



Van een dubbeltje naar een kwartje...

Een onderzoek naar loopbaankenmerken van sociale stijgers

Student	Marcelle van der Busse
Studentnummer	4168259
Begeleider	Mick Matthys
Master	Strategisch Human Resource Management
Datum	21-08-2014

Voorwoord

Het afgelopen half jaar stond in het teken van afstuderen. Met een onderzoek over sociale stijging wilde ik deze zomer de master Strategisch Human Resource Management afsluiten. Een master waarin ik veel heb geleerd en waar ik bovenal veel plezier aan heb beleefd. Het schrijven van mijn scriptie was een proces van vallen en opstaan, maar ik kan oprecht zeggen dat ik niet had verwacht in een half jaar zoveel te leren. Ik ben uitgedaagd om het beste in mijzelf naar boven te halen en dat heeft zijn vruchten afgeworpen. Ik sluit een periode af waarin het opdoen van kennis en ervaring centraal stond en ik genoeg ruimte heb gehad mezelf te ontwikkelen. Nu sta ik aan de start van mijn loopbaan en voel me goed voorbereid. Ik wil een aantal mensen bedanken die in dit proces belangrijk zijn geweest.

Als eerste gaat mijn dank uit naar mijn twee begeleiders Mick Matthys en Jo Thijssen. Hoewel Mick mijn officiële begeleider is heeft ook Jo belangrijke bijdragen geleverd. Ik wil jullie allebei bedanken voor jullie kritische blik en inhoudelijke expertise. Zelden heb ik zulke bevlogen mensen gezien. Jullie maakten mijn onderzoek tot een leerzame en inspirerende ervaring.

Ik wil mijn familie bedanken voor hun steun. In het bijzonder mijn ouders die veel vertrouwen in mij hebben gehad. Daarnaast is mijn vriend Yuri erg belangrijk geweest. Zijn glas is altijd halfvol en daardoor was mijn glas zelden half leeg. Mijn vriendinnen wil ik bedanken voor alle klaaguurtjes en relativeringsmomenten. Het was ontzettend fijn om de perikelen van de afgelopen periode met jullie te kunnen delen.

Tot slot gaat er een bijzondere dank uit naar de twaalf respondenten die ik heb geïnterviewd. Ik wil jullie bedanken voor jullie openheid en de bijzondere levensverhalen die jullie met mij hebben gedeeld. Ik heb ademloos naar jullie geluisterd en jullie hebben mij geïnspireerd voor mijn eigen loopbaan.

Marcelle van der Busse

21 augustus 2014

Managementsamenvatting

Aanleiding

Uit het gezegde “Wie voor een dubbeltje geboren is, zal nooit een kwartje worden” blijkt dat stijgen op de sociale ladder een lastig traject is. Sociale stijgers zijn personen die deze opwaartse transitie wel hebben doorgemaakt. Door deze verschuiving zijn er bij sociale stijgers specifieke loopbaan kenmerken omtrent professionele identiteit en loopbaanontwikkeling zichtbaar. Tussen sociale stijgers zijn echter grote onderlinge verschillen in deze kenmerken (Thijssen & Matthys, 2014). In de literatuur is weinig inzicht in hoe deze verschillen ontstaan. Er kan daarom niet met zekerheid worden gezegd welke kenmerken gerelateerd zijn aan sociale stijging. Vanuit dit probleem staat onderstaande vraagstelling in dit onderzoek centraal.

Welke loopbaan kenmerken zijn waar te nemen bij eerste-generatie-sociale-stijgers en welke factoren spelen hierbij een rol?

Theoretisch kader

De transitie tussen sociale klassen is een moeilijk proces door het verschil in cultuur en cultureel kapitaal (Bourdieu, 1986; Matthys, 2010; Thijssen & Matthys, 2014). Gericht op de loopbaan leidt dit tot specifieke kenmerken in professionele identiteit en loopbaanontwikkeling. Er zijn onderlinge verschillen in hoe sociale stijgers deze problemen ervaren (Thijssen & Matthys, 2014). Ter verklaring van de onderlinge verschillen worden er in de literatuur drie factoren genoemd die de kenmerken mogelijk beïnvloeden, namelijk:

1. Identiteitskapitaal
2. Identity agents
3. Organisatiecultuur

Identiteitskapitaal bestaat uit de persoonlijke capaciteiten die het individu kan inzetten om weerstand te bieden aan socio-culturele problemen zoals sociale stijging (Côté, 1996). Identity agents zijn de personen die het individu helpen bij soortgelijke problemen en die van invloed zijn op identiteitsconstructie (Schachter & Ventura, 2008). Organisatiecultuur omvat de gedeelde normen en waarden van de organisatie die overeenkomen of verschillen met de achtergrond van sociale stijgers (Alvesson, 2012). In de kern verkleinen deze factoren het te ervaren verschil tussen de oorspronkelijke en huidige sociale klasse. Problemen omtrent professionele identiteit en loopbaanontwikkeling worden hierdoor beperkt (Thijssen & Matthys, 2014).

Resultaten

Het veldonderzoek is kwalitatief van aard. Door middel van interviews met twaalf sociale stijgers zijn de verwachtingen uit het theoretisch kader empirisch onderzocht. Uit de resultaten blijkt dat de respondenten weinig last hebben van problemen in hun professionele identiteit en loopbaanontwikkeling. Zij geven aan een stabiele identiteit te hebben en terug te kijken op een prachtige loopbaan met genoeg ontwikkelingsmogelijkheden. De respondenten bezitten veel identiteitskapitaal en hebben allen de invloed van identity agents ervaren. Beide factoren worden van belang geacht bij een positieve professionele identiteit en loopbaanontwikkeling. Ook bevonden de respondenten zich in een organisatiecultuur waarmee ze veel overeenkomsten hadden. Dit heeft bijgedragen aan een positief welbevinden en loopbaanontwikkeling. Bij organisatiecultuur verwijzen respondenten minder naar professionele identiteit en meer naar algemeen welbevinden.

Theoretische aanbevelingen

De belangrijkste aanvulling van dit onderzoek ten opzichte van eerdere studies is de invloed van de drie factoren. Vanuit de resultaten zijn er indicaties dat identiteitskapitaal, identity agents en organisatiecultuur problemen in professionele identiteit en loopbaanontwikkeling verkleinen. Verder statistisch onderzoek is nodig om de precieze invloed van deze factoren op professionele identiteit en loopbaanontwikkeling te meten.

Praktische aanbevelingen

De praktische aanbevelingen zijn erop gericht de loopbaan van sociale stijgers te versoepelen en de verschillen in cultuur te verkleinen. Er is een indicatie dat identity agents loopbaanproblemen van sociale stijgers beperken. Organisaties kunnen zelf als vervangende identity agents fungeren door workshops en cursussen aan te bieden gericht op de kenmerken van professionele identiteit en loopbaanontwikkeling. Overeenkomsten en verschillen tussen organisatiecultuur en de eigen achtergrond spelen ook een rol. Hieruit kunnen cultuurprofielen worden opgesteld die van toepassing zijn voor sociale stijgers. Deze profielen kunnen worden ingezet ter bevordering van de 'persoon organisatie fit' waar de cultuur van het individu en de organisatie op elkaar zijn afgestemd (Morley, 2007)

Index

1	Inleiding.....	7
1.1	Doelstelling.....	8
1.2	Vraagstelling.....	8
1.3	Onderzoeksveld.....	8
1.4	Relevantie.....	8
1.4.1	<i>Wetenschappelijke relevantie</i>	8
1.4.2	<i>Maatschappelijke relevantie</i>	9
1.5	Leeswijzer.....	9
2	Theoretisch kader.....	10
2.1	Sociale stijging.....	10
2.1.1	<i>Sociale klassen & sociale mobiliteit</i>	10
2.1.2	<i>Sociale stijgers</i>	11
2.2	De kapitaaltheorie van Bourdieu.....	12
2.2.1	<i>Kapitaal</i>	12
2.2.2	<i>De reproductie van het sociale verschil</i>	14
2.2.3	<i>Habitus</i>	15
2.3	Loopbaankenmerken.....	15
2.3.1	<i>Professionele identiteitskenmerken</i>	16
2.3.2	<i>Loopbaanontwikkeling</i>	21
2.4	Gerelateerde factoren.....	25
2.4.1	<i>Identiteitskapitaal</i>	25
2.4.2	<i>Identity agents</i>	28
2.4.3	<i>Organisatiecultuur</i>	30
2.5	Theoretisch model.....	35
3	Methodologie.....	38
3.1	Kwalitatief onderzoek.....	38
3.2	Onderzoeksetting.....	39
3.3	Onderzoekspopulatie.....	40
3.4	Dataverzameling.....	41
3.5	Analyse.....	43
4	Resultaten.....	45
4.1	Professionele identiteit.....	46

4.1.1	<i>Het bedriegerssyndroom</i>	46
4.1.2	<i>Biculturaliteit</i>	47
4.1.3	<i>Algeheel identiteitsverlies</i>	48
4.1.4	<i>Een sterke identiteit</i>	49
4.2	Loopbaanontwikkeling	50
4.2.1	<i>Kenmerken volgens het traditioneel psychologisch contract</i>	50
4.2.2	<i>Kenmerken volgens het modern psychologisch contract</i>	55
4.2.3	<i>Loopbaanrisico's</i>	56
4.3	Identiteitskapitaal	57
4.3.1	<i>Professionele identiteit</i>	58
4.3.2	<i>Loopbaanontwikkeling</i>	60
4.3.3	<i>Het patroon tussen identiteitskapitaal en loopbaankenmerken</i>	63
4.4	Identity agents.....	64
4.4.1	<i>Professionele identiteit</i>	65
4.4.2	<i>Loopbaanontwikkeling</i>	68
4.4.3	<i>Het patroon tussen identity agents en loopbaankenmerken</i>	73
4.5	Organisatiecultuur	74
4.5.1	<i>Beschrijving organisatiecultuur</i>	75
4.5.2	<i>Het patroon tussen organisatiecultuur en loopbaankenmerken</i>	78
4.6	Overige factoren	81
4.6.1	<i>Economische groei</i>	81
4.7	Resumé	82
4.7.1	<i>De loopbaankenmerken van sociale stijgers</i>	82
4.7.2	<i>Het verband tussen identiteitskapitaal en loopbaankenmerken</i>	83
4.7.3	<i>Het verband tussen identity agents en loopbaankenmerken</i>	84
4.7.4	<i>Het verband tussen organisatiecultuur en loopbaankenmerken</i>	84
5	Conclusie	86
5.1	Loopbaankenmerken	86
5.1.1	<i>Professionele identiteit</i>	86
5.1.2	<i>Loopbaanontwikkeling</i>	86
5.2	Identiteitskapitaal	87
5.2.1	<i>Professionele identiteit</i>	87
5.2.2	<i>Loopbaanontwikkeling</i>	88
5.3	Identity agents.....	88
5.3.1	<i>Professionele identiteit</i>	88

5.3.2	<i>Loopbaanontwikkeling</i>	89
5.4	Organisatiecultuur	89
5.4.1	<i>Professionele identiteit</i>	89
5.4.2	<i>Loopbaanontwikkeling</i>	90
5.5	Terug naar het begin	90
6	Discussie	92
6.1	Theoretische indicaties	92
6.1.1	<i>Loopbaankenmerken</i>	92
6.1.2	<i>Gerelateerde factoren</i>	93
6.2	Praktische aanbevelingen	94
6.3	Reflectie	95
6.3.1	<i>Onderzoekspopulatie</i>	95
6.3.2	<i>De rol van de onderzoekster</i>	95
6.4	Indicaties voor vervolgonderzoek	96
6.4.1	<i>Statistisch onderzoek</i>	96
6.4.2	<i>Een andere onderzoekspopulatie</i>	96
6.4.3	<i>Grotere onderlinge verschillen</i>	96
7	Literatuurlijst	98
8	Bijlagen	104
	Bijlage 1 Topiclijst	104
	Bijlage 2 Codeboom	107
	Bijlage 3 Paper publieke dimensie	109
	<i>De publieke dimensie van de Vereniging Gepensioneerden Rabobank</i>	109

1 Inleiding

'I am two people. I now live a middle class life, working at a white-collar newspapermen's job, but I was born blue collar. I have never quite reconciled the dichotomy.' (Lubrano, 2004, p. 1)

In zijn boek "Limbo: blue collar roots, white collar dreams" beschrijft Lubrano (2004) het levensverhaal van kinderen uit de arbeidersklasse die aan de universiteit hebben gestudeerd. Door hun opleiding zijn deze personen een sociale klasse gestegen in vergelijking met de sociale klasse van hun ouders en daarmee worden zij sociale stijgers genoemd. In Nederland ontstond in het midden van de jaren zestig de eerste groep sociale stijgers als gevolg van de democratisering van het onderwijs. Deze groep wordt de eerste-generatie-sociale-stijgers genoemd (Brands, 1992; Matthys, 2010; Thijssen & Matthys, 2010).

Lubrano (2004) stelt dat sociale stijgers hindernissen ervaren doordat ze twee sociale werelden met elkaar moeten combineren (Ellis & Lane, 1967; Lubrano, 2004; Matthys, 2010; Thijssen & Matthys, 2014; Nelson, Englar-Carlson, Tierneu & Hau, 2006). Sociale stijgers hebben weliswaar de kwalificaties om sociaal te stijgen als gevolg van het behalen van een diploma, maar ondervinden belemmeringen doordat zij in het dagelijks leven een cultureel verschil ervaren (Matthys, 2010). Het verschil ontstaat door cultuurverschillen tussen de 'lagere' en 'hogere' sociale klasse. Een behaald diploma blijkt daarom zelden voldoende te zijn voor acceptatie en integratie in het nieuwe, 'hogere' milieu. Lubrano (2004) stelt dat deze verschillen in het gehele leven een rol spelen, maar dat ze vooral duidelijk worden tijdens de loopbaan.

Sociale stijgers moeten daardoor enkele hindernissen overwinnen en hebben specifieke loopbaankenmerken (Thijssen & Matthys, 2014). De exacte definiëring van deze loopbaankenmerken is binnen de wetenschappelijke literatuur onduidelijk. In de literatuur worden weliswaar kenmerken genoemd die specifiek van toepassing zijn op de loopbaan van sociale stijgers (Lubrano, 2004; Matthys, 2010), maar er zijn verschillen in hoe sociale stijgers deze kenmerken ervaren (Brands, 1992; Lubrano, 2004; Thijssen & Matthys, 2014). Daarnaast is er weinig inzicht in het ontstaan van deze verschillen. Er kan hierdoor niet met zekerheid worden gezegd of sociale stijgers specifieke loopbaankenmerken hebben en welke dat precies zijn. Zowel Brands (1992) als Thijssen en Matthys (2014) stellen dat er meer onderzoek moet worden gedaan om deze specifieke kenmerken te beschrijven.

1.1 Doelstelling

Dit onderzoek is gericht op het verkrijgen van meer inzichten in de loopbaankenmerken van sociale stijgers. Het doel van dit onderzoek is het geven van een beschrijving van loopbaankenmerken van sociale stijgers en het verklaren van de onderlinge verschillen in deze loopbaankenmerken.

1.2 Vraagstelling

In dit onderzoek wordt gefocust op twee aspecten. Enerzijds ligt de focus op de beschrijving van de loopbaankenmerken van sociale stijgers. Anderzijds wordt gefocust op een verklaring van de onderlinge verschillen tussen sociale stijgers. Beide aspecten komen samen in de centrale vraag:

Welke loopbaankenmerken zijn waar te nemen bij eerste-generatie-sociale-stijgers en welke factoren spelen hierbij een rol?

1.3 Onderzoeksveld

Het onderzoek naar de loopbaankenmerken van sociale stijgers wordt uitgevoerd onder de leden van de Vereniging Gepensioneerden Rabobank (VG-Rabobank). De VG-Rabobank is een sociaal platform dat is opgericht voor gepensioneerden van de Rabobank. Het bestuur van de VG-Rabobank is bijzonder geïnteresseerd in dit onderzoek, omdat een groot deel van haar leden mogelijk tot de eerste-generatie-sociale-stijgers behoort. De Rabobank is van oorsprong opgericht voor boerenondernemers. De connectie met het boerenbestaan maakte het voor boerenkinderen die een hogere opleiding hebben gevolgd en sociaal zijn gestegen aantrekkelijk om bij de Rabobank te werken. Zij bleven op deze manier verbonden met hun sociale achtergrond (Vandekerckove & Huyse, 1976).

1.4 Relevantie

1.4.1 Wetenschappelijke relevantie

De indicaties voor de onderlinge verschillen tussen sociale stijgers zijn veelal theoretisch onderbouwd. De resultaten van dit onderzoek dragen bij aan de empirische fundering van de eerdere theoretische indicaties vanuit de literatuur.

Onderzoek naar sociale stijging is vooral gericht op de gehele levensloop waarbinnen de toetreding tot de universiteit centraal staat (zie Ellis & Lane, 1967; Nelson et al., 2006; Reay, 2001). De context van de loopbaan wordt in sommige gevallen meegenomen, maar er is over het algemeen weinig specifiek onderzoek gedaan naar ervaringen van sociale stijgers binnen hun loopbaan. Ook tijdens de

loopbaan is het verschil tussen de twee sociale werelden zichtbaar, waardoor de loopbaan een belangrijk onderzoeksveld is (Lubrano, 2004).

1.4.2 Maatschappelijke relevantie

Sociale stijgers zijn binnen onze gestratificeerde samenleving een gegeven. Er zullen altijd individuen bestaan die wel de potentie hebben, maar niet over de middelen beschikken om die potentie maximaal te benutten. Om de professionele aanwas van de maatschappij in stand te houden is het van belang deze potentie te ontwikkelen. Hoewel de loopbaan kenmerken van sociale stijgers nog niet eenduidig zijn aangetoond, zijn er indicaties dat deze kenmerken tot verschillende risico's leiden. Deze risico's hebben onder andere stress, eenzaamheid en loopbaanbelemmeringen tot gevolg (Thijssen & Matthys, 2014). Inzichten in de individuele ervaringen met betrekking tot de loopbaan en daarnaast de mogelijke verklaringen voor de onderlinge verschillen kunnen bijdragen aan meer inzicht in het proces van sociale stijging. De resultaten van dit onderzoek kunnen worden gebruikt om de sociale stijgers op het gebied van hun loopbaan extra te ondersteunen om zo de professionele aanwas in de maatschappij in stand te houden.

1.5 Leeswijzer

De rode draad van dit onderzoek is de centrale vraag. Allereerst wordt in hoofdstuk 2 theoretisch onderzoek gedaan. Vervolgens worden in hoofdstuk 3 de kaders van het veldonderzoek beschreven. In hoofdstuk 4 worden de resultaten uitgewerkt. Aansluitend wordt in hoofdstuk 5 antwoord gegeven op de centrale vraag door het theoretisch kader en de onderzoeksresultaten met elkaar te vergelijken. Tot slot wordt in hoofdstuk 6 een vergelijking gemaakt tussen de uitkomsten van dit onderzoek en eerder onderzoek en worden mogelijke aanbevelingen voor verder onderzoek gedaan.

2 Theoretisch kader

Om antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvraag worden in dit hoofdstuk de concepten van sociale stijging en de verwachte loopbaanmerken vanuit theoretisch oogpunt beschreven. Vervolgens worden mogelijk verklarende factoren beschreven. Dit resulteert in een theoretisch model dat als leidraad wordt gebruikt voor het veldonderzoek.

2.1 Sociale stijging

Het begrip sociale stijging is ingebed in de bredere context van sociale klassen en sociale mobiliteit. Deze begrippen zullen allereerst worden uitgelegd om uiteindelijk tot een beschrijving van het concept sociale stijging te komen.

2.1.1 Sociale klassen & sociale mobiliteit

Sociale klassen

'Any organized social group is always a stratified social body. There has not been and does not exist any permanent social group which is 'flat', and in which all members are equal. Unstratified society, with a real equality of its members is a myth which has never been realized in history of mankind.' (Sorokin 1998 p.12)

Vanuit deze gedachte typeert Sorokin (1998) sociale stratificatie als onlosmakelijk kenmerk van iedere samenleving. Sociale stratificatie is de indeling van de maatschappij in hiërarchisch gevormde lagen. De sociale verschillen ontstaan door een ongelijke verdeling van macht, verplichtingen, rechten en sociale waarden (Sorokin, 1998 p.11). De traditionele vorm van een gestratificeerde samenleving is de standenmaatschappij. Deze vorm van stratificatie wordt getypeerd door strakke grenzen waarbinnen geen sociale verschuiving mogelijk is. De stand waartoe men behoort, is bepaald vanaf de geboorte.

De industriële revolutie brengt de standenmaatschappij ten val. De feodale maatschappij bestaat niet langer en men gaat in loondienst in fabrieken werken. Het kapitaal dat men bezit wordt hierdoor belangrijk. Er ontstaat een nieuwe vorm van stratificatie gebaseerd op het bezit van kapitaal (Marx & Engels, 1847 p. 242). De sociale klasse met veel kapitaal is in deze maatschappij machtig en behoort tot de Bourgeoisie. Deze klasse onderdrukt de lagere sociale klassen, die weinig tot geen kapitaal bezitten. Deze lagere sociale klassen worden het Proletariaat genoemd (Marx & Engels, 1847).

Marx, grondlegger van het communisme, is van mening dat de gestratificeerde samenleving alleen verdwijnt wanneer het materieel vermogen niet meer in handen is van privaatgerechtigden. Wanneer dit niet gebeurt, zal de klassenstrijd blijven bestaan. Het Proletariaat bezit geen kapitaal en kan zich

daarom niet onder de Bourgeoisie uitvechten, waardoor deze klassen onderdrukt blijven (Marx & Engels, 1947 p. 250).

Vanuit de benadering van Marx en Engels (1847) worden sociale klassen als categorische en separate componenten gezien met daarbij strakke grenzen. Hierdoor is er weinig oog voor verschuiving tussen sociale klassen (Crompton, 2008). De postmoderne kritiek op de Marxistische opvattingen heeft dan ook betrekking op het statische en separate karakter van de sociale klassen. Vanuit de benadering van het postmodernisme ontwikkelen individuen zich binnen een dynamische contextuele omgeving, waarbij sociale klassen in elkaar overvloeien (Matthys, 2010). Vanuit de postmoderne benadering heeft men meer oog voor veranderlijkheid van het individu in zijn context en veranderingen in de sociale positie.

Sociale mobiliteit

In de sociologische literatuur wordt onderscheid gemaakt tussen intragenerationele mobiliteit en intergenerationele mobiliteit. Bij intragenerationele mobiliteit gaat het om de verschuiving van de sociale posities van het individu tijdens zijn carrière. Deze vorm van mobiliteit is van toepassing wanneer een carrière groeit of juist krimpt door promotie of demotie. Wanneer het individu één of meerdere klassen verschuift ten opzichte van de sociale klasse van zijn ouders, wordt gesproken van intergenerationele mobiliteit (Houle, 2011). In dit afstudeeronderzoek naar eerste-generatie-sociale-stijgers wordt onderzoek gedaan naar arbeiderskinderen die hebben gestudeerd. Hier is sprake van intergenerationele stijging.

2.1.2 Sociale stijgers

Er is onderscheid tussen opwaartse en neerwaartse sociale mobiliteit. Opwaartse mobiliteit wordt sociale stijging genoemd, neerwaartse mobiliteit sociale daling. Sociale stijging geeft aan dat een individu of groep één of meerdere sociale klassen stijgt. Sociale daling betekent dat een individu of groep één of meerdere sociale klassen daalt (Houle, 2011; Thijssen & Matthys, 2014). Als er geen sprake is van sociale mobiliteit blijven kinderen in dezelfde sociale klasse als hun ouders. Zij worden sociale blijvers genoemd (Thijssen & Matthys, 2014).

Sociale stijging krijgt in de literatuur nog altijd de meeste aandacht (Thijssen & Matthys, 2014). Dit komt voort uit de gedachte dat wanneer iemand voor een dubbeltje geboren is, hij nooit een kwartje zal worden. Hiermee wordt bedoeld dat je nooit uit de stand zal groeien waarin je geboren bent (Matthys, 2010; Thijssen & Matthys, 2014). Stijgen op de sociale ladder is een lastig traject dat in de

sociologie gekoppeld wordt aan psychosociale problemen (Brands, 1992; Lubrano, 2004; Matthys, 2010; Nelson et al., 2006; Reay, 2001).

Het individu kan op verschillende manieren stijgen binnen sociale klassen. Men spreekt over class jumping of sociale flitsers als een persoon in één keer meerdere sociale klassen stijgt (Nelson et al., 2006; Thijssen & Matthys, 2014). Er is sprake van trapsgewijze stijging als het individu in stappen een sociale klasse stijgt. Dit zijn sociale stapelaars (Thijssen & Matthys, 2014). Sociaal stijgen kan door middel van welvaart, status, het beroepsniveau en het opleidingsniveau (Crompton, 2008; Erikson & Goldthrope, 2002; Thijssen & Matthys, 2014). Deze vier aspecten zijn vaak aan elkaar gerelateerd, maar het is van belang deze van elkaar te onderscheiden (Thijssen & Matthys, 2014).

Binnen dit onderzoek wordt sociale stijging op basis van opleiding onderzocht. Sociale stijging door middel van opleiding is door de democratisering van het onderwijs een van de meest toegankelijke manieren om sociaal te stijgen. Daarnaast wordt deze vorm van sociale stijging als meest problematisch gezien (Reay, 2001). Sociale stijgers van de eerste generatie hebben de afgelopen jaren de pensioengerechtigde leeftijd bereikt en daarom kunnen zij reflecteren op hun totale loopbaan (Thijssen & Matthys, 2014; Butler, 1964; Straudinger, 2001). Daardoor is deze populatie zeer interessant om te onderzoeken.

2.2 De kapitaaltheorie van Bourdieu

Nu het concept van sociale stijgers is uitgewerkt, wordt verder ingegaan op specifieke loopbaan kenmerken van sociale stijgers. Sociale stijging vindt plaats in de brede sociale context van de maatschappij. De toetreding tot een nieuwe sociale klasse is volgens veel sociologische auteurs een lastig proces (zie Brands, 1992; Burt, Maynard, & Lenguerrand, 2012; Erikson & Goldthrope, 2002; Lubrano, 2000; Matthys, 2010; Matthys & Thijssen, 2013; Thijssen & Matthys, 2014; Reay, 2001). Het individu ervaart een lange tijd weinig sociale ondersteuning door een gebrek aan connectie met de sociale omgeving. Dit heeft eenzaamheid en isolatie tot gevolg (Ellis & Lane, 1967, p. 237). Maar wat maakt deze transitie lastig? In sociologische artikelen wordt de moeilijke integratie uitgelegd aan de hand van de kapitaaltheorie van Bourdieu (1986) (zie Lamont & Lareau, 1988; Lubrano, 2004; Matthys, 2010; Thijssen en Matthys, 2014).

2.2.1 Kapitaal

Sociale klassen worden door Bourdieu (1986) onderverdeeld naar kapitaal. Geïnspireerd op de ideeën van Marx en Engels (1847) over klassekenmerken stelt Bourdieu (1986) dat sociale klassen zijn

verdeeld naar de hoeveelheid kapitaal die ze bezitten. Bourdieu (1986) geeft een bredere betekenis aan kapitaal dan Marx en Engels (1847) in de volgende definitie:

'Capital is the accumulated labor (in its materialized or its 'incorporated' embodied form) which, when appropriated on a private i.e. exclusive basis by agents or groups of agents enables them to appropriate social energy in the form of refined or living labor.' (Bourdieu, 1986, p. 41)

Kapitaal is het totaal aan vermogen dat een individu of groep individuen kan inzetten om een gunstige positie in de maatschappij te verwerven (Bourdieu, 1986, 1989). Het bezitten van veel kapitaal staat garant voor een hoge plek in de sociale rangorde. Wie weinig kapitaal bezit, heeft een lagere sociale positie. Kapitaal heeft een exclusief karakter. Individuen of groepen individuen worden daarom zowel betrokken als uitgesloten door middel van kapitaal (Bourdieu, 1986, 1989). Kapitaal is onderverdeeld in economisch, cultureel en sociaal kapitaal.

Economisch kapitaal

Economisch kapitaal is het kapitaal dat wordt uitgedrukt in geld en materiële waarde. Deze vorm van kapitaal komt het dichtst in de buurt van het eerder aangeduide kapitaal van Marx en Engels (1947). Het economisch kapitaal wordt door Bourdieu (1986) gezien als het basiskapitaal. Hiermee bedoelt hij dat andere vormen van kapitaal worden ontleend aan het economisch kapitaal. Deze andere vormen zijn cultureel en sociaal kapitaal.

Cultureel kapitaal

Cultureel kapitaal ontstaat vanuit de interactie met de sociale klasse waarin het individu geboren is. De cultuur is geïncorporeerd in het individu. Vanuit de sociale klasse heeft het individu persoonlijke eigenschappen en denkbeelden ontwikkeld, die bepalen hoe het individu naar de wereld kijkt. Dit is een manier van waarnemen, denken en handelen, toegepast op de specifieke normen en waarden van de sociale klasse. Cultureel kapitaal zorgt voor de verbondenheid van het individu met zijn sociale klasse. Individuen die tot dezelfde sociale klasse behoren, zullen dezelfde cultuur ontwikkelen en op dezelfde manier naar de sociale werkelijkheid kijken. Hierdoor zijn er klasse-specifieke verschillen (Bourdieu, 1986). Cultureel kapitaal is onderverdeeld in belichaamd, geobjectiveerd en geïstitutionaliseerde kapitaal.

Belichaamd cultureel kapitaal

Het belichaamd cultureel kapitaal bestaat uit alle denkbeelden en waarden die zijn gevormd door het individu. Belichaamd kapitaal kan zich alleen vormen door intensieve interactie met de sociale context.

De ontwikkeling van cultureel kapitaal is een inspannend en langdurig proces. Vanuit het belichaamd kapitaal ontstaat het geobjectiveerde en geïnstitutionaliseerde kapitaal (Bourdieu, 1986 p. 243).

Geobjectiveerd cultureel kapitaal

Het geobjectiveerde cultureel kapitaal bevat alle materiële objecten en media zoals geschriften, schilderijen en monumenten. Het individu laat zijn denkbeelden en waarden zien aan de hand van deze objecten. Deze voor het gevoel waardevolle materiële objecten zijn tastbaar en uitwisselbaar. Het geobjectiveerde cultureel kapitaal dat het individu bezit, is van materiële waarde. Het kan ook worden gezien als economisch kapitaal. Het economisch kapitaal is echter slechts het bezit van objecten waar het individu geen culturele waarde aan hecht. Het ontbreken van culturele waarde is dus het verschil tussen het geobjectiveerde cultureel kapitaal en economisch kapitaal (Bourdieu, 1986 p. 247).

Geïnstitutionaliseerd cultureel kapitaal

Geïnstitutionaliseerd cultureel kapitaal betreft de objectivering van het kapitaal, bijvoorbeeld in de vorm van officiële diploma's en academische titels. Hoewel cultuur een subjectief gegeven is, is geïnstitutionaliseerd cultureel kapitaal objectief meetbaar. Het is gesanctioneerd door de wet die formeel onafhankelijk is van de sociale context (Bourdieu, 1986 p. 248).

Sociaal kapitaal

Sociaal kapitaal is het totaal van middelen of hulpbronnen gekoppeld aan het duurzame sociale netwerk dat het individu tot zijn beschikking heeft (Bourdieu, 1986 p. 249). De mate en effectiviteit van deze hulpbronnen worden bepaald door de grootte en de aard van het netwerk. De mate van hulpbronnen en steun is nooit geheel objectief. Het netwerk waarover het individu beschikt is altijd gekoppeld aan zijn sociale klasse met daarbij horend specifiek economisch en cultureel kapitaal.

2.2.2 De reproductie van het sociale verschil

Het ontstaan van de blijvende klassenverschillen binnen de sociale maatschappij wordt uitgelegd aan de hand van de reproductietheorie (Bourdieu & Passeron, 1990). Deze theorie legt uit dat sociale klassen en daarmee het sociale verschil blijven bestaan doordat kapitaal wordt gereproduceerd. Dit geldt vooral voor cultureel kapitaal, maar ook de andere vormen van kapitaal worden gereproduceerd. Cultureel kapitaal wordt vanaf de geboorte aangeleerd door familie, omgeving en onderwijs. Bourdieu en Passeron (1990) leggen de nadruk op onderwijs, omdat wordt verwacht dat onderwijs gelijke kansen biedt en bijdraagt aan een egalitaire samenleving. Bourdieu en Passeron (1990) schrijven dat

het onderwijs juist het tegenovergestelde effect heeft en net als andere sociale instituties een bijdrage levert aan reproductie van kapitaal en dus het sociale verschil (Bourdieu; 1989, Bourdieu & Passeron, 1990).

2.2.3 Habitus

Vanuit het geïncorporeerde cultureel en sociaal kapitaal ontwikkelt het individu zijn habitus. Bourdieu (1989) definieert habitus als de mentale structuur van een individu die gedurende het gehele leven wordt gevormd (Bourdieu, 1989 p. 18). De habitus die een persoon ontwikkelt, belichaamt de manier waarop deze persoon naar de wereld kijkt en hoe hij zich ten opzichte van deze wereld gedraagt. Door de habitus zijn sociaal en cultureel kapitaal, en daarmee sociale klasse, sterk verbonden met het individu. Transitie van cultureel en sociaal kapitaal is daarom lastig (Bourdieu, 1989).

Sociale stijgers hebben vanuit hun 'lagere' klasse een andere habitus ontwikkeld dan in de nieuwe 'hogere' sociale klasse, waar zij door sociale stijging in terechtkomen, gebruikelijk is. Sociale stijgers kunnen als de nieuwe leden van de 'hogere' sociale klasse worden beschouwd, die binnen deze klasse een nieuwe positie moeten verwerven en een nieuwe habitus moeten ontwikkelen. Het aanleren van de nieuwe habitus is een lastig en langdurig proces waarbij niet met zekerheid kan worden gezegd of de sociale stijger de nieuwe habitus volledig eigen maakt. Dit heeft tot gevolg dat er bij sociale stijgers specifieke loopbaan kenmerken zichtbaar zijn (Lubrano, 2004; Matthys, 2010).

2.3 Loopbaan kenmerken

Op basis van de vorige paragraaf kan verondersteld worden dat sociale stijgers een achterstand hebben met betrekking tot sociaal en cultureel kapitaal wanneer zij toetreden tot de hogere sociale klasse. Deze achterstand leidt tot bepaalde kenmerken en daaraan gerelateerde risico's. Eerder onderzoek is vooral gericht op het algemeen welbevinden van sociale stijgers gedurende het hele leven (zie Ellis & Lane, 1967; Nelson et al., 2006). Welbevinden is de subjectieve waardering die het individu aan zichzelf en zijn leven geeft (Diener, Oishi & Lucas, 2009, p. 187).

Thijssen en Matthys (2014) beschrijven dat onder de paraplu van het algemeen welbevinden sociale stijgers twee kenmerken bezitten gericht op de loopbaan. Specifiek zijn deze kenmerken gerelateerd aan professionele identiteit en loopbaanontwikkeling. In deze paragraaf worden deze kenmerken uitgewerkt en wordt beschreven hoe ze in verband staan met sociale stijging. Als eerst worden de kenmerken omtrent professionele identiteit uitgewerkt. Daarna worden de kenmerken met betrekking tot loopbaanontwikkeling beschreven.

2.3.1 Professionele identiteitskenmerken

De transitie tussen klassen wordt bemoeilijkt door de sociale structuur waarmee het individu verbonden is. Deze verbintenis wordt door Bourdieu (1986, 1989, 1990) toegeschreven aan de habitus die uit sociaal en cultureel kapitaal wordt gevormd. Volgens Matthys (2010) is habitus verwant aan identiteit. Matthys (2010) stelt dat de transitie tussen sociale klassen niet alleen betrekking heeft op verschuivingen binnen de sociale context, maar dat individuele en sociale identiteitsconcepten hierbij ook een grote rol spelen. Thijssen en Matthys (2014) maken tevens gebruik van deze redenering wanneer zij in hun artikel professionele identiteitsproblemen van sociale stijgers conceptualiseren. In deze paragraaf worden eerst de begrippen identiteit en professionele identiteit behandeld. Vervolgens wordt de relatie tussen deze begrippen en sociale stijging uitgewerkt. Daaropvolgend worden de professionele identiteitsproblemen beschreven.

Identiteit

Het debat over identiteit vindt zijn oorsprong in de sociaal psychologische en sociologische literatuur. Hieruit zijn verschillende theorieën omtrent identiteit ontstaan. Belangrijk zijn de Identiteitstheorie en de Sociale Identiteitstheorie (SIT). Hoewel de theorieën veel gelijkenissen met elkaar vertonen zijn er ook belangrijke verschillen. Het is daarom van belang om een beide theorieën met elkaar te vergelijken (Hogg, Terry, White, 1995 p. 255).

Identiteitstheorie

Mead (1967) heeft een belangrijke bijdrage geleverd aan de Identiteitstheorie. Hij gaat met zijn op de contextgerichte definitie van identiteit de discussie aan met eerdere literatuur waar identiteit als een aangeboren, onveranderlijke wezenskern wordt beschouwd (Matthys, 2010, p. 84). Mead (1967) is van mening dat identiteit geconstrueerd wordt door de sociale context. Identiteit of het 'Self' ontwikkelt zich in interactie met de sociale omgeving en relaties (Mead, 1967, p. 135). Het Self bestaat uit twee componenten, het 'I' en het 'Me'.

Het I betreft de onbewuste en bewuste persoonlijke kenmerken. Het I betreft de persoonlijke en creatieve aspecten van identiteit. Het Me ontstaat als reactie op de input van de sociale structuur. Het Me vormt deze attitudes in relatie tot het I en integreert het I in de sociale omgeving. Mead (1967) maakt dus onderscheid tussen sociale en persoonlijke identiteit. Het I reageert op deze invloeden uit de omgeving en het Me integreert het I in zijn sociale structuur door middel van reflectie (Mead, 1967, p. 174-178).

Volgens de Identiteitstheorie construeert het individu zijn identiteit door interactie met anderen. Het is een mechanisme waarbij het individu verschillende rollen aanneemt. Hierbij zijn rollen de verschillende identiteitsconcepten die het individu ontwikkelt in relatie tot de sociale omgeving. Individuen hebben daarom net zoveel identiteiten of rollen als sociale groepen waarmee zij zich identificeren. De verschillende rollen maken dat identiteit een veelzijdige sociale constructie is waarbinnen meerdere identiteiten met elkaar zijn geïntegreerd (Hogg, Terry, White, 1995 p. 256).

Sociale Identiteitstheorie

De Identiteitstheorie is verwant aan de Sociale Identiteitstheorie (Turner, 1982). Sociale identiteit is het onderdeel van identiteit dat wordt onttrokken uit het lidmaatschap van een sociale groep of groepen, waarmee het individu een emotionele verbintenis voelt (Tajfel, 1982, p. 24). Sociale identiteit wordt net als in de identiteitstheorie door sociaal-culturele invloeden uit de omgeving gevormd. Ook in de SIT wordt onderscheid gemaakt tussen sociale en persoonlijke identiteit.

Sociale identiteit wordt geconstrueerd door sociale categorisatie en sociale identificatie. Sociale categorisatie is het proces waarbij het individu zijn sociale wereld categoriseert in groepen. Hierbij bestaat een groep uit twee of meer mensen die zichzelf tot dezelfde categorie rekenen (Turner, 1982, p.15). De categorieën hebben specifieke kenmerken die worden geabstraheerd uit de leden die tot deze categorie behoren (Ashfort & Mael, 1989). Door middel van categorisatie kan het individu zijn omgeving structureren, zodat hij anderen in deze structuur kan plaatsen.

Sociale identificatie is het proces waarbinnen het individu zichzelf een plaats toekent binnen zijn sociale structuur om zichzelf te definiëren. Het gaat hierbij om het sociale proces van overeenkomsten en verschillen. Het individu kan zich met meerdere sociale categorieën definiëren, zolang deze sociale categorieën verenigbaar met elkaar zijn. Het totaal aan sociale identificaties is de sociale identiteit van het individu (Turner, 1982). Het gaat om het bewustzijn te horen bij een sociale groep en een sociaal-emotionele betekenis aan dit lidmaatschap te geven (Tajfel, 1982, p. 31). De verschillende identiteiten maken ieder een eigen aanspraak op het individu. Het is van belang dat elk identiteitsconcept geïntegreerd is in het totale identiteitsconcept. Dit zorgt voor een positieve identiteitsbeleving. Indien de verschillende concepten niet zijn geïntegreerd of zelfs onverenigbaar zijn met de identiteit treden er identiteitsproblemen op (Dutton, Roberts & Bednar, 2010).

De Identiteitstheorie en de Sociale Identiteitstheorie zijn allebei van belang voor de conceptualisatie van identiteit en vertonen een aantal overeenkomsten. Toch zijn er ook enkele cruciale verschillen

tussen beide theorieën (Hogg et al., 1995). Zo wordt binnen de Identiteitstheorie weliswaar een grote rol toegeschreven aan de contextuele omgeving, maar wordt vooral gefocust op het individu wanneer het gaat om identiteitsconstructie (Hogg et al. 1995, p. 266). In de Sociale Identiteitstheorie is men meer gericht op de structuur. Groepsrelaties en processen spelen volgens deze theorie een grote rol bij de constructie van identiteit. De structuur wordt daarnaast als meer dynamisch en veranderlijk beschouwd (Hogg et al., 1995, p. 266). In onderzoek dat is gericht op sociale stijging wordt vooral de Sociale Identiteitstheorie gebruikt voor de conceptualisatie van identiteit, omdat bij sociale stijging de veranderende context van grote invloed is (Matthys, 2010; Thijssen & Matthys, 2014; Nelson et al., 2006).

Professionele identiteit

Thijssen en Matthys (2014) refereren aan de sociale identiteitstheorie om de relatie tussen professionele identiteit en sociale stijging uit te leggen. Zij stellen dat een sociale groep een breed scala aan groeperingen betreft en dat beroepsgroepen hier ook bij horen. Zij definiëren professionele identiteit als een geconstrueerd zelfbeeld dat is gebaseerd op commitment aan beroepsmatige groeperingen en gedragingen die als eigen leefwereld, als 'thuisbasis', worden beleefd (Thijssen & Matthys, p. 3). Thijssen en Matthys (2014) richten zich strikt op professionele beroepsgroepen als artsen en leraren. In deze scriptie wordt met professionele identiteit niet alleen verwezen naar beroepsgroepen, maar naar professionele groepen in zijn algemeenheid. Deze conceptualisatie van professionele identiteit wordt ook wel arbeids- of werkgerelateerde identiteit genoemd (Dutton et al. 2010; Walsch & Gordon, 2008).

De definitie die Walsh & Gordon (2008) geven van professionele identiteit biedt een uitkomst. Zij achten professionele identiteit gericht op beroep zeer belangrijk, maar in hun definitie worden andere professionele groepen ook meegenomen. Zij definiëren professionele identiteit als volgt:

'A work- based self-concept constitutes of a constellation of organizational, occupational and other identities that shapes the roles individuals adopt and the corresponding ways they behave when performing their work.' (Walsh & Gordon, 2008 p. 47)

Beroeps- en organisatie-groepen zijn volgens Walsch en Gordon (2008) de belangrijkste sociale groepen bij de vorming van professionele identiteit, maar er wordt in hun definitie ook ruimte overgelaten voor andere groepen. Dit ligt in lijn met de gedachte van Cohen-Scali (2003). Zij schrijft dat professionele identiteitsconstructie binnen twee dimensies plaatsvindt. Ten eerste vindt professionele identiteitsconstructie plaats in de adolescentiefase. Hier gaat het om 'socialization for

work'. Dit zijn de assumpties die het individu van familie en op school meekrijgt over arbeid. Ten tweede wordt er geschreven over 'socialization by work' wanneer men voor het eerst de arbeidsmarkt betreedt. Hierbij gaat het om de integratie tijdens het arbeidsleven (Cohen-Scali, 2003 p. 247).

Ook bij professionele identiteit is het van belang dat de verschillende identiteitsconcepten geïntegreerd zijn in de algehele identiteit van het individu. Onverenigbare identiteitsconcepten leiden tot identiteitsproblemen. In het geval van de professionele identiteit zijn deze gericht op het arbeidsleven (Thijssen & Matthys, 2014).

Risico's met betrekking tot professionele identiteit

Sociale stijgers ontwikkelen in zowel de oude als de nieuwe sociale klasse identiteitsconcepten. Zij moeten deze integreren tot een stabiel identiteitsconcept. Doordat de sociale klassen erg van elkaar verschillen, is de integratie tot een stabiel zelfconcept lastig. De verschillen tussen sociale klassen zijn naast de studententijd ook vooral zichtbaar tijdens de loopbaan (Lubrano, 2004). Sociale stijgers lopen daarom risico's met betrekking tot hun professionele identiteit (Thijssen & Matthys, 2014). In de theorie van Thijssen en Matthys (2014) worden op basis van de literatuur van Matthys (2010) en Lubrano (2004) drie professionele identiteitsproblemen gedefinieerd. Het bedriegersyndroom, biculturaliteit en tot slot algeheel identiteitsverlies.

Bedriegersyndroom

Het bedriegersyndroom is een syndroom dat zorgt dat iemand zich een bedrieger of fraudeur voelt (Clance & Imes, 1978 p. 1). Het bedriegersyndroom ontstaat door de ervaring er niet bij te horen en buitengesloten te worden. Dit past bij wat Lubrano (2004) schrijft over het gevoel dat sociale stijgers hebben bij het binnentreden van de hogere klasse. Een 'life in limbo', waarbij de sociale stijgers het gevoel hebben dat ze in een wereld leven waarin ze niet thuishoren. Dit roept gevoelens van onzekerheid en tekortschieten op (Matthys, 2010). Het gebrek aan identificatie en het gevoel niet thuis te horen in de sociale klasse leidt tot psychische druk. Daarnaast gaat het gevoel van uitsluiting gepaard met onderschatting en twijfel aan het eigen intellectuele vermogen. De sociale barrière die sociale stijgers voelen, wordt omgevormd tot een intellectuele barrière (Matthys, 2010). Sociale stijgers ervaren hierdoor gevoelens van onzekerheid en schatten hun eigen intellectuele vermogen en verdiensten lager in. Ze hebben het gevoel dat ze niet zo capabel zijn als anderen en denken dat ze hun successen te danken hebben aan geluk of goede timing in plaats van aan het talent dat ze bezitten (Gardner & Holley, 2011 p. 87).

Biculturaliteit

Naast het bedriegersyndroom hebben sociale stijgers te maken met het gevoel dat ze twee werelden met elkaar moeten combineren. Dit wordt het biculturaliteitssyndroom genoemd. Lubrano (2004) duidt deze gevoelens met de naam 'straddler' aan. Met deze term duidt hij aan dat sociale stijgers twee verschillende werelden met elkaar moeten combineren, waardoor er een bepaalde gespletenheid optreedt. In het onderzoek van Matthys (2010) wordt gesteld dat deze gespletenheid voortkomt uit een loyaliteitsconflict. Door het aanleren van het cultureel en sociaal kapitaal van de nieuwe sociale klasse kan het individu zich zowel in het oude als in het nieuwe milieu inleven. Dit heeft tot gevolg dat sociale stijgers zich gespleten voelen en niet goed weten bij welke groep ze nu echt thuishoren. Ze blijven loyaal aan hun klasse van afkomst maar voelen ze ook een verbondenheid met de nieuwe sociale klasse (Matthys, 2010; Thijssen & Matthys, 2014).

Door deze gespletenheid wordt de vorming van een stabiel zelfconcept belemmerd. Wanneer beide werelden van elkaar gescheiden zijn, kunnen sociale stijgers de sociale klassen met daarbij de verschillende identiteiten nog met elkaar combineren, maar wanneer deze werelden in elkaar overvloeien wordt het lastig en treedt er een gevoel van biculturaliteit op. Dit gevoel beschrijft de innerlijke strijd van de sociale stijgers waarbij ze niet kunnen beslissen welke sociale klasse hun zelfconcept reflecteert (Thijssen en Matthys, 2014).

Algeheel identiteitsverlies

Wanneer verschillende identiteitsconcepten onverenigbaar zijn, kan algeheel identiteitsverlies ontstaan. In de psychologische literatuur wordt vaak verwezen naar het verlies van identiteit als gevolg van geheugenverlies of de ziekte van Alzheimer. In deze scriptie wordt echter identiteitsverlies op het gebied van sociale identiteit bedoeld. Deze vorm van identiteitsverlies komt vooral voor in onderzoek naar ontwrichting in de sociale structuur. Algeheel identiteitsverlies ontstaat bij een ontwrichting in de sociale context waardoor, soms tijdelijk, de identiteit van het individu wordt verstoord, omdat de oude sociale structuur wegvalt (Coleman & Podolskij, 2007; Haslam, Jetten, Postmes & Haslam, 2009). In plaats van integratie, moet het individu zijn identiteitsconcept in zijn geheel bijstellen. Hierbij stelt het individu zichzelf gewetensvragen als: 'wie ben ik nu eigenlijk?' en 'waar hoor ik nu eigenlijk?' De sociale stijgers worstelen met hun identiteit en weten niet waar ze thuishoren (Thijssen & Matthys,

2014 p.6). Een verstoord identiteitsconcept heeft een negatieve impact op het welbevinden en de mentale gezondheid van het individu (Haslam et al.,2009).

2.3.2 Loopbaanontwikkeling

Naast kenmerken omtrent professionele identiteit noemen Lubrano (2004), Matthys (2010) en Thijssen en Matthys (2014) typerende verwachtingen en gedragingen met betrekking tot loopbaanontwikkeling. Een verklaring wordt door Thijssen en Matthys (2014) gegeven met behulp van de theorie over het psychologische contract. Volgens hen zijn de specifieke verwachtingen van sociale stijgers gerelateerd aan het psychologisch contract. Vanuit deze verwachtingen worden in interactie met de organisatie enkele specifieke loopbaankenmerken bij sociale stijgers zichtbaar. Voordat deze kenmerken worden besproken wordt eerst dieper ingegaan op het psychologisch contract en de relatie tot de specifieke loopbaankenmerken.

Psychologisch contract

In de organisatietheorie wordt het psychologisch contract gebruikt om ongeschreven wederzijdse verwachtingen en verplichtingen aan te duiden die ontstaan tussen organisatie en medewerkers (Argyris, 1960; Levinson, Price, Munden & Solley, 1962; Schein; 1965). Rousseau (1989, 1995) die de grondlegger is van de huidige denkbeelden omtrent het psychologisch contract, definieert het contract als volgt.

'The term psychological contract refers to an individual's belief regarding the terms and conditions of a reciprocal exchange agreement between that focal person and another party. Key issues here include the belief that a promise has been made and a consideration offered in exchange for it, binding the parties to some set of reciprocal obligations.' (Rousseau, 1989, p. 123)

Samengevat omvat het psychologisch contract de wederzijdse assumpties en verwachtingen van het individu en de andere partij, in dit geval de organisatie. Belangrijk in deze conceptualisatie zijn de wederzijdse impliciete verwachtingen en verplichtingen van organisatie en medewerker (Rousseau, 1995; Conway & Briner, 2005). Dit contract verschilt daarmee van het juridische arbeidscontract (Rousseau, 1989). Conway en Briner (2005) voegen aan de definitie van Rousseau toe dat het psychologisch contract niet gaat over eenmalige uitwisselingen en verwachtingen, maar dat het een doorlopend en ontwikkelbaar proces is (Conway & Briner, 2005).

De constructie van het psychologisch contract

Rousseau (1989) beschrijft dat het psychologisch contract in stadia wordt gevormd. De vorming begint tijdens interactie met de organisatie, bijvoorbeeld wanneer het individu wordt aangenomen. Hier

ontstaan assumpties en verwachtingen met betrekking tot de organisatie. Rousseau (1989) stelt dat een medewerker ook algemene verwachtingen kan hebben zonder dat beide partijen inspanning hebben geleverd. Dit komt overeen met wat Cohen-Scali (2003) zegt over 'socialization for work' en 'socialization by work'. Een medewerker heeft assumpties over arbeid die in de loop van het leven zijn opgedaan voordat hij de arbeidsmarkt betreedt. De assumpties en verwachtingen worden geverifieerd in interactie met de organisatie, waardoor patronen ontstaan die de assumptie van het individu versterken of verzwakken. De verwachtingen die hieruit ontstaan vormen de basis van het psychologisch contract (Rousseau, 1989, p. 125).

Traditioneel psychologisch contract

In de literatuur wordt onderscheid gemaakt tussen het traditioneel en modern psychologisch contract (Conway & Briner, 2005; Schalk & Roe, 2007). Het traditioneel psychologisch contract zijn de traditionele impliciete afspraken en verwachtingen tussen het individu en de organisatie. Het individu verwacht een levenslange loopbaan bij de organisatie. De organisatie of leidinggevende is verantwoordelijk voor de loopbaanplanning van de medewerker. Hier tegenover staat de verwachting dat de medewerker zich als een loyale en hardwerkende werknemer gedraagt. Deze verwachtingen omtrent carrière wordt ook wel organisatie-carrière genoemd (Sturges, Conway, Guest & Liefoghe, 2005)

Door de snel veranderende samenleving hebben organisaties steeds minder zekerheid over hun toekomst, waardoor organisaties flexibelere arbeidscontracten hanteren. Dit heeft tot gevolg dat organisaties hun medewerkers geen levenslange loopbaan meer kunnen bieden. De tijd waarin men zijn gehele loopbaan bij dezelfde organisatie en soms zelfs in dezelfde functie bleef, is voorbij. Deze ontwikkelingen hebben ertoe geleid dat de relatie tussen individu en organisatie is veranderd en daarmee ook de wederzijdse verwachtingen aangaande de loopbaanontwikkeling (Freese, Schalk & Croon, 2011).

Modern psychologisch contract

De veranderde relatie tussen het individu en organisatie leidt tot een nieuw 'modern' psychologisch contract. Het modern psychologisch contract behelst alle moderne impliciete afspraken en verwachtingen tussen het individu en de organisatie. Dit contract wordt gekenmerkt door selfmanagement. De verantwoordelijkheid voor loopbaanplanning ligt volgens het modern psychologisch contract bij de medewerker. Een levenslange carrière binnen een organisatie is niet

langer de norm. In plaats daarvan worden carrières als grenzeloos en veranderlijk gezien (Sturges et al., 2005, p. 823). Binnen deze grenzeloze carrière is het individu niet langer gecommiteerd aan één organisatie of functie. Hij is breed inzetbaar en kiest een organisatie of functie uitgaande van een op selfmanagement gebaseerde carrièreplanning (Arthur & Rousseau, 1995).

Vervulling of schending van psychologisch contract

De verwachtingen en denkbeelden van het individu zijn van invloed op het gedrag dat hij binnen de organisatie vertoont. Als de verwachtingen van de medewerker en de organisatie met elkaar overeenkomen, kan dit tot positieve uitkomsten leiden voor zowel het individu als de organisatie. Zo hebben deze personen vaak een hogere arbeidstevredenheid (Schalk & Roe, 2007). De verwachtingen en denkbeelden tussen organisatie en medewerker kunnen ook van elkaar verschillen. Dit heeft negatieve effecten zoals minder commitment, gebrek aan vertrouwen of stress tot gevolg (Freese et al., 2011; Robertson, 1996; Rousseau, 1989; Schalk & Roe, 2007).

Sociale stijgers hebben verwachtingen over arbeid die passen binnen het traditioneel psychologisch contract. Zij hebben deze assumpties aangeleerd in hun oorspronkelijke sociale milieu. Organisaties hebben daarentegen – zeker van hoog opgeleide medewerkers - verwachtingen die passen bij het modern psychologisch contract. Hierdoor ontstaat de kans op een conflict. Door het verschil tussen hun eigen verwachtingen en de verwachtingen van de organisatie kunnen sociale stijgers zich moeilijker aanpassen aan de moderne randvoorwaarden die de organisatie stelt. De kans bestaat dat zij hierdoor risico's ondervinden in hun loopbaanontwikkeling. Deze risico's worden in de volgende paragraaf beschreven.

Risico's met betrekking tot loopbaanontwikkeling

Loopbaanambities

De essentie van het modern psychologisch contract is het 'selfmanagement'. Het initiatief en de verantwoordelijkheid van het individu staat centraal in de eigen loopbaanontwikkeling, zo is de verwachting. Van de organisatie en met name van de directe manager mag worden verwacht dat het selfmanagement van het individu wordt gefaciliteerd. Echter dit selfmanagement is bij sociale stijgers vaak in slechts beperkte mate aanwezig.

Sociale stijgers hebben vaak weinig loopbaanambities, terwijl dit vanuit de organisatie wel wordt verwacht. Aanvankelijk kan deze stelling als opmerkelijk worden beschouwd. Sociale stijgers zijn hun ouderlijke sociale klasse ontstegen door hun drang om te leren. Zij hebben wel degelijk ambitie. Toch

is deze ambitie vaak niet gericht op carrièreplanning maar meer op de inhoudelijke aspecten van het werk (Matthys, 2010). Het gebrek aan loopbaanambitie ontstaat door aangeleerde assumpties uit de lagere sociale klasse (Matthys, 2010; Thijssen & Matthys, 2014). Sociale stijgers hebben van huis uit niet meegekregen hoe ze hun carrière moeten plannen. Daar heeft men de overtuiging dat hard werken vanzelf wordt beloond (Lubrano, 2004, p.10). Nadenken over een carrière of het actief plannen van een loopbaan wordt daarom niet nodig geacht (Matthys, 2010). Het wordt zelfs als weinig loyaal of onfatsoenlijk gezien om zelf voorstellen te doen over een loopbaanplan. Het kan door sociale stijgers zelfs als 'vrijpostig' of 'onbeschaamd' gezien worden.

Carrièremanagement

Daarnaast hebben sociale stijgers van huis uit geleerd dat een baan voornamelijk is bedoeld om in het onzekere bestaan te kunnen voorzien en niet om een interesse of ambitie na te jagen, waardoor het voornaamste belang van sociale stijgers baan zekerheid is (Matthys, 2010 p. 75).

Sociale stijgers ondernemen weinig actie als het gaat om loopbaanplanning en carrièremanagement (Matthys, 2010). Zij pakken vaak de kansen aan die zich aandienen zonder bewust bezig te zijn met het plannen van hun carrière (Matthys, 2010 p. 208). In de lagere sociale klasse wordt arbeid strikt gecontroleerd en getypeerd door het opvolgen van orders en instructies (Lubrano, 2004). Sociale stijgers zijn daarom vaak niet gewend om 'het heft in eigen hand te nemen' en hun loopbaan te plannen (Matthys, 2010).

Leidinggevend

Vanuit hun opvoeding ontwikkelen sociale stijgers een typerende en complexe houding tegenover hun leidinggevend (Thijssen & Matthys, 2014). Sociale stijgers komen uit een milieu waar de relatie tussen ouder en kind hiërarchisch is. De ouders leren dit hiërarchische gedrag aan hun kinderen, waarbij de ouders altijd de baas zijn en niet worden tegengesproken (Lubrano, 2004, p. 9). Dit in tegenstelling tot kinderen uit de hogere sociale klassen. Zij kunnen gemakkelijker een gelijkwaardige relatie met hun leidinggevende opbouwen. In dit milieu is de verstandhouding tussen ouder en kind meer gelijk of, in elk geval, minder ongelijk.

Volgens Matthys (2010) en Thijssen en Matthys (2014) nemen sociale stijgers door hun op hiërarchie gerichte opvoeding een meer onderdanige, maar tegelijkertijd ook opstandige houding aan. Men heeft ontzag voor zijn leidinggevende, maar voelt ook een afkeer en opstandigheid. Deze gemengde gevoelens bemoeilijken een meer informele en gelijke relatie met de leidinggevende (Matthys, 2010,

p. 261, Thijssen & Matthys, 2014, p. 4-5). Het bespreken van carrièremogelijkheden met de leidinggevende is daarom lastiger, terwijl de organisatie dit wel verwacht.

2.4 Gerelateerde factoren

Er zijn grote verschillen in hoe sociale stijgers de bovengenoemde loopbaanmerken herkennen en ervaren (Thijssen & Matthys, 2014). Hiervoor worden in de literatuur verschillende factoren genoemd. Deze verschillende factoren worden hieronder beschreven (Matthys, 2010; Thijssen & Matthys, 2014).

2.4.1 Identiteitskapitaal

Matthys (2010) gebruikt de agency theorie van Giddens (1984) om uit te leggen dat het individu niet alleen ontvanger van contextuele invloeden is. Het individu heeft de mogelijkheid om weerstand te bieden aan deze invloeden door middel van agency. Giddens (1984) omschrijft agency als de mogelijkheid van het individu om in te grijpen in zijn sociale context. De acties die het individu onderneemt zijn van invloed op de sociale context (Giddens, 1984, p. 9). Het individu is daarom deels vormgever van zijn eigen sociale conditie (Matthys, 2010, p. 98).

Dit is ook van toepassing op de constructie van identiteit. Matthys (2010) gaat hier dieper op in en stelt aan de hand van de theorie van Côté (1996) dat identiteit niet alleen wordt gevormd door de sociale context, maar dat het individu hier zelf ook een rol speelt. Het individu heeft de mogelijkheid weerstand te bieden aan zijn sociale omgeving. Identiteitsconstructie is daarom een dynamisch concept waar zowel de omgeving als het individu van invloed zijn (Matthys, 2010, p. 84). Côté (1996) en Côté en Levine (2002) leggen uit hoe deze constructie in elkaar steekt.

Culture identity link

Côté (1996) legt een relatie tussen sociaal-culturele context en identiteit. Hij noemt dit de 'culture identity link'. Hij stelt dat de sociaal-culturele context van invloed is op de identiteitsconstructie van het individu. Juist deze sociaal-culturele context is aan verandering onderhevig. De veranderende context wordt door Côté (1996) opgedeeld in drie fasen: premoderne samenleving, moderne samenleving en laatmoderne samenleving. In zowel de premoderne als de laatmoderne samenleving is de sociaal culturele context van invloed op de identiteitsconstructie van het individu. In de laatmoderne samenleving is deze invloed aan verandering onderhevig.

Identiteitskapitaal

Côté (1996) typeert de huidige westerse samenleving als 'laat modern'. Deze samenleving wordt gekenmerkt als geïndividualiseerd waar sociale richtlijnen en restricties van de sociale klassen minder invloed hebben (Côté, 1996, p. 418). Men krijgt hierdoor steeds meer vrijheid. Juist deze vrijheid maakt dat personen meer hun eigen kwaliteiten moet inzetten om een maatschappelijke positie binnen deze veranderende context te realiseren (Côté, 1996). Côté (1996) en Côté en Levine (2002) duiden deze kwaliteiten aan met de term identiteitskapitaal. Dit zijn tastbare en ontastbare capaciteiten die het individu kan inzetten om weerstand te bieden aan sociale, werkgerelateerde en persoonlijke obstakels van de geïndividualiseerde laatmoderne samenleving (Côté, 1996, p. 425).

De tastbare kenmerken vertonen gelijkenis met wat Bourdieu (1986) aanduidt als cultureel en sociaal kapitaal (Thijssen & Matthys, 2014). Tastbare kenmerken zijn sociologisch definieerbaar en waarneembaar. De meer ontastbare capaciteiten worden door Côté (1996) en Côté en Levine (2002) egosterkte genoemd. Het ontastbare kapitaal is interessant voor de verklaring van onderlinge verschillen tussen sociale stijgers (Thijssen & Matthys, 2014).

Sociale stijging heeft een verschuiving in de sociale structuur tot gevolg. Oude sociale instituties vallen hierdoor weg en daarom is de sociale stijger tijdelijk op zichzelf aangewezen. De inzet van persoonlijke capaciteiten kan de verschuiving tussen sociale lagen mogelijk vergemakkelijken. Professionele identiteits- en loopbaanproblemen worden hierdoor beperkt (Thijssen en Matthys, 2014). Het begrip egosterkte wordt door Matthys (2010) en Thijssen en Matthys (2014) verder uitgewerkt. Matthys (2010) beschrijft kenmerken die sociale stijgers bezitten en kunnen inzetten om hun loopbaan te kunnen voltooien. Hij spreekt onder andere van het karakter dat sociale stijgers hebben. Hij doelt op persoonlijk kenmerken die hen hebben geholpen om uitdagingen aan te gaan en hindernissen te nemen (Matthys, 2010, p. 311). Op basis van de theorie van Matthys (2010) definiëren Thijssen en Matthys (2014) drie typen van identiteitskapitaal: sociaal-emotionele interactiviteit, metacognitieve reflexiviteit en vakgerichte bezigheidsfocus.

Sociaal-emotionele interactiviteit

Sociaal-emotionele interactiviteit is het vermogen om ervaringen van uitsluiting op een objectieve manier te bekijken en te kunnen ontdoen van emotionele ontladingen (Thijssen & Matthys, 2014, p. 8). Daarnaast kan men met gepaste sociale weerbaarheid reageren door middel van humor en zelfspot. Een sterk sociaal interactievermogen kan de sociale stijger helpen in zijn acceptatie anders te

zijn en dit met zijn eigen identiteitsconcepten te integreren (Matthys & Thijssen, 2013; Thijssen & Matthys, 2014).

Metacognitieve reflexiviteit

Daarnaast stellen Thijssen en Matthys (2014) dat metacognitieve reflexiviteit kan helpen om de loopbaanrisico's tegen te gaan. Metacognitieve reflexiviteit is een mentale vaardigheid waardoor het individu kan reflecteren op zichzelf. Hij kan zijn kenmerken, gedachten of waarden evalueren en waar nodig bijstellen (Kuiper & Pesut, 1996).

Sociale stijgers kunnen de gedragscodes van zowel het oude als nieuwe sociale milieu beschouwen. Door te reflecteren krijgt men inzicht in zowel de productieve als contraproductieve omgangsvormen uit het nieuwe en oude milieu en kunnen deze worden bijgesteld. Dit draagt bij aan de integratie van beide sociale leefwerelden (Matthys & Thijssen, 2013; Thijssen & Matthys, 2013).

Vakgerichte bezigheidsfocus

Tot slot noemen Thijssen en Matthys (2014) de vakgerichte bezigheidsfocus als mogelijk ego-identiteitskapitaal. Hierbij doelen ze op de 'hard skills' die sociale stijgers doorgaans bezitten. Onderdeel van deze vaardigheden zijn doorzettingsvermogen en inhoudelijke expertise (Thijssen & Matthys, p. 9).

Matthys (2010) heeft zijn onderzoek naar sociale stijging de toepasselijke naam "doorzetters" gegeven. Hij stelt dat sociale stijgers door hun aangeleerde hoge arbeidsmoraal een hoge mate van zelfdiscipline en doorzettingsvermogen hebben meegekregen. Deze hoge mate van zelfdiscipline en doorzettingsvermogen heeft ertoe geleid dat sociale stijgers in het nieuwe milieu op den duur toch hun weg binnen de nieuwe sociale klasse kunnen vinden.

Sociale stijgers zijn gericht op het accumuleren van vakinhoudelijke kennis. Vaak worden zij binnen hun loopbaan als de inhoudelijke experts gezien. Zij kunnen deze sterk professionele ethos inzetten om hun gebrek aan 'soft skills' als communicatieve vaardigheden en diplomatie te compenseren (Thijssen & Matthys, 2014, p. 9). Sociale stijgers hebben door hun hoge mate van expertise toch een plek binnen de groep kunnen verwerven en worden geaccepteerd (Matthys & Thijssen, 2013; Thijssen & Matthys, 2014).

Matthys (2010) stelt daarnaast dat het uitzonderlijke intellect en de leergierigheid van de sociale stijgers ervoor heeft gezorgd dat sociale stijgers hun milieu zijn ontstegen. Men is niet alleen erg slim,

maar heeft ook de interesse zichzelf te ontwikkelen en pikt stimulansen op die anderen hem geven (Matthys, 2010 p. 79). Hoewel Thijssen en Matthys (2014) deze kenmerken oorspronkelijk niet bij vakgerichte bezigheidsfocus plaatsen, is er een goede reden om deze persoonlijke kenmerken tot vakgerichte bezigheidsfocus te rekenen. Beide kenmerken zijn gericht op vakinhoudelijke zaken en kunnen een uitkomst bieden om het gebrek aan soft skills te verbloemen.

2.4.2 Identity agents

In recente literatuur over identiteitsconstructie wordt de nadruk gelegd op de macro-contextuele invloed van sociale structuren binnen de samenleving als geheel. In deze onderzoeken wordt veelal gesteld dat de macro-contextuele invloed aan gewicht verliest en dat het individu zelf verantwoordelijk is voor zijn de constructie van een sterke identiteit (Côté, 1996). Personen worden vaak zelf als enige beïnvloedende factor beschouwd voor hun identiteitsconstructie en er is weinig aandacht voor de micro-contextuele invloeden van andere personen (Schachter & Ventura, 2008, p. 454). Schachter en Ventura (2008) stellen dat naast identiteitskapitaal, de ouders ook een grote rol spelen in de identiteitsconstructie van het individu.

De invloed van de ouders als 'socialization agents', waarbij ze hun kinderen integreren in de sociale wereld, is al veel onderzocht in de ontwikkelingspsychologie en heeft significante resultaten opgeleverd (Schachter & Ventura, 2008). Bij socialisatie gaat het om het aanleren van attitudes uit de sociale omgeving. Hoewel dit verwant is met identiteitsconstructie worden socialization agents zelden gekoppeld aan identiteit (Schachter & Ventura, 2008, p. 9). Schachter en Ventura (2008) dichten dit gat door de introductie van het concept 'identity agents'. Zij zien ouders voornamelijk als pedagogische autoriteiten die van invloed zijn op de identiteitsontwikkeling van het individu, maar laten ook ruimte over voor andere identity agents. Zij maken gebruik van het eerdere werk van Kuczynski, Marshall en Schell (1997) en definiëren identity agents als volgt:

'Actors with the ability to make sense of the environment, initiate change, and make choice.' (Schachter & Ventura, 2008, p. 9)

Samenvattend zijn identity agents de actoren die actief en reflectief van invloed zijn op de identiteitsontwikkeling van het individu (Schachter & Ventura, 2008). Ouders zijn de partners in de identiteitsconstructie van het individu. Het woord partners geeft aan dat deze personen niet zomaar individuen zijn, maar bronnen waar het individu een positieve identiteit uit genereert. Enerzijds is de rol van identity agents het begrijpelijk maken van de sociale context van het individu. Anderzijds ligt

de focus op identiteitsconstructie waarbij identity agents actief interveniëren in de ontwikkeling van de identiteit van het individu (Schachter & Ventura, 2008, p. 9).

Externe identity agents

Schachter en Ventura (2008) leggen de focus op de ouders als identity agents. Als ouders wegvallen worden leraren, verzorgers en mentoren ook als identity agents gezien (Schachter & Ventura, 2008). Juist bij sociale stijgers hebben ouders beperkte invloed als het gaat om de rol van agency die richting geeft tijdens de integratie in het nieuwe milieu (Thijssen & Matthys, 2014, p. 9). De sociale stijger krijgt vaak wel steun van zijn ouders, maar dit is beperkt doordat het nieuwe milieu hen vreemd is (Matthys, 2010). De beperkte invloed van de ouders leidt tot risico's, omdat sociale stijgers in het nieuwe milieu weinig voorbeeldfiguren hebben. Thijssen en Matthys (2014) spreken van potentiële anderen die de agency rol van de ouders aanvullen als zij wegvallen. Dit worden externe identity agents genoemd.

Gebaseerd op interviews met sociale stijgers uit onder andere het onderzoek van Matthys (2010), wijzen Thijssen en Matthys (2014) personen aan die als externe identity agents fungeren. Deze personen zijn verwant met het nieuwe sociale milieu, waardoor ze voor sociale stijgers van grotere invloed zijn dan de ouders. Thijssen en Matthys (2014) beschrijven vier typen externe identity agents: de aanvullende pedagogische autoriteit, het psychologische rolmodel, de vertrouwenspersoon uit het nieuwe milieu en tot slot de coöperatieve lotgenoot. De externe identity agents worden hieronder uitgewerkt.

Aanvullende pedagogische autoriteiten

Zoals Schachter en Ventura (2008) al eerder definieerden kunnen aanvullende pedagogische autoriteiten als identity agent dienen. Als pedagogische autoriteit worden vaak docenten, sportleiders of religieuze leiders genoemd. Volgens Thijssen en Matthys (2014) zijn deze personen sparringpartners met wie de sociale stijgers over hun ervaringen spreken. Deze pedagogische rolmodellen geven hen gevraagd en ongevraagd adviezen en hebben een coachende rol.

Psychologische rolmodellen

Psychologische rolmodellen zijn voorbeelden of rolmodellen voor de sociale stijger. Het zijn vaak personen met wie jongeren uit een werkersmilieu zich kunnen identificeren, omdat deze voorbeelden en rolmodellen hetzelfde hebben doorgemaakt als de sociale stijger. Doorgaans staat dit type van identity agent niet in direct contact met de sociale stijger. Hoewel deze identity agents geen

advies kunnen geven, dienen ze als steun en als voorbeeld, doordat deze rolmodellen hebben laten zien dat ze hun doel hebben bereikt.

Vertrouwenspersonen uit het nieuwe milieu

Mogelijk kunnen er vertrouwelijke relaties of vriendschappen tussen sociale stijgers en vertegenwoordigers uit het nieuwe milieu ontstaan. Hierdoor kan er over gewoonten en ongeschreven regels worden gesproken en kunnen er expliciete vragen worden gesteld. Een voorbeeld is een goede relatie met de directe baas en of collega's. Deze agents dienen voornamelijk om de sociale stijger wegwijs te maken binnen het nieuwe milieu en hebben een rol in het begrijpelijk maken van het nieuwe milieu en de sociale context. Deze agents kunnen als middel worden ingezet om integratie in het nieuwe milieu te bevorderen.

Coöperatieve lotgenoten

Sociale stijgers kunnen ook zelf als identity agent dienen voor andere sociale stijgers. Hierbij gaat het voornamelijk om steun die de sociale stijgers aan elkaar kunnen hebben. Zo kunnen ze hun ervaringen op coöperatieve wijze uitwisselen en samen zoeken naar manieren om zich te handhaven. Ook in het geval van deze agents gaat het om het aanreiken van middelen zodat sociale stijgers hun doelen kunnen behalen. Hierbij kan worden gedacht aan steun, maar ook aan socialisatie en het dienen als voorbeeld.

Samenvattend kunnen externe identity agents fungeren als voorbeeld en kunnen zij steun bieden bij het aanleren van de normen en waarden van het nieuwe sociale milieu.

2.4.3 Organisatiecultuur

In de literatuur omtrent sociale stijging zijn aanwijzingen dat instituties en organisaties van invloed zijn op loopbaankenmerken van sociale stijgers (Lamont & Lareau, 1988; Matthys, 2010). Specifiek gaat het om organisatiecultuur. Alvesson (2012) stelt dat door sociale identificatie met de organisatie de persoon een deel van zijn professionele en sociale identiteit vormt.

Matthys (2010) geeft aan dat verschillende beroeps culturen van invloed zijn op het welbevinden van sociale stijgers. Daarnaast zijn verschillende organisatieculturen van invloed op de loopbaankansen. Volgens Lamont & Lareau (1988) zijn organisaties, net als instituties zoals scholen, op zoek naar uniformiteit. Wanneer men niet aan de cultuureisen voldoet, zal men minder kansen krijgen (Lamont & Lareau, 1988, p.163).

Zowel Lamont en Lareau (1988) als Matthys (2010) gebruiken de kapitaaltheorie van Bourdieu (1986) om deze relatie te beschrijven. Kenmerken van cultureel kapitaal zijn de ongeschreven regels en gedragscodes van organisaties en beroepsgroepen. Matthys (2010) schrijft dat sociale stijgers moeite hebben met deze onbekende codes en ongeschreven regels.

Hieronder zal eerst het concept organisatiecultuur worden uitgewerkt aan de hand de theorie over cultuur. Daarna worden enkele cultuurtyperingen die naar verwachting veel en weinig cultureel kapitaal bezitten beschreven. Tot slot wordt het verwachte patroon tussen deze cultuurtyperingen en de loopbaankenmerken van sociale stijgers beschreven.

Cultuur

Het begrip organisatiecultuur is geconcipieerd vanuit de theorie over cultuur. Cultuur is een breed onderzocht begrip en kent verschillende definities en benaderingen. Toch definiëren de meeste auteurs cultuur als bepaalde karakteristieken van een groep die het verschil met anderen weergeven. De definities van cultuur gaan veelal over de gemeenschappelijke betekenissen en waarden van een bepaalde groep (Tsui, Nifadkar & Yi Ou, 2007).

Hofstede (1991) is een van de auteurs die een belangrijke bijdrage heeft geleverd aan de definiëring van cultuur. Hij ziet cultuur als een mentale programmering die de leden van een groep of categorie onderscheidt van die van andere groepen (Hofstede, 1991, p. 17). Hofstede (1991) maakt de vergelijking met de programmering van een computer. Hij schrijft dat ieder individu patronen van denken, doen en handelen bezit die in de loop van het leven zijn opgedaan. Ondanks de verwijzing naar een computerprogrammering meent Hofstede (1991) dat slechts een deel van het gedrag wordt bepaald door de mentale programmering van cultuur. Cultuur geeft alleen aan welke reacties waarschijnlijk en begrijpelijk zijn vanuit het aangeleerde verleden (Hofstede, 1991 p. 17). Cultuur wordt aangeleerd door de sociale omgeving waarin het individu zich bevindt.

De uiting van cultuur manifesteert zich in verschillende lagen die zowel gemakkelijk als moeilijk zichtbaar zijn. Hofstede heeft een model ontwikkeld waarin hij de lagen van cultuur definieert. De meest zichtbare laag worden gekenmerkt door symbolen (Hofstede,1991). Voorbeelden hiervan zijn kleding, haardracht en jargon. Daarnaast is cultuur zichtbaar in helden. Dit zijn personen, zowel dood als levend, die eigenschappen uitdragen die sterk gecommiteerd zijn aan de cultuur. Rituelen zijn collectieve activiteiten die als sociaal essentieel worden beschouwd. Deze rituelen hebben effectief niet veel nut, maar zijn van belang bij de uitdraging van cultuur. De symbolen, helden en rituelen

worden door Hofstede (1991) samengevat onder praktijken. Dit zijn alle exposities van cultuur die voor anderen buiten de groep zichtbaar zijn, maar waarvan zij de culturele interpretatie niet kennen. De kern van cultuur zijn de waarden die het individu heeft. Hierbij gaat het om de neiging een situatie te verkiezen boven een andere situatie. Een voorbeeld is goed versus slecht of vies versus lekker (Hofstede, 1991).

De gelaagde manifestaties maken cultuur moeilijk te doorgronden. De transitie van cultuur is daarom lastig (Hofstede, 1991). De betekenis van praktijken is nog wel over te brengen. De waarden van cultuur worden als waarheid en als eigen leefwereld beschouwd. Individuen zijn zich minder bewust van deze lagen van cultuur. Dit komt overeen met wat Bourdieu (1986, 1990) zegt over cultuur en cultureel kapitaal. Hij stelt dat de cultuur verankerd is met het individu door de habitus die is verwant aan de identiteit. Naarmate cultuurverschillen tussen groepen groter zijn, zal de transitie van cultuur lastiger of zelfs onmogelijk worden.

Waar Hofstede (1991) stelt dat cultuur een mentale programmering van het individu is, zegt Alvesson (2012) dat cultuur meer dan een mentale programmering is. Hij haalt hiervoor Geertz (1973) aan die cultuur definieert als:

'An historically transmitted pattern of meanings embodied in symbols, a system of inherited conceptions expressed in symbolic forms by means of which men communicate, perpetuate, and develop their knowledge about and their attitudes toward life.' (Geertz, 1973, p. 89)

Hij stelt dat cultuur ontstaat tussen personen en zich binnen een sociale groep manifesteert door middel van symbolen en betekenissen. Dit is een meer antropologische benadering van cultuur. Cultuur is in deze benadering een groepsproces dat wordt gevormd en veranderd door leden van de sociale groep (Alvesson, 2012).

Door middel van cultuur geven we op een symbolische manier betekenis aan belangrijke aspecten van het leven. Alvesson (2012) noemt geen lagen van cultuur maar stelt net als Hofstede(1991) dat cultuur een diepgeworteld en complex concept is dat zowel zichtbare als onzichtbare kenmerken heeft. Het is een dynamische en adaptieve co-constructie die binnen de sociale groep wordt gevormd (Alvesson, 2012 p. 13).

Organisatiecultuur

Alvesson (2012) spitst de algemene definitie van Geertz (1973) toe op de organisatiecultuur. Met behulp van de definitie van Kunda (1982) definieert hij organisatiecultuur als volgt:

'Culture is a system of common symbols and meanings and it provides the shared rules governing cognitive and affective aspects of membership in an organization and the means whereby they are shaped and expressed.'(Alvesson, 2012, p. 4)

De vraag is wat een organisatie precies is. Zowel Hofstede (1991) als Alvesson (2012) geeft geen exacte definitie van een organisatie. Hofstede (1991) ziet een organisatie als een ambigue groep, waarvan de grenzen niet duidelijk zijn. Een organisatie is onderverdeeld in meerdere subsystemen of units, zoals projectgroepen of afdelingen. De grenzen van deze groepen zijn vaag en lopen in elkaar over. Een medewerker kan bijvoorbeeld tot meerdere projectgroepen of afdelingen behoren (Hofstede, 1991). Alvesson (2012) zegt dat de term organisatie zowel objectief als subjectief kan worden bekeken. Objectief worden organisaties gezien als formele instituties met afgebakende grenzen. Subjectief worden organisaties net als door Hofstede (1991) als grenzeloze en ambigue sociale groepen gezien.

De benaderingen vanuit de Organisatietheorie sluiten aan bij de subjectieve benadering van de organisatie. Organisatiekundige Daft (2006) stelt dat organisaties niet worden gekenmerkt door gebouwen of procedures, maar dat organisaties worden gevormd door een groep mensen en hun relaties tot elkaar. Een organisatie ontstaat wanneer personen met elkaar interacteren om hun doelen en taken te vervullen (Daft, 2006, p. 10). Hij definieert organisaties daarom als sociale eenheden die doelgericht zijn en doelbewuste gestructureerde en gecoördineerde systemen hebben die in interactie staan met de externe omgeving (Daft, 2006, p. 10). Niet de objectieve grenzen van de organisatie zijn van belang, maar de symbolen en gedachten die de professionele groepen binnen deze organisatie met elkaar delen.

Net als het begrip cultuur wordt organisatiecultuur gekenmerkt door diepgewortelde manifestaties waarvan de betekenis van buitenaf niet gelijk duidelijk is. Deze gelaagdheid zorgt ervoor dat organisatiecultuur een moeilijk te doorgronden begrip is en niet zomaar is aan te leren of over te brengen.

Cultuurtyperingen

In de organisatieliteratuur zijn verschillende stromingen in de wijze waarop het concept cultuur wordt benaderd. Sommige auteurs benadrukken de uniekheid van cultuur. Anderen richten zich meer op de generalistische benadering waarbinnen verschillende cultuurmodellen zijn ontwikkeld (Martin, 2002). Vanuit de generalistische benadering hebben auteurs als Cameron en Quinn (2011), Douglas (1982) en Hofstede en Hofstede (2004) belangrijke cultuurmodellen ontwikkeld.

Cameron en Quinn (2011) hebben een cultuurmodel ontwikkeld dat is gebaseerd op de mate van focus en structuur. Aan de hand van deze twee factoren ontstaan vier cultuurtypen. Douglas (1982) maakt een soortgelijke vergelijking, maar gebruikt de factoren 'group' en 'grid'. Met de term group bedoelt hij de mate van cohesie binnen de groep en met de term grid de mate van sociale structuur.

Anders dan de voorgaande auteurs kijken Hofstede en Hofstede (2004) naar de verschillen tussen organisatieculturen in het 'Six dimensions of organizational cultures'-model. Dit model is gevormd vanuit het eerdere model 'Four dimensions of national cultures' dat van toepassing is op nationale cultuurmodellen. Later hebben Hofstede en Hofstede (2004) dit model toegespitst op organisatiecultuur. Hieruit hebben zij het 'Six dimensions of organizational culture'-model ontwikkeld. Het model bestaat uit zes dimensies met per dimensie twee contrasterende culturen. Hieronder worden de zes dimensies uitgewerkt.

- procesgericht versus resultaatgericht
- werknemergericht versus taakgericht
- parochiaal versus professioneel
- open versus gesloten
- losse controle versus strakke controle
- normatief versus pragmatisch

In de eerste dimensie staan de procesgeoriënteerde en de resultaatgeoriënteerde cultuur tegenover elkaar. Een procesgerichte organisatiecultuur wordt getypeerd door de focus op het juist uitvoeren van het proces. In een resultaatgerichte organisatie ligt de focus op de resultaten en is het proces minder van belang. In de tweede dimensie staan de werknemergerichte en taakgerichte cultuur tegenover elkaar. Binnen een werknemergerichte cultuur staat de medewerker centraal. Binnen een taakgerichte organisatie is vooral het werk zelf belangrijk. De derde dimensie bestaat uit een meer parochiale tegenover een meer professionele cultuur. Binnen een parochiale cultuur ontleent een medewerker zijn identiteit meer aan de waarden van de organisatie dan aan het werk dat hij doet. In een professionele cultuur is dit andersom. De vierde dimensie bestaat uit een open tegenover een gesloten cultuur. Binnen een open cultuur worden nieuwe leden snel opgenomen in de cultuur. Binnen deze cultuur past bijna elke medewerker. Een gesloten cultuur wordt daarentegen gekenmerkt door een specifieke cultuur, waarin alleen personen met specifieke kenmerken passen. Hier gelden veel ongeschreven en geschreven regels. De vijfde dimensie gaat over een losse tegenover een strakke

cultuur. Binnen een losse cultuur wordt niet gestuurd op kosten. In een strakke cultuur wordt juist wel gestuurd op kostenreductie. Tot slot staan in de zesde dimensie de meer pragmatische en de normatieve organisatiecultuur tegenover elkaar. De pragmatische cultuur is klantgericht, waarbij de normatieve cultuur meer stuurt op het volgen van de juiste procedures met betrekking tot de organisatie-ethiek.

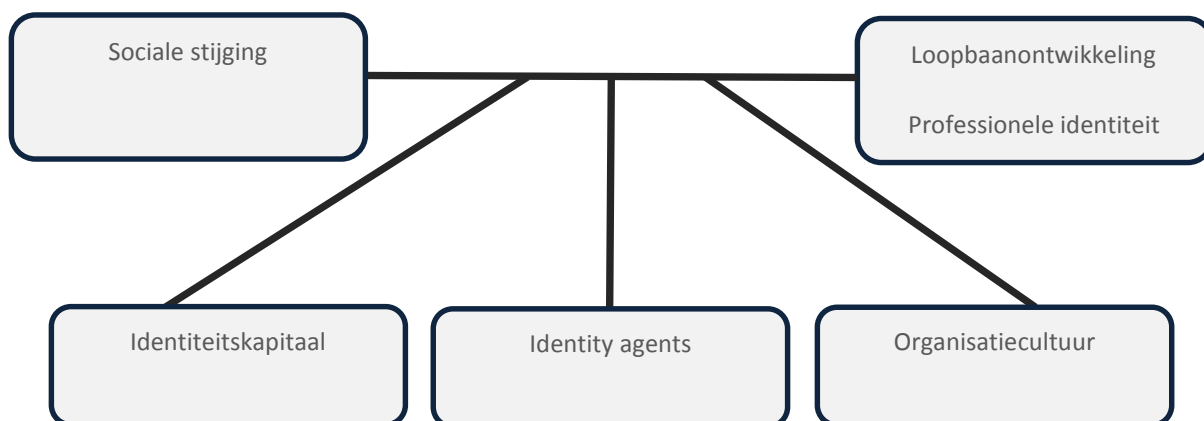
Binnen deze zes dimensies van Hofstede en Hofstede (2004) is het onderscheid tussen twee cultuurtypen interessant. Het gaat hier om de cultuurtypen van een open en een gesloten organisatiecultuur. Een open organisatiecultuur kent een gemakkelijker toetreding dan een gesloten organisatiecultuur omdat hier minder ongeschreven regels en gebruiken gelden. Matthys (2010) noemt deze ongeschreven regels als een onderdeel van het cultureel kapitaal van Bourdieu (1986). Voor sociale stijgers leidt een open organisatiecultuur wellicht tot minder belemmeringen, omdat hier cultureel kapitaal minder van belang is. Zij ervaren hierdoor minder verschillen. In de gesloten organisatiecultuur wordt een hoge mate van kennis van specifieke codes, cultureel kapitaal, verwacht. Sociale stijgers ervaren in deze cultuur meer verschillen door hun gebrek aan kennis van deze codes. Overeenkomsten tussen cultuur van afkomst en organisatiecultuur kunnen bevorderlijk zijn voor een stabiele identiteitsconstructie. Een te grote discrepantie tussen beide culturen kan tot identiteitsproblemen leiden (Alvesson, 2012). Dit is mogelijk ook van invloed op professionele identiteit- en loopbaanproblemen van sociale stijgers. De verwachting is dat een open organisatiecultuur tot minder belemmeringen bij sociale stijgers leidt dan een gesloten organisatiecultuur.

2.5 Theoretisch model

Samenvattend wordt op basis van bovenstaand theoretisch kader binnen dit onderzoek verwacht dat sociale stijgers bepaalde loopbaan kenmerken bezitten. Deze worden onderverdeeld in kenmerken in professionele identiteit en loopbaanontwikkeling. Aan deze relatie zijn een drietal factoren gerelateerd: identiteitskapitaal, identity agents en organisatiecultuur.

Op basis van deze uitwerkingen kan een theoretisch model worden opgesteld. Dit model wordt niet statistisch onderzocht, maar is bedoeld ter visualisatie van de onderlinge patronen die worden verwacht.

Figuur 1. Conceptueel model theoretisch kader



Het bovenstaand theoretisch model is het conceptuele kader dat wordt gebruikt bij het veldonderzoek. Er is reeds theoretische en summiere empirische informatie beschikbaar over de loopbaan kenmerken van sociale stijgers en de gerelateerde factoren. De empirische informatie is echter gering en ontbreekt in veel gevallen. Deze loopbaan kenmerken zijn daarnaast niet eerder binnen de context van de bankensector, in het bijzonder de Rabobank, onderzocht. Er wordt verwacht dat de Rabobank een specifieke relatie tot sociale stijging heeft. Hier onderscheidt de Rabobank zich van andere banken. Door de eerdere indicaties uit de literatuur wordt onderzocht welke loopbaan kenmerken gericht op professionele identiteit en loopbaanontwikkeling eerste-generatie-sociale-stijgers bezitten. Daarnaast wordt onderzocht welke factoren van identiteitskapitaal, identity agents en organisatiecultuur hierbij een rol spelen. De algemene hoofdvraag wordt daarom uitgesplitst in de volgende deelvragen:

- 1) Welke kenmerken omtrent professionele identiteit en loopbaanontwikkeling zijn waar te nemen bij eerste-generatie-sociale-stijgers?
- 2) Welke rol speelt identiteitskapitaal bij de kenmerken van professionele identiteit en loopbaanontwikkeling van eerste-generatie-sociale-stijgers?
- 3) Welke rol spelen identity agents bij de kenmerken van professionele identiteit en loopbaanontwikkeling van eerste-generatie-sociale-stijgers?

- 4) Welke rol speelt een open of gesloten organisatiecultuur bij de kenmerken van professionele identiteit en loopbaanontwikkeling van eerste-generatie-sociale-stijgers?

Bovenstaande deelvragen zijn van toepassing op de Rabobank-context. In hoofdstuk drie wordt de methodiek met betrekking tot het veldonderzoek verder uitgewerkt om in hoofdstuk vier een beschrijving te geven van de resultaten en een antwoord te formuleren op de bovenstaande deelvragen.

3 Methodologie

In het eerste gedeelte van deze scriptie is er door middel van literatuurstudie een conceptueel model ontstaan. Vanuit dit model wordt in het tweede gedeelte van deze scriptie empirisch onderzoek gedaan. In dit hoofdstuk staat de gebruikte methodologie centraal. In paragraaf 3.1 wordt een uitwerking van de onderzoeksbenadering gegeven. In paragraaf 3.2 wordt de onderzoeksetting beschreven en in paragraaf 3.3 de onderzoekspopulatie. In paragraaf 3.4 worden de methoden van dataverzameling uitgewerkt. Tot slot wordt in paragraaf 3.5 het proces van de data-analyse toegelicht.

3.1 Kwalitatief onderzoek

Dit onderzoek is kwalitatief van aard. Binnen de kwalitatieve methodologie zijn twee stromingen te onderscheiden (Boeije, 2005). Enerzijds bestaat de stroming gericht op kenmerken omtrent taal en communicatie. Dit wordt ook wel structureel kwalitatief onderzoek genoemd. Anderzijds wordt kwalitatief onderzoek gekenmerkt door het begrijpen van betekenissen van teksten of gedrag. Dit is interpretatief onderzoek (Boeije, 2005). In deze scriptie wordt de interpretatieve benadering gebruikt. Deze wordt door Boeije (2005) omschreven als:

‘Een studie waarin de vraagstelling zich richt op onderwerpen die te maken hebben met: 1. De wijze waarop mensen betekenis geven aan hun sociale omgeving en hoe ze zich op basis daarvan gedragen. 2. Er worden onderzoeksmethoden gebruikt die het mogelijk maken om het onderwerp vanuit het perspectief van de onderzochte respondenten te leren kennen. 3. Het doel van de studie is om het onderwerp te beschrijven en waar mogelijk te verklaren.’ (Boeije, 2005 p. 27)

De drie kenmerken van Boeije (2005) komen terug in de onderzoeksfocus van deze scriptie. Ten eerste staan de ervaringen van sociale stijgers met betrekking tot loopbaankenmerken binnen dit onderzoek centraal. Deze ervaringen vertonen gelijkenis met wat Boeije (2005) aanduidt als de betekenisgeving van de sociale omgeving en het gedrag dat hieraan is gekoppeld. Het doel van dit onderzoek is de verschillende ervaringen en belevenissen van sociale stijgers omtrent loopbaankenmerken te beschrijven en te verklaren.

Ten tweede zijn deze ervaringen uit interviews verkregen. De keuze voor deze werkwijze past bij de eisen die Boeije (2005) aan de onderzoeksmethoden binnen kwalitatief onderzoek stelt. Onderzoeksmethoden moeten volgens haar in staat zijn om het perspectief van de respondent zo goed mogelijk weer te geven (Boeije, 2005, p.27). Zij noemt verschillende methoden van dataverzameling. Het gestructureerde interview is één van deze methoden en wordt gebruikt binnen dit onderzoek.

Ten derde is dit onderzoek gericht het beschrijven van de verschillende ervaringen van sociale stijgers met betrekking tot hun loopbaankenmerken. Daarnaast wordt er in dit onderzoek gezocht naar verklaringen voor de onderlinge verschillen tussen sociale stijgers door ervaringen met elkaar te vergelijken. Deze doelstelling ligt in lijn met laatste kenmerk die Boeije (2005) geeft van kwalitatief onderzoek. Zij stelt dat het doel van interpretatief kwalitatief onderzoek gericht is op de beschrijving en verklaring van een fenomeen.

3.2 Onderzoeksetting

Zoals in de inleiding al kort is genoemd wordt dit onderzoek gehouden onder leden van de VG-Rabobank. De respondenten hebben een grootste gedeelte van hun loopbaan binnen de Rabobank doorgebracht. De Rabobank is een Nederlandse financiële dienstverlener. De organisatie is actief op het gebied van onder andere bankieren, vermogensbeheer en vastgoed (Rabobank, 2014). De Rabobank heeft een coöperatieve grondslag.. De naam Rabobank is 40 jaar geleden ontstaan vanuit de fusie tussen de Raffeissen- en Boerenleenbank. De organisatie bestond al eerder in de toen nog gescheiden banken. Deze Raffeissen- en Boerenleenbank zijn oorspronkelijk opgericht ter financiële ondersteuning van de boerenondernemer (Rabobank, 2014). De Rabobank bestaat uit meerdere dochterondernemingen, maar wordt doorgaans opgedeeld in de centrale Rabobank en de lokale Rabobank. De lokale banken zijn het coöperatieve kernbedrijf van de Rabobank. De medewerkers van de lokale banken staan dicht bij de klanten en de maatschappij. Zij overleggen met de centrale Rabobank om de koers van de lokale banken te bepalen. De centrale Rabobank ondersteunt en faciliteert de lokale banken. De centrale bank is verantwoordelijk voor de vorming van beleid en het doorvoeren van verandering. De Rabobank heeft een centrale bank in Utrecht en in Eindhoven. Dit komt door de historische achtergrond van de Raffeissen- en de Boerenleenbank. De centrale bank in Utrecht heeft van oorsprong een Raffeissen achtergrond. De bank in Eindhoven heeft grondslagen van de Boerenleenbank.

Binnen dit onderzoek zijn er enkele verwachtingen en assumpties over de Rabobank. Vanuit de indicaties van het bestuur van de VG- Rabobank wordt verwacht dat zowel een open als gesloten organisatiecultuur binnen de Rabobank aanwezig is. De lokale banken zullen drager zijn van een open organisatiecultuur. Binnen de centrale banken wordt een meer gesloten organisatiecultuur verwacht. Het onderzoeksveld is gericht op de loopbaan bij de Rabobank-organisatie. Op basis van de verwachtingen van het bestuur van de VG-Rabobank wordt verwacht dat zowel de open als de gesloten organisatiecultuur aanwezig zijn. Een argument hiervoor is dat de Rabobank-organisatie

bestaat uit de centrale Rabobank en de lokale Rabobanken. De aanname is dat binnen de centrale Rabobank een meer gesloten organisatiecultuur heerst en binnen de lokale banken een meer open organisatiecultuur aanwezig is.

Daarnaast zijn er verwachtingen omtrent het psychologisch contract. Hoewel niet wordt verwacht dat de Rabobank voorop loopt als het gaat om de doorvoering van het modern psychologisch contract, speelt de Rabobank wel in op de veranderende omgeving. De verwachting is dat de Rabobank stappen zet ter invoering van het modern psychologisch contract. Een van deze punten is eigen verantwoordelijkheid omtrent carrièreplanning zowel binnen als buiten de organisatie.

3.3 Onderzoekspopulatie

De onderzoekspopulatie bestaat uit eerste-generatie-sociale-stijgers. Dit zijn personen met een leeftijd tussen 60 en 70 jaar. De personen hebben een HBO-of WO-diploma en hun ouders hebben maximaal de lagere school afgemaakt. De keuze om eerste-generatie-sociale-stijgers te interviewen heeft meerdere redenen. De individuen zijn de eersten van hun generatie die door stijging tot een andere sociale klasse behoren dan hun ouders. De verwachting is dat deze respondenten zowel de kenmerken en daaraan gerelateerde risico's het meest intensief hebben ervaren (Matthys, 2010). Door hun leeftijd zijn deze personen in staat reflectief terug te kijken op hun leven en loopbaan (Butler, 1964). Zij kunnen beter reflecteren dan jongere personen, aldus Staudinger (2001). Er bestaat wel het gevaar dat ouderen sneller situaties vergeten en deze opvullen met hun eigen interpretaties (Freeman, 2000; McAdams, 2001).

De respondenten zijn lid van de VG-Rabobank. De respondenten zijn geworven door een oproep in het maandblad van de VG- Rabobank. In de oproep zijn sociale stijgers uitgenodigd zich op te geven voor het onderzoek. De respondenten hebben zich vrijwillig opgegeven voor dit onderzoek. Onder de oproep in het maandblad stond naast de naam van de onderzoekster en haar begeleider ook de naam van een gerenommeerd lid binnen de VG-Rabobank. Hij is medebegeleider van dit onderzoek. Mogelijk had de bekendmaking van de medebegeleider negatieve gevolgen voor de vrees voor verlies van anonimiteit bij mogelijke respondenten. Uiteindelijk hebben achttien personen zich opgegeven voor het onderzoek.

In dit onderzoek is gebruik gemaakt van doelgerichte selectie. Dit houdt in dat er binnen een populatie doelgericht respondenten zijn geselecteerd met kenmerken die van belang zijn voor het onderzoek (Boeije, 2005). Uit de groep van achttien vrijwillige deelnemers is de uiteindelijke onderzoeksgroep

ontstaan. Twaalf van de achttien respondenten zijn geïnterviewd. Van de oorspronkelijke achttien respondenten, hebben drie individuen aangegeven niet beschikbaar te zijn voor een interview. Daarnaast waren twee personen geen sociale stijgers. De uiteindelijke onderzoekspopulatie bestond uit elf mannen en één vrouw. Uit privacyoverwegingen wordt in deze scriptie alleen naar de mannelijke persoonsvorm verwezen. Twee van de twaalf respondenten zijn sociale flitsers en tien van hen zijn sociale stapelaars. Daarnaast hebben vijf respondenten een hogere beroepsopleiding gevolgd. Zeven personen hebben een wetenschappelijke opleiding genoten. Een gedetailleerd overzicht van de achtergrondkenmerken is te vinden in de onderstaande tabel.

Figuur 2. Overzicht achtergrondkenmerken

Kenmerken	Aantal respondenten	
	HBO	WO
Opleiding	5	7
Geslacht	Man	Vrouw
	11	1
Organisatie	Lokale Rabobank	Centrale Rabobank
	7	5
Mate van stijging	Stapelaar	Flitser
	2	10

3.4 Dataverzameling

Binnen kwalitatief onderzoek is het afnemen van een interview een veelgebruikte methode om data te verzamelen. In een interview is ruimte om een gedetailleerde en diepgaande beschrijving van de onderzochte concepten te geven. De onderzoekster krijgt zo een volledig beeld van de belevingswereld van de respondent (Boeije, 2005). Er bestaan drie typen interviews: ongestructureerd, semi- gestructureerd en gestructureerde interviews. De mate van structurering betreft de formulering, de volgorde van de vragen en de antwoordkeuze (Boeije, 2005). Een ongestructureerd interview heeft geen vooraf opgestelde topics of vragen. Een gestructureerd interview is gestructureerd door vooraf formuleerde vragen en topics.

Binnen dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van een semi- gestructureerd interview. Dit interview is een tussenvorm van een gestructureerd en ongestructureerd interview. De vragen worden niet helemaal open gelaten, maar er zijn vooraf grondige voorbereidingen getroffen die hebben geleid tot een aantal sensitizing concepts die richting geven tijdens het interview (Boeije, 2005). Binnen dit

onderzoek zijn de sensitizing concepts geformuleerd aan de hand van de eerdere literatuurstudie. De sensitizing concepts binnen dit onderzoek bestaan uit:

- Sociale stijging
- Professionele identiteit
- Loopbaanontwikkeling
- Identiteitskapitaal
- Identity agents
- Organisatiecultuur

De sensitizing concepts vormen een lens waardoor de onderzoekster naar het werkveld kijkt (Boeije, 2005). Hieruit zijn de interviewtopics opgesteld. Deze zijn te vinden in bijlage1. In dit onderzoek zijn de topics voorafgaand aan de interviews geverifieerd door middel van een explorerende vragenlijst. De uitkomsten zijn als leidraad voor de interviews gebruikt. Door deze aanpak hebben de respondenten verschillende vragen beantwoord, maar zijn in elk interview dezelfde interviewtopics behandeld. De duur en intensiteit van de behandelde topics verschilt per interview.

De interviews zijn opgenomen met behulp van een opnameapparaat. Door de interviews op te nemen kon de onderzoekster zich focussen op de interviewvragen. Alle interviews zijn volledig uitgeschreven. Bij één respondent heeft het opnameapparaat een storing gehad waardoor het interview niet is opgenomen. Toen de onderzoekster dit opmerkte heeft ze het interview direct aan de hand van haar aantekeningen uitgeschreven. Ze heeft daarna telefonisch contact gelegd met de respondent om enkele antwoorden te verifiëren. De respondent in kwestie heeft het uitgeschreven interview nagelezen en ontbrekende punten aangevuld. Alle respondenten hebben de mogelijkheid gekregen om de interviews terug te lezen en waar nodig aan te passen. Hierdoor hebben ze de kans gekregen om te controleren of de onderzoekster de antwoorden juist heeft opgevat. Dit vergroot de betrouwbaarheid van de waarnemingen binnen het onderzoek (Boeije, 2005).

De focus op topics uit de theorie heeft als gevolg dat de onderzoekster een minder 'open' blik heeft. De exploratieve vragenlijst heeft de onderzoekster echter in staat gesteld om de aanwezigheid van deze topics bij de respondent vooraf vast te stellen. De topics konden op deze wijze gericht worden behandeld tijdens de interviews. Door deze gerichte aanpak zijn interviews meer gestructureerd geworden.

Ter verificatie van topics buiten het theoretisch concept heeft de onderzoekster in het eerste interview de respondent de ruimte geven om zoveel mogelijk te vertellen. Zij heeft alleen in dit interview weinig op de topics gestuurd. De respondent dwaalde soms te veel af van het onderwerp en dit interview bood geen nieuwe inzichten omtrent andere onderzoekstopics. Positief was dat alle onderwerpen uitgebreid aan bod zijn gekomen. De respondent heeft aangegeven meer vertrouwd te zijn met de onderzoekster en heeft zich daarom meer opengesteld. Gezien de te brede focus en gebrek aan nieuwe inzichten heeft de onderzoekster ervoor gekozen om binnen de overige elf interviews op de topics te sturen. Aan het einde van de interviews is altijd ruimte overgelaten om topics te bespreken die buiten het theoretisch kader vallen.

3.5 Analyse

De eerste analyse heeft plaatsgevonden op basis van de resultaten van de explorerende vragenlijst. Door middel van deze gegevens heeft de onderzoekster het aantal respondenten opgedeeld in stapelaars en flitsers. Na het uitwerken van de interviews zijn de data geanalyseerd met behulp van het codeerprogramma Nvivo 10 QSR. Dit is een softwareprogramma dat wordt gebruikt om data te coderen en verbanden te leggen.

Als leidraad voor het analyseproces zijn de drie analysefasen van Boeije (2005) gebruikt. Dit zijn de fasen van: 1. Open coderen, 2. Axiaal coderen en 3. Selectief coderen. Tijdens de eerste fase is zowel deductief als inductief gecodeerd. Deductieve codering houdt in dat de onderzoekster vanuit het theoretisch kader topics vormt en deze toepast op de data. Inductieve codering is een open methode van coderen. De onderzoekster codeert de data zonder daarbij gebruik te maken van eerder opgedane kennis. Bij deductieve codering zijn de sensitizing concepts als leidraad gebruikt.

Aan de hand van de eerste uiteenrafeling van de data is er verder gecodeerd en zijn verschillende codes samengevoegd of juist uit elkaar gehaald en zijn verschillende codes onder elkaar gezet. Dit is axiaal coderen. Vervolgens is tijdens deze fase de inhoud van de data nog een keer geanalyseerd. De onderzoekster heeft op basis van deze nieuwe analyse verschillende stukken data opnieuw gecodeerd. Tijdens deze analysefase is de definitieve code-boom ontstaan. Deze is te vinden in bijlage 2.

Op basis van deze codeboom zijn er verschillende analyses gedaan aan de hand van de functie matrix-coding in Nvivo QSR. Hierbij worden verschillende codes tegen elkaar afgezet, zodat patronen in de data zichtbaar worden. Dit is selectief coderen. Alle respondenten zijn geclassificeerd op basis van geslacht, mate van stijging en organisatietype. Bij het classificeren is er onderscheid gemaakt tussen

de lokale Rabobank en de centrale Rabobank omdat deze vooraf zijn gekenmerkt als twee verschillende organisatiesculturen.

4 Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het veldonderzoek besproken. Het hoofdstuk eindigt met een antwoord op de deelvragen om zo in de conclusie antwoord te kunnen geven op de hoofdvraag:

Welke loopbaankenmerken zijn waar te nemen bij eerste-generatie-sociale-stijgers en welke factoren spelen hierbij een rol?

In paragraaf 4.1 worden de loopbaankenmerken gerelateerd aan professionele identiteit uitgewerkt en in paragraaf 4.2 volgt een bespreking van loopbaankenmerken gerelateerd aan loopbaanontwikkeling. Hierna wordt in paragraaf 4.3 het patroon tussen identiteitskapitaal en loopbaankenmerken beschreven. In paragraaf 4.4 wordt het patroon tussen identity agents en loopbaankenmerken uitgewerkt en als laatste wordt in paragraaf 4.5 het patroon tussen organisatiecultuur en loopbaankenmerken besproken. Naast de sensitizing concepts die op basis van het theoretisch kader zijn opgesteld, wordt ook aandacht besteed aan een concept dat buiten dit kader valt. Dit is een conceptuele indicatie die uit het materiaal naar voren komt. In paragraaf 4.6 worden deze indicaties besproken. Tot slot wordt in paragraaf 4.7 een resumé gegeven van de resultaten door antwoord te geven op de deelvragen. De data zijn geanalyseerd op basis van verschillende criteria. Allereerst is gekeken naar hoeveel respondenten een fenomeen hebben genoemd tijdens het interview. Hierbij is de volgende interpretatiewijze aangehouden:

- 1 tot 3 respondenten: enkele respondenten tot een kwart respondenten benoemden dit fenomeen
- 4 tot 6 respondenten: een derde tot een gemiddeld aantal respondenten benoemden dit fenomeen.
- 7 tot 9 respondenten: een bovengemiddeld aantal respondenten of het merendeel van de respondenten benoemden dit fenomeen.
- 10 tot 12 respondenten: bijna alle of alle respondenten benoemden dit fenomeen.

Ten tweede is gekeken naar het aantal referenties. Het aantal referenties laat zien hoe vaak een fenomeen is genoemd binnen het interview.

4.1 Professionele identiteit

De transitie tussen sociale klassen is lastig en levert risico's op voor de professionele identiteit (Matthys, 2010; Thijssen & Matthys, 2014). De problemen gerelateerd aan sociale stijging zijn het bedriegersyndroom, biculturaliteit en algeheel identiteitsverlies (Thijssen en Matthys, 2014). De resultaten omtrent professionele identiteitsproblemen worden per identiteitsconcept uitgewerkt.

4.1.1 Het bedriegersyndroom

Het bedriegersyndroom ontstaat vanuit een gevoel een bedrieger te zijn. Sociale stijgers voelen zich een indringer die niet in het hogere milieu thuishoort. Dit leidt tot onzekerheid en een gevoel van tekortschieten (Clance & Imes, 1978). De respondenten hebben weinig last van het bedriegersyndroom. Een enkele respondent refereert naar het gevoel een indringer te zijn. De helft van de respondenten verwijst naar onzekerheid, maar koppelt dit gering aan de onwetendheid van sociale gebruiken.

Het gevoel een indringer te zijn

Een enkele respondent noemt het woord indringer wanneer hij spreekt over de integratie in de nieuwe cultuur.

'De integratie van een nieuw persoon binnen een groep verloopt dat altijd volgens dezelfde regels. Er wordt vriendelijk gereageerd. De nieuwe persoon wordt bekeken en het duurt een hele tijd voordat hij werkelijk onderdeel van de groep is. In de periode wordt je zes keer in de maling genomen en getest, om te kijken wat voor vlees ze in de kuip hebben. Ik heb het nog nooit ergens anders gezien.

'Waarom denkt u dat de integratie in een nieuwe cultuur altijd volgens dezelfde regels verloopt?'

'Omdat je een indringer bent, je bent een nieuwe.' (Respondent 4)

Deze respondent legt uit dat elke persoon zich een indringer zal voelen op het moment dat hij in een nieuwe groep integreert. Volgens de respondent is dit gevoel universeel, maar hier kan een kanttekening bij worden geplaatst. De constatering van de respondent kan als 'gekleurd' worden gezien. Het gaat hier niet om een universele waarheid maar om het feit dat de respondent zichzelf een indringer voelt wanneer hij toetreedt in een nieuwe groep.

Onzekerheid over eigen capaciteiten

Een gemiddeld aantal respondenten geeft aan soms onzeker te zijn geweest over zijn capaciteiten. De respondenten geven als argument voor deze onzekerheid de onwetendheid over de benodigde kennis in het begin van de loopbaan. Hierbij wordt de kanttekening geplaatst dat de onwetendheid van

vakinhoudelijke kennis meer wordt benadrukt dan de onwetendheid op het gebied van sociale gebruiken. In onderstaand citaat wordt uitgelegd wat respondenten met deze onzekerheid bedoelen.

'Waarom was u onzeker?'

'Nou dat komt, omdat ik in een voor mij vreemde omgeving terecht kwam. Ik heb me gaandeweg steeds meer informatie eigen gemaakt, maar ik was toch een beetje een vreemde eend in de bijt. Dat werd niet expliciet gezegd hoor. Dat voelde je meer aan. In sommige inhoudelijke punten, daar was ik nog niet zo in thuis. Ik moest daar gewoon nog groeien. Dat maakt dat je in het begin minder zeker voelt en een beetje je kat uit de boom kijkt, maar daar groei je wel in hoor.' (Respondent 7)

Hoewel de respondent hier vooral doelt op onwetendheid in inhoudelijke zaken laat hij ook doorschemeren dat hij ook een klassenverschil met zijn collega's ervoer. Dit verschil zorgde ervoor dat hij in het begin van zijn loopbaan onwetend was in de sociale en formele gebruiken van zijn team, waardoor hij zich een vreemde eend in de bijt voelde.

4.1.2 Biculturaliteit

Het biculturaliteitssyndroom houdt in dat het voor sociale stijgers niet duidelijk is tot welke sociale klasse zij behoren. Het ervaren klassenverschil belemmert de vorming van een stabiel zelfconcept. Er ontstaat een innerlijke strijd waarbij de sociale stijger zich continu afvraagt welke sociale klasse zijn zelfconcept reflecteert (Thijssen & Matthys, 2014). Een aantal respondenten hebben kenmerken genoemd die horen bij het biculturaliteitssyndroom.

Gebrek aan identificatie

De respondenten verwijzen vooral naar een gebrek aan identificatie. Een voormalig lokale bankdirecteur vertelt dat hij zijn functie bij de centrale Rabobank heeft opgegeven, omdat hij zich daar niet meer thuis voelde.

'Toen dat eenmaal zo was en de centrale Rabobank helemaal tot de rand was volgelopen met ex- ABN Amro personen, zag ik dat ik daar niets te zoeken had. Ik voelde me daar niet thuis, het was een totaal andere cultuur. Het Retail-bankieren in zijn klassieke vorm, dat vond ik razend leuk en dat vind je bij de lokale banken.' (Respondent 4)

Op de vraag waarom hij zich niet thuis voelde maakt de respondent onderscheid tussen het doen van nuttig en onnuttig werk. Hij vond dat binnen de centrale Rabobank vaak onnuttig werk werd verricht. De medewerkers daar waren bezig met carrière, netwerken en vooral politieke spelletjes. In de ogen van de respondent was dit niet nuttig. Dit komt overeen met de traditionele normen en waarden die respondenten vanuit de lagere sociale klassen krijgen aangeleerd. Men is doorgaans gericht op het

doen van ‘echt’ werk met tastbaar resultaat of een maatschappelijke relevantie. Een aversie tegen ontastbare aspecten zoals netwerken, politieke spelletjes en ‘gebakken lucht’ is dan ook niet vreemd.

Een bovengemiddeld aantal respondenten geeft aan zich tijdens zijn loopbaan niet altijd te kunnen identificeren met mensen uit het nieuwe milieu. Een voormalig medewerker van een grote lokale bank benoemt dit gebrek aan identificatie als hij antwoordt op de vraag waarom hij het soms lastig vond om met klanten uit een hogere sociale klasse om te gaan.

‘Ik had met sommige klanten gewoon niets. Die leefden in een andere wereld dan ik en ja dat klikte gewoon niet. We begrepen elkaar gewoon niet. Ze spraken bijvoorbeeld heel vaak in Engelse termen. Daarnaast ben ik meer behoudend opgevoed en niet zo van dat bla bla. Sommigen van hen wel. Die hadden zo veel zelfvertrouwen.’ (Respondent 11)

Het gebruik van Engelse termen vond de respondent overdreven en ook het overschreeuwende zelfvertrouwen en opscheppen stond hem tegen, omdat hij is van huis uit niet met deze culturele waarden is opgevoed. Hier is een cultuurverschil zichtbaar. De respondent geeft aan zich nooit echt op zijn gemak te hebben gevoeld bij dit soort klanten en schoof hen vaak door naar andere collega’s.

Daarnaast noemen respondenten dat ze hun afkomst nooit echt hebben kunnen loslaten. Zo vertelt een respondent dat hij altijd een gewone jongen is gebleven ondanks dat hij graag bij de club van directeuren heeft willen horen.

‘Ik had minder affiniteit met mijn collega- directeuren. Minder affiniteit met hun streven naar lidmaatschap van de Rotary en de deelname aan golftoernooien. Toch vond ik het leuk om in die club te functioneren en bijzondere dingen te doen. Mijn karakter van gewone jongen paste er niet bij. Ik ben omhoog gekropen en heb altijd geprobeerd die gewone jongen te zijn. Dat vond ik zelf belangrijk.’ (Respondent 12)

Bovenstaand citaat laat zien dat hoewel de respondent tot hoge kringen behoort, hij het altijd van belang heeft gevonden om die gewone jongen te blijven die hij vroeger was. Door dicht bij zijn oude milieu te blijven was het voor hem acceptabel om ook bij de club van directeuren te horen waar gebruiken werden gehanteerd die hem vreemd waren en soms tegenstonden. Op deze manier kon hij omgaan met zijn dubbele loyaliteitsgevoelens.

4.1.3 Algeheel identiteitsverlies

Wanneer men last heeft van algeheel identiteitsverlies slaagt men er niet in zijn verschillende identiteitsconcepten in zijn totale identiteit te verenigen. Dit gebrek aan integratie heeft tot gevolg dat men zich nergens meer thuis voelt. Er ontstaat algeheel identiteitsverlies waarbij men zich vragen stelt als “wie ben ik?” en “waar hoor ik thuis?” (Thijssen & Matthys, 2014). Slechts een enkele

respondent heeft summier naar algeheel identiteitsverlies verwezen. Als voorbeeld noemt de respondent dat hij zich eens heeft afgevraagd waarom hij van zichzelf zo hard moest studeren.

'Ik merkte wel dat ik een beetje overwerkt raakte. Als je dat zo kan noemen. Het was tot mijn kandidaats dat ik me af ging vragen waar ik het allemaal voor deed. Ik ben het daarna wat rustiger aan gaan doen.' (Respondent 10)

Uit de antwoorden kan worden opgemaakt dat de respondent weinig moeite had om in het nieuwe sociale milieu te integreren. Als argument hiervoor noemt de respondent dat het tussen zijn ouders niet goed ging. Hij had daarom weinig moeite deze context los te laten en naar de universiteit te gaan. Toen zijn studie lastiger werd ontstonden de eerste problemen in het nieuwe milieu. Door deze problemen vroeg hij zich af of hij echt wel thuishoorde in dit milieu. Door rustiger aan te doen stelde hij zijn ambities bij naar het niveau van zijn oorspronkelijk milieu.

4.1.4 Een sterke identiteit

De meerderheid van de respondenten zegt een stabiel identiteitsconcept te hebben. Zij hebben dan ook zelden identiteitsproblemen ervaren. Een meerderheid noemt een gebrek aan identificatie met de waarden van het nieuwe milieu, maar dit heeft bij veel respondenten niet tot identiteitsproblemen geleid. Een positief zelfconcept wordt op verschillende manieren omschreven. Zo zegt een aantal respondenten veel zelfvertrouwen te hebben. Onderstaand citaat is hiervan een voorbeeld.

'Hoe dat komt dat ik een goed zelfbeeld heb? Ik denk dat dat soort dingen gewoon in mij zitten. Dat ik om te beginnen vertrouwen in mijzelf heb. Dat is heel belangrijk.' (Respondent 5)

Door veel vertrouwen in zichzelf te hebben stelt de respondent dat hij zich beter staande kon houden in het nieuwe milieu. Zo was hij bijvoorbeeld minder snel geïntimideerd door anderen. Daarnaast stellen meerdere respondenten dat dicht bij zichzelf blijven onderdeel is van een stabiele identiteit.

'Wat heel belangrijk is dat je dicht bij jezelf blijft, Dat je goed luistert naar jezelf en heb ik goede mensen om me heen. Dat is belangrijk.' (Respondent 6)

Jezelf niet anders voordoen dan je bent speelt daarbij een grote rol.

'Ik ben wie ik ben. Ik doe me nergens anders voor. What you see is what you get. Ik heb dat al heel vroeg in de gaten gehad. Dat is misschien van belang voor mijn zelfbeeld.' (Respondent 4)

Opmerkelijk is dat bij professionele identiteit vooral gerefereerd wordt aan persoonlijke kenmerken als het gaat om een positieve identiteitsbeleving. De respondenten zien daarmee hun sterke identiteit

als resultaat van eigen ingrijpen en minder als het resultaat van zich identificeren met de waarden van het nieuwe milieu.

4.2 Loopbaanontwikkeling

Sociale stijgers vertonen specifiek loopbaangedrag dat is gerelateerd aan het traditioneel psychologisch contract. Deze specifieke kenmerken hebben risico's met betrekking tot hun loopbaanontwikkeling tot gevolg. Eerst worden resultaten omtrent kenmerken van het psychologisch contract besproken. Daarna wordt ingegaan op de relatie tussen deze specifieke loopbaan kenmerken en risico's omtrent loopbaanontwikkeling.

4.2.1 Kenmerken volgens het traditioneel psychologisch contract

Het overgrote merendeel van de respondenten bezit kenmerken van het traditioneel psychologisch contract. Er wordt door alle respondenten naar deze kenmerken verwezen en er wordt ook veelvuldig aan gerefereerd.

Levenslange loopbaan

Het levenslange commitment aan een organisatie is bij bijna alle respondenten terug te vinden. Een ruime meerderheid van de respondenten is het grootste gedeelte van zijn arbeidsleven bij de Rabobank werkzaam geweest. Daarnaast zijn de respondenten na hun dienstverband lid geworden van de VG-Rabobank, waardoor ze zich nog steeds verbinden aan de organisatie. Een gemiddeld aantal respondenten geeft aan trouw te zijn aan de Rabobank. Een voormalig medewerker van de centrale Rabobank geeft de mate van trouw aan de organisatie weer als hij antwoordt op de vraag waarom hij zich heeft opgegeven voor het onderzoek.

'Ik ben geïnteresseerd en ik blijf geïnteresseerd in de Rabobank. Ik heb meer dan 30 jaar bij de bank gewerkt. Ik ben nog steeds op verschillende plekken aanwezig. Ik ben gewoon geïnteresseerd. Ik zit nog bij verschillende clubjes, waarmee ik dan contact onderhoudt met collega's. Zo heb ik laatst nog met een oud-collega gesproken etc. Dat vind ik wel leuk, nog een beetje in contact blijven met de bank.' (Respondent 8)

Bovenstaand citaat laat zien dat de verbintenis tussen de respondent en de Rabobank een levenslange en affectieve verbintenis is. Daarnaast geven respondenten aan erg loyaal zijn aan de Rabobank. Dit gedrag past bij het aangaan van een levenslang commitment. In onderstaand citaat vertelt een respondent dat hij vol lof over de Rabobank is. Hij kan kritiek op de organisatie dan ook moeilijk verdragen.

'Die klanten hadden een hele andere kijk op banken. Ik werkte natuurlijk al zo lang bij de Rabobank, dus ik vond dat gewoon de beste bank natuurlijk. Maar die klanten die wisten natuurlijk wel dat er meer banken waren zoals

ABN AMRO. Ik had dan geen zin om ze te overtuigen, want voor mij was de Rabobank gewoon de beste bank, snap je?’ (Respondent 11)

Door zijn loyaliteit vond onderstaande respondent het lastig om kritiek aan te horen over de Rabobank. De overtuiging dat de Rabobank de beste bank is past bij loyaliteit.

Weinig loopbaanplanning

Een gemiddeld aantal respondenten geeft aan zijn loopbaan niet actief te hebben gepland. Ondanks de drang naar ontwikkeling lieten respondenten zich leiden door wat er toevallig op hun pad kwam. Ze hebben over het algemeen wel het doel gehad om verder te komen, maar dit is niet specifiek geformuleerd in loopbaanstappen. Op het eerste gezicht lijkt dit een tegenstrijdigheid, maar een voormalig directeur van de lokale bank legt dit als volgt uit.

‘Wij deden niet gericht aan carrièreplanning. Je wist wat je wilde, omdat je iets wilde. Hierbij is niet nauwkeurig geformuleerd wat dat nu moet zijn. Dat is vandaag de dag vloeken in de kerk, maar in die tijd was dat genoeg. Als je het beter wilt formuleren: ik wilde het maximale uit mezelf halen. Waar dat precies lag geen flauw idee.’ (Respondent 4)

Hoewel de respondent voor bovenstaand gedrag geen oorzaak noemt kan hier de invloed van zijn oorspronkelijke sociale klasse een rol spelen. De respondent wist dat hij zich verder wilde ontwikkelen, maar heeft van huis uit niet geleerd via welke wegen dit mogelijk was. Hij blijft hierdoor steken op ontwikkeling in zijn algemeenheid en uit deze ontwikkelingsdrang niet in gerichte loopbaanplanning.

Summiere carrièreambitie

De respondenten vonden het belangrijk zich te ontwikkelen binnen hun loopbaan, maar het maken van carrière had voor hen een veel minder hoge prioriteit. Onderstaand citaat geeft hier een voorbeeld van.

‘Mijn loopbaan was over het algemeen goed. Ik heb er plezier in gehad. Weet je ik ben nooit zo’n carrièreman geweest, maar ik vond het wel erg van belang om me te ontwikkelen. Ik heb dan ook vooral cursussen en avondstudies gedaan. Ik dacht altijd van: Je bent nooit uitgeleerd.’ (Respondent 11)

Een andere respondent geeft aan behoorlijk honkvast te zijn geweest binnen zijn loopbaan. Hij vond het niet van belang om loopbaanstappen te maken of te veranderen van functie.

‘Ik heb kleine wisselingen in functies gehad. Dat was voor mij prettig genoeg. Anderen denken wel eens, ik ga naar een ander bedrijf of functie. Maar voor mij was dat niet belangrijk.’ (Respondent 10)

Ook bij summiere carrièreambities speelt de aangeleerde cultuur vanuit de oorspronkelijke klasse een rol. Van huis uit hebben respondenten niet geleerd carrièregericht te zijn, waardoor zij dit niet van

belang achten en meer gericht op zijn inhoudelijke ontwikkeling. De veronderstelling dat in lagere sociale milieus er een grotere affiniteit is met het traditionele psychologisch contract wordt hiermee ondersteund.

Gebrek aan netwerken

Een gemiddeld aantal respondenten geeft aan weinig aan netwerken te hebben gedaan om loopbaankansen te genereren of baanzekerheid te garanderen. Het gebrek aan netwerken is vooraf niet gedefinieerd als kenmerk van het traditioneel psychologisch contract, maar wordt door de onderzoekster daarmee in verband gebracht. Vooral omdat een deel van de respondenten vindt dat het niet gepast was om tijdens zijn loopbaan 'overdreven' te netwerken zoals dit in het huidige arbeidsleven wordt gedaan. Netwerken, zoals dit in het huidige arbeidsleven bekend is, vond men ongepast en werd als deloyaal opgevat. Een voormalig directeur van de lokale bank benoemt dit als volgt:

'Dat netwerken was zo hebbertig, zo direct. Stel je eens voor dat ik toen had gezegd: 'Goh, leuk dat ik je ontmoet, maar ik heb denk ik iets belangrijks voor je. Vind je het goed dat ik een afspraak maak met je secretaresse en dan kom ik van de week even langs' of zoiets. Nou dan kwam ik nergens voor in aanmerking. Dat deed je gewoon niet.' (Respondent 4)

De hebbertigheid die deze respondent beschrijft is typerend voor sociale stijgers. Zij zijn vaak bescheiden en vinden het lastig om op de voorgrond te treden. Een ander deel van de respondenten zegt netwerken niet van belang te vinden. Een voormalig medewerker van centrale Rabobank benoemt dit als hij antwoord geeft op de vraag waarom hij niet veel aan netwerken heeft gedaan.

'Ja, daar ben ik eigenlijk nooit zo bewust met netwerken bezig geweest. Het kwam op mijn pad. Ik zie op het ogenblik wel mensen die heel bewust allerlei netwerken instappen om hun eigen positie te verbeteren of uit te breiden. Dat was bij mij eigenlijk nooit zo'n hoge prioriteit geweest.' (Respondent 9)

Mogelijk vond deze respondent netwerken onbelangrijk omdat hij vanuit zijn oorspronkelijke milieu nooit geleerd heeft te netwerken. Hij grijpt daarom vooral kansen die op zijn pad terecht komen en gaat niet zelf actief op zoek naar loopbaankansen.

Wel hechten sommige respondenten waarde aan het behoren tot 'bepaalde kringetjes' en geniet men graag een bepaalde bekendheid binnen de Rabobank. In die zin hebben een aantal respondenten wel een netwerk met een sociaal-emotionele waarde. Zij gebruiken hun netwerk vaak als klankbord of om advies te vragen, maar het wordt minder ingezet ten behoeve van mogelijkheden op het gebied van loopbaanontwikkeling.

Daarnaast gebruiken de respondenten hun netwerk vaak voor organisatiedoelinden. Een voormalig directeur van de lokale bank zegt dat hij altijd aanwezig was bij bijeenkomsten en recepties om contact te leggen met nieuwe klanten, omdat de Rabobank daar een zakelijk belang bij had.

'Ik heb zeker in de periode van zeg maar jaren 80 en 90 veel aan netwerken gedaan bij de lokale banken. Ik was bestuurslid van de ondernemersvereniging. Daar waren ook regelmatig bijeenkomsten van. Die werden door de ondernemingsvereniging georganiseerd. We hielden tijdens deze bijeenkomsten sessies of lezingen over een bepaald onderwerp. Daar hoorde ook het contact leggen met klanten en potentiële klanten bij. Dat was ook bij recepties ter gelegenheid van een opening etc. Daar was ik altijd wel aanwezig en bij betrokken, omdat de bank daar een zakelijk belang bij had. In die zin had ik wel een groot netwerk.' (Respondent 5)

De respondenten hebben dus wel een netwerk, maar hebben niet geleerd dit in te zetten om hun carrièrekansen te vergroten. Dit past bij de onervarenheid die zij op dit gebied hadden. Enkele respondenten noemen deze onervarenheid als reden niet veel aan netwerken te hebben gedaan. Zij hebben van huis uit niet geleerd een netwerk op te bouwen en geven aan meer gericht te zijn geweest op vakinhoudelijke aspecten. Een voormalig medewerker van centrale Rabobank benoemt dit als volgt.

'Dat ik in het begin niet veel aan netwerken heb gedaan komt door de onervarenheid.'

'Onervarenheid in welke zin?'

'Wat wij niet geleerd hebben thuis. Ik wil dit niemand verwijten, ik kan het niemand verwijten, maar die soepele omgang en het netwerken dat zat mij minder in het bloed. Ik heb dat van huis uit niet meegekregen. Goed, daar heb ik aan moeten wennen. Ik ken mensen die daar veel handiger in waren en die ook sneller promoveerden. Goed, ik had ook meer voldoening in het inhoudelijke denkproces.' (Respondent 3)

De leidinggevende

De relatie

Sociale stijgers hebben een typerende en complexe verhouding tot gezag die gekenmerkt wordt door zowel onderdanigheid als opstandigheid. Een kwart van de respondenten spreekt over de relatie met zijn leidinggevende. Een voormalig directeur van een lokale bank zegt dat hij het erg moeilijk vindt om gezag te verdragen omdat zijn ouders erg streng waren.

'Ik kan geen gezag verdragen. Gezag bij mij moet natuurlijk zijn en geen gezag om gezag daar kan ik niet tegen. Dan wordt ik heel boos. Ik houd zelf niet van de baas spelen. En dan speciaal die mensen alleen omdat die dat gezag gekregen hebben. Niet omdat men het verdiend heeft. Of omdat men dat van nature uitstraalt. Nee, omdat men zich ook wil laten gelden. Daar heb ik een hekel aan. Dat heeft misschien te maken met het feit dat ik mezelf al van jongs af aan onder de druk van bovenuit weg heb willen vechten. Het was bij mij thuis zoals ik al stelde niet fijn en als kind zijnde werd ik erg onder de duim gehouden. En mijn wezen is zo niet.' (Respondent 1)

Doordat zijn ouders erg directief en altijd de baas waren heeft deze respondent hier een aversie tegen ontwikkeld. Hij vond het daarom lastig om gezag te kunnen verdragen en gedroeg zich vaak opstandig tegen zijn leidinggevende.

Aan de andere kant nemen sommige respondenten ook een ondergeschikte houding aan. Zij vinden het bijvoorbeeld erg van belang dat ze erkenning van hun baas krijgen doormiddel van complimenten en goedkeuring. Daarnaast geven sommige respondenten aan van streek te zijn als ze in de ogen van de baas iets niet goed doen. Een voormalig assistent-directeur schetst een goed beeld van hoe deze relatie precies in elkaar stak.

'Het was voor mij van belang dat mijn baas mij schouderklopjes gaf en dat ik complimentjes kreeg. Als ik bij wijze van spreken iets niet goed deed dat was ik 'upset'. Dat is niet zo vaak voorgekomen, maar ik wilde altijd iedereen pleasen.' (Respondent 6)

De erkenning van zijn meerdere is van belang voor de eigenwaarde van de respondent. Naarmate de loopbaan vordert wordt de onderdanige relatie tot de leidinggevende minder. De eerdergenoemde loyaliteit van de respondenten kan ook in deze complexe relatie worden geplaatst. De extreme loyaliteit weerspiegelt de afhankelijke relatie de respondenten met de hun organisatie hebben.

Het bespreken van loopbaanmogelijkheden

Of respondenten hun loopbaanmogelijkheden met hun leidinggevende bespreken, verschilt sterk. De leidinggevende wordt er in sommige gevallen geheel buiten gelaten. In andere gevallen is de leidinggevende juist erg betrokken. Deze verschillen weerspiegelen dat er sprake is van een complexe relatie. Onderstaand citaat laat zien dat sommige respondenten hun loopbaanmogelijkheden nauwelijks met hun baas bespreken.

'Nee, ik heb toch altijd een beetje zelf mijn keuzes gemaakt. Ik ging ook niet altijd mee met wat mijn leidinggevende zei. Ik heb bijvoorbeeld een functie aangenomen, dat was helemaal tegen de zin van mijn leidinggevende.' (Respondent 8)

In bovenstaand citaat hecht de respondent weinig belang aan wat zijn baas van zijn loopbaankeuzes vond. Hij vond het vooral belangrijk dat hij zelf achter zijn keuze stond. Hier wordt de meer opstandige houding zichtbaar. Een andere respondent benoemt meer de onderdanige houding. Onderstaand citaat is hiervan een voorbeeld.

'Ik ging naar mijn baas toe om te zeggen dat ik een stap verder wilde. Ik had een functie gevonden dat mij wel een goed opstapje leek. Ik heb gevraagd of hij dacht dat ik dit zou kunnen. Hij zij toen ja en ik heb gesolliciteerd.' (Respondent 1)

Het lijkt erop dat deze respondent pas gaat solliciteren wanneer zijn baas goedkeuring heeft gegeven. Dit weerspiegelt de meer afhankelijke houding waarbij de mening van de leidinggevende erg belangrijk is. Opmerkelijk is dat deze respondent eerder heeft genoemd geen gezag te kunnen verdragen en vaak een opstandige houding tegenover zijn leidinggevende aannam. Deze tegenstrijdigheid benadrukt de complexe relatie die respondenten met hun leidinggevende hebben waarbij zowel de opstandige als de ondergeschikte houding een rol spelen.

Baanzekerheid is van belang

Een kwart van de respondenten vond baangarantie een belangrijk aspect binnen zijn loopbaan. Hierin komt de opvoeding en de cultuur van het gezin tot uiting. Kenmerkend voor de lagere sociale klasse is de drang naar bestaanszekerheid, omdat zij financieel onzekere tijden kennen. Een voormalig medewerker van de lokale bank benoemt deze bestaanszekerheid als volgt:

'Ik vond het ook gewoon altijd van belang om een baan te hebben. Van huis uit had je toch meegekregen dat je op een gegeven moment moest gaan settelen. Huisje boompje beestje. Ja, dat was ook gewoon van belang. Je wilde iets opbouwen en je wilde een gezin stichten. Dan was het wel handig als je daar ook een goede baan bij zocht.'(Respondent 11)

Samenvattend kan worden gesteld dat de respondenten binnen dit onderzoek allemaal een levenslang commitment met de Rabobank zijn aangegaan en dat carrièreplanning en netwerken geen hoge prioriteit heeft gehad. Daarbij is de relatie met de superieuren dubbelzinnig, er is sprake van zowel duidelijke afhankelijkheid als van afwijzing. Enkele respondenten hebben hun loopbaan voornamelijk ingericht op baanzekerheid. Respondenten geven aan deze kenmerken deels te hebben aangeleerd vanuit hun oude milieu.

4.2.2 Kenmerken volgens het modern psychologisch contract

In het modern psychologisch contract staat selfmanagement met betrekking tot loopbaan en carrière centraal. De levenslange verbintenis met een organisatie komt te vervallen en het individu is zelf verantwoordelijk voor zijn loopbaan in plaats van de organisatie. Een aantal respondenten heeft aan kenmerken uit het moderne psychologische contract gerefereerd. Zij verwijzen vooral naar het nemen van eigen initiatief. De referenties aan het modern psychologisch contract zijn minder dan aan het traditioneel psychologisch contract.

Eigen verantwoordelijkheid loopbaan

Er wordt het meest gerefereerd aan eigen initiatief bij bepaalde loopbaanstappen. Een voormalig medewerker van de centrale bank benoemt dit als volgt

'Ik ben wel eens voor een functie gevraagd, maar over het algemeen heb ik zelf initiatief genomen. Op een gegeven moment zat ik als voorzitter van de (...) direct met de raad van bestuur aan tafel. Nou dat is toch niet het geringste niveau. Dat geeft aan dat je er altijd zelf aan moet werken.' (Respondent 7)

Initiatief nemen is voor de respondent belangrijk is geweest tijdens zijn loopbaan. Doordat hij zelf initiatief nam heeft hij een belangrijke functie bekleed.

4.2.3 Loopbaanrisico's

Gerelateerd aan de kenmerken van het traditioneel psychologisch contract heeft een bovengemiddeld aantal respondenten risico's omtrent loopbaanontwikkeling ervaren. Hier wordt veelal het gemis van een promotie of loopbaanstap bedoeld. Daarnaast verwijzen respondenten naar situaties die hen hebben beperkt in het nemen van een volgende loopbaanstap.

Een levenslange commitment

Onderstaand citaat beschrijft dat de respondent de overtuiging had dat een baan bij de Rabobank voor het leven was. Binnen de Rabobank worden steeds vaker de opvattingen volgens het moderne psychologisch contract gebruikt. De respondent heeft dit zelf niet meer meegemaakt, maar vertelt dat deze verandering in strijd was met zijn eigen gedachte omtrent zijn loopbaan.

'In wezen was de veronderstelling dat een baan bij de Rabobank bijna een baan voor het leven was. Nou, dat is nu niet meer zo. Ik heb het een half jaar geleden gezien. Toen kwam die publiciteit van alle banken van: we hebben minder personeelsleden nodig, want onze dienstverlening is veranderd en daar moeten we op in springen en we moeten meer flexibel zijn. Ik ben blij dat ik dat niet meer mee hoef te maken.' (Respondent 8)

De respondent spreekt van geluk dat hij deze verandering binnen de Rabobank niet meer heeft meemaakt. Hij had de veronderstelling dat een baan bij de Rabobank levenslang was. Als hij deze verandering wel had meegemaakt zou dit tot loopbaanrisico's kunnen leiden.

Gebrek aan netwerken

Een andere respondent noemt dat zijn gebrek tot netwerken loopbaanbelemmeringen heeft veroorzaakt. In onderstaand citaat geeft hij uitleg.

'Wij hadden geen van allen de souplesse om dat handige netwerk op te bouwen. Dat heeft moeten groeien en dat heeft wel wat tijd gekost.'

'Heeft dit beperkingen opgeleverd voor uw loopbaan?'

'Ja. Nou, ik had een paar keer een stagiaire gehad als hulp en die zeiden: als je die souplesse wel had gehad was je allang directeur geweest. Of het waar is weet ik niet, waarschijnlijk niet hoor, maar dat was voor mij een soort van bevestiging. Ik was ook te bescheiden. Behalve mijn gebrek aan netwerken ik ook te bescheiden.' (Respondent 3)

De bescheidenheid en gebrek aan een goed netwerk heeft deze respondent belemmerd om loopbaankansen te realiseren.

Summiere carrièreambities

Hoewel de respondenten niet carrièregericht zijn ondervinden zij hiervan geen hinder in hun loopbaanontwikkeling. Slechts een enkele respondent zegt dat gebrek aan carrièreambitie zijn loopbaanontwikkeling soms in de weg heeft gezeten.

'Ik ben aardig bezig geweest zal ik wel zeggen, maar dat niet hoger willen daar liep ik wel tegen aan.'
(Respondent 10)

Een prachtige loopbaan

Over het algemeen geven respondenten aan met plezier terug te kunnen kijken op hun loopbaan en de ontwikkeling die ze hebben doorgemaakt. In onderstaand citaat legt een respondent uit dat hij zijn carrièredoelen bereikt heeft. Hij is daar tevreden mee.

'Ik heb HBO gedaan he, toen de HTS. Toen ik daar mee klaar was, toen had ik zelf al bedacht wat ik wilde bereiken in mijn maatschappelijke carrière. Na een aantal jaren had ik dat bereikt. Dat betekent dat alles wat daarna kwam, dat heb ik altijd ervaren als extraatje. Je zult mij niet te horen mopperen over dat het allemaal zo moeilijk is gegaan. Ik ben redelijk tevreden met mijn carrière.' (Respondent 9)

De respondenten kijken doorgaans plezierig terug op hun gemaakte loopbaanstappen en vonden hun werk bijzonder interessant en afwisselend. Het merendeel van de respondenten beschouwt dit als een voorrecht. Op de vraag waarom zij dit als een voorrecht beschouwen antwoordden respondenten dat ze in vergelijking met hun ouders veel kansen hebben gehad. Door de respondenten wordt meer gerefereerd aan positieve ervaringen met betrekking tot hun loopbaan dan aan de negatieve ervaringen. Zij schrijven hun successen met betrekking tot de loopbaan vooral aan zichzelf toe.

4.3 Identiteitskapitaal

Identiteitskapitaal bestaat uit de psychologische capaciteiten die het individu kan inzetten om weerstand te bieden aan sociale, in dit geval werk gerelateerde en persoonlijke obstakels (Côté, 1996). Thijssen en Matthys (2014) noemen drie verschillende typen van identiteitskapitaal. Dit zijn de kenmerken: sociaal-emotionele interactiviteit, metacognitieve reflexiviteit en vakgerichte bezigheidsfocus. Per loopbaankenmerk wordt het ervaren identiteitskapitaal beschreven. Daarna volgt een patroonbeschrijving.

4.3.1 Professionele identiteit

Bijna alle respondenten refereren aan identiteitskapitaal wanneer zij spreken over professionele identiteit. Het gaat hier vooral om een positieve identiteitsbeleving. Een specifieke weergave van de resultaten wordt per kenmerk van identiteitskapitaal gegeven.

Vakgerichte bezigheidsfocus

Bij vakgerichte bezigheidsfocus geven respondenten aan veel doorzettingsvermogen te hebben. Een gemiddeld aantal respondenten vindt inhoudelijke expertise erg belangrijk. Een voormalig medewerker van de centrale Rabobank zegt dat hij door gebrek aan inhoudelijke kennis in het begin van zijn loopbaan een verward of onduidelijk zelfbeeld had.

‘Wat mij opviel is dat u tijdens uw loopbaan soms een verward of onduidelijk zelfbeeld had.’

‘Dat hoort bij het gebrek aan souplesse. In het begin was dat nog wat moeilijker, maar toen kwam ik bij het betalingsverkeer en toen kon ik meer mijn ei kwijt en presteerde ik beter.’

‘Hoe kwam het dat u uw ei kwijt kon?’

‘De eerste afdeling waar ik zat was niet concreet genoeg voor mij. Dat was bla bla. Dat was veel praten maar niet inhoudelijk.’ (Respondent 3)

De focus op hard skills in plaats van soft skills maakt dat deze respondent in een andere functie beter aardde dan in zijn eerste functie. Hij geeft aan van huis uit meer gericht te zijn op hard skills en de soft skills zoals communicatieve vaardigheden minder goed in de vingers te hebben.

Sociaal-emotionele interactiviteit

Een aantal respondenten noemt kenmerken van sociaal-emotionele interactiviteit die zij tijdens hun loopbaan hebben gebruikt. Zo noemt een voormalig directeur van de lokale bank dat hij er geen moeite mee had zich anders te gedragen dan zijn collega-directeuren.

‘Ja, ik deed er wel aan mee. Want het hoorde bij je positie. Ik ging ook naar concerten in Het Concertgebouw. De Robeco Zomerconcerten. Maar meestal organiseerde ik dan een busreis voor klanten om samen naar een concert van Mozart te gaan. In plaats van met tien collega’s en hun vrouwen lekker te gaan eten in (...). Dat deed ik ook wel. Maar met klanten naar Het Concertgebouw vond ik veel leuker. Daar deed ik klanten een plezier mee. Dat merkte ik ook. Ze vonden het hartstikke leuk. Koffie met een plakje cake erbij. Dat vond ik leuke dingen om te doen. En daarmee week ik af van mijn doorsnee collega-directeuren. Een vreemde eend in de bijt. Dat vond ik ook wel leuk hoor, om die vreemde eend te zijn’. (Respondent 12)

Deze respondent heeft eerder aangegeven dat, ondanks zijn status als directeur, hij graag de gewone jongen wilde blijven die hij vroeger was. Waarschijnlijk vond hij het daarom ook geen probleem om zijn collega’s te provoceren met ander gedrag. Een ander aspect dat hier naar voren komt is het doen

van 'nuttig' werk. Deze respondent geeft aan dat hij klanten tevreden stellen belangrijker vond dan chique etentjes met collega's die volgens hem niet veel opleverde.

Veel respondenten noemen dat ze van huis uit hebben meegekregen dat iedereen gelijk is. Zij waren daarom niet snel geïntimideerd door personen uit het nieuwe milieu en konden zich beter staande houden. Een voormalig directeur van een lokale bank legt dit als volgt uit.

'Ik had altijd het idee gehad van: ieder mens staat op zichzelf en kan best andere denkbeelden hebben dan ik. Ik hoef het er niet mee eens te zijn en die denkbeelden hoeven ook niet hetzelfde te zijn als die van mij. Als we elkaar maar respecteren in wat we denken.' (Respondent 11)

Een aanvulling hierop is dat respondenten vaak zeggen dicht bij zichzelf te zijn gebleven en voor de normen en waarden te staan die zij hadden. Een voormalig medewerker van de centrale Rabobank verduidelijkt dit als volgt:

'Het grootste compliment dat ik ooit gehad heb is: je blijft jezelf. Nou, dat vond ik mooi. Ik bedoel, je staat ergens voor, maar je moet je openstellen voor de mening van ieder ander en niet doordraven.' (Respondent 6)

Doordat de respondenten zich niet anders voordeden hadden ze niet het gevoel iemand anders te zijn en voelde zij zich minder gespleten tussen de twee sociale werelden.

Metacognitieve reflexiviteit

Bijna alle respondenten hebben kenmerken van metacognitieve reflexiviteit genoemd. Zij noemen vooral het belang inzicht te hebben in contraproductieve eigenschappen voor hun professionele identiteit.

Enkele respondenten noemen dat ze persoonlijkheidskenmerken hadden die contraproductief waren in het nieuwe sociale milieu. Een respondent zegt dat in de ochtend zijn primaire houding een negatief effect had op zijn collega's.

'Later had ik ook wel de instelling om goed om te gaan met mijn collega's. Soms lukte het niet, dat was meestal in de ochtend. Als ik om half negen begon moest ik nog een beetje moest ontgooien. Tegen kwart over elf, half twaalf ging ik de boel beter begrijpen. Dat weet je van jezelf. Het was wel eens jammer dat ik om half tien al vervelende vragen kreeg. Dat je dan wat netter en rustiger blijft, dat moet je leren. In de ochtend wilde ik nog wel eens primair reageren. Na mijn vijftigste wist ik dat wel van mezelf.' (Respondent 10)

De respondent legt zelf niet uit waar hij deze primaire houding vandaan heeft. Hij zegt wel dat zijn ouders regelmatig primair reageerden. Mogelijk heeft hij van hieruit zijn primaire houding aangeleerd.

4.3.2 Loopbaanontwikkeling

Enkele respondenten noemen persoonlijke kenmerken die van positieve invloed waren op hun loopbaanontwikkeling. Deze kwaliteiten zijn vooral gerelateerd aan vakgerichte bezigheidsfocus.

Vakgerichte bezigheidsfocus

De respondenten noemen bijna allemaal dat ze hard skills bezitten die hen hebben geholpen bij hun loopbaanontwikkeling. De resultaten worden per kenmerk uitgewerkt.

Hoge arbeidsmoraal

Het merendeel van de respondenten noemt kenmerken van een hoge arbeidsmoraal. De hoge arbeidsmoraal is onder andere terug te vinden in het aantal uren dat de respondenten aan het werk besteedden. Zij hadden geen negen-tot-vijf-mentaliteit, maar stopten pas als het werk af was. Een voormalig directeur van een lokale bank benoemt dit als volgt.

'Ik was 's morgens om acht uur op de bank en om vijf uur joegen de schoonmakers me daar weg. Dan nam ik alle spullen mee naar huis en ging daar verder.' (Respondent 1)

Een andere respondent noemt ook een voorbeeld van zijn hoge arbeidsmoraal.

'Daar maakte ik weken van tachtig uur. Om half zeven weg in de ochtend. En dan was ik om twaalf uur 's avonds weer thuis.' (Respondent 12)

De respondenten geven hiervoor als argument een hoge mate van interesse voor het werk te hebben en een eveneens hoge mate van verantwoordelijkheidsgevoel te bezitten.

De verantwoordelijkheid komt vanuit een gevoel van eigenaarschap. Veelal beschouwden respondenten hun werk als iets van henzelf, iets waarvoor zij de verantwoordelijkheid droegen. Een andere voormalig directeur van een lokale bank geeft hiervan een sluitende beschrijving wanneer hij vertelt over het binnenhalen van nieuwe klanten.

'Ik wilde namelijk ook echt tot die deal komen. Ik wilde niet alleen adviseren en een bedankje krijgen. Nee, ik wilde ook graag dat ze bij onze bank kwamen. Ik beschouwde het als mijn bank, dus ik vond het belangrijk dat ze zaken met ons deden.' (Respondent 5)

Een andere respondent noemt deze hoge mate van verantwoordelijkheidsgevoel wanneer hij vertelt over de huidige situatie bij de Rabobank.

'Zoals dat ze dat nu doen bij de Rabobank, dat met de libor rente, dat is echt funest voor hun reputatie. Ze wisten het, maar ze hebben niets gedaan. Die mentaliteit, daar kan ik niet tegen. Je verdient zo veel bij de Rabobank en nog grijp je niet in. Je hebt een verantwoordelijkheid en die moet je nemen. Dan moet je dus wel ingrijpen. Daar

heeft men niet handelend opgetreden en soms moet je dat. Ik heb dat meerdere keren moeten doen.'
(Respondent 6)

Enkele respondenten geven aan dat de hoge arbeidsmoraal is ontstaan tijdens hun opvoeding. Zij hebben van huis uit meegekregen dat elke minuut besteed moet worden. Daarom werd er hard gewerkt. Sommigen hadden wel eens een schuldgevoel wanneer zij onvoldoende uren maakten.

Doorzettingsvermogen

Matthys (2010) zegt dat sociale stijgers een groot doorzettingsvermogen hebben. Een gemiddeld aantal respondenten noemt deze kwaliteit als verklaring voor de loopbaanontwikkeling die zij hebben doorgemaakt. Een voormalig medewerker van de centrale Rabobank legt deze relatie uit.

'Hebben er ook nog andere aspecten bijgedragen aan het feit dat u bent gaan studeren?'

'Ja, mijn interesse en doorzettingsvermogen. Ik denk namelijk dat ik zonder de stimulans van mijn broers ook wel was gaan studeren.' (Respondent 3)

Het doorzettingsvermogen diende vaak ter compensatie van de gebrekkige stimulans van thuis. Alle respondenten benoemen in het interview dat ze een bepaalde drang hadden om meer kennis op te doen en verder te komen. Een voormalig directeur van een lokale bank benoemt dit als volgt.

'Ik wilde altijd verder. Ik ben een aantal jaren beheerder geweest van een bijkantoor. Maar ik nam geen genoegen met alleen opname en stortingen. Als men mij niet aanspoorde om ook iets te doen met verzekeringen of vakantie-reizen, zocht ik het wel zelf. En in de praktijk kwam het er altijd op neer dat ik het zelf deed.'
(Respondent 12)

Drang naar kennis

Een andere respondent geeft aan dat hij ondanks de gebrekkige stimulansen van huis uit altijd een sterke drang naar kennis heeft gevoeld.

'Want had u die drang om meer kennis op te doen?'

'Ja, zeker! Ik werd niet gestimuleerd maar ik wilde dat gewoon. Dat zat heel diep in mij. Ik wilde gewoon vooruit. Dus ik ben verder gaan studeren en binnen de kortste keren had ik al die vervolgdiplooma's.' (Respondent 1)

Over het algemeen wilden de respondenten zich ontwikkelen terwijl zij deze drang van huis uit niet hebben meegekregen. Zij noemen hiervoor verschillende redenen. Zo zegt een respondent dat hij door zijn drang naar kennis nooit echt is uitgeleerd en altijd op zoek was, en nog steeds is, naar nieuwe kennis. Hij heeft dankzij deze drang verschillende diploma's behaald en loopbaanstappen gemaakt.

Sociaal-emotionele interactiviteit

Een enkele respondent brengt sociaal-emotionele interactiviteit in verband met loopbaanontwikkeling. Hij zegt dat hij door zijn gebrek aan flair minder loopbaankansen heeft gehad. Met flair bedoelt hij een bepaalde manier van reageren waardoor hij binnen zijn werkomgeving meer werd geaccepteerd. Als voorbeeld noemt hij het vermogen om een sociaal praatje met collega's te kunnen maken. In onderstaand citaat noemt hij zijn gebrek aan flair.

'Later heb ik het nog een keer gehad toen ik solliciteerde. Bij het (...) hadden ze een manager nodig. Toen moest die man een beslissing nemen tussen mij en nog een vent en toen ben ik afgewezen. Ik had te weinig flair. Die ander had dat meer. Ik begrijp ook wel dat flair belangrijk is. Nu nog beter dan toen. Goed, dat had ik niet van huis uit meegekregen en ik denk dat, als je uit hogere kringen komt, je dat gemakkelijker hebt.' (Respondent 3)

Metacognitieve reflexiviteit

De respondenten hebben inzicht in omgangsvormen die in het nieuwe milieu productief of contraproductief zijn. Gericht op loopbaanontwikkeling wordt meer verwezen naar contraproductieve eigenschappen dan naar productieve eigenschappen.

Productieve eigenschappen

Een voormalig directeur van een lokale bank geeft aan dat hij door metacognitieve reflexiviteit gemakkelijker een boodschap naar zijn medewerkers kon overbrengen. Hij is van mening dat hij door dit kenmerk meer werd geaccepteerd als leidinggevende dan zijn collega-directeuren.

'Ik kon op een andere manier een boodschap brengen. Minder technisch. Minder inhoudelijk, met voorbeelden uit de praktijk. Ik moest een keer een spaarprogramma uitleggen. Dan krijg je een geschreven tekst van de Rabobank. Maar ik vond die tekst een maar technisch verhaal, flauwekul. Dus ik vertelde hoe je omging met spaarpunten. Een verhaal over Douwe Egberts of de zegeltjes van een tankstation. En dat als ik dan eindelijk een stel badhanddoeken van de benzinepomp had en helemaal in de wolken thuis kwam, dat ik er dan achter kwam dat de handdoeken niet bij de kleur van het sanitair pasten. Dat soort verhalen. En iedereen begreep die boodschap. Ze begrepen dat veel eerder dan wanneer je de werking van het systeem ging uitleggen.' (Respondent 12)

Deze respondent weet vanuit zijn oude milieu dat dingen vooral niet te ingewikkeld moeten zijn en voor iedereen begrijpelijk. Door dit inzicht begon hij een presentatie met een persoonlijk issue uit zijn leven om het verhaal voor iedereen duidelijk te maken.

Contraproductieve eigenschappen

Enkele respondenten noemen dat zij ook contraproductieve kenmerken hadden. Van huis uit hebben zij politieke en diplomatieke eigenschappen niet meegekregen. Een aantal respondenten geeft aan dat hun gebrek aan diplomatie soms voor loopbaanbelemmeringen kon zorgen in een werkomgeving

waarin diplomatie wenselijk was. Zij beheersten doorgaans niet het politieke spelletje. In onderstaand citaat legt een voormalig directeur van een lokale bank uit waarom hij niet voorbestemd was voor een carrière in de politiek.

'Die spelletjes had ik in mijn latere loopbaan niet altijd door. Ik had wel door dat het goed was om een bepaald soort vrienden te maken. En vrienden dan tussen aanhalingstekens. Het waren niet altijd vrienden. Het waren mensen die je gebruikte om bepaalde doelen te bereiken. Daar was ik niet altijd even goed in. Soms vergat ik in mijn gedrevenheid dat je vliegen beter kunt vangen met stroop dan met azijn. En zeker als het hectisch werd, hanteerde ik de azijnfles. Ik slaagde niet altijd in het spelletje. Ik ben geen politiek mens. Heb wel eens een poging gedaan, maar dat mislukte. Ik kon er niet tegen om links en rechts kolen en geiten te gaan zitten sparen. Ik wist niet omwille van wat.' (Respondent 12)

Een andere respondent zegt in het begin van zijn loopbaan geen gevoel voor deze spelletjes te hebben gehad, maar dit later steeds beter herkende.

'Mijn directe baas zat daar toen ook in en later zag ik wel waarom hij een voorstel tegenhield, maar in het begin had ik die routine nog niet.'

'Welke routine?'

Nou, om te begrijpen waarom hij een voorstel tegenhield. Later begreep ik dat hij er belang bij had dat die afdeling open bleef. Want als die afdeling zou sluiten, zou hij ook zijn baan kwijt zijn.' (Respondent 6)

Het gevoel voor politiek spel dat de respondent in het begin nog niet had kreeg hij later steeds beter in de vingers. Dit komt mogelijk doordat de respondent steeds meer betekend was met het nieuwe milieu en de bijbehorende cultuur steeds beter begon te begrijpen.

4.3.3 Het patroon tussen identiteitskapitaal en loopbaankenmerken

Professionele identiteit

Het merendeel van de respondenten is van mening over veel identiteitskapitaal te beschikken. Zij brengen dit in verband met een positieve ervaring op professionele identiteit. Zo noemt een respondent dat hij gemakkelijk omging met mensen uit hogere sociale milieus. In tegenstelling tot zijn collega bleef hij altijd zichzelf. Onderstaand citaat verduidelijkt het voorbeeld.

'Maar of het nou mijn collega's zijn, of je chef of hogere chefs, daar heb ik altijd wel gemakkelijk mee om kunnen gaan. Het was niet zo dat ik omhoog keek en dat ik me anders ging gedragen. Dat zag ik wel bij anderen. Een volksjongen, die ook (...) studeerde, ging altijd veel netter praten. Ik dacht: wat gaat je nou netjes praten joh? Dat had ik niet.' (Respondent 10)

Enkele respondenten spreken over gebrek aan sociaal-emotionele reflexiviteit. Zij beschrijven dat ze ervaringen van uitsluiting en het gevoel anders te zijn niet objectief konden bekijken. Een voormalig medewerker van de centrale Rabobank beschrijft dat hij door zijn collega's belachelijk werd gemaakt

om wat hij in het weekend had gedaan. Hij kon dit moeilijk naast zich neerleggen en voelde zich hierdoor ongelukkig.

'Dan kwam ik maandag naar kantoor en vroegen ze: wat heb je dit weekend gedaan? En dan zei ik dat ik gebruncht had. Nou, dan werd daar echt een hele heisa van gemaakt zo van: onze chef heeft gebruncht! Ik dacht van: nou, ik vond het wel leuk, maar daar hoefde echt geen ophef over gemaakt worden. Ik kon dus niets meer over mezelf vertellen. Ik kon bijvoorbeeld niet vertellen dat ik naar de opera of uit eten ging. Omdat mijn collega's het belachelijk maakte. Ik voelde me echt heel erg ongelukkig.' (Respondent 2)

Door het gebrek aan sociaal-emotionele reflexiviteit kon de respondent deze negatieve ervaringen minder objectief bekijken. Dit heeft een negatief effect gehad op zijn welbevinden.

Opmerkelijk is dat de respondent bezigheden noemt horend bij de sociaal hogere klasse. Deze respondent lijkt daarom goed geïntegreerd te zijn in zijn in de nieuwe klasse. De respondent werd door zijn collega's uit het lagere sociale milieu uitgelachen omdat hij niet langer in deze sociale klasse paste. Hij had in de ogen van zijn collega's nu belachelijke bezigheden die boven zijn stand waren.

Loopbaanontwikkeling

De meerderheid van de respondenten refereert aan identiteitskapitaal bij een positieve ervaring op hun loopbaanontwikkeling. De nadruk ligt op vakgerichte bezigheidsfocus. Onderstaand citaat toont dat een voormalig directeur bij de lokale bank zijn loopbaanontwikkeling te danken had aan zijn vermogen om altijd een stap verder te willen en hier ook het nodige voor in te leveren.

'Ik ben steeds op zoek geweest om een stap te zetten naar het niveau waar ik graag wilde zijn. En dat ik dat heb bereikt vind ik nog steeds geweldig. Dat zeg ik nu ook tegen anderen: als je op je krent blijft zitten kun je lang wachten tot je promotie maakt. Maar stappen zetten betekent ook risico's nemen. Pendelen. Studeren. Inleveren. Toch is het heft in eigen hand nemen het beste wat je kunt doen.' (Respondent 12)

Hiertegenover staat dat geen enkele respondent het gebrek aan identiteitskapitaal in verband brengt met belemmeringen op het gebied van loopbaanontwikkeling.

4.4 Identity agents

Identity agents zijn de actieve participanten en sparringpartners die van invloed zijn op de identiteitsontwikkeling van het individu (Schachter & Ventura, 2008). De oorspronkelijke literatuur heeft het voornamelijk over de rol van de ouders als identity agents. Thijssen en Matthys (2014) benadrukken dat ook andere personen de rol van identity agents kunnen vervullen. Zij spreken van externe identity agents. De nadruk in dit onderzoek ligt op de externe identity agents als aanvullende pedagogische autoriteiten, rolmodellen, lotgenoten en vertrouwelingen uit het nieuwe milieu. De

verwachting is dat hulp van identity agents de risico's op het gebied van professionele identiteit en loopbaanontwikkeling beperken. Welke identity agents de respondenten in hun omgeving hebben en hoe ze dit ervaren wordt per risicofactor uitgewerkt.

4.4.1 Professionele identiteit

Vertrouwelingen uit het nieuwe milieu

Een groot deel van de respondenten zegt dat vertrouwelingen uit het nieuwe milieu van invloed waren op hun professionele identiteit. Ze verwijzen hier vooral naar een positieve invloed.

De leidinggevende

Respondenten noemen de direct leidinggevende wanneer zij het hebben over professionele identiteit. Zij noemen vooral dat de leidinggevende van belang is dankzij het krijgen van erkenning. De erkenning van de leidinggevende is van positieve invloed geweest op het werk gerelateerde zelfvertrouwen. Een voormalig medewerker van de centrale Rabobank geeft deze relatie goed weer.

'De algemeen directeur, mijn baas, gaf altijd aan dat hij mij waardeerde en dat heeft toch invloed op je. Zeker twintig jaar geleden. Dat maakte wel dat ik wat meer zelfvertrouwen had.' (Respondent 9)

Vakgenoten

Tot slot noemt een gemiddeld aantal respondenten de invloed van de collega's. Zij maken hierbij geen onderscheid tussen vakgenoten uit dezelfde of andere komaf. Ook niet als hier expliciet naar gevraagd wordt. De respondenten krijgen ook van collega's erkenning en vertrouwen. Dit is van belang geweest voor hun zelfvertrouwen. In onderstaand citaat legt een respondent uit dat de erkenning door zijn collega's een positief effect had op zijn zelfvertrouwen.

'U heeft in de vragenlijst ingevuld dat er wel bepaalde mensen van invloed zijn geweest op uw zelfvertrouwen en zelfbeeld. Kunt u dit verder uitleggen?'

Vooral van medewerkers. Ik bedoel niet mijn eigen medewerkers. Nou ja, soms ook wel, maar medewerkers met wie ik heel goed contact had. Ze waren op verschillende afdelingen werkzaam, waar ik vaak complimentjes van kreeg. Dan dacht ik: toch weer goed bezig.' (Respondent 7)

Daarnaast gebruiken medewerkers hun collega's als spiegel. Door te spiegelen reflecteert iemand op zijn eigen professionele identiteit. Onderstaand citaat legt dit uit.

'Dat waren vooral die collega's. Je probeert toch te spiegelen etc. en zo een beeld van jezelf te creëren. Dat gebeurde meestal in de dagelijkse contacten.' (Respondent 8)

Het gaat over het algemeen om een aantal collega's tegen wie wordt opgekeken.

Ouders en familie

Opmerkelijk is dat een groot deel van de respondenten bij positieve professionele identiteit vaak aan hun ouders refereren. In de theorie wordt gesteld dat ouders een beperkte rol hebben. De respondenten geven aan van huis uit waarden te hebben meegekregen die hen het gehele leven zijn bijgebleven. Deze waarden hebben hen geholpen om verder te komen in het leven en een positieve professionele identiteit te behouden. Een voormalig bankdirecteur beschrijft deze invloed wanneer hij praat over zijn ouders.

'Mijn ouders zijn al lang dood, die hebben dat allemaal niet meer meegekregen, maar ze hebben mij wel de goede instelling meegegeven om verder te komen. Dat heeft de een wat meer aangepakt dan de ander, maar de voedingsbodem was er.' (Respondent 6)

De voedingsbodem is per respondent verschillend. De ene heeft van zijn ouders meegekregen dat er geen standsverschil was en heeft daarom nooit moeite gehad om met mensen van hogere komaf om te gaan. Hij omschrijft dit als volgt.

'U vond het altijd gemakkelijk om met mensen uit andere hogere milieus om te gaan. Kunt u vertellen hoe dat komt?'

'Ik denk doordat mijn moeder altijd zei dat er geen standsverschil was, maar verschil in opvoeding. Maar ik kan ook met de vuilnisman overweg. Dat ligt niet per se bij de hogere klasse. Ik heb het met iedereen. Ik vind iedereen een mens. Of ik nu met jou sta te praten over je onderzoek en ik respecteer dat. Daar heb ik totaal geen last van standsverschil. Ik zit op een klaverjasclub en ik vind het heerlijk met al die mensen. Maar ik zit ook in een bridgeclub. Ik vind beide even leuk.' (Respondent 2)

De kern is dat respondenten waarden van hun ouders hebben meegekregen die van positieve invloed zijn op hun professionele identiteit. Naast de rol van de ouders worden door enkele respondenten ook de broers en zussen als identity agents genoemd. Vaak hebben de broers en zussen dezelfde opleiding gevolgd, waardoor er herkenning is. Een voormalig medewerker van de centrale Rabobank benoemt deze herkenning als volgt.

'Ik heb bijvoorbeeld drie broers die ook hoger onderwijs hebben gevolgd. Een van hen ging al heel vroeg naar Tilburg en die had hetzelfde probleem, want hij kwam al heel vroeg in aanraking met de hogere kringen. Hij had er aan het begin ook geen gevoel voor. Typisch voorbeeld: hij deed mee met zo'n corpsbal studentenvereniging en die hadden iets van hem geëist van zijn hospita. Dat is de dame waar je in huis bent. Hij moest van haar eisen dat ze hem met 'meneer' zouden aanspreken. Nou dat was totaal tegen zijn natuur. Hij heeft het overigens ontzettend goed gered, want hij is wel een heel sociaal figuur. Maar hij heeft me wel verteld dat het in het begin lastig was.' (Respondent 3)

Door deze herkenning keken respondenten soms naar hun broers of zussen om te zien hoe zij met bepaalde problemen omgingen. De broers en zussen vervulden dan ook de functie van rolmodel om bepaalde gebruiken te kunnen aanleren. Bovenstaande ex-medewerker van de centrale Rabobank

noemt dat hij regelmatig een voorbeeld nam aan zijn diplomatieke broer.

'Ik heb aan hem regelmatig een voorbeeld genomen als ik dacht: hoe moet het? Dan moest ik even aan hem denken.' (Respondent 3)

Pedagogische autoriteit

Een enkele respondent geeft aan dat een pedagogische autoriteit een rol heeft gespeeld op zijn professionele identiteit. Hierbij werd de rol van een hoogleraar genoemd. De respondent geeft aan erkenning van deze persoon te hebben gekregen doordat deze leraar de respondent vroeg een hoofdstuk voor zijn boek te schrijven.

'Er staat zelfs nog een artikel of een hoofdstuk van mij in een boek van een hoogleraar. Daar hecht ik zoveel waarde aan dat ik dat boek bijna stukgelezen heb. Ik vond het zo leuk dat ik daar voor gevraagd werd.' (Respondent 2)

Voor de respondent was het schrijven van dat hoofdstuk de bevestiging 'erbij' te horen op de universiteit. De respondent gaf aan het betreffende boek er regelmatig bij te pakken in de tijden dat hij minder vertrouwen in zichzelf had.

Rolmodel

Geen enkele respondent heeft aangegeven dat een rolmodel van invloed is geweest op zijn of haar professionele identiteit. Dit type agent heeft geen rol gespeeld. Bij de interviews is daarom niet verder op dit type agent ingegaan.

Coöperatieve lotgenoten uit het oude milieu

Een enkele respondent noemt de rol van coöperatieve lotgenoten. Het ging er voornamelijk om dat men 'met elkaar in hetzelfde schuitje zat' en daarom een sterke onderlinge verbintenis voelde. Onderstaand citaat benadrukt deze relatie.

'De tweede baas was ook een aardige man en die lag veel meer in lijn met wat ik dacht. Die had ik professioneel op een veel hoger plan staan. De eerste is ook eerder vertrokken, dat ging niet meer. De tweede had een goed beeld van hoe hij zijn functie moest doen. Hij had altijd een schoon bureau. Dat zegt op zich niks, maar wel iets! De tweede was altijd onderweg. En was vaak met klanten in de weer en met netwerken. De eerste zat altijd binnen. Als we een in een commissie zaten kon die tweede man altijd de goede vragen stellen. Dan dacht ik altijd: dat doet hij erg goed. Die is ook goed opgeklommen later.' (Respondent 8)

Hoewel deze persoon zijn leidinggevende was kwam deze persoon uit een familiebedrijf en had van oorsprong ook een 'lagere' sociale achtergrond. De respondent zegt respect voor deze man te hebben omdat hij zo goed is opgeklommen.

De respondenten hebben binnen dit onderzoek verschillende identity agents ervaren. Welke rol deze identity agents voor de respondenten vervulden, wordt in onderstaande tabel schematisch weergegeven.

Figuur 3. De rol van identity agents bij professionele identiteit

De rol van identity agents bij professionele identiteit	
identity agents	
Ouders	rolmodel socialisatie zelfontplooiing inspiratie stimulans
Aanvullende Autoriteit	erkenning
Vertrouwelingen uit het nieuwe milieu	erkenning identificatie steun sparringpartner socialisatie
Coöperatieve lotgenoten	identificatie

4.4.2 Loopbaanontwikkeling

Bijna alle respondenten noemen personen die een rol hebben gespeeld bij hun loopbaanontwikkeling. Zij refereren aan hulp bij loopbaankeuze, loopbaanstappen en algemene denkbeelden over arbeid. De ervaringen worden per type externe identity agent gepresenteerd.

Vertrouwelingen uit het nieuwe milieu

Onder vertrouwelingen uit het nieuwe milieu worden vooral de directe baas en vakgenoten met dezelfde of andere komaf genoemd. Ook hier maakte geen van de respondenten onderscheid tussen collega's op basis van afkomst.

De leidinggevende

Bijna alle respondenten noemen hun direct leidinggevende als beïnvloedende factor op hun loopbaan. Vooral op het gebied van socialisatie, coaching en loopbaankansen is de leidinggevende van invloed. Respondenten leren bepaalde gebruiken van hun leidinggevend. Een respondent vertelt dat hij van zijn leidinggevend het belang van netwerken heeft geleerd.

'We hebben een keer een sessie gehouden waarin mijn baas en de hogere baas vertelden hoe goed een netwerk was. Ik heb zelfs een manager gehad die eens in de twee maanden zelf een sessie hield. Dat was allemaal ten behoeve van het netwerk, omdat hij dat zo belangrijk vond.' (Respondent 3)

De respondenten zijn in het begin van de loopbaan nog niet bekend met de gebruiken en regels van de organisatie, waardoor zij zich niet meteen op hun plek voelen. De direct leidinggevende speelt een rol in het aanleren van deze gebruiken. De respondenten worden via de leidinggevende

geïntroduceerd in de regels en gebruiken van de werkomgeving. Daarnaast is de leidinggevende sparringpartner en coach bij loopbaanontwikkeling. Onderstaand citaat legt deze relatie uit.

'Die man is tot tien jaar geleden mijn directe chef geweest. Hij was een soort sparringpartner en coach voor mij. We konden uren lang discussiëren over een onderwerp, maar dat konden we ook, soms na enige tijd, weer uitpraten. Het waren ook alleen meningsverschillen over werk. Over hoe we het aan zouden pakken en wat we wel en niet zouden doen. Achteraf denk ik wel eens: nou, dat heeft wel geholpen met de manier waarop ik ben gaan werken en dergelijke.' (Respondent 9)

Tot slot is de is de direct leidinggevende van invloed op loopbaankansen. De direct leidinggevende wordt bij loopbaankansen beschouwd als degene die het spreekwoordelijke duwtje in de rug geeft. Een laag dieper geven veel respondenten aan dat ze hierdoor een gevoel van erkenning kregen. Een voormalig directeur van de lokale bank voegt deze kenmerken samen wanneer hij vertelt over zijn adjunct-regiodirecteur.

'Dat is die ene adjunct-regiodirecteur geweest. Toen ik voor mijn gevoel lang genoeg directeur was is hij van invloed geweest door vertrouwen in mij te hebben. Hij heeft mij zien staan als directeur van een lokale bank. En heeft me gestimuleerd om dingen te doen die ik tot op dat moment voor onmogelijk hield. Dat is van invloed geweest. En ik heb er veel meegemaakt, adjunct-directeuren en personeelsfunctionarissen, maar ik kan niet zeggen dat er nog één van invloed is geweest zoals die ene knaap. Hij spoorde me aan om een universitaire studie te volgen en bood mij die baan aan. Er was tot dan toe nooit iemand die dat tegen mij had gezegd. Daarvoor had ik het allemaal zelf uitgezocht.' (Respondent 12)

Door het gebrek aan een sociaal netwerk kreeg deze respondent maar weinig handvatten aangeboden binnen zijn loopbaan en was hij vooral zelf verantwoordelijk voor zijn loopbaanontwikkeling. Hij vond het dan ook een verademing dat zijn adjunct-directeur erkende wat hij in zijn mars had en hem daar verder in stimuleerde en begeleidde. Een andere respondent merkt op dat hij bepaalde loopbaanstappen bij de Rabobank te danken heeft aan zijn leidinggevende.

'En op een gegeven moment kwam een functie van (...) vrij bij een andere bank en mijn baas zei: 'Is dat niet wat voor jou?' Dat vond ik fantastisch natuurlijk. Ik heb die kans toen met beide handen aangegrepen.' (Respondent 11)

Vakgenoten

Naast de direct leidinggevende worden ook vakgenoten van dezelfde of andere komaf genoemd. Deze vakgenoten hadden een ondersteunende rol en waren tevens van belang voor het spreekwoordelijke duwtje in de rug. Onderstaand citaat is hier een voorbeeld van.

'Ik heb ook personen gehad die op beslissende momenten tegen mij zeiden: 'Blijf nou niet afwachten en ga het doen.' Zij gaven mij dan ook advies zoals: ga eens met die en die praten of je moet het zus of zo doen. Kijk, uiteindelijk moet je het zelf doen, maar de mensen die mij daar in hielpen hebben wel geholpen.' (Respondent 4)

Daarnaast werden respondenten door hun vakgenoten gestimuleerd. In onderstaand citaat legt een respondent uit hoe hij door zijn collega's werd gestimuleerd.

'Er zaten mensen in mijn project die echt heel erg goed waren in wat ze deden en wat ze konden. Die werkten keihard, die keken niet op een uur meer of minder en slim dat ze waren! Ja echt, dat motiveert je. Daar had ik echt steun aan. Ik heb nooit moeite om naar mijn werk te gaan. Ik kon gewoon heel gemakkelijk met hen van gedachten wisselen en ze gaven me goede adviezen. Ze stimuleerden mij daardoor.' (Respondent 3)

Bovenstaand citaat geeft aan dat de respondent een goede band met zijn collega's onderhield. Hij keek op tegen de kennis en kundigheid van zijn collega's en werd daardoor gestimuleerd. Collega's worden ook vaak genoemd vanwege hun voorbeeldgedrag op het werk en als gesprekspartners over loopbaanstappen. Doordat men de gebruiken op het werk van huis uit niet kent dienen de collega's als voorbeeldfunctie. Onderstaand citaat is hiervan een voorbeeld.

'Ik was erg gefocust op mijn directe collega's. Met hen besprak ik ook wel mijn loopbaan. Zo van: wat doe jij dan in dit of dat geval en hoe pak jij dit precies aan?' (Respondent 8)

Pedagogische autoriteit

Enkele respondenten geven aan dat naast vertrouwelingen uit het nieuwe milieu ook pedagogische autoriteiten van belang waren. Deze personen zijn vooral van belang geweest voor de stimulans om door te leren. De respondenten noemen vooral de onderwijzer als pedagogische autoriteit. Een respondent legt in onderstaand citaat uit dat hij zonder zijn leraar waarschijnlijk niet verder had gestudeerd.

'Dat doorleren was wel op aanraden van de hoofdonderwijzer. Als hij niet had gezegd dat ik op basis van de resultaten door moest gaan was ik misschien naar de MULO gegaan. Of gaan werken. Dan was je leven heel anders verlopen. En op de middelbare school had ik ook een actieve leraar die je op weg hielp om te studeren. Het waren dus voornamelijk leraren.' (Respondent 10)

Een andere respondent noemt de rol van zijn leraar voor het behalen van meerdere diploma's:

'Toen was ik klaar met mijn middenstandsdiploma zei de man die mij les gaf: 'Jij moet doorgaan.' 'Met wat dan?' vroeg ik. 'Begin eerst maar eens met het praktijkdiploma boekhouden' zei die man.' (Respondent 1)

De respondenten hebben van deze identity agents een stimulans gekregen om verder te studeren. Dit was indirect van invloed op hun loopbaanontwikkeling.

Rolmodel

Een enkele respondent noemt de invloed van een rolmodel. Hij zei dat een oud-bestuursvoorzitter van de Rabobank voor hem als voorbeeld diende. Hij vond dat deze bestuursvoorzitter het perfecte

voorbeeld was van het feit dat mensen op tijd moeten ingrijpen en hun verantwoordelijkheid moet nemen.

'Er is een bestuursvoorzitter die ik erg goed vond. Die man heeft in ieder geval in de vier of vijf jaar dat hij aan de leiding was, de organisatie een eigen imago gegeven. Er zullen vast ook dingen gebeurd zijn, maar hij ging de discussie niet uit de weg. Hij greep is als dat nodig was. Dat vind ik ook. Mensen moeten hun verantwoordelijkheid nemen.' (Respondent 6)

Zelf heeft deze respondent tijdens zijn loopbaan ook regelmatig moeten ingrijpen. De bestuursvoorzitter diende voor hem als voorbeeld. Op afstand heeft deze respondent normen en waarden van zijn bestuursvoorzitter als inspiratiebron gebruikt.

Coöperatieve lotgenoten uit het oude milieu

Geen enkele respondent heeft coöperatieve lotgenoten genoemd in relatie met loopbaanontwikkeling. Weliswaar hebben de respondenten verschillende personen genoemd die een rol hebben gespeeld bij loopbaanontwikkeling, maar deze personen kwamen niet specifiek uit het oude milieu.

Overige identity agents

Uit de interviews komt een identity agent naar voren die buiten de theoretische scope valt. Een aantal respondenten vertelt in de interviews dat hun partner van invloed is geweest op hun loopbaan. De partner had geen stimulerende rol en was evenmin een sparringpartner, maar had een andere invloed. Loopbaanontwikkeling was voor sommige respondenten mogelijk doordat de partner de zorg voor de kinderen en huishoudelijke taken op zich nam. In onderstaand citaat legt een voormalig directeur van een lokale bank dit uit.

'Daarnaast maakte mijn thuissituatie het ook mogelijk. Mijn vrouw paste op de kinderen en daarom was het voor mij mogelijk om tijdens de avonduren verder te studeren. Dat heb ik altijd gedaan omdat het mogelijk was. In die zin is zij ook erg van invloed geweest. Ik heb van alles gezien in de wereld, zoals scheidingen etc. Als je geen goede thuissituatie hebt is het lastiger om verder te gaan. Het moet wel mogelijk zijn.' (Respondent 11)

De beperkte invloed van ouders

De rol van ouders wordt summier genoemd. Enkele respondenten zeggen dat hun ouders een prima verstand hadden waren maar geen kansen hebben gekregen. De ouders stimuleren de respondenten dan ook om te studeren zodat zij later betere loopbaankansen hadden. Onderstaand citaat is hier een voorbeeld van.

'Mijn ouders hadden een boerderij en dat was het eigenlijk wel. Ik vind altijd wel dat ze dat op een heel goede manier hebben gedaan. Ze vonden het altijd van belang dat we gingen studeren. Ze wilden altijd dat wij gingen studeren, omdat zij geen kansen hebben gehad.' (Respondent 6)

Een andere respondent benoemt de stimulerende rol van zijn ouders als volgt:

'Mijn vader was een hele slimme vent. Hij heeft ons altijd gestimuleerd om te studeren. Daarom mochten mijn zusters en ik naar de ULO. Mijn moeder heeft zelfs een klas overgeslagen, dus die was ook niet dom. Zij was ook vrij slim. Wij zijn ook opgevoed met dat mijn ouders altijd zeiden dat wij het beter zouden krijgen dan zij. Daar deden ze alles voor. Mijn vader had het zelf zo erg dat hij altijd tegen mij zei: Zo gauw jij op je werk om 8:00 in de ochtend en je al jas uit moet hebben, anders zit je verkeerd.' (Respondent 2)

Een ander leven voor hun kinderen. Dat is wat deze ouders wilden. Zij probeerden dit te realiseren door hun kinderen te laten studeren, maar ook door hun kinderen meer moderne denkbeelden aan te leren met betrekking tot arbeid.

Andere respondenten zeggen juist een beperkte stimulans te hebben gehad om te studeren. Daarnaast hebben ouders een beperkte invloed door hun andere gebruiken. Deze gebruiken waren vaak niet adequaat voor de loopbaan. Een voorbeeld wordt gegeven door een voormalig medewerker van de centrale Rabobank. Hij vertelt dat hij in het begin van zijn loopbaan erg moest wennen aan de cultuur, doordat deze grote verschillen vertoonde met wat hij thuis gewend was.

'We hadden wel thuis een iets groter bedrijf dan gemiddeld, maar wij hadden geen vergaderruimte. De bespreking vond plaats in de stal of de schuur, maar toen kwam ik bij de Rabobank. Toen moesten we met een mapje onder de arm naar de andere kant van het gebouw en dan was daar een bespreking. Uit die bespreking zelf kwam niet altijd heel veel, dus dan denk ik: heb ik hier een halve dag gezeten? Ik ben een hele dure jongen en dat is een cultuur waaraan je moet wennen en ik van huis uit niet had meegekregen.' (Respondent 3)

Van huis uit heeft deze respondent geleerd dat er hard gewerkt moet worden met tastbaar resultaat. De eindeloze overleg- en vergadercultuur dat zelden tastbaar resultaat oplevert was hem dan ook vreemd.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de verschillende identity agents en rollen die zij volgens de respondenten hebben vervuld met betrekking tot hun loopbaanontwikkeling.

Figuur 4. De rol van identity agent bij loopbaanontwikkeling

De rol van identity agents op professionele identiteit	
identity agents	
Ouders	bepaalde stimulans
Aanvullende Autoriteit	stimuleren
Rolmodel	inspiratie
Vertrouwelingen uit het nieuwe milieu	erkenning identificatie kansen genereren sparringpartner socialisatie steun rolmodel faciliteren coaching
Coöperatieve lotgenoten	socialisatie
Partner	logistieke steun

4.4.3 Het patroon tussen identity agents en loopbaanmerken

Professionele identiteit

Het merendeel van de respondenten brengt identity agents in verband met een positieve professionele identiteit. Specifiek wordt door respondenten vaak genoemd dat ze erkenning en waardering krijgen van de personen om hen heen. Zeker in het onzekere begin van hun loopbaan gaf dit hun veel zelfvertrouwen. Onderstaand citaat is hier een voorbeeld van.

‘Ik wist van mijn collega’s dat ik mijn werk goed deed en dat gaf mij gewoon wel zelfvertrouwen.’ (Respondent 11)

Het belang van zelfvertrouwen hangt samen met de onzekerheid die respondenten in het begin ervoeren met betrekking tot hun werk. Zelf hadden ze in het begin nog niet de kennis en kunde om te beoordelen of ze naar behoren functioneerden. Zij beoordeelden hun werk dan ook door de reacties van anderen. De complimentjes van anderen waren dan ook van belang voor hun zelfvertrouwen.

Enkele respondenten hebben weinig tot geen identity agents ervaren. Sommigen geven aan lichte professionele identiteitsproblemen te hebben ervaren. Anderen geven aan dat ondanks het gebrek aan identity agents ze geen problemen hebben met betrekking tot professionele identiteit. Een respondent vertelt dat hij een zeer goede band met zijn leidinggevende had. Toen zijn leidinggevende

werd weggepromoveerd is hij kort daarna ook naar een andere afdeling vertrokken. Onderstaand citaat verduidelijkt dit.

'Maar door het feit dat hij wegging en daar een nieuwe leidinggevende voor kwam, werd het moeilijker. Mijn nieuwe baas vond dat ik het helemaal verkeerd deed. Daarom ben ik toen naar een andere afdeling gegaan.'
(Respondent 2)

Hoewel de eigenschappen van de nieuwe baas ook hebben bijgedragen aan het vertrek van de respondent is ook de invloed van de eerste leidinggevende van belang. In het interview verwijst de respondent regelmatig naar deze persoon. Hij van grote invloed geweest tijdens de loopbaan van de respondent. Het vertrek van deze leidinggevende heeft dan ook impact gehad op de professionele identiteit van de respondent.

Loopbaanontwikkeling

Het merendeel van de respondenten brengt de invloed van identity agents in verband met een positieve ervaring in hun loopbaanontwikkeling. Vooral wordt gerefereerd aan vertrouwelingen uit het nieuwe milieu. In het bijzonder is de leidinggevende van invloed op de integratie in het werk. Hiertoe behoren verschillende aspecten zoals aanleren van gebruiken en denkbeelden over het werk en tot slot werkgerelateerde vaardigheden die de respondenten van huis uit niet mee hebben gekregen. Daarnaast biedt de leidinggevende de respondent loopbaankansen die de respondenten door hun gebrek aan sociaal netwerk zelf niet kunnen realiseren.

Tussen identity agents en loopbaanbelemmeringen is een minder duidelijk patroon zichtbaar. Drie respondenten hebben aangegeven weinig agents te hebben ervaren. Hiervan zegt een enkeling een belemmering in zijn loopbaanontwikkeling te hebben ervaren. Hij legt zelf geen verband met het gebrek aan identity agents. De andere twee hebben geen belemmeringen ervaren, maar geven wel aan dat ze weinig carrièreambitie hadden. Baanzekerheid was voor een van hen een hoge prioriteit doordat hij dit van zijn ouders heeft meegekregen. Hier is de contrasterende invloed van de ouders zichtbaar.

4.5 Organisatiecultuur

De verwachting is dat organisatiecultuur een rol speelt bij de loopbaan kenmerken van sociale stijgers. De overeenkomsten en verschillen tussen de aangeleerde cultuur en de cultuur van de organisatie zijn hierbij van belang. Binnen dit onderzoek wordt organisatiecultuur onderverdeeld in een open en gesloten organisatiecultuur. Verwacht wordt dat een open organisatiecultuur toegankelijker is voor

sociale stijgers dan een gesloten organisatiecultuur omdat men daarvoor niet over het vereiste cultureel kapitaal beschikt. De verwachting dat de centrale Rabobank een meer gesloten cultuur heeft dan de lokale Rabobank is deels vervuld. Eerst wordt uitgelegd wat de respondenten verstaan onder beide cultuurtypen. Hier staat centraal hoe respondenten op beide cultuurtypen reageren vanuit hun sociale achtergrond. Daarna wordt beschreven of organisatiecultuur van invloed is geweest op hun loopbaanmerken.

4.5.1 Beschrijving organisatiecultuur

Open organisatiecultuur

Een open organisatiecultuur kent een snelle integratie van nieuwe leden. De sfeer van deze cultuur is open en informeel. Het open karakter maakt deze cultuur toegankelijk.

Informeel karakter

Respondenten kenmerken hun organisatiecultuur vooral als open en informeel. Een voormalig directeur bij de centrale Rabobank beschouwde zijn organisatiecultuur als volgt:

'Het was toch Ouwe Jongens Krentenbrood. Dat hebben anderen ook wel gezegd. Het ging voornamelijk om gezelligheid. Er kon ook gewoon veel en er hoefde weinig. Productie, doelstellingen? Dat hadden we niet bij de Rabobank. Klanten achterna lopen, dat deden wij. Als er iemand belde: Hoe moet ik nou de bankgiro invullen? O, dan kom ik wel even. Dat was de Rabobank. Daar werden we om geprezen.' (Respondent 12)

Een andere respondent benadrukt ook het informele karakter van de Rabobank. Hij noemt dat iedereen bij hem binnen kon lopen als kenmerk van de informele sfeer die hij heeft ervaren.

'De cultuur was heel informeel. In de tijd dat ik directeur was van de club, heb ik echt iets gehad van: Je kunt binnenlopen als het je zint. Dus niet eerst kijken of de deur open of dicht is. Het was niet moeilijk om contact met medewerkers te hebben. De medewerkers onderling hadden ook veel contact. Altijd een heel plezierige sfeer.' (Respondent 9)

Juist het kneuterige karakter van de Rabobank sprak de respondenten aan. Het gebrek aan formaliteiten en soms het aanmodderen paste bij de cultuur die zij van huis uit hebben meegekregen. Daarnaast hadden de respondenten het gevoel fouten te mogen maken en leerde zij hun werk niet te serieus te nemen, waardoor stress en spanningen werden beperkt.

Snelle integratie

Het merendeel van de respondenten geeft aan zich snel geïntegreerd te voelen binnen de organisatiecultuur. De snelle integratie had verschillende oorzaken. Sommige respondenten wijten dat

aan het feit dat ze in een kleine club mensen terechtkwamen. Anderen noemen de initiatieven vanuit de organisatie en de collega's, zoals een introductiedag, meegevraagd worden voor de lunch en begrip of hulp van collega's tijdens de eerste inwerkperiode. Zo stelt een voormalig medewerker van de centrale Rabobank dat hij zich snel op zijn gemak voelde dankzij begrip van zijn collega's.

'Kunt u zich nog herinneren dat u de eerste keer bij de Rabobank kwam werken? Hoe was dat?'

'Ik kwam van buiten de organisatie. Ik wist heel weinig van het bankwezen en ik moest eigenlijk gelijk de eerste dag iets controleren dat ik helemaal niet kende. Die eerste controles waren niet echt representatief. Ik weet het nog goed, het was een heel klein bankje, mijn eerste bank waar ik de controle deed. Zaten we daar met de directeur in een kamer. Nou, ik moest van alles vragen. Ik voelde me toen wel een beetje opgelaten maar dat ging wel goed. Uiteindelijk ging het heel gemoedelijk en hadden ze er bij die bank begrip voor. Dat voelde wel goed.' (Respondent 8)

De respondent was in het begin nog onbekend met de gebruiken en regels binnen de Rabobank. Hij waardeerde het erg dat hij alles aan zijn collega's kon vragen en dat zij hier begrip voor hadden. Hij vond dat hij hierdoor snel integreerde binnen zijn werkomgeving.

Weinig ongeschreven regels

De snelle integratie past bij een cultuur die toegankelijk is en waarin weinig ongeschreven regels zijn. Een kwart van de respondenten beaamt dit. Een respondent die zijn cultuur kenmerkt als open zegt dat hij het erg prettig vond dat er binnen de cultuur geen sprake was van dubbele agenda's en ongeschreven regels. Hij vertelt dit in onderstaand citaat.

'Dat er sprake was van dubbele agenda's of dat er van alles broeide onder de oppervlakte. Dat je met allerlei spelletjes rekening moet houden. Dat heb ik eigenlijk nooit ervaren. Niet noemenswaardig in ieder geval. En dat vond ik ook wel heel erg prettig, want daar houd ik helemaal niet zo van.' (Respondent 6)

Eerder noemt deze respondent dat hij van huis uit niet thuis was in politieke spelletjes en deze pas later in zijn carrière begreep. Hoewel de respondent zelf niet duidelijk uitlegt waarom hij niet van politieke spelletjes houdt, zou zijn gebrek aan gevoel hiervoor een reden kunnen zijn.

Familiere cultuur

Buiten de literatuur om zijn door de respondenten ook een aantal items genoemd die volgens de onderzoeker geïnterpreteerd kunnen worden als kenmerken van een open organisatiecultuur. Zo spreekt het merendeel van een familiere organisatiecultuur. Deze familiere cultuur houdt over het algemeen in dat mensen zich als een hechte groep zien en dat de onderlinge binding met elkaar groot is. Een voormalig directeur van de lokale bank benoemt dit als volgt:

‘Als ik die cultuur omschrijf dan komt er een woord gelijk op en dat is familiebedrijf. De kenmerken die je in familiebedrijven ziet, waren ook bij de Rabobank aanwezig. Het gevoel van ‘we’, een helder doel, één baas die vertelde wat goed en niet goed was. Je wist heel goed waarvoor je het deed: voor de klanten. Het gevoel dat ieder individu ertoe deed.’ (Respondent 4)

Meer respondenten geven aan dat ze het familiere karakter van de Rabobank als zeer prettig ervaren. Als reden kan worden genoemd dat de respondenten de samenhangigheid binnen hun werk zeer prettig vonden. Zij gaven aan dat ze het gevoel hadden ‘erbij’ te horen. Voor de respondenten was dit van belang omdat ze doorgaans buitenstaanders waren.

Het ontbreken van sociale hiërarchie

Tot slot noemt een kwart van de respondenten het ontbreken van de sociale hiërarchie. Iedereen is gelijk en er wordt tegen niemand opgekeken. Zowel de directeur als een administratief medewerker wordt met ‘je’ en ‘jij’ aangesproken en vaak werd gezamenlijk geluncht. Een voormalig medewerker van de centrale Rabobank benoemt dit als volgt.

‘Na de eerste inwerkperiode was het prima. Van mijn medewerkers, althans in Utrecht, was er ongeveer een kwart die brood meenam van huis, maar de rest ging gewoon ‘s middags lunchen in het restaurant. Natuurlijk waren er stelletjes die altijd bij elkaar bleven, maar in principe liep het allemaal door elkaar heen.’ (Respondent 3)

Door het gebrek aan sociale hiërarchie werden de respondenten snel geaccepteerd binnen de organisatie. Juist voor de respondenten is dit van belang, omdat ze door hun achtergrond moeilijker toetreden tot hogere milieus. Indien er in dit hogere milieu veel sociale hiërarchie aanwezig is zal deze toetreding nog lastiger zijn.

Gesloten organisatiecultuur

Een gesloten organisatiecultuur wordt gekenmerkt door veel ongeschreven regels en formaliteiten. Deze cultuur komt voor in een besloten groep met een hoge mate van ongeschreven regels en gebruiken. De toetreding tot deze cultuur is lastig.

Hoge mate van ongeschreven regels

Ongeschreven regels en formaliteiten hebben volgens de respondenten verschillende kenmerken. Een voormalig medewerker van de centrale Rabobank geeft een passend voorbeeld van een ongeschreven regel waarvan hij zich niet bewust was. Hij noemt deze regel wanneer hij vertelt hoe hij zich tijdens de nieuwjaarbörrel voorstelt aan zijn nieuwe leidinggevende.

'Later kwam mijn directeur naar mij toe en zei: 'Het valt me op dat jij je voorstelt met je voornaam'. Ik zeg: 'Ja, dat klopt. Dat heb ik altijd gedaan.' 'Ja', zegt hij. Ik kreeg een leidinggevende functie binnen de bank. Het was wel een klein team, maar dat maakte niet uit. Toen zei hij: 'Wij hanteren hier anders toch vooral voor leidinggevend de achternamen. Als je de telefoon opneemt moet je met je achternaam opnemen. Ook omdat je door dit onderscheid wat afstand behoudt ten opzichte van de medewerkers'. Dat paste niet bij mij. Jezelf als het ware op een voetstuk plaatsen, althans ogenschijnlijk. Nee, dat vond ik raar dat dit zo gebeurde.' (Respondent 5)

Bovenstaand citaat laat zien dat er ongeschreven regels waren, waar de respondent in het begin niet van op de hoogte was. De respondent noemt dat hij het vreemd vond om zichzelf met de achternaam voor te stellen. Hij vond dat hij zichzelf dan op een voetstuk te plaatste. Op de vraag waarom dit niet bij hem paste noemt hij dat die afstand tot zijn medewerkers niet prettig vond. Van huis uit heeft hij geleerd dat iedereen gelijk was. Hij noemt daarna geen 'echte' manager te willen zijn die zich boven de medewerkers plaatste, maar zichzelf graag in zijn groep medewerkers te plaatsen.

Formele structuur en communicatie

Buiten het theoretisch kader noemen respondenten de mate van formele communicatie en een hoge mate van formele structuur als onderdeel van een gesloten organisatiecultuur. In onderstaand citaat legt een voormalig medewerker van de centrale Rabobank uit wat onder deze formele communicatie wordt verstaan.

'In (...) stonden er wel titels op de deur. Daar werd ook u gezegd tegen elkaar. Daar was die hiërarchie heel duidelijk aanwezig en (...) was dat absoluut niet zo. We hadden echt wel respect voor elkaar, maar het was allemaal jij en jou.' (Respondent 2)

De respondent laat hier doorschemeren dat hij de formele titels op de deur overdreven vond. Hij vond het niets toevoegen aan het respect dat hij en zijn collega's voor elkaar hadden. Het was voor hem meer een teken van dikdoenerij waar hij niet van hield.

4.5.2 Het patroon tussen organisatiecultuur en loopbaanmerken

Nu de cultuurtypen vanuit de data zijn uitgewerkt worden de resultaten weergegeven die het patroon beschreven tussen organisatiecultuur en loopbaanmerken. Eerst wordt de invloed van organisatiecultuur op professionele identiteit besproken. Daarna wordt het patroon tussen cultuur en loopbaanontwikkeling uitgewerkt

Professionele identiteit

Open organisatiecultuur

Hoewel respondenten aangeven een open cultuur als prettig te ervaren wordt niet verwezen naar een positieve ervaring op het gebied van professionele identiteit. Respondenten spreken meer van algemeen welbevinden wanneer zij refereren aan een positieve ervaring binnen een open organisatiecultuur. Aan negatieve ervaringen met professionele identiteit binnen een open organisatiecultuur wordt niet gerefereerd. Een enkele respondent koppelt een open organisatiecultuur aan een meer algemene negatieve ervaring. Deze respondent had binnen een open organisatiecultuur het gevoel op eieren te lopen, omdat hij toetrad tot een sterk familiere cultuur. Hij wilde bepaalde veranderingen doorvoeren, maar wilde ook geaccepteerd worden binnen deze cultuur.

Gesloten organisatiecultuur

In tegenstelling tot de veelal positieve ervaringen bij een open organisatiecultuur, wordt een gesloten organisatiecultuur niet in verband gebracht met positieve ervaringen. Wel brengen enkele respondenten een gesloten organisatiecultuur in verband met negatieve ervaringen. Onderstaand citaat is hier een voorbeeld van.

‘Dat formele lijkt mij helemaal niets. Ik vind wel dat het van belang is dat je je baas gewoon kunt aanspreken en dat je ook gewoon naar zijn kamer kunt lopen. Ik vind het belangrijk dat er korte lijnen zijn binnen de organisatie.’
(Respondent 11)

De respondenten vinden het van belang zich vrij voelen binnen de werkomgeving en in de omgang met collega's. Het gevoel dat alles besproken kon worden is daarbij van belang. Een strak keurslijf met daarbij veel specifieke omgangsvormen en formaliteiten is niet populair omdat ze van huis uit deze gebruiken niet kennen. Hierbij hoort bij dat medewerkers over het algemeen een directieve aansturing als vervelend beschouwen. Een voormalig directeur van een grote lokale bank benoemt waar deze aversie tegen dwang vandaan kwam.

‘Sommige mensen kunnen die dwang ook heel prettig vinden. Misschien heeft dat te maken met het feit dat ik al van jongs af aan tegen de druk van bovenuit heb willen vechten. Het was bij mij thuis niet fijn, als kind werd ik erg onder de duim gehouden. En mijn wezen is zo niet. Ze krijgen van mij alles gedaan, maar op het moment dat het dwingend wordt klapt het dicht en ga ik in de ‘contramine’ en dan bereiken ze niets meer. Dan zal ik wel wat doen, maar dan ga ik er de kantjes aflopen en dan ga ik langs de rand. Zorg dat ik er niet in val en voor de rest denk ik: bekijk het maar.’ (Respondent 1)

De respondent noemt dat hij zich altijd onder de druk van zijn ouders vandaan heeft willen vechten. Die drang heeft ervoor gezorgd dat hij moeilijk overweg kon met directieve leidinggevendenden.

Loopbaanontwikkeling

Open organisatiecultuur

Een enkele respondent brengt een open organisatiecultuur in verband met een positieve ervaring op het gebied van loopbaanontwikkeling. Hij legt uit dat een open organisatiecultuur heeft bijgedragen aan bepaalde carrière stappen.

'Ik zou in ieder geval willen zeggen dat ik het altijd een voorrecht heb gevonden om te werken bij een bedrijf dat, veel sterker dan andere banken, mensen op de allereerste plaats bekeek en woog op datgene wat zij in potentie hebben en sociale afkomst niet zo heel belangrijk vond. Ik ken daar talloze voorbeelden van binnen de Rabobank. Het ging om wat je kon en niet om wie je kende. Dat was veel meer leidend. Als ik naar andere banken kijk, de traditionele bankiers, is daar het milieu waaruit je afkomstig bent in veel grotere mate van belang voor je startplatform en je lanceerplatform voor je loopbaan, dan bij de Rabobank. Ik heb dat zeer gewaardeerd.' (Respondent 4)

Juist het ontbreken van politiek spel en de hoge mate van ongeschreven regels maakte dat deze respondent de cultuur als open heeft ervaren. Cultureel kapitaal was volgens hem bij de Rabobank niet belangrijk. Hij heeft hierdoor het gevoel gehad meer mogelijkheden te hebben dan wanneer de organisatiecultuur gesloten was en er meer belang was gehecht aan cultureel of sociaal kapitaal. Naast de positieve referenties aan een open organisatiecultuur, brengt geen enkele respondent een open organisatiecultuur in verband met loopbaanbeperkingen.

Gesloten organisatiecultuur

Geen enkele respondent brengt een gesloten organisatiecultuur in verband met een positieve loopbaanervaring. Hiertegenover staat dat een aantal respondenten een gesloten organisatiecultuur in verband brengt met loopbaanbeperkingen. Een voormalig medewerker geeft aan dat hij een loopbaanstap niet heeft gemaakt omdat hij naar eigen zeggen te informeel was.

'Ik ben toch wat informeler. Ik moest op een gegeven moment controller worden, omdat ik economie gestudeerd had. Dan moet je alle financieringen en budgetten in de gaten houden. Maar ik had er helemaal geen zin in. Moest je ook in pak. Dat vond ik niks. Maar ook mijn houding was niet helemaal voldoende voor dat werk. Ik was iets te informeel. Dan moest je toch weer mensen aanspreken. Dat vind ik lastig.' (Respondent 10)

Eerder noemt deze respondent in het interview dat hij zijn informele houding van huis uit heeft aangeleerd. Thuis deden ze volgens hem niet aan formele gebruiken. Hij vond het wel van belang zich netjes te kleden, maar een pak vond hij overdreven.

Overeenkomsten en verschillen

Vanuit de literatuur wordt gesteld dat loopbaankenmerken gerelateerd zijn aan het verschil tussen de oorspronkelijke klassencultuur en de organisatiecultuur. Een gemiddeld aantal respondenten zegt verschillen tussen hun oorspronkelijke cultuur en organisatiecultuur te hebben ervaren. Hier worden voornamelijk ervaringen met een gesloten cultuur bedoeld. Een enkeling refereert aan belemmeringen in professionele identiteit. Een kwart brengt verschil in cultuur in verband met belemmeringen met betrekking tot loopbaanontwikkeling. Een respondent die eerder heeft aangegeven moeite te hebben met formele gebruiken vond het lastig om te solliciteren. Hij stelt dat hij onervaren was met de gebruiken en van huis uit een andere houding heeft aangeleerd. Hij verbaasde zich er vaak over hoe formeel de sollicitatieprocedures waren.

'In die tijd ben ik ook wat gaan solliciteren. Daar kreeg je dan ook wat vrij voor, enz. Uiteindelijk viel het me nog een beetje tegen. Dat kwam door die houding. Dan moest je een soort test doen voor de Rijks Accountants Dienst. Kwam er een mevrouw met de koffie voorbij tijdens de test en dan hield ik even pauze. En daarna moest ik voor een commissie verschijnen. Allemaal heren met één dame achter een tafel. Nee, daar werd ik niet aangenomen. Dat kan je je niet voorstellen dat je op die manier moet solliciteren.' (Respondent 10)

Hiertegenover staat dat een aantal respondenten zegt dat er overeenkomsten zijn met hun eigen cultuur en de organisatiecultuur. Hier wordt vooral verwezen naar een open organisatiecultuur. Een respondent noemt dat zijn eigen waarden altijd goed hebben aangesloten bij de waarden van de Rabobank.

'De Rabobank is oorspronkelijk een Boerenbank die is opgericht vanuit een coöperatieve gedachte. Het is opgericht voor de kleine zelfstandige ondernemer. Veelal boeren ook natuurlijk. Dat paste sowieso al bij mij vanwege mijn achtergrond.' (Respondent 11)

De respondenten zeggen niet dat overeenkomsten direct tot een positieve ervaring op het gebied van professionele identiteit of loopbaanontwikkeling leiden. Ze refereren wel aan hun welbevinden in het algemeen. Er kan opgemerkt worden dat wanneer iemand zich prettig voelt binnen zijn werk dit indirect gevolgen heeft voor zijn loopbaanontwikkeling en professionele identiteit.

4.6 Overige factoren

4.6.1 Economische groei

Op de vraag of er nog mogelijke andere factoren van invloed zijn op de loopbaan antwoordde een kwart van de respondenten dat ze bepaalde loopbaankansen danken aan de hoge mate van economische groei. Een voormalig directeur binnen de lokale bank verduidelijkt dit als volgt.

'Ik heb meegelift. Daardoor heb ik geprofiteerd, klinkt wat negatief. Maar de ontwikkeling van het bankwezen aan het einde van de vorige eeuw, daar heb ik van geprofiteerd. De groei van de banken was immens. Hier bij de lokale bank, die groeide enorm. We hadden marktaandelen daar was bij wijze van spreken iedereen jaloers op. Daar heb ik profijt van gehad. Als dat niet zo was geweest dan was er nooit behoefte geweest aan mijn functies.' (Respondent 5)

Een andere respondent noemt ook de hoge mate van economische groei als kans voor loopbaanstappen.

'Wij hebben eigenlijk een heel leven mogelijkheden en kansen gezien. De economie ontwikkelde zich heel positief. Ik heb daar elke keer in mee kunnen groeien. Dat was heel plezierig. Als je dat nu ziet, dan is het al moeilijk om een baan te krijgen en te houden.' (Respondent 8)

Door de hoge mate van groei waren er veel mogelijkheden voor de medewerkers. Dit zorgde voor meer loopbaankansen.

4.7 Resumé

In de resultatensectie is eerst een situatieschets gegeven van de loopbaankenmerken bij de respondenten. Bij deze beschrijving is gebruikgemaakt van de theoretische lens maar is ook ruimte overgelaten voor kenmerken die buiten het theoretisch kader vallen. Vervolgens zijn de patronen tussen de factoren en loopbaankenmerken beschreven. Tot slot is aandacht besteed aan factoren die afwijken van het theoretisch kader, maar uit de resultaten naar voren komen. Ter afsluiting van dit hoofdstuk wordt in deze paragraaf een korte samenvatting per deelvraag gegeven.

4.7.1 De loopbaankenmerken van sociale stijgers

Professionele identiteit

De respondenten hebben over het algemeen weinig problemen ervaren met betrekking tot hun professionele identiteit. Weliswaar geven bijna alle respondenten aan een gebrek aan identificatie met hun collega's te ervaren of onzeker te zijn geweest tijdens hun loopbaan, maar deze issues worden niet ervaren als professionele identiteitsproblemen. Zij hebben zich altijd op hun plek gevoeld binnen de Rabobank en een sterke professionele identiteit opgebouwd. Vaak verwijzen de respondenten naar eigen persoonlijke kwaliteiten en kenmerken als uitleg voor een positieve identiteitsbeleving.

Loopbaanontwikkeling

Over het algemeen kijken de respondenten terug op een plezierige loopbaan met daarbij een mooie loopbaanontwikkeling. Bijna alle respondenten geven aan loopbaankansen te hebben ervaren en deze met beide handen te hebben aangepakt. De respondenten vertellen dat ze zelf niet actief hun

loopbaan planden. Ze hebben de kansen gegrepen die zich tijdens de loopbaan voordeden. De respondenten waren doorgaans niet gericht op hun carrière maar op inhoudelijke ontwikkeling. Daarnaast wordt waarde gehecht aan een levenslange verbintenis met de Rabobank.

Tijdens hun loopbaan hebben zich ook belemmeringen voorgedaan. De loopbaanbelemmeringen zijn gerelateerd aan verschil tussen het psychologisch contract tussen de respondenten en de Rabobank. De loopbaanbelemmeringen ontstaan wanneer respondenten de eisen binnen de Rabobank niet kunnen of willen vervullen. Opmerkelijk is dat de Rabobank niet altijd de verwachtingen volgens het modern psychologisch contract heeft. Zo hebben respondenten nog vaak hun gehele arbeidsleven bij de Rabobank gewerkt. De meer traditionele instelling van de Rabobank is mogelijk van invloed geweest op de beperkte loopbaanbelemmeringen van de respondenten.

4.7.2 Het verband tussen identiteitskapitaal en loopbaan kenmerken

Professionele identiteit

Respondenten stellen dat hun identiteitskapitaal heeft bijgedragen aan hun positieve professionele identiteit. Het meest wordt gerefereerd aan sociaal-emotionele interactiviteit en vakgerichte bezigheidsfocus. Bij sociaal-emotionele interactiviteit gaat het er vooral om dat respondenten geen moeite hebben met de verschillen tussen zichzelf en collega's. Die acceptatie en soms zelfs provocatie leidt ertoe dat sociale stijgers weinig last hebben van professionele identiteitsproblemen. Bij metacognitieve reflexiviteit is het opvallend dat de respondenten contraproductieve eigenschappen noemen en zich van deze kenmerken bewust zijn maar deze kenmerken matig kunnen verbloemen. Bij vakgerichte bezigheidsfocus draait het vooral om de focus op hard skills. De mogelijkheid zich inhoudelijk in het werk uit te leven draagt positief bij aan professionele identiteit. Ook zijn er aanwijzingen dat beschikken over weinig identiteitskapitaal bijdraagt aan professionele identiteitsproblemen.

Loopbaanontwikkeling

De respondenten geven aan dat ze door persoonlijke kenmerken met plezier terugkijken op hun loopbaan. Ze verwijzen in de interviews veelal naar kenmerken van vakgerichte bezigheidsfocus en metacognitieve reflexiviteit. Bij vakgerichte bezigheidsfocus is vooral het doorzettingsvermogen van belang. Bij metacognitieve reflexiviteit wordt meer gerefereerd aan het bewustzijn van contraproductieve eigenschappen zoals een gebrek aan diplomatie, politiek spel of flair. Ook hebben

respondenten inzicht in productieve eigenschappen zoals toegankelijkheid. Respondenten met een gebrek aan identiteitskapitaal zeggen dat ze daardoor loopbaanbelemmeringen hebben ervaren.

4.7.3 Het verband tussen identity agents en loopbaankenmerken

Professionele identiteit

Identity agents hebben een positieve invloed op de professionele identiteit van de respondenten. Opmerkelijk is dat ouders hier in tegenstelling tot de loopbaanontwikkeling als bevorderende factor worden genoemd. Zij dragen bij aan een sterke identiteit door de respondenten reeds als kind normen en waarden aan te leren die een positieve rol spelen in hun professionele identiteit. De directe baas en collega's zijn wederom van belangrijke invloed. Zij geven de respondenten zelfvertrouwen en dienen als voorbeeld en sparringpartner.

Loopbaanontwikkeling

Identity agents worden door respondenten als belangrijke factor gezien voor hun loopbaanontwikkeling. Ze refereren regelmatig aan de invloed van de direct leidinggevende of collega's. Het gaat hierbij vooral om het genereren van kansen. Daarnaast dienen de directe baas en leidinggevende vaak als sparringpartner of voorbeeld. Een verband tussen gebrek aan identity agents en loopbaanbelemmeringen wordt niet genoemd. Wel wordt de invloed van de ouders op de loopbaanontwikkeling door sommige respondenten als beperkend ervaren. Ouders hebben een beperkende rol doordat respondenten van hen andere gebruiken hebben aangeleerd die in het hogere milieu niet effectief zijn.

4.7.4 Het verband tussen organisatiecultuur en loopbaankenmerken

Professionele identiteit

Respondenten geven aan zich prettig te voelen in een open organisatiecultuur. Ze koppelen dit gevoel niet aan professionele identiteit, maar wel aan welbevinden in het algemeen. Ze verwijzen vooral naar het gebrek aan sociale hiërarchie en het informele en familiere karakter van het team. Andersom voelen respondenten zich minder prettig in een gesloten organisatiecultuur. Ook hier wordt niet direct gerefereerd aan professionele identiteit, maar aan welbevinden in het algemeen. De respondenten beschouwen de vele formele gebruiken en regels overwegend als vervelend. Sommige respondenten verwijzen naar het feit deze gebruiken van huis uit niet meegekregen te hebben.

Loopbaanontwikkeling

Afgeleid uit de data kan een licht patroon worden ontdekt waarbij organisatiecultuur van invloed is op loopbaanontwikkeling. De respondenten ervaren de meeste verschillen tussen hun eigen culturele waarden en de gesloten organisatiecultuur. Zij hebben daardoor minder affiniteit met de waarden van de gesloten cultuur. Een gesloten organisatiecultuur wordt in verband gebracht met loopbaanbelemmeringen. Met een open organisatiecultuur hebben respondenten meer overeenkomsten. Een open organisatiecultuur wordt echter in geringe mate in verband gebracht met loopbaanontwikkeling.

5 Conclusie

Aan de hand van de onderzochte theorie en de gevonden empirie wordt antwoord gegeven op de centrale vraagstelling:

Welke loopbaan kenmerken zijn waar te nemen bij eerste-generatie-sociale-stijgers en welke factoren spelen hierbij een rol?

De centrale vraagstelling is ter beantwoording opgesplitst in de volgende deelvragen:

- 1) Welke kenmerken omtrent professionele identiteit en loopbaanontwikkeling zijn waar te nemen bij eerste-generatie-sociale-stijgers?
- 2) Welke rol speelt identiteitskapitaal bij de kenmerken van professionele identiteit en loopbaanontwikkeling van eerste-generatie-sociale-stijgers?
- 3) Welke rol spelen identity agents bij de kenmerken van professionele identiteit en loopbaanontwikkeling van eerste-generatie-sociale-stijgers?
- 4) Welke rol speelt een open of gesloten organisatiecultuur bij de kenmerken van professionele identiteit en loopbaanontwikkeling van eerste-generatie-sociale-stijgers?

5.1 Loopbaan kenmerken

Ter beantwoording van de eerste deelvraag wordt een overzicht gegeven van loopbaan kenmerken, gerelateerd aan sociale stijging. Sociale stijgers hebben volgens de literatuur kenmerken die zijn gerelateerd aan loopbaanontwikkeling en professionele identiteit. De bevindingen worden per kenmerk uitgewerkt.

5.1.1 Professionele identiteit

Uit de resultaten omtrent professionele identiteit worden enkele globale kenmerken zichtbaar. De respondenten ondervinden tijdens hun loopbaan soms een gebrek aan identificatie met hun collega's, maar dit heeft geen gevolgen gehad voor hun professionele identiteit. Ze ondervinden over het algemeen weinig problemen op dit gebied.

5.1.2 Loopbaanontwikkeling

Uit de resultaten worden enkele specifieke kenmerken zichtbaar met betrekking tot loopbaanontwikkeling. De respondenten hebben vooral de denkbeelden en assumpties van het

traditioneel psychologisch contract. Ze zijn trouw aan de organisatie. Dit is terug te vinden in het commitment aan de Rabobank-organisatie.

De respondenten netwerken over het algemeen weinig. Dit wordt als niet netjes of als onnodig beschouwd. Als zij wel netwerken is dit vaak ten gunste van de organisatie en niet van de eigen loopbaan. De respondenten zijn vaak gericht op ontwikkeling en nemen het heft in eigen hand als het gaat om het maken van loopbaanstappen. Het gaat niet pur sang om een carrièrestap, maar om de drang naar vakinhoudelijke kennis. Gekoppeld aan deze kenmerken hebben de respondenten zowel positieve als negatieve ervaringen met betrekking tot loopbaanontwikkeling. Zij kijken echter over het algemeen terug op een plezierige loopbaan met vooral positieve ervaringen. Verwacht werd dat het traditionele psychologisch contract van de respondenten verschilt van het moderne psychologisch contract van de Rabobank. Er zijn aanwijzingen dat binnen de Rabobank nog steeds waarden van het traditioneel psychologisch contract worden gebruikt.

De bevindingen met betrekking tot loopbaankenmerken van de respondenten komen weinig overeen met de aannames die zijn gedaan vanuit het theoretisch kader. Vanuit dit kader is gesteld dat de sociale stijgers hindernissen ondervinden in loopbaanontwikkeling en professionele identiteit. Sociale stijgers hebben volgens Matthys (2010) en Thijssen en Matthys (2014) last van identiteitsproblemen als gevolg van de toetreding tot een onbekend milieu. Tevens ondervinden sociale stijgers typerende loopbaanbelemmeringen, omdat ze van huis uit waarden en denkbeelden over arbeid hebben meegekregen die niet stroken met de hedendaagse waarden en gedachten bij organisaties. Beide problemen komen in de resultaten slechts matig naar voren.

5.2 Identiteitskapitaal

De tweede onderzoeksvraag is gericht op het verband tussen identiteitskapitaal en loopbaankenmerken van sociale stijgers. Ter beantwoording van deze deelvraag wordt per kenmerk het patroon beschreven dat in dit onderzoek naar voren komt.

5.2.1 Professionele identiteit

Vanuit de resultaten omtrent professionele identiteit refereren de respondenten positief aan identiteitskapitaal. Regelmatig zijn kenmerken van sociaal- emotionele interactiviteit genoemd. Men stelt dat iedereen gelijk is. Vanuit deze gedachte staat elk individu op zichzelf. Klassenverschillen zijn minder van belang. Deze gedachte maakt het de respondenten gemakkelijker om met anderen uit een hoger milieu om te gaan. Tevens is een licht patroon zichtbaar tussen het gebrek aan

identiteitskapitaal en professionele identiteitsproblemen. Een gebrek aan sociaal-emotionele interactiviteit leidt bijvoorbeeld tot een gebrek aan identificatie met collega's.

Het patroon tussen identiteitskapitaal en loopbaankenmerken vertoont overeenkomsten met de verwachtingen vanuit het theoretisch kader. Hierin wordt gesteld dat identiteitskapitaal een gematigd effect heeft op de relatie tussen sociale stijging en de problemen in professionele identiteit en loopbaanontwikkeling. Het patroon tussen een gebrek aan identiteitskapitaal en identiteitsproblemen wordt in geringe mate gevonden.

5.2.2 Loopbaanontwikkeling

Over het algemeen verwijzen respondenten naar identiteitskapitaal bij een positieve loopbaanontwikkeling. De respondenten refereren in de eerste plaats aan kenmerken van vakgerichte bezigheidsfocus. Zij noemen de hoge arbeidsmoraal, het doorzettingsvermogen en het verantwoordelijkheidsgevoel als factoren om bepaalde stappen binnen de loopbaan te bereiken. Daarnaast heeft hun focus op vakinhoudelijke kennis ertoe geleid dat ze zich wilden ontwikkelen binnen hun loopbaan. Tevens wordt een verband tussen een gebrek aan identiteitskapitaal en loopbaanbelemmeringen zichtbaar. Enkele respondenten geven aan dat een gebrek aan sociaal-emotionele interactiviteit en metacognitieve reflexiviteit tot loopbaanbelemmeringen heeft geleid.

5.3 Identity agents

Ter beantwoording van de derde deelvraag wordt het patroon tussen identity agents en loopbaankenmerken omschreven. Het gevonden patroon wordt per kenmerk beschreven.

5.3.1 Professionele identiteit

Vanuit de resultaten omtrent professionele identiteit is een patroon zichtbaar waarbij identity agents positief in verband worden gebracht met professionele identiteit. Ook hier worden vertrouwelingen uit het nieuwe milieu door de respondenten van invloed geacht. Hierbij spelen de direct leidinggevende en collega's een belangrijke rol. Bij professionele identiteit bieden identity agents voornamelijk zelfvertrouwen en steun. Opmerkelijk is dat naast vertrouwelingen uit het nieuwe milieu ook de rol van de ouders en familie prominent aanwezig is. Deze personen leggen voor de respondenten een stevige basis door middel van steun en stimulansen en door als voorbeeld te dienen waarop ze kunnen terugvallen.

5.3.2 Loopbaanontwikkeling

Het patroon van identity agents en loopbaanontwikkeling dat in dit onderzoek zichtbaar wordt is gericht op een positieve rol van identity agents bij loopbaanontwikkeling. Vertrouwelingen uit het nieuwe milieu zijn hier van belang. De respondenten bedoelen vooral de directe baas en collega's. Deze personen spelen een rol doordat ze kansen genereren, als voorbeeld dienen of een coachende rol op zich nemen. Opmerkelijk is dat ouders een ondersteunende maar ook een belemmerende rol spelen in loopbaanontwikkeling. De respondenten hebben van hun ouders waarden en denkbeelden met betrekking tot arbeid meegekregen die niet altijd overeenkomen met de denkbeelden in de organisatie. Een verband waarbij een gebrek aan identity agents leidt tot belemmeringen tijdens de loopbaan wordt in dit onderzoek heel summier gevonden.

Het patroon dat in dit onderzoek zichtbaar wordt, komt overeen met de theoretische implicaties uit de literatuurstudie. Hierin wordt de aanname gedaan dat identity agents een gematigd effect hebben op de relatie tussen sociale stijging en loopbaan kenmerken. Uit de resultaten wordt alleen een patroon zichtbaar, gericht op de rol van identity agents in verband met een positieve ervaring op loopbaanontwikkeling en professionele identiteit. Een summier patroon wordt gevonden bij het gebrek aan identity agents op loopbaanbelemmeringen en professionele identiteitsproblemen. Daarnaast hebben ouders zowel een belemmerende als bevorderende rol bij de loopbaan kenmerken van de respondenten.

5.4 Organisatiecultuur

De laatste onderzoeksvraag die betrekking heeft op het patroon van organisatiecultuur en loopbaan kenmerken wordt in deze paragraaf besproken. Het patroon is gericht op een open en gesloten organisatiecultuur en de mate van overeenkomsten tussen deze culturen en de cultuur van de respondenten. Zij geven aan meer overeenkomsten te ervaren in een open cultuur en noemen meer verschillen met een gesloten organisatiecultuur.

5.4.1 Professionele identiteit

Een open organisatiecultuur draagt bij aan positieve ervaringen op het gebied van welbevinden. De respondenten verwijzen naar kenmerken als snelle integratie, weinig ongeschreven regels en de informele sfeer die ervoor zorgden dat zij zich thuis voelen in de organisatie. Hier wordt niet specifiek verwezen naar professionele identiteit. Een gesloten organisatiecultuur wordt niet in verband gebracht met een positieve ervaring met betrekking tot identiteit. Er is een gering patroon zichtbaar

tussen een gesloten organisatiecultuur en negatieve ervaringen op het welbevinden. Ook hier wordt niet direct verwezen naar professionele identiteit. De respondenten verwijzen bij een negatieve ervaring op het gebied van welbevinden regelmatig naar een gebrek aan identificatie.

5.4.2 Loopbaanontwikkeling

Vanuit de data omtrent loopbaanontwikkeling is een patroon zichtbaar waarbij de respondenten loopbaanbelemmeringen in verband brengen met een gesloten organisatiecultuur. Hierbij wordt vooral gerefereerd aan de hoge mate van ongeschreven regels en formele gebruiken die hen belemmerden loopbaanstappen te maken. Er is geen patroon waarneembaar tussen een gesloten organisatiecultuur en positieve ervaring met betrekking tot loopbaanontwikkeling. Tevens is een zeer dun verband zichtbaar tussen een open organisatiecultuur en loopbaankansen. Hier wordt vooral verwezen naar de geringe mate van ongeschreven regels en gebruiken.

De gevonden patronen in dit onderzoek komen voor een deel overeen met de verwachtingen uit het theoretisch kader. Sociale stijgers passen beter in een open organisatiecultuur, omdat hier de verschillen tussen de oorspronkelijke cultuur en organisatiecultuur kleiner zijn. Opmerkelijk is dat de respondenten niet specifiek verwijzen naar professionele identiteit, maar naar het welbevinden in het algemeen. Dit verschilt met wat in het theoretisch kader is gesteld.

5.5 Terug naar het begin

Een gebrek aan empirische informatie over de loopbaan kenmerken van sociale stijgers en daaraan gerelateerde factoren was het startsein voor dit onderzoek. Hierbij staat onderstaande vraagstelling centraal:

Welke loopbaan kenmerken zijn waar te nemen bij eerste-generatie-sociale-stijgers en welke factoren spelen hierbij een rol?

Als antwoord op de centrale vraagstelling wordt gesteld dat de respondenten in zeer algemene zin specifieke kenmerken vertonen met betrekking tot professionele identiteit en loopbaanontwikkeling. De respondenten hebben over het algemeen meer traditionele verwachtingen en denkbeelden met betrekking tot hun werk. Deze waarden komen beperkt in conflict met de waarden en verwachtingen bij de Rabobank.

De respondenten ervaren daarnaast weinig professionele identiteitsproblemen. Zij hebben gevoelens van gebrek aan identificatie, maar deze leiden zelden tot professionele identiteitsproblemen.

Van de drie onderzochte factoren leveren identiteitskapitaal en identity agents een positieve bijdrage aan professionele identiteit en loopbaanontwikkeling. Organisatiecultuur is meer gerelateerd aan belemmeringen met betrekking tot loopbaanontwikkeling. In dit onderzoek komt weinig ondersteuning naar voren voor een positieve relatie tussen organisatiecultuur en professionele identiteit. Respondenten brengen organisatiecultuur wel in verband met hun welbevinden. Bij een open organisatiecultuur wordt verwezen naar positieve ervaringen op het welbevinden. Een gesloten organisatiecultuur wordt in verband gebracht met negatieve ervaringen. Hoewel professionele identiteit en welbevinden met elkaar samenhangen, is het van belang deze nuance aan te brengen. De respondenten in dit onderzoek refereren bij welbevinden meer aan een gemoedstoestand in algemene zin. Dit is niet specifiek gericht op hun professionele identiteit.

6 Discussie

In dit hoofdstuk worden de uitkomsten van dit onderzoek bediscussieerd. In paragraaf 6.1 worden de bevindingen van dit onderzoek afgezet tegen eerder verworven theoretische uitkomsten met betrekking tot sociale stijging. In paragraaf 6.2 wordt de reflectie van de onderzoekster op het eigen onderzoek weergegeven. In paragraaf 6.3 worden praktische aanbevelingen gedaan en tot slot worden in 6.4 mogelijkheden voor vervolgonderzoek aangegeven.

6.1 Theoretische indicaties

In deze paragraaf wordt gekeken op welke punten de bevindingen binnen deze scriptie afwijken of juist overeenkomen met eerder onderzoek.

6.1.1 Loopbaankenmerken

De uitkomsten van dit onderzoek met betrekking tot loopbaankenmerken van sociale stijgers stroken over het algemeen niet met eerdere onderzoeksresultaten van onder andere Matthys (2010). De respondenten ervaren betrekkelijk weinig problemen in hun professionele identiteit en loopbaanontwikkeling, waar in eerder onderzoek wordt gesteld dat sociale stijgers wel hindernissen op dit gebied ervaren (Brands, 1992; Lubrano, 2004; Matthys, 2010; Matthys & Thijssen, 2013). Respondenten vertonen in sterke mate de waarden van het traditioneel psychologisch contract. Dat dit niet tot problemen in loopbaanontwikkeling heeft geleid kan worden toegeschreven aan de specifieke context van de Rabobank. Uit de resultaten komt naar voren dat de Rabobank nog regelmatig binnen de kaders van het traditioneel psychologisch contract blijft en relatief laat overstapt op het modern psychologisch contract. Daarom bestaat er mogelijk weinig conflict tussen het psychologisch contract van de respondenten en de Rabobank. Loopbaanbelemmeringen worden hierdoor beperkt.

Matthys (2010) richt zich in zijn onderzoek op de academische wereld, waar hij professionals interviewt die afkomstig zijn uit het werkmilieu. Deze professionals zijn doorgaans werkzaam in beroeps culturen die een hoge mate van specifiek cultureel kapitaal vereisen (Bourdieu, 1986; Matthys, 2010). Binnen dit onderzoek ligt de focus op het bankwezen. De respondenten bekleden doorgaans geen functies die een hoge mate van cultureel kapitaal vereisen. Ook hier speelt de specifieke context van de Rabobank een rol. Zoals eerder genoemd is de Rabobank opgericht voor de kleine ondernemer, afkomstig uit lagere sociale klassen. Mogelijk hebben sociale stijgers binnen deze

context minder verschillen ervaren met het milieu waarin zij zijn opgegroeid, waardoor zich geen tot weinig problemen hebben voorgedaan.

Deze scriptie naar sociale stijging ook is gericht op HBO-afgestudeerden. Matthys (2010) interviewt in zijn onderzoek alleen universitair afgestudeerden. In het onderzoek van Nelson et al. (2006) wordt gesteld dat het aantal niveaus en de snelheid waarmee het individu stijgt, gerelateerd is aan een hoger risico op problemen. De sociale stijgers binnen dit onderzoek hebben in vergelijking met respondenten in het onderzoek van Matthys (2010) over het algemeen een minder grote stijging doorgemaakt. Dit biedt een mogelijke verklaring voor de beperkte loopbaanbelemmeringen en professionele identiteitsproblemen.

Tot slot hebben de respondenten een hoge mate van identiteitskapitaal en identity agents ervaren. Daarnaast bevonden ze zich over het algemeen in een organisatiecultuur die overeenkwam met hun eigen cultuurwaarden. Gebaseerd op de eerdere indicaties uit het theoretisch kader zijn er sterke aanwijzingen dat identiteitskapitaal en identity agents het voorkomen van negatieve loopbaan kenmerken van sociale stijgers beperken. Bij organisatiecultuur is een minder sterk patroon zichtbaar, maar ook hier bestaan aanwijzingen dat dit een rol speelt bij compensatie van negatieve loopbaan kenmerken.

6.1.2 Gerelateerde factoren

De uitkomsten van het onderzoek naar organisatiecultuur en identity agents bieden een aanvulling op de reeds bestaande literatuur over deze twee onderwerpen. Deze aanvullingen worden hieronder kort besproken.

Organisatiecultuur

Matthys (2010) heeft eerder onderzoek gedaan naar de rol van beroepssectoren op sociale stijging. Hij stelt dat beroepssectoren met die weinig specifiek cultureel kapitaal vereisen voor sociale stijgers toegankelijker zijn dan sectoren die veel specifiek cultureel kapitaal eisen. De uitkomsten van dit onderzoek laten zien dat het verschil in cultureel kapitaal niet alleen in beroepssectoren kan worden gevonden, maar dat er indicaties zijn dat dit ook op de organisatiecultuur van toepassing is. De resultaten laten zien dat het verschil tussen open en gesloten cultuur een rol speelt in de kenmerken van de respondenten.

Externe identity agents

Schachter en Ventura (2008) wijzen de ouders aan als identity agents. Matthys (2010) laat zien dat bij sociale stijgers andere identity agents een rol spelen. Thijssen en Matthys (2014) verdelen deze andere, externe, identity agents in vier typen. De uitkomsten van dit onderzoek laten zien dat vertrouwelingen uit het nieuwe milieu en aanvullende pedagogische autoriteiten hoofdzakelijk een rol hebben gespeeld als externe identity agents. De typen rolmodel en lotgenoten uit het oude milieu zijn in de resultaten minder zichtbaar. Mogelijk zijn de eerste twee typen identity agents van groter belang voor sociale stijgers dan de laatste twee. Deze uitkomsten zijn een empirische aanvulling op wat Thijssen en Matthys (2014) in hun artikel stellen.

6.2 Praktische aanbevelingen

Aan de hand van de uitkomsten van dit onderzoek worden in het algemeen enkele praktische aanbevelingen gedaan voor organisaties.

Door het gevonden verband tussen identity agents en loopbaankenmerken van sociale stijgers wordt aanbevolen om in de organisatie identity agents te creëren. Dit om loopbaanontwikkeling en een sterke professionele identiteit van sociale stijgers te bevorderen. In organisaties kan extra aandacht worden besteed aan 'career mentoring' waarbij sociale stijgers worden begeleid door externe identity agents in het plannen van hun carrière. Door intensief contact met één persoon wordt zowel psychosociale als carrièreondersteuning verleend. Deze begeleiding is meer gericht op de interne factoren. Daarnaast is minder intensieve begeleiding door verschillende personen in groepsvorm mogelijk. Hierbij is begeleiding meer gericht op externe factoren binnen de carrière. Denk aan workshops gericht op netwerken (Whitely, Dougherty & Dreher, 1991 p. 333).

Op basis van het patroon tussen organisatiecultuur en loopbaankenmerken van sociale stijgers kan extra aandacht worden besteed aan de match tussen persoon en organisatie. De uitkomsten van dit onderzoek geven een indicatie voor cultuurprofielen waarmee sociale stijgers veel of weinig overeenkomsten vertonen. Mogelijk kunnen deze profielen worden ingezet ter bevordering van de persoon organisatie fit. De cultuur van de persoon is hier afgestemd op de organisatiecultuur (Morley, 2007).

6.3 Reflectie

In deze paragraaf wordt een reflectie gegeven van de onderzoekster op haar onderzoek. Ze bespreekt enkele kritieke punten van het onderzoeksproces.

6.3.1 Onderzoekspopulatie

Zoals eerder in de methoden is beschreven heeft de bekendmaking van de medebegeleider tijdens de werving van respondenten mogelijk tot een onbedoeld verlies van anonimiteit geleid. De respondenten die zich hebben aangemeld, hebben eerst een vragenlijst ingevuld. De vragenlijst heeft de respondenten extra informatie gegeven over het onderzoeksdoel. Daarnaast bestond de keuzemogelijkheid zich niet op te geven voor een interview. Twee personen die, zoals op te maken uit de vragenlijst, de problemen omtrent professionele identiteit en loopbaanontwikkeling het meest hebben ervaren, hebben aangegeven niet te willen deelnemen aan het onderzoek. Dit komt overeen met het vermoeden dat door vrijwillige opgave zelfselectie heeft plaatsgevonden. De respondenten hebben betrekkelijk weinig loopbaanproblemen ondervonden en hebben zich daarom opgegeven voor dit onderzoek. Personen met meer loopbaanproblemen hebben zich om deze reden niet opgegeven. Dit heeft mogelijk tot vertekende uitkomsten met betrekking tot loopbaanontwikkeling en professionele identiteit geleid.

6.3.2 De rol van de onderzoekster

Door middel van de eerdere vragenlijst en het gestructureerde interview, zijn onderzoekstopics gericht behandeld. Door het grote aantal topics heeft de interviewster soms het interview gestuurd om alle topics te kunnen behandelen. Het sturen van de interviews heeft ertoe geleid dat niet steeds op alle topics even diep is ingegaan. Wel zijn alle topics in elk interview behandeld en heeft de onderzoekster altijd ruimte overgelaten voor concepten die buiten het theoretisch kader vallen. Tevens heeft de onderzoekster in haar eerste interview niet gestuurd op de topics als check voor eventuele topics buiten het theoretisch kader om. Dit bleek niet het geval.

Het concept van professionele identiteit is door respondenten niet altijd duidelijk genoemd. De interviewster heeft dit concept geprobeerd te verduidelijken door middel van werk gerelateerd zelfvertrouwen en zelfbeeld. Toch bleef dit onderwerp in de zin vrij algemeen en verwijst men vooral bij organisatiecultuur naar welbevinden terwijl dit mogelijk wel van invloed was op hun professionele identiteit.

6.4 Indicaties voor vervolgonderzoek

In deze paragraaf worden indicaties voor vervolgonderzoek gegeven die zijn gebaseerd op de bevindingen van dit onderzoek.

6.4.1 Statistisch onderzoek

Meer statistisch of toetsend onderzoek is nodig naar de relatie tussen identiteitskapitaal, identity agents en organisatiecultuur. De uitkomsten van dit onderzoek kunnen een patroon openbaren tussen deze factoren en een positieve ervaring met betrekking tot professionele identiteit en loopbaanontwikkeling. Aan de hand van dit onderzoek kunnen geen statistische of toetsende uitspraken worden gedaan wegens de kleinschalige onderzoeksopzet. Om de modererende invloed van de gerelateerde factoren te kunnen onderzoeken moet onderzoek worden gedaan onder zowel sociale stijgers als blijvers. Daarnaast moeten respondenten worden benaderd die grotere verschillen in loopbaan kenmerken vertonen.

6.4.2 Een andere onderzoekspopulatie

De tweede implicatie is betreft de onderzoekspopulatie. Zowel in het huidige als in eerder onderzoek wordt de eerste-generatie-sociale-stijgers vaak als onderzoekspopulatie gebruikt (Matthys, 2010; Matthys & Thijssen, 2014). De eerste-generatie-sociale-stijgers heeft inmiddels de pensioengerechtigde leeftijd behaald. Zoals eerder genoemd kunnen deze personen beter terugkijken op hun loopbaan en hebben zij een beter ontwikkeld reflectievermogen (Butler, 1983; Staudinger, 2001). Staudinger (2001) stelt dat personen op een oudere leeftijd anders reflecteren dan personen op een jongere leeftijd. Zo bestaat het gevaar dat personen op latere leeftijd vergeetachtig zijn en herinneringen opvullen met hun eigen interpretaties (Freeman, 2000; McAdams, 2001). Mogelijk zijn deze verschillende reflecties van invloed op de resultaten van het onderzoek. Verder onderzoek moet dan ook worden gedaan naar sociale stijgers op een jongere leeftijd die nog in het arbeidsproces zitten.

6.4.3 Grotere onderlinge verschillen

In vervolgonderzoek zou daarnaast gestreefd kunnen worden naar grotere verschillen tussen respondenten. In dit onderzoek zijn sociale stijgers in hun algemeenheid onderzocht zonder onderscheid tussen flitsers of stapelaars, omdat de onderzoeksopzet te beperkt was om deze vergelijking te maken. Door meer onderling verschillende respondenten te onderzoeken kan een meer

specifieke vergelijking worden gemaakt tussen bijvoorbeeld sociale flitsers, stapelaars, blijvers en dalers.

7 Literatuurlijst

Afdeling bedrijfshistorie Rabobank (2012, april) Een kleine geschiedenis van de Rabobank. Geraadpleegd via 3135_rabo_kleine_geschiedenis_2012_29509288.PDF.

Alvesson, M. (2012). *Understanding organizational culture* (2nd ed.). London: Sage.

Archer, L., Hutchings, M., & Ross, A. (2005). *Higher education and social class: issues of exclusion and inclusion*. New York: Routledge.

Argyris, C. (1960). *Understanding organizational behavior*. Homewood: Dorsey Press.

Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York, America: Oxford University Press.

Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of management review*, 14(1), 20-39.

Astell-Burt, T., Maynard, M. J., Lenguerrand, E., & Harding, S. (2012). Racism, ethnic density and psychological well-being through adolescence: evidence from the determinants of adolescent social well-being and health longitudinal study. *Ethnicity & health*, 17(1-2), 71-87.

Boeije, H. (2005). *Analyseren in kwalitatief onderzoek. Denken en doen*. Amsterdam: Boom.

Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In I. Szeman & T. Kaposy, *cultural theory and anthropology* (pp. 81-94). Malden: John Wiley & Sons.

Bourdieu, P. (1989). Social space and symbolic power. *Sociological theory*, 7(1), 14-25.

Bourdieu, P., & Passeron, J. C. (1990). *Reproduction in education, society and culture* (Vol. 4). London: Sage.

Brands, J. (1992). *Die hoeft nooit meer wat te leren. Levensverhalen van academici met laaggeschoolde ouders*. Nijmegen: SUN.

Butler, R. N. (1964). The life review: An interpretation of reminiscence in the aged. In R. Kastenbaum (Ed.) *New thoughts on old age* (pp. 265-280). Berlin: Springer.

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: based on the competing values framework*. San Francisco: John Wiley & Sons.

Clance, P. R., & Imes, S. A. (1978). The imposter phenomenon in high achieving women: dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: theory, research & practice*, 15(3), 241- 247.

Cohen-Scali, V. (2003). The influence of family, social, and work socialization on the construction of the professional identity of young adults. *Journal of career development*, 29(4), 237-249.

Coleman, P. G., & Podolskij, A. (2007). Identity loss and recovery in the life stories of soviet World War II veterans. *The gerontologist*, 47(1), 52-60.

Conway, N., & Briner, R. B. (2005). *Understanding psychological contracts at work: A critical evaluation of theory and research*. Oxford: Oxford University Press.

Côté, J.E., (1996). Sociological perspectives on identity formation: the culture-identity link and identity capital. *Journal of adolescence*, 19(5), 417-428.

Coté, J.E., Levine, C. (2002). *Identity formation, agency, and culture. A social psychological synthesis*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associate.

Crompton, R. (2008). *Class and stratification*. Cambridge: Polity.

Daft, R. (2006). *Organization theory and design*. Manson: Thomson Learning.

Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2009). 17 Subjective Well-Being: The Science of Happiness and Life Satisfaction. In C., R. Snyder & S., J. Lopez (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology* (pp. 187-194). New York: Oxford University Press.

Douglas, M. (1982) *Essays in the sociology of perception*. London: Routledge.

Dutton, J.E., Roberts, L.M. & Bednar, J. (2010). Pathways for positive identity construction at work: four types of positive identity and the building of social resources. *Academy of management review*, 35(2), 265-293.

Ellis, R.A., Clayton Lane, W., (1967). Social mobility and social isolation: A test of Sorokin's dissociative hypothesis. *American sociological review*, 32(2), 237-253.

Erikson, R., & Goldthorpe, J. H. (2002). Intergenerational inequality: A sociological perspective. *Journal of economic perspectives*, 16(3), 31-44.

Freeman, M. (2000). *When the story's over, narrative foreclosure and the possibility of self-renewal. Lines of narrative*. London: Routledge.

Freese, C., Schalk, R., & Croon, M. (2011). The impact of organizational changes on psychological contracts: A longitudinal study. *Personnel review*, 40(4), 404-422.

Gardner, S. K., & Holley, K. A. (2011). "Those invisible barriers are real": The progression of first-generation students through doctoral education. *Equity & excellence in education*, 44(1), 77-92.

Geertz, C. (1973). *The interpretation of cultures: selected essays*. New York: Basic books.

Giddens, A. (1984). *The constitution of society. Outline of the theory of structuration*. Cambridge: Polity Press.

Haslam, S. A., Jetten, J., Postmes, T., & Haslam, C. (2009). Social identity, health and well-being: an emerging agenda for applied psychology. *Applied psychology*, 58(1), 1-23.

Hofstede, G. (1991). *Allemaal andersdenkenden, omgaan met cultuurverschillen*. Amsterdam: Contact.

Hofstede, G., & Hofstede, G. J. (2004). *Cultures and organizations* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.

Hogg, M. A., Terry, D. J., & White, K. M. (1995). A tale of two theories: A critical comparison of identity theory with social identity theory. *Social psychology quarterly*, 58(4), 255-269.

Houle, J. N. (2011). The psychological impact of intragenerational social class mobility. *Social Science Research, 40*(3), 757-772.

Kuczynski, L., Marshall, S., & Schell, K. (1997). Value socialization in a bi-directional context. In J. E. Grusec & L. Kuczynski (Eds.), *Parenting and children's internalization of values: A handbook of contemporary theory* (pp. 23-50). New York: Wiley.

Kuiper, R. A., & Pesut, D. J. (2004). Promoting cognitive and metacognitive reflective reasoning skills in nursing practice: self-regulated learning theory. *Journal of advanced nursing, 45*(4), 381-391.

Kunda, G. (1992). *Engineering Culture. Control and Commitment in a High-Tech Corporation*. Philadelphia: Temple University Press.

Lamont, M., & Lareau, A. (1988). Cultural capital: allusions, gaps and glissandos in recent theoretical developments. *Sociological theory, 6*(2), 153-168.

Levinson, H., Price, C. R., Munden, K. J., & Solley, C. M. (1962). *Men, management, and mental health*. Cambridge: Harvard University Press.

Lubrano, A. (2004). *Limbo: Blue-collar roots, white-collar dreams*. New Jersey: John Wiley & Sons.

Martin, J. (2002). *Organizational culture: Mapping the terrain*. London: Sage.

Marx, K. & F. Engels (1947). The communist Manifesto. *The socialist register, 34*(1), p. 241-268.

Matthys, M.E.L (2010). *Doorzetters: een onderzoek naar de betekenis van de arbeidersafkomst voor de levensloop en loopbaan van universitair afgestudeerden*. Utrecht: Uitgeverij Aksant.

Matthys, M.E.L. & Thijssen J.G.L. (2013). Identiteitskapitaal als werkkapitaal van sociale stijgers. *Journal of social intervention: theory and practice, 22* (1), 56-71.

McAdams, D.P. (2001). The psychology of life stories. *Review of general psychology, 5*(2), 100-122

Mead, G.H. (1967). *Mind, self and society*. Chicago: University Press of Chicago.

Morley, M. J. (2007). Person-organization fit. *Journal of managerial psychology*, 22(2), 109-117.

Nelson, M.L., Englar-Carlson, M., Tierneu, S.C. & Hau, J.M. (2006). Class jumping into academia: multiple identities for counseling psychology. *Journal of counseling psychology*, 53(1), 1-14.

Rabobank (2014, juni) Coöperatief bankieren. Geraadpleegd via https://www.rabobank.nl/particulieren/servicemenu/over_rabobank/cooperatief_bankieren/

Rabobank (2014, juni) Organisatie. Geraadpleegd via https://www.rabobank.nl/particulieren/servicemenu/over_rabobank/organisatie/

Reay, D. (2001). Finding or losing yourself? Working-class relationships to education. *Journal of Education Policy*, 16(4), 333-346.

Robinson, S. L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative science quarterly*, 41(4), 574-599.

Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee responsibilities and rights journal*, 2(2), 121-139.

Rousseau, D. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. New York: Sage Publications.

Schachter, E. P. & Ventura, J. J. (2008). Identity agents: Parents as active and reflective participants in their children's identity formation. *Journal of research on adolescence*, 18(3), 449-476.

Schalk, R., & Roe, R. E. (2007). Towards a dynamic model of the psychological contract. *Journal for the theory of social behavior*, 37(2), 167-182.

Schein, E. H. (1965). *Organizational psychology*. Oxford: Prentice-Hall.

Sørensen, A. B. (1975). The structure of intragenerational mobility. *American sociological review*, 40(4), 456-471.

Sorokin, P. A. (1998). *Social mobility* (Vol. 3). London: Taylor & Francis.

Staudinger, U. M. (2001). Life reflection: A social-cognitive analysis of life review. *Review of general psychology, 5*(2), 148-160.

Sturges, J., Conway, N., Guest, D., & Liefoghe, A. (2005). Managing the career deal: The psychological contract as a framework for understanding career management, organizational commitment and work behavior. *Journal of organizational behavior, 26*(7), 821-838.

Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual review of psychology, 33*(1), 1-30.

Thijssen, J.G.L & Matthys, M.E.L. (2014). Naar een verklarend model voor professionele identiteitsproblemen van sociale stijgers. *Interne studie, Universiteit Utrecht 1-16*.

Tsui, A. S., Nifadkar, S. S., & Ou, A. Y. (2007). Cross-national, cross-cultural organizational behavior research: Advances, gaps, and recommendations. *Journal of management, 33*(3), 426-478.

Turner, J. C. (1982). Towards a cognitive redefinition of the social group. In H. Tajfel (Ed.) *Social identity and intergroup relations* (pp. 15-40). New York: Cambridge University Press.

Vandekerckhove, L., Huyse, L. (1976). In de buitenbaan. Arbeiderskinderen, universitair *onderwijs en sociale ongelijkheid*. Antwerpen: Standaard Uitgeverij.

Walsh, K. & Gordon, J.R. (2008). Creating an individual work identity. *Human resource management review, 18*(1), 46-61.

Whitely, W., Dougherty, T. W., & Dreher, G. F. (1991). Relationship of career mentoring and socioeconomic origin to managers and professionals early career progress. *Academy of management journal, 34*(2), 331-350.

8 Bijlagen

Bijlage 1 Topiclijst

1. Introductie

- Introductie van onderzoekster en respondent
- Introductie van het onderzoek
- Uitleg over de waarborging van de anonimiteit van de respondent
- Vaststellen van de duur van het interview
- Toestemming vragen voor het gebruik van opnameapparatuur

2. Loopbaanverleden

- Hoe zou u uw loopbaan over het algemeen omschrijven?
- Welke aspecten waren op uw loopbaan van invloed?

3. Sociale stijging

- U bent een sociale stijger, voelt u zich ook een sociale stijger?
- Welke reden ligt hieraan ten grondslag?

4. Werkgerelateerd zelfvertrouwen

- In de vragenlijst heeft u ingevuld een goed / minder zelfvertrouwen te hebben met betrekking tot uw werk. Hoe denk u dat dit komt? (*doorvragen op het begrip sociale stijging*)

5. Biculturaliteit

- U geeft in de vragenlijst aan dat u het gemakkelijk / minder gemakkelijk vond om over uw milieu van afkomst te praten met uw collega's. kunt u hier een reden voor geven? (*doorvragen op het begrip sociale stijging*)

6. Algeheel identiteitsverlies

- U geeft in de vragenlijst aan dat u een goed / minder goed zelfbeeld had met betrekking tot uw functie. Welke reden ligt hieraan ten grondslag? (*doorvragen op het begrip sociale stijging*)

7. Identity Agents

Inleidende vraag

- Kunt u wat meer vertellen over de personen die van invloed zijn geweest op uw loopbaanontwikkeling en zelfvertrouwen?
- Wat was het verschil tussen deze personen?

Invloed van de Identity Agents

- Waarom waren deze personen belangrijk voor u?
 - coaching
 - rolmodel
 - socialisatie
 - voorbeeld
 - steun

8. Organisatiecultuur

Algemene cultuur Rabobank

- Kunt u iets vertellen over de sfeer of cultuur bij de lokale / centrale Rabobank?
- Merkte u cultuurverschillen tussen beide banken? *(dit is alleen van toepassing indien de respondent bij de lokale en centrale bank heeft gewerkt)*
- Waarom paste deze sfeer wel / niet bij u? *(doorvragen op sociale stijging)*

Ongeschreven/ geschreven regels

- Waren er ongeschreven of geschreven regels binnen uw organisatie?
- Kunt u hier een voorbeeld van geven?
- Welke invloed hadden de ongeschreven regels op u?

Omgang met collega's

- Kunt u de omgang met uw collega's beschrijven?
- Kunt u de relatie met uw leidinggevende beschrijven?
- Welke overeenkomsten had u met uw collega's?
- Welke verschillen merkte u tussen uzelf en uw collega's? *(indien verschillen doorvragen op het begrip sociale stijging)*
- Wat voor invloed hadden deze verschillen op uw loopbaan? *(doorvragen op professionele identiteit en loopbaanontwikkeling)*

Toegankelijkheid van de organisatiecultuur

- Hoe werd er tegen nieuwe medewerkers aangekeken?
- Wat waren uw eigen ervaringen toen u voor het eerst bij de Rabobank werkzaam was? *(doorvragen op het begrip sociale stijging)*
- Wat deed deze ervaring met u? *(doorvragen op zelfvertrouwen / professionele identiteit)*
- Vond u dat u snel onderdeel van uw team was?

9. Andere factoren

- Zijn er nog andere factoren van invloed geweest tijdens uw loopbaan?

10. Afsluiting

- Bedanken voor de medewerking en gastvrijheid.
- Ruimte voor vragen of onduidelijkheden.

- Het bespreken van de mogelijkheid om het getranscribeerde interview na te lezen.
- Het bespreken van de mogelijkheid om de uiteindelijke versie van het onderzoek te ontvangen.

Bijlage 2 Codeboom

- professionele identiteit
 - positieve ervaring professionele identiteit
 - negatieve ervaring professionele identiteit
 - bedriegersyndroom
 - biculturaliteit
 - algeheel identiteitsverlies
- psychologisch contract
 - modern psychologisch contract
 - traditioneel psychologisch contract
- overeenkomsten en verschillen psychologisch contract
 - overeenkomsten in het psychologisch contract
 - verschillen tussen in het psychologisch contract
- loopbaanontwikkeling
 - positieve ervaring loopbaanontwikkeling
 - negatieve ervaring loopbaanontwikkeling
- identiteitskapitaal
 - sociaal-emotionele interactiviteit
 - metacognitieve reflexiviteit
 - vakgerichte bezigheidsfocus
- identity agents professionele identiteit
 - ouders
 - directe baas
 - vakgenoten met een andere komaf
 - vakgenoten met dezelfde komaf
 - broers of zussen
 - rolmodel
 - partner
 - nieuwe collega's die ook net kwamen werken
 - pedagogische autoriteit
- identity agents loopbaanontwikkeling
 - directe baas
 - vakgenoten met dezelfde afkomst
 - vakgenoten met een andere afkomst
 - partner
 - pedagogische autoriteit
 - ouders
 - indirecte baas
 - rolmodel

- jeugdvrienden
 - studiegenoten
 - organisatie
 - broers of zussen
- belemmeringen identity agents loopbaanontwikkeling
 - ouders
- organisatiecultuur
 - open organisatiecultuur
 - gesloten organisatiecultuur
- overeenkomsten of verschillen organisatiecultuur
 - verschillen tussen aangeleerde cultuur en organisatiecultuur
 - overeenkomsten tussen eigen aangeleerde en organisatiecultuur

Bijlage 3 Paper publieke dimensie

De publieke dimensie van de Vereniging Gepensioneerden Rabobank

Inleiding

Door het publieke karakter van de master Strategisch Human Resource Management wordt in deze scriptie ook aandacht besteedt aan de publieke dimensie van het onderzoek naar sociale stijging. Hierbij speelt de onderzoekssetting een grote rol. Dit onderzoek wordt gehouden onder leden van de Vereniging Gepensioneerden Rabobank (VG-Rabobank). De vereniging is in 1991 opgericht en komt op voor de economische en sociale belangen van zijn bijna 7000 leden. De VG-Rabobank heeft een sociaal karakter omdat ze zich inzet voor de sociale belangen van zijn leden in de meest ruime zin van het woord. Hoewel de VG-Rabobank een private organisatie is, zijn er indicaties dat de vereniging ook kenmerken van een publieke organisatie bezit. Welke publieke dimensie de VG-Rabobank heeft en hoe dit onderzoek in verband staat met deze publieke dimensie komt samen in de centrale vraagstelling:

Welke publieke dimensie heeft de VG-R en hoe is het onderzoek naar eerste generatie sociale aan deze dimensie gerelateerd?

Publieke en private kenmerken

Om de publieke dimensie van de VG-R te kunnen onderzoeken moet eerst worden vastgesteld welke criteria van toepassing zijn om publieke en private organisaties van elkaar te onderscheiden. In de wetenschappelijke literatuur wordt reeds onderscheid gemaakt tussen het publiek en privaat domein. Veelal wordt er onderscheid gemaakt tussen organisaties op basis van formele kenmerken zoals eigendom, bron van inkomsten en zeggenschap (Rainey, 2003). De grens tussen publieke en private organisaties is echter complex wordt en steeds lastiger te definiëren door de vervagende grenzen tussen het publieke en private domein. Onderscheid maken op basis van louter formele kenmerken is in dit huidige tijdperk van New Public Management en Sociale Legitimiteit dan ook te gesimplificeerd (Rainey, 2003; Noordegraaf & Teeuw, 2003).

Publieke en private identiteit

Noordegraaf en Teeuw (2003) maken onderscheid tussen publieke en private organisaties aan de hand van hun identiteit en laten hierbij formele kenmerken achterwege. Zij kijken naar doelgerichtheid, tijd, orde en oorzakelijkheid.

De publieke identiteit wordt volgens Noordegraaf en Teeuw (2003) gekenmerkt door de realisatie van een hoger doel, wederzijds afhankelijke relaties en een lange termijn oriëntatie. Bij publieke identiteit wordt uitgegaan van het feit dat handelingen of beslissingen elkaar beïnvloeden en effect hebben op de tweede en derde orde. De organisaties met een private identiteit zijn gericht op operationele doelstellingen en hiërarchische relaties. Deze organisaties hebben een korte termijn oriëntatie en er wordt gekeken naar de directe effecten van handelingen of beslissingen (Noordegraaf & Teeuw, 2003).

Een organisatie kan zowel kenmerken van de publieke als private identiteit bezitten. Er is dus geen sprake van uitsluiting maar juist van integratie. Op basis van deze twee identiteiten hebben Noordegraaf en Teeuw (2003) vier organisatorische posities opgesteld waarin organisaties worden onderverdeeld. Deze posities zijn: bestuurlijke positie, de bedrijfsmatige positie, de maatschappelijke positie en bedrijfspositie. Binnen de bestuurlijke positie staat bestuurlijke afweging en management centraal. Hierbij horen publieke organisaties met een publieke identiteit. De bedrijfsmatige positie wordt gekenmerkt door de focus op prestaties en prestatie management. Dit zijn publieke organisaties met een private identiteit. Bij een organisatie met een maatschappelijke positie staan duurzaamheid en verantwoord management voorop. Dit zijn organisaties met een publieke identiteit. Binnen de bedrijfspositie staan productie, omzet en bedrijfsmanagement centraal (Noordegraaf & Teeuw, 2003). Hieronder vallen private organisaties met een private identiteit.

Het publieke karakter van de VG-Rabobank

Op basis van de formele kenmerken van Rainey (2003) zou de VG-Rabobank als een private organisatie worden beschouwd. De VG-Rabobank staat niet onder toezicht van de overheid en genereert haar eigen inkomsten. Het onderscheid tussen publieke en private organisaties kan echter niet alleen op basis van deze kenmerken worden gemaakt (Noordegraaf & Teeuw, 2003; Rainey, 2003). Daarom wordt het publieke karakter van de VG-Rabobank verder onderzocht aan de hand van zowel de publieke als private identiteit van Noordegraaf en Teeuw (2003).

Het idee van doelgerichtheid

Bij het idee van doelgerichtheid stellen Noordegraaf en Teeuw (2003) dat een organisatie met een publieke identiteit een doelstelling heeft die is gericht op de grotere maatschappelijke context. Met deze definitie in het achterhoofd wordt de doelstelling van de VG-Rabobank bestudeerd.

De doelstelling van de VG-Rabobank is tweeledig. Enerzijds is de doelstelling van de VG-Rabobank gericht op de individuele belangenbehartiging. De VG-Rabobank wil vanuit dit oogpunt voor zijn leden

als platform dienen om elkaar te kunnen ontmoeten en om informatie uit te kunnen wisselen. Daarnaast wilt de VG-Rabobank de collectieve belangen van zijn leden vertegenwoordigen. Vanuit dit oogpunt vertegenwoordigt de VG-Rabobank zijn leden binnen de Rabobank door een deskundige en gerespecteerde organisatie te zijn die als spreekbuis en gekend overlegpartner wordt erkend door de Rabobank (Vereniging Gepensioneerden Rabobank). Onderdeel van de individuele belangenbehartiging is het project 'Omzien naar elkaar' dat in 2005 is opgezet. De doelstelling van dit project is leden aandacht, nabijheid en hulp te bieden op momenten dat dit nodig is. Hierbij wordt gedacht aan onder andere steun bij ziekte, overlijden en sociale problematiek (VG-Rabobank). De doelstellingen van de VG-Rabobank met betrekking tot doelgerichtheid hebben zowel kenmerken van de private als de publieke identiteit, maar de publieke identiteit voert de boventoon. De doelstellingen van de VG-Rabobank zijn geen hogere doelen in de pure vorm, maar zijn voornamelijk belangeloos en erop gericht haar leden te helpen. Deze kenmerken liggen dichterbij een hoger doel van de publieke identiteit dan bij de operationele doelstelling van de private identiteit.

Het idee van orde

Organisaties met een publieke identiteit hebben een afhankelijke relatie met hun omgeving, waarbij de relatie tussen personen binnen de organisatie gelijkwaardig is. Het bestuur van de VG-Rabobank is verantwoordelijk voor het nemen van beslissingen, maar de leden hebben hier wel invloed op. Zij kunnen tijdens de algemene ledenvergadering hun mening geven over de plannen die het bestuur heeft. Daarnaast draait de vereniging voornamelijk op leden die zich vrijwillig inzetten. Hierdoor hebben het bestuur van de VG-Rabobank en haar leden een meer afhankelijke dan een hiërarchische relatie. Ook op dit kenmerk is de identiteit van de VG-Rabobank publiek van aard.

Het idee van oorzakelijkheid

De VG-Rabobank wil de collectieve belangen behartigen van zijn leden als het gaat om de pensioenen. De vereniging bemoeit zich niet alleen met de pensioenen van nu. Ook wil de VG-Rabobank aanwezig zijn bij afspraken die de pensioenen mogelijk in de toekomst beïnvloeden. Dit is terug te lezen in de onderstaande citaat over de ambitie van de VG-Rabobank.

'De VG-Rabobank heeft de ambitie om inspraak te hebben in en invloed uit te oefenen op beslissingen, betrekking hebbend op pensioengerechtigden van de Rabobank Groep door op reguliere basis overleg- en/of gesprekspartner te zijn van de beleidsmakers en beslissers bij de centrale Rabobank en het Rabobank Pensioenfonds met betrekking tot de rechtspositie, pensioenen en financiële en/of sociale regelingen van en voor

pensioengerechtigden. Evenzo worden de Gemeenschappelijke Ondernemingsraad, de OR bij de centrale Rabobank, en de vakorganisaties in deze als gesprekspartners gezien.'(VG-Rabobank, 2013)

Het bovenstaande citaat laat zien dat de VG-Rabobank een beleid voert dat gericht is op lange termijn doelen. De lange termijn doelen passen bij een publieke identiteit, hier wordt ook de private identiteit zichtbaar. De VG-Rabobank probeert de belangen van zijn leden zo goed mogelijk te behartigen maar houdt zich daarbij niet bezig met hoe deze acties mogelijk tweede en derde partijen beïnvloeden.

De publieke identiteit van de VG-Rabobank

Op basis van formele kenmerken van Rainey (2003) is de VG-Rabobank een private organisatie. Wanneer wordt gekeken naar identiteit vertoont de VG-Rabobank veel overeenkomsten met de publieke identiteit van Noordegraaf & Teeuw (2003). De VG-Rabobank kan binnen de organisatorische posities van Noordegraaf en Teeuw (2003) vooral in de maatschappelijke positie worden geplaatst waarbij duurzaamheid, duurzaam ondernemen en verantwoord management belangrijk zijn. De organisatie is in deze positie een private organisatie met een publieke identiteit (Noordegraaf & Teeuw, 2003). Binnen de doelstellingen en taken van de VG-Rabobank komt vooral het begrip duurzaamheid terug. De doelstellingen van de VG-Rabobank zijn erop gericht om de belangen van pensioengerechtigden van de Rabobank te behartigen. De taken van de VG-Rabobank zijn dan ook toegespitst op het betrokken houden van oud-medewerkers tijdens hun pensioen en hun belangen te behartigen. Het onderstaande citaat verduidelijkt deze doelstelling:

'De VG-Rabobank heeft de ambitie om de relatie tussen de Rabobank Groep en oud-medewerkers in stand te houden en te versterken door: De inzet en bijdragen van leden te bevorderen bij activiteiten van de Rabobank op maatschappelijk en/of educatief gebied; De afzonderlijke onderdelen van de Rabobank Groep, waaronder de lokale Rabobanken, te stimuleren hun oud-medewerkers te kennen en daarmee contacten te onderhouden.'(VG-Rabobank, 2013)

De VG-Rabobank draagt hierdoor bij aan een duurzame relatie tussen de Rabobank en zijn oud medewerkers.

Duurzaam ondernemen

Waar publieke organisaties zich steeds meer moeten richten op effectiviteit en efficiëntie wordt van private organisaties een meer sociale houding verwacht. Niet langer tellen alleen financiële prestaties bij de definitie van het succes van een organisatie. Ook moeten organisaties voldoen aan de verwachtingen vanuit de sociale context waarbinnen ze acteren. Tegenwoordig is het voor organisaties ook van belang om sociaal voldoende te presteren om blijvend succes te kunnen behalen. Bij sociale prestaties ligt de focus op punten zoals gezondheid van medewerkers, veiligheid en

medewerkerstevredenheid. Om sociaal te kunnen presteren moet er volgens Paauwe (2004) zijn voldaan aan een bepaalde norm van rechtvaardigheid en legitimiteit. Rechtvaardigheid is de balans tussen de medewerker en de organisatie met betrekking tot investering. Bij legitimiteit gaat het om de balans tussen de organisatie en de samenleving als geheel (Paauwe, 2004). De definitie van Paauwe (2004) over rechtvaardigheid en legitimiteit past bij de definitie van Boxall en Purcell (2011) die van sociale legitimiteit spreken. Boxall en Purcell (2011) definiëren sociale legitimiteit als de normen en waarden die een samenleving heeft en de daaruit voorkomende eisen die aan de organisatie worden gesteld. Om aan deze eisen te kunnen voldoen passen steeds meer organisaties hun (HR-)beleid aan (Paauwe, 2004).

Duurzaam ondernemen toegepast op VG-Rabobank

Hoewel de VG-Rabobank zelf geen formeel HR-beleid heeft, bezitten sommige algemene doelstellingen van de VG-Rabobank componenten die binnen de kaders van een HR-beleid passen. Een doelstelling van de VG-Rabobank is individuele belangenbehartiging. Om deze doelstelling te bereiken voert de VG-Rabobank een beleid dat erop gericht is elkaar te helpen. Zo heeft de VG-Rabobank als onderdeel van de Rabobank samen met Achmea, CZ en Menzis een website opgericht zodat leden elkaar in de buurt kunnen helpen met zaken als vervoer, administratie en klussen in huis en tuin. Daarnaast heeft de VG-Rabobank onder deze doelstelling van individuele belangenbehartiging het eerdergenoemde project 'Omzien naar elkaar' opgericht voor extra sociale steun. Tot slot heeft de VG-Rabobank de ambitie om de relatie tussen de Rabobank en zijn oud-werknemers te behouden. Deze drie punten uit het beleid van de VG-Rabobank passen goed bij de sociale prestatie van Paauwe (2004) en de sociale legitimiteit van Boxall en Purcell (2011). De VG-Rabobank investeert in zijn leden. Hierdoor blijft er een juiste balans in de relatie tussen de VG-Rabobank en haar leden. Daarnaast probeert VG-Rabobank ook de relatie van de Rabobank en zijn oud-leden te versterken. Dit past tevens in het behouden van de juiste balans tussen de organisatie en de medewerker.

De publieke dimensie van het onderzoek naar sociale stijging

De publieke dimensie van dit onderzoek is voor een deel gerelateerd aan het publieke karakter van de VG-Rabobank. Dit onderzoek sluit aan bij de doelstelling van de Rabobank zijn leden sociaal te ondersteunen. Inzicht in de loopbaanperikelen van sociale stijgers draagt mogelijk bij aan deze sociale belangenbehartiging.

Daarnaast past het onderzoek naar sociale stijgers op zichzelf ook binnen de kaders van de publieke dimensie. Terugkomend op de vier identiteitskenmerken van Noordegraaf & Teeuw (2003) wordt het kenmerk van doelgerichtheid op dit onderzoek toegepast om zijn publieke dimensie te illustreren. Het doel van dit onderzoek kan als een hoger doel worden gezien. De focus van het onderzoek is gericht op de identiteit- en loopbaanproblemen van eerste-generatie-sociale-stijgers. Door deze problemen te onderzoeken legt dit onderzoek mogelijk een fundering voor oplossingen. Indirect kan dit onderzoek bijdragen aan een vermindering van de problematiek van sociale stijgers. De beperking van deze problematiek is het hogere doel.

Daarnaast kunnen de inzichten uit dit onderzoek de relatie tussen de medewerker en de organisatie verduurzamen. Inzicht in deze problemen geeft organisaties handvatten om deze problemen op te lossen. Dit komt de eerder genoemde sociale prestatie van de organisatie ten goede, omdat hier de focus ligt op de investering in de medewerker en het behouden van de balans tussen de medewerker en de organisatie (Paauwe, 2004).

Literatuurlijst

Boxall, P. & Purcell, J. (2011). *Strategy and Human Resource Management* (3rd edition) Houndmills/New York: Palgrave-Macmillan.

Noordegraaf, M. & Teeuw, M. (2003). Publieke identiteit: eigentijds organiseren in de publieke sector. *Bestuurskunde*, (12) 1, 2-13.

Paauwe, J. (2004). *HRM and performance: Achieving long-term viability*. Oxford: Oxford University Press, 2004.

Rainey, H. (2003). What makes public organizations distinctive, uit *Understanding and managing public organizations* (pp. 55-78). San Francisco: Jossey-Bass.

Vereniging Gepensioneerden Rabobank (VG-Rabobank). Beleidsplan 2013-2014. Utrecht: VG-Rabobank.

Vereniging Gepensioneerden Rabobank (VG-Rabobank). 'Omzien naar elkaar'- verslag bijeenkomst, d.d. 12-04-2013. Utrecht: VG-Rabobank.

Vereniging Gepensioneerden Rabobank (VG-Rabobank). 'Omzien naar elkaar'- verslag jaarvergadering bijeenkomst, d.d. 24-01-2011. Utrecht: VG-Rabobank.