

Werken met de beroepsniveauprofielen van Logeion

‘Het gaat om wat je meeneemt aan tafel’



KARIN NIJHUIS, SENIOR CORPORATE COMMUNICATIONS ADVISOR UNIVERSITEIT TWENTE

Auteur Marjan Engelen

Fotograaf Wouter le Duc

Karin Nijhuis werkt als senior corporate communications advisor bij de Universiteit Twente. Op verzoek van C deed Nijhuis de BNP-scan: “Het onderscheid dat jullie maken tussen adviseren en begeleiden heeft me aan het denken gezet over mijn eigen ambities.”

Na de hbo Communicatie besloot Nijhuis om niet aansluitend een master te doen aan de universiteit, maar om aan het werk te gaan. “Een heel bewuste keus was dat. Doorstuderen sprak mij wel aan, maar ik wilde liever in de praktijk aan de slag. In de veertien jaar die ik daarna bij een provinciale bibliotheekorganisatie werkte, heb ik van alles gedaan en geleerd. Ik ging van junior naar senior naar coördinator en uiteindelijk stafadviseur. Alle facetten van het vak kwamen voorbij. In 2014 volgde ik een master Interne Communicatie. Daar ontdekte ik dat bij dit onderdeel van communicatie mijn hart ligt. Ook kwam ik in die periode in contact met vakgenoten van de Universiteit Twente. Toen daar een functie met aandachtsgebied Interne Communicatie vrijkwam, maakte ik de overstap, nu drie jaar geleden.”

Flinke uitdagingen

Nijhuis kon direct aan de slag met verschillende corporate projecten: “De interne communicatie rondom onze nieuwe organisatiestrategie was het eerste strategische programma waar ik aan mee mocht werken, naast de implementatie van een nieuw inkoopstelsel, en de invoering van een rookvrije campus. Uiteenlopende onderwerpen met telkens een verschillende communicatieaanpak. En dat vind ik ook het mooie aan het werken bij de UT. Ieder vraagstuk is weer een flinke uitdaging. Dat kan ook bijna niet anders in deze organisatie met ruim vierduizend medewerkers en zo’n twaalfduizend studenten, verspreid over meerdere faculteiten en diensten en met allerlei achtergronden en culturen en met Engels als voertaal.”

Naast corporate projecten ondersteunt Nijhuis ook de dienst HR en zet zij zich volop in om interne communicatie in deze tijd van hybride werken

een nieuwe impuls te geven. Nijhuis: “Met name leidinggevers – altijd al belangrijk in interne communicatie – zijn nu misschien wel nog belangrijker geworden. Als team Communicatie werken we eraan om het belang van Interne Communicatie te versterken en leidinggevers bewust(er) te maken van hun bijdrage hierin. Daarom zetten we in onze advisering meer in op lijncommunicatie en interactie. Onze organisatiestrategie geeft hiervoor ook een mooi vertrekpunt. En we helpen ook bij het maken van concrete tools die leidinggevers en projectleiders ondersteunen in het gesprek, online en offline.”

Leven lang leren

Als lid van Logeion kende Nijhuis de beroepsniveauprofielen al wel, maar ze deed de scan nog niet voor zichzelf. Haar ervaring: “Ik kom nu tussen 4 en 5 uit. Daar herken ik mezelf in. Wel ben ik nu vooral benieuwd hoe een ander de scan voor mij invult om een volledig beeld te krijgen. Wat ik nog wel lastig vond waren de vragen over de toepassing van theorie. Ik hang niet één ‘school’ aan.” Nijhuis volgde allerlei opleidingen steeds afgestemd op wat toen relevant was of waar ze meer van wilde weten: “Een leven lang leren past echt bij mij. Ik vind het belangrijk om mijzelf zo toe te rusten dat ik echt van meerwaarde kan zijn in het werk en theorieën kan toepassen. Het gaat er om wat mij betreft om wat je meeneemt aan tafel en hoe je bewust kiest wat je op welk moment inzet. Daarvoor moet je wel die theorie kennen natuurlijk! Zo heb ik recent meer gelezen over Appreciative Inquiry en probeer ik elementen daarvan te gebruiken. Ik ben vooral geïnteresseerd in theorie die ik gelijk kan toepassen.”

Adviseren versus begeleiden

Nijhuis werd aan het denken gezet door het onderscheid in de kerntaken ‘adviseren’ en ‘begeleiden’. “Het ene draait om het communicatiever maken van de organisatie. In onze ic-strategie ligt een grote focus op het *enablen* en *tools* van belangrijke spelers en de organisatie als geheel. En

ook binnen mijn ondersteunende rol bij HR denk ik mee hoe zij op basis van de strategie de dingen anders zouden kunnen benaderen en meer interactie kunnen aangaan. Bij begeleiden draait het meer om de rol van coachen en trainen van mensen. Dit doe ik wel *on the job* maar niet als trainer voor een groep. Wel denk ik dat we hier, ook in relatie tot onze ic-strategie, meer kunnen uithalen. Eerste stap is een training die ik, samen met een collega, in het nieuwe jaar geef voor HR-collega’s over inclusief communiceren. In deze workshop proberen we een kernwaarde van de UT te combineren met praktische vaardigheden en in dagelijks werk te verankeren.” Door de BNP-scan werd Nijhuis bevestigd in wat ze eigenlijk wel wist: “Mijn hart ligt bij het begeleiden, anderen *enablen*. In welke vorm dan ook. Daar krijg ik energie van. Dat is mooi om bij mijn volgende jaargesprek aan de orde te stellen, want op trainersgebied kan en wil ik best nog wat bijleren.” —

Hoe zien de beroepsniveauprofielen eruit?

De beroepsniveauprofielen beschrijven het werkveld van de communicatieprofessional in het BNP-model; een model met zes kerntaken en zes niveaus. Onder de zes kerntaken kun je alle werkzaamheden van een communicatieprofessional kwijt. Een hoger niveau betekent onder andere een toename in verantwoordelijkheid en zelfstandigheid én grotere en zwaardere communicatievraagstukken. Het model beschrijft voor elke kerntaak op elk niveau: wat een communicatieprofessional doet (wat doe ik; proces); hoe hij of zij dat doet (waaraan laat ik dat zien; gedrag); en wat het resultaat is (wat lever ik op; output & outcome).