



Zelfconcept en identiteit als tweesnijdend zwaard

Zelf en loopbaan

Tom Luken

*Van oudsher spelen de begrippen *zelf*, *zelfconcept* en *identiteit* een sleutelrol bij loopbaanontwikkeling. Waar staan deze begrippen precies voor? Wat is hun rol in de loopbaan? Wat zegt 'de wetenschap' daarover? Wat zijn kansen en valkuilen bij zelfconceptverheldering en identiteitsontwikkeling? En wat betekent dat voor de loopbaanpraktijk?*

Sinds mensenheugenis is men doordrongen van het belang van zelfkennis. Vijf eeuwen voordat onze jaartelling begon, was het gezegde 'Ken Uzelf' al populair bij de oude Grieken. Waarschijnlijk hadden zij het van de nog oudere Egyptenaren. Ook vanaf de eerste dagen van de professionele loopbaanbegeleiding staat zelfkennis centraal. In 1909 schreef Parsons, algemeen beschouwd als grondlegger van

ons vak, zijn beroemde uitspraak dat "voor een wijze beroepskeuze" in de eerste plaats "een helder begrip van jezelf, je bekwaamheden, vermogens, interessen, ambities, middelen, beperkingen en hun oorzaken" nodig is.

In de eerste helft van de vorige eeuw bestonden er nog geen loopbaanadviseurs, maar wel beroepskeuzepsychologen. Tests waren hun belangrijkste instru-

ment. Deze werden echter nog niet voor zelfinzicht gebruikt. De tests boden de informatie waarop de psycholoog zijn advies baseerde. Daarna drong Parsons' inzicht breder door dat de subjectieve kijk die de cliënt op zichzelf heeft, nog belangrijker is dan wetenschappelijk verantwoorde meetgegevens en adviezen. En dat het bij loopbaanontwikkeling in essentie gaat om de verheldering en implementatie van het zelfconcept (Super, 1957). Rond 1980 raakte in de loopbaanwereld ook het begrip 'identiteit' in zwang.

Dit artikel start met een korte beschrijving van wat deze kernbegrippen nu eigenlijk inhouden. Wat is het verschil tussen zelf(concept) en identiteit? En wat is de functie ervan bij loopbaanontwikkeling? We zullen zien dat duidelijke en stabiele beelden die de persoon van zichzelf heeft, belangrijk zijn omdat ze richting geven. Daarmee is ook een valkuil gegeven: duidelijke zelfbeelden kunnen ook een belemmering vormen bij het inslaan van een nieuwe richting. Wat moeten we hiermee als loopbaanprofessionals?

Waar hebben we het over?

Er bestaan veel en zeer uiteenlopende definities van de begrippen zelf, zelfconcept en identiteit. 'Een conceptueel moeras' noemen Leary and Tangney (2012) het. Om het eenvoudig te houden sluit ik aan bij de omschrijvingen van de gezaghebbende American Psychological Association (VandenBos, 2015).

Het begrip 'zelf' staat voor de totaliteit van het individu, bestaande uit alle karakteristieke kenmerken, bewust en onbewust, mentaal en fysiek. Vaak heeft men het over 'het zelf', of met een hoofdletter 'het Zelf', alsof het om een speciaal deel, een authentiek of waar zelf, binnen de persoon gaat. Logisch en wetenschappelijk gezien stuit dit echter op belangrijke problemen (Morf & Mischel, 2012). We hebben geen zelf, maar we zijn zelf. En ook ongewenste of minder authentieke aspecten maken daar deel van uit.

Met zelfconcept bedoelen we de beschrijving en evaluatie van een persoon van zichzelf, bestaande

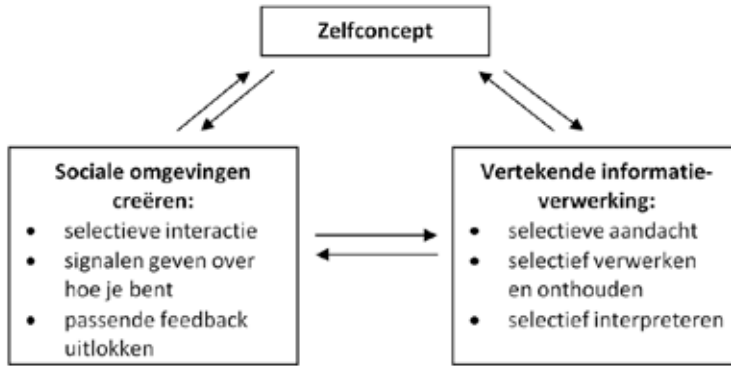
uit psychische en fysieke kenmerken, kwaliteiten, vaardigheden, rollen, enzovoort. Met andere woorden: de ideeën, overtuigingen en waarderingen die iemand heeft over zichzelf.

Bij identiteit ten slotte is een gevoel van continuïteit kenmerkend, dat wil zeggen het gevoel dezelfde persoon te zijn als gisteren of vorig jaar. Bij iemands identiteit gaat het om wat iemand onderscheidt van anderen of juist om bij welke groep de persoon zichzelf vindt horen.

Mijn interpretatie is dat we beter niet kunnen spreken over 'het zelf' als een deel van de persoon. 'Zelfconcept' staat voor hoe de persoon zichzelf beschrijft. Het begrip 'identiteit' overlapt daarmee, maar legt het accent op wezenlijke aspecten van de zelfbeschrijving, bijvoorbeeld een belangrijk groepslidmaatschap of een of meer commitments. Daarover straks meer.

Zelfconcept en identiteit geven richting

Zelfconcept en identiteit ontmoeten elkaar in het begrip arbeids- of loopbaanidentiteit. Meijers (1995, p. 63) definieerde dit begrip als "een structuur of netwerk van betekenissen, waarin het individu bewust de eigen motivatie, interesses en capaciteiten verbindt met acceptabele werkrollen". Een andere omschrijving van loopbaanidentiteit leveren Skorikov en Vondracek (2012). Volgens hen gaat het erom hoe de persoon zijn eigen beroepsinteressen, capaciteiten, doelen en waarden ziet. Loopbaanidentiteit wordt algemeen gezien als een centraal onderdeel voor zelfsturing en een essentiële voorwaarde voor voorspoedige loopbaanontwikkeling. Een loopbaanidentiteit geeft richting en betekenis en biedt een kader voor het stellen van doelen en voor zelfbeoordeling. Uit onderzoek blijkt dat het een voorspeller is van continuïteit, betrokkenheid en succes in de loopbaan. Verder heeft het een relatie met psychische gezondheid, welzijn en levensgeluk. Zonder sterke loopbaanidentiteit is de persoon niet in staat tot adequate verwerking van informatie over zichzelf en werk en op basis daarvan keuzen te maken waar hij echt achter staat.



Figuur 1. Mechanismen bij 'self-verification' (naar Swann en Buhrmester, 2012)

Zelfconcept als gevangenis

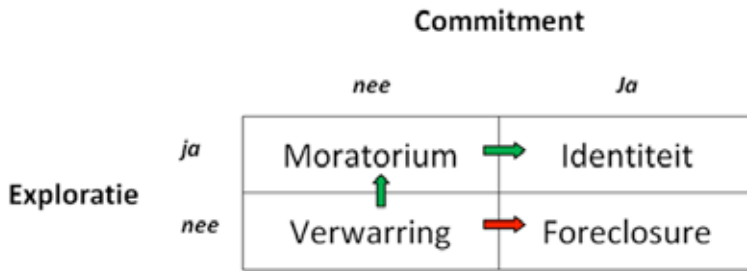
"Old patterns, no matter how negative and painful they may be, have an incredible magnetic power — because they do feel like home." Met deze uitspraak starten Swann en Buhrmester (2012) hun overzichtsstudie over 'self-verification'. Met dit begrip duiden zij aan dat mensen sterk geneigd zijn om hun zelfconcept te bevestigen of waar te maken. Stabiele zelfconcepten geven een gevoel van coherentie en in veel onderzoek is bevestigd dat mensen er van alles aan doen om dat te handhaven, alsof hun leven ervan afhangt. Figuur 1 laat een aantal mechanismen daarbij zien. Een eerste groep draait om het creëren van de sociale omgeving. De persoon selecteert interacties die bevestigen wat zij over zichzelf denkt. Iemand die zichzelf als dominant beschouwt, kies bijvoorbeeld bescheiden gesprekspartners uit. Verder zenden mensen doorlopend signalen uit over hoe zij zichzelf zien, bijvoorbeeld met hun kleding, accessoires of objecten op hun bureau. Mensen die zichzelf aardig vinden, gaan extra aardig doen als ze de indruk hebben dat ze als onaardig worden beschouwd. Mensen zijn er ook toe geneigd om een levenspartner uit te zoeken die een stroom van zelfconceptbevestigende feedback in de toekomst zeker stelt.

Een tweede groep mechanismen betreft het vormd waarnemen of onthouden van gebeurtenissen. Mensen besteden bijvoorbeeld meer aandacht

aan feedback die past bij hun zelfconcept - of zij onthouden deze beter. Een ander voorbeeld is dat men meer waarde hecht aan bevestigende feedback. Men vindt de afzender daarvan opmerkzamer, deskundiger of betrouwbaarder. "Hij kent me beter." Door dergelijke mechanismen is een eenmaal gevestigd zelfbeeld moeilijk te veranderen. Gezien de belangrijke rol die het zelfconcept speelt in de loopbaan is dat een probleem voor het aanpassingsvermogen. Dit geldt speciaal voor mensen met een laag zelfbeeld, oftewel met een geringe zelfwaardering. Voor hen is succes eng en is positieve feedback bedreigend. In onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat gedepimeerde studenten ongunstige feedback uitlokken. Mensen met een negatief zelfbeeld kiezen ervoor om te praten met mensen van wie ze weten dat zij negatief over hen denken. Weliswaar is ook 'self-enhancement' (de behoefte aan zelfwaardering en de waardering van anderen) een fundamenteel menselijk motief. Maar de behoefte aan 'self-verification' is sterker. Mensen vinden het belangrijker dat het klopt wat ze over zichzelf denken dan dat ze positief over zichzelf kunnen denken. Dat verklaart waarom nogal wat mensen voor mislukkingen lijken te kiezen en in ongelukkig makende patronen blijven steken.

Identiteit en 'foreclosure'

Twee cruciale processen bij de ontwikkeling van een identiteit zijn exploratie en commitment (Kroger &



Figuur 2. Identiteitsstatussen

Marcia, 2011). Bij exploratie gaat het om het verkennen en uitproberen van rollen, ideeën en plannen. Commitment staat voor daadwerkelijk kiezen en je aan je keuze verbinden door erin te investeren. Zoals figuur 2 laat zien, dienen beide processen als assen voor een matrix van vier ‘identiteitsstatussen’.

Een voor de hand liggende route langs de identiteitsstatussen is in figuur 2 aangegeven met twee groene pijlen. Het start met Verwarring aan het begin van de adolescentie. De jongere gaat exploreren maar gaat vooralsnog geen commitments aan. Deze status heet Moratorium, vrij vertaald Uitstel. Na voldoende exploraties volgt commitment en daarmee een ontwikkelde Identiteit.

Nog steeds gaan veel mensen ervan uit dat de adolescentie de periode van een identiteitscrisis is en dat deze dient te worden opgelost bij de overgang naar de volwassenheid. Uit een meta-analyse van 124 geselecteerde onderzoeken blijkt echter dat slechts bij een minderheid van 31% van de jongvolwassenen (leeftijd 22-29 jaar) sprake is van een ontwikkelde Identiteit. Bij 24% is nog steeds sprake van Verwarring, op 18% is het label Moratorium van toepassing en bij 23% in deze leeftijdsgroep is sprake van Foreclosure, dat wil zeggen dat de persoon zijn identiteit kritiekloos ontleent aan anderen (meestal de ouders) zonder verkenning van andere mogelijkheden (Kroger, Martinussen, & Marcia, 2010). Druk op de identiteitsontwikkeling, bijvoorbeeld vanuit ouders, familieleden of school (“weet je nog niet wat je worden wilt?”), kan hierbij een factor zijn. De persoon

‘kiest’ voortijdig, zonder exploratie, een identiteit. Dit is in figuur 2 aangegeven met de rode pijl. Het probleem met Foreclosure is, dat het vaak hardnekkig is. De reden is dat de gekozen identiteit ‘zich verdedigt’. De persoon waagt zich niet aan exploratie, omdat dat het risico met zich meebrengt van een confrontatie met andere waarden en normen. Zij ervaart niet dat een goed ontwikkelde identiteit open blijft staan voor verandering en verdere ontwikkeling. Volgens Whitbourne (2010), een van de weinige wetenschappers die longitudinaal onderzoek naar loopbaanontwikkeling heeft verricht, komt op deze wijze ongeveer een kwart van de mensen op ‘een recht en smal pad’. Dat kan een heel tijdje goed gaan, maar er bestaat een verhoudingsgewijs hoog risico op langdurige onbevredigdheid of ernstige crisissen later in de loopbaan. Hoe dynamischer de maatschappij, des te groter de risico’s van foreclosure.

Omgaan met een tweesnijdend zwaard

Geconcludeerd kan worden dat zelfconcept en identiteit onmisbaar zijn voor het vinden van richting in de loopbaan. Van de andere kant kunnen ze vervolgens het aanpassingsvermogen hinderen dat nodig is voor het vinden van manieren om je in de gekozen richting verder te ontwikkelen. Of bij het vinden van een nieuwe richting. Eén van de belangrijke wortels van de loopbaan-professie ligt in de beroepskeuzebegeleiding. In de relatief stabiele maatschappij van de vorige eeuw was het vinden van richting meestal het hoofddoel

van loopbaanbegeleiding. Zelfconceptverheldering en identiteitsontwikkeling met onder meer tests, vragenlijsten, biografische methoden en gesprekken zijn vertrouwde kost voor loopbaanprofessionals. In de huidige tijd worden steeds vaker vragen hoofdzakelijk rond aanpassing en richtingverandering. Dit roept twee vragen op:

1. Hoe voorkomen we dat zelfconcepten en identiteiten een rigide vorm aannemen?
2. Hoe stellen we opgebouwde zelfconcepten en identiteiten ter discussie en hoe moedigen we exploreren aan?

Implicaties voor de loopbaanprofessional

Een eerste implicatie is: voorkomen dat mensen zichzelf gaan zien als een verzameling van eigenschappen. Een meer geschikte vorm voor zelfconcept en identiteit is het verhaal. Maar dan wel een verhaal dat op verschillende manieren verteld kan worden en een open einde heeft. De methode 'Loopbaan-schrijven' (Lengelle, 2015) biedt hiervoor goede aanknopingspunten, evenals 'The work' (Katie & Mitchell, 2017). De Acceptatie en Commitment benadering (Jansen & Batink, 2014) biedt talloze technieken die helpen om een open aandacht en belangstelling te ontwikkelen voor wat er in onszelf en om ons heen gebeurt en die voorkomen dat we vergroeiën met verbale constructies die verward worden met de werkelijkheid.

Veel van bovenstaande kan worden samengevat door te stellen dat we beter niet moeten proberen onszelf te vinden, maar dat het erom gaat onszelf te ontwikkelen. Ibarra (2003) verwoordt overtuigend dat we beter kunnen ophouden met improductieve zelfreflectie en vruchteloze zoektochten naar een 'authentiek zelf'. Stappen zetten en ervaringen opdoen, daar leer je het meest van, ook over jezelf. Tot slot een woord aan 'de politiek'. De meeste jongeren zijn nog niet toe aan verstrekkende beslissingen over hun loopbaan. Toch dwingt het onderwijssysteem hen daartoe. Dit kan negatieve gevolgen hebben voor hun aanpassingsvermogen en loopbaanontwikkeling op langere termijn. Gezien

vanuit de ontwikkelingspsychologie is het beter om jongeren meer tijd te geven voor het specificeren van een richting in hun loopbaan. Verder verdient het aanbeveling om meer exploratiemogelijkheden te bieden, meer kansen tot heroverweging van genomen beslissingen en betere begeleiding gedurende de hele levensloop. ■

Referenties

- Betz, N. E. (1994). Self-Concept Theory in Career Development and Counseling. *The Career Development Quarterly*, 4, 32-42.
- Ibarra, H. (2003). *Working Identity: Unconventional Strategies for Reinventing Your Career*. Boston (Massachusetts): Harvard Business School Press.
- Jansen, G., & Batink, T. (2014). *Time to ACT!* Het basisboek voor professionals. Zaltbommel: Thema.
- Kroger, J., & Marcia, J. E. (2011). The identity statuses: origins, meanings, and interpretations. In S.J. Schwartz, K. Luyckx, & V.L. Vignoles (Eds.), *Handbook of identity theory and research* (pp. 31–53). New York: Springer.
- Kroger, J., Martinussen, M., & Marcia, J. E. (2010). Identity status change during adolescence and young adulthood: A meta-analysis. *Journal of Adolescence*, 33(5), 683–698. doi:10.1016/j.adolescence.2009.11.002
- Leary, M. R., & Tangney, J. P. (2012). The Self as an Organizing Construct in the Behavioral and Social Sciences. In M.R. Leary, & J.P. Tangney (Eds.), *Handbook of Self and Identity* (Second edition)(pp. 1-18). New York: Guilford Press.
- Lengelle, R. (2015). Creatief, expressief en reflectief begeleiden. *LoopbaanVisie* 6(3), 84-88.
- Meijers, F. (1995). *Arbeidsidentiteit: studie- en beroepskeuze in de postindustriële samenleving*. Alphen aan den Rijn: Samson HD Tjeenk Willink.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a Vocation*. Boston/New York: Houghton Mifflin.
- Skorikov, V. B., & Vondracek, F. W. (2012). Occupational Identity. In S.J. Schwartz, K. Luyckx, & V.L. Vignoles (Eds.), *Handbook of identity theory and research* (pp. 693-714). New York:

Guilford Press.

- Super, D. E. (1957). *The Psychology of Careers*. New York: Harper.
- Swann, W. B., & Buhrmester, M. D. (2012). Self-Verification: The Search for Coherence. In M.R. Leary, & J.P. Tangney (Eds.). *Handbook of Self and Identity* (Second edition)(pp. 405-424). New York: Guilford Press.
- VandenBos, G. R. (Ed.)(2015). *APA Dictionary of Psychology (Second Edition)*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Whitbourne, S. K. (2010). *Nieuwe route kiezen? Luister naar je innerlijke GPS: veranderen kan in elke levensfase*. Amsterdam/Antwerpen: Arbeiderspers.



Tom Luken

Tom Luken is arbeids- en organisatiepsycholoog. Hij werkt als onafhankelijke onderzoeker en adviseur bij loopbaanvraagstukken.



Post HBO Register opleiding tot loopbaancoach

- * Geregistreerd bij de Stichting Post Hoger Beroeps Onderwijs Nederland
- * Individueel coachtraject bij de start van de opleiding
- * Tien tot twaalf deelnemers per lichter garandeert persoonlijke aandacht

*Meer weten, of nieuwsgierig
naar ons overige aanbod?*

Kijk dan op:

www.annetbrinkhuisopleidingen.nl



NOLOC LOOPBAANCONGRES

1 dag | 4 sprekers | 1000 vakgenoten!

Thema: Verbinden!



Loopbaancongres

In één dag:

- Weer volledig op de hoogte van de laatste ontwikkelingen binnen het loopbaanvak;
- Inspiratie opdoen van absolute topsprekers om richting te geven aan je eigen loopbaan en cliënten;
- Praktische handvatten ontvangen om de begeleiding van cliënten te professionaliseren;
- Ontmoet ruim 1000 vakgenoten;
- Bezoek de informatiemarkt met relevante exposanten.

Tijdens vier plenaire keynotes komen de thema's Verbinden, Verbeelden, Verkennen en Verwonderen op verschillende manieren aan bod. Daarnaast lanceert en presenteert Aaltje Vincent haar nieuwe boek Jobmarketing 3.0. Kortom: Een dag om je deskundigheid op te frissen en volop nieuwe mogelijkheden te ontdekken!

Aanmelden kan nog tot 3 november 2017!

Kijk op www.nolocloopbaancongres.nl

noloc

beroepsvereniging van
loopbaanprofessionals en jobcoaches

BEATRIXTHEATER | UTRECHT | 14 NOVEMBER 2017