



Identiteit = werk

Als toegepast psycholoog heb je ongetwijfeld met enige regelmaat te maken met identiteitsvraagstukken van je cliënten (vraagstukken over wie ze echt willen zijn in hun werk, waar ze het gevoel hebben onder druk te staan, vraagstukken over een volgende stap en dergelijke). Maar als we de volkswijsheid volgen dat het bij de loodgieter thuis vaak lekt, dan zou het zomaar kunnen zijn dat je eigen identiteitsvragen er vaak bij inschieten. In dit artikel willen we je daarom wat houvast geven in het denken over je eigen professionele identiteit en het begrippenkader dat daarbij hoort. We raken achtereenvolgens aan vijf aan elkaar gerelateerde perspectieven: zelfkennis en identiteit, identiteitswerk, professionele identiteit en beroepsidentiteit.

■ Auteurs: Manon Ruijters & Gerritjan van Luin

Of we willen of niet, we worden door vraagstukken in onze maatschappij, veranderingen in organisaties, ontwikkelingen in het vak, maar ook veranderingen in manier van werken voortdurend uitgedaagd om ons af te vragen wie we (willen) zijn en wat we willen toevoegen. Vaak zijn die uitdagingen stimulerend, maar ze kunnen ook flink schuren. Toch zijn dit de processen waardoor we onze identiteit steeds verder uitkristalliseren. We worden er krachtiger door als mens en als professional. Deze uitdagingen helpen ons te worden wie we willen zijn, het is ons 'identiteitswerk'. Er zit echter wel een grens aan de hoeveelheid identiteitswerk die goed voor ons is: te veel leidt tot burn-out en te weinig tot stilstand of bore-out. Dat is ongetwijfeld iets dat je vaker hebt zien gebeuren bij je cliënten, maar hoe sta je daar zelf in?

Hoe goed ken jij jezelf?

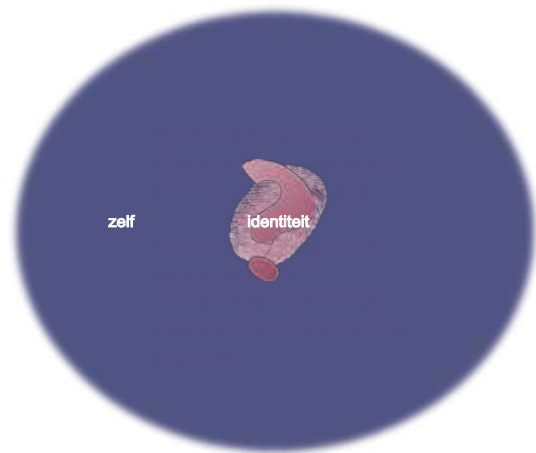
Stevig staan vraagt om weten wie je bent, zicht hebben op je identiteit. Dat begint bij zelfkennis. Je zelf kennen staat al sinds de oudheid en in veel culturen in hoog aanzien. Het krijgt ruime aandacht in persoonlijke ontwikkel- en leiderschapstrajecten. Hoe goed ken jij jezelf eigenlijk?

Hoe goed ken jij jezelf?

Maak eens een lijst van zaken (dingen, kwaliteiten, waarden, activiteiten, mensen, enz.) die bij je opkomen als je denkt aan jezelf.

Zelf-kennis is echter nog geen identiteit. Na het leren kennen van onszelf komt de stap naar het definiëren van onszelf. Identiteit is namelijk een deelverzameling van het zelf (Baumeister 1999, 2011), het is de definitie die je van jezelf maakt. Niet alles van je zelf behoort ook tot je iden-

titeit. Voor de een is z'n auto een stuk van z'n identiteit, voor de ander een bezit (en dus een deel van het zelf).



Figuur 1. Verhouding van zelf en identiteit.

Kijk nog eens naar de lijst die je gemaakt hebt en kort deze eens in tot die zaken die je echt tot je identiteit vindt behoren.

Kernvraag is: hoe belangrijk is iets voor mij? Geeft het mij mijn specifieke kleur, maakt het mij tot wie ik ben? Kan ik het missen, zonder mezelf kwijt te raken?

Komt dit in de knel, dan heb je er echt last van! Naarmate je er meer zicht op hebt, kun je het gemakkelijker inzetten, zichtbaar maken, beschermen. Identiteit is een keuze: wie wil je zijn, wat wil je van jezelf beschermen. Wat wil je niet kwijt? Je identiteit is de wolk van kenmerken en kwaliteiten waaraan jij (h)erkent wil worden.

Identiteitswerk

Nu we wat meer zicht hebben op wat identiteit is, is het goed om nog even terug te gaan naar

Professionalisering

het identiteitswerk waar we eerder over spraken, naar het proces dat die identiteit vormt, maar ook repareert, onderhoudt, versterkt of herziert (Alvesson, 2010; Alvesson & Willmott, 2002; Caza et al., 2018).

Er wordt wel eens gezegd: daar waar de voorschriften ophouden, begint het echte werk van de professional. Hoe ziet dat er in jouw werk als toegepast psycholoog uit? Wat zijn daar de situaties waarin geen voor de hand liggende regels meer zijn en geen voorschriften die je kunnen helpen? Situaties waarin jij je afvraagt: wat is hier goed om te doen, wat wil ik toevoegen, hoe laat ik me zien zoals ik ben?

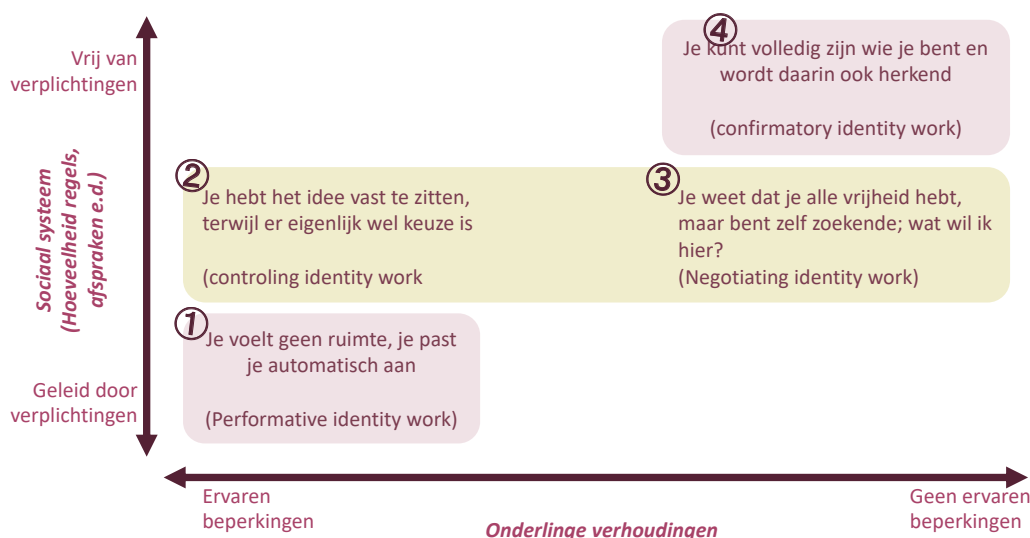
Wat zijn de situaties en gesprekken waarin je ook echt bezig bent met het bevestigen of bevechten van je identiteit. Wat doe jij dan? Stem je in, weer je af, kruip je in je schulp of laat je juist merken dat jij echt wel iemand bent om rekening mee te houden? Waar en wanneer is wie jij bent en wilt zijn als toegepast psycholoog niet vanzelfsprekend?

Identiteitswerk is er in veel soorten en maten. We schreven al dat het een 'gewoon' onderdeel van ons professionele bestaan is.

Figuur 2 helpt je om nog wat meer zicht te krijgen op verschillende soorten identiteitswerk. Verticaal zien we de formele component van sociale situaties (de hoeveelheid regels, afspraken, gewoonten), horizontaal de informele component (je mate van vrij voelen). Als je de vlakken bestudeert, zie je dat het niet altijd regels zijn die ons aan banden leggen. Het kunnen even goed verwachtingen zijn die (je denkt dat) anderen (over jou) hebben. Zo zijn er situaties waarin je totaal jezelf kunt zijn, maar ook situaties waarin je je vaak vanzelf, zonder spanning te ervaren, aanpast (denk aan deelnemen aan ceremoniële activiteiten).

Interessant zijn de vormen van identiteitswerk die meer spanning met zich meebrengen:

- Herken je bijvoorbeeld de situaties waar je denkt weinig keuze te hebben, terwijl er geen expliciete beperkingen zijn? (positie 2)



Naar McInnes and Corlett, 2012

Figuur 2. De verschillende posities van identiteitswerk (McInnes & Corlett, 2012)

- Of de situatie waarin je wel keuzevrijheid hebt, maar je niet weet hoe die te benutten: wie ben ik eigenlijk en wie mag ik hier zijn? (positie 3)

Met deze indeling op je netvlies (en je eigen voorbeelden erbij), kun je je waarschijnlijk ook voorstellen dat wat voor de één stevig identiteitswerk oplevert, een ander nauwelijks energie kost.

Een heldere kijk op je eigen identiteitswerk helpt je zicht te krijgen op situaties die te weinig uitdaging of te veel spanning meebrengen. Het helpt je te anticiperen op het potentiële te veel of te weinig en heel gericht kritieke situaties te onderzoeken en aan te pakken. Loop eens door je afgelopen week heen: hoe was het gesteld met je identiteitswerk? Was de balans oké voor jou? Waar kwam de spanning vandaan? Wie wilde je zijn in die situaties waarin het moeilijk was?

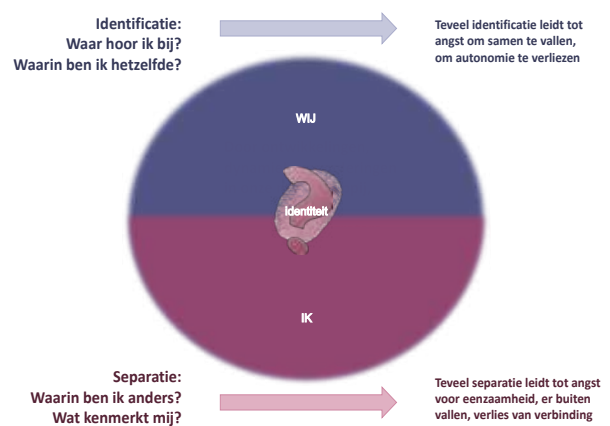
Van identiteitswerk naar het werken aan je professionele identiteit

Het resultaat van al het 'geworstel' is, zolang het je niet over de rand duwt, een steeds 'sterkere' professionele identiteit. Maar je kunt het ook gericht oppakken en bewust iets opruimen of aspecten van jezelf onderzoeken die je dwars zitten. Dat is een moment om actief je professionele identiteit ter hand te nemen.

Gericht werken aan je professionele identiteit betekent gericht uitzoeken welke elementen jou bepalen, jou je kleur geven als toegepast psycholoog in je eigen werkcontext. Om die elementen op te sporen helpt het om iets meer te weten over de structuur van profes-

sionele identiteit (Ruijters et al., 2018; 2015). We schetsen deze kort.

Identiteit bestaat in de basis uit twee delen: elk mens heeft kenmerken die horen bij de behoefte aan identificatie (Waar wil je graag bij horen? In welke groepen herken je je?). En elk mens heeft ook kenmerken die horen bij separatie (Waar wil ik me onderscheiden? Waaruit bestaat mijn uniciteit?)



Figuur 3. Onderscheid tussen ik en wij.

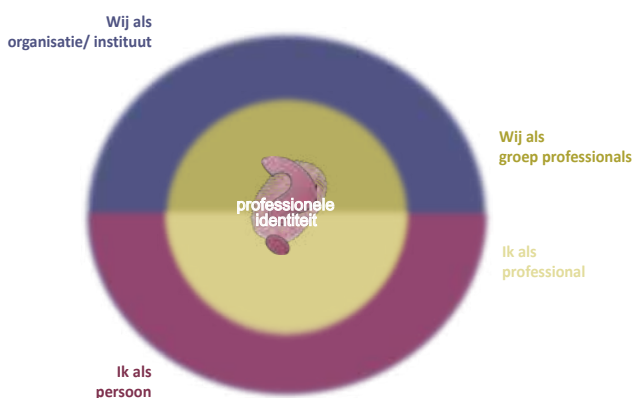
Met dit als basis van je identiteit, kun je inzoomen op allerlei aspecten. Wij zoomen hier in op het zijn van professional. Maar je kunt natuurlijk ook inzoomen op het zijn van 'ouder' of 'Nederlander'. We lopen later in dit artikel nog een aantal identificatiepunten op die belangrijk zijn in het werk.

Het resultaat van al dat 'geworstel' is een steeds 'sterkere' professionele identiteit

Professionalisering



Figuur 4. Je professie als onderdeel van je 'zelf' Door in te zoomen (er een cirkel overheen te tekenen) ontstaan twee nieuwe velden: het wij-deel van het professionele veld (Wie zijn de professionals waar ik bij wil horen?) en het ik-deel van het professionele veld (Hoe wil ik me als professional onderscheiden?). Uiteindelijk zijn er dus vier velden, die je op het spoor kunnen brengen van je professionele identiteit.



Figuur 5. De vier velden van professionele identiteit

Laten we de velden nog eens langslopen. Wat zijn dan vragen die je die zelfkennis geven die je nodig hebt om te kunnen bepalen wat je identiteit is:

- Wij als organisatie. Wat maakt dat jij je in jouw organisatie thuis voelt? Wat zijn de momenten dat je van je organisatie vervreemd voelt? Immers, de organisatie ligt niet buiten jou, maar maakt onderdeel uit van je 'zelf'.
- Ik als persoon. Wat heb je van huis uit meegekregen? Wat heeft je gevormd? Je professionele identiteit is niet gescheiden van wie jij bent als privépersoon. Wie je bent, neem je mee naar je werk als je impliciete cv.
- Wij als groep professionals. Met welke groep professionals werk je direct samen? Hoe kun je jezelf in deze groep kwijt? Wat is jouw bijdrage? Wat neem je mee van deze groep in je beelden van wat goed werk is? Je maakt deel uit van verschillende groepen collega's met wie je samen werkt. Elke groep waar je onderdeel van uitmaakt heeft informatie in zich over je professionele identiteit.
- Ik als professional. Wie ben jij als professional? Wat wil jij toevoegen met jouw vak? Wat vind jij goed werk?

Al deze vragen leveren kennis over het zelf. Ze laten rode lijnen zien, elementen die in al die vier gebieden telkens weer terugkomen. Hierdoor worden patronen zichtbaar, die iets vertellen over wie je bent. Uiteindelijk gaat het om die rode lijn en dan specifiek die punten waarvan jij denkt: dit bepaalt wie ik wil zijn als toegepast psycholoog binnen het vak dat ik uitoefen (loopbaancoach bijvoorbeeld) en de context waarin ik werk. Jouw professionele identiteit is immers jouw keuze!

Inzoomen

Dit was een eerste kennismaking met je professionele identiteit. Om je professionele identiteit scherper te krijgen kun je inzoomen op allerlei identificatiepunten. Bijvoorbeeld, wat weet je al van jezelf en wil je verder onderzoeken? Ben je een verbinder, maar hoe doe je dat dan precies? Ben je rebel, maar hoe rebels wil je zijn? Deze identificatiepunten zijn heel persoonlijk. Wij noemen het 'kiemen' die je verder kunt onderzoeken.

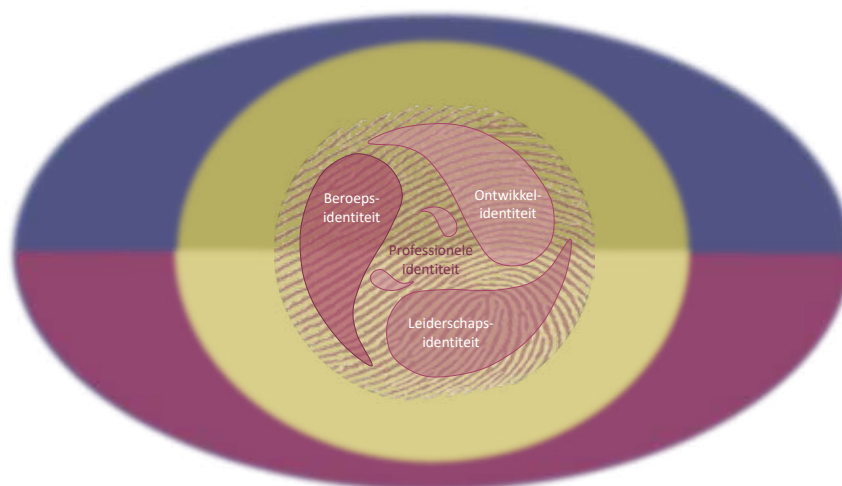
Er zijn ook identificatiepunten die voor elke professional spelen: We onderscheiden er in elk geval drie:

- je beroepsidentiteit, waarmee je uitdrukking geeft aan de wijze waarop je je tot je beroep verhoudt;
- je ontwikkelidentiteit, waarmee zichtbaar wordt hoe je je verhoudt tot leren en ontwikkelen;
- je leiderschapsidentiteit, waarmee je uitdrukking geeft aan de wijze waarop je je tot anderen verhoudt en tot de plekken die je kiest in de groepen waar je deel van uitmaakt.

Deze drie omvatten de kern van professionele identiteit (zie figuur 6).

Laten we ter afronding nog kort een ervan onder loep nemen. We hebben het tot nu toe over de professionele identiteit van jou als de toegepaste psycholoog gehad, maar hoe zit het met jouw beroepsidentiteit?

Beroepsidentiteit is meestal de 'voorloper' van professionele identiteit: je moet je eerst identificeren (wil ik docent, verzorgende, secretaresse zijn?) alvorens je je kunt separeren (en welke kleur wil ik dan hebben, hoe onderscheid ik me ten opzichte van andere docenten, verzorgenden, secretaresses?). In je beroepsidentiteit heeft de 'wij-kant' een accent. Een stevige beroepsidentiteit heeft houvast in een beroepsframe dat je samen met beroepsgenoten maakt en waaraan jij je vervolgens kunt spiegelen. Zo'n frame bevat vaak een beroepsorganisatie, een beroepsprofiel, vakstandaarden, een *body of knowledge and skills*, een ethische code, symbolen, maar ook bijvoorbeeld beelden van buitenstaanders.



Figuur 6. Verhoudingen tussen zelf en diverse identificatiepunten in de professionele identiteit

Wat ons aanzette om dit onderwerp hier aan de orde te brengen is het feit dat ‘psycholoog’ wel een beroep is met een beroepsorganisatie, standaarden en wat dies meer zij, maar dat je als toegepaste psycholoog niet tot die beroepsgroep behoort. Eigenlijk is toegepaste psychologie eerder een ‘vak’ dan een beroep. Een vak dat draait om het analyseren en beïnvloeden van gedrag. Je moet er vervolgens nog een beroep bij vinden, zoals loopbaancoach of trainer. Maar dat betekent ook dat je als beginnend practitioner minder houvast hebt in je ontwikkeling dan wanneer je meteen al voor een beroep opgeleid bent.

Anders gezegd, de velden ‘wij als beroepsgroep’ en ‘wij als vakgenoten’ zijn in eerste instantie minder eenduidig. En blijven dat misschien tot op zekere hoogte ook, wanneer je je zowel identificeert met je beroepsgenoten (loopbaancoaches of trainers) als met je vakgenoten (toegepaste psychologen). Hopelijk geven de onderstaande vragen je een steuntje in de rug bij het onderzoeken van die beroepsidentiteit (analoog dus aan het werken met professionele identiteit).

De onderstaande vragen kunnen helpen om je beroepsidentiteit te verkennen:

Wij als beroepsgroep: Hoe is de beroepsgroep georganiseerd? Wat zijn de centrale waarden in het beroep? En hoe past dat bij mij?

Wij als vakgenoten die direct samenwerken: Wat is voor ons de kern van ons vak in deze context? Hoe hebben we de kwaliteit van het vak georganiseerd?

Ik als beroepsbeoefenaar: Wat trekt je aan in dit beroep? Hoe verhoudt dit zich tot toegepaste psychologie? Wat is jouw manier om dit beroep in te vullen, welke kwaliteiten breng jij in die iets aanvullen op je beroepsgenoten?

Ik als persoon: Welke beroepen hadden al

vroeg aantrekkingskracht voor jou? Met welke beroepen en beroepsbeelden ben je opgevoed?

Als er spanning zit op de vraag ‘waar hoor ik eigenlijk bij?’, is er werk te doen: onderzoek hoe je beroep (de invulling die je kiest) zich verhoudt tot het vak toegepaste psychologie. Een andere optie is natuurlijk om samen met collega’s in de toegepaste psychologie dit vak verder op te tillen en samen bij te dragen aan de versterking van een beroepsframe (of beter: vakframe?) voor de toegepaste psycholoog en zo ook vakgenoten meer houvast te geven.

Besluit

Wat je niet hebt, kun je niet geven, leert een andere wijsheid ons. Zeker voor een beroepsgroep als toegepaste psychologen lijkt het ons van belang om voldoende aandacht te besteden aan het eigen identiteitswerk om stevig genoeg te staan om anderen te helpen bij het versterken van hun professionele identiteit. We hebben je een handreiking willen bieden om je eigen identiteitswerk onder de loep te nemen. Uit nieuwsgierigheid, uit overtuiging of om stevig identiteitswerk te verlichten. Met een hoop vragen. Nu jouw antwoorden nog. ■

Literatuur

- Alvesson, M. (2010). Self-doubters, strugglers, storytellers, surfers and others: Images of self-identities in organization studies. *Human Relations*, 63(2), 193–217. <https://doi.org/10.1177/0018726709350372>
- Alvesson, M., & Willmott, H. (2002). Identity regulation as organizational control: producing the appropriate individual. *Journal of Management Studies*, 39(July), 619–644. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00305>
- Baumeister, R. F. (1999). Self-concept,

- self-esteem, and identity. In *Personality: Contemporary theory and research* (pp. 246–280). <http://www.numerons.in/files/documents/Self-Concept,-Self-Esteem-and-Identity.pdf>
- Baumeister, R. F. (2011). Self and identity: a brief overview of what they are, what they do, and how they work. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1234(Perspectives on the Self), 48–55. <https://doi.org/doi:10.1111/j.1749-6632.2011.06224.x>
 - Caza, B. B., Vough, H., & Puranik, H. (2018). Identity work in organizations and occupations: Definitions, theories, and pathways forward. *Journal of Organizational Behavior*, 39(7), 889–910. <https://doi.org/10.1002/job.2318>
 - James, W. (1890). *The Principles of Psychology*. Dover Publications Inc.
 - McInnes, P., & Corlett, S. (2012). Conversational identity work in everyday interaction. *Scandinavian Journal of Management*, 28(1), 27–38. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2011.12.004>
 - Ruijters, M. C. P. (red). (2015). *Je Binnenste Buiten: Over professionele identiteit in organisaties*. Vakmedianet.
 - Ruijters, M. C. P., Van Luin, G. E. A., & Wortelboer, F. Q. C. (2018). *Mijn Binnenste Buiten: Werken aan je professionele identiteit*. Management Impact.



Manon Ruijters is gegrepen door vraagstukken van en over professionals en professionaliteit op alle niveaus (individu, groep, vak, organisatie en maatschappij). Ze werkt vanuit een drietal organisaties op de verbinding van theorie en praktijk: als adviseur vanuit Good Work Company, als lector vanuit de Aeres Hogeschool Wageningen en sinds 2017 tevens als hoogleraar Leren, ontwikkelen en gedragsverandering vanuit de VU.



Gerritjan van Luin is in diverse functies werkzaam geweest in het voortgezet onderwijs; als leraar, schoolleider en bestuurder. Sinds 2015 werkt hij als coach en adviseur. Tevens is hij docent in een aantal opleidingen, publicist en redacteur van DNM, vakblad over onderwijs en leiderschap. Hij is lid van de onderzoeksgroep Professionele Identiteit.