

Journal of Social Intervention: Theory and Practice –
2013- Volume 22, Issue 1, pp. 56–71
URN:NBN:NL:UI:10-1-114398

ISSN: 1876-8830

URL: <http://www.journalsi.org>

Publisher: Igitur publishing, in cooperation
with Utrecht University of

Applied Sciences, Faculty of Society and Law

Copyright: this work has been published under a
Creative Commons Attribution-Noncommercial-No
Derivative Works 3.0 Netherlands License

Dr. Mick E.L. Matthys is associated professor at the
Utrecht School of Governance, Utrecht University.

Prof. dr. Jo G.L. Thijssen is emeritus professor of
Human Resource Management at the School of
Governance, Utrecht University.

Correspondence to: Mick Matthys, Bijlhouwerstraat
6, 3511 ZC, Utrecht, the Netherlands.

E-mail: m.matthys@uu.nl; JGLThijssen@planet.nl

Received: 27 September 2012

Accepted: 6 February 2013

Category: Research

IDENTITEITSKAPITAAL ALS WERKKAPITAAL VAN SOCIALE STIJGERS

MICK MATTHYS,
JO THIJSSSEN

ABSTRACT

Identity capital as working capital for social climbers

Research shows that university graduates from the working class often have to contend with long lasting constraints on well-being. That is because of the experience of exclusion by their new milieu and because of the inadequate expectations they enter the labor market with. That's the reason why a number of them are confronted with professional identity problems, although there are a lot of individual differences. In this article we ask ourselves what circumstances have influence on these differences. A central notion in the exploration is *identity capital* (Coté, 1996). To make this notion operational, we discuss the meaning of some empirical data from the research of Matthys (2010) in an attempt to declare these differences. Analyzing this data the authors deduce three components of identity capital influencing well-being as a possible theoretical assumption to

declare differences in well-being of social climbers: social interaction qualities; cognitive reflexivity and a strong orientation on professional expertise. This implies a theoretical model in which the influence of social mobility on well-being is moderated by these three aspects of identity capital.

Keywords

Social mobility, identity capital, identity construction, professionalism, well-being, career mobility

SAMENVATTING

Identiteitskapitaal als werkkapitaal van sociale stijgers

Uit onderzoek blijkt dat arbeiderskinderen met een universitaire opleiding vaak langdurig kampen met beperkingen in "well-being", met name vanwege ervaren uitsluiting door de nieuwe klasse en vanwege de inadequate verwachtingen waarmee zij de arbeidsmarkt betreden. Zij krijgen daardoor te maken met professionele identiteitsproblemen, maar de onderlinge verschillen zijn groot. In dit artikel staat de vraag centraal welke factoren verantwoordelijk zijn voor deze verschillen. Centraal in de exploratie staat de betekenis van *identiteitskapitaal* (Coté, 1996). Om dit begrip te concretiseren zijn data verkregen uit eerder onderzoek naar sociale stijgers (Matthys, 2010) geanalyseerd. Uit deze analyse zijn drie aspecten van identiteitskapitaal naar voren gekomen als mogelijke theoretische assumptie voor de verklaring van verschillen in de well-being van sociale stijgers: sociaal interactievermogen, cognitieve reflexiviteit en sterke gerichtheid op professioneel vakmanschap. Eén en ander impliceert een theoretisch model waarin de invloed van sociale stijging op well-being wordt gemodereerd door voornoemde drie aspecten van identiteitskapitaal.

Trefwoorden

Sociale stijging, identiteitskapitaal, identiteitsconstructie, professionaliteit, zich goed voelen, loopbaanontwikkeling

INLEIDING

De twintigste eeuw staat bekend als de eeuw van de democratisering van het onderwijs. Voor het eerst in de geschiedenis bestond er *lifelong learning* voor iedereen: via diverse initiële en post-initiële routes kon iedereen het hoger onderwijs bereiken, althans in principe (Thijssen, 2010). De staat had in de loop van de twintigste eeuw weliswaar een stelsel van doorlopende

IDENTITEITSKAPITAAL ALS WERKKAPITAAL VAN SOCIALE STIJGERS

leerwegen gecreëerd: dat betekende evenwel nog niet dat deze leerwegen voor iedereen gemakkelijk begaanbaar waren. Maar toch, met name in de tweede helft van de vorige eeuw gebeurde het voor het eerst dat een substantieel deel van de kinderen van zeer eenvoudige komaf, arbeiderskinderen, feitelijk in staat bleek een universitaire studie te voltooien (Wesselingh, 1979; De Graaf & Ganzeboom, 1996).

De discrepantie in opleiding tussen deze kinderen en hun laag geschoolde ouders was enorm. Voor deze universitair geschoolde kinderen lag de weg open naar beroepen waarvoor formele academische eisen golden en gelden, zoals arts en jurist. Een belangrijke vraag is in hoeverre voor hen, na een succesvolle afronding van het hoger onderwijs, ook een succesvol, gelukkig beroepsleven stond te wachten. In de literatuur zijn indicaties te vinden dat sociale stijgers na het behalen van een WO-diploma met diverse problemen en beperkingen in "well-being" geconfronteerd kunnen worden, met name inzake hun (professionele) identiteit (Brands, 1992; Charlip, 1995).

Hoewel sociale stijgers als een groep beschouwd kunnen worden, bestaan er diverse, relatief grote, onderlinge individuele verschillen die hun impact kunnen hebben op hun beroepsmatige identiteit en daarmee ook op hun welbevinden. Het betreft hier een goeddeels braakliggend terrein van wetenschappelijk onderzoek. In dit artikel gaat het om de vraag welke factoren van invloed kunnen zijn op identiteitsproblemen van sociale stijgers. Doelstelling is een bijdrage te leveren aan een theoretisch model als mogelijke verklaring voor onderlinge verschillen in well-being. Bij deze theoretische oriëntatie staat het concept identiteitskapitaal centraal (Coté, 1996; Coté & Levine, 2002).

Na deze inleiding (paragraaf 1) zal eerst worden ingegaan op de subjectieve kant van sociale stijging (paragraaf 2). Vervolgens behandelen we de concepten sociale steun, (professionele) identiteit en, "identiteitskapitaal" alsook hun onderlinge relatie (paragraaf 3). Daarna worden diverse hieruit afgeleide denkbeelden geconfronteerd met uitkomsten van empirisch onderzoek (paragraaf 4), waarna wordt afgerond met conclusies en suggesties voor vervolgonderzoek (paragraaf 5).

SOCIALE STIJGING EN "WELL-BEING"

Reeds in 1927 gaf Sorokin aan dat sociale stijging twee kanten heeft. Hij beschouwde de intrede van arbeiderskinderen in de hogere klassen als een zegen voor de maatschappij maar

ook als een last voor de betrokkenen – die hij daardoor in een psychosociaal isolement terecht zag komen (Sorokin 1927, pp. 522–525, geciteerd in Ellis & Lane, 1967). Anders gezegd, tegenover de manifeste voordelen van sociale stijging voor de samenleving staan individuele, subjectieve nadelen die de totale opbrengst beperken. Vanuit sociologisch perspectief kunnen we intergenerationale sociale stijging grofweg omschrijven als het proces waardoor kinderen een hogere maatschappelijke positie verwerven dan hun ouders. Onderzoek laat zien dat het beroep en de opleiding van de vader nog steeds de belangrijkste determinanten zijn voor de opleiding van de kinderen (Ganzeboom & Ultee, 1996; Kösters & Otten, 2007). Ondanks een levendig debat over de gecombineerde invloed van meerdere sociale en culturele indicatoren (Steijn, 1997) die de sociale positie en wijzigingen daarin proberen te omschrijven, blijft in het stratificatieonderzoek, het subjectieve aspect, of de betekenis die de sociale stijger zelf geeft aan sociale stijging doorgaans onderbelicht (Matthys, 2010; 2012a).

Sociale stijgers komen in beroepsgroepen terecht die zij van huis uit niet kennen. Daardoor kunnen zij problemen van well-being ondervinden.

Op basis van ons empirisch onderzoek, gecombineerd met inzichten uit de literatuur over de loopbaan en levensloop van sociale stijgers (Barney Dews & Leste Law, 1995; Matthys, 2010; Ryan & Sakrey, 1996; Tokarczyk & Fay, 1993), kunnen we – in grote lijnen – een drietal probleemvelden benoemen:

1. De ervaring een soort culturele toegangspoort te moeten passeren (Brands, 1992; Lubrano, 2004; Tokarczyk, 1993); de ervaring van (vaak) subtiele vormen van uitsluiting (Lubrano, 2004); onbekendheid met communicatie- en omgangsvormen; gebrek aan feeling voor diplomatiek spel: dit alles kan de dagelijkse omgang met beroepsgenoten behoorlijk in de weg staan (Brands, 1992; Garger, 1995; LaPaglia, 1995). Wanneer men er niet in slaagt hierin zijn weg te vinden kan het gevoel ontstaan voortdurend op zijn tenen te moeten lopen om erbij te horen. Dit kan leiden tot een gevoel van vervreemding en langdurige desoriëntatie, zelfs tot “zijnsvragen” als “wie ben ik eigenlijk?”.
2. Sociale stijgers begeven zich vaak op de arbeidsmarkt met verwachtingen die behoorlijk verschillen van hun collega's uit andere milieus: een gebrek aan loopbaanambitie en -planning en een sterke gerichtheid op baanzekerheid (Brands, 1992; Vandekerckhove & Huyse, 1976). Vaak ontbreekt een “adequaat carrièrebewustzijn”, ondersteund door een sociaal netwerk als richtsnoer en vangnet (Lubrano, 2004). Slaagt men er niet in zijn verwachtingen bij te stellen dan blijft men zitten met de vraag: bij welk milieu hoor ik eigenlijk? (Brands, 1992; Kovacovics, 1995; Lubrano, 2004).

IDENTITEITSKAPITAAL ALS WERKKAPITAAL VAN SOCIALE STIJGERS

3. Tenslotte is het opmerkelijk dat sociale stijging via een academische opleiding zich bij voorkeur voltrekt op vaktechnisch professioneel en niet via leidinggevende ambities (Matthys, 2010). Ondanks dit accent op professionaliteit wordt bij de start van de loopbaan vaak melding gemaakt van het zogenaamde "bedriegersyndroom", de perceptie "ik hoor hier niet" of "wanneer val ik door de mand" (Charlip, 1995; Ryan & Sackrey, 1996; Sennet & Cobb, 1972).

Deze identiteitsproblemen die zowel in de literatuur als in eigen onderzoek (Matthys, 2010) zijn terug te vinden, sluiten elkaar niet uit: soms zien we dat sociale stijgers met meerdere vragen tegelijkertijd worstelen. In het kader van deze bijdrage is het primair van belang dat de duur en de intensiteit van deze worsteling en de manier waarop men oplossingen zoekt, sterk varieert. Op zoek naar een mogelijke verklaringsgrond daarvoor, wordt nu eerst ingegaan op het concept "identiteit".

BETEKENIS VAN (PROFESSIELE) IDENTITEIT

(Professionele) identiteit

Identiteit zien we als een veranderlijk construct waarmee een individu betekenis geeft aan zijn leefwereld. Identiteit is derhalve een individueel construct dat mede sociaal en cultureel is bepaald, omdat de uiteenlopende contexten waarin het individu zich beweegt en waaraan het zich committeert van essentiële betekenis zijn. Contexten worden gerepresenteerd door een diversiteit van groeperingen en gedragingen. In het verlengde daarvan definiëren wij identiteit als: een geconstrueerd zelfbeeld van commitments aan groeperingen en gedragingen die als eigen leefwereld, als thuisbasis, worden beleefd. Constructie impliceert dat dit zelfbeeld kan veranderen maar het construeren van een zelfbeeld van commitments duidt erop dat een individu zeker ook streeft naar continuïteit en samenhang. Dat gebeurt door constant te schakelen tussen de aanspraken die deze contexten uitoefenen en door deze in overeenstemming te brengen met de eigen verlangens en strevingen. Kunnen schakelen en tevens continuïteit te realiseren is een kenmerk van identiteitskapitaal, een bron van zelfsturing bij identiteitsontwikkeling.

Professionele identiteit heeft een tweevoudige betekenis, collectief en individueel van aard. Indien het begrip een collectieve connotatie heeft, gaat het om het geheel van geïnstitutionaliseerde deskundigheden en ethische standaarden waarmee een nauwkeurig afgebakende professionele groepering maatschappelijk gedefinieerd en geïdentificeerd wordt (Van der Krogt, 1981). In deze eerste betekenis is het formele beroepsgroepcommitment essentieel. Vaak wordt gerefereerd aan de toelatingscriteria en uitsluitingscriteria en aan het gezag en de status die daarmee samenhangen

(Gastelaars, 1997). Met professionele identiteit wordt dan verwezen naar herkenbare, gelegitimeerde en erkende kenmerken waarmee men zich identificeert. Identiteit slaat daarmee dan ook op de binding van de professional met zijn professionele context (Ibarra, 2004; Schön, 1991).

In deze bijdrage gaat het echter met name om professionele identiteit in individuele betekenis, hetgeen een beroeps gerelateerde verbijzondering betreft van identiteit in meer algemene zin. In deze tweede betekenis kan professionele identiteit worden omschreven als: een geconstrueerd zelfbeeld van commitments aan *professionele* groeperingen en gedragingen die als eigen leefwereld, als thuisbasis, worden beleefd.

Identiteit en sociale context

Identiteitsconstructie vindt altijd plaats in een sociale context en is naar vorm, inhoud en effect sociaal variabel. Deze sociale variatie wordt tot uitdrukking gebracht in de concepten *sociaal* en *cultureel kapitaal* (Bourdieu & Passeron, 1977). In de gezinnen van de hogere klassen is doorgaans veel sociaal en cultureel kapitaal aanwezig, hetgeen de introductie in academische beroepsgroepen vergemakkelijkt. Het perspectief op studeren manifesteert zich in deze gezinnen in de taal, het opvoedingsperspectief, de sociale en culturele hulpbronnen (Lareau, 1989; Matthys, 2012b). Deze vorm van kapitaal ontbreekt doorgaans in arbeidersmilieus en andere eerstegeneratiegezinnen, hetgeen niet betekent dat ouders hun kinderen niet zouden stimuleren. Daarnaast kan er sprake zijn van occasioneel individuele en structurele steun. Structurele steun kan van overheidswege worden gegeven via bijvoorbeeld onderwijsstimuleringsprogramma's (Matthijssen, 1979). Individuele steun komt doorgaans van leerkrachten die de kwaliteiten en talenten van de leerlingen uit arbeidersmilieus "zien" (Matthys, 2010). Deze steun wordt vaak als cruciaal ervaren, maar vooral ter ondersteuning van het "eigen project" (Brands, 1992), dat wil zeggen de eigen weg van identiteitsconstructie met identiteitskapitaal als motor.

IDENTITEITSKAPITAAL VAN COTÉ

Om het aandeel van het individu op de individuele actieve en creatieve sturing voor de constructie van identiteit binnen een geïndividualiseerde samenleving te conceptualiseren heeft Coté de notie van identiteitskapitaal geïntroduceerd als een soort portfolio van psychologische vaardigheden om identiteit en biografie vorm te geven (Coté, 1996). Coté maakt daarbij onderscheid tussen wel en niet tastbare eigenschappen. Tastbare eigenschappen zijn sociaal zichtbaar en sociologisch

IDENTITEITSKAPITAAL ALS WERKKAPITAAL VAN SOCIALE STIJGERS

definieerbaar. Ze zijn verwant met hetgeen Bourdieu omschrijft als sociaal en cultureel kapitaal. Niet-tastbare eigenschappen zijn samen te vatten als hetgeen Coté aanduidt met *ego-sterkte*, dat wil zeggen het psychologisch potentieel of het geheel van disposities die het individu bezit, kan inzetten en verder ontwikkelen om zijn identiteit te construeren (Coté & Levine, 2002). Het begrip *ego-sterkte* wordt door Coté echter vaag en algemeen gelaten. In het navolgende deel wordt geprobeerd dit begrip te concretiseren op grond van data uit een onderzoek (Matthys, 2010) dat hierna eerst kort zal worden getypeerd.

DOORZETTERS: EMPIRISCH ONDERZOEK

Inleiding

In een kwalitatief biografisch onderzoek deed Matthys (2010; 2012a) onderzoek naar de betekenis van de sociale afkomst voor de levensloop en loopbaan van universitair afgestudeerden afkomstig uit het arbeidersmilieu. Onderzocht werd hoe sociale stijging was ervaren, hoe milieuverschillen beleefd en verwerkt werden en hoe onder deze omstandigheden identiteitsvorming plaats vond. Om de sociale en culturele antecedenten zo eenduidig mogelijk te houden, werd gekozen voor autochtonen uit het handarbeidersmilieu (op het moment van de keuze voor het voortgezet onderwijs). Om zicht te krijgen op groei en ontwikkeling werd gekozen voor interviews tijdens de laatste fase van de loopbaan: respondenten in de leeftijd tussen 50 en 65 jaar werden daarvoor ondervraagd. Uit een populatie van 200 geïnteresseerden die zich hadden aangemeld, is volgens een getrapte methode een groep van 32 respondenten geselecteerd verdeeld naar geslacht, studierichting en loopbaansucces. De getranscribeerde interviews werden geanalyseerd met een computerprogramma (Maxqda) en voor de categorisering, codering en interpretatie van de gegevens is gebruik gemaakt van de *Grounded theory*, zoals geoperationaliseerd door Boeije (2005).

Om zicht te krijgen op de verschijningsvormen van *ego-sterkte* en identiteitskapitaal hebben wij hieronder een selectie gemaakt van data die uitspraken bevatten over, dan wel verwijzen naar, persoonlijke competenties die ingezet werden om te kunnen omgaan met ervaren problemen.

Omgaan met de ervaring van verschil

Belangrijke getuigenissen in het onderzoek gaan over de confrontatie met onbekende conventies en subtiele uitsluitingsmechanismen. Een van de meest vervreemdende ervaringen op dat punt is dat de anderen hun eigen werkelijkheid als "de" werkelijkheid presenteren en blijkbaar geen besef

hebben van andere sociale werelden. Een citaat van een pedagoge over het optreden van een docente aan de universiteit is daar illustratief voor:

En toen zat daar echt zo'n ontzettende felle feministe (...) en dat mens was helemaal weg van Virginia Woolf. (...) Er kwam iets in voor over het feit dat de mannen zich terug konden trekken in de studeerkamer, en dat vrouwen geen eigen ruimte hadden. (...) Voor haar was dat blijkbaar heel normaal geweest. (...) En ik had zoiets van: "Snotverdomme, wij woonden met z'n vijven in drie kamers!" Ik sliep met m'n zusjes op één kamer. We hadden een chambre-en-suite, en m'n ouders sliepen in het ene deel en het andere deel was de woonkamer.

Waar topposities in de medische en juridische wereld geambieerd worden, blijkt dat professionele criteria en bewezen deskundigheid er minder toe doen dan sociale criteria. Om niet af te haken wanneer het topniveau van deskundigheid ondergeschikt wordt gemaakt aan onbekende sociale normen, moet men over behoorlijk wat incasseringsvermogen beschikken. Een gepromoveerd chirurg werd drie keer geweigerd aan academische ziekenhuizen omdat hij niet slaagde voor de ultieme selectie, een diner met de leden van de maatschap (en echtgenotes):

Dat was in (...) ook zo, daar ging het niet over het vak. Maar daar zaten we met zijn allen te eten: eerst droge sherry en dan droge witte wijn – vooral droog hè – en er werd verteld over de Lions, en ik was zo naïef om te vragen: "Wat is dat?" [lacht] Helemaal fout, maar dat lieten ze dan niet merken natuurlijk. En dan kwam er in mijn plaats de zoon van een hoogleraar uit [plaatsnaam], die wist wel wat de Lions was, hij was er ook lid van.

Een andere respondent, consultatiearts, werd tijdens zijn coschappen geconfronteerd met onverholen racisme als een vorm van "afzeiken":

Echt vreselijk, elkaar afzeiken... [...]Professor [naam] die daar met de witte vloed de zaal doet bracht ons naar een zaal waar een Turkse vrouw lag [...] we stonden met zijn allen rond het bed en hij: "Draait u zich eens om" (imiteert bekakt accent)... geen reactie. Opnieuw: "Draait u zich eens om". En toen zei hij: "Nou, het lijkt hier soms wel diergeneeskunde!"

Als men vertrouwd is met onderwerping en krenking betekent afzeiken, als dit verbonden is met de professionele praktijk, niet alleen vernedering maar ook uitsluiting – in tegenstelling tot de betekenis van afzeiken onder de leden van studentencorpora. Om door te kunnen gaan

IDENTITEITSKAPITAAL ALS WERKKAPITAAL VAN SOCIALE STIJGERS

moet men incasseren en zich niet laten ontmoedigen. Hier is niet enkel een grote graad van frustratietolerantie nodig, maar ook een vorm van rationalisering of het ontdoen van de ervaring van zijn emotioneel impact (zie ook Snarey & Valliant, 1975). Men moet verder met zijn collega's en hier kan de professionaliteit een uitweg bieden. Voor de chirurg kreeg de "witte jas" op de werkvloer een andere dan gebruikelijk symbolische betekenis:

Overdag was ieder in het wit, iedereen gelijk – dat is heel belangrijk, niet alleen voor de hygiëne, maar ook voor de uniformerende werking, iedereen gelijk, hetzelfde ambt – [...] [in de context] waar iedereen zich te pletter werkte en waar iedereen dag en nacht met dat vak bezig was, had ik daar niet zo veel last van, want op dat vlak waren we één en roeiden we door.

Deze vorm van gelijkschakeling vereist een professionele basis en reflectie. Gretigheid om bij de hogere klasse te horen kan tot mislukking leiden. Een respondent, afgestudeerd in Engels en directiesecretaresse, vertelt over haar zus die zij beschouwt als mislukt in haar leidinggevende carrière:

Mijn oudste zus [...] heeft zich haar hele leven overschreeuwd. Dat was ook duidelijk milieu-gebonden, zij trok altijd op met dominees- en dokterskinderen. Dat was heel duidelijk haar referentiekader. Dus ze moest op tennis, en moest dure kleren, terwijl mijn ouders daar geen geld voor hadden. Ze wilde meedoen. Ze heeft altijd heel erg meegedaan. Moet nu ook nog naar de dure restaurants, dure wijn drinken, om de wijnkaart vragen weet je wel. Dat is voor mij allemaal een beetje kak.

Het gebrek aan reflectie zit in het uiterlijk vertoon als artificiële demonstratie van erbij (willen) horen en tegelijkertijd onkundig te zijn van de contextuele symbolische betekenissen – althans in de perceptie van haar zus, onze respondent.

Het voorgaande laat zien dat sociale stijgers geconfronteerd worden met uitsluiting en vernedering en tevens hoe een bepaald aspect van ego-sterkte, namelijk een hoog sociaal interactievermogen, van belang is om daaraan het hoofd te kunnen bieden. Anders gezegd, het is van belang dat men bij dergelijke confrontaties met zijn gevoelens en reflexen kan omgaan, de ervaringen van sociale en culturele uitsluiting kan integreren in de eigen ervaringswereld en productieve omgangsvormen kan ontwikkelen. Op dat gebied zijn tussen individuen evidente onderlinge verschillen waarneembaar: de een negotieert beter dan de ander.

Situatieanalyse met distantie en cognitie

Reflexief omgaan met de spanning uitgesloten te worden, betekent zich bewust te worden van een aantal "basishoudingen" die van huis uit zijn meegegeven en een succesvolle carrière in de weg kunnen zitten. Zo heeft men thuis niet geleerd zijn carrière te plannen en daarbij ambitieus te werk te gaan. In de loop van de carrière is deze ambitie vaak wel gegroeid, maar in eerste instantie wordt ze niet gezien als proactief en richtinggevend maar als het benutten van kansen wanneer ze zich aandienen. Kansen dienden zich aan en als ze goed uitpakken groeit de ambitie en kan een carrièrebewustzijn ontstaan. Hier dient zich echter een belangrijk verschil aan: bij sociale stijgers lijkt het om de "inhoud" te gaan, bij de anderen om iets anders. Bij de loopbaanstart nemen sociale stijgers dat doorgaans nog niet waar, maar – mits in staat tot met enige zelfreflectie – dringt dat op latere leeftijd goed tot hen door. Een respondent over een (toenmalige) medestudente:

Zij heeft hoge bestuursfuncties waargenomen. Wat mij achteraf gezien frappeerde, was dat zij veel minder gedreven was dan ik waar het op de academische kennis aankwam. Mijn drang om te lezen ging verder; ik verslond wetenschappelijke literatuur, zij was vooral geïnteresseerd in haar toekomst, maar niet in de kennis die ze daarvoor nodig had – daar had ze mij voor – dat was in haar ogen niet cruciaal.

Een ander terrein waar de basishouding die men van huis uit heeft meegekregen een verschil maakt is de omgang met collega's en de complexe verhouding tot de autoriteit. Hier moet men afrekenen met onbewuste reflexen ten opzichte van de autoriteit die aan de ene kant afwijzing en aan de andere kant onderdanigheid combineren. Een therapeute zegt dat zij geen leiding kan geven omdat zij niet kan omgaan met mensen in een lagere rang. Ze is namelijk bang.

Dat ik, als ik wat zeg, autoritair overkom en als dit niet zo is, dat ze dan de vloer met me aanvegen omdat ik helemaal geen gezag kan laten gelden. Ik ben bang dat ze me dan arrogant vinden (...) dat ze denken dat ik op ze neerkijk en zo (...) Zou het niet een soort verraad aan je klasse zijn als je arrogant doet naar mensen van een lagere klasse? Ik denk dat het zo iets is. Alsof ik me moet schamen dat ik hen naar beneden duw terwijl ik zelf daar vandaan kom.

Een respondent die in het openbaar bestuur tot de hogere lagen is doorgedrongen en daar naar eigen zeggen goed functioneert, moet altijd een soort reserve en onderdanigheid in

IDENTITEITSKAPITAAL ALS WERKKAPITAAL VAN SOCIALE STIJGERS

zichzelf overwinnen, het is maar een flits, maar het is er wel. Het gaat om de directeur van een gemeentelijke dienst, en hij spreekt hier over het contact met de burgemeester van die stad:

Even een praatje voor niets met zo iemand als [hij] bijvoorbeeld [kan ik niet], met zo iemand moet het altijd ergens over gaan, direct to the point. [...]

Van huis uit is men niet voorbereid op een informele omgang met superieuren of mensen van een hogere klasse. Dat manifesteert zich bijvoorbeeld in hun aversie en onwennigheid op recepties en andere informele bijeenkomsten:

Ja, er gebeurt gewoon van alles tussen de mensen, in die gesprekken, en ik merk dat allemaal op en ik verkramp daardoor. Ik weet dat ze van alles regelen met elkaar op dat moment. En ook weer niet, want ze babbelen ook over onbenulligheden. Maar ik denk: ook al praten ze over onbenulligheden, ik weet dat ze met hun hoofd bij andere dingen zijn, dat ze een verborgen agenda hebben.

Deze docent voelt zich tekortschieten waar het op dubbele agenda's, non-verbaal gedrag en zijn gebrek aan kennis van de codes om de impliciete boodschappen te ontcijferen. Hij heeft wel veel geleerd, maar gevoelsmatig ligt het hem eigenlijk niet.

Het gaat echter ook om een loyaliteitsconflict. Zich leren bewegen in zijn nieuwe milieu kan ervaren worden als disloyaliteit naar het ouderlijke milieu. Of omgekeerd: uit loyaliteit met het ouderlijke milieu kan men weigeren zich aan te passen, waardoor een carrière kan mislukken. Zo weigerde een respondent, office manager, met een opleiding pedagogiek zich aan te passen aan uiterlijke conventies met deze argumentatie:

Ik had al zo ontzettend moeten veranderen, dat ik dacht dat als ik nog meer zou veranderen, ik mezelf niet meer zou zijn. [...] Ik had een veilig nest [...] en ik heb altijd geprobeerd die link te behouden. Ik heb ook wel mensen meegemaakt die dat helemaal verbroken hadden, en hun ouders nog een keer met kerstmis zagen of zo. Die waren overgestapt naar die andere wereld, en ik had zoiets van: "Never!"

Uit voorgaande voorbeelden blijkt dat sociaal stijgen betekent: leren balanceren tussen uiteenlopende sociale milieus waarvan de uiteenlopende waarden en normen niet verabsoluteerd kunnen worden. Daarvoor is het van belang over cognitieve reflexiviteit te beschikken, in casu

het vermogen om op een afstand naar zichzelf en beide milieus te kunnen kijken. Dit aspect van identiteitskapitaal betekent dat men afstand kan nemen, kan schakelen en balanceren zodat men kan komen tot een realistische analyse van de manier waarop men de sociale positie beleeft.

Gerichtheid op arbeidsinhoud en arbeidsmoraal

Sociale stijging lijkt zich vooral te voltrekken via “werken”: zich profileren als nauwgezette professionals, harde werkers met een sterke arbeidsmoraal bij wie het vooral om de inhoud van het werk gaat. Dit lijkt aan te sluiten bij de boodschap die men van huis uit heeft meegekregen: een degelijke werker die zijn gezin kan onderhouden. Een socioloog, onderzoeker bij een ministerie, verwees naar de situatie thuis als volgt:

In ons gezin was er geen meervoud, het was zo en niet anders, de geloofsleer was zo, je seksleven was zo; alles was eendimensionaal en je moet er hard voor werken. Mijn moeder heeft niets anders gedaan. (...) Je moet er keihard voor werken en je moet er elk moment voor beschikbaar zijn.

Erkenning wordt gezocht via deskundigheid op professioneel vlak en niet via leidinggevende of bestuurlijke taken. Arbeid omwille van de arbeid en niet omwille van de organisatie en de verhoudingen aldaar. De ambitie om leiding te geven is gering. Naar eigen zeggen, heeft men er niet het adequate verantwoordelijkheidsgevoel voor meegekregen, maar ook niet de flair, het relativeringsvermogen en de distantie, of, om bovenstaande respondent verder te citeren “de elegantie en zwier”. Daarvoor gebruikt hij de metafoor van de schaatser:

Een schaatser gaat óver het ijs, dat is de kunst. Ik kan redelijk meekomen en veel mensen zeggen: “jammer dat je niet hoogleraar bent”. En dat is ook zo, in zekere zin en ik zou daar in zekere zin een briljant type voor zijn. Je hebt mensen, dat zijn de luchtige, die van de mooie stijl. Het is een goed boek maar het is niet elegant.

Dat betekent echter niet dat men geen invloed wil uitoefenen of centrale posities in de organisatie verwerven. Men situeert zijn verantwoordelijkheid eerder op de achtergrond, niet als het hoofd, maar als een soort ruggengraat. Als belangrijke hobbels voor directiefuncties worden het gemis aan communicatieve en diplomatieke competenties genoemd, waarbij het niet enkel gaat om competenties maar ook om het beheersen van emoties. Het kunnen bespelen van netwerken, strategisch denken op de lange termijn, het door hebben van dubbele agenda's en deze

IDENTITEITSKAPITAAL ALS WERKKAPITAAL VAN SOCIALE STIJGERS

manipuleren: daar heeft men moeite mee. Dat zijn andere kwaliteiten dan professionele. Een politicus, lid van de Tweede Kamer, frequenteert de hoogste maatschappelijke en politieke kringen en kent daardoor de daar heersende omgangsvormen en mores, maar blijft altijd voelen dat hij ze niet “van nature” heeft:

Omdat je daar nu zo frequent mee in aanraking komt dat je niet meer behept bent met een interne drempel, zo van: “Hoor ik hier wel? Doe ik het goed? Hoe moet ik me gedragen? Wat kan ik wel en wat kan ik niet zeggen?” Ik denk dat ik daar wat langer last van heb gehad dan kinderen die uit dat milieu komen.

Om als sociale stijger te overleven in een “hoog” professioneel milieu kan het van belang zijn te kiezen voor een rol-invulling waarin het gebrek aan sociaal en cultureel kapitaal weinig opvalt of dit kan maskeren. Een vakgerichte bezigheidsfocus kan ervoor zorgen dat sociale stijgers zich profileren via de inhoud van het werk: door op dat vlak deskundig en professioneel te zijn, door zo gezien en erkend te worden. Een consequentie van deze houding is dat leidinggevende ambities niet of minder sterk geambieerd worden. Men ziet zichzelf dan eerder als de (professionele) “ruggengraat” dan als het “hoofd” van de organisatie. Dit aspect van identiteitskapitaal kan een sterke impuls geven om zich te ontwikkelen als expert van hoog niveau.

CONCLUSIES

Uit een verscheidenheid van empirisch onderzoek komt naar voren dat veel sociale stijgers, in casu beroepsbeoefenaars met een veel hogere opleiding dan hun ouders, blijken te kampen met beperkingen in *well-being*. We hebben deze beperkingen benoemd als professionele identiteitsproblemen, met als gemeenschappelijke noemer: het gevoel “zich niet thuis te voelen” in hun beroepsgroep. Tevens is vastgesteld dat er onderlinge verschillen optreden in *well-being*. In dit artikel zijn we op zoek gegaan naar een mogelijke verklaring voor deze onderlinge verschillen in *well-being* van sociale stijgers, ten einde tot een theoretisch model te komen voor nader onderzoek.

Terugkijkend kunnen we constateren dat voornoemde problemen deels veroorzaakt worden door gebrek aan sociaal en cultureel kapitaal: het milieu van afkomst biedt een slechte introductie op het professionele milieu dat bij hun hoge opleiding past. Exploratie van de literatuur over identiteitskapitaal heeft tot de conclusie geleid dat de zogeheten *ego-sterkte* (Coté, 1996; Coté & Levine, 2002) dit bij sociale stijgers bestaande gebrek aan sociaal en cultureel kapitaal kan

compenseren. Maar welke individuele kwaliteiten schuilgaan achter het concept ego-sterkte blijft in genoemde theoretische beschouwingen nogal vaag. Daarom zijn interviews die in het kader van een promotieonderzoek zijn gehouden (Matthys, 2010) aan een secundaire analyse onderworpen, hetgeen resulteerde in een drietal componenten van ego-sterkte, namelijk: vakgerichte bezighheidsfocus, sociale interactiviteit en cognitieve reflexiviteit. Deze bevinding indiceert dat de mate waarin sociale stijgers over deze kwaliteiten beschikken van invloed zijn op de duur en intensiteit van professionele identiteitsproblemen.

Een en ander impliceert een theoretisch model waarbij de invloed van sociale stijging op well-being wordt gemodereerd door een drietal aspecten van identiteitskapitaal, in casu ego-sterkte. Nader empirisch onderzoek zal moeten uitwijzen of er sprake is van een evident moderator-effect en ook welke van deze drie factoren (of combinatie daarvan) een meer of minder sterke impact heeft op de well-being van sociale stijgers. Duidelijkheid hieromtrent kan input bieden voor sociale interventies.

REFERENTIES

- Boeije, H. (2005). *Analyseren in kwalitatief onderzoek. Denken en doen* [Analyzing in qualitative research. Thinking and doing]. Amsterdam: Boom.
- Bourdieu, P., & Passeron, J.C. (1977). *Reproduction in Education, Society and Culture*. London: Sage.
- Brands, J. (1992). *Die hoeft nooit meer wat te leren. Levensverhalen van academici met laaggeschoolde ouders* [That One Needs no more Learning. Biographical Stories from University Graduates with Low Skilled Parents]. Nijmegen: SUN.
- Charlip, J.A. (1995). A Real Class Act: Searching for Identity in the "Classless" Society. In C.L. Barney Dews & C. Leste Law (Eds.), *This Fine Place So Far From Home: Voices of Academics from the Working Class* (pp. 26–40). Philadelphia: Temple University Press.
- Coté, 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 Associates.
- 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.
- Ganzeboom, H.B.G., & Ultee, W.C. (1996). *De sociale segmentatie van Nederland in 2015* [The social segmentation of the Netherlands in 2015]. Den Haag: SDU-uitgevers.

IDENTITEITSKAPITAAL ALS WERKKAPITAAL VAN SOCIALE STIJGERS

- Garger, S. (1995). Bronx Syndrome. In C.L. Barney Dews & C. Leste Law (Eds.), *This Fine Place So Far From Home: Voices of Academics from the Working Class* (pp. 41–53). Philadelphia: Temple University Press.
- Gastelaars, M. (1997). "Human service" in meervoud. Een typologie van dienstverlenende organisaties ["Human service" in plural. A typology of service organizations]. Utrecht: SWP.
- Graaf, N.D. de & Graaf, P.M. de (1996). De invloed van socialisatie op leefstijlen: tellen restricties uit het verleden ook mee? [The influence of socialization on life styles: does restrictions from the past count?]. In H. Ganzeboom & S. Lindenberg (Eds.), *Verklarende Sociologie. Opstellen voor Reinhard Wippler* (pp. 329–341). Amsterdam: Thesis Publishers.
- Ibarra, H. (2004). *Working Identity: Unconventional Strategies for Reinventing Your Career*. Cambridge: Harvard Business School Press.
- Kösters, L., & Otten, F. (2007). Krappe beurs of erfenis [Low budget or Heritage]. *Sociaaleconomische Trends CBS*, 3de kwartaal, 36–41.
- Kovacovics, M. (1995). Working at the University. In C.L. Barney Dews & C. Leste Law (Eds.), *This Fine Place So Far From Home: Voices of Academics from the Working Class* (pp. 233–248). Philadelphia: Temple University Press.
- Krogt, Th.P.W.M. van der (1981). *Professionalisering en collectieve macht. Een conceptueel kader voor de bestudering van professionaliseringsprocessen* [Professionalism and collective power. A conceptual framework for the study of processes to professionalism]. 's-Gravenhage: Vuga.
- Lapaglia, N. (1995). Working-Class Women as Academics: Seeing in two Directions. Awkwardly. In C.L. Barney Dews & C. Leste Law (Eds.), *This Fine Place So Far From Home: Voices of Academics from the Working Class* (pp. 177–186). Philadelphia: Temple University Press.
- Lareau, A. (1989). *Home advantage*. Philadelphia: The Falmer Press.
- Lubrano, A. (2004). *Limbo. Blue-collar Roots, White-collar Dreams*. Hoboken: Wiley.
- Matthijssen, M.A.J.M. (1979). *Klasse-onderwijs. Sociologie van het onderwijs* [Class Education: Sociology of Education]. Deventer: Van Loghum Slaterus.
- Matthys, M. (2010). *Doorzetters. Een onderzoek naar de betekenis van de arbeidersafkomst voor de levensloop en loopbaan van universitair afgestudeerden* [Go-getters. An enquiry to the meaning of working class origin for university graduates]. Amsterdam: Aksant.
- Matthys, M. (2012a). *Cultural capital, Identity and social mobility. The life course of working-class university graduates*. New York/London: Routledge.
- Matthys, M. (2012b). Een arbeiderskind aan de universiteit. Hoe kan de opvoeding een perspectief openen naar een academische opleiding [A working class child at the university. How to open educational perspectives by upbringing]. *Tijdschrift voor Orthopedagogiek*, 51(12), 604–620.

- Ryan, J., & Sackrey, C. (Eds.) (1996). *Strangers in Paradise: Academics from the Working Class*. Boston: South End Press.
- Schön, D. (1991). *The Reflexive Practitioner. How Professionals think in Action*. Aldershot: Ashgate.
- Sennett, R., & Cobb, J. (1972). *The Hidden Injuries of Class*. New York: Knopf/Vintage Books.
- Snarey, J.R., & Vaillant, G.E. (1985). How Lower- and Working Class Youth become Middle-Class Adults: The Association between Ego Defense Mechanisms and Upward Social Mobility. *Child Development*, 56, 899–910.
- Steijn, B. (1997). Ongelijkheid en Klassen in Nederland en België. Een bespreking van enkele recente studies [Inequality and Social Classes in The Netherlands and Belgium. A Review of some recent studies]. *Tijdschrift voor Sociologie*, 18(1–2), 251–266.
- Thijssen, J. (2010). Lifelong learning in de 20^e eeuw [Lifelong learning in the 20th century]. *Opleiding & Ontwikkeling, Tijdschrift voor Human Resource Development*, 23(4), 28–34.
- Tokarczyk, M.M., & Fay, E.A. (Eds.) (1993). *Working-Class Women in the Academy: Laborers in the Knowledge Factory*. Amherst: University of Massachusetts Press.
- Vandekerckhove, L., & Huyse, L. (1976). *In de buitenbaan. Arbeiderskinderen, universitair onderwijs en sociale ongelijkheid* [Taking the long cut. Working Class Children, University Education and Social Inequality]. Antwerpen: Standaard Uitgeverij.
- Wesselingh, A.A. (1979). *School en ongelijkheid. Hoe het onderwijs bijdraagt aan het handhaven van ongelijkheid in de maatschappij* [School and inequality: How education contributes to maintain inequality in Society]. Nijmegen: Link.