal kapitaal

- Wat zou jij hieronder verstaan?
- Wij verstaan dit: de culturen, leeftijden, vakgebieden en geslachten van de mensen uit de omgeving. En de intensiteit van het contact met dit kapitaal.
- Kun je ons wat vertellen over je kapitaal, hoe ziet dit er uit?
- Situatie, Taak, Actie, Resultaat en Reflectie

Innovativiteit

- Wat zou jij hieronder verstaan?
- Wij verstaan dit: het bedenken en introduceren van iets nieuws en bruikbaar om zo een voordeel te behalen.
- Hoe zie je je eigen innovativiteit?
- Situatie, Taak, Actie, Resultaat en Reflectie

Cognitieve flexibiliteit

- Wat zou jij hieronder verstaan?
- Wij verstaan dit: het aanpassen aan veranderende situaties en daarnaast het kunnen schakelen tussen verschillende denkwijzen.
- Hoe zie je je eigen cognitieve flexibiliteit?
- Situatie, Taak, Actie, Resultaat en Reflectie

Samenwerken/multidisciplinair

- Wat zou jij hieronder verstaan?
- Wij verstaan dit: bij het oplossen van (maatschappelijke) vraagstukken, verder dan zijn eigen discipline kijken
- In hoeverre ben je Multidisciplinair?
- Situatie, Taak, Actie, Resultaat en Reflectie

(zelf)Kritiek, reflectie

- Wat zou jij hieronder verstaan?
- Wij verstaan dit: de eigen ervaringen kritisch evalueren en in verband brengen met andere disciplines.
- Hoe zie je je eigen reflectieve vermogen?
- Situatie, Taak, Actie, Resultaat en Reflectie

Maatschappelijk bewustzijn

- Wat zou jij hieronder verstaan?
- Wij verstaan dit: hieronder wordt verstaan de kennis van de maatschappij en de zoektocht naar een maatschappelijke betekenisgeving.
- Hoe sta je in de maatschappij
- Situatie, Taak, Actie, Resultaat en Reflectie

Transcedent

- Wat zou jij hieronder verstaan?
- Wij verstaan dit: de manier waarop iemand in het leven staat en kijkt naar zijn of haar omgeving.
- Hoe sta je in het leven?
- Situatie, Taak, Actie, Resultaat en Reflectie

Pro activiteit

- Wat zou jij hieronder verstaan?
- Wij verstaan dit: de wijze waarop iemand zelf op zoek gaat naar oplossingen voor zijn of haar problemen, zelf keuzes maakt en kansen zoekt om zich persoonlijk te ontwikkelen.
- Hoe proactief ben je?
- Situatie, Taak, Actie, Resultaat en Reflectie

Wat heb je nodig van je organisaties, je omgeving of het (honours)onderwijs, om de eerder besproken competenties verder tot ontwikkeling te laten komen in hun leven?

Wat belemmert je in je organisaties, je omgeving of het (honours)onderwijs om de eerder besproken competenties tot ontwikkeling te laten komen in hun leven?

Bedankt voor je deelname aan het interview

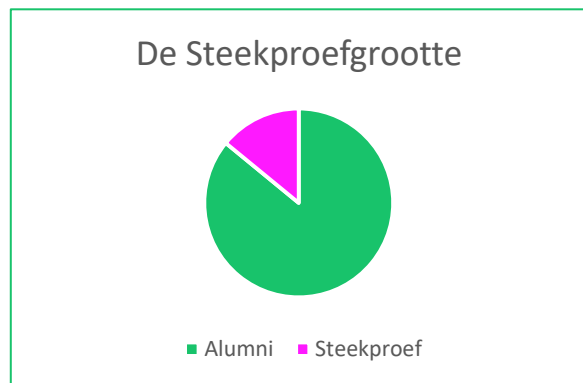
BIJLAGE II. BETROUWBAARHEID EN VALIDITEIT

Betrouwbaarheid

De betrouwbaarheid van een onderzoek bepaald de mate waarin het onderzoek te herhalen is met dezelfde uitkomsten (Baarda, et al., 2013).

Om het onderzoek zo betrouwbaar mogelijk te houden, zijn er een aantal maatregelen genomen.

- Er is gekozen om studenten uit alle zes de honoursprogramma's van Saxion te interviewen. Elk programma heeft, hoewel hetzelfde competentieprofiel, een ander karakter en door van elk programma een drietal alumni te bevragen, is de steekproef representatief voor het gehele top-talentonderwijs van Saxion.
- Het totaal aantal honoursalumni van Saxion bedraagt 128. Hiervan zijn er ($6 * 3 = 18$) geïnterviewd. De totale steekproefgrootte bedraagt dus 14,06%.
- Er is door twee interviewers samen een interview afgenomen. Dat beperkt de kans tot afdwalen en zorgt ervoor dat er vastgehouden kan worden aan het topic.
- Er is gebruik gemaakt van een topiclijst met standaardvragen over de acht competenties. Deze topiclijst is bij elk interview als leidraad gebruikt om het interview vorm te geven.
- De interviews zijn afgenomen in een, voor de respondent, vertrouwde omgeving. Dit maakt dat de respondenten allereerst niet of minder hoeven te reizen waardoor ze fitter zijn en een betere concentratie hebben. Daarnaast zorgt deze vertrouwde omgeving ervoor dat het makkelijker is voor de respondent om over vertrouwelijke en persoonlijke onderwerpen te praten.
- Er zal vooraf aan de respondenten gevraagd worden om enkele voorwerpen mee te nemen die het verhaal ondersteunen. Dit maakt dat de respondent een houvast heeft tijdens het vertellen van het verhaal. Hierdoor zal het onderwerp ook in de context blijven.
- Er zal gedurende het interview gebruik gemaakt worden van opnameapparatuur.
- Er zal gebruik gemaakt worden van zowel storytelling als een semigestructureerd competentiegericht interview. Deze triangulatie maakt dat de objectiviteit van het interview groter is.



Figuur 4. Overzicht steekproefgrote

Daarnaast zijn er ook enkele toevalsfactoren die de betrouwbaarheid verminderen.

- De gemoedstoestand van de respondent en interviewers. Een respondent zal heel anders antwoorden op het moment dat hij of zij in een vrolijke gemoedstoestand is dan op het moment dat hij of zij in een verdrietige gemoedstoestand is. Deze zal heel andere vragen stellen op het moment dat hij een vrolijke gemoedstoestand heeft dan op het moment dat hij een verdrietige gemoedstoestand heeft.
- De band van de interviewer met de respondent. De interviewers zijn beiden deelnemers aan een honoursprogramma. Dat maakt dat er een band kan zijn die invloed heeft op de vragen en antwoorden tijdens het interview. Een onderzoeker kan subjectief oordelen. Door met twee interviewers het interview af te nemen wordt dit voor een deel ondervangen maar dit biedt geen uitsluitel.
- De karakters van de interviewers en respondenten kunnen zorgen voor een positieve of negatieve invloed op het interview.
- De omstandigheden van het interview. Ondanks dat er is afgesproken op een, voor de respondent, vertrouwde ruimte, kunnen er afleidende factoren als ruis, huisdieren, medehuisbewoners of collega's aanwezig zijn waardoor de concentratie afneemt.

Validiteit

Onder validiteit wordt verstaan de mate waarin de verkregen resultaten geldig zijn. Betrouwbaarheid is een voorwaarde voor validiteit. Validiteit gaat hierin echter verder doordat er bij validiteit ook gekeken wordt of de resultaten wel werkelijk van belang zijn en invloed hebben op het onderzoek. Ofwel: meet je wat je wilt meten.

Bij validiteit wordt onderscheid gemaakt tussen Interne validiteit namelijk de mate waarin de conclusies van het onderzoek geldig zijn voor de onderzoeksgroep en externe validiteit. Hieronder wordt verstaan de mate waarin conclusies te vertalen zijn naar een groter geheel. Met andere woorden; zijn de resultaten te generaliseren naar de rest van de doelgroep en kan er zodoende iets over de gehele groep gezegd worden (Baarda, et al., 2013).

- Om tot een representatieve doelgroep te komen, waardoor de uitkomsten van het onderzoek iets kunnen zeggen over de gehele groep toptalent studenten, wordt er aan de programma coördinatoren gevraagd, welke drie namen ze naar voren zouden willen schuiven als goede voorbeelden van hun programma. Deze groep van 18 studenten die daaruit volgt, is ten opzichte van de totale groep van 128 afgestudeerde honoursstudenten een redelijk goede afspiegeling. Dit betekent een afspiegeling van 14%. Doordat de studenten ook van verschillende opleidingen komen, biedt dit tevens een afspiegeling van de jonge professionals ten opzichte van de Citizen X.

- Door gebruik te maken van een storytelling methode kan er nauwkeuriger achterhaald worden wat er bij een persoon speelt. Zeker als daarbij ook gebruik wordt gemaakt van een aantal voorwerpen of andere ondersteunende middelen. Door naast storytelling ook gebruik te maken van een semi gestructureerd interview, kunnen de resultaten gecontroleerd worden en kan er een betrouwbaar beeld verkregen worden van de competenties van de respondent.

Etnische overweging

Ethiek en integriteit zijn belangrijk in onderzoek. Hiervoor zijn een aantal redenen aan te wijzen. Allereerst zijn de onderzoeksobjecten in dit onderzoek mensen. Respondenten steken tijd en moeite in deelname. Daarnaast kunnen de conclusies stigmatiserend zijn voor de effectevaluatie waardoor er een beeld ontstaat van de gehele groep dat wellicht niet klopt. Tot slot kunnen er ook bezwaren zijn aan het onderzoek zelf.

Algemeen kan gesteld worden dat een onderzoek ethisch verantwoord is wanneer het voldoet aan een aantal eisen die betrekking hebben op de respondenten, maar ook op de onderzoekers.

BIJLAGE III. INTERVIEW

Dit betekent dat het interview deze opbouw zal gaan krijgen:

1. Introductie/kennismaking
 - 1.1. Doel onderzoek nog eens benoemen
 - 1.2. (Keuze van) levensverhalen uitleggen
2. Levensverhaal
 - 2.1. Interviewer geeft een situatie die bekend is vanuit het onderwijs.
 - 2.2. Respondent kan een verhaal vertellen vergelijkbaar aan de situatie gegeven door de interviewer.
 - 2.3. Interviewer geeft een 2^{de} situatie vanuit het onderwijs.
 - 2.4. Respondent kan een 2^{de} verhaal vertellen vergelijkbaar aan de situatie gegeven door de interviewer.
 - 2.5. Onderdeel levensverhalen wordt afgesloten en er is ruimte voor een pauze.
 - 2.6. Het competentiegericht interview wordt geïntroduceerd.
3. Competentiegericht interview
 - 3.1. De opbouw van de STARR-methode wordt toegelicht door de interviewer.
 - 3.2. Interviewer legt de eerste competentie (Gevarieerd sociaal kapitaal) voor aan de respondent.
 - 3.3. De respondent antwoordt aan de hand van de STARR-methode.
 - 3.4. Interviewer legt de andere zeven competenties voor aan de respondent, waarna de respondent antwoord geeft via de STARR-methode.
4. Interviewer geeft een korte samenvatting van het gesprek.
5. Interviewer sluit het interview af en bedankt de respondent.

BIJLAGE IV. DEFINITIES VAN DE COMPETENTIES

Gevarieerd sociaal kapitaal: Hiermee wordt bedoeld de culturen, leeftijden, vakgebieden en geslachten van de mensen uit de omgeving. En de intensiteit van het contact met dit kapitaal.

Innovativiteit: Hiermee wordt bedoeld het bedenken en introduceren van iets nieuws en bruikbaar om zo een voordeel te behalen.

Cognitieve flexibiliteit: Hiermee wordt bedoeld het aanpassen aan veranderende situaties en daarnaast het kunnen schakelen tussen verschillende denkwijzen.

Multidisciplinair: Een multidisciplinaire medewerker kijkt bij het oplossen van (maatschappelijke) vraagstukken, verder dan zijn eigen discipline

(zelf)Kritiek, reflectie: De Citizen X als student kan zijn eigen ervaringen kritisch evalueren en in verband brengen met andere disciplines.

Maatschappelijk bewustzijn: Hieronder wordt verstaan de kennis van de maatschappij en de zoektocht naar een maatschappelijke betekenisgeving.

Transcedent: De manier waarop iemand in het leven staat en kijkt naar zijn of haar omgeving.

Pro activiteit: De wijze waarop iemand zelf op zoek gaat naar oplossingen voor zijn of haar problemen, zelf keuzes maakt en kansen zoekt om zich persoonlijk te ontwikkelen

BIJLAGE V. VERDELING VAN DE STEEKPROEF

Programma:	Aantal alumni		Aantal respondenten	
Creativity in Finance & Management	6		3	
Health Care & Social Work	12		3	
Innovation and Business Creation	16		3	
Liberal Arts & Sciences: Global Citizenship	28		3	
Natural Leadership	11		3	
Changing Cities: People, Places and Choices!	31		3	
Overige 5 programma's	24		0	
Totaal:	128	100%	18	14,06%

BIJLAGE VI. RESULTATEN ASPECTEN

Proactiviteit

Alle respondenten lieten tekenen zien van proactiviteit nadat ze waren afgestudeerd. Op het gebied van proactiviteit is er gekeken naar het anticiperen op problemen, het stellen van effectieve veranderdoelen, het doen van taken die buiten de directe functieomschrijving liggen en de volhardendheid in het uitvoeren van werkzaamheden. Om bij dit laatste punt te beginnen is de alumni zoals beek uit de interviews een volhardende persoon. De respondenten laten zien dat als ze zich ergens in vastbijten, ze het niet zomaar weer loslaten, ook niet als ze tegen worden gehouden door de structuur van het bedrijf.

Quote: "Een voorbeeld daarvan is dat ze bezig wouden met een analyse, ... Ik houd niet echt van landjepik, maar ik wil dingen niet dubbel doen. Dan moet je even met hun in gesprek, en ze het teruggeven aan die mensen."

Daarnaast is de alumni actief opzoek naar uitdagingen om zich in vast te bijten. Acht respondenten lieten zien dat ze taken doen die buiten de directe functieomschrijving liggen en daar ook actief naar opzoek zijn, door in gesprek te gaan met planners en leidinggevenden. Deze extra werkzaamheden worden voornamelijk gekozen omdat de respondent zich wil verdiepen in complexere materie of zichzelf breder wil ontwikkelen. Een voorbeelden hiervan is een respondent die zich naast hun werk bezig houden met extra werkzaamheden buiten hun vakgebied, zoals een bedrijfskundige die bezig is met ICT en een accountant die bezig is met business analytics. Dat dit niet alleen in werk gebeurd, liet een respondent uit de groep van fulltime master studenten zien.

Quote: "... ook wel een innovatieve wereld om te kijken hoe wij dan sociale en ecologische problemen op kunnen lossen door, ... Dat is wel de westerse wereld. Dat is wel interessant. En die paper die ik daarvoor heb geschreven die ging over hoe de techno scene van Berlijn, kan worden als een religie. Ik schrijf zelf eigenlijk, terwijl, ik klasgenootjes heb die schrijven over India, over bijvoorbeeld moslim activisme rechten in India. Dat ik denk, dat is een beetje een ver van mijn bed show. Ik schrijf ook over, westerse dingen. Dat vind ik erg interessant."

Een ander onderwerp van pro activiteit die bij alle respondenten terug te zien was, was het anticiperen op problemen. De respondenten zijn allen op de één of andere manier tegen bepaalde problemen opgelopen. Dit kan zijn dat de overgang naar de master moeilijk zou gaan verlopen in verband met de leeftijd, maar ook dat respondenten geen werk konden vinden of dat ze niet opzoek waren naar een bepaalde persoon voor de studie. Uit de interviews bleek dat alle respondenten hier uit eigeninitiatief op zijn ingespeeld. Ze hebben niet afgewacht tot het moment zich aandiende, maar hebben actief gezocht naar tijdsbesteding of zijn voordat zich een deadline aandeed al bezig geweest met het zoeken naar een oplossing.

Als laatste is te zien dat een grote groep respondenten aangeeft dat ze opzoek zijn naar leerdoelen of verander doelen. Op basis van hun reflectie, blijft uit de interviews dat de respondenten opzoek gaan naar leermomenten om zich te ontwikkelen. Een aantal respondenten laat zien dat ze tijdelijk in een functie of bedrijf willen zitten en waarna ze daar zijn uitgeleerd, weer opzoek willen naar een nieuwe baan.

De respondenten laten allen zien dat ze niet passief willen reageren op wat de wereld ze aanbied, maar dat ze actief opzoek gaan naar kansen om zichzelf te ontwikkelen.

Innovativiteit

Onder de competentie innovativiteit is er gekeken naar de creativiteit van de respondent, naar de idee generatie, de idee implementatie en de idee promotie. Op het gebied van creativiteit laten zes respondenten zien dat ze de creativiteit in hun leven missen, maar het wel belangrijk vinden. Voornamelijk door de drukte van het werk, de structuur in het werk of de opleiding, is het voor de respondenten niet mogelijk om veel creativiteit te laten zien. De creativiteit waar de respondenten wel tijd voor hebben laten ze terug komen in knutselen, schrijven en koken. Dit is echter meer ter ontspanning van werk of de opleiding, dan dat het geïntregeerd is in het werk of de opleiding.

Als er wordt gekeken naar het genereren van ideeën dan worden er door de respondenten meer voorbeelden genoemd. Hierin is te zien dat een twaalfstal respondenten op de één of andere manier bezig is geweest met het bedenken van nieuwe concepten in het werk. Dit verschilt van het opzetten van trainingen en het opzetten van een stichting door de groep ondernemers, tot de werkende groep die ideeën aandragen voor een project.

Quote: "In de praktijk zat ik bij betaalbaar drie renoveren. ... En dit is een netwerk wat dankzij mijn afstuderen is opgericht waarin ik mag organiseren, mensen mag begeleiden, coachen, bij elkaar brengen. En wat het mooiste van dit concept is, zoals je ziet, we gaan de bouwplaats op, je hebt daar gewoon presentaties van mensen van hoe ervaren jullie het. ... Wij willen echt wat concreets doen. Dat hebben we gedaan. Inmiddels zijn er drie tools ontworpen. Die zijn gemaakt door de deelnemers zelf."

In bovenstaande quote komt ook het idee implementeren en het idee promoten terug. Iets dat vaker terug te zien is in innovatie. De respondenten zijn in de meeste gevallen, na het bedenken van een idee, ook bezig geweest met de implementatie en de promotie van dit idee. Uitzonderingen liggen op het gebied het niet kunnen bedenken van een nieuw idee, maar het wel uit kunnen werken. Deze respondenten gaven aan dat ze het lastig vonden om nieuwe ideeën te bedenken, maar een idee wel uit kunnen werken.

Samenvattend vonden de respondenten innovativiteit een lastige competentie, waarin ze veel belemmeringen vonden door de structuur van het bedrijf of de opleiding.

Cognitieve flexibiliteit

Op het gebied van cognitieve flexibiliteit is er gekeken naar de vaardigheid van de respondenten om zich aan te passen aan de situatie, zich aan te passen aan verschillende rollen en het stapsgewijs schakelen om complexe situaties of problemen te overzien.

De respondenten veelal zien dat in staat zijn om zich aan te passen naar de situatie en wat die situatie van hun verlangd. Hierin worden de voorbeelden genoemd, als het schakelen tussen werk en de opleiding, maar ook het schakelen tussen verschillende tijdelijke teams. Respondenten gaven aan dat het schakelen tussen situaties zich vooral voordoet in een multidisciplinaire context, vooral als er wordt gesproken over werk. Een andere vorm van het schakelen tussen situaties die uit de interviews naar voren kwam was het schakelen tussen verschillende culturen. Hiervan was sprake bij de groep wereldreizigers, maar ook bij respondenten die na het afstuderen zijn verhuist.

Een andere vorm van cognitieve flexibiliteit die is waargenomen is het zich aan te passen aan verschillende rollen. Voorbeelden hiervan kwamen in een grote mate uit de respondenten uit de zorg sector. De respondenten uit deze sector ondervonden daarin dat ze vaak schakelen moesten tussen rollen. Dit was soms wel tegenstrijdig, zoals in het onderstaande voorbeeld. Hierbij moet gedacht worden aan het wisselen tussen de business kant en de cliënt kant. Ook deze vorm van cognitieve flexibiliteit komt veel terug in de context van het multidisciplinair werken.

Quote: “Stel je krijgt iemand met een psychose bij mijn vrijwilligers organisatie, ... Bij mijn vrijwilligers organisatie ga je er dan heel erg op in van hoe is dat voor jou, wat moeilijk moet dat voor je zijn en ik ben er nu voor je. ... en bij mijn stage in toegepaste psychologie was het echt van hoe lang heb je dat al, welke klachten heb je; heb je hier last van, heb je hier last van? Oké, dan kunnen we dat afvinken, heb je het eerder gehad? Dat soort dingen. Dus meer feitelijk.

Als laatste was er bij een klein aantal van de respondenten sprake van het stapsgewijs schakelen. Hiervan was sprake in het geval een respondent werkte met verschillende aandachtsgebieden in het werk, of als er sprake was van een grote verandering in denken, zoals te zien was bij de wereldreizigers groep.

Samenwerken

Binnen de competentie samenwerken is er gekeken of er sprake was van samenwerken in het werk en daarnaast op welk niveau er is samengewerkt. Hiervoor is de onderverdeling gemaakt in multidisciplinariteit, het verder kijken dan het eigen vakgebied en het zoeken van verbindingen van buiten.

Alle respondenten werken op de één of andere manier samen met mensen. Hierin verschilden de antwoorden van het nooit alleen werken, tot het balanceren van het alleen werken en het samenwerken. Zowel de fulltime master studenten, als de wereldreizigers en de werkenden hebben samengewerkt. Het grootste deel van deze groep werkt samen op een multidisciplinair niveau. Dit betekent dat ze in teamverband samenwerken, met mensen vanuit een andere discipline. Hierbij werden voorbeelden genoemd van het samenwerken met ambtenaren, de financiële afdeling, ICT'er en met lijnmedewerkers.

Quote: "Omdat je samen omdat gezamenlijk heb je echt wel iets te bereiken. Zij zijn de financiers, wij zijn de zorg leveraars, dus daar moet je eigenlijk elkaar vinden om elkaar, om dat in de praktijk te brengen. En dan, en nu probeer ik dan echt te kijken van ze moeten het zelf ook begrijpen, je probeert het ook uit te leggen, je probeert modellen daarop los te laten zeg maar, dus dat is eigenlijk het eerste waar ik dan aan denk. Je zorgt dat de anderen jou snappen zodat jij ook krijgt wat jij dan weer nodig hebt."

Daarnaast waren er enkele respondenten die een rol hebben die buiten hun eigen vakgebied gaat en vanuit die rol ook samenwerken. Een voorbeeld hiervan is zoals ook al eerder benoemd de accountant met een data analist werkzaamheden en een HRM'er die samenwerkt met een natuurkundige.

(zelf)Kritiek, reflectie

(zelf) Kritiek en reflectie, waren een veel besproken thema in de interviews. Binnen deze competentie is er gekeken naar de ideologische motieven van de respondenten, het reflecteren op het eigen gedrag, het herkennen van sociaal onrecht en het zelfbeeld.

Reflectie op het eigen gedag en keuzes die zijn gemaakt kwamen in alle interviews terug en hadden een aanzienlijke rol in de interviews. Alle respondenten keken tijdens het interview terug om hun eigen keuzes. De respondenten vertelden tijdens de interviews hun moeilijke momenten en de keuzes die ze hebben gemaakt. De respondenten geven vervolgens aan wat ze hebben geleerd van de situatie.

Quote: "En ik heb van Singapore wel geleerd van, ik hoef niet naar een ver land toe. ... Het was de groep mensen in die situatie dat maakte dat ik bepaalde dingen leerde."

Quote: "ik denk ook wel dat ik privé ook wel wat bezig ben met mijn eigen dingen doen. ... Bijvoorbeeld ik wil binnenkort heel graag in gesprek met een hypotheekadviseur om te kijken of ik misschien een huisje kan kopen. En dat is aan de ene kant superspannend. Maar aan de ander kant denk ik wat kan mij gebeuren? ... Ik had toch eerder voor veilig gekozen, ja daarin ook wel wat meer de uitdagingen aangaan. Kijken naar mogelijkheden en kansen en minder vast blijven zitten in het veilige. Soms ook heel beperkend."

Quote: "Maar ik vond het ook op dat moment nog wel moeilijk. Want je wordt toch nog wel gezien als een halve stagiaire ook en ik wilde me op dat moment daar ook wel bewijzen en alles. Ja, en achteraf gezien had ik dat ook misschien wel eerder moeten doen. maar, ja, het is ook altijd moeilijk als je midden in een proces zit om dat dan te herkennen terwijl je dan, als je er iets meer uit bent, dan is het iets makkelijker om hulp te vragen zeg maar."

Door te reflecteren op de keuzes zijn ze gekomen tot hun zelfbeeld. In dit onderdeel is te zien dat de respondenten vanaf een afstand naar hun persoonlijkheid kijken en dat ze weten wat ze aan het doen zijn. Door de lessen die ze hebben geleerd en de reflectie die ze daar op hebben getoond, geven alle respondenten aan anders naar het leven te kijken. Respondenten zijn kritisch ten opzichte van zichzelf en durven hun zwaktes en sterktes toe te geven.

Quote: "Ja dat is heel erg bepalend, maar ik denk dat als je, vaak als je je er van afkeert, ... Ik ben nog steeds de zelfde persoon, zelfde onhebbelijkheden, als ja snel geïrriteerd en boos bent ben je dat nog als je 80 bent. En dat is wel iets, waar onze leer in geeft. Dat je iets in je hebt, dat er iets in je woont, waar je van weet, dat is niet goed, dan kun je daar sterk tegenaan gaan. Dan kun je daar vrij van worden. Als je zegt dat doe ik niet, daar geef ik niet aan toe, dan verdwijnt dat op een gegeven moment wel."

Quote: "Er komen steeds nieuwe consultants binnen. En die consultants moeten ook wegwijs gemaakt worden hoe ons systeem werkt. ... En op dat soort momenten kun je terugkijken op je eigen kennis. Als je iets niet uit kunt leggen, dan snap je het niet. zo simpel is het."

Uit dit zelfbeeld volgt ook een kritische blik ten opzichte van de maatschappij en het ontkennen van onrecht in de maatschappij. De onderwerpen die de respondenten aangeven liggen voornamelijk op het gebied van de zorg en het welzijn. De respondenten zien hierin de vele missers en de gevolgen voor de cliënten.

Deze kritische blik en het zelfbeeld komt in vele gevallen terug in de ideologische motieven van de respondenten. De respondenten geven aan dat ze ergens voor staan en dat ze dat willen ontwikkelen. Zo geeft een respondent aan dat zijn keuzes gebaseerd zijn op zijn verleden, maar dat hij daarom bewuste keuzes maakt voor een opleiding. Daarnaast is er een respondent met een sterke geloofsovertuiging en kijkt vanuit die blik naar de wereld. Voor de respondenten is er een mate van passie en overtuiging waarom ze de keuzes maken die ze maken.

Quote: "ik zie mijzelf wel heel erg, ergens in een organisatie een bepaalde. Ik kan niet vertellen wat ik ga doen, welke functie of, maar ik zie mijzelf wel een ideaal beeld voor mij. ..., het liefste ga ik via, via naar binnen. En uiteindelijk hoop ik iets te gaan doen, waardoor bedrijven mij gaat waarderen en ik niet alleen hun, dat ik echt iets voor dat bedrijf kan betekenen."

Quote: "Mijn passie is eigenlijk relevant zijn, dus waarde toevoegen en dat kan op elke manier. ... Ik weet van mijzelf dat ik volgend jaar, dan vind ik dit ook nog leuk, maar het jaar erop weet ik het nog niet. Dan werk ik misschien wel in een zorgtehuis, misschien ben ik daar wel enthousiast van geworden. Dus ik houd graag alle opties open. ... Ik houd niet zo van die routines."

Maatschappelijk bewustzijn

Voor maatschappelijke bewustzijn is er gekeken naar cultuur, kennis over Nederland en de maatschappelijke en politieke ontwikkelingen.

Vijf van de respondenten lieten in het interview zien dat ze vanaf een afstandje naar de cultuur van een organisatie, een opleiding of een instelling kunnen kijken. Deze vijf respondenten keken naar de inrichting van een organisatie, een opleiding of een instelling en konden beschrijven waar de problemen zitten.

Naast de cultuur lieten vier respondenten zien dat ze vanaf een afstandje naar de Nederlandse cultuur kunnen kijken. Dit gebeurt door één respondent vanuit zijn christelijke achtergrond. Een andere respondent kijkt vanuit zijn eigen kritische blik naar de verkiezingen en heeft zich verdiept in het politieke landschap. De basis daarvan lag op het de reflectie dat hij zag dat zijn leven politiek links was ingericht en zich bewust wou worden van de rest van het politieke landschap. De andere twee respondenten keken vanuit hun reis naar Gambia naar de Nederlandse samenleving en zagen vooral de verschillen in gedrag en het besef van tijd.

De grootste groep respondenten keek op het niveau van maatschappelijke en politieke ontwikkelingen naar de wereld. Respondenten beschreven de droevige status van de woningbouw in Nederland, anderen de slechte situatie in Gambia, de oorlog in Syrië en de krapte op de arbeidsmarkt. In de interviews gaven de respondenten te weten van de schrijnende situaties die ze zien en ervaren en wat dat met hun heeft gedaan.

Quote: "Als je ziet wat er in Syrië gebeurt, het is bijna dagelijks dat ik op zo'n website kijk, waar je een overzicht hebt van, dat is een website, dat is een kaart, daar kleuren ze in, wel gebied door welke partij in handen is en dan laten ze aan de hand van social media feeds laten ze op die gebieden zien wat daar gebeurt. ..., ik vind het juist mooi, dat je iets hebt waarmee je echt het overzicht hebt van wat waar gebeurt, dat strategische boeit mij gewoon"

Quote: "Je ziet de jeugd, die vertrekt juist uit Gambia, economische vluchtelingen en eigenlijk is die jeugd nodig om het land op te bouwen. ... Je ziet ook wel dat sommige jeugd wel wil en anderen zien geen kansen meer. Je moet ze laten zien dat er nog wat te doen is. Hun beelden ook, veranderen hoe Europa is. ... Dus dat hebben ze daar, zien ze ook anders, ze zien alleen maar foto's dat wij alles hebben, maar ze zien niet dat wij hard moeten werken, studeren, tijd in moeten investeren, dat zien ze niet."

Transcendentie

Hoe sta je in het leven en wat is je passie. Transcendentie was vooral gericht op de levenshouding van de respondenten en de zingeving in het leven van de respondenten.

Een antwoord dat alle respondenten gaven als antwoord op de vraag hoe sta je in het leven was 'positief'. Respondenten gaven aan dat ze dingen doen in het leven waar ze energie van krijgen en waardoor ze worden uitgedaagd. Leren is ook een belangrijk thema.

Quote: "Ik vind het sowieso heel leuk als je zelf ergens heel erg achter staat, dat je eerst iets niet snapt en dan later denkt van hey! Nu snap ik het wel of dat je dan eerst een nee krijgt en dan later vervolgens komt er toch een voorstel of komt er toch een ingang en dat heb je dan zelf bewerkstelligd. En dat vind ik heel leuk. Dus soms vind ik het juist wel fijn om nee te horen, en dan denk ik van wacht maar even dan ga ik jou overtuigen zeg maar. Dat vind ik leuk om te doen. Soms loop ik ook harder als ik even geslagen wordt. Dan denk ik wacht maar af, en dan, nou ja."

Quote: "Hoe ik in het leven sta? Vooral wel levensgenieter. Even kijken, hoe sta je in het leven. Vooral genieten van de mensen om mij heen. Mijn vriendin, vrienden. Denk dat ik ook wel avontuurlijk ben, ik wil graag extreme dingen doen. Nieuwe dingen, nieuwe dingen ervaren, dat vind ik erg leuk."

Quote: "Positief, ... Gelukkig, dankbaar natuurlijk. ..., zowel in als buiten het werk. Ik denk wel als een energieke positieve jongen. Af en toe wel wat donkere dagen."

Een thema dat naast de levenshouding belangrijk is, is de zingeving van de respondenten. Enkele respondenten doen naast hun werk vrijwilligerswerk, om zo een bijdrage te leveren aan de maatschappij. Bij andere respondenten zit de zingeving meer op het persoonlijke gebied en zoeken ze zingeving door bezig te zijn met leren en met doelen stellen. Ook hierbij is de passie een belangrijk thema, vooral bij de groep ondernemers. Ook abstractere thema's worden genoemd, zoals het willen zijn van betekenisvol voor de omgeving.

Gevarieerd sociaal kapitaal

De laatste competentie is het gevarieerde sociale kapitaal van de respondenten. De respondenten gaven in het interview aan dat ze op de één of ander manier wel een divers gezelschap aan mensen om zich heen hebben. Dit betekent dat ze mensen kennen uit verschillende groepen, zoals de opleiding, het honoursprogramma en hun oude vriendengroep. De inhoud hiervan verschilt voor de meeste respondenten ook. In deze groepen zitten bij de meeste respondenten mensen of uit een andere cultuur, of uit andere werkgebieden, of uit verschillende steden, of van verschillende leeftijden. Daarnaast noemen veel respondenten de lange en vaak hechte relatie met hun oude vrienden(groep) of familie.

Binnen deze competentie wordt ook het ondersteunen van elkaar enkele keren benoemd. Hierbij valt de denken aan het noaberschap binnen een buurt, maar ook collega studenten en vrienden waarmee de respondenten samen werken en elkaar ondersteunen.

Binnen de eerder genoemde deelonderwerpen is ook het opbouwen en onderhouden van het netwerk van belang. Antwoorden binnen deze competentie liggen op het gebied van het aangaan van professionele relaties, waar mee de respondent kan sparren. Anderzijds wordt er door een respondent genoemd het opbouwen van een relatie met Gambiaanse studenten en het opbouwen van een relatie met de collega's.

Trots

Een laatste vraag die is gesteld is; 'waar ben je trots op?'. De resultaten uit die vraag waren wisselend maar gaven wel, naast het brede levensverhaal een extra inzicht in de levenshouding en persoonlijkheid van de respondenten.

Sommige respondenten waren blij met het punt waarop ze nu staan. Dat ze hun opleiding goed hebben doorlopen, dat ze hebben geleerd om dingen los te laten en anders naar de wereld te kijken of dat ze een hectisch jaar, met veel turbulentie hebben overleefd.

Quote: "Ik denk wel in dat ik mijzelf afgelopen jaren, als je kijkt vanaf de middelbare school tot aan nu, heel erg heb ontwikkeld. ... Ik had nooit gedacht dat ik, echt als coach, zeg maar, voor een groep zeg maar, zou ik hartstikke eng gevonden hebben. Dat heb ik me erg ontwikkeld tijdens mijn hbo opleiding, dat ik dat ik dat nu leuk vind om te doen end at ik er vertrouwen in heb gekregen om dat te doen. Daar ben ik wel heel trots op, dat ik mij heel erg op heb ontwikkeld."

Quote: "Eigenlijk als je kijkt waar ik vandaan kom. Ik was voeger best wel een rebelse jongen, mijn ouders zijn gescheiden op een vroege leeftijd, daar had ik best wel veel problemen van ondervonden. ... Ik ben nog lang niet bij mijn doel eigenlijk, maar ik ben goed op weg. Als ik kijk naar mijn, laat ik het zo zeggen, mijn verkeerde vrienden van vroeger, dan kan ik wel trots zijn op mijzelf, ... Ik was vroeger iemand die nooit over emoties sprak, ik klapte altijd dicht, ik werd eigenlijk heel emotioneel en kon er niet over praten terwijl ik er nu goed over kan praten en er ook graag over praat."

Echter laten de respondenten ook zien dat ze verder kijken dan zichzelf als ze gevraagd wordt waar de trots op zijn. Respondenten gaven ook aan dat ze trots waren op hun ouders en de manier hoe deze mensen voor ze hebben gezorgd en waar ze zelf in het leven staan. Anderen zijn trots hun grote en diverse vriendengroep, die ondanks de verschillen bij elkaar is gebleven.

Quote: "Op mijn ouders. Dat ze zich zo mooi, ze zijn gevlucht uit Afghanistan dat ze zich zo mooi hebben aangepast. Goed zijn geïntegreerd, ons goed hebben opgevoed. Wij goed terecht zijn gekomen. Ze zelf allebei een baan hebben. Dat alles goed gaat. Daar ben ik wel trots op. Enerzijds trots en anderzijds dankbaar. Dat is iets waar ik echt wel trots op ben. Dus dat is dan buiten een prestatie om. Waar ik trots op ben."

Enkele respondenten gaven ook aan dat ze vooral trots waren op dingen die ze in het werk hebben gedaan. Prestaties die ze hebben bereikt, zoals het opzetten van een nieuwe afdeling en de mooie uitkomsten die daar uit komen, een applicatie die is gebouwd, maar ook een boek dat is geschreven over het honoursonderwijs. Echter was 'waar ben je trots op' soms ook wel een moeilijke vraag voor de respondenten. Sommigen gaven aan niet trots te zijn of zoals in het voorbeeld hieronder, er niet lang bij stil te staan.

Quote: " Ik vier wel de succesjes maar dan is het voor mij ook heel erg snel: en nu weer verder. Ik vind het leuk dat het allemaal goed is gegaan, maar nu verder. Het is meer dat als ik naar het afgelopen jaar kijk en wat ik nu heb bereikt, dan ben ik daar best wel trots op. vooral als ik kijk naar hoe snel ik bepaalde zaken op heb kunnen pakken, en stappen heb kunnen maken, maar niet echt iets waarvan ik zeg van dit ga ik inlijsten of zo. Voor mij is het ook dat als ik een bepaald resultaat heb behaald en ik kan iets, dan wordt het normaal voor mij. Dan is het niks bijzonders meer. ... Trots is bij mij voor eventjes."

BIJLAGE VII. CODEBOOM

Voorwerp
Cognitieve Flexibiliteit
Aanpassen aan rollen Aanpassen aan situaties Stapsgewijs schakelen
Gevarieerd Sociaal Kapitaal
Diverse mensen Lange relatie Ondersteunt elkaar Opbouwen en onderhouden Regelmatig contact
Innovativiteit
Creativiteit Idee-implementatie Ideepromotie Ideegeneratie
Kritisch/Zelfbewust
Ideologische motieven Reflecteren op eigen gedrag Sociaal onrecht te herkennen Zelfbeeld
Maatschappij kritisch
Cultuur Kennis over Nederland Maatschappelijke en politieke ontwikkelingen

Pro activiteit
Anticipeert op de problemen Effectieve veranderdoelen Functieomschrijving Volhardend
Samenwerken
Buiten eigen vakgebied (transdisciplinair) Multidisciplinair Verbindingen van buiten (interdisciplinair)
Transcendentie
Levenshouding Omgeving Zingeving
Stimulerende factoren
Maatschappij Werk
Belemmerende factoren
Maatschappij Werk
Trots
Maatschappij Werk
Competentie nog te ontwikkelen
Rol HP
Gemist in HP