

De stem achter het onderzoek

Een auto-etnografische verkenning van professionele identiteit en executive coaching

C.J. Goedmakers

Executive Coach bij uātēs - the art of leadership

Samenvatting

Dit vierde artikel in de reeks over de professionele identiteit van executive coaches wijkt qua vorm af van de voorgaande drie. Waar die artikelen het veld, de theorie en de praktijken van executive coaching beschreven, staat in dit artikel de onderzoeker zelf centraal. In een auto-etnografische benadering wordt onderzocht hoe de eigen geschiedenis, het eigen lijf, verlegenheid en schaamte, trauma, liefde voor leren en de ontwikkeling als executive coach en onderzoeker verweven zijn met het onderwerp van studie: professionele identiteit.

Auto-etnografie wordt daarbij opgevat als een onderzoeksmethode die persoonlijke ervaring (auto) inzet om culturele praktijken, overtuigingen en verhalen (ethno) te verstaan, in de vorm van een zorgvuldig geschreven verhaal (graphy). In aansluiting op het werk van Adams, Ellis en Holman Jones (2015, 2017) wordt getoond hoe persoonlijke ervaringen van schaamte, trauma, leren en verbinding niet alleen illustratief zijn, maar zelf 'kenbron' worden in het begrijpen van executive coaching als relationeel en belichaamd vak. Daarbij sluit dit artikel aan bij Romanyshyn (2013, 2021) en zijn idee van de 'wounded researcher': onderzoek ontstaat niet in een neutraal niemandsland, maar op het snijvlak van persoonlijke wond en maatschappelijk vraagstuk.

Deze benadering wordt verbonden met Women's Ways of Knowing van Belenky, Clinchy, Goldberger en Tarule (1997), waarin verschillende 'kenposities' worden onderscheiden - van stilte en ontvangen kennis via subjectieve en procedurele kennis naar geconstrueerde kennis, waarin stem, zelf en weten innig met elkaar verweven zijn. Onderzocht wordt hoe die beweging - van received naar constructed knowing - zichtbaar wordt in de eigen leerweg als executive coach en onderzoeker, en wat dat betekent voor het ontwikkelen en faciliteren van leiderschap in organisaties die steeds meer leunen op data, digitalisering en AI.

Concrete scènes uit coaching, supervisie, therapie en het onderzoekstraject fungeren als living labs waarin de professionele identiteit van de auteur zich laat zien. Zo wordt zichtbaar hoe abstracte begrippen als identity workspaces, niet-weten en Learner Identity eruitzien van binnenuit: hoe ze voelen, schuren en gedragen worden in het echte werk met echte mensen. Het artikel is een uitnodiging aan coaches, onderzoekers en leiders om ook hun eigen verhaal serieuzer te nemen als bron van weten - juist in een tijd waarin systemen en algoritmen veel 'weten' en tegelijk bepaalde vormen van weten kwetsbaar maken.

Over de auteur

Charlotte Goedmakers (1959) is zelfstandig executive coach en partner van uātēs. Na haar studie sociale geografie werkte zij geruime tijd in de staalindustrie. Met een master in change management en executive coaching heeft zij haar brede kennis en ervaring in HR, lean management en leiderschapontwikkeling ingezet bij overheden, IT-bedrijven en hightech

start-ups. Zij begeleidt leiders bij het aangaan van de uitdagingen die hun rol met zich meebrengt, op een wijze die past bij henzelf én bij hun organisatie. Haar passie voor leren, ontwikkelen en professionele kwaliteit is de drijvende kracht achter haar onderzoek naar de professionele identiteit van executive coaches.

1. De wond achter de vraag

De fascinatie voor professionele identiteit begon niet met een abstracte onderzoeksvraag, maar met een veel oudere beweging: de behoefte om te begrijpen wie ik zelf ben in mijn werk. Het begint bij een meisje dat boeken las over ontdekkingsreizigers, hunkerend naar andere werelden, en dat later als sociale geograaf in de staalindustrie belandde - een vrouw in een - toen nog (1984)- uitgesproken mannenwereld.

Die werelden - staal, organisaties, leiderschap - voelden tegelijk vertrouwd en vreemd. Vaak was ik degene 'met de ogen van een buitenstaander', degene die patronen zag en vragen stelde. Ik verkende processen, structuren, verbeterprogramma's. En ergens tussendoor raakte er iets kwijt: mijn eigen zichtbaarheid. In het licht van wat Joyce Fletcher (1999) beschrijft als 'disappearing acts' - het onzichtbaar worden van relationele kwaliteiten en zorgend, verbindend werk in masculien getoonzette omgevingen - begrijp ik nu beter waarom mijn manier van werken zo vaak als 'natuurlijk' of 'extra' werd gezien, maar zelden als professionele kern. Relatie, afstemmen, mensen laten spreken: het telde minder zwaar dan cijfers, schema's en harde resultaten.

De vraag 'wat is je ware grootte?' begon als een licht ironische verwijzing naar een managementbestseller in relatie tot mijn achternaam, maar nestelde zich langzaam als existentiële vraag: hoeveel van mij mag er eigenlijk zijn in dit soort werelden?

Die vraag keerde later terug in een andere gedaante, aan de voet van een berg in Zwitserland. In mijn dagboek schreef ik over de Haute de Cry, 'mijn berg', en merkte tot mijn eigen verbazing hoe diep ik gehecht ben aan dat landschap. De berg werd een transitional object om te onderzoeken waarom de vraag naar mijn ware grootte me eigenlijk tegenstaat. Grootsheden associeer ik met gevaar: met de klap in mijn nek tijdens het auto-ongeluk op weg naar een zwemwedstrijd toen ik veertien was. En met het zinnetje van mijn moeder die ochtend, toen ik haar zei dat ik mijn wedstrijd zou gaan winnen: 'Eerst maar eens even zien.' In mijn lijf zit nog altijd die les: op hubris volgt nemesis; doe maar gewoon, dan doe je al gek genoeg.

Terwijl ik naar 'mijn berg' kijk - soms verborgen in wolken, soms scherp afgetekend, soms alleen in fragmenten zichtbaar - realiseer ik me dat de vraag naar ware grootte misschien misleidend is. De berg is niet één maat; wat ik zie hangt af van licht, weer, mijn positie en mijn focus. Mijn identiteit werkt vergelijkbaar: wat zichtbaar is, is altijd een impressie, nooit het geheel.

Als executive coach en onderzoeker beweeg ik precies in dat spanningsveld: tussen zichtbaar zijn en verdwijnen, tussen grootsheden en bescheidenheid, tussen weten en niet-weten. Dat spanningsveld is de wond én de motor achter het onderzoek naar professionele identiteit. Achteraf herken ik dit spanningsveld als een liminale ruimte in de zin van Ibarra & Obodaru, (2016): een drempelfase tussen twee toestanden, waarin het oude verhaal zijn vanzelfsprekendheid verliest en het nieuwe zich wel aandient, maar nog geen vaste vorm heeft. De berg, half zichtbaar in wolken, wordt een beeld voor die liminaliteit: ik ben niet meer wie ik was, maar ook nog niet de 'professionele identiteit' waar ik onderzoek naar zeg te doen. Precies in die tussenruimte ontstaat de drijfveer voor dit artikel.

2. Van verlegen meisje naar verlegen coach

In mijn supervisie rapporten van de masteropleiding Executive Coaching beschrijf ik mezelf als een 'shy and introvert girl' die zichzelf via vragen stellen een plek in gesprekken heeft veroverd. Schriftelijke examens gingen goed; mondeling spreken was spannend. Dus trainde ik mezelf om vragen te formuleren, antwoorden voor te bereiden, zichtbaar te zijn via mijn denken. Die vaardigheid werd later een kwaliteit in coaching - scherpe, analytische vragen - maar ook een valkuil: ik stelde er soms te veel.

Pas veel later, toen ik het werk van Susan Cain (2016) over introversie las, herkende ik mijn eigen geschiedenis in haar beschrijving van een cultuur die extravertie idealiseert en stille kracht gemakkelijk over het hoofd ziet. Mijn verlegenheid was niet alleen persoonlijk, maar ook cultureel gekleurd: ik had geleerd dat 'goed meedoen' betekende dat je snel en luid reageert, terwijl mijn natuurlijke manier van zijn bedachtzamer, beschouwender en meer naar binnen gericht is.

In een van de eerste groepssupervisies in Ashridge vroeg Erik de Haan mij: 'Was het niet spannend om als eerste te coachen in deze groep?' Ik merkte dat mijn grootste uitdaging ergens anders lag: 'De echte spanning zit voor mij in het in het moment blijven met de cliënt - de toeschouwers vergeet ik dan juist.' In de feedback hoorde ik terug wat ik zelf ook voelde: ik was hard aan het werk, ook uit onzekerheid en uit behoefte om aan mijn eigen strenge norm te voldoen, en had te weinig vertrouwen in de stilte. Cains onderscheid tussen overprikkeling en onderprikkeling hielp me later begrijpen wat hier gebeurde: in een groep vol collega's en impliciete oordelen raakte mijn systeem snel overbelast. Mijn reflex was dan om nog harder te denken en te praten, in plaats van de stilte als bron van contact te vertrouwen.

Mijn verlegenheid kreeg een andere kleur toen ik mijn dissertatie voor de master schreef: Connection - Antidote to Shyness and Shame. In dat onderzoek volg ik mijn eigen beweging van terughoudendheid naar verbinding. Ik beschrijf hoe ik in een groepssupervisie plotseling spanning in mijn buik voelde terwijl mijn collega sprak over haar leidinggevende. Tot mijn eigen verbazing hoorde ik mezelf zeggen: 'Ik voel nu spanning in mijn buik. Ik weet niet of hij van mij is. Wat gebeurt er?' En vervolgens zweeg ik. In die stilte veranderde er iets in haar; ze rechte haar rug, vond woorden. Ik hoefde niets 'slims' meer te doen - alleen aanwezig zijn.

Terugkijkend was die paar seconden stilte een kleine liminale ruimte: het oude script - ik moet hard werken, slimme vragen stellen - stond even stil, en in dat tussenmoment kon een andere manier van aanwezig zijn ontstaan, voor haar én voor mij. Van Stern (2004) leerde ik over intersubjectiviteit en Kairos: de geladen momenten waarin iets nieuws kan ontstaan als je het durft te benoemen en te laten werken. Mijn lichaam wist eerder dan mijn hoofd dat er iets in de relatie verschoven was. Die ervaring werd een keerpunt: ik proefde hoe het is om als coach niet alleen denkend, maar ook belichaamd aanwezig te zijn.

3. De 'wounded coach'

Onder de verlegenheid lag nog iets anders. In een college over trauma voelde ik onrust in mijn lijf. Toen er een dia verscheen met een waaier van traumasymptomen - hyperaltheid, schaamte, dissociatie, terugkerende dromen - herkende ik mezelf pijnlijk scherp. Voor het eerst in meer dan veertig jaar durfde ik het auto-ongeluk op mijn veertiende 'trauma' te noemen. In supervisie bij Charlotte Sills barstte ik in tranen uit; er was geen ruimte meer om te denken.

Pas later begreep ik hoezeer ik gewend was geraakt mijn lijf te negeren en alles te rationaliseren.

Ik besloot EMDR-therapie te doen. Vooraf schreef ik een overzicht van significante gebeurtenissen in mijn leven - ik schrok hoe veel daarvan in het verlengde lagen van dat ene ongeluk. Tijdens de sessies keerden we terug naar het moment waarop de auto van de weg raakte. Ik voelde machteloosheid, een zwart gat, het besef 'ik ben er niet meer'. De beelden waren oud, maar het lijf reageerde vers. Via de ritmische stimulatie, huilbuien en herhaalde terugkeer naar die beelden, verschoven de scripts langzaam: van 'ik ben gebroken, ik ben alleen, ik ben niet goed genoeg' naar 'ik ben er nog, ik ben heel, ik ben wie ik ben en dat is goed genoeg.'

Een verrassende laag kwam tevoorschijn rond mijn naam. Op mijn geboortekaartje sta ik als Charlo, wat ik associeer met speels, licht, ongeremd. Toen ik naar school ging werd dat Charlotte, een naam die voor mij verbonden is met verwachtingen, netheid, serieuze volwassenheid. In therapie voelde ik hoe mijn nek - ooit zwaar beschadigd - als een te smalle brug tussen hoofd en lichaam fungeerde. Pas toen daar weer doorstroming kwam, kon ik voelen dat Charlo en Charlotte twee kanten van dezelfde munt zijn: de ene meer spontaan, de andere meer verantwoordelijk, allebei van mij.

Die EMDR-sessies voelden als een uitgesproken liminale fase: in het herbeleven van het ongeluk en het herschrijven van de betekenis daarvan bleef ik een tijdlang 'tussen verhalen' hangen: het oude script was niet meer houdbaar, het nieuwe nog fragiel. Pas toen ik die tussenruimte durfde te doorstaan, kon ik de beweging maken van 'ik ben gebroken en alleen' naar 'ik ben er nog, heel, en ik mag bestaan zoals ik ben'.

Mijn dissertatie eindigt met een overzicht van oude en nieuwe scripts: van schaamte naar verbondenheid, van verdwijnen naar verschijnen, van neurotische verlegenheid naar bewuste introversie. Het belangrijkste inzicht: het tegengif voor schaamte is niet perfectie, maar verbinding. Schaamte 'frituurt' in isolatie; in contact kan zij transformeren. Dat is zowel existentieel als professioneel: als coach kan ik pas echt een veilige relatie bieden als ik mijn eigen neiging tot verdwijnen herken en er verantwoordelijkheid voor neem.

4. Executive coaching als living lab

Executive coaching werd de plek waar al deze lagen samenkwamen: mijn geschiedenis, mijn verlegenheid, mijn trauma, mijn liefde voor leren. In mijn assessment voor de EMCC accreditatie beschrijf ik hoe ik door theorie en praktijk mijn eigen stijl vond: minder resultaatgedreven in de technische zin, meer relationeel, meer belichaamd en meer onderzoekend. Cliënten waarderen mij als warm, scherp, geloofwaardig en humorvol. Ze ervaren de coaching als een plek waar ze 'tijd krijgen om te denken' én om te voelen.

Waar in de staalindustrie en andere masculien gekleurde omgevingen mijn neiging tot verbinden en afstemmen vaak onzichtbaar werk bleef - precies wat Fletcher beschrijft als relationele praktijken die niet meetellen als 'echte prestatie' - wordt dat in coaching juist de kern van het vak. Wat eerder een bijproduct leek, krijgt hier de status van professioneel ambacht.

Tegelijk worstel ik in hetzelfde assessment met mijn oude reflex: de neiging om toch weer de 'effectiviteit' te willen bewijzen, om te veel verantwoordelijkheid te nemen voor het resultaat, om mijn eigen onzekerheid af te dekken met hard werken en veel vragen. Ik herken hoe mijn

geschiedenis in de staalindustrie - waar Plan-Do-Check-Act de heilige cyclus was - in mijn coachingspraktijk meespeelt.

Mijn supervisieverslagen laten zien hoe ik stap voor stap leer om die patronen te zien in het hier-en-nu. Soms via een parallel proces: een collega-coach die in supervisie precies hetzelfde vermijdingsgedrag laat zien als zijn cliënt, of een supervisor die appèl doet op mijn rationaliteit, waardoor ik mijn oude reflex om 'slim' te zijn voel opkomen. Door dat te benoemen, ontstaat nieuw bewustzijn - bij hen én bij mij.

De casusbeschrijvingen uit mijn accreditatieproces laten zien hoe ik in concrete situaties - een cliënt die burn-out dreigt te raken, een jonge manager die worstelt met zijn positie, een traject waar ik misschien te snel wil - telkens weer moet oefenen in niet-weten, in het vertragen, in het durven vertrouwen op wat er in het moment verschijnt.

Je zou kunnen zeggen dat een coachingsgesprek een tijdelijke liminale ruimte creëert: een afgebakende tijd en plaats waarin een leider even uit zijn rol en routines stapt, om op de drempel te onderzoeken wie hij geweest is, wie hij geworden is en wie hij worden wil. Ook voor mij als coach is dat een limen: ik bevind me tussen binnen en buiten, tussen betrokkenheid en distantie, tussen weten en niet-weten. Ik leer in en van de relatie: over macht en afhankelijkheid, over culturele verschillen, over grenzen, contractering en mijn eigen neiging om redder te willen zijn.

Als ik nu naar mijn portfolio kijk, zie ik een rode draad: als coach ben ik voortdurend bezig om mijn eigen professionele identiteit 'in het wild' waar te nemen en te 'herwerken'. Niet alleen via formele momenten als supervisie, maar ook via dagelijkse keuzes: welke opdrachten neem ik aan, welke laat ik liggen, hoe positioneer ik mezelf ten opzichte van data-gedreven HR-programma's, digitale tools en - steeds vaker - AI-gestuurde feedbacksystemen?

5. De onderzoeker wordt zichtbaar

In 2018 begon ik aan een promotietraject. Aanvankelijk wilde ik onderzoek doen naar 'authentiek gedrag' in organisaties, gekoppeld aan een psycho-analytisch assessmentinstrument. Ik zocht naar manieren om de waarde van coaching voor 'authentieke organisaties' beter te onderbouwen - een beweging die goed paste bij mijn historie in resultaatgerichte omgevingen.

Gaandeweg verschoof de focus. In gesprekken met mijn begeleiders, het lezen van literatuur en vooral het schrijven zelf, ontdekte ik dat het begrip professionele identiteit mij veel meer raakte. Via mijn begeleiders Yvonne Burger en Manon Ruijters kwam ik uit bij *Je binnenste buiten* (Ruijters, 2015) en *Queeste naar goed werk* (Ruijters, 2017), waar professionele identiteit wordt beschreven als een dynamisch weefsel van persoon, professie en context. Ik herkende mezelf in die teksten: de vrouw die in de staalindustrie 'verdween' in de dominante masculiniteit, de coach die zich een plek veroverde via relationaliteit, de onderzoeker die zoekt naar taal voor wat er in de onderstroom gebeurt.

Toen ik later Joyce Fletchers *Disappearing Acts* nog eens opnieuw las, viel er nog een muntje. Haar analyse van hoe relationele, zorgende en op verbinding gerichte praktijken in organisaties vaak worden gezien als 'natuurlijk' vrouwelijk gedrag - en daardoor juist níet als professioneel, strategisch of impactvol - bood een scherp spiegelend kader voor mijn eigen ervaringen. Wat ik lang had gelezen als 'ik stel me blijkbaar niet professioneel genoeg op', kreeg een andere betekenis: het waren de dominante definities van professionaliteit die bepaalde vormen van werk lieten verdwijnen. Dat inzicht maakte het urgenter om professionele identiteit niet alleen

als individueel vraagstuk te benaderen, maar als iets dat zich afspeelt in het spanningsveld tussen gender, macht en waardering van bepaalde manieren van werken.

In mijn onderzoekslogboek noteer ik hoe ik worstel met de keuze voor een methode om de interviews te verwerken die ik heb afgenomen met 35 executive coaches. Uiteindelijk kom ik uit bij Interpretative Phenomenological Analysis (IPA). De doorslaggevende reden: IPA sluit aan bij hoe ik als coach werk. Het vraagt om nauw luisteren naar individuele ervaringen, om een 'dubbele hermeneutiek' waarin de onderzoeker probeert te begrijpen hoe de geïnterviewde haar wereld begrijpt - precies wat ik in coaching ook doe. Ik schrijf letterlijk dat deze methode 'congruent voelt met het veld' en dat ik als insider-onderzoeker zowel een rijkdom aan resonantie meebreng als het risico van blinde vlekken.

Het logboek laat ook zien hoe ik stap voor stap mijn eigen positie expliciteer: in gesprekken met begeleiders en mede-promovendi, in het uitwerken van de betekenis van de context, in het besef dat executive coaches een bijzondere groep vormen: veelal zelfstandig, met diverse achtergronden, zonder strak gereguleerd beroepsprofiel. In de verhalen van de geïnterviewden over professionele identiteit hoor ik steeds echo's van mijn eigen traject. Dat is precies wat Romanyshyn bedoelt als hij zegt dat het onderzoeksobject de onderzoeker uitkiest: professionele identiteit koos mij al lang voordat ik er een promotievoorstel over schreef.

6. Mijn berg en ik - over ware grootte en professionele identiteit

In mijn dagboek 'Mijn berg en ik' gebruik ik de berg Haute de Cry als spiegel voor mijn eigen ontwikkeling. Ik observeer dagenlang hoe de berg soms volledig uit zicht verdwijnt in de sneeuwbuien, hoe ik dan alleen 'aanneem' dat hij er nog is; hoe er op andere dagen slechts een deel zichtbaar is, of juist de volle kam in gouden licht baadt; hoe mijn perspectief verandert als ik hoger of verder weg ga staan.

Die observaties worden een metafoor voor mijn eigen professionele identiteit. Er zijn periodes waarin ik nauwelijks zicht heb op wie ik ben in mijn werk; alles is grijs, ik zie alleen wat dichtbij is. Er zijn warme momenten waarop mijn 'ware grootte' me bijna overdondert - de dagen waarop een cliënt in tranen zegt: 'Dit heeft iets fundamenteel veranderd', of waarop ik mijn onderzoek in een groep presenteer en voel: het klopt hier. Er zijn ook periodes waarin vooral de details zichtbaar zijn - een mailtje, een kritische opmerking, een evaluatieformulier - en ik het grotere geheel kwijtraak.

In de taal van rituelen en ontwikkelingspsychologie is dat een liminale positie: ik sta op de drempel tussen oude en nieuwe vormen van mezelf-in-werk. Niet alleen tussen de twee rollen van coach en onderzoeker, maar veel subtieler - tussen vanzelfsprekende scripts en nieuwe mogelijkheden, tussen zwijgen en spreken, tussen verdwijnen en verschijnen. Mijn berg helpt me om die liminale ruimte niet alleen als verwarrend, maar ook als vruchtbaar te zien.

In mijn reflecties schrijf ik dat wetenschap vaak om 'parsimonious' definities vraagt - zo simpel mogelijk, en toch allesomvattend. Maar als ik naar mijn berg kijk, voel ik weerstand tegen zulke eenduidigheid. De berg is niet samen te vatten in één plaatje; mijn identiteit ook niet. Professionele identiteit evenmin. Elke beschrijving is een omschrijving, een impressie: contextueel, relationeel, tijdelijk.

Die impressie-gedachte sluit naadloos aan bij Belenky's Women's Ways of Knowing (1997). Ik herken de beweging van received knowledge - de waarheid komt van buiten, van boeken, modellen, supervisors - naar subjective knowledge - mijn ervaring telt ook -, vervolgens naar procedural knowledge - ik leer de regels van onderzoek en coaching beheersen -, en langzaam

richting constructed knowledge: het besef dat kennis altijd relationeel, situationeel en dialogisch is. In mijn bergverhaal oefen ik met die laatste positie: ik erken dat wat ik zie mede wordt gevormd door wie ik ben, waar ik sta en welk licht erop valt. En dat er nog meer is, dat even niet uitgelicht wordt.

Als executive coach en onderzoeker betekent dit dat ik mijn eigen perspectief niet langer als een storing zie

, maar als onderdeel van het instrumentarium. Mijn auto-etnografische werk - journals, schilderingen, metaforen - is geen privé-hobby naast het 'echte' onderzoek, maar een noodzakelijke laag om te begrijpen hoe mijn blik is gekleurd.

7. Coaching en onderzoek - één verhaal

Als ik de lijnen bij elkaar leg, zie ik hoe mijn leven als executive coach en als onderzoeker naar professionele identiteit in feite één doorlopend verhaal vormen. Dat verhaal speelt zich voor een groot deel af in liminale zones: ik bevind me zelden volledig aan één kant. Niet alleen tussen 'praktijk' en 'theorie', maar ook tussen binnen- en buitenstaander, tussen deelnemer en observator, tussen de taal van het lichaam en de taal van het onderzoek. Auto-etnografie maakt juist die tussenpositie tot expliciet onderwerp: schrijven vanuit de drempel, niet vanuit een veilige kamer erachter.

De verlegen, introverte Charlotte ontwikkelt via vragenstellen en analyseren een weg naar zichtbaarheid. Dat wordt mijn kracht als coach én mijn blinde vlek als onderzoeker: het gevaar dat ze zich verstoppt achter theorie en vragen, in plaats van zichzelf ook als persoon in te brengen.

Het trauma van het auto-ongeluk en de ervaringen in de mannelijke wereld van de staalindustrie vormen een onderstroom van schaamte, klein houden, bang zijn voor grootsheid. Therapie en het masteronderzoek openen nieuwe scripts: ik mag er zijn, ik hoef niet te verdwijnen, verbinding is belangrijker dan perfectie.

In mijn ontwikkeling als executive coach wordt dagelijks met die nieuwe scripts geoefend: minder sturen op resultaat, meer vertrouwen op het proces, lichaam én hoofd gebruiken, parallelprocessen herkennen, het niet-weten verdragen. De werkalliantie wordt identity workspace.

In het onderzoek verschuift de focus van authenticiteit naar professionele identiteit; van instrumenten naar verhalen; van afstandelijke theorie naar IPA en auto-etnografie. De eigen leerweg staat niet naast het onderzoek, maar er middenin.

Als ik de lijnen leg langs het werk van Susan Cain en Joyce Fletcher, zie ik het eigen verhaal ook als voorbeeld van twee bredere bewegingen. Cains pleidooi voor de herwaardering van introversie helpt om de 'shy and introvert girl' niet langer te zien als iemand die zich maar moet aanpassen aan een extraverte norm, maar als iemand met een eigen, waardevolle manier van waarnemen, verwerken en aanwezig zijn. Fletchers analyse van disappearing acts laat tegelijkertijd zien hoe de neiging om verbinding te maken, spanning te dragen en relationeel te werken jarenlang niet als professioneel kapitaal werd gezien, maar als vanzelfsprekend vrouwelijk gedrag. In de ontwikkeling als coach en onderzoeker zitten die twee lijnen voortdurend vervlochten: het opnieuw waarderen van de stille kant en het opnieuw waarderen van relationele praktijken als volwaardige vormen van professioneel handelen.

In die zin is dit auto-etnografische verhaal geen bijlage bij het wetenschappelijke werk, maar de ruggengraat ervan. Het laat zien hoe de eigen geschiedenis, het lichaam, gender, cultuur en leerweg de manier van kijken naar professionele identiteit kleuren.

Wanneer ik executive coaches interview over hun wordingsproces, luister ik niet vanuit een neutraal nergens. Ik luister als iemand die weet hoe het is om 'geen prepackaged identity' te hebben; als iemand die de prijs kent van zich aanpassen aan een dominante cultuur; als iemand die geoefend is in het voelen van spanning in de buik en in het zoeken naar woorden daarvoor. Mijn onderzoek is daarmee, in de woorden van Romanyshyn, een poging om een persoonlijke wond om te vormen tot een bijdrage die gedeeld kan worden.

Tegelijk leef en werk ik in een tijd waarin digitalisering en AI ook in coaching en leiderschapsontwikkeling steeds meer terrein winnen. Ik zie hoe organisaties verleid worden door dashboards, algoritmen en 'evidence-based' interventies die uitspraken doen over talent, potentieel en fit. Mijn eigen geschiedenis maakt me alert: ik weet hoe makkelijk een systeem mensen onzichtbaar kan maken. Professionele identiteit en leiderschap zijn niet te vangen in alleen data, competentielijsten of door AI gegenereerde profielen. Ze spelen zich af in de subtiele, relationele ruimte tussen mensen - in de trillingen in een buik, de schaamte in een blik, de moed om iets hardop te zeggen, de stilte na een vraag.

8. De Learner Identity van deze onderzoeker en executive coach

Samenvattend laat zich een beschrijving geven van mijn eigen Learner Identity: wie ben ik in mijn eigen leren en ontwikkelen?

De Learner Identity van deze onderzoeker–executive coach laat zich lezen als een doorlopend verhaal van stil, diep, relationeel leren dat steeds meer stem en vorm krijgt. In haar vroege jaren leert zij vooral via denken, voorbereiden en vragen stellen. De 'shy and introvert girl' verovert haar plek door cognitieve scherpte. Leren is dan vooral: zorgen dat je het weet en dat je gezien wordt als iemand die het weet. Verlegenheid en schaamte kleuren die leerhouding; niet-weten voelt bedreigend en moet zo snel mogelijk worden gevuld.

Gaandeweg verschuift dat. Door supervisie, het masteronderzoek, EMDR, lichaamsgerichte therapie en de confrontatie met trauma ontdekt ze haar lijf als bron van weten. Spanning in haar buik, verstarring in haar nek, trillen of tranen worden geen storingen meer, maar signalen. Ze leert dat precies daar, in de lichamelijke ervaring van niet-weten, vaak de ingang ligt naar betekenisvolle verandering, voor haarzelf én voor de cliënt. Leren wordt belichaamd: niet alleen begrijpen, maar voelen en durven blijven bij wat nog geen taal heeft.

Haar leerweg sluit naadloos aan bij de beweging uit Women's Ways of Knowing: van received naar constructed knowing. Ze begint met sterk leunen op autoriteiten (opleiders, theorie, modellen), ontwikkelt vervolgens vertrouwen in haar eigen subjectieve ervaring, leert de 'regels van het spel' van onderzoek en coaching beheersen en komt uit bij een positie waarin kennis altijd relationeel en contextueel is. Auto-etnografie, dagboeken, metaforen en schilderen en beeldhouwen worden volwaardige leer- en kennisbronnen. Ze leert door te schrijven, terug te lezen, opnieuw te duiden en zichzelf in het materiaal te ontmoeten.

Als executive coach leert zij vooral in en via de relatie. Supervisie, intervisie, accreditatie-assessment en de coach–cliëntrelatie zelf zijn identity workspaces waarin voortdurend wordt geëxperimenteerd met het professionele zelf. Ze ontdekt dat niet-weten daar niet langer een tekort is, maar een kernkwaliteit: momenten waarop de neiging om 'slim te doen' kan worden

uitgesteld en aanwezigheid in stilte bewaard blijft, blijken juist de momenten waarin cliënten in beweging komen.

Motivatieel wordt haar Learner Identity gedragen door een sterke roeping rond verbinding en zichtbaarheid. De pijnervaringen uit de staalindustrie maken haar extra alert op wat er onder water gebeurt en op stemmen die niet gehoord worden. Dat stuurt haar leerhonger: ze wil begrijpen, taal geven, recht doen. In haar onderzoekstraject verschuift de focus dan ook van 'authentiek gedrag meten' naar het onderzoeken van professionele identiteit als levend, relationeel weefsel - waarbij haar eigen geschiedenis geen ruis meer is maar instrument.

Ten slotte is haar Learner Identity duidelijk reflexief en meervoudig gepositioneerd. Ze leert als insider-outsider: vrouw in een masculiene wereld, coach én onderzoeker, iemand die vertrouwd is met systemen én met de onderstroom daaronder. Ze zoekt bewust plekken op waar ze bevraagd kan worden en gebruikt ook technologie en data niet als eindpunt, maar als aanleiding tot verder onderzoek. Leren is voor haar uiteindelijk: met al deze lagen aanwezig durven zijn, het eigen niet-weten serieus nemen en dat niet-weten inzetten als professionele kracht in coaching én onderzoek.

9. Uitnodiging

Als je dit leest als collega-coach, onderzoeker, professional of leidinggevende, ligt hier een uitnodiging om even bij jezelf te rade te gaan.

- Wat is jouw 'berg'? Het object, de metafoer, de plek die je helpt om naar je eigen ware grootte te kijken, zonder jezelf te overschatten of te verkleinen?
- Misschien herken je ook je eigen liminale ruimtes: momenten, plekken of relaties waarin je niet meer precies weet wie je bent in je werk, maar voelt dat er iets nieuws wil ontstaan. Hoelang kun jij daar blijven zonder het te snel dicht te timmeren - met een model, een oordeel of een systeem?
- Welke wonden hebben jouw onderzoeksvragen of je coachingspraktijk gekozen - misschien lang voordat jij er woorden voor had?
- Waar merk jij, in je werk met leiders en organisaties, dat schaamte tot isolatie leidt - en hoe kun jij verbinding als tegengif cultiveren, ook in een digitaal gestuurde context?

Mijn ervaring is dat, zodra ik mijn eigen verhaal serieus neem als bron van weten, mijn werk als coach én onderzoeker dieper en lichter wordt tegelijk. Misschien geldt dat ook voor jou.

Literatuur (selectie)

Adams, T. E., Ellis, C., & Holman Jones, S. (2017). Autoethnography. In J. Matthes (Ed.), *The international encyclopedia of communication research methods*. Wiley.

Adams, T. E., Holman Jones, S., & Ellis, C. (2015). *Autoethnography*. Oxford University Press.

Belenky, M. F., Clinchy, B. M., Goldberger, N. R., & Tarule, J. M. (1997). *Women's ways of knowing: The development of self, voice, and mind* (10th anniversary ed.). Basic Books.

- Broughton, V. (2021). *Trauma and identity: Identity oriented psychotrauma therapy - Theory and practice*. Green Balloon Publishing.
- Cain, S. (2016). *Quiet power: Growing up as an introvert in a world that can't stop talking*. Penguin Random House.
- Dana, D. (2018). *De polyvagaaltheorie in therapie: Basisboek*. Uitgeverij Mens!.
- Fisher, J. (2018). *Innerlijke zelfvervreemding overwinnen na trauma: Het onderscheiden en verenigen van persoonlijkheidsdelen*. Uitgeverij Mens!.
- Fletcher, J. K. (1999). *Disappearing acts: Gender, power, and relational practice at work*. MIT Press.
- Ibarra, H., & Obodaru, O. (2016). *Betwixt and between identities: Liminal experience in contemporary careers*. *Research in Organizational Behavior*, 36, 47–64.
- Romanyshyn, R. D. (2013/2021). *The wounded researcher: Research with soul in mind*. Spring Journal Books / Routledge.
- Ruijters, M. C. P. (2015). *Je binnenste buiten: Over professionele identiteit in organisaties*. Boom.
- Ruijters, M. C. P. (2017). *Queeste naar goed werk*. Boom.
- Stern, D. N. (2004). *The present moment in psychotherapy and everyday life*. W. W. Norton & Company.
- Van der Kolk, B. (2016). *Traumasporen: Het herstel van lichaam, brein en geest na overweldigende ervaringen*. Uitgeverij Mens!.