

Professionele identiteitsontwikkeling: is sociaal kapitaal cruciaal?

Kwalitatief onderzoek naar de invloed van sociaal kapitaal en *multiple group membership* op de professionele identiteitsontwikkeling van studenten aan de Rijksuniversiteit Groningen

3 juni 2022

Kloosterman, M., S4088085

Bachelorthese

Pedagogische Wetenschappen, Rijksuniversiteit Groningen

Eerste beoordelaar: universitair docent J. Brouwer, PhD

Tweede beoordelaar: universitair docent dr. M. D. C. ten Brummelaar

Abstract

Previous research has shown that social capital and multiple group membership may relate to professional identity development. Thus far, it has not been clearly described how this influence occurs. The purpose of this study is to describe the contribution of social capital, and multiple group membership to the professional identity development of students at the University of Groningen. Ten undergraduate students participated in semi-structured interviews. The thematic analysis revealed that social capital contributes to professional identity development through knowledge of the practical necessities for the future professional environment, feedback and reflection and awareness of the values needed for the future professional environment. Regarding multiple group membership, some students have more connections in different social groups, which also provides a greater variety of contributions to their professional identity development. Primary groups (intimate relations) contribute with insights, support, feedback, and awareness of values. Secondary groups (formal or instrumental relations) support with knowledge of necessities for the professional environment, feedback, and development of competencies.

Samenvatting

Uit eerder onderzoek is gebleken dat sociaal kapitaal en *multiple group membership* mogelijk verband hebben met professionele identiteitsontwikkeling. Tot nu toe is nog niet duidelijk beschreven hoe dit verband zich voordoet. Het doel van dit onderzoek is om een beeld te creëren van de bijdrage van sociaal kapitaal en *multiple group membership* op de professionele identiteitsontwikkeling van studenten aan de Rijksuniversiteit Groningen. Tien studenten hebben meegewerkt in semigestructureerde interviews. De thematische analyse toont dat sociaal kapitaal bijdraagt aan de professionele identiteitsontwikkeling door kennis van de praktische benodigdheden voor de toekomstige professionele omgeving, feedback en reflectie en bewustzijn van de waarden die nodig zijn voor de toekomstige professionele omgeving. Wat betreft *multiple group membership*, sommige studenten hebben meer connecties in verschillende sociale groepen, die ook een grote variatie hebben van bijdragen aan hun professionele identiteitsontwikkeling. Primaire groepen (intieme relaties) dragen bij met inzichten, steun, feedback en bewustzijn van waarden. De secundaire (formele of instrumentele relaties) groepen ondersteunen met kennis van benodigdheden voor de professionele omgeving, feedback en ontwikkeling van competenties.

Professionele identiteitsontwikkeling: is sociaal kapitaal cruciaal?	2
Inhoudsopgave	
Inleiding	4
Professionele identiteitsontwikkeling	4
Sociale identiteitstheorie	4
Sociaal kapitaal	5
Multiple group membership	5
De huidige studie	6
Methode	6
Onderzoeksdesign	6
Steekproef en setting	6
Dataverwerking	7
Betrouwbaarheid	7
Data-analyse	8
Resultaten	9
Sociaal kapitaal en professionele identiteitsontwikkeling	9
Invloed studie en stage	9
Invloed gezin	12
Multiple group membership en professionele identiteitsontwikkeling	14
Kenmerken groepen	14
Invloed vriendengroepen	15
Invloed huisgenoten en kleine groepen binnen vereniging	16
Invloed studie- en studentenvereniging	17
Invloed bijbaan	17
Zelfgestuurde professionele identiteitsontwikkeling	19
Discussie	20
Bijdrage sociaal kapitaal	20
Bijdrage multiple group membership	22

Professionele identiteitsontwikkeling: is sociaal kapitaal cruciaal?	3
Beperkingen onderzoek	23
Praktische aanbevelingen	23
Referentielijst	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Bijlage 1. Nummering Onderzoeksvragen en Vragenmatrix	28
Nummering onderzoeksvragen	28
Vragenmatrix	29
Bijlage 2. Interviewleidraad	31
Bijlage 3. Uitnodigingsbericht	34
Bijlage 4. Codeboom met Type, Frequentie, Uitleg en Voorbeeldcitaten	35

Inleiding

Professionele identiteitsontwikkeling

Om het maximale uit een carrière te halen is het van belang om een professionele identiteit te ontwikkelen (Lee, 2008). De prestaties van afgestudeerden hangen namelijk sterk samen met de mate waarin hun academische en professionele identiteit zijn ontwikkeld (Jensen & Jetten, 2015). Studenten met weinig professionele identiteitsontwikkeling hebben vaak meer moeite met het begrijpen van academisch taalgebruik, normen en waarden en het bewustzijn van de bijdrage die hun omgeving kan hebben (Jensen & Jetten, 2015). Gezien het belang van professionele identiteitsontwikkeling voor de toekomst van studenten, is het waardevol om te onderzoeken hoe dit zich ontwikkeld en welke rol de sociale omgeving daarbij speelt.

Er is weinig kwalitatief onderzoek gedaan naar de professionele identiteitsontwikkeling binnen de sociale context. Zo gaan De Weerd et al. (2006), Finley (2010) en Jetten et al. (2007) niet nader in op de ervaringen achter de invloeden van sociaal kapitaal en *multiple group membership* op professionele identiteitsontwikkeling. Beadleston et al. (2019) bevestigt dat er weinig recent wetenschappelijk onderzoek naar de invloed van sociaal kapitaal op professionele identiteitsontwikkeling gedaan is.

Het concept professionele identiteit wordt in dit onderzoek gedefinieerd als het bewustzijn van waarden, verantwoordelijkheden en persoonlijke bronnen die nodig zijn voor een toekomstige professionele omgeving (Jensen & Jetten, 2015). Met bewustzijn van waarden wordt bedoeld welke normen en waarden iemand nastreeft op de werkvloer. Verantwoordelijkheden gaat over de verantwoordelijkheden die bij de werkzaamheden komen kijken. Tot slot gaat persoonlijke bronnen over de kwaliteiten van iemand die kunnen worden ingezet op de werkvloer (Jensen & Jetten, 2015). De sociale context speelt een rol in de professionele identiteitsontwikkeling (De Weerd, et al., 2006; Finley, 2010; Jetten, et al., 2007).

Sociale identiteitstheorie

Vanuit de sociale identiteitstheorie kan er worden gekeken naar de sociale context van een individu om zo de rol van de sociale context voor de professionele identiteitsontwikkeling te beschrijven. De sociale identiteitstheorie bestaat uit drie processen waarmee iemand zijn identiteit vormt: categorisering, identificatie en sociale vergelijking (Tajfel & Turner, 1979). Bij categorisering categoriseert een individu zichzelf in een bepaalde groep. Hij internaliseert de groep als een deel van zichzelf. Bij identificatie gaat het individu zich op een bepaalde manier gedragen dat specifiek past bij zijn groep. Hierdoor kan

men het individu identificeren als groepslid. Bij sociale vergelijking gaat het individu zijn groep vergelijken met andere groepen. Hierin wordt de in-groep benaderd als beter dan de uit-groepen. De genoemde drie processen vormen samen de sociale identiteitstheorie.

Sociaal kapitaal

Sociaal kapitaal is een van de factoren die professionele identiteitsontwikkeling lijken te bevorderen (Jetten et al., 2007). Sociaal kapitaal omvat de relaties van een individu die kunnen worden ingezet als hulpbronnen om uit te putten. Voor het behalen van individuele doelen kunnen deze hulpbronnen worden ingezet (Coleman, 1994; Brouwer J. , 2017). Sociaal kapitaal kan bijdragen door middel van het geven van feedback (Wiggins, 2018). Feedback creëert inzichten en de mogelijkheid tot ontwikkeling. Sociaal kapitaal kan de student onder andere ondersteunen in het omgaan met emotionele instabiliteit door steun (Ricks & Warren, 2021). Deze steun vanuit het sociaal kapitaal is van groot belang voor professionele identiteitsontwikkeling (Trede et al., 2012).

Sociaal kapitaal speelt met name een grote rol bij studenten in hoger onderwijs (Ricks & Warren, 2021). Studenten hebben een grote omgevingsverandering meegemaakt toen ze na de middelbare school een studie zijn gestart. Hierdoor is de samenstelling van hun sociaal kapitaal in korte tijd aanzienlijk veranderd. Doordat studenten in een nieuwe omgeving komen waarbij veel verschillende emoties opspelen, kan sociaal kapitaal als steun dienen voor emotionele instabiliteit (Ricks & Warren, 2021).

Multiple group membership

Multiple group membership is een andere factor die volgens eerder onderzoek van invloed lijkt te zijn op de professionele identiteitsontwikkeling (De Weerd et al., 2006; Trede, et al., 2012). *Multiple group membership* wil zeggen dat iemand zich in meerdere sociale groepen bevindt. Hoewel *multiple group membership* een onderdeel van sociaal kapitaal is, draagt het op een andere manier bij aan professionele identiteitsontwikkeling (De Weerd et al., 2006). De mens bevindt zich in veel verschillende groepen waarbij hij meestal ook verschillende rollen aanneemt (Reus, 2013). Het schakelen tussen verschillende rollen vereist een extra vaardigheid die volgens De Weerd et al. (2006) bijdraagt aan de professionele identiteit. Daarin wordt iemands professionele identiteit gevormd door een integratie van de verschillende rollen die hij aanneemt. Mensen die hun identiteit hebben geïntegreerd uit meerdere groepen, zullen ze zich bewuster worden van hun identiteitsontwikkeling (De Weerd, et al., 2006; Finley, 2010). Hoe *multiple group membership* deze bewustwording beïnvloedt is nog niet eerder onderzocht.

Binnen de sociale groepen waarin iemand zich bevindt, kan er onderscheid worden gemaakt tussen primaire en secundaire groepen (Wong-Rieger & Taylor, 1981). Primaire groepen worden voornamelijk gekenmerkt door een klein aantal mensen, persoonlijk contact en intimiteit. Een voorbeeld hiervan kan zijn een gezin. Secundaire groepen zijn voornamelijk grote, onpersoonlijke, formele groepen met een instrumentele functie. Een voorbeeld hiervan kan zijn medestudenten in een jaargroep.

De huidige studie

Om de bijdrage van *multiple group membership* uitgebreider te identificeren wordt er in deze these een onderscheid gemaakt in professionele identiteitsontwikkeling tussen de verhouding primaire groepen en secundaire groepen op basis van eerder onderzoek (Wong-Rieger & Taylor, 1981).

De volgende twee onderzoeksvragen staan in deze these centraal: (1) hoe draagt sociaal kapitaal bij aan professionele identiteitsontwikkeling bij studenten aan de Rijksuniversiteit Groningen? (2) hoe draagt *multiple group membership* bij aan professionele identiteitsontwikkeling bij studenten aan de Rijksuniversiteit Groningen?

Methode

Onderzoeksdesign

De onderzoeksvragen in dit kwalitatieve onderzoek zijn onderzocht door middel van semigestructureerde diepte-interviews. Dit onderzoek maakt deel uit van een bachelortheseproject ‘Professionele identiteit: Hoe goed ben jij voorbereid op de arbeidsmarkt?’. Daarbinnen zijn door vier bachelorthesestudenten tien interviews afgenomen, dit komt uit op een totaal van 40 interviews. De interviewleidraad die is gebruikt, is vooraf opgesteld door de vier onderzoekers. De vragen zijn geformuleerd op basis van de theorie waaronder de begrippen professionele identiteitsontwikkeling, sociaal kapitaal en de sociale identiteitstheorie. De leidraad dekt de concepten van alle vier onderzoekers. In deze these worden de concepten professionele identiteitsontwikkeling, sociaal kapitaal en *multiple group membership* onderzocht.

Steekproef en setting

De doelpopulatie betreft studenten aan de Rijksuniversiteit Groningen. De steekproef bestond uit tien studenten aan de Rijksuniversiteit Groningen die volgens de *convenience sampling* methode binnen de kenniskringen van de onderzoekers zijn geworven. Het inclusie criterium dat is gehanteerd is dat de participant aan de Rijksuniversiteit Groningen

studeerde op moment van afname. Daarnaast is er gestreefd naar een enigszins gelijke verdeling van participanten met en zonder bijbaan en stage. Hierbij is ook gekeken naar een enigszins gelijke verdeling van eerste- en hogere-generatie studenten. Dit criterium is toegevoegd met het oog op de betrouwbaarheid van de these van drie onderzoekers die de invloeden van bijbaan, stage en verschillende generatie studenten onderzoeken. De interviews hebben allemaal online plaatsgevonden.

De tien geïnterviewden variëren van elkaar betreft hun achtergrondkenmerken. Er zijn vier vrouwen en zes mannen geïnterviewd met leeftijden tussen de 18 en 24 jaar. De studies die de studenten volgen verschillen met zowel alfa, bèta als gamma studies. De steekproef bestond uit studenten uit zowel bachelor als master opleidingen aan de Rijksuniversiteit Groningen. Zeven van de tien hebben een bijbaan en vier van de tien lopen nu stage of hebben stage gelopen. Bij alle participanten is ten minste één ouder hoogopgeleid. Daarbij zit er ook een variatie van het aantal groepen waarin ze zich bevinden. Dit verschilt van vijf tot acht of meer groepen. Met deze achtergrondkenmerken kan worden gezegd dat de doelpopulatie is bereikt.

Dataverwerking

Voorafgaand aan de interviews zijn de participanten geïnformeerd over het onderzoek en gevraagd naar een *informed consent*. De interviews zijn met toestemming opgenomen en getranscribeerd. De verzamelde data is opgeslagen op een beveiligde schijf van Rijksuniversiteit Groningen. Deze zijn na het succesvol afronden van de scriptieperiode worden vernietigd. In de these zijn de transcripten en citaten volledig geanonimiseerd. De respondenten hebben de mogelijkheid gekregen om een membercheck te doen op basis van de resultaten voordat deze naar de beoordelaars zijn gestuurd. Hieruit zijn geen gegronde bezwaren of aanmerkingen gekomen dus zijn er op basis van de membercheck geen wijzigingen aangebracht.

Betrouwbaarheid

De betrouwbaarheid van dit onderzoek is gewaarborgd met behulp van het artikel van Castillo-Montoya (2016). In het artikel worden vier fasen omschreven (Castillo-Montoya, 2016). In de eerste fase bestaat uit het verzekeren van het feit dat de interviewvragen bijdragen aan de onderzoeksvragen. Dit is gedaan door een vragenmatrix op te stellen waarin de interviewvragen zijn gekoppeld aan de onderzoeksvragen, zie Bijlage 1.

Fase twee richt zich op de dataverzameling door middel van een semigestructureerd interview. Dit wil zeggen dat er naast de noodzakelijke vragen voor het verkrijgen van de benodigde data, er ook ruimte is voor een enigszins natuurlijk verlopend gesprek. De vragen

in het leidraad zijn zodanig opgesteld zodat de conversatie vloeiend kan verlopen. Wanneer het onderwerp van de vragen veranderde, werd dit ingeleid met een overgangstekst.

Fase drie gaat over het verkrijgen van feedback op het interviewleidraad. De interviewleidraad is beoordeeld door een student aan het hoger onderwijs, met een bijbaan en zonder stage. Daarbij had deze vrijwilliger minimale voorkennis over de concepten. Dit zorgde ervoor dat er ook feedback kon worden gegeven op eventueel gebruik van vakjargon wat voorkennis vereiste. Deze kenmerken van de vrijwilliger maken dat hij representatief is voor het onderzoek. De leidraad is doorgenomen en de gedachtegangen van de vrijwilliger zijn genoteerd. Op basis van deze feedback zijn een paar vragen geherformuleerd ter verduidelijking. Het definitieve leidraad is toegevoegd in Bijlage 2.

Fase vier; een pilot interview, is niet uitgevoerd vanwege tijdkort. Castillo-Montoya (2016) stelt dat het overslaan van fase vier vanwege tijdkort acceptabel is maar dat dit betekent dat fase drie des te crucialer is.

Data-analyse

De transcripten zijn gecodeerd en geanalyseerd op basis van *content analysis* (Flick, 2009). Daarvoor is het programma 'Atlas.ti' gebruikt. Op basis van de theorie is er op deductieve wijze een codeboom-vooraf opgesteld. Op basis van de *directed content analysis* is de codeboom tijdens het coderen inductief aangevuld (Hsieh & Shannon, 2005). De codeboom met uitleg en voorbeelden is te zien in Bijlage 4. Met behulp van de codeboom zijn er acht thema's gevormd; invloed studie, invloed gezin, invloed vriendengroepen, invloed huisgenoten en kleine groepen binnen vereniging, invloed studie- en studentenvereniging, invloed bijbaan en zelfgestuurde professionele identiteitsontwikkeling. Met behulp van deze thema's is er een weergave gecreëerd van de invloed van sociaal kapitaal en *multiple group membership* op professionele identiteitsontwikkeling.

Resultaten

Sociaal kapitaal en professionele identiteitsontwikkeling

Invloed studie en stage

De professionele identiteitsontwikkeling van de participanten, deze worden in het vervolg studenten genoemd, wordt deels gevormd door hun studie. Negen van de tien studenten benoemd aspecten binnen hun studie die bijdragen aan hun professionele identiteitsontwikkeling. Hierin wordt er specifiek gesproken over de invloeden van kennis, groepswork en stage.

De kennis die de studenten (n=5) opdoen wordt beschreven als een essentieel onderdeel voor de professionele toekomst. S37 zegt dat haar vakkennis onmisbaar is in haar professionele toekomst. S33 belicht een andere soort kennis die hij verkrijgt bij zijn studie:

(...) denk ik ook wel input vanuit je studie. Van daar krijg je ook best wel veel voorlichtingen van, met open dagen en zo, van conferenties van bedrijven waardoor je ook echt vanuit het veld zelf ziet en een discussie kan hebben met zulke mensen van oké dit kan je later doen en dan, dan geven ze jou weer stof tot nadenken waardoor je jezelf eh ja, een goeie keuze kan maken van wat je later wil gaan doen. Wat je wil gaan doen. En hoe je jezelf dan zou kunnen ontwikkelen. (Student 33)

S31 haar visie op studeren sluit hierbij aan: “Ehm door te studeren werk je eigenlijk aan je toekomst en ben je wel heel erg bezig om jezelf te vormen.” (Student 31). Het verkrijgen van meer kennis en informatie over de mogelijkheden in de toekomst van de studenten binnen een bepaald vakgebied prikkelt de studenten om zelf na te denken over wat ze willen in hun carrière. Wanneer de studenten hierover nadenken, worden ze zich bewuster van hun waarden en persoonlijke bronnen die nodig zijn voor hun professionele omgeving. Een andere student zegt hierover dat zij contacten krijgt via de studie “bijvoorbeeld mijn stage begeleider en een andere student” (S36) die haar helpen en adviseren bij het vinden van een baan. Door deze gesprekken te voeren wordt het bewustzijn van het eigen toekomstbeeld van de student gestimuleerd. Studie faciliteert dus in vak- en banenkennis en contacten binnen het vakgebied die de professionele identiteitsontwikkeling van de studenten stimuleren.

Groepswork tijdens de studie is een terugkerend onderwerp wanneer het gaat over professionele identiteitsontwikkeling. Een student beschrijft dat hij zich heeft ontwikkeld in aanpassingsvermogen tijdens groepsprojecten:

(...) Dat je toch jezelf wat gemakkelijker moet laten voelen in posities waar je je niet altijd gemakkelijk in voelt zeg maar. Omdat dat dan gewoon uiteindelijk beter uitpakt voor het totale eindproduct voor, van iedereen. Misschien dat ik daar wel stappen heb gezet zeg maar de afgelopen twee jaar misschien, sinds ik op de uni zit zeg maar.

(Student 39)

Aanpassingsvermogen tijdens groepsprojecten wordt door een andere student aangevuld met het geven en verwerken van feedback:

Ehm, nou ik ik je, je vangt altijd dingen op van wat ik al zei, dit vinden mensen prettig aan je, dit niet. En eh ik denk dat als je het daar met anderen over hebt, dat je daar wel een reflectie van kan krijgen. En in een gesprek heb je wel door van oké dit vinden ze misschien iets minder chill aan jou of dit zou je kunnen verbeteren. Dat je dan bij een eh, bij een ander groepsproject bij je studie dat je dat juist meer gaat toepassen. (Student 33)

Dit vervolgt hij met het benadrukken van de waarde trouw: *“En ehm ja, je altijd gewoon aan je afspraken houden die je met anderen hebt gemaakt. Ja zo probeer ik altijd gewoon zo, zo professioneel mogelijk te blijven bij mijn studie.”* (Student 33). Het bewustzijn van de studenten betreft de ontwikkelde competentie aanpassingsvermogen, het belang van feedback en hun waarden binnen groepsprojecten getuigd van professionele identiteitsontwikkeling. Wanneer het gaat over de invloed van studie op professionele identiteitsontwikkeling voegt S32 dat hij leerde van zijn studiegenoten op afstand:

Maar af en toe wel dat ik verhalen hoor van mensen over hoe dingen niet moeten gaan. Dus dat je ehm hoort hoe het bij andere mensen fout gaat en dat je van hun fouten kan leren zeg maar. (Student 32)

Vier van de tien geïnterviewden heeft stagegelopen en ziet dit als een grote bijdrage aan hun professionele identiteitsontwikkeling. Zowel S35 als S36 benoemen hun begeleider als voorbeeldrol. De beschrijving die de studenten geven van hun voorbeeldrol toont dat ze zich bewust zijn van de waarden die ze belangrijk vinden. Voor een ontwikkelde professionele identiteit is het ook van belang om te weten welke waarden iemand belangrijk vindt. S36 licht haar begeleider als voorbeeldrol toe als volgt:

(...) ik denk wel mijn stagebegeleider, die ehm. Ik denk dat we op zich best wel op één lijn zitten qua visie op het werk en ook wel qua karaktereigenschappen gemeen hebben. (...) Dus dat is voor mij ook wel een inspiratiebron en een voorbeeld van ehm dat het eh het werk je ook steeds meer eigen wordt, kan worden. (Student 36)

Volgens het merendeel van de studenten die stage lopen of hebben gelopen (n=3) speelt reflectie binnen de stage de grootste rol binnen de professionele identiteitsontwikkeling. Door reflectie bekijken de studenten zichzelf en hun handelingen vanuit een ander perspectief. Door stil te staan bij wie ze zijn, wat ze doen en hoe ze dat doen kunnen de studenten zichzelf ontwikkelen. S35 beschrijft dit in de vorm van feedback:

(...) Je bent wel echt collega maar toch ben je nog wel echt meer lerende houding. Eh en daarom is het ook heel fijn dat je daar ook feedback krijgt. En je bent er ook echt meer van eh om te groeien. (...) (Student 35)

S36 beschrijft dat bij haar ook feedback van haar stagebegeleider bijdraagt aan haar professionele identiteitsontwikkeling. Dit vult zij aan met de bijdrage van een vorm van individuele reflectie:

(...) dat reflecteren [lacht] dat is wel echt een heel belangrijk onderdeel. Eh dus als ik gesprekken heb gehad, gelijk in mijn schrift schrijven van hoe het ging, hoe het ging bij mij ook, wat ik zelf voelde, ehm ideeën over hoe ik het volgende keer zou kunnen aanpakken. (...) (Student 36)

Een andere student beschrijft voornamelijk ervaring binnen het vakgebied als bijdrage van stage aan zijn professionele identiteit. Door ervaring op te doen binnen zijn vakgebied wordt hij zich bewust van de benodigdheden voor de professionele omgeving. Wanneer deze benodigdheden duidelijker worden, kan hij zich ontwikkelen op de vlakken waar hij nog niet voldoet aan deze benodigdheden. Hierbij heeft hij ook competenties van zijn eigen professionele identiteit geleerd:

Ik heb geleerd dat ik van mezelf best een geduldig persoon ben, nou dat wist ik niet. Ik ging er vanuit dat ik altijd heel ongeduldig was maar misschien heb ik dat ontwikkeld op stage maar eh bij de kinderen kan ik enorm mijn geduld houden, ehm. En dat is ook een vaardigheid of een eigenschap die ik wel meer ben gaan waarderen denk ik, door stage. (Student 38)

Hieruit volgen de volgende belangrijke determinanten: modellering, werkervaring en reflectie. Deze dragen bij aan het bewustzijn van de identiteit en doelen van de studenten en daarmee dus aan de professionele identiteit van de studenten.

Voor twee studenten geldt dat hun groep studiegenoten ook onder een primaire groep valt die een bijdrage levert aan hun professionele identiteit. Deze studiegenoten worden dan ook vrienden genoemd. De bijdrage van deze studievrienden bestaat voornamelijk uit motivatie: *“Ja mijn studievrienden natuurlijk, die proberen me wel gewoon een soort van te motiveren om ook gewoon dingen te doen ofzo weet je wel voor studie en hard werken als het ware.”* (Student 39). Door deze aanmoedigingen van studiegenoten wordt de verantwoordelijkheid voor het behalen van de studie voor de student benadrukt. Door het bewustzijn van deze verantwoordelijkheid wordt de professionele identiteit van de student ontwikkeld.

Invloed gezin

Ouders maken een belangrijk deel uit binnen het sociaal kapitaal van de studenten. In de interviews werden ouders door acht van de tien studenten als voorbeeldrol genoemd. Werkstabiliteit van ouders is een van de aspecten die wordt genoemd door de studenten (n=6) als onderbouwing van hun visie op hun ouders als voorbeeldrol. De studenten benoemen dat ze een voorbeeld nemen aan hun vader omdat hij de zaken goed op orde heeft. Stabiliteit en tevredenheid wordt benoemd door S36 wanneer het gaat over haar ouders als voorbeeldrol. S34 zegt het volgende over zijn vader: *“(...) hij [heeft] zich op zo ’n manier door de arbeidsmarkt (...) gemanoevreerd dat hij op een hele comfortabele positie is geëindigd.”* (Student 34). Daarbij legt S34 uit dat hij het een goed streven vindt om op eigen kunde zo ver mogelijk te komen, net als hoe zijn vader dit heeft gedaan. Hieruit komt naar voren dat de professionele identiteit van S34 zich richt op zelfstandigheid in het leven. Dit beschreef hij als onafhankelijkheid van de omgeving door zelf te kunnen faciliteren in de dingen die hij nodig heeft in het leven, bijvoorbeeld op financieel gebied. Ook S38 beschrijft dat zijn vader *“alles altijd heel duidelijk op een rijtje”* heeft. Dit betreft hij op zijn eigen professionele identiteit door te benoemen dat hij zelf ook graag overzicht wil door alles bij de hand te hebben. S39 voegt hier aan toe dat zijn vader, naast het feit dat hij hard werkt, nog veel vrije tijd heeft voor het gezin. S39 geeft hierbij aan dat hij hard werken belangrijk vindt, maar de relatie met mensen om zich heen moet er niet onder gaan lijden. Hierin is S39 zich bewust van zijn waarde mensgerichtheid binnen zijn professionele identiteit. S32 beschrijft ook het respect voor zijn vader betreft het balans tussen hard werken en oog voor de mensen in de omgeving wanneer het gaat over de periode dat zijn vader bezig was met het behalen van een

doctoraat. S32 spreekt hierbij ook de waarde mensgerichtheid uit, dat het hem mooi lijkt om naast zijn toekomstige professionele baan, er voor mensen in zijn omgeving te kunnen zijn.

Steun is ook een aspect dat wordt benoemd als onderbouwing van de visie op ouders als voorbeeldrol door de studenten (n=6). Door gebruik van aanmoediging praten ouders de studenten moed in, met name tijdens periodes waarop de studenten moeten presteren zoals tentamens. S32 beschrijft zijn ouders als “klankbord”, hiermee bedoelt hij dat zijn ouders de voor- en nadelen van bepaalde keuzes of verschillende perspectieven op situaties belichten zodat S32 zelf een weloverwogen keuze kan maken:

(...) want als ik zeg dat ik a wil doen, gaan hun alle pro's voor b zeggen. Als ik zeg dat ik b wil doen, gaan ze alle pro's voor a zeggen. Ehm ja en ze willen echt dat ik mijn eigen keuzes maak dus het zorgt ervoor dat ik er over nadenken. Maar uiteindelijk zijn zij van de opvoeding dat je eh, dat ik mijn eigen keuzes maak en dat zij niet de keuzes voor mij maken. (...) ik heb wel een klankbord in mijn ouders. (Student 32)

Deze steun van zijn ouders zorgt ervoor dat hij meerdere perspectieven leert zien. Dit helpt bij het ontwikkelen van inlevingsvermogen en inzicht. S34 beschrijft de steun die zijn ouders bieden als volgt:

(...) zij dus eh, gewoon vragen hoe het zit, wat er gebeurd is en hoe dat gebeurd is. En eh wat anders had gekund, of het handig was, of dat het beter kon. Ehm dus eigenlijk een constante feedbackloop van hoe het beter kan. (Student 34)

Door de lerende houding van S34 en het bewustzijn van ontwikkelpunten dat wordt gecreëerd door zijn ouders, is hij actief bezig met zijn professionele identiteitsontwikkeling.

Wat tot slot wordt benoemd als waardevolle eigenschap door de studenten (n=3), zijn de waarden die hun ouders hanteren. Een belangrijke waarde volgens S31 is zorgzaamheid. S40 beschrijft zijn vader als voorbeeld rol als volgt: “[stilte] nou ik denk mijn pa. Ik waardeer hem wel heel erg in hoe hij dingen doet. Hij gewoon is heel erg recht door zee en dat vind ik wel mooi.”. De uitleg die S40 bij deze uitspraak geeft, geeft aan dat hij de waarden loyaliteit en eerlijkheid belangrijk vindt. Hij linkt dit aan zijn eigen professionele identiteit door zijn professionele identiteit als volgt te omschrijven: “Ja eh hard maar fair denk ik. Ik kan wel beetje eh hard zijn tegen mensen maar ik zou nooit eh oneerlijke dingen doen opzettelijk” (Student 40).

Ouders hebben voor de studenten (n=8) invloed gehad op de professionele identiteitsontwikkeling. De studenten geven aan dat hun ouders een voorbeeldrol hebben betreft werkstabiliteit, steun en waarden. Werkstabiliteit en waarden zijn onderdelen binnen de professionele identiteit.

De invloed die het gezin heeft op de professionele identiteitsontwikkeling van de studenten komt overeen met de studenten (n=7) die hun familie als primaire groep omschrijven: *“Ehm familie denk ik wel hetzelfde. Vooral als ze je maar gewoon in je waarde laten en dat ze dat je zo stimuleren en dat ze respect voor hebben dat je het doet.”* (Student 31).

Multiple group membership en professionele identiteitsontwikkeling

Kenmerken groepen

Het aantal groepen waarin de studenten zich bevinden varieert tussen de vijf en acht of meer. Alle studenten noemen hun gezin en familie. Daarnaast worden de volgende groepen benoemd: vriendengroepen (n=8), studie- of studentenvereniging (n=8), jaarclub of kring binnen deze vereniging (n=7), collega's (n=7), studiegenoten (n=6), huisgenoten (n=4) kerk (n=2), stage (n=1), burens (n=1) en sport (n=1).

In de interviews is naar voren gekomen dat de studenten hun groepen verschillend omschrijven wanneer het gaat om het onderscheid tussen primaire (intieme relaties) en secundaire (formele of instrumentele relaties) groepen. In Tabel 1 is de verdeling van de primaire en secundaire groepen van studenten weergegeven. De verdeling van de groepen is gebaseerd op de beschrijvingen van de groepen door de student met behulp van de volgende eigenschappen: groeps grootte, persoonlijk of onpersoonlijk contact, informeel of formeel van aard, mate waarin de student het gevoel heeft dat hij zichzelf kan zijn en de functie van de groep.

Tabel 1
Verdeling Primaire en Secundaire Groepen van Studenten

Groep	N	Primair (%)	Secundair (%)
Gezin	10	100	0
Familie	8	70	30
Vrienden	9	88.9	11.1
Studiegenoten	6	20	80
Stage	4	0	100
Bijbaan	7	14.3	85.7
Vereniging	8	0	100
Groep binnen vereniging	7	71.4	28.6
Huisgenoten	4	100	0

Noot. De overige groepen die zijn benoemd door de studenten hebben $n < 3$ en niet nader beschreven door de studenten. Deze zijn daarom niet meegenomen in het overzicht.

Invloed vriendengroepen

Acht van de negen studenten die vriendengroepen hebben, beschrijven deze als primair. Dit komt omdat ze zelf invloed hebben bij welke vriendengroep ze wel of niet willen horen. S34 brengt dit als volgt onder woorden: *"want anders vind ik ook niet dat ik in het groepje pas. Dan zoek ik wel een ander groepje."* Er is één student die wel vriendengroepen heeft maar dit als secundair beschrijft. Zijn vriendengroepen zijn voor hem van instrumentele waarde, als amusement. Echter kan hij in geen vriendengroep volledig zichzelf zijn en ervaart hij geen persoonlijke en intieme relaties binnen zijn vriendengroepen.

De bijdrage vriendengroepen van de studenten verschilt per groep en per persoon. Een deel van de studenten ($n=3$) benoemd geen invloed van hun vriendengroepen met betrekking tot hun professionele identiteitsontwikkeling. Bij drie andere studenten wordt het voeren van serieuze gesprekken over de toekomst genoemd als een bijdrage aan hun professionele identiteitsontwikkeling. Het voeren van gesprekken over toekomstplannen helpt voor het ontdekken van behoeftes voor hun toekomstige professionele omgeving en bewustzijn van de waarden die de studenten daarin belangrijk vinden. Hierbij wordt door alle drie wel een voorwaarde gegeven dat dit niet bij elke vriend hetzelfde is:

(...) Ik denk dat het een beetje vanaf hangt of er, met wie ik erover praat. Dus met sommige jongens uit de vriendengroep kan ik beter over serieuze dingen praten dan eh de anderen. (...) Dat je dan kan praten over later, in plaats van alleen dom bier drinken zeg maar. Ik denk dat dat wel helpt bij mijn professionele identiteit. (Student 40)

Wanneer S33 gesprekken heeft met zijn vrienden over zijn toekomstplannen, stellen zij verdiepende vragen. Dit leidt tot meer inzicht in hoe en waarom hij zijn toekomst zo wil zien. Daarbij denken zijn vrienden actief mee over mogelijkheden van richtingen en delen ze hun perspectief op zijn toekomstplannen, dit leidt ook tot een bredere visie. Met meer inzicht over zijn toekomstplannen en een bredere visie van de mogelijkheden hierin, werkt S33 aan zijn professionele identiteit. Naast het voeren van serieuze gesprekken over de toekomst, voegt S33 toe dat hij ook feedback geeft en ontvangt in zijn vriendengroep: *“En ook in vriendengroepen dat je merkt van (...) dit moet je misschien anders doen. Dit krijg je vaak ook wel te horen of tussen neus en lippen door van oké dat kan je anders doen.”*. Door diepgaande gesprekken over het leven en het geven en ontvangen van feedback zijn ze bezig met het ontwikkelen van de identiteit van de studenten. Een paar studenten (n=2) noemen dat hun vriendengroepen op een passieve manier inzichten geven in de mogelijkheden met betrekking tot studie of werk. Hierin wordt er dus geen actief gesprek gevoerd met betrekking op studie of werk van de student, maar krijgen de studenten inzicht door de handelingen en loopbaan van hun vrienden te observeren:

(...) iedereen doet weer ander werk of een andere studie dus het is ook wel heel inzichtelijk om te horen wat zij dan doen en hoe zij daar zijn gekomen. Ehm ja dus dat helpt dan ook wel voor mij om over na te denken van wat zou kunnen en hoe zou ik het zelf aanpakken. (Student 36)

Invloed huisgenoten en kleine groepen binnen vereniging

De invloeden die primaire vriendengroepen hebben, komen overeen met de invloed van huisgenoten en kleine groepen binnen een vereniging. Het passief verkrijgen van inzichten en mogelijkheden voor de toekomst komt voor bij huisgenoten en alle kleine groepen binnen een vereniging:

Allemaal mensen in mijn jaarclub, we doen ook allemaal universiteit, we doen allemaal studies. Dus je leert wel gewoon denk ik van andere mensen om hun verhaal aan te horen van wat zij leren en wat zij doen, wat ze leuk vinden. (Student 37)

Hierbij hoort het actief verkrijgen van inzicht en feedback met name bij de huisgenoten en de kleine groepen binnen een vereniging die als primair worden beschreven.

Invloed studie- en studentenvereniging

De invloed van studie- of studentenverenigingen op de professionele identiteitsontwikkeling van de studenten is ook aanwezig. Alle studenten die lid zijn van een studie- of studentenvereniging beschrijven dit als een secundaire groep. Dit komt met name door het grote aantal mensen in de groep:

(...) en ehm ook wel wat kleinere groepen of zo. En dat is bij een studentenvereniging toch anders. Dus dan is het eerst even de kat uit de boom kijken (...) als je dan langzaam je plekje vindt (...). (Student 35)

Dit geldt ook voor de studenten die een kleine groep binnen de vereniging als secundair hebben omschreven (n=2). Naast de grootte van de groep, voegt S37 toe dat ook tijd en intensiteit belangrijke factoren zijn:

Ja de tijd [dat ik ze ken] en de eh, de intensiteit (...) hoe veel je met bepaalde personen omgaat. Als je iemand één keer per jaar ziet is het ook weer anders dan als je ze elke week ziet. (Student 37)

Een vereniging helpt bij de professionele identiteitsontwikkeling volgens S34 door deel te nemen aan commissies. Met name omdat hij binnen de commissies competenties ontwikkeld die hij ook in zijn professionele omgeving kan toepassen:

(...) ik probeer me zoveel mogelijk in te zetten voor zo 'n vereniging. En de ervaringen die je daar opdoet kan je later wel gebruiken weer. (...) Eh commissiewerk, communicatie werk. Ehm ja het grappige is, des te meer ik achter de bar sta, des te meer ik dronken dropjes die ik tegenkom en moet zeggen nee voor jou geen bier meer. Des te rustiger word ik ook word in mijn gesprekken. En eh des te beter ik probeer te luisteren. (...) (Student 34)

Invloed bijbaan

Het merendeel van de studenten (n=7) met bijbaan beschrijft deze groep als secundair (n=6), één student beschrijft deze groep als primair. De groep collega's van hun bijbaan wordt door zes van de zeven studenten met bijbaan beschreven als een groep waar ze goed mee kunnen, maar enkel op professioneel gebied. S37 beschrijft dit als volgt:

(...) ik zit dan in een bepaalde functie en dan hebben tien andere mensen, vooral meiden hebben diezelfde functie. Dus daar zit je natuurlijk ook samen mee in de groepsapp en je doet hetzelfde werk. (...), die groep zie ik inderdaad alleen op werk dus eh. Dat zijn niet mijn vriendinnen ofzo. Ja ik kan er wel goed mee maar dat zijn echt alleen maar collega's zeg maar. (Student 37)

Er is één student die haar bijbaan als primair beschrijft. De contacten met haar collega's bestaan uit persoonlijke en intieme relaties.

De studenten die een bijbaan hebben (n=7) geven allemaal aan dat hun bijbaan bijdraagt aan hun professionele identiteitsontwikkeling. De studenten met een bijbaan geven aan dat ze hun professionele identiteit ontwikkelen op werk op verschillende vlakken waaronder ontwikkeling van professionele communicatie (n=4): *"(...) met mensen omgaan, dus klanten. Je hebt boze klanten en je hebt blije klanten dus je leert omgaan met naja alle verschillende soorten mensen."* (Student 31). Daarnaast noemen de studenten ook dingen zoals behulpzaamheid, probleemoplossend vermogen, flexibiliteit en kennis van de gang van zaken binnen het bedrijfsleven.

Een paar studenten (n=4) hebben een bijbaan die in lijn ligt met hun studie en toekomstdromen wat ervoor zorgt dat ze nog meer bezig zijn met hun professionele identiteitsontwikkeling. Voor deze studenten geldt dat hun baan inzicht geeft in het professionele vakgebied. S31 beschrijft hierbij dat het haar ook helpt bij het *"mensen in die setting leren kennen"*. Twee studenten benoemen de bijdrage van gesprekken met collega's. Ze benoemen voortgangsgesprekken:

(...) je hebt één keer per jaar een voortgangsgesprek. (...) dan heb je het er gewoon over van hey hoe goed functioneer ik. Hoe goed vind ik de mensen om mij heen functioneren? En eh ja op dat moment krijg je bepaalde dingen te horen (...) en dan hou je dat in je achterhoofd. Betekent niet dat je het direct veranderd, maar betekent wel dat je het langzaam maar zeker steeds meer van bewust bent waardoor je uiteindelijk het wel naja, eh, er iets mee kan doen. (Student 32)

Door gesprekken met collega's krijgen de studenten inzicht in hoe een loopbaan eruit kan zien en wat de ervaringen zijn van deze collega. Met dit inzicht kunnen de studenten een beter beeld vormen van wat zij later zouden willen in hun loopbaan en professionele omgeving. S35 beschrijft dat als volgt: *"(...) door gesprekken met collega's en ehm mensen*

die eh eigenlijk hetzelfde werk doen of dan op ander niveau of een andere focus hebben zeg maar. Eh en dat je daarmee echt eh kunt sparren (...)”.

Zelfgestuurde professionele identiteitsontwikkeling

Naast de invloeden van sociaal kapitaal en *multiple group membership* op de professionele identiteitsontwikkeling, is er ook een deel van de studenten (n=7) dat zelfgestuurd bezig is met zijn professionele identiteitsontwikkeling. Zelfregulatie binnen professionele identiteitsontwikkeling bestaat uit intrinsiek gemotiveerd en actief bezig zijn met het ontwikkelen van een professionele identiteit.

Vier studenten benoemen specifiek dat ze zichzelf ontwikkelen door zich aan te passen op basis van ervaringen. Deze vorm van reflectie en zelfbewustzijn draagt bij aan de professionele identiteitsontwikkeling. De ervaringen kunnen in verschillende omstandigheden hebben plaatsgevonden. S34 verwoordt dat als volgt:

(...) voornamelijk omdat ik een paar keer op mijn bek ben gegaan ermee. Dus eh gewoon dingen die niet zo handig zijn om te doen (...) En ook dan proberen te verbeteren (...) (Student 34)

Drie studenten noemen ook het actief op zoek gaan naar informatie om erachter te komen wat ze wel of niet willen. Dit draagt bij aan een duidelijker inzicht in hoe ze hun professionele toekomst voor zich willen zien: *“(...) ik denk ook natuurlijk eh, een stukje eigen research.(...) En dus dan dat je zelf op internet zoekt en dan krijg je ook weer input van het internet (...)*” (Student 33).

Twee studenten gebruiken ook zelfreflectie als middel om hun professionele identiteit te ontwikkelen. De een doet dat door een zelfreflectie te schrijven en de ander richt zich meer op het verbeteren van zijn werk door het te filmen:

En ook wel eens een video-opname maken van jezelf zodat je ziet hoe je zelf aan het handelen bent. En dat je daardoor achter dingen komt die heel automatisch gaan maar die wel misschien storend zijn of juist heel helpend voor het bereiken van je doel. (Student 35)

Een van de studenten heeft professionele hulp gezocht bij zijn professionele identiteitsontwikkeling door middel van het benaderen van een psycholoog. Dit getuigt van een hoge mate van zelfbewustzijn en -reflectie.

Discussie

Het doel van dit onderzoek is het beschrijven van de bijdrage van sociaal kapitaal en *multiple group membership* op de professionele identiteitsontwikkeling. Dit is onderzocht aan de hand van de volgende twee onderzoeksvragen: (1) hoe draagt sociaal kapitaal bij aan professionele identiteitsontwikkeling bij studenten aan de Rijksuniversiteit Groningen? (2) hoe draagt *multiple group membership* bij aan professionele identiteitsontwikkeling bij studenten aan de Rijksuniversiteit Groningen?

Bijdrage sociaal kapitaal

Sociaal kapitaal blijkt op verschillende manieren bij te dragen aan de professionele identiteitsontwikkeling van studenten. Bewustwording van de praktische benodigdheden voor de toekomstige professionele omgeving is één van deze manieren. Deze bewustwording wordt gecreëerd door de informatie tijdens de studie, ervaringen op stage, door gesprekken met vrienden en collega's en zelfgestuurd kennis vergaren op internet. Brouwer & Jansen (2019) hebben in hun onderzoek beschreven dat studenten samen kennis vormen door actief betrokken te zijn. Dit komt overeen met de bevindingen van dit onderzoek omdat de studenten kennis van benodigdheden vergaren door actief betrokken te zijn met de genoemde groepen binnen hun sociaal kapitaal.

Feedback en reflectie ontstaan als onderdeel van sociaal kapitaal van de studenten heeft ook bijdrage aan hun professionele identiteitsontwikkeling. Feedback geven en ontvangen komt in veel groepen voor: groepswerk tijdens studie, gesprekken tijdens stage, gesprekken met vrienden en huisgenoten en voortgangsgesprekken tijdens werk. Door feedback te geven en ontvangen worden de studenten zich bewust van hun kwaliteiten en valkuilen. In de literatuur wordt er ook gesproken over de bijdrage van feedback voor de professionele identiteitsontwikkeling in overeenkomstige groepen (Brouwer J. , 2017; Wiggins, 2018; Trede & McEwen, 2015). Uit dit onderzoek is gebleken dat reflectie met name gestimuleerd wordt door stage, ouders en zelfsturing. Binnen stage worden er regelmatig reflectieverslagen verwacht waarin de studenten hun eigen handelen moeten beschrijven en beoordelen. Ouders helpen met reflectie door meerdere perspectieven op situaties te beschrijven of het gedrag van de student te spiegelen. Er zijn een paar studenten die aangeven dat ze zelfgestuurd reflecteren door op eigen initiatief hun handelen te filmen of hun handelen reflecteren door te schrijven. Wanneer de student op basis van de bewustwording van eigen handelen door middel van feedback en reflectie zijn handelen bijstelt, is hij bezig met zijn professionele identiteitsontwikkeling.

De bewustwording van de waarden die de studenten belangrijk vinden voor de toekomstige professionele omgeving is in dit onderzoek ook naar voren gekomen. De volgende waarden zijn hierin naar voren gekomen: loyaliteit, mensgerichtheid, zelfstandigheid, zorgzaamheid en eerlijkheid. Volgens Jensen & Jetten (2015) is dit een onderdeel van professionele identiteitsontwikkeling. Het is belangrijk om bewust te zijn welke waarden de professionele omgeving heeft om goed te kunnen functioneren als werknemer binnen deze omgeving. Daarnaast is het ook belangrijk voor een individu om zich bewust te zijn van zijn eigen waarden zodat hij dicht bij zijn eigen identiteit kan blijven, ook binnen professionele omgevingen (Jensen & Jetten, 2015). De bewustwording van waarden voor de toekomstige professionele omgeving is gecreëerd tijdens groepswork voor hun studie, stage, door hun ouders als voorbeeldrol en in gesprekken met vrienden. Bij groepswork voor hun studie kwam met name het belang van de waarde loyaliteit voor de studenten naar voren. De studenten gaven aan dat ze dit altijd belangrijk vinden om prettig te kunnen functioneren, dus ook in hun toekomstige professionele omgeving. Bij stage is het voor de studenten vooral naar voren gekomen welke waarden belangrijk zijn binnen hun professionele omgeving. Dit is onder andere gecreëerd door stagebegeleiders die hun waarden in hun handelen tonen. De waarden zijn afhankelijk van het vakgebied waarin de student zich bevindt. Voor een groot deel van de studenten spelen hun ouders een voorbeeldrol voor hun eigen professionele identiteit. Hierin komen de waarden mensgerichtheid, zelfstandigheid, zorgzaamheid, eerlijkheid en loyaliteit naar voren. Bewustwording van welke waarden de student belangrijk vindt is tot slot ook gevormd door gesprekken met vrienden over hun toekomstplannen. In deze gesprekken komen de waarden mensgerichtheid en zelfstandigheid naar voren.

Uit dit onderzoek is ook gebleken dat sociaal kapitaal helpt bij het ontwikkelen van competenties die nodig zijn voor de professionele omgeving. Professionele communicatieve vaardigheden zijn gestimuleerd door studie- en studentenverenigingen door commissies en door bijbanen van de studenten. Verder noemen de studenten dat hun bijbaan bijdraagt aan de ontwikkeling van competenties zoals behulpzaamheid, probleemoplossend vermogen, flexibiliteit en kennis van het bedrijfsleven. Studenten ontwikkelen dus competenties binnen hun bijbaan, dit is in lijn met eerder onderzoek (Trede & McEwen, 2015). Er is echter nog weinig onderzoek gedaan naar de rol van commissies binnen studie- en studentenverenigingen ten aanzien van de professionele identiteitsontwikkeling. Het is van belang om vervolgonderzoek te doen met de focus op de invloed van studie- en studentenverenigingen op professionele identiteitsontwikkeling om meer inzicht hierin te krijgen.

Steun is ook een bijdrage van sociaal kapitaal aan de professionele identiteitsontwikkeling van studenten. Het wordt voornamelijk geboden door gezinsleden, familie en vrienden. Ouders en vrienden bieden emotionele steun door liefde te tonen en te luisteren. Daarnaast steunen ze ook door in gesprekken verschillende perspectieven op situaties te belichten waardoor de student inzichten krijgt. Daarnaast steunen gezinsleden, familie en vrienden de studenten door aanmoediging. Ricks & Warren (2021) hebben het belang van emotionele steun uit sociaal kapitaal voor de professionele identiteitsontwikkeling in eerder onderzoek benoemd. Met name als een buffer in een veranderende omgeving. Dit komt overeen met de bevindingen betreft emotionele steun.

Bijdrage multiple group membership

Multiple group membership met een variatie aan groepen draagt bij aan het ontwikkelen van een professionele identiteit. Uit dit onderzoek is gebleken dat iedere sociale groep op een manier bijdraagt aan de professionele identiteitsontwikkeling zoals kennis door studie, zelfbewustzijn door stage en steun door gezinsleden, familie en vrienden. Omdat iedere sociale groep een bijdrage levert, kan er worden gesteld dat het lid zijn van meer sociale groepen, leidt tot meer professionele identiteitsontwikkeling. Zo zijn er studenten die geen bijbaan hebben en ook geen commissie doen binnen een studie- of studentenvereniging waardoor ze een bijdrage aan competenties voor hun toekomstige professionele omgeving mislopen. Echter hebben sommige groepen een overeenkomstige bijdrage aan de professionele identiteitsontwikkeling. Het is niet duidelijk of behoren tot meer sociale groepen in het geval van groepen met dezelfde bijdrage ook leidt tot meer professionele identiteitsontwikkeling. Er zou een netwerkanalyse kunnen worden gedaan om inzicht te krijgen in het sociaal kapitaal van de studenten. Martín-Alcázar et al. (2020) hebben in hun onderzoek gebruik gemaakt van een netwerkanalyse van sociaal kapitaal aan de hand van drie dimensies van sociaal kapitaal: relationeel, cognitief en structureel. Vanuit deze drie dimensies zou in een netwerkanalyse van sociaal kapitaal van studenten gebruik kunnen worden gemaakt.

De bijdrage aan de professionele identiteitsontwikkeling van primaire groepen verschilt in de grote lijnen van de bijdrage van secundaire groepen. Primaire groepen dragen bij met inzichten, steun, feedback en bewustzijn van waarden. De secundaire groepen ondersteunen met kennis van behoeftes voor de professionele omgeving, feedback en ontwikkeling van competenties. Echter is het belangrijk om hierbij te weten dat er ook individuele verschillen zijn in de bijdrage van elke groep aan de professionele identiteitsontwikkeling.

Voor ieder individu zijn er kleine verschillen in welke groep ze beschrijven als primair of secundair. Er zijn een paar groepen die grotendeels overeenkomstig worden bestempeld als primair: gezin, vrienden en huisgenoten. Ook zijn er een paar groepen die grotendeels overeenkomstig worden bestempeld als secundair: bijbaan, studiegenoten en studie- en studentenvereniging. Er zou vervolgonderzoek kunnen worden gedaan dat uitgebreider ingaat op de onderbouwing van welke kenmerken van een groep leiden tot het onderscheid tussen een primaire en secundaire groep. Dit kan worden gedaan door het aanbevolen netwerkonderzoek uit te breiden op basis van het onderscheid tussen primaire en secundaire groepen van Wong-Rieger & Taylor (1981).

Beperkingen onderzoek

Er zijn een aantal methodologische beperkingen die bij dit onderzoek naar voren zijn gekomen. De betrouwbaarheid is benaderd op basis van de vier fasen van Castillo-Montoya (2016). De betrouwbaarheid was echter beter geweest wanneer er tijd was voor een pilotinterview. Daarnaast is het een retrospectief onderzoek. De herinneringen van de studenten kunnen anders zijn dan de werkelijke ervaringen die de studenten hebben gehad, daarmee kan de betrouwbaarheid worden bedreigd (Gibbons, et al., 2022). Om dit te voorkomen kan er in vervolgonderzoek gebruik worden gemaakt van dagboekstudies.

Naast de methodologische beperkingen zijn er ook inhoudelijke beperkingen waar rekening mee moet worden gehouden. Zowel de participanten als de onderzoekers zijn studenten. Dit kan leiden tot sociaal wenselijke antwoorden van de participanten omdat ze zich mogelijk identificeren met de interviewer. Daarnaast is het kwalitatief onderzoek en is de data van de interview geïnterpreteerd door één onderzoeker. Tekstinterpretatie is een bedreiging voor de betrouwbaarheid. Bij vervolgonderzoek zou de interpretatie door meerdere onderzoekers uitgevoerd kunnen worden zodat er consensus kan worden bereikt over de data.

Praktische aanbevelingen

Het is duidelijk geworden dat sociaal kapitaal een rol lijkt te spelen bij de professionele identiteitsontwikkeling van studenten. Uit het sociaal kapitaal kan op een actieve manier kennis worden opgedaan en bewustzijn voor de toekomstige professionele omgeving gecreëerd. Echter is niet elke student hier actief mee bezig. Het zou van grote waarde zijn wanneer er meer aandacht wordt besteed aan het belang van kapitaal zodat studenten zich bewuster worden van de mogelijkheden die hun sociaal kapitaal hun kan bieden met betrekking op hun professionele identiteitsontwikkeling. Chin et al. (2020) heeft eerder onderzoek gedaan naar professionele identiteitsontwikkeling waaruit vijf componenten

zijn gevormd die de professionele identiteit van studenten ontwikkelen. Dit zijn reflectie, kritisch denken, *self-efficacy* en doelgerichtheid, professionele socialisatie en mentoring. Door studenten te trainen met deze vijf componenten, zullen ze bezig zijn met hun professionele identiteitsontwikkeling. Daarbij is het belangrijk om de bijdrage van gesprekken met ouders en vrienden niet te onderschatten. Deze gesprekken worden ook gevoerd door studenten die minder actief bezig zijn met hun professionele identiteitsontwikkeling. Wanneer de bijdrage van de gesprekken met ouders en vrienden duidelijker wordt, kan dit een laagdrempelige manier zijn voor studenten om actiever met hun professionele identiteitsontwikkeling bezig te zijn. Dit kan worden gedaan door voorlichtingen te geven op universiteiten over professionele identiteitsontwikkeling en de rol van sociaal kapitaal daarin.

Daarnaast is het belang van stage voor de professionele identiteitsontwikkeling sterk naar voren gekomen. Echter heeft niet iedere universitaire opleiding een stage in het curriculum. Wanneer universiteiten zich bewuster worden van de bijdrage die stage heeft voor de professionele identiteitsontwikkeling van studenten, zou een stage mogelijk in meer studies een plek kunnen krijgen. In het geval dat het moeilijk is om stage een vaste plek in het curriculum te bieden, zou het goed zijn om stage als aanbeveling te doen aan de studenten. Op deze manier wordt de mogelijkheid voor en bijdrage van stage onder de aandacht gebracht bij studenten, maar ligt de keuze bij henzelf om actief met hun professionele ontwikkeling bezig te gaan. Bij de stage kan een programma worden geïmplementeerd die zich richt op professionele identiteitsontwikkeling aan de hand van de zelfdeterminatie theorie en de vijf gevormde componenten door Chin, et al. (2020).

Concluderend, sociaal kapitaal en *multiple group membership* spelen een rol bij de professionele identiteitsontwikkeling door kennis, bewustzijn en steun. Door dit meer onder de aandacht te brengen zouden studenten hun professionele identiteitsontwikkeling kunnen verbeteren.

Referentielijst

- Beadleston, L. N., O'Donnell, A. T., McMahon, J., McMahon, G., Kinsella, E. L., Kearns, M., . . . Muldoon, O. T. (2019). Working hard and playing hard: Multiple group membership, exercise and cognitive performance in boys and girls. *Social Psychology of Education*, 501-515. doi:10.1007/s11218-019-09483-9
- Braun, V., & Clarke, V. (2008). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 77-101. doi:10.1191/1478088706qp063oa
- Brouwer, J. (2017). *Connecting, interacting and supporting: Social capital, peer network and cognitive perspectives on small group teaching*. Rijksuniversiteit Groningen.
- Brouwer, J., & Jansen, E. (2019). Beyond grades: Developing knowledge sharing in learning communities as a graduate attribute. *Higher Education Research and Development*, 219-234. doi:10.1080/07294360.2018.1522619
- Castillo-Montoya, M. (2016). Preparing for interview research: The interview protocol refinement framework. *The Qualitative Report*, 811-831.
- Chin, D., Phillips, Y., Woo, M. T., Clemans, A., & Yeong, P. K. (2020). Key components that contribute to professional identity development in internships for Singapore's tertiary institutions: A systematic review. *Asian Journal of the Scholarship of Teaching and Learning*, 89-113.
- Coleman, J. (1994). *Foundations of social theory*. Cambridge: Harvard University Press.
- De Weerd, S., Bouwen, R., Corthouts, F., & Martens, H. (2006). Identity transformation as an intercontextual process. *Industry & Higher Education*, 317-326. doi:10.5367/000000006778702373

- Finley, S. A. (2010). An identity-based understanding of intergroup conflict. *Contemporary Justice Review*, 425-441. doi:10.1080/10282580.2010.517977
- Flick, U. (2009). *An introduction to qualitative research* (4 ed.). London: SAGE.
- Gibbons, J. A., Dunlap, S., Friedmann, E., Dayton, C., & Rocha, G. (2022). The fading affect bias is disrupted by false memories in two diary studies of social media events. *Applied Cognitive Psychology*, 346-362. doi:10.1002/acp.3922
- Hsieh, H.-F., & Shannon, S. E. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative Health Research*, 1277-1288. doi:10.1177/1049732305276687
- Jensen, D. H., & Jetten, J. (2015). Bridging and bonding interactions in higher education: Social capital and students' academic and professional identity formation. *Frontiers in Psychology*, pp. 1-11. doi:10.3389/fpsyg.2015.00126
- Jetten, J., Iyer, A., Tsivrikos, D., & Young, B. M. (2007). When is individual mobility costly? The role of economic and social identity factors. *European Journal of Social Psychology*, 866-879. doi: 10.1002/ejsp.471
- Lee, S.-K. (2008). *Toward a better future: education and training for economic development in singapore since 1965*. Washington, D.C.: World Bank.
- Martín-Alcázar, F., Ruiz-Martinez, M., & Sánchez-Gardney, G. (2020). Deepening the consequences of multidisciplinary research: The moderating role of social capital. *Minerva: A Review of Science, Learning and Policy*, 559-583. doi:10.1007/s11024-020-09404-7
- Reus, B. (2013, januari 16). *Overlapping communities by multiple group membership: quantum behavior in social networks*. Opgehaald van basreus.nl:

<https://basreus.nl/2013/01/16/overlapping-communities-by-multiple-group-membership-quantum-behavior-in-social-networks/>

Ricks, J. R., & Warren, J. M. (2021). Transitioning to college: Experiences of successful first-generation college students. *Journal of Educational Research & Practice*, 1-15. doi:10.5590/JERAP.2021.11.1.01

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. *The social psychology of intergroup relation*, 33-47.

Trede, F., & McEwen, C. (2015). Early workplace learning experiences: what are the pedagogical possibilities beyond retention and employability? *Higher Education*, 19-32. doi:10.1007/s10734-014-9759-4

Trede, F., Macklin, R., & Bridges, D. (2012). Professional identity development: A review of the higher education literature. *Studies in Higher Education*, 365-384. doi:10.1080/03075079.2010.521237

Wiggins, T. G. (2018). Critical friendship: Helping youth lift as they climb. *Afterschool Matters*, 1-9.

Wong-Rieger, D., & Taylor, D. M. (1981). Multiple group membership and self-identity. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 61-79.

Bijlage 1. Nummering Onderzoeksvragen en Vragenmatrix

Nummering onderzoeksvragen

1. Hoe draagt het sociaal en cultureel kapitaal bij aan de professionele identiteitsontwikkeling van eerste-generatiestudenten en tweede-generatiestudenten?
2. Hoe verschilt de professionele identiteitsontwikkeling van eerste-generatiestudenten en tweede-generatiestudenten?
3. Hoe draagt sociaal kapitaal bij aan professionele identiteitsontwikkeling bij studenten aan de Rijksuniversiteit Groningen?
4. Hoe draagt sociaal- en cultureel kapitaal bij aan professionele identiteitsontwikkeling bij studenten aan de Rijksuniversiteit Groningen?
5. Zijn er dan verschillen voor de studierichtingen binnen sociale wetenschappen?
6. Hoe dragen sociaal kapitaal en menselijk kapitaal bij aan de ontwikkeling van de professionele identiteit van studenten aan de Rijksuniversiteit Groningen die al dan niet een bijbaan hebben (die aansluit bij hun studie)?
 - a. In hoeverre verschilt de ervaring van de professionele identiteitsontwikkeling bij studenten aan de Rijksuniversiteit Groningen die al dan niet een bijbaan hebben (die aansluit bij hun studie)
7. Hoe draagt *multiple group membership* bij aan professionele identiteitsontwikkeling bij studenten aan de Rijksuniversiteit Groningen?
 - a. Hoe draagt deelname aan primaire groepen bij aan professionele identiteitsontwikkeling?
 - b. Hoe draagt deelname aan secundaire groepen bij aan professionele identiteitsontwikkeling?

Vragenmatrix

Onderzoeksvraag → Achtergrond 1. 2. 3. 4. 5. 6. 6.a 7 7.a 7.b

Interviewvraag ↓

Bullet 1	x						
Bullet 2	x	x					
Bullet 3	x						
Bullet 4	x	x	x				
Bullet 5	x				x	x	
Bullet 6	x						
1.	x	x	x	x			
2.	x	x	x	x			
2.a.	x	x	x	x			
3.	x	x	x	x	x	x	
3.a.	x	x	x	x	x	x	
3.b.	x	x	x	x	x	x	
4.	x	x	x	x	x	x	
4.a.(i)	x	x	x	x			
4.b.(i)	x	x	x	x	x	x	
5.(a)	x	x	x				
6.		x	x	x	x	x	
6.a.		x	x	x	x	x	
6.b.		x	x	x	x	x	
7.(a.b.)		x	x		x	x	x
8.(a)		x	x		x	x	x
9.		x	x	x	x	x	x
9.a.(i)		x	x		x	x	x
9.b.(i)		x	x		x	x	x
10.		x	x		x	x	x
10.a.		x	x		x	x	x

Onderzoeksvraag → Achtergrond 1. 2. 3. 4. 5. 6. 6.a 7 7.a 7.b

Interviewvraag ↓

10.b.	X X	X X	X
11.	X X		X
11.a.	X X		X
11.b.	X X		X
12.	X X		
12.a.	X X		
12.b.	X X		
12.c.	X X		
12.c.i.	X X		
12.c.ii.	X X	X X	
13.	X X		
13.a.	X X		
13.b.	X X		
13.c.	X X		
14.	X X		
14.a.	X X		
14.b.	X X		
15.	X X		
15.a.	X X		
16.	X X		
16.a.	X X		
17	X X X		

Bijlage 2. Interviewleidraad

Hallo, bij deze alvast bedankt dat je mee wil doen aan dit onderzoek. Door middel van dit interview verzamel ik informatie voor mijn scriptie die ik maak tijdens mijn studie Pedagogische Wetenschappen aan de RUG. Dit interview zal gaan over jouw professionele identiteitsontwikkeling als student, het doel is om deze ontwikkeling in kaart te brengen.

Ik begin straks met een aantal algemene vragen over jouw achtergrond. Vervolgens zal ik vragen stellen over jouw ervaringen wat betreft jouw professionele identiteit. Aan het eind is er ruimte voor vragen en toevoegingen. Daarnaast is het nog belangrijk om te weten dat er geen goed of fout is. Als je bij een bepaalde vraag geen antwoord wilt geven, kan je dit aangeven zonder een reden te vermelden. Ook als je tijdens het interview, om welke reden dan ook, wil stoppen kun je dit aangeven.

Het interview duurt ongeveer een half uur tot drie kwartier. Je hebt vooraf gehoord waar ons onderzoek over gaat. Heb je hier nog vragen over?

Om informatie later te verwerken wil ik graag een opname maken van dit interview. Deze opname is beschikbaar gedurende het onderzoek voor de vier onderzoekers en scriptiebegeleider. Na verwerking zal deze opname verwijderd worden. Ook zorg ik ervoor dat zowel jij als anderen die je benoemt anoniem blijven. Ben je hiermee akkoord?

Is het voor nu duidelijk waarvoor het interview bedoeld is en wat er met de verkregen informatie gebeurt?

Als je gedurende het interview vragen hebt of als dingen onduidelijk zijn mag je me onderbreken. Mocht je na afloop nog vragen hebben dan kun je deze aan me stellen of naar me mailen.

Ik wil beginnen met een paar vragen over je achtergrond:

- Voor de volledigheid; met welk geslacht identificeer jij jezelf?
- Wat is je leeftijd?
- Welke opleiding volg je?
- Wat is de hoogste opleiding die één van jouw gezinsleden heeft afgerond?
- Heb je een bijbaan? Zo ja, wat voor werk doe je?
- Loop je nu stage of heb je eerder voor deze opleiding al stage gelopen?

Dit waren de inleidende vragen van dit interview. Nu gaan we door naar de inhoudelijke vragen.

1. Hoe zou je jezelf omschrijven?
2. Op wie zou jij willen lijken wanneer je iedereen mag noemen?
 - a. Waarom is die persoon iemand waar je op willen lijken?
3. Wat wil je later worden?
 - a. Hoe zorg jij ervoor dat je dit behaald?
 - b. Welke vaardigheden heb je hiervoor nodig?
4. Hoe helpen mensen om jou heen bij het behalen van jouw doel?
 - a. Welke mensen in jouw omgeving geven jou inzicht in wat je wilt?

- i. Zo ja, hoe?
- b. Zijn er mensen in jouw omgeving die jou kunnen helpen bij het vinden van een baan?
 - i. Zo ja, wie?

Ik heb nu redelijk inzicht gekregen over hoe jij jezelf ziet en hoe je jouw toekomst graag wilt zien. We gaan nu over naar het onderwerp professionele identiteit.

Professionele identiteit

5. Waar denk jij aan bij het begrip professionele identiteit?
 - a. Wat komt er als eerst in je op?

Dan is het voor dit interview van belang om een definitie vast te stellen zodat we het beide over hetzelfde hebben. Bij het begrip professionele identiteit kun je denken aan de bewustzijn van waarden, verantwoordelijkheden en persoonlijke bronnen die nodig zijn voor een toekomstige professionele omgeving.

6. In hoeverre ben jij je bewust van je professionele identiteit?
 - a. Hoe zou je je eigen professionele identiteit omschrijven?
 - b. Hoe werk je daaraan?
7. Zijn er mensen in jouw netwerk die een voorbeeldrol voor jou hebben?
 - a. Waarom is diegene een voorbeeldrol?
 - b. Wat voor relatie heb je met hen?
8. Van welke groepen maak jij deel uit?
 - a. (wanneer ze vastlopen) Voorbeelden zijn bijvoorbeeld bijbaan of familie.
9. Hoe dragen deze groepen bij aan jouw professionele identiteit?
 - a. In welke van deze groepen kan jij jezelf zijn?
 - i. Wat voor soort ervaringen zitten daarachter?
 - b. In welke van deze groepen kan jij minder jezelf zijn?
 - i. Wat voor soort ervaringen zitten daarachter?
10. In hoeverre helpt jouw bijbaan bij jouw professionele identiteit?
 - a. Hoe komt jouw professionele identiteit naar voren in jouw werk?
 - b. Hoe werk jij aan jouw professionele identiteit op je werk?
11. In hoeverre helpt jouw stage jou bij jouw professionele identiteit?
 - a. Hoe komt jouw professionele identiteit naar voren in jouw stage?
 - b. Hoe werk jij aan jouw professionele identiteit op je stage?

We hebben zojuist gekeken naar sociale aspecten die van invloed zijn op jouw professionele identiteit. In de volgende vragen gaan we in op culturele aspecten.

Cultureel kapitaal

12. Van welke social media maak jij gebruik?
 - a. Hoe merk je dat social media een rol heeft in jouw leven?
 - b. Zijn er influencers die een voorbeeldrol voor jou zijn?

- c. Welke impact heeft social media op jou als persoon?
 - i. Welke impact heeft social media op jouw stage?
 - ii. Welke impact heeft social media op jouw werk?
- 13. Lees je boeken?
 - a. Wat voor boeken lees je?
 - b. Hoe inspireren de boeken jou die je leest?
 - c. Hoe beïnvloedt het lezen van boeken jou?
- 14. Kijk je films, series of documentaires?
 - a. Wat voor soort films, series of documentaires kijk je?
 - b. Hoe beïnvloedt het kijken van films, series of documentaires jou?
- 15. Hoe maak jij gebruik van horeca?
 - a. Heb jij hierin een ervaring gehad die je meeneemt voor later?
- 16. Welke andere culturele activiteiten onderneem je?
 - a. Hoe merk je dat deze activiteiten jou beïnvloeden?

Voordat we dit interview afsluiten ben ik benieuwd of jij nog meer toevoegingen hebt vanuit jouw perspectief en ervaringen.

- 17. Zijn er nog andere aspecten van invloed op jouw professionele identiteitsontwikkeling waar we het in het interview nog niet over hebben gehad?

Is er verder nog iets dat je kwijt wilt?

Ik wil je heel erg bedanken voor je tijd en moeite. Zoals we aan het begin van het interview ook benoemd hebben, zullen wij de interviews anonimiseren en gaan wij uiteraard vertrouwelijk met deze informatie om. Daarbij zal dit interview uitsluitend voor ons eigen onderzoek gebruikt worden en zal het niet worden gedeeld met derden.

Wil je de these voor afronding ontvangen om toestemming te geven?

Zijn er nog dingen onduidelijk of heb je nog vragen?

Mocht je later nog ergens vragen over hebben dan kun je me bereiken via Whatsapp.

Bijlage 3. Uitnodigingsbericht

De respondenten zijn geworven middels een uitnodigingsbericht via Whatsapp. Het taalgebruik in het uitnodigingsbericht is aangepast op de doelgroep (student).

Heehoi, ik heb jouw hulp nodig!

Op dit moment ben ik bezig met het schrijven van mijn scriptie. Het gaat over de invloed van de sociale omgeving van studenten op hun professionele identiteitsontwikkeling.

Professionele identiteitsontwikkeling gaat over de manier waarop jij jezelf ontwikkelt in formele setting. Hierin wordt er onderscheid gemaakt tussen studenten die wel of niet een bijbaan hebben en wel of geen stage hebben gelopen.

Ik ben aangekomen bij de fase dataverzameling. Dit betekent dat ik mensen zoek die mee willen helpen door een interview van een half uur tot drie kwartier. Fysiek of online kan allebei, daar kan jij je voorkeur in aangeven. De enige eis is dat je op dit moment studeert aan de Rijksuniversiteit Groningen.

Mocht je me willen helpen, stuur me dan even een appje! Het zou fijn zijn dat je daarin vermeldt of je wel of niet een bijbaan hebt, of je wel of geen stage hebt gelopen en wat de hoogste opleiding is die één van jouw ouders heeft afgerond.

Mocht je nog vragen of tips hebben, kan je me ook een appje sturen!

Alvast ontzettend bedankt.

Hartelijke groeten,

Margriet

Bijlage 4. Codeboom met Type, Frequentie, Uitleg en Voorbeeldcitaten

Persoonlijke Kenmerken				
Code	Type	Frequentie	Uitleg	Voorbeeldcitaten
Achtergrondinformatie	Inductief	30	Geslacht, leeftijd en opleiding	<i>“Twintig jaar” (R34)</i> <i>“Ik studeer Rechten aan de universiteit” (S37)</i>
Achtergrondinformatie opleiding ouders	Inductief	11	Hoogste opleiding die één van de gezinsleden heeft afgerond.	<i>“Ehm WO ook, geneeskunde” (S40)</i>
Achtergrondinformatie bijbaan	Inductief	12	Of en welke bijbaan de participant heeft	<i>“Yes ik werk bij X als onderwijsondersteuner.” (S35)</i>
Achtergrondinformatie stage	Inductief	11	Of en welke stage de participant loopt of heeft gelopen.	<i>“Nee er zit geen stage in onze studie en ik heb ook geen stage gelopen.” (S31)</i> <i>“Ja in mijn opleiding loop je eigenlijk, eh loop je het hele jaar één dag stage in de week op een basisschool.” (S38)</i>
Persoonlijkheid	Inductief	17	Hoe de participant zichzelf omschrijft.	<i>“Ehm hoe zou ik mezelf omschrijven, ehm, extrovert, enthousiast, tikje arrogant. Ehm, eh, bedrijvig, ook wel.” (S34)</i>

Persoonlijke Kenmerken				
Code	Type	Frequentie	Uitleg	Voorbeeldcitaten
Persoonlijkheid competenties	Inductief	22	Competenties die de participant noemt wanneer deze zichzelf omschrijft.	<i>“Dus ik vind het heel erg fijn om te luisteren naar mensen en eh ehm ik ben heel zorgzaam dus dat, dat past wel bij me.” (S36)</i> <i>“Ik denk op zich wel dat ik te vertrouwen ben.” (S37)</i>
Persoonlijkheid valkuilen	Inductief	4	Valkuilen die de participant noemt wanneer deze zichzelf omschrijft.	<i>“Ehm ik kan heel veel last hebben van mijn perfectionisme. Dat eh, dat ik soms dingen niet doe omdat ik te bang ben om ze fout te doen.” (S38)</i>
Voorbeeldrol	Deductief	27	Op wie de participanten zouden willen lijken en waarom.	<i>“Op wie zou ik willen lijken.. Ja geen idee maar ik heb altijd zeg maar mijn ouders als rolmodel ofzo. Van die hebben gewoon goede baan en die, ja, gewoon als rolmodel van die hebben het gemaakt. Die ogen zeker voor mij en dat eh, zou ik wel willen. Gewoon die zekerheid, stabiliteit.” (S36)</i> <i>“Weet ik niet, misschien wel gewoon eh een belangrijk iemand ofzo. Geen idee, Mark Rutte misschien.” (S39)</i>

Persoonlijke Kenmerken					
Code	Type	Frequentie	Uitleg	Voorbeeldcitaten	
Toekomstperspectief	Inductief	39	Wat de participant later wil worden en hoe ze dit willen bereiken.	<p>“Juf” (S35)</p> <p>“Eh ten eerste mijn opleiding afronden dus daar ben ik nu hard mee bezig. En eh voor de rest dacht ik eraan om na mijn studie nog internships te doen. Maar moet nog even kijken wat daar de beschikbaarheid van is. En of ik dat echt interessant vind.” (S40)</p>	
Toekomstperspectief benodigdheden	Deductief	32	Praktische delen en competenties die nodig zijn voor het bereiken van hun toekomstperspectief.	<p>“Zes jaar relevante werkervaring.” (S31)</p> <p>“Ehm ik denk dat je goed met mensen om moet gaan, om moet kunnen gaan dat je, eh ja, gesprek goed moet kunnen voeren. Ehm ja en de juiste kennis heel veel leren, leren, leren dat ik dus nu aan het doen ben.” (S37)</p>	
Toekomstperspectief omgeving	Inductief	4	Bijdrage van de omgeving van de participant aan het bereiken van hun toekomstperspectief.	<p>“Eh [stilte]. Eh ik denk eh, je krijgt natuurlijk altijd als je gewoon omgaat met mensen krijg je altijd wel soort van feedback. Met bijvoorbeeld als ik kijk naar mijn studie eh, je merkt altijd wel van oké dit vinden mensen een fijne manier, prettige manier van met jou samenwerken, en dit niet.” (S33)</p>	

Persoonlijke Kenmerken				
Code	Type	Frequentie	Uitleg	Voorbeeldcitaten
Toekomstperspectief omgeving steun	Deductief	18	Steun als bijdrage van de omgeving van de participant aan het bereiken van hun toekomstperspectief.	<p><i>“Mij met rust laten tijdens de studie, dat ik de tijd heb om te leren en dat ik rust heb om te leren, dat ze me niet allemaal dingen gaan vragen terwijl ik ga studeren ben.”</i> (S31)</p> <p><i>“Ehm ja weet ik veel wat. Mijn docent die, helpt mij om nu een paper te schrijven, of gaat dat doen in ieder geval.”</i> (S32)</p>
Toekomstperspectief omgeving inzicht	Deductief	11	Inzicht als bijdrage van de omgeving van de participant aan het bereiken van hun toekomstperspectief.	<p><i>“Ik vind het een beetje moeilijk om zeg maar echt te antwoorden. Want het is niet dat ik word gestuurd door mensen en uiteindelijk is het echt mijn eigen beslissing. Maar ik heb wel een klankbord in mijn ouders.”</i> (S32)</p> <p><i>“En eh dus X waar ik dus ook werk heeft op dinsdagavond ook vaak thema-avonden dus dan komen er ook sprekers uit het vakgebied. Dus of een strafrechtadvocaat of eh iemand die in de bestuursrechten zit zeg maar. Dus dan komen allerlei sprekers zeg maar en daar leer ik ook wel van.”</i> (S37)</p>

Persoonlijke Kenmerken				
Code	Type	Frequentie	Uitleg	Voorbeeldcitaten
Toekomstperspectief omgeving baan	Deductief	18	Of en hoe de omgeving van de participant hem kan helpen bij het vinden van een baan.	<i>“Ehm hangt natuurlijk af van wat jouw omgeving is. Want ik heb natuurlijk wel bij X contacten die mij zouden kunnen helpen. En ik heb ook nog contact met de, met de leerkrachten bij mij op de oude basisschool, dus daar zou ik ook via, dat is toevallig ook bij X, dat zou ik denk ik wel kunnen gebruiken om ergens een sollicitatiegesprek tussen te kunnen wurmen.” (S38)</i>

Professionele Identiteit				
Code	Type	Frequentie	Uitleg	Voorbeeldcitaten
Definitie	Inductief	13	Hoe de participanten het begrip professionele identiteit definiëren.	<i>“De manier waarop je omgaat met je collega's, de manier waarop je waarden laat zien, ehm en ook eh, ja vooral dat eigenlijk ja.” (S32)</i>
Bewustzijn	Deductief	18	In hoeverre en waarom de participant zich bewust is van zijn professionele identiteit.	<i>“Ehm, eh ja, zo. Ja ik ben me zeker bewust van eh, bijvoorbeeld in mijn huidige werk van distributiecentrum dan weet ik van dit zijn de normen en waarden van, ik werk bij X, dus de normen en waarden van X dan weet ik hoe ik me daar moet gedragen.” (S33)</i>
Eigen	Deductief	29	Hoe de participant zijn eigen professionele identiteit omschrijft.	<i>“Dat is eigenlijk bijna hetzelfde als ehm ja hoe ik mezelf normaal zou omschrijven. Dus enthousiast, bedrijvig, sociaal en een tikje arrogant.” (S34)</i> <i>“Ik eh ja gewoon een hardwerkend iemand die het belangrijk vindt dat ehm. Ja dat als je iets beloofd of dat je zegt dat je iets gaat doen, dat het ook gebeurt zeg maar.” (S39)</i>

Professionele Identiteit				
Code	Type	Frequentie	Uitleg	Voorbeeldcitaten
Ontwikkelen	Deductief	24	Of en hoe de participant bezig is met het ontwikkelen van zijn professionele identiteit.	<p><i>“Ja ik denk door bewust te zijn van eh ja, bewust in de zin van hoe je in het leven staat, wat je wilt bereiken, wat je normen en waarden daarin zijn. En wie je daar bij kunnen helpen en wie niet.” (S31)</i></p> <p><i>“En ook wel eens een video-opname maken van jezelf zodat je ziet hoe je zelf aan het handelen bent. En dat je daardoor achter dingen komt die heel automatisch gaan maar die wel misschien storend zijn of juist heel helpend voor het bereiken van je doel.” (S35)</i></p>
Voorbeeldrol	Inductief	14	Wie de participanten als voorbeeldrol zien en waarom.	<p><i>“Ehm juah ik denk wel mijn stagebegeleider, die ehm. Ik denk dat we op zich best wel op één lijn zitten qua visie op het werk en ook wel qua karaktereigenschappen gemeen hebben. Ehm dus dat helpt ook wel. En ook gewoon hoe hij dat zijn werk doet, dat is best wel leerzaam ook voor mij en dat het ook steeds ehm, makkelijker gaat ofzo.” (S36)</i></p>

Professionele Identiteit				
Code	Type	Frequentie	Uitleg	Voorbeeldcitaten
Groepen	Inductief	41	In welke groepen de participant zichzelf bevindt.	<i>“Nou het gezin natuurlijk, ehm, en familie en ook zeg maar de het eh, de ooms, tantes, neeffjes, nichtjes, al die dingen. Ehm dan zijn er nog een paar eh, random contacten her en der in het land dat je denkt van hoe ken je die mensen überhaupt?” (S32)</i>
Groepen bijdrage	Deductief	25	De bijdrage die de groepen hebben op de professionele identiteitsontwikkeling van de participant.	<i>“Van daar krijg je ook best wel veel voorlichtingen van, met open dagen enzo, van conferenties van bedrijven waardoor je ook echt vanuit het veld zelf ziet en een discussie kan hebben met zulke mensen van oké dit kan je later doen.” (S33)</i>
Groepen primair	Deductief	21	In welke groepen de participant zichzelf kan zijn en waarom.	<i>“Maar ik denk dat de enige plek waar ik honderd procent mijzelf misschien wel ben, is bij mijn ouders, bij mijn familie, bij mijn broers en zussen.” (S32)</i> <i>“Ja gewoon ze, ik weet niet ze waarden mij gewoon van hoe ik ben weet je wel. Als ik niks te zeggen heb dan vinden ze dat ook niet erg. En als ik wel wat te zeggen heb dan wordt er naar mij geluisterd zeg maar als het ware.” (S39)</i>

Professionele Identiteit				
Code	Type	Frequentie	Uitleg	Voorbeeldcitaten
Groepen secundair	Deductief	34	In welke groepen de participant minder zichzelf kan zijn en waarom.	<p><i>“Ik denk automatisch denk ik eh, dat ik ja in de groep van eh, mijn werk of mijn studiegenoten van mijn master. Ik heb eh, die die zie ik alleen maar zeg maar op professioneel vlak.” (S33)</i></p> <p><i>“Je hebt natuurlijk twee kanten in je familie, bij de ene kant voel ik me wel iets meer mijzelf dan de andere. En dat is dan omdat ik eh ja meer contact heb met de andere, die ene groep. En ook al ja, van jongs af aan. Dus daar heb ik meer geleerd om mezelf te zijn denk ik.” (S36)</i></p>
Studie	Deductief	24	Bijdrage van studie op de professionele identiteitsontwikkeling van de participant.	<p><i>“Ehm door te studeren werk je eigenlijk aan je toekomst en ben je wel heel erg bezig om jezelf te vormen.” (S31)</i></p> <p><i>“Ja misschien wat ik net ook al zei over die projecten dan. Dat je toch jezelf wat gemakkelijker moet laten voelen in posities waar je je niet altijd gemakkelijk in voelt zeg maar. Omdat dat dan gewoon uiteindelijk beter uitpakt voor het totale eindproduct voor, van iedereen.” (S39)</i></p>

Professionele Identiteit				
Code	Type	Frequentie	Uitleg	Voorbeeldcitaten
Bijbaan wel bijdrage	Inductief	22	De bijdrage die een bijbaan van de participant heeft aan zijn professionele identiteitsontwikkeling.	<p><i>“Als je altijd een bijbaan hebt gehad, dus ik heb altijd wel het idee van oké hier moet je, als je werkt dan bereik je iets en eh bijvoorbeeld geld met mijn bijbaan zodat ik studie kan betalen.” (S33)</i></p> <p><i>“Heeft me wel altijd iets behulpzamer gemaakt. Dat is wel een leuke kwaliteit om erbij te hebben.” (S34)</i></p>
Bijbaan geen bijdrage	Inductief	6	Waarom een bijbaan van de participant geen bijdrage heeft aan zijn professionele identiteitsontwikkeling.	<p><i>“Ehm niet zozeer. Ik zie het echt een beetje als een, als een bijbaantje. Dus ik heb nu, ben ik bezig en ik doe mijn werk en ik ben absoluut niet actief bezig om daarin te ontwikkelen omdat ik voor mijn gevoel mijn werk goed doe.” (S38)</i></p>
Bijbaan ontwikkelen	Deductief	11	Of en hoe de participant bezig is met het ontwikkelen van zijn professionele identiteit binnen zijn bijbaan.	<p><i>“Ehm ook wel weer door gesprekken met collega’s en ehm mensen die eh eigenlijk hetzelfde werk doen of dan op ander niveau of een andere focus hebben zeg maar.” (S35)</i></p> <p><i>“In het begin haal je dan altijd je manager erbij en dan bespreek je het samen. En als je dat dan vaker doet, dan heb je ervaring met het oplossen.” (S38)</i></p>

Professionele Identiteit				
Code	Type	Frequentie	Uitleg	Voorbeeldcitaten
Stage wel bijdrage	Inductief	11	De bijdrage die stage van de participant heeft aan zijn professionele identiteitsontwikkeling.	<i>“Ehm nou op stage doe ik heel veel, heel veel ervaring op en [stilte] ja.” (S38)</i>
Stage geen bijdrage	Inductief	0	Waarom stage van de participant geen bijdrage heeft aan zijn professionele identiteitsontwikkeling.	-
Stage ontwikkelen	Deductief	13	Of en hoe de participant bezig is met het ontwikkelen van zijn professionele identiteit binnen zijn stage.	<i>“Je bent wel echt collega maar toch ben je nog wel echt meer lerende houding. Eh en daarom is het ook heel fijn dat je daar ook feedback krijgt.” (S35)</i> <i>“Ehm klassenmanagement, eh op een bepaald niveau zodat ik de kinderen op de juiste manier ehm kan begeleiden.” (S38)</i>

Cultureel Kapitaal				
Code	Type	Frequentie	Uitleg	Voorbeeldcitataten
Social media voorbeeldrol	Deductief	15	Of , wie en waarom van social media een voorbeeldrol heeft voor de participant.	<p><i>“Ehm niet per se een voorbeeld maar ik heb wel soms dat ik denk dat sommige influencers hebben echt een lekker leven. Geld verdienen door wat te posten. En eh, ja het is niet echt een voorbeeld maar Meester Leonie is een strafrechtadvocaat. Zij deelt haar hele leven daar op en ze is wel goed bezig.” (S31)</i></p> <p><i>“Eh influencers [stilte]. Nee ik vind vaak altijd een beetje irritant, influencers.” (S40)</i></p>
Social media invloed leven	Inductief	14	De invloed die social media heeft op het leven van de participant.	<p><i>“En ook, je ziet ook dingen van anderen en ja, dan krijg je daar ook wat van mee. Dan denk je oké dat is wel leuk wat die doet, misschien is dat ook wel leuk om te doen.” (S33)</i></p> <p><i>“[stilte] Ja voornamelijk communicatief, dus niet zo heel groot. Ik vind Instagram gewoon lekker om af en toe even helemaal niks te doen, ehm Snapchat zit ik bijna nooit op. Eh en Whatsapp is ja, puur communicatief.” (S34)</i></p>

Cultureel Kapitaal				
Code	Type	Frequentie	Uitleg	Voorbeeldcitaten
Social media invloed leven positief	Deductief	15	De positieve invloed die social media heeft op het leven van de participant.	<p><i>“Ehm het heeft wel mijn ogen geopend voor heel veel dingen. Ehm ik zit bijvoorbeeld op iets waar ehm mensen vragen kunnen stellen en dat andere mensen daarop kunnen antwoorden. Ehm hoe ze dat vinden, waardoor ehm, perspectieven van mensen die ik uberhaupt niet eens in mijn leven ken.” (S32)</i></p> <p><i>“Ik vind het ook fijn dat je met vrienden, met collega’s, iedereen kan je lekker makkelijk bereiken zo. En het is gewoon leuk om leuke momenten ook te delen vind ik.” (S37)</i></p>
Social media invloed leven negatief	Deductief	22	De negatieve invloed die social media heeft op het leven van de participant.	<p><i>“Het beïnvloedt misschien wel gewoon dat het tijdrovend is en dat je er op persoonlijk vlak er eigenlijk niks aan hebt. Dat is het meer bij mij denk ik.” (S33)</i></p> <p><i>“Ehm nou dat vind ik wel lastig want ehm aan de ene kant zou ik zeggen van ehm dat het soms wel een beetje een spiegel voorhoudt ofzo. Zo van ehm dit moet je bereiken of dat doen anderen dus dan is het ook heel makkelijk om te denken van dat moet ik ook doen.” (S35)</i></p>

Cultureel Kapitaal				
Code	Type	Frequentie	Uitleg	Voorbeeldcitataten
Social media invloed werk	Inductief	10	De invloed die social media heeft op de bijbaan van de participant.	<i>“Eh het is marketing technisch handig voor eh, voor als docent, bijlesdocent. Maar dat is nu uit handen genomen door X, die doet dat zelf. Ehm en mij als ICT’er omdat ik en weinig ervaring heb en nog vrij jong in deze business. Eh gaat dat vaak als mond-op-mond reclame en maak ik eigenlijk geen eh reclame via social media.” (S34)</i> <i>“Ehm geen.” (S38)</i>
Social media invloed stage	Inductief	3	De invloed die social media heeft op de stage van de participant.	<i>“hm op mijn stage, eh nou via social media krijg ik soms wel lesideeën. Inspiratie voor dingen, eh dat ik een tekening zie van oh dat is leuk om zoiets met de kinderen te doen.” (S38)</i>
Boeken	Inductief	15	Of de participant boeken leest.	<i>“Afen toe. Eh ik heb denk ik dit jaar, eh dit studiejaar, twee gelezen.” (S33)</i> <i>“Nee, zeg ik met spijt [lacht].” (38)</i>

Cultureel Kapitaal				
Code	Type	Frequentie	Uitleg	Voorbeeldcitaten
Boeken soort	Inductief	16	Welke soort boeken de participant leest en waarom.	<p><i>“Yes, ja nou dan vooral veel studieboeken. Niet veel andere boeken.” (S35)</i></p> <p><i>“Ja eh dat is een goeie. Ik weet het niet, ik denk dat ik gewoon een beetje spanning wel leuker vind dan zo’n saai boek waarin alles wel goed gaat en je vanaf het begin al weet hoe het eindigt.” (S40)</i></p>
Boeken invloed	Inductief	20	De invloed die boeken hebben op het leven van de participant.	<p><i>“Maar ik moet wel er voor zorgen dat ik niet negatieve boeken lees. Want ik kan me redelijk snel identificeren met de hoofdpersoon. Dus als de hoofdpersoon zich heel kut voelt en ik lees het te veel en ik zit te veel in het verhaal, dan ga ik me ook kut voelen. Dus op die manier beïnvloedt het.” (S32)</i></p> <p><i>“Zeker economisch gezien krijg je wel inzicht in wat handig is en wat niet. Ehm en die kennis en morele lessen kan je dan wel weer meenemen naar een volgende beslissing.” (S34)</i></p>
Films/series/ documentaires	Inductief	10	Of de participant films/series/ documentaires kijkt.	<p><i>“Hm als ik tijd heb kijk ik series.” (S31)</i></p> <p><i>“Ja alle drie” (S34)</i></p>

Cultureel Kapitaal				
Code	Type	Frequentie	Uitleg	Voorbeeldcitaten
Films/series/ documentaires soort	Inductief	20	Welke soort films/series/ documentaires de participant kijkt.	<p><i>“Over wat ze gedaan hebben of dat ehm, als ik documentaires kijk dan kijk ik meestal over wat mensen doen in hun leven zeg maar, ja.” (S37)</i></p> <p><i>“Oh nou Breaking Bad, Better call Saul. Eh vond ik heel erg leuk. Dark is mijn favoriete serie. Ehm El Hoyo is mijn favoriete film.” (S38)</i></p>
Films/series/ documentaires invloed	Inductief	19	De invloed die films/series/ documentaires hebben op het leven van de participant.	<p><i>“Netflix staat dan denk ik zo van oké ik wil er ook wel over mee kunnen praten of ik wil ook wel weten van oké eh, eh eh hoe het echt is gegaan of eh, dat je het weet.” (S33)</i></p> <p><i>“Ehm ik denk ook wel ontspanning. Ehm dus ik gebruik het echt even om ehm weg te gaan van de studie. Ehm ja om even lekker te ontspannen. Ehm ook wel ja, humor vind ik ook wel, helpt daar ook bij, ook wel ehm dat ik gewoon eh, ja ja wat anders kijk en eh, ook wel even kan lachen zeg maar.” (S36)</i></p>

Cultureel Kapitaal				
Code	Type	Frequentie	Uitleg	Voorbeeldcitaten
Horeca	Inductief	17	Of en hoe de participant gebruik maakt van de horeca.	<p><i>“Ehm, wekelijks, eten, lunchen, dineren. En ik heb er altijd gewerkt.” (S31)</i></p> <p><i>“Ja ik ben wel vaak op terras of in de kroeg sowieso. Maar ik weet niet of dat echt meetelt als horeca of uitgaan maar, ja wel redelijk vaak denk ik.” (S37)</i></p>
Horeca invloed	Deductief	25	De invloed die horeca heeft op het leven van de participant.	<p><i>“ Ehm nou tijdens het uitgaan heb je soms wel eh, dat er momenten zijn die je, die je bij blijven. Bijvoorbeeld ik sta soms, tijdens het uitgaan zie ik heel veel hoe mensen met elkaar omgaan en eh, dat zijn wel dingen die je meeneemt wanneer je naar de maatschappij nuchter kijkt. Waar de eh, mannen heel snel zeg maar te ver ziet gaan bij vrouwen, dat is wel iets wat je visie verandert wanneer je weer nuchter bent denk ik.” (S38)</i></p> <p><i>“Hm even denken [stilte] ja nee niet per se een ervaring maar wel gewoon dat ik denk van ja, als ik uitga dan wil ik niet dat ik op mijn telefoon zeg maar Apple pay aan staat want dan geef je veel te veel geld uit als het ware.” (S39)</i></p>

Cultureel Kapitaal				
Code	Type	Frequentie	Uitleg	Voorbeeldcitaten
Overig	Inductief	20	Of en hoe de participant gebruik maakt van overige culturele activiteiten.	<p><i>“”Ehm, pff, ja ik denk echt heel weinig. Zeg maar ik ga niet naar museums, ik ga niet naar eh concerten. Ik ga wel naar musicals ehm als het een beetje kan.” (S32)</i></p> <p><i>“Dus ja, ik zit hard na te denken maar volgens mij heel weinig [lacht].” (S35)</i></p>
Overig invloed	Deductief	12	De invloed die overige culturele activiteiten hebben op het leven van de participant.	<p><i>“Maar ik denk van vooral als je in het buitenland bent ga je toch meer bekijken. Tenminste je krijgt toch wat mee van de bevolking. Ik denk dat, dat je dan wel een beter beeld krijgt van hoe je daar leeft en dat dit wel beïnvloedt.” (S33)</i></p> <p><i>“Maar ehm muziek vind ik vooral emotioneel. En meestal gebruik je muziek ook om je eigen emotie te laten versterken of af te nemen dus dat speelt wel een grote rol.” (S34)</i></p>