

begeleidings- brochure



WAT DOE JE
HIER ONDER JE
WERKTijd?



WAAROM
VERDEDIG
JE



ONZE
EISEN NIET, MAN?



bij 2 voorstellingen
van PROLOOG voor
werkende jongeren

inhoud

deel A

proloog en het vormingswerk

	blz.
1. Inleiding - motivatie en opzet van de brochure	1
2. Proloog, wie zijn het en wat willen ze? - doelstellingen, creativiteitsbevordering opnieuw geformuleerd, subsidiekonflikt als maatschappelijke konfrontatie	4
3. Wat doe je hier eigenlijk met onze eisen, man? - kanttekeningen bij het traditioneel vormingswerk en inleidende opmerkingen bij het begeleidingsprojekt over politieke vorming met werkende jongeren	20
4. Beknopte inhoudsbeschrijving van de twee programma's	33
5. Begeleidingsprojekt	38
a Wie wordt er wijzer van het werk?	40
b Een pilsje, op wie zijn gezondheid?	50
c Simulatiespel	74
d De arbeidersbeweging in daad en beeld	84
e Een aantal suggesties	105
6. Bijlagen	107
a Vakbeweging en politieke vorming, Harry van den Berg en Cees van der Veer, Te Elfder Ure "Vormingswerk 1"	108
b Vormingswerk voor jongeren in de vakbonden en politiek bewustzijn, Helga Deppe-Wolfinger, Te Elfder Ure "Vormingswerk I"	114
c Praktijkboekje voor Vormingswerk V.J.V., Aktiegroep Inspraak een aantal citaten	122
d Wat is simulatiespel?	127
e Elementen van het simulatiespel	129
f Een paar opmerkingen over rollenspel	134
g Theoretiese en methodiese bijdragen voor vormingswerk I, André Mommen, Aktiegroep Inspraak, Vormingswerk voor Jonge Volwassenen	137
h Theoretiese en methodiese bijdragen voor Vormingswerk I, André Mommen, Aktiegroep Inspraak, Vormingswerk voor Jonge Volwassenen	144

1

INLEIDING

motivatie en opzet van de brochure *

We zeggen allemaal: vormingstheater staat of valt met de samenwerking tussen het jongerenpubliek, de begeleidende onderwijs- en vormingskaders en de betreffende toneelgroep.

Dat is een knots van een open deur. Maar één die we toch nog graag een keertje intrappen, omdat-ie tenslotte de basis-motivatie vormt voor deze brochure voor vormingswerkers bij het tweedelige werkende-jongerenprogramma van PROLOOG.

De ruim 150 maal dat we ons eerste werkende-jongerenprogramma "Wat doe je hier onder je werktijd?" gespeeld hebben, heeft ons gesterkt in de opvatting dat niet alleen bij de samenstelling van het programma die samenwerking een voorwaarde is, maar vooral ook bij de beoogde politiserende werking in de vormingssituatie. Onze activiteiten devalueren tot een al of niet amusant incident, wanneer er geen sprake is van een goed opgezette voorbereiding en follow-up bij onze programma's.

In het verleden hebben we al geprobeerd middels een eenvoudige brochure en voor- en nagesprekjes met vormingswerkers behulpzaam te zijn bij de verwerking van ons programma op het centrum. De praktijk van de afgelopen twee jaar op een grote verscheidenheid van vormingscentra heeft ons geleerd dat voor een integratie van ons werk in een zich ontwikkelend vormingsproces een uitbreiding van het contact en minder vrijblijvende, meer concreet uitgewerkte suggesties noodzakelijk zijn.

Zo zijn we gekomen tot een "totaalvormingspakket", dat bestaat uit:

- twee programma's - een uitgebreid en vernieuwd "wat doe je hier onder je werktijd" en een nieuw "waarom verdedig je onze eisen niet, man?"
- die met een tussenperiode van vier weken gespeeld worden en
- deze brochure, waarin een begeleidingsproject dat dient als voorbereiding op deel 1, verwerking van deel 1 en voorbereiding op deel 2

*zie ook het boekje dat voor het publiek is samengesteld

en een hoeveelheid informatie ter ondersteuning van de programma's en het projekt, en ter oriëntatie op het politiek vormingswerk.

De brochure kent twee delen en is als volgt opgebouwd.

Het eerste hoofdstuk bevat algemene informatie over Proloog en de ontwikkeling die het gezelschap de laatste jaren heeft door-gemaakt. Zowel deze ontwikkeling als het ermee samenhangend subsidie-konflikt vertonen parallellen met bewegingen en tegen-bewegingen in het vormingswerk.

Daarna komt een hoofdstuk dat een beknopte theoretische inleiding vormt op het begeleidingsprojekt, waarin met name de opvattingen over politieke vorming van Helga Deppe en Oskar Negt ter sprake komen.

In deze eerste twee hoofdstukken willen we onze uitgangspunten en doelstellingen duidelijk maken. Een programma of projekt moet immers nooit op zichzelf beschouwd of gebruikt worden, maar altijd gezien worden als konkrete uitwerking van en in samenhang met de analyse van de maatschappelijke werkelijkheid en de konsekwenties daarvan voor onderwijs- en vormingswerk.

Het begeleidingsprojekt, dat voorafgegaan wordt door een beknopte inhoudsweergave van de twee programma's, vormt het hart van de brochure. Het moet niet opgevat worden als een blauwdruk met een gegarandeerd en voorspelbaar resultaat, maar als een reeks suggesties die met de twee programma's een vormingsperiode kunnen omvatten van in principe zes weken. Hierbij dient opgemerkt te worden dat het aangeboden materiaal zowel kwa omvang als kwa inhoud mogelijkheden heeft om ofwel het projekt over een langere periode op te zetten (b.v. een langere voorbereiding op deel 1), ofwel in andere vormingssituaties toe te passen (b.v. na of los van het Proloog-projekt). Het materiaal is, voorzover het binnen onze mogelijkheden lag, aan de vormingspraktijk getoetst.

In aanvullingen en/of verbeteringen zijn we zeer geïnteresseerd, met name naar aanleiding van de ervaringen met het in het projekt opgenomen simulatiespel; zo'n spel krijgt namelijk meestal z'n definitieve vorm pas na een stuk of tien "try outs" (de losbladdige vorm van de brochure maakt aanvullingen en toevoegingen mogelijk).

In het projekt zijn opgenomen werkbladen, waarvan we verwachten dat deze op de centra vermenigvuldigd kunnen worden, en dia's die bij Proloog te huur zijn.

Deel A van de brochure wordt afgesloten met een aantal bijlagen. Hierbij gaat het om informatie die wij o.a. in onze voorbereidende studie gebruikt hebben. Het zijn overdrukken van bestaande teksten, die zowel betrekking hebben op de aan de programma's ten grondslag liggende maatschappij-analyse als op de marxistische opvattingen over de theorie en praktijk van het vormingswerk. Ook is algemene informatie over het simulatiespel toegevoegd. Deel B heeft een algemener en meer theoretisch karakter. Het opent met een hoofdstuk dat ingaat op de maatschappelijke functie en de historische ontwikkeling van het onderwijs en het vormingswerk onder de voorwaarden van de kapitalistische produktiewijze. Met name wordt hierbij de periode van na de tweede Wereldoorlog onder de loep genomen en de groeiende rol daarin van het staatsapparaat. De staat als "werkgever" van de loonafhankelijke

onderwijs- en vormingswerkers wordt in het hoofdstuk daarna besproken. Evenals de noodzaak van de (vakbonds)organisatie (en de verschillende opvattingen daarover) en de anti-kapitalistische oppositie van deze werkers in de maatschappelijke bovenbouw. De laatste drie hoofdstukken staan weer in directe verbinding met de twee programma's. Ze geven verdiepende informatie over het ontstaan en de ontwikkeling van de vakbeweging, die vooral na het bevestigingsproject op één of andere manier gebruikt kan worden. En beschrijven verder betrekkelijk uitvoerig de bedrijfs-acties, die in "Watrom verdedig je onze eisen niet, man?" behandeld worden (V.M.R., Glaverbel) en de georganiseerde strijd van de werkers bij Optilon en Lip.

Het ontstaan van de vakbeweging wordt in verband gebracht met het ontstaan en de eerste vormen van organisatie van het proletariaat in de late middeleeuwen (vanuit gilden en broederschappen). En gekoppeld aan de toenemende noodzaak van organisatie van de arbeiders onder de drijvende expansie van het kapitalisme in de fase van de vrije concurrentie.

De huidige vakbeweging wordt beschouwd op z'n kenmerken van bureaucratisering (scheiding van top en basis), scheiding van economische en politieke strijd en integratie in het staatsapparaat (klassenverzoening). Verder worden er in het kort enige ontwikkelingen in de nederlandse vakbeweging aangegeven.

Ook de bijlagen van deel B staan voornamelijk in het teken van de vakbondsorganisatie.

Wij hopen dat deze brochure in de eerste plaats de zo noodzakelijke verbinding zal leggen tussen onze vormingsinstellingen en het vormingswerk op de centra waar wij spelen en verder een ondersteuning kan betekenen voor alle vormingswerkers - binnen en buiten de bestaande instituties - die zich inzetten voor de emancipatie van de arbeidersklassen.

2

PROLOOG

wie zijn
het en wat
willen ze ?

Proloog is een toneelwerkgroep van ongeveer 40 mensen, die hoofdzakelijk werkt voor jongeren van 10 tot 20 jaar.

Centraal in al ons werk staat een intensief contact met het jongerenpubliek. Niet alleen in de verschillende diskussies tijdens en na de voorstelling, maar vooral ook door een informatieve samenspraak in de periodes dat wij onze stukken voorbereiden, schrijven, de scènes inrichten en repeteren. Bij dit alles gaan we nadrukkelijk uit van de konkrete maatschappelijke situatie en de specifieke behoeften aan kennis en inzicht van de betreffende publieksgroep (scholieren, werkende jongeren, studenten).

Per seizoen bereiken we zo'n 70.000 jonge mensen. In 1972/1973 met een totaal van 500 spelaktiviteiten; ongeveer 300 voorstellingen en 200 programma's of lessen op vormingscentra en in de klas.

Proloog wordt op zijn vaste kosten (salarissen, huur, technische en administratieve kosten) gesubsidieerd door het rijk, de provincie Brabant en de vier Brabantse gemeenten Breda, Den Bosch, Eindhoven en Tilburg (f1.000.000,-). Het gezelschap moet de variabele kosten (voorbereiding van stukken, transport, gastmedewerkers en voorstellingskosten) zelf verdienen door de verkoop van de voorstellingen (f250.000,-)

Doelstelling in ontwikkeling

De doelstellingen van het vormings-theater van Proloog kunnen het best begrepen worden vanuit de ontwikkeling die Proloog in de tien jaar van haar bestaan heeft doorgemaakt. Een ontwikkeling die een illustratieve werking kan hebben, omdat zij in meerdere opzichten te vergelijken is met het vormingsproces op een betrekkelijk groot aantal vormingscentra van het traditioneel vormingswerk in de richting van het politiek vormingswerk (waarover meer in het volgende hoofdstuk).

De eerste fase van Proloogs geschiedenis (1964-1967) kenmerkt zich door de doelstelling de middelbare schooljeugd kennis te laten maken met het "grote toneel" en te vormen tot een nieuw schouwburgpubliek. Het gevoelig maken voor kunst als bijdrage tot de (kulturele) verheffing van de jonge mens. (Jongeren naar de schouwburg lokken om te leren genieten van wat ze later als nieuwe elite mooi horen te vinden.)

De praktijk van het werk - het gebrek aan contact met en de grandioze verveling van de leerlingen - maakte aan de toenmalige medewerkers van Proloog duidelijk dat deze passieve konfrontatie met de heersende cultuur voor alle betrokkenen een geestdodende en zinloze zaak was.

In de tweede fase (1967-1970) staat de "kreativiteitsbevordering" centraal en heeft een verbreding van het publiek plaats (het gehele voortgezet en het basis onderwijs). Het leren ontdekken van de eigen mogelijkheden, het stimuleren van het expressief gedrag en het ontwikkelen van de eigen creativiteit waren de sleutels tot de befaamde persoonlijkheidsontplooiing. Samen met de kinderen werd er gespeeld, waarbij ernaar gestreefd werd de relationele mogelijkheden van de kinderen onderling te vergroten. Het directe contact met leerlingen in de schoolsituatie bracht de hoge verwachtingen van "zelf-verwezenlijking" en "uitgroei tot een harmonisch mens" middels o.a. creatief spel aan het wankelen. De creatieve potenties van de leerlingen leken lamgeslagen en de spelsituatie bleek een vrij-plaats in een school en een omringende maatschappij vol beperkingen en dwingende aanpassingen. Uit deze ervaringen ontwikkelde zich geleidelijk aan een kritiek op de algemeen heersende opvattingen over creativiteit en kunstzinnige vorming. Op zichzelf staande creativiteitsbevordering - bedreven los van de maatschappelijke werkelijkheid en de konkrete situatie van de jongeren - werd afgewezen en maatschappelijk gekwalificeerd als een nietszeggende versiering van het dagelijkse, niet-bevrijde bestaan. Kunstzinnige vorming die de tegenstrijdige opbouw van de maatschappij niet ter diskussie stelt, aanvaardt en rechtvaardigt die maatschappij en konformeert de jongeren aan de daar heersende waarden en normen. Standpunten, die karakteristiek zijn voor de huidige fase van Proloogs bestaan. Een fase die o.a. gekenmerkt wordt door een intensieve gezamenlijke studie van de kapitalistische klassenmaatschappij en de maatschappelijke functie daarin van cultuur, onderwijs en vorming.

Begin 1972 resulteerde dat in nieuw geformuleerde doelstellingen, waarin creativiteit gelijk gesteld wordt aan kritiek. Kritiek die het bestaande afbreekt om het nieuwe realiseerbaar te maken. "Zonder afbreken geen opbouwen". Maar geen kritiek zonder meer: kritiek als maatschappelijke stellingname als gevolg van een analyse van de maatschappelijke omstandigheden. D.w.z. dat de juiste kritiek te herkennen valt aan de maatschappelijke keuze, de graad van maatschappelijk bewustzijn die er aan ten grondslag ligt. Centraal in de doelstellingen van Proloog staat dan ook het bevorderen van het maatschappelijk bewustzijn, waarbij maatschappelijk bewustzijn omschreven wordt als "(...) het inzicht in de tegenstrijdige samenstelling van de huidige maatschappelijke structuur, (is) de wetenschap hoe en waarom in de loop van de geschiedenis een grote groep van onderdrukten kwam te staan tegenover een kleine groep van onderdrukkers en de daaruit voortvloeiende keuze ten gunste van de onderdrukten."

Ook de doelstelling in de huidige formulering zal vanzelfsprekend geen eeuwigheidswaarde bezitten. De noodzakelijke en wezenlijke wisselwerking met het publiek zal - indien de omstandigheden dat toelaten - voor een gekontinueerde ontwikkeling garant staan.

Kreativiteitsbevordering in een maatschappelijke kontekst

Terugblikkend op de ontwikkeling van Proloog zouden we vanuit deze omschrijving de platgetreden term creativiteitsbevordering als volgt nieuw leven in kunnen blazen:

het aan jongeren via creatieve middelen (voor Proloog zijn dat: vormingstheater, simulatiespel, politiek rollenspel)

verstrekken van (kontra) informatie en

het bieden van omstandigheden,

waardoor zij via zelf-activiteit en zelf-organisatie

inzichten kunnen verwerven in de werkelijkheid van hun eigen

maatschappelijke situatie en

in samenwerking met anderen

leren (dat is ook ervaringen opdoen) in te grijpen in hun eigen sociale organisatie en

leren in dienst van de onderdrukte klasse een bijdrage te leveren aan de strijd tot de ontvoogding van die klasse.

Voor onze publiekswerving heeft bovenbeschreven maatschappelijke stellingname bepaalde konsekwenties gehad. Behalve dat we "oude" publieksgroepen (voortgezet en basisonderwijs) niet in de steek gelaten hebben en nieuwe hebben aangeboord (sociale en pedagogische akademies, onderwijzers- en vormingskader, vakbonden) hebben we ons met name gericht op het maatschappelijk het duidelijkst gedefinieerde deel van ons publiek: de werkende jongeren.

Op jonge leeftijd ingeschakeld in het productieproces, in het algemeen binnen de arbeidshiërarchie in een ondergeschoven positie, onderbetaald, zonder enige zeggenschap, vaak speelbal en sluitstuk van de productie-organisatie, maar tegelijkertijd juist door deze konkrete onderdrukkende en uitbuitende arbeidssituatie nadrukkelijk aanspreekbaar en mobiliseerbaar.

Subsidie-konflikt als maatschappelijke konfrontatie

Het feit dat Proloog, als kultuurinstelling gesubsidieerd door de overheid, zijn activiteiten wenst te bedrijven in dienst van de ontvoogdingsstrijd van de onderdrukten - de arbeidersklasse - heeft echter ook reacties opgeroepen bij de meest burgerlijke lagen van die subsidiërende overheid.

Met name de gemeenteraad van Eindhoven - tenminste het grootste deel daarvan en dat komt ongeveer neer op de Combinatie van Christelijke Partijen (CCP), met daarin als waarschijnlijkste kwade genius de ex-voorzitter van het Stichtingsbestuur van Proloog, mr. A. Leenders - heeft zich sedert december 1972 met alle macht en denkbare middelen tot aan vandaag (december 1973) ingespannen de subsidie aan Proloog op losse schroeven te zetten.

Gezien de overweldigende adhesie - in het bijzonder vanuit het vormingswerk (75% van de vormingscentra in de regio Noord-Brabant, Limburg en Zeeland hebben in het konflikt met één van de belangrijkste subsidiënten de kant van Proloog gekozen) - veronderstellen wij het verloop van het konflikt als bekend en zullen we ons hier beperken tot enige opmerkingen over de maatschappelijk plaats van overheidssubsidie, recente ontwikkelingen en aspecten van het konflikt die mogelijkwijs een algemene betekenis hebben voor de

anti-kapitalistische oppositie in het onderwijs- en vormingswerk.

Eerst voor alle zekerheid nog maar eens het vaak ontmoete misverstand proberen weg te werken dat Proloog met open ogen tegen de muur lijkt te willen lopen, door aan de ene kant te kiezen voor de onderdrukten en met hen te willen strijden tegen de onderdrukkers, en aan de andere kant subsidie te willen ontvangen van die onderdrukkers (want dat zo'n gemeenteraad en alle andere al of niet gekozen overheidsorganen de werkelijke belangen van de kiezers zouden behartigen, daar geloven niet veel mensen meer in - stemmen is immers eens in de vier jaar het topje van de Ijsberg kontroleren). Wij beschouwen het verkrijgen van subsidie niet als een goedmoedige gunst, maar als een onvervreemdbaar recht. De overheid zou niet meer moeten zijn dan een bemiddelende instantie, die de belastinggelden - grotendeels bijeengebracht door de arbeid en inspanningen van de werkende bevolking - verdeelt. Het kleine deel van de belastinggelden dat als subsidie in de kultuursector wordt gestoken, zou niet de mist in moeten gaan van een elite-kultuur voor een kleine minderheid, maar ten dienste moeten staan van de werkende mensen. Zij, ons publiek zelf, zouden uiteindelijk moeten bepalen of de subsidie aan Proloog gekontinueerd moet worden. De strijdvaardige adhesie van ons publiek interpreteren wij dan ook als zodanig.

De reactie van de CCP is van het begin af aan een repressieve uitdrukking geweest van de heersende maatschappelijke krachten en betekende steeds een directe bedreiging voor het voortbestaan van Proloog en dus voor het voeren van een open maatschappelijke discussie met het publiek.

Zoals meestal bij dergelijke konfrontaties, hebben de konfessionele politici zich lang geprobeerd voor te doen als vaderlijk-bezorgde regenten die slechts - zij het met enige aandrang - een "kleine koerswijziging" van Proloog verlangden en altijd bereid waren tot een open gesprek.

Velen keken natuurlijk door deze slechte vermomming heen, vooral omdat de voor Proloog gebezigde stereotypen als "extremistische en marxistische demagogen" en "ondemokratische doktrinairen" weinig twijfel lieten bestaan over de hoek waaruit de wind werkelijk waaide.

Maar in de begrotingsdebatten van december 1973 kwamen de kaarten zo mogelijk nog duidelijker te liggen. Zoals we namelijk ook al kunnen weten, gooien bestuurders van de heersende orde alle maskers af als het hen "tegenzit" en ontpoppen zij zich als niets ontziende politieke tegenstanders.

Dan proberen zij, tegen alle afspraken in, de toegezegde subsidie voor het seizoen 1974-1975 alsnog ter discussie te stellen en in te laten trekken (dit zou alleen gebeuren als Proloog in het ingestelde overleg van "kwade trouw" beticht zou kunnen worden).

En brengt de ex-voorzitter van Proloogs Stichtingsbestuur, mr.A. Leenders, een aantal volledig uit de lucht gegrepen cijfers over een vermeend "speelbeurtenverlis" van Proloog in het debat (Proloog weerlegt de cijfers binnen een dag door de Gemeentelijke Accountantsdienst voor controle uit te nodigen).

Dan proberen zij, tegen alle afspraken in, een door Burgemeester en Wethouders ingestelde Kommissie, die de kritiek op Proloog moet evalueren, een nieuwe taak op te leggen, namelijk het tot

overeenstemming komen over de programma's en het informatiemateriaal. (Eerder, bij de instelling van de kommissie, was dat mislukt; de kommissie, die al aan het werk is, schijnt zich van de CCP niets aan te trekken.)

En verklaart de CCP tegelijkertijd geen rekening te willen houden met de sociale aspecten van de werkgelegenheid van de medewerkers van Proloog bij een evt. intrekken van de subsidie voor het seizoen 1974-1975. (Het subsidiebesluit komt opnieuw aan de orde in februari 1974, maar dan kunnen toneelspelers niet meer in 1974-1975 aan vast werk komen)

We geven deze recente reacties van de CCP-politici enigszins uitvoerig weer, omdat ze eenzelfde maatschappelijk onderdrukkingsmechanisme uitdrukken dat we kennen uit de conflicten binnen de onderwijs- en vormingssector tussen de werkers aan de basis en de bestuurders en vertegenwoordigers van het bedrijfsleven (bijv. SETO-school Amsterdam, Pedagogische Akademie Beverwijk, vormingscentra in Den Haag, Dordrecht, Ede en Velzen). Een repressieve reactie, die zich kan uiten in bijv.: het verwijderen van leerlingen of kursisten, ontslaan van onderwijs- of vormingswerkers, opheffen van het betreffende instituut. En ter vergelijking binnen de economische basis van de maatschappij in bijv.: het systematisch belemmeren van het vakbondswerk binnen bedrijven, breken van een staking door een "onafhankelijke" rechter, perfektioneren van een anti-stakingswetgeving.

Strijd en organisatie als elkaars verlengden

Tot slot nog een paar opmerkingen naar aanleiding van de manier waarop Proloog de subsidiestrijd gevoerd heeft en nog voert. Hierbij realiseren we ons terdege dat de vormingsactiviteiten van Proloog - door zijn intensieve contact met grote groepen jongeren en werkers en instanties in het "veld" - specifieke mogelijkheden in zich heeft de strijd in het openbaar aan te gaan en een solidariteitsbeweging op te roepen. Een aantal problemen die we hierbij aansnijden, zullen we hier slechts aanduiden, en in het deel B verder uitwerken.

De visie van Proloog dat de mensen zelf de inrichting van hun sociale organisatie en het werk daarin moeten kunnen bepalen (en daartoe in staat zijn), doortrekt vanzelfsprekend de werkwijze en de organisatiestructuur van Proloog. Proloog ontwikkelt zich tot een zelfbeheerde arbeidsgemeenschap. Er is (nog) een stichtingsbestuur, waarmee nu een voortreffelijke samenwerking en verstandhouding is, dat voor maximaal 49% uit medewerkers van Proloog bestaat en gedurende het conflict in de samenstelling gewijzigd is voor wat betreft de zogenaamde externe bestuursleden.

In de wekelijkse plenaire vergadering wordt het beheer en het beleid van het gezelschap - vaak voorbereid door de gekozen "algehele leiding" of door plenair benoemde kommissies - besproken en uiteindelijk bepaald. Hierbij staat, evenals bij de samenstelling van de programma's in de produktiegroepen, een principiële gelijkwaardigheid voorop van alle geledingen in het gezelschap: administratief personeel, technische dienst, begeleidingsgroep, acteurs en actrices. Overigens met erkenning van ieders specifieke kwaliteiten.

Vanuit deze structuur en werkwijze is onder voortdurende plenaire controle het opgedrongen conflict aangegaan. Dat is moeilijk en

ging soms met vallen en opstaan. Demokratie en discipline - intern open en vrij overleg, vanuit verschillende meningen komen tot een gezamenlijke strategie, die extern gezamenlijk wordt uitgevoerd - het afbreken van een hiërarchie en het opbouwen van een strijdbaar zelfbeheer, temidden van de heersende maatschappelijke hiërarchieën - zijn componenten van een eenheid die we moeten leren integreren.

Binnen de subsidie-afhankelijke kultuursektor waarin Proloog opereert, is met de mythe van het vrije (niet-loonafhankelijke) beroep nog lang niet afgerekend. En de gretigheid waarmee men zich in het algemeen konformeert aan de waarden en normen van de heersende klasse, vormt daarvan het bewijs. De subsidie-binding aan de lokale, regionale en landelijke overheid - in het algemeen de staat - wordt op een vals-onafhankelijke manier geïnterpreteerd. De vorming van een bewustzijn van loonafhankelijkheid in het algemeen en van de staat in het bijzonder wordt belemmerd door een gebrek aan inzicht in de economische herkomst van de middelen die tot het subsidie-fonds hebben geleid. Die herkomst is uiteindelijk de meerwaardevorming van de produktieve arbeid in de economische basisstructuur van de kapitalistische maatschappij. De maatschappelijke klasse-positie van toneelwerkers is vergelijkbaar met die van onderwijs- en vormingswerkers en legt objektieve beperkingen op aan hun anti-kapitalistische beroepspraktijk. (Zie ook het hoofdstuk over de mogelijkheid van oppositie onder werkers in de "kultuursektor" in het algemeen en in het vormingswerk in het bijzonder in deel B)

Het loonafhankelijkheidsbewustzijn heeft zich bij de medewerkers van Proloog door het konflikt in versnelde mate ontwikkeld en heeft tegelijkertijd het vraagstuk van de direkte materiële belangenbehartiging in georganiseerd verband in al zijn helderheid van het dreigende politieke ontslag gesteld. Van het begin af aan is dan ook de strijd gevoerd in nadrukkelijke samenwerking met de Nederlandse Vereniging van Toneelkunstenaars (NVT). Overigens een categorale vakorganisatie, maar waar kortgeleden een 20-tal reaktionaire leden zijn uitgestapt en een voorzichtige maar onmiskenbare radikalisering bespeurbaar is.

Dit loonafhankelijkheidsbewustzijn heeft er in de strategie van Proloog toe geleid dat de materiële belangenbehartiging niet geïsoleerd werd van de politieke kontekst waarbinnen die direkte belangenstrijd geplaatst moest worden. Juist tijdens de openbare voorstellingen die we in de heetste periode van het konflikt hebben gegeven en in onze gerichte informatie over het konflikt (daarin gesteund door anderen en in het bijzonder door het steunkomit  Handen af van Proloog) heeft deze verbinding van economische en politieke strijd solidariserend en mobiliserend gefunctioneerd. Ook al het genoemde inzicht in de objektieve beperking van het voeren van een succesvolle strijd om het behoud van werk (staken van toneelwerkers is niet bepaald een effectief middel) vanuit een positie in de maatschappelijke bovenbouw (dat wil zeggen niet in de economische basis van de maatschappij) heeft voor Proloog strategische konsekwenties gehad. Namelijk steun zoeken en aansluiting zien te vinden bij de georganiseerde arbeidersbeweging. De adhesie van KWJ, NVV-Industriebond, NKV-Industriebond, NKV-Vervoersbond beschouwen we dan ook niet als een papieren of puur verbale, maar als een politieke solidariteit.*

*De in het bovenstaande impliciet aangesneden problematiek als

de organisatie-wijze van vormingswerkers en de structurele noodzaak van verbinding met de georganiseerde arbeidersbeweging, worden verderop en met name in deel B besproken.

AANVULLING

Bovenstaand "Proloog, wie zijn het en wat willen ze?" is in december 1973 geschreven. Sindsdien is er weer heel wat gebeurd rondom Proloog. Zelfs zoveel dat het verschijnen van deze brochure erdoor vertraagd is.

Voor een vervolg op de beschreven "kleine geschiedenis" van Proloog nemen we delen over uit het boekje "Proloog en de overheidenen" dat op initiatief van de Uitgeverij Merlijn is uitgekomen.

"Op 11 februari 1974 ligt het uitgebreide rapport van de gemeentelijke evaluatiekommissie op tafel. Er blijkt duidelijk uit, dat in de zittingen van de kommissie, waarin leden van de toneelwerkgroep gehoord waren, was gezocht naar mogelijkheden om de samenwerking tussen Proloog en het Eindhovense onderwijs te optimaliseren. Er was geen sprake van 'kwade trouw' van Proloog t.a.v. dit overleg. Het kollege van B&W had de resultaten van het overleg zo positief beoordeeld, dat het geen enkele aanleiding zag om de subsidiëring voor het volgende seizoen stop te zetten. Bovendien stelde het de raad voor om serieuze beraadslagingen met de andere subsidiegevers - de provincie Brabant, de gemeenten Den Bosch, Breda en Tilburg - te openen om tot een andere subsidievorm na 1 september '75 te komen.

Maar in de gemeenteraadsvergadering te Eindhoven van vrijdag 22 februari komt zonneklaar naar voren dat Combée en zijn politieke vrienden er wél op uit waren om Proloog te nekken. De ongewenste informatie aan leerlingen, scholieren, werkende jongeren, onderwijskrachten en vormingswerkers door middel van politiek vormingstheater, over de werkelijke aard van onze samenleving moet en zal een halt toegeroepen worden.

Nadat Proloog niet ingegaan is op de eis tot doelstellingsverandering van voorzitter Leenders in december 1972, nadat de overheveling van de subsidie van Proloog naar de post edukatief toneel in dezelfde maand, door de druk van de massale adhesie, niet het effect had, dat Proloog geruisloos verdween; nadat het advies van de 'onpartijdige kunststichting' van 3 april '73 ontkleurd was als een advies van raadsleden aan zichzelf; nadat de aanval van Leenders in december '73 met de speelbeurten die sterk verminderd zouden zijn op niets was uitgelopen en het verbod van de St.Jozefvereniging aan de katholieke schoolhoofden om Proloog op hun school toe te laten van weinig invloed bleek op het aantal activiteiten van het gezelschap in Eindhoven; nadat de voorstelling voor de bezetters van de bakkerij Kempenland geen handvat bleek en de gemeentelijke evaluatiekommissie geen kwade trouw had kunnen signaleren van de kant van Proloog, bleef de christelijke politici maar een middel over: OPENLIJKE POLITIEKE CENSUUR. Ze konden zich nergens meer achter verschuilen. Ze moesten het vuile karwei zelf opknappen. En dat deden ze 'politiek' in de slechte zin van het woord. Combée nam uit het evaluatierapport de mededeling op dat de evaluatiekommissie het niet eens was met de doelstelling van Proloog en zonder acht te slaan op het feit, dat de subsidie reeds was toegezegd en dat hij zelf uitdrukkelijk bevestigd had, in een direkte diskussie met lokoburgemeester Van Elk in de raadsvergadering van 28 augustus dat slechts aangetoonde kwade trouw van Proloog die toezegging teniet kon doen, verbond hij hieraan een

motie om de subsidie voor seizoen '74-'75 voor Proloog niet toe te kennen. Met 18 tegen 17 stemmen, met één stem verschil, werd de motie aangenomen. De sociale gevolgen voor de 39 werknemers van Proloog bleken geen punt van discussie meer voor de CCP. Burgemeester van der Lee die op vrij onaangename wijze zijn entree maakte in Eindhoven (hardnekkig heeft de CCP geprobeerd om hem eerst van de burgemeesterszetel af te houden en de voorzittershamer van de raad van het gewest te onthouden) sloot het debat, nogal geëmotioneerd, met de mededeling dat hij zou onderzoeken of hij dit besluit aan de kroon ter vernietiging voor zou dragen.

In de week na deze dramatische gebeurtenissen in de gemeenteraad wordt het rapport van de provinciale werkgroep, die zich over de toneelproblemen in Brabant zou beraden en ingesteld is door de provinciale subsidiënten (met medewerking dus van Eindhoven) openbaar gemaakt. 'In de toneelsituatie die na 1 september '74 in Brabant ontstaat, verdient het werk van Proloog voorrang en zal door provincie en rijk een andere subsidietechniek ontworpen moeten worden om het vormingstheater onafhankelijk te maken van gemeentelijke beslissingen.' Zo vat de Volkskrant de voornaamste konklusie van het rapport samen, wanneer ze op 26 februari met de primeur komt. Ze meldt ook dat de kamerleden Wilbers (D'66) en Costo (PvdA) vragen aan de minister gesteld hebben en dat Van Doorn (nog steeds) zeer positief over het werk van Proloog denkt. In diezelfde week na het gemeenteraadsbesluit komt, ondanks de feestelijkheden van carnaval, bij Proloog een overweldigend aantal reacties van adhesie binnen. Deze stroom van toezeggingen van daadwerkelijke en financiële steun is nog breder dan die welke opgeroepen werd door het ontslag van de leden van de toneelwerkgroep op 9 februari '73.

Een belangrijk punt is de massale steun van groeperingen die in Eindhoven actief zijn in politiek, welzijnswerk, vakbonden en hoger onderwijs.

Alles wat in Eindhoven links van het kleurloze politieke midden staat vond elkaar spontaan in de strijd om het voortbestaan van Proloog. De verklaring hiervoor is enerzijds dat Proloog er de afgelopen tijd kennelijk in geslaagd is aan die groeperingen duidelijk te maken dat haar strijd ook de hunne is (o.a. via voorstellingen in de buurten en door de manier waarop ze het gevecht met de konfessionele politici aanging), anderzijds dat de CCP, in haar poging om de vlucht van kiezers naar de VVD en rechtse splinterpartijen te voorkomen, overging tot het treffen van reaktionaire maatregelen op meer gebieden dan het vormingstheater alleen. Zo kon het gebeuren dat er op woensdag, 26 februari een steunkomitee ontstond uit vertegenwoordigers van de plaatselijke afdelingen van het PAK, D'66, CPN, de kommunistenbond Prol. Links, de Socialistische Partij, de Socialistische Scholierenbond, de Kommunistische Studentenbond, de KWJ (beweging voor werkende jongeren), de VVDM, open jongerencentrum de Effenaar, het JAC, het Socialisties Onderwijsfront, studentenvereniging Paperclip (TH-bouwkunde), de Eindhovense Jeugd- en Jongerenraad en de Vredeswerkgroep Nuenen.

En in de loop van diezelfde week kwamen daar nog bij: NVV-distrikt Noord-Brabant, de Agrarische Voedings- en Genotsmiddelenbond, ABOP-Eindhoven, de landelijke NVV Vrouwenbond, COC, Studentenvereniging BIR (TH-bedrijfskunde), Werkgroep Zuidelijk Afrika, Release, Sater, GLTwee, de theaterscholen van Amsterdam en Arnhem en Sjailoom;

Op vrijdag 28 februari vindt in de Eindhovense stadsschouwburg een solidariteitsvoorstelling plaats. De geplande globezaal blijkt veel te klein voor de ruim 600 bezoekers. Na 'De Revue van de Verandering' deelt Paul Beugels, de directeur van de Nederlandse Stichting voor Kunstzinnige Vorming mee, namens de Vara, dat dit jaar de J.B.Broekszprijs toegekend is aan Proloog. De jury voor deze prijs (f 5000,-) bestaat uit voorzitter Kloos, Paul Beugels, Mr.Cammelbeeck, Laurens ten Cate, Pierre Jansen, Ru Sevenhuysen en Henk de By. 'Door het werk van Proloog heeft een grote groep jonge mensen voor het eerst toegang gekregen tot een vorm van kunst, nl. toneel. Bovendien heeft Proloog er sterk toe bijgedragen, dat de bezoekers het toneel niet ervaren als een 'avondje uit', maar als een instrument om hun eigen situatie te leren kennen.' Het was aanvankelijk de bedoeling de prijs in april toe te kennen, kort voor de uitreiking en de uitzending van het t.v.-programma dat de Vara over Proloog voorbereidt. Maar omdat in de overwegingen van jury ook speciaal gewag gemaakt wordt van de 'kulturele moed' die Proloog aan de dag legt om tegen de sterke CCP-stroom in door te blijven werken, heeft de Vara besloten de prijstoekenning bij wijze van solidariteitsverklaring op dit moment reeds bekend te maken. (...)

Daarna hebben toeschouwers en gezelschap zich voorbereid op de demonstratie, die een dag later gehouden zou worden in de Eindhovense binnenstad voor het behoud van Proloog.

Die demonstratie was een geweldig gebeuren: ruim 1500 man kwam ervoor op straat, een aantal dat in Eindhoven niet vaak vertoond is. Spandoeken met als voornaamste leuzen 'PROLOOG MOET BLIJVEN' en 'TEGEN POLITIEKE CENSUUR' en rode vlaggen, spreekkoren en het massaal zingen van het strijdlied, maakten op die zaterdagmiddag aan de duizenden mensen die zich in het hart van de stad bevonden, duidelijk dat het ook hun zaak was om Proloog te behouden. De demonstratie eindigde in de stadsschouwburg. In de afgeladen grote zaal werden verklaringen afgelegd door de groeperingen en organisaties die in de demonstratie meegelopen hadden. Naast de eerdergenoemde groepen waren dat nog: de Internationale Nieuwe Scene, Theater Teneeter, vormingscentrum het Anker, de twee sociale akademies in Eindhoven, VJV Geldrop.

Uit deze lange reeks verklaringen werd duidelijk wat de relatie tussen het werk van Proloog en deze zeer uiteenlopende groepen was, hoe hecht die was en hoe groot de gezamenlijke bezorgdheid t.a.v. de politieke censuur die Proloog treft. Want als uitlatingen als 'marxisties, dogmaties, demagogies' voldoende zijn om zo'n belangrijk werk stop te zetten, dan zullen er na Proloog nog heel wat andere slachtoffers vallen. Aan het eind van deze bijeenkomst speelde Proloog fragmenten uit de nieuwe produktie: 'Maak van je Hand een Vuist'.

Op 4 maart diende aan de rechtbank te Den Bosch het kort geding van toneelwerkgroep Proloog tegen de gemeente Eindhoven. Proloog had tot dit kort geding besloten, toen bleek dat de onderhandelingen van burgemeester van der Lee met de minister van binnenlandse zaken minder vlot verliepen dan gehoopt was. Bij de huidige samenstelling van het kabinet en de politieke belangen die daarin meespelen is dat niet zo vreemd. Verder is de procedure van vernietiging van een raadsbesluit 'door de kroon' een zeer langdurige kwestie.

Mr. Bakker Schut, de raadsman van Proloog, herinnerde de rechter er aan dat dit de derde maal was, dat de burgerlijke rechter om een oordeel t.a.v. het inhouden van subsidie gevraagd werd. Twee eerdere konflikten werden ten gunste van de gesubsidiëerden beslecht. Uit deze jurisprudentie konkludeerde Bakker Schut dat het intrekken van subsidie niet mag plaatsvinden, tenzij zwaarwichtige aan het algemeen belang ontleende rechtvaardigheidsgronden bestaan, waarmee de subsidie nog niet bekend was, op het moment dat hij subsidie verleende. 'Afgezien van hun living hebben deze 39 mensen er recht op dat hun prestatie niet zonder meer wordt vernield.' Bakker Schut benadrukte ook de rechtsonzekerheid van gesubsidiëerden. Hij citeerde in dit verband uit een studie van Mr.A.Reijnders: 'Met zilveren koorden gaan zij gebonden aan de subsidiërende overheid en vaak overgeleverd aan heidenen, in casu de 'overheidene'.

Mr.F.A. van Kemenade, pleiter voor de gemeente Eindhoven en eens wethouder van deze gemeente, noemde de subsidietoezegging een interne afspraak die tot niets verplicht. Als Proloog bereid was geweest zijn doelstelling te veranderen in de zin, die de raad voorstond, was er geen vuiltje aan de lucht geweest. Van Kemenade raadde de president van de rechtbank aan om geen oordeel over deze zaak uit te spreken. Een rechter dient zich buiten beleidskwesties te houden. Verder kunnen in dit geval beter de resultaten van het overleg tussen de burgemeester en de minister van binnenlandse zaken afgewacht worden. Over de beknutting van de vrije meningsuiting zei hij: 'Waarom is de vrijheid van meningsuiting er voor Proloog nu opeens niet meer? Omdat Eindhoven de subsidie heeft gestopt? Morgen kan er toch een ander komen die subsidie geeft.'

In de Haagse Post van 9 maart '74 doet de heer Combée een aantal saillante uitlatingen, die nog eens duidelijk maken van welke snit zijn konfessionele politiek is: '...Maar het is wel zo, dat mijn levensbeschouwing zegt, dat de christen^{en} de maatschappij redelijk rot hebben gemaakt en dat we ons eigenlijk moesten schamen. Al die euvels zien wij net zo goed als Proloog. Maar we zullen moeten proberen om met elkaar zoveel mogelijk verbeteringen door te voeren. En tevens weet ik dat we dat doel, de heilstaat, nooit op aarde zullen bereiken, want we weten dat die ons niet gegeven is.(...) Maar het Koninkrijk Gods bereiken we niet door vlijtig bezig te zijn.' En even daarvoor zegt hij: 'Ik belet Proloog om op deze manier verder te werken. En waarom? Waarom belet je mensen om vrij rond te laten lopen? Omdat het op een gegeven moment criminelen zijn. Wanneer men de grenzen overschrijdt, is dat ontoelaatbaar.' Met andere woorden: de wereld is rot en dat moeten we samen veranderen, maar wezenlijk veranderen kan dat niet ('want dat is niet door God gegeven') en wie het toch wil doen en de grenzen (die in het geval Proloog door de CCP gesteld worden!) overschrijdt, is een misdadiger.

(...) Er bestaat binnen christelijke kringen flink wat verzet tegen dit soort beleidsuitspraken. Toen Combée op 26 februari voor Kenmerk (het IKOR besteedt heel wat tijd aan Proloog en verklaarde zich onomwonden solidair) woorden van gelijke strekking gebruikte om zijn politieke daden te rechtvaardigen, heeft de telefoon bij IKOR van 8 tot half 10 op drie lijnen roodgloeiend

gestaan van de 'goede christenen' die dergelijke uitlatingen van een christelijke politikus niet aanvaardbaar achten. Waaruit eens te meer blijkt dat de moeilijkheden rond de subsidie van Proloog niet zozeer een verschil blootleggen tussen christelijke en socialistische wereldbeschouwing, maar dat het konflikt ook dwars door het christelijke kamp loopt en eigenlijk het konflikt is tussen mensen die het voor het zeggen hebben en de mensen die niets te vertellen hebben; tussen de heersende klasse en de werkende mensen, de arbeidersklasse.

Op 12 maart wordt in de Bredase gemeenteraad een motie aanvaard met algemene stemmen, die het besluit van de Eindhovense raad om Proloog voor het seizoen '74-'75 geen subsidie te verlenen, afkeurt.

Op 13 maart komt de uitspraak van het kort geding. Mr.M.P.J.A. Cremers president van de Arrondissementsrechtbank te Den Bosch sanktionneert de politieke censuur van de CCP. De hoop van de medewerkers van Proloog dat ze zich eindelijk weer een beetje op hun werk zouden kunnen konsentreren, wordt door deze uitspraak de grond ingeslagen. Het blijft in de naaste toekomst vechten voor het behoud van Proloog." *

"We schrijven 13 maart 1974. De negatieve uitspraak van Mr.Cremers (...) heeft veel konsternatie en dus veel nieuwe strijdlust opgewekt.

Al was het alleen maar door het onverwachte karakter ervan. Iederen was immers voorbereid op een uitspraak, twee dagen later. En, alle betrokkenen waren van het vervroegde vonnis in kennis gesteld, behalve...Proloog.

Maar buiten dat, het door de president in monstrueuze doolhoftaal geformuleerde vonnis is eigenlijk een schandelijke ondersteuning van het politieke doodvonnis, dat de CCP op 22 februari jl. probeerde te vellen. De christelijke beschermers van de kinderziel zonder vrees en blaam in Eindhoven weten zich nu - in eerste instantie - gedekt door de rechterlijke macht. Een veilig gevoel, die vele vertrouwde handen op die ene (Philips-)buik.

Wat heeft de president van de rechtbank eigenlijk gedaan? In de eerste plaats heeft ie gezegd dat de Proloog-zaak niet spoedeisend is, omdat...ja gewoon, omdat ie niet spoedeisend is. Een juridies kronkelpad volgend, bestijgt de president de hoogste trappen van de formalistiek door te voorspellen dat de zaak toch slepend wordt en daarmee de schijn te wekken, het argument van het spoedeisend karakter te hebben ontkracht. De president: 'Overwegende, dat het ons immers - in aanmerking nemende enerzijds het principiële karakter van het onderhavige geschil en anderzijds de omstandigheid dat dit geschil zowel feitelijk als juridies van geenszins eenvoudige aard is en de uitkomst daarvan in een bodemprocedure niet met een aanzienlijke mate van waarschijnlijkheid te voorspellen valt - alleszins waarschijnlijk voorkomt dat gedaagde indien zij

* uit: De "Continuing Story" van de Eindhovense CCP.

door ons en/of in hoger beroep in het ongelijk zou worden gesteld, hoger beroep en/of cassatie zal instellen, zodat de uiteindelijke beslissing op dit kort geding - een zogenaamd gewijsde - eerst na verloop van verscheidenen maanden verwacht kan worden.' (Gedaagde = gemeente Eindhoven)

De president kan zijn koffers wel gaan pakken; op die manier kan ie helemaal geen korte gedingen meer behandelen. Maar daarnaast gaat de rechter hierin natuurlijk gewoon voorbij aan het feit, dat er wel degelijk spoed gebaat is in deze zaak, en wel uiterste spoed. Proloog kan zeer waarschijnlijk, zoals de zaken er nú bij staan, geen salaris uitbetalen over maart. Voor april hoeven de medewerkers helemaal nergens op te rekenen. De bank verdomt het om nu krediet te geven - gezien de onzekere financiële situatie van het moment en gezien het ontbreken van financiële continuïteitsgaranties - en op die manier komen ook de voorbereidingen voor het komend seizoen plat te liggen, althans dat dreigt te gebeuren. Het hoeft geen maand meer te duren en Proloog is een financieel weinig rooskleurige zaak meer, hetgeen zal betekenen dat het gezelschap dan reeds vóór 1 september 1974 pas op de plaats moet maken. De bedreiging van het voortbestaan is veel direkter en tegelijk veel totaler dan velen vermoeden: geen continuïteit voor het komend seizoen betekent gewoon, dat de feitelijke materiële problemen voor de mensen van Proloog al veel eerder beginnen. Spelen en diskussiëren met een lege maag valt niet mee, laat staan vechten voor je bestaan.

De president laat dit klaarblijkelijk allemaal koud. Zijn uitspraak dat het spoedeisend karakter niet is bewezen, is van hetzelfde griezelige en rigide kaliber als de 'christelijke' gedachte van Combée in december '73: 'In februari zal het sociale element met betrekking tot Proloog voor ons geen enkele rol meer spelen.'

Toch wekt het vonnis van de president de indruk, dat hij met het groot formeel geschut het spoedeisende belang stuk probeert te schieten om vervolgens aan het feitelijke, politieke argument toe te komen: hij volgt daarin slaafs de Combée-lijn en bevestigt volledig dat het breekpunt voor de raad t.a.v. Proloog inderdaad de weigering van Proloog is geweest, de doelstelling te wijzigen. Om dit te bewijzen rukt de president een aantal citaten uit hun verband en voert ze op met een air van 'Kijk nou eens, wat ik gevonden heb; hier staat het allemaal!' Eén ding is dan wel jammer voor de president: de citaten komen uit een stadium van de raadsdebatten, toen er nog veel strengere voorwaarden werden geformuleerd aan Proloog. Met name de CCP, maar toen ook nog het college van burgemeester en wethouders eisten dat destijds Proloog met de betrokkenen tot overeenstemming zou komen. Dat was 27 augustus 1973. Eén dag later begon de loco-burgemeester de raadsvergadering met te verklaren, dat dát deel van de motivering voor het college, waarin gesproken werd over overeenstemming, voor het college wegviel. Het is volstrekt onbegrijpelijk, dat juristen, politici, journalisten en andere lieden rechts van het kleurloze politieke midden, het blijven verdommen om de rechtsgeldigheid van met name die uitspraak te erkennen. Met een denktrant als van massief beton blijven verschillende beunhazen links en rechts citeren uit wat allerlei figuren in allerlei raadsdebatten nog meer hebben gezegd, terwijl het werkelijke rechtsgeldige element van de argu-

mentatie in de raadsbesluiten gewoon links (letterlijk!) blijft liggen. En ondertussen maar verontwaardigd roepen dat Proloog de werkelijkheid vertekend weergeeft. Onder aanroeping van spreekwoordelijke vergelijkingen tussen potten en ketels, kunnen we rustig konstateren dat Mr.Cremers uit Den Bosch - die ook zwart ziet - zich sinds 13 maart jl. bij voornoemde sympathisanten van de CCP (Philips) heeft in laten delen.

De mede-subsidiënten zullen nu op korte termijn moeten garanderen dat het 'gat van Eindhoven' wordt opgevuld; zij zullen met twee-en-halve ton op de proppe moeten komen, anders zit Brabant en heel Nederland het volgende seizoen zonder het politiek vormings-theater van Proloog, en de Proloogmedewerkers - als gevolg daarvan - op zeer korte termijn zonder brood op de plank. De enige kracht die de mede-subsidiënten werkelijk ertoe kan brengen op dit dringende verzoek van Proloog positief te reageren, is het publiek van Proloog, scholieren en (jonge) arbeiders, tegelijk oorsprong en voornaamste reden van Proloog's bestaan." *

De ontwikkelingen in de periode 13 maart-eind april vatten we puntsgewijs samen:

- 13 maart besluiten het stichtingsbestuur en de plenaire vergadering van Proloog tegen de afwijzende uitspraak in het kort geding in hoger beroep te gaan.
- 25 maart beantwoordt de minister van CRM mr.van Doorn vragen van leden van de Tweede Kamer. Hij toont zich bereid om - naast de voortzetting van de normale subsidie - voor het seizoen '74-'75 50% van het "gat van Eindhoven" te dichten, mits... de zuidelijke subsidiënten (de provincie Noord-Brabant en de gemeenten Breda, Den Bosch, Tilburg) de andere 50% voor hun rekening nemen. De minister benadrukt dat het een incidentele hulp voor één jaar is.
Wat de zuidelijke subsidiënten zullen doen, weten we niet, de CDA (de landelijke variant van de CCP) heeft er in ieder geval een hele dikke vinger in de pap.
Op z'n vroegst zal er medio mei iets definitiefs bekend zijn, maar dan is Proloog al minstens twee maanden bezig aan de voorbereidingen van het seizoen '74/'75, zijn er afspraken gemaakt en toezeggingen gedaan tot in 1975 toe.
- 30 maart organiseren de VARA, AVG (de Agrarische Voedings- en Genootmiddelenbond van het NKV) en Proloog een manifestatie in het kader van de J.B.Broekszprijs voor de "kulturele moed" van Proloog. Het wordt een grootse bijeenkomst - opgeluisterd door het arbeiderskoor Morgenrood - van Etos-bezetters, Usfa-bezetters, Enka-bezetters, bezetters van de Verenigde Limburgse Bakkerijen uit Heerlen, Hoogoven-stakers, Optilon-vrouwen, jongeren van de KWJ, soldatenactivisten van de VVDM en BVD en als speciale gasten drie militante strijders van Lip uit Besançon. Bij elkaar zo'n 500 man.
De film over de strijd op de Lip-fabrieken, die door de Lip-arbeiders gemaakt is, wordt getoond. Proloog speelt de Revue van de Verandering (waarin een deel aan de acties bij Lip ge-

*uit: Proloog blijft subsidie eisen. (adres Merlijn: Visstraat 6, Den Bosch.)

wijd is.)

Van dat alles heeft de VARA een t.v.-film samengesteld, die 21 april wordt uitgezonden.

- 9 april sleutelt Proloog bij het Bossche gerechtshof een zogenaamde "versnelde bodemprocedure" aan. Een dergelijke procedure is te omschrijven als een beargumenteerde, gerechtelijke schadeclaim ten aanzien van de ingetrokken subsidiegelden, die in tegenstelling tot een normale civiele procedure ongeveer een maand of twee duurt. Deze procedure wordt naast het hoger beroep tegen de uitslag van het kort geding gevoerd. Het hoger beroep zal een principiële zaak zijn met als inzet de rechtszekerheid van gesubsidieerde instellingen. Als alles meezit, komen de uitspraken in deze juridische gevechten in de periode tussen half en eind mei. Dat is zeer laat en dan ook nog vlak voor de vakantie van Proloog. De voorbereidingen voor het seizoen '74-'75 komen daardoor in de lucht te hangen, maar gaan overigens heel rustig door.

Het voortbestaan van Proloog blijft direkt aangevallen. Slechts de massale eis van het publiek aan Provinciale Staten en de gemeenteraden van Breda, Den Bosch en Tilburg om snel met geld over de brug te komen, kan Proloog nog redden. Vandaar dat het steunkomitee Eindhoven op

- 27 april in Eindhoven een landelijke demonstratie gevolgd door een manifestatie organiseert, waaraan een achttal politieke (vormings)theatergroepen uit Nederland en België, het arbeiderskoor Morgenrood en het politiek koor De Volharding deelnemen. Leuzen op de demonstratie:

TEGEN POLITIEKE CENSUUR
VOOR POLITIEKE VORMING EN AKTIE
VOOR POLITIEK VORMINGSTHEATER
PROLOOG MOET BLIJVEN

N.B.: Eind april brengt Proloog een LP uit met liederen uit de voorstellingen van de afgelopen drie jaar. De plaat kost f 12,50.

WIENS BROOD MEN EET



toneel als versiering: de grollen van de nar maken het gruwelijk bewind van de vorsten een stuk aardiger. met dergelijk toneel heeft PROLOOG vroeger de jongeren proberen bezig te houden.



toen de spelers merkten dat dat niet erg aansloeg zijn ze met het publiek gaan praten. en ze ontdekten dat de jongeren geen behoefte hadden aan de grollen van de nar. "het heeft niets te maken



met onze eigen situatie", zeiden de jongeren, "dus is het niet voor ons". toen zijn de acteurs die situatie gaan bestuderen: het werk, het lage loon, de macht van de bazen en hun bedoelingen



en daar hebben ze stukken over gemaakt. die stukken sloegen wel aan. "dit toneel is belangrijk voor ons" zeiden de jongeren, "dit legt iets uit over ons eigen leven, hier valt over te



praten met elkaar". de bazen waren niet zo blij met deze ontwikkeling en stuurden er hun knechten, de christelijke gemeenteraadsleden op af: "terug in het aepak, of geen subsidie meer!".



maar dat neemt het publiek niet ! massaal komt het op straat om PROLOOG, hún PROLOOG, te verdedigen tegen de politieke censuur van de bazen en hun christelijke knechten: PROLOOG MOET BLIJVEN !

3

Wat doe je hier eigenlijk met onze eisen, man?

- kanttekeningen bij het traditioneel vormingswerk en inleidende opmerkingen bij het begeleidingsproject over politieke vorming met werkende jongeren.

"(...) Ze helpen je als het ware op een idee. Ze laten je dat idee ook zien. En ze vertellen je iets van ontslag en opslag en laten je zien hoe het in het bedrijfsleven gaat, en daarbij vertellen ze je ook van premies en subsidies en daar weet ook niet iedereen veel van af. Ze zijn ook erg geïnteresseerd in jouw ideeën en wat jouw meningen zijn."

Een jonge arbeidster uit Gouda in een brief aan Proloog over ¹
Proloog

Wordt het vormingswerk alleen gedragen door idealisten?

Je zou het soms bijna denken. Is dat dan zo erg, zou de volgende vraag kunnen luiden. Ons antwoord daarop is - om maar meteen met een knuppel in het hoenderhok te beginnen - een volmondig ja. Idealisme betekent immers niet alleen dat mensen overlopen van idealen. Het woord idealisme slaat ook - en vooral - op de grote groep mensen die verwachten (of hopen - dat wordt nooit zo duidelijk) dat veranderde ideeën en mentaliteit de maatschappij zullen veranderen. En die dus de conclusie trekken dat we aan mentaliteitsbewerking moeten beginnen. Het meisje dat Proloog de boven geciteerde brief schreef maakt een eerste aanzet tot een geheel ander uitgangspunt, waarbij het niet meer gaat om de mentaliteit van individuele personen alleen, maar ook om hun konkrete praktijkervaringen en de veranderingen in die praktijk (het bedrijf). En dan is het sprookje, dat een veranderde mentaliteit ook de bedrijfsverhoudingen zal wijzigen, snel ontzenuwd.

1. Zie het adhesieboek Handen af van Proloog, Eindhoven 1973, p.51.

Ons allereerste werkende jongerenprogramma Wat doe je hier onder je werktijd, vermeed de mentaliteitsverandering als een autonome, op zichzelfstaande opdracht aan te snijden, en behandelde de situatie van de arbeidersjeugd vanuit de maatschappelijke werkelijkheid waarin ze zitten - de kapitalistische. Het programma handelde over het werk - een centraal uitgangspunt voor ons zo-² wel als voor de jongeren met wie we het programma voorbereidden. Onze twee nieuwe werkende jongerenprogramma's - waarvan het eerste onder dezelfde titel en het tweede onder de titel Waarom verdedig je onze eisen niet, man? is uitgebracht - doen feitelijk hetzelfde, maar uitgebreider; bovendien behandelen we in het tweede programma het hoe van de verandering op het nivo van het eigen bedrijf en de eigen vakbond, en daardoor tevens van de "grote" verandering van de totale maatschappij. We doen dit alles vanuit een bepaalde visie, zoals - het is genoegzaam bekend - Proloog heel zijn werk doet vanuit een duidelijke maatschappijvisie. Deze visie - die op zijn minst steunt op de vaste overtuiging dat het kapitalisme verdwijnen moet - hangt niet in de lucht. Immers, we weten dat onze bijdrage in de twee programma's aansluit bij een anti-kapitalistische richting in het vormingswerk, die - hoe klein en onvolgroeid ook - al enige tijd is op te merken en die we hier maar even "politiek vormingswerk" zullen noemen. Daarover gaan deze inleidende kanttekeningen, voorafgaand aan een serie suggesties die we doen aan de vormingswerkers. Deze suggesties zijn specifiek bedoeld om te gebruiken als voorbereiding en verwerking van de door ons gespeelde twee programma's. Maar in het algemeen zijn het ook en veel meer discussiepunten voor de vormingswerkers om heel hun programmering te richten vanuit politieke, anti-kapitalistische uitgangspunten. Tenslotte gaat het hier niet meer alleen om het hulpmiddel Proloog maar om het instrument van het vormingswerk en de evt. bruikbaarheid ervan voor de strijd voor maatschappelijke verandering.

Wie is er nou eigenlijk solidair met wie; een paar opmerkingen over het traditionele vormingswerk

Het traditionele vormingswerk richt zich vanouds op de mentaliteitsverandering: de jongeren hebben begeleiding nodig bij de inschakeling in het arbeidsproces en bij de vorming van hun persoonlijkheid, zo heet het. Voorzover de vormingswerkers niet willen aansluiten bij de harmonische persoonvorming die het kapitalisme van hen eist, richten ze zich meestal op de emotionele vorming, op de persoonlijke en innerlijke zekerheid en verantwoordelijkheid, waaruit het kritische handelen zou moeten volgen.³ Het vormingswerk heeft in de afgelopen tien jaar toch wel degelijk een steeds kritischer, zelfs maatschappij-kritische richting gekozen. Maar de maatschappijkritiek vertrekt maar al te vaak vanuit de zienswijze, en het kennis- en abstraktienivo van de

2. Zie het boekje voor de jongeren bij de voorstellingen; zie ook bijv. het artikel Toneel voor werkende jongeren, in: Interactie, jrg. 2, nr.5, januari 1973, pp. 115-119.

3. Vgl. bijv.: R.Hajer, Vormingswerk en samenleving, Groningen 1969.

vormingswerkers zelf, en niet vanuit de ervaringen van de jongeren. Het case-work en de vele projecten - met daarbinnen de fameuze "inleiding + diskussie" - moeten de kritische geaardheid van het werk garanderen, terwijl de sport en het al even fameuze kleien en werken met pitriet voor een deel de rekreatieve behoeften moeten dekken, en voor een deel de expressieve en creatieve "zelfontdekking" moeten bewerkstelligen.

De goedbedoelde pogingen de jongeren "iets mee te geven" - al dan niet in de vorm van een IVO- of type-"diploma" als compensatie voor de geheel geruïneerde schoolkarrière - verduidelijken alleen maar het maatschappij-stabiliserende karakter van vaak ook de zich "kritisch" noemende stromingen in het vormingswerk. Voorzover in het vormingswerk van enig perspectief sprake is - vaak is dat door alle vrijblijvendheid en individuele hulp ~~niet het geval~~ - uit zich dat in een blindelingsse verwijzing naar de vakbonden - op zich best juist, maar wel voorbijgaand aan de problemen die de jongeren daar zullen ontmoeten, en waarop zij niet of onvoldoende zijn voorbereid.

Om de zaak nog ingewikkelder te maken verschijnen er tegenwoordig ook nog allerlei leedaanzeggers, die ons op de verkeerde manier een uitleg geven van o.a. Henk Michielse's boek Kultuur als instrument van de heersende macht. Die uitleg is daarom verkeerd, omdat ze eenvoudigweg uit dit boek konkludeert dat het vormingswerk een repressief aanpassingsmechanisme is, waaraan ⁴ binnen het kapitalisme niks of zeer weinig valt te veranderen. Vorming voor en van de arbeidersjeugd, zo menen zij, gebeurt slechts in de konkrete klassenstrijd op maatschappelijk en bedrijfsnivo. Het kapitalisme verdwijnt niet door een juist bewustzijn, is één van hun volgende stellingen (op zich volkomen juist). Zij voegen daaraan toe dat het juist bewustzijn (geplaatst tegenover het valse bewustzijn dat de kapitalistische ideologie de mensen opdringt) zich pas echt vormt, als mensen massaal voor hun klasse-belangen opkomen en zo in klasse-konflikten raken. De Duitse theoreticus Elmar Altvater konkludeert dan: "(...) De ware leermeester van het klassebewustzijn is vanuit deze objektieve gronden de klassenstrijd. Weliswaar kunnen enkele arbeiders als individuen zich een enorm bewustzijn eigen maken, maar massaal kan dit slechts gebeuren door de klassenstrijd zelf. (...)".

Met deze stellingname is de verwarring in het vormingswerk dan compleet.

Proberen we de standpunten van het traditionele vormingswerk te overzien, dan valt de kritiek uiteindelijk uiteen in drie kernpunten, die ieder op zich ook eigenlijk weer stromingen in het huidige vormingswerk vertegenwoordigen:

1. Het centrale vertrekpunt van het vormingswerk is meestal niet de werk- en bedrijfservaringen van de jongeren zelf.

Er zijn daarvoor veel oorzaken op te noemen. Misschien is een

4. Zie bijv. "Vorming werkende jongeren in dienst van het kapitaal", in De rode tribune, februari 1972, of De Rode Studentenpers, blad van de Kommunistische Studentenbond (KSB), ook in hun speciale decembernummer over de herstructurering van de opleidingen.

5. Elmar Altvater, "De huidige klasseverhoudingen in het kapitalisme", in: Het kapitalisme in de jaren '70, Amsterdam 1970, p.240.

van de belangrijkste wel, dat het kapitalisme onderwijs en vorming zorgvuldig gescheiden houdt van de produktiesfeer. Deze structurele scheiding - uiteindelijk terug te vinden in de scheiding tussen werken en leren - keert ook in de opleiding voor vormingswerkers weer terug (meestal de sociale akademie.) De agogische heiligenverering voor methoden, technieken en individuele zekerheid en rust die daar - in veel gevallen - plaats vindt, staat immers zeer ver af van zelfs de meest prille vorm van werkelijk anti-kapitalistisch verzet. In het bewustzijn van die vormingswerkers zijn dan ook vaak weinig raakpunten te vinden met de werkelijke (klasse-)problemen van het proletariaat. Konkreet betekent het dat men op vormingsinstituten vaak geneigd is zich met die problemen ook niet bezig te houden, maar zich juist gaat richten op allerlei problemen, die afgeleid zijn van de fundamentele tegenstelling van het kapitalisme (nl.: sex, drugs, woon- en leefproblematiek, eenzaamheid). Is er sprake van "maatschappij-kritiek" in een wat bredere zin, dan is het bewustzijn van de vormingswerker, en niet dat van de jongeren, het vertrekpunt van de kritiek. Het vormingswerk wordt dan mentaliteitsbeïnvloeding met erg veel pretenties: de jongeren zelf zijn niet kritisch, zij moeten het door het vormingswerk "gemaakt worden".

2. Dat is ook één van de redenen van de perpektiefloosheid van het vormingswerk. Wanneer de staf - of individuele stafleden - immers programmeren vanuit betrekkelijk vrijblijvende "cases" of "blokken", dan is eigenlijk het hele vormingswerk een weinig zeggende versiering van het dorre arbeidersbestaan. Dat is in die zin rampzalig, dat het machteloosheidsgevoel van veel jongeren en hun fatalisme alleen maar versterkt; of om met Negt te spreken: je verandert zo niets aan het feit dat ze denken vanuit de stelling dat "zij boven" wel uitmaken (en uit blijven maken) wat voor "ons hieronder" goed is. Terwijl het vormingswerk juist dat fatalisme zou moeten doorbreken.

Hiermee willen we ook niet zeggen dat het perspektief van de vakbeweging altijd en eeuwig goed is. Want als vormingswerkers de jongeren naar de vakbond verwijzen, zonder dat de problemen in die vakbond uit en tena aan de orde komen (de scheiding tussen top en basis bijv.) dan is er sprake van een bijna grenzeloze onderschatting van de geweldige teleurstellingen die de jongeren dan in de vakbond te verwerken krijgen.

3. Tegenover de radicaal-socialistische stelling, dat vorming alleen in de (konkrete) klassenstrijd zelf gebeurt, en nergens anders, plaatst het traditionele vormingswerk weinig meer dan de idealistische pretentie van het vormen van een kritische, zelf-onderzoekende persoonlijkheid, die met een veranderde mentaliteit en instelling terug naar het bedrijf gaat, en daar zijn weg kiest.

Samenvattend zouden we kunnen stellen, dat het traditionele vormingswerk voorbij gaat aan de fundamentele maatschappelijke tegenstelling van het kapitalisme: de bezitters van de produktiemiddelen tegenover de arbeiders.

6. Vgl. ook de bijlagen bij deel B van deze brochure, vnl. de bijlagen van Friedrich Engels en Karl Marx.

Het onverzoenlijke van juist dié tegenstelling legt de vormingswerkers - indien zij werkelijk een bijdrage willen leveren aan de strijdbaarheid van de arbeiders(klasse) - grotere en andere verantwoordelijkheden op de schouders.

Politieke vorming: van konfliktbewustzijn naar klassebewustzijn

De analyse van de fundamentele maatschappelijke tegenstellingen en het daaruit trekken van de konsekwenties, deze beide zaken zijn centrale punten uit het concept van de politieke vorming, d.w.z. dié politieke vorming die is te zien als een konkreet-socialistische vormingstheorie en -praktijk.

Want over het begrip "politieke vorming" of "politiserende vorming" bestaat net zoveel verwarring als over het begrip "kritisch". Nog in november 1973 kon men in de vakbladen een in monstrueuze taal gevoerde discussie opmerken over de politieke dimensie in het vormingswerk.

Twee citaten daaruit willen we jullie niet onthouden:

"(...) Binnen het politiserend vormingswerk is zelfontplooiing te definiëren als: 'het zingevingsproces in de loop waarvan steeds meer inzicht groeit in de samenhangen tussen enerzijds eigen gedrag, tussen het subjeet en de anderen.' Zelfontplooiing op deze manier gedefinieerd is op te vatten als doel voor politiserende vorming.(...)"

Of deze "Wortschlange" over het begrip individuatie, een wetenschappelijk neologisme:

"(...) 'de bewust doordachte distantieering van de gegeven en geïnternaliseerde sociale rollen door het individu en het ontwikkelen van waarden en gedragspatronen, die afwijken van de modale vormen, hetgeen tot verandering en afbraak van het bestaande sociale systeem zou kunnen leiden.(...)"

Wat is dit wetenschappelijk gebazel anders dan een abstracte verdediging van het kanaliseren van klassekonflikten tot individuele mentaliteitsreflexies?

Desalniettemin worden ook deze vooronderstellingen in het publieke debat over vormingswerk rustig onder het hoofd "politiek" gerekend. Wij gaan er echter van uit dat politiek vormingswerk zich juist moet richten tegen dié agogische trucs, die proberen de maatschappelijke problematiek op personen (de jongeren) af te wentelen en daarmee tot individuele problematiek (identiteitskonflikten) te verklaren.

7. Zie Willem Salet, Guus Verduijn en Frans van der Vlugt, Politiserende vorming, in Interactie, jrg. 3, nr. 3, november 1973, pp. 54-68

Nog twee andere nummers van dit vakblad zijn geheel gewijd aan dit onderwerp: Interactie jrg. 2, nr. 4, december 1972 (politieke vorming) en Interactie, jrg. 3, nr. 1, september 1973 (helpen leren, moeilijk...maar het leren waard!) In het laatste nummer blijkt overduidelijk, hoe de discussies over politieke vorming vergiftigd worden door uit de V.S. overwaaiende leertechnologische modellen.

8. Salet, Verduijn en Van der Vught, eerder geciteerd, p.56.

9. Idem, p.56.

De conceptie van de politieke vorming, zoals die, vanuit Duitsland door Oskar Negt en Helga Deppe-Wolfinger¹ is geïntroduceerd, en in Nederland en België o.m. is overgenomen door André Mommen en het V.J.V.², zet zich op twee manieren af tegen de zich "politiek" en "kritisch" noemende stromingen in het vormingswerk.

1. Tegenover het vrijblijvende case-leren plaatst het het leren vanuit de exempels, de voorbeelden uit de werkpraktijk van de jongeren, die daarmee worden tot centraal items van het vormingsgebeuren. Men noemt dit aspect in de politieke vorming dan ook wel het zgn. "exemplarisch leren".

Vertrekkend vanuit de konkrete waargenomen spanningen in de directe omgeving van de jongeren (konfliktbewustzijn) is het vormingswerk vanuit de werkvoorbeelden erop gericht deze individueel waargenomen spanningen te overdenken en te leren begrijpen als onderdeel van (op zijn minst) de positie van alle arbeiders van het betreffende bedrijf (situatiebewustzijn). Het plaatsen van juist die kollektieve bedrijfservaringen in de historisch- en aktueel-maatschappelijke kontekst van het kapitalisme, met zijn onverzoenlijke tegenspraak tussen de belangen van de arbeiders en het doel van de kapitalistische onderneming, dat gericht is op een zo groot mogelijke partikuliere winst, kortom: het overwinnen en overstijgen van de beperkingen van de afzonderlijke bedrijfs-grens is de volgende fase in de politieke vorming, in de richting van het belangenbewustzijn.

10. Oskar Negt, Soziologisches Phantasie und exemplarisches Lernen; zur Theorie und Praxis der Arbeiterbildung, Frankfurt am Main 1971. Een Nederlandse vertaling van dit boek verschijnt binnenkort bij Wolters/Tjeenk-Willink.
11. Helga Deppe-Wolfinger, Vormingswerk voor jongeren in de vakbonden en politiek bewustzijn, in: Te elfder ure, jrg. 20, nr. 1, Vormingswerk 1 (1973), pp. 48-99. Een overdruk van een deel van dit artikel is opgenomen in de bijlagen van deel A van deze brochure.
12. André Mommen, Vormingswerk vanuit een marxistische opstelling, in: Verdanda, jrg. 5, nr. 11-12, juli-augustus 1973, pp. 9-10. Idem, Werkschema's voor een alternatief vormingswerk, in: Interactie, jrg. 2, nr. 3, november 1972, pp. 59-61. Idem, Fasenanalyse bij een politiserend vormingswerk, in: Interactie, jrg. 2, nr. 9, mei 1973, pp. 228-231. Idem, De groep in het politiserend vormingswerk, in: Interactie, jrg. 3, nr. 2, oktober 1973, pp. 47-49. Essentiële onderdelen uit Mommen's artikelen zijn opgenomen in de bijlagen bij deel A van deze brochure. Uiterst relevant en lezenswaard zijn ook de bijdragen van het Vormingswerk Jong Volwassenen (VJV), en wel de aktiegroep inspraak daarbinnen. Zij gaven de volgende brochures uit: Vormingswerk jong volwassenen, theorie en praktijk; Theoretische en methodische bijdragen voor vormingswerkers 1 en 2; Praktijkboekje voor vormingswerk VJV. Uit de laatste hebben wij een citaten-collage samengesteld, die is opgenomen in de bijlagen bij deel A.

Het vaak misverstande en door Oskar Negt gehanteerde begrip "sociologische fantasie" slaat daar op en sluit regelrecht aan bij deze fase van het belangenbewustzijn: We vertellen de arbeidersjongeren niet meer het sprookje van de individuele zelfkennis - dat zou wederom de fout van de individuele fantasie zijn. Politieke vorming konfronteert de jongeren met de kennis van en het inzicht in de totale structuur - voor zover mogelijk - van het kapitalisme, en plaatst de individuele ervaringen daárbinnen.

2. Tegenover de perspectiefloosheid (of de perspectiefblindheid) van het traditionele vormingswerk, plaatsen het politiek vormingswerk en het "exemplarisch leren" het pleidooi voor een bewuste aansluiting bij de authentieke strijdorganisatie van de arbeidersklasse: de vakbeweging.

Het pleidooi voor de syndicalistische organisatie is echter niet zonder voorwaarden: het impliceert immers tevens de voorbereiding op de strijd binnen de vakbonden, voor eisen als "demokratie in de bond" of "baas in eigen bond".¹³

Helga Deppe schrijft daarover: "(...) Wanneer de jongeren hebben begrepen dat hun positie pas dan grondig zal veranderen, wanneer het partikuliere bezit en de partikuliere zeggenschap over de produktiemiddelen zijn opgeheven, dan heeft het vormingswerk zijn doel bereikt; tot meer is het niet in staat. Want de mogelijkheid en het moment dat het emancipatiestreven van het vormingswerk omslaat in klassenbewustzijn, hangen uiteindelijk af van de historische verscherping der maatschappelijke tegenstellingen en van de bewuste politieke organisatie van de arbeidersklasse. (...)".¹⁴

Helemaal onproblematisch is deze uitspraak niet. Het is best mogelijk dat het geïnstitutionaliseerde vormingswerk (betaald door de staat of onder de vleugelen van de vakbonden) inderdaad hier zijn begrenzingen heeft die het niet kan overstijgen. Maar dan beginnen wellicht de vormings-mogelijkheden van niet-geïnstitutionaliseerde groepen aan de basis van de vakbonden of op bedrijfsnivo. Uitsluitel hierover verstrekken Deppe en Negt, beperkt als zij (waarschijnlijk) zijn door de kaders van de vakbonden (IG-Metall) waarbinnen ze voornamelijk werken, niet. Het uitbreiden van de grenzen van de "politieke vorming" blijft daarmee een permanent diskussiepunt, ook voor de Nederlandse vormingswerkers.

Politieke vorming is geen utopie; slotopmerkingen

Veel vormingswerkers - en soms zelfs hele staven tegelijk - hebben geprobeerd in hun werk de ideeën van Negt, Deppe, Mommen en het VJV in de praktijk te brengen. Soms met een (gedeeltelijk) goed resultaat. Soms ook op een verkeerde manier, namelijk door deze ideeën te gebruiken als een soort kapstok om de programmering van het werk een beetje progressief tintje te geven. Dat leidde bijv. vaak tot misbruik van de fasenindeling van het bewustzijn van Deppe - bijv. "Volgende week moet ik wel zorgen...

13. Vgl. publikaties van de Maatschappijkritische vakbeweging, vooral hun brochure met uitgangspunten en programma (januari 1971) en Baas in eigen bond (maart 1973).

14. Helga Deppe-Wolfinger, eerder geciteerd artikel, p.57.

dat ze 'situatie-bewust' zijn, anders loop ik achter op het schema." Ditzelfde kan ook gebeuren met het pakket suggesties dat wij hierna aandragen in het tussenproject. Wanneer vormingswerkers deze brochure immers ook alleen maar beschouwen als een gemakkelijke aanleiding om acht weken niet te hoeven voorbereiden, dan kunnen we ze natuurlijk niet tegenhouden. We kunnen alleen maar benadrukken, dat deze mensen dan totaal voorbijgaan aan de feitelijke bedoeling van de politieke vorming in het algemeen en deze brochure in het bijzonder. Wat wij hier in het algemeen formuleren, kan door ingreep van de vormingswerker naar zijn konkrete praktijk toe vertaald worden. Aktieve hantering van onze suggesties in de praxis van het vormingswerk is onze bedoeling, niet kritiekloze imitatie ervan.

Tenslotte nog een paar afsluitende opmerkingen over politieke vorming:

Het in de praktijk konsekwent hanteren van het concept van de politieke vorming, eist nogal wat van de vormingswerkers. Behalve dat men het onderling eens moet zijn met de politieke doelstelling en dus grote onderlinge conflicten riskeert, is ook de kans van ingreep van besturen etc. niet gering. Een degelijke voorbereiding - mede voor het bereiken van onderlinge politieke eensgezindheid in de staf - is dus vereist. Scholingen in de maatschappelijke analyse van het kapitalisme zijn net zo nodig als een gezamenlijke en gedegen programmering. ¹⁵

Velen proberen de onmogelijkheid van het politiek vormingswerk te bewijzen aan de hand van het feit, dat het afkomstig is uit de vakbondsgelieden, uit het werk met georganiseerde - en dus al (enigszins) politiek bewuste jongeren. Dat is inderdaad de herkomst van Deppe's en Negts theorie. Het maakt echter hun denkbeelden niet minder bruikbaar voor het "gewone" vormingswerk met - meestal - niet georganiseerde jongeren. Men moet hoogstens een paar stappen meer terug doen, in een eerdere fase beginnen. Tussen haakjes: om deze reden zou het hanteren van politieke vorming wel eens tot belangrijke konsekwentie kunnen hebben, dat de staf kontakten moet gaan leggen met de lokale afdelingen van vakbonden en jongerenorganisaties.

Ook - en juist - in het politiek vormingswerk zullen de begrenzungen van het onderwijs- en vormingswerk binnen het kapitalisme in de gaten moeten worden gehouden. Ook al lijkt het vormingswerk een "beschutte werkplaats", men kan er niet doen wat men wil. Immers, de uiteindelijke konfrontatie tussen de bezitters der produktiemiddelen en hun knechten aan de ene, en de vertegenwoordigers van het proletariaat aan de andere kant, vindt niet plaats in het vormingsinstituut, maar op de arbeidsplaats zelf, waar vormingswerkers weinig in te brengen hebben.

-
15. Stof voor scholingen vindt u in de bijlagen van **Deel A** van deze brochure, en in het gehele deel B.
16. Voor meer informatie over het vormingswerk in de vakbeweging verwijzen wij u naar: Harry van den Berg en Cees van der Veer, Vormingswerk in de vakbeweging, Nijmegen 1973. Idem, Vakbeweging en politieke vorming, in: Te elfder ure, jrg. 20, nr. 1, vormingswerk 1 (1973), pp. 6-30. (van een deel van dit artikel een overdruk in de bijlagen van deel A.)

Het pleidooi dat het politieke vormingswerk houdt voor organisatie van de arbeidersklasse - dus ook van de jongeren - in de bonden, heeft minstens één belangrijke konsekventie voor de vormingswerkers zelf: dit pleidooi is immers nauwelijks meer serieus te nemen, als ook niet zichzelf ernstig gaan denken over de organisatie van de vormingswerkers op basis van (minstens) de eigen belangen.

Op deze twee laatste aspecten komen wij in het tweede deel van deze brochure uitgebreid terug.

17. Zie vooral de hoofdstukken in deel B van deze brochure over resp. ontwikkelingen in onderwijs- en vormingswerk en over oppositie en organisatie van vormingswerkers.

EEN STRIPJE OVER VORMING & ARBEIDERS

1



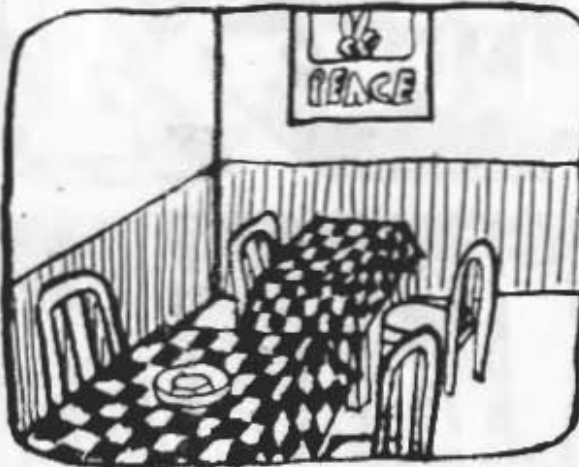
er zijn nogal wat mensen, die hun dag slijten met werk,
waarmee ze weinig verdienen, waarvan ze niets leren en



zō moe worden, dat ze de avond hard nodig hebben
om bij te komen



Het stripje, dat hierboven begint, komt uit "Vorming" 6/7 '73. Dat nummer van "Vorming" gaat over "Vormingsverlof voor Volwassenen". Wat in dit stripje gezegd wordt over de vorming van volwassen arbeiders geldt in versterkte mate voor de vorming van werkende jongeren.



dit heeft gevol-
gen voor het
vormingswerk in
de buurten en
het opbouwwerk

2

ook het vormingswerk
in de bossen ziet opval-
lend weinig arbeiders



een goede aanleiding voor een
kongres van vormingswerkers,



dat een motie aanneemt
en laat overhandigen
aan de minister:
"arbeiders hebben recht
op vorming onder hun
werktijd"





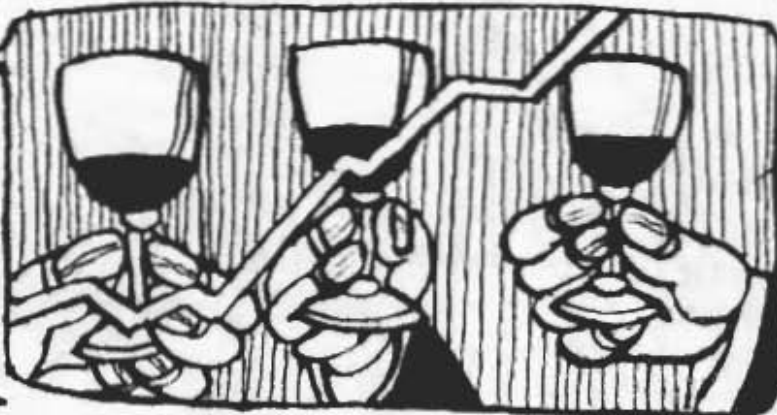
ook bij de werkgevers
heerst onvrede



"de technologie schrijdt voort, maar de arbeiders zijn
niet creatief en flexibel genoeg om dat bij te houden..
daardoor halen we de verwachte winsten niet wat
is dat voor lawaai op straat?"



"da's een idee!"



"heren, op het vormingsrecht van
de arbeiders en op onze winst."



en komt een wet.
en subsidie voor
vormingswerkers
die de arbeiders
vertrouwd maken
met werkoverleg,
ondernemingsraad
en andere zaken die de arbei-
ders terredener en overiger
doen produceren.

4



zō hebben de onder-
nemers het weer naar
hun zin.

5

maar hoe lang nog? want van automatisering en
bedrijfssluiting leert de arbeider zijn belang kennen
en door staking en bedrijfsbezetting krijgt hij
een vorming, die hem in staat zal stellen
ten slotte zijn lot in eigen hand te nemen.



4

Beknopte inhouds- beschrijving van de twee programma's

* De inhoud van de programma's hebben we in blokjes gedeeld. Deze blokjes zijn in de spel-werkelijkheid in de eerste plaats verbonden door de verschillende overgangen, die in de programma's verwerkt zijn en in de tweede plaats - tenminste in veel gevallen - door geplande en niet geplande discussies met het publiek.

Deel I

"Wat doe je hier onder je werktijd?"

KONFLIKTSITUATIES -

in zeven korte scènes laten we zien dat er in alle arbeidssituaties (fabriek, kantoor, winkel) konflikten zijn tussen (jonge) arbeiders en de ondernemer en/of zijn direkte handlangers.

Die konflikten hebben een gemeenschappelijke oorzaak: "Het belang van een onderneming is de winst met alle mogelijke middelen te vergroten".

Maar wie maakt eigenlijk de winst?

MEERWAARDE -

in het gesprek met een kappersbediende (zie voor de tekst het werkende-jongeren-boekje) tonen we aan dat de kappersbediende door zijn arbeid de winst voortbrengt. Evenals alle andere loonafhankelijken krijgt hij minder uitbetaald dan dat hij (aan waarde) "produceert". De eigenaar van de kapperszaak eigent zich het verschil - de meerwaarde - toe. Een deel van de winst kan hij bijv. gebruiken voor de aanschaf van nieuwe tondeuzes (investering) die sneller werken, waardoor de eigenaar met minder personeel verder kan en er ontslagen vallen.

ARBEIDSWAARDELEER -

aan de hand van verschillende stadia van het produktieproces van scheermesjes leggen we uit dat alles in deze maatschappij het resultaat van arbeid is. De produkten, machines, wegen, fabrieken enz. zijn gemaakt door arbeiders. Het zijn echter niet de arbeiders die van hun eigen arbeid profiteren, maar de eigenaren van de fabrieken, machines en grond. Onze stellingname hierin is dat degenen die de werkelijke arbeid leveren, ook over de resultaten van die arbeid moeten kunnen beschikken.

KLASSENTEGENSTELLINGEN -

in een simulatiespel lopen we samen met het publiek het voorafgaande nog een keer door. We proberen het één en ander te veralgemenen en

samen de konklusie te trekken dat er twee maatschappelijke groeperingen (klassen) zijn die tegenover elkaar staan, omdat zij tegengestelde belangen hebben. Die belangentegenstelling kan volgens ons niet door "zomaar" een gesprek ("overleg") opgelost worden.

- pauze -

ONTSTAAN PROLETARIAAT -

hier laten we in een scene zien dat deze twee klassen niet altijd bestaan hebben, maar dat hun oorsprong in de middeleeuwen ligt. De opkomende industrie maakte het de mensen steeds meer onmogelijk met hun eigen produktiemiddelen (bijv. weefstoestellen) tegen de nieuwe en duurdere machines van de rijke geldbezitters te kunnen concurreren. Uiteindelijk wordt hiermee de scheiding tussen producenten (dat zijn de mensen die de produkten maken) en de produktiemiddelen een feit.

ARBEIDSKRACHT ALS WAAR -

zo ontstaat er in de geschiedenis een grote groep mensen, die niets anders bezitten dan hun arbeidskracht. Die zij, om in leven te kunnen blijven, op de (arbeids)markt moeten verkopen. De arbeidskracht wordt een waar en zoals alle waren heeft het zijn prijs. Als er veel vraag is, kunnen ze wat verdienen en als er weinig vraag is, kunnen ze verhongeren.

UITSCHAKELEN VAN DE ONDERLINGE KONKURRENTIE -

door een overschot aan arbeidskrachten brachten de kapitalisten de arbeiders tot onderlinge konkurrentie. De arbeidskracht van de laagst biedende werd gekocht. De arbeiders pikten dit niet langer, kwamen tot onderlinge afspraken en stelden gezamenlijk een prijs vast waar ze niet onder gingen.

GEORGANISEERDE ARBEIDERSSTRIJD -

aan de hand van drie voorbeelden van arbeidersstrijd uit de geschiedenis geven we aan hoe door die strijd de arbeids- en levensomstandigheden verbeterd zijn (niet meer omkomen van de honger, 45-urige werkweek enz., verder invoering van de leerplicht en onderwijsverbeteringen). Maar nog steeds zijn de arbeiders geen baas over hun eigen werk en produkten.

- diskussie -

Deel II

"Waarom verdedig je onze eisen niet, man?"

SAMEN STAAN WE STERK? -

twee voorbeeldjes uit deel I halen we weer terug. Ze lopen nu anders af, omdat de arbeiders van een afdeling:

- gezamenlijk afspraken maken;
- eisen stellen aan de bazen;
- dreigen met prikakties.

Zo bereiken ze meer dan met individueel verzet.

Maar gaat dit gezamenlijk neerleggen van het werk wel zo gemakkelijk? Nee, daar is meer voor nodig, namelijk een organisatie: de vakbond.

PRINCIPES VAN DE VAKBOND -

in een aantal korte scenes brengen we o.a. naar voren dat:

- de bond is ingesteld door de arbeiders om eisen te stellen

- aan de kapitalisten;
- om de strijd vol te houden de arbeiders een stakingskas hebben gesticht, die kas bestaat dus uit het geld van de arbeiders;
- hoe meer leden, des te meer geld, des te meer macht betekent;
- alles wat de bond nastreeft ten voordele van alle arbeiders moet zijn.

ROL VAN DE VAKBOND NU -

aan de hand van een aktueel voorbeeld, de bezetting van Werkspoor Utrecht (VMF-concern) 1969, stellen we het funktioneren van de vakbond als strijdorganisatie van de arbeiders tegen de kapitalisten ter diskussie (zie ook deel B).

- De arbeiders blijken een speelbal te zijn bij de koop en verkoop van bedrijven;
- de vakbondsleiding konformeert zich aan de kapitaalsbelangen en verdedigt niet de eisen van de vakbondsbasis;
- de zelf-organisatie van de basis ontbreekt, de arbeiders leggen de aktie in handen van de vakbondstop en blijken niet zelf te kunnen beslissen over de stakingskas.

BUROKRATISERING VAN DE VAKBOND -

in een aantal opeenvolgende scenetjes proberen we duidelijk te maken hoe in de loop van de geschiedenis de scheiding tussen vakbondstop en -basis ontstaan is.

Hierbij komen in onderlinge samenhang de volgende aspekten aan de orde:

- de noodzaak van organisatie;
- het ontslag van aktieve vakbondsleden;
- de bescherming van die leden door hen tot vrijgestelden te maken, vrijgestelden worden bestuurders;
- het beheer van de stakingskas door vakbondsbestuurders en hun toeëigening van de beslissingsmacht bij akties;
- de onderhandelingen van bestuurders met kapitalisten;
- de konklusie: arbeiders moeten weer baas in eigen bond worden.

DEMOKRATISERING VAN DE VAKBOND -

hoe komen arbeiders, zowel in het bedrijf als in de vakbond, tot een kontinue georganiseerde strijd? Een aantal voorwaarden dat daarvoor vervuld moet worden, introduceren wij konkreet vanuit een nog steeds durende strijd in de glasfabriek Glaverbel-Gilly in België (zie ook deel B). De gebeurtenissen daar geven een antwoord op de vraag hoe de vakbond weer in handen van de leden kan komen:

- vakbondsafgevaardigden, die niet de belangen van de arbeiders verdedigen, worden afgezet - nieuwe worden gekozen door een algemene arbeidersvergadering;
- akties worden gekoördineerd door een stakingskomité, dat gekozen en gecontroleerd wordt door de algemene vergadering en bestaat zowel uit leden als niet-leden van de vakbonden;
- het stellen en later inwilligen van de eis om onder bedrijfstijd algemene vergaderingen te houden, biedt fundamentele mogelijkheden tot zelf-organisatie van de arbeiders;
- na het inwilligen van de eisen wordt de strijd niet beëindigd, maar voortgezet door de gang van zaken in het bedrijf steeds meer onder controle van de arbeiders te brengen.
- diskussie -



dat ver-
staan ze
onder
goed loon!



maar goed,
je bent blij
dat je
werk hebt.



hoewel,
ze jagen
je steeds
harder op.



protesteren
helpt niet:
aan het
werk
of ontslag.



dan merk
je dat het
niet alleen
jouw pro-
bleem is.



als je met
z'n allen
protesteert
sta je veel
sterker.



de vakbond
wil het ver-
zet van alle
arbeiders
organiseren.



maar soms
laat de
vakbonds-
bestuurder
zich mooi
inpakken.



waarom
verdedig
je onze
eisen niet,
man?



door strijd
is er al veel
veranderd
sinds vroe-
ger.



maar dat
is niet
genoeg, de
strijd gaat
verder:



tot de mensen
die werken de
baas zijn over
hun eigen werk
en de dingen die
ze zelf maken.

5

BEGELEIDINGSPROJECT

Inleiding op het begeleidingsproject

Zoals we in de inleiding al schreven, vormt dit project het hart van de brochure. In eerste instantie strekt het zich uit over de periode van één week voor het eerste programma, via de vier weken tussen de twee programma's tot een follow-up na het tweede programma. De omvang en de inhoud van het aangeboden materiaal geven echter volop de mogelijkheden om zowel de voorbereiding als het vervolg op de twee programma's uit te breiden.

In hoeverre wij in de toekomst onze pogingen om een ondersteunende rol bij de programmering van het vormingswerk te spelen, zullen kunnen voortzetten en eventueel zelfs uitbreiden, is temidden van de subsidieproblemen moeilijk te overzien. De plannen zijn er overigens wel!

Bij de verschillende onderdelen van het begeleidingsproject hebben we enige toelichting en aanwijzingen voor het gebruik opgenomen. De indeling is als volgt:

5 a (voor "Wat doe je hier onder je werktijd?")

Wie wordt er wijzer van het werk?

Een reeks vragen op werkbladen over de dagelijkse arbeidssituatie - werktijden, werktempo, controle, lonen - die aanleiding geven tot informatie-uitwisseling en discussie.

5 b (in opzet eerste week van de tussenperiode, maar veel omvang-)

Een pilsje, op wie zijn gezondheid? rijker)

Een route op werkbladen langs het productieproces van bier, die o.a. de arbeids- en meerwaardeleer heel concreet laat terugkeren met veel aanvullende informatie en allerlei vragen.

5 c (tweede week van de tussenperiode)

Simulatiespel

Een betrekkelijk ver uitgeschreven spel, dat er op gericht is de spelers vanuit schijnbaar tegengestelde belangen tot solidair handelen te stimuleren (de informatie over het simulatiespel in de bijlage is hierbij onmisbaar).

5 d (in opzet derde week van de tussenperiode, maar veel omvang-)

De arbeidersbeweging in daad en beeld rijker)

Een uitgebreide diaserie over het ontstaan van het kapitalisme en het proletariaat, de globale geschiedenis van de arbeidersbeweging en de arbeidersstrijd in Nederland. Met als bedoeling de vanzelfsprekendheid van het bestaan van het kapitalisme ter

diskussie te stellen, informatie te geven over de resultaten van de arbeidersstrijd en mogelijk perspectief te geven aan de strijd om grondige maatschappelijke veranderingen.

5 e (na "Waarom verdedig je onze eisen niet, man?")
Een paar suggesties om door te gaan

5a

wie wordt er wijzer van het werk?

In het voorbereidende gedeelte van het begeleidingsprojekt op het programma "Wat doe je hier onder je werktijd?" hebben we een paar elementen van de alledaagse arbeidssituaties, waarin de werkende bevolking zijn brood verdient, centraal willen stellen.

Over een viertal categorieën - werktijden, werktempo, controle, lonen - stellen we vragen, die in de subjektieve sfeer van de arbeidssituatie aangrijpen, maar die middels discussies over de antwoorden veel mogelijkheden bieden om de gemeenschappelijke trekken van die situaties naar voren te halen.

Het diverse keren uitproberen van de vragen heeft ons er toe gebracht de formulering betrekkelijk algemeen te houden. Hierdoor bleek het redelijk te lukken ook de meestal moeizaam tot stand te brengen verbinding tussen de ervaringen in de produktiesektor en die van de verschillende andere bedrijfssektoren - zoals "winkel", "kantoor", "huishoudelijke dienst", e.d. - te leggen.

Het gaat er bij de vragen niet om keurige, schoolse antwoorden op te roepen, waarmee kennis getoetst zou kunnen worden, maar om een prikkeling van het bewustzijn tot stand te brengen, die de dagelijkse arbeidspraktijk minder vanzelfsprekend maakt en aanleiding geeft tot uitwisseling van ervaringen in de verschillende arbeidssituaties (met name ten aanzien van de problemen en konflikten daarin).

Met deze vragenreeks en de verwerking daarvan hopen we een basis te leggen, waarmee o.a. de objektieve analyse van arbeids- en meerwaardeleer uit het eerste programma door het jongerenpubliek meegemaakt kan worden.

Wij hadden ons de volgende werkwijze voorgesteld. Allereerst zal er een korte toelichting gegeven moeten worden over de op het eerste programma van Proloog voorbereidende bedoeling van de vragenreeks en het louter intern gebruik van de

antwoorden. Daarna krijgen de jongeren de vragen per categorie uitgedeeld met het verzoek (korte) schriftelijke antwoorden te geven. Dus eerst de bladen over de werktijden. Nadat de meesten of iedereen klaar is met beantwoorden, hoeven de bladen niet ingeleverd te worden. De antwoorden moeten immers leiden tot een discussie over konkrete ervaringen in de arbeidssituatie. Per vraag of vaak per vragenblokje vertelt iedereen z'n antwoord aan de groep. Naar aanleiding daarvan volgt een discussie.

Het zal de taak van de vormingswerker moeten zijn enerzijds ieder de kans te geven zijn/haar individuele ervaringen weer te geven en toe te lichten en anderzijds verbandingen te (laten) leggen tussen verschillende ervaringen en geleidelijk het gemeenschappelijke karakter ervan te laten duiden. Als afsluiting kunnen de gezamenlijke konklusies op flap-overs gezet worden. Op deze manier kunnen de categorieën één voor één afgewerkt worden.

WIE WORDT ER WIJZER VAN HET WERK ?

Het werk, de arbeid is voor de meeste mensen een heel belangrijke zaak in hun leven. Ze moeten er de kost mee verdienen en zijn er het grootste deel van hun leven mee bezig: minstens 40 uur per week, zo'n 170 uur per maand, meer dan 2000 uur per jaar, en ga zo maar door.

Over dat werk worden je vandaag vragen gesteld, die je kort kunt beantwoorden. Aan de hand van de verschillende antwoorden uit de groep, zullen we proberen na te gaan hoe het bij jullie op het werk er aan toegaat.

werktijden



De meeste mensen werken niet omdat ze dat zo leuk vinden, maar omdat ze geld nodig hebben om te kunnen leven.

De bazen (en daarmee bedoelen we de ondernemers, de bezitters van fabrieken, machines, grond, kantoren enzovoort), de bazen dus nemen geen mensen in dienst, omdat ze die mensen zo aardig vinden, maar om ze voor hen te laten werken.

Door die mensen voor hen te laten werken, kunnen de bazen winsten maken. Hoe harder de mensen werken en hoe minder de mensen verdienen, des te meer winsten worden er gemaakt.

Van hoe laat tot hoe laat werk je ?

Het is natuurlijk voor de bazen gunstig, als de mensen langer werken.

Houdt jouw baas zich aan de werktijden, waarvoor je bent aangenomen ?

Als je langer moet werken, krijg je dan meer loon ?

Zo ja, hoeveel krijg je meer en hoe wordt dat geregeld ?

Zo nee, is er bij jou op het werk dan wel eens stront over gemaakt ?

Wanneer heb je pauzes en hoe lang ?

Pauzes zijn niet zomaar door de bazen ingesteld. Voor die pauzes hebben de werkende mensen lange tijd moeten vechten om ze te krijgen. Nu heeft iedereen recht op pauzes. In de pauze kun je even iets anders doen dan werken voor de baas.

Mag jij zelf beslissen wat je in die pauzes doet?

Als je dat niet mag, welke regels zijn er dan?

Waarom zullen nogal wat bazen zich slecht aan de pauze-tijden houden? Je hebt er toch recht op?

Is er bij jou op het werk wel eens gedonder geweest over de pauzes? Waar ging het toen om?

Wat zou je willen veranderen aan die pauze-regeling en werktijden bij jou op het werk? Je weet dat werktijdverkortings heel aardig lijkt, maar je moet dan wel harder werken. Dus wat schiet je er eigenlijk mee op?

Iedereen heeft recht op een aantal snipperdagen per jaar. Snipperdagen, die je zou moeten kunnen opnemen, wanneer jij dat wilt. Toch bepaalt vaak de baas op welke dag jij vrij mag nemen.

Heb jij dat ook wel eens meegemaakt?

Zo ja, hoe ging dat en wat vind je daarvan?



Om werk te krijgen, moet je solliciteren bij een baas.
Hij bepaalt dan wat voor werk je moet doen, hoe veel en hoe snel.

Vind je dat in het sollicitatiegesprek of in de advertentie de gang van zaken op jouw werk mooier zijn voorgesteld dan die achteraf blijkt te zijn?

Als dat zo is, kun je daar dan een voorbeeld van geven?

Jij wordt dus voor een bepaald soort werk aangenomen en je ontvangt daar een loon voor.

Voor welk werk ben jij aangenomen?

Doe je nu nog het zelfde werk waarvoor je destijds bent aangenomen?

Als dat niet zo is, welk werk heb je dan nu?

Als dat wel zo is, zou je willen veranderen?

Waarom heb je nu ander werk?

Wat vind je van dit werk?

Is er een bepaalde hoeveelheid werk, die je per dag of per week af moet hebben?

Als dat zo is, hoeveel dan of wat dan?

Je bent dus voor een bepaald soort werk aangenomen, erg vaak gebeurt het dat de baas je klusjes er bij laat doen. Of dat hij je (veel) harder laat werken.

Is dat bij jou wel eens voorgekomen?

Zo ja, wat moest je dan extra doen?

Heb je daar toen meer loon voor gekregen?

Ging je loon net zoveel omhoog, als de hoeveelheid werk die je er extra bij kreeg?

Als je wel eens hebt meegemaakt dat het werktempo omhoog ging, ging het loon toen net zoveel omhoog?

Wie profiteren het meest van een tempo verhoging of werk erbij, de mensen die er harder voor moeten werken of de baas?

Heb je plezier in je werk?

Zo nee, wat zou je eraan willen veranderen?



Een baas heeft een bedrijf. Doordat hij mensen voor zich laat werken, kan hij winst maken voor zichzelf, voor de aandeelhouders en meer van dat soort mensen, die eigenlijk niet werken. Die winsten zijn natuurlijk het grootst als de mensen zo snel en zo goed mogelijk werken en als zij zich netjes volgens de regels van het bedrijf gedragen. Daarom heeft de baas speciale mensen aangesteld (chefs enzo), die de andere mensen kontrolleren. Soms doen de bazen dat nog zelf.

*Zijn er bij jou op het werk dingen, waarop (erg) gelet wordt?
Kun je een paar voorbeelden opschrijven?*

Wie controleert er?

Zijn dat veel mensen?

Degene, die jou controleert, krijgt die meer loon uitbetaald dan jij?

*In wiens belang controleert hij of zij jou?
In jouw belang of in het belang van de baas?*

Als ze bij meerdere keren controle niet tevreden zijn over je werk, welke maatregelen zullen ze dan nemen?

Heb je zo iets wel eens meegemaakt?

Bazen laten op allerlei manieren controle uitoefenen.

Een hele smerige manier is dat de werkende mensen tegen elkaar worden uitgespeeld.

Wij hebben bijvoorbeeld wel eens gehoord dat een groep arbeiders bij de direktie moest komen en te horen kreeg dat hun werktempo te laag was. En vooral lager dan een andere groep arbeiders, die hetzelfde werk deden. Ze kregen toen de opdracht harder te gaan werken dan hun kollega's, anders zouden er maatregelen genomen worden. Even later kregen hun kollega's hetzelfde verhaal voorgeschoteld.

Heb je zo iets wel eens meegemaakt? Of ervan gehoord?

Hoe vind je dit?

Wat zou je er tegen kunnen doen?



Het is in het belang van de baas en de winsten, dat de mensen die voor hem werken zoveel mogelijk doen voor een zo laag mogelijk loon.

Dat loon kan natuurlijk niet te laag zijn, want dan kunnen de werkers zich niet goed voeden en kunnen ze daardoor niet goed werken.

Verder zijn de werkers met een niet te laag loon minder lastig. Rust en tevredenheid vergroten de winstmogelijkheid.

Natuurlijk is er tegenwoordig een zekere welvaart, maar we weten allemaal veel te goed dat die welvaart aan een zijden draadje hangt.

Wat verdienen je schoon in de maand of in de week?

Zit je op het minimumloon?

Heeft jouw baas ontheffing gekregen (of aangevraagd) om geen minimumloon te hoeven betalen?

Ken je anderen, die hetzelfde werk doen als jij, maar meer verdienen?

Hoe zit dat dan?

Soms hoor je zeggen: "Die rotmeid verdient veel meer dan ik, en we doen hetzelfde werk."

Wie moet je zoiets kwalijk nemen, die „rotmeid" of de baas?

In sommige bedrijven worden werkende jongeren, die 23 jaar zijn geworden, ontslagen. Op hun plaats komen dan andere werkende jongeren, die bijv. 16 jaar zijn. Die verdienen minder en kosten de bazen dus minder. Zo doen ze dat.

Wat zou je daaraan willen veranderen?
En hoe zou dat aangepakt moeten worden?

Praat je wel eens met mensen op je werk over de verschillen in loon?

Als dat niet gebeurt, waarom dan niet?

5 b

een pilsje, op wie zijn gezondheid?

Deze werkbladen zijn gemaakt om - nadat het eerste werkende jongerenprogramma van Proloog is gespeeld - de belangrijkste delen van de uitleg in Wat doe je hier onder je werktijd? nog eens terug te halen. Dit zou dus plaats moeten vinden in de eerste week, nadat het eerste programma gespeeld is. Wij hebben echter al in algemene toelichting op het gehele begeleidingsproject gesteld, dat we ons goed kunnen voorstellen dat bepaalde onderdelen (waaronder zeker Het pilsje) meer tijd kosten dan die ene ochtend in de week. Het systematies doorwerken van deze bladen zal - zeker wanneer er ook gesprekken aan vastgeknoopt worden - inderdaad wel eens aanzienlijk meer tijd in beslag kunnen gaan nemen. Centraal in dit onderdeel van het begeleidingsproject staan twee kernbegrippen in de achterliggende visie voor dit hele vormingspakket voor werkende jongeren: allereerst de theorie van de arbeidswaarde - simpler gezegd: alles wat ons omringt is het resultaat van menselijke arbeid van de loonafhankelijken, maar ze hebben over die resultaten geen donder te zeggen - en de theorie van de meerwaarde - eveneens eenvoudig samengevat: wat blijft er na verkoop van een produkt over en door wie wordt dat ingepikt?

Dit gebeurt dan in een twintigtal werkbladen, verdeeld in hoofdstukjes. Het onderwerp is: het productieproces van een pilsje. De behandeling van deze werkbladen in een groep werkende jongeren op het centrum zou bijvoorbeeld als volgt kunnen gaan:

Wij danken vormingscentrum "De Sleutel", Uithoorn die een vergelijkbaar project over pils maakten, dat wij hanteerden als fundament voor dit, uitgebreider, voorbeeld van een produktielijn.

1. Individueel worden de werkbladen gelezen en ingevuld, (bijv. hoofdstuks-gewijs) waarna bespreking en discussie volgt over het betreffende gedeelte in de gehele groep.
2. Meer op zijn plaats lijkt het ons, de totale groep in kleine groepjes op te delen (van bijv. drie personen). In de kleine groepjes worden dan de werkbladen gezamenlijk gelezen en ingevuld. Dit hoeft dan niet meer hoofdstukje voor hoofdstukje te gebeuren.

Van bepaalde series hoofdstukjes kunnen bijvoorbeeld blokken worden gemaakt. (vb. "Het geld van de werkende jongere", "De produktie van het pilsje" (arbeidswaardeleer), of: "Wie profiteert er van het pilsje?" (meerwaardeleer) etc.). Nadat de groepjes er zich mee bezig hebben gehouden, kunnen dan de resultaten weer in de totale groep besproken worden.

In beide gevallen zou de vormingswerker rijkelijk gebruik kunnen maken van de mogelijkheid om bepaalde moeilijke onderdelen (vb. aandeelhouders, minimumloon, on-produktieve arbeiders, etc.) nog eens extra van een nadere toelichting te voorzien.

Zomaar een werkende jongere

Dit is Jan. Hij werkt in een Albert-Heyn-zaak, waar hij de vakken van de frisdranken en het bier moet bijvullen. Hij is zestien jaar en hij verdient eigenlijk bruto f 498,30 per maand.



WAT JONGEREN MINSTENS MOETEN VERDIENEN

Bruto per maand

23 j.	1049,10
22 j.	970,40
21 j.	891,70
20 j.	813,10
19 j.	734,40
18 j.	655,70
17 j.	577,-
16 j.	498,30
15 j.	419,60
15 j. 1 dag	
vormingscentrum	335,68
16 j. 1 dag	
vormingscentrum	398,64

Maar in werkelijkheid verdient Jan dat bruto-loon helemaal niet.

Eén dag in de week gaat hij naar een vormingscentrum. Die dag wordt van zijn loon afgetrokken. Hij houdt dan bruto per maand nog f398,64 over.

Het geld dat voor die ene dag vorming wordt ingehouden, komt wel op de een of andere manier weer terug bij hem. Weet je hoe dat meestal gaat?

Heeft Jan daar zelf wat aan?

Mijnheer Albert Heyn zelf over de jeugdlonen en de eisen van de werkende jongeren:

"Als er iets is wat me dwars zit, dan is het de aanpassing van de jeugdlonen aan het minimumloon, als we geen toestemming krijgen om de prijzen te verhogen. Dat optrekken van de jeugdlonen is een sociaal goed en daar ben ik het helemaal mee eens. Maar... als het Nederlandse volk als een sociaal volk beschouwd moet worden, moet het er ook voor betalen. Dat zijn nou dingen waar ik echt wakker van kan liggen!"

In december 1973 heeft de KWJ, de Katholieke Werkende Jongeren-organisatie, haar poot dwars gezet en hele hoge eisen gesteld over jeugdloon en onderwijs. En het heeft wat geholpen. De voorzitter van de grote katholieke vakbond, het NKV, mijnheer Wim Spit, was het met de opstelling van de KWJ niet zo eens. Hij vond het niet verstandig wat ze deden:

"Ik vind dat men zich niet moet laten imponeren door de moeilijkheden van het moment. Als je een ideaal hebt weet je van te voren dat daarvoor geknokt moet worden. Dat dat in de praktijk niet altijd 1,2,3 te verwezenlijken is. In deze zaak speelde het ongeduld van de jeugd een belangrijke rol. En het is de vraag of ongeduld de beste leermeester is..."

Mijnheer Spit is in dit geval vast en zeker niet de beste leermeester.

De centen van Jan

Als de belasting van Jan zijn loon is ingehouden, houdt hij van zijn bruto-loon van f 398,64 nog ongeveer f 286,04 over.

Jan woont nog thuis bij zijn ouders. Hiernaast staat wat hij in één maand allemaal opmaakt van zijn geld.



Eisen van de KWJ over zelfstandig wonende jongeren:

1. Gemeente en overheid moeten duidelijk stelling nemen voor kamers voor werkende jongeren.
2. Zij moeten dit ook waarmaken betaalbare kamers voor iedereen
3. Dus moet de overheid zorgen voor gesubsidieerde kamers, om te voorkomen dat particulieren misbruik maken van kamernood. En geen woonbunkers alsjeblieft maar fatsoenlijke.
4. Tot dan toe moet de overheid van gemeenten de smerige praktijken van huisjesmelkers en kamerverhuurders tegen gaan.

Bij het NVV-jongeren-kontakt is een boekje uitgekomen over wonen voor werkende jongeren. Het heet: Wij willen wonen! Bestellen: Plein 40-45 no.1, Amsterdam.

KOSTEN PER MAAND

Hij betaalt kostgeld aan zijn moeder	130,-
In de kantine van Albert Heyn drinkt hij koffie of melk bij zijn brood	10,-
Aan kauwgum, snoep en een patatje af en toe geeft hij per maand uit	10,-
In de kroeg drinkt hij per maand voor 40 gld. aan pils op	40,-
Hij rookt per maand voor	24,-
Aan kleding geeft hij uit:	40,-
Eén keer in de maand koopt ie een plaat of gaat ie een paar keer naar de bioscoop	16,-
Een paar keer in de maand naar Ajax kijken en de kontributie van de voetbalclub kost hem per maand	26,-

Houdt ie over of komt ie te kort? Hoeveel?

Kom jij wel eens tekort in de maand? Hoe los je dat op?



Veertig pilsjes in de maand... op de gezondheid van Heineken

We pikken nu even een onderdeelje uit die lange onkostenlijst van Jan: de pilsjes. Jan drinkt in de kroeg voor zo'n 40 gulden per maand aan pils op. Da's niet veel voor een hele maand. En trouwens, al zou Jan meer willen, dan gaat dat vrij lastig. Eén pilsje kost een piek. En meer dan veertig piek in de maand kan hij er echt niet aan uitgeven.



In de kroeg waar Jan drie avonden in de week naar toe gaat, wordt HEINEKEN-pils getapt. De kroeg is trouwens ook eigendom van de Heineken-fabriek, maar daar komen we straks nog op. Laten we eerst maar eens naar die Heineken-fabriek gaan kijken, die onder andere die 40 pilsjes maakt die Jan per maand opdrinkt.



Heineken is al een erg oud bedrijf. Maar bier is ook al een hele oude drank. En in Nederland hebben de mensen het bier altijd heel rijkelijk laten vloeien. In de middeleeuwen dronken de inwoners van ons land gemiddeld 400 liter per jaar. Aangezien kinderen, bejaarden en vrouwen toen nog niet al te veel dronken, kun je je voorstellen hoe vlot het bier in die tijden stroomde. Nu was bier in die tijden ook wel het enige schone "water" wat er bestond. Voor de bereiding van bier moest het water namelijk gekookt worden en koffie of thee bestonden toen nog niet. Er waren dan ook steden met wel 350 brouwerijen (Amersfoort bijv.). Een van die brouwerijen stond in Amsterdam en was in 1592 gesticht door een brouwende weduwe. Deze brouwerij - "De Hooijberg" genaamd - werd in 1864 opgekocht door de 22-jarige jonge rijke heer G. Heineken.

Heineken, de bier-reus

Heineken is niet alleen een tamelijk oud bedrijf, maar het is ook zeer groot. Ze hebben niet alleen fabrieken in heel Nederland staan, maar ook over de hele wereld. Ook in de zogenaamde "arme" landen is Heineken overal te vinden: Afrika, Azië, Zuid-Amerika. En, om even te laten zien hoe belangrijk ze zijn: Heineken bier is het meest getapte bier in Amerika.

Je moet bij de firma Heineken NV overigens niet alleen aan bier denken. Ze maken ook frisdranken, wijn en jenevers. De firma's Hoppe, Coebergh en Bokma zijn ook door Heineken opgekocht, evenals trouwens de Amstel-brouwerijen. Het is dus een firma met veel macht en veel geld. En met veel kroegen - wat ook macht en geld (verkoop!) betekent.

Heineken is dus een knots van een onderneming. Zo'n bedrijf noemen we ook wel een monopolie-bedrijf.

Amstel-bier en Heineken-bier worden dus door dezelfde firma gemaakt. Kun je nu bedenken, waarom Amstel en Heineken dan in de reclame (advertenties en bioscoopfilm-jes bijv.) toch zo tegen mekaar op zitten te bieden?

We gaan even kijken naar de bierproduktie van de firma Heineken NV.

In 1973 werd in Nederland door Heineken ongeveer 750 miljoen liter gebrouwen.

Als je je dat niet kan voorstellen, dan moet je maar denken aan een zwembad van 400 meter in het vierkant en van 4 meter diep. Daar kan het allemaal in. Je kunt het ook zo stellen: uit één liter vult een zuinige kroegbaas 4 glaasjes bier. Hoeveel glaasjes bier maakt Heineken dan per jaar?

Gemiddeld drinken de Nederlanders 70 liter pils per jaar. Hoeveel glaasjes is dat per jaar, als we er even van uitgaan dat we met zijn 14 miljoen in ons land wonen?

En niet alle Nederlanders drinken pils van Heineken. Er zijn ook mensen die van Grolsch of Stella Artois of Brandt houden. Maar zelfs al zou iedere Nederlander op Heineken overschakelen, dan zou die grote berg brouwerijen nog te veel bier maken voor Nederland.

Vandaar dat Heineken NV ongeveer eenzesde deel van zijn totale bier-produktie uitvoert (exporteert) naar het buitenland. (vooral Amerika)



Weinig mensen, veel bier, nog meer winst

Als je de Nederlandse bedrijven op een lijst onder mekaar zet, dan neemt Heineken telkens een hele hoge plaats in. De winst ging van 1967 tot 1972 met 265% omhoog; dat betekent dat Heineken in 1972 twee-en-een-half keer zoveel winst maakte als vijf jaar daarvoor. Ze nemen dan ook een "verdiende" achtste plaats in, als je naar de winst kijkt. In de lijst van de bedrijven die de hoogste omzet maken staat Heineken zelfs vierde: de totale produktie (da's de omzet) steeg van 1967 tot 1972 met 349%, dat wil zeggen, de omzet werd drie-en-een-half keer zo groot. In het jaar 1972-1973 had het hele bedrijf een omzet van 1372 miljoen guldens. (f 1.372.000.000,-)

Laten we eens gaan kijken, door wie die enorme hoeveelheden bier eigenlijk gemaakt worden. Heineken heeft in Nederland ongeveer 7000 mensen in dienst (over de hele wereld hebben ze er ruim twee keer zoveel in loondienst). Dat is niet veel, als je dat vergelijkt met het aantal arbeiders in andere bedrijven. Kijk maar hiernaast.

HOEVEEL MENSEN WERKEN ER VOOR:

Philips	97.000	} (ook buiten Nederland)
Unilever	337.000	
Kon.Shell	174.000	
Akzo	29.000	
Hoogovens	25.000	
Rijn/Schelde	28.839	
VMF	20.197	
ABN	14.535	
KLM	17.488	

Het komt er dus op neer, dat 7000 mensen ongeveer 750 miljoen liter bier maken en zo voor een enorme hoge omzet zorgen. Terwijl bij andere bedrijven toch veel meer mensen werken.

Heb je enig idee, hoe het komt dat weinig mensen, zoveel per jaar kunnen produceren?

We gaan nu op een vereenvoudigde manier laten zien, hoe dat bier dan wel gebrouwen wordt, en wie dat doen.



Over wie er werken en wie bezitten ...

①



Wat gebeurt hier?

Van alles! Allereerst wordt hier gerst geoogst, daarna worden de gerstekorrels in warme opslagplaatsen gelagd om te kiemen. De ontkiemde korrels met groene blaadjes worden gedroogd en dan hebben we de grondstof voor de bierbrouwerij.

We noemen dit mouten.

Wie doen al dat werk?

En u, wat doet u?

Ik beheer de grond, de machines, de warme silo's en de warme luchtdrogerijen voor het mouten.

Maar wat doet u nog meer?

En namens wie doet u dat allemaal?

Namens de firma Heineken NV. Alles is namelijk van die firma.

②

Wat gebeurt hier?

De mout die we van onze mouterij hebben aangekregen maken we hier fijn en dan storten we het in een werkkuip met water om er bierbeslag van te maken.

Dan gaat het naar een andere ketel om "geklaard" te worden, gezeefd zeggend. En daarna gaat het naar de brouwerij. Het spul heet dan "wort". We houden er na het klaren trouwens nog wat aan over ook: bostel. Prima veevoer. Dat levert nog flink wat op.

Hoe bedoelt u? Het is hier toch geen veevoer-fabriek?

Tja, maar wij gaan ervan uit dat er in het productieproces zo weinig mogelijk verloren mag gaan. Alles wat gebruikt kan worden om de winst te vergroten, wordt daar ook voor gebruikt.

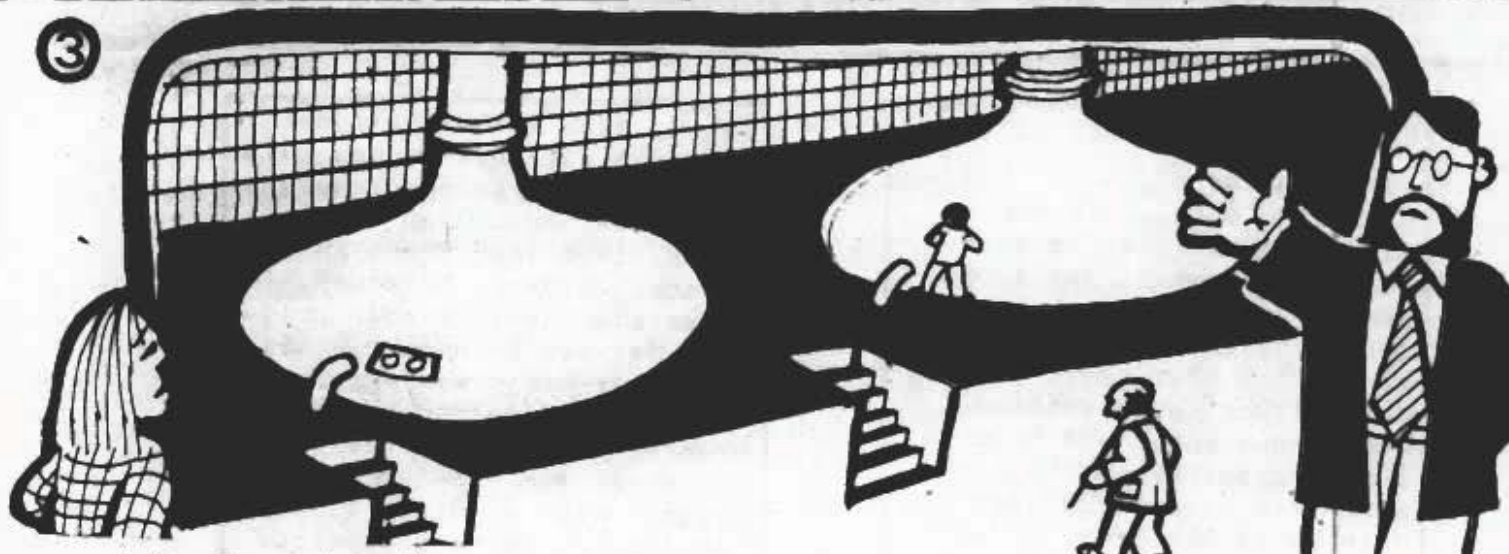
Dus, één van onze bij-producten is veevoer. Komt trouwens bij alle bedrijven voor hoor, de productie van bijprodukten.

Maar wie doen al dat ingewikkelde werk hier?

En u, wat doet u?

Ik HEB de fabriek, ik HEB de machines en ik LEVER de grondstof, het mout.





Wat gebeurt hier?

Dit is de eigenlijke brouwerij. Eerst gooien we hier hop bij het spul uit de vorige fabriekshal (de "wort") voor de smaak en om het goed te kunnen bewaren. Als de zaak dan is afgekoeld, gaat de gist erbij, in die grote open bakken daar. Dan hebben we het zogenaamde jongbier, wat we nog een paar maanden na laten gisten, en dan is het goed.

En wie doen dat allemaal?

En wat doet u hier?

④ Een frisse boel hier. Wat gebeurt er in deze hal?

Dit noemen wij het bottelen. Komt van het Engelse woord "bottle", wat fles betekent. Hier gaat het gekoelde bier in flesjes en in fusten van 50 liter. Een smerig klusje. Wie doen dat werk?

Ik zie hier ontzettend veel Marokkanen, Spanjaarden en Italianen rondlopen.

Die zijn het beste voor dit tamelijk smerige werk. Zij zijn niet lastig en ze kosten niet zoveel. Dat komt juist in dit werk goed uit.

Dat klopt, kijk maar naar het volgende blad.

Kunnen jullie nu bedenken, waarom buitenlandse arbeiders niet zo lastig zijn en wel zo goedkoop. En waarom zouden er geen Nederlandse arbeiders voor dit werk worden ingehuurd?



Wat doet de baas hier voor „werk“?

HET ZAL JE GAST MAAR WEZEN...

"Gastarbeiders" is een bedrieglijk woord; die mensen zijn helemaal niet te gast. Ze moeten werken. Het woord gast lijkt ook wel een erin gehamerde smoes te zijn, om ze dan ook maar nooit in onze samenleving te accepteren. Veel jonge en oudere Nederlandse arbeiders praten immers vaak minachtend over "die buitenlanders". Misschien is het goed te weten dat zij er niks aan kunnen doen dat ze het werklozenprobleem in Nederland alleen maar groter maken. Zij komen hier werken, omdat ze toch ergens hun boterham moeten verdienen. De ondernemers halen ze hier naar toe omdat hun goedkope arbeid winstvergroterend is. Hieronder een paar verhaaltjes uit het stukje over gastarbeid uit het boek 'T GEWONE KAPITALISME van de Duitser Wallraf (bij Van Gennep uitgekomen). Vraag de vormingswerkers op het centrum eens het boek mee te brengen.

... Er zijn veel huisjesmelkers die uitsluitend aan buitenlanders verhuren: schuren, verbouwde magazijnen en bioscopen, lege fabriekshallen, ruïnes, kelders, barakken. Tegen afgrijselijk hoge prijzen. Met een driekamer-woning, die op de vrije woningmarkt tegen de 300 gulden zou opbrengen aan huur, wordt vaak een winst van 800-1200 gulden gemaakt door er 8 tot 12 buitenlanders in te proppen...

... Bij de aanleg van de ondergrondse in Frankfurt bijv. werkten bijna 80 procent gastarbeiders (5 dodelijke ongevallen). Over het algemeen ligt het percentage ongelukken bij de buitenlandse gasten ongeveer twee keer zo hoog als bij de Duitsers; in de Volkswagenfabrieken vinden 8 ongelukken per 1000 Duitse arbeiders plaats en 16 ongelukken per 1000 buitenlanders...



... Gastarbeiders behoren meestal tot de onderste lagen van het bedrijf. De helft van de Italianen, 37% van de Grieken en 45% van de Turken werkt als ongeschoolde arbeider of hulparbeider.

ADVERTENTIE

... Goed onderhouden, vrijstaande boerderij aangeboden, met stallen, schuur, in een weiland met bomen, verbouwingen en uitbreidingsmogelijkheden aanwezig. Zeer geschikt voor het houden van paarden of als onderkomen voor gastarbeiders, stallen en deel kunnen worden verbouwd, 6 kamers, keuken, badkamer, w.c., 200 m² woonoppervlakte, meteen beschikbaar...

⑤



Wat doen die mensen hier?

Deze mensen laden de fusten en flesjes op grote vrachtwagens van de firma Heineken NV, die door het hele land rijden en de spullen overal afleveren.

Ze maken dus niks?

Daar heeft u zeer gelijk in. Ze maken niks, net zo min als de kroegbazen die ik overal in dienst heb echt iets "maken". Maar ze zijn wel nodig, want als ik hen niet had, kon ik wel met mijn bier op de hoek van de straat gaan staan. Nietwaar? Geen transport, geen verkoop, en geen ...eh... inkomsten.

Juist. En wie doen al dat werk?

En wat doet u?



Bedankt voor de rondleiding. We weten nu precies hoe bier gemaakt wordt.

Maar we weten nu ook wie het maakt!
WANT:

Wie oogstte de gerst?

En wie droogde de kiemen?

En wie zorgden voor het juiste bierbeslag.

En wie koelden en bottelden het bier?

En wat deed u daar eigenlijk aan, mijnheer Heineken?

WE WETEN NU WIE HET BIER MAAKT.

EN WIE HET BIER ZEKER NIET MAAKT!

LATEN WE NU EENS GAAN UITZOEKEN, WIE ER HET MEEST VAN PROFITEERT...

Wie er van al dat bier profiteert ...



Hiernaast zien jullie een paar vrolijke brouwers. Volgens de reklame-films zijn de brouwers van Heineken en Amstel namelijk altijd vrolijk. We zullen nu eens gaan uitrekenen of ze daar eigenlijk wel redenen voor hebben.

In de bioscoopreklame voor Amstel en Heineken, zie je altijd lachende brouwers, die een glaasje bier drinken onder het brouwen door. Dat glaasje kost hun een dubbeltje. Da's dus de kostprijs per glas bier. Als we ervan uitgaan dat er vier glazen in één liter gaan, dan is de kostprijs per liter bier dus 4 dubbeltjes. Om één liter bier te maken, moet Heineken aan machines, arbeidslloon, grond- en hulpstoffen dus 40 cent betalen.

Maar dan is het bier alleen nog maar gemaakt, en nog niet verkocht.

Ga nu eens even na, welke mensen er nog aan een pilsje te pas komen om het pas gebrouwen bier te verkopen.

Denk maar eens aan de Heineken-advertenties, aan het vervoer van de brouwerij naar de kroegen enzovoorts.

Ondanks het feit dat al die mensen zelf geen bier brouwen, zijn ze toch erg nodig. Waarom?

Laten we zeggen dat al die werkzaamheden, die ook nodig zijn, de firma Heineken NV per liter bier nog eens drie dubbeltjes kosten.

De totale kostprijs van het bier komt dan uit op 40 cent + 30 cent = 70 cent.





Als de firma Heineken NV nu die liter bier aan een kroegbaas verkoopt vraagt zij er ... één gulden vijftig voor.

Dat is een verschil van _____

Dus dan zou de firma Heineken NV 80 cent verdienen op elke liter bier die ze maakt???

Nou nee! Dat is overdreven. De firma Heineken heeft namelijk ook een paar andere kosten. En de belangrijkste daarvan zijn wel de accijnzen, de belastingen. En op de sterk- en zwak-alkoholiese dranken liggen in Nederland (en overal trouwens) zware belastingen. Nadat ook die kosten ervan af gegaan zijn (bij elkaar ongeveer f 0,65) houdt de firma per liter bier een bruto-winst over van 15 cent. Ook daarvan moet belasting betaald worden, dus de uiteindelijke netto-winst is 7 cent per liter gemaakt en verkocht bier.

Ach denk je nu misschien. De moeite niet waard, die zeven cent. Maar vergeet niet, dat Heineken per jaar 750 miljoen liter bier maakt.

Hoeveel winst halen ze per jaar binnen? _____

En zeg nou nóg maar eens, dat dat de moeite niet is.



Winstcijfers van de grootste Nederlandse bedrijven - nog voordat de (vennootschaps)belasting eraf ging

BEDRIJF	WINST
1. Philips	1.397.000.000
2. Unilever	1.834.000.000
3. Kon. Shell	8.368.000.000
4. AKZO	369.000.000
5. Hoogovens	155.000.000
6. Rijn-Schelde -Verolme	59.000.000
7. VMF	21.800.000
8. Fokker, VFW	17.800.000
9. Heineken	135.900.000

De hele firma Heineken NV maakt dus op het bier een winst van een slordige 52 miljoen gulden per jaar (na aftrek van belasting!).

Dat is ongeveer 1 miljoen per week. Aardig bedragje...

De totale winst van de hele firma is - na aftrek van belasting - ongeveer 80 miljoen.

Heineken staat op de negende plaats in de hitlijst voor winst-toppers.

Hiernaast zien jullie dat lijstje met de winstcijfers. Het zijn de winsten, vóórdat de belasting ervan af werd getrokken.

Laten we onszelf overigens maar niks wijsmaken. De werkelijke winstcijfers zijn ongetwijfeld veel en veel hoger. Kapitalisten zijn namelijk de beste belastingontduikers!

Winst Philips 899 miljoen

(Van onze redactie financieën)
EINDHOVEN, 13 maart,

Ja, dat was de winst die de grote gloeilampenfabriek in 1973 haalde. En als je die winst vergelijkt met de winst uit 1972 dan is ie een kwart groter geworden, 25%.

Het hele bedrijf maakte in 1972 voor 19,9 miljard gulden aan produkten; in 1973 was dat voor 22,6 miljard gulden (22.600.000.000 gulden).

Van die winst van 899 miljoen blijft 552 miljoen gulden in het bedrijf. De rest wordt uitgekeerd aan de aandeelhouders (wat dat zijn vertellen we straks nog). En de arbeiders...?

Dit hebben we gehaald uit het Eindhovens Dagblad van 13 maart 1974. Aardig is het om erbij te vertellen, dat een dag daarvoor 24 vrouwen van het Philips-bedrijfje USFA in Helmond hun bedrijfje bezetten, uit protest tegen de voorgenomen sluiting. Philips vond USFA namelijk niet meer "rendabel".

... hoge winsten, maar niet voor de arbeiders

We hebben het tot nu toe in het heel groot aangepakt. En Heineken is een groot bedrijf, met erg veel brouwerijen overal. Per week produceert die hele firma 15 miljoen liter bier. Laten we nou eens één van die Heineken-brouwerijen van dichtbij gaan bekijken.

Deze brouwerij maakt en verkoopt per week 1,6 miljoen liter bier. De verkoopprijs aan de kroegen was een gulden vijftig. Hoeveel ontvangt deze brouwerij aan inkomsten per week?

Van dat geld moet erg veel betaald worden. Allereerst de lonen. Er werken op dit bedrijf 1000 mensen.

Die verdienen uiteraard niet allemaal evenveel. Ze verdienen allemaal een verschillend loon. Hoe verschillend die lonen in grote bedrijven soms zijn, kun je onderaan dit blad lezen.

Waarom zouden ze dat doen, lederen ver-schillend loon uitbe-talen?



HOU ZE VERDEELD...DAN BLIJF JE ZE DE BAAS

In onze grootste metaalfabriek, de Koninklijke Hoogovens en Staal-fabrieken in IJmuiden, hebben ze om de arbeiders verdeeld te hou-den, loonschalen ingevoerd, in de vorm van zogenaamde "functie-groepen". D'r zijn er 14. Gastarbeiders kunnen nooit verder komen dan schaal 4. Dat betekent 15.000 gulden bruto in het eerste werk-jaar, en een opklim-mogelijkheid tot 16-en-een-half duizend bruto na zeven jaar. De hoogste groep bij Hoogovens is groep 14, met een salaris van 27-en-een-half duizend bruto per jaar als je begint en een opklim-mogelijkheid tot 33-en-een-half duizend na 7 werkJaren. Daartussen ligt van alles en nog wat. Een aardige manier voor de kapitalisten om de arbeiders te chanteren: "Rustig blijven, anders ga je niet omhoog, maar omhoog!"

Het loonsysteem op Hoogovens wordt nu een beetje aangepast in een pro-jekt, dat ze daar "Bello" noemen. Die naam is terecht: het is een hondse troep.

DE RAPPORTCIJFERS VAN PHILIPS NV

Ook bij Philips, onze gloeilampenreus, weten ze wat verdelen is. Philips kent drie groepen werknemers: (1) de mensen die onder de CAO (Collectieve Arbeidsovereenkomst) vallen, (2) het hoger personeel buiten de CAO en (3) de top-mannen. De arbeiders die onder de CAO vallen (1) zijn ingedeeld in functiegroepen. Het hoger personeel buiten de CAO (2) is ingedeeld in 4 vakgroepen, de nummers 5,6,7 en 8. Binnen één en dezelfde vakgroep heb je normen; een soort rapportcijfer. Als je 23 jaar bent en je valt onder vakgroep 5 en je "rapportcijfer" is 60, dan verdien je 17.000 gulden bruto per jaar. Bij een rapportcijfer van 90 spring je meteen op naar 25.000. Vakgroep 7 zit er weer wat warmer bij. Ben je 44 jaar en heb je een laag cijfer in vakgroep 7, dan verdien je 33.000 bruto per jaar. Maar doe je goed je best (cijfer 90) dan is je aangepaste gedrag 65.000 gulden bruto waard. Dat is 32.000 gulden meer. Zo houdt Philips ook zijn hogere arbeidskrachten loon-afhankelijk en getemd.

Hoeveel verdienen die mensen in deze brouwerij nou bij elkaar?

*Eerst de gewone arbeiders, dat wil zeggen:

- .de brouwers
- .de flessewassers
- .de inpaksters
- .de typistes
- .de loopjongens
- .de chauffeurs

gemiddeld verdienen ze 250 tot 300 gulden in de week.

*Dan de toezichhoudende chefs, die gemiddeld zo'n 750 tot 800 gulden in de week verdienen.

*En dan de boekhouders, ekonomen, reklameontwerpers en personeelschefs, die gemiddeld 1050 tot 1100 gulden per week verdienen.

Al deze salarissen zijn netto. Dus zonder belasting.

Bij elkaar betaalt het bedrijf aan lonen en salarissen per week uit: 350.000 gulden.

Daar komt bij: loonbelasting, sociale verzekeringen, ziekte- en pensioenpremies enz.

Nog eens 100.000 gulden.

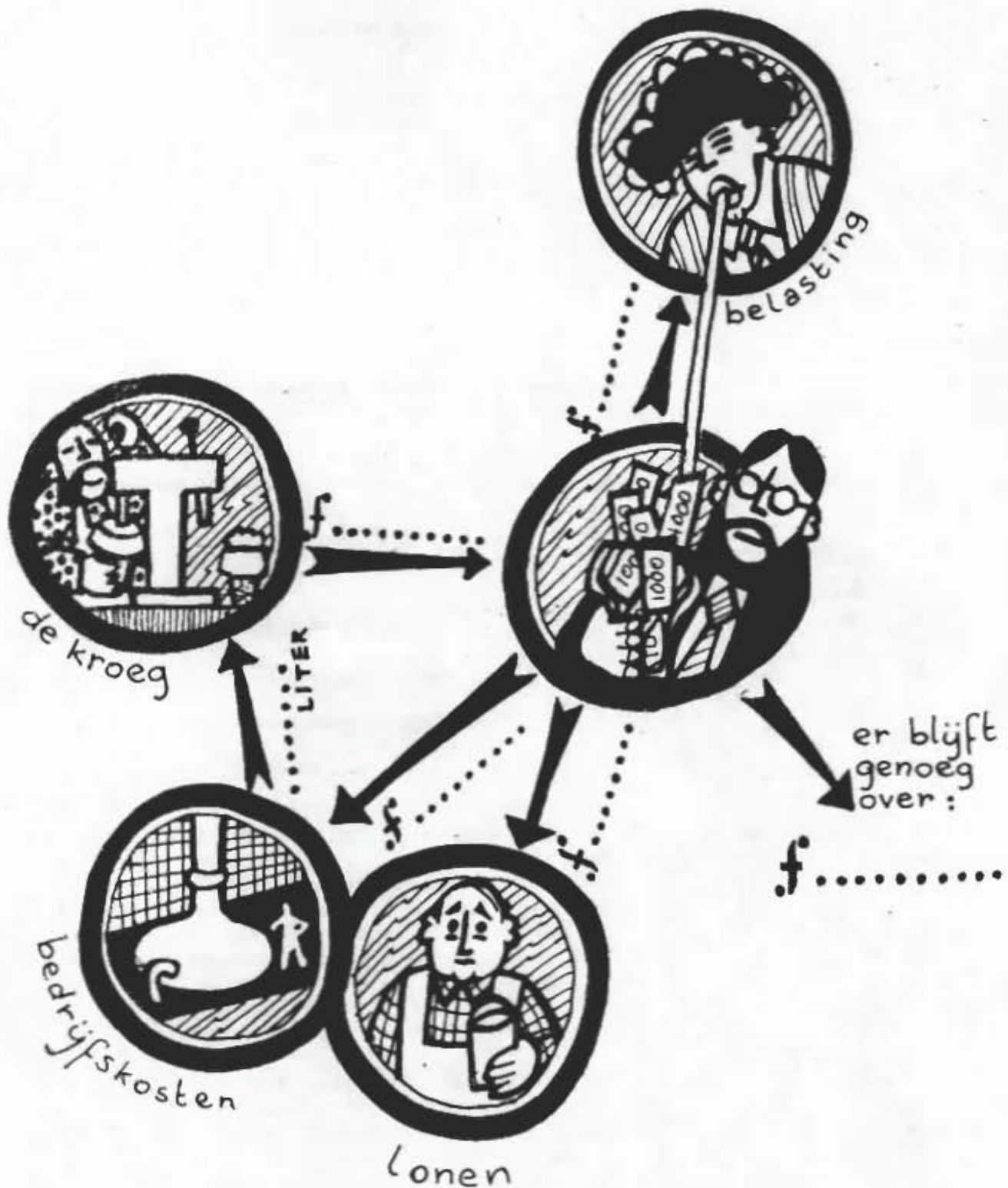
Samen: 450.000 gulden.

Daarnaast heeft het bedrijf nog meer onkosten. Wat voor onkosten zou het bedrijf dan nog meer hebben?



Bij elkaar
1.800.000
aan onkosten

Hieronder vind je het hele verhaal in een tekening.
Vul de cijfers er maar in.



Inderdaad, de baas van de brouwerij houdt nog iets over.

De café's en kroegen

betaalden voor het

geleverde bier: 2.400.000

De brouwerij moest be-

talen aan:

loonbelasting en zo, lonen 450.000

accijnzen en onkosten 1.800.000

samen 2.250.000

Dus heeft de brouwerij
in een week verdiend: f 150.000

Waar gaat dat geld naartoe?

Naar de direkteuren? Nee!

Die krijgen wel een salaris.

(Kijk hiervoor ook maar even
naar het volgende blad)

Het zijn er drie en ze verdienen
elk 5000 gulden per week.

Die gaan dan nog van die 150.000
gulden af. En zo blijft er
135.000 gulden over.

DE WINST VAN DE BROUWERIJ IS DUS
135.000 gulden per week.

WIE HEBBEN ER GEZORGD DAT DEZE WINST ER KWAM?



Wat gebeurt er met die winst?

1. Er worden nieuwe machines voor
gekocht.
Wat kan dat voor de arbeiders be-
tekenen?

2. Er wordt een gedeelte aan de
aandeelhouders uitgekeerd ("divi-
denden").
De aandeelhouders hebben aan de
brouwerij geld geleend (door aan-
delen van de brouwerij te kopen).
Als ze die aandelen weer verkopen
krijgen ze hun geld terug. Maar
intussen krijgen ze een stukje
van de winst.

3. De rest van het geld wordt
toegevoegd aan de "algemene
reserve". Wat in gewoon Nederlands
betekent, dat het bedrijf het op
de bank zet, er rente van krijgt,
en het bewaart als een potje voor
slechte tijden - voor het bedrijf.

In onze maatschappij bestaan

geen tegenstellingen. Jedereen..

de rooie ruggen van de hoge pieten

De hoogste bonzen, da's een heel probleem om er achter te komen hoeveel die nou eigenlijk opstrijken. De inkomens zijn namelijk niet openbaar, hoewel de vakbonden al jaren knokken om ze wel openbaar te maken. De hoge bazen kunnen dus schrapen, zonder dat iemand er iets van weet. We lichten hier een klein stukje van de sluier op. Middenin de grote voorjaarstakings van 1973 op Hoogovens, schreef de Industriebond NVV een briefje naar alle leden over de inkomens van enkele van de 17 onderdirekteuren van Hoogovens. Hier volgt een klein gedeelte uit die brief.

"...De u welbekende meneer De Heer verdiende in 1970 f 92.000 per jaar; de heer Soeters f 81.000; de heer Vroege f 112.000. Sinds 1 april 1970 gingen de CAO-salarissen met 15% + 1000 gulden omhoog.

Geloof u dat de bovengenoemde heren minder hebben gekregen? Wij niet en daarom zeggen we:

De heer De Heer werd er sinds 1 april 1970 f 14.800 beter op; de heer Soeters f 13.500; de heer Ensink f 12.250; de heer Davidse f 13.300; de heer Van Gasteren f 13.900; de heer Vroege f 17.800...

PS: de heer Vroege krijgt over zijn 112.000 gulden plus 17.800 ook nog eens een tantième van 25 procent (32.450 gulden). Natuurlijk heeft hij ook nog winstdeling en vakantietoeslag..."

Iemand als mijnheer Vroege komt aardig in de buurt van de 2 ton. En die is nog maar onderdirekteur. Als je nóg hoger komt, zit je bij de Raad van commissarissen. Ze doen heel weinig, zitten er eigenlijk alleen maar met zijn zeventien (waaronder onze goede Prins Bernhard en de burgemeester van Amsterdam) en beuren voor dat zitten + 3 keer per jaar vergaderen een slordige 25 duizend gulden de man. En daar moet je dan wél even bij bedenken dat die mannen ook nog wel op een paar andere bedrijfjes commissaris zijn. We noemen dit dan ook wel: slapend rijk worden. Nog "aardiger" is het gesteld met de Raad van bestuur van Hoogovens. In het jaarverslag lezen we dat die 5 mensen in 1972 mochten rekenen op een uitkering van 1.297.000; dat is 269.000 gulden de man per jaar. En dat zijn dan ook meestal de mannen die hard roepen dat de tegenstellingen tussen klassen voorbij zijn... Je moet maar durven!

kan bereiken wat hij wil...

Waarom heeft hij onderweg zijn ogen altijd dicht?



Maar, mijnheer de direktieur, krijgen de arbeiders dan geen stukje van de winst?

Jazeker wel. Het is in ons bedrijf reeds enige jaren lang de goede gewoonte, dat wij de arbeiders één-kwart procent van de winst uitkeren.

O. En hoeveel is dat, in guldens bedoel ik?

Vijfenzestig gulden.

Per week?

Nee, per jaar. Bruto!

DE ARBEIDERS ZORGEN DAT DE WINST ER KOMT. MAAR WIE STRIJKEN HEM OP?

Zopas hebben we gezien, dat de arbeiders het bier maken, in flessen doen, verslepen, transporteren, en verkopen. We hebben net ook gezien, dat de bazen, de eigenaars, alleen maar de grondstoffen hebben (die de arbeiders uit de grond haalden), dat de eigenaars de fabrieken hebben (die de arbeiders hebben gebouwd) en dat de eigenaars de machines hebben (die ook door de arbeiders zijn gemaakt). NU zien we ook nog, dat de eigenaars de arbeiders net genoeg geven om te kunnen leven, dat de eigenaars dan nog de onkosten van de fabriek betalen, en dat ze alles wat ze dan nog over hebben, alles wat de arbeiders meer hebben verdiend voor hun, in hun zak steken.

HET IS MET HET PILSJE AL NET ALS MET AL DE ANDERE DINGEN DIE IN ONZE MAATSCHAPPIJ GEPRODUCEERD, DUS: GEMAAKT WORDEN. AL DIE DINGEN- IJSKASTEN, AUTO'S, BLIKJES SOEP, NYLONKOUSSEN, EN GA ZO MAAR DOOR - WORDEN VAN HET BEGIN TOT HET EIND DOOR ARBEIDERS GEMAAKT.

MAAR DE BAZEN GAAN ER MET DE WINST VANDOOR!

Het bier wordt verkocht (1) Terug naar de kroeg

Nu we weten hoe het pilsje wordt gemaakt, door wie dat gebeurt en voor wie er het meest aan de strijkstok blijft hangen, gaan we met Jan weer even terug naar de kroeg, waar dat pilsje aan hem verkocht wordt.

De kroegbaas heet Willem en de kroeg is niet van hem, maar van de firma Heineken, die namelijk ook een hale stoot van die kroegen heeft laten bouwen. Heineken verkoopt het bier aan de kroegbaas in vaten. Ga in de bladen hiervoor nog eens even na, hoeveel geld de firma Heineken aan de kroegbaas vraagt voor één liter pils.

Als we er nu even van uitgaan dat Willem uit zo'n liter vier pilsjes tapt, terwijl elk pilsje in zijn kroeg één gulden kost, hoeveel houdt hij dan op elke liter geschonken pils over?



Da's heel wat! Maar pas op. Ook Willem heeft kosten. Behalve de belasting - ook voor hem een rib uit zijn lijf - en de vaste kosten als licht en verwarming, moet hij ook loon uitbetalen aan de twee mensen, die om de dag in de kroeg staan, en die ook in de weekends helpen. Die mensen verdienen dan wel niet zo bar veel - hoewel ze van vier uur 's middags tot twee uur 's nachts achter de tap staan - maar toch kost Willem dat alles bij elkaar f 1,50 per verkochte liter pils. Hoeveel houdt ie dan per liter pils over? En hoeveel per glas?

Op de avonden van de gewone werkdagen verkoopt Willem zo ongeveer 200 glazen bier per avond. Op vrijdag-, zaterdag- en zondagavond zet-ie het dubbele per avond om. Reken nu eens uit, hoeveel Willem op het bier per week verdient.

En is dat het enige waarop-ie verdient in zo'n kroeg, denk je?

Omdat de kroeg niet van Willem zelf is, maar van de firma Heineken, moet ie een deel van de opbrengst aan Heineken afdragen. Hoeveel dat is, weten we niet, maar hij houdt er genoeg aan over om er ruim van te leven.

Het bier wordt verkocht (2) Naar de supermarkt

We gaan nog even terug naar het werk van Jan in de frisdrank-afdeling van Albert Heyn. In zijn werk heeft Jan nogal wat te maken met het Heineken-pils, omdat hij de drankvakken moet bijvullen, trouwens één van de vele klussen die hij moet opknappen.)

Albert Heyn verkoopt een flesje pils voor 51 cent. In zo'n flesje zit 0,3 liter. De inkoopprijs ervan (dat wil zeggen het geld dat Albert Heyn ervoor betaalt aan Heineken) is 42,9 cent. Per flesje verdient Albert er dus _____ op.

DRANK	ALBERT KOOPT IN VOOR	ALBERT VER- KOOPT VOOR	ALBERT VERDIENT
AH-pils (grote fl.)	45,8 ct.	56 ct.	_____ ct.
Greisch (beugelfl.)	54,6 ct.	68 ct.	_____ ct.
Skol-pils (halve lt.)	56,5 ct.	74 ct.	_____ ct.
Seven-up (gezinsfl.)	76,7 ct.	95 ct.	_____ ct.
Sisisinas	74,5 ct.	98 ct.	_____ ct.
Sunkist (grote fl.)	213,5 ct.	279 ct.	_____ ct.
Vruchten- wijn	167 ct.	225 ct.	_____ ct.
Bessen- jenever	201,3 ct.	275 ct.	_____ ct.

Zo gaat dat bij de reus Albert-Heyn. Kijk maar eens naar het kadertje op dit blad, waar de inkoops- en verkoopprijzen staan van een aantal dranken, die bij Albert Heyn te koop zijn op de afdeling van Jan. Reken maar eens bij elke drank uit, hoeveel de reuzenkruidenier op elk van die dranken verdient.

Albert roept voortdurend dat ie niet genoeg winst maakt. Dat ie zelfs verliezen lijdt! Als je dit lijstje nou eens bekijkt - en Albert verkoopt heus nog wel méér dan dranken alleen - en als je dan nog even terug leest wat Albert zijn jongste bedienden (waaronder Jan) aan loon uitbetaalt, dan zeggen wij verder niks. Maar met die dalende winsten zal het zeker wel meevallen, denken wij.

Op deze manier zijn we dan weer terug, waar we zijn begonnen: bij Jan in de supermarkt, met zijn klusjeswerk en zijn lage loon. Maar er is wel het een en ander gebeurd. Jan heeft behoorlijk wat dingen in de gaten gekregen over dat pils dat ie elke dag staat bij te vullen.



Ben jij van de zaak ook wat wijzer geworden?
 Probeer hieronder nog eens op te schrijven, wat je in dit verhaal over het pilsje het belangrijkste vond, wat voor jou het meest nieuw was.

5c

simulatie- spel

Inleiding

We hebben nogal wat aarzelingen moeten overwinnen, voordat we besloten een simulatiespel in het begeleidingsprojekt op te nemen. Niet omdat we zouden twijfelen aan de functionaliteit van deze spelvorm bij het bevorderen van maatschappelijke bewustwordingsprocessen. Dat beslist niet. Maar wel omdat we ons realiseren dat het eventueel ontbreken van een spelpraktijk bij de gebruikers van ons spelaanbod - met name voor wat betreft de spelbegeleiding - niet door een schriftelijke toelichting kan worden opgeheven. Hierbij laten we dan nog buiten beschouwing dat die spelervaringen vanzelfsprekend niet op zichzelf kunnen staan, maar gevoed moeten worden door de maatschappelijke analyse die aan de doelstelling van het spel ten grondslag ligt. Bij de uiteindelijke keuze voor een simulatiespel hebben we ons vooral laten leiden door de goede mogelijkheden die het Proloogprojekt biedt deze spelvorm een breed-verspreide introductie te geven.

Om een toepassing in de zin van de door ons geformuleerde doelstelling te bevorderen, hebben we in de bijlagen van deze brochure vrij uitvoerige informatie over het simulatiespel opgenomen, die wij nadrukkelijk ter lezing aanbevelen voordat men met het spel gaat werken.

Verder hebben we in het onderstaande de verschillende fasen van het spel (inhoudelijk) enigszins uitgewerkt om vooral de spelbegeleiding enig houvast te geven.

Overigens zijn we voor het seizoen '74/'75 van plan een simulatiespeltraining op te zetten, waarin behalve de verbinding van de analyse van de maatschappelijke werkelijkheid met de doelstelling van het spel, ook het ontwerpen, inrichten en begeleiden van het spel aan de orde zullen komen.

Vormingsdoel van het spel.

De spelers in het spel

- ervaringen laten opdoen in de zelf-organisatie van de verdediging van hun belangen
- door hen te konfronteren met de noodzaak de belangenstrijd gezamenlijk te voeren
- om hen inzichten te laten verwerven in het gemeenschappelijk karakter van hun loonafhankelijke belangen.

Spelfasering

1. beknopte algemene informatie over het simulatiespel verstrekken (introductie)
2. algemene spelomschrijving gezamenlijk lezen
3. groepen indelen (inklusief spelbegeleiding)
4. in de groepen groepsomschrijving lezen
5. eerste groepsoverleg (ongeveer twintig minuten)
6. toespraak chef (beide groepen aanwezig)
7. tweede groepsoverleg
8. plenair overleg
(eventueel derde groepsoverleg en tweede plenaire overleg)
9. evaluatie

Op de volgende bladzijden hebben we de tekst van onderdelen van de spelfasering (2 en 4), een voorstel tot indeling van de spelbegeleiding (3) en een inhoudelijke uitwerking van de verschillende spel- en overlegmomenten (5,6,7,8 en 9) opgenomen.

N.B. De algemene spelomschrijving en de beide groepsomschrijvingen zullen vermenigvuldigd moeten worden, zodat ze voor de spelers beschikbaar zijn. Alle overige informatie is voor de spelbegeleiders.

Algemene spelomschrijving

Het spel gaat over één van de levensmiddelenfabrieken van de N.V. "Piet Kleyn": de koekfabriek.

Het gaat erg goed met de fabriek. Zelfs zo goed dat twee jaar geleden de fabriek is uitgebreid. Er is een nieuw gebouw bijgekomen voor de inpakafdeling en daarnaast is meteen een nieuwe kantine gezet. Door die uitbreiding zijn er nogal wat nieuwe mensen bijgekomen, die voornamelijk uit de omliggende dorpen komen, waar veel werklozen waren.

Op de koekfabriek werken zo'n 60 mannen en vrouwen. Er zijn twee afdelingen: de produktieafdeling en de inpakafdeling.

Op de produktieafdeling komen de grondstoffen voor de koek binnen, daar wordt machinaal deeg van gemaakt, de plakken deeg worden afgewogen, in de vormen gedaan en door de ovens gestuurd.

Er werken ongeveer 30 mensen.

Op de inpakafdeling worden de koeken gesorteerd, op stapels gelegd, verpakt en daarna in grote dozen gedaan voor de expeditie.

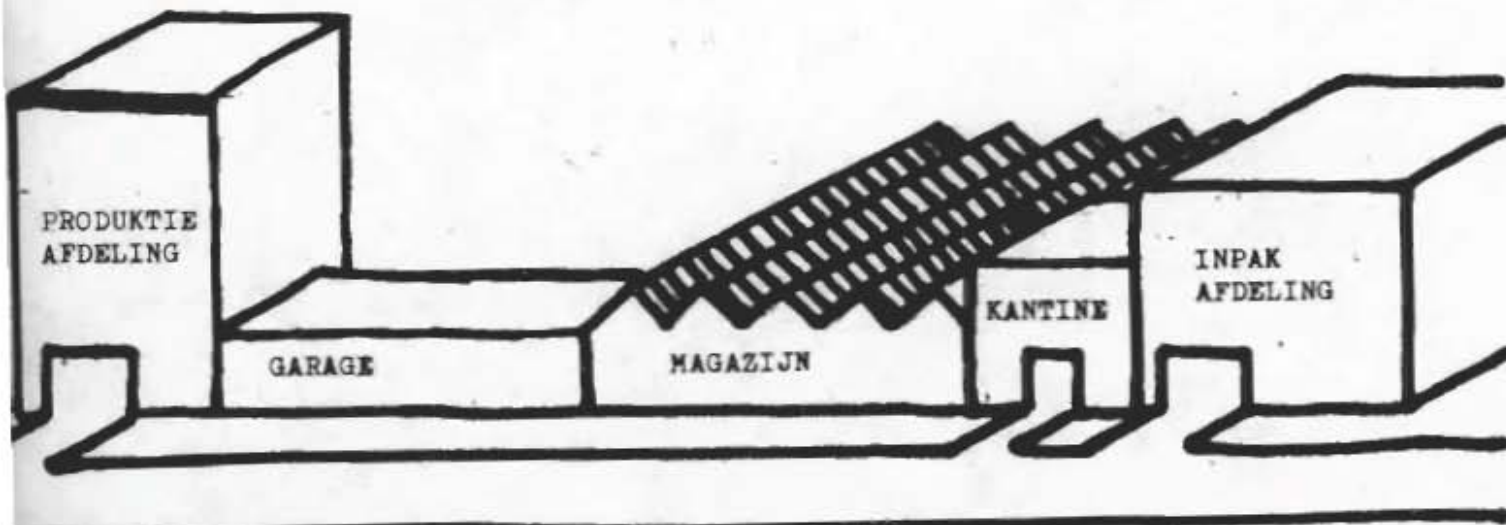
Hier werken ook zo'n 30 mensen.

Om de twee dagen wordt er een ander soort koek gemaakt.

Op de koekfabriek verdient je redelijk, maar het werk is eentonig. Je wordt enorm opgejaagd, omdat er iedere dag een bepaalde hoeveelheid koek klaar moet zijn. Iedereen kijkt dan ook erg naar de pauzes uit.

De werktijd is van acht uur tot kwart voor vijf. Vier keer per dag is er zes minuten pauze om even naar het toilet te gaan en een sigaret te roken. Eénmaal per dag is er een lange pauze: van twalf uur tot half één. Dat half uur is hard nodig om op adem te komen, anders houd je het niet zo'n hele dag vol.

De kantine is best gezellig, je kunt er een kop koffie of soep kopen en even met elkaar praten zonder de herrie van de machines en de radio om je heen.



Groepsomschrijving PRODUKTIEAFDELING

(4)

Jullie spelen de arbeiders en arbeidsters van de produktieafdeling. De fabriek van "Piet Kleyn" staat in de stad, waar jullie wonen. De meesten van jullie wonen dichtbij en komen op de fiets of de brommer.

Voor de meeste mensen van de inpakafdeling ligt dat heel anders. Zij komen uit de dorpen rond de stad en zijn veel tijd kwijt aan het reizen naar en van de fabriek.

De pauze op de fabriek is van twaalf uur tot half één. Voor jullie komt er van dat half uurtje niet veel terecht. Jullie zitten nogal ver van de kantine af. Het is zo'n zes tot zeven minuten lopen van de afdeling naar de kantine. Zo valt er voor jullie een kwartier van de pauze af, want je moet er natuurlijk wel weer op tijd beginnen. Daar wordt wel voor gezorgd. Om half één precies staat de chef met zijn klok in de hand bij de ingang van de afdeling. En hij zorgt er ook voor dat je niet voor twaalfen vertrekt. In dat kwartier dat jullie van de pauze overhouden, heb je net tijd genoeg over om je brood naar binnen te stouwen. Op de afdeling mag je in de pauze niet achter blijven.

De meesten van jullie afdeling zijn het daar niet mee eens. Zij zeggen: "Het is de enige vrije tijd onder je werktijd en dan pikken ze daar nog een kwartier van af. Een half uur pauze moet een half uur pauze zijn en daar hoort geen verplichte wandeling bij. Als we die tijd niet krijgen, zullen we er zelf voor zorgen dat-ie er komt."

Daarom zijn er de laatste twee dagen een hoop mensen van jullie afdeling in de kantine blijven zitten tot de fluit van half één ging. Niet dat het duidelijk afgesproken was of zo. Ze bleven gewoon zitten. Toen ze terug kwamen op de afdeling stond de chef wel te wachten, maar hij zei niets. Waarschijnlijk omdat er zoveel mensen waren die te laat kwamen en hij er niet één of meer uit kon pikken om voor de aktie verantwoordelijk te stellen.

Jullie weten niet hoe de kollega's van de inpakafdeling erover denken. Zij zitten trouwens dicht bij de kantine en houden wel een half uur over om in de kantine te schaften.

Over twintig minuten moeten jullie in de kantine komen omdat de chef iets mee te delen heeft. De andere afdeling moet er ook bij zijn. Jullie verwachten dat hij het over de pauze zal hebben. Maar eerst hebben jullie nu de tijd om de problemen die je hebt op je afdeling te bespreken.

Groepsomschrijving INPAKAFDELING

Jullie spelen de arbeiders en arbeidsters van de inpakafdeling van de koekfabriek.

De meesten van jullie wonen in de dorpen rond de stad. Jullie werken bij "Piet Kleyn" sedert de uitbreiding van de fabriek. Voor die tijd was er in jullie dorpen regelmatig werkloosheid, die nu aardig opgevangen is. Jullie moeten elke dag eerst een eind met de trein en daarna vanaf het station nog eens met de bus. Heen en weer van huis naar de fabriek kost jullie zo'n twee uur per dag. De kollega's van de produktieafdeling wonen bijna allemaal in de stad niet ver van de fabriek. Ze komen per fiets of brommer.

De pauze op de fabriek is van twaalf uur tot half één. Jullie afdeling ligt naast de kantine. Voor de produktieafdeling ligt dat heel anders. Zij moeten een minuut of zes, zeven lopen van en naar de kantine. Dat wil zeggen: ze komen later binnen en moeten eerder vertrekken. Er zijn mensen van die afdeling die zeggen dat daar verandering in moet komen. De laatste twee dagen zijn ze met een flink aantal gewoon tot half één blijven zitten.

Over twintig minuten moeten jullie in de kantine komen. De mensen van de andere afdeling ook. De chef heeft dan iets mee te delen. Jullie denken dat het wel over die pauze zal gaan en over die mensen die zijn blijven zitten. Maar eerst hebben jullie nog tijd om over deze problemen te praten.

Indeling spelbegeleiding (3)

Bij voorkeur drie spelbegeleiders:

- groepsbegeleider van de produktieafdeling
- groepsbegeleider van de inpakafdeling
- chef

(één van hen heeft de algehele spelleiding, inklusief begeleiding plenair overleg)

Bij twee spelbegeleiders:

- groepsbegeleider van de produktieafdeling (ook chef)
- groepsbegeleider van de inpakafdeling (ook algehele spelleiding, inklusief plenair overleg)

Eerste groepsoverleg (5)

Dit is (mede) bedoeld om de groepen wat aan de spelsituatie en de ingebrachte problemen te laten wennen. Het lijkt ons daarvoor noodzakelijk de spelers eerst vanuit de eigen ervaringen op hun werk te laten reageren. Van daaruit kan er een verbinding gelegd worden naar de te spelen situatie. (inventarisatie van eigen ervaringen en terugkoppelen naar het spel).

Suggesties voor vragen, die daarbij behulpzaam kunnen zijn:

- komen dit soort pauze-konflikten op het bedrijf waar jullie werken wel eens voor?
- hoe zit het met jullie eigen pauze?, hoe lang is-ie?, wat mag je en wat mag je niet?
- vinden jullie dat het lopen naar de kantine in je eigen pauze-tijd moet gebeuren?
- wat vinden jullie van de gevoerde aktie?, verander je werkelijk wat als je blijft zitten?, wat zou je tegen de pauze-problemen kunnen doen?

Bij de inpakafdeling zal het nodig zijn vanuit een iets andere optiek de problemen te benaderen. Zij hebben immers niet direkt last van de te korte pauze, maar moeten twee uur per dag reizen.

Verder zal in ieder geval geprobeerd moeten worden in dit groepsoverleg de verhouding met de andere afdeling te betrekken.

Toespraak chef (6)

Beide afdelingen zijn aanwezig. De chef wordt duidelijk door de spelleiding geïntroduceerd. De twee groepen hebben geen gelegenheid gehad om tot een onderling overleg te komen.

De volgende punten zullen in de toespraak van de chef aan de orde moeten komen:

- al twee dagen zijn er mensen van de produktieafdeling te lang in de kantine blijven zitten, dus te laat aan het werk gegaan
- dat kan zo niet langer doorgaan, want er wordt minder gewerkt en dat kost geld en dat betekent verlies en dat betekent bedreiging van de werkgelegenheid
- jullie hebben een half uur pauze, dus een half uur waarin niet gewerkt hoeft te worden. De rest van de dag wordt er dus wel gewerkt, daar wordt je dan ook voor betaald
- ik heb met de direktie overleg gepleegd; wat er nu gebeurd is, kan opgevat worden als werkweigering en dat kan een reden voor

ontslag zijn

- de direktie is zeer teleurgesteld dat er geen normaal overleg is geweest, maar ze hebben toch wel begrip voor de problemen van de produktieafdeling, daarom hebben ze besloten de middag-pauze met een kwartier te verlengen, dat wil zeggen iedereen heeft nu drie kwartier pauze en om de zaak weer in evenwicht te brengen werkt iedereen een kwartier langer, dus tot vijf uur
- dat is een redelijk voorstel en de direktie verwacht dan ook jullie medewerking
- samenvattend: het is of de oude situatie handhaven, dus een half uur pauze of de nieuwe situatie aanvaarden, dus een kwartier langer pauze en een kwartier langer werken - het is dus het één of het ander
- laat me zo gauw mogelijk jullie standpunt horen zijn er nog onduidelijkheden?

Daarna korte gelegenheid tot het stellen van vragen. De chef blijft spreken in termen van z'n toespraak. Hij herhaalt dus slechts.

Dan gaat hij weg.

De plenaire bijeenkomst gaat uit elkaar en de groepen gaan ieder voor zich de nieuwe situatie bespreken: wat betekent de beslissing van de direktie en wat gaat de groep doen?

Tweede groepsoverleg

(7)

In dit tweede groepsoverleg zal het goed zijn bij de beide groepen de belangrijkste zaken nog eens even op een rijtje te (laten) zetten, en de nieuwe gegevens daartegen af te zetten. Hierbij kan de spelbegeleiding een stimulerende en structurerende invloed uitoefenen door bijv. het stellen van gerichte vragen. Deze vragen zullen gezien moeten worden tegen de achtergrond van de volgende in het groepsoverleg te verwachten overwegingen.

Voor de produktieafdeling zal dat betekenen dat ze voor een valse keuze zijn geplaatst. Wat ze ook kiezen, aan de kern van hun bezwaren wordt niets gedaan. Wel kunnen ze verwachten dat de controle op werktijden en pauzes strenger zal worden. Zij zijn toch niet verantwoordelijk voor de ongunstige ligging van de gebouwen en de grote afstand naar de kantine.

Verder zullen ze er rekening mee moeten houden dat ze mooi uitgespeeld zijn tegen de inpakafdeling, omdat die er geen cent wijzer van geworden zijn en alleen maar later thuis komen.

Toelichting van hun bezwaren bij de mensen van de inpakafdeling is dan ook hard nodig.

Suggesties voor vragen:

- voor welke keuze zijn jullie geplaatst?
- als je de voorstellen van de direktie/chef aanvaardt, ben je dan iets opgeschoten?
- waarom komt de direktie met zo'n voorstel?
- wat betekenen de voorstellen van de direktie voor de inpakafdeling?
- kennen zij jullie bezwaren en weten jullie hoe zij erover denken?
- zijn er voor de twee afdelingen gemeenschappelijke belangen?
- als het direktievoorstel onaanvaardbaar is, wat zijn dan jullie eisen? hoe kun je die eisen ingewilligd krijgen? hoe organiseer je dat?

Het valt te verwachten dat zeker een deel van de genoemde overwegingen door de groep zelf aangedragen zal worden. Het hoeft dus niet beslist zo te zijn dat al deze vragen onder alle omstandigheden gesteld zullen moeten worden. Ze geven overigens wel de mogelijkheid om de gemeenschappelijke trekken van de positie van de werkers in de beide afdelingen aan de orde te krijgen en solidariteit op te roepen. Dat geldt ook voor het onderstaande te aanzien van de inpakafdeling.

De inpakafdeling is in eerste instantie opgezaagd met een probleem dat alleen de produktieafdeling lijkt aan te gaan. Zij hebben tenslotte een half uur middagpauze. Daarbij komt nog dat ze door die arbeidstijdverlenging hun aansluiting met de bus en de trein zullen missen en er eigenlijk op achteruit gaan.

Dat pendelen is toch al een tijdrovende zaak. Verder zijn zij toch verantwoordelijk voor de gebrekkige werkgelegenheid in hun dorpen. Overigens zonder hen zou de fabriek toch niet zo gunstig (winstgevend) kunnen draaien.

Maar dat alles betekent niet dat die mensen van de produktieafdeling rechtvaardig behandeld zijn, want ze hebben recht op een half uur pauze en zij hebben die kantine niet zo idioot ver gebouwd.

- Suggesties voor vragen:
Wat betekent de voorstellen van de direktie voor jullie? Schieten jullie daar iets mee op?
- Wie hebben er van jullie heen-en-weer-gereis uiteindelijk het meeste voordeel?
- Is die produktieafdeling met voorstellen iets opgeschoten?
- Waarom komt de direktie met zo'n voorstel?
- Kennen jullie de bezwaren van de andere afdelingen?
- Kunnen jullie ze op een of andere manier helpen?
- Zijn er voor de twee afdelingen gemeenschappelijke belangen?
- Als het direktievoorstel onaanvaardbaar is, wat zijn dan jullie eisen? Hoe kun je die ingewilligd krijgen? Hoe organiseer je dat?

N.B.: Bij beide afdelingen zal de spelbegeleiding er rekening mee moeten houden, dat -zoals de ervaring ons heeft geleerd- de groepen de neiging hebben een of andere tussenoplossing te bedenken en daarbij over het hoofd te zien dat de chef nadrukkelijk (namens de direktie) heeft gesteld: "Het is het een of het ander". (Daartussen is dus niets. De groepen lijken te mogen kiezen, maar dan wel uit twee 'kwade zaken')

Plenair overleg

Het tweede groepsoverleg zal waarschijnlijk in de twee groepen tot verschillende konklusies leiden. De spelbegeleiding zal moeten bevorderen, dat die verschillende standpunten in ieder geval in een plenair overleg aan elkaar getoetst worde.

Het kan zijn dat de leden van een van de (of van beide) groepen, voordat ze tot een definitieve stellingname komen, een plenair overleg wensen. Hoe dan ook het gezamenlijk overleg van de twee groepen is zeer gewenst en zal hopelijk uiteindelijk leiden tot een gezamenlijke eis, zoals bijvoorbeeld een kwartier pauze erbij en dezelfde sluitingstijd.

Eventueel kunnen de verschillende konklusies/voorstellen van de twee groepen door een nieuw optreden van de chef dichterbij elkaar gebracht worden. Indien noodzakelijk kan de chef van de verdeeldheid van de groepen gebruik maken door ze nadrukkelijk tegen elkaar uit te spelen (ten aanzien van de inpakafdeling: "sorry, jullie gaan er op achteruit, dat komt door die onbezonnen, onverantwoorde akties van de produktieafdeling" - tegen de produktieafdeling: "de inpakafdeling stelt zich tegenover jullie op, ik zou maar als ik jullie was alles bij het oude laten").

Geholpen (indien nodig) door de spelleiding kunnen hieruit de groepen de konklusie trekken dat de verdeeltaktiek van de chef tevens een heerstaktiek is, die in wezen alles bij het oude laat.

Het is niet uitgeloten dat er voor het formuleren van een gezamenlijke eis (of de eventuele verschillende eisen) een derde spelronde nodig is. Dat hangt sterk van het spelverloop en de beschikbare tijd af. Als de groepen niet tot overeenstemming kunnen komen in het plenair overleg, zullen in de derde spelronde de konsekwenties van deze verdeeldheid besproken moeten worden. De spelbegeleiding zal hierbij de noodzakelijkheid van eensgezinde eisen moeten benadrukken.

In ieder geval moet er voldoende tijd uitgetrokken worden voor de evaluatie van het totale spel.

N.B.: De chef heeft gevraagd om de standpunten van de twee groepen. Het lijkt ons niet nodig voor de voortgang en de toespitsing van de probleemstelling van het spel dat een konfrontatie tussen deze partijen plaatsvindt (uitgezonderd in de eerder genoemde eventuele verdeel- en heerstaktiek komt de chef niet meer in het spel voor.)

Het formuleren van voorstellen of eisen vanuit de groepen - tegen de achtergrond van de opstelling van de chef/direktie - zou de afronding van het spel moeten vormen. In de evaluatie zullen de mogelijke reacties van de direktie aan de orde kunnen komen.

Evaluatie (9)

De opgedane ervaringen in het spel zullen gedurende de evaluatie besproken moeten worden tegen de achtergrond van het vormingsdoel van het spel:

Als je je belangen wilt verdedigen, zul je eventuele en ogenschijnlijke tegenstellingen tussen verschillende groepen moeten overwinnen en de gemeenschappelijke belangen centraal moeten stellen om te kunnen komen tot een organisatie die de gezamenlijk gestelde eisen kan verdedigen. Het opheffen van onderlinge tegenstellingen en het ontwikkelen van een onderlinge solidariteit vormen voorwaarden voor het strijdbaar aangaan van de georganiseerde strijd.

Verder zullen de spelervaringen getoetst moeten worden aan de ervaringen van de spelers in de bedrijfswerkelijkheid. Onderzocht zal moeten worden welke konklusies uit het spel getrokken kunnen worden voor de dagelijkse arbeidspraktijk. (zie bijlage)

Op deze manier kan het spel alle aanleiding geven tot het verstrekken van informatie over en het bespreken van de vakbond. En daarmee kan het spel in het kader van het begeleidingsproject een voortereidende functie vervullen voor het tweede programma van Proloog.

Wij hebben overigens de vakbond niet in de spelopzet opgenomen, omdat onze ervaring is dat veel jongeren niet of onvoldoende op de hoogte blijken te zijn van het bestaan en de functies van de vakbeweging en omdat slechts een gering deel van de jongeren eigen ervaringen met een bond heeft of er lid van is.

Mochten er spelers zijn die bij de oplossing van de problemen de bond willen inschakelen, dan lijkt het ons het beste de bond buiten het spel te houden. Het gaat er immers om dat de groepen in het spel de noodzaak van organiseren inzien, tot hun eigen organisatie komen en daarin ervaringen opdoen. Binnen het spel zelf kan de spebegeleiding dit besluit motiveren door

-of te zeggen dat binnen het betreffende bedrijf sprake is van een lage organisatiegraad en de bond voor een dergelijk probleem weinig belangstelling heeft.

-of de bond middels één van de spelbegeleiders op te voeren en te laten zeggen dat ze het probleem kennen, dit jaar vergeten zijn het in de c.a.o.-besprekingen op te nemen, maar er volgend jaar rekening mee te zullen houden.

5 d

de arbeiders- beweging in daad en beeld

Inleiding

In de verwachting dat daarmee de voorbereiding voor de vormingswerker op het gebruik van de dia-serie vergemakkelijkt wordt, hebben we in het materiaal afbeeldingen van een groot aantal van de dia's opgenomen.

Hoewel wij geprobeerd hebben om de tekst bij de dia's eenvoudig te formuleren zonder onvolledig te zijn, heeft de ervaring met de serie ons geleerd dat "plaatjes kijken" en de tekst zonder meer voorlezen geen optimale werking hebben.

Wij bevelen dan ook als voorbereiding aan, de tekst goed door te lezen, zodat hij - met de dia's als geheugensteuntje en de tekstbladen als eventueel spiekpapiertje - in eigen woorden naverteld kan worden. De tekst dient dan als basismateriaal, waarbij het uitgesproken commentaar o.i. in veel gevallen het best kan uitgaan van de beelden en gebeurtenissen van de dia's.

Het totale materiaal zal minstens twee lessen (bijeenkomsten) in beslag nemen, zeker wanneer er aanvullende informatie en verwijzingen naar het maatschappelijke heden gegeven worden en de mogelijkheden tot discussie worden aangegrepen.

Huur van de dia's:

f 35,- per week per kopie

f 10,- per keer per kopie
exclusief verzendkosten.

Meerdere onderbrekingen in het "beeld-verhaal" zullen nodig zijn. We hebben ze niet aangegeven, omdat ze erg door de situatie bepaald zullen worden.

DIA - SERIE : HOE IS DE ARBEIDERSKLASSE ONTSTAAN EN HOE HEBBEN
ARBEIDERS ZICH IN DE LOOP VAN DE GESCHIEDENIS
VERDEDIGD TEGEN HUN UITBUITERS: DE KAPITALISTEN

Inleiding

Op het einde van het eerste programma hebben we gezien dat er niet altijd bazen en arbeiders geweest zijn. Dat wil zeggen dat het systeem, waarin we nu opgesloten lijken te zitten - het kapitalisme - er ook niet altijd geweest is. Het kapitalisme is in de loop van de geschiedenis door mensen op poten gezet. En dat betekent dat het ook weer door mensen veranderd kan worden. Dat bijv. arbeiders wel te beslissen hebben over de dingen die zij maken, hoe die produkten gemaakt worden en wat er mee gebeurt.

We hebben voor jullie een dia-serie samengesteld, waarin we laten zien hoe het kapitalisme ontstaan is en, wat heel belangrijk is, hoe arbeiders zich daar in de loop van de tijd tegen verzet hebben. Hoe zij zich aaneengesloten hebben, samen afspraken gemaakt hebben en hoe ze voor hun belangen gevochten hebben.

Als je begrijpt hoe arbeiders zich organiseren en voor hun rechtmatige eisen vechten, dan kan je ook gaan begrijpen hoe de maatschappij veranderen kan en hoe je daar zelf aan mee kan werken.

dia's



1. structuur van de Middeleeuwse maatschappij



4. schoenmakers



6. molenaar



9. Middeleeuwse stad

te lezen tekst

We gaan nu terug naar de Middeleeuwen (1000-1500).

Het is een belangrijke periode geweest in de geschiedenis, omdat daar de eerste kiemen zijn gelegd voor het kapitalisme.

Hoe zagen de verhoudingen eruit in de Middeleeuwen? (dia 1)

Bovenaan stonden de vorsten, koningen, keizers of de kerk (pausen, bisschoppen). Daaronder kwamen de rijke burgerij, de kooplieden en de rechters. Helemaal onderaan het gewone volk, zoals: boeren, bakkers, wevers, bedelaars, enz. Het grootste deel van de bevolking dus. Zij hielden de twee bovenste groepen in leven door op de grond van de vorsten te werken. (dia 2) De zogenaamde lijfeigenen en horigen (zij die bij de grond hoorden) door op de grond van de vorsten te werken. En de ambachtslieden door hoge belastingen te betalen, waarvan de hoge heren hun mooie leventje konden leiden. Over het gewone volk gaan we het nu hebben.

Net als nu waren er mensen in een middeleeuwse stad die ervoor zorgden dat de bevolking voedsel kreeg en kleren en alle dingen die je nodig hebt om te leven. Dit waren: wevers (dia 3), schoenmakers (dia 4), koperslagers (dia 5), molenaars (dia 6), lakenscheerders (dia 7) en verwers (dia 8), en natuurlijk nog vele andere beroepen.

(dia 9) Nu waren over het algemeen de steden lang niet zo groot als nu. Als een stad tussen de duizend en vijfduizend inwoners telde, noemde men dat al een grote stad.

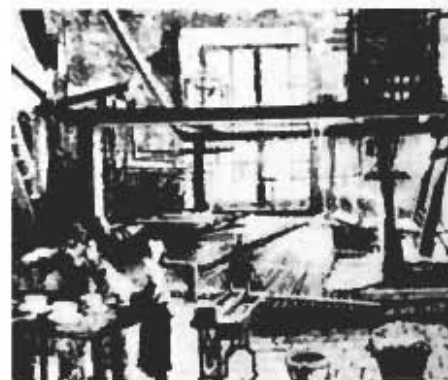
Stel nu dat er op een bevolking van duizend mensen tien bakkers zijn (dia 10), die ieder honderd broden bakken en verkopen. Dat wil zeggen dat ze alle tien evenveel verkopen en dus alle tien evenveel verdienen. Dat is best een aardige situatie, maar die gaat natuurlijk alleen op als die tien bakkers van zo'n stad samen de afspraak maken om dan ook niet meer dan die honderd broden te bakken. Zo'n afspraak had tot gevolg dat niemand rijker of armer kon worden. Iedereen was ervan verzekerd dat hij evenveel verdien-



10. bakker



11. gilde: meester, gezel, leerling



12. wever

de als zijn kollega. Daarom bestond er geen concurrentie tussen die bakkers.

Een vereniging waarin op een dergelijke manier de leden onderlinge afspraken maakten om de produktie eerlijk te regelen en de produkten eerlijk te verdelen, noemen we een gilde (dia 11).

Hoe zit zo'n gilde in elkaar?

Eerst had je de meester, die de eigenaar was van de grondstoffen en de werktuigen. Dat is de man die op het plaatje in het midden zit. Daaronder kwam de gezel en de leerling, je werkte een bepaalde periode en leerde het vak. Dan maakte je een werkstuk om te bewijzen dat je al wat geleerd had. Dan werd je gezel, leerde en werkte weer een bepaalde periode en maakte dan een meesterstuk. Dit stuk diende dan om te bewijzen dat je de mees-tertittel waardig was, dat je je vak goed kende. Dan werd je meester.

De mensen die lid waren van een gilde hadden het niet slecht. De inkomsten waren voldoende om redelijk rond te komen. Door die onderlinge afspraken was de concurrentie uitgeschakeld en kwamen er ook niet meer vakmensen dan dat er nodig waren.

Behalve de gilden die voor de plaatselijke markt werkten, zoals de bakkers, de schoenmakers, enz., had je ook gilden die werkten voor de exportindustrie (dia 12). Nemen we bijvoorbeeld wol. De groothandelaar kocht de wol in Engeland en verscheepte die naar Gent. Daar bewerkten de wevers de wol tot stoffen, die de handelaar dan weer opkocht om ze verder te verkopen.

Vaak waren de meesters van die gilden niet de eigenaren van de werktuigen en de werkplaatsen, maar werknemers in loondienst van de handelaren. Deze gilden, zoals die van de wevers, waren het grootst in aantal.



13. plein of markt waar de gezellen stonden te wachten op een koper van hun arbeidskracht

In normale tijden was het bestaan van zo'n meester van een exportgilde redelijk. De toestand van de gezellen was echter beroerd. Zij trokken van stad tot stad om zich te verhuren. Hun enige bezit bestond uit de kleren of de vodden die ze aanhadden. (dia 13)

's Maandagsochtends stonden ze op pleinen of markten in angstige spanning te wachten of een baas hen in dienst zou nemen voor een dag of een week. Hun dagtaak begon als het licht werd en eindigde als het donker was. 's Zaterdagsavonds werd hun loon uitbetaald, dat veel te laag was om ervan in leven te blijven. Soms werden ze zelfs helemaal niet betaald. Werkten ze niet hard genoeg dan stond de baas klaar met de zweep.

Deze gezellen waren de eerste die stakingen organiseerden. De oudste staking die men kent was in 1245; 729 jaar geleden.



14. wever

(dia 14) In de kleine gilden was de verstandhouding tussen de meester en de gezellen en leerlingen altijd prima geweest. Maar op een gegeven moment konden de gezellen geen meester meer worden. Iedere gilde veranderde in een kliek egoïstiese bazen, die probeerden het meesterschap voor zich alleen, binnen enkele families, te houden. De eisen om meester te worden werden steeds hoger. Bijvoorbeeld: door het maken van een meesterstuk, door het verlengen van de leertijd, door het verhogen van de bedragen die voor het verkrijgen van een meestertitel nodig waren, enz. Leerlingen en gezellen zagen geen kans meer hun positie te verbeteren. Hun positie werd dezelfde als die van de arbeiders van de exportgilden. Ze gingen ook staken en eisten loonsverhoging. Al snel gingen deze gezellen ertoe over in de verschillende steden verenigingen voor onderlinge hulp en bijstand op te richten. Het doel van deze verenigingen was de leden werk te verschaffen en ze te beschermen tegen de uitbuiting van de meesters. Dit was dan ook een eerste vorm van vakbond.



15. lijfeigene op zoek naar werk

Op het platteland werden de lijfeigenen vrij. (dia 15) Ze trokken van stad tot stad om werk te zoeken.

De adellijke heren hadden geleefd van de opbrengst van hun akkers, die de lijfeigenen voor hen moesten verbouwen. Maar bij de opbloei van de handel hadden deze heren kapitaal nodig om de luxe-goederen die de kooplieden uit vreemde landen meebrachten te kunnen kopen. Daarom gingen ze of hun land verkopen of schapen houden, omdat er met wol veel geld te verdienen was. In allebei de gevallen werden de lijfeigenen vrij, omdat ze voor de adellijke heren overbodig werden. Deze lijfeigenen kwamen echter in een zeer netelige situatie. Vroeger waren ze verplicht geweest voor de adellijke heren voedsel te verbouwen, maar ze kregen, al was het niet veel, zelf ook een deel van het voedsel. Nu waren ze vrij. Ook vrij van de grond, dus zonder voedsel.



16. geknevelde mannen en kinderen

Zoals we al gezien hebben, was er in de stad ook geen overvloed aan werk voor deze mensen. Dus trokken ze terug naar het platteland waar ze zich in leven trachten te houden met stelen, bedelen, roven en plunderen.

Dat zijn dan de verhalen van roversbenden die de streken onveilig maakten. Alleen vergeten de meeste schrijvers van deze verhalen te zeggen dat deze mensen geen andere keus hadden. Je kan makkelijk zeggen: "zij moeten maar gaan werken". Maar er was geen werk en de WW was er ook niet in die tijd.

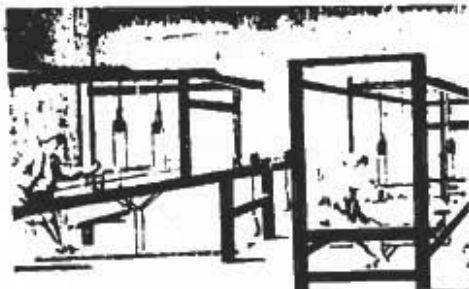


17. herstellen van vestingmuren

Voor de kooplieden die van stad tot stad trokken met hun koopwaar, waren deze mensen een gevaar. Herhaaldelijk werden zij overvallen en geplunderd. Zodat de kooplieden de hulp inriepen van het stadsbestuur om aan deze toestand een einde te maken. De politie en het leger werden ingezet. (dia 16) Iedereen die er maar enigszins verdacht uitzag, werd opgepakt en in de gevangenis gegooid. Velen werden ter dood veroordeeld als voorbeeld voor de anderen. Anderen gingen het tuchthuis in waar ze verplicht werden te werken zonder loon. (dia 17) Zij moesten dan de vestingmuren en de grachten rond de stad herstellen en in orde houden. Kinderen gingen naar kloosterscholen of weeshuizen. Verbeeld je niet dat ze daar iets leerden. (dia 18) Ze moesten werken: kistjes maken, weven, kant klossen, enz. Dit in ruil voor wat waterige soep en een homp brood. (dia 19)

" ADEMPAUZE "

(dia 20) De kooplieden verdienden veel geld door de produkten te kopen en te verkopen met winst. Zij wilden echter nog meer verdienen. (dia 21) Meer werkplaatsen werden opgericht. Meer arbeiders waren er nodig.



22. weefmanufaktur

Zo'n werkplaats noemen we een manufaktur. (dia 22) Het is de voorloper van de fabriek. Deze werkplaatsen waren nog niet heel groot, er werkten ook nog niet zoveel mensen samen, maar op die manier had de koopman toch meer controle op de produktie dan bij de thuiswerker.



23. trapmolen

Alles was nog vrij primitief. Er kon nog niet op grote schaal geproduceerd worden, omdat de machines nog zeer eenvoudig waren en door natuurlijke kracht op gang moesten gebracht worden.

Bijvoorbeeld: (dia 23) de trapmolen, (dia 24) de loopmolen, (dia 25) de handmolen. Op dit plaatje zie je ook dat het uurwerk er bij te pas komt om de arbeidstijd te meten en het tempo op te drijven.



24. loopmolen

5 tot 10 spinners of spinsters waren nodig om één enkel weefgetouw aan de gang te houden. Dat was voor de kapitalist niet zo prettig, zijn winst werd gedrukt omdat hij zoveel lonen moest uitbetalen.

Dit alles gebeurde natuurlijk niet van de ene dag op de andere. Honderd jaren gingen voorbij. Ook gebeurde dit alles niet overal op hetzelfde ogenblik. In het ene land ging het wat vlugger dan in het andere. Denk ook niet dat dit alles vanzelf gebeurde en dat de onderdrukten en de armen maar afwachten hoe alles zou veranderen. (dia 26) Heel die verandering ging zoals alle veranderingen samen met en door strijd.



26. boerenopstand

Kijk bijv. naar de boeren in Duitsland. Deze boeren moesten zeer veel belasting betalen aan de adellijke heren. Zij kwamen hiertegen in opstand. Na een korte strijd van de boeren tegen de adel werd met niets ontziende hardheid de belasting geïnd. Hieruit kwamen opnieuw onlusten voort, die de vorm van een oorlog gingen aannemen. (dia 27) De boeren die het grootste deel van het volk uitmaakten, weigerden nog langer hun belasting te betalen en eisten dat het koren van de rijke kloosters moest verdeeld worden onder het volk. De haat van de boeren richtte zich tegen de kerk die aan de kant van de adel stond. De opstand werd zeer groot en de baronnen en ridders werden bang. Zij riepen de hulp in van de Franse koning en lieten de legers het werk opknappen. (dia 28) Vele boeren werden vermoord en hun goederen werden ingepikt door de rijken.



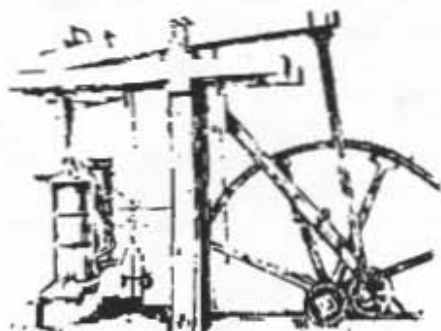
27. boerenoorlog

Kijk ook naar de Duitse thuiswevers die in opstand kwamen tegen de kooplieden (dia 29), omdat ze niet genoeg betaald kregen voor de stoffen waar ze zo lang aan gewerkt hadden. Deze wevers trokken naar de huizen van de rijke kooplieden, plunderden deze en staken ze in brand (dia 30) tot de legers de opstand op bloedige wijze onderdrukten. (dia 31)



28. terechtstelling boeren

Deze opstanden waren nog weinig georganiseerd. Deze mensen hadden nog geen bonden, die hen konden steunen en verdedigen in de strijd. Vandaar dat hun opgekropte woede zich richtte tegen de huizen van de rijken, terwijl de rijken zelf op dat ogenblik veilig en wel in hun tweede of derde woning zaten te wachten tot het over was. (Vraag in dit verband eens waar de rijke mensen hier tijdens de eerste en de tweede wereldoorlog zaten).



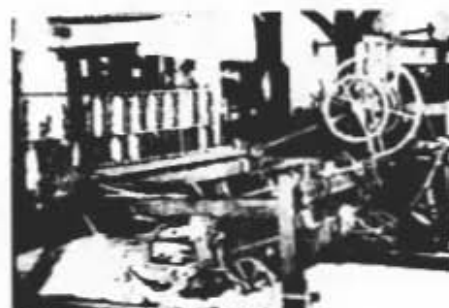
34. de machine



35. de stoommachine



36. hoogovens



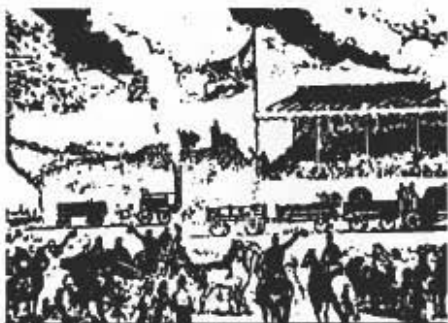
37. de „spinning Jenny”

Er was ook nauwelijks kontakt tussen de opstandige boeren en de nog vrij kleine groep van arbeiders. Geen kontakt ook tussen de opstandige wevers en de andere arbeiders. Dit kwam vooral omdat het in die tijd moeilijk was met elkaar in kontakt te komen. Een telefoon bestond nog niet, het openbaar vervoer was bijna niet aanwezig, zodat het inderdaad niet meeviel om de rest van de arbeidersklasse ergens van op de hoogte te stellen en tot solidariteit aan te zetten. Zodoende was het toen ook veel moeilijker te ontdekken dat al de mensen die werken in dezelfde situatie verkeren, (dia 32) namelijk dat zij moeten werken voor de rijkdom van enkelen.

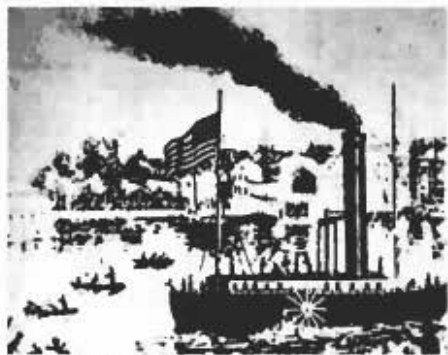
(dia 33)

De jacht op meer winst van de rijke handelslui bracht hen ertoe hun geld te investeren in de industrie. Vanaf dat ogenblik kennen we een geweldige opbloei van alle industrietakken. Enkele tientallen jaren lang werd de ene machine na de andere uitgevonden. (dia 34) Meneer Watt vond de stoommachine uit (dia 35), of beter, hij maakte hem bruikbaar voor de industrie. Het vreemde is namelijk dat die stoommachine al meer dan honderd jaar geleden was uitgevonden, maar toen wist men er nog geen raad mee. De Pruisiese koning gebruikte toen de stoommachine om zijn fontein in de tuin te laten spuiten. (dia 36) De hoogovens werden uitgevonden, (dia 37) de nieuwe mechaniese weefgetouwen, enz.

In enkele jaren veranderde de wereld. Door de stoommachines kwamen er grote fabrieken, (dia 38) en kon er in hetzelfde tijdsverloop honderd keer zoveel geproduceerd worden als vroeger. Dat wil zeggen dat er ook honderd keer meer afzet was, en dat de kapitalisten honderd keer meer verdienden.



39. de eerste trein



40. stoomschip



45. naaistertjes



46. jonge sigarenrollers

Dat was nog niet alles. In diezelfde tijd werden namelijk de spoorwegen aangelegd (dia 39) en gingen de schepen op stoom varen (dia 40). Voor de kapitalist was dat een uitstekende ontwikkeling: beter en sneller vervoer, dus uitbreiding van de markt.

MAAR: door het invoeren van nieuwe machines werd er veel menselijke arbeid gespaard. Normaal gesproken zou je zeggen: "Prima, minder werken en toch evenveel verdienen, want de machine werkt voor mij." Dit zou best kunnen maar gebeurde niet. Toen niet en tegenwoordig trouwens ook niet. Vele arbeiders werden werkloos en zagen de machines als hun concurrenten. Grote opstanden tegen de machines volgden hierop. (dia 41) De werkeloze arbeiders trokken naar de fabrieken om de machines kapot te slaan. (dia 42) Dit in de hoop opnieuw aan het werk te kunnen. Helaas hadden ze niet door, dat hun werkloosheid zijn oorzaak vond in de ontwikkeling van het kapitalisme.

Wie werkten er in die fabrieken? Vakmanschap was niet meer in tel. Het ging nog maar om eenvoudige handelingen die zelfs een kind zou kunnen verrichten. Dat hadden de kapitalisten ook gauw door en ze gingen ertoe over vrouwen en kinderen in plaats van mannen in de fabrieken te werk te stellen. Vaak bestond een kwart van de mensen in de fabriek nog maar uit mannen. (dia 43)

Dat had voor de kapitalist twee voordelen: hij kon vrouwen en kinderen minder betalen dan mannen, en volgens hem was werken in de fabriek goed voor de jeugd, dan bleven ze tenminste van de straat weg. (dia 44) Kinderen vanaf 4, 5 jaar gingen met hun moeder mee de fabriek in. (dia 45) Ze werkten daar zestien tot zeventien uur per dag. (dia 46) De kinderen werden geslagen, leden honger en waren meestal ziek en gingen vroeg dood. (dia 47)

Laten we nu even pauze houden, dan gaan we straks kijken hoe het in ons eigen land vanaf ongeveer 1800 verder is gelopen.

NEDERLAND VAN 1800 - 1940

We hebben met onze duik in de geschiedenis gezien hoe het kapitalisme vanuit de Middeleeuwen ontstaan is. Hoe steeds meer mensen uit hun ambacht en van de grond, waar ze voor de middeleeuwse heren moesten werken, via kleine werkplaatsen naar de fabrieken werden gedreven. Daar moesten ze onder onmenselijke omstandigheden werken voor de hoge winsten van de kooplieden, bankiers en industriëlen. Zo kwamen steeds duidelijker twee groepen met verschillende belangen tegenover elkaar te staan: de werkende bevolking tegenover de kapitalisten. Dat is ook tegenwoordig nog zo. Maar toch is aan de situatie van de werkende mensen heel wat verbeterd.

We gaan nu in Nederland kijken hoe vanaf 1800 de situatie van de arbeiders was, hoe zij zich verdedigd hebben en hoe zij voor de verbeteringen gestreden hebben.

dia's

te lezen tekst

(dia 48)

Nederland rond 1800. Laten we eens gaan kijken, hoe toen de economische situatie was. We zien dan dat Nederland vooral een arm agrarisch land was, en de boeren leefden van landbouw, wat veeteelt en huisnijverheid. Er was geen industrie, behalve de kleine textielfabriekjes, terwijl er toch veel geldkapitaal aanwezig was in Nederland. Maar de geldbezitters, de handelaren wilden liever hun geld beleggen in de opkomende industrie in het buitenland. Daar was meer winst te halen dan in eigen land. Dat betekende dat 1/5 deel van de bevolking geen werk had, dus geen geld had, dus krepeerde van de honger. De mensen die wel werk hadden verdienden bijna niks, 3 tot 4 gulden per week. Daar kon een gezin niet van leven. (dia 49) Op die manier bleef Nederland 70 jaar lang een land van verval, van veel geldkapitaal zonder arbeid, van ellende zonder verzet. De mensen konden moeilijk in opstand komen, omdat zij lichamelijk te zwak waren en geen geld hadden voor een organisatie als de vakbond. Af en toe kwam het tot acties zonder goede organisatie. Dat waren volksopstanden uit pure wanhoop tegen de gruwelijke honger, die weinig resultaten opleverden.



49. plaggenhut met vrouw en kind



50. feest van palingtrekken



51. politie in de jordaen



56. hoogovens



57. de mijnbouw

Zoals bijv. het palingoproer in 1886 in de Jordaan in Amsterdam, waar de meeste mensen werkloos waren en honger leden. (dia 50) Aanleiding voor het oproer was het feest van het palingtrekken (palingen werden levend opgehangen aan een draad boven de gracht, met een roeibootje moest men proberen de paling te vangen, wie de paling had, mocht 'm zelf opeten). Dit feest was door de regering verboden. Het enige dat de jordaners nog hadden, zou nu afgenomen worden, omdat het een "wreed" feest zou zijn. En dat terwijl mensen in de Jordaan omkwamen van de honger. Alsof dat niet wreed was.....(dia 51) De politie greep in en om zich te verdedigen gooiden de jordaners met stenen en bouwden ze barrikades. De politie kon het niet alleen af en na twee dagen werd het leger ingezet. (dia 52) Het oproer werd gedempt: 26 doden en 136 gewonden. De Jordaan was verbitterd.

(dia 53) Nederland 1880-1900. In de periode 1880-1900 kwam de industrie op gang. De ontwikkeling van het kapitalisme in Nederland was begonnen. Dit kwam natuurlijk niet vanzelf. Een heleboel dingen hebben daarbij een rol gespeeld. Zo hadden bijv. de rijke kooplieden alles in het parlement voor het zeggen. Ze zorgden ervoor dat daar in de eerste plaats hun belangen verdedigd werden. Verder (dia 54) kon door de opening van het Suez-kanaal Indië sneller bereikt worden en dat betekende een snellere, dus een grotere verkoop van produkten. De handel bloeide, ook omdat het rijke Amerika veel van deze oostelijke produkten kocht. Zo kon Nederland profiteren van de gunstige ligging tussen Amerika en Indië en werden Amsterdam en Rotterdam grote havensteden, waar veel mensen werk konden vinden.

De rijke geldbezitters zagen nu ook winst in de industrie in eigen land en staken hun geld in bijv. de staalfabrieken (dia 55), de hoogovenindustrie (dia 56), de mijnbouw (dia 57) en de textiel (dia 58).

Zo gebeurde het ook dat veel mensen trokken van het armoebestaan op het platteland naar de stad, in de hoop dáár werk te kunnen vinden.



59. woning van de rijken



60. grachtenhuizen



61. kelderwoning



62. openbare plees



63. steeg

Hoe was nu de situatie van de meeste arbeidersgezinnen in de steden? (dia 59) Niet zó... zo leefden de rijke kooplieden. (dia 60) Maar zó... d.w.z. huizen die volgepropt waren met gezinnen. Of (dia 61) donkere kelderwoningen waar gezinnen woonden: 1 kamer zonder raam, een bedstede, een kast, een stookplaats en in betere woningen een w.c. De kelders waren vochtig en vol schimmel. Wie geen w.c. had, moest het buiten doen in de openbare plees (dia 62)

Men woonde in donkere stegen zonder licht (dia 63) en bij gebrek aan ruimte leefde men meer buiten dan binnen (dia 64) Uit grachten haalde men het drinkwater. Het is dan ook niet verwonderlijk dat veel mensen ziek waren en vroeg doodgingen. De meeste gezinnen leefden van brood en aardappels met wat azijn en mosterd. Hier volgt een voorbeeld van wat een gezin kon kopen per week. (dia 65)

Er waren veel mensen die werk zochten. Hierdoor konden de kapitalisten de lonen laag en de werktijden lang houden. Zo'n 16 uur per dag voor 4 tot 5 gulden per week. Om nog meer winst te kunnen maken, lieten de kapitalisten (dia 66) ook vrouwen en kinderen werken. Die waren veel goedkoper dan volwassen mannen, die dan ook vaak ontslagen werden. Vrouwen werkten zo'n 14 uur per dag voor f 1,80 per week. (dia 67) Kinderen beneden de 10 jaar werkten 14 uur per dag voor een laag loon en soms helemaal voor niks. Zo werden de kinderen ook van de straat gehouden en leerden ze orde, tucht en zedelijkheid, tenminste dat vonden de kapitalisten.

(dia 68) In touwslagerijen moesten kinderen veel te lang werken en in de mijnen (dia 69) waren kinderen goed te gebruiken om door de smalle, lage gangen te kruipen. (dia 70) Veel kinderen werkten in de textiel, zij konden met hun kleine vinger-tjes heel goed de draden knopen; ze werkten 16 uur per dag. (dia 71)



69. mijnwerkertjes



70. in de mijn



74. de metaalarbeiders in staking

Deze ellende pikten de arbeiders in de textiel niet meer en er volgde een staking in 1888 in Almelo, waar de kapitalisten het loon voor de volwassen mannen wilden verlagen met 1 gulden per week. (dia 72) Een van de arbeiders zei tegen de baas: "ik ga meestal zonder brood naar de fabriek zodat mijn kinderen kunnen eten. Nu zullen mijn kinderen nog met minder moeten doen." Antwoord van de baas: "moet je maar zorgen dat je geen kinderen krijgt, als je dit loon niet wilt, donder dan maar op." Meteen volgde een staking, die 3 maanden duurde. De bevolking steunde de stakers met kollektes en een broodfabriek stuurde iedere week 1000 broden die door de arbeiders in hun vrije tijd werden gebakken. Er werd een akkoord bereikt: in plaats van 1 gulden loonsverlaging nu 12 cent loonsverlaging per week.

(dia 73)

Heel langzamerhand zijn er dingen veranderd, want we kennen nu een betere situatie voor de arbeiders. Hoe is dat nu allemaal veranderd en wie hebben dit gedaan? Om zich te verdedigen tegen de kapitalisten en om hun eisen erdoor te krijgen, gaan de arbeiders afspraken maken en zich aaneensluiten in vakbonden. Deze ontstaan rond 1900. Iedere industrietak had zijn eigen bond. De eerste echte arbeidersorganisaties waren van de diamantbewerkers en de typografen. Later kwamen de tabaksbewerkers, de metaalarbeiders, de textielarbeiders enz. De arbeiders legden wat geld opzij voor een gezamenlijke kas waaruit bijv. bij stakingen de stakers betaald konden worden. De eisen waren hogere lonen, kortere werktijden en afschaffing kinderarbeid. Het enige middel dat ze hadden om hun eisen kracht bij te zetten was hun werk. Want als arbeiders niet werken, kunnen de kapitalisten geen winst maken. Er volgden dan ook vele stakingen, waardoor inderdaad resultaten zijn bereikt. Een voorbeeld: in 1889 de metaalstaking bij Wilton in Rotterdam (dia 74) De arbeiders verdienden er 18 cent per uur, en werkten 12 uur per dag, maar om in leven te blijven moesten ze vaak overwerken tot 16 uur per dag. Deze situatie pikten de arbeiders niet en ze wilden een actie beginnen voor hoger loon en een kortere

werkdag. De metaalbond steunde de aktie en de eisen waren de 10-urige werkdag met behoud van het loon van 12 uur. Wanneer de direktie daar niet op in zou gaan, ging de boel plat. De direktie nam maatregelen en ontsloeg enkele aktieve vakbondsleden. Meteen gingen alle arbeiders in staking. De bond keerde stakingsgeld uit. Vier dagen later werden nog eens 50 mensen ontslagen. De arbeiders werden bedreigd met ontslag van 200 man als de staking niet gebroken werd. De arbeiders werden bang en de staking werd na 7 dagen opgeheven. Er was niets bereikt.

(dia 75)

De arbeidersstrijd ging op en neer. Er werden ook overwinningen behaald. De lange strijd heeft dan ook belangrijke resultaten opgeleverd, bijv. in 1889 komt de eerste arbeidswet tot stand: kinderen beneden de 12 jaar mogen niet meer werken. In 1895 wordt de veiligheidswet aangenomen. In 1900 wordt de leerplichtwet ingesteld, die gold voor kinderen vanaf 7 jaar. In 1901 komt de ongevallenwet tot stand. Daarin was een verzekeringsstelsel opgenomen waarvoor de kapitalisten een premie moesten betalen.

(dia 76)



77. spoorwegstaking
heel het raderwerk staat stil
als uw machtige arm dat wil

Tussen 1900 en 1914 bloeide de industrie door de ontwikkeling van de techniek en doordat de kapitalisten nog meer geld staken in de industrie om hun winsten te kunnen vergroten. Hierdoor konden meer mensen werk vinden, maar nog steeds voor lage lonen en lange werkdagen (12 uur per dag). Het verzet ging door, omdat de arbeiders ingezien hadden dat door strijd en door organisatie verbeteringen bereikt werden. Meer arbeiders werden lid van de bonden om sterker te staan in stakingen. Zo was er een belangrijke staking in 1903: de spoorwegstaking (dia 77) Hij begon in de haven en was gericht tegen de invoering van de ploegendienst en loonsverlagingen. De havenbond steunde de staking. De bazen ontsloegen enkele stakende arbeiders. Hierdoor breidde het konflikt zich uit en kwam er een algemene havenstaking



78. spoorwegmensen lezen pamfletten

(Amsterdam en Rotterdam) De strijd breidde zich verder uit. De spoorwegmensen werden erin betrokken, omdat ze dagelijks kontakt hadden met de havenarbeiders bij het laden en lossen van de goederentreinen. Via pamfletten (dia 78) werden de spoorwegarbeiders opgeroepen om mee te doen aan de staking. De volgende dag weigerden ze de treinen naar de havens te rijden, ze waren solidair en legden het werk neer. Het hele vervoer in de randstad lag stil. De kapitalisten kwamen in de verdrukking en willigden alle eisen in. De ontslagenen in de haven werden weer aangenomen, alle niet-gewerkte tijd werd doorbetaald, de loonsverlagingen in de havens gingen niet door.



80. het bondsbestuur

(dia 79) Na deze geslaagde staking besloten in 1905 elf bonden een centrale bond te vormen: de oprichting van het NVV. Iedere bond had één afgevaardigde in het bestuur van de centrale bond. Zo kwamen de arbeiders sterker te staan in de strijd. Het betekende meer geld, meer leden en meer macht.

Er werden stakingskassen, werklozenkassen en ongevallenkassen gemaakt. Het beheer over de kas, de administratie, de hulp aan leden bij stakingen kwam te liggen bij het bestuur. (dia 80)

Aktiepunten waren:

- De 10-urige werkdag, later de 8-urige werkdag.
- Algemeen kiesrecht.
- Ziekteverzekering, werklozenuitkering.
- Het streven naar een c.a.o., de regeling van het werk voor jeugdigen en vrouwen en het vastleggen van het minimumloon.

Het voeren van akties moest zoveel mogelijk gaan door onderhandelen met de kapitalisten, d.w.z. geen spontane stakingen meer, alleen staken met toestemming van het bestuur.

Het NVV groeide snel, in 1912 was er een verdubbeling van leden. De bestuurders werden vrijgesteld van werk en kregen loon uit de kas.



81. stakende textielarbeiders

Maar verdedigde het bestuur wel altijd de belangen van de leden? Aan de hand van een voorbeeld in 1906 kunnen we zien welke rol dat bestuur in sommige gevallen speelde: de textielstaking in Enschede (dia 81) Deze staking werd begonnen door ongeorganiseerden met de eisen: betere grondstof en een loonsverhoging van 10%. Velen werden lid van het NVV en vroegen de bond de staking te steunen, maar het bestuur wilde niets met de staking te maken hebben, omdat het bestuur niet op tijd was ingelicht over de staking. De staking ging door en de textielbazen zetten 7000 man op straat. Na 6 weken liep de staking af, er was niets bereikt. Het NVV-bestuur vond dit toch wel erg vervelend. Om de zaak goed te maken ontvingen de georganiseerden achteraf een stakingsuitkering en werd ervoor gezorgd dat ze ander werk kregen.

Hoe komt het nou dat het bestuur de belangen van de leden niet altijd verdedigde?

Doordat de bond zo groot werd, kregen de leden steeds minder overzicht over de bond. Veel leden kenden de bestuursleden niet eens. Zo ontstond er een steeds grotere afstand tussen de top en de leden. Daarbij kwam nog dat door de vele onderhandelingen met de kapitalisten, de bestuurders steeds meer rekening gingen houden met de belangen van de kapitalisten, nl.: het veilig stellen van de winsten, en het goed laten draaien van de produktie. Op deze manier kregen de leden steeds minder over hun eigen bond te vertellen en namen de bestuurders, die hun positie niet wilden verliezen, alle beslissingen. In sommige gevallen betekende dit dat de vakbondsleiding het bij stakingen af liet weten. En dat het geld dat de arbeiders in de stakingskas bij elkaar hadden gebracht niet voor de verdediging van de belangen van de arbeiders gebruikt werd.

Maar onder de druk van de leden heeft de bond ook vele stakingen georganiseerd en gesteund en zijn er veel dingen bereikt.



82. Philipsarbeiders



83. de kapitalisten van
Philips: Anton en Gerard



85. honger

In die tijd was er ook nog een ander strijdpunt, nl. dat de kapitalisten de vakbond niet wilden erkennen, bijv. in 1911 bij de Philipsstaking in Eindhoven (dia 82): Enkele georganiseerden wilden staken tegen de invoering van het tariefwerk en vroegen de steun van de bond. De bond steunde de staking. Maar toen de bond wilde gaan onderhandelen, werden enkele arbeiders ontslagen. Uit protest ging het hele bedrijf in staking. De actie duurde 4 weken. De Philipsbazen (dia 83) weigerden met de bond te onderhandelen. (Volgens de bazen waren de vakbonden in Eindhoven niet nodig, omdat Philips "al had gezorgd voor sociale voorzieningen, woningen en werkgelegenheid". Ook vonden veel arbeiders dat Philips Eindhoven "groot" had gemaakt. Er zijn nu nog steeds weinig mensen bij Philips georganiseerd in de bond; de bond heeft dan ook niet veel macht.) De staking liep af, zonder resultaat. Philips ontsloeg alle leden van de bond - gelukkig vonden zij ander werk - maar nog jaren lang was Philips gesloten voor leden van het NVV.

(dia 84)

Door de vele stakingen in die tijd, ook al zijn ze niet allemaal even goed afgelopen, hebben arbeiders hun eisen kunnen afdwingen. Er komen enkele wetten tot stand: de woningwet, de gezondheidswet, uitbreiding van de leerplichtwet, de uurlonen worden verhoogd en de werkweek komt op 54 uur.

(dia 85) Tijdens de eerste wereldoorlog 1914-1918 hadden de vakbonden geen greep op de economische situatie. Stakingen werden verboden en duizenden arbeiders werden ontslagen, omdat bedrijven de produktie moesten stopzetten. Verder werden veel arbeiders ingezet om onze grenzen te bewaken. Er heerste overal honger. Soms kwam men in verzet tegen de honger, zoals in 1917 bij het aardappeloproer in de Rietlanden (dia 86) Het aardappeloproer ontstond niet omdat er geen aardappelen waren, maar juist omdat ze er wel waren. Maar niet voor de mensen hier, nee voor Duitsland en Engeland. Toen de nieuwe aardappelen in de Rietlanden in de wagons aankwamen, liep heel hongerend Amsterdam uit om de aardappels uit de wagons te jatten, maar het terrein werd afgezet met soldaten (dia 87): er werd overigens

niet geschoten . Toch heeft de opstand iets bereikt, nl. dat alle mensen 3 kilo aardappelen naar huis kregen.

Na de eerste wereldoorlog gingen de arbeiders samen met de vakbonden opnieuw actie voeren: tegen de enorme werkloosheid, vóór de intrekking van de stakingswetten en vóór het vastleggen van het minimumloon.

(dia 88)

Na de eerste wereldoorlog wordt Nederland een echt industrieel land. Tussen 1919 en 1928 stijgt het aantal industriearbeiders met 200.000 terwijl er in de landbouw slechts een toename is van 20.000 arbeiders. Dit kwam omdat er nieuwe takken van industrie gesticht werden, zoals: kunstzijdeverwerking en hoogovens. Unilever en Philips werden reuzebedrijven. De werkloosheid nam hoe langer hoe meer af. Door de verdere ontwikkelingen in de techniek werden bijv. in de textiel en in de metaal tal van technische vernieuwingen doorgevoerd zoals het lopende band-systeem en nieuwe snellere machines. De toestand werd iets verbeterd, maar vaak probeerden de kapitalisten toch de lonen laag te houden en de werktijden lang, om nog meer winsten te kunnen plukken van het werk van de arbeiders. De strijd ging door en er waren erg veel stakingen: in de havens, in de textiel, in de steenindustrie, bij de landarbeiders, de metaalbewerkers, de sigarenmakers, de bakkers en de bouwvakkers. Maar in 1929 volgde een grote crisis. (dia 89) En die kwam niet uit de lucht vallen. Integendeel. Door de snellere machines kwamen er steeds meer produkten. Die konden niet door iedereen gekocht worden. Er waren zelfs zoveel produkten dat ze in zee gegooid moesten worden of vernietigd. Etenswaaren liet men eenvoudig verrotten. Door die overproduktie waren de kapitalisten gedwongen minder te produceren. En dat betekende mensen op straat zetten. Bovendien kwamen er door die nieuwe technische middelen veel reorganisaties in de bedrijven. En dat betekende mensen op straat zetten.



89. crisis 1929: honger



90. stakende textielarbeiders



91. vakbondsman



92. jordaanooproer



94. gewonde in de jodaan

Overal in de wereld lag de ekonomie op z'n gat, en dat bracht miljoenen werklozen. In Nederland liep het aantal werklozen op tot 500.000. Overal probeerden de kapitalisten de lonen te drukken, loonsverlaging na loonsverlaging werd doorgevoerd. Tot aan de tweede wereldoorlog bleef de ekonomiese toestand in Nederland zeer slecht, d.w.z.: dat de arbeiders het zeer slecht hadden. Zij zijn altijd de eersten die de dupe worden. Om hun belangen te blijven verdedigen, voerden de arbeiders samen met de vakbond een lange strijd. De eisen waren nog steeds: tegen de werkloosheid, vóór de 8-urige werkdag, vóór de 45-urige werkweek, vóór de werklozen-uitkering, vóór intrekking van de stakingswetten, vóór vastleggen van het minimumloon.

Er volgden vele stakingen, bijv.: in de textiel in Twente, Enschede, in de jaren '31-'32 (dia 90) In november 1931 gingen alle arbeiders in staking, omdat de textielkapitalisten de lonen wilden verlagen met 5%. Als reactie daarop besloten de kapitalisten de lonen in plaats van met 5% met 10% te verlagen. Lang en breed werd er onderhandeld, maar de bazen - hard als ze zijn - zetten hun besluit door. Meteen werden door de arbeiders in Enschede pamfletten gemaakt om alle textielarbeiders in Twente op te roepen tot staken. De volgende dag stakten 6000 arbeiders mee. Er werd steun gevraagd aan de bond, maar een vakbondsman (dia 91) kwam de arbeiders vertellen dat de vakbondsleiding weigerde de staking te leiden, omdat de zaak nog in onderhandeling was. Wel kregen de mensen een uitkering uit de stakingskas. Na 4 maanden werd de staking opgeheven, waarbij voor vele arbeiders, vooral die de staking georganiseerd hadden, de poort van de fabriek voor goed gesloten bleef. Zij werden aan de grote massa van werklozen toegevoegd. De 5% loonsverlaging ging door.

Deze werklozenellende leidde in 1934 tot het grote Jordaanoproer (dia 92) Overal werden barrikades gebouwd van straatstenen. Winkels werden geplunderd, omdat de mensen vreselijk honger leden. Het enige dat de regering deed was pantserwagens naar Amsterdam sturen (dia 93): Het oproer werd neergeslagen. Er vielen doden en gewonden. (dia 94)



95. „wij zijn belazerd”



96. brood voor de stakers

In 1935 brak naar aanleiding van de ingevoerde loonsverlaging een staking uit in de wollenstoffenindustrie in Tilburg(dia 95)De arbeiders kozen een stakingskomité dat de staking van 4000 man leidden. De situatie van de arbeiders in Tilburg was miserabel. Ze waren nu van plan zich niet langer te laten tyranniseren door de bazen. De vakbondsleiding steunde de staking niet, omdat het volgens hen een onverantwoorde aktie was; de arbeiders kregen geen stakingsuitkering. Daarom organiseerde het aktiekomité een grootse aktie. Dat leidde ertoe dat alle bakkers rond en in Tilburg in hun vrije tijd brood bakten voor de stakers. (dia 96) De staking duurde een maand en moest wegens geldgebrek opgeheven worden. Er was niets bereikt.

(dia 97)

Door de lange arbeidersstrijd zijn er veel dingen bereikt: de 8-urige werkdag, de 45-urige werkweek, het verbod op nachtwerk van vrouwen en jongeren, de invaliditeitswet en de ouderdomswet. De werklozenzorg kwam geheel bij de vakbond te liggen, waarbij de regering de werklozenkas van de bond voor 100% zou subsidiëren. Dit was een overwinning, maar betekende alleen werklozenuitkering voor de georganiseerden (pas na de tweede wereldoorlog komt de WW tot stand voor alle werklozen). Verder werd de ziektewet ingevoerd: d.w.z. bij ziekte zou 80% van het loon doorbetaald worden. In 1937 werd de C.A.O. wettelijk vastgelegd, ook voor ongeorganiseerden.

Wij sluiten hiermee dit deel van de geschiedenis van de arbeidersstrijd af. Dat wil natuurlijk niet zeggen dat-ie daarmee afgelopen is. Tijdens en na de tweede wereldoorlog is die strijd voortgezet. Tot aan de dag van vandaag. Dat is ook wel hard nodig, want nog steeds zijn de werkers geen baas over de bedrijven die toch alleen door hun arbeid kunnen draaien, over de produkten die alleen zij tenslotte maken en over de vakbonden die er immers alleen voor hun belangen zijn.

5e

een paar suggesties om door te gaan

De mogelijkheden van een follow-up op het tweede programma worden vanzelfsprekend bepaald door de vorderingen en al bestaande programmering van het vormingsproces in het algemeen en naar aanleiding van het Proloog-project in het bijzonder.

Wij zijn natuurlijk bereid om aan een eventuele gedachtenwisseling daarover met de werkers op de vormingscentra deel te nemen.

In deze brochure beperken we ons tot een aantal suggesties, die we op de verschillende instituten zijn tegengekomen.

1. Nabespreking van het simulatiespel uit het eerste programma, bijv. met behulp van een bandopname, of eventueel video-opname. Met name kunnen de getrokken konklusies ten aanzien van de maatschappelijke belangen- tegenstellingen nog eens door- genomen en eventueel opnieuw ter discussie gesteld worden.
2. Gezamenlijk lezen en bespreken van de teksten van de zeer konkrete vraaggesprekken uit "Een boterham met tevredenheid" van A.de Swaan en het boek "Van Onderen". Proberen tot een verbreiding te komen, bijv. na vergelijking met eigen ervaringen, en algemeen konklusies trekken.
3. Kontakt opnemen en gezamenlijk voorbereide gesprekken voeren met arbeiders, die (recent) betrokken zijn geweest bij een staking, bezetting of een andere vorm van konfrontatie met het ondernemersdom. Vragen als:
 - wat was de aanleiding van het konflikt?
 - wat was de voorgeschiedenis?
 - welke eisen werden er gesteld?
 - van wie waren die eisen uitge- gaan?
 - hoe was de opstelling van de vakbonden?
 - hadden zij het initiatief tot aktie?
 - speelde de ondernemingsraad een rol?

- waren de arbeiders direkt in de aktie betrokken? bijv. bij het uitstippelen van de aktielijnen?
- deed iedereen mee?
- was er een stakings- of bezettingskomité? wie zaten daarin? werd dit komité door de arbeiders gekozen?
- werden er algemene vergaderingen gehouden?
- in hoeverre werden de eisen ingewilligd?
- had er meer ingezet?
- wat voor effecten heeft de strijd naar de arbeiders en naar de bedrijfsleiding gehad?
- is na de aktie de organisatie van de arbeiders in elkaar geploft of is er één of andere vorm van organisatie overgebleven?

In het algemeen: de zaken die wij in het tweede programma aan de orde hebben gesteld, kunnen aan een stuk strijdpraktijk getoetst worden.

4. Opstelletjes maken over wat de vorige dag op het werk gedaan/meegemaakt is.
In de bespreking ervan kunnen de verschillende arbeidssituaties, ervaringen, problemen en eventuele konflikten vergeleken worden. Kan geprobeerd worden tot meer algemene konklusies te komen door overeenkomsten en verschillen aan te duiden.
5. Analooq aan "Een pilsje, op wiens gezondheid?" doornemen en doorlichten van een produktielijn of produktieproces waarmee en deel van of de gehele groep in hun dagelijkse werk te maken heeft, De groep kan zelf veel gegevens aandragen en kan betrokken worden bij de inrichting van het projektje.
6. Behandelen van onderdelen uit het werkende-jongeren-boekje, zoals:
 - de strip aan de onderkant van de pagina's
 - het "gesprek met de kappersbediende"
 - de strip "Het scheermesje"
 - de "Woorden"
 - de tekst "De school, het onderwijs, het bedrijfsleven, de maatschappij".
7. Alsnog delen van het begeleidingsprojekt, die niet aan de orde zijn gekomen (door tijdsgebrek of op basis van andere overwegingen) in het programma opnemen.

6

BIJLAGEN

6a

uit: **vakbeweging en politieke vorming**

**Harry v.d. Berg
en
Cees van der Veer**

Te Elfder Ure "Vormingswerk I"
blz. 40-46

Een concreet-socialistische
vormingsmethode:
"het exemplarische principe"
van Oskar Negt.

Juist voor het vormingswerk in de vakbeweging is het relevant om wat dieper in te gaan op de in het kader van een concreet-socialistische vormingstheorie ontwikkelde vormingsmethode van Oskar Negt. De methode van het "exemplarische principe" is immers in eerste instantie bedoeld voor het vormingswerk in de arbeidersbeweging.

1. Het belangrijkste kenmerk van het "exemplarische principe" is, dat men bij de vorming uitgaat van de specifieke situatie van de groep, waarop men zich richt.

Nu is dat op het eerste gezicht niets nieuws, omdat men ook in links-liberale vormingstheorieën vaak aanknoopt bij de eigen situatie van de te vormen groep. Er is echter een groot verschil in benadering van die concrete situaties. Bij de vormingsmethode van Oskar Negt wordt getracht om de specifieke situatie en de specifieke problemen van de betreffende groep te herleiden tot de voor deze maatschappij kenmerkende histories gegroeide structurele verhoudingen. Omdat de oorzaken van de concrete problemen daarbij gezocht worden in historische (d.w.z. veranderlijke veranderbare) structuren, betekent de exemplarische ontwikkeling van die problemen tegelijkertijd het ontwikkelen van mogelijke perspectieven voor de oplossing ervan.

Deze exemplarische benadering is echter beslist niet hetzelfde als de zogenaamde "case-methode", zoals die vaak in het kader van

links-liberale vormingstheorieën wordt gehanteerd: daarbij worden specifieke situaties meestal slechts als voorbeelden voor andere situaties behandeld. De "case-methode" fungeert dan vooral als middel om de hoeveelheid leerstof te reduceren. Een neveneffect van een dergelijke benadering kan zijn, dat specifieke situaties en problemen herleid worden tot a-histories opgevatte (d.w.z.: onveranderlijke) structuren. Daarmee wordt bij de te vormen groep het gevoel van onmacht en van de onoplosbaarheid van de betreffende problemen versterkt. Wanneer bij een dergelijke benadering wel expliciet de mogelijke verandering van de situatie aan de orde wordt gesteld, dan gebeurt dat meestal in algemene termen van "persoonlijke verantwoordelijkheid". En ook dat kan bij de te vormen groep leiden tot gevoelens van frustratie en onmacht.

2. Een tweede kenmerk van het "exemplaries principe" is dat gepoogd wordt om verschillende deelproblemen of deel-onderwerpen te plaatsen in een meer algemene histories-maatschappelijke kontekst waardoor de onderlinge samenhang van de verschillende aspecten duidelijk tot uiting komt. Ook hier is weer een verschil aanwezig met de "case-methode", waarbij de konkrete histories-maatschappelijke samenhangen juist worden opgelost in een universum van afzonderlijke feiten en gebeurtenissen. De enige samenhang, welke m.b.v. de "case-methode" naar voren komt betreft meestal de abstrakt-formele overeenkomsten tussen de verschillende situaties en gebeurtenissen. (Bijv. een konkrete gebeurtenis zoals de cubaanse revolutie kan "exemplaries" ontwikkeld worden door deze revolutie te verklaren vanuit de specifieke maatschappelijke verhoudingen op en rondom Cuba. Maar de cubaanse revolutie kan ook m.b.v. de "case-methode" verklaard worden door te wijzen op de formele analogieën met de franse revolutie, e.d. In het laatste geval wordt de cubaanse revolutie slechts een voorbeeld van een algemeen hypothetisch revolutie-model).

3. Een derde kenmerk van het "exemplaries principe" betreft het nivo van bewustzijnsverandering, waarop men zich richt. In het bovenstaande (met name bij 1. genoemde) is duidelijk geworden, dat deze vormingsmethode gericht is op het aangeven van konkrete mogelijkheden voor verandering van de maatschappelijke verhoudingen. De problemen van de strategie en de technieken van de vakbeweging komen op deze wijze als het ware vanzelf aan de orde tijdens de vorming. Want bij de exemplarische ontwikkeling van de betreffende onderwerpen komt het probleem van de keuze tussen konkrete gedragsalternatieven in het kader van de strijd van de arbeidersbeweging voortdurend naar voren. In dit opzicht gaat de exemplarische methode beslist een stap verder dan de in links-liberale vormingstheorieën gebruikte methoden. Weliswaar beperken de links-liberale vormingsmethoden zich ook niet tot het cognitieve aspect (dat wil zeggen de feitelijke kennisoverdracht) en evenmin beperken ze zich tot het aanleren van min of meer technische vaardigheden (dat wil zeggen scholing). Aan de andere kant gaan de links-liberale vormingstheorieën ook niet verder dan het overdragen van min of meer abstrakt-algemene normen en waarden. Hierboven kwam reeds tot uiting, dat de

links-liberale vormingstheorieën zich vooral richten op het ontwikkelen van een vaag gedefinieerd "krities bewustzijn", "mondigheid", e.d. Dit hangt ten dele samen met de tendens om allerlei problemen te vertalen in termen van persoonlijke verantwoordelijkheid. Daardoor wordt het ook moeilijk om een verbinding te leggen met de problemen van de strategie van de vakbeweging. De exemplarische vormingsmethode doet althans een poging om deze verbinding wel te leggen.

4. Tenslotte nog een paar opmerkingen t.a.v. de betekenis, die Oskar Negt toekent aan de door hem ontwikkelde vormingsmethode voor de verandering van de maatschappelijke verhoudingen. Volgens Oskar Negt worden dergelijke veranderingen uiteindelijk gekonditioneerd door bepaalde structurele ontwikkelingen. Maar binnen het kader van deze structurele kondities kan een adequate vorming een hulpmiddel zijn bij het omzetten van de in deze kondities door de arbeider verkregen ervaringen en frustraties in een relatief stabiel klassebewustzijn. Deze structurele kondities zijn zelf echter natuurlijk niet door vorming als zodanig te beïnvloeden. Kortom, vorming heeft slechts onder bepaalde omstandigheden werkelijke effecten. Daarmee wijst Oskar Negt enerzijds de hoge pretenties, van de klassiek-liberale en de links-liberale vormingstheorieën t.a.v. vorming als potentiële bron van maatschappelijke veranderingen af ("kennis is macht"). En anderzijds wijst hij ook de onderschatting van vorming, zoals dat bij een aantal socialistische theoretici aanwezig is, af.

-
11. Voor een toepassing van deze konkreet socialistiese vormingstheorie kunnen we verwijzen naar een viertal vormingsboekjes, welke door Oskar Negt (die als adviseur verbonden is aan de staf van de metaalbond in West-Duitsland) samen met zes andere auteurs geschreven werden.
- O.Negt e.a., Industriearbeit und Herrschaft, (Themenkreis Betrieb 1), Europäische Verlaganstalt, Frankfurt a/M, 1969.
- O.Negt e.a., Der Konflikt um Lohn und Leistung, (Themenkreis Betrieb 2).
- O.Negt e.a., Die Interessenvertretung der Arbeitnehmer im Betrieb, (Themenkreis Betrieb 3).
- O.Negt e.a., Die Würde des Menschen in der Arbeitswelt, (Themenkreis Betrieb 4).
- Een andere toepassing van het exemplarische principe is te vinden bij H.Deppe-Wolfinger: "Gewerkschaftliche Jugendbildung und politisches Bewusstsein", in: F.Deppe: Das Bewusstsein der Arbeiter, 1971, pp. 301 e.v.

Arbeidersbewustzijn en vormingsmethodiek

In het voorafgaande kwam tot uiting dat het "exemplarische principe" een vormingsmethode is, waarbij de specifieke problemen van de te vormen groep als uitgangspunt genomen worden. Het is echter van belang om daarbij een onderscheid te maken tussen de objektieve achtergrond van deze problemen enerzijds en de wijze waarop deze problemen subjektief beleefd worden anderzijds. Het systematiekstheoretische uitgangspunt van het "exemplarische principe" dient gevormd te worden door de analyse van de konkrete objektieve tegenstellingen welke kenmerkend zijn voor de huidige maatschappelijke verhoudingen. Het praktische uitgangspunt van het exemplarische principe wordt echter gevormd door de wijze waarop deze tegenstellingen tot uitdrukking komen in het bewustzijn van de betreffende arbeiders. Voor het vormingswerk in de arbeidersbeweging is essentieel dat de factoren, die van invloed zijn op de vorming van het arbeidersbewustzijn onderkend worden, omdat de objektieve tegenstellingen meestal op een zeer versluierde indirecte wijze in het bewustzijn tot uitdrukking komen. Bij de bepaling van de verschillende specifieke factoren (functie in het produktieproces, positie in het bedrijf, werkomstandigheden, e.d.) moet steeds de algemeen-maatschappelijke achtergrond van de ideologische versluiering van de werkelijke tegenstellingen betrokken worden: in laatste instantie vloeit deze ideologische versluiering voort uit het karakter van de produktieverhoudingen zelf.¹²

In het vormingswerk in de arbeidersbeweging wordt men echter niet alleen geconfronteerd met de verschillende manieren waarop de objektieve situatie tot uitdrukking komt in het subjektieve bewustzijn, maar ook met verschillende verwachtingspatronen van de betreffende arbeiders t.a.v. scholing en vorming. Deze verwachtingspatronen worden waarschijnlijk grotendeels bepaald door de ervaringen, die men tijdens zijn jeugd in het ouderlijk milieu en op school heeft opgedaan. De ervaring met traditioneel schools-autoritair opvoedingsmethoden kan leiden tot een meer passief-konsumptief gerichte houding tegenover scholing en vorming.

Uit een onderzoek naar een aantal verschillende vormingskursussen van de vakbeweging bleek, dat een belangrijk deel van de geïnterviewde kursisten niet zozeer gericht was op het verkrijgen van bruikbare informatie, als wel op nieuwe informatie.¹³ In feite komt hier de klassiek liberale

12. Juist uit een histories materialistische analyse van de produktieverhoudingen zelf wordt duidelijk, op welke wijze het inzicht in het maatschappelijk karakter van de produktieverhoudingen belemmerd wordt: "Het geheimzinnige van de warenvorm ligt dus eenvoudig in de omstandigheid, dat deze vorm voor de mensen het maatschappelijk karakter van hun eigen arbeid weerspiegelt als het konkrete karakter van de arbeidsprodukten zelf, als de maatschappelijk-natuurlijke eigenschappen van deze

vormingsideologie tot uiting, waarin de passieve konsumptie van pure kennis als centraal doel van de vorming fungeert. Van belang is echter, dat een dergelijk verwachtingspatroon in het onderzoek bleek samen te hangen met het politieke bewustzijn van de betreffende kursisten: vooral de meer konservatieve kaderleden waren gericht op het verkrijgen van nieuwe informatie, terwijl de meer radikale kaderleden sterker gericht waren op het verkrijgen van informatie, die ze in hun eigen situatie (als kaderlid, bedrijfskontaktman, ondernemingsraadlid, e.d.) zouden kunnen gebruiken. Deze verwachtingspatronen kunnen de effectiviteit van de vorming aanzienlijk beïnvloeden. Zo bleek uit het onderzoek dat de kursisten uit het aangeboden alleen datgene selekteren, waar ze behoefte aan hebben of wat ze van een vormingskuskus verwachten: Ondanks de inhoudelijke verschillen tussen de onderzochte kursussen bleken de meer radikale kaderleden in staat te zijn om prakties bruikbare aspekten in de verkregen informatie te ontdekken. Slechts in uitzonderlijke omstandigheden, waarin door de opzet en/of presentatie van de cursus de informatie te globaal bleef of waarin de betreffende kaderleden buiten spel stonden, lukte het hen niet om de verkregen informatie te vertalen in voor hen zelf bruikbare aspekten. Ook de meer konservatieve kaderleden waren meestal tevreden, omdat in de meeste gevallen de informatie voor hen inderdaad nieuw was. Opvallend was echter, dat de meer konservatieve kaderleden veelal niet in staat waren om de voor hen bruikbare aspekten in de verkregen informatie aan te geven.¹⁵

Samenvattend kunnen we zeggen dat de burgerlijk-ideologische aspekten van het politiek bewustzijn van de arbeiders en van hun verwachtingen t.a.v. vorming een belangrijke rem kunnen zijn voor de effectiviteit van het vormingsproces. In verband hiermee kunnen we vanuit het oogpunt van een "konkreet socialistiese vormingstheorie" de volgende methodiese aanbevelingen doen:

1. In de eerste plaats zou bij het begin van elke vormingskursus de verwachtingen van de deelnemers t.a.v. de cursus grondig bediskussieerd moeten worden. De maatschappelijk achtergrond van bepaalde verwachtingspatronen zouden in deze fase al exemplaries ontwikkeld kunnen worden. (verschillende thema's kunnen daarbij al meer of minder uitgebreid behandeld worden: de maatschappelijke achtergrond van autoritaire opvoedingsmethoden en van de inhoud van bepaalde beroepsopleidingen, e.d.) Op deze wijze wordt het mogelijk om bepaalde verwachtingspatronen af te breken en de deelnemers te leren om de problemen, waar ze tijdens het werk mee gekonfronteerd worden, onder woorden te

vervolg 12.

dingen; hierdoor wordt ook de maatschappelijke verhouding van de producenten weerspiegeld als een buiten hen om bestaande maatschappelijke verhouding van voorwerpen". K.Marx: Het kapitaal. Deel I, p.31, ned.vert. Hilversum/Antwerpen 1967.

13. H. van den Berg en C.G. van der Veer, Vormingswerk in de vakbe beweging. Paragraaf 8.2.

14. Idem, paragraaf 8.6.2.

15. Idem, paragraaf 8.6.2.

brengen.

2. In de tweede plaats moet rekening gehouden worden met het politiek bewustzijnsnivo van de betreffende kursisten (en de eventuele heterogeniteit van de deelnemers in dit opzicht). Dat betekent dat niet meteen geprobeerd moet worden om konkrete problemen direkt te vertalen in histories-maatschappelijke verhoudingen. Veeleer moet getracht worden om in een reeks opeenvolgende kursussen bepaalde fasen aan te brengen. In dit verband heeft H. Deppe-Wolfinger een viertal fasen onderscheiden:¹⁶

- het ontwikkelen van een algemeen konfliktbewustzijn, waardoor de betrokkenen in staat zijn om spanningen en tegenstellingen in hun omgeving waar te nemen.
- het ontwikkelen van een positiebewustzijn, waardoor de betrokkenen in staat zijn om de direkte ervaringen in de eigen werksituatie te verbinden met inzichten over de specifieke structuur van het kapitalistische industriële bedrijf.
- het ontwikkelen van een belangenbewustzijn waardoor de betrokkenen in staat zijn om de meer algemeen maatschappelijke belangentegenstellingen te zien als achtergrond van de tegenstellingen in de afzonderlijke bedrijven. Het gaat hier dus om datgene wat Lenin het "elementaire trade-unionistische bewustzijn" noemde.¹⁷
- het ontwikkelen van een klassebewustzijn, waardoor de betrokkenen in staat zijn om te zien, dat pas door de afschaffing van de kapitalistische produktiewijze hun positie fundamenteel veranderd kan worden.

In hoeverre het hele proces van de eerste tot en met de vierde fase inderdaad gerealiseerd zal worden is overigens niet alleen afhankelijk van het vormingswerk. Integendeel bij elke fase zijn de activiteiten, die de betrokken arbeiders zelf verrichten in het kader van hun dagelijkse belangenstrijd, van doorslaggevende betekenis. Sterker nog: alleen in de beginfasen kan vormingswerk een min of meer belangrijke rol spelen, maar of het belangenbewustzijn zich ontwikkelt tot klassebewustzijn, "hängt letztlich von der historischen Ausprägung der Gesellschaftlichen Widersprüche und von der bewussten politischen Organisation der Arbeiterklasse ab".¹⁸ Daarmee wordt tevens duidelijk, dat de verhouding tussen de organisaties van de arbeidersklasse enerzijds en de wijze waarop het vormingswerk georganiseerd is anderzijds, van groot belang is voor het effect van het vormingswerk.

16. H. Deppe-Wolfinger, Gewerkschaftliche Jugendbildung und politisches Bewusstsein. pp. 309-312.

17. W.I. Lenin, Wat te doen? Amsterdam 1970, pp. 38-39.

18. H. Deppe-Wolfinger, p. 311.

6 b

uit :

vormingswerk voor jongeren in de vakbonden en politiek bewustzijn

**Helga Deppe -
Wolfinger**

Te Elfder Ure "Vormingswerk I"
blz. 55-64

Wat wil politieke vorming bereiken,
en wat houdt ze in ?

Willen de vakbonden of politieke organisaties, er actief voor zorgen, dat mensen die zij representeren, zich sneller emanciperen, dan moeten ze met hun vormingswerk op meerdere punten tegelijk beginnen: de jongeren moet worden geleerd te observeren, hun scheppend initiatief moet worden bevorderd, kollektief werken en solidair handelen worden gestimuleerd. De jongere ontwikkelt hierdoor allereerst een algemeen konfliktbewustzijn dat het hem mogelijk maakt spanningen in zijn omgeving - in gezin, vriendenkring of op het werk - waar te nemen.

De volgende stap is het overdenken en begrijpen van de posities van de afhankelijke arbeiders in het bedrijf - te omschrijven als situatiebewustzijn. De direkte ervaringen op de arbeidsplaats worden nu gekoppeld aan inzichten in de specifieke organisatie van de kapitalistische industriële onderneming. De jonge arbeider of employee begint zich af te vragen, of zijn beroepsopleiding hem werkelijk de kwalifikatie verschaft, die een steeds sneller veranderende techniek van hem vraagt. Hij zal zich afvragen, of hij zo vaak met de chef in konflikt raakt, omdat deze te weinig begrip weet op te brengen, of dat de oorzaak niet veeleer daarin ligt dat de chef een bufferpositie inneemt tussen vertegenwoordigers van het kapitaal en de loonafhankelijken. Hij zal overdenken of de bedrijfshierarchie met haar "hoog" en "laag" natuurlijk en noodzakelijk is, óf dat ze alleen maar een steun is voor de heerschappij van de direktie. Hij zal erachter proberen te komen, waarom kritiekloze aanpassing als één van de hoogste deugden in zijn beroep geldt.

- Al in deze fase kan inzicht samen gaan met de eerste activiteiten in vakbond en politieke organisatie.

Eén mogelijkheid bieden de jongerenkommissies in woonplaats of distrikt, de jongerengroepen in vakbond of politieke organisatie. Een andere mogelijkheid ligt op bedrijfsnivo, waar gekonsolideerde structuren kunnen worden opengeboren. De aangrijpingspunten verschillen van bedrijf tot bedrijf: in het ene bedrijf gaat het om de afschaffing van het rookverbod voor leerlingen; ergens anders staat het afwijzen van werkzaamheden die niets van doen hebben met de vakopleiding voorop; in een derde bedrijf is het van de hoogste urgentie dat de verkiezing van een jongerenraad wordt voorbereid en een bijeenkomst van jongeren wordt gepland en gehouden.

Wanneer nu de jongeren de vele verschillende vormen van afhankelijkheid buiten en binnen het bedrijf aan den lijve hebben ondervonden, wanneer ze zich hebben afgevraagd hoe die afhankelijkheidsverhoudingen zijn ontstaan en kunnen voortduren en wanneer ze bovendien hebben geprobeerd om op beperkte schaal problemen van de jongeren aan te pakken en tot een praktische oplossing te brengen, dan zullen ze op de vraag stoten, hoe afhankelijkheid kan worden opgeheven. Men zal duidelijk worden dat binnen het bedrijf de werkelijke arbeidsvoorwaarden maar ten dele verbeterd kunnen worden: wanneer men bijvoorbeeld gedaan weet te krijgen dat de bepalingen in de wet op het beroeps- onderwijs volledig worden nagekomen, dan hebben de jonge medewerkers de kans om meer en beter te leren. Maar het algemene probleem, namelijk dat het huidige vakonderwijs niet voorbereidt op latere nieuwe vereisten van het beroep, is daarmee niet opgelost. Evenmin is daarmee voldaan aan het verlangen, dat het leren van een vak gepaard moet gaan met sociale en politieke vorming. Aan zo'n heel konkrete kwestie als de beroepsopleiding wordt dus duidelijk dat veranderingen in het afzonderlijke bedrijf niet voldoende zijn om de belangen van de afhankelijke arbeiders effectief tot gelding te brengen. Het wordt duidelijk dat de tegenspraak tussen de behoeften van de arbeiders en het doel van de kapitalistische onderneming die gericht is op een zo groot mogelijke partikuliere winst, maatschappelijk van aard is. De aandacht voor makro-ekonomiese problemen, bijv. voor de rol van de staat onder kapitalistische produktieverhoudingen, blijft nu niet langer abstrakt, maar komt logies voort uit de grenzen die zowel aan het theoretiese als praktische bedrijfswerk blijken gesteld. Het overwinnen van juist die grenzen leidt tot de ontwikkeling van een belangenbewustzijn, dat zich richt op eisen die weliswaar verder reiken dan het afzonderlijke bedrijf maar de kapitalistische ekonomie nog niet principieel in het geding brengen. Of het nu gaat om een wijziging van de wet op het beroeps- onderwijs, om de belastingverlaging of om huurbescherming - de eisen van de loonafhankelijken worden serieuzer genomen naarmate zij aktiever voor hun verwerkelijking strijden. Het is zaak, niet alleen in het bedrijf kollektief te handelen; de strijd om betere levensvoorwaarden moet op alle nivo's van onze maatschappij gezamenlijk worden opgevoerd. Deze strijd leidt op lange termijn tot het inzicht, dat incidentele geïsoleerde hervormingen de ongelijkheid in onze maatschappij wel verzachten, maar deze niet kunnen overwinnen, dat werkelijke bevrediging van behoeften pas mogelijk is, indien ieder indirekt of direkt kan meebebeslissen over inhoud, vorm en doel van de produktie. Wanneer de jongeren hebben begrepen dat hun positie pas dan gron-

dig zal veranderen, wanneer het partikuliere bezit en de partikuliere zeggenschap over de produktiemiddelen zijn opgeheven, dan heeft het vormingswerk zijn doel bereikt; tot méér is het niet in staat. Want de mogelijkheid en het moment dat het emancipatiestreven van het vormingswerk omslaat in massale emancipatiepraktijk, en het belangenbewustzijn zich ontwikkelt tot klassebewustzijn, hangen uiteindelijk af van de historische verscherping der maatschappelijke tegenstellingen en van de bewuste politieke organisatie van de arbeidersklasse.

Maar ook de ontwikkeling van belangenbewustzijn is een proces dat niet met een of twee kursussen is afgesloten. Voor de jongeren die voor het eerst krities over hun situatie beginnen na te denken betekent het een groot sukses, wanneer hun interesse voor het bewust observeren van hun omgeving is gewekt, wanneer een eerste inzicht wordt verkregen in de bestaansvoorwaarden van de arbeider in een kapitalistische maatschappijstructuur, en wanneer tegelijkertijd geprobeerd wordt een eerste begin met zelfwerkzaamheid te maken. En juist om die jongeren - die nog voor het politieke werk gewonnen moeten worden - gaat het in de meeste kursussen van de vakbonden en in vele bijeenkomsten van progressieve politieke jeugdorganisaties. De beste methode om hen de kans te geven kennis te verwerven en deze kennis om te zetten in een juist begrip van de klassepositie der loonafhankelijken is die van het exemplarisch leren, een methode die inhoudelijk bepaald is en direkt aansluit bij het bewustzijnsnivo van de jongeren. De ervaringen, belevingen en konflikten van de deelnemers vormen bij deze methode het uitgangspunt van ieder thema en van de gehele cursus. Ze zijn het materiaal van waaruit zowel maatschappelijke verbanden als historische processen worden ontwikkeld en verklaard. Exemplarisch leren mag niet worden verwisseld met de case-workmethode, die alleen maar een oplossing probeert te vinden voor afzonderlijke konflikten of gevallen. Deze laatste methode vraagt niet naar maatschappelijke achtergronden en legt evenmin een relatie tussen verschillende konflikten. Op z'n hoogst wordt er wat gesleuteld aan symptomen; op fundamentele veranderingen wordt niet aangedrongen. In de exemplarische methode daarentegen worden de problemen niet van elkaar geïsoleerd, maar wordt juist geprobeerd die problemen als algemene problemen te laten zien. De bedoeling is, te tonen dat eigen ervaringen ook die van anderen zijn, dat er typies, steeds weer terugkerende konflikten bestaan onder alle arbeiders en employees. Als de werkende jongeren echter voor identieke of vergelijkbare problemen staan, vallen deze niet langer toe te schrijven aan het individuele gedrag van afzonderlijke personen maar moeten ze de konkrete uitdrukking zijn van de objektieve tegenspraken in onze maatschappij. Dit inzicht versterkt de solidariteit onder de kursisten - ze zijn immers alle aan dezelfde arbeidsvoorwaarden onderworpen - en wekt te zelfder tijd belangstelling voor sociale toedrachten die niet meer toegankelijk zijn voor de direkte ervaringswereld van de jongeren. Het inzicht dat de geschiedenis van ieders persoonlijke leven afhankelijk is van maatschappelijke dwang, houdt in dat men de belangentegenstelling tussen loonarbeid en kapitaal niet meer uitsluitend zoekt op het nivo van de onderneming. Die tegenspraak komt evenzeer tot uiting op makro-economies nivo, in de politiek, de rechtspraak, het onderwijs, in de kultuur en de zedelijke normen.

Het is nodig die samenhang te verduidelijken omdat de meeste deelnemers tijdens een cursus - op grond van de ervaringen in hun werk - wél heel gauw ontdekken dat democratie in de industrie nog gerealiseerd moet worden, maar politiek daarentegen nog veelal zien als een nivo dat geheel los staat van het bedrijf en aan alle burgers evenveel kans biedt om mee te praten en te beslissen. De kunstmatige scheiding tussen bedrijfsleven en politiek is al op school bijgebracht en wordt door het grote aanbod van fragmentarische en versnipperde informatie, zoals verstrekt door de massakommunikatiemedia, alleen nog maar versterkt. Die toestand opheffen en de leerstof beperken tot de informatie die nodig is voor de verklaring van de grondstructuren van onze maatschappij, is een wezenlijk onderdeel van de exemplarische methode.

De inperking van de stof heeft konsekwenties voor de keuze van de thema's: zo is het onmogelijk al in de eerste cursus die de werkende jongere bezoekt, perioden uit de geschiedenis systematies te behandelen, omdat diens bewustzijn georiënteerd is op konkrete dingen. De ontwikkeling van het feodalisme, van het opkomend kapitalisme, van de Republiek van Weimar of van het fascisme blijft namelijk abstrakt voor ze zolang ze geen verband zien tussen historische processen en hun eigen levenssituatie. Ze hebben thuis noch op school geleerd de maatschappij als histories proces te begrijpen. Hun kennis van de geschiedenis is uiterst gering en blijft overwegend beperkt tot de kennis over personen. Historische verbanden worden gereduceerd tot de daden van "grote mannen". Zo wordt bijvoorbeeld de jongste geschiedenis naar het idee van de jongeren meestal alleen door Hitler bepaald. Autobanen en concentratiekampen - vaak het eerst genoemd als het woord fascisme valt - worden niet gezien in hun politiek-sociale kontekst, maar uitsluitend afgeleid uit de persoonlijke eigenschappen en motieven van Hitler. Een dermate personaliserende kijk op de geschiedenis maakt duidelijk, waarom historische ontwikkelingen de jongeren zo weinig te zeggen hebben: als immers de personen zijn verdwenen, is ook die periode voorbij. Omdat de historische samenhangen voor de jongeren nauwelijks meer dan een sprookjeskarakter lijken te hebben, moet men er alleen dan op ingaan, wanneer daarmee de tegenwoordige maatschappelijke verhoudingen kunnen worden verklaard. Alleen wanneer actuele vraagstukken en problemen aan begin en eind staan van de behandeling van historische gebeurtenissen, zullen de jongeren de geschiedenis leren begrijpen als een proces waarin het verleden van invloed is op het heden en een faktor wordt in de toekomstige ontwikkeling. Een discussie bijvoorbeeld over de vraag of leerlingen mogen staken, zou men kunnen aanvullen met een relaas over de eerste loonstaking door jonge ongeschoolde arbeiders, begin deze eeuw te Berlijn (vgl. Robert Hensel, Der Streik der Rollmöpse). De wet op de bedrijfsorganisatie zullen de kursisten slechts begrijpen, als ze te weten komen onder welke politieke verhoudingen die werd aangenomen. Het fascisme wordt een stuk aktueller, als men tegelijkertijd de huidige fascistiese tendensen verklaart (NPD, het optreden tegenover minderheden als gastarbeiders, hippies, studenten enz.). Maar ook als men het zo aanpakt, zal de behandeling van het fascisme pas de belangstelling van de jongeren krijgen, als deze tevoren hebben begrepen hoe in een kapitalistische maatschappij de relaties liggen tussen staat en bedrijfsleven. Daarom zal dit thema alleen maar kunnen worden behandeld

in die kursussen, waar de deelnemers al beschikken over omvattende sociologische en politieke kennis en inzichten.

Voor kursisten die nog moeten beginnen een krities bewustzijn te vormen, is het belangrijker bezig te zijn met de situatie waarin ze op dat moment thuis en op hun werk verkeren. Worden konflikten in het bedrijf nog niet bewust beleefd, dan kunnen problemen met de ouders een beter uitgangspunt van de cursus vormen. Een beschrijving van de relatie tot vader, moeder, broer(s) en zuster(s) is het materiaal voor een discussie over de in de meeste gezinnen gangbare opvoedingsmethoden. Wanneer de jongeren zich proberen te realiseren hoe de socialisatie van een kind vanaf de geboorte verloopt, zullen ze vaststellen dat er op geen enkele leeftijd waarde aan wordt gehecht het kind te leren om zelfbewust en actief te reageren op zijn omgeving. De autoriteit van de volwassenen versterkt via dwang en verschillende vormen van straf - door het onthouden van liefde tot en met een pak slaag - onzelfstandigheid en min of meer passieve aanpassing aan geldende normen. Ook de meeste scholen ondersteunen de tendentie naar onderwerping van het kind - door cijfers te geven, straf uit te delen door lesroosters waarin geen plaats is ingeruimd om zich op de bestaande maatschappelijke tegenspraken te bezinnen. Zo worden kinderen en jongeren voorbereid op een arbeidsproces waarin ze weer opnieuw afhankelijk zijn, en dat ze aksepteran, omdat ze niet hebben geleerd te vragen hoe de bestaande situatie te rechtvaardigen valt. Precies daar ligt de politieke functie van een discussie over opvoeding: de jongeren ontdekken waarom op hun werk zo veel kollega's a-politiek zijn en niet bereid om actief voor verbeteringen op te komen. Ze beginnen beter te begrijpen waarom solidariteit onder de loontrekkers zo moeilijk tot stand komt. Om in ieder geval te vermijden dat men de konklusie trekt dat met nieuwe opvoedingsmethoden de maatschappij fundamenteel veranderd kan worden, moet duidelijk worden gemaakt dat de opvoeding een afgeleide functie van de produktieverhoudingen is. Niet de ouders zijn in eigenlijke zin "schuldig" aan een eenzijdig autoritaire manier van opvoeden, zij zijn eerder ook zelf het slachtoffer van de vervreemde arbeidsvoorwaarden waaronder loonafhankelijken moeten leven. Om die samenhang duidelijk te kunnen maken, moeten arbeidsproblemen in het middelpunt staan van iedere cursus.

Bestaan de kursisten voor het grootste deel uit leerlingen, dan zullen onderwijskwesties centraal staan. Daarbij moet verschil worden gemaakt tussen een ambachtelijke opleiding en bedrijfs-onderwijs, tussen bedrijven die zich niet eens houden aan de bepalingen in de wet op de kinderarbeid en de wet op het beroeps-onderwijs, en de bedrijven die een eigen school bezitten en de jongeren niet meer aantrekken voor het verrichten van werk dat niet hoort bij hun vak. Aan de leerlingen die uit een groot bedrijf komen, kan men aan de hand van het leerplan van de firma Krupp (vgl. "Berufsausbildung und beruflicher Bildungsweg, Schriftenreihe der IG-Metall", nr. 51) duidelijk maken dat het nivo van hun opleiding precies wordt afgestemd op de behoefte aan arbeidskrachten bij de onderneming waar ze werken: bij Krupp beëindigt 70 procent van alle leerlingen al na een of twee jaar zijn opleiding, slechts 10 procent haalt het vierde leerjaar. Ook moet gediskussieerd worden over de vraag in hoeverre het huidige onderwijs op latere technische veranderingen voorbereidt

en wat de gevolgen zijn van de scheiding tussen theoreties onder-richt op school en praktische opleiding die door het partikuliere industriële of ambachtelijke bedrijf georganiseerd wordt. En wanneer de kursisten uiteindelijk bij zichzelf overwegen waarom sociaal-politieke vorming bijna volledig ontbreekt in hun leer-tijd, zullen ze ook een antwoord kunnen geven op de vraag welke belangen de ondernemingen najagen met het beroepsonderwijs en hoe groot de tegenspraak is tussen dat onderwijs en hun eigen verlangen naar een zo hoog mogelijke kwalifikatie.

Voor kursisten die hun opleiding al hebben afgemaakt, kunnen problemen rond de bedrijfshierarchie of de werkkwalifikatie en vaststelling van de loonschaal van belang zijn. Wordt de kur-sus bezocht door arbeiders en employees, dan kan uitvoerig worden gesproken over het verschil in bewustzijn van beide groe-pen - zowel over de historische oorzaken daarvan als over de functie die dit verschil tegenwoordig heeft. Heeft men kursisten uit bedrijven waar rationalisaties voor de deur staan, dan zul-len zij zich interesseren voor de technische vooruitgang en de daaraan verbonden sociale gevolgen. Hoe men aan de hand van een konkreet voorval in het bedrijf kan komen tot een bespreking van maatschappelijke verbanden, op welke manier men de ervaringen van de jongeren zich exemplarisch kan laten uitkristaliseren, wordt op voorbeeldige wijze gedemonstreerd in de brochure "Indu-striearbeit und Herrschaft". Deze begint met de kwestie Karl Göbel, een kleermaker die in zijn vak geen emplooi meer vindt en daarom in het grote bedrijf van zijn woonplaats een baan neemt op de expeditie-afdeling. Een paar maanden na zijn aanstelling - Göbel is net gewend geraakt aan zijn werk en is tevreden met zijn loon en de regelmatige werktijden overdag - ontstaan er op zijn afdeling geruchten over reorganisatie. Speedig blijkt dat er transportbanden zullen worden aangelegd, waardoor een derde van de arbeiders op de expeditie overbodig wordt. Ook Göbel hoort tot de mensen die zullen worden overgeplaatst. De stemming onder zijn kollega's wordt steeds slechter: ze maken ruzie over de vraag waarom de chef de een wel en de ander niet voor overplaatsing heeft aangewezen, bovendien proberen sommigen "voorzorgsmaatregelen te treffen", d.w.z. zich via relaties te verzekeren van een zo gunstig mogelijke nieuwe functie. Ook de ondernemingsraad kan tegen de overplaatsing niets ondernemen; hij belooft het enige te doen wat binnen het bereik van zijn mogelijkheden ligt: er voor waken dat de arbeiders niet in loon achteruitgaan. Karl Göbel wordt uiteindelijk naar de zogenaamde natte afdeling gestuurd. Daar wordt gewerkt in ploegendienst, hetgeen voor hem en zijn gezin een grote omschakeling betekent. Ook is het werk vuil en lawaaiig. Hij heeft echter geen andere keus, hij moet dit werk aksepteren, anders wordt hij ontslagen.

Uit deze kwestie valt een hele reeks vragen af te leiden: waarom is Karl Göbel gedwongen als ongeschoold arbeider te gaan werken? Wie bepaalt wat voor soort werk hij krijgt en onder welke voor-waarden? Wat betekenen rationalisaties voor de arbeiders? Vol-gens welke norm beslist de chef wie er wordt overgeplaatst? Waar-om ondernemen de arbeiders van de expeditie niets tegen hun over-plaatsing? Waarom kan de ondernemingsraad zo weinig doen? Waarom gaat Karl Göbel niet naar een ander bedrijf? De schrijvers van de brochure leggen eerst uit, wat afhankelijke arbeid precies

inhoudt en hoe het loon tot stand komt. Ze leggen uit wat arbeidsdeling en massaproductie zijn - beide de oorzaak van het feit dat Göbel niet meer in zijn eigen vak als kleermaker aan de slag kan, ze maken verschil tussen een geschoolde en een geërfde arbeider en betwijfelen of de arbeider vrij is in het kiezen van z'n werk. Aansluitend worden de principes van de vrije markteconomie en produktie behandeld en de relatie tussen eigendom en macht. Verdere items zijn: vervreemde arbeid; maakt het kapitaal de dienst uit in het bedrijf?; de ontwikkeling van kapitalist tot manager; het voorbeeld van de naamloze vennootschappen; management en hiërarchie; rationaliteit en macht; de ontwikkeling naar het grootbedrijf en burokratie; ervaringen met de macht van bedrijf en staat; de ontwikkeling van West Duitsland na 1945; de wet op de bedrijfsorganisatie als voorbeeld; werknemersbelangen en vakbondspolitiek. De analyse van het geval Göbel maakt het mogelijk om ook andere konflikten in hun wezenlijke betekenis te doorzien en te interpreteren. In de cursus zelf moet worden uitgegaan van de gevallen die de jongeren uit eigen ervaring aandragen. Omdat deze maar zelden zo alzijdig zijn als het hier aangehaalde voorbeeld, hoeven ook niet altijd alle aangeduide karakteristieke punten behandeld worden.

Anderzijds zouden in iedere cursus zeker de belangrijkste politiek-ekonomiese grondbegrippen ter sprake moeten komen. Want pas wanneer de deelnemers hebben ontdekt dat zij het zijn die de in onze maatschappij partikulier toegeëigende meerwaarde produceren, pas dan kunnen zij de kapitalistische produktiewijze begrijpen en goed kritiseren. Hun moet duidelijk worden dat de meerwaarde noch uit de verkoop van de geproduceerde waren noch door de machines ontstaat, maar dat juist enkel en alleen de menselijke arbeidskrachten in staat is de nieuwe waarde voort te brengen. De meerwaarde ontstaat dus in de produktie en niet op de markt, niet door een onredelijke prijsverhoging of door het afzetten van kopers. - Bovendien moeten de jongeren ontdekken dat de meerwaarde geen ingehouden deel van hun loon is, dat iedere maatschappij een deel van haar arbeidsoverschot, het meerprodukt, nodig heeft voor investeringen, openbare diensten en de verzorging van het niet-produktieve deel der bevolking. Van wezenlijk belang is alleen, of degenen die het meerprodukt voortbrengen ook over het gebruik ervan kunnen meebeslissen. Steeds weer duikt in dit verband de gedachte op van een "rechtvaardig" loon. Zo'n idee verdwijnt alleen maar wanneer de jongeren begrijpen dat de hoogte van het loon resultaat is van een politieke strijd. Ook moet bij dat punt in de diskussie de mening, als zouden hoge lonen noodzakelijkerwijs de prijzen in de hoogte jagen, worden gerelativeerd. Of nog andere begrippen, zoals dat van de vervreemde arbeid, worden geïntroduceerd, hangt af van wat men bij de kursisten al bekend mag veronderstellen. Weliswaar moet juist de behandeling van ekonomiese verbanden beperkt blijven tot enkele begrippen: die welke voor de verklaring van de grondtegenspraak tussen kapitaal en loonarbeid noodzakelijk zijn. Niet de systematische behandeling van de politieke ekonomie is het doel van zo'n kompleks van thema's maar veeleer de jongeren kennis te leren maken met begrippen die zij in de politieke diskussie op het bedrijf nodig hebben om heersende denkbeelden zoals die van de "gelijkwaardigheid van kapitaal en arbeid" te kunnen weerleggen.

Iets dergelijks geldt voor een discussie over de verhouding tussen overheid en bedrijfsleven. Aan de hand van concrete voorbeelden moet aan de jongeren worden duidelijk gemaakt dat de overheid niet neutraal staat tegenover de verschillende belangengroepen, maar veeleer gedwongen is het veilig stellen van de winst der partikuliere ondernemingen te laten prevaleren boven de verlangens van de loonafhankelijke arbeiders. Met de aanvaarding van de wet op het beroepsonderwijs bijv. werd het belang van het kleine en middelgrote bedrijf om leerlingen als goedkope arbeidskrachten te werk te stellen in wezen geen geweld aangedaan, en evenmin werd er acht geslagen op de gevaren die verbonden zijn aan de gefaseerde vakopleiding in het grootbedrijf: door de voortijdige beëindiging van de opleiding na een of twee jaar wordt het gemiddelde kwalifikatienivo van de jongeren eerder verlaagd dan verhoogd. Het feit dat de wet alleen maar oog heeft voor de verlangens van de ondernemingen, was voor de vakbonden aanleiding te konstateren: "De wet op het beroepsonderwijs schept niet de voorwaarden voor een democratisering, op de toekomst gerichte vakopleiding, maar versterkt de bestaande verhoudingen en negeert het grondwettelijk recht op vorming en onderwijs." (vgl. Für eine bessere Berufsausbildung, uitgegeven door de "Deutsche Gewerkschaftsbund", p. 5). Aan het voorbeeld van de wet op het beroepsonderwijs kunnen de jongeren dus leren zien, dat politiek geen neutraal maatschappelijk nivo is dat ze verder niets aangaat en waarmee ze alleen maar via hun stembiljet te maken hebben, maar dat juist ieder afzonderlijk regeringsbesluit van concrete invloed is op hun dagelijks leven.

Of het gesprek in een cursus zo ver voert, hangt af van de tijd die ter beschikking staat. In geen geval mag wegens tijdsgebrek worden nagelaten, uitvoerig in te gaan op de prakties-politieke konsekwenties die uit het geleerde val^{len} te trekken. Want inzichten blijven abstrakt en formeel, zolang de deelnemers niet weten hoe zij ze voor de verbetering van hun situatie kunnen gebruiken. Daarom moet de discussie over de rechten van de jongeren en over de mogelijkheden die rechten te realiseren, te verdedigen en uit te breiden, als een rode draad door heel de cursus lopen.

Hoe de jonge arbeiders en employees van geval tot geval kunnen optreden tegen de misstanden die ze signaleren, wordt hierna behandeld.

6c

praktijk- boekje voor vormings- werk V.J.V.

Aktiegroep

Inspraak
een aantal
citaten

Van de "Aktiegroep Inspraak" kregen we o.a. het "Praktijkboekje voor Vormingswerk V.J.V." in handen, dat we met de andere informatie van deze groep zeer aanbevelen.

Uit het praktijkboekje 27 treffende citaten:

(...)

We dachten dat er een duidelijke behoefte bestond aan een praktijkboekje waarin de vormingswerker zichzelf kan herkennen, d.w.z. zijn dagelijkse moeilijkheden kan zien en al of niet de oorzaken van zijn disfunktioneren kan achterhalen.

(...)

Dit praktijkboekje stoelt op een "maatschappijvisie", niet op een "mensvisie". De leidraad is en blijft de maatschappij, niet het "individu". De aanpak is gebaseerd op het bestaan van maatschappelijke klassen met tegengestelde belangen. Niet op a-historische en zwevende denkbeelden over de "mens", het "individu", etc.

(...)

Niet het veranderen van wat individutjes staat centraal, doch het veranderen van de "structuur" van onze maatschappij, nl. afbraak van de heerschappij van het kapitaal over de arbeid, door het vormen van een heersende macht uit de brede massa van loon- en salaristrekken.

(...)

* Sekretariaat Moddermanstraat
14a Oss, twee gulden, post-
giro 16 12 246 t.n.v.
Fred de Wit.
Andere literatuur o.a.
"Theoretiese en methodiese
bijdragen voor vormings-
werkers" no.1 en no. 2.

Het VJV richt zich niet uitsluitend (beperkend) tot de "werkende jongeren" (jonge arbeiders), doch in principe tot alle jongeren afkomstig uit de arbeidersklasse. De reden hiervoor is dat men de "werkende jongeren" niet als een "probleemgroepje moet zien, vatbaar voor 'maatschappelijk werk' (opvang, bijspijken, inpassen).

(...)

De werkende jongeren/jonge arbeiders zijn op de eerste plaats een onderdeel van de arbeidersklasse. Het is echter verkeerd die jonge arbeider los te maken uit de totale positie van de arbeidersklasse. Van de andere kant is het ook verkeerd alleen de "echte" werkende jongere (nl. zij die geen of weinig schooling hebben gehad) binnen te halen en de anderen uit te sluiten. Juister is te praten over werkende en studerende jongeren uit de arbeidersklasse.

(...)

Het vormingswerk, en in dit geval het VJV, moet een concreet aanwijsbaar doel hebben. Dit betekent concreet dat het vormingswerk en het begrip "vorming" geen doel op zich is. Iets waar men abstrakt en vrijblijvend over kan kletsen. Integendeel. Het begrip vorming en de hele toestand van het vormingswerk moeten concreet beschouwd worden. Dit betekent dan antwoord geven op de fundamentele vraag: waarvoor dient het vormingswerk?

Het antwoord moet dan zijn : het vormingswerk moet een concreet hanteerbaar instrument zijn ten einde de emancipatie van de werkende klasse te bevorderen.

(...)

De emancipatie van de werkende klasse is niets anders dan dat de grote massa van de mensen zelf hun lot in handen kunnen nemen en de maatschappij naar hun wezenlijke behoeften kunnen structureren. Niet meer de behoefte van een minderheid, doch de behoeften van de grote massa staan voorop.

(...)

Het vormingswerk moet derhalve niet denken dat het vooral "ruimte moet scheppen voor het individuutje". Iets wat men kan omschrijven als het bouwen van wat alternatieve vluchtheuveltjes in een vijandige maatschappij. Het vormingswerk moet iets anders zijn dan enkel maar wat tijdelijke geborgenheid verschaffen aan jongeren die door de kapitalistische maatschappij fijngemalen zijn.

(...)

Als de doelstelling luidt: emancipatie van de werkende klasse concreet bevorderen, dan betekent dit een totale breuk met het "individualistische vormingswerk" (betere mensen maken). Dit betekent kiezen voor het primair werken aan het bouwen van een betere maatschappij en niet omgekeerd, een betere maatschappij vormen middels het "bekeren" van de mensen tot het "goede" of het "ware". Het is het ene of het andere.

(...)

Dit betekent èn dat men de jongeren bewust maakt van hun problemen, van de structurele kanten van die problemen, èn dat men een organisatorische uitdrukking geeft aan dat bewustzijn.

(...)

Vorming betekent dan concreet dat men de deelnemers in het VJV

vooral die eigenschappen bijbrengt die nodig zijn om te funktioneren in eigen organisaties. Het individu komt dus pas tot volle ontplooiing en ontwikkeling binnen en middels een kollektief. Alle eigenschappen die nodig zijn om reëel te functioneren binnen een organisatie moeten in het vormingswerk aan de orde gesteld worden.

(...)

De geschiedenis van de arbeidersbeweging leert welke organisaties dit moeten zijn:

1. de hoogste vorm ~~van~~ het geschikte instrument is de politieke organisatie;
2. Die politieke organisatie moet kunnen steunen op belangengroeperingen, zoals vakbonden (konkreet hier: KNJ, NVV-jongerenkontakt), kulturele groeperingen, werk- en studiegroepen, actiegroepen, scholierenorganisaties, etc.

Het VJV zal er derhalve moeten op gericht zijn vooral deze organisaties te stimuleren.

(...)

Nieuw aangeworven werkers worden niet alleen beoordeeld op basis van strikte criteria ten aanzien van hun "beroepsbekwaamheid/geschiktheid", doch ook op basis van hun maatschappijvisie/vormingsvisie. Men moet ook "ja" zeggen tegen de doelstelling. Op die manier wordt een groot stuk "toevalligheid" uitgeschakeld. Hierdoor wordt het VJV niet meer afhankelijk van de toevallige individuele (en soms weinig heldere) opvattingen van de vormingswerkers die solliciteren (en aangenomen worden).

(...)

Het gevaar dat het politiserende vormingswerk sektarisch wordt is erg groot. Vele "kritische vormingswerkers" denken dat ze, om "kritisch" te zijn enkel maar "kritische programma's" mogen brengen en enkel beroep doen op jongeren die dat toevallig aanspreekt. Het gevolg is dat men spoedig ten onder gaat of verkommt op een "kritisch eiland", zonder voeling met de massa. Een klassiek gevolg van dit alles is dan weer dat, bij een eventueel (en onvermijdelijk) konflikt met de subsidierende overheid) konflikt het centrum totaal geïsoleerd staat, geen enkele weerstand kan bieden, juist omdat men geen massa-basis heeft. Dus ook geen beriep kan doen op de massa.

(...)

Vormingswerk zonder programma is even ondenkbaar als onderwijs zonder programma (wat de nieuwlichters ook mogen beweren). Een programma is nu eenmaal een konkreet, duidelijk geheel dat een stuk hanteerbaarheid garandeert. Dat is zo in het onderwijs, dat is ook zo in ieder vormingswerk. Zonder programma is alles losvast, toevallig, onduidelijk, vaag en onhanteerbaar. Programma en doelstelling zijn een tweeenheid. Het programma moet de doelstelling weerspiegelen zoals een spiegel de werkelijkheid.

(...)

Het overboord gooien van elke gerichte programmering is het overboord gooien van elke gerichtheid, dus ook van ieder ernstig

uitgangspunt/doelstelling. Geen programma betekent ook het wegvallen van elke inbreng van de vormingswerker.

(...)

Hoe men het ook keert of draait: de vormingswerker is geen "begeleider" of een "bewaker van processen" (wat is dat eigenlijk??). De vormingswerker is net zo goed als alle "werkers" (loonarbeiders), iemand die werk verricht in dienst van een "baas" (het stichtingsbestuur).

(...)

Laten we met beide voeten op de grond blijven en inzien dat vormingswerk zonder vormingswerkers niet kan bestaan, tenzij het vormingswerk zelf overbodig wordt. Zolang er vormingswerk is, zullen er ook vormingswerkers nodig zijn. Logischer kan het niet.

(...)

De vormingswerker zal in elk geval een soort vrijgestelde zijn die meer op zich kan nemen, een heleboel voorwerk kan leveren, zich met de dagelijkse gang van zaken kan bezig houden. Hij blijft zijn eigen inbreng hebben, doch hij wordt op een democratische manier gecontroleerd door de belanghebbenden bij het vormingswerk.

(...)

Het programmeren op basis van een duidelijke doelstelling heeft niets te maken met "autoritair optreden" of met "indoktrineren". Het heeft alles te maken met de wetenschappelijke bevinding dat het bewustzijn van de mensen niet noodzakelijk "spontaan" tot uitdrukking komt. Zeker niet door anti-autoritair met elkaar bezig te zijn.

(...)

De vormingswerker is solidair met de werkende klasse in Nederland en met alle onderdrukte volkeren in de wereld. En dit niet alleen met de mond, doch in de dagelijkse werkelijkheid, in de praktijk. Dat alles kan men het beste toetsen aan de resultaten die hij boekt met zijn vormingswerk. Die solidariteit moet ook vervat zijn in de programma's, in de activiteiten van het VJV-centrum.

(...)

Het is een feit dat heel wat maatschappelijk onbewuste mensen niet aan te spreken zijn voor "scholingsactiviteiten". Zij zullen dan benaderd moeten worden met activiteiten waarvan zij het "praktiese nut" dadelijk inzien.

(...)

Het in kontakt brengen met andere toestanden impliceert echter niet dat men de mensen lastig moet vallen met allerlei mode- en randverschijnselen (zoals hasj, kommune, etc.). Nee dit impliceert de mensen in aanraking brengen met de maatschappelijke problematiek.

(...)

Het VJV-centrum is ook geen drug-tent, evenmin als het geen café of fuifnest is.

(...)

Dit belet niet dat het VJV-centrum geen "bar" mag hebben. We moeten hier een duidelijk onderscheid maken in de opzet. In het VJV-centrum heeft die bar een volstrekt bijkomstige betekenis. De bar is niet de ziel van het centrum. De ziel van het vormingscentrum is de vormingsaktiviteit, niet de rekreatie, de pils of de hasj.

(...)

Klare afspraken hierover maken heeft niets te maken met autoritair optreden of "afbreuk doen aan de wil van de groep". De gezelligheid van de bar is enkel funktioneel binnen een zeer strak kader. De bevrediging, de gezelligheid moet in de aktiviteit gevonden worden, anders is er duidelijk iets mis.

(...)

Ook de verklaring (dooddoenertje) dat de jongeren alleen maar gezelligheid willen en dus moeten krijgen werpt alleen maar vraagtekens op over de visie van de desbetreffende vormingswerker en diens ernst.

6d

wat is simulatie- spel ?

Het simulatiespel is een middel om informatie te geven over hoe onze maatschappij is ingericht, hoe mensen bezig zijn die maatschappij te veranderen en hoe de deelnemers aan het spel daar zelf aan mee kunnen werken.

Bij het simulatiespel lopen de deelnemers op een heel direkte manier tegen die informatie op. Ze spelen namelijk zelf een herkenbare situatie uit de werkelijkheid van alledag en ervaren dan "aan den lijve" wie er beslissingsmacht heeft en wie niet en vooral wat dat voor mensen betekent.

Het is bij het simulatiespel niet de bedoeling dat de deelnemers individuele rollen uitwerken, bijv. een directeur van een school of een fabrieksarbeider. Het gaat er om gezamenlijk uit te zoeken hoe de groep die gespeeld moet worden in de werkelijkheid zou handelen.

Op die manier ontdekken de deelnemers, dat konflikten en problemen in de maatschappij niet toevallig ontstaan, maar te maken hebben met de organisatie van de maatschappij. Dat wordt vooral vaak duidelijk in de evaluatie, als de deelnemers in een gesprek met elkaar over het spel zich gaan realiseren, dat het niet zo maar een spelletje was, maar dat ze bezig zijn geweest een stuk werkelijkheid te onderzoeken.

Simulatiespel kan verkeerd gebruikt worden. Bijv. zoals een bekende projektontwikkelingsmaatschappij in Noord-Limburg het deed, toen ze groepen die betrokken waren bij een bepaald ontwikkelingsprojekt een zeer ingewikkeld simulatiespel over stadsplanning voorzette. Om daarmee duidelijk te maken dat inspraak mooi is, maar dat je zaken als stadsplanning aan deskundigen moet overlaten. Een andere verkeerde toepassing van het simulatiespel karakteriseert zich door het terugbrengen van

maatschappelijke problemen tot individuele problemen - soms zelfs in de trant van "de mens is nu eenmaal zo" -. In plaats van proberen duidelijk te laten worden hoe individuele problemen wortelen in de maatschappelijke organisatie.

Proloog heeft het simulatiespel ontwikkeld om mensen de ervaring te geven zich kollektief (samen praten en onderzoeken) te oriënteren op hoe de maatschappij in elkaar zit. Die kollektieve oriëntatie is noodzakelijk, omdat het gezamenlijke problemen zijn die slechts in gezamenlijke actie aangepakt kunnen worden.

Voor veel deelnemers aan de spelen die wij in het verleden deden, was het erg moeilijk om "abstrakt" over de maatschappij, over de inrichting ervan en over de verandering ervan te praten. We ontdekten echter al gauw dat het voor de meesten een stuk gemakkelijker werd als we een spel maakten dat direkt aansloot bij hun eigen situatie of dat een onderwerp behandelde dat hun belangstelling had en waar ze al enige informatie over hadden.

Daarom proberen we bij de samenstelling van nieuwe spelen te onderzoeken hoe de tegenstellingen in de maatschappij zich in de situatie van de deelnemers voordoen. De lijn waarlangs het bewustwordingsproces via het spel zou moeten lopen is dan: aansluiten bij de problemen in de eigen situatie van de deelnemers - verbreden van de problemen door de relatie met de maatschappijstructuur duidelijk te maken - aan de orde stellen dat die problemen in de eigen situatie slechts een definitieve oplossing kunnen vinden op het moment dat de maatschappelijke verhoudingen fundamentele veranderingen (hebben) ondergaan - en dat om dit te bereiken hiervoor georganiseerd gevochten moet worden.

6e

elementen van het simulatiespel

Aan het simulatiespel kunnen we drie fasen onderscheiden:

1. de informatie-fase, waarin het konflikt dat aan het spel ten grondslag ligt bij de deelnemers wordt ingebracht. De noodzakelijke gegevens waarmee ze dadelijk moeten gaan spelen worden verstrekt en geprobeerd wordt hun ervaringen met het aan de orde zijnde konflikt op te roepen;
2. de speelfase, waarin de spelers proberen de spelopdracht te realiseren door strategieën en taktieken te ontwikkelen en uit te voeren;
3. de evaluatie-fase, waarin de gebeurtenissen in het spel getoetst worden aan de maatschappelijke werkelijkheid.

Deze drie fasen vallen uiteen in verschillende elementen, die we hieronder in volgorde "van opkomst" zullen bespreken.

a. vormingsdoel en spelopdracht

Het vormingsdoel van het simulatiespel is: geformuleerd in termen van het konkreet aan de orde gestelde en bediskussieerde konflikt de spelers inzicht laten verwerven in de maatschappelijke tegenstellingen. Voor een spel als "Wonder-schoon" betekent dit bijv.: het bevorderen van het inzicht dat milieuvervuiling een maatschappelijk probleem is, dat regelrecht voortkomt uit de bestaande produktieverhoudingen en de daarmee samenhangende "groeieconomie". Een probleem dat slechter bestreden kan worden als de strijd ertegen geïntegreerd wordt in de totale strijd van de arbeidende klasse.

Elke groep krijgt een spelopdracht. Die opdracht vloeit voort uit de positie die de groep in het maatschappelijk konflikt dat gespeeld wordt, inneemt. De mate, waarin die opdracht expliciet geformuleerd wordt door de spelbegeleiding is afhankelijk van de mogelijkheden die de groep heeft om tot een zelfstandige analyse te

komen. Een voorbeeld van een globaal aangegeven spelopdracht voor een groep ondernemers zou bijv. kunnen zijn: "het bewaken van de winst".

b. groepen

De groepen, die in het spel voorkomen, kunnen we onderscheiden naar hun onderlinge relaties:

1. parallele groepen, die dezelfde uitgangssituatie en dezelfde belangen hebben (bijv. groepen arbeiders). Ze worden ook wel synonieme groepen genoemd;
2. solidaire groepen, waarvan het de bedoeling is dat ze een gezamenlijke strijd gaan voeren, ook al vertrekken ze van schijnbaar verschillende posities (bijv. progressieve leraren en leerlingen.) Ook wel komplementaire groepen genoemd;
3. tegengestelde groepen, die de tegengestelde belangen in de maatschappij vertegenwoordigen en in het spel met elkaar in konflikt komen (bijv. direktie en arbeiders). Ook wel antagonistiese groepen genoemd.

Soms is het erg moeilijk groepen, die de belangen van de heersende klasse vertegenwoordigen, reëel gestalte te geven. Bijv. bij leerlingen van de lagere klassen van het voortgezet onderwijs, die nog onvoldoende over de vereiste informatie beschikken. In zo'n geval kan de spelbegeleiding zelf die groepen spelen. Verder kan de omvang van de deelnemersgroep het spelen van tegen- gestelde groepen in de weg staan. Dit is te ondervangen door de deelnemers op te delen in parallele en solidaire groepen, die samen tegenover de door de spelbegeleiding gespeelde vertegen- woordigers van de heersende klasse staan.

c. individuele rollen

Er kunnen in het spel individuele rollen opgenomen worden, bijv. wanneer een funktionaris in het spel optreedt die een bepaalde maatschappelijke belangengroep vertegenwoordigt. Meestal wordt dit gedaan door de spelbegeleiding en de bedoeling daarvan is dan:

- groepen of omstandigheden te vertegenwoordigen die buiten de (groeps-)inrichting van het spel vallen, maar die wel in de werkelijkheid meespelen (bijv. een vakbondsbestuurder, een wethouder e.d.);
- in te grijpen in het spel door het konflikt te verscherpen, bijv. door een progressieve rol (een leraar met maatschappij- kritiese opvattingen) of een repressieve rol (een direktie die iets verbiedt) te introduceren, die resp. een informerende /stimulerende of een uitdagende werking kunnen hebben.

d. introduktie

Bij de deelnemers zullen bepaalde verwachtingen leven t.a.v. het spel. Hiervan zal uitgegaan moeten worden. Om te voorkomen dat de verwachting blijft bestaan of wordt gewekt dat het bij het simulatiespel gaat om de individuele expressie van indivi- duele rollen - waarmee de normen van de expressielessen, zoals die in het onderwijs en vormingswerk gehanteerd worden, worden bevestigd - zal de bedoeling van het spel in de introduktie nadrukkelijk aan de orde moeten komen. In die introduktie zal ook verteld moeten worden wat de taak van de spelbegeleiding

inhoudt: bijv. overzicht houden op het spelverloop, behulpzaam zijn bij plenaire bijeenkomsten (kunnen via spelbegeleiding plaatsvinden) en groepsbesprekingen, informatie verschaffen waar leemten zijn, correcties aanbrengen als door onjuiste informatie het spel niet met de werkelijkheid overeenkomt.

e. informatie

Na de introductie van het spel wordt de spel-informatie gegeven, die te onderscheiden valt in een algemene spelomschrijving en opdrachten aan de verschillende groepen. De informatie zal bij de deelnemers de situatie van het spel moeten oproepen door uit te gaan van hun ervaringen in een vergelijkbare situatie in de maatschappelijke werkelijkheid. Verder heeft de informatie een aanvullende functie, waardoor de spelers voldoende mogelijkheden geboden wordt om aan het spel te beginnen en er ook echt zin in krijgen.

Die informatie kan op verschillende manieren verstrekt worden: door een lied, een akt, beeldmateriaal zoals foto's, platen en tekeningen en door schriftelijke teksten.

Wanneer de verstrekte informatie anekdoties van aard is, bestaat er een groot risico dat storende individualiserende en psychologiserende elementen in het spel gebracht worden. Sociologies georiënteerde informatie, die puur beschrijvend is, levert het gevaar op dat het te spelen konflikt als abstrakt ervaren wordt. Geprobeerd zal dus moeten worden het juiste evenwicht tussen deze twee soorten informatie te vinden.

f. overlegsituaties

In het spel zijn drie vormen van overleg te onderscheiden:

1. groepsoverleg, dit is het overleg waarin een bepaalde groep de eigen positie analyseert, de spelopdracht bespreekt en komt tot een strategiebepaling om die opdracht uit te voeren;
2. inter-groepsoverleg, dit is het overleg tussen parallelle en solidaire groepen om tot een gezamenlijk optreden te komen;
3. konfrontatie-overleg, dit is de ontmoeting tussen tegengestelde groepen, waarin de groepen hun opgestelde strategie trachten te effectueren.

Gezamenlijk vormen deze overlegsituaties de spelstructuur.

Voor alle zekerheid leggen we hier nog eens de nadruk op één van de principes van het simulatiespel: het is beslist niet de bedoeling dat er tijdens het groepsoverleg of inter-groepsoverleg "gespeeld" wordt, maar dat er werkelijk gediskussieerd wordt.

g. eerste overlegsituatie

Na de informatievertrekking en de indeling in groepen gaan de groepen de eerste overlegsituatie in. Vaak betekent dit de overgang van de informatiefase naar de speelfase. Derhalve heeft dat overleg een aantal functies:

- het oproepen en inventariseren van eigen ervaringen met het aan de orde zijnde konflikt;
- het verstrekken van aanvullende informatie over het spel en de spelsituatie;
- het totstandbrengen van de identifikatie, d.w.z. geen individuele roidentifikatie maar een kollektieve identifikatie met de situatie van de te spelen groep;

- het ordenen van de gegeven informatie en de geïnventariseerde ervaringen;
- het analyseren van de positie van de groep en het bespreken van de groepsopdracht;
- de eerste strategiebepaling.

h. eerste konfrontatie-overleg

Wanneer het eerste konfrontatie-overleg niet omschreven is, betekent dit dat hij ingericht moet worden door de initiatieven die voortvloeien uit de eerste overlegsituatie. Het is voor de bewustzijnsvormende werking van het spel van belang dat de konfrontaties plaats hebben in een vorm die nauwlettend rekening houdt met de werkelijkheid. Dat geldt zowel voor de formele (schoolparlement, ondernemingsraad) als voor de informele (bezettingen, stakingen).

Soms is het eerste konfrontatie-overleg nauw omschreven door de spelbegeleiding. In dat geval krijgen de groepen in de eerste overlegsituatie de opdracht die omschreven konfrontatie voor te bereiden. Dat heeft als voordelen dat de deelnemers meteen en zeer concreet aan het werk kunnen, dat dus het conflict veel sneller in handelen omgezet kan worden en dat de deelnemers snel een overzicht krijgen over de mogelijkheden die ze binnen de spelstructuur hebben.

i. fasering en tussentijdse informatie

Vanaf het eerste groeps- of konfrontatie-overleg ligt het verloop van het spel in handen van de deelnemers. De verschillende overlegsituaties wisselen elkaar af: dan weer bezinnen de groepen zich groepsgewijs over de genomen of de te nemen stappen, dan weer komen de groepen via hun groepsstrategieën met elkaar in contact. De overgangen van de ene naar de andere overlegsituatie lopen - de fasering - via de spelbegeleiding. Deze kan, indien dat noodzakelijk blijkt, zorgen voor een tijdige afwisseling van overlegsituaties. Ook kan hij het spel beïnvloeden door nieuwe tussentijdse informatie te verstrekken of door het spel stil te leggen voor een tussentijdse evaluatie.

Nieuwe informatie-impulsen kunnen een verschillende functie hebben:

- aanvullend, bijv. als het spel dreigt vast te lopen;
- korrigerend, bijv. als de spelers onwerkelijke elementen inbrengen;
- motiverend, bijv. als een groep te vrijblijvend of te afstandelijk met het conflict bezig is;
- stimulerend, bijv. om een groep in een nieuwe fase van het spel te brengen.

j. evaluatie

Soms komt een spel aan zijn einde omdat de tijd om is. Soms omdat de spelers op zijn en soms omdat het conflict een (schijnbare) oplossing gevonden heeft.

Wij zijn echter van mening dat, ook al biedt de ontwikkeling van het spel nog goede mogelijkheden tot voortzetting, het spel tijdig afgebroken moet worden om de evaluatie veilig te stellen. De evaluatie van het spel rekenen we namelijk tot een essentieel onderdeel van het simulatiespel. Hierin zal het vormingsdoel

gerelateerd moeten worden aan de spelgebeurtenissen. Die gebeurtenissen zullen globaal de revu moeten passeren om de spelontwikkeling aan de maatschappelijke werkelijkheid te toetsen. Overigens zonder dat het individuele gedrag van de diverse deelnemers centraal komt te staan.

Het zal met name de evaluatie-diskussie kunnen zijn, die elementen aandraagt tot (verdere) analyse van de structurele tegenstellingen in de maatschappij.

6f

een paar opmerkingen over rollenspel

Het is in een aantal situaties niet gemakkelijk om met het simulatiespel te werken. Er zijn immers bij het simulatiespel een aantal spelbegeleiders nodig, die de techniek van het spel enigermate beheersen. En vaak zijn die er niet. Verder is het niet altijd zo dat de groep, waarmee men in een vormingssituatie zit, met de techniek van het simulatiespel te bereiken valt. Want een simulatiespel gaat uit van een concrete vertaling van maatschappelijke problemen in termen die in de eigen omgeving van de deelnemers te herkennen zijn. Dus bij een heterogeen samengestelde groep kan dit betekenen dat ze niet op één concrete vertaling van de maatschappelijke tegenstellingen bij elkaar te brengen en bij elkaar te houden zijn.

Op het rollenspel, zoals dat vaak op zeer verschillende plaatsen in het onderwijs en vormingswerk gehanteerd wordt, hebben wij nogal wat kritiek: meestal beperkt de spelopdracht (en de spelbegeleiding) zich tot het aan de gang zetten van de deelnemers met de anteceden-ten van individuen, die in een bepaalde (gezins-, klas-, bedrijfs-)situatie met bepaalde problemen zitten. De deelnemers komen in het spel niet verder dan het uitdiepen van de psychologie van dat individu dat ze moeten spelen, zonder daarin de maatschappelijke invloeden die die situatie en de problemen van dat individu (en niet van hem alleen) beheersen, te betrekken.

Zo gebeurt het dan dat, onder het mom van mensen bewust te maken, rollenspel het effect heeft dat maatschappelijke problemen worden vernauwd tot individueel-psychologische problemen en de maatschappelijke tegenstellingen, in plaats van uitgelegd, verbloemd worden.

Om dit te voorkomen, moeten er een aantal zaken in het oog gehouden worden, die we als globale aanwijzingen voor het werken met rollenspelen geformuleerd hebben:

- a. Probeer, zoals bij het simulatiespel de maatschappelijke tegenstellingen te vertalen in een konflikt dat voor de deelnemers herkenbaar is. Geef de deelnemers de opdracht individuen weer te geven die representatief zijn voor twee of meer konflikterende groepen die in het spel voorkomen (bijv. een arbeider, een leerling, een directeur).
- b. Zorg ervoor dat degenen die de rollen spelen dat niet naar eigen inzicht doen, maar op grond van de konklusies en argumenten die uit het gesprek zijn gekomen van de groep, die van de spelleiding de opdracht heeft gekregen een bepaalde rol voor te bereiden. Dit om de individualisering van de problemen tegen te gaan en om zo de belangrijke kollektieve oriëntering te bwerkstelligen.
Als dus in een bepaald rollenspel een directeur, een vakbondsbestuurder en een arbeider met elkaar gekonfronteerd worden, wordt de groep deelnemers in drieën verdeeld. Daarna wordt aan de drie groepen de antecedenten gegeven van de belangengroepen waar die drie rollen representatief voor zijn, plus de redenen waarom ze met elkaar in debat gaan. Aan de groepen wordt gevraagd gezamenlijk dat debat voor te bereiden en iemand uit te kiezen, die het gaat voeren.
Zorg ervoor dat in het spel de vertegenwoordigers van de drie groepen de argumenten en taktiek, die in de voorbespreking zijn vastgesteld, ook gebruiken. Zo kan voorkomen worden dat het rollenspel een individuele aktie van de spelers wordt waardoor de problemen in een psychologische kontekst worden geplaatst.
- c. Een spel (een gesprek), hoe goed in bovenbeschreven zin ook uitgevoerd, heeft zijn duidelijke beperkingen. Daarom is het zeer de moeite waard om te proberen meerdere spelen, die met elkaar in een duidelijke relatie staan, achter elkaar te doen.
Die relatie kan een chronologische zijn, bijv. een gesprek tussen een arbeidersdelegatie en een direktie over werk-omstandigheden voor, tijdens en na akties van de arbeiders. Een andere opzet van een serie spelen kan uitgaan van een fasering van het bewustwordingsproces van de deelnemers. Dat kan er (te schematisch) zo uit zien dat in het eerste spel geappelleerd wordt aan de ervaringen die de deelnemers in hun eigen omgeving met een bepaalde problematiek hebben (subjektieve fase, waarin via het spel een inventarisatie van ervaringen plaats vindt). In het tweede spel kan dan aangestuurd worden op de ontdekking dat dit geen individuele problemen zijn, maar problemen die wortelen in de maatschappelijke situatie waarin de betreffende groep verkeert (objektiverende fase, waarin de verbreding van de problematiek plaats vindt). In het derde spel kunnen dan de gezamenlijke mogelijkheden tot aktie onderzocht worden (aktiverende fase, waarin perspektieven op maatschappelijke veranderingen aan de orde komen).

- d. Wanneer gewerkt wordt met heterogene groepen is het via een serie rollenspelen mogelijk om de deelnemers aan elkaar duidelijk te laten maken hoe de tegenstellingen in de maatschappij zich in ieders situatie uitdrukken. Daarna kunnen in een rollenspel of in een simulatiespel de gezamenlijke noemers waaronder die situaties te brengen zijn, aan de orde gesteld worden.

Verder kunnen we verwijzen naar de informatie over het simulatiespel, die op de samenstelling, structurering en evaluatie van rollenspelen van toepassing is.

6g

uit :
**theoretiese
en
methodiese
bijdragen
voor
vormingswerk
1**

André Mommen

een uitgave van de Aktiegroep
Inspraak
Vormingswerk voor Jonge
Volwassenen

Vormingswerk vanuit een marxistische opstelling

Solidariteit met de werkende klasse en een bijdrage leveren aan de emancipatie van de arbeidersklasse wordt vandaag door een (groot) aantal vormingswerkers en kulturele werkers-in-opleiding aan de diverse sociale akademies als een werkdoel gezien. Doch de resultaten die tot nu toe geboekt werden zijn erg marginaal. Met andere woorden: op dit ogenblik zit men nog op een dood punt nu men tot de ontdekking komt dat goede bedoelingen en persoonlijk engagement onvoldoende vastheid bieden voor een succesvolle praktijk. Verkeerdelijk stelt men het voor alsof de sociale akademies nu aan de lopende band volbloed-marxisten afleveren. Juister zou zijn dat men tegenwoordig minder vak-idioot te werk gaat op de opleiding, doch daarbij nog geen goede draad gevonden heeft ten einde de goede bedoelingen in overeenstemming te brengen met een juiste praktijk, noch dat men de theoretiese inzichten bezit om tot een zinvolle praktijk te komen. We zullen deze problemen hier trachten in het kort bloot te leggen.

1. theorie

Na de botte "maatschappijkritiek" van de late zestiger jaren ontdekte men dat de sociale wetenschappen niet alleen waarde-bepaald waren doch dat het ook een kwestie was om zo spoedig mogelijk een andere theoretiese basis te ontdekken voor een "alternatieve wetenschapsbeoefening" wilde men niet blijven steken in een steriele kritiek en/of weigering nog "mee te doen" (wat zich vertaalde in het vluchten in de fabriek, zie de KEN-groepjes). Tegen de burgerlijke sociologie kon men aldus de marxistische sociologie stellen, dus een sociologie die fundamenteel andere uitgangspunten heeft dan de burgerlijke. In bepaalde kringen werd deze feitelijkeheid wel onderkend, doch tot

op vandaag heeft deze realiteit weinig of geen weerklank gevonden in de kringen van de praktijkwerkers of de meeste studenten aan de sociale akademies, vaak wel omdat enerzijds de meeste staf-docenten onvoldoende/niet gekwalificeerd zijn om hieraan leiding te geven en anderzijds (en dat volgt gedeeltelijk uit voorgaande) dat de meeste studenten aan de sociale akademies in zogenaamde "zelfbesturende" groepjes verschanst zitten zonder uitzicht op de konkrete problemen of op de kortste weg naar een theoretische scholing. Dit heeft als konsekwentie dat de maatschappijkritiek louter negatief of niet-funktioneel wordt, d.w.z. men vertrekt van een onvoldoende theoretische basis naar het werkveld, met het gevolg dat men volledig overstag gaat. Ofwel, en dat is veelal het geval, blijft men, ondanks de marxisties klinkende frasen volledig ondergedompeld in de burgerlijke sociologie.

2. drie-eenheid

Wil men enigszins met succes een andere koers aanhouden in de praktijk van het vormingswerk (en het hele kulturele werk) dan zal men de duidelijke drie-eenheid THEORIE-DOELSTELLING-METHODIEK moeten onderkennen en hieraan een zinvolle praktijk kunnen verschaffen.

We kunnen dit inzichtelijk maken in het volgende schema:

theorie	marxistiese sociologie	burgerlijke sociologie
doelstelling	organiseren/bewustmaken van de massa	individuele bijspijkeren
methodiek	steunt op marx.soc.	steunt op burgerl.soc.

Vanuit een theorie, hier de marxistiese is het een noodzaak te komen tot een maatschappij-analyse en tot inzicht in het functioneren van de wetmatigheden van de maatschappij. Gebeurt dit vanuit een burgerlijke visie dan is het evident dat men zich ook een burgerlijke doelstelling als werkdoel stelt. De theorie is dus de onontbeerlijke maatstaf voor het formuleren van een doelstelling. Indien er geen theorie aanwezig is dan is het ook niet mogelijk een duidelijke kijk te hebben op een werkbare, funktionele doelstelling. Vanuit een marxistiese analyse moet men derhalve komen tot de vormingsdoelstelling dat de werkende klasse pas kan emanciperen indien de werkende klasse

1. bewust is

2. konkrete middelen heeft om resultaten te boeken (dus maatschappijverandering).

Over bewustmaken is wel iedereen het eens, doch alleen maar individuen bewust maken is erg irreëel indien dat bewustzijn niet gepaard gaat met adequate hulpmiddelen om iets te doen aan de eigen situatie. De geschiedenis van de arbeidersklasse (dus de voorbije ervaringen) hebben aangetoond dat enkel het organiseren van de arbeiders relevant is voor de emancipatie van die arbeiders, omdat het juist vanuit en door de organisatie die arbeiders tot emancipatie kunnen komen. Hieruit volgt dus dat "bewustmaken" alleen onvoldoende is, indien hier niet het "organiseren" aan gekoppeld wordt. Dit inzicht kan men pas hebben indien men die inzichten betreft vanuit een andere theoretische opstelling dan de burgerlijke sociologie, die vooral de nadruk legt op het indi-

vidu en de maatschappij tracht te verklaren vanuit allerlei duistere sociologische begrippen zoals "interaktie", "relatie", "rolverwachting", "internaliseren van waarden en normen", etc. en niet de verschijnselen herleidt tot materiële voorwaarden zoals het bestaan van klassen, van tegenstellingen tussen kapitaal en arbeid, e.d.

Noodzaak is dus dat er vanuit de marxistische sociologie een concreet tastbare doelstelling voor het vormingswerk geformuleerd wordt.¹⁾

3. methodiek

Vertrekkende vanuit een andere theorie en doelstelling is het voorts een noodzaak dat de kulturele werkers inzien dat men niet goedschiks "methoden" die men vanuit de opleiding toegeschoven krijgt als "algemeen geldend" beschouwt, doch dat er hoognodig "alternatieven" komen.²⁾

Het vormingswerk gebeurt op dit ogenblik vooral met "groepen" die men bewerkt via de "agogische kunstgrepen". Deze kunstgrepen (methodes) centreren zich vooral

- ofwel op het individu;
- ofwel op de "groep".

Dit vertaalt zich dan in 't konkrete in het abstraheren van de mens (het individu) uit zijn maatschappelijke kontekst. Dit wil zeggen men ziet niet de mens als een sociaal bepaald gegeven, doch als een individu dat gemakkelijk uit zijn kontekst te halen is en daarbuiten te "vormen". Van de andere kant maakt men dan makkelijk van de groep een fetisj die dan ook nog los staat van de maatschappelijke werkelijkheid, m.a.w. de "klasse" verdwijnt dan volledig in de mist.

Methodies heeft dat dan weer zijn weerslag in het hele functioneren van de vormingswerker die voortdurend bezig is met de "gevoelens" en de "relaties" i.p.v. zich met veel wezenlijker dingen bezig te houden zoals het scholen organiseren van de deelnemers en voortdurend de nadruk te leggen op de totale klasse.

De vormingswerker stelt zich dan zo op in de groep:

- "hoe voel je je?"

- "heeft het betekenis voor jou?"

- "ben je gemotiveerd?"

waardoor het individualisme versus het klassebewustzijn komt te staan en de meeste problemen herleid worden tot individuele moeilijkheden of tot "relaties" (zogenaamd "bespreekbaar kunnen maken van je problemen").

Een marxistische opstelling impliceert dat men de individuele problemen zo snel mogelijk plaatst in een algemeen maatschappelijke

1. Voor het Vormingswerk Jonge Volwassenen gebeurde dit in "Praktijkboekje voor vormingswerk VJV", uitgave Aktiegroep Inspraak, Fred de Wit, Moddermanstraat 14a, Oss.

2. In het vormingswerk jonge volwassenen funktioneert op dit ogenblik een "werkgroep methodiek". Kontaktadres bij Ad van der Made, Vormingscentrum VJV, Kerkstraat 8, Helden-Panningen (L.), tel. 04760-2236. De werkgroep beschikt over diverse teksten.

lijk kader en wel zodanig dat men inzicht krijgt in de structurele kanten en de historische bepaaldheid van ieder verschijnsel/probleem. Deze methode hanteren impliceert ook weer dat men zich als vormingswerker anders opstelt t.a.v. de "groep". De groep krijgt in dit spanningsveld tussen individu en maatschappij enkel maar een praktiese betekenis, ontdaan van elke bovenaardse schijn. De groep is een werkeenheid op basis van allerhande technies-praktiese overwegingen en geen fetisj die "zelf beslist". Gedaan met de illusie dat "alles uit de groep met komen" en andere kwasi-demokratiese verklaringen. Ook gedaan met de mythe dat alles subjektief uit de groep moet rollen en dat de vormingswerker ("agoog") voortdurend moet bezig zijn die groepen te begeleiden en steeds "behoeftes moet peilen" om kontakt te hebben met de groep en het doel van de groep.

Een andere methodiese opstelling leidt dus ook tot een andere groepsopstelling van de kulturele werker: zijn rol is niet begeleiden doch duidelijk voor-werken, ver-werken en uit-werken van taken die hij zich stelt vanuit zijn maatschappijvisie en de doelstelling van het werk. Dit alles moet dan zijn konkretisering vinden in het programma. Vormingswerk zonder programma is ongeveer hetzelfde als een politieke partij zonder programma: hoogst onbetrouwbaar. Het programma moet tastbaar zijn en op basis van resultaten al of niet geboekt op basis van het programma, dient geevalueerd te worden m.a.w. bekeken hoe ver men geraakt is en welke stappen men nog moet zetten c.q. moet corrigeren.

4. Van Onderen

Een karikaturale aanpak vanuit een burgerlijke "vormingsvisie" was wel het VARA-programma VAN ONDEREN. We kunnen dit voorbeeld aanhalen om een en ander te verhelderen.

De programma-makers van de VARA begingen de volgende miskleunen:

- men vertrok zonder duidelijke maatschappijvisie, zonder theorie;
- men vertrok zonder duidelijke kijk op het doel dat men al of niet kon bereiken;
- men hanteerde wel impliciet allerhande burgerlijke denkbeelden en methodieken, dit met de hoop dat dit alles tot "politisering" van de deelnemers en de "kijkers" zou leiden.

Het vertrekken zonder duidelijke maatschappijvisie resulteerde in een volstrekt a-historiese benadering van de arbeidersklasse en haar strijdorganisaties. Men sprak nergens over de geschiedenis van de vakbeweging. Van de andere kant ging men gewoon af op de "arbeider" (die "van onderen" zit), met een verlekkeerde voorkeur voor de meest achterlijke arbeiders (ongeorganiseerden) omdat men blijkbaar dacht dat subjektieve en onbewuste kreten van wat vervreemde wezens (bijv. de zogenaamde arbeiders-dichters) een vormende waarde zouden hebben op de buis. Dat resulteerde in het aanbidden van de subjektieve klachten of, zoals de russiese marxist Plechanow het noemde "naar de kont van de arbeider kijken". Het tastbare resultaat was dat men een aantal mensen te Driebergen (augustus 1972) "stellingen" liet formuleren die dan de discussie-basis zouden vormen voor latere activiteiten. Met andere woorden men besloot te bouwen op onhanteerbare en zinloze kreten die ten hoogste een sociologische waarde kunnen hebben, doch niet-hanteerbaar zijn als basis voor een emancipatie-proces. Zo maakte men ruimte voor hoogst verdachte praktijken zoals het als relevant

voorstellen van subjektieve kreten en bepaalde kritieken op de vakbeweging, zonder dat men ook maar één poging deed om een werkbare kader te scheppen. Gevolg was dan ook een rommelig verloop. Zonder uitzicht, zonder inzicht. Het summum was wel toen een arbeider de ruimte kreeg om een oproep te doen dat "de politieke partijen verplicht moesten worden aandacht te besteden aan wat van anderen aan wensen leefden". Deze publieke vertoning is een soort exemplaar van het functioneren van het goedwillende vormingswerk in talloze vormingscentra en maakt duidelijk dat men hard toe is aan het werken vanuit een duidelijke theoretische opstelling en doelstelling en dat men aansluitend andere methodes methodes hanteert. Een dergelijke opstelling zou dan ook rekening moeten houden met de diverse fases van bewustzijn die er zijn, nl. dat men zomaar niet onbewuste arbeiders (of jongeren) tot een politiek bewustzijn kan brengen zonder eerst langzaam te evolueren via een vakbondsbeustzijn.

5. praktijkschema

Ten einde voor de praktijkwerker een meer konkrete toelichting te verschaffen over voorgaande theoretische uitgangspunten volgen hier, schematisch gesteld, de praktische implicaties van een "alternatief" vormingswerk versus het "burgerlijke" vormingswerk.

	MARXISTIESE METHODE	BURGERLIJKE METHODE
ROL VORMINGSWERKER	grote inbreng in groep/ scholingsleider	groepslid/meeloper/ begeleider
START	uit eigen situatie om problemen in een histories en struktureel kader te verduidelijken	nadruk op individuele aspecten en gevoelens/ a-histories; indien struktureel kader dan toch zonder historische visie (nadruk op het "fatale")
	richting is aktie en veranderen maatschappij	richting is veranderen "eigen" situatie of "oplossen problemen"
METHODE	leiding geven/ strak houden/ duidelijk inspelen op meer bewuste groepsleden om proces te ver- snellen	anti-autoritair gedoe; "groep" komt aan het woord; ieder krijgt ruimte (opvissen wie van boord valt)
INTELLEKTUELE AKTIVITEIT	snel overschakelen op studie in een dialekties proces via aktie en ervaringen	van dag tot dag leven; zwakken op basis van het ontdekken van de "eigen behoefte"

GEBEUREN	rechtlijnig, doel- bewust en dialekties streven en aktivi- teiten ontplooiën; voortdurend relateren aan doelstelling centrum	vrijblijvendheid en wisselvalligheid (iets doen als men er "zin" in heeft) doelstelling blijft in de mist
VERTALING	naar de totale klasse toe want men ziet zich als spreekbuis van de klasse	naar het individu of de "groep"; klasse blijft buiten visier
TAAKGERICHTHEID	massa bereiken/ mobiliseren en beïnvloeden/ orga- niseren c.q. in centrum halen/ aanvoeren/voorhoede	"relaties" zijn belang- rijkst; men formuleert in termen individuele of groepsbelangen
SFEER	openheid/lotsver- bondenheid met de massa	sfeergroepjes met geborgenheid/ groepsegoïsme
PROGRAMMEREN	door vormings- leiding met deel- nemers	vanuit de groep

6. besluit

Het bovenstaande schema maakt enigszins de kloof duidelijk die er ligt tussen een marxistische en een burgerlijke opstelling in het vormingswerk. Het meest opvallende in de hele zaak is wel dat in het ene geval, de burgerlijke visie dan, de "groep" centraal staat. Daarom is het zo belangrijk dat het doelstellingsdenken in het vormingswerk op gang komt en een duidelijke inhoud krijgt. Iedere vernieuwing of verandering (in goede zin dan) moet stuk lopen indien niet vooraf op grote schaal discussies gevoerd worden over een konkrete doelstelling voor het vormingswerk. Dat zal moeten gebeuren vanuit een theorie. Daarnaast zal men dan oplossingen voor de "praktijk" moeten zoeken en die zal men dan moeten verwerken in "methodes".

In het vormingswerk staat men op dit ogenblik nog maar in een prille begin. Het vormingswerk werkende jongeren zit in de maastroom van fusies en streekcentra en zal wellicht moeilijk tot verheldering komen indien er geen krachtenbundeling van vormingswerkers tot stand komt.

In het vormingswerk jonge volwassenen wordt op dit ogenblik gewerkt aan een doelstelling en er zijn ook al (schuchtere) aanzetten tot methodiek-studies.

3. Zie Bewustzijn en sociale aktie, in VERDANDA, dec. 1972, nr. 4, 5de jrg., Lochem.

Of kathedersocialistische volkshogeschool-beweging rond Michielse en konsorten (met vertakkingen aan de sociale akademies) greep op de werkelijkheid zal krijgen is tot vandaag een vraagteken. Maar in elk geval is het probleem duidelijk gesteld: zonder ingrijpende verandering op basis van het erkennen van de drie-eenheid theorie-doelstelling-methodiek in theorie en praktijk van het vormingswerk is elk gepraat over verandering in de maatschappij door middel van een stukje vormingswerk slechts boter aan de galg.

6h

uit : theoretiese en methodiese bijdragen voor vormingswerk 2

André Mommen

een uitgave van de Aktiegroep
Inspiraak
Vormingswerk voor Jonge
Volwassenen

De groep in het politiserende vormingswerk

Voortbouwend op de "werkschema's voor een alternatief vormingswerk" (Interaktie nr. 3, 1972) en onze "fasenanalyse bij een politiserend vormingswerk" (Interaktie nr. 9, 1973), zouden we moeten komen tot een methodologische verkenning van het "vormingsgebeuren" zelf. Gezien de achtergronden van de meeste vormingswerkers, "agogen", kan dit noodzakelijk zijn. In ons eerste artikel formuleerden we al kritieken op de "agogiese doktrine". Hierin zijn we niet de enige of eerste. Wil men echter de praktijkwerkers vaste grond onder de voet geven, dan is het noodzaak het onderscheid duidelijk te maken tussen het "agogies" bezig zijn met een groep (werkeenheid) en wat we hier het "politiserend" vormingswerk zullen noemen.

theorie

Als we ervan uitgaan, dat men pas zinvol bezig kan zijn met de werkelijkheid (om die werkelijkheid te veranderen), indien men dit doet vanuit een duidelijk geformuleerde theorie, dan moeten we vooraf stellen, dat er twee theorieën kunnen gehanteerd worden, nl. de burgerlijke ofwel de marxistiese.

De burgerlijke heeft een ideologiekarakter omdat deze theorie de werkelijkheid poogt te verhullen, vooral het zicht en de mogelijkheid om met die theorie de werkelijkheid te veranderen in het belang van de massa.

De burgerlijke vormingstheorie geeft aanleiding tot het beantwoorden van praktische problemen in het vormingswerk door het ontwikkelen van methodieken, die passen in het kader, in de doelstelling van dat vormingswerk. Het ontwikkelen van een alternatief vormingswerk op linkse leest impliceert dus niet alleen het

ontwikkelen van een alternatieve en prakties hanteerbare doelstelling voor het vormingswerk, doch vereist ook een theoretiese heroriëntatie en kritiek op de begrippen en het ideologies kader van de burgerlijke sociologie, de moederwetenschap voor de agogiese toestanden. Dit moet dan gebeuren vanuit de marxistiese theorie, de marxistiese sociologie. Erich Hahn formuleerde in dit verband al een uitvoerige kritiek.¹ Doch deze "kritiese" fase zal moeten overwonnen worden, wil men in de praktijk van het vormingswerk een en ander veranderen.

Het is niet alleen voldoende dat men zich oriënteert op bepaalde "nieuwe" principes, zoals het "exemplaries leren", doch ook op het werkbaar kader waarin men dergelijke (overigens beperkte) leermethodes hanteert en tot zijn recht doet komen.

Dit zal in de "groep" moeten gebeuren.

Deze definiëring van het werken met groepen in een politiserend vormingswerk kunnen we in twee punten laten uiteen vallen, dit ten einde het de praktijkwerker duidelijk te maken welke verschillen hij kan konstateren,

1. in het beeld dat men krijgt van de groep in het politiserend vormingswerk;
2. de plaats die de groep moet innemen in het totaal.

Om een en ander duidelijk af te lijnen zullen we voor wat punt 1 betreft een praktijkschema hanteren waarin de tegenstelling of het verschil tussen de burgerlijke (agogiese) methode en de marxistiese (politiserende) methode duidelijk voorgesteld wordt.

het beeld van de groep (praktijk)

METHODE EN THEORIE	MARXISTIES (POLITISEREND)	BURGERLIJK (AGOGIES)
ROL VORMINGSWERKER	grote inbreng in de groep/ scholingsleider	groepslid/meeloper begeleider
START	uit eigen situatie om problematiek in een histories en structureel kader te verduidelijken	uit "eigen" situatie met nadruk op de individuele of groepsgevoelens, veelal a-structureel en altijd a-histories
RICHTING	aktie en verandering maatschappij	veranderen "eigen" situatie: bewustworden "eigen" ik; eigen probleem oplossen; zelfontplooiing
METHODE	leiding geven/ strak houden en duidelijk inspelen op meer be-	anti-autoritair en kwasi democraties gedoe; ieder krijgt

1. Hahn, E.; Haug, F., Kritiek op de burgerlijke sociologie, SUN, Nijmegen, 1971.

	wuste leden om proces te versnellen	"ruimte"; iedereen terug opvissen
INTELLEKTUELE AKTIVITEIT	snel overschakelen op studie in dialekties proces via aktie en ervaring theorie toetsen; de vormingswerker ontwikkelt trekkracht	van dag tot dag leven; zwalken op basis van de ontdekking der "eigen behoeften"; de vormingswerker zit voortdurend te "peilen"
GEBEUREN	rechtlijnig, doelbewust en dialekties streven en activiteiten ontplooiën; voortdurend relateren aan doelstelling centrum	vrijblijvendheid/wisselvalligheid (iets doen als men er "zin" in heeft); rommelig verloop; doelstelling blijft in de mist: of de groep heeft "eigen" doelstelling
VERTALING	naar de totale klasse toe; men ziet zich als spreekbuis van een klasse	naar de groep of het individu; men praat in naam van zichzelf of de "eigen" groep; klasse blijft buiten vizier
TAAKGERICHTHEID	massa bereiken/mobiliseren en beïnvloeden/organiseren c.q. in centrum halen van verwante organisaties (KWJ-NVVjk)/aanvoeren/voorhoede	"relaties" en "kommunikatie" is belangrijkste; formuleringen in termen van individuele of "groepsbelangen"; leren praten als individu
SFEER	openheid/lotsverbondenheid met de massa	sfeergroepjes/geborgenheid/gezelligheid/groepsegoïsme
PROGRAMMEREN	door vormingsleiding (staf) met deelnemers c.q. groep(en)	vanuit de groep

Dit "beeld" van de groep in het politiserend vormingswerk is hier maar vrij globaal behandeld. De opvallende verschillen in het funktioneren zijn aangeturfd. Wat ontbreekt (en dat kan de kritiek zijn) is dat op dit ogenblik nog onvoldoende is gebleken (o.a. door middel van onderzoek en door praktijkgegevens) welke knelpunten er kunnen optreden en hoe die opgelost kunnen worden. Alle situaties en alle werkende jongeren zijn niet hetzelfde. Ook de vormingswerkers niet. Er moeten programma's komen, etc... We kunnen ons in de fase, met slechts een beperkte praktijk in de richting, nog geen detail-analyse geven, noch komen tot een doorwerkte theorie. Toch kunnen we zeggen, dat uit het schema

blijkt, dat de methodiese en praktische implicaties van een vormingswerk dat theoreties steunt op een marxistische theorie en praktijk, een duidelijk en fundamenteel ander karakter vertoont, in het "beeld" dan van de groepsprocessen en -aktiviteiten, dan in het vormingswerk op basis van agogiese toestanden.

de plaats van de groep

Merken we op dat de "groep" geen fetisj-karakter mag hebben noch bepaalde boven-natuurlijke eigenschappen mag toegekend worden, zoals bijv. de bewering dat de groep in essentie "demokraties" is. De groep is een praktische werkeenheid in het vormingswerk. Zoals men in het onderwijs nog altijd "klassen" heeft (misschien binnenkort ook groepen). Die groep moet dan ook dusdanig behandeld worden en gestructureerd binnen het totale functioneren van het vormingswerk.

Verkeerd is o.i. dat het vormingswerk enkel en alleen gebeurt met de "groep", eventueel dan ook nog in konfrontatie met de maatschappij. Dit is zowel theoreties als prakties fout. Theoreties fout omdat men voortbouwt op een vermeende tegenstelling tussen wat in en buiten de groep gebeurt of is. Op die manier ziet men de maatschappij als een samenstelling en som van allerhande toevallige en minder toevallige "groepen" met "eigen" doelstellingen en belangen. Op die manier atomiseert men de arbeidersklasse en tracht men ofwel kunstmatige "groepjes" te kweken of bepaalde minder fundamentele tegenstellingen (bijv. jong en oud) aan te scherpen.

Het is prakties fout de groepen van elkaar te isoleren. Zeker in het vormingswerk waar toch een grotere mate van programmatiese en organisatoriese vrijheid bestaat. Voorts wordt de vormingsleider aan "zijn" groep vastgebakken en geïsoleerd in de staf. Samen programmeren en evalueren van de staf wordt zo onmogelijk, want de vormingswerker zal zich moeten verschansen in zijn groep. Hij wil zich "waar" maken in zijn groep, en zo in de staf ("sterk staan"). We kunnen dan wel raden, hoe hoog men dan op de tenen loopt. Men moet in feite de groep, iedere groep, een plaats geven in het vormingscentrum en wel zodanig, dat die groep funktioneert in een werkbaar en overzichtelijk kader.

We zouden hier kunnen pleiten voor wat we inter-dependente groepen zullen noemen.

Met interdependent bedoelen we dat het vormingsgebeuren zodanig gestructureerd wordt, samen met de groepen en dit rekening houdende met objektieve en subjektieve voorwaarden, dat er een organiese eenheid ontstaat tussen de groepen onderling. Die interdependentie komt dan in konkreto tot uitdrukking in het feit, dat jongeren die al een hogere graad van bewustzijn bereikt hebben, in overleg met hun eigen groep (of moedergroep) en de vormingsleiding, op basis van diskussie over doelstelling en programmeren, als groepslid meedraaien in groepen, die op een lager bewustzijnsnivo opereren, dit ten einde extra trekkracht in die groepen te ontwikkelen.

Dit betekent niet, dat deze jongeren hier de rol vervullen van "vormingsleiding", noch dat dit een stap is (doelbewust) naar het vormen van vormingsleiders uit de werkende jongeren zelf. Het is echter niet uitgesloten, dat dit, op lange termijn dan, zou kunnen, indien bepaalde voorwaarden aanwezig zijn. Het nut van een dergelijk interdependentie-schema is evident:

- de vormingswerker staat niet alleen in de "lagere groepen";
- bewuste jongeren doen extra-ervaringen op in leiding geven, taakformuleren, organiseren;
- de groepen in het centrum vormen zo een organiese eenheid;
- men kan vanuit de "bewustere groepen" programmeren naar "lagere groepen" en zo het bijsturen en bijtrekken veel efficiënter maken.

Indien we een en ander in schema brengen, dan merken we het volgende:

POLITIEK BEWUSTZIJN (III)	gepolitiseerde groepen leden participeren voor bepaalde onderdelen in groepen (II) en (I)	grote inbreng in programmeren en beleidsvorming van het centrum.
VAKBONDSBEWUSTZIJN (II)	krijgen versterking van lid/leden hogere groepen vooral in de maatschappijlessen/programma's	betrekken bij beleid/programma in overleggroep met de gepolitiseerden
ONBEWUSTE FASE (I)	krijgen versterking van vakbondsbevuste jongeren in maatschappijlessen en/of van gepolitiseerde jongeren	weinig betrokken bij beleid maar er wordt aan gewerkt.

De rol van de vormingswerker kunnen we halen uit ons eerste schema. Hij doet het voorwerk, verwerkt, coördineert en organiseert. Hij participeert op gelijk nivo met de politiek bewuste jongeren en programmeert met hen ook naar de lagere groepen toe. Men programmeert dus met de jongeren, doch niet enkel en alleen voor de eigen groep.

Ten aanzien van de beleidsontwikkeling merken we, dat het vooral de "hogere groepen" zijn, die op gelijkwaardig nivo participeren. We gaan hier uit van de fundamentele ongelijkheid van de deelnemers, nl. dat die ongelijkheid gebaseerd is op basis van hun bewustzijnsnivo. Echter, het doel is trekkracht te ontwikkelen om de jongeren van de laagste fase naar de hoogste fase te brengen.

We kunnen ervan uitgaan, dat jongeren, die pas in het vormingscentrum komen (in het VWJ de klassieke "eerstejaarsgroepen") in fase I verkeren. De mogelijkheid zou nu onderzocht moeten worden om tijdens het eerste jaar dermate te vorderen, dat, laten we optimistisch zijn, de helft van de eerste jaars in het vakbondsbevustzijn te vormen.

Een praktische moeilijkheid kan bijv. zijn, voor het VWJ dan, het tijdstip, waarop bepaalde groepen in het centrum zijn of kunnen zijn. Met een tweede vormingsdag treedt hier echter al een verbetering op van 20%. Een andere moeilijkheid, en die mag hier zo maar niet geabstraheerd worden, is de kans, dat er allerlei subjektieve tegenstellingen kunnen ontstaan tussen de hogere en de lagere groepen en bij het introduceren van hoger bewusten bij lager bewusten. Methodes moeten ontwikkeld worden om dit glad te strijken. Daarbij moet dan nog een werkbare organisatiestructuur gevonden worden om alles in elkaar te passen. Dit in elkaar passen is niet alleen een technische kwestie, doch

zal ook voortdurend door de vormingsleider zelf, tijdens zijn prakties werken, in de gaten gehouden moeten worden. De vormingsprocessen en het doorlopen van de diverse fasen, verlopen niet rechtlijnig, doch met reële kansen op terugvallen van een gehele groep in een lagere fase of afvallen van individuele groepsleden. Dat vereist het inzetten van "reddingsoperaties", die veelal op de schouders van de staf terecht komen.

We hebben interdependentie ontwikkeld in het kader van het funktioneren van de groepen in het vormingscentrum zelf. Het spreekt vanzelf, dat jongeren die het nivo van politiek of vakbondsbe-wustzijn bereikt hebben, in hun vrije tijd ook participeren in organisaties, die opereren op dat nivo van hun bewustzijn en dat die ervaringen en akties aan bod komen in de eigen groepen. Op die manier wordt de maatschappelijke werkelijkheid via ervaringen (veelal subjektief) en vermaterialiseerde ideeën (vermateriali-seerd in organisaties, programma's, beginselverklaringen e.d.) in het centrum gehaald.

Wil men deze interdependentie ontwikkelen, dan is het verder noodzakelijk het organisatories kader aan te scherpen en te be-studeren in welke mate het louter interdependent funktioneren van groepen versterkt kan worden door het aanwenden van diverse hulpmiddelen zoals:

- een krantje van het vormingscentrum
- een deelnemers-vereniging
- aanwenden van video (oplossing in vele gevallen)

Deze aspecten liggen voor het grootste deel in het prakties kun-nen organiseren en het hanteren van diverse hulpmiddelen binnen het kader van de mogelijkheden van een vormingscentrum. (bijv. een video hebben!)

Ze zijn niettemin, in de praktijksituatie gezien, erg belangrijk. Want vele vormingswerkers lopen wel eens te pletter tegen al deze vraagstukken van praktiese aard. Het zou daarom nuttig zijn al die dingen te inventariseren en in kaart te brengen. Er weze echter op gewezen, dat een en ander weer ingepast moet worden binnen het totale technische en theoretiese kader, iets wat meest-al over het hoofd gezien wordt in de stoom-kursussen "werken met video" en andere vakantie-nummertjes van de volkshogescholen.

2. Emiel de Wilde schreef in "Vlaams marxistisch tijdschrift", nr. 1 van 1973, een merkwaardig artikel: "De partij". Inlei-ding tot een krities essay van de fundamenteel politieke begrippen. Het begrippenkader, dat hier gehanteerd wordt, verdient een originele bewerking voor het vormingswerk en de organisatie van het vormingswerk.