

in: M. G. Schenk,
Vrouwen van Nederland. De
vrouw tijdens de regering van
Louise J. M. Kleyn koningin
Wilhelmina.

LOUISE J. M. KLEYN

MAATSCHAPPELIJK WERK IN DE BEDRIJVEN

A'dam,
1948

In de tijd van familiehuishouding, van ambachtsbedrijf en huisindustrie werd in kleine gemeenschap arbeid verricht en waren degenen, die met elkaar werkten, zo al niet verwant met elkaar, dan toch vreemden, die in de sfeer van verwantschap waren opgenomen. Wanneer zich persoonlijke of gezinsmoeilijkheden voordeden of wanneer er conflicten in het werk voorkwamen, dan werden deze aangelegenheden gewoonlijk onder de ogen gezien en zo mogelijk opgelost door degene, die werd beschouwd als hoofd van de werkplaats, hoofd van de arbeidsgemeenschap. Deze patriarchale rol werd meestal door de werkgever vervuld. De werkgever-patriarch, die uit een natuurlijke belangstelling en een gevoel van saamhorigheid met zijn medewerkers regelend optrad, is de eerste sociale werker geweest, die zich op het terrein van het maatschappelijke werk in het bedrijf heeft bewogen.

In de tweede helft der 19e eeuw voltrokken zich grote veranderingen op technisch en sociaal gebied. Een industriële revolutie vond plaats, welke belangrijke gevolgen heeft gehad voor de arbeiders in de industrie. Het volgende beeld ontwikkelde zich. De familiehuishouding verdwijnt, het werk moet worden gedaan in groter groepsverband, de fabrieken en de bedrijven breiden zich steeds uit, en alle aandacht concentreert zich op de machine, die het belangrijkste productieapparaat is. De arbeider wordt alleen gezien als verlengstuk van de machine en uitsluitend beoordeeld naar zijn werkkracht. De interesse voor de individuele mens vervaagt, het rationalisme en de verzakelijking van het bedrijfsleven nemen een aanvang. De technische en commerciële vraagstukken worden als de meest belangrijke beschouwd.

Het gevolg van deze opvatting van de industriëlen was, dat de arbeidersklasse in die tijd zowel in materieel als in geestelijk opzicht in zeer slechte toestand verkeerde.

Een der eerste industriëlen, die zich hiervan bewust is geworden en zich rekenschap heeft gegeven van het grote onrecht, dat aan de arbeidersklasse werd gedaan, is J. C. van Marken Jr geweest, de eerste directeur van de Nederlandse Gist- en Spiritusfabriek te Delft. Zijn sterk ontwikkelde

MAATSCHAPPELIJK WERK IN DE BEDRIJVEN

gevoelens van sociale rechtvaardigheid en zedelijke verantwoordelijkheid ten opzichte van zijn arbeiders zijn in opstand gekomen tegen de verzakelijking in de bedrijven en tegen de beschouwing van de mens als machine. Zij maakten, dat hij met alle kracht en de inzet van zijn hele persoonlijkheid actie gaat voeren. In woord en geschrift en met de daad heeft hij de strijd aangebonden tegen zijn collega-industriëlen ten behoeve van de arbeidersklasse, die bescherming van node had. Nog heden ten dage zijn de artikelen van zijn hand, die in de courant van de fabriek „De Fabrieksode” verschenen, lezenswaardig. „De Fabrieksode”, het eerste personeelstijdschrift in den lande, is reeds in 1882 opgericht. De hoofdartikelen, door Van Marken geschreven, werden later door zijn vrouw in drie bundels uitgegeven. Zij getuigen van een frisse en originele geest, van een groot en warm gevoel voor de medemens, van zin voor werkelijkheid, hoge idealen en een vooruitziende blik. Van Marken stelde aan zichzelf en aan anderen hoge eisen. Hij wees op de zedelijke roeping van de industrieel ten opzichte van de enkeling, de arbeidsgemeenschap en de maatschappij. Tekenend voor zijn zienswijze zijn de artikelen in „De Fabrieksode” van 1893, getiteld „Sociale Ingenieurs”, waarin hij de taak van de industrieel in het kort samengevat als volgt heeft omschreven: „De industrieel moet behalve bouw- en werktuigkundige, wetenschappelijk man, koopman en administrateur, menschenkenner en menschenvriend zijn, om den gemeenschappelijken arbeid van zijn beambten en werklieden zoodanig te leiden, dat de arbeid van ieder eenerzijds wordt geprikkeld door de hoogste toewijding en bekwaamheid, anderzijds wordt vereenvoudigd tot de geringst mogelijke inspanning en wordt veraangenaamd door de hoogste welwillendheid in onderling verkeer en eindelijk wordt beloond naar werk en werken op de ruimste wijze, die de tijdelijke en plaatselijke omstandigheden en de gang van zaken toelaten en bevorderen.”

Van Marken zag wel in, dat aan deze algemene eisen geen enkele werkgever geheel kan voldoen. Hij wees er dan ook op, dat hier, gelijk op elk ander gebied, waar de kennis en de werkkracht van één enkel mens niet toereikend zijn, de werkgever, voor wat hem ontbreekt, zich voorzien moet van de hulp van anderen, samenwerking moet zoeken met en advies moet vragen aan deskundigen, ten einde de inhoud van bovenstaande uitspraak te kunnen verwezenlijken.

Wanneer Van Marken dan ook ten gevolge van de snelle uitbreiding van zijn personeel het gevoel heeft gekregen, het persoonlijk contact met zijn arbeiders te verliezen, stelt hij in 1878 een personeelsvertegenwoordiging in, die hij „de Kern” noemt. Hij wordt nu ingelicht over wat er onder zijn personeel leeft en blijft op de hoogte van de wensen en grieven

van zijn medewerkers. Na deze waardevolle instelling volgen vele andere sociale maatregelen, zoals o.a. in 1879 de instelling van een aandeel in de winst, voor het personeel; een pensioenregeling, de openstelling van localiteiten voor ontspanning en ontwikkeling; een premiespaarkas, gevolgd door de oprichting in 1880 van de afdeling „Belangen van het personeel”; het stichten van een ziekenfonds, leer- en vakscholen, speelplaats en kindertuinen, muziek- en zangverenigingen (1883), tuindorpen voor de arbeiders (1884), weduwenverzorging (1886) enz.

Al deze sociale maatregelen hadden een strekking van meer algemene aard en betroffen niet uitsluitend bedrijfsbelangen.

De voornaamste medewerkster van Van Marken is geweest zijn echtgenote, Agneta Matthes, die, zoals gemeld werd in „De Fabrieksode” van 27 April 1895, „haar gansche leven aan de bevordering van het welzijn der leden van het personeel heeft gewijd”. Dit echtpaar, dat zuiver uit overwegingen van liefde tot de medemens zich verdiepte in het persoonlijk leven van hun arbeiders en hun gezinnen, is wel een voorbeeld van een goede samenwerking tussen man en vrouw geweest, die tot zegen van de omgeving heeft geleid. Zij hebben niets onbeproefd gelaten om hulp te bieden, waar zulks nodig bleek. Als voorbeeld hiervan diene o.a. dat aan de afdeling „Belangen van het personeel” in 1883 als administratrice een vrouw werd verbonden, Marie Kruseman, die dus de eerste officiële sociale werkster in het bedrijfsleven werd. Zij had mede tot taak de directeur in te lichten over de persoonlijke kwesties van de arbeiders. Na 6 jaar aan deze afdeling werkzaam te zijn geweest, huwde zij en werd vervangen door Mejuffrouw Brouwer, die in 1925 gepensionneerd werd. Deze werd opgevolgd door een maatschappelijke werkster, die haar diploma had ontvangen van een School voor Maatschappelijk Werk. In deze fabriek wordt de aanwezigheid van een vrouw niet alleen wenselijk, maar ook noodzakelijk geacht. De ervaring heeft dit geleerd!

De pioniersarbeid van Van Marken heeft navolging gevonden in de machinefabriek van de Gebrs Stork en Co. te Hengelo (eertijds te Borne), directeur C. T. Stork.

Bij het lezen van schetsen over diens leven en werken, 1822–1895, wordt men getroffen door zijn ondernemingslust, zijn doorzettingsvermogen en zijn sterk ontwikkeld sociaal gevoel. In een der afleveringen van de „Hengelosche Fabrieksode”, het personeelstijdschrift, dat na zijn dood verscheen, werd geschreven: „Den zegen voor de fabrieksbevolking, dien hij aanbracht, spreken wij uit in drie hoofdpunten: ontwikkeling, korte werktijd, loon naar werk.”

C. T. Stork was de eerste in Nederland, die een fabrieksschool stichtte,

die later tot voorbeeld voor andere bedrijven is geworden. Hij was een vriend van Thorbecke, die in een gesprek half schertsend zou hebben gezegd: „Stork is een groot man, maar hij heeft dan ook een groote vrouw.” Mevrouw Stork heeft hem 42 jaar lang in alle moeilijkheden ter zijde gestaan en lief en leed met hem gedeeld. Zij is de stille kracht voor haar man geweest, die op de achtergrond is gebleven. Het werk, door C. T. Stork begonnen, werd voortgezet door zijn zoons D. W. Stork en C. T. Stork, die bevriend waren met Van Marken en diens voorbeeld van sociale maatregelen volgden. In 1886 is opgericht en in 1890 Koninklijk goedgekeurd „De Vereeniging tot behartiging van de belangen van het personeel”, waarna de stichting van verschillende fondsen, als kapitaalvorming voor de oude dag, uitkering in geval van wettelijk ongeval, spaarkas enz. volgen. Ook de andere sociale maatregelen, zoals de oprichting van woningcomplexen, scholen, verenigingsgebouwen en ontspanningsverenigingen worden overeenkomstig het voorbeeld van Van Marken ingevoerd.

Merkwaardig genoeg bleef het aantal pioniers klein en hun streven werd vaak beschouwd als „dat socialistisch gedoe”. Nog meer namen zouden te noemen zijn, waaronder die van L. Dobbmann, die te Rotterdam aan het einde van de 19e eeuw met de nieuwbouw van zijn fabriek aan zijn personeel een betere werkomgeving heeft gegeven en schaft- en recreatielokalen heeft ingericht. Zijn dochter, later Mevrouw R. H. van Schaik-Dobbmann, heeft veel gedaan voor het werk onder de fabrieksjeugd.

Mejuffrouw Dr E. Kleerekoper, Mevrouw L. de Bussy-Kruisje, Mejuffrouw S. Smits, Mejuffrouw H. A. Heyermans hebben met Mevrouw R. H. van Schaik-Dobbmann de „Rotterdamsche Vereeniging tot Ontwikkeling en Ontspanning van de Vrouwelijke Jeugd” tot grote bloei gebracht. Onder zeer moeilijke omstandigheden en kampend met veel wanbegrip hebben zij getracht „de fabrieksmeiden”, die ruw en grof zijn, in haar vrije tijd goede ontspanning te geven. Vaak leek dit ondankbaar werk, maar uiteindelijk is gebleken dat het voorziet in een grote behoefte en een volkszaak dient!

Thans staat het vraagstuk van de ontwikkeling en de ontspanning van de fabrieksjeugd weer in het middelpunt der belangstelling.

Meer namen zouden te noemen zijn van industriëlen, die sociale maatregelen ten behoeve van de arbeiders hebben ingevoerd. Wij willen echter volstaan met het vermelden van de namen der voornaamste pioniers aan het eind van de vorige eeuw.

De arbeidsbescherming, door particulieren begonnen, werd aan het eind van de 19e eeuw door de overheid overgenomen. Deze kon zich niet langer afzijdig houden. De bemoeiingen met de omstandigheden, waarin de

arbeider in de fabriek werkt, nemen nu een aanvang. Wettelijke voorschriften worden aan de bedrijven gegeven, aanvankelijk betrekking hebbende op de groepen, die het meeste schade ondervinden van de arbeid in fabrieken, nl. de vrouwen en kinderen. In 1874 komt de Wet op de Kinderarbeid tot stand, waarin het verboden wordt om kinderen beneden de leeftijd van 12 jaar te werk te stellen. Hierna volgen in 1889 de Arbeidswet, waarin beperkende maatregelen worden getroffen ten opzichte van jeugdige personen en vrouwen; in 1895 de Veiligheidswet; in 1906 de Wet op de Arbeidsovereenkomst; in 1908 de Ongevallenwet enz. Ook de ontwikkeling op politiek gebied in die tijd heeft de wettelijke bescherming der arbeiders tot gevolg gehad. Vakorganisatie en vakbeweging komen tot bloei en beïnvloeden het bedrijfsleven. Tijdens de oorlog 1914-1918 komen een reeks nieuwe wetten en besluiten tot stand, die met het terrein van het maatschappelijk werk ten nauwste verbonden zijn, zoals o.a. het Werkloosheidsbesluit in 1917 en de Ouderdomswet in 1919. Als gevolg van de invoering van deze wettelijke voorschriften dient toezicht te worden gehouden op een juiste toepassing en uitvoering. De bedrijven worden dan ook gedwongen om deskundigen aan te stellen, die zorg hebben te dragen voor een goede gang van zaken. Daarenboven wordt naar het voorbeeld van Amerika en Engeland de aandacht bewust gericht op de mens in het bedrijf. In die oorlogvoerende landen was het immers van het grootste belang dat de productie werd opgevoerd tot het hoogst mogelijke peil. De mens als arbeidsproducent wordt het onderwerp van studie en de wetenschap der psychotechniek gaat zich ontwikkelen.

Ook in ons land wordt getracht om langs experimentele weg volgens bepaalde methoden de fysieke en tevens de psychische geschiktheid voor een bepaalde arbeid vast te leggen. Zowel economisch als sociaal gezien is het immers van het grootste belang om zorg te dragen dat „de juiste man op de juiste plaats” wordt gebracht. Mevrouw Dr R. A. Biegel, Hoofd van het Psychotechnisch Laboratorium van de P.T.T., heeft veel bijgedragen tot de ontwikkeling van deze voor de bedrijven en voor de mens zo belangrijke wetenschap. Zij werd in 1935 benoemd tot privaatdocente voor de psychotechniek aan de Technische Hogeschool te Delft. Haar openbare les bij de aanvang harer werkzaamheden, gehouden op 17 October 1935, droeg als titel: „De factor mensch in het arbeidsproces”. In één harer talrijke publicaties schrijft zij het volgende: „Mechanisatie en rationalisatie kunnen alleen dan voordeel met zich meebrengen, als de organisator er zich van bewust is te doen te hebben met levende mensen, die als onderdelen van het productieproces heel andere eischen stellen dan machines en administratieve hulpmiddelen.” Zij heeft er op gewezen hoe,

in verband met de veranderde opvattingen op sociaal gebied, de taak van de bedrijfstechnicus gaandeweg ruimer werd opgevat. Was hij eerst een efficiency-ingenieur op menskundig gebied, daarnaast kreeg hij hoe langer hoe meer de taak van adviseur op sociaal gebied. Dit gebied heeft geen scherpe grenzen, het gaat geleidelijk over in dat van de hygiënist, van de sociale werker, van de raadgevende ingenieur. Samenwerking met al deze deskundige werd dan ook noodzakelijk geacht.

In de periode gelegen tussen de twee wereldoorlogen is ook ontwaakt het verlangen naar voorlichting over het personeelsbeheer, naar deskundigheid, naar wetenschappelijkheid op het gebied van bedrijfsvoering. De industrielen roepen de hulp in van de psycholoog; de gespecialiseerde bedrijfspsychologie ontstaat.

Ook op het terrein van het maatschappelijk werk wordt behoefte aan deskundigheid gevoeld.

De Scholen voor Maatschappelijk Werk stellen de leerlingen, die zich aangetrokken gevoelen tot deze vorm van sociale arbeid in het bedrijf, in de gelegenheid om een speciale opleiding te volgen. Het maatschappelijk werk in een bedrijf wordt onderdeel van de sociale afdeling, ook wel personeelsafdeling genaamd. Het hoofd van een dergelijke afdeling, meestal met de naam van personeelschef, behartigt in samenwerking met de sociale werkster zowel de materiële als de geestelijke belangen van het personeel. In de meeste gevallen zien wij in de praktijk een vrouw als sociale werkster aangesteld, hoewel ook zeer goed mannen met deze taak belast kunnen worden.

Gedurende de laatste wereldoorlog is door de slechte omstandigheden een grote materiële nood bij de arbeiders ontstaan. Vele directies van bedrijven hebben in deze tijd een maatschappelijke werkster aangesteld, die tot taak had hun materiële steun te verlenen. Bij gebrek aan opgeleide deskundige krachten worden verscheidene niet-opgeleide aan de bedrijven verbonden, waardoor verwarring is ontstaan over de taak van de maatschappelijke werkster en de functie, die zij heeft te vervullen. De nadruk van het werk was komen te liggen op het lenigen van de materiële behoeften, terwijl als het goed is de personeelschef en de maatschappelijke werkster, „de beheerders van mensenmateriaal”, alle aandacht moeten geven aan de geestelijke belangen van de arbeiders en mede dienen te werken om ieder individu in de bedrijfsgemeenschap in de gelegenheid te stellen, uit te groeien tot een harmonisch mens, een persoonlijkheid. Het kweken van een sfeer van vertrouwen, van samenwerking door overleg, is een van de belangrijkste opdrachten van de maatschappelijke werkster. Als voorbeeld van samenwerking door overleg moge in groter verband genoemd worden de Stichting van de Arbeid, die op het gebied van het bedrijfsleven opbouwend werk doet.

Om nu tot verwezenlijking te komen van de opbouw van een goede arbeidsgemeenschap zijn allereerst noodzakelijk een behoorlijke taakverdeling en deskundigheid van de functionarissen die in het bedrijf leidinggevend zijn.

Ook de maatschappelijke werkster dient zich te houden aan haar omlijnde taak. Haar arbeidsterrein ligt voornamelijk in het bedrijf en alleen buiten het bedrijf, wanneer bestaande instellingen, waarnaar in bijzondere gevallen moet worden verwezen, ontbreken. Zij behartigt niet alleen de belangen van de enkeling, maar ook die van de bedrijfsgemeenschap en in laatste instantie van de gehele samenleving.

Uit een recente enquête, die de Arbeidsinspectie in de jaren 1946-'47 heeft gehouden, waarbij van 4424 bedrijven gegevens werden verzameld, blijken in ons land 209 ondernemingen, waaronder 17 winkel- en 3 overheidsbedrijven, één of meer sociale werksters te hebben aangesteld. Het totaal aantal bedraagt thans ongeveer 295, waarvan 277 vrouwen en 18 mannen. Het aantal maatschappelijke werksters dat een opleiding aan een School voor Maatschappelijk werk heeft genoten bedraagt 109. Geen opleiding hebben ontvangen 112 maatschappelijke werksters, terwijl de overigen een verpleegsters- of een andere opleiding kregen.

Wij kunnen aannemen, dat ongeveer 200.000 arbeiders in de gelegenheid zijn gesteld om kennis te nemen van de instelling „maatschappelijk werker (ster) in het bedrijf”. De grote belangstelling, die zowel hier te lande als elders voor deze instelling bestaat, wijst er op, dat een verdere ontwikkeling en groei is te verwachten.

Mejuffrouw E. C. Knappert, oud-directrice van de School voor Maatschappelijk Werk te Amsterdam, gaf in een artikel over „Maatschappelijk Werk”, in 1928 geschreven in het „Tijdschrift voor Armwezen”, reeds de richting van de ontwikkeling aan met de volgende woorden: „En waar het nu om gaat is de verhouding van menschen tegenover menschen. Niet in dien zin, dat er goedmoedige vriendelijke werkgevers en arbeiders zijn, en dat de stroeve of harde zich moeten opwerken tot vriendelijkheid. Maar in dien anderen zin, dat wij den mensch anders gaan zien, dat het menschelijk-gemeenschappelijke en het gemeenschappelijk-menschelijke basis worden van omvang en verhouding en niet al de onvermijdelijke verhoudingen die de samenleving schept. Niemand denke hier aan den officieelen „goeden wil” die met al zijn holheid in de mode is, maar aan een wezenlijke zinsverandering, die andere relaties ten gevolge heeft.”

Het maatschappelijk werk in een bedrijf behoort bij te dragen tot verwezenlijking van dit ideaal.

Moge het inzicht in doel en streven van deze vorm van maatschappelijk werk rijpen!