



WENDY GROOT

Het identiteitsdenken

Voor een Harvard-onderzoek werd een groep vrouwen met een Aziatische achtergrond gevraagd een wiskunde-toets te doen. De vrouwen waren succesvolle wiskundestudenten aan Harvard, dus enige kennis zullen ze zeker hebben gehad. Maar daar was het Margaret Shih en haar collega's niet om te doen, het ging om de invloed van hun identiteit op hun prestaties.

De vrouwen maakten allen dezelfde toets, maar kregen eerst één van drie vragenlijsten. De eerste vragenlijst haalde de Aziatische afkomst naar boven, de tweede hun vrouw-zijn en de derde ging over koetjes en kalfjes - dat was de controlegroep.

Het zal je verbazen, maar deze drie groepen scoorden significant verschillend op de test. De Aziatische groep scoorde beter dan de controlegroep en de vrouwelijke groep scoorde juist slechter. De onderzoekers verklaarden deze verschillen met de sociale identiteits-theorie - we hebben verschillende

identiteiten en afhankelijk van de context kan zo'n identiteit worden opgeroepen. Maar deze identiteiten gaan samen met verwachtingen. Zo ook in het geval van de wiskundestudenten. De algemene verwachting is dat Aziatische mensen briljant zijn in wiskunde, vrouwen niet zozeer. De verwachtingen over onze vele identiteiten hebben dus invloed op onze prestaties.

Zelf werd ik tijdens een training geïnternaliseerde stereotype. Tijdens de training gaf ik een presentatie en deed erg mijn best om autoriteit uit te stralen. Je kent het wel - de *power stance*, serieus kijken en een lage stem. Toen ik de tip kreeg om de presentatie zittend te geven, merkte ik dat ik het niet kon - hoe zou ik in hemelsnaam geloofwaardig overkomen? Nu heb ik nog wel eens ervaren dat ik niet zo hoog werd ingeschat en blijkbaar was ik daarop onbewust aan het voorsorteren.

Als een identiteit ons presteren zo beïnvloed, moeten we het er dan nog wel over hebben? Dat lijkt niet te passen in een tijdperk waar we juist actief en zichtbaar bezig zijn met onze identiteit. Denk maar aan de vrouwelijk leiderschapstrainingen, de multiculturele netwerken en de LGBTQI+ bijeenkomsten. We moeten juist trots zijn op onze identiteit, lijkt het credo te zijn.

Alhoewel ik denk dat een zekere trots belangrijk is, moeten we eventuele negatieve effecten van onze identiteiten niet over het hoofd zien. En gelukkig zijn er verschillende onderzoeken die ons wat opties geven. Allereerst is het goed om je bewust te zijn van de mogelijke impact van jouw identiteit op je presteren (gelukkig lees je deze column en ben je nu op de hoogte). Vervolgens helpt het om rolmodellen te hebben waarin je jezelf herkent. Mocht je die nu niet hebben, word dan zelf dat rolmodel en zoek voor jezelf een mentor die je steunt. Vervolgens is het ook geruststellend om te leren dat intelligentie geen statisch gegeven is. Dat is niet onlosmakelijk verbonden aan jouw afkomst, geaardheid of sociale klasse. De welbekende *growth mindset* van Carol Dweck en haar collega's gaat ervan uit dat jij je verder kunt ontwikkelen.

Zelf laat ik die *power stance* maar eens achterwege bij de volgende presentatie; eens kijken hoe dat werkt. ←

Wendy Groot RA is manager bij PwC National Office in Amsterdam, bestuurslid van de faculty Ethiek, Cultuur en Gedrag van de NBA en PhD-kandidaat bij de Vrije Universiteit Amsterdam.