

Het leven na de UvH

Zingeingsvragen van Alumni omtrent werk na het afstuderen



Samantha van de Maat

Het leven na de UvH

Zingeingsvragen van Alumni omtrent werk na het afstuderen

Masterscriptie Universiteit voor Humanistiek

Utrecht, juli 2018

Samantha van de Maat

Studentnummer: 1001698

Samantha.vandemaat@student.uvh.nl

Scriptiebegeleider

Dr. Isolde de Groot

Universitair docent Burgerschapseducatie

Meelezer

Dr. Joanna Wojtkowiak

Universitair docent psychologische en levensbeschouwelijke aspecten van existentiële begeleiding

Afstudeercoördinator:

Dr. Wander van der Vaart

Universitair hoofddocent Onderzoeksmethodologie
Themaleider wetenschapstheorie, methodologie en
onderzoeksleer

Voorwoord

In deze masterthesis ter afsluiting van mijn studie Humanistiek wordt het onderzoeksproces en de resultaten van een kwalitatief onderzoek naar zingevingsvragen van Alumni omtrent werk na het afstuderen beschreven. Ik heb lang opgezien tegen het schrijven van deze scriptie, ik wist al aan het begin van de studie dat ik meer een doener dan een denker was en ik liever in het veld sta dan erover schrijf. Ik heb verschillende keren het gevoel gehad dat ik geen idee had of ik de goede richting op ging maar na vele rondjes hardlopen, avondjes voetballen en gesprekken met familie en vrienden kon ik mijn gedachten ordenen en toch weer doorgaan om er uiteindelijk een mooi onderzoek van te maken.

Ik was al lang benieuwd naar de overgang van studie naar werk, die er ook voor mij aan zit te komen. Ik wil dan ook allereerst alle respondenten enorm bedanken voor het inkijkje dat ik heb gekregen in hun leven en voor het delen van hun ervaringen met betrekking tot de transitie van studie naar werk. Zij hebben mij geholpen om allereerst de data voor mijn scriptie te verzamelen maar daarnaast ook om mijn eigen ideeën en gedachten over afstuderen en het leven daarna in beeld te brengen. Veel ideeën die ik had en theorieën die ik hierbij heb opgezocht hebben dit beeld bevestigd. Maar daarnaast heb ik veel nieuwe verhalen gehoord en inzichten opgedaan die mijn visie rijker hebben gemaakt.

Daarnaast wil ik graag de mensen bedanken die mij begeleid hebben om de thesis tot een mooi eindproduct te maken. Allereerst Isolde, het begin was even lastig, maar ik ben blij geweest met jouw snelle en gedetailleerde feedback, en zeker ook de gesprekken die we gevoerd hebben, ik liep elke keer de kamer uit met het gevoel dat ik weer door kon. Ook Joanna wil ik bedanken voor de feedback gedurende dit onderzoeksproces.

Samenvatting

Deze scriptie gaat over de zingeingsvragen betreffende doelgerichtheid, competentie en eigenwaarde van alumni aan de UvH in de transitie van studie naar werk. Aanleiding voor dit empirisch sociaalwetenschappelijk onderzoek is de ontwikkeling naar de laatmoderne samenleving in Nederland waarin jongvolwassenen vele vrijheden hebben gekregen om hun eigen leven naar wens vorm en richting te geven en een eigen identiteit te ontwikkelen. Hierbij worstelen zij met de verantwoordelijkheden die zij hebben gekregen om hun eigen leven in te delen, en keuzes te maken omtrent studie, zichzelf en hun professionele carrière.

Tot op heden lijkt er nog weinig onderzoek te zijn gedaan naar betekenisgeving door jongvolwassenen. Met behulp van dit onderzoek wordt verder ingegaan op de existentiële zingeingsvragen die jongvolwassenen zichzelf stellen in de overgang van studie naar werk. Dit onderzoek is een bijdrage aan de bestaande inzichten over zingeving in werk bij jongvolwassenen. De hoofdvraag van dit onderzoek luidt als volgt: *Maken alumni binnen geesteswetenschappen een ontwikkeling door in de ervaring van doelgerichtheid, competentie en eigenwaarde in relatie tot werk in de vijf jaar na hun afstuderen, en zo ja, welke?*

Om antwoord te kunnen geven op bovenstaande vraag zijn negen alumni geïnterviewd en is de data op thematische wijze geanalyseerd. De analyse van de data wijst uit dat alle geïnterviewde zich bezig houden met existentiële vragen, zowel met betrekking tot doelgerichtheid, competentie als eigenwaarde. Zij stellen zichzelf verschillende existentiële vragen als: “wanneer ervaar ik mijn werk als zinvol?” “wat voor werk past bij mijn kwaliteiten?” en “wordt mijn werk gewaardeerd?”. Op verschillende vragen hebben zij al (voorlopige) antwoorden geformuleerd, andere vragen blijven onbeantwoord. Daarnaast heeft er een ontwikkeling in de houding ten opzichte van deze zingeingsvragen plaatsgevonden. Ten opzichte van doelgerichtheid blijken de alumni een steeds helderder beeld te krijgen van hun doelen qua werk. Echter blijven zij kritisch en op zoek naar hun ideale plek in het werkveld. Met betrekking tot competentie komen de alumni er veelal in het werkveld pas achter dat ze meer kennis en vaardigheden bezitten dan bij het afstuderen van zichzelf gedacht. En ten aanzien van eigenwaarde ontstaat er een moment van crisis als het vinden van werk uitblijft na alle jaren van studie, maar met behulp van erkenning en waardering van collega's en het opdoen van succeservaringen in het werkveld neemt de eigenwaarde in de eerste jaren werk weer toe. Respondenten noemden ook twee elementen die nog beperkt in bestaand onderzoek op het gebied van zingeving en werk aan bod komen: de behoefte aan verbinding op de werkvloer, en het omgaan met tegenslagen.

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Samenvatting	3
Inhoudsopgave	4
1. Inleiding	6
2. Probleemstelling	8
2.1 Doelstelling	10
2.2 Vraagstelling	10
2.3 Begripsbepaling	
3. Theoretisch kader	12
3.1 Werk	12
3.2 Existentiële zingeving	14
3.3 De relatie tussen werk en zingeving voor jongvolwassenen	17
3.3.1 Doelgerichtheid	19
3.3.2 Competentie	22
3.3.3 Eigenwaarde	24
4. Methodologie	27
4.1 Werving en selectie	27
4.2 Dataverzameling- en analyse	28
5. Existentiële zingevingsvragen van alumni	30
5.1 Doelgerichtheid	30
5.1.1 Wat wil ik?	30
5.1.2 Wanneer ervaar ik mijn werk als zinvol?	31
5.1.3 Zit ik op mijn plek?	32
5.1.4 Samenvatting	33
5.2 Competentie	33
5.2.1 Wat kan ik?	34
5.2.2 Wat voor werk past bij mijn kwaliteiten?	34
5.2.3 Wat zijn mijn kansen op de arbeidsmarkt?	35
5.2.4 Samenvatting	36
5.3 Eigenwaarde	36
5.3.1 Wie ben ik?	36
5.3.2 Wie ben ik in relatie tot de ander binnen het werkveld?	37
5.3.3 Wordt mijn werk gewaardeerd?	38
5.3.4 Samenvatting	39
6. Antwoorden op zingevingsvragen van alumni	40
6.1 Doelgerichtheid	40
6.1.1 Van betekenis zijn	40
6.1.2 Zelfontplooiing	41

6.1.3 Opties open houden	42
6.1.4 Samenvatting	42
6.2 Competentie	43
6.2.1 Bewustzijn van kennis en kunde	43
6.2.2 Uitdaging, verdieping en identificatie	44
6.2.3 Vertaalslag	46
6.2.4 Samenvatting	46
6.3 Eigenwaarde	47
6.3.1 Het zelf	47
6.3.2 De ander	48
6.3.3 Bevestiging	49
6.3.4 Samenvatting	51
6.4 Verbondenheid	51
7. Verschuiving zingeingsvragen	52
7.1 Doelgerichtheid	52
7.1.1 Het belang	52
7.1.2 Ervaringen	53
7.2 Competentie	54
7.2.1 Het belang	55
7.2.2 Ervaringen	56
7.3 Eigenwaarde	57
7.3.1 Het belang	57
7.3.2 Ervaringen	59
8. Discussie en conclusie	61
8.1 Significantie van het onderzoek	61
8.1.1 Verbondenheid	61
8.1.2 Individualisme	62
8.1.3 Omgaan met tegenslagen	63
8.2 Antwoord op de hoofdvraag	64
8.3 Beperkingen van het onderzoek	66
8.4 Suggesties voor vervolgonderzoek	67
Literatuurlijst	69
Bijlage 1: Interviewguide	72
Bijlage 2: Codeerschema	75

1. Inleiding

“Nooit eerder hadden mensen zoveel vrijheid om zelf vorm en zin te geven aan hun leven. Er is meer keuzevrijheid dan ooit. We kunnen zelf zin en richting geven aan ons leven. Dat is heerlijk, maar lang niet altijd eenvoudig. Een belangrijk fundament voor de keuzes van de moderne mens is namelijk de persoonlijke identiteit. Hij wil niet zomaar keuzes maken, maar authentieke, eigen keuzes. En dan geldt in de Westerse cultuur ook nog dat iedereen uitsluitend zelf verantwoordelijk is voor het slagen van zijn eigen authentieke leven”

(Boogaard & Rek, 2013, p.2).

De cijfers liegen er niet om volgens TNO (2015) als het gaat om de ontwikkeling van het aantal burn-outklachten en verzuim door psychosociale arbeidsbelasting. Bijna één miljoen mensen, en dus één op de zeven Nederlanders heeft last van werkstress. Vooral jonge werkenden vormen een risicogroep omdat bij hen alles samen lijkt te komen: zij scoren het hoogst op zowel burn-out als verzuim vanwege psychosociale arbeidsbelasting. Verder rapporteren zij de hoogste taakeisen en scoren zij hoog op emotioneel zwaar werk. Ook laten zij vaker problemen zien op het gebied van de werk-privé balans (TNO, 2015). Meer dan de helft van de jongvolwassenen zegt te leiden onder een te hoge prestatiedruk, hoge verwachtingen, zij spreken over het moeten uitblinken, en succesvol moeten zijn (van Baar, 2014). Het gaat om een eigenaardige paradox. Terwijl we de afgelopen decennia steeds minder zijn gaan werken, er een bloeiende vrijetijdsindustrie is ontstaan, er steeds meer mensen op vakantie gaan, we steeds beter geschoold zijn om ons werk te doen, voelt iedereen zich opgejaagd, en zijn er nog nooit zoveel mensen geweest die om psychische redenen zijn afgekeurd. Er wordt alom geklaagd over stress op het werk en er zijn grote aantallen mensen in behandeling voor een burn-out (Schaufeli, 2004). Jongvolwassenen die net klaar zijn met hun studie, hebben de wereld aan hun voeten liggen. Van hen wordt verwacht dat ze weten wat ze willen, dat ze wilskracht tonen en hun kansen benutten (den Daas, 2005). Ze moeten richting geven aan hun leven, keuzes maken met het zelf als kompas. Niet langer gebonden aan traditionele waarden of een uitgebreide sociale omgeving moeten jongvolwassenen zichzelf kunnen sturen en hun eigen weg bepalen (den Daas, 2005).

Volgens de socioloog Giddens leven wij in een laatmoderne samenleving, waarin individuen zich in sociaal opzicht hebben losgemaakt van traditionele sociale verbanden en een beroep doen op tradities of historie niet meer voldoende is. In de laatmoderne samenleving is alleen nog plaats voor uitleg, redenen en functies. In zijn boek *Modernity and Self-Identity* (1991) legt Giddens uit dat wij leven in een reflectieve moderniteit; individuen

beschikken over vele vrijheden, en ze nemen voornamelijk op het gebied van existentiële levensvragen steeds meer eigen verantwoordelijkheid door het maken van keuzes los van bestaande instituties. Dit brengt vrijheid maar ook onzekerheid met zich mee. Individuen worden geconfronteerd met oneindig veel opties en mogelijkheden die constante keuzes vereisen, daarnaast moeten ze een persoonlijke, authentieke levensstijl tot stand brengen en een eigen identiteit ontwikkelen (Laceulle & Baars, 2014). Filosoof Dohmen (2006) voegt hier aan toe dat de laatmoderne samenleving kan worden gezien als een gemeenschap van mondige burgers. Rationaliteit, vrijheid en maakbaarheid zijn de grondslagen van de moderniteit. Een principieel vertrouwen in het individu zorgt voor een geloof in de maakbaarheid van de samenleving, en het persoonlijke leven.

Door de overgang naar de laatmoderne samenleving, is er ook in het betreden van de arbeidsmarkt veel verandert. Twintigers uit de jaren zestig bijvoorbeeld, begonnen al op vroege leeftijd met werken en hadden een relatief hoge arbeidsparticipatie. Vandaag de dag is de arbeidsparticipatie onder vrouwen toegenomen en volgen jongeren in het algemeen langer onderwijs waardoor zij pas later instromen op de arbeidsmarkt (CBS, 2015). Een halve eeuw geleden verliepen de levens van de meeste Nederlanders volgens een vast patroon van leren, werken of zorgen en daarna pensionering (RMO, 2002). De Lange (2006) beschrijft de overgang in levensloop van burgers die van drie fasen: jeugd, volwassenheid, ouderdom in de jaren zestig is overgegaan naar vijf fasen waar de jongvolwassenheid en actieve ouderdom bij zijn gekomen. Er is tegenwoordig veel meer differentiatie en diversiteit in levenslopen. Er staat niet langer één activiteit per levensfase centraal, maar in elke levensfase worden activiteiten als zorgen, leren en werken gecombineerd (RMO, 2002).

Volgens ontwikkelingspsycholoog Arnett (2014) kan de jongvolwassenheid worden gezien als een nieuwe levensfase tussen de kindertijd en volwassenheid in. Een fase waarin jongeren tussen de 18 en 29 jaar de mogelijkheden onderzoeken met betrekking tot liefde, werk, reizen en zich langzaam bewegen naar het maken van lange termijn keuzes, zij noemt deze nieuwe levensfase *emerging adulthood*. Deze nieuwe fase biedt het individu de mogelijkheid om het leven naar eigen wens vorm te geven, maar is ook erg onzeker.

In het bijzonder richt dit onderzoek zich op de existentiële oriëntatie van jongeren in de fase van *emerging adulthood*, en de ontwikkeling die zij doormaken ten aanzien van zingeving. Houden zij zich bezig met existentiële zingevingsvragen? En zo ja, welke vragen stellen zij zichzelf? (Alma & Smaling, 2010). Er wordt ingezoomd op de transitie van studie naar werk, waarin deze jongeren, na het verlies van hun rol als student, voor de opgave staan om opnieuw richting te geven aan hun plaats in de samenleving (Andriessen, 1995).

2. Probleemstelling

2.1 Doelstelling

Er komt steeds meer aandacht voor problemen die jongvolwassenen ondervinden in de huidige samenleving. Zij worstelen met vragen omtrent belangrijke keuzes als studie, en hun professionele carrière. Veel van deze bronnen zijn semi- wetenschappelijke boeken zoals ‘het dertigersdilemma’ (Wijnants, 2010), ‘de moed van imperfectie’ (Brené Brown, 2013) of ‘quarterlife crisis’ (Robbin & Willner (2001)). Voornamelijk in kranten en semi-wetenschappelijke tijdschriften is er veel belangstelling voor het fenomeen dat de jongvolwassenen van nu de wereld aan hun voeten hebben liggen en zij toch een grote prestatiedruk ervaren (van Baar, 2014). De wetenschappers die onderzoek doen naar deze doelgroep, voornamelijk psychologen, richten zich met name op het duiden van psychische problemen bij jongvolwassenen (Arnett, 2000; de Lange, 2006). Ook vanuit de overheid is er steeds meer aandacht voor de problematiek van jongvolwassenen, zo is er bijvoorbeeld een speciale campagne in het leven geroepen over omgaan met depressies bij jongvolwassenen (Rijksoverheid, 2016) en verschillende onderzoeksinstanties als het CBS, TNO, en RMO doen onderzoek naar en komen met cijfers over het aantal burn-outklachten, depressies en de arbeidsparticipatie van jongvolwassenen.

Het duiden van de problematiek, en de vele cijfers laten zien dat er iets speelt met betrekking tot jongvolwassenen die klaar zijn met studeren en de arbeidsmarkt betreden. Waar de meeste studies over werk zich focussen op de volwassen populatie, wordt er veel minder aandacht besteed aan de betekenisgeving van werk voor jongvolwassenen die zojuist de arbeidsmarkt betreden hebben (Harpaz, Honig & Coetsier, 2002). Tot op heden is er weinig aandacht voor de persoonlijke ervaringen van deze jongeren, zoals ook Arnett beschrijft: *“Although the transition to adulthood has been a topic of research for decades, this research has focused on demographic patterns and has rarely included studies of how young people themselves view the transition”* (Arnett, 1998, p. 301).

Zingeving wordt door Alma en Smaling (2010) omschreven met behulp van zeven ervaringselementen die volgens hen aanwezig dienen te zijn om te kunnen spreken over zingeving. Hierbij baseren zij zich op de ‘*four needs for meaning*’ van Baumeister, waarmee hij existentiële zingeving omschrijft. In later onderzoek benoemen ook Rosso en Wrzesniewski (2011) zeven aspecten die in verband kunnen worden gebracht met zingeving in relatie tot (de zoektocht naar) werk. Deze scriptie exploreert de volgende drie aspecten van existentiële zingeving: doelgerichtheid, competentie en eigenwaarde, zoals benoemd door

Alma & Smaling (2010), Baumeister (1991) en Rosso & Wrzesniewski (2011). Zo weten we weinig over dat wat jongeren met betrekking tot werk in de toekomst willen bereiken. Stromen zij de arbeidsmarkt in met een duidelijk doel voor ogen? En welke waarden hebben zij nodig om werk als zinvol te ervaren? (Arnett, 2000). Daarnaast weten we weinig over hoe competent jongvolwassenen zich voelen na het afstuderen? Hebben zij genoeg kennis en vaardigheden om binnen het werkveld aan de slag te gaan? Doen hun keuzes en beslissingen ertoe? (Derkx, 2011). Ook weten we weinig over de mate van eigenwaarde van jongeren die de arbeidsmarkt instromen. Kunnen zij zichzelf positioneren op waarde? Zowel qua het werk dat ze doen als wie ze zijn als persoon? (Derkx, 2011).

Dit onderzoek is een bijdrage aan de bestaande literatuur over zingeving in werk bij jongvolwassenen. Het onderzoek richt zich hierbij op jongvolwassenen die een studie binnen de richting van geesteswetenschappen gedaan hebben. In deze opleidingen is bovengemiddeld veel aandacht voor persoonlijke professionaliteit en staat de dialoog centraal. De verwachting is dat deze alumni relatief goed de ervaring van zingeving onder woorden kunnen brengen. Naast de wetenschappelijke relevantie, is dit onderzoek ook maatschappelijk relevant. Het sluit aan bij vragen vanuit de opleidingsinstituten. Zo beoogt de UvH bijvoorbeeld meer inzicht te genereren in de zingevingsvraagstukken van alumni, om hen op die manier beter te kunnen begeleiden na het afstuderen. In het strategisch plan van de UvH (2017-2021) staat vermeld dat de UvH (oud)-studenten intensiever wil begeleiden bij hun oriëntatie op de arbeidsmarkt, om de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden te versterken. De inzichten die deze studie genereert kunnen bijdragen aan verdere ontwikkeling van initiatieven op dit gebied.

2.2 Vraagstelling

Om onderzoek te doen naar de zingevingprocessen van alumni is voor de volgende hoofdvraag gekozen:

Maken alumni binnen geesteswetenschappen een ontwikkeling door in de ervaring van doelgerichtheid, competentie en eigenwaarde in relatie tot werk in de vijf jaar na hun afstuderen, en zo ja, welke?

Deze hoofdvraag wordt onderzocht aan de hand van de volgende deelvragen:

1. Houden alumni zich bezig met existentiële zingevingsvragen, bij het maken van keuzes ten aanzien van hun professionele carrière? Zo ja, welke vragen?
2. Welke (voorlopige) antwoorden hebben alumni verkregen op hun existentiële zingevingsvragen met betrekking tot hun professionele carrière, en welke vragen zijn nog onbeantwoord?
3. Treedt er volgens alumni een verschuiving op in de houding ten opzichte van existentiële zingevingsvragen met betrekking tot doelgerichtheid, competentie en eigenwaarde vanaf het moment van afstuderen tot vijf jaar hierna?

2.3 Begripsbepaling

Op basis van relevante concepten en begrippen uit de literatuur wordt ingegaan op de centrale begrippen van dit onderzoek, namelijk de zingevingaspecten: doelgerichtheid, competentie en eigenwaarde, werk en existentiële zingevingsvragen.

Zingevingaspecten: doelgerichtheid, competentie en eigenwaarde

Er zijn verschillende soorten zingeving volgens Alma en Smaling, als alledaagse, spirituele en existentiële zingeving. Existentiële zingeving heeft volgens Alma en Smaling te maken met het zoeken naar en vinden van antwoorden op levensvragen (Alma & Smaling, 2010). Baumeister omschrijft zingeving als: “*a basic assumption that people have a need for life to make sense in certain ways*” (1991, blz. 29). Beiden benoemen zij aspecten die aanwezig dienen te zijn om te kunnen spreken over zingeving. Deze scriptie richt zich in het bijzonder op drie van deze ervaringsaspecten, die in verband kunnen worden gebracht met (de zoektocht naar) werk door jongvolwassenen. Dit zijn de aspecten doelgerichtheid, competentie en eigenwaarde. Doelgerichtheid is het denken en handelen gericht op haalbare of bereikbare doelen in de toekomst. Competentie is het gevoel dat je er als mens toe doet, dat je in staat bent tot adequaat handelen en controle hebt over het eigen leven (Baumeister,

1991). En eigenwaarde als onderdeel van waardevolheid houdt in dat men zichzelf positief kan waarderen, waarbij het gaat om zowel de waarde van wat je doet als van wie je bent.

Werk

Werk heeft een centrale plek in onze samenleving, en zonder werk zou het dagelijks leven er heel anders uitzien. Toch is het lastig werk te definiëren. Werk kan worden gezien als een inspanning, die niet gedaan wordt voor een directe beloning of plezier, maar die door een extrinsieke motivatie en interne discipline tot stand wordt gebracht (Klamer, 2011). Je doet iets, wat je eigenlijk niet zou willen doen. Het wordt primair gedaan voor een externe beloning. Werk doen we van oorsprong om onszelf in de noodzaak van eten en overleving te voorzien, tegenwoordig willen we meer; goed eten, een leuk huis, veel comfort, veiligheid, plezier en een zinvol leven. Baumeister (1991) en Klamer (2011) benoemen verschillende vormen van werk, en gaan in op de manier waarop zinvolheid in werk ervaren kan worden. Rosso & Wrzesniewski (2010) gaan vervolgens in op de vraag wat de bron is van zingeving, en welke mechanismes bijdragen aan het ervaren van zingeving op werk.

Existentiële zingevingsvragen

Jongvolwassenen komen na het afronden van hun studie, voor de opgave om opnieuw richting te geven aan hun plaats in de samenleving (Andriessen, 1995) Er moeten belangrijke keuzes worden gemaakt, over bijvoorbeeld de professionele carrière. Door het maken van keuzes ontstaat er een stabiele structuur die de daaropvolgende jaren steeds verder kan worden bijgesteld op basis van nieuwe inzichten, veranderingen en ontwikkelingen. Voorbeelden van existentiële vragen zijn: “wie ben ik?” “waar kom ik vandaan?” “waarvoor ben ik er?” “wat betekenen jij voor mij en wat betekenen ik voor jou?” “wat is een mooi leven?” “hoe kan ik goed leven en wat is dat eigenlijk?” Existentiële vragen zijn aan de orde wanneer we ons eigen leven als zinvol beleven. We proberen iets in een breder verband van betekenissen die ons menselijk bestaan betreffen te plaatsen (Alma & Smaling, 2009, blz. 17). Ook met betrekking tot werk kunnen jongvolwassenen existentiële of bestaansvragen ontwikkelen waar ze in de loop der tijd antwoorden op zullen zoeken. Zo kan iemand zich bij de zoektocht naar een fijne baan bezig houden met praktische vragen als de afstand van huis naar werk, salaris, secundaire arbeidsvoorwaarden en meer existentiële vragen als: “wat voor werk past bij mij?” “wat voor werk wil ik graag doen?” En “waar word ik blij van?”

3. Theoretisch kader

In dit theoretisch kader wordt op basis van relevante concepten en begrippen uit de literatuur ingegaan op de twee centrale begrippen in dit onderzoek: zingeving en werk. Er wordt gestart met het concept werk; de betekenis van werk door de tijd heen en drie verschillende vormen van werk komen aan de orde. Vervolgens wordt verder ingegaan op het concept existentiële zingeving; wat houdt dit begrip in en hoe wordt hier vanuit verschillende theorieën invulling aan gegeven. Hierna volgt een bespreking van de centrale kenmerken van existentiële zingeving en volgen relevante inzichten in relatie tot de doelgroep jongvolwassenen.

3.1 Werk

Werk is een bijzonder verschijnsel (Klamer, 2011). In de oudheid (750 v.Chr. – 500 n. Chr.) had arbeid een negatief imago, en door zowel de Grieken als de Romeinen werd lichamelijke arbeid gezien als slavenarbeid (Vanderweyden, 2002). Werk was voor de onderlaag van de bevolking, en mensen met aanzien werkten niet (Baumeister, 1991). Ook in de middeleeuwen (500-1500 n. Chr.) stonden ‘zij die werken’ onderaan de ladder, arbeid werd net zo min als in de antieke wereld maatschappelijk gewaardeerd. In de nieuwe tijd (na het jaar 1500) raakte de betekenis van arbeid in een stroomversnelling. Arbeid kreeg meer en meer de betekenis van een plicht waartegenover niets doen een schande werd. Het werd steeds meer geaccepteerd om te werken, in het begin vanuit een persoonlijke overtuiging, later pas kwam hier een financieel aspect bij kijken (Baumeister, 1991). Het handelen van de mens werd steeds meer gemeten aan wereldse en materiële criteria. In de negentiende eeuw ontstond er mede door de industrialisering een verheerlijking van arbeid, het kapitalisme zou iedereen vrijheid, gelijkheid en vooruitgang schenken. Werken werd intrinsiek belangrijk gevonden. Het werd een aangename, op zichzelf nastrevenswaardige activiteit. En werd gezien als meer dan alleen een middel dat tot toename van de welvaart zou leiden (Vanderweyden, 2002).

In onze huidige samenleving heeft werken een centrale plaats verworven, voor de meeste volwassenen geldt dat ze bijna de helft van de tijd die ze niet slapend doorbrengen aan werk besteden (Wrzesniewski, 2003). De econoom Klamer (2011) betoogt dat in onze hedendaagse cultuur werk meer is dan het krijgen van salaris, en dat vooral ook de zin van werk moet worden gezien in de diverse waarden die door werk gerealiseerd worden. Werk bepaalt het dagelijkse leven, en daarmee de samenleving. Mensen werken, bereiden zich voor op werk, of ze werken niet. Kinderen gaan naar school om zich op het latere arbeidsleven voor te bereiden, mensen op vakantie hebben vrij van werk, mensen die met pensioen gaan houden op met werken; het gehele leven wordt ingedeeld in termen van werk. Maar wanneer

spreken we nu van werk? Wat telt als werken? We kunnen alle betaalde werkzaamheden als werk beschouwen, maar waarom zou een moeder die thuis kookt niet aan het werk zijn en een kok in een restaurant wel? Of waarom zou een schilder wel aan het werk zijn maar iemand die zijn eigen huis schildert niet? En een definitie als ‘alle productie van goederen en diensten die ook via de markt kunnen worden verkregen’ of ‘alle activiteiten waarmee mensen een in principe betekenisvolle bijdrage leveren aan het maatschappelijke leven’? Het blijkt lastig met een definitie voor werk te komen. In dit onderzoek zal werk worden gedefinieerd als een inspanning, die niet gedaan wordt voor een directe beloning of plezier, maar die door een extrinsieke motivatie en interne discipline tot stand wordt gebracht. Het vervreemdende van werken is de dwang ervan, we moeten wel. Aan de andere kant is werken verworven met het leven dat we leiden. We leren op school dat we moeten werken om de kost te verdienen, waardoor werk een noodzakelijk middel lijkt te zijn. Nog geen honderd jaar geleden was het merendeel van de werkende mensen ook druk bezig te zorgen dat er voldoende te eten was voor iedereen. Maar dankzij verbeterde productiemethoden is nog maar vier procent van de mensen aan het werk om de rest van de bevolking van eten te voorzien, het is dus niet meer zo dat we moeten werken om in leven te blijven. Uit onderzoek van Wrzesniewski (2003) komt naar voren dat de meeste mensen blijven werken, zonder betaald te worden als zij genoeg geld zouden hebben om te leven. Dit laat zien dat wij mensen toch niet alleen werken om in leven te blijven, er is meer. Velen van ons werken niet per se om onszelf en onze families in hun levensonderhoud te kunnen voorzien, maar werk levert ons naast financiële welvaart nog meer op, een bepaalde mate van welzijn en zinvolheid. Want waar arbeid goed aansluit op iemands persoonlijke belangstelling, een bron is voor eigen ontwikkeling en waarbij betekenisvolle sociale relaties horen, daar krijgt werken een zingevende functie (RMO, 2002).

Werk heeft niet voor iedereen dezelfde betekenis. Klamer (2011) en Baumeister (1991) onderscheiden drie dimensies of categorieën van zin binnen werk, verschillende soorten van betekenisgeving die in werk terug kunnen worden gevonden. Allereerst zullen de dimensies van Klamer worden besproken om vervolgens in te gaan op de categorieën van Baumeister, waarin de link tussen beide benoemd zal worden. Klamer (2011) onderscheidt drie dimensies in de zin van werk, redenen waarom we werken. De eerste dimensie is de economische dimensie, waarin de waarde waar het om gaat iets anders is dan het werk zelf, geld verdienen en het ontvangen van een salarisstrookje. Werk heeft hiermee als doel het consumeren, het genereren van ruilmiddelen. Het is de uitgestelde zin van werk, want die bestaat in het consumeren van de goederen die we met de verworven middelen kunnen

aanschaffen. De tweede, sociale dimensie van werk, heeft een existentiële betekenis. Deze geeft het gevoel bij te dragen aan een gemeenschappelijk goed, en het verwerven van een identiteit, sociale status, collegiale relaties en het gevoel bij een club te horen. Er wordt nagedacht over de betekenisgeving van werk, en op welke manier werk als zinvol kan worden ervaren. Het gaat hierbij dan om waardering, erkenning en de relaties met anderen. In de laatste, culturele of spirituele dimensie wordt werken gezien als roeping en niet als middel om geld te verdienen of om sociaal van belang te zijn. Daar waar arbeid ooit begon als puur economische dimensie, als noodzaak om in het levensonderhoud te voorzien, zijn hier de sociale en culturele dimensie steeds belangrijker geworden.

Baumeister (1991) maakt een onderscheid in verschillende soorten van betekenisgeving in werk, die generaliserend kan worden ingedeeld in drie categorieën: werk als arbeid, werk als carrière of werk als roeping (Baumeister, 1991). Deze categorieën kunnen gelinkt worden aan de dimensies van Klamer. Werk als arbeid is instrumenteel. De arbeid wordt verricht voor het salaris, waarin de werknemer zonder grote persoonlijke betrokkenheid of voldoening zijn werk doet. Dit kan vergeleken worden met de economische dimensie van Klamer, waarin werk puur wordt gezien als het verkrijgen van financiële middelen. Betekenisgeving wordt in dit soort werk niet tot weinig ervaren. Wie werk ziet als carrière is gemotiveerd en heeft het verlangen persoonlijk te kunnen groeien en wil erkend worden voor wie hij is en wat hij doet. Hieruit volgt dat competentie, en daarmee ook eigenwaarde, twee zingevingaspecten zijn die in werk dat carrière mogelijkheden biedt, goed kan worden ervaren. Ook zijn er in het geval van een carrière voldoende korte en lange termijn doelen die kunnen worden behaald. Deze vorm van werk komt overeen met de existentiële of sociale dimensie van Klamer. Werk als roeping wordt gedaan vanuit een gevoel van persoonlijke plicht, of lot. Een roeping ontstaat vanuit een gevoel van verantwoordelijkheid naar de samenleving of als plicht zijn of haar eigen potenties te bewerkstelligen, hier is de spirituele dimensie van Klamer in terug te zien.

3.2 Existentiële zingeving

Er zijn vele verschillende manieren om naar zingeving te kijken. In de afgelopen decennia hebben psychologen en sociologen verschillende visies op existentiële zingeving ontwikkeld. Daarin zijn overeenkomsten en verschillen tussen de disciplines maar ook binnen de disciplines zelf te zien. In mijn scriptie bouw ik in het bijzonder voort op het werk van academici die onderzoek hebben gedaan naar zingeving en werk. Hierbij zullen de termen existentiële zingeving en- betekenisgeving en de ervaring van een zinvol leven in dit

onderzoek door elkaar worden gebruikt. Deze paragraaf beschrijft allereerst wat existentiële zingeving volgens Alma & Smaling en Baumeister is. Vervolgens wordt ingegaan op wat existentiële zingeving inhoudt in de theorieën van Baumeister, Alma & Smaling en Rosso & Wrzesniewski en wat de verschillen zijn. Voor deze specifieke auteurs is gekozen omdat uit de geraadpleegde literatuur belangrijke dimensies of categorieën met betrekking tot werk naar voren zijn gekomen die in relatie kunnen worden gebracht met zingevingsvragen. In paragraaf 3.3 zal de keuze voor de drie ervaringsaspecten die centraal staan in dit onderzoek verantwoord worden, en zal verder in worden gegaan op de verwachte resultaten met betrekking tot deze aspecten in relatie tot de doelgroep van dit onderzoek; jongvolwassenen en hun zoektocht naar zingeving in werk.

Zingeving vindt plaats in allerlei dagelijkse situaties, doorgaans toont het zich op zo'n vanzelfsprekende manier dat we ons weinig bewust zijn van onze alledaagse manier van betekenisverlening. Psychologen Alma en Smaling (2009) spreken over existentiële zingeving, als handelingen of situaties in verband kunnen worden gebracht met het menselijk bestaan, als bijvoorbeeld een medische behandeling, de geboorte van een baby, of thema's als liefde, geluk, verbondenheid of eenzaamheid aan de orde zijn. Existentiële zingeving kan in brede zin worden omschreven als het zoeken naar en deels ook vinden van antwoorden op levensvragen, antwoorden op de vraag hoe we ons eigen leven als zinvol kunnen inrichten. Zingeving wordt in dit onderzoek niet opgevat als een filosofische vraag over de betekenis van het leven, maar als psychologische vraag omtrent de betekenisgeving in het leven. Hierbij wordt gekeken naar de subjectieve ervaringen van mensen, en hoe die ervaringen als betekenisvol kunnen worden ervaren (Martela & Steger, 2016).

Ieder individu heeft de taak zijn eigen leven zinvol in te richten. Er is namelijk geen universele toepassing van het begrip zingeving, dit maakt dat ieder individu op zijn of haar eigen manier een zinvol leven moet creëren (Steger & Frazier, 2006). Het ontwikkelen van een persoonlijke, individuele manier van zingeving is volgens Baumeister (1991) niet mogelijk. Zingeving komt niet vanuit jezelf, maar krijgt zijn betekenis vanuit de sociale context. De betekenis van zingeving ontstaat van binnenuit, van mensen in je omgeving en van de cultuur waarin je leeft en bent opgegroeid. Daarmee is zingeving een subjectief concept, dat beïnvloed wordt door de samenhang van verschillende contexten (Schnell, Höge & Pollet, 2013). Derkx (2011) ondersteunt dit argument door te stellen dat mensen allereerst zelf verantwoordelijk zijn voor hoe ze (willen) leven, maar dat zin niet een kant-en-klaar gegeven is, en dat zingeving steeds opnieuw door ieder mens in de eigen ervaring gezocht, gevonden, geïnterpreteerd en beaamd moet worden. Hiermee creëer je als individu dus niet

een geheel persoonlijke manier van zingeving, maar wordt je door cultuur en opvoeding meegenomen in een bepaalde visie op zingeving die je je als persoon eigen kan maken door deze te herinterpreteren of vertalen naar je eigen leven.

Baumeister, sociaal psycholoog, introduceert vier universele basisbehoeften die in voldoende mate bevredigd dienen te zijn, alvorens we het gevoel kunnen hebben een zinvol leven te leiden. Baumeisters theorie dateert uit 1991, dit roept vragen op met betrekking tot hoe actueel een dergelijke theorie over zingeving nog kan zijn. Na een intensieve literatuurstudie blijkt dat het gedachtegoed van Baumeister nog altijd actueel is, en dat hij in bijna alle literatuurstudies aangaande zingeving wordt aangehaald. Vele auteurs gebruiken nog altijd de vier behoeften van Baumeister als uitgangspunt voor hun werk naar zingeving in de 21^e eeuw (Alma & Smaling, 2009; Rosso & Wrzesniewski, 2010; Martela, 2016). De vier basisbehoeften van Baumeister zijn als volgt; doelgerichtheid, competentie & controle, eigenwaarde en morele rechtvaardiging. De eerste basisbehoefte die door Baumeister (1991) wordt genoemd is doelgerichtheid (*purpose*). Volgens Baumeister heeft de mens een doel nodig waarnaar zij kan handelen, dit doel hoeft niet direct behaald te worden maar geeft het handelen een richting. Activiteiten en keuzes krijgen zin door verbonden te worden met een mogelijke toekomst. Hierbij kan een onderscheid gemaakt worden tussen extrinsieke doelen, die buiten de persoon liggen als geld verdienen en intrinsieke doelen, die vanuit de persoon zelf komen als voldoening. De tweede behoefte is competentie & controle (*efficacy*). Hierbij gaat het erom dat de mens het gevoel heeft controle te hebben over gebeurtenissen in zijn of haar leven, en het idee te hebben dat doelen of waarden te realiseren zijn. Mensen krijgen het gevoel dat ze controle hebben als ze lastige uitdagingen aan kunnen gaan en een doel weten te bereiken, het maken van eigen keuzes en het nemen van beslissingen draagt bij aan de ervaring van een zinvol leven. De derde behoefte is eigenwaarde (*self-worth*). Dit ontstaat als iemand een positief oordeel over zichzelf heeft, weten dat je voldoet aan je eigen waarden. Het kan hierbij gaan om erkenning of respect van buitenaf, door ergens bij te horen en gezien te worden. Maar kan ook uit de persoon zelf voortkomen op het moment dat de persoon een succesvol verhaal over zichzelf kan vormen. De laatste behoefte, morele rechtvaardiging (*value*) houdt in dat het belangrijk is om het eigen handelen als moreel juist te ervaren en het eigen leven als moreel rechtvaardig te kunnen bestempelen. Mensen die voldoen aan alle vier de basisbehoeften, zien hun leven over het algemeen als voldoende waardevol.

Mede geïnspireerd op Baumeister, zien Alma en Smaling (2009) zingeving als een persoonlijke verhouding tot de wereld die kan worden gekenmerkt door zeven ervarings-elementen, die volgens hen aanwezig dienen te zijn om te kunnen spreken over

existentiële zingeving: 1.) doelgerichtheid: in het denken en handelen gericht zijn op haalbare of bereikbare doelen. 2.) samenhang: de ervaren samenhang in het eigen leven, tussen jouw leven en dat van anderen en in het grotere levensverhaal. 3.) waardevolheid: extrinsieke en intrinsieke waarden met betrekking tot eigenwaarde. 4.) verbondenheid: verbonden zijn met iets of iemand anders. 5.) transcendentie: het overstijgen van het alledaagse, rijken naar het nieuwe en onbekende. 6.) competentie: het gevoel dat je er als mens toe doet, dat je in staat bent tot adequaat handelen en controle hebt over het eigen leven. 7.) erkenning: bevrediging van de behoefte of het verlangen naar erkenning. Aan de hand van deze elementen definiëren Alma en Smaling existentiële zingeving als:

Een persoonlijke verhouding tot de wereld waarin het eigen leven geplaatst wordt in een breder kader van samenhangende betekenissen, waarbij doelgerichtheid, waardevolheid, verbondenheid en transcendentie worden beleefd, samen met competentie en erkenning, zodat ook gevoelens gemotiveerd zijn en welbevinden worden ervaren. (Alma & Smaling, 2010, blz. 22)

Psychologen Rosso, en Wrzesniewski (2010) geven een overzicht van belangrijke onderzoeken die bijdragen aan kennis over ‘zingeving in werk’. Zij onderzoeken met behulp van bestaande literatuur wat er bekend is over het onderwerp, om daarmee een antwoord te kunnen genereren op de vragen: “waar komt zingeving op het werk vandaan, ofwel wat is de bron van zingeving op werk?” En “hoe wordt werk zinvol, ofwel wat zijn de mechanismes waardoor werk als zinvol wordt ervaren?” Het antwoord op deze vragen heeft specifiek betrekking op de relatie tussen existentiële zingeving en werk en zal om deze reden uitgebreid in paragraaf 3.3 worden besproken.

3.3 De relatie tussen werk en existentiële zingeving voor jongvolwassenen

De centrale begrippen voor dit onderzoek; werk en existentiële zingeving zijn in voorgaande paragrafen besproken. In deze paragraaf wordt verder ingegaan op de theorie van Rosso & Wrzesniewski (2010) die met hun onderzoek een specifieke invulling geven aan de relatie tussen zingeving en werk. Met betrekking tot het antwoord op de vraag: “waar komt zingeving op het werk vandaan?” Ofwel “wat is de bron van zingeving op werk?” Bespreken Rosso en Wrzesniewski vier hoofdbronnen: het zelf, de ander, de werkcontext en het spirituele leven. Net als Baumeister geven zij aan dat psychologen ‘het zelf’ lang als primaire bron hebben gezien voor zingeving, maar dat het echter niet alleen het individu is dat zorgt voor zingeving, maar dat de mens een sociaal wezen is, en dat de interactie en de relatie met

anderen ook invloed heeft op zingeving (Rosso & Wrzesniewski, blz. 100). Er kan hierbij gedacht worden aan: collega's, leidinggevenden, de organisatie maar ook buiten het werk om is een belangrijke rol voor de familie weggelegd. Ook de context waarin werk wordt uitgevoerd is een belangrijke bron voor zingeving op werk: het takenpakket behorende tot een bepaalde functie, de visie van het bedrijf, de financiële omstandigheden en dat wat om het directe werk heen georganiseerd wordt hebben invloed op de manier waarop werknemers zingeving op werk ervaren. Het laatste aspect, het spirituele leven, wordt als groeiend domein binnen de literatuur over zingeving op werk gezien. Veel individuen wenden zich tot spiritualiteit of religie in hun zoektocht naar zingeving en een doel in het leven, al is hier nog beperkt onderzoek naar gedaan. Toch zijn er veel werknemers over de hele wereld die een belangrijke spirituele dimensie binnen het werk terug willen zien komen. Religie speelt voor hen een belangrijke rol in hoe zij hun werkende leven indelen en ervaren.

Naar aanleiding van de vraag hoe werk als zinvol kan worden ervaren, komen Rosso en Wrzesniewski met zeven mechanismen, waarmee zingeving kan worden bereikt, dit zijn: authenticiteit, competentie, eigenwaarde, doelgerichtheid, verbondenheid, transcendentie en culturele & interpersoonlijke betekenisgeving (Rosso & Wrzesniewski, blz. 108).

Authenticiteit kan worden gedefinieerd als een gevoel van samenhang tussen iemands gedrag en iemands perceptie van de 'ware' zelf. Competentie wordt, voortbouwend op Baumeister's concept *efficacy*, gezien als het gevoel dat je ertoe doet en van waarde bent. Het geloof dat je de controle, macht en mogelijkheid hebt om het verschil te maken. Ook eigenwaarde wordt in navolging van Baumeister omschreven als de individuele beoordeling van zijn of haar eigen kunnen, een positief oordeel over jezelf hebben. Doelgerichtheid, is één van de meest genoemde mechanismes in de literatuur om zingeving op werk te kunnen duiden. Deze kan gedefinieerd worden als een gevoel van gerichtheid, dat bepaalde doelen richting geven. Onder verbondenheid wordt een doordringend gevoel verstaan om in ieder geval een minimaal aantal blijvende, positieve en betekenisvolle relaties aan te gaan. Transcendentie verwijst naar een connectie van het 'ik' met een geheel dat groter is dan het zelf of voorbij gaat aan de fysieke wereld. Het zevende en laatste mechanisme, is de rol van de culturele en interpersoonlijke betekenisgeving. Deze verschilt van de andere zes, in dat het zich bezig houdt met het type zingeving (*meaning*) in plaats van de hoeveelheid zingeving (*meaningfulness*). Het focust zich op het begrijpen hoe verschillende types van 'zingeving op werk' worden vormgegeven (Rosso & Wrzesniewski, 2010).

Met behulp van de inzichten uit eerder besproken literatuur, is het van belang om te kijken hoe existentiële zingeving in dit onderzoek, dus in de zoektocht naar werk door

jongvolwassenen, kan worden opgevat. De jongvolwassenheid is een nieuw ontstane levensfase in het leven van de mens. Arnett (2014) beschrijft deze nieuwe levensfase van *Emerging Adulthood* als een extra fase die er in het leven van de mens is bijgekomen, een overgangperiode van de kindertijd naar de volwassenheid. Een fase waarin jongeren tussen de 18 en 29 jaar de mogelijkheden onderzoeken met betrekking tot liefde, werk, reizen en zich langzaam bewegen naar het maken van lange termijn keuzes. Kenmerken voor deze levensfase zijn: het onderzoek naar de eigen identiteit, instabiliteit, focus op het zelf, *feeling in between* en het ervaren van onbegrensde mogelijkheden (Arnett, 2007). Het is de fase waarin jongeren gaan studeren, maar ook afscheid nemen van hun studententijd en deze vervangen voor een baan en daarmee de arbeidsmarkt betreden. In de besproken opvattingen over zingeving worden verschillende elementen genoemd waarvan volgens de onderzoekers sprake moet zijn om te kunnen spreken over een zinvol leven. In dit onderzoek wordt gesproken over een ervaring van existentiële zingeving wanneer deze drie aspecten worden beleefd door jongvolwassenen. De drie aspecten waaraan een ervaring moet voldoen om te kunnen spreken van existentiële zingeving zijn: doelgerichtheid, competentie en eigenwaarde. De reden dat juist deze drie aspecten in dit onderzoek bepalend zijn voor existentiële zingeving is tweeledig. Allereerst nemen deze drie aspecten een belangrijke plaats in, in het werk van alle bovengenoemde academici: Baumeister (1991), Alma en Smaling (2009) en Rosso en Wrzesniewski (2010). Daarnaast wordt de ervaring van zingeving door zowel Baumeister als Rosso & Wrzesniewski in verband gebracht met werk. Volgens Wrzesniewski (2003) is het duidelijk dat werk in bijna iedereen zijn leven een rol speelt, dit kan zowel op een positieve manier bijdragen aan de ontplooiing van het individu of op een negatieve manier zorgen voor irritaties en onzekerheid. Maar ondanks de betekenissen van werk benoemd door Baumeister kunnen verschillen, blijft het basisprincipe dat mensen altijd en overal een manier moeten vinden om de diepere betekenis van dat wat ze doen te ontdekken. In de volgende sub-paragrafen wordt verder ingegaan op de inzichten ten aanzien van zingeving en werk op de drie centrale aspecten van dit onderzoek: doelgerichtheid, competentie en eigenwaarde, en de te verwachten resultaten op basis van deze inzichten.

3.3.1 Doelgerichtheid

Er wordt van jongvolwassenen verwacht dat ze weten wat ze willen, dat ze met het 'zelf' als kompas hun koers kunnen bepalen, en hun eigen levensweg kunnen uitstippelen (den Daas, 2005). Doelgerichtheid is volgens alle genoemde denkers één van de pijlers om te kunnen spreken over zingeving. Alma en Smaling (2009) volgen Baumeister (1991) in zijn idee dat

een doel staat voor een bepaalde afbakening, iets dat binnen afzienbare termijn realiseerbaar is, het geeft hiermee richting en oriëntatie in iemands leven. Rosso (2010) voegt aan de theorie van Baumeister toe dat ervaringen op werk, die iemand dichterbij de gewenste toekomstdoelen kan brengen, een grotere kans hebben om als uitzonderlijke zinvol te worden ervaren. Doelgerichtheid betekent in het licht van dit onderzoek dat je een doel en richting aan je leven weet te geven zowel in het heden als gericht op de toekomst.

Verschillende onderzoeken tonen de belangrijke rol aan van doelgerichtheid. Richting geven verwijst naar een bepaalde mate van oriëntatie, beslissingen maken, het bereiken van doelen en persoonlijke ontwikkeling. Dus een bepaalde mate van richting geven is onmisbaar voor het streven naar een levensdoel en daarmee een noodzakelijk element om richting te geven in het leven (Schnell, Höge, Pollet 2013; Wong, 1998). Volgens Martela en Steger (2015) is doelgerichtheid één van de twee belangrijkste dimensies om zingeving te definiëren. Zij zeggen dat betekenisgeving ontstaat op het moment dat iemand een duidelijk doel in het leven heeft, een perspectief dat geïnspireerd is op het idee van Frankl (1963). Een Oostenrijkse neuroloog en psychiater die in zijn boek *Man's search for meaning* naar aanleiding van zijn ervaringen gedurende de tweede wereldoorlog beschrijft dat we lijden niet kunnen voorkomen of uitbannen maar dat we wel een zinvol leven kunnen leiden als het ons lukt richting een positief doel te bewegen. Volgens Arnett (1997) die specifiek onderzoek heeft gedaan naar de rol van doelgerichtheid voor jongvolwassenen zijn de doelen die jongvolwassen willen nastreven in het leven zeer individualistisch. Doelen die zij willen nastreven zijn gericht op zichzelf als individu, als onafhankelijk zijn en autonome beslissingen mogen nemen. Zelf zijn jongvolwassenen erg optimistisch als het gaat om dat wat zij in de toekomst willen bereiken. 96% is het eens met de stelling: *"I am very sure that someday I will get to where I want to be in life"* (Arnett, 2000, blz. 6).

De verwachte uitkomsten op basis van deze inzichten uit de literatuur met betrekking tot het aspect van doelgerichtheid volgen den Daas (2005) in het idee dat er van jongvolwassenen wordt verwacht dat ze na alle jaren onderwijs weten wat ze willen, wilskracht tonen en ze hun kansen benutten om daar te komen. Er wordt daarmee door de samenleving verwacht dat ze een duidelijk doel voor ogen hebben, en daar na de studie op afgaan. Echter geeft Arnett (2014) aan dat de fase van jongvolwassenheid naast dat deze mogelijkheden biedt om het leven op eigen manier vorm te geven, ook een onzekere periode is. Een periode waarin nieuwe mogelijkheden ontdekt worden en jongeren zich nog nauwelijks vast willen leggen. Giddens (1991) vult daar op aan dat individuen geconfronteerd worden met oneindig veel opties en mogelijkheden, zij moeten daarin de 'goede' keus zien te

maken, onafhankelijk van bestaande instituties. Ook binnen de context van werk zijn er oneindig veel mogelijkheden en wordt van werknemers verwacht op proactieve wijze richting te geven aan hun loopbaan. Jongeren worden verantwoordelijk voor hun eigen inzetbaarheid en dienen zich actief in te zetten voor hun eigen kenniskapitaal om succesvol te kunnen opereren op de arbeidsmarkt. Ik denk dat er met betrekking tot dit onderzoek van alumni wordt verwacht dat zij uitgaan van henzelf als individu. Ze komen een bedrijf binnen door zichzelf te verkopen met behulp van sollicitatiebrieven en sollicitatiegesprekken, en gaan niet zoals eerdere generaties aan het werk in het bedrijf van een familielid. Als ze zichzelf eenmaal binnen gepraat hebben, hebben ze het gevoel zich te moeten bewijzen. De na te streven doelen zullen voornamelijk gericht zijn op de persoonlijke ontwikkeling en minder op de ontwikkeling van het bedrijf. Van een werknemer wordt verwacht proactief te zijn, er is weinig sprake van verticale groei binnen een organisatie. Dus wil jij bepaalde doelen bereiken zal je moeite moeten doen om je eigen ontwikkeling centraal te stellen, zelfmanagement is hierin erg belangrijk. De na te streven doelen van jongvolwassenen zullen onduidelijk zijn, omdat jongeren zelf nog niet goed weten wat ze willen en er van ze verwacht wordt. Ik verwacht dat jongeren relatief snel wisselen van baan of van functie, om zichzelf te leren kennen aangezien ze in de eerste jaren na het afstuderen nog nieuwe mogelijkheden aan het ontdekken zijn om erachter te komen wie ze zijn, wat voor functie of baan bij hen past, en wat voor waarden zij in werk zoeken om zinvolheid te ervaren. Onder jongeren bestaat de tendens om opties open te houden, en te sterke bindingen te vermijden (Brinkgreve, 2004; Breedveld & van den Broek, 2003; den Daas, 2005) en aan de andere kant ‘het goede’ te moeten kiezen. Het één kiezen, betekent namelijk ook heel veel andere dingen niet kiezen. Ze hebben en willen geen vaste baan, en zich nog niet vastleggen op werk. Ze zullen dus wisselen van baan en functie, en dit misschien afwisselen met reizen, vrijwilligerswerk, bijbanen of studie. Ook verwacht ik dat als ze wel een duidelijk doel voor ogen hebben, en hun droombaan hebben gevonden ze kritisch blijven naar alle andere mogelijkheden die er zijn. Zich blijven afvragen of ze de juiste keuze hebben gemaakt, en of ze niet ‘nu het nog kan’ willen overstappen naar een ander bedrijf of een andere functie. De meeste jongvolwassenen komen wel uit bij dat waar ze willen komen, zoals blijkt uit het onderzoek van Arnett (2000) echter denk ik dat er een kritische ondertoon blijft of dat dan wel het juiste is, en zich niet te veel zullen vastleggen op deze baan, de buurt of de mensen om zo weer makkelijk te kunnen veranderen als een betere kans zich voordoet. Er zijn twee nieuwe aspecten bijgekomen die de werknemer van nu belangrijk vindt voor het ervaren van zinvolheid op werk: het persoonlijke welzijn en ontwikkelingsmogelijkheden op werk

(Akkermans, 2015). Ik verwacht dat deze aspecten duidelijk terug zullen komen in de interviews. Welzijn als in een vorm van zelfzorg. Bij humanistisch leren studenten stil te staan bij de vraag: ‘wat wil ik?’ of ‘wat is goed voor mij?’ en ik verwacht dit terug te zien in het (zoeken naar) werk. Ook het beste uit jezelf willen halen, jezelf willen ontwikkelen en doorgroeien binnen een bedrijf verwacht ik terug te zien. Voor humanistisch is *paídeia* of vorming altijd een belangrijk thema geweest, niet stil willen staan maar vooruitgang zien bij jezelf, dus ook in het werkveld verwacht ik hier veel met alumni over te gaan spreken, dat zij het beste uit zichzelf willen halen.

3.3.2 Competentie

Na vele jaren onderwijs wordt er van alumni veel verwacht als zij ‘eindelijk’ aan het werk gaan. Hoge verwachtingen en een hoge prestatiedruk ontstaan vanuit de samenleving en het bedrijfsleven. Jongvolwassenen spreken over het gevoel te moeten uitblinken, succesvol moeten zijn (van Baar, 2014). Ook competentie wordt door verschillende academici benoemd als pijler om te kunnen spreken over zingeving. Alma en Smaling (2009) benoemen dat het gevoel dat je ertoe doet, het besef in staat te zijn tot adequaat handelen en de ervaring voldoende controle te hebben over je leven, bijdragen aan de ervaring van zin. Baumeister (1991) benadrukt dat het gaat om het ervaren van controle in het leven. Jezelf capabel en sterk voelen, omdat de mens het gevoel nodig heeft dat hij het verschil kan maken. Rosso (2010) benoemt dat de ervaring van competentie in of als een consequentie van werk bijdraagt aan zingeving omdat het individuen in staat stelt het gevoel te hebben dat ze capabel zijn en de competentie hebben om verandering te bewerkstelligen of controle uit te oefenen op de omgeving. In dit onderzoek zal competentie omschreven worden als het vermogen om adequaat te handelen met behulp van jezelf als persoon, kennis en vaardigheden.

Verschillende onderzoeken benadrukken de rol die competentie speelt in de transitie van studie naar werk. Na jaren van studie hebben jongvolwassenen qua kennis en vaardigheden veel geleerd. De vraag is volgens den Daas (2005) of zij ook competent zijn in het vormgeven van hun eigen leven, loopbaan en carrière. Veelal hebben studenten na een studie aan een universiteit weinig tot geen ervaring in de praktijk. Een aantal studenten heeft ervoor gekozen om met behulp van: een stage, meeloopdagen, een werkervaringsplek of bijbaan ervaring op te doen in de praktijk, iets dat aansluit bij het toekomstige werkveld. Velen hebben die ervaring niet. Er wordt in het bedrijfsleven van nieuwkomers verwacht proactief te zijn, om op eigen wijze je loopbaan vorm te kunnen geven. Dit blijkt een extra uitdaging voor jonge werknemers die aan het begin van hun loopbaan staan en daardoor nog

weinig bagage hebben om met de verschillende uitdagingen in het werkveld om te gaan (Akkermans, Blonk & Brenninkmeijer, 2015). Het werkende leven van jongvolwassenen vandaag zien er heel anders uit dan die van de oudere beroepsbevolking. Daarnaast heeft deze nieuwe generatie werknemers haar eigen unieke karakteristieken, waarbij verschillen ten opzichte van ouderen te zien zijn in werk gerelateerde waarden en attituden (Akkermans, Brenninkmeijer & Blonk, 2015). Jongvolwassenen van nu werken niet meer alleen voor een goed salaris, waarmee zij zich in hun levensonderhoud kunnen voorzien. Ze moeten uitblinken en succesvol zijn, want met alle keuzes is succes de norm (van Baar, 2014). Ze streven een hoge mate van welzijn na. Daarnaast is de mate van ontwikkelmogelijkheden als nieuwe norm toegevoegd aan de huidige arbeidswaarden (Akkermans, 2015). Niet meer alleen het financiële aspect maar dus ook ontwikkeling en welzijn zijn steeds belangrijker geworden. Deze twee aspecten samen hebben een belangrijke invloed op de ervaring van zin in werk. Daarnaast zijn bij het zoeken naar een baan niet alleen de boekenkennis, praktijkkennis of vaardigheden van de beroepspraktijk van belang maar wordt je ook verantwoordelijk voor je eigen employability en er wordt van werknemers verwacht zich actief in te zetten voor het eigen kenniskapitaal om succesvol te kunnen opereren op de arbeidsmarkt (Den Daas, 2005). Competentie is daarin meer dan alleen kennis en kunde, maar ook de persoon achter het werk lijkt daarin steeds belangrijker te worden. Kennis en vaardigheden kun je leren, maar de persoon die het werk doet, met bijbehorende karaktereigenschappen, wordt zorgvuldig geselecteerd met behulp van vele sollicitatierondes.

De verwachte uitkomsten met betrekking tot het aspect competentie zijn als volgt. Er is geen generatie die zoveel keuzes en vrijheden heeft gehad als de jongvolwassenen van nu. Zij krijgen in de transitie van studeren naar werken de verantwoordelijkheid voor de prioriteiten, keuzes en beslissingen in hun leven tot hun beschikking, het leven dat niet meer uitgestippeld is, maar waaraan zij zelf vorm mogen en moeten geven (de Lange, 2006). Mijn verwachting is dat jongvolwassenen moeite hebben met deze overgang van vrijheid naar verplichtingen. Ze willen zich nog niet vastleggen en weten niet goed hoe vorm te geven aan hun nieuwe manier van leven. Ze zullen zoekende zijn naar hoe ze hun nieuwe leven in willen delen, en wat daarbij voor hen belangrijk is. Veel alumni hebben weinig ervaring in het werkveld, met betrekking tot het directe werk hebben ze in hun studie veel geleerd maar ze missen daarnaast nog veel praktische vaardigheden en kennis met betrekking tot het betreden van de arbeidsmarkt, dit maakt dat zij extra kwetsbaar zijn (Sluss, Ashforth & Gibson, 2012). Voor een effectieve overgang zijn verschillende componenten essentieel volgens Koivisto (2006). Allereerst vaardigheden trainingen waardoor jongeren competenties

op kunnen bouwen. Ze hebben veel kennis opgedaan op de universiteit maar die nog weinig kunnen toepassen binnen een werkomgeving, hierbij is goede begeleiding belangrijk. Ik denk dat veel nieuwe werknemers eerder het gevoel hebben dat ze ‘in het diepe worden gegooid’ waar in de praktijk gelijk veel van ze wordt verwacht. Een andere component is het creëren van een leeromgeving waarin jongeren de mogelijkheid hebben fouten te maken en hulp te vragen. Ik denk dat alumni deze ruimte weinig zullen tegenkomen. Tijdens het studeren heb je een bepaalde ruimte waarin je fouten mag maken. Bij stage ben je aan het leren, en heb je de duidelijke rol van stagiaire. Bij het maken van tentamens of verslagen heb je altijd de back-up van een herkansing en loop je tegen studieproblemen aan dan zijn er verschillende mogelijkheden om compensatie aan te vragen. In de context van werk is er nauwelijks ruimte voor het maken van fouten, want als professional draag je een bepaalde verantwoordelijkheid. Als laatste wordt genoemd dat het voorbereiden op toekomstige tegenslagen en het leren omgaan met stress en problemen belangrijk is. Veel nieuwkomers op de arbeidsmarkt ervaren dan ook een bepaalde mate van onzekerheid en stress als zij zich een weg banen in de doolhof van nieuwe mogelijkheden qua werk (Sluss, Ashforth & Gibson, 2012). Ik denk dat alumni dit tegenkomen in hun werk. Stress zal niet nieuw zijn, dit zijn zij tijdens het studeren ook tegengekomen, echter neemt dit in het werkveld misschien een andere vorm aan. Omgaan met tegenslagen zullen zij in de praktijk mee moeten oefenen, al denk ik dat er bij humanistisch veel tijd wordt besteed aan kritisch zijn en een reflecteren op het eigen handelen waardoor ik verwacht dat alumni hier in getraind zijn en aardig weten hoe om te moeten gaan met zichzelf in het ervaren van tegenslagen.

3.3.3 Eigenwaarde

Eén van de kenmerken in de fase van jongvolwassenheid is het onderzoek naar de eigen identiteit (Arnett, 2007). Alumni staan na het afstuderen voor de opgave om opnieuw richting te geven aan hun plaats in de samenleving (Andriessen, 1995). Alle drie de denkers stellen dat het gevoel ‘van waarde te zijn’ nodig is om te kunnen spreken van existentiële zingeving. Het aspect eigenwaarde wordt door Baumeister (1991) en Rosso (2010) direct benoemd als één van de aspecten voor zingeving. Alma en Smaling (2009) hebben als één van hun zeven ervaringselementen ‘waardevolheid’ opgenomen waar eigenwaarde onderdeel van is. Waardevolheid verwijst hier dan zowel naar de waarde van iets in onze wereld en van ons handelen als naar eigenwaarde of zelfwaardering. Baumeister (1991) benoemd dat een mens behoefte heeft het eigen leven op een positieve manier en als waardevol te ervaren. In de uitvoering komt het creëren van een positief gevoel van eigenwaarde neer op het vergelijken

van jezelf met een ander of een andere groep mensen. Het gaat dan om de superioriteit van de ene persoon of groep ten opzichte van de andere persoon of groep. Het belang van erkenning van buitenaf staat hier dan centraal. Rosso (2010) benoemt dat eigenwaarde een langdurige weg is voor individuen die gecreëerd kan worden door persoonlijke of collectieve ervaringen en successen. Het is dus zowel het creëren van zelfrespect als het ontvangen van respect van anderen. Eigenwaarde wordt in het kader van dit onderzoek gedefinieerd als het positieve of negatieve beeld dat iemand van zichzelf heeft en het vertrouwen dat iemand in zichzelf heeft.

In verschillende onderzoeken is de rol van eigenwaarde terug te zien als belangrijke component voor het ervaren van zingeving. Al op vroege leeftijd wordt er van je verwacht richting te kunnen geven aan je leven. En antwoorden te kunnen geven op vragen als “wie ben ik?” “wat kan ik?” en “wat wil ik?” (Brinkgreve, 2004). Bezig zijn met de eigen identiteit is één van de kenmerken van de jongvolwassenheid. Arnett (2007) ziet in verschillende onderzoeken een toename van de eigenwaarde onder jongvolwassenen tussen de 18 en 25 jaar. Chung (2013) heeft longitudinaal onderzoek gedaan naar de verandering van eigenwaarde bij jongvolwassenen die studeren. Daarin valt op dat het eerste jaar van de studie de eigenwaarde erg daalt, en langzaam weer omhoog komt, aan het einde van de studie (na vier jaar) is deze iets boven het niveau voorafgaand aan de studie. Dit hangt af van verschillende oorzaken, maar onder andere de verwachtingen die de jongeren zelf hebben van dat wat komen gaat. Ook bij afgestudeerden kan sprake zijn van een hoge eigenwaarde waarbij jongeren vertrouwen op hun jaren onderwijs en overtuigd zijn een baan te kunnen vinden, maar ook veel studenten hebben last van een lage eigenwaarde, waarin velen nog op zoek zijn naar zichzelf. Jezelf kunnen inschatten op waarde betekent namelijk dat je je eigen positie kent en weet uit te drukken. Dat je weet wat je sterke en zwakke punten zijn. Er wordt van jongvolwassenen verwacht reflexief te zijn, ze moeten hun eigen handelen en verlangens kunnen wegen, behartigen en bijstellen. De keuzes die moeten worden gemaakt, zijn voornamelijk individuele keuzes. Er is geen gemeenschap om je mee te vergelijken, zelfkennis is van belang, omdat zij het kompas voor de juiste keuzes in het leven is geworden (Den Daas, 2005). Het moet uit jezelf komen, wat goed voelt is het juiste en het beste. Zelfkennis ontstaat door zelfontdekking. Hierdoor komen alumni erachter wie ze zijn, zodat ze op grond daarvan de juiste keuzes kunnen maken. Echter zijn er genoeg jonge mensen die niet goed weten wat ze willen en die eindeloos op zoek zijn naar hun passie en geluk.

Met betrekking tot het aspect eigenwaarde is op basis van deze inzichten te verwachten dat jongvolwassenen na het afstuderen nog niet klaar zijn met de zoektocht naar het zelf. Binnen de studie humanistiek is er veel aandacht voor existentiële vragen aangaande

‘het zelf’ en wordt er tijdens de praktische vaardigheden veel aandacht besteed aan het vormen van de persoonlijke identiteit. Toch zullen alumni na het afstuderen hun eigen weg in moeten slaan, los van een vast kader als de universiteit. Hierbij zullen zij door de jaren heen steeds beter een idee hebben gekregen van hun sterke en zwakke punten, waar ze goed in zijn en waar ze zich in willen ontwikkelen, maar ik verwacht dat zij tijdens het zoeken naar werk, en de eerste jaren bij een baan nog grote stappen maken in het ontdekken van zichzelf. Ik denk dat het onderzoek van Chung (2013) in de eerste jaren van het studeren misschien wel te vergelijken is met de eerste jaren werken. Er is een bepaalde onzekerheid, je staat aan het begin van een nieuw avontuur en daar moet je je toe leren verhouden. Ik verwacht daarom een vergelijkbaar idee bij afgestudeerden. Het eerste jaar, of misschien zelfs de eerste jaren zal er bij een groep afgestudeerden een afname van de eigenwaarde te zien zijn, die wel weer terug komt op het moment dat zij zelf het vertrouwen krijgen in dat wat ze doen, en daarnaast ook van buitenaf, van collega’s of werkgever de bevestiging krijgen dat ze het goed doen. Dan zal langzaam de eigenwaarde weer toenemen. Deze alumni hebben de vrijheid gekregen om los te komen van hun omgeving, en moeten nu hun keuzes baseren op zichzelf. Er is weinig vergelijkingsmateriaal, en toch moeten ze hun eigen positie zien te creëren, en zich bewijzen binnen een nieuwe baan of functie. Het zal per individu verschillen of zij een hoge mate of juist lage mate van eigenwaarde hebben. Wel verwacht ik uit eerdere gesprekken dat er verschillen zijn in de richting die studenten hebben gekozen. Binnen de organisatie en educatie kant is meer werk te vinden dan in de richting van geestelijke verzorging, ik kan mij voorstellen dat lange sollicitatie procedures iets doen met de eigenwaarde van mensen. Ook zullen sommige eerder geprezen worden om dat wat zij doen in een organisatie dan anderen. De één is gevoeliger voor de beïnvloeding van de eigenwaarde dan de ander. Ik verwacht dat er met betrekking tot eigenwaarde de grootste verschillen zichtbaar zullen zijn. En dat de weg naar het werk toe bepalend zullen zijn in hoe alumni over hun gevoel van eigenwaarde spreken.

4. Methodologie

Om de ervaring van zingeving bij alumni te onderzoeken is voor een empirisch sociaal wetenschappelijk onderzoek gekozen. De onderzoeksmethode is kwalitatief. Hiervoor is gekozen omdat kwalitatief onderzoek inzicht kan verschaffen in de wijze waarop mensen betekenis geven aan hun sociale omgeving en hoe ze zich op basis daarvan gedragen (Evers, 2007). Om de persoonlijke ervaringen zo goed mogelijk te onderzoeken is gekozen voor semi gestructureerde interviews. Hiermee draagt dit onderzoek bij aan theorievorming over zingeving onder UvH alumni, in de transitie van studie naar werk.

4.1 Werving en selectie

In dit onderzoek is gebruik gemaakt van ‘*criterion based sampling*’ (Evers, 2007). Hierbij zijn de respondenten gekozen op basis van een aantal criteria. Binnen dit onderzoek naar alumni uit de geesteswetenschappen bestaat de onderzoekspopulatie uit alumni die binnen de afgelopen vijf jaar zijn afgestudeerd aan de Universiteit voor Humanistiek (UvH) en bereid zijn mee te werken aan een onderzoek over zingevingsvragen rondom werk. Voor deze doelgroep is gekozen aangezien studenten aan de UvH zich gedurende hun studie bezig hebben gehouden met zingeving en bekend zijn met het begrip. Zij kennen de taal waarmee zij zingeving onder woorden kunnen brengen, waardoor rijke data kan worden verkregen. Voor de grens van vijf jaar is gekozen, om de ervaringen van de eerste jaren na de studie te onderzoeken, maar de respondenten nog wel binnen de doelgroep van ‘jongvolwassenen’ te laten horen, tot een leeftijd van ongeveer 30 jaar.

Een ander criteria is de keuze voor vrouwen, aan de UvH studeren voornamelijk vrouwen, en aangezien de omvang van dit onderzoek relatief beperkt is, is er voor een homogene groep gekozen om de betrouwbaarheid te verhogen. Daarnaast staat ‘werk’ in dit onderzoek centraal, er zijn daarbij respondenten gekozen die één of meerdere banen na hun studie hebben gehad. Wat betreft de werving van de doelgroep is gebruik gemaakt van het alumni platform, waar alumni na afstuderen lid van kunnen worden. Vanuit deze eerste respondenten is gebruik gemaakt van de sneeuwbal methode. Op deze manier wordt er via de bestaande respondenten naar nieuwe respondenten gezocht (Evers, 2007). Er is alleen contact gelegd met respondenten die voor de onderzoeker onbekend zijn. Om op deze manier te voorkomen dat de onderzoeker al voorkennis heeft over de respondenten. In het onderstaande schema staan voor een eerste indruk enkele basisgegevens van de respondenten.

Respondent	Studierichting	Jaar van afstuderen	Werkend of werkzoekend
1	Kois*	2013 (ma)	werkzoekend
2	Edu* + Kois	2014 (ma)	werkend
3	GB* + Kois	2014 (ma)	werkzoekend
4	Edu	2012 (ba)	werkend
5	GB + Kois	2017 (ma)	werkend
6	GB + Edu	2017 (ma)	werkzoekend
7	Edu B* + Kois	2014 (ma)	werkzoekend
8	GB + Kois	2015 (ma)	werkend
9	Edu	2016 (ma)	werkzoekend

*Kois: *Kritische organisatie en interventie studies*

*Edu: *Educatie, Edu B: Educatie variant trainingen geven*

*GB: *Geestelijke begeleiding*

4.2 Dataverzameling- en analyse

Om data te verzamelen voor dit onderzoek, is gekozen voor het kwalitatieve interview. Dit is een vorm van informatieverzameling, waarbij de interviewer respondenten bevraagt op grond van een onderzoeksvraagstelling. Daarbij geeft de interviewer ruimte aan de respondenten voor uitweiding, om in hun eigen woorden te vertellen over de door hen ervaren feiten, belevingen, betekenisverlening en nuanceringen met betrekking tot het onderwerp van onderzoek. De interviewer probeert daarmee de leefwereld van de respondenten te begrijpen en doorgronden (Evers, 2007). In het kader van dit onderzoek met als doel om informatie te verkrijgen en de diepte in het interview op te zoeken.

Middels negen semi gestructureerde interviews van tussen de zestig en negentig minuten zijn de data verzameld. De interviews zijn afgenomen met behulp van een interviewgide (bijlage 1). Dit is een conversatiehulp die de vorm aanneemt van een gedeeltelijk uitgewerkt en gestructureerd interview. Thema's en mogelijke vragen staan hierin beschreven. Centrale vragen in deze guide zijn afgeleid uit het theoretisch kader en de onderzoeksvragen. De interviewgide begint met een aantal hoofdvragen, die het interview begeleiden. Vanuit de hoofdvragen zijn er doorvragen en vervolgvragen gesteld.

Nadat alle interviews zijn gehouden, werden deze woordelijk getranscribeerd. Het transcriberen van de interviews is zoveel mogelijk anoniem gebeurd. Dit houdt in dat namen van respondenten, maar ook andere namen en bedrijven niet terug te vinden zijn in de transcripten. De geluidsopnamen zullen tot één jaar na opname worden bewaard en daarna permanent verwijderd worden. Voor de analyse van de transcripten is gebruik gemaakt van thematische analyse (Braun & Clarke, 2006) met als doel: *“identifying, analysing and*

reporting patterns (themes) within data” (Braun & Clarke, 2006, p. 79). Hierbij zijn op zowel een inductieve als deductieve manier codes toegekend. Dit houdt in dat de interviews allereerst open gecodeerd zijn om de gegevens beter hanteerbaar en overzichtelijk te maken (Boeije, 2012). Aan de hand van zowel de codes die op deze inductieve wijze verkregen zijn vanuit de data, als met behulp van deductieve codes vanuit de literatuur, werden de interviews gecodeerd in het programma Atlas.Ti. In dit computerprogramma kan de tekst ‘gelabeld’ worden met verschillende codes. Bij het labelen of coderen is rekening gehouden met de te beantwoorden deelvragen en hoofdvraag van het onderzoek. Alles wat de respondenten zeiden rondom dit onderwerp is gecodeerd. Vervolgens zijn de labels of codes hiërarchisch met elkaar in verband gebracht in een codeboom met hoofdcodes en subcodes.

Na het coderen is er met behulp van de codeboom een lijst opgesteld met alle codes en daarbij horende interviewsegmenten. Er ontstond een lijst met 66 codes (zie bijlage 2). Deze is gebruikt voor de beantwoording van de deelvragen. Per deelvraag zijn relevante interviewsegmenten bestudeerd. Om deelvraag één te beantwoorden is verkend welke existentiële vragen de respondenten hebben gesteld in de interviews. Er is hierbij gebruik gemaakt van de codes uit Atlas.Ti die informatie gaven over ‘existentiële vragen’ en ‘vragen voorafgaand, tijdens en na afloop van de studie’. Door de interviewsegmenten behorende bij deze codes bij elkaar te leggen is er gezocht naar relevante opmerkingen en citaten. Op deze manier zijn de existentiële vragen van alumni in de resultaten (zie hoofdstuk 5) beschreven. Om deelvraag twee te beantwoorden is verkend welke waarden richting en/of (voorlopige) antwoorden gaven op de existentiële zingevingsvragen van alumni. Het gaat hierbij om waarden als: ‘van betekenis zijn’, ‘bevestiging’ en ‘vertaalslag’. Codes met bijbehorende interviewsegmenten rondom deze waarden zijn samengenomen om hiermee deelvraag twee te beantwoorden (zie hoofdstuk 6). Om deelvraag drie te beantwoorden is onderzocht wat respondenten over de houding ten opzichte van deze existentiële zingevingsvragen verteld hebben. Codes die gebruikt zijn om antwoord te geven op deze vraag zijn: ‘verschuiving doelgerichtheid, competentie en eigenwaarde’, ‘existentiële dimensie’ en ‘toekomst’. Door deze codes samen te leggen en de interviewsegmenten te lezen is een antwoord gegeven op deelvraag drie (zie hoofdstuk 7). Met behulp van de antwoorden op de deelvragen is de hoofdvraag beantwoord.

5. Existentiële zingevingsvragen van alumni

In dit hoofdstuk wordt deelvraag één van het kwalitatief onderzoek beantwoord op basis van de analyse van de interviews. De deelvraag luidt: *houden alumni zich bezig met existentiële zingevingsvragen, bij het maken van keuzes ten aanzien van hun professionele carrière? Zo ja, welke vragen?* De resultaten worden per aspect van existentiële zingeving beschreven, hierbij wordt de volgorde van de bespreking aangehouden zoals eerder gekozen in het theoretisch kader. Zo beschrijft paragraaf 5.1 de existentiële zingevingsvragen met betrekking tot doelgerichtheid, paragraaf 5.2 met betrekking tot competentie en 5.3 met betrekking tot eigenwaarde. Iedere paragraaf eindigt met een samenvatting van de belangrijkste resultaten met betrekking tot het besproken zingevingsaspect.

5.1 Doelgerichtheid

Analyse wijst uit dat alle negen respondenten zich bezig houden met existentiële vragen rondom doelgerichtheid. Onder doelgerichtheid wordt een bepaalde gerichtheid verstaan, iets dat binnen afzienbare termijn realiseerbaar is, en daarmee richting en oriëntatie geeft in iemands leven. Het kan hierbij zowel gaan om extrinsieke doelen, als om intrinsieke doelen die richting geven aan het handelen (Baumeister, 1991). Bij extrinsieke doelgerichtheid is werken niet een doel op zich, maar een middel om een ander doel te bereiken. Deze doelen kunnen verschillend zijn als: geld verdienen, kennis op willen doen, een maatschappelijke impact hebben, of de kansen op de arbeidsmarkt vergroten. Bij intrinsieke doelgerichtheid is werken op zichzelf een doel. Analyse van de vele verschillende vragen die de alumni noemden in hun zoektocht naar werk, wees uit dat hun vragen onder te verdelen zijn in drie typen vragen. Allereerst de vraag: “wat wil ik?” Het gaat hierbij om de oriëntatie richting het werkveld, over de vraag wat voor werk ze na hun studie willen gaan doen. De tweede vraag is: “wanneer ervaar ik mijn werk als zinvol?” Omtrent waarden van zingeving die de respondenten terug willen zien komen om zinvolheid op werk te ervaren. De derde vraag luidt: “zit ik op mijn plek?” Waar verder in wordt gegaan op het thuis voelen in de nieuwe werkomgeving en het creëren van een eigen plek binnen de organisatie.

5.1.1 Wat wil ik?

Alle negen alumni hebben de studie humanistisch gekozen met een bepaald doel. Bij vier van de alumni was dit doel geestelijk verzorger worden, bij drie anderen het opdoen van kennis, en voornamelijk veel willen leren, één respondent gaf aan zichzelf te willen ontwikkelen, en één respondent koos de studie op het gevoel, zonder duidelijk doel. De alumni gaven aan

verschillende activiteiten te hebben ondernomen om meer zicht te krijgen op de kennis, vaardigheden, en persoonlijke ontwikkelingen om zich voor te bereiden op de toekomstige arbeidsmarkt. Allereerst het volgen van vakken in een bepaalde richting, om zo in de master kennis op te kunnen doen binnen één specifiek kennisgebied. Hiernaast wordt de stage genoemd als één van de meest oriënterende praktijken, waarin het doel dat ze hadden werd bevestigd of ze er juist achter kwamen dat deze richting niet bij hen past. Daarnaast benoemden de respondenten een zelfgekozen bijbaan om ervaring op te doen. Maar als de studie eenmaal is afgerond stellen de respondenten zichzelf de vraag “wat wil ik?” ze hebben alle keuze wat betreft werk, en gaan op zoek naar de functie of het bedrijf dat bij hen past. Om eerst te genieten van het afstuderen en de keus nog even uit te stellen besluiten zeven van de negen alumni om na het afstuderen op reis te gaan. Als ze terug komen kiezen de meesten voor een tijdelijke baan. Ze willen na al die jaren studie even niet meer intellectueel uitgedaagd worden, maar geld verdienen in de horeca of met een andere bijbaan. Wel ontstaat bij de meeste respondenten na een paar maanden opnieuw de vraag wat wil ik nu:

Op een gegeven moment dacht ik wel, oké ik doe wat er op mijn pad komt, maar wat wil ik nou eigenlijk echt? Wat wil ik uiteindelijk gaan doen? Want misschien kom ik daar niet door alleen maar op deze manier verder te gaan. (Respondent 3)

Hetzelfde geldt voor de twee respondenten die na het afstuderen gevraagd zijn voor een functie. Zij hebben geen moeite hoeven doen een baan te vinden maar nu die tijdelijke functie bij beide bijna ten einde is, ontstaat bij hen op dit moment de vraag wat ze willen gaan doen:

Ik heb een jaar als geestelijk verzorger gewerkt in het ziekenhuis, mijn contract is niet verlengd. Dus ik werk officieel maar 2 dagen in de week bij X, en ik ben sinds deze week bij het UWV voor de overige 20 uur. Dus dan moet je ook gaan solliciteren, en dat roept bij mij wel de vraag op: “wat wil ik nou?” Ook omdat ik in minder dan een jaar klaar ben, dus dan moet ik gaan denken wat wil ik hierna? (Respondent 1)

Uit de analyse blijkt dat de respondenten zowel tijdens het studeren bezig zijn zich te oriënteren op de arbeidsmarkt en zich afvragen wat voor werk ze zouden willen, evenals de alumni die een baan hebben gevonden blijven bezig met de vraag “wat wil ik?”

5.1.2 Wanneer ervaar ik mijn werk als zinvol?

In de zoektocht naar werk blijken de alumni tevens op zoek naar dat werk waar zij gelukkig van worden en zin uit halen. De respondenten geven aan gedurende de eerste jaren in het werkveld een beter beeld te hebben gekregen van wat voor waarden zij in hun werk terug

willen zien komen om hun werk als zinvol te ervaren. Op deze waarden wordt verder ingegaan in hoofdstuk zes. Een aantal alumni geeft expliciet aan dat de vraag naar zinvolheid op werk een vraag is die hen bezig houdt. Zo geeft één van de alumni aan:

Waar word ik gelukkig van of waar, ik wil 's ochtends opstaan en denken yes ik wil naar mijn werk, misschien is dat wat overdreven om dat elke dag zo te voelen, maar wel dat je denkt: 'oh ik mag weer naar mijn werk, leuk, ik heb er zin in' en dat ik 's avonds thuis kom en denk; dat was weer een mooie dag. (Respondent 1)

Een ander deel van de respondenten benoemd dit impliciet door aan te geven dat ze op zoek zijn naar dat waar zij energie, kracht of motivatie vandaan kunnen halen. Zo geven een aantal alumni aan dat zij op zoek zijn naar waar hun kwaliteiten of krachten liggen, waar zij energie van krijgen op werk, of gemotiveerd door raken om positief aan de slag te blijven gaan.

5.1.3 Zit ik op mijn plek?

Verskillende respondenten geven aan dat zij het hebben gewaardeerd om binnen de UvH een veilige en geborgen plek te hebben gevonden. Ze wisten duidelijk wie zij waren als student, en zijn nu op zoek naar zichzelf binnen het werkveld, waar zij opnieuw aan het zoeken zijn naar een plek waar zij zich prettig en veilig voelen:

Kijk de UvH is natuurlijk een lange en een kleinschalige studie, en een kleinschalige plek, en een heel geborgen plek, voor mij persoonlijk in ieder geval. Over dat je thuis voelen of zo, ik denk dat wat dat betreft sowieso in het zoeken naar werk, dat dat voor mij wel heel belangrijk is, en ook nog wel steeds mee bezig ben, waar kun je dat weer vinden of zo? En dat is denk ik sowieso ook wel een stap na zo'n lange en persoonlijke studie als dit, dat je ook een veilig haventje opgeeft. (Respondent 6)

Alumni geven aan dat zij zich richting het einde van hun studie, en net na het afstuderen bezig houden met de vraag waar zij willen gaan werken. Ze gaan dan op zoek naar hun ideale baan, iets dat bij hen persoonlijk past en waar zij energie van krijgen en blij van worden. Het duurt vaak een periode om werk te vinden, en als ze na een uitgebreide sollicitatie procedure aan het werk mogen is dit even wennen: nieuwe collega's, nieuwe werkzaamheden, een nieuwe manier van werken, ze zijn hierin nog zoekende naar hun plek: *“het gevoel van ergens op je plek zijn, dat is denk ik ook wel een belangrijke zingevingsfactor voor mij”* (Respondent 6). De analyse laat ook zien dat de vraag naar het vinden van je eigen plek niet alleen speelt bij diegene die nog geen werk hebben gevonden, maar ook speelt bij de alumni

die aangeven een fijne werkplek gevonden te hebben. Zo geeft één van de respondenten aan: *“het gaat een beetje impliciet, dus het is niet super actief vaak, maar het zit een beetje op de achtergrond, dat ik mijzelf wel vaker afvraag klopt dit nog? Doe ik wat bij mij past?”*

(Respondent 4). De alumni blijven kijken naar de toekomst, en stellen zichzelf voorafgaand aan het vinden naar een baan, maar ook gedurende de tijd dat ze binnen een organisatie doorbrengen de vraag of dat wat zij doen bij hen past, en of zij hun plek, en veilige haven al hebben gevonden, of dat er in de toekomst toch nog meer nodig is om dit te vinden.

5.1.4 Samenvatting

Er zijn drie overkoepelende vragen waar de respondenten zich met betrekking tot doelgerichtheid mee bezig houden. Allereerst de vraag “wat wil ik?” waarbinnen de alumni zich voornamelijk bezig houden met de vraag wat voor werk zij willen gaan doen na het afronden van de studie of nadat zij klaar zijn met een tijdelijke functie. De tweede vraag gaat over de waarden van zingeving die nodig zijn om het werk als zinvol te ervaren, zij stellen zichzelf de vraag waar zij energie van krijgen, de motivatie vandaan halen om ’s ochtends op te staan en naar werk te gaan en de kracht om door te gaan. De derde vraag gaat over het vinden van een eigen plek binnen de nieuwe context van werk, waarin zowel tijdens het zoeken naar werk maar ook nog steeds binnen het huidige werk de vraag gesteld wordt of ze hier op hun plek zitten, of wat er nodig is om dit in de toekomst te ervaren.

5.2 Competentie

De respondenten blijken tevens alle negen bezig te zijn met existentiële vragen rondom competentie. Het gaat er hierbij om dat je het gevoel hebt ertoe te doen, het besef in staat te zijn tot adequaat handelen met behulp van jezelf als persoon, kennis en vaardigheden en de ervaring voldoende controle te hebben over je leven (Baumeister, 1991). Er zijn drie typen vragen die in de paragrafen aan de orde komen. Wat betreft kennis en vaardigheden zijn de respondenten bezig met de vraag “wat kan ik?” Het gaat hierbij om het vinden van persoonlijke kwaliteiten. Met betrekking tot de persoonlijke competentie stellen alumni zichzelf de vraag: “wat voor werk past bij mijn kwaliteiten?” over de rol die zij zichzelf aanmeten binnen hun huidige functie. Naast kennis, vaardigheden en de persoon komt hier nog een extra competentie bij kijken, namelijk employability: “wat zijn mijn kansen op de arbeidsmarkt?” Over de vraag hoe je jezelf verkoopt op de arbeidsmarkt. Want het direct vinden van werk na het afstuderen is niet vanzelfsprekend, de banen liggen niet altijd voor het oprapen.

5.2.1 Wat kan ik?

Tijdens het studeren hebben de alumni veel kennis en vaardigheden opgedaan. Na al die jaren studie is de vraag hoe competent zij zichzelf voelen wat betreft deze opgedane kennis en geleerde vaardigheden. De helft van de alumni stelden zichzelf de vraag of ze wel genoeg kennis en vaardigheden hadden om aan het werk te gaan: *“maar toen ik klaar was dacht ik, ja wat kan ik nou eigenlijk? Dan heb ik al die vakken gedaan, en dat was hartstikke interessant, en ik heb veel gefilosofeerd, maar geen idee wat ik nu in de praktijk moet gaan doen”*

(Respondent 7). Drie respondenten geven aan zich wel competent te voelen qua kennis en vaardigheden, en twee respondenten benoemen dat zij zich wel competent voelden aan het einde van de studie, toen ze hun diploma ontvingen, maar dit gevoel competent te zijn af nam toen zij geen baan konden vinden. Zij zoeken een plek om hun expertise te kunnen delen:

“wat ga ik nu bijdragen aan de wereld, zeg maar? Welke vaardigheden en talenten, kennis heb ik nou eigenlijk allemaal opgebouwd en hoe ga ik dat nu de wereld inbrengen?”

(Respondent 9). Ook blijven respondenten zichzelf afvragen waar ze nu goed in zijn, en waar zij na het afronden van deze studie anders of beter in zijn dan alumni die een andere studie hebben gedaan. Waar liggen hun kwaliteiten, waar zijn zij goed in en onderscheiden zij zich van anderen, die vraag blijft een deel van de respondenten bezig houden. Veelal in de praktijk van het werkveld vinden zij antwoorden op deze vragen.

5.2.2 Wat voor werk past bij mijn kwaliteiten?

Naast dat de alumni in de studie kennis hebben opgedaan en vaardigheden hebben geleerd, geven zij aan ook zelf een ontwikkeling doorgemaakt te hebben. Het is de tijd van de jongvolwassenheid die ze hier hebben doorgebracht: *“dus ik was ook 18 en ik was 25 toen ik klaar was, dus dat was ook wel echt een tijd van eigenlijk van jongeren naar volwassenheid die ik hier heb rondgelopen”* (Respondent 2). De stage, geven de alumni aan, is het eerste moment geweest waarop zij met de arbeidsmarkt in aanraking kwamen. Dat ze echt konden kijken of een bepaalde organisatie, functie of werkzaamheden bij hen zou passen. Veelal is deze stage ook het moment geweest waarop de alumni gingen nadenken over zichzelf binnen dit toekomstige werkveld:

In de master denk ik wel, zeker met die stage toen opeens, werd mijn 'professionele ik' een ding. Dus daar ben ik toen ook wel echt heel erg in op mijn bek gegaan in dat zoeken en in die stage praktijk. Soms echt heftig, maar ja, dus die kant heb ik hier ook wel echt ontwikkeld, van wie ben ik als werkende? (Respondent 2)

De overgang van studeren naar werken maakt dat de alumni zichzelf een nieuwe identiteit aan moeten meten. Ze waren student, ze worden werknemer. De ontwikkeling van de nieuwe identiteit binnen het werkveld is iets waar de respondenten aangeven mee bezig te zijn. Ze zoeken naar werk of een functie waarmee zij zich kunnen identificeren. Het leren werken is al een hele overgang, met nieuwe werktijden, veel minder vrije tijd, verantwoordelijkheden en verplichtingen. Er moet opnieuw betekenis worden gegeven aan de eigen identiteit binnen het werkveld. De vragen die gesteld worden zijn allereerst zoals hierboven benoemd: “wie ben ik als werkende?” Maar hiernaast ook: “wie ben ik als professional?” “wie ben ik als leidinggevende?” Of “wie ben ik als publiek figuur?”. “Hoe wil ik mij in het nieuwe werkveld ontwikkelen?” Het zoeken naar die nieuwe identiteit is voornamelijk aan de orde in de zoektocht naar een eerste baan. Alumni geven daarin aan nog op zoek te zijn naar zichzelf in de nieuwe functie om te kijken wat voor werk bij hen en hun kwaliteiten past.

5.2.3 Wat zijn mijn kansen op de arbeidsmarkt?

Alle negen alumni hebben zich gedurende de studie ontwikkeld wat betreft kennis, vaardigheden en zichzelf. Ze weten na het afstuderen veelal wat ze willen, echter geven alumni aan het lastig te vinden om zichzelf te verkopen op de arbeidsmarkt. Vaak weten ze zelf nog niet eens goed wat ze kunnen, en wat hen onderscheid van anderen, dus hoe kunnen ze dan een goed verhaal betreffende henzelf en de studie over brengen in een sollicitatie gesprek? Vier van de respondenten voelden zichzelf competent genoeg om aan het werk te gaan, de vijf andere respondenten voelden zichzelf nog niet competent genoeg. Het is niet alleen het solliciteren maar ook het ontvangen van afwijzingsbrieven, het niet uitgenodigd worden op gesprekken of helemaal geen reactie ontvangen naar aanleiding van verstuurd sollicitaties wat alumni noemen, van waaruit onzekerheid ontstaat. Wat opvalt, is dat verschillende alumni deze taak bij de studie neerleggen, en dus buiten zichzelf om: “*het gewoon jezelf goed onder woorden kunnen brengen, dat is zeker ook naar werk toe super belangrijk. Blijkbaar hebben we niet genoeg aandacht besteed aan dat je gewoon een goed verhaal van jezelf kan maken, en dat dat leuk is*” (Respondent 2). Een andere respondent komt met een tegengeluid en geeft aan wel goed te weten wat te doen:

Wat ik ook echt heb geleerd bij humanistiek om wel goed te communiceren in die zin, is dat ik goed kan presenteren, kan verwoorden wat ik doe, juist ook omdat het best wel moeilijke thema's zijn waarmee we in de weer zijn geweest, en daar heb ik wel echt geleerd om mijzelf te verkopen. (Respondent 7)

Het blijft voor de meeste alumni de vraag hoe ze een goed verhaal over zichzelf kunnen vormen, terwijl ze nog zoekende zijn naar hun persoonlijke kwaliteiten, voorkeuren, en nog niet weten waar ze precies aan het werk zouden willen. Met al deze onduidelijkheden is het een uitdaging om sollicitatiegesprekken aan te gaan.

5.2.4 Samenvatting

Analyse wijst uit dat de alumni zich met betrekking tot competentie bezig houden met drie typen vragen. De vraag “wat kan ik?” stellen de meeste respondenten zichzelf na het einde van de studie, om erachter te komen wat hun kwaliteiten zijn en waarin zij zich onderscheiden van anderen. Wat betreft de persoonlijke identiteit houden respondenten zich bezig met de vraag: “wat voor werk past bij mijn kwaliteiten?” waarin zij bezig zijn erachter te komen wat hun nieuwe rol als werkende inhoudt. Maar om allereerst werk te vinden, zullen de alumni een goed verhaal over zichzelf en de studie moeten kunnen vertellen en zichzelf kunnen verkopen op de arbeidsmarkt, zij houden zich bezig met de vraag: “Wat zijn mijn kansen op de arbeidsmarkt?”

5.3 Eigenwaarde

Uit de analyse blijkt dat alle negen alumni eigenwaarde benoemen als zingevingaspect in de zoektocht naar werk. Eigenwaarde hangt deels af van de waardering die men uit de omgeving ontvangt, er kan dan worden gesproken over extrinsieke eigenwaarde. Daarnaast ook van de vergelijking die men vanuit zichzelf maakt ten opzichte van de ander, om op die manier een positief verhaal over zichzelf te kunnen vertellen, intrinsieke eigenwaarde (Baumeister, 1991). Ook in relatie tot eigenwaarde blijken de vragen die alumni zichzelf stellen onder te verdelen in drie typen vragen. In de eerste paragraaf wordt ingegaan op de vraag “wie ben ik?” Dit is een vraag over de persoonlijke identiteit die vooraf gaat aan de vraag naar identiteit in relatie tot werk. Wel wordt deze vraag besproken, aangezien zij in de interviews veelvuldig naar voren kwam. De tweede paragraaf zal gaan over de vraag “wie ben ik in relatie tot de ander binnen het werkveld?” De derde paragraaf gaat over de vraag “wordt mijn werk gewaardeerd?” Waarbij verwachtingen vanuit de organisatie centraal staan, en alumni op zoek zijn naar erkenning en bevestiging van buitenaf.

5.3.1 Wie ben ik?

Voorafgaand aan de studie, maar ook in de eerste jaren van de studie geven de alumni aan bezig te zijn geweest met de vraag naar de persoonlijke identiteit, ze willen een antwoord op

de vraag wie ben ik als persoon?

Maar gewoon: wie ben ik? Als je begin 20 bent, ik denk dat dat überhaupt, “wie ben ik?” “wie wil ik eigenlijk zijn?, “welke plek heb ik in de wereld?” Ik stelde ze niet zo expliciet, maar ik denk dat dat wel vragen waren waar ik in mijn hoofd mee bezig was. (Respondent 1)

Een grote omslag, zoals alumni die nu maken vanuit de studie naar het werkveld, geven zij aan eerder te hebben meegemaakt, namelijk de overgang van de middelbare school naar de studie. Ze gingen op kamers wonen in een nieuwe stad, studeren, kregen nieuwe vrienden en kregen voor het eerst een bijbaan, ze ontwikkelden zich in de rol van student. De zoektocht daarbij naar zichzelf, hun persoonlijke identiteit was daarmee begonnen, en dit was dan ook één van de eerste existentiële vragen die de alumni zichzelf stelden: *“wie ben ik? Waar ligt mijn kwaliteit? Ik had er echt geen idee van, nooit mee bezig geweest, ik was vooral onzeker. Dat ik niet op mijzelf kon wonen, heel erg aan het zoeken naar ja een soort van zelfvertrouwen”* (Respondent 7). Respondenten geven aan dat de zoektocht naar henzelf nog steeds niet voorbij is. Het is een proces, het gaat om voorlopige antwoorden, die weer kunnen worden bijgesteld op het moment dat dit nodig is. En hiermee blijft deze vraag dus het leven lang actueel. Het blijkt dat pas als de alumni een voorlopig antwoord hebben geformuleerd op deze vraag, zij de ruimte hebben om na te denken over nieuwe existentiële vragen.

5.3.2 Wie ben ik in relatie tot de ander binnen het werkveld?

Uit de analyse blijkt dat de alumni zich in elke situatie willen verhouden tot anderen. Die anderen kunnen familie of vrienden zijn maar ook collega's of leidinggevenden op werk. Veelal stellen zij die ander centraal, en zijn zij bezig met de ideeën, verwachtingen of meningen van anderen om hierbij zichzelf op een tweede plek te zetten: *“ik redeneerde altijd vanuit de ander. Ik was me nooit zo bewust, het is mij nooit aangeleerd om in eerste instantie te denken wat ik zelf wil”* (Respondent 2). Binnen de studie wordt er samengewerkt, en moeten de respondenten zich verhouden tot medestudenten in een projectgroep of tijdens colleges. Maar zeker binnen het werkveld zijn ze afhankelijk van de mensen binnen de organisatie. Ze moeten zich leren verhouden tot collega's en leidinggevenden, en dat wordt door een aantal alumni ervaren als een zoektocht:

Nu is die samenwerkingscomponent nog belangrijker geworden dan dat dat tijdens de studie was. Ja, dat was voor mij nog wel een zoektocht in hoe werk ik met mensen samen? Hoe geef ik grenzen aan? Wanneer geef ik werk uit handen of niet? Kan ik

anderen vertrouwen en andersom ben ik betrouwbaar? Ja, dat is nog wel een zoektocht. Hoe verhoudt je je tot collega's en je leidinggevende. Ik wil het heel graag goed doen. (Respondent 1)

Dit citaat illustreert het zoeken naar de omgang met anderen in een werksetting. Alumni geven aan niet direct kritisch te durven zijn als ze net binnen een organisatie zijn aangenomen, ze passen zich lange tijd aan, naar de normen en waarden van de organisatie. Naast het samenwerken, geven zij ook aan zich veel te vergelijken met mensen op de werkvloer. Ook zijn er lastige gesprekken die soms niet uit de weg kunnen worden gegaan, zoals een gesprek voeren met een leidinggevende over secundaire arbeidsvoorwaarden als het krijgen van een lease auto of een andere functie: *“hoe ga je om met je collega's, wat zeg je wel, wat zeg je niet. Als je een lease auto wil, hoe maak je dat bespreekbaar op zo'n manier dat het niet te veeleisend is, maar dat je wel invloed hebt en krijgt wat je wil”* (Respondent 7). Respondenten geven aan afhankelijk te zijn van hun leidinggevende en om die reden niet te veel eisen te willen stellen en toch dingen voor elkaar te willen krijgen. Ook de vraag wat je wel en niet kan zeggen tegen collega's of leidinggevendens blijft een zoektocht. Het blijkt zoeken naar de juiste verhoudingen, een soort balans binnen de nieuwe setting op werk.

5.3.3 Wordt mijn werk gewaardeerd?

Er kan zowel op een intrinsieke als extrinsieke manier eigenwaarde worden gecreëerd. Door een goed verhaal over jezelf te vertellen, is er sprake van intrinsieke eigenwaarde. Nu geven verschillende alumni aan het nog lastig te vinden een goed verhaal over zichzelf te vormen nu ze nog niet weten of ze voldoen aan de verwachtingen en of ze hun werk op de juiste manier uitvoeren. Hierin geven zij aan de bevestiging van anderen op de werkvloer te zoeken:

Voldoe ik aan verwachtingen? Stel ik niet teleur? Ben ik slim genoeg? Draag ik voldoende bij? Ook wel op momenten dat ik dacht, hebben ze geen spijt van hun keuze of zo, als het dan slecht ging, of slecht maar.. En op momenten dat het goed ging, denk ik dat ik wel soms hoopte dat ik, dat ze ook wel onder de indruk waren of zo, van wat ik kon. Dat ik inderdaad voldoende bijdrage leverde, ja. (Respondent 5)

Omdat de alumni zelf nog weinig tot geen werkervaring hebben opgedaan en dus nog moeite hebben om zichzelf op waarde te kunnen schatten blijkt dat zij de feedback van anderen nodig hebben. Graag ontvangen de respondenten vertrouwen in het werk dat ze doen van hun leidinggevende, willen ze bevestiging van collega's dat ze het goed doen, en dat ze

gewaardeerd worden om wie ze zijn en wat ze doen. Ze hebben de bevestiging nog nodig om een positief verhaal over zichzelf te kunnen vormen, en succeservaringen om te kunnen vertellen waar hun kwaliteiten liggen en waar zij in uitblinken. Dit alles om op den duur intrinsieke eigenwaarde te creëren en een goed verhaal over zichzelf te kunnen vertellen.

5.3.4 Samenvatting

Er zijn drie typen vragen die door de alumni gesteld worden met betrekking tot eigenwaarde. De vraag: “wie ben ik?” Is één van de eerste existentiële vragen die de respondenten zichzelf stelden, vaak al voorafgaand aan de studie. Hierin zijn alumni bezig een positief verhaal over zichzelf te creëren, en dit kost tijd, het is een proces waarin voorlopige antwoorden elkaar afwisselen. Als hier een beeld van is gevormd, ontstaat er ruimte voor de ander en de vraag: “wie ben ik in relatie tot de ander binnen het werkveld?” Deze anderen zijn voornamelijk collega’s en leidinggevenden, waartoe de respondenten zich op de werkvloer moeten verhouden. In een nieuwe baan is het zoeken naar de relatie met de anderen, wat ze wel en niet kunnen zeggen en de mate waarin zij kritisch mogen zijn. Naast dat de alumni zelf een poging doen tot het ontwikkelen van een positief verhaal over zichzelf, hebben ze ook te maken met verwachtingen van anderen. “Wordt mijn werk gewaardeerd?” is de vraag die zij zichzelf stellen, ze zijn op zoek naar erkenning en bevestiging van anderen op de werkvloer.

6. Antwoorden op zingeingsvragen van alumni

In dit hoofdstuk wordt deelvraag twee van het kwalitatief onderzoek beantwoord. Deelvraag twee luidt: *welke (voorlopige) antwoorden hebben alumni verkregen op de existentiële zingeingsvragen met betrekking tot hun professionele carrière, en welke vragen zijn nog onbeantwoord?* Evenals in hoofdstuk vijf worden de resultaten per zingeingsaspect beschreven. Zo beschrijft paragraaf 6.1 de voorlopige antwoorden met betrekking tot het aspect doelgerichtheid, 6.2 met betrekking tot competentie en 6.3 met betrekking tot eigenwaarde. Tijdens de analyse bleek dat er nog een extra zingeingsaspect door alumni werd genoemd ter beantwoording van de zingeingsvragen: verbondenheid. Dit aspect wordt besproken in paragraaf 6.4.

6.1 Doelgerichtheid

Met betrekking tot doelgerichtheid zijn in hoofdstuk vijf drie typen vragen gesteld, namelijk: “wat wil ik?” “wanneer ervaar ik mijn werk als zinvol?” En “zit ik op mijn plek?” In onderstaande paragrafen worden de (voorlopige) antwoorden op deze vragen besproken. In het bijzonder bespreek ik de volgende waarden die van belang bleken bij het ervaren van werk als passend en zinvol: van betekenis zijn, zelfontplooiing en opties open houden.

6.1.1 Van betekenis zijn

Alle negen respondenten benoemen van betekenis zijn als een waarde die bepalend is voor het ervaren van zingeving in relatie tot werk:

Voor mij is werk toch wel heel erg wat je bijdraagt of zo, ik wil in mijn werk heel graag van betekenis zijn voor andere mensen. Dus als ik geen werk zou hebben zeg maar dan zou ik daar, zou ik mezelf een beetje loos voelen in die zin. (Respondent 9)

De respondenten benoemen allerlei verschillende manieren waarop zij van betekenis willen zijn voor anderen. Zo noemen ze: bijdragen aan een betere werksfeer, iets betekenen voor andere werknemers, er kunnen zijn voor leerlingen met problemen, of er kunnen zijn voor mensen die behoefte hebben aan een gesprek. Verschillende respondenten benoemen daarbij dat ‘van betekenis zijn’ voor hen niet alleen ten dienste is van de ander, maar ook van henzelf. Zo geeft één van de respondenten aan:

Als ik iets bereik, dat ik een lampje aan zie gaan bij iemand, of iemand die een inzicht laat binnenkomen en geraakt is en denkt ‘wow, dit zie ik altijd al zo, en ik kan dat nu heel anders zien’. Eigenlijk die bewustzijnsverschuiving, als ik dat bij iemand maar

een beetje in die richting kan bewerkstelligen, dat heeft voor mij heel veel met zingeving te maken. En dat zit op het niveau van; in hoeverre ben ik van betekenis voor die ander. (Respondent 7)

Iets doen voor de ander, zo geven deze respondenten aan, doet ook iets met hun eigenwaarde en zelfvertrouwen. Alumni geven aan een wisselwerking te ervaren tussen aan de ene kant goed willen doen voor de ander en aan de andere kant ook denken aan zichzelf. Een soort balans moeten vinden tussen jezelf en de ander: *“ik vind het zo'n spanningsveld tussen 'ik wil iets betekenen voor iemand anders, of voor een andere organisatie' maar ik vind het ook belangrijk dat ik het daar naar mijn zin heb”* (Respondent 4). Van betekenis zijn wordt dus genoemd als één van de waarden om zinvolheid op werk te ervaren.

6.1.2 Zelfontplooiing

Zeven respondenten benoemen zelfontplooiing als één van de waarden om zingeving op werk te ervaren. Het blijkt voor de alumni tevens een zeer centrale waarde, aangezien dit de code is die het meest is toegekend aan interviewfragmenten. Zelfontplooiing wordt door alumni omschreven als het verlangen persoonlijk te kunnen groeien en ontwikkelen. Verschillende alumni geven aan dat het kunnen groeien en mogen ontplooien een belangrijke waarde voor zingeving is: *“ik vind het qua werk belangrijk dat die mogelijkheid er is, dus dat ik mag zijn wie ik ben, dat ik me mag ontplooien, en dat ik gewaardeerd wordt om wat ik doe”* (Respondent 3). Alumni geven aan dat dit iets is wat ze tijdens het studeren veel hebben ervaren, daar was veel ruimte voor persoonlijke ontwikkeling. Ook binnen het werk zijn ze op zoek naar die zelfontplooiing: *“maar ja die zelfontplooiing, voor mij is dat wel belangrijk voor het gevoel van zinvolheid, en wat ik in de opleiding dus heel erg had, dat ik de hele tijd bezig was om mijzelf te ontplooien, en aan het groeien was”* (Respondent 6). Jezelf vormen, blijven groeien, actief bezig zijn met je eigen ontwikkeling, jezelf professionaliseren zijn termen die de alumni gebruiken om zelfontplooiing te duiden: *“en ik moet in mijn werk de mogelijkheid hebben om te groeien, om te leren en mezelf te professionaliseren zeg maar. Dat is een stukje persoonlijke ontwikkeling”* (Respondent 9). Zelfontplooiing wordt door de meeste alumni benoemd als één van de belangrijkste waarden voor zingeving. Naast Zelfontplooiing en van betekenis zijn worden door de respondenten nog vele andere waarden genoemd om zinvolheid op werk te ervaren als: invloed uit kunnen oefenen, rechtvaardigheid bewerkstelligen, verbondenheid ervaren, een bepaalde vrijheid op werk en autonomie.

6.1.3 Opties open houden

Alumni geven aan dat zij de overgang van studie naar werk als een nieuwe stap ervaren, die veel verandering met zich mee brengt. Verschillende respondenten beschrijven een soort vrijheid die ontstaat na het afstuderen. Ze volgen niet langer een uitgestippelde weg van onderwijs maar kunnen nu zelf op zoek gaan naar werk dat bij hen past. De meeste alumni weten wat ze willen, of hebben in ieder geval een idee over de richting die zij op willen gaan. Toch blijven ze kritisch, zelfs de respondenten die hun ideale baan al vrij snel na het afstuderen hebben gevonden. Ze geven aan hun opties open te willen houden om te kijken of dit werk wel echt bij ze past, of dat ze toch liever ander werk willen gaan doen. Het is een proces, waarbij alumni zichzelf één keer in de zoveel tijd afvragen of ze nog gelukkig worden van hun huidige baan. Of ze zich nog genoeg kunnen ontwikkelen en of ze het naar hun zin hebben met collega's en anderen op de werkvloer. De kritische vragen blijven, tot ver na het afstuderen. Al zou het volgens een aantal van de alumni wel wat minder mogen:

Het kritisch blijven is er helaas nog steeds, maar gelukkig ook. Zelfs zo, dat ik er gewoon af en toe moe van wordt, dat ik denk, kan ik niet gewoon eens ergens een keer vijf jaar werken, zonder kritisch te kijken naar of ik wel op mijn plek zit. Is het weer zover, 't is het weer een jaar verder, ja hoor, ik bevraag mijzelf weer. (Respondent 4)

De respondenten zien hun huidige baan niet als eindpunt, als baan voor de rest van hun werkende leven. Zij geven aan het een leuk idee te vinden dat ze over een aantal jaar weer wat anders kunnen gaan doen: *“ik vind het een hele leuke gedachte dat ik misschien morgen weer iets heel anders wil, en dat kan ook. Dus misschien ga ik wel, word ik wel boer of zo”* (Respondent 6). Dit citaat illustreert dat alumni hun opties open willen houden en zich niet vast willen leggen binnen een bepaalde organisatie. Geen van de negen alumni geven aan binnen de huidige organisatie zo op hun plek te zitten dat ze zichzelf hier nog jaren zien werken. Verschillende alumni daarentegen geven aan op zoek te zijn naar een bepaalde uitdaging, nieuwe taken, een andere functie binnen het bedrijf, of de werkzaamheden doorzetten in de vorm van ZZP'er. Zo kunnen ze voor zichzelf de opties open houden, geen definitieve keuzes maken, maar leven in het moment zonder te weten wat de toekomst brengt.

6.1.4 Samenvatting

De vraag “wat wil ik?” blijft onbeantwoord aan het einde van de studie. De meeste alumni geven aan te weten welke richting zij op willen na het afstuderen maar eerst willen zij werkervaring op doen om erachter te komen wat voor werk nu echt bij hen past. Om het

verkregen werk vervolgens als zinvol te ervaren benoemen de respondenten verschillende waarden, waarvan zelfontplooiing en van betekenis zijn voor anderen als de twee belangrijkste worden genoemd. Het vinden van een eigen plek binnen de nieuwe werkomgeving benoemen de alumni als een zoektocht. Ze zijn nog zoekende naar wat voor werk, functie en organisatie precies bij hen past en ook al lijken ze hun ideale baan gevonden te hebben, ze houden hun opties open en willen zichzelf niet te veel vastleggen, want wie weet wat de toekomst brengt. Daarom blijven zij kritisch naar het werk dat ze doen. Om erachter te komen of dit werk echt bij ze past en of zij hier nog jaren op hun plek zitten.

6.2 Competentie

Met betrekking tot competentie zijn er in hoofdstuk vijf drie typen vragen gesteld, namelijk: “wat kan ik?” “wat voor werk past bij mijn kwaliteiten?” En de vraag “wat zijn mijn kansen op de arbeidsmarkt?” waarin de employability van alumni centraal staat. In onderstaande paragrafen volgen de (voorlopige) antwoorden op bovenstaande vragen, in het bijzonder worden de waarden: bewustzijn van kennis en kunde, uitdaging & verdieping en het maken van een vertaalslag besproken.

6.2.1 Bewustzijn van kennis en kunde

De alumni geven aan gedurende de studie veel kennis te hebben opgedaan, vaardigheden te hebben geleerd en met betrekking tot zichzelf een ontwikkeling te hebben doorgemaakt. Wel vragen zij zich af, wat ze na het afstuderen nu echt kunnen. Ze hebben vele vakken gevolgd, boeken gelezen en vaardigheden geoefend maar weten niet goed wat ze hiermee moeten binnen het werkveld. Eén van de respondenten geeft aan dat ze na het afstuderen het idee had dat ze nog niet zoveel kon. Maar op een gegeven moment realiseerde zij zich dat ze toch eigenlijk al wel veel kennis en vaardigheden paraat had:

Heel erg een manier van kijken, gewoon heel kritisch zijn ten aanzien van dogma's of waarheden, ik stel een ander soort vragen dan mijn collega's die veel meer gaan over checken van vooronderstellingen. Dus ik merk de manier van kijken, de manier van vragen, dat zijn echt wel competenties die ik heb geleerd. Een soort nieuwsgierigheid naar wat achter dingen zit, en gewoon niet zo snel voor waar aannemen. Dus onderzoeken, vragen stellen, kijken wat daar achter zit. Dat is echt wat ik inbreng, en wat ik ook wel zie als echt een humanistische vaardigheid. (Respondent 7)

Erachter komen waar de alumni goed in zijn, waar hun kwaliteiten liggen, en waar zij zich in onderscheiden van anderen gebeurt meestal gedurende de eerste jaren op werk. Een aantal

respondenten geven aan direct na het afstuderen nog geen idee te hebben wat ze allemaal kunnen, pas als zij na een aantal jaren terugkijken naar de studie merken ze dat er veel kennis en vaardigheden zijn die zij dagelijks in het werkveld gebruiken. Hiervoor moeten zij dat wat ze geleerd hebben op de studie leren toepassen binnen het werkveld. De theoretische kennis uit de colleges is niet één op één toe te passen binnen het werkveld, en daarom moeten zij hierin een omslag maken. Ook geeft één van de respondenten aan dat het rare met leren is dat het op een gegeven moment impliciet wordt. Het lijkt dan niet meer iets nieuws dat jij weet, maar het gaat op in de algemene kennis die je hebt, waardoor het niet meer opvalt dat jij misschien iets weet wat anderen niet weten. Pas na een aantal jaren actief te zijn binnen het werkveld merken zij dat ze andere vragen stellen of op een andere manier communiceren dan collega's of krijgen zij van collega's of leidinggevenden te horen waarin zij zich van anderen onderscheiden. Dus ondanks verschillende alumni aangeven zichzelf direct na het afstuderen nog niet competent te vinden, geven zij aan, als ze eenmaal aan het werk zijn, dat er toch wel veel kennis en vaardigheden zijn die zij in hun huidige werk kunnen gebruiken.

6.2.2 Uitdaging, verdieping en identificatie

In de transitie van studie naar werk geven de alumni aan op zoek te zijn gegaan naar een nieuwe identiteit als werkende. Ze weten wat ze konden en wie ze waren als student, maar dit is niet langer waarmee zij zich kunnen identificeren. Om erachter te komen wie zij zijn in de nieuwe context van werk, en wat voor werk bij hen past, benoemen zes respondenten dat 'uitgedaagd worden' helpt om erachter te komen wat voor werk bij hen aansluit. Door nieuwe taken te krijgen, buiten de comfort zone te treden en zichzelf te ontwikkelen komen zij er steeds meer achter waar zij goed in zijn, en wat voor werk en taken bij hen passen. Alumni geven aan dat ze binnen de studie enorm werden uitgedaagd door continue op zichzelf te reflecteren, ze werden uitgedaagd het beste uit zichzelf te halen. Echter na het afronden van de studie, in het werkveld geven de respondenten aan veel minder uitgedaagd te worden, reflecteren wordt niet van ze verwacht en ze krijgen maar weinig feedback van anderen. Drie respondenten geven aan dit erg te missen, op deze manier is er sprake van veel minder verdieping: *“in mijn werk, vraagt niemand om naar mijzelf te kijken, dus ik moet dat echt zelf doen”* (Respondent 6) en *“op de UvH wordt je consequent bevraagd op allerlei zingevingsvragen en tijdens je werk vraagt niemand daar naar hoor”* (Respondent 8).

Respondenten geven aan dit wel graag terug te willen zien in werk. Het was niet altijd leuk om boeken of artikelen te moeten lezen, tentamens te maken, een scriptie te schrijven of een presentatie te geven maar ze deden het wel en merkten daardoor steeds beter te worden.

Daarbij geven ze aan ook op werk graag uitgedaagd te willen worden: *“ik vind het goed, om ook in mijn werk uitgedaagd te worden. De lat telkens weer een stukje hoger te leggen. En daarin mijzelf kennen van wat is mijn comfort zone, wat is net een stapje daaruit, en wat is nou echt veel te ver”* (Respondent 2). Alumni geven aan op verschillende manieren uitgedaagd te willen worden: zowel qua collega's die ze aanmoedigen buiten hun comfort zone te treden, een baan te kiezen waarbij taken horen die liggen buiten de comfort zone of een extra project aan te nemen waardoor zij zich moet verdiepen in iets nieuws. Wel geven verschillende alumni ook aan dat dat ze na de studie behoefte hebben aan tijdelijk wat minder uitdagingen. Ze hebben net een scriptie afgerond, en willen nu even rust:

Ik vond het dus ook wel heel even lekker, om niet super analytisch uitgedaagd te worden. Zeven jaar humanistiek, ik was echt klaar zeg maar. Dat laatste jaar was ook eigenlijk zo van pff, nou ik heb het wel gezien. Dus ik vond het eigenlijk ook wel lekker om een beetje, het was een beetje dom werk te doen. (Respondent 2).

Een deel van de alumni kiest er bewust voor om na het afstuderen te gaan reizen, als ze terugkomen, kiezen zij voor een simpele bijbaan. Maar veelal binnen een half jaar tot een jaar geven de alumni aan toch weer op zoek te willen naar een vak dat aansluit bij de studie: *“maar ik merkte toch dat ik een beetje gevangen zat in die winkel, en ik wilde wel meer doen met mijn humanistische kennis en ervaring, ik miste het ook”* (Respondent 4).

Na de studie geven alumni aan veel minder bezig te zijn met existentiële thema's, zingevingsvraagstukken, en filosofie. Ze zijn een groot deel van de dag bezig met dat wat zich aandient: het checken van mails, bijwonen van vergaderingen, het opnemen van de telefoon en dit soort dingen. Trage vragen komen hierbij in de verdrukking. Er is minder tijd en aandacht voor de verdieping. Zo geeft één van de respondenten aan dat ze zichzelf een beetje is kwijtgeraakt doordat ze de verdieping mist. Ze heeft zichzelf nog steeds niet gevonden in de functie die ze uitoefent en blijft op zoek naar wat voor werk nu echt bij haar past: *“dus dat je het idee hebt van 'ja, dit werk dat klopt ook bij wie ik ben of wat ik kan' . Dus alleen al het zinnetje of het woordje 'wat ben je, ik ben docent' daar ergens klopt dat nog steeds niet”* (Respondent 6). Er wordt door respondenten aangegeven dat zowel verdieping als uitdaging nodig is om erachter te komen wat voor werk bij hen past. Verschillende alumni geven aan dat het buiten hun comfort zone treden voor hen behulpzaam is geweest om erachter te komen wat voor werk zij wel of niet willen doen. Juist door uitdagingen aan te gaan en fouten te maken komen ze erachter wat voor taken en werkzaamheden zij terug willen zien komen in hun werk.

6.2.3 Vertaalslag

Alumni geven aan zichzelf te moeten ontwikkelen in de overgang van studie naar werk. Zij wisten wie zij waren als student, en moeten zich nu een nieuwe rol eigen maken als professional binnen de organisatie. Wat de alumni aangeven is dat er veel is geleerd tijdens de studie, maar dat er een soort vertaalslag moet worden gemaakt vanuit het geleerde op de universiteit naar de praktijk van het werkveld om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. De kennis moet worden omgezet naar iets praktisch, het is een abstracte theorie die hanteer gemaakt moet worden. Dit wordt in onderstaand citaat geïllustreerd: *“ik sprak met die mooie KOIS taal, maar voor mij was het nog vooral taal, ik had nog geen idee wat het betekende in de praktijk, en dat ben ik eigenlijk daarna pas gaan leren”* (Respondent 7).

Maar niet alleen qua kennis moet er een vertaalslag worden gemaakt. Ook met betrekking tot wie zij zijn als persoon moet er een nieuwe identiteit worden aangenomen volgens de alumni. Ze zijn afgestudeerd en niet langer student. Nu moeten zij zichzelf gaan aanbieden en verkopen op de arbeidsmarkt. Hierbij worden ze niet langer begeleid door gemotiveerde en enthousiaste docenten maar moeten het zelf gaan doen en leren omgaan met tegenslagen en afwijzingen. Ze moeten zelf een mooi verhaal kunnen vertellen over wie ze zijn en wat ze kunnen om een baan te vinden:

Ik weet wat ik wil, dat is niet het probleem, ik wil geestelijk verzorger worden. Maar hoe doe je dat? In een veld waar de banen gewoon verdwijnen? Het is niet de vraag wat wil ik, maar hoe ga ik dat in godsnaam doen?” (Respondent 1).

Een vertaalslag maken van kennis en kunde naar toepassing in het werkveld, en een vertaalslag van student naar werkende. Eén van de respondenten geeft aan tijdens sollicitatiegesprekken het verhaal dat zij over zichzelf en de studie verteld af te stemmen op de organisatie waar zij solliciteert. Hiermee geeft zij een mooi voorbeeld van de vertaalslag die soms gemaakt moet worden om werk te vinden en aan de slag te kunnen binnen de nieuwe context van werk.

6.2.4 Samenvatting

Verschillende alumni geven aan niet goed te weten waar hun kwaliteiten liggen na het afstuderen, ze hebben geen idee wat ze moeten met de kennis en vaardigheden die ze hebben opgedaan in de studie. Het blijkt dat zij afstand moeten nemen en het geleerde uit de theorie moeten leren toepassen in het werkveld om na een aantal jaren terug te kunnen kijken en te zien dat zij in het werkveld een steeds beter beeld hebben gekregen van waar ze goed in zijn

en waarin zij zich onderscheiden van anderen. Om erachter te komen wat voor werk bij hen past hebben zij bepaalde uitdagingen nodig. In de studie geven alumni aan uitgedaagd te worden om het beste uit zichzelf te halen. In de context van werk moeten zij deze meer zelf creëren, door buiten hun comfort zone te treden, de verdieping op te zoeken en uitdagingen aan te gaan, komen zij steeds meer achter de identiteit en dat wat bij hen als persoon past in de rol van werkende. Om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten, geven alumni aan dat er een bepaalde vertaalslag moet worden gemaakt. Allereerst de vertaalslag waarbij het geleerde uit de theorie wordt omgezet naar kennis die is toe te passen in de praktijk. En daarnaast de vertaalslag waarbij de rol van student wordt omgezet naar een nieuwe identiteit, namelijk die van werkende. Hierin moeten de alumni het verhaal over zichzelf en de studie humanistiek omzetten naar iets waar de potentiële werkgever een bijdrage in ziet.

6.3 Eigenwaarde

Met betrekking tot eigenwaarde zijn er in hoofdstuk vijf drie typen vragen gesteld. Allereerst een vraag die vooraf gaat aan de relatie tussen zingeving en werk, namelijk “wie ben ik?” Een existentiële vraag over de persoonlijke identiteit. De tweede vraag is “wie ben ik in relatie tot de ander binnen het werkveld?” Waarbij de verhouding tot collega’s en leidinggevendenden wordt besproken. De derde vraag: “wordt mijn werk gewaardeerd?” gaat in op verwachtingen, de erkenning en bevestiging van buitenaf. In onderstaande paragrafen zullen op deze vragen (voorlopige) antwoorden worden gegeven. In het bijzonder worden de volgende waarden besproken: het zelf, de ander en bevestiging.

6.3.1 Het zelf

Verschillende alumni geven aan een grote ontwikkeling met betrekking tot zichzelf te hebben doorgemaakt, zowel voorafgaand aan de studie als gedurende de studie. Deze ontwikkeling kent geen eindpunt, maar loopt het hele leven door. Het begint na afronding van de middelbare school met het zoeken naar een passende studie, en de vragen “wat past bij mij?” “waar liggen mijn kwaliteiten?” En “waar wil ik mij in gaan verdiepen?” De studenten ontwikkelen een beeld van wie ze zijn, door erachter te komen wat hun sterke kanten en minder sterke kanten zijn: *“ik had mijzelf heel erg ontwikkeld. En daar was dus nog wel een stukje ontwikkeling dat ik nog door moest maken, om te komen tot waar ik nu ben. Zoals je je altijd door ontwikkelt”* (Respondent 3). Geen enkele alumni komt met een definitief antwoord op de vraag “wie ben ik?” het is een proces en hierin is een verloop te zien: *“dus het begon eigenlijk aan het begin van de studie met “wie ben ik?” die vraag ontwikkelde zich*

gedurende de studie, naar “wat wil ik?” En nu blijft vooral de vraag over; ik weet wat ik wil, maar “hoe kom ik daar?”” (Respondent 1). De vraag “wie ben ik?” is het uitgangspunt, de begin vraag van waaruit vragen naar doelgerichtheid en competentie worden gesteld. Pas als respondenten een voorlopig antwoord hebben op deze vraag staan zij open voor nieuwe existentiële vragen. Deze vraag blijft dus lange tijd onbeantwoord.

Met betrekking tot het zelf geven vier van de alumni aan ook steeds meer bezig te zijn met zelfzorg. Periodes van hoge werkdruk en stres wisselen elkaar af, een aantal alumni geven aan op het randje van een burn-out te hebben gezeten. Zij hebben geleerd om rust in te bouwen, de eigen grenzen te leren respecteren om zichzelf niet (opnieuw) kwijt te raken:

In die periodes raak ik ook wel kwijt wie ben ik, waar ga ik voor, is dit nou wat ik wil, nee, maar wat dan wel. En er is ook geen ruimte om daarover na te denken. Dus dan kom ik gewoon in een soort hyperfocus op werk. En dan vergeet ik te genieten van mijn leven. (Respondent 7).

Het gaat hier dus niet alleen om “wie ben ik?” Maar ook om de vraag “wat is goed voor mij?” Wat betreft de eerste vraag wisselen voorlopige antwoorden elkaar af. Om zichzelf niet kwijt te raken, en aandacht te kunnen blijven houden voor zichzelf is zelfzorg heel belangrijk. Dit maakt dat zij zichzelf niet gaandeweg verliezen, maar zichzelf kunnen blijven.

6.3.2 De Ander

Naast de vraag over de persoonlijke identiteit, ontstaat al snel de vraag wie ben ik in relatie tot de ander. Familie is voornamelijk belangrijk in de studiekeuze. Vrienden worden gedurende de studie belangrijk om als ‘peers’ mee te kunnen vergelijken, en om al pratend tot nieuwe inzichten te komen. Direct na de studie geven de alumni aan voornamelijk gericht te zijn op zichzelf, hun eigen weg inslaan en route richting het werkveld bepalen, pas later komt er weer ruimte voor de ander: “na mijn studie werd de vraag wat is goed voor mij? Om meer bij mijzelf stil te staan, en minder op de ander gericht te zijn. En nu breekt volgens mij weer een nieuwe fase aan waarin ik juist weer meer ruimte heb voor die ander” (Respondent 3). Maar met de overgang naar het werkveld komen er ook nieuwe sociale relaties bij, in de vorm van collega’s en leidinggevenden waartoe zij zich moeten verhouden. Verschillende alumni hebben behoefte aan een gemeenschap, om in gesprek te gaan met anderen: “we doen allemaal wat anders, en ik vind het belangrijk om een soort van intervisie light te doen met hen, rondom zingevingsvraagstukken. Dus we hebben het met elkaar ook echt over wat vinden wij belangrijk, en ik check dat ook bij hen” (Respondent 4).

Naast dat er met anderen in gesprek kan worden gegaan, geven alumni aan zichzelf veel te vergelijken met collega's op de werkvloer. Dit om bijvoorbeeld de kunst af te kijken:

Ik heb bij een aantal overleggen gezeten, waar ik dus ook heel erg kon afkijken hoe zij dingen doen zonder dat ik daar een rol in had. Dus daar leerde ik echt superveel van. Gewoon bij mijn directeur afkijken en in moeilijke overleggen eens vragen naar de overwegingen van iemand. (Respondent 8).

Dit citaat illustreert hoe het vergelijken met anderen op een positieve manier kan bijdragen aan de eigenwaarde. Door vragen te stellen en aanwezig te zijn bij overleggen kan een band worden opgebouwd en fungeren de anderen op werkvloer als voorbeeldfiguren. Echter zijn er ook alumni die aangeven dat juist het vergelijken met anderen ervoor zorgt dat zij zichzelf minder voelen en het idee hebben dat zij helemaal niet goed zijn in vergelijking met de ander:

Als je dan begint met werken, en je gaat je dan vergelijken met de collega's die daar zijn, ja toen dacht ik, ik moet nog zoveel leren. Dat is een beetje mijn neiging, als ik ergens nieuw binnen kom, en ik vergelijk mij dan met mensen om mij heen, collega's die dan veel beter zijn en alles, dan heb ik de neiging om te denken ik kan dus niks, en zij kunnen alles. (Respondent 7)

Op deze manier is te zien dat de eigenwaarde dus zowel vergroot als verkleind kan worden in de relatie met de ander. Het verhouden tot de ander in een werksetting wordt ervaren als een zoektocht. Respondenten geven aan op te kijken tegen collega's en zeker leidinggevenden. Zij zijn op zoek naar een balans, om op een meer gelijke voet te staan met de anderen binnen het bedrijf waardoor ook hun mening telt, en ze in gesprek kunnen gaan over wat voor hen aan de orde is. Een aantal respondenten geeft aan dat als zij terugkijken naar eerdere jaren op werk zij juist veel eerder kritisch hadden moeten zijn. Door overal mee akkoord te gaan, hebben ze het beeld gecreëerd dat ze geen mening hadden. Het is lastig om na een aantal jaren dan ineens wel kritisch te zijn. Vooral in de eerste jaren binnen een organisatie speelt deze vraag een belangrijke rol. Eigenlijk elke keer als er een grote overgang is, waarin nieuwe sociale relaties moeten worden opgedaan, en onderhouden, komt deze vraag terug.

6.3.3 Bevestiging

Verschillende alumni hebben moeite om na het afstuderen een baan te vinden. Als zij dit eenmaal hebben gevonden, en binnen een organisatie aan de slag mogen hebben zij het idee dat ze zichzelf moeten bewijzen. Ze zijn onzeker en hebben behoefte aan bevestiging vanuit de (werk)omgeving. Verschillende respondenten leggen de lat voor zichzelf hoog en hebben

het idee dat ze moeten voldoen aan hoge verwachtingen, waardoor er een prestatiedruk ontstaat. Alumni geven aan dat ze het idee hebben dat er van alles van ze verwacht wordt, wat ze niet waar kunnen maken. Tijdens de studie kregen zij veel bevestiging en feedback in de vorm van beoordelingen en cijfers, dit krijgen zij op de arbeidsmarkt niet tot nauwelijks. Verschillende alumni geven aan dit te missen:

Kijk in het studeren, het is natuurlijk niet alleen dat je bezig bent met reflecteren op jezelf, maar je levert ook nog eens iets in, en je krijgt er een cijfer voor. Ja, ik denk dat dat nog wel een zoektocht is, hoe ga je daar mee om als je niet meer die continue feedback en bevestiging krijgt, dat je iets dus goed gedaan hebt. Ja bevestiging, dit heb je goed gedaan, dat heb je goed aangepakt, oké nou hier heb je goed over nagedacht waarom dit niet lukte. Weet je, dat de hele tijd, zelfs als iets niet goed gaat, of als iets moeilijk is in je werk of in je stage, dan krijg je complimenten dat het zo goed is hoe je daar over nadenkt. (Respondent 6)

De waardering, erkenning en bevestiging verdwijnt grotendeels na het afronden van de studie. Een aantal respondenten geven aan dit op werk nog wel te ontvangen, door bijvoorbeeld evaluatieformulieren van leerlingen of cursisten of complimenten van collega's, maar een groot deel van de alumni wordt niet gevraagd om op zichzelf te reflecteren en blijven dus erg bezig met de vraag of zij voldoen aan dat wat van hen verwacht wordt. Ze krijgen het alleen te horen als ze iets niet goed doen, en zolang dat niet zo is blijven zij bezig met dat wat aan de orde van de dag is en verandert er niets. Toch benoemen een aantal respondenten ook andere manieren om hun eigenwaarde te verhogen. Zo geeft één van de respondenten aan af en toe eens terug te kijken op haar CV naar dat wat ze al heeft bereikt, of zich te realiseren wat ze heeft opgebouwd: een baan, eigen appartement en een auto. Maar ook als anderen interesse hebben in het werk dat ze doen, of zelfs een dag mee willen lopen maakt dat alumni hun eigenwaarde zien stijgen:

Ik merk dat mensen mij nu wel eens vragen; mag ik eens met jou meelopen? Of wat doe jij eigenlijk voor werk? En daar groeit mijn eigenwaarde ook van, dat ik heb gezien hoeveel ik eigenlijk al heb bereikt. Dus door mij dat te realiseren, en dankbaar te zijn, en terug te kijken, dat geeft mij ook eigenwaarde. (Respondent 4)

In de beginfase op werk geven alumni aan bevestiging en erkenning van buitenaf te zoeken, nu ze dit niet meer automatisch in de vorm van een beoordeling krijgen als op de studie. Naast extrinsieke eigenwaarde, ontstaat er steeds meer ruimte voor intrinsieke eigenwaarde.

6.3.5 Samenvatting

De vraag “wie ben ik?” Gaat vooraf aan de professionele carrière maar is wel de eerste existentiële vraag die veel alumni zichzelf hebben gesteld bij aanvang van de studie. Er komt geen definitief antwoord op deze vraag, maar het is een proces waarin voorlopige antwoorden elkaar afwisselen. De relatie tot de ander blijft een zoektocht, zeker in het begin van het werkende leven. Er moet nog gewerkt worden aan een relatie met collega's en de alumni vergelijken zichzelf met hen. Dit kan zowel op een positieve als negatieve manier bijdragen aan de eigenwaarde. Op de arbeidsmarkt is daarbij minder sprake van bevestiging en waardering, waar de alumni wel aangeven behoefte aan te hebben. Steeds meer leren alumni een positief verhaal over zichzelf te vertellen, en ontstaat er intrinsieke eigenwaarde.

6.4 Verbondenheid

Naast doelgerichtheid, competentie en eigenwaarde is verbondenheid een extra zingevingaspect dat door zeven van de negen alumni benoemd wordt. Verbondenheid is naast de onderzochte zingevingaspecten een extra ervaringselement dat in het theoretisch kader naar voren is gekomen. Volgens Baumeister (1991) krijgt zingeving zijn betekenis vanuit de sociale context, in relatie met anderen, de cultuur en de omgeving waarin je bent opgegroeid. Ook Alma en Smaling (2010) benoemen de samenhang tussen jouw leven en dat van anderen als factor voor zingeving. En Rosso en Wrzesniewski (2010) benoemen verbinding in het aangaan van een aantal positieve en betekenisvolle relaties met anderen.

Door de respondenten wordt het belang van verbinding met zowel collega's, leerlingen, cliënten en patiënten genoemd: “*verbondenheid is voor mij wel centraal eigenlijk, überhaupt in zingeving. Ja, als ik dat niet voel, dan kan ik mijn werk denk ik niet helemaal goed doen. Ik denk als geestelijk verzorger, moet je toch wel een soort binding voelen*” (Respondent 1). Maar verbondenheid is voor alumni niet alleen het elkaar spreken, maar echt contact maken met de ander, zoals in onderstaand citaat wordt geïllustreerd:

Het is niet alleen het niet alleen werken, maar het is dat je elkaar echt weet te bereiken. Ik heb elke dag wel contact, in die zin, ik zeg iets tegen het kind, en ze zeggen iets terug, en ondertussen zitten we in ons eigen hoofd, maar echt contact is dat je open staat voor elkaar, dat je elkaar kan raken of zo. (Respondent 6)

Het verhouden tot de anderen om je heen is niet altijd makkelijk. Maar verbondenheid blijkt een cruciale factor in de ervaring van zinvolheid op werk. Het is een zingevingfactor die naast de drie onderzochte factoren kan worden gelegd.

7. Verschuiving zingevingsvragen

In dit hoofdstuk wordt deelvraag drie van het kwalitatief onderzoek beantwoord. Deelvraag drie luidt: *Treedt er volgens alumni een verschuiving op in de houding ten opzichte van existentiële zingevingsvragen met betrekking tot doelgerichtheid, competentie en eigenwaarde vanaf het moment van afstuderen tot vijf jaar hierna?* Net zoals in eerdere hoofdstukken worden de resultaten per zingevingsaspect besproken: in 7.1 de verschuiving in houding met betrekking tot doelgerichtheid, in 7.2 met betrekking tot competentie en in 7.3 met betrekking tot eigenwaarde.

7.1 Doelgerichtheid

In hoofdstuk vijf zijn een drietal type existentiële vragen gesteld met betrekking tot doelgerichtheid: “wat wil ik?” “wanneer ervaar ik mijn werk als zinvol?” en “zit ik op mijn plek?”. In hoofdstuk zes zijn de (voorlopige) antwoorden op deze vragen besproken. In hoofdstuk zeven worden de inzichten die de data-analyse heeft opgeleverd ten aanzien van verschuivingen in de houding ten opzichte van deze zingevingsvragen besproken. Dus de verhouding van de alumni tot de zingevingsvragen en antwoorden die gegeven zijn in hoofdstuk zes. In paragraaf 7.1.1 wordt ingegaan op het belang dat de respondenten hechten aan de existentiële vragen, met welke vragen de alumni actief of juist minder actief bezig zijn geweest, in welke periode de vragen actueel waren en of deze in de loop der tijd naar de achtergrond zijn verdwenen of juist belangrijker zijn geworden. In 7.1.2 wordt ingegaan op de ervaringen van de alumni met betrekking tot de verschuivingen in houding die hebben plaatsgevonden. Hoe verhouden zij zich tot de gegeven antwoorden in hoofdstuk zes? Hadden ze bepaalde verschuivingen verwacht, of juist niet aan zien komen?

7.1.1 Het belang

De vraag naar het werk dat de alumni na hun studie willen gaan doen blijkt erg relevant. Analyse wijst uit dat de vraag “wat wil ik?” in alle fases actueel blijft. Zowel in de bachelor, gedurende de master, als ook de jaren na het afstuderen. Op het moment dat de alumni een baan hebben gevonden verdwijnt deze vraag niet: *“het is een proces, een langlopend proces waar nu qua werk een bepaalde helderheid in komt”* (Respondent 3). De meeste alumni geven aan na een aantal jaar te hebben gewerkt er voor zichzelf achter zijn gekomen of het werkveld dat ze na de studie hebben gekozen bij hen past of niet. Deze vraag blijkt dus ook relevant in de transitie van studie naar werk. Er ontstaat geen definitief antwoord op deze vraag, maar wel voorlopige antwoorden.

In de jaren na het afstuderen, als de alumni aan het werk zijn, houden zij zich bezig met de vraag: “wanneer ervaar ik mijn werk als zinvol?” Na het afstuderen geven de alumni aan allereerst werk te willen vinden. Als zij eenmaal een baan hebben gevonden worden waarden voor zingeving steeds belangrijker. Deze waarden worden door de jaren heen steeds verder aangevuld, en daarmee steeds belangrijker gevonden. Alumni benoemen naarmate zij langer aan het werk zijn, ook steeds meer waarden die zij in hun werk terug willen zien komen. Hierin geven zij aan steeds kritischer te worden. Uiteindelijk is het zo dat hoe langer de alumni aan het werk zijn, hoe actueler de vraag naar zinvolheid op werk wordt.

De alumni geven aan zich na het vinden van werk bezig te houden met de vraag: “zit ik op mijn plek?” Ze zijn op zoek naar een eigen veilige en vertrouwde plek binnen de organisatie waar zij werken. Deze vraag is voornamelijk aan de orde net na het krijgen van een nieuwe baan. Dan is alles nog nieuw, zijn er vele uitdagingen, en zijn zij op zoek naar hun veilige en vertrouwde basis. Toch geven alumni aan dat de vraag niet minder relevant wordt na het vinden van een baan. Ze blijven kritisch op het moment dat ze hun ideale baan hebben gevonden. Hierbij houden ze hun opties open om zich te kunnen blijven oriënteren op andere, toekomstige functies en stellen zij zichzelf steeds weer de vraag “zit ik nog op mijn plek” of wil ik gaan switchen naar een andere baan of een andere organisatie.

7.1.2 Ervaringen

Ten aanzien van de vraag: “wat wil ik?” gaven alle alumni aan dat zij humanistisch zijn gaan studeren met een bepaald doel. Bij twee van de alumni is het doel dat zij hadden aan het begin van de studie compleet veranderd. Zij kwamen met een bepaald doel de universiteit binnen en zijn erachter gekomen dat dit toch niet bij hen past, en zijn zich in de master opnieuw gaan oriënteren: “*ik dacht toen ik afstudeerde en eigenlijk mijn hele master, dat ik trainer zou worden op persoonlijke ontwikkeling, en ik ben erachter dat ik daar eigenlijk, dat ik dat helemaal niet zo leuk vind dus het is nu verschoven*” (Respondent 2). Bij drie respondenten is het doel dat ze hadden bevestigd. Zij hadden al een vermoeden dat de richting die ze hadden gekozen bij hen zou aansluiten maar door contact met het werkveld in de stage is dit beeld bevestigd. Eén respondent is nog zoekende, en er nog niet uit wat bij haar past. De andere respondenten geven aan dat hun doel steeds gericht is geworden:

Ja, het is wat meer nog voor mij, wat meer gericht geworden, zeg maar. Ik weet heel zeker, dat ik in dit vak wil blijven, dat ik trainingen wil blijven geven en mensen

wil coachen. Maar ik merk wel, hoe meer kennis je daar over krijgt, hoe meer ik ook de behoefte heb om daar focus in aan te brengen (Respondent 7).

Om zinvolheid op werk te ervaren noemen alle negen alumni een aantal overeenkomstige waarden: zelfontplooiing en van betekenis zijn. In het zoeken naar werk geven zij aan nog niet zo bezig te zijn met het zoeken naar waarden. Maar als zij eenmaal een baan hebben, geven zij aan dat deze twee waarden belangrijker zijn dan zij in eerste instantie hadden gedacht: *“maar tegelijkertijd is het wel gewoon belangrijk, blijkbaar voor mij, en misschien ook voor anderen, dat ik dan toch erkent of gezien wordt zeg maar”* (Respondent 5).

Verschillende alumni benoemen dat dit iets is dat thuis past bij ‘hun’ generatie. Gezien willen worden en daarmee jezelf bewijzen, ontwikkelen en van betekenis zijn.

Het zoeken naar je eigen plek binnen de nieuwe omgeving van werk blijkt lastiger dan van tevoren verwacht. Alumni gaven aan, dat zij hadden gedacht iets te kunnen gaan opbouwen als ze eenmaal een baan hadden gevonden. Maar de kritische toon en het feit dat ze hun opties open willen houden blijven toch continue terugkomen:

Dat had ik niet gedacht, ik had gedacht dat als je eenmaal op je plek zit, dat je daar gaat bouwen, maar die vraag die blijft; word ik hier nou blij van? Eigenlijk dat continue mijzelf bevragen, en mijzelf toch ook wel de ruimte geven om bij te blijven sturen, van zit ik nog op het juiste spoor? (Respondent 4)

Analyse wijst uit dat er drie typen verschuivingen plaatsvinden in de verhouding van respondenten tot de vragen omtrent doelgerichtheid. Allereerst geven alumni aan dat hun oorspronkelijke idee omtrent het vinden van werk kan veranderen of kan worden aangescherpt. Ten tweede dat de waarden ‘van betekenis zijn’ en ‘zelfontplooiing’ belangrijker worden gevonden dan bij aanvang van het werkende leven verwacht en ten slotte dat het vinden of creëren van een eigen plek op de werkvloer moeilijker is dan gedacht.

7.2 Competentie

In hoofdstuk vijf zijn drie typen existentiële vragen gesteld met betrekking tot competentie: “wat kan ik?” “wat voor werk past bij mijn kwaliteiten?” en “wat zijn mijn kansen op de arbeidsmarkt?”. In hoofdstuk zes zijn de (voorlopige) antwoorden op deze vragen besproken. In de volgende paragrafen zal worden ingegaan op de verandering in de houding ten opzichte van deze zingevingsvragen met betrekking tot competentie. In paragraaf 7.2.1 wordt ingegaan op het belang dat de respondenten hechten aan bovengenoemde existentiële vragen. Met welke vragen de alumni actief of juist minder actief bezig zijn geweest, in welke periode de

vragen actueel waren en of deze in de loop der tijd naar de achtergrond zijn verdwenen of juist belangrijker zijn geworden. In 7.2.2 wordt ingegaan op de ervaringen van de alumni met betrekking tot de verschuivingen in de houding die hebben plaatsgevonden. Hoe verhouden zij zich tot de gegeven antwoorden in hoofdstuk zes? Hadden ze bepaalde verschuivingen verwacht, of juist niet aan zien komen?

7.2.1 Het belang

Een deel van de respondenten geeft aan na het afstuderen nog geen antwoord te kunnen geven op de vraag “wat kan ik?”. Ze vinden het belangrijk om erachter te komen waar hun kwaliteiten liggen, dit hebben zij nodig om zich te oriënteren op de arbeidsmarkt en te kunnen gaan solliciteren. De meeste respondenten geven aan in het eerste jaar op werk veel ervaring op te doen, hierin komen zij er ook achter waar ze goed in zijn en wat zij kunnen bijdragen. Verschillende respondenten overzien pas wat ze eigenlijk allemaal kunnen en hebben geleerd als zij na een aantal jaren te hebben gewerkt terugkijken naar de studie. Tegen de afronding van de studie, tijdens het solliciteren en het eerste jaar op werk vinden alumni deze vraag van groot belang. Alumni geven aan in die tijd actief antwoorden te formuleren op deze vraag. In de jaren die volgen in het werkveld, wordt de vraag gaandeweg aangevuld. Langzaam aan verschuift deze vraag naar de achtergrond, maar hij verdwijnt niet.

Verschillende respondenten geven aan na het afstuderen een verandering in identiteit te ondergaan, namelijk die van student naar werkende. Door buiten hun comfort zone te treden, uitgedaagd te worden en de verdieping op te zoeken geven zij aan steeds beter hun nieuwe identiteit als werkende te leren kennen. Ze komen erachter welke taken of werkzaamheden bij hen passen en waar ze blij van worden. Ze hechten belang aan de vraag “wat voor werk past bij mijn kwaliteiten” om zichzelf te kunnen vormen binnen de nieuwe omgeving van werk en in de nieuwe rol van professional. Op het moment dat er een nieuwe functie wordt verkregen, ontstaat deze vraag opnieuw. Want wie ben ik dan, of wat is mijn rol in deze nieuwe functie als bijvoorbeeld leidinggevende. Deze vraag kan dus verschillende keren terug komen maar wordt over het algemeen relatief snel beantwoord. Alumni geven aan actief met deze vraag bezig te zijn tegen het einde van de studie, en in de overgang naar nieuw werk. Als ze eenmaal een tijd werkend zijn, verdwijnt deze vraag naar de achtergrond.

Na het afstuderen gaan de respondenten op zoek naar werk. Zij moeten hierin een goed verhaal over zichzelf en de studie kunnen vertellen om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. De vraag naar de kansen op de arbeidsmarkt is er één die alleen tijdens de zoektocht naar de eerste baan relevant is. Hierin geven de alumni aan dat zij een vertaalslag

van theorie naar praktijk en van student naar werkende moeten gemaakt. Als de eerste baan eenmaal is gevonden is er de mogelijkheid om (succes)ervaringen op te doen en de vertaalslag te maken waardoor de vraag naar de achtergrond verdwijnt.

7.2.1 Ervaringen

Ten aanzien van de vraag: “wat kan ik?” zijn er een aantal respondenten die aangeven zich na zes jaar studie competent te zijn gaan voelen, maar ook een aantal respondenten, die zich juist minder competent zijn gaan voelen ondanks alle jaren studie: *“het voelt nu minder competent dan aan het eind van de studie, maar ja het voelt ook wel echter of zo”*

(Respondent 6). Voornamelijk net na het afstuderen geven alumni aan dat zij zich minder competent voelden. Echter als zij een aantal jaren later terugkijken, realiseren zij zich dat ze toch wel veel hebben geleerd:

Als mensen mij nu vragen heb je veel aan humanistiek gehad? Dan zeg ik volmondig ja, dat was de beste studie om dit werk te gaan doen. Maar toen ik klaar was dacht ik, ja wat kan ik nou eigenlijk? Ik kijk daar nu heel anders naar. Maar op dat moment had ik het idee dat ik nog niet zoveel kon, terwijl ik nu merk dat ik heel veel van humanistiek heb kunnen meenemen. (Respondent 7)

Zoals dit citaat illustreert hadden de alumni net na het afstuderen nog geen beeld van wat zij konden, en na een aantal jaar actief te zijn geweest binnen het werkveld kijken zij hier anders op terug. Nu kunnen ze verschillende soorten kennis en voornamelijk veel vaardigheden benoemen die zij in de studie hebben geleerd en nu nog dagelijks in het werkveld gebruiken.

De meeste respondenten geven aan uitgedaagd te willen worden in het werkveld. Ze willen erachter komen wie zij zijn in hun nieuwe rol als werkende en antwoord geven op de vraag: “wat voor werk past bij mijn kwaliteiten?” Door het werkveld worden ze niet of minder uitgedaagd dan in de studie, dit geven verschillende respondenten aan te missen. Graag willen ze ook uitgedaagd worden in het werkveld om erachter te komen wat voor werk aansluit bij hun kwaliteiten en voorkeuren. Ook hebben respondenten nieuwe inzichten opgedaan met betrekking tot het erachter komen wat bij hen past:

Dat is wel een nieuw inzicht eigenlijk, ik ben humanistiek gaan doen omdat ik altijd dacht dat ik een denker was. En in dit werk kom ik er opeens achter dat dat wel meevalt, dat ik eigenlijk veel pragmatischer ben en dingen wil uitproberen, en dat ik daar eigenlijk meer van leer dan het uit een boekje lezen. (Respondent 2)

De meeste alumni hebben wat tijd nodig om hun kansen op de arbeidsmarkt te benutten. Het valt de alumni echter ontzettend tegen als ze denken klaar te zijn met de studie bij het inleveren van hun scriptie en het ophalen van hun diploma. Ze denken aan het werk te kunnen gaan maar het blijkt dat ze nog niet zomaar een baan hebben gevonden. Want na het afstuderen is het niet zo dat potentiële werkgevers in de rij staan met allerlei banen:

Maar ja als je hier gestudeerd hebt, en natuurlijk ook zo lang, heel intensief en dan kom je daar en dan heb je 80 pagina's prachtig onderzoek, en dan denk je nou ik heb wat te bieden. En ik stond daar op de diploma uitreiking van yes, en dan moet je daar wel mee omgaan, dat er niet gelijk mensen op je staan te wachten. (Respondent 6)

Want het is na het studeren niet een garantie dat er banen beschikbaar zijn. Er zijn in de sociale sector veel banen die verdwijnen, en waar enorm veel gegadigden voor zijn. Een aantal alumni vertelden over functies van acht uur in de week, waar zij samen met 15 andere UvH studenten voor kwamen solliciteren. Ze ervaren het als erg demotiverend als zij na al die jaren studie niet gelijk een goede baan kunnen krijgen, en overal worden afgewezen. Dit valt verschillende alumni zwaar, ze hebben nog geen ervaring, een klein netwerk en hebben geld nodig dus ze moeten direct aan het werk, vandaar dat veel respondenten eerst werk onder hun niveau gaan doen of werk waarin ze hopen door te kunnen groeien.

7.3 Eigenwaarde

In hoofdstuk vijf zijn drie typen existentiële vragen gesteld met betrekking tot eigenwaarde: “wie ben ik?” “wie ben ik in relatie tot de ander binnen het werkveld?” en “wordt mijn werk gewaardeerd?”. In hoofdstuk zes zijn de (voorlopige) antwoorden op deze vragen besproken. In de volgende paragrafen zal worden ingegaan op de verandering in de houding ten opzichte van deze zingevingsvragen. In paragraaf 7.3.1 zullen de existentiële vragen besproken worden in relatie tot het belang dat de alumni er in de zoektocht naar werk aan hechten, met welke vragen de alumni actief of juist minder actief bezig zijn geweest, en gedurende welke periode de vragen actueel waren, en of deze in de loop der tijd naar de achtergrond zijn verdwenen of juist belangrijker zijn geworden. In 7.3.2 wordt ingegaan op de ervaringen van de alumni met betrekking tot de verschuivingen in de houding die hebben plaatsgevonden. Hoe verhouden zij zich tot de gegeven antwoorden in hoofdstuk zes? Hadden ze bepaalde verschuivingen verwacht, of juist niet aan zien komen?

7.3.1 Het belang

De vraag “wie ben ik?” is de eerste existentiële vraag die veel respondenten zichzelf stelden,

vaak al voorafgaand aan de studie. Het belang van deze vraag is heel groot, pas als er een voorlopig antwoord op deze vraag is gegeven, ontstaat er de ruimte voor andere existentiële vragen. Echter lijkt er geen definitief antwoord op deze vraag te komen, het is een vraag die continue in ontwikkeling is. Nadenken over de persoonlijke identiteit is voornamelijk aan het begin van de studie actueel, en hierna ontstaat er ruimte voor andere vragen: *“die identiteitsvraag en dat afzetten tegen en zo dat ging een beetje naar de achtergrond. Ik kwam hier op de studie weer heel andere vragen tegen”* (respondent 9).

Zowel binnen de studie, als binnen het werkveld moeten de alumni zich verhouden tot anderen, en houden zij zich bezig met de vraag: “wie ben ik in relatie tot de ander binnen het werkveld?” Hierin moet een balans worden gevonden, een zoektocht naar de verhoudingen tussen de respondenten en collega’s of leidinggevenden. Elke keer als er een grote overgang is zoals van studie naar werk, ontstaat de vraag naar de verhouding tussen het zelf en de ander. Vooral in de eerste jaren werk in een nieuwe organisatie speelt deze vraag. Na enige tijd werkend te zijn, wordt hier vaak al een antwoord op geformuleerd. Echter met moeilijke sociale relaties, een stugge leidinggevende of een collega waarmee moeilijk kan worden samengewerkt blijft deze vraag actueel. Maar voornamelijk bij binnenkomst in een nieuw bedrijf is deze vraag aan de orde, en wordt er veel vergeleken met anderen op de werkvloer.

Na vele jaren studie wordt er door de samenleving veel verwacht van afgestudeerden. Alumni geven aan een hoge prestatiedruk te ervaren en aan deze hoge verwachtingen te willen voldoen. Ze houden zich bezig met de vraag: “wordt mijn werk gewaardeerd?” waarin de behoefte aan erkenning en bevestiging duidelijk wordt. Tijdens het studeren kregen de respondenten nog bevestiging in de vorm van beoordelingen. In het werkveld is er minder ruimte voor reflectie, waardering en bevestiging. Terwijl juist in de eerste jaren op werk de vraag naar waardering groot is, hier wordt door alumni veel waarde aan gehecht. De vraag wordt voornamelijk actueel op het moment dat de alumni een baan gevonden hebben totdat zij een aantal jaren in het werkveld actief zijn. Vanaf nu is het serieus, en moeten zij zichzelf van hun beste kant laten zien. Het voelt alsof ze geen fouten meer mogen maken, zichzelf moeten bewijzen. Pas als de alumni het idee hebben genoeg succeservaringen te hebben waarmee zij een positief verhaal over henzelf en hun kwaliteiten naar buiten kunnen brengen gaat deze vraag langzaam naar de achtergrond en durven zij zich te laten zien. Ze krijgen vertrouwen in het werk dat ze doen, en hebben de waardering van buitenaf minder nodig. Ze durven zich te gaan specialiseren of groeien door binnen het bedrijf. Dus in de eerste jaren op werk is deze vraag actueel, door de intrinsieke eigenwaarde die hierop volgt, verdwijnt de vraag na een eerste periode in het werkveld naar de achtergrond.

7.3.2 Ervaringen

De meeste respondenten geven aan een goed beeld te hebben van hun kwaliteiten na het afronden van de studie. Alumni komen er steeds beter achter wie ze zijn. Echter zijn er nog steeds momenten waarop zij aan zichzelf twijfelen en ze ver van zichzelf af staan. Door periodes van hoge werkdruk, stres, en door soms tegen het randje van een burn-out aan te zitten geven alumni aan zichzelf soms even kwijt te raken. Aan het begin van de studie is de vraag: “wie ben ik?” het meest actueel, maar er ontstaat geen definitief antwoord op de vraag. Het gaat om voorlopige antwoorden en de vraag komt op verschillende momenten in het leven terug. Wat verschillende alumni aangaven was dat zij zich erg zelfverzekerd voelden richting het afstuderen, echter aan het einde van de studie ontstond er een crisis waardoor de eigenwaarde verdween. Pas na het vinden van een baan, en door de succesmomenten die zij daar ervoeren, kregen zij langzaam het gevoel voor eigenwaarde terug: *“ik was mijzelf dus even kwijtgeraakt zo net na/tijdens mijn afstuderen, zo daar tussenin, maar sindsdien ben ik eigenlijk juist wel, kan ik mijn eigenwaarde eigenlijk een stuk beter inschatten dan voorheen en daarnaar handelen”* (Respondent 2). Alumni benoemen de overgang van alle jaren studie die wordt afgesloten met een diploma waar ze zo lang naar toe hebben gewerkt naar de realisatie dat ze na al die moeite niet gelijk een baan kunnen vinden en met open armen worden ontvangen. Ze geven aan op zoek te zijn gegaan naar zichzelf, en daarbij zelfzorg niet uit het oog te verliezen om de eigenwaarde in werk weer terug te vinden.

De relatie tot de ander op de werkvloer wordt omschreven als een zoektocht. Met de één worden alumni beste vrienden, de ander kunnen ze moeilijk mee samenwerken. Ze kunnen de kunst afkijken maar ook het gevoel krijgen dat ze zelf niks kunnen. Voornamelijk de respondenten die zich op een negatieve manier vergelijken met hun collega's vinden het lastig om hun eigenwaarde te behouden, zonder te denken dat ze zelf niks kunnen. Het heeft tijd nodig geven alumni achteraf aan om zichzelf te laten zien, en zich hierbij op een goede manier te kunnen verhouden tot collega's die al langer in het werkveld actief zijn. Alumni geven aan niet gelijk kritisch te willen zijn, maar zich hiermee zelf wel op de achtergrond te plaatsen. De verhouding tot anderen in het werkveld blijft lastig, en valt vaak tegen.

De overgang naar het werkveld wordt als een grote stap ervaren door de alumni. Hierin wordt veel waardering, erkenning en bevestiging gezocht voor wie ze zijn en het werk dat ze doen. De respondenten geven aan het liefst zonder de bevestiging van anderen zelfvertrouwen op te willen doen, maar realiseren zich dat ze toch de waardering van buitenaf nog vaak nodig hebben om een positief verhaal over zichzelf te kunnen vormen.

Respondenten die al langer aan het werk zijn hebben ervaring op kunnen doen en succes momenten gehad, zij geven aan dat ze door die ervaringen zelfvertrouwen op hebben kunnen doen: *“omdat ik nu een jaar gewerkt heb als geestelijk verzorger, daarvoor twijfelde ik, en na een jaar denk ik, ik wil dit en ik kan dit. Ik ben veel zelfverzekerder erin geworden dat ik echt iets te bieden heb als geestelijk verzorger”* (Respondent 1). Het was een onzekere vraag gedurende de eerste tijd binnen het werkveld, of het werk dat ze deden wel gewaardeerd werd. Maar door te zien dat de alumni niet onder hoeven doen voor andere collega's en zij hun werkzaamheden op een voor hen goede manier kunnen uitvoeren is er steeds minder behoefte aan extrinsieke eigenwaarde, en kan deze steeds meer worden vervangen door een intrinsiek zelfvertrouwen.

8. Discussie en conclusie

De centrale vraag van dit onderzoek luidde: *maken alumni binnen geesteswetenschappen een ontwikkeling door in de ervaring van doelgerichtheid, competentie en eigenwaarde in relatie tot werk in de vijf jaar na hun afstuderen, en zo ja, welke?* In paragraaf 8.1 wordt allereerst besproken hoe de resultaten van dit onderzoek zich verhouden tot bestaande inzichten. Vervolgens wordt in paragraaf 8.2 antwoord gegeven op de hoofdvraag. In paragraaf 8.3 worden de beperkingen van dit onderzoek besproken. Tot slot worden in paragraaf 8.4 suggesties gedaan voor vervolgonderzoek.

8.1 Significantie van het onderzoek

Uit de analyse blijkt dat alle geïnterviewde alumni zich bezig houden met existentiële zingevingsvragen, dat zij verschillende (voorlopige) antwoorden hebben verkregen op deze vragen en dat er bepaalde verschuivingen zijn ontstaan in de houding ten opzichte van deze existentiële zingevingsvragen met betrekking tot doelgerichtheid, competentie en eigenwaarde. In deze paragraaf worden drie manieren besproken waarop dit onderzoek bijdraagt aan bestaande inzichten rond zingeving en werk. Hierin is aandacht voor de waarden verbondenheid, individualisme en omgaan met tegenslagen.

8.1.1 Verbondenheid

In dit onderzoek stonden drie zingevingaspecten centraal: doelgerichtheid, competentie en eigenwaarde. Deze drie aspecten zijn geselecteerd vanwege het feit dat zij door verschillende academici: Baumeister (1991), Rosso & Wrzesniewski (2010) en Alma en Smaling (2010) benoemd zijn als centrale aspecten in relatie tot werk. Zoals beschreven in paragraaf 6.4 benoemden de alumni een extra aspect dat van belang is voor zingeving op werk; namelijk verbinding of verbondenheid. Dit aspect werd door verschillende auteurs genoemd. Zo spreekt Klamer (2011) in de sociale dimensie van werk over het bijdragen aan een gemeenschappelijk goed, het verwerven van collegiale relaties en het gevoel bij een club te horen. Ook Baumeister (1991) spreekt over zingeving die zijn betekenis krijgt vanuit de sociale context, en zowel Alma & Smaling (2009) als Rosso & Wrzesniewski (2010) benoemen verbondenheid als één van de zingevingaspecten. Dit is opvallend, ondanks deze in lijn is met de inzichten uit de literatuur over zingeving. Het is een aspect die door Baumeister niet als één van de vier basisbehoeften wordt benoemd voor zingeving.

Uit de analyse van de resultaten kan worden gesuggereerd dat verbinding een centraal

aspect zou kunnen zijn in het onderzoek naar zingeving op werk. In de theorie komt het aspect naar voren en verschillende respondenten benoemen het belang van sociale relaties, verbinding met collega's en mensen op de werkvloer en een gevoel van verbondenheid op werk als elementen om zinvolheid op werk te ervaren. Interessant om verder uit te zoeken is of het zingevingaspect verbinding een aspect is dat voor alumni van geesteswetenschappen in het algemeen geldt, of specifiek is voor alumni van de UvH. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat studenten aan de UvH een sociale studie doen en zich in deze studie veel bezig houden met 'de ander' in de relaties met medestudenten, docenten en in het werkveld met collega's, leerlingen, cliënten en leidinggevendenden en dit voor hen belangrijker is dan voor andere jongvolwassenen die misschien meer de focus op het zelf hebben liggen. Een andere verklaring zou kunnen zijn dat studenten na het afstuderen onzeker worden van hun positie op de arbeidsmarkt omdat het voor veel van de geïnterviewde alumni lastig is een baan te vinden en zij daardoor meer bevestiging van de mensen om hen heen nodig hebben en daardoor die verbondenheid met de ander opzoeken.

8.1.2 Individualisme

Op basis van onderzoek naar *emerging adulthood* of jongvolwassenheid stelt Arnett (1997) dat jongvolwassenen van nu zeer individualistische doelen na zouden streven, doelen die gericht zijn op het individu: "*De keuzes die moeten worden gemaakt, zijn voornamelijk individuele keuzes. Er is geen gemeenschap om je mee te vergelijken*" (Den Daas, 2005, p. 24). Uit de resultaten blijkt dat de geïnterviewde alumni wel bezig zijn met zelfontplooiing en zichzelf willen ontwikkelen, maar dat zij ook van betekenis willen zijn voor de ander. De respondenten bleken 'de ander' in dit onderzoek veelal centraal te stellen, en zichzelf soms weg te cijferen ten opzichte van de ander. Analyse wees uit dat zij zowel binnen de studie als in het werkveld behoefte te hebben aan een gemeenschap die vaak wordt gevonden bij medestudenten of collega's, een groep om mee in gesprek te gaan, mee te kunnen brainstormen maar ook om zich mee te kunnen vergelijken (zie paragraaf 6.3.2). Allereerst tijdens de studie waarin de respondenten zich vergeleken met mede studiegenoten en docenten. Maar ook na de studie geven verschillende alumni aan contact te onderhouden en af en toe een soort 'intervisie light' te doen met andere afgestudeerden dit om met elkaar in gesprek te gaan over vragen als "wat past bij mij?" en "zit ik nog wel op mijn plek?". De alumni hechten een groot belang aan de waarde 'van betekenis zijn' voor de ander, zowel om aandacht te hebben voor de ander maar ook ten behoeve van zichzelf. Dit maakt dat zij hierover graag met 'peers' in gesprek gaan. Ook binnen het werkveld zijn er collega's om

mee te vergelijken, zowel op een positieve als negatieve manier. Arnett gaf dus aan dat jongvolwassenen voornamelijk bezig zijn met zichzelf, terwijl de resultaten suggereren dat de respondenten in dit onderzoek erg gefocust zijn op de ander. Dit rijst de vraag of Arnett in zijn onderzoek wel aandacht heeft gehad voor de ervaringen van jongvolwassenen en wat zij nodig hebben in de transitie van studie naar werk. Het suggereert ook dat jongeren mogelijk meer aandacht hebben voor anderen dan tot nu toe werd verondersteld. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat het algemene beeld van de samenleving is dat mensen steeds autonomer en individueler worden, en hiermee meer gericht zijn op zichzelf dan op de ander. Studenten humanistisch zijn gedurende hun studie echter veel bezig geweest met de ander, ook hun beroepsperspectief laat zien dat de kans groot is dat zij een sociaal beroep gaan doen waarbij zij continue de ander centraal stellen en dat zij hierdoor meer de focus op de ander hebben dan andere studenten in de geesteswetenschappen of hierbuiten.

8.1.3 Omgaan met tegenslagen

Volgens Koivisto (2006) zijn er voor een effectieve transitie van studie naar werk een aantal verschillende componenten essentieel. Hieronder valt het voorbereiden op toekomstige tegenslagen en het leren omgaan met stres en problemen. Veel nieuwkomers op de arbeidsmarkt ervaren stres en onzekerheid (Sluss, Ashforth & Gibson, 2012). Respondenten geven aan dat er tijdens de studie humanistisch veel tijd en aandacht wordt besteed aan reflectie en het kritisch zijn op jezelf waardoor werd verwacht dat alumni zich geëquipeerd achten om met tegenslagen om te gaan. Echter blijkt uit de resultaten bij deelvraag 6.3.3 dat alumni weinig tegenslagen verwachten na afronding van de studie. Ze hebben jaren lang kennis en vaardigheden opgedaan en denken na afronding van de scriptie met hun diploma alle kennis in handen te hebben om aan de slag te gaan. Verschillende alumni geven na het afstuderen dan toch aan dat ze stres en problemen ervaren om werk te vinden, dat het tegenvalt dat ze niet gelijk aan werk komen en het lijkt alsof niemand op hen zit te wachten. Ook tijdens het schrijven van sollicitatie brieven ontstaat er teleurstelling als er geen reactie komt op geschreven brieven en ze in sollicitatie gesprekken worden afgewezen, valt dit hen zwaar. Zo zwaar zelfs dat verschillende alumni aangeven dat hun eigenwaarde flink is gedaald na het afstuderen, iets dat ze niet hadden verwacht. Als ze eenmaal werk hebben gevonden stijgt de eigenwaarde weer, maar verschillende alumni geven aan dat het ze zwaar valt om met de tegenslagen op zoek naar werk om te gaan. Dit suggereert dat jongvolwassenen niet goed met tegenslagen om kunnen gaan, wat de theorievorming bevestigt.

8.2 Antwoord op de hoofdvraag

In deze paragraaf wordt, aan de hand van de in de voorgaande hoofdstukken beschreven resultaten, antwoord gegeven op de hoofdvraag van dit onderzoek: *Maken alumni binnen geesteswetenschappen een ontwikkeling door in de ervaring van doelgerichtheid, competentie en eigenwaarde in relatie tot werk in de vijf jaar na hun afstuderen, en zo ja, welke?*

Op basis van de in dit onderzoek opgedane inzichten blijkt dat de geïnterviewde alumni een ontwikkeling doormaken in de ervaring van zowel doelgerichtheid, competentie als eigenwaarde in relatie tot (de zoektocht naar) werk. Zij stellen zichzelf voorafgaand, tijdens en na de studie verschillende existentiële zingeingsvragen. Met betrekking tot doelgerichtheid blijken de alumni zich bezig te houden met de volgende type vragen: “wat wil ik?” “wanneer ervaar ik mijn werk als zinvol” en “hoe vind ik mijn plek?”. In relatie tot competentie staan de volgende drie typen vragen centraal: “wat kan ik?” “wat voor werk past bij mijn kwaliteiten?” en “wat zijn mijn kansen op de arbeidsmarkt?”. Wat betreft het aspect eigenwaarde worden de volgende drie type vragen gesteld: “wie ben ik?”, “wie ben ik in relatie tot anderen binnen het werkveld?” en “voldoe ik aan de verwachtingen?”.

De alumni ontwikkelden tevens voorlopige antwoorden ten aanzien van bovenstaande existentiële vragen. Binnen het zingeingsaspect doelgerichtheid geven alumni aan bezig te zijn met de vraag wat voor werk zij willen na het afstuderen maar hier wordt geen antwoord op gegeven. De belangrijkste waarden die alumni benoemen om hun werk als zinvol te ervaren zijn zelfontplooiing en van betekenis kunnen zijn voor de ander. Het vinden van een eigen plek in de nieuwe context van werk, zo geven alumni aan, is een proces. Na het afstuderen zoeken ze een plek die bij hen past, als deze plek eenmaal is gevonden geven alumni aan de opties open te willen houden voor wat zich eventueel in de toekomst aandient.

Ook binnen het zingeingsaspect competentie zijn er voorlopige antwoorden geformuleerd op de existentiële vragen als hierboven beschreven. Om erachter te komen wat de alumni kunnen, wat hun sterke en zwakke punten zijn geven zij aan dat het van belang is om te gaan doen. Om de kennis zoals geleerd tijdens de studie toe te gaan passen in het werkveld. Pas door te oefenen en daarin fouten te maken geven alumni aan erachter te komen waar hun kwaliteiten liggen. Om werk te vinden dat bij hen past geven alumni aan het nodig te hebben om uitgedaagd te worden en de verdieping op te zoeken. Door buiten hun comfort zone te treden, geven alumni aan, inzicht te krijgen in hun nieuwe rol als werkende en komen zij erachter of het werk waarvoor ze hebben gekozen bij hen past. Maar eerst moeten ze nog een baan zien te vinden na het afstuderen. De kansen op de arbeidsmarkt zijn niet altijd

rijkelijk, en de alumni zullen zichzelf daardoor op een positieve manier moeten verkopen om ergens aan het werk te kunnen. Zichzelf verkopen op de arbeidsmarkt kan door een vertaalslag te maken. Allereerst door de theoretische kennis vanuit de universiteit om te zetten naar de toepassing in de praktijk, en ook een goed verhaal over de studie humanistiek en jezelf kunnen vertellen, op een manier die aansluit bij het werkveld.

Binnen eigenwaarde gaat de vraag “wie ben ik?” Vooraf aan de transitie van studie naar werk al is deze vraag wel de basis voor andere existentiële vragen. Het formuleren van een antwoord op deze vraag benoemen alumni als een proces dat het hele leven door gaat, voorlopige antwoorden wisselen elkaar af. Respondenten geven aan dat ook zelfzorg erg belangrijk is om zichzelf niet te verliezen in het werkveld. De ander is erg belangrijk voor de meeste alumni. Verbondenheid met familie, vrienden en collega’s is onmisbaar en brengt een gemeenschap waar veel alumni aangeven behoefte aan te hebben. Het voldoen aan verwachtingen heeft te maken met de grote prestatiedruk die alumni ervaren. Hierin hebben ze nadrukkelijk de erkenning en bevestiging van buitenaf nodig om hun eigenwaarde te verhogen en om op den duur een positief verhaal over zichzelf te kunnen creëren.

De alumni hebben (voorlopige) antwoorden geformuleerd op de existentiële vragen, hiernaast is ook gekeken naar de verschuiving in houding ten opzichte van deze zingevingvragen. Tegen het einde van de studie en in de eerste jaren werk geven alumni aan bezig te zijn een beeld te vormen van het werk dat ze willen gaan doen, of de richting die zij na de studie op willen gaan. Het beeld dat zij hierover hadden aan het begin van de studie kan worden bevestigd maar ook volledig worden herzien. Zinvolheid op werk wordt door de jaren heen steeds belangrijker, alumni noemen steeds meer waarden die zij op de werkvloer terug willen zien komen om hun werk als zinvol te ervaren. De vraag naar het vinden van een eigen plek op de arbeidsmarkt ontstaat net na de studie, en deze vraag komt elke paar jaar terug. Alumni die hun ideale baan gevonden hebben geven aan niet de rust te ervaren die ze hadden gehoopt, ze blijven kritisch naar zichzelf en altijd op zoek naar iets beters.

Na het afstuderen geven verschillende alumni aan nog niet te weten waar hun kwaliteiten liggen en wat ze kunnen, maar in het werkveld komen zij er steeds meer achter dat ze toch veel van de kennis en vaardigheden die ze tijdens het studeren hebben opgedaan kunnen toepassen in het werkveld. Na het afstuderen gaan zij op zoek naar werk dat bij hen past. Ze ontwikkelen een nieuwe identiteit als werkende en zoeken werk dat hierbij aansluit. Hierin komen zij soms achter nieuwe kanten van zichzelf, en ontdekken ze kwaliteiten die ze van tevoren niet hadden verwacht. In de zoektocht naar een baan houden de alumni zich bezig met hoe zij zich zichzelf moeten verkopen. Dit is voornamelijk bij een eerste baan aan

de orde, en deze zoektocht valt na alle moeite die is gedaan voor de studie vaak heel erg tegen. Ze verwachten met een mooi diploma zo aan het werk te kunnen maar dit is helaas heel vaak niet de realiteit, ze moeten veel moeite doen om aan een baan te komen.

Het vormgeven van de persoonlijke identiteit begint al voorafgaand aan de studie, en gaat het hele leven door. Er komen voorlopige antwoorden en als deze er zijn ontstaat er ruimte voor andere vragen. Als ze een tijdelijk antwoord hebben op de vraag: “wie ben ik?” moeten zij zich leren verhouden tot de ander binnen het werkveld. Er moet een relatie worden opgebouwd met collega’s, voornamelijk aan het begin van het werkende leven. Dit blijkt een zoektocht in hoe kritisch ze kunnen zijn en wat ze wel en niet op de werkvloer tegen de ander kunnen zeggen. Vervolgens hebben de alumni behoefte aan waardering en erkenning op werk om erachter te komen of hun werk wordt gewaardeerd. Ondanks zij graag een positief beeld over zichzelf willen vormen, realiseren zij zich dat de erkenning van buitenaf voor hen heel belangrijk is totdat zij een positief beeld over zichzelf leren creëren.

8.3 beperkingen van het onderzoek

In deze paragraaf worden vier beperkingen van dit onderzoek besproken. Per aspect wordt de impact op de kwaliteit van dit onderzoek benoemd.

De eerste beperking van dit onderzoek heeft betrekking op de selectie van respondenten. Ik ben op zoek gegaan naar alumni die in de afgelopen vijf jaar zijn afgestudeerd bij de studie humanistiek. Dit betekent dat ik zowel alumni geïnterviewd heb die afgelopen jaar zijn afgestudeerd als mensen die al bijna vijf jaar aan het werk zijn. Voor het beantwoorden van de vraag naar mogelijke verschuivingen was het beter geweest om alleen respondenten te interviewen die in hetzelfde jaar zijn afgestudeerd, vijf jaar geleden. Dan had ik meer in kunnen gaan op de ontwikkelingen en verschuivingen die hebben plaatsgevonden. Nu heb ik met een aantal respondenten niet in kunnen gaan op ontwikkelingen waardoor minder diepte verkregen is in de interviews en later in de data.

Een tweede beperking van dit onderzoek betreft de manier en momenten waarop de interviews zijn afgenomen. Tijdens de dataverzameling heb ik gemerkt dat het niet handig is om interviews na werktijd te plannen omdat het doen van interviews veel meer tijd en concentratie vergde dan ik van tevoren had verwacht. Het was voor de rijkheid van de data beter geweest als ik meer tijd had genomen om de interviews te plannen zodat ik voor mijzelf de rust had gehad om de interviews voor te bereiden en met voldoende concentratie en luisterend vermogen de interviews had kunnen afnemen.

Een derde beperking van dit onderzoek is dat er uiteindelijk negen in plaats van de

beoogde tien interviews hebben plaatsgevonden. De afspraak met een tiende respondent is verschillende keren verschoven. Vanwege het tijdspad van de scriptie is in overleg met de begeleider besloten om dit interview niet te doen en door te gaan met de reeds verkregen resultaten. Idealiter had ik genoeg interviews gedaan totdat er saturatie was opgetreden.

Een vierde en laatste beperking van dit onderzoek is de conceptualisering en operationalisering van centrale aspecten. Er is in het theoretisch kader veel tijd besteed aan het definiëren van de drie zingevingsaspecten. Toch bleek tijdens het onderzoek dat er verschillende aspecten naar voren kwamen die niet goed in te delen waren in het bestaande theoretisch kader. Het aspect ‘werk’ bijvoorbeeld had ik gedefinieerd als een inspanning, die niet gedaan wordt voor een directe beloning of plezier, maar die door een extrinsieke motivatie en interne discipline tot stand wordt gebracht. Door één van de respondenten werd werk echter gezien als alle activiteiten waarmee mensen een in principe betekenisvolle bijdrage kunnen leveren aan het maatschappelijk leven, en weer een andere respondent zag werk als puur geld verdienen, als noodzakelijk om te kunnen leven. Voor vervolgonderzoek is het raadzaam een bredere definitie van werk te hanteren.

8.4 Suggesties voor vervolgonderzoek

Aansluitend bij de resultaten van dit onderzoek geeft deze paragraaf een viertal suggesties voor vervolgonderzoek naar de ontwikkeling van zingevingsaspecten.

De eerste suggestie is als volgt. Om inzicht te verkrijgen in de generaliseerbaarheid van de resultaten is het van belang om meer data te verkrijgen binnen alumni vanuit de geesteswetenschappen. In het beperkte kader van dit onderzoek zijn alleen UvH-alumni geïnterviewd, het zou interessant zijn om een vergelijkend onderzoek te doen of de data aan te vullen met interviews vanuit andere studies binnen de geesteswetenschappen.

Voortbouwend op de resultaten van dit onderzoek is het interessant om tevens onderzoek te doen naar de relatie tussen werk en andere zingevingsaspecten zoals geïdentificeerd door Alma & Smaling (2010), Baumeister (1991) en Rosso & Wrzesniewski (2010). In dit onderzoek wordt bijvoorbeeld gesuggereerd dat verbondenheid een centraal thema is voor alumni. Voor vervolgonderzoek is het interessant om meer te weten te komen over de waarde van dit thema en het belang dat alumni hieraan hechten voor de ervaring van zinvolheid op werk. Ook kan er meer relevante literatuur worden betrokken op dit onderzoek, bijvoorbeeld met betrekking tot actuele onderzoeken die verband houden met de transitie van studie naar werk, of longitudinale studies die onderzoek hebben gedaan naar de fase van jongvolwassenheid.

Ook is het interessant om een vergelijkend onderzoek te doen tussen de ervaring van mannen en vrouwen. De resultaten van dit onderzoek hebben alleen betrekking op vrouwen, voor de homogeniteit van het onderzoek maar het is interessant om te kijken naar verschillen en overeenkomsten tussen mannen en vrouwen en de ervaringen die zij hebben in de transitie van studie naar werk.

De laatste suggestie is om het onderzoek vanuit meerdere perspectieven te bekijken. Hoe kijken bijvoorbeeld werkgevers naar de transitie van studie naar werk bij pas afgestudeerden in hun bedrijf, of coaches die de alumni volgen of begeleiden in de stap naar het werkveld. Dit zou kunnen leiden tot nieuwe inzichten, en dit kan naast de ervaringen van alumni worden gelegd om te kijken naar overeenkomsten en verschillen in hun visie op de overgang naar de arbeidsmarkt.

Literatuur

- Adriaansens, H.P.M., F. Vos (2002). *Levensloop als perspectief: kanttekeningen bij de Verkenning Levensloop Beleidsopties voor leren, werken, zorgen en wonen*. Den Haag: Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling.
- Akkermans, J., V. Brenninkmeijer & R.W.B. Blonk (2015). Een nieuwe kijk op het werk en de loopbaan van jonge werknemers. *Gedrag en Organisatie*, Vol. 28, No. 3.
- Alma, H. & A. Smaling (2010). *Waarvoor je leeft: Studies naar humanistische bronnen van zin*. Amsterdam: SWP.
- Andriessen, H. C. I. (1995). *Volwassenheid in perspectief: Inleiding tot de psychologie van de volwassen levensloop*. Assen, Nederland: Van Gorcum.
- Arnett, J.J. (1998). Learning to stand alone: the Contemporary American Transition to Adulthood in Cultural and Historical Context. *Human Development*, 41.
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55.
- Arnett, J.J. (2014). *Emerging Adulthood: The Winding Road from the Late Teens through the Twenties*. Oxford: Oxford University Press.
- Baar, J. van (2014). *De prestatie generatie: een pleidooi voor middelmatigheid*. Amsterdam: Atlas Contact.
- Baumeister, R.F. (1991). *Meanings of life*. New York: Guilford Press.
- Boeije, H. (2005). *Analyseren in kwalitatief onderzoek: denken en doen*. Amsterdam: Boom.
- Boogaard, P. & R. Rek (2013). Keuzes maken als levenskunst: tijd om te kiezen. *Human*, 2.
- Braun, V. & Clarke V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology* 3 (2) 77-101. Geraadpleegd via <http://dx.doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>.
- Brinkgreve, C. (2004). *Vroeg mondig laat volwassen: De hoge eisen van de keuzevrijheid*. Amsterdam: Augustus.
- Brown, B. (2013). *De moed van imperfectie: laat gaan wie je denkt te moeten zijn*. Amsterdam: A.W. Bruna Uitgevers.
- Chung, J.M, et al. (2013). Continuity and Change in Self-Esteem During Emerging Adulthood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 106 (3).
- Daas, M. den(2005). *Maskerade van de keuzebiografie: De problematiek van de zelfsturing bij jonge volwassenen in: Moderne levens lopen niet vanzelf*. Amsterdam: SWP.
- Derckx, P. (2011). *Humanisme, zinvol leven en nooit meer 'ouder worden': Een*

levensbeschouwelijke visie op ingrijpende biomedisch-technologische levensverlenging. Brussel: VUBPRESS.

- Dohmen, J. (2006). *Gezag in de late moderniteit.* International HRD conference.
- Evers, J. (2007). *Kwalitatief interviewen: kunst én kunde.* Den Haag: Uitgeverij LEMMA.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity, self and society in the late modern age.* Cambridge: Polity Press.
- Harpaz, I., B. Honig, P. Coetsier (2002). A cross-cultural longitudinal analysis of the meaning of work and the socialization process of career starters. *Journal of World Business, 37.*
- Houtman, I., Vroome, E. de., Scherder, E., Joëls, M., Putters, K., Compennolle, T., ... Haring, B. (2015). *Jongeren en werkstress: zeven wetenschappers over oorzaken en oplossingen.* Den Haag: TNO.
- Klamer, A. (2009). *De zin van werk: een cultureel-economisch perspectief in:* J. Dohmen en F. de Lange, *Waarvoor je leeft.* Amsterdam: SWP.
- Koivisto, P., J. Vuori, E. Nykyri (2006). Effects of the School-to-Work Group method among young people. *Journal of Vocational Behavior, Vol. 70.*
- Lange, F. de (2006). *Kanttekeningen bij de moderne levensloop in:* *Moderne levens lopen niet vanzelf.* Amsterdam: SWP.
- Laceulle, H. & J. Baars (2014). Self-realization and cultural narratives about later life. *Journal of Aging Studies, 31.*
- Martela, F., M.F. Steger (2016). The three meanings of meaning in life: Distinguishing coherence, purpose and significance. *The journal of Positive Psychology, Vol. 11, No. 5.*
- Merens, A., F. Bucx & C. Meng (2017). *Eerste treden op de arbeidsmarkt.* Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Mooren, F. van der (2013). *Twintigers op de arbeidsmarkt: een intergenerationele vergelijking.* Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Mooren, F. van der (2015). *Het dynamische leven van twintigers.* Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Plug, W. & M. du Bois-Reymond (2003). Zijn de arbeidswaarden van Nederlandse jongvolwassenen veranderd? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, Vol. 19, No. 2.*
- Robbins, A., & A. Wilner (2001) *Quarterlife crisis: the Unique Challenges of Life in your Twenties.* London: Uitgeverij Penguin.
- Rosso, B.D., Dekas, K.H., & A. Wrzesniewski (2010). On the meaning of work: A theoretical

- integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30.
- Schaufeli, W. (2004). *De veeleisende samenleving: de sociaal-culturele context van psychische vermoeidheid*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Schnell, T., T. Höge & E. Pollet (2017). Predicting meaning in work: Theory, data, implications. *The Journal of Positive Psychology*, Vol. 8, No. 6.
- Segers, J. & I. Inceoglu (2012). Exploring supportive and developmental career management through business strategies and coaching. *Human Resource Management*, Vol. 51.
- Sluss, D.M., B.E. Ashforth & K.R. Gibson (2012). The search for meaning in (new) work: Task significance and newcomer plasticity. *Journal of Vocational Behaviour*, 81.
- Steger, M.F., P. Frazier (2006). The Meaning in Life Questionnaire: Assessing the Presence of and Search for Meaning in Life. *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 53, No. 1.
- Vanderweyden, K. (2002). *Is er leven zonder werk?: over minder werken en sociale integratie op de drempel van de eenentwintigste eeuw*. Leuven: Acco.
- Wijnants, N. (2010). *Het dertigers dilemma: de belangrijkste loopbaan – en levensvragen van twintigers en dertigers*. Amsterdam: Uitgeverij Prometheus.
- Wrzesniewski, A. (2003). *Finding positive meaning in work*. In: Cameron, K.S., Dutton, J.E. and Quinn, R. E., *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

Bijlage 1: interviewguide

Achtergrondsheets

Voor de interviews wordt gebruik gemaakt van een interviewguide, waarin verschillende thema's aan de orde komen die uit het theoretisch kader en de onderzoeksvragen zijn afgeleid. Deze thema's zullen beginnen met een hoofdvraag van waaruit vervolgvragen en doorvragen gesteld zullen worden al naar gelang interessant is voor het interview. +/- 1 uur.

Hoofdpijnen

Maken alumni binnen geesteswetenschappen een ontwikkeling door in de ervaring van doelgerichtheid, competentie en eigenwaarde in relatie tot werk in de vijf jaar na hun afstuderen, en zo ja, welke?

Deze hoofdvraag wordt onderzocht aan de hand van de volgende deelvragen:

1. Houden alumni zich bezig met existentiële zingevingsvragen, bij het maken van keuzes ten aanzien van hun professionele carrière? Zo ja, welke vragen?
2. Welke (voorlopige) antwoorden hebben alumni verkregen op hun existentiële zingevingsvragen met betrekking tot hun professionele carrière, en welke vragen zijn nog onbeantwoord?
3. Treedt er volgens alumni een verschuiving op in de houding ten opzichte van existentiële zingevingsvragen met betrekking tot doelgerichtheid, competentie en eigenwaarde vanaf het moment van afstuderen tot vijf jaar hierna?

Start interview

-Introductie: Ik doe voor mijn masterscriptie onderzoek naar zingevingsvragen die alumni aan de UvH bezig houden bij hun zoektocht naar werk. Mijn idee is dat meer inzicht in zingevingsvragen omtrent werk de UvH kan helpen om toekomstige studenten beter te kunnen begeleiden na het afstuderen.

-In de interviews zal ik vooral vragen naar zingevingsvragen met betrekking tot doelgerichtheid, competentie en eigenwaarde. Omdat in de literatuur gesuggereerd wordt dat dit gebieden zijn waarop jongeren veel vragen ervaren bij hun zoektocht naar 'zinnig' werk.

- In verband met ethische richtlijnen is het belangrijk dat ik je van tevoren goed informeer over hoe ik als onderzoeker met de interviews te werk ga. Het interview is vertrouwelijk, namen, plaatsnamen, namen van bedrijven zullen in de transcripten worden geanonimiseerd. Het interview wordt opgenomen, puur voor de transcriptie en de eigen analyse achteraf.

- Zijn er van jouw kant nog eventuele vragen blijven liggen? Mocht je later nog vragen

hebben, dan kun je mij die altijd mailen. Als je voldoende informatie hebt zou ik je willen vragen dit formulier (Informed Consent) te ondertekenen.

Ik zal het interview beginnen met algemene en feitelijke vragen over je studie humanistiek, van waaruit ik doorga naar het begrip zingeving, om vanuit daar in te gaan op de drie concepten binnen zingeving: doelgerichtheid, competentie en eigenwaarde.

Vraag 1: Humanistiek

Allereerst ben ik benieuwd naar jouw studie binnen de UvH en eventueel daarbuiten

Welke studie(s) heb je naast/voorafgaand aan de master humanistiek gedaan?

De overgang van studie naar werk

- Wat heb je op de UvH gehad ter voorbereiding/oriëntatie op het (zoeken naar) werk?
- Wat heb je zelf tijdens je studie gedaan om je te oriënteren op het latere werkveld?
(bijbaan/stage/informerende gesprekken/anders)
- Wat ben je gaan doen direct na de studie? (werk/bijbaan/reizen)
- Welke baan/banen heb je gehad na afronding van de studie tot nu?

Vraag 2: Existentiële zingeving

In mijn onderzoek staat existentiële zingeving centraal, ik ben benieuwd naar jouw visie

Zingeving in relatie tot de studie en tot het werkveld

- Wat versta jij onder existentiële zingeving? *(zoektocht naar een fijne baan kun je je bezig houden met praktische vragen: afstand, salaris, sec. arbeidsvoorwaarden, en meer existentiële als wat past bij mij? Wat voor werk wil ik doen en waar word ik blij van?)*
- Stelde jij jezelf existentiële vragen voor/tijdens/na afronding van je studie? Zo ja, welke?
(grote levensvragen als 'wie ben ik?' 'wat wil ik?' 'waar wil ik naartoe?' vragen die opkomen als we bijvoorbeeld geconfronteerd worden met de richting of het doel van ons leven)
- Hoe kijk je nu aan tegen deze existentiële vraag/vragen? *(antwoorden/relevantie)*
- Heb je het idee dat er een verschuiving is opgetreden tijdens je (zoektocht naar) werk met betrekking tot zingevingsvragen? *(Meer zingevingsvragen/minder? Ander soort vragen?)*

Vraag 3: Werk in relatie tot doelgerichtheid (doel en richting geven in heden en toekomst)

- Had je een specifiek doel voor ogen toen je aan de studie begon, zo ja welk doel?
- Had je aan het einde van de studie een duidelijk doel op het gebied van werk voor ogen?
Welke richting wilde je op? Wat voor functie wilde je vinden?
- Zijn er de afgelopen jaren dingen verschoven ten aanzien van je doelen op het gebied van

werk? Kun je daar iets meer over vertellen? (duidelijker of minder duidelijk geworden)

- Wat wil jij nu en in de toekomst bereiken met het werk dat je doet? Waar naartoe?

Vraag 4: *Werk in relatie tot competentie* (vermogen adequaat handelen: zelf, kennis, kunde)

- Voelde je je competent genoeg/genoeg ervaring om aan het werk te gaan, na het afstuderen?

Kan je hier iets meer over vertellen?

- Waarin heb jij je de afgelopen jaren kunnen ontwikkelen binnen je werk? (*meer kennis, meer vaardigheden, persoonlijk, meer verantwoordelijkheid, bepaalde uitdagingen*) En waarin zou jij je nog willen ontwikkelen binnen je huidige functie of toekomstige functies?

- Is jouw beeld met betrekking tot 'competent' zijn de afgelopen jaren verschoven? Kun je daar iets meer over vertellen? (steeds meer competent/realisatie niet competent genoeg te zijn)

Vraag 5: *Werk in relatie tot eigenwaarde* (positief/negatief beeld dat je van jezelf hebt)

Tot slot ben ik benieuwd of je zoektocht naar werk/je werk ook invloed heeft (gehad) op je gevoel van eigenwaarde.

- Welke vragen met betrekking tot eigenwaarde stelde je jezelf bij het zoeken naar werk?

(goed beeld van eigen sterke en zwakke punten bij betreden arbeidsmarkt)

- Zijn deze vragen in de loop der jaren verandert? Vragen beantwoord? Meer of minder relevant geworden?

- Zijn er de afgelopen jaren dingen verschoven ten aanzien van het gevoel van eigenwaarde?

Kun je daar iets over vertellen? (beter weten wie je bent/zelf kwijt geraakt)

We zijn aan het einde van het interview gekomen. Maar eerst mijn vraag of jij nog iets toe te voegen hebt, iets waarvan jij denkt dat het wel belangrijk is voor mij om te weten/voor het interview, maar waarover wij het in het interview niet gehad hebben?

Dank je wel voor het meedoen. Als mijn scriptie is afgerond zal ik je een kopie sturen als je dit leuk vindt? En heb jij toevallig nog mensen die je mij kan aanbevelen in het licht van dit onderzoek om contact mee op te nemen? Ik zoek nog mensen om te interviewen.

Heel erg bedankt voor het meedoen.

Bijlage 2: Codeerschema

Om het verschil tussen deductieve codes (vanuit bestaande literatuur) en inductieve codes (uit de interviews) aan te geven, zijn de deductieve codes dikgedrukt en inductieve codes schuingedrukt weergegeven.

Familie	Subcode 1	Subcode 2	Subcode 3	Uitleg
Studie				Wat voor studies iemand na de middelbare school tot aan het werken heeft gedaan
	<i>Stage</i>			De stage praktijken van alumni
Werk				Wat is de definitie die iemand geeft aan werken, en hoe belangrijk is dit in iemands leven
	Arbeidsmarkt oriëntatie			Wat voor voorbereiding heeft iemand ervaren in de studie op weg naar de arbeidsmarkt
		<i>Vergelijken ander</i>		Op ideeën komen, of je oriënteren op dat wat eventueel komen gaat door af te kijken of je te vergelijken met anderen op positieve of negatieve manier
	Economische dimensie			Werk als arbeid; financiële middelen verkrijgen
	Existentiële dimensie			Werk als carrière; verlangen zichzelf te ontwikkelen en erkend te worden voor wie hij is en wat hij doet
	Culturele dimensie			Werk als roeping; persoonlijke plicht of lot als verantwoordelijkheid naar de samenleving

	<i>De ander</i>			De invloed van ouders, vrienden of andere buitenstaanders in de manier waarop werk wordt gekozen
	<i>Werk-privé balans</i>			De balans tussen aan de ene kant wie jij bent als persoon in je privé omgeving, en wie jij bent binnen je functie op werk
Zingeving				Wat is de definitie die iemand geeft aan zingeving, en hoe belangrijk is dit in iemands leven
	Existentiële vragen			De bestaansvragen waar respondenten voorafgaand, tijdens en na de studie mee bezig zijn geweest
		<i>Vragen voorafgaand aan de studie</i>		Existentiële vragen waar alumni zich voorafgaand aan de studie mee bezig hebben gehouden
		<i>Vragen tijdens de studie</i>		Existentiële vragen waar alumni zich gedurende de studie mee bezig hebben gehouden
		<i>Vragen na afloop van studie</i>		Existentiële vragen waar alumni zich na het afstuderen tot aan nu mee bezig houden
		<i>Verschuiving</i>		De verschuiving die plaats vindt in werk, de ervaring van zingeving, existentiële vragen enzovoort.
	Doelgerichtheid			Een doel waarnaar iemand kan handelen
		Extrinsieke doelgerichtheid		Doelen die buiten de persoon liggen als geld verdienen

			<i>Van betekenis zijn</i>	Van betekenis zijn voor de ander om bij te dragen aan de maatschappij of de wereld om ons heen
		Intrinsieke doelgerichtheid		Doelen die vanuit de persoon zelf komen als zichzelf ontwikkelen, promotie maken, ontwikkelmogelijkheden, vrijheid
		Opties open houden		Kritisch zijn naar werk, jezelf blijven bevragen, en verschillende opties open houden om te kunnen verbreden, verdiepen en een ander pad te kiezen
		Verschuiving doelgerichtheid		De verschuiving binnen doelgerichtheid die plaats heeft gevonden tussen het moment van aanvang van de studie en de huidige werksituatie
	Competentie			Controle hebben over de eigen situatie en het idee hebben dat doelen te realiseren zijn
		Kennis		Het opdoen van theoretische kennis
			<i>Theoretische kennis</i>	Kennis over belangrijke denkers, in gesprek gaan over lastige theorieën en filosofische thema's
			<i>Organisatorische kennis</i>	Kennis over organisaties, die toe te passen is in de praktijk
		Vaardigheden		Praktische tools, toe te passen in de praktijk

		Zelf		Jezelf op waarde kunnen schatten, kennis van eigen kwaliteiten en ontwikkelpunten, eigen leven, loopbaan en carrière vorm kunnen geven.
			<i>Ontwikkeling</i>	De ontwikkeling van kennis, vaardigheden en zichzelf die alumni hebben ervaren
			<i>Toekomst</i>	Waar willen alumni nog in groeien of zien te bereiken in de komende jaren of de rest van hun carrière
			<i>Zoektocht identiteit</i>	Op zoek zijn naar jezelf, wie ben ik (in relatie tot anderen / als professional) antwoorden krijgen op vragen
		Prestatiedruk		Het gevoel goed te moeten doen, jezelf te onderscheiden, hoge verwachtingen te ervaren van anderen
		Employability		De persoon achter het werk; jezelf kunnen bewijzen en kunnen verkopen op de arbeidsmarkt; waarom je mij moet hebben binnen deze functie/dit bedrijf
		Verschuiving competentie		De verschuiving binnen competentie die plaats heeft gevonden tussen het moment van aanvang van de studie en de huidige werksituatie
		<i>UvH versus werkveld</i>		Dat wat tijdens de studie op de UvH is geleerd in relatie tot het werkveld nu, studie versus werk
			<i>Omgaan met lastige situaties</i>	De vaardigheden als omgaan met conflicten, agressie, moeilijke personen in de echte realiteit

			<i>Vertaalslag</i>	De vertaalslag vanuit de theorie en ervaringen op de UvH naar de praktijk van het werkveld
		<i>Uitgedaagd worden</i>		Uitgedaagd worden door de studie, het werkveld, of collega's om het beste uit jezelf te halen
			<i>Hoofd versus lichaam</i>	Fysiek uitgedaagd worden door met je lichaam aan de slag te gaan, of juist theoretisch uitgedaagd worden door continue uit je comfort zone te stappen
		<i>Verdieping</i>		Een bepaalde mate van reflectie, vanuit jezelf of door anderen om een diepere laag te bereiken
	Eigenwaarde			Het positieve of negatieve oordeel dat iemand over zichzelf heeft, jezelf op waarde kunnen schatten
		Intrinsieke eigenwaarde		Het creëren van zelfrespect; richting geven aan je leven door antwoorden te geven op vragen als; wie ben ik? wat kan ik? wat wil ik?
		Extrinsieke eigenwaarde		Gezien worden, erkenning of respect van buitenaf krijgen, gewaardeerd worden voor wie je bent en wat je doet
			<i>Bevestiging</i>	Bevestiging krijgen dat wat dat jij doet goed is
		Verschuiving eigenwaarde		De verschuiving binnen eigenwaarde die plaats heeft gevonden tussen het moment van aanvang van de studie en de huidige werksituatie

			<i>Zoektocht werk</i>	De invloed die het (zoeken naar) nieuw(e) werk op de eigenwaarde heeft (gehad). Zoals sollicitatie procedure, afwijzingen ontvangen, jezelf verkopen
	Zelfontplooiing			Jezelf continue blijven ontwikkelen, blijven groeien en steeds beter worden in je werk en als persoon
	<i>Zelfzorg</i>			Goed voor jezelf zorgen, nee durven zeggen en grenzen aangeven. Zorgen dat je niet in een burn-out terecht komt door de drukke functie die je hebt
	<i>Verbinding</i>			De band die je opbouwt met collega's, leidinggevende, cliënten of anderen op werk
	<i>Urgentie</i>			Een bepaalde mate van noodzaak, je bent nodig, en er moet nu een beslissing worden genomen, actie vereist
	<i>Vrijheid</i>			De vrijheid die je krijgt in je werk, en onvoorspelbaarheid in de taken en functies die je hebt op werk
	<i>Geleerde toepassen</i>			Dat wat geleerd of ervaren is op de UvH toepassen in het werkveld, iets doen met de opgedane kennis
	<i>Op je plek zijn</i>			Het gevoel een veilige, stabiele basis te ervaren, dat je werk overeenkomt met wie jij bent als persoon
	<i>Relatie natuur</i>			De relatie die je als mens hebt met de omgeving en natuur
	<i>Spiritualiteit/ religie</i>			De rol die spiritualiteit en religie in het leven of werk speelt

	<i>Rechtvaardigheid</i>			Een eerlijke balans, dat mensen geen onrecht wordt aangedaan
	<i>Ander geluid</i>			Het laten horen van een nieuw of ander geluid op de werkvloer, anders dan anderen
	<i>Plezier</i>			Het ervaren van plezier op werk
	<i>Taal</i>			De invloed of het gebruik van taal op werk
	<i>Invloed uitoefenen</i>			
	<i>Agency</i>			
Jongvolwassenheid				De fase tussen je 18 ^e en 30 ^e tussen kindertijd en volwassenheid in
	<i>Tussenruimte</i>			Experimentele en ontdekkende ruimte in een tijd waarin niks moet en alles kan en mag
		Reizen		Een invulling geven aan de tussenruimte door om wat voor reden ook op reis te gaan
		Liefde		Een relatie opbouwen of in stand houden
		<i>Crisis</i>		Crisis die ontstaat bij de overgang van vrijheid tijdens het studeren naar verplichtingen tijdens het werken

