

COMPETENTIEONTWIKKELING IN DE INFORMATIESAMENLEVING

Een leven lang leren

FOLKE GLASTRA EN FRANS MEIJERS (REDACTIE)

ELSEVIER

5 Sociaal leren en zelfsturing zijn niet deugdzzaam

Joseph Kessels

Dit hoofdstuk is een reactie op Wildemeersch en Jansen (zie hoofdstuk 4): 'Sociale verantwoordelijkheid en employability: complementaire of contradictorische begrippen?' Het gaat daarbij om een schijntegenstelling. Juist loyaliteit tegenover werkgevers of traditionele instituties bood schijnzekerheid. Bovendien zijn managers niet zo machtig dat zij moderne werknemers een rad voor ogen kunnen draaien. Alleen door reflectie, communicatie en coöperatie kunnen mensen komen tot zelfverwerkelijking en werken ze aan hun aantrekkelijkheid voor elkaar in om het even welk sociaal verband.

5.1 Inleiding: gedeelde zorg

Met belangstelling heb ik kennisgenomen van Wildermeersch' kritische benadering van de deugden van de kennismaatschappij. Het probleem met begrippen als employability, zelfsturing en zelfontplooiing is dat ze in deze tijd een positieve connotatie hebben waardoor het moeilijk is om er tegen te zijn. Wildemeersch wijst er terecht op dat de huidige transformatie van de maatschappelijke omgeving, die plaatsvindt onder invloed van informatie- en kennisontwikkeling, grote risico's van sociale uitsluiting, erosie van maatschappelijke verbanden en van persoonlijke identiteit met zich meebrengt. Het is evident dat binnen een kennismaatschappij mensen met communicatieve bekwaamheden en een weloverwogen inzet van schaarse competenties meer mogelijkheden tot zelfactualisatie creëren dan zij die over minder van deze talenten beschikken.

Er is echter geen enkele grond om de kritische argwaan tegen begrippen als employability, zelfsturing en zelfontplooiing als symptomen te zien van een neoliberal discours waarin een onzichtbare grootmacht bezig is om burgers uit te buiten, door een geraffineerd accent te leggen op een sterk affectief gemeenschapsbeeld, ten dienste van een instrumentele rationaliteit van de organisatie. Manipuleert de bakker, op basis van een instrumentele rationaliteit, mijn behoefte om dagelijks een boterham te eten?

5.2 Bevrijding van valse gemeenschapszin

Veel van wat in de industriële samenleving doorging voor solidariteit, deugdzaamheid en duurzaamheid was vaak slechts het kritiekloos gehoorzamen en loyaal meewerken aan de macht van de werkgever, de kerk, de staat, het ouderlijk gezag, de politieke partij of de vakbeweging. Zolang in deze verbanden nobele doelen werden nagestreefd, konden we waardering opbrengen voor braaf burgerschap. Het huidige streven naar zelfsturing is echter een noodzaak om met zelfstandige en kritische burgers te kunnen opvangen wat de vergane instituties aan verbrokkeling hebben nagelaten. Schrijnend is de wijze waarop met name de huidige generatie ouderen de prijs moet betalen voor gehoorzaamheid en loyaliteit aan werk en staat in het verleden, met afhankelijkheid nu. De aanpassing en opoffering ten behoeve van gemeenschapszin ter ondersteuning van deugdzaam doelen heeft een grote groep gehoorzame mensen de mogelijkheden ontnomen om een eigen koers te bepalen en daarvoor eigen bekwaamheden te ontwikkelen die leiden tot zelfredzaamheid en emancipatie. Het beroep dat de kennismaatschappij doet op persoonlijke competenties zou een bevrijding van de valse gemeenschapszin kunnen inluiden.

5.3 Zelfontplooiing: de vijand van burgerschap?

Wildemeersch suggereert een tegenstelling tussen enerzijds zelfontplooiing, employability en zelfsturing waarvoor organisaties nu ruimte bieden en anderzijds de ontwikkeling van deugdzaam burgerschapscompetenties. Volgens hem maakt de moderne arbeidsorganisatie daarbij handig gebruik van het imperatief van de zelfactualisatie om in feite de medewerker als rusteloze calculator aan te sporen om in het belang van de economische grootmacht opportunistisch de betere kansen van het eigen project te calculeren. De grote, onzichtbare en anonieme werkgever ondermijnt daarmee op een geraffineerde wijze de vorming van burgerschapscompetenties. Aan deze gedachte liggen volgens mij twee misvattingen ten grondslag.

Op de eerste plaats lijdt deze opvatting aan een overschatting van de invloed van arbeidsorganisaties op het denken en het gedrag van burgers. Mensen participeren in tal van netwerken; de werkcomponent is er daar slechts één van. Zelfs de grenzen van die ene werkcomponent vervagen. Het is steeds moeilijker te bepalen wat wel en niet tot een organisatie behoort. Medewerkers onderhouden in de context van arbeid tal van functionele relaties binnen en buiten de organisatie. Zij

hebben bindingen met gevarieerde professionele netwerken, beroepsorganisaties en kenniscentra. Er vindt een sterke uitbreiding plaats van vriendennetwerken, in de buurt of rond thema's in de sfeer van vrije tijd. Veel van deze netwerken vervangen de rol die vroeger vervuld werd door familie, kerk en politieke partij. De veelheid en gevarieerdheid van deze netwerken waarin medewerkers participeren dwingen tot een relativering van de dominante invloed van de werkorganisatie.

De tweede weerlegging van de vermeende gespannen relatie tussen het employability-denken en de vorming van burgerschapscompetenties is af te leiden uit de grote mate van gemeenschappelijkheid in bekwaamheden waarop zowel employability als burgerschap is gebaseerd. De hechtheid van de nieuwe netwerken, waartoe ook het werkverband behoort, is niet primair afhankelijk van het materiële gewin of van de deugdzzaamheid van de doelen; de samenhang binnen deze netwerken hangt juist sterk samen met de kwaliteit van sociale bekwaamheden, respect voor de ander en wederzijdse aantrekkelijkheid.

5.4 Burgerschapscompetenties en employability

De Onderwijsraad (1998) omschrijft burgerschapscompetenties als competenties die nodig zijn om sturing te kunnen geven aan de eigen levensloop op velerlei maatschappelijke terreinen. Men acht kennis, vaardigheden en houdingen nodig om in het sociaal/maatschappelijk verkeer adequaat te kunnen handelen, om in de samenleving te kunnen participeren en in de persoonlijke levenssfeer zelfsturend te kunnen handelen. Deze omschrijving lijkt veel op omschrijvingen van employability die worden omarmd door werkgevers en managementsadviseurs, maar ook door de vakbonden en aanhangers van levenslang leren. In de eerste plaats worden van de moderne werknemer competenties verwacht, die hij of zij ook als burger goed kan gebruiken. Behalve organisatorische, communicatieve en sociale vaardigheden, horen hierbij ook het ontwikkelen van strategische competenties om voor het eigen belang op te kunnen komen (Onstenk & Kessels, 1999). Als het waar is dat moderne werksoorten (met name in de dienstverlening) en arbeidsverhoudingen meer op vertrouwen zijn gebaseerd (Heisig en Littek, 1995), kan hiermee een belangrijke bijdrage geleverd worden aan een draagvlak voor een op wederzijds vertrouwen gebaseerde samenleving. Natuurlijk is hier een kritische stellingname gewenst, omdat in arbeidsorganisaties veelal een economische invul-

ling van dergelijke competenties overheerst, en dat is voor invulling van burgerschapscompetenties te smal en te beperkt.

Employability, althans in de hier bepleite brede zin van het woord, draagt bij aan het versterken van de ruimte voor persoonlijke ontwikkeling en bewegingsvrijheid. De werknemer krijgt een grote verantwoordelijkheid voor zijn eigen (arbeids)leven, en kan deze ook dragen als hij de mogelijkheden krijgt voor het ontwikkelen van zijn vakbekwaamheid. In hoeverre deze mogelijkheden daadwerkelijk zijn gerealiseerd, valt te bezien. Voor een deel van de beroepsbevolking, met name zij die over een schaarse, voor de kenniseconomie belangrijke, competentie beschikken, waarschijnlijk wel. Voor mensen zonder werk, met name die zonder startkwalificatie of een vergelijkbaar 'basiskapitaal', de werkscharrelaars (Van Hoof, 1998), waarschijnlijk niet.

Persoonlijke groei en competentieontwikkeling van de beroepsbeoefenaar worden zelf een belangrijk doel (Laur-Ernst, 1989), inclusief de morele en ethische ontwikkeling (Hoff, Lappe en Lempert, 1991). Vanuit het bedrijf gezien is dit zowel belangrijk om werknemers 'mee te nemen' in het veranderingsproces als om competenties met een hoge transferwaarde te creëren met het oog op nog niet bekende eisen aan vakbekwaamheid in de toekomst (Zarifian, 1995). De 'menselijke maat' is daarom niet alleen een voorwaarde voor het ontwikkelen van een eigen arbeidsidentiteit en permanente ontwikkeling van de individuele medewerker, het is voor het bedrijf een noodzaak om in de toekomst te kunnen beschikken over de noodzakelijke brede vakbekwaamheden ten behoeve van het leveren van steeds veranderende producten en diensten (Onstenk & Kessels, 1999).

Een brede invulling van employability als het vermogen van werknemers werk te vinden en in verschillende en veranderende werksituaties adequaat te kunnen functioneren is een krachtige ondersteuning van het begrip burgerschapsvorming. Naarmate de werknemer meer ruimte krijgt om zijn werkomgeving te verbeteren en veranderen, zowel met het oog op proces- en productverbetering als met het oog op beter werk, kan ontwikkeling van inzetbaarheid samengaan met de ontwikkeling van maatschappelijke verantwoordelijkheid en van zijn persoonlijke mogelijkheden. Hierbij kunnen nadrukkelijk aandachtspunten als zorg voor het milieu, bestrijding van discriminatie of het bevorderen van sociale rechtvaardigheid een rol spelen.

5.5 Sociaal leren en zelfsturing zijn niet deugdzzaam

De zorg die Wildemeersch uitspreekt over de onoverbrugbare kloof tussen de individualisering van het maatschappelijk leven ingebed in een economische oriëntatie van levenslang leren, en de socialisering van het individuele leven als noodzakelijke voorwaarde voor een burgerschapsoriëntatie (Jansen & Wildemeersch, 1999), is ongegrond. Ik deel de vrees dat bepaalde groepen onvoldoende in staat zullen zijn om op eigen kracht volwaardig te kunnen participeren in een leven met zowel een economische als burgerschapsoriëntatie. De bekwaamheden die daarvoor nodig zijn vereisen immers een grote mate van zelfsturing. Sociaal leren is daarvoor een noodzakelijke voorwaarde. Het zijn echter ook deze bekwaamheden waarmee mensen zich kunnen beschermen tegen de risico's van sociale uitsluiting, erosie van maatschappelijke verbanden en van persoonlijke identiteit. Zelfsturing en sociaal leren vertonen een grotere samenhang dan verwacht, maar zijn daarmee echter nog geen exponenten van deugdzzaamheid. De doelen van een economische oriëntatie mogen dan sterk verschillen van de doelen van een burgerschapsoriëntatie, in een kenniseconomie zullen de competenties die noodzakelijk zijn om die onderscheiden doelen te realiseren echter veel met elkaar gemeen hebben.