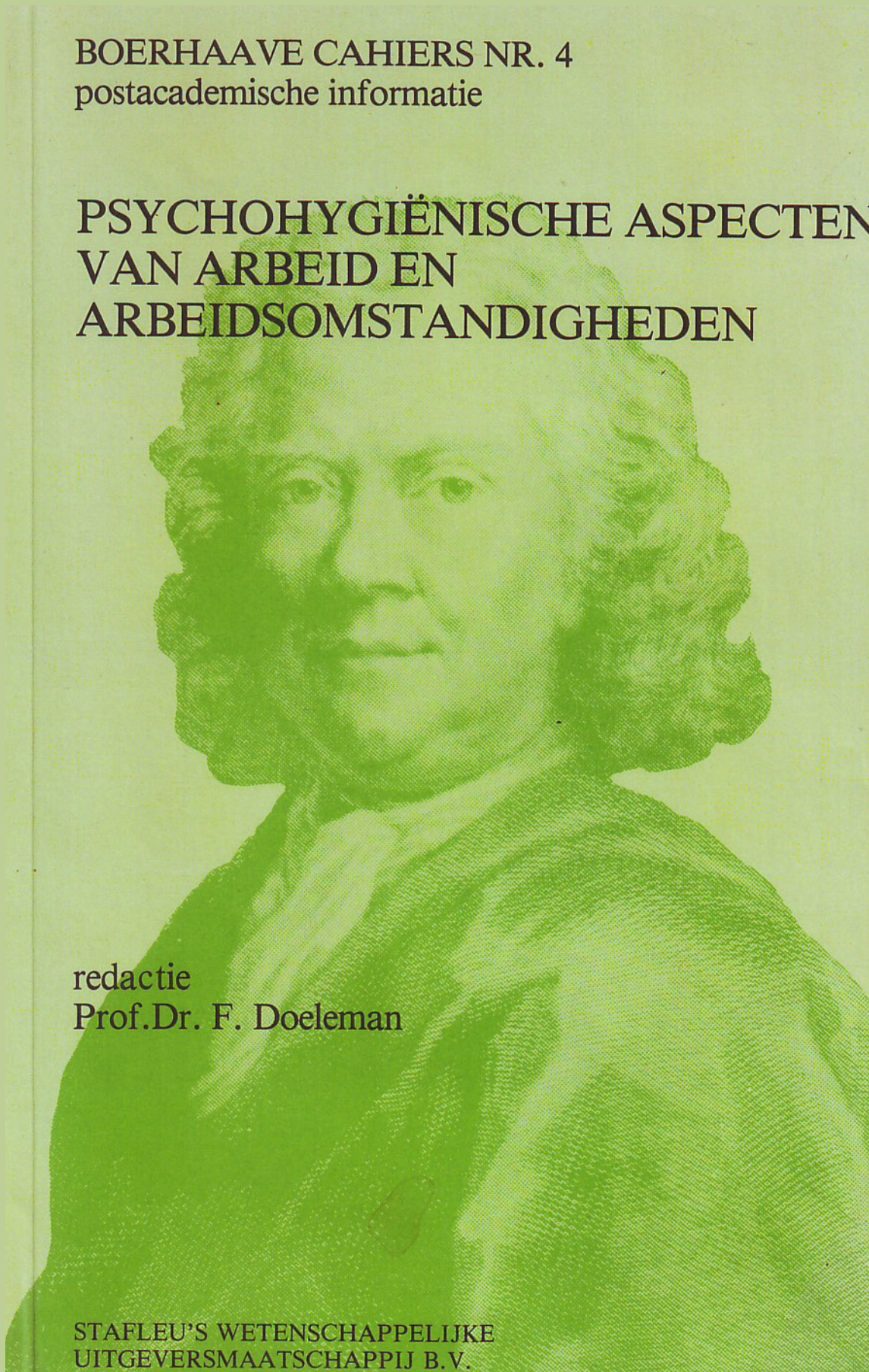


BOERHAAVE CAHIERS NR. 4
postacademische informatie

PSYCHOHYGIËNISCHE ASPECTEN VAN ARBEID EN ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

redactie
Prof.Dr. F. Doeleman

STAFLEU'S WETENSCHAPPELIJKE
UITGEVERSMAATSCHAPPIJ B.V.



PSYCHOHYGIËNISCHE ASPECTEN VAN ARBEID EN ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

redactie
Prof.Dr. F. Doeleman



1982
Stafleu's Wetenschappelijke Uitgeversmaatschappij B.V.
Alphen aan den Rijn/Brussel

INHOUD

Voorwoord	7
Historische ontwikkelingen rond het arbeidsbestel en hun betekenis voor het welzijn E. Cools	9
Wel-zijn en onwel-zijn in de arbeid Threes van Dijck en Jan Peijnenburg	15
Kwaliteit van de arbeid: het disfunctioneren van organisaties M.R. van Gils	40
De visie van een bedrijfsarts J.P. van Nieuwenhuize	51
Psychosociale problematiek in spreekuur en sociaal team A. van Oosterom	64
Methoden ter opsporing van achtergronden van disfunctioneren C.L. Ekkers	77
Voorwaarden voor interventie J.D.A. Doeglas	91
Hoe gaan we er in de organisatie mee om? H. Hollander	103
Bijlage 1 Overzicht van het programma van 5 en 6 maart 1981	122
Bijlage 2 Lijst van voorzitters en sprekers	124

WEL-ZIJN EN ONWEL-ZIJN IN DE ARBEID

Threes van Dijck en Jan Peijnenburg

Als op een lentemorgen de zon tintelend over de velden speelt, haal je diep adem. Je bloed gaat sneller stromen en je voelt je heerlijk of damelijk. Als je soms overrompeld wordt door gevoelens van ruimte en tijd, verte en diepte, en je voelt 'ik besta'... Als er plotseling iets helders oplicht in de ogen van iemand die je aankijkt en er warmte overstroomt, over en weer...

Als je door de kunst of kunde van je handen iets nieuws tot stand brengt, iemand bevrijdt, een mens geneest, dan weet je 'dit is wel-zijn'. Hieraan ligt ten grondslag: de harmonie met zichzelf - eigen verlangens en mogelijkheden - met de omgeving van mensen en dingen, en voor wie gelooft, met God.

Maar hoe vaak zijn mensen onwel? Menszijn is groot zijn in het kleine en klein zijn in het grote. Wie ook in het grote groot wil zijn, breekt door zijn eigen grenzen heen. Wie de aarde wil bezitten, treedt uit haar verband. De innerlijke bestaansharmonie grijpt altijd vroeg of laat terug op de mens die de natuurlijke harmonie verstoort, die zich aan de aarde vergrijpt. Dat is de natuur-wetmatigheid, waardoor de wereld voortbestaat. Dit is het Leven dat stroomt uit diepere bronnen, dit is Eeuwigheid die stamt uit andere tijden, dit is de grote Liefde die alles draagt.

Vanuit het bestaansbeginsel van eenheid en harmonie moeten samenlevingen en culturen ineensinken, die gebouwd zijn op de puinhopen van de wereld: een wereld van glamour zoals die op de Firato werd geëtaleerd kan niet coëxisteren met een wereld van uithongering en het diepst denkbare existentiële leed. En wanneer wij moeten constateren, dat achter een wereld van technische wonderen een wereld van menselijke mislukkingen schuilt, dat achter de façade van hifi-apparaturen kwaliteitloze arbeid en een onbetrouwbare arbeidsmarkt verborgen ligt, is slechts één conclusie mogelijk: dit heeft geen toekomst, dit kan niet voortbestaan.

Wanneer wij nadenken over de relatie mens en arbeid, mens en economie, maatschappij en onderneming gaat het over grootheden van verschillende orde. De afweging tussen beide is niet een afwegen van gelijkwaardigheden maar een bepalen van de relatieve waarde van materialiteiten ten opzichte en ten behoeve van de wezenlijke waarde die de mens vertegenwoordigt. Is niet de mens het centrale criterium - uitgangspunt en doelstelling - bij alles wat mensen ondernemen?

Daarom moet een term als 'haalbaarheid' met betrekking tot de richting van het handelen primair gekoppeld worden aan de mens en niet aan de materie. Haalbaarheid zal dus moeten betekenen: hoe kunnen wij 'dienende het menselijk welzijn' gezamenlijk economische doelen bewerkstelligen. Maar betekent dit woord

binnen het industriële denken en spreken niet veelal: hoe kunnen wij economische doelen realiseren 'ongeacht het menselijk welzijn'. Vanuit deze omkering van waarden kun je opvattingen vernemen als: de arbeid zou gehumaniseerd moeten kunnen worden, maar gezien onze concurrentiepositie is dat geen haalbare kaart.

Er wordt in toenemende mate gesproken over de plaats en betekenis van de menswetenschappen binnen de industrie. Maar zal het niet veel fundamenteeler zijn: te werken aan een mensvisie? Wij menen dat het bedrijfsleven (mensen die in de vrije samenleving fatsoenlijke en finzinnige lui zijn maar binnengetreken in het industriële denk- en leefkader plotseling een metamorfose ondergaan) lijdt aan een materialistische en negativistische mensvisie. Alleen vanuit een positieve kijk op de mens, op jezelf en de ander, kun je humane en democratische werkverbanden creëren, kan een bedrijf worden 'een samenlevingsvorm van werkende mensen' die niet werken om te leven, die niet leven om te werken, maar die hun werken als een waarachtig stuk leven ervaren.

Wanneer wij - uitgaande van de absolute prioriteit van de mens, ook de individuele mens - denken over het ondernemerschap, dan moeten wij vaststellen, dat de koers van de ontwikkelingen binnen de wereld van de arbeid niet mag worden bepaald door wat technologisch en economisch mogelijk is, maar door wat humaan wenselijk is.

Vanuit een antropologische benadering van de industriële bedrijfsvoering, komt de allesbepalende eis naar voren: het menselijk welzijn. Welnu: het individuele en persoonlijke welzijn wordt in hoge mate bepaald door de ervaring van eigenheid en eigenwaarde. Diametraal tegenover deze grondwaarden staat de massaliteit en massificatie van de grootschalige bedrijfsvoering. Vandaar deze stelling: kleinschaligheid is het 'kader' waarbinnen werkelijke humaniteit zich optimaal kan realiseren. Kleinschaligheid is het klimaat dat werkende mensen werkelijk 'ligt'. Grootschaligheid is het domein van de machthebber, de heerser en de groot-kapitalist. Hij voelt zich daar heerlijk in zijn element.

Vanuit een analyse van de bestaanswijze en werkwijze van de grootschalige bedrijfsvoering en een vergelijking met de uitkomsten van experimenten met kleinschaligheid komen sterke argumenten voort voor het tot stand brengen van veel kleinschalige bedrijfjes en veel kleinschaligheid binnen grote bedrijven.

Dit sociologisch kader is een uitermate belangrijke factor ter verwerving van een positieve arbeidsbeleving en een persoonlijk zich wel-bevinden. Daarmee verbonden (en deels daarvan afhankelijk) moeten hier genoemd worden: arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen, het belonings-evenwicht, en last but not least 'de (intrinsieke en extrinsieke inhoud van de) arbeid zelf'. De waarde en betekenis van de arbeid zelf...

Bedrijfs-kritische analyse

Alvorens aan het einde uit te komen bij tekenen van hoop en toekomstgevende alternatieven, zullen wij eerst door een stuk dui-

tere evaluatie heen moeten. Hoezeer ons persoonlijk optimisme ons ook draagt naar een nieuwe bevrijdende toekomst, de huidige en onmiddellijk achter ons liggende ontwikkelingen met betrekking tot humanisering van de arbeid stemmen ons bijzonder negatief. Het enthousiasme van de beginjaren zeventig, het veerkrachtige denken van ondernemers, managers en organisatie-deskundigen en vervolgens de verwachtingsvolle bereidheid van werknemers zijn verbleekt en aangeslagen.

Wanneer wij nu de grondslagen van deze neergaande ontwikkelingen blootleggen, moeten wel enige zaken op voorhand duidelijk zijn.

- Wij zijn geen tegenstanders van industrie, van industrieel produceren, als het maar op een wijze gebeurt die de werkende mens dient. Voor wie aan de goede kant zit en in de gelegenheid is 'volwaardige' menselijke arbeid te verrichten, betekent deze manier van werkend bezig zijn het beleven van 'creatieve activiteit'. Dat kan zelfs buitengewoon enthousiasmerend zijn. Maar voor hoevelen is dit niet het geval!
- Wij zijn uiteraard voorstanders van een gezonde economie, want dat heeft alles te maken met welzijn van mens en gemeenschap. Maar ons standpunt is: bij de beoordeling daarvan is het 'nationale criterium' ontoereikend. Wanneer namelijk de status van onze economie oorzakelijk is ten aanzien van wereldarmoede - het uit balans raken van de wereldeconomie - is er sprake van een ongezonde nationale economie. Deze ethische benadering van het begrip economie kan in het verkeer tussen mensen niet gemist worden.
- Wanneer wij zeggen vóór werknemers te zijn, zeggen we daarmee niet tegen werkgevers te zijn.
- De maatschappij, die impliciet medeplichtig is aan de devaluatie van de arbeid (zij eist immers zo goedkoop mogelijke artikelen), mag slechts ten dele het bedrijfsleven kritiseren; haar past 'zelf-kritiek'.

De grote vervreemding

Hoewel er beslist veel belangrijker waarden en werkelijkheden zijn dan 'arbeid' en de invloeden van bijvoorbeeld gezin, milieu en onderwijs mensen sterk bepalen, moeten we toch zeggen: de meest bepalende factor in het leven van mensen is het dagelijks werk. Het kan betekenen de opbouw en afbraak van zijn menselijk bestaan.

Wij menen te moeten constateren, dat door eenzijdige ontwikkelingen binnen het arbeidsgebeuren de moderne geïndustrialiseerde arbeid in toenemende mate zijn menselijke kwaliteit heeft verloren. Deze problematiek betreft niet alleen de zogenaamde 'lagere strata' van arbeid (de produktie-arbeid) maar heeft betrekking op het totaal. Vanuit een en dezelfde oorsprong, het maximaliseren van het menselijk handelen (efficiency), zijn aan de ene kant (in de indirecte sfeer) taken dermate versmald (door afkoppeling van waarden-gebieden en waarden-niveaus) dat aan de eigenlijke zin en betekenis geweld is gedaan. Aan de andere kant (in de directe sfeer) is de aanvankelijk reeds be-

perkte taakhoud steeds meer verkleind en vereenvoudigd enerzijds en leeggehaald en verpauperd anderzijds. In beide gevallen is de arbeid verscheurd geworden: in het laatste geval spreken we van 'fragmentatie', in het eerste (euphemistisch) van 'specialisatie' maar het komt op hetzelfde neer. In een dwarsdoorsnee van het bedrijfsleven kom je gelijk(end)e problemen tegen; daarom kunnen we terecht spreken van een collectief arbeidsprobleem.

Er is een grote leegte in de arbeid zélf ontstaan. Daarnaast (en dientengevolge) is de normstelling (het tempo) steeds hoger opgevoerd. Deze lege volheid teistert de werkende mens en met de dag worden we meer en meer een neurotisch volkje. En we worden er erg onwel van... Vooral op het niveau van de uitvoerende werkzaamheden, de vloer van de industrie - daar waar de meeste mensen massaal bij elkaar worden gezet - is de arbeid waarde-arm geworden, afstompend, stress-veroorzakend. En juist daar is men het meest onderworpen aan calculatie-systemen.

De ervaring van leegte, gejaagdheid en onvrijheid roept onlustgevoelens op in de werkende mens, soms hevig, soms onbestemd, soms leidend tot een zich niet lekker voelen. Er gebeurt iets in zijn diepste bestaansgronden. Wij komen hier een soort moeheid tegen, die zich van alle andere onderscheidt: 'fabrieks-moeheid'. Deze is het gevolg van een onevenredige belasting van de totale mens, de mens in al zijn functies; de opsluiting van zijn geest en de afstomping van zijn zintuigen zijn de twee grote processen, die de kracht en het vuur uit de mens weghalen. Zonder dat we het bewijzen kunnen lijkt ons het disfunctioneren van de ademhaling van diep ingrijpende betekenis. Zou je innerlijke ruimtelijkheid door een heel perifere ademhaling niet afnemen; en hoe blijf je in de troebelheid die je inhaleert inwendig 'helder'? Adem: levensbeginsel... Het bewustzijn van 'arbeider' te zijn is voor velen ook een noodlotservaring. Dromen en illusies zijn de kiemen van idealen. Voor een kind in een arbeidersgezin is er vanaf het eerste begin al sprake van beschadiging van de menselijke utopie. Negativisme is als een erfelijke lijn die in de oorsprong van het leven begint. Leven doe je uit levensbronnen. Maar hoe houd je het leven aan een opgedroogde bron: arbeid die niet leeft en dus geen leven kan geven? Vanuit levensbeschouwelijkheid gezien willen wij hier op iets fundamenteels wijzen, namelijk de wereld van materialiteit. Alles is zo ontzettend concreet, tastbaar, vlak. In de natuurlijke werkelijkheid is materie nooit geïsoleerd, maar verbonden met geest; alles heeft zijn samenhangende en verwijzende betekenis.

Daar waar de mens ingrijpt, begint de scheikunde. In de geïndustrialiseerde productie-arbeid bereikt de waardenscheiding zijn eindterm. Wie blijft binnen die schizofrene situatie hêél? Voor ons heeft de volgende stelling de betekenis van een eindconclusie: wie dagelijks leeft in deze wereld van materialiteit verliest het vermogen 'in de diepte te kunnen schouwen', 'relaties uit te bouwen', 'de samenhang van de totale werkelijkheid te zien', 'in levens- en geloofsvragen door te dringen', 'het goddelijk mysterie te benaderen'.

Mens en arbeid

Hoe ondergaat de werkende mens onvolwaardige arbeid en onvolwaardig menselijk functioneren (disfunctioneren), de ongeschoolde, laaggeschoolde en geschoolde arbeider? Theoretisch en praktisch verwerpen wij de opvatting, dat de mens leeft en zich ontplooit vanuit zijn diepste zelf. Wij achten de mens en het menselijk leven zwaar geconditioneerd. Zonder al te veel en nauwkeurig onderzoek kan de onderlinge vergelijking van mens en arbeid reeds leiden tot duidelijke inzichten en conclusies. Als je iemand onveranderd jaar in jaar uit als enige voeding een bordje rijst voorzet en daarbij weet, wat een mens nodig heeft tot instandhouding en opbouw van zijn constitutie, kun je blindelings je conclusies trekken. Als je één minuut toeziet bij iemand, die schakelaartjes zit te monteren, simpel, monotoon (een kind van de derde klas basisschool kan het je verbeteren), en je daarbij weet welke grondstoffen de mens nodig heeft voor hart en geest, wordt het je onmiddellijk duidelijk: dit leidt tot geestelijke ondervoeding, zelfs tot onvermogen buiten deze situatie geestelijke voeding tot zich te nemen. Hier heb je geen sociologisch onderzoek voor nodig; je komt hier met mathematica een heel eind.

Waar de werkende mens zich in zijn arbeid niet meer kan herkennen, groeit hij los van zijn eigen handelen, ontstaat de scheiding tussen doen en zijn. Deze verstoring van een noodzakelijke eenheid en harmonie veroorzaakt een vergaande vervreemding, die vervolgens de oorzaak is van allerlei negatieve verschijnselen én binnen de arbeid en daarbuiten. De invloed daarvan is minder hevig binnen kleinschaligheid; wie 's avonds huiswaarts keert naar het rustieke milieu van een dorp, kan zich beter herstellen; wie in een klein bedrijfje werkt binnen de eigen woonkleinschaligheid (de fanfare en de voetbalclub spelen daar gewoon door), vindt er vele compensatie-elementen. Maar alom zie je de grote bedrijven als een cordon gebouwd rond de grote steden en dit maakt het probleem zo immens en haast onoplosbaar. Waar immers industrialisatie en urbanisatie samen vallen zijn alle voorwaarden vervuld voor een algehele vervreemding van de werkende mens (die van de ene massaliteit en anonimiteit overstapt in de andere): een vervreemding van zichzelf, een maatschappelijke, geestelijke en levensbeschouwelijke vervreemding.

Waar de zich bewust wordende mens lege herhalingsarbeid moet verrichten, ervaart hij een grote zinloosheid. Zijn motivatie houdt op te bestaan, vanuit het innerlijke van de arbeid zelf bereikt hem geen enkel appél. De lusteloosheid gaat aan hem kleven, een grauwsluiert van verveling bedekt ook zijn verder bestaan. Hij kan zich slechts handhaven in onverschilligheid, die zich ook gaat uitstrekken over zijn leven, die zich richt op waarden, mensen. En doordat hij voortdurend uit zijn levensritme gebracht wordt, nemen gejaagdheid en ongeduld bezit van hem. Wat daar vervolgens altijd mee gepaard gaat: deze (op basis van onvrijwilligheid) hardst werkende mens (man of vrouw, jongen of meisje) is ook het minst loonwaardig; gevolg: samen moeten werken, kleinste huis, overal de laatste, buurman van de gastarbeider.

der (mag namens de hele gemeenschap het integratie-probleem oplossen!)...

Dit zijn de rechtstreekse gevolgen van de hedendaagse geïndustrialiseerde produktie-arbeid, die generiek deze eigenschappen vertoont en door deze gevolgen wordt gekenmerkt. Meer gespecificeerd naar methoden en modellen:

- Lopende-bandwerk omvat het hele cluster van vervreemdingselementen, waarom deze werkmethode bij de wet verboden moest zijn; slechts 'geïndustrialiseerde' mensen, aan zichzelf vervreemd en onttrokken, kunnen deze ketens verdragen.
- Individueel werk geeft de illusie van een grotere zelfstandigheid, maar de produktienorm drukt onverbiddelijk en dwingend door; en de inhoudelijkheid is even minimaal waar het de kortcyclische individuele arbeid betreft; ook de lang-cyclische individuele arbeid wordt ervaren als iets wat zich eindeloos herhaalt - met name de veelheid (van werk en materiaal) wordt als iets verpletterends ervaren en het ontbreken van een 'wij-gevoel' werkt verzwarend en vereenzamend.

Samenhang werk - leven

De kwaliteit van de arbeid bepaalt de kwaliteit van het leven. Ons is - uit vergelijking van werk- en leefsituatie van mensen - de stricte wisselwerking duidelijk geworden. Deze heeft natuurlijk twee richtingen: ook de leefsituatie beïnvloedt de werksituatie. Vraag is echter: waar is in die vicieuze cirkel - als diepste oorzaak - het begin aan te wijzen. Achter heel die keten van elkaar veroorzakende oorzakelijkheden bespeuren wij steeds de oorsprong in de arbeid. Waarom ook naar niet zichtbare of verifieerbare oorzaken gezocht, waar de zichtbare en zichzelf bewijzende oorzaken voor het oprapen liggen?

Laag stemgedrag onder produktie-arbeiders: is een gevolg. Relatiemoeilijkheden in een gezin, dat ontregeld wordt door ploegendienst, wijzen duidelijk in de richting van de arbeid. Verzettelijkheid is een reactie tegen een wereld van verzet tegen de arbeider; vijandigheid een antwoord op ondervonden vijandigheid.

Arbeiders worden niet geboren maar gemaakt! Waar moet de genezing een aanvang nemen? Waar de ziekte ontstaat. Dit is voor de arbeider in de arbeid. Waar gesteld moet worden, dat de hedendaagse geïndustrialiseerde arbeid 'ziekteverwekker nummer 1' is, is het onwerkelijk (en hypocriet) de levenscondities van mensen trachten te verbeteren terwijl de condities in de arbeid hun fnuikende invloed blijven uitoefenen. Wij vinden: je moet beginnen bij het begin.

Rondziende in het leven van werkende mensen, bespeur je duidelijke invloedslijnen vanuit de arbeid. Het welbekende wit-zwart-denken, het oordelen in extremen: hoe zou het anders kunnen wanneer dagelijks de spitsheid uit je geest wordt weggeslepen? Het ontwijken van moeilijke vraagstukken en gesprekken: wat kun je beter doen wanneer door een constante geestelijke atrofie je niet meer begrijpen en bevatten kunt? Een volgende stap is dan: de belangrijkheid van een gegeven relativeren, het onderhavige

onderwerp bagatelliseren, een vorm van zelfhandhaving en zelfredzaamheid. Natuurlijk kunnen hiertegenover - naast andere kapitalistische vooronderstellingen als 'zij praten zoals zij denken en zij denken zoals zij zijn', 'zij hadden toch ook kunnen leren als zij dat gewild hadden', 'wie niet kan leren moet werken', 'zij werken op het niveau van hun (minder-waardige) begaafdheid' - de oorzaken van geestelijke, intellectuele en culturele armoede in mensen zélf gezocht worden. De praktijk leert echter, dat de intellectuele potentie in de verschillende maatschappelijke 'klassen' nauwelijks verschillend is. Wij willen in dit verband zelfs wijzen op de levenswijsheid en de sociale intelligentie van arbeiders.

Samenvattend menen wij te kunnen zeggen: kwaliteitloze arbeid tast de kwaliteit van het leven aan; binnen de produktie-arbeid werkt nagenoeg iedereen ver beneden het eigen niveau van kunnen en zijn; de arbeid wordt niet aangepast aan de mens, maar de mens aan de arbeid. Vervolgens zal het duidelijk geworden zijn, dat daarmee (uit een geheel van beïnvloedbare factoren) het klimaat en de stemming van het persoonlijke leven indringend worden bepaald: als 'tot mindere gemaakte' (want minderen bestaan niet) word je allergisch voor wat meer en machtiger is - het vijand-denken, dat zich in je ontwikkelt, richt zich uiteindelijk zelfs (en dit is dan een pastorale waarneming) tegen God, die klaarblijkelijk de bondgenoot en partijganger is van midden en meer (in welke groep hij (zij?) favoriet is, in woord en beeld het 'soortelijk bezit'... Wat echter vanuit een meer medische belangstelling meer van belang is (met name vanuit een psychosociale aandacht): de incongruentie tussen doen en zijn leidt tot verlies van het 'zelfbeeld'. Dit achten wij een van de gevaarlijkste innerlijke processen in de mens. Het oorspronkelijke zelfbeeld wijkt steeds verder naar de achtergrond en verliest zijn normatieve waarde. Je normeert je naar het nu geldende en waarneembare beeld van jezelf en - door een negatieve aanpassing aan je werk - vind je, dat er een redelijke overeenstemming is tussen jezelf en je werk. Zo ontstaat er overgave en tevredenheid. Desgevraagd kun je dan mensen ontmoeten, die hun 'boterhammen eten met tevredenheid', waarin echter de vlam van het leven is gedoofd... Hier nu haalt de koele waarnemer, de harde werkgever en de eigen-geweten-in-slaap-sussende heerser zijn tegenargumenten.

Een wezenlijke stelling onzerzijds is deze: het zijn niet alleen de bewuste ervaringen die de mens bepalen; juist datgene wat zich in het onderbewustzijn van de mens afspeelt (als in de onderstroom van zijn bestaan) bepaalt de sfeer van het leven. Ondershuids, zonder dat men het zelf weet, woekert de vervreemding voort. Voor de oppervlakkige toeschouwer hangt er in het bedrijfsleven een bedrieglijke schijn: het geweld van grote bewegingen is veelal vereenvoudigd tot een klein gebaren, er klinkt een vrolijk muzikje, reproducties aan de wanden, plantenbakken her en der. En je hoort mensen lachen. Je maakt er samen het beste van, je verdrijft de zinloosheid om je heen en het is zeker waar: goede en leuke verhoudingen halen het ergste venijn uit de wonden... Maar intussen leven tallozen in een wereld van onwel-zijn.

Arbeids-ziek-zijn: cumulatie van onlustgevoelens in arbeid

Wij zijn tot de conclusie gekomen, dat er tussen de fysische en psychische ziekteverschijnselen een veel groter gebied ligt waarin mensen zich ziek voelen, wat echter niet of nauwelijks 'als zodanig' wordt onderkend (herkend en erkend). Dit is het 'emotionele' ziekzijn. Voor de vaststelling en beschrijving van dit ziekzijn zijn geen vaste criteria, bestaat geen begrenzende definitie. Wij willen er echter voor pleiten, dat dit als een zelfstandige 'indicatie' gelegitimeerd zal worden en wel 'zonder dat daaraan van de zijde van de gezondheidszorg het recht verbonden kan worden van onderzoek en behandeling'. Meer dan de beide andere ziekte-indicaties zal dit ziekteverschijnsel met het oog op behandeling en genezing afhankelijk zijn van de 'vertrouwens-relatie'. Alleen binnen de veiligheid van een werkelijk begrip (van de mens in zijn situatie, van de mens én zijn situatie), binnen de aandacht en (zo het ergens als middel en voorwaarde tot hulpverlening noodzakelijk is dan hier) de persoonlijke (niet functionele maar vriendschappelijke) relatie die onder mensen normaal moet worden geacht, zal de waarheid aan het licht komen. Anders zal ook dit arbeidsziekzijn vertaald blijven worden in rugklachten of overspannenheid.

De vraag die wij in dezen aan onszelf moeten stellen, is: erkennen wij dit emotionele ziekzijn als een legitieme ziekte-indicatie; en kunnen wij er zicht op krijgen welke de symptomen zijn van dit arbeidsziekzijn?

In de lijn van voorgaande beschouwingen lijkt ons ook de volgende vraagstelling gerechtigd: behoort het tot de taak van de bedrijfsarts - omwille van de mens - de geneesheer van de arbeid te zijn? En als hij de kwalen kent, kent hij dan ook de geneesmiddelen? Hoe ziet gezonde arbeid er uit?

Humanisering van de arbeid

In de eerste helft van de zeventiger jaren hebben succesvolle experimenten met groepswork ('werkstructurering') ons hoopvol gestemd. Met kapitaal en allure hebben enige grote industrieën soms zelfs spectaculair gedaan, wat door de tijden heen in vele kleinere bedrijfjes en werkplaatsen gemeengoed was: de groeps-ambachtelijkheid leefde even op. Intussen zijn de verworvenheden van die periode ofwel in de steek gelaten ofwel in mengvormen opgegaan. De all-round werkstructurering vind je niet meer terug. Deze werkvorm stoelde op taakverbreding, taakverdieping en taakwisseling en benaderde in hoge mate het ideaal van de humanisering van de arbeid. Wij hebben daaruit geleerd, dat het a) technisch en methodisch mogelijk is en b) economisch tot een beter rendement en een grotere stabiliteit leidt. Dit is een vorm van 'kleinschaligheid' op grote schaal.

Enige kenmerkende eigenschappen waren:

- in de arbeidsbeleving een groter gevoel van vrijheid, zelfstandigheid en zelfverantwoordelijkheid, meer zinbeleving en arbeidsvreugde, een groter zelfbewustzijn en waarde-gevoelheid binnen de arbeid;

- waar de arbeid de belangen van mensen dient, was er vanzelf de bereidheid (motivatie) de belangen van de arbeid te dienen;
- vanuit het sterke groeps karakter (binnen deze socialiserende werksoort) ontstonden zeer positieve gedrags-effecten: behoefte aan (werk)overleg, vanuit het elkaar onvermijdelijk behoeven elkaar gaan waarderen en met elkaar gaan 'sympathiseren' (liefde uit nood), het opkomen van de sterken voor de zwakken.

Samenvattend kan gezegd worden, dat de 'kwaliteitseisen' van arbeid (die in gezondheids-voorschriften moeten worden omgezet) de volgende zijn:

- creativiteit (een uitsluitend producerend en reproducerend bezig zijn of een louter controlerend bezig zijn beantwoordt niet aan de levensbehoeften van de menselijke geest);
- zelfverantwoordelijkheid (hetgeen veel meer betekent dan het verantwoording moeten afleggen aan);
- vrijheid (waar gebondenheid en slafelijkheid bestaat, zullen verzet en wraak altijd leiden tot disfunctioneren);
- afwisseling (een wezensbehoefte van lichaam en geest, zonder welke het leven verstart en niet meer werkt);
- mobiliteit (zitten én lopen, ruimtelijkheid en vlucht);
- groei (in de diepte en de lengte: ontplooiingsmogelijkheden hebben, iets kunnen bereiken);
- ritmisch evenwicht (tussen zijn en doen, waardoor levensritme en werkritme aan elkaar beantwoorden);
- belonings-evenwicht (door een gelijkwaardige erkenning, uitgedrukt in beloning, is de waarde van het werken voor de werkende mens herkenbare werkelijkheid);
- de sociale dimensie (als diepste en meest bepalende eigenheid: werken wordt pas echt menselijk wanneer het gebeurt met anderen; werken vóór anderen is ultieme vervulling, wordt zichtbaar gemaakte liefde en vreugde...).

Multidisciplinaire bevoegdheid

Zolang een manager op autoritaire wijze in een handomdraai een humane werkstructuur om hals kan brengen (of door een bepaald aanstellingsbeleid zijn hard beleid persoonlijk kan onderbouwen), is geen mens veilig. Zolang binnen het bedrijfsleven een pyramidale structuur van kracht blijft en er geen teams ontstaan, die steunen op onderlinge gelijkwaardigheid en nevenschikking, is democratie een fictie. Zolang een jongen van 22 die de toto wint een fabriekje kan beginnen, mensen kan werven en ze vervolgens aan een lopende band kan zetten als hem dat goeddunkt (zonder dat zich daar één wet tegen verzet), zijn mens en gemeenschap ten prooi aan de willekeur.

Terugziende op de fase van de werkstructurering kom je tegen, dat begeleidende commissies (die fungeerden als denk- en ontwikkelingsgroepen) ter ziele zijn en hooguit 'ad hoc een lay-out groepje wordt samengesteld' bij een produktie-overgang. Dit heeft echter met de inhoudelijke kwaliteit van de arbeid weinig van doen. Hier tegenover stellen wij, dat de genoemde kwaliteitskenmerken (die wij noemen de 'lay-in' van de arbeid)

vanaf het begin diep in het werk moeten worden gelegd en ingebouwd (reeds bij het ontwerp). Vervolgens, dat de verantwoordelijkheid (gekoppeld aan bevoegdheid) moet liggen bij een breed samengesteld team. Daarin moet de arts een vaste plaats innemen. En wij zijn van mening, dat daarin ook een wezenlijke plaats zou moeten worden ingenomen door een ethicus, filosoof of theoloog. Waar het gaat om de zowel intrinsieke als extrinsieke vervulling van de arbeid 'in zijn totale maatschappelijke en levensbeschouwelijke context', moeten alle daartoe geëigende disciplines zich hier gezamenlijk over buigen. Dit model overschrijdt de grenzen van het zogenaamde sociaal team, gaat verder dan de aandacht voor het psychosociale gebeuren en richt zich op het diepste innerlijk van het arbeidsgebeuren (en daarvoor van het menselijk gebeuren). De inbreng van dit team is structureel!

Ons valt op, dat bij de plaatsbepaling vaak gedacht wordt in de valse tegenstelling 'advies - beleid'. Wanneer er geen sprake is van werkelijk beleidsbepalende invloed, wordt zo gemakkelijk gesproken van een 'slechts' adviserende invloed. Daar tussenin ligt echter een groot krachtveld, waarop 'advies' zo dwingend en onvermijdelijk wordt dat het de betekenis krijgt van beleid. Dat is een kwestie van vasthoudendheid, van terug blijven komen, van karakter en strategie. De kracht van het adviserend optreden bepaalt de mogelijkheid 'structureel' een plaats te gaan innemen binnen het beleid.

Proces van dehumanisering

In een ronde kring zitten we genoeglijk toe te zien, hoe in ons midden de arbeidsmarkt ineens stort, we blijven voorlopig nog feest vieren ook al wordt de uitstoot van arbeid gevolgd door een ongehinderd wegvloeien van kapitaal. Intussen is de ontwikkeling en het operationeel maken van de chip in volle gang, wordt er blindelings gemechaniseerd en leggen de politieke partijen het moede hoofd bij elkaar op de schoot. Maar het gaat allemaal door. Straks schrikken we ons wezenloos als het allemaal te laat is. Het behoeft geen betoog, dat mechanisatie van werkzaamheden die zwaar zijn of niet gehumaniseerd kunnen worden een voortreffelijke zaak is. Het is echter ook waar, dat veel eenvoudig werk best gehumaniseerd kan worden, waar met name de werkstructurering een duidelijk voorbeeld van is. Vooral 'spreiding' van handelingen biedt nieuwe mogelijkheden (deelintegratie en roulatie).

Wat zich nu echter begint af te tekenen is een nieuwe golf van arbeidsvervreemding, die erger is dan alle voorgaande. Wie nu gestationeerd wordt als 'operator, coöperator of assistent-operator' bij een computer, wie nu aan de monitor wordt gezet om cijfertjes af te lezen of lampjes te controleren - hij is de moderne slaaf van de electronica. Controlewerk is precies het tegendeel van creatief werken. Hoe menselijk - hoe onmenselijk is dit? Wat voor samenleving zijn we aan het voorbereiden?

De automaat

Met betrekking tot het niet te stuiten automatiseringsproces moeten twee belangrijke zaken worden opgemerkt:

- de arbeidsplaats binnen een geautomatiseerd stuk werk moet optimaal gehumaniseerd worden; het zou defaitistisch zijn te menen, dat daar niets meer van te maken zou zijn;
- aan de gevolglijke inkrimping van arbeid en arbeidsplaatsen moet corresponderen een uitbreiding van deeltijd-arbeidsplaatsen, om het maatschappelijk evenwicht te waarborgen.

Wij stellen ons te weer tegen een vrije (ongelimiteerde en niet-geïntegreerde) uitbreiding van automatisering:

- de grenzen aan automatisering zijn de grenzen van mogelijkheden van mensen om zich in de nieuw-ontstane situatie van arbeidstijdverkorting of werkloosheid positief te realiseren; dit betekent dat automatisering moet worden teruggedrongen waar een groot deel van de bevolking zich bij gebrek aan arbeid dodelijk zou gaan vervelen.

- het tempo waarin automatisering plaatsvindt, mag niet door economische criteria worden bepaald maar door maatschappelijke criteria; er zal een synchroon proces moeten zijn - een parallelle ontwikkeling - waarbij de tijdsfactor van grote betekenis is; de deels werkende deels vrije (of werkloze) mens moet de tijd krijgen te gaan leven in een nieuwe tijdsbalans; daarvoor zal hij zich creatief en receptief moeten kunnen gaan ontwikkelen; in plaats van produktief en consumptief; en hij zal moeten kunnen thuisraken in een nieuwe tijdsordening door het vinden van een nieuw beginsel van ordening.

Dit gebeuren nu mag niet bepaald worden door de eenzijdig gerichte economische belangenwereld, die het bedrijfsleven is, maar door allerlei disciplines, die zich (in samenspraak met het bedrijfsleven) bezig houden met mens en maatschappij. Deze gezamenlijke disciplines, waaronder de bedrijfsgezondheidszorg een voorname plaats inneemt, zullen moeten fungeren als centrale adviserende instantie aan de 'overheid', die toezicht houdt en beslist. Uiteindelijk zijn alle vragen rond arbeid 'politieke' kwesties. Alleen een politieke koers, die zich met alle harde consequenties vanden uitsprekt voor een radicale humanisering van de arbeid (als het eigenlijke cruciale gebeuren in onze tijd), zal bij machte zijn de multinationale moloch te keren. Vandaar zijn wij van mening, dat een bedrijfsarts zijn taak ook politiek zal moeten vertalen. Wie zal immers niet fundamenteel het systeem willen bestrijden, waardoor mensen worden ziek gemaakt, die men beroepshalve gezond wil laten blijven? Uiteraard zijn wij daarom ook van mening, dat meer dan de curatieve de preventieve rol van de bedrijfsarts van belang is. Structurele preventie verstaan wij als: de hele humanisering van de arbeid als wezenlijk stuk van de eigen taakstelling te beschouwen.

De bedrijfsarts aan het werk

Wanneer wij nu enige bemerkingen maken omtrent het functioneren van de bedrijfsarts, doen wij dat niet vanuit een onderschatting van het gangbare functioneren, maar vanuit de gedane probleemstelling én verlangens van mensen. Wat valt er dan te melden?

1. Mensen zijn in het algemeen bang van de bedrijfsarts. Dat heeft te maken met het feit dat hij in het verlengde wordt gezien van de leiding, het image heeft van een meerdere te zijn (betere kleding, betere taal, betere omgangsvormen), het odium over zich heeft van een bedrijfsarts te zijn (gehouden is aan het dienen van het bedrijfsbelang). Waar door velen - vooral de werkers op de vloer van de industrie - het bedrijf als een (vijandige) tegenpool wordt gezien, is de verbondenheid van de arts aan het bedrijf een bezwarende factor. Slechts door het tegendeel te bewijzen wordt hij geloofwaardig en vertrouwen waard. Je kunt je daarom als bedrijfsarts nauwelijks veroorloven op de afdeling met leiders in gesprek te zijn. En voor of na in gesprek geweest te zijn met iemand op zijn werkplek behoort een contact met de afdelingsleiding al helemaal tot de onmogelijkheden. Zo bedreigd is ziek-zijn.

2. Wanneer de bedrijfsarts naar aanleiding van zijn contact met een zieke van een produktie-afdeling te maken krijgt met de leiding van die produktie-afdeling, dan ontmoet hij daar het lagere en middenkader van het leidinggevend personeel. Dit is van gemengde samenstelling: het oude kader is het type van de produktieleider, het nieuwe is de uitsluitend technisch opgeleide mts-er. Beide categorieën zijn eenzijdig produktiegericht. Het gaat hun om kwantitatieve en kwalitatieve prestaties, het hele menselijke gebeuren is marginaal. Ziekteverschijnselen kunnen zij moeilijk hanteren; deze horen er niet te zijn en zijn onmiddellijk storende verschijnselen binnen het geheel. Opvallend is het grote wantrouwen tegenover zieke mensen. Zijn zij wel echt (dat is héél) ziek?

De bedrijfsarts wordt door deze leiding vaak niet serieus genomen: 'Wat heeft hij nu verstand van deze soort arbeid en wat mensen daarin kunnen en niet kunnen'. En vervolgens kun je ook deze geluiden vernemen: 'mensen maken de bedrijfsarts iets wijs', 'het zijn altijd dezelfde die klagen', 'je moet niet alles geloven wat zij zeggen, wij kennen deze mensen wel, zij stellen zich aan, hebben nooit echt gewerkt, zij mankeren altijd wat', 'het ligt niet aan het werk maar aan thuis...'.

Laat de bedrijfsarts zich hieraan niets gelegen liggen en is hij serieus bezig voor het welzijn van mensen, dan heet hij te zijn 'een lastige vent'. Of 'een zwakke broeder' want hij laat zich inpakken. Er is vooropgesteld eerder tegenwerking dan medewerking met de bedrijfsarts. Daarom wordt het bijna gênant als een leider, die zelf ziek is (geweest) bij de bedrijfsarts terecht komt of wordt ontboden.

3. Waar het gaat over de (zo zouden we ze kunnen noemen) dieptelijnen in de 'ambtsuitoefening' van de bedrijfsarts, zouden wij

het volgende willen opmerken: wanneer hij, zich beijverend voor de verbetering van het werkklimaat, de restauratie van de arbeid, matiging van de produktienormen, zich inlaat met het beleid, kan hij eindeloos blijven interveniëren; dat is hetgeen leiders het liefst hebben en daar doen zij hun nut mee; zij kunnen best tegen een stootje en een wat hardere opstelling want zij doen zelf niet anders; door slechts te roeien met de riemen die je hebt, in plaats van nieuwe riemen te maken - door te lang te harmoniëren (compromitteren?) en om wezenlijke zaken heen te slalommen... versterk je de tegenmacht; het komt ons voor, dat meer structureel gerichte keuzen noodzakelijk zijn, dat er beslist meer vecht-mentaliteit en vecht-techniek mag komen, omdat anders de bemoeienissen van de zijde van de bedrijfsgezondheidszorg even gemakkelijk terzijde geschoven worden als de initiatieven rond werkstructurering van weleer.

4. Vanaf de vloer hoopt en verwacht men dat de bedrijfsarts kiest voor hén, voor hun belang en niet voor het bedrijfsbelang. Men vraagt zich af: in hoeverre wordt voor ons gekozen of worden we opgeofferd aan het bedrijf? Is er zoveel respect voor ons, dat er niet over ons gepraat wordt maar mét ons? Het is altijd uitermate ondoorzichtig en onoverzichtelijk: wat veilig is, wat wel en wat niet doorspeeld of doorgesproken zal worden omdat de functionele en de persoonlijke aspecten samenhangend aan de orde zijn; een garantie is er niet; of kan een bedrijfsarts dit telkens voldoende verduidelijken? De laatste man of vrouw is de totaal afhankelijke; zij zijn zonder status en zonder kruiwagens. Omdat zij vaak door niemand helemaal geholpen (kunnen) worden, klampen zij iedereen aan, hetgeen wantrouwend aandoet maar in feite een gevolg is van een gevoel van machteloosheid enerzijds en een teken van realiteitszin anderzijds (!). Gevangene in een gesloten circuit?

5. Wanneer een bedrijf beschikt over een sociaal team (arts, maatschappelijk werk(st)er, personeelchef) zal het probleem van een personeelslid daar alleen maar aan de orde mogen komen als de betrokkene daarmee instemt; vervolgens zal hij of zij nooit binnen dat team voor een gezamenlijk gesprek mogen worden uitgenodigd; zo'n team heeft slechts een mediale functie en opereert dus niet als zodanig naar buiten; het is voor iedereen hoogst bedreigend (op het moment zelf én achteraf) binnen zo'n team te mogen of moeten verschijnen (twee tegen een is gemeen); in een persoonlijke relatiesfeer kan de mening (hulp, advies enzovoort) van het team in de mening van één naar de betrokkene worden overgedragen.

6. Wanneer de bedrijfsarts de eerder besproken 'emotionele indicatie' zwaar mee laat wegen in zijn praktijk (en daarmee een diepe ingang krijgt tot het werkelijk verstaan van wat in de wereld van de arbeid en de werkende mens speelt) - komt de vraag: hoe ver loopt zijn menselijke relatie door... wordt hij dan toch weer huisarts als bedrijfsarts?

7. De gezondheidstoestand van de gemiddelde (en middelbare) burger is niet optimaal. Wanneer nu de arbeidscondities als positief beleefd worden, zal men eerder geneigd zijn 'te leven met zijn kwalen en gebreken'. Dat betekent enerzijds, dat de aandacht - daardoorheen - nauwkeurig gericht moet blijven op de physiologische gezondheidsaspecten, omdat deze mogelijkerwijze worden versluierd. Anderzijds: wanneer de arbeids-condities als negatief worden ervaren, zullen diezelfde kwalen en gebreken a) veel bewuster worden gevoeld b) veel eerder in verband gebracht worden met (worden geweten aan) de arbeids-condities c) zelfs worden gebruikt als een wapen en een escape.

Belangrijk is ook: te weten (te analyseren) hoe ziekmakend de maatschappij is, hoe ziek mensen al zijn wanneer ze het arbeidsmidden binnenkomen. Dat is vooral belangrijk om bij integrale oorzaken uit te komen en niet eenzijdig het bedrijfsleven te beladen met de hele last en schuld.

8. De maatschappelijke strijd, die een bedrijfsarts - zo hij deze verkiest - binnen het bedrijf te voeren heeft, zal sterk gekleurd worden door zijn maatschappelijke en levensbeschouwelijke grondhouding. Een grote handicap is: zijn eigen geprivilegieerde economische en maatschappelijke situatie. Nood maakt nood-gevoelig, verdrukking solidair, afhankelijkheid strijdbaar.

Kiezen voor een nieuwe maatschappelijke orde, gebaseerd op gelijk(waardig)heid, gemeenschap en gerechtigheid, betekent: snijden in eigen vlees. Het is niet uitgesloten, dat je ook als bedrijfsarts eerst moet botsen, zelf in de problemen moet komen en onrecht ondergaan, voordat je de zijde van de onderdrukten kunt kiezen. Dan krijg je vanzelf een meer universele feeling voor onrecht en komen de onrechtstructuren plotseling overal aan de oppervlakte. En dan ervaar je 'jezelf niet genoeg te zijn'; je zoekt bondgenoten, ontmoet geestverwanten - dwars door de organisatie heen op alle niveaus; dan ontstaat een nieuwe collegialiteit namelijk die van de gezamenlijke strijd; dit zich met elkaar solidariseren (solide maken) doet eigen individuele machteloosheid verdwijnen en wordt een collectieve tegenmacht. Zo wordt een bedrijfsarts de collega van de bankwerker.

Het veranderings-proces

Wanneer werkelijke veranderingen niet tot de mogelijkheden zouden behoren, zou het vruchteloos zijn er over na te denken. Uitgaande en van de mens en van de industrie kunnen wij echter zeggen, dat mogelijkheden tot verandering legio zijn. Als de mens maar eens mag zijn die hij is. Hoe on-economisch wordt echter in de economische wereld met de mens omgegaan. Van alle capaciteiten die hij meebrengt worden slechts enkele benut. Wij zijn van oordeel, dat in aanzet (wanneer men niet eerst door kwalijke vervreemdingsstructuren bedorven is) iedereen geschikt is voor een of andere vorm van werkstructurering, van meerledig en meerzijdig handelen in groepsverband. Dat werkstructurering kan blijkt uit de feiten: ieder doet het immers thuis! Vanuit het industriële gebeuren gezien kunnen we stellen: zowel metho-

disch (structureel) als economisch zijn er ruime mogelijkheden tot humanisering van de arbeid. Het herstructureren van de kaders van met name de arbeid zal een moeilijke en kostbare operatie zijn. Hoe krijgen we het grote nog klein? Het is heel wat eenvoudiger het kleine groot te laten worden dan het grote klein te krijgen. Wie kan de grote georganiseerde eenheid van de grootstad nog terugbrengen tot kleine natuurlijke 'organismen'? Wie krijgt de grootschaligheid van de grootindustrie nog omgevormd tot kleinschalige leef- en werkvormen? Wij menen dat in vormen van werkstructurering - wanneer arbeid mensen verbindt in plaats van hen van elkaar te scheiden - zoveel menselijks vrij komt, dat de natuurlijke samenhang kan worden hersteld.

Wie zullen dit veranderings-proces 'sturen'? Binnen het interne bedrijfsgebeuren achten wij een radicale doorbraak niet meer mogelijk door krachten van binnenuit: niet van onderop, niet van bovenaf, niet vanuit zijdelingse krachten (als maatschappelijk werk, sociologische en psychologische diensten, organisatiekunde, gezondheidszorg). Aan deze constatering moet snel worden toegevoegd: desondanks is de verovering van ieder deeltje humanisering, het tot stand brengen van meer gezamenlijkheid en communicatie, de verwerving van 'individueel' welzijn voor de mens in zijn arbeid 'zinrijk' genoeg om er altijd mee door te gaan. Meer nog: het is de geleid-stroom, die - vooraf aan en voorwaarden-scheppend voor een structurele doorbraak - de innerlijke revolutie draagt en verder voert. Evenwel, veranderingen binnen het bedrijfsleven kunnen niet tot wezenlijke vernieuwing leiden zonder veranderingen daarbuiten, in de vrije samenleving omdat binnen en buiten dezelfde mensen leven en omdat de mogelijkheden tot verandering mede vanuit het samenlevingsgebeuren moeten worden geschapen. Want om binnen scherp concurrerende produktschappen de ruimte te hebben tot experimenten, tot matiging van produktienormen, tot selectief produceren (alleen wat nodig en nuttig is), zal er in heel de samenleving de bereidheid moeten ontstaan tot matiging in het consumeren, tot een andere manier van leven. De kosten hiervan kunnen onmogelijk gedragen worden door het bedrijfsleven zelf, hoewel wij van mening zijn dat menige multinational een wat langere adem heeft. Onze welvaartsmaatschappij is mede tot stand gekomen bij de gratie van onvolwaardige menselijke arbeid. Dit saneren houdt in: inleveren, nivelleren. Maar wie wil dat nu? Ons welvaartsdenken is immers gericht op bezit vormen, verzamelen, opstapelen. We zoeken het in de veelheid in plaats van de intensiteit. We treden niet vrij uit naar de werkelijkheid, maar trachten de werkelijkheid in ons op te sluiten. Deze wezensvreemde cultuurorientatie kost ons het leven. Hoe komen we nog vrij? Vrij om diep te gaan. De nood van deze tijd is tijdnood. Hoe leren we weer vertoeven, in onszelf, bij elkaar, binnen het grote licht? Wanneer hoorden we ook weer voor het laatst de stilte, zagen we sterren, ruiste de oerzee? Het onwel zijn in onze dagen als existentieel gegeven: is dit een cultuurproces, ten laatste een religieus bestaansconflict?

Wij zien niet in, hoe op basis van vrijwilligheid een nieuwe maatschappij tot stand kan komen. De machtigen en groten zullen met hand en tand de "gevestigde wanorde" verdedigen. Geld is macht.

De economisch zwakkeren hopen nog steeds, dat de welvaart ook hun nog eens te beurt zal vallen. Toch zullen we op een of andere manier uit die manisch-consumptieve sfeer bevrijd moeten worden. Hoe paradoxaal het ook klinkt: ten tijde van economische vooruitgang waren er de middelen om de arbeid te vermenschlijken maar desondanks gebeurde het niet echt. Is er dan een economische achteruitgang nodig om het onmogelijke mogelijk te maken? Zullen we pas door nood en versobering gezuiverd en herordend (komend tot een nieuwe cultuuriëntatie) de nieuwe waardegevoelens verwerven, die leiden tot een radicale humanisering van de arbeid? Een nieuwe leefcultuur zal opteren voor een nieuwe werkcultuur.

Wij kunnen het dan ook niet anders meer zien: de grote problematiek in de wereld van de arbeid maakt - uitvergroot - zichtbaar wat er mis is in de hele samenleving. En (helaas): de economische recessie en de werkloosheid zullen - cultuurhistorisch gezien - de geneesmiddelen moeten zijn voor een zieke welvaartsmaatschappij. Dit kan verdacht lijken op 'cultuurpessimisme' of 'vals ascetisme'. Daarom willen wij stellen:

- materie is geweldig, materiële goederen zijn belangrijke hulpmiddelen en levensmiddelen, bezit heeft een eeuwigheidsdimensie; welvaart biedt de mens zelfs de kans zich optimaal te realiseren; door slecht gebruik van het materiële devalueren we echter de materie.
- De cultuur-overgang, die wij beleven, zien wij niet als een 'ontbindingsproces' maar als een 'rijpingsproces'. Wij zien geen chaos, maar een orde-op-zaken-stellen na eeuwen hechtgeorganiseerde wanordelijkheid (tussen mensen en waarden).

De natuurwetmatigheid is mysterieus, maar logisch en causaal: in de grote economische wereldchaos veroorzaakt het impliciete wereldgebeuren (van evolutie en harmonie) expliciete werkelijkheden als de hedendaagse economische omwentelingen. Daarachter - ligt daar de nieuwe wereldorde, ook in de wereld van de arbeid? In de mate dat het nieuwe leven rijpt en er een wereldgerechtigheid groeit, zullen de veranderingsprocessen bestuurbaarder worden. Hoe kunnen we het nieuwe omzetten in 'politieke' kracht? Kracht om de destructieve machten die zich in de strijd kunnen werpen te beteugelen. Een politiek vertaalde garantie dat alwat zwak en weerloos is niet het slachtoffer wordt als het kapitaal zich pantsert...

Wij achten de 'beeldvorming' van een nieuwe wereld - als een lichtende werkelijkheid voor ons uit - als een profetische taak voor allen die gaan zien; die leven vanuit het realistisch geloof - dat de toekomst er beter uit zal zien dan het heden kan doen verwachten; die de daden willen stellen die een wordingsgeschiedenis beïnvloeden, een nieuwe andere geschiedenis dan er ooit geweest is.

Wij werken aan de oude droom die telkens weer een toekomstdroom is 'mens sana in corpore sano' en hopen het gezond te houden.

Literatuur

Threes van Dijck en Jan Peijnenburg, De blinde hoek, een kerkboek van priesterarbeiders. Uitgeverij Helmond, Helmond (19 -) 1976

Threes van Dijck en Jan Peijnenburg, De verloren vader, arbeidspastoraat in beweging. Uitgeverij De Horstink, Amersfoort (19 -) 1980

Discussie

Vraag: Ik zou u willen vragen hoe de andere arbeiders u aanvaarden: zien ze u als degene die u werkelijk bent, of denken ze dat u ook een arbeider bent? Het lijkt mij namelijk ook voor een bedrijfsarts heel goed om tussen de populatie te gaan werken, maar als men weet dat hij een bedrijfsarts is, zullen de mensen zich waarschijnlijk heel anders opstellen. Hebt u dat probleem niet?

Antwoord van mevrouw Van Dijk: Ik moet u zeggen dat wij er vandaag heel anders uitzien dan op de dagen waarop wij op de arbeidsvloer werkzaam zijn. Ik denk niet dat we daar opvallen. U moet ook bedenken dat als je op zo'n afdeling gaat werken, de anderen het allemaal veel beter kunnen dan jij, je staat dan verschrikkelijk onhandig te doen en het verrichten van dezelfde arbeid en het werken in diezelfde sfeer maakt dat je heel snel acclimatiseert.

We hebben direct in het begin gezegd wie we zijn en waarom we daar werken, want het eerste wat de mensen zeiden, was: 'Jullie zullen wel veel geld verdienen, anders zouden jullie dit stomme werk niet doen'. Maar wij hebben van het begin af gezegd, dat wij onze solidariteit met hen wilden uitdrukken door hetzelfde loon te verdienen. Wij vonden het voor ons zelf belangrijk om niet alleen deze arbeid te ervaren, maar ook te weten wat het is om met een minimum loon te moeten rondkomen. Verder is van belang te weten dat wij onze eigen Brabantse taal met de mensen spreken. Ook hebben wij onze beroepshouding moeten afleren. In het maatschappelijk werk is ons geleerd om vooral goed te luisteren, ook voor de pastorale werker is de luisterhouding de meest ideale houding. Wij gingen daar rustig mee door toen wij in de fabriek kwamen en wij vroegen de mensen belangstellend naar hun werk en naar hun leven, tot wij vragen terugkregen, in de zin van: 'Ja, jij vraagt dat allemaal wel, maar wie ben je zelf en wat doe jij eigenlijk in je vrije tijd?' Toen begrepen wij dat je je toch boven mensen plaatst als je alleen maar vragen stelt en luistert. Vriendschap en collegialiteit gaan pas groeien, als je ook de anderen deelgenoot maakt van je eigen strijd en moeite, van de prettige en vervelende dingen in je eigen leven.

Aanvulling van Peijnenburg: Bovendien hebben ze inmiddels wel begrepen aan welke kant wij staan en hoe onze politieke keuze is. Dit alles betekent dat we op een eenvoudige, pretentieloze, vriendschappelijke manier met elkaar zitten te werken, dag na dag, en het feit dat wij ons daar niet opgelaten voelen, zegt denk ik genoeg over onze aanpassing.

Vraag: Ik kan mij niet aan de indruk onttrekken, dat het feit dat u daar aanwezig bent toch veranderingen in zo'n groep te weeg brengt, dat ze bijvoorbeeld wat kritischer ook naar hun eigen situatie kijken. Mijn tweede vraag stel ik als bedrijfsarts. Wat is volgens u de beste manier om goede informatie te krijgen over de wijze waarop de mensen hun werk beleven? Vragenlijsten gebruiken, of mensen op het spreekuur laten komen, of

periodiek geneeskundig onderzoek doen (met de witte jas aan) of naar de werkplek toegaan, of ze thuis opzoeken?

Antwoord van Peijnenburg: Ik denk dat een zo volledig mogelijke informatie opgebouwd wordt uit verschillende mogelijkheden, dat wil zeggen zowel het gesprek en studie als lezen hierover. Ik denk dat het met name erg belangrijk is, om een boek als 'Pijn en moeite' van Lillian Breslow te lezen, omdat zij daarin een ragfijne analyse geeft van de consequenties van arbeid in het leven van de mensen. Het voornaamste vind ik eigenlijk om open te staan voor emotionele fricties en ervaringen, voor pijn, gevoelens van vereenzaming of gevoelens van minderwaardigheid, en het legitiem te vinden dat die gevoelens consequenties hebben en kunnen leiden tot afwezigheid, tot thuis-zijn, tot herstel, tot zich hervinden, enzovoort. Als je zelf in die situatie verkeert waarin je het niet meer ziet zitten, ongeduldig bent thuis ten aanzien van je kinderen, je snauwt, je wordt lusteloos, en als je dan weet dat dit niet erkend wordt, dan heb je maar twee mogelijkheden: ofwel je bent overspannen, of je hebt het in je rug. Maar dan is er ook geen ruimte voor een echt gesprek.

Aanvulling van mevrouw Van Dijk: Wat uw eerste vraag betreft, over het effect van onze aanwezigheid in de groep, daar kan ik nog dit over zeggen. Als de mensen problemen hebben, bijvoorbeeld de dokter heeft gezegd dat iemand eigenlijk ander werk moet hebben, maar de leiding trekt er zich helemaal niets van aan, dan gaan wij daar actief op in. Neem het geval van een vrouw die zegt: 'Vroeger zat ik in een groep en dan kon je wat met elkaar praten, maar nu zit ik alleen en nu kan ik het helemaal niet meer aan'. Dan zeg ik: 'Ga naar je baas toe en vraag of je daar weer tussen mag zitten'. Maar dan komt er plotseling iemand die over die groepsleiders en onderbazen heen gaat en die komt dan even zeggen dat het afgelopen moet zijn met die flauwekul omdat het slecht gaat met het bedrijf, en degenen die het vaakst ziek zijn zullen er het eerst uitgaan. Dan zie je zo iemand bang worden en maar weer gaan jagen en jachten. Dan word ik ontzettend kwaad en soms doe ik daar wat aan, dan ga ik bijvoorbeeld naar zo'n leider toe en dan zeg ik dat. Maar ik voel me er ook weleens onmachtig toe.

Vraag: Wanneer je als bedrijfsarts op een afdeling komt en wat rondkijkt en dan alleen maar vraagt: 'Hoe vindt u de verlichting nou?' Dan kan je later van de leiding te horen krijgen: 'Wat heeft u in godsnaam gedaan dokter? Nooit is er gemopperd over de verlichting en nou opeens vindt iedereen het hier zo vreselijk donker en nou moet er van alles aan gaan gebeuren'. Mijn aanwezigheid, de vraag wat men van de verlichting vond, heeft kennelijk bij de mensen iets losgemaakt. Bewust of niet bewust. Zo kan ik me ook voorstellen dat de situatie waarin u zit, door uw aanwezigheid niet vergelijkbaar meer is met de normale situatie. Hoe ziet u dat?

Antwoord van Peijnenburg: Inderdaad, er gaat beslist wel een invloed van ons uit, deels passief en deels actief. Wij vinden het bijvoorbeeld toch wel een soort ethische verplichting om

elkaar bewust te maken. Het kan geweldig bevrijdend zijn, wanneer iemand juist door een gesprek of door daar met elkaar over te denken, plotseling gaat beseffen, dat zijn problemen niet uit hem zelf komen, maar van buiten, door die arbeidssituatie, door de slijtage die de arbeid in hem teweeg brengt. En onze ervaring is dat, zelfs wanneer daar niets aan te veranderen is, het feit dat de ander dit doorziet, maakt dat hij geen blinde onderhorige meer is, maar boven de feiten gaat staan. Natuurlijk staan wij sterk achter alles wat er in een ondernemingsraad gebeurt. Wij willen daar beslist zelf niet in zitten, want dat kunnen anderen, maar wij kunnen wel helpen de problemen te doordenken. Vanzelf zullen wij iedere gelegenheid te baat nemen om ook groepsleiders, en ook mensen van andere niveaus, in alle openheid de principiële vraag te stellen 'waar zijn we mee bezig?'

Uiteraard komen er verder ook allerlei vragen naar ons toe, over huisvesting en moeilijke huwelijks- en gezinssituaties, vragen rondom kerkelijkheid en levensbeschouwing. Dat kan dan leiden tot het dopen van het kind van iemand die naast je werkt, en dan blijkt, dat door deze vriendenhelp de ander het gevoel van 'mindere zijn' verloren heeft.

Vraag: Zijn de ervaringen die u naar voren brengt alleen uw persoonlijke ervaringen, of is dat een ervaring van een groep observateurs?

Antwoord van mevrouw Van Dijck: Ik denk allebei. Toen wij tien jaar geleden daar begonnen, hadden wij geen enkele ervaring met het bedrijfsleven, maar in het vormingswerk waar wij erg veel te maken hadden met werkende jongeren, hadden wij de gevolgen gezien van de arbeid die ze moesten verrichten: lusteloosheid, gejaagdheid en niet gemotiveerd zijn tot zinvolle bezigheden. Dit was de aanleiding voor ons om toe te groeien naar het besluit om zelf in die arbeid te gaan staan en aan den lijve te ondervinden wat het is en dan niet zozeer om daar apostolair werkzaam te zijn, maar om een proces in ons zelf op gang te brengen. We hadden tevoren, Jan in het pastoraal en ik in het maatschappelijk werk, altijd zelf leiding gegeven, nu moesten we leiding ondergaan en dan niet van een directeur, maar van een onderbaas. Voor ons waren dat heel erg belangrijke ervaringen.

Ik weet nog dat het af en toe heel moeilijk was, dat we met zo weinig geld moesten zien rond te komen, diezelfde arbeid moesten doen, dat stomme werk. Je moest allerlei woordgebruik afleren, want je wilde op geen enkele wijze blijf geven dat je meende dat je boven ze stond. Daar kregen we overigens geen kans toe, want wanneer je op het werk bezig gaat zijn, is het allereerste, wat je overkomt, dat je van alle kanten uitgeprobeerd wordt. Wij hebben onze ervaringen op een gegeven ogenblik neergelegd in ons eerste boek en toen hebben we heel zorgvuldig getracht onze persoonlijke ervaringen daar zoveel mogelijk buiten te houden maar vooral weer te geven wat onze mede-arbeiders aan ons duidelijk maakten door woord, door gebaar, door hun uitingen, hun onlustgevoelens, het gevoel dat ze ten onrechte worden benadeeld, en dergelijke.

Vraag: Dan kom ik tot vraag twee: wat zijn de symptomen van arbeidsziekzijn? En wat verstaat u onder 'arbeidsziek'?

Antwoord van Peijnenburg: Ik zal een paar aspecten noemen: lusteloosheid, geen zin in het werk hebben, er geen zin in beleven, constant het gevoel hebben in een minderheidspositie te verkeren. Dat gaat in de richting van onwelzijn of ziek zijn.

De volgende ervaring zal ik u dan ook niet onthouden. Je zit tijdens een pauze met een groep bij elkaar en dan zegt er eentje: 'Het is toch een mooie zaak, als je toch zo eens rondkijkt dan zie je overal mensen die de helft nog niet presteren van wat wij doen, maar die gaan wel met het dubbele loon naar huis'. Dit is een constatering van een feit. Maar als dit duidelijk tot je doordringt, dan tast dit uiteraard danig je motivatie aan. Verdrukking, minachting, kleinering, dit alles geeft je het gevoel dat de industriële samenleving de oorzaak is dat je er nooit bovenop zal komen. Dit vijanddenken is een geweldige belemmering voor het beleven van de vreugden van het leven. Een mens moet kunnen dromen, hij moet utopieën hebben, hij moet kunnen verlangen naar ontplooiing en als je deze droom niet meer hebt, dan ben je eigenlijk in de kiem beschadigd. Al deze ervaringen kunnen een mens dusdanig emotioneel verwarren en melancholiek maken, dat hij inderdaad ziek is, zonder pijn in de rug, zonder maagklachten en zonder overspannen te zijn.

Vraag: U verstaat dus onder 'arbeidsziekte' een door de arbeidssituatie veroorzaakte toestand tussen niet-welzijn en een medisch aantoonbare ziekte?

Antwoord van mevrouw Van Dijck: Ja, en ik zou er dit nog aan toe willen voegen. Het is in onze samenleving altijd zo geweest, dat kinderen uit arbeidersgezinnen niet gingen studeren; arbeiderskinderen, die gingen naar de fabriek, die gingen zo gauw mogelijk werken. Maar wij beluisteren de pijn bij de mensen van die generatie die op school bijzonder goed meekonden en die van alles hadden willen worden, maar die mogelijkheid niet hebben gekregen. Maar ook voor hen die daar niet toe in staat waren, is het een afschuwelijke ervaring om dag na dag, jaar in jaar uit, tot je 65e datzelfde stomme werk te doen dat een kind uit de derde klas basisschool zou kunnen moeten doen, en dat bovendien nog onder een geweldige druk, waardoor je geen kans krijgt om te werken naar je eigen levensritme. Dan word je gewoon ziek, dan word je arbeidsziek, dan gaat dat werk je tegenstaan, dan ga je ook niet alleen vervreemden van je arbeid, maar ook van je zelf, je weet op een gegeven ogenblik niet meer wie je bent. En dan is het af en toe verschrikkelijk hard nodig, dat mensen eens thuis blijven. Als iemand dan zegt: 'Ik kan niet meer, ik blijf morgen thuis, ik meld me ziek', dan zeggen wij: 'Je hebt groot gelijk'.

Vraag: Ik heb in uw verhaal een zeer grote betrokkenheid gevoeld met de werkende mensen bij Philips. U hebt op een gegeven ogenblik ook gezegd, dat u van mening bent dat de dehumanisering van de arbeid bestreden moet worden, ook door bedrijfs-

artsen, en ik vraag mij af hoe u dat ziet. Moeten de bedrijfsartsen aan de ontwerpers van arbeid kenbaar maken welke elementen in de arbeid schadelijk zijn opdat zij die arbeid anders structureren? Of vindt u dat een bedrijfsarts op een gegeven ogenblik de barricaden op moet met de arbeiders om gezamenlijk duidelijk te maken aan diegenen die de arbeid structureren, dat het anders moet? En moet het pastoraal werk alleen maar individuele hulp verlenen en luisteren naar de mensen, of moet het pastoraal werk ook samen met die arbeiders de barricaden op?

Antwoord van Peijnenburg: Uiteindelijk misschien wel, als we tenminste radicaal zouden kiezen voor menselijk welzijn, en dan niet in 1995 als de mensen van nu niet meer leven, maar morgen! Bovendien weten we dat het langzame humaniserings-proces achterhaald wordt door de veel grotere vaart van de dehumanisering; die twee processen schuiven door elkaar heen.

Ik denk dat zowel medische zorg als pastoraal werk, willen ze echt consequent uitvoeren waartoe ze geroepen zijn, voor een structurele keuze staan; een keuze tussen of voortgaan met symptoombestrijding of het aanpakken van de oorzaken van deze symptomen. Als je als bedrijfsarts een steeds duidelijker beeld krijgt van de arbeid als één van die oorzaken, dan denk ik dat je in het bedrijf een stevig woordje mee gaat spreken, niet alleen aan de tafel van de ontwerper, maar even zo goed, misschien nog harder, daar waar de beleidsbeslissingen genomen worden. Uiteindelijk geloof ik niet in de oprechtheid van ons zoals we hier bij elkaar zitten. We kunnen niet kiezen voor een grootscheepse reorganisatie, voor een werkelijke humanisering van de arbeid, zonder dat we zelf iets inleveren. We zullen een politieke keuze moeten doen. Als wij alles in het werk willen stellen, om die structuren die tot vervreemding en ziekte en zinloosheid leiden, te ontmantelen, dan zullen wij onvermijdelijk diep in eigen vlees moeten snijden. Ik doe het niet graag, maar het zal wel moeten.

Vraag: De inleiders die ik overigens zeer waardeer voor hun moed om op deze manier werkzaam te zijn, beschouwen elke verstoring van het psychische, sociale of lichamelijke welzijn van de werkende mens als 'arbeidsziekte'. Ik ben bang dat dit het gevolg is van de definitie van de Wereld Gezondheids Organisatie, die 'gezondheid' heeft omschreven als een toestand van volledig lichamelijk, psychisch en sociaal welbevinden. Ik geloof dat een heleboel problemen in de medische wereld en niet in de laatste plaats in de bedrijfsgeneeskundige wereld, door dit ziektebegrip ontstaan.

Ik zou verder nog willen zeggen, dat u wel een heel somber beeld schept van de arbeid. U gaat uit van een volkomen zwart-witmodel van de werkende mens die in benarde en bedreigende omstandigheden onder een moordend tempo moet werken en daar tegenover ziet u de organisatie en de chef, die hen dat tempo opleggen. En dan moet de bedrijfsarts daarin een keuze maken en nog wel liefst een politieke.

Ik zal u zeggen waarom ik dat niet doe. Ook in een bankbedrijf zijn er wel afdelingen, waar de arbeid niet overal even

zinnig is, bijvoorbeeld waar data-typistes ongeveer 8000 handelingen per dag moeten verrichten om betaalcheques in de computer te brengen. Maar aan de andere kant heeft de automatisering er ook voor gezorgd, dat er een heleboel taken zijn verlicht en dat de kwaliteit van de arbeid vooruit is gegaan.

Dan is er een punt waarvan ik mij afvraag of u dat juist heeft gesteld. Een bedrijfsarts is niet alleen verantwoordelijk voor het individu maar ook voor groepen. Dat is een groot verschil met de curatieve geneeskunde. De bedrijfsarts is verantwoordelijk voor de groep en voor de hele afdeling, hij is ook verantwoordelijk voor het bedrijfsgebeuren als zodanig en voor de mensen in die organisatie. Als u de mens centraal stelt, dan zeg ik oké, maar dan die mens in wisselwerking met de organisatie. De bedrijfsarts hoort onderdeel uit te maken van het management van het sociaal beleid en dan kan hij ook mede op dat sociaal beleid een positieve invloed uitoefenen.

Ik vind het erg jammer dat u de chef als een soort boosdoener ziet, omdat het personeelsbeleid de verantwoordelijkheid is van de chef, van de leiding. De leiding is verantwoordelijk voor het sociaal beleid en voor het personeelsbeleid. Mensen die moeilijkheden bij hun werk ondervinden, moeten bij hun chef terecht kunnen en als mevrouw Van Dijk zegt dat een medewerkster het niet prettig vindt dat de bedrijfsarts naar de chef gaat om over haar te praten, dan is dat terecht want die bedrijfsarts mag helemaal niets over die medewerkster zeggen zonder haar toestemming. Er zullen daarom overlegsituaties moeten zijn tussen de patiënte en de arts, waarbij wordt afgesproken wie wat doet, en op welke manier haar problemen worden opgelost.

Wanneer u tenslotte zegt dat de werkloosheid maar moet toenemen, dan vind ik dat niet reëel. Tenzij u een soort revolutie wilt waarbij wij onze hele welvaarts- en verzorgingsstaat op het spel zetten.

Antwoord van mevrouw Van Dijk: We zullen trachten allebei wat te antwoorden, misschien is het onvolledig, maar dan vullen wij elkaar wel weer aan, anders helpt u ons wel weer.

U zegt dat wij hier een hard verhaal hebben verteld, maar het is daarom een hard verhaal omdat wij het hard ervaren. Dat wil echter niet zeggen dat iedere bedrijfsleider tegen de werknemers is, dat is niet juist. Wij ontmoeten heel veel geestverwantschap op alle niveaus van het bedrijf dat stel ik voorop, maar tegelijkertijd ontmoeten wij ook mensen die het systeem, koste wat het kost, verdedigen.

We hebben ons eerste boek 'De blinde hoek' genoemd omdat er binnen het bedrijfsleven een ontzaglijk grote bedrijfsblindheid is. Men is voortdurend bezig met de economie en met de techniek en daarin verdwijnt de mens maar al te gemakkelijk. Het is niet zo, dat de leiders allemaal boosdoeners zijn, gelukkig niet, want dan was het ook niet mogelijk geweest om in het begin van de jaren zeventig een erg goed experiment in ons bedrijf te houden in de vorm van werkstructurering. Daarbij werd een grote afwisseling in het werk gebracht, men was zelf verantwoordelijk voor het totale produkt, en het werkoverleg had werkelijk zin omdat men daar gezamenlijk werkte, autonoom

als groep. Er was minder ziekte, men was eerder van ziekte terug, er was veel minder verloop, men was veel meer gemotiveerd, men maakte een beter produkt, maar ondanks allerlei positieve uitkomsten, is onder de druk van de efficiëntie en de druk van een harde concurrentie, dit experiment toch niet overgenomen door het hele bedrijf. Het wordt ook niet voortgezet op kleine schaal om het geleidelijk aan tot een groot project te laten uitgroeien.

Aanvulling van Peijnenburg: U vraagt mij eigenlijk, hoe authentiek of hoe objectief mijn verhaal is. Ik zou er dit van willen zeggen: waar industrialisatie en urbanisatie samen gaan en mensen vanuit de ene massaliteit een overstap doen naar een andere massaliteit, daar wordt de vervreemding structureel van karakter. Natuurlijk zijn er uitzonderingen, maar rondom de grote steden ligt als een cordon het grote bedrijfsleven. Daar zijn dus de bronnen van vervreemding structureel gecombineerd.

Waarom tillen wij hier zo zwaar aan? Omdat wij een opvatting hebben over wat een mens zou moeten, zou kunnen en zou mogen zijn. Wie heeft het recht om op deze wereld een systeem in het leven te roepen, waardoor mensen niet zichzelf kunnen zijn? Niemand immers. Wij, in onze welvaartssamenleving, zouden wat moeten inleveren, terwille van het welzijn van het geheel. Doen we dat? Nee, we gooien en smijten met geld. Wil ik u voorbeelden geven? Dan praat ik niet alleen over onze zwarte tweede huizen in het buitenland, over de jachten die in de Friese meren liggen te roesten, dan praat ik er over dat we de deuren die nog tot het jaar 2000 meekunnen, op de container gooien, in plaats van dat we bezig zouden zijn om tot een principiële keuze te komen en door matiging van de produktienormen, door nieuwe methodieken te ontwikkelen die misschien aanvankelijk verlies geven, maar uiteindelijk winst garanderen, de arbeid zo structureren dat er ruimte komt voor menselijkheid. Alleen maar bij de gratie van onvolwaardige arbeid zijn wij zo'n welvarend volkje en zijn er hele lagen van de bevolking, die enorm hebben kunnen profiteren van de armoede van anderen. Dit is voor ons volkomen duidelijk en het antwoord dat het wel anders moet maar dat we het niet kunnen bekostigen, is volkomen irrelevant.

Wanneer wij het blijven aanzien, dat er in onze samenleving per jaar 50.000 werkloze jongeren bijkomen met alles wat er uit voortvloeit, dan denk ik dat we kiezen voor een doodlopende weg. Arbeid is zonder meer een recht van de mens, en dat recht zullen we met elkaar moeten delen. Als ik 100% werk heb en iemand anders 100% niet, dan heb ik 50% te veel, hij heeft 50% te weinig. We zullen er willens, niet willens naar toe moeten, om de beschikbare arbeid die ten gevolge van de automatisering nog resteert, broederlijk en zusterlijk met elkaar te gaan delen. Maar daar hebben we de ethische en de humanitaire principes nog niet voor, en hoe krijgen we die? Door de pure nood. Als we straks van de 300.000 naar de 400.000 werklozen gaan en het maatschappelijk een puinhoop dreigt te worden, dan zijn we wel erg laat, maar nog niet te laat. Dan zal een werken op basis van verdelen de rechtvaardigheid ons afgedwongen worden. Daarom hoop ik van harte dat die werkloosheid doorzet en dat dit snel gebeurt. Stelt u zich dit eens voor, dat we ten gevolge van die ontwikke-

ling verlost zouden worden van de vreemde arbeidsopvatting waaronder wij allemaal gebukt gaan, en dat we bijvoorbeeld 's middags om half twee allemaal klaar met ons werk zouden zijn, dan zouden zo ontzettend veel ambities en pretenties in de mens die om vervulling vragen, een kans kunnen krijgen, dan zou ook het gezinsleven een ander karakter kunnen krijgen. Onze cultuur die toch wel sterk gericht is op bezitsvorming, verwerven, verzamelen, opstapelen, huizenhoog, huizen vol, is op een doodlopende weg.

U moet mij echt niet zien als een boete-prediker die zijn vinger bestraffend opheft naar welvaart en naar genieten, het tegendeel is waar, maar alsjeblieft dan allemaal en zo dat we eindelijk allemaal toekomen aan een innerlijke zijnservaring en wat dat betekent.

Reactie: Ik laat u graag uw maatschappij-opvatting, dat is uw goed recht, alleen wou ik nog even twee dingen recht zetten. In de eerste plaats denk ik dat u de betekenis van arbeid als ziekmakende factor overschat. Deze overschatting is een gevolg van de utopistische definitie van de WHO, dat gezondheid een toestand is van volledig lichamelijk, psychisch en sociaal welbevinden en niet alleen afwezigheid van ziekte. In de tweede plaats, denk ik, dat lusteloosheid, apathie, geen zin hebben, het niet meer zien zitten, enzovoort, maar voor een heel klein stukje het gevolg zijn van de dagelijkse arbeid. Elke bedrijfsarts weet dat deze gevoelens ook voor een heel groot deel zijn terug te voeren op allerlei andere situaties in onze wereld, zoals relaties, opvattingen over geloof, huwelijk, opvoeding enzovoort. En als u de betekenis van de arbeid overschat als ziekmakende factor, dan overschat u hem ook als bron voor het geluk van de mensen. Wel moet men het gevoel hebben nodig te zijn, ik denk dat dat heel essentieel is voor de betekenis van de arbeid. Als iemand het gevoel heeft dat hij niet nodig is, of dat zijn produkt niemand interesseert, dan heeft hij een gevoel van machteloosheid. Als bedrijfsarts moet je draagkracht en draaglast tegen elkaar afwegen, en je moet daarbij niet alleen kijken naar wat iemand kan en wat hij moet, maar je moet daar een dimensie aan toevoegen, namelijk wat iemand wil en wat hij mag binnen een organisatie. Dan ben je heel goed bezig als bedrijfsarts. Maar ik denk dat u ons voor een keuze wilt stellen, die u ons niet mag opleggen.