UNIVERSITY OF AMSTERDAM

UvA-DARE (Digital Academic Repository)

What do you do and who do you think you are?

Activities speak louder than words

Berkers, H.A.

Publication date
2019

Document Version
Other version

License
Other

Link to publication

Citation for published version (APA):
Berkers, H. A. (2019). *What do you do and who do you think you are? Activities speak louder than words*. [Thesis, fully internal, Universiteit van Amsterdam].

General rights
It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations
If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: https://uba.uva.nl/en/contact, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, P.O. Box 19185, 1000 GD Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

UvA-DARE is a service provided by the library of the University of Amsterdam (https://dare.uva.nl)

Download date:09 Nov 2026

WHAT DO YOU DO AND WHO DO YOU THINK YOU ARE?

Activities speak louder than words

Hannah Ariane Berkers

WHAT DO YOU DO AND WHO DO YOU THINK YOU ARE?

Activities speak louder than words

Hannah Ariane Berkers

What do you do and who do you think you are? Activities speak louder than words
© Hannah Ariane Berkers, 2018. All rights reserved. No part of this thesis may be reproduced in any form or by any means without permission of the author.

ISBN: 978-94-6332-446-5
Cover: Gabi Berkers
Layout: Gabi Berkers
Printed by: GVO drukkers & vormgevers, Ede, NL

WHAT DO YOU DO AND WHO DO YOU THINK YOU ARE?
ACTIVITIES SPEAK LOUDER THAN WORDS

ACADEMISCH PROEFSCHRIFT
ter verkrijging van de graad van doctor
aan de Universiteit van Amsterdam
op gezag van Rector Magnificus
prof.dr. ir. K.I.J. Maex
ten overstaan van een door het College voor Promoties ingestelde
commissie, in het openbaar te verdedigen in de Agnietenkapel
op woensdag 30 januari 2019, te 14.00 uur
door Hannah Ariane Berkers
geboren te Amsterdam

PROMOTIECOMMISSIE

Promotor:	prof. dr. D.N. den Hartog	Universiteit van Amsterdam
Co-promotores:	dr. S.T. Mol	Universiteit van Amsterdam
	dr. G. Kismihók	TIB
Overige leden:	prof. dr. F.D. Belschak	Universiteit van Amsterdam
	dr. W. van Eerde	Universiteit van Amsterdam
	prof. dr. A.E.M. van Vianen	Universiteit van Amsterdam
	prof. dr. S.N. Khapova	Vrije Universiteit Amsterdam
	dr. P.M. Le Blanc	Technische Universiteit Eindhoven
Faculteit:	Economie en Bedrijfskunde	

CONTENTS

Voorwoord		I
Chapter 1	Introduction	1
Chapter 2	Big (data) insights into what employees do: A comparison between task inventory and text mining job analysis methods	13
	Appendix A: Examples interviews and observations	50
	Appendix B: Task list from the Task Inventory Method	51
	Appendix C: Task list from the Text Mining Method	57
Chapter 3	Call to craft? The influence of calling on OCB and work overload through enhancing job crafting	59
Chapter 4	When changing who you are at work feels unbearable: Development and validation of the work identity rigidity scale	79
	Appendix D: The Work Identity Rigidity Scale	109
	Appendix E: Pilot studies Work Identity Rigidity Scale	110
	Appendix F: Examples of work identity	112
Chapter 5	Doing what you are and what matters: Meaningful work for professionals	113
Chapter 6	Discussion	149
References		163
English summary		186
Nederlandse samenvatting		188
Dankwoord - Acknowledgements		191

VOORWOORD

"Ik wil (nu) niet promoveren"

– Hannah Berkers 2012

Promoveren is iets wat alleen kan als je het onderzoeksonderwerp ervaren en doorleefd hebt. Aldus, dat vond ik toen ik mijn master aan het afronden was. Voor mijn scriptie deed ik onderzoek naar hoe leiders kennisdeling kunnen stimuleren binnen grote projecten. Ik ging op in het graven naar betekenis in mijn interviewdata en ontwierp een nieuw leiderschapsmodel. Ik vond onderzoek doen geweldig, maar was ook kritisch. Hoe kon ik als masterstudente de problemen rondom kennisdelen in projecten oplossen - want wie schrijft nu zomaar een scriptie - zonder zelf projectmanager te zijn (geweest)? Het meemaken was in mijn ogen van belang om echt iets te kunnen zeggen over een onderwerp en dat is wat ik wilde. Ik kon geen afdoende antwoord vinden en verliet de UvA op zoek naar een 'echte' baan in de 'echte' wereld.

Het lot dacht er echter anders over en bracht een jaar later een promotieplek aan de UvA op mijn pad. Bij toeval (let op!) vond ik een vacature, maar ik kreeg een aanbod voor een andere functie. Ik twijfelde omdat mezelf zag als een kwalitatieve onderzoeker in hart en nieren en zo graag inging op het verhaal en de betekenis achter de woorden of cijfers en dit een functie was met een focus op technologie. Toch was het een kans die ik niet kon laten gaan, mede dankzij het enthousiasme van co-promotoren Stefan Mol en Gábor Kismihók. In januari 2014 begon ik (dus toch) aan een promotietraject. Nou ja, een baan als junior onderzoeker met als missie job analysis, oftewel functieanalyse, de 21ste eeuw in te trekken. Eigenhandig uiteraard. Je moet ergens beginnen. Job analysis was niet het meest sexy onderwerp, dat bleek wel op een congres waar ik omringd was door oudere mannen. Ik was echter enthousiast door de mogelijkheid die nieuwe technologie, namelijk het analyseren van vacatures via text mining, bood om nuances binnen een beroep bloot te leggen (zie hoofdstuk 2). Ik vond 'loopholes' en ging verpleegkundigen in Duitsland interviewen en observeren. De kwalitatieve onderzoekster in mij was blij. Na anderhalf jaar hard werken liep ik echter vast. De reality check leerde mij dat de wereld niet binnen vier jaar te verbeteren valt, zelfs niet als men zich beperkt tot de wereld van de job analysis. Daarnaast miste ik meer van mezelf in het onderwerp dan ik aanvankelijk vermoedde.

Op zoek naar nieuwe inspiratie besteedde ik een zomer lang aan lezen en reflectie. Ik worstelde met wie ik als onderzoeker wilde zijn. Weer dat vraagstuk over authenticiteit en onderzoek. Ik kon me niet volledig verbonden voelen met technologie, niet zoals ik dat zag bij mijn collega's. Gelukkig kwam er een zeldzaam pareltje op mijn pad - weer die toeval - in de vorm van het paper van Cardador en Caza uit 2012 over calling wat mij direct raakte. Bij een calling, of het hebben van een roeping, staat de inhoud van het werk voorop samen met het willen bijdragen aan de wereld. En daar komt 'ie, alsof het door het lot en toeval bepaald is dat je dit werk doet: dit gaat dus over mij! Nog nooit had ik zo duidelijk op papier gezien hoe ik werk ervaar. Ik herkende mij in de positieve kanten die aan een calling werden toegeschreven, maar ook in de kanttekeningen. Zo kan het hebben van een calling betekenen dat je je eigen grenzen uit het oog verliest en grote offers maakt om het werk te doen. Dit is het, dacht ik. Onderwerpen die aandacht verdienen al is het alleen voor mezelf om te begrijpen hoe ik duurzaam van werk kan genieten (zie hoofdstuk 3). En dan zouden andere mensen er hopelijk ook wat aan hebben, zeker gezien het feit dat mensen tegenwoordig steeds meer op zoek zijn naar werk wat bij hun passie past, en werken voor het geld immers voor velen achterhaald lijkt.

Met deze hernieuwde inspiratie wist ik promotor Deanne den Hartog en co-promotor Stefan te overtuigen. Ik dook vol enthousiasme de literatuur in op zoek naar antwoorden. Dit keer was het immers persoonlijk. Zo kwam ik terecht bij de literatuur over identiteit. Dat is niet raar, aangezien het hebben van een calling vaak samengaat met het (onlosmakelijk) versmelten van iemands werk met wie iemand is. Dit is ook als algemene trend waarneembaar. Het hebben van werk en wat voor werk we doen, speelt een belangrijke rol in hoe we onszelf zien en hoe anderen naar ons kijken. Niet voor niets wordt bij het voorstellen op feestjes vaak direct gevraagd naar wat iemand doet (een onmogelijke vraag overigens voor promovendi). Ik werd overdonderd door een paper van Shamir uit 1991 over de krachtige motivationele drijfveer die onze identiteit kan zijn. In andere woorden, het handelen vanuit wie we zijn. Dit is een waarheid als een koe voor mij. De versmelting van identiteit en werk heeft echter ook risico's. Werk blijft namelijk lang niet altijd meer hetzelfde. Banen veranderen en wij veranderen van baan. Wanneer werk wegvalt, kunnen we hard vallen. Zeker wanneer we de andere aspecten van onze identiteit kwijt zijn geraakt, niet hebben ontwikkeld of verwaarloosd hebben. Veranderen wie we zijn is niet makkelijk, terwijl dit in de dynamische context van het werk wel steeds vaker van ons geëist wordt. Dat

mensen hierin kunnen verschillen stond voor mij voorop, ook omdat ik erkende dat ik zulke veranderingen emotioneel zwaar vond. Met die gedachte begonnen, ironisch genoeg, mijn eigen grenzen radicaal te verschuiven. Ik maakte een nieuwe schaal om de rigiditeit in iemands identiteit te meten (zie hoofdstuk 4). Ik deed allerlei kwantitatieve analyses, vaak met veel moeite, pijn en soms tranen. Allemaal niet mijn ding, zeg maar. Dit werd vooral draagbaar gemaakt door de geweldige hulp en het eeuwige geduld van mijn promovendicollega's Renske van Geffen, Inge Wolsink, Eloisa Federici en Sofija Pajic.

De gedachte dat ik met mijn switch naar calling en identiteit iets waardevols te pakken had, werd gesterkt door de berichten in de media. De ongekende werkdruk en het hoge percentage burn-outklachten onder docenten kwamen en komen nog steeds veelvuldig langs. Tegelijk was er aandacht voor de hoge administratiedruk onder professionals. Ik werd enorm geraakt toen ik las over een huisarts die besloot haar geliefde beroep vaarwel te zeggen vanwege de administratielast. Mijn hart brak. Hoewel naar, vond ik het niet verrassend. Ik begreep heel goed dat mensen die zich helemaal gaven voor bepaald werk ongelukkig werden wanneer zij zich gehinderd zagen in de uitvoering van dat werk, of dat nou ging om artsen of docenten. Door mijn onderzoek naar job analysis was de link tussen de inhoud van de taak (bijvoorbeeld het doen van administratie ten op zichte van lesgeven) en het werkplezier of juist het ervaren van werkdruk makkelijk gelegd. Het werd mij steeds duidelijker dat het bij werkdruk - zeker bij professionals - niet alleen gaat om de hoeveelheid werk maar ook om de inhoud. Daarbij was het van belang dat de baan niet als één geheel bekeken wordt, maar dat deze wordt ontleed in taken. Een teveel aan taken die niet passen bij wie we zijn op het werk (daar hebben we die identiteit weer), maakt ons ziek en ongelukkig (zie hoofdstuk 5). Hoewel deze boodschap mij zo helder leek, duurde het even voor ik de juiste woorden vond. Het idee echter dat ik het leven van zo veel bevlogen en betrokkken docenten, artsen, verpleegkundigen (en mezelf) misschien zou kunnen verbeteren als er met meer kennis aan de inhoud van banen gesleuteld zou worden, maakte dat ik het idee niet wilde loslaten.

Mijn bevlogen boodschap begon ondertussen langzaam te landen. Iedereen waaraan ik mijn verhaal vertelde, en dat waren er veel, zag er een stukje van zichzelf in. Wat ik voelde toen ik het paper van Cardador en Caza las, kon ik nu overdragen aan mijn promotoren, collega's, stakeholders, familie, vrienden, mensen die hebben deelgenomen aan mijn onderzoek en mijn studenten. Ik

raakte niet meer uitgepraat (overigens ook een aspect van calling). Grapjes over hoe ik mijn onderwerp was, dat mijn roeping calling onderzoeken was en dat mijn promotie een zoektocht naar antwoorden was passeerden de revue. Ondertussen leek ik, op een periode van ziek zijn in mijn tweede jaar na, aan de goede kant van het welzijnsvraagstuk te balanceren. Het afronden van mijn dissertatie bleek echter meer dan alleen maar een uitdaging om alles op tijd af te krijgen en zo kan ik nu ook uit ervaring over burn-out spreken, denken en onderzoeken. Mijn toewijding, passie en betrokkenheid die mij Hannah maken werden flink op de proef gesteld. Ik had moeite met het vinden van mijn plek in de academische wereld en raakte steeds verder van mezelf verwijderd. Ik was nu wel mijn onderwerp, de bevlogen onderzoekster die werkt vanuit haar calling, maar voelde me (soms) niet meer mezelf.

Ik vind nu nog steeds dat onderzoek doen beter wordt vanuit beleving en ervaring. Iets meemaken, ergens tegenaan lopen, verwonderd raken, overvallen worden door inzicht en weten hoe iets voelt, geeft een zekere empathie aan een verhaal. Want dat is wat onderzoek is voor mij: het vertellen van een verhaal. Hopelijk een verhaal wat zo goed is, in de grondigheid waarmee het is opgebouwd en de kracht van de boodschap, dat het mensen raakt en misschien zelfs kan helpen. Publiceren maakt dat die boodschap wijder verspreid kan worden en een grotere impact kan hebben, maar dat is niet het hoofddoel. In ieder geval niet voor mij. Ik moet terugkomen op mijn uitspraak uit 2012, ik wil nu namelijk wel promoveren. Als officieel erkend onderzoeker kan ik verhalen blijven vertellen in de vorm van gedegen onderzoek en publicaties. Hoe dat moet heb ik de afgelopen jaren geleerd onder het gedegen toezicht van Deanne, Stefan, Gábor en een heleboel anderen. Hoe ik daar vorm aan ga geven heb ik mezelf geleerd. Ik ben een bevlogen onderzoeker. Ik ben mijn onderzoeksonderwerpen, maar ik ben bovenal mezelf.

"Tegenwoordig noem ik mezelf trots een onderzoeker-verhalenverteller, omdat ik geloof dat de meest bruikbare kennis over het menselijk gedrag gebaseerd is op onze ervaringen als mens"

- Bréne Brown (en Hannah Berkers)