

Creatief-sociaal leren en reacties uit het werkveld

In dit artikel geven een vijftal deskundigen uit diverse werkvelden hun reactie op het nieuw theoretisch begrippenkader. Gestreefd is naar een zo breed mogelijke vertegenwoordiging van werkvelden. De auteurs gaan met name in op de vraag of zij zich kunnen vinden in de visie zoals die is neergelegd in het begrippenkader en of zij toepassingsmogelijkheden voor dit begrippenkader zien binnen het eigen werkveld of het werkveld van de loopbaandienstverlening.

Prof. dr. J.W.M. Kessels *bij de spits af. Hij is hoogleraar bedrijfsopleidingen aan de Rijksuniversiteit Leiden en partner in het adviesbureau Kessels & Smit, The Learning Company. Hij verricht onderzoek naar de kennisproductiviteit en leerprocessen in arbeidsorganisaties.*

Onzekerheid en emancipatie

Mijn vader was op bezoek gegaan bij de school- en beroepskeuzeadviseur... Ik was elf jaar oud en zou in de loop van dat schooljaar een keuze moeten maken voor een vervolgopleiding. 'Jij bent goed voor smid.' Dat was het enige wat ik van dat hele bezoek bij hem heb kunnen lospeuteren. Smid was het laatste beroep waar mijn hart naar uitging. Alles in mij verzette zich tegen die gedachte. Op dat moment kwam er in mij iets op gang dat me aanzette tot het actief ontlopen van dat schrikbeeld. Ik besepte dat ik koste wat kost mijn schoolloopbaan in eigen hand moest houden, anders liep het volkomen fout. Dat zijn later belangrijke vaardigheden gebleken.

Deze episode uit mijn vroegste periode waarin ik gewezen werd op de noodzaak van een beroepsleven, dringt zich weer op bij het lezen van het recente werk van Meijers en Wijers. Centrale thema's als de ontwikkeling van een arbeidsidentiteit, het verwerven van loopbaancompetenties, en de ondersteuning van deze processen door middel van vormen van creatief-sociaal leren zijn voor mij in deze context zeer herkenbaar. Het besef dat de smidse niet tot mijn levensthema kon behoren, heeft mij aangezet tot het zoeken van een eigen koers, die misschien niet altijd even duidelijk en gericht was, maar hij hielp mij wel om greep te krijgen en invloed uit te oefenen op mijn eigen loopbaan. Tegelijkertijd brengt mij dat ook tot een ander kernpunt uit het betoog van Meijers en Wijers. Het conceptuele raamwerk dat zij presenteren gaat uit van een steeds diffuser wordend beroepsbeeld. Dat maakt het moeilijk om een arbeidsidentiteit te ontwikkelen en nog moeilijker om voor een

dergelijke, vage beroepsuitoefening de noodzakelijke competenties te verwerven. Dit gebrek aan duidelijkheid roept een grote mate van onzekerheid op, niet alleen bij de beroepsopleidingen, de loopbaanadviseurs, maar vooral ook bij de potentiële beroepsbeoefenaar zelf.

Onzekere arbeidsruimte

De vraag is nu echter of het noodzakelijk en wenselijk is om door diverse interventies, zoals het creëren van krachtige leeromgevingen en het ontwikkelen van specifieke loopbaancompetenties, die onzekerheid trachten te reduceren? Vanuit zo'n benadering, komt mij ook de poging om een classificatie van werksoorten in arbeidsorganisaties te ontwerpen, als zeer kunstmatig voor: het zoeken naar patronen van zekerheid die in arbeidsorganisaties niet meer te vinden is, tenzij we ze zo algemeen formuleren dat ze werkelijk alles kunnen betekenen. Juist de gedachte aan de werkondernemer nodigt uit tot strategieën die er niet op gericht zijn om onzekerheid weg te nemen, maar die je in staat stellen om je op een zodanige manier in die onzekere arbeidsruimte te begeven dat je er zo weinig mogelijk last van hebt en waarmee je zoveel mogelijk greep krijgt op je eigen handelingscompetentie. Het is mijns inziens weinig vruchtbaar om als jong volwassene het wetenschappelijke, het politieke en economische discours proberen te ontrafelen en de implicaties daarvan op het arbeidsbestel te voorspellen. Dat lukt de meest ervaren scenario bouwers niet, laat staan de schoolverlater met zijn prille levensthema's en ontluikende arbeidsidentiteit. Mocht het opleidingssysteem zich echter zo geraffineerd ontwikkelen dat het daar werkelijk behulpzaam bij kan zijn, dan biedt het nog geen zekerheid. We kunnen wellicht wel krachtige leersituaties ontwerpen, binnen de beroepsopleiding en binnen arbeidsorganisaties, die ons beter leren omgaan met die onontkoombare onzekerheid, zodat we er minder aan overgeleverd zijn, en ze ons minder angst inboezemt. Een nieuwe emancipatie van de arbeid?



Prof. dr. J.W.M. Kessels

Drs. Ankie van Geuns, voorzitter van de NOLOC en directeur van BCRIDetaflex en drs. Evert Hummelen, bestuurslid van de NOLOC en senior consultant van Raadgevend Bureau Claessens geven hierna hun reactie.

Van theorie naar methodiekontwikkeling

We hebben met veel waardering het artikel van Meijers en Wijers gelezen. Het is van groot belang dat in een betrekkelijk jong vakgebied aandacht besteed wordt aan theoretische kadervorming. Dit maakt het mogelijk om de waarde van onze activiteiten op ver-



Drs. Ankie van Geuns

antwoorde wijze te toetsen. Uiteraard vallen enkele kanttekeningen uit de praktijk te maken.

De auteurs behandelen de begrippen bestaans- en taakonzekerheid als basis voor hun verdere theorieën. Zeker zal de taakonzekerheid in de toekomst alleen maar toenemen. De bestaansonzekerheid lijkt in het artikel wat te worden

overschat. De reductie van die onzekerheid is immers niet alleen van belang voor de werknemer maar ook voor de werkgever. In de vakliteratuur wordt niet voor niets steeds meer geschreven over 'solid citizens' en hun belang voor de continuïteit voor de organisatie. Op dit moment lijkt de tendens dat werkgevers steeds meer tijdelijke contracten omzetten in vaste, zich door te zetten. Daarbij zal ook de komende schaarste op de arbeidsmarkt een rol gaan spelen. Een feit blijft echter dat de steeds veranderende eisen die gesteld gaan worden aan werknemers rondom

hun inzetbaarheid, voor een bepaalde taakonzekerheid zorgen.

Het begrip arbeidsidentiteit krijgt een aparte invulling door de schrijvers. Wij vragen ons af of arbeidsidentiteit los te zien is van persoonsidentiteit. Zijn werk en privé nog te scheiden? Is de trend niet dat werk en keuzes voor werk steeds meer een onderdeel vormen van hoe mensen hun leven in willen richten? Krijgen loopbaanadviseurs niet steeds meer te maken met life-issues in plaats van werk-issues? Werknemers stellen dan ook andere eisen aan werkgevers. Niet alleen salarissen, maar ook loopbaanperspectief

en zaken als ouderschapsverlof en sabbatical leave spelen een rol.

Er wordt gesteld dat de gesignaleerde problematiek in de huidige loopbaandienstverlening slechts instrumenteel wordt benaderd. De essentiële dimensie, namelijk dat het voor mensen noodzakelijk is betekenis te geven aan wat zij doen, ontbreekt, zo beweren de schrijvers. Wij bestrijden dit: in de huidige loopbaandienstverlening zijn wel degelijk begrippen als levensthema's, drijfveren en keuzemomenten, gerelateerd aan betekenisgeving, van belang. Echter per thema zeer afhankelijk van het niveau en de leeftijd van het individu dat men tegenover zich heeft.

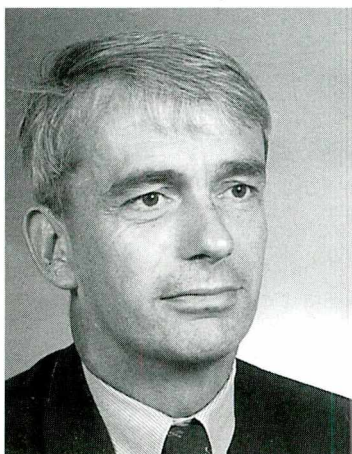
Kernkwaliteiten

De uitwerking van de schrijvers van het thema creatief-sociaal leren kan, en dat is de waarde ervan, invloed hebben op de werkwijze van de loopbaanadviseur. Deze adviseur zal echter zorgvuldig moeten kijken naar de mens in kwestie. Wat heeft deze nodig om sterker te staan in zijn leven en zijn werk? Ook andere zaken zijn hier van belang, zoals het opdoen van andere ervaringen om de betekenis een andere kleur te geven.

Soms lijkt het er op dat de schrijvers het begrip "levensthema" problematiseren, als iets wat spanning oplevert. Waarom niet de begrippen "energie" en "positieve levenservaringen" meer belang geven? Vervolgens maken de schrijvers een zeer korte bocht naar arbeid als realisatie van levensbehoeften. Hieruit destilleren zij een classificatie van menselijke levensbehoeften en hangen hieraan de diverse richtingen op, die individuen kunnen kiezen op het gebied van werk. Deze benaderingswijze is wel erg instrumenteel, en lijkt slechts bruikbaar voor nieuwkomers op de arbeidsmarkt. Wat te doen met een boekhouder die zijn vak kan uitvoeren in verschillende branches? Zijn dan niet keuzes voor verschillende bedrijfsstructuren veel relevanter en fundamenteler?

Het gaat ons te snel om te beweren dat deze classificatiemethode bijdraagt aan de reductie van de bestaansonzekerheid. Een goede kennis over zichzelf, over de eigen kernkwaliteiten en de waarde op de arbeidsmarkt draagt bij aan de reductie van die bestaansonzekerheid. Onzekerheid leidt tot verkrampt en doelgedrag en werkgevers zoeken geen onzekere, afhankelijke medewerkers.

De schrijvers denken middels hun theorie van creatief-sociaal leren een antwoord gevonden te hebben op onzekerheden die op mensen afkomen. De vraag blijft hoe deze theorie om te zetten in een methodiek die voor loopbaanbegeleiders toepasbaar is. In de discussies over de methodiekontwikkeling kunnen de verschillende beroepsverenigingen een grote rol vervullen. Ook de professie van de loopbaanadviseurs is sterk in verandering, zoals de schrijver



Drs. Evert Hummelen

terecht vermelden. Theorievorming en daardoor nieuwe toepassingen van methodieken zijn hierbij onontbeerlijk.

De derde reactie is van Ko van den Bovenkamp. Hij is stafmedewerker BVE bij het APS.

ROC's, cursistendienstverlening en creatief-sociaal leren

In hun artikel geven Meijers en Wijers een heldere analyse van de huidige situatie in het onderwijs, de arbeidsvoorzieningsorganisatie en de arbeidsorganisatie. Zij presenteren een inspirerende visie. Vooral het concept van het creatief-sociaal leren, in het educatieve veld gefaciliteerd door een krachtige leeromgeving spreekt ons erg aan. De manhaftige poging van de auteurs om ook al in de initiële fase van de schoolloopbaan van leerlingen/cursisten de verbroken relatie tussen arbeid, educatie en levensloop te herstellen, heeft onze sympathie. Zoals de auteurs aangeven is er nog een lange weg te gaan van visie en concept naar de vertaling in de praktijk. Methoden, instrumenten en werkwijzen zullen ontwikkeld moeten worden: succesvolle implementatie vraagt om de vervulling van een groot aantal randvoorwaarden.

Een grootschalige invoering van het gedachtengoed van beide auteurs in de sector van het beroepsonderwijs en de volwassenen-educatie in regionale opleidingscentra zal op veel weerstand stuiten. In het BVE-veld, gezien onze expertise richten we ons vooral op deze sector, overheerst het (beperkte) marktdenken. Dit manifesteert zich onder andere in de totstandkoming van resultaatverantwoordelijke eenheden (units) binnen de grootschalige organisatie van een ROC, in de bekostiging door middel van een gemengde input/outputfinanciering en de onderwijshype van de kwalificatiestructuur.

Een duidelijk voorbeeld van dit spanningsveld wordt gevormd door de kwalificatiestructuur in het secundair onderwijs. De diverse generaties eindtermen buitelen in snel tempo over elkaar heen, hetgeen een indruk van dynamiek geeft. Deze eindtermen zijn echter gebaseerd op beroepsprofielen die weinig toekomstgericht zijn en niet veel ruimte laten voor andere dan technisch-instrumentele vaardigheden, zoals loopbaanvaardigheden. Dit staat haaks op de noodzaak van reflectie en creatief-sociaal leren zoals dat door Meijers en Wijers is beschreven.

Loopbaandossier

Och is er ook in de wereld van de ROC's veel te herkennen van wat

door de beide auteurs is beschreven. In diverse ROC's wordt namelijk gewerkt aan een versterking van de cursistendienstverlening, met aandacht voor zaken als de vergroting van de loopbaancompetentie en het ontwikkelen van houdingsaspecten als flexibiliteit en mobiliteit.

Binnen het APS wordt momenteel gewerkt aan het concept

van een loopbaandossier, een hulpmiddel dat mijns inziens past in de geest van het creatief-sociaal leren. Lerenden krijgen zicht op hun toegenomen individuele competentie. In dit dossier worden de planning, de vorderingen en de leerprestaties evaluerend en vooruitkijkend gekoppeld aan enerzijds de toekomstplannen en -wensen en anderzijds de persoonlijke kenmerken, eigenschappen, wensen en belemmeringen. Het loopbaandossier bestaat uit twee onderdelen:

1. Gegevens die de school aanlevert aan de cursist. Het gaat hier om informatie over de schoolvoortgang, de vorderingen en leerprestaties van de cursist, zoals certificaten, diploma's, gespreksverslagen, tentamenbeschrijvingen etc.
2. Gegevens die de cursist verzamelt en bewaart, zoals interesses, wensen, sterke en zwakke kanten, levensloopanalyse, praktijkervaring, netwerkcontacten etc. Belangrijk is dat de cursist een gestructureerde reflectie met behulp van denkcategoriën kan toepassen: daartoe bevat het dossier diverse hulpmiddelen zoals vragenlijsten, checklists en schema's.



Ko van den Bovenkamp

Vergeleken met een portfolio is het loopbaandossier dynamischer, meer toekomstgericht. Het loopbaandossier wordt daarom ook wel een toekomstdossier genoemd.

Samenvattend geldt dat binnen ROC's in toenemende mate aandacht wordt besteed aan reflexieve en sociaal-communicatieve vaardigheden zoals die ook door Meijers en Wijers worden beschreven. Loopbaanbegeleiding krijgt steeds meer een plaats binnen de cursisten- of trajectbegeleiding.

De in het hoofdartikel geschetste ontwikkelingen zijn in het BVE-veld dus zeker herkenbaar. Ook de noodzakelijke vernieuwing van methodieken wordt in dit werkveld herkend, en op diverse fronten wordt reeds hard gewerkt aan de uitwerkingen ervan.

Dr Richard P.J.M. van de Loo, consultant bij SHL Psychotechniek in Utrecht geeft als vierde zijn reactie.

Een waardevolle visie in de steigers

Het is moedig en verfrissend om te proberen een nieuw kader voor de loopbaanadviespraktijk te ontwikkelen. Hieraan is zeker

behoefte nu de context van loopbanen vaak zo verschilt van vroeger. De auteurs staan een integratieve benadering voor van loopbaanadviesing, met de nadruk op een creatief-sociaal leerproces, waarin de persoon zelf centraal staat en gestimuleerd wordt (middels een krachtige leeromgeving) om tot een verdere en diepere betekenisverlening van de eigen rol en bijdrage in het arbeidsbestel te komen.

Deze benadering doet recht aan het gegeven dat loopbaanontwikkeling tegenwoordig een continue opgave is en niet ophoudt wanneer men na een opleiding eenmaal een baan heeft gevonden. Verrijkend is de grensoverschrijdende benadering door sociologische en psychologische begrippen aan elkaar te koppelen. Loopbanen spelen zich namelijk per definitie af in een maatschappelijke en economische context. Bij identiteitsontwikkeling en het leerproces staat een psychologische invalshoek centraal.

Of creatief-sociaal leren vooral wordt uitgelokt door stressvolle ervaringen is de vraag. Ik kan mij creatief-sociaal leren namelijk eveneens voorstellen naar aanleiding van positieve ervaringen, zoals een geslaagd project. Een dergelijke ervaring en de reflectie daarop leidt eveneens tot een scherper beeld en besef van de eigen toegevoegde waarde voor maatschappij en werkgever.

Volgens de auteurs kunnen personen pas goed kiezen voor een loopbaanrichting als zij eerst voor zichzelf een betekenisvolle samenhang hebben gedefinieerd tussen opleidingsinvestering, beroepswens en levensloop. De werkelijkheid van loopbaanland is soms anders. Ik ken vele voorbeelden van mensen die in een bepaalde loopbaanrichting zijn gestart zonder dat er sprake was van een erg bewuste keuze ("ik werd gevraagd") en wel degelijk tot een arbeidsidentiteit zijn gekomen.

Ik onderschrijf de opvatting dat levensthema's belangrijke bouwstenen vormen in het proces van creatief-sociaal leren en het ontwikkelen van een arbeidsidentiteit. Jammer is alleen dat con-

crete voorbeelden van levensthema's ontbreken en dat de 12 beschreven stappen toch wat in lucht blijven hangen doordat ook hier geen voorbeelden worden gegeven en daarnaast onduidelijk is of het hier gaat om een reeds in de praktijk beproefde aanpak. Hier ligt een kans expliciet aan te sluiten bij recente theorievorming en methodiekontwikkeling inzake narratieve benaderingen (zie Hermans en Hermans-Jansen, 1995). Ik heb overigens van één van de auteurs vernomen dat er vergevorderde plannen zijn om dit spoor verder te exploreren!

Bruikbaarheid in de praktijk

Wil het model bruikbaar zijn in de praktijk van loopbaanadviesing bij volwassenen dan zal nader gespecificeerd dienen te worden welke factoren, zowel bij de persoon als bij de organisatie, het creatief-sociaal leerproces bevorderen en blokkeren. Met name de invalshoek van de organisatie nodigt uit om te specificeren welke condities en factoren bijdragen tot een krachtige leeromgeving. Een verbinding met recente inzichten op het terrein van management development (zie voor een actueel overzicht bijvoorbeeld Von Grumbkow en Jansen, 1996) kan in dit opzicht behulpzaam zijn.

De voorgestane integratieve benadering, hoe waardevol ook, is niet altijd mogelijk en wenselijk bij loopbaanadviesing voor volwassenen. Niet elke persoon heeft behoefte aan een brede en diepgaande analyse en begeleiding. Dit pleit voor differentiatie in de dienstverlening, die zich zou kunnen baseren op drie belangrijke categorieën, waarin loopbaanvragen van cliënten gewoonlijk kunnen worden onderscheiden: richtingbepaling, eigen functioneren en zingeving.

Tenslotte zou, zoals al aangegeven, het narratieve spoor verder uitgewerkt kunnen worden. Het aantrekkelijke van het loopbaanverhaal als explicitering van loopbaanperspectief (Van de Loo, 1992) is dat het een concreet kader biedt voor een verbinding met levensthema's, competenties en waarden.

Al met al geven Meijers en Wijers een waardevolle aanzet tot een nieuwe theoretische fundering van de loopbaanadviespraktijk. Het wachten is nu op empirische fundering middels onderzoek en toepassing in de loopbaanadviespraktijk.

Literatuur:

Grumbkow, J. von en P.G.W. Jansen (red.): *Management development, ontwikkelingen en trends. Kluwer Bedrijfswetenschappen/NVP, Deventer, 1996*
 Hermans, H.J.M. en E. Hermans-Jansen: *Self-Narratives, the construction of meaning in Psychotherapy. The Guilford Press, New York/London, 1995.*
 Loo, R.P.J.M. van de: *Verheldering van Loopbaanperspectief, ontwikkeling en toepassing van een programma voor loopbaanoriëntatie op basis van de zelfkonfrontatiemethode. Proefschrift K.U. Nijmegen, 1992; handelseditie: Van Gorcum, Assen/Maastricht, 1992.*



Dr P.J.M. van de Loo

Last but not least, de reactie van Martha van Mil, lid van de VBA.

Een plaats voor iedereen?

Dat in de huidige maatschappij het verwerven van een arbeidsidentiteit en loopbaancompetenties noodzakelijk is lijdt geen twijfel. Het aangereikte begrippenkader kan hieraan een bijdrage leveren. Het roept bij mij een beeld op van een wereld waarin actoren flexibel inspelen op elkaar en op gebeurtenissen die zich voordoen. Met plezier en voldoening voeren zij de regie over de rol(len) die ze zichzelf hebben toebedeeld, overtuigd van richting en doel door de tijd en ruimte heen.

Creatief-sociaal leren is niet iets wat we automatisch kunnen. Naast het aanbieden van een krachtige leeromgeving zullen er methoden aangereikt dienen te worden zodat men dit kan leren.

Levensthema's zijn een terecht uitgangspunt voor het bepalen van een richting. De duurzaamheid dient met voorzichtigheid benaderd te worden; met name bij jongeren kunnen levensthema's door ervaringen veranderen. Het in kaart brengen van de thema's is dus geen eenmalig gebeuren. De begeleiding hierbij zal meer gericht zijn op coaching en ondersteuning, zodat de cliënt zelfsturend gedrag aanleert.

De werkveldenmatrix gebaseerd op "Zicht op arbeid" blijkt als oriëntatiemiddel uiterst bruikbaar. Men ervaart binnen een bepaald werkveld exploratieruimte, waardoor men op geheel eigen wijze invulling kan geven aan taakaspecten en functie-inhoud en dus aan de loopbaan. Zo wordt een appèl gedaan op het zelfsturend gedrag van de cliënt.

De auteurs geven een aanzet tot implementatie in de onderscheiden aandachtsvelden.

In het onderwijsveld ontbreekt aanvankelijk de krachtige leeromgeving in concrete vorm. De laatste tijd kom ik nogal eens studenten tegen die tijdens hun stageperiode ontdekken dat ze de verkeerde bestemming hebben gekozen. Soms kan een student geen arbeidsidentiteit ontwikkelen op basis van informatie alleen. Men heeft concrete ervaringen nodig in interactie met een krachtige leeromgeving. Naast de faciliteiten die het studieloopbaancentrum biedt zouden onderwijsinstellingen kunnen bemiddelen in vakantie- en bijbaantjes en hieraan de praktijkinput van het leerproces ontnemen.

Arbeidsvoorziening heeft meer toegang tot een krachtige leeromgeving. Zij zouden het gebruik ervan kunnen optimaliseren. Problematisch is, dat een groot aantal cliënten van arbeidsvoorziening qua levensfase niet meer aansluiten bij de traditionele rol van leerling. Hun leerlingstatus is hierdoor onvoldoende gelegitimeerd,

hetgeen het rendement van een krachtige leeromgeving inperkt.

Overheid, arbeidsvoorziening, uitkerende instanties, bedrijven en ook cliënten zullen toe moeten staan dat men, los van leertijdsgebonden rollen, mag leren en dat leren inherent is aan de ontwikkeling van loopbaancompetenties en het behouden van een plaats op de arbeidsmarkt.

Een plaats voor iedereen

Niet zelden zie je personen herhaaldelijk een beroep doen op de diensten van Arbeidsvoorziening. Deze inefficiëntie kan verminderd worden door loop-

baanbegeleiding, gekenmerkt door een goede afstemming van verschillende betrokken instanties en een intensief traject gericht op zelfsturing van de cliënt. Het begrippenkader biedt hiervoor uitstekende mogelijkheden. Dit leerproces kost wel de nodige tijd. De illusie om snel te scoren dient ingewisseld te worden voor een dienstverlening die zowel de cliënt als de maatschappij dient. De visie achter dit begrippenkader impliceert dat iedereen voldoening en zingeving zal ervaren vanuit een collectief belang. Zolang arbeid echter gelijk staat aan betaalde arbeid, blijven groepen uit de boot vallen. Zij zullen geen betekenis kunnen geven aan hun levensloopbaan en weinig zingeving ervaren. Misschien kunnen we het recht op arbeid vervangen door recht op zingeving en dit loskoppelen van betaalde arbeid.

Aan ons het voorrecht en de uitdaging om:

- instrumenten te ontwikkelen voor verschillende doelgroepen in navolging van het concept-model
- voldoende mogelijkheden te creëren voor een krachtige leeromgeving
- het creatief-sociaal leren te ontwikkelen
- voldoende tijd en ruimte te geven aan het leerproces terwille van efficiëntie en effectiviteit ons te bezinnen op de plaats en betekenis van arbeid in de samenleving ■



Martha van Mil