

Betekenis van arbeid en werk in de sociale werkvoorziening

door C. J. Koene

Inleiding

Mede als reactie op het in no. 9 van de vorige jaargang van dit Tijdschrift gepubliceerde artikel van Dr. H. Smits (1976), getiteld 'Arbeid en Sociotherapie', wil ik wat nader ingaan op de betekenis van arbeid in de Sociale Werkvoorziening. Bij bezinning op de betekenis van Arbeid en Sociale Werkvoorziening ben ik tot de overtuiging gekomen dat in het denken en spreken hierover termen gebezigd worden die, door de veelvuldigheid van gebruik, de schijnbaar evidente betekenis en de ongedefinieerdheid gemakkelijk clichés kunnen worden. Zonder wetenschappelijke pretenties wil ik graag in het hiernavolgende een bijdrage aan de discussies rond deze problematiek leveren, met name een conceptueel onderscheid tussen arbeid en werk, mede gedefinieerd door presentiemotivationale aspecten, is wellicht relevant.

In het hiernavolgende ga ik ervan uit dat, tenzij het tegendeel duidelijk schijnt, beweringen in hun algemeenheid gedaan kunnen worden, zonder expliciet rekening te houden met de handicap die een specifieke populatie typeert. Naar mijn mening ligt in de doelstelling van de W.S.W. besloten dat zij bij wil dragen tot de levensontplooiing van de aan de Sociale Werkvoorziening 'toevertrouwde' gehandicapten. De vraag is nu: wat kan in wezen het occupationele hiertoe bieden.

Levensontplooiing – Als we zoeken naar een definitie van levensontplooiing dan constateren we dat voor dit – ruime – begrip tal van definiëringen mogelijk zijn, al naar gelang ons filosofisch-anthropologisch-psychologisch uitgangspunt. Ik zou, mij voornamelijk oriënterend op de humanistische psychologie, levensontplooiing willen omschrijven als:

het naar omstandigheden en mogelijkheden zelf vorm geven aan het bestaan, zodat zoveel mogelijk, in fysieke, verstandelijke en emotionele zin, eigen mogelijkheden ontwikkeld wor-

Schrijver is als S.W.-psycholoog verbonden aan de AGO-Werkgemeenschap te Diemen.

den, capaciteiten tot hun recht komen en behoeften bevredigd worden.

In ons bestaan zal de levensontplooiing zich op verschillende gebieden actualiseren. Bij het ontdekken van eigen mogelijkheden en behoeften zullen in verschillende situaties, interacties en relaties verschillende motieven telkens een wisselende rol spelen. Afhankelijk van de verhouding tussen en de sterkte van onze verschillende behoeften en motieven zullen we dan ook zoeken naar een levensindeling en levenswijze waarin die behoeften en motieven zo goed mogelijk gehonoreerd en geactualiseerd worden.

Arbeid – Het definiëren van het begrip arbeid is geen eenvoudige zaak gebleken. Het meest leverde een etymologische verkenning (de Vries, 1971) op, hoewel de afleiding niet vast blijkt te staan. Overwegend lijken de gedwongenheid, noodzaak, dienstbaarheid, knechtschap van betekenis te zijn. Hoewel sociologisch-anthropologische ontwikkelingen van het begrip voor de hand liggen, lijkt het mij niet in strijd met de sociale werkelijkheid de oorspronkelijke betekenis als uitgangspunt te kiezen voor de definitie:

een verplichtende, ondergeschikte, prestatiegerichte functionele verhouding tot een ander of anderen, waarbij de zingeving primair door die ander of anderen bepaald wordt.

Werk – Tegenwoordig veelal geassocieerd of geïdentificeerd met arbeid, heeft werk etymologisch meer de betekenis van maken, wrochten en wellicht ook krachtig zijn. Ik zou werk daarom willen definiëren als:

door eigen bezig zijn en inspanning ergens vorm aan geven, iets maken, iets bewerkstelligen.

Prestatie

Een belangrijk begrip uit de motivatiepsychologie is het prestatie-motief. Zoals Dr. H. J. M. Hermans (1971), aan wiens studie ik de beschouwing over prestatie grotendeels ontleen, stelt, moeten wij bij het gebruik van het begrip presteren 'rekening houden met connotaties en associaties van levensbeschouwelijke aard'. Het begrip presteren roept weerstanden op, die aan een genuanceerde benadering van dit gedragsaspect in de weg staan. Het begrip prestatie is een dankbaar object van vooroordelen. 'Meer inzicht in deze problematiek is slechts mogelijk door het maken van de juiste onderscheidingen (bijv. tussen prestatiemotief en prestatiedwang) en door het verrichten van onderzoek'. Hoewel Hermans zijn onderzoekgegevens omtrent prestatiemotief en faalangst vooralsnog tot het intellectuele gebied beperkt, hiermee pragmatisch het onderscheid volgend dat andere onderzoekers maken naar de inhoudelijke kenmerken van de prestatiesituatie:

- a intellectuele prestaties,
- b fysieke prestaties,
- c artistiek-creatieve prestaties,
- d prestaties gericht op mechanische vaardigheden,

lijkt het toch zinvol hem in zijn theoretische gedachtengang te volgen.

Presteren – Presteren wordt door Hermans gedefinieerd als:

Het goed doen van de activiteit.

De persoonlijke verantwoordelijkheid is hierbij een belangrijk begrip. Opmerkelijk vind ik in dit verband de betekenis van het oorspronkelijke Latijnse woord 'praestare' wat 'verschaffen' maar ook 'voor iets instaan' betekent.

Prestatiemotief – De ontwikkeling van het prestatiemotief, *de tendens om te presteren*, kan worden gezien in samenhang met autonome behoeften tot onderzoek, activiteit, manipuleren van en omgaan met de omgeving, zonder dat daar een extra behoeften-bevrediging op volgt. Zo zou, volgens Erikson, in de psychosociale ontwikkeling van het kind op zeker moment een 'sense of industry' tot ontwikkeling komen, een besef dat het in staat is dingen tot stand te brengen en dat min of meer goed te kunnen doen. De ontwikkeling van het prestatiemotief *kán* leiden tot een goede, positieve prestatie-motivatie, waarbij in belangrijke mate de activiteit gemotiveerd wordt om het doen zelf, voordat het doel van de prestatie wordt bereikt. Hiermee wordt niet weggenomen dat ook de afronding een elementair onderdeel van de prestatie is, waarin de prestatie haar uiteindelijke waarde krijgt.

Intrinsieke prestatie

In deze ontwikkeling, waarbij we zo een *intrinsiek presteren* zien ontstaan – vanuit het prestatiemotief zelf – is het van belang dat voor het groeien van het noodzakelijke zelfvertrouwen een gunstig cognitief/affectief klimaat aanwezig is, waarin de mate van taakstructuur en de cognitief/affectieve taakstandaard (weten wanneer het goed is en wanneer het als goed gewaardeerd wordt) belangrijk is. De voor een goede prestatie-motivatie, en voor verdere persoonlijkheidsontwikkeling, belangrijke 'internal locus of control', het besef dat effecten van het gedrag grotendeels het gevolg zijn van het eigen gedrag of capaciteiten, kan bevorderd worden wanneer er een kans is succes of mislukking in taaksituaties oorzakelijk te herleiden tot eigen inzet of capaciteiten. Bij een slecht ontwikkeld prestatiemotief, waarin een lage prestatie-motivatie en/of een hoge negatieve faalangst voorkomen, domineert de 'external locus of control', het idee dat niet eigen inzet en capaciteiten maar machten daarbuiten het effect van het gedrag bepalen.

Extrinsieke prestatie

In het prestatiegedrag spelen, zeker in geval van een slecht ontwikkeld prestatiemotief, veelal andere motieven dan het eigenlijke prestatiemotief een rol. Nu stellen Atkinson en Reitman (aangehaald door Hermans) dat in een situatie de gedragsmotivatie niet alleen bepaald wordt door de sterkteverhoudingen van de motieven, maar ook door de verwachtingen (of de doelen waarop de motieven zich richten bereikt worden) en de incentive-

ven (de waarden die aan die doelen in de situatie worden toegekend). In een situatie waarin sociaal contact als belangrijkste incentive fungeert zal de opbrengst van het zo belangrijke affiliatiemotief (het streven naar goede verstandhouding, vriendschap, genegenheid) groter zijn dan die van het prestatiemotief. Zo kunnen van buiten de prestatie zelf komende gedragsbepalingen leiden tot een *extrinsiek presteren*.

Dat het vanuit een dispositie niet of moeilijk kunnen presteren in intrinsieke zin de mogelijke opbrengst van de prestatie kan reduceren is duidelijk. Zeker wanneer de prestatie betrekking heeft op een gebied als het door Hermans onderzochte. Toch moeten we m.i. naast het belang van het intrinsiek kunnen presteren het belang van het extrinsiek kunnen (en niet moeten) presteren niet onderschatten. Het laatste kan, vanuit sociale motieven, gerelateerd zijn aan sociale verantwoordelijkheid, tegenover een verantwoordelijkheid jegens de eigen persoon bij het intrinsieke presteren. Situatief bepaald kan in belangrijke mate juist ook het extrinsieke aspect van de prestatie de mens tot realistisch mens en ook tot waardevol medemens maken.

Arbeid – Extrinsiek / Werk – Intrinsiek

De voor arbeid en werk gegeven definities zijn nu naar hun prestatie motivationele aspecten m.i. goed te interpreteren volgens de onderscheiding extrinsieke, naar buiten gerichte en intrinsieke, op de zaak zelf gerichte prestatie. Arbeid wordt in eerste instantie door het maatschappelijk relevante, extrinsieke; werk door het persoonlijk relevante, intrinsieke, gekarakteriseerd.

Arbeid en levensontplooiing

Zoals ik stelde staat ondergeschiktheid bij arbeid centraal, wat betekent dat de arbeidsrelatie geen vrijblijvende is. De arbeider is nodig, nodig als arbeidende mens, primair in zijn prestatie gerichte functie. Dat houdt in dat hij aangesproken wordt op specifieke eigenschappen die hem geschikt, nodig en soms 'onmisbaar' maken in zijn functie. Naast wat er verder gezegd en geschreven is over de functie en de waarde van arbeid denk ik dat dit een zeer belangrijk element is in de arbeidsbeleving, wat leidt tot zelfrespect en gevoel van eigenwaarde. Ook veronderstel ik dat dit tot de specifieke bijdrage van arbeid tot levensontplooiing behoort waarbij bij arbeid de functionele noodzakelijkheid (anders 'loopt de zaak in het honderd') een duidelijk andere is dan de gewenste 'persoonlijke' aanwezigheid (het is prettig dat hij er is).

Mens centraal = Arbeid centraal

Schijnbaar paradoxaal zou ik dan ook willen stellen dat we de mens als arbeidende mens pas centraal stellen als we niet de mens maar zijn arbeid centraal stellen. Ik denk daarom ook dat we met het middel (arbeid) niet meer komen tot het doel (levensontplooiing), wanneer we dat middel niet voldoende au serieux

nemen. Ik denk dat het invaliderend en devaluerend is wanneer we moeten zeggen: 'je werk kan ons eigenlijk niet zoveel schelen (d.w.z.: dat stelt toch niet zoveel voor!), maar je bent zo'n "ge-waardeerde" collega.' Een dergelijke eigenschap appelleert aan het affiliatiemotief van de omgangspartners in de arbeidssituatie. Dit mag het niet primair functionele arbeidsaspect verdringen. Op zo'n moment fungeert de arbeider op zijn best als arbeidsvitamine voor anderen maar wordt als arbeidende mens op de koop toe genomen, een vorm van tolerantie waarmee de functionele onvolwaardigheid wordt geaccentueerd en de arbeidsplaats pseudo-arbeidsplaats wordt, terwijl een mogelijk zinvolle alternatief, waarbij geappelleerd wordt aan andere persoonlijke eigenschappen, niet geboden wordt.

Wanneer we de arbeid, een primair extrinsieke prestatiesituatie, als middel zien om door actualisering van de daarbij behorende motieven tot levensontplooiing te komen, dan moeten we beseffen dat het *één middel* is, een middel dat au serieux genomen moet worden, maar dat ruimte moet laten tot actualiseringsmogelijkheden van andere motieven, bevrediging van andere behoeften. De arbeidssituatie zelf mag niet leiden tot vervreemde arbeid, maar moet ruimte bieden aan althans enige actualisering van het intrinsieke prestatiemotief. Binnen de levenssituatie moet arbeid een zodanige plaats hebben dat er ruimte, in tijd en energie, overblijft voor andere behoeftenbevrediging en actualisering van andere motieven, eventueel van een intrinsiek prestatiemotief buiten de arbeidssfeer. Binnen de arbeidssituatie, uitgaande van een primair, in de ruimste zin maatschappelijke zingeving (afwezigheid hiervan, of, negatiever, 'onzingeving' zal mede leiden tot vervreemde arbeid, loonslavernij of mentale prostitutie), zal de arbeidstaak primair bedrijfsgeoriënteerd en niet persoonsgeoriënteerd zijn; dit in de aard van de taak zowel als de wijze waarop deze vervuld moet worden. De persoonlijke betekenis ligt in eerste instantie in de plichtsvulling, in het persoonlijk appèl, in de noodzaak van de prestatie.

Nu brengt de sociale werkvoorziening een extra dimensie in de arbeidsverhouding; wellicht kunnen we dit het principiële sociaal-bedrijfsmatig evenwicht noemen.

Arbeid en Sociale Werkvoorziening

Als we de betekenis van het Latijnse socius: maat, makker, kameraad, waarvan onze term sociaal afgeleid is, in de arbeidsrelatie inpassen dan zou gezegd kunnen worden dat de S.W. de mogelijkheid biedt om:

in kameraadschap aan de maat-schappij gemeen (= samen)-schappelijk een bijdrage te leveren die de maatschappij nodig heeft (primaire zingeving), waarbij die maatschappij op grond van de arbeidsrelatie eisen mag stellen (contractbeginsel), daarbij in wederkerigheid voor zover mogelijk rekening houdend

met de mogelijkheden van en de zinvolheid (secundaire zinging) voor het individu.

Zo wordt in beginsel de mogelijkheid geboden zodanige taken aan te bieden dat, naast het primair extrinsiek-prestatieve, maatschappelijk relevante arbeidsaspect, secundair het intrinsiek-prestatieve, persoonlijk relevante werkaspect aan bod kan komen. Gericht op een maatschappelijk relevante taakvervulling wordt bij de bepaling van de aard van de taak en van de kwantitatieve taakstandaard expliciet rekening gehouden met de mogelijkheden van het individu.

Prestaties

In de 'contractuele arbeidsrelatie' mag dan een *prestatie-eis* gesteld worden gerelateerd aan de individuele mogelijkheden. Dit is géén prestatiedwang of prestatiedruk op grond van normen van buitenaf. Dat er aan de interactionele aspecten van het *samenwerken* de nodige aandacht besteed dient te worden behoeft m.i. geen betoog, omdat dit inhaerent is aan een kameraadschappelijk arbeidsklimaat. Dit moet echter meer een kwalitatief dan een (tijds-)kwantitatief aspect van de arbeidsrelatie zijn. In deze zin is het sociaal-bedrijfsmatig evenwicht misschien te vergelijken met het functioneel-esthetisch evenwicht in vormgeving, waarbij de esthetische functie aanvullend en niet dysfunctioneel moet zijn. De primaire functionele functie stelt de limiet aan de secundaire esthetische functie: je hebt weinig aan een mooie slechtzittende stoel, tenzij uitsluitend decoratief bedoeld. Zo is naar mijn mening een prettige sociale omgang in een tot decoratie geworden arbeidssituatie weinig zinvol en vraagt om een andere interactiesituatie.

De arbeidsrelatie binnen de S.W.

Zoals mag blijken uit het voorgaande heeft de werkplaats een principieel *eisend* karakter t.o.v. haar werknemers. Ik wil benadrukken dat dit eisend karakter zijn consequenties heeft voor de organisatievorm: het wordt in de bedrijfshiërarchie door de lijnfunctionarissen vertegenwoordigd. In de arbeidsrelatie is werk-leiding werk-leiding, waar nodig agoog (= begeleider), geen hulp-verlener, geen zorgverlener. Hulpverlening en zorg, aspecten die vermoedelijk het grootste deel van de gehandicaptenzorg en revalidatie uitmaken, waardoor de *hulpbehoevendheid* en de handicap worden benadrukt, komen in de werkplaats m.i. principieel en nadrukkelijk op de tweede plaats en behoren dan ook bij service-afdelingen, staffuncties thuis. Anders dan bij hulpverlenings- en dienstverlenende instellingen is de gehandicapte hier geen patiënt of cliënt. Hij is principieel arbeider, *medewerker*. Hij is er voor het werk, het werk niet voor hem. In deze rol- en relatiestructuur is het niet zinnig rolomkeringen te laten infiltreren, waarbij de dienstbare cliënt en de dienstvragende dienstverlener wordt. Daarom is het noch voor de gehandicapte, die in deze

relatie op zijn (nog) aanwezige mogelijkheden in plaats van op zijn onmogelijkheden aangesproken wordt, noch voor de identiteit van de leiding wenselijk paradoxen in het begeleidingsklimaat toe te laten.

Nu kunnen we ons afvragen of het wel zo nodig is gehandicapten in een veranderende maatschappij met een arbeidsrelatie op (of soms af?) te schepen met arbeid, gediscrediteerd overblijfsel van een zichzelf overlevende produktie-consumptiemaatschappij? Ik denk dat het naast tal van mogelijke en wellicht wenselijke maatschappelijke veranderingen vooralsnog mogelijk zal blijven dat mensen uit legitieme, niet-pathologische positieve motieven een maatschappelijk relevante bijdrage aan de, ook hun, gemeenschap – hoe begrensd sommigen van hen die ook maar kunnen zien – willen leveren. Welnu, naast andere betekenisvolle aspecten van arbeid, waarop bijvoorbeeld Wiegersma (1973) uitvoerig ingaat, zal (ook) de 'gezonde' prestatie-motivationale dispositie van althans een (groot?) aantal gehandicapten aanleiding geven arbeidsmogelijkheden in de hier beschreven zin te blijven bieden. In selectie en training, arbeidsrevalidatie en begeleiding zou men oog moeten hebben mede voor deze prestatie-aspecten. Mede op grond hiervan zou een passende voorziening gezocht moeten worden. Mijns inziens is het wenselijk in principe niet diegenen tot arbeidssituatie toe te laten die daar op grond van genoemde overigens moeilijk te operationaliseren criteria niet passen. Weinig zinvol lijkt dat voor het scheppen van een stimulerend arbeidsklimaat, maar in de eerste plaats weinig zinvol voor de (aspirant) werknemer zelf, die een groot gedeelte van zijn leven door zou moeten brengen in een situatie die appelleert aan een zwak of afwezig motief en/of capaciteiten die voor hem een geringe betekenis hebben, terwijl andere, sterker ontwikkelde motieven en capaciteiten minder of geen kans krijgen geactualiseerd te worden. Daarom is het belangrijk alternatieve voorzieningen zodanig te ontwikkelen dat ze niet uitsluitend passende ontplooiingsmogelijkheden bieden aan slechts de zwaarst gehandicapten.

Prestatie en produktie

In een sociale werkvoorziening, die naar mijn idee gericht moet zijn op het leveren van een maatschappelijk relevante, individueel kwantitatief gestandaardiseerde prestatie, zal collectief het accent eerder liggen op de activiteit van het produceren dan op de hoogte van de produktie. Vanuit de gevolgde gedachtengang kan daarbij de individuele produktie gezien worden als maat van de individuele taakstandaard, die, naar redelijkheid gesteld, volgens het 'contractbeginsel' geëist kan worden. Hierop afgestemde voor- en nacalculatie en planning hebben, naast hun bedrijfsmatige functie, een functionele betekenis voor de arbeidsrelatie, op grond waarvan tevens de 'arbeider' duidelijkheid omtrent zijn persoonlijke taakstandaard en feedback van zijn prestaties kan krijgen.

Rendement

Bij beschouwing van het rendement in de Sociale Werkvoorziening zou ik graag onderscheid willen maken in economisch, sociaal en persoonlijk rendement. In zijn algemeenheid zou rendement kortweg omschreven kunnen worden als: de relatie tussen investering en opbrengst.

Economisch – Voor wat het economisch rendement betreft zijn investering en opbrengst van financiële aard, en in principe eenvoudig te kwantificeren en in financiële termen uit te drukken.

Persoonlijk – Bij het persoonlijk rendement correspondeert de investering voornamelijk met inzet van capaciteiten, energie, tijd, persoonlijke betrokkenheid en is de opbrengst te omschrijven in termen van actualisering van motieven, bevrediging van behoeften, deels in materiële deels in immateriële zin. Persoonlijk rendement zou, aanzienlijk lastiger, door middel van een persoonlijke waardenschaal vast te stellen zijn.

Sociaal – Het sociaal rendement zal bepaald worden door de verhouding tussen investering van materiële- en immateriële middelen (financiën, goederen, individuele capaciteiten) en de materiële en immateriële opbrengst (welvaart en welzijn). Het sociaal rendement is deels materieel kwantificeerbaar, deels immaterieel te kwalificeren. Hierbij zal er een relatie zijn tussen de financiële investerings- en de kwalitatieve welzijns-opbrengst. Kwalificering van het welzijnsaspect en de financiële waardering daarvan in de investering is een maatschappijbeschouwelijke zaak, zoals dat geldt voor vele zaken als veiligheid, dienstverlening, onderwijs. Wanneer nu een voorziening als de Sociale Werkvoorziening naar de materiële produktieve kant een structurele laag renderende, zo niet verliesgevende zaak is, dan móet het welzijnsrendement wel hoog zijn, of anders is het een zinloze onderneming. Dit welzijnsaspect zou gezien kunnen worden in uitsluitend de sociale solidariteit, waarbij we de gehandicapte in staat stellen samen met ons mee te werken, daarbij appellerend aan zijn capaciteiten. Dit is belangrijk, maar mijns inziens een deelaspect. Wanneer vrijwel uitsluitend het rendement hierin ligt dan richten wij ons uitsluitend op de secundaire zingeving en krijgen we een soort 'intrinsieke sociale motivering', een vicieuze cirkel, die naar mijn gevoel het primaire arbeids-karakter uit de Sociale Werkvoorziening houdt: de zin voor de arbeider is dat hij mee samenwerkt aan iets van maatschappelijke relevantie, waarbij die maatschappelijke relevantie is: het samenwerken aan iets van maatschappelijke relevantie, etc. De ondergeschiktheid wordt daarmee ondergeschikt aan zichzelf, de Sociale Werkvoorziening wordt toch een instituut voor de dienstverlening aan gehandicapten, arbeid wordt therapie. Wanneer we in de Sociale Werkvoorziening het wezenlijke arbeidskarakter willen behouden dan zullen we ons moeten bezinnen op de *aard* van de prestatie. Daar waar het presteren gericht wordt op industriële produktie, waarvan de betekenis in eerste instantie een economische is, zou het een 're-

delijk' rendabele zaak moeten zijn. Daar waar dat niet haalbaar is zou de prestatie een welzijnsbijdrage aan de maatschappij moeten leveren. Intensieve bestudering van alternatieve arbeidsmogelijkheden zoals bijvoorbeeld gesuggereerd in het rapport wat uitgebracht werd door de door Gedeputeerde Staten van Zuid-Holland ingestelde studie-commissie (1974) lijkt daarom gewenst. Uit het oogpunt van het persoonlijke rendement is de secundaire zingeving zeker mede van belang. Bij het zoeken van passende arbeidstaken moet de arbeider in staat gesteld worden de maatschappelijke relevantie van zijn taak te zien en zijn arbeid als zijn *werk* te beleven. Wel mogen we óns afvragen of, als de W.S.W.-er in staat gesteld wordt zich als medewerker te zien, soms niet een groter appèl gedaan mag worden op de persoonlijke investering: inzet, tijd. Categorische maatregelen die leiden tot het 'in de watten leggen' invalideren de W.S.W.-er. Mijns inziens zouden alleen op grond van individuele indicatiestelling maatregelen getroffen moeten worden die de arbeid in een juist proportioneel evenwicht brengen binnen het leven van de gehandicapte.

Arbeidsrevalidatie en Test & Training

In het licht van het hiervoor gaande kunnen arbeidsrevalidatie en test & training gezien worden als situaties waarin capaciteiten onderzocht worden en waarin latente, zwak ontwikkelde en geardeerde mogelijkheden gestimuleerd worden zodat een optimaal beroep op capaciteiten gedaan kan worden. Voorts wordt zodanig ingespeeld op de bestaande motivationele dispositie dat geleidelijk een optimale extrinsieke en intrinsieke motivatie bereikt kan worden.

Vorming

Zoals al eerder betoogd heeft de werkplaats een beperkte doelstelling, waarbij de arbeidsrelatie centraal staat. Dienstverlening en service hebben een marginale functie, reden waarom deze in stafafdelingen zijn ondergebracht. Aspecten van de levens- en persoonlijkheidsontplooiing die buiten de arbeidssituatie vallen zijn in beginsel geen opgave voor het arbeidsmilieu. Er zal dan ook naar passende media gezocht moeten worden om hierin voldoende te voorzien. Om binnen de Sociale Werkvoorziening in wederkerigheid rekening te houden met de persoonlijke belangen van de werknemers wordt er terecht de mogelijkheid geboden om voor wat betreft de jongeren (art. 26 W.S.W.) de arbeidstijd proportioneel aan te passen aan de voor hen in principe beschikbare externe vormingsmogelijkheden. In hoeverre hier de categorische leeftijdsgrens ook voor geestelijk gehandicapten juist gesteld is valt te betwijfelen. Wat het algemene vormingsartikel (art. 25 W.S.W.) betreft lijken de mogelijkheden en beperkingen die de wet aangeeft juist. In het levensplan behoren m.i. in principe algemeen persoonlijkheidsvormende activiteiten tot de vrije tijd en het thuismilieu. De afstemming van vormingsactiviteiten op

beter bestaan in arbeidssituatie lijkt mij dan ook terecht, al zullen daar, zeker wat betreft de geestelijk gehandicapten, voor de arbeidssituatie relevante algemeen vormende activiteiten in voor kunnen komen. Ik veronderstel dat een vergrote persoonlijke betrokkenheid op de arbeidssituatie en het werk, zoals die door gerichte vorming maar zeker ook door de juiste arbeidstaaktoedeling wordt bevorderd, zal bijdragen tot de persoonlijkheids- en levensontplooiing in het algemeen en generaliserend zal werken op sociale verantwoordelijkheid, betrokkenheid en interesse in de vrije tijd. Misschien dienen we onszelf eens kritisch af te vragen of onze behoeften om in wat voor noden dan ook te voorzien mogelijk niet samenhangen met de misschien ontoereikende wijze waarop wij de arbeid, het werk van de ons toevertrouwde gehandicapten vorm geven.

Literatuur

- Hermans, Dr. H. J. M. (1971), *Prestatiemotief en Faalangst in Gezin en Onderwijs*, Swets & Zeitlinger, Amsterdam.
- Sociale Werkvoorziening in een Nieuw Perspectief* (1974). Studiecommissie ingesteld door Gedeputeerde Staten van Zuid-Holland, 's-Gravenhage – oktober 1974.
- Smits, Dr. H. (1976), Arbeid en sociotherapie, *Tijdschr. v. Psychiatrie*, 18, 583.
- de Vries, Jan (1971), *Nederlands etymologisch woordenboek*, Brill, Leiden.
- Wiegersma, S. (1973), *Sociale Arbeidpsychologie*, De Toorts, Haarlem.