



Op eigen koers

Vondellaan 43,
3818 WN Amersfoort
tel: 033-461.35.78
of 06-50.258.174
Fax 0847-113314
www.opeigenkoers.nl
KvK A'foort 31042056
aangesloten bij NVPa, VNGN

Creativiteit, geluk op het werk en vernieuwing van ons onderwijs

door Paul van Beuzekom

Creativiteit is het vermogen om iets nieuws te maken. Dit als tegenhanger van iets kopiëren. Als de creativiteit werkt, ontstaat er een visie of een vorm of een manier die er nog niet eerder was. Creativiteit heeft alles te maken met je gelukkig voelen, ook op het werk. Met creativiteit ontstaan nieuwe mogelijkheden die binnen de geaccepteerde kaders tot nu toe geen bestaansrecht hadden. We bereiden onze leerlingen nu voor op hun werkzame leven in de 21e eeuw, waarin de informatiemaatschappij veel veranderingen met zich mee zal brengen. Onze leerlingen zullen hun creatieve vermogens hard nodig hebben om straks van die maatschappij een plek te maken waar ze hun eigen weg kunnen vinden, een wereld waar ze zich in herkennen en waar ze zich thuis voelen. Hoe moet ons onderwijs eruit zien als we onze leerlingen daarop willen voorbereiden? In dit artikel geef ik een visie en geen pasklare oplossingen. Moge de visie prikkelend zijn en uitdagen tot de ontwikkeling van concrete toepassingen. Daar zou ik graag steun aan geven.

[Het onderwijs van nu](#)

[Twee soorten gelukservaring](#)

[De industriële revolutie en creativiteit](#)

[Geluk op het werk](#)

[De betekenis voor ons onderwijs van nu](#)

[Een omwenteling, een evolutie, is nodig](#)

Het onderwijs van nú

Onze leerlingen van nu zullen straks in hun werkzame leven uitgedaagd worden om tot een goede synthese te komen tussen enerzijds de procedures en regels, de kennis van zaken, vakkennis en vaardigheden die daarbij komen kijken, en anderzijds hun primaire behoefte om zich zo te ontwikkelen dat zij hun creativiteit, hun ei, kwijt kunnen en hun éigen bijdrage aan deze maatschappij kunnen leveren. Dit vraagt dat ze leren zichzelf te zijn, thuis, op school en straks op hun werk. In de eerste plaats moeten ze leren, binnen de mogelijkheden en de regels van een organisatie als een school, hun kansen te grijpen en niet te blijven steken in het verzet tegen de beperkingen die elke organisatie

met zich mee brengt. Daarnaast moeten ze leren hoe te kiezen, te achterhalen wat van hen verwacht wordt en te bepalen of ze aan die verwachting willen voldoen. Ze moeten leren de moed te hebben om niet aan verwachtingen te voldoen als iets anders beter bij hen past en leren om de vrijheid te ontwikkelen om dát te doen wat ze op dát moment belangrijk vinden en daar voor te gaan.

Juist omdat de gemiddelde leeftijd van onze docenten ongeveer 47 jaar is, is het goed ons te realiseren dat wij, van de generaties die nu boven de dertig zijn, deze manier van werken nauwelijks kennen, omdat we zo niet opgevoed en opgeleid zijn. Wij hadden vaak niet de moed om van de gangbare patronen af te wijken. En als we de moed wél hadden,

dan vertaalden we dat veelal in verzet, als reactie op de beperkingen die ons werden opgelegd, waarmee we ons gedrag toch weer door de verwachtingen om ons heen lieten bepalen. Het is dus voor ons, de huidige docenten in het onderwijs, moeilijk om onze leerlingen mee te geven wat wij zelf nog niet goed kunnen. Zij leven straks in een cultuur die wij nog niet goed kunnen aanvoelen, omdat die zich nog aan het ontwikkelen is en wel op een stormachtige manier als je kijkt naar de maatschappelijke ontwikkelingen. Het aardige is juist dat zij straks zelf die cultuur maken. Wij moeten hen dus enerzijds leren hoe het hoort, omdat dat nodig is om aan te sluiten bij de situatie



zoals die nu is (met het besef dat dit sterk tijds-, plaats- en persoonsgebonden is). Anderzijds is het nodig dat ze leren 'proactief' te handelen, in plaats van uitsluitend te reageren op een situatie. Juist hier ligt de hoopvolle uitdaging voor ons onderwijs. Juist hier liggen de wezenlijke kansen voor échte innovatie.

Mijn wens voor ons onderwijs is dat we deze kansen grijpen door met elkaar een heldere visie te ontwikkelen. Al doende zouden we de ruimte kunnen creëren voor een ontdekkingsstocht naar geluk. Want dit is waar ik in dit artikel vanuit ben gegaan: uiteindelijk streven we allemaal naar geluk.

Twee soorten gelukservaring

Een mens is altijd op zoek naar gelukservaringen. Als je geluk als iets materieels beschouwd dan staat dat al gauw voor geld, macht, erbij horen, geaccepteerd en gewaardeerd worden, zekerheid in je privéleven en op het werk. Op het werk vertaalt zich dat in tevredenheid van je

superieuren over jouw werk, een functie met aanzien en een goed salaris, een gevoel van macht en invloed, goede prestaties, collega's die meewerken bij het bereiken van doelen die je jezelf hebt gesteld of die aan je worden opgelegd. Zolang de zaken goed gaan, lijkt er niets aan de hand te zijn. Je groeit en je hebt alles wat je hartje begeert. Je voelt je gezien. Je kan er niet genoeg van krijgen. Maar hoe reageer je als het fout gaat? Deze vorm van materieel geluk werkt al snel verslavend. De eerste vraag is meestal "hoe krijg ik wat ik hebben wil?" (krijgen is de kunst). Als je het hebt doemt de vraag op "hoe houd ik het?" Je wordt er behoudend en minder flexibel van. Bij deze vorm van geluk staat het willen hebben centraal, sta je zelf centraal. Het gaat om geluk hebben.

Gelukkig zijn is een ander verhaal. Hier gaat het om de gelukservaring die van het zijn, van het 'je laten zien', van 'zo ben ik', van erbij zijn en wakker zijn en je energie besteden aan zaken die je echt belangrijk vindt omdat je zo een zinvolle bijdrage levert aan deze wereld. Dat is 'genieten van het werk' omdat het zo lekker is om je tijd en energie eraan te besteden. Je houdt van 'in beweging zijn', geniet meer van nieuwe kansen en gaat flexibeler om met nieuwe ontwikkelingen. Hier staat je groei centraal.

De industriële revolutie en creativiteit

In de afgelopen eeuw is de nadruk op de materiële vorm van geluk sterk gegroeid. In deze industriële periode zijn vele samenwerkingsverbanden georganiseerd volgens de metafoor van 'de machine', een geheel van onderdelen die met elkaar een taak volbrengen. Elk onderdeel heeft daarin zijn rol. Zolang iedereen nu maar doet wat van hem verwacht wordt, loopt de machine gesmeerd. In zo'n culturele context zie je mensen met verschillende verantwoordelijkheden; de ene staat hoger dan de ander. Deze samenwerkingsverbanden leiden tot bazig doen, tot elkaar controleren om in de gaten te houden of je wel aan de verwachtingen

voldoet. Dan spreek je elkaar hoofdzakelijk aan op wat er fout gaat. Het leidt tot mensen die zich inkapselen, zich niet meer laten zien, zich indekken, onverschillig zijn, in verzet gaan. Dit doodt de creativiteit. Mensen gaan dan voor geld kunstjes vertonen en alleen nog maar het gedrag dat van hen verwacht wordt, kopiëren. Ze zijn niet meer bij het werk betrokken en gaan fouten maken. Met het verzet en het indekkingsgedrag gaat niet alleen veel energie verloren, maar ook veel creativiteit. De motor van de organisatie draait niet meer op eigen energie, maar moet steeds van buitenaf van brandstof voorzien worden. De organisatie staat meer in de stand van 'krijgen' dan van 'geven' en wordt daardoor afwachtend, reactief en ontplooit minder initiatief.



In deze cultuur moet alle creativiteit komen van de 'happy few' die de 'machines' ontwerpen en bedienen, de leidinggevenden dus. Die kunnen genieten van de creativiteit en de inventiviteit die ze in hun werk kwijt kunnen en van de illusie van macht die zo'n post met zich mee brengt. Maar de afgelopen decennia is al wel duidelijk geworden dat ze allang niet meer zo 'happy' zijn, omdat ze zich realiseren dat ze steeds maar in hun eentje de kar moeten trekken. Daar word je toch dood(-moe) van. Is dat nou 'geluk op je werk'?

Zo heeft de industriële revolutie geleid tot gedragspatronen die ingegeven zijn door de angst van "kan ik het wel krijgen, hoe kan ik het vasthouden en zal ik het niet kwijt raken?", en de angst voor 'mijn hachje'.

Geluk op het werk

Als je geluk op het werk wordt bepaald door de kwaliteit van zijn, dan is het heerlijk om je energie in te zetten voor dingen die je belangrijk vindt. Dan ben je niet bezig met de vraag of je wel genoeg (geld, aandacht, aanzien, waardering, ...) krijgt, maar met het doen van het werk dat bij jou persoonlijk hoort, omdat het past bij je persoonlijke drive, met het geven van jouw bijdrage aan de maatschappij, aan de wereld. Dan zoek je een werkplek waar je jouw 'ding' kunt doen, of je richt je werk zo in dat dat mogelijk wordt. Je ontwikkelt dan de mogelijkheden die je nodig hebt om jouw kwaliteiten en jouw drive zo goed mogelijk uit de verf te laten komen en je zoekt daarvoor de juiste mensen om je heen. Je bent bezig met jezelf te ontplooien en te groeien in je werk. Niet ter meerdere eer en glorie van jezelf of je eigen clubje, maar omdat het zo lekker is, omdat je er zin in hebt. Discipline is dan geen moeten, maar iets dat je vanzelf en van harte opbrengt om je inzet effectief te maken.

Elk mens heeft als basisbehoefte zich voortdurend te ontwikkelen, niet alleen verstandelijk/cognitief maar volledig: zich te ontwikkelen als één geheel, dus met inbegrip van het lijfelijke, het gevoel, de intuïtie en zijn visie op het leven. 'Je ontplooien' betekent letterlijk 'je uitvouwen en laten zien wat en wie er in je zit' en je kwaliteiten steeds meer tot uitdrukking brengen. Zich ontplooien en creativiteit gaan hand in hand. Pas dan krijgt creativiteit echt een kans: creativiteit als het vermogen om iets nieuws te maken. Het is een aanvulling op rationeel denken omdat dit laatste toch weer beperkt wordt tot het kopiëren van geaccepteerde redeneerpatronen. Voor creativiteit is vrijheid nodig om buiten die patronen te treden. Je maakt dan gebruik van kwaliteiten die je zelf al had, die je niet geleerd hebt maar die uit de verf kunnen komen doordat je geleerde kennis en vaardigheden als instrumenten inzet. Je brengt dan je persoonlijke scheppingskracht in die uniek is voor jou. Als de creativiteit werkt, ontstaat

er een visie of een vorm of een manier die er nog niet eerder was. Hier ligt het belang voor elke organisatie om de creativiteit van zijn medewerkers te benutten. Het is dé motor van innovatie. Dit leidt tot innovatie die meer is dan een reorganisatie waarbij mooie intenties worden uitgesproken maar eigenlijk alleen de bordjes verhangen worden terwijl verder alles bij het oude blijft. Dit geldt onder andere ook voor ons onderwijs waar veel beleidsvernieuwingen 'beleidsarm' zijn ingevoerd. Wezenlijke vernieuwing op landelijk niveau is tot nu toe steeds uitgebleven. Bij de overgang naar de informatiemaatschappij is zo'n wezenlijke vernieuwing juist hard nodig.

Zo'n innovatie behoeft niet te betekenen dat het tijd wordt om procedures en afspraken binnen organisaties en alle andere goede vruchten van de 'machine als metafoor' af te schaffen. Wel nee. Het is voor iedereen prettig als de nodige routinematige handelingen op de automatische piloot uitgevoerd kunnen blijven worden en als duidelijk blijft wat je aan elkaar hebt. Dat geeft de nodige rust, veiligheid en vertrouwdeheid. Sterker nog, de grote hoeveelheden routinematige bedrijvigheid geven ons nu juist de faciliteiten om de ontwikkeling van onze maatschappij een stap verder te helpen. We hebben er dus maatschappelijk belang bij dat die bedrijvigheid niet verstoord wordt door mensen die op ongepaste momenten zo nodig creatief moeten gaan doen: als ik in de stoel van de tandarts zit, moet ik er niet aan denken dat hij zijn creativiteit op mij uit probeert. Laat hij in mijn mond alsjeblieft alleen beproefde methoden toepassen. Aan de andere kant willen we onszelf niet verliezen. We hebben het ook nodig om ons te herkennen in wat we doen. Dus niet alleen kopiëren of naäpen maar ook nieuwe dingen neerzetten. Ruimte voor creativiteit wordt steeds belangrijker, ook in het onderwijs. Ruimte voor creativiteit ontstaat pas als leerlingen een mate van vrijheid krijgen, groot genoeg om eigen keuzes te

kunnen maken en hun innerlijke ontdekkingsdrang te volgen.

Wat betekent dit voor ons onderwijs van nú?

Vrijheid wordt vaak opgevat als 'je niets aantrekken van de 'moetens', verwachtingen en verplichtingen en lekker toch doen wat je zelf wilt, . zonder God noch gebod'. Dié invulling van dt begrip is in feite een reactie op het benauwende karakter van samenlevings- en samenwerkingsverbanden die naar de metafoor van de machine georganiseerd zijn. Het strakke verwachtingspatroon dat ieder in zijn rol dwingt en van ieder slechts verwacht de nodige trucjes steeds maar weer te kopiëren, roept verzet op. Dé bevrijding lijkt dan gelukt als je uit die gevangenis bent. Maar ja, dan sta je buiten, en dan? Wat ga je dan met je vrijheid doen. Vrijheid is dus meer dan je bevrijden van beperkingen. De echte vrijheid komt pas om de hoek kijken als je de ruimte die je dan hebt, mag gaan invullen. Wat doe je dan? Bij echte vrijheid weet je waaruit je kunt kiezen, weet je hoe je je keuze bepaalt, kies je wat jou het beste past en weet je hoe je het goed aan kunt pakken.

Dus enerzijds moeten we onze leerlingen leren de moed te hebben hun 'eigen ding' te doen, in hun eigen tempo en op hun eigen manier. Anderzijds moeten ze ook leren wat ze dan zoal kunnen doen in deze wereld, hoe ze de ruimte die ze weten te verwerven met hun eigen ideeën en activiteiten gaan vullen. Anders gezegd: de leerlingen moeten méér leren hoe ze hun leven op zichzelf afstemmen en hoe ze de mogelijkheden van deze wereld om ons heen met al zijn wetenschappen, kennis en faciliteiten inzetten om zich in deze wereld te ontwikkelen en te laten zien.

Ons onderwijs legt nu, vanuit de cultuur van de industriële periode, sterk de nadruk op het tot zich nemen van kennis en vaardigheden van die wereld. Dat kunnen we het onderwijs ook niet kwalijk nemen. Ook het

onderwijs drijft mee op deze historische golf. Om het onderwijs maar even zwart-wit te kenschetsen, de docent bepaalt elke les weer het programma waar alle leerlingen zich doorheen moeten zwoegen. De docent stelt vast wie wat doet, wanneer de leerling het doet, hoe hij het doet en wanneer het af moet zijn en de docent beoordeelt of de leerling het goed doet en weet (lees: of de leerling geleerde kennis en vaardigheden goed genoeg kopieert). Alle leerlingen moeten door dezelfde frietsnijder, of ze het nou leuk vinden of niet. 'Het is voor hun eigen bestwil'. In deze cultuur heeft de docent de rol gekregen van de autoriteit die alle kennis heeft en die oordelen mag vellen. Hij is de lopende informatiebron en bron van oefeningen en toelichtingen. Daaraan kan hij zijn macht ontleen om de leerlingen in het gareel te houden. De belangrijkste vaardigheid die we onze leerlingen hierdoor meegeven is zich aan te passen. Onze onderwijscultuur is dus doordrenkt van de metafoor van de machine. Ik ben er gelukkig mee dat de jeugd van tegenwoordig dat niet meer pikt. Hoe langer ons onderwijs volhardt in deze cultuur, des te onhandelbaarder zullen de leerlingen worden. Ze verzetten zich terecht tegen de beperkingen die aan hun groei en hun persoon worden opgelegd. Wat zou het mooi zijn als we onze leerlingen minder redenen geven om zich tegen beperkingen te verzetten, want daar gaat zoveel energie in zitten die in feite alleen maar leidt tot reactie, ofwel meer kopieergedrag. Het zou toch veel mooier zijn als ze hun energie juist leren richten op het creatief invullen van de ruimte die er voor hen is!

Een omwenteling, een evolutie, is nodig

Een omwenteling is nodig om in deze zin een wezenlijke verandering in het onderwijs

te bereiken. Deze omwenteling is een maatschappelijk gedragen proces dat we met elkaar maken. Zo'n omwenteling noemden we in het verleden gemakkelijk een



revolutie, zoals bij de bestorming van de Bastille. Daar zat het verzet tegen de maatschappelijke machthebbers steeds bij ingebakken. Met de huidige omwenteling bedoel ik een veel milder proces. Hierin staan zowel ruimte en perspectief als de uitnodiging om jezelf te zijn en te doen wat bij jou past centraal. Bij dit soort ontwikkelingsprocessen is het vooral belangrijk met elkaar tot een visie te komen en deze zo nodig bij te stellen. Daarmee wordt steeds duidelijker welke richting we uit willen. Vervolgens kunnen we daar vorm aan geven en deze, met vallen en opstaan, steeds blijven toetsen op individueel, op organisatie en op maatschappelijk niveau. Zo kunnen we de vormgeving steeds maar weer bijstellen, niet alleen rekening houdend met de wensen van organisaties en van de maatschappij, maar uitdrukkelijk ook met die van het individu. We zullen ons dan minder vaak hoeven af te vragen 'waar de mens zelf eigenlijk blijft', maar juist zien dat de mensen zich in onze maatschappij steeds beter thuis voelen omdat ze er beter in slagen zichzelf te zijn en zichzelf uit te drukken.

Amersfoort, oktober 1998

De auteur: Paul van Beuzekom, gestalttherapeut in zijn praktijk "Op eigen koers" voor gestalttherapie, relatietherapie, managementcoaching, coaching bij het werk, reïntegratietherapie en begeleiding van stiefgezinnen, Amersfoort; www.opeigenkoers.nl