



Tijdschrift van de

9e jaargang nr. **2/3**

Stichting voor
Toepassing van de
Individual
Psychologie

mensenkennis
opvoeding
persoonlijke groei

Port betaald
Port paye
Abcoude

Kulker, Gerard
Potgieterlaan 21
2394 VA Hazerswoude-RD

S.T.I.P.
Sekretariaat
G.R. Peelen
Achter de Kerken 165
1901 LG ABCOUDE, Tel. 02046-4314

MENSENKENNIS, OPVOEDING, PERSOONLIJKE GROEI is een tijdschrift
gegeven door de S.T.I.P. (Stichting voor Toepassing van de Indi-
gie. Het is bestemd voor iedereen, die belangstelling heeft voor
toepassing van de INDIVIDUALPSYCHOLOGIE van Alfred Adler e.a. H
toegezonden aan degenen, die d.m.v. een jaarlijkse bijdrage van m
het werk van de S.T.I.P. mogelijk maken en voorts aan all
verzoeken.

Losse nummers worden op verzoek tegen kostprijs toegezonden.

S.T.I.P.-BESTUUR

voorzitter	Willy van Vuuren	Rotterdam
2de voorzitter	Theo Schoenaker	Züntersbach
sekretaris	Gerard Peelen	Abcoude
2de sekretaresse	Joke Peelen	Abcoude
penningmeester	Ilse Stammeshaus	Spijkenisse
2de penningmeester	Hilde van Amerongen	Nieuwegein
Redactie/onderwijs	Maarten Hurts	Nieuwegein
lid	Rida van Dongen	Rotterdam
lid	Adri v.d. Horst	Westervoort

SEKRETARIAAT

Achter de Kerken 165, 1391 LG Abcoude. Tel: 02946-4314
Doorgeven van adreswijzigingen en alle betalingen.

PENNINGMEESTER

Ottersveen 124, 3205 VG Spijkenisse
Giro: 3101100 t.n.v. S.T.I.P. te Spijkenisse.

BOEKENVERKOOP

Joke en Gerard Peelen, adres zie boven.

REDAKTIE

Gerard Peelen & Maarten Hurts

suggestie is vrijblijvend, maar de praktijk is dat iedereen op het aanbod ingaat. "Voor ons werk is het boek 'Ouders en kinderen, vrienden of vijanden?' belangrijker", zegt de heer Buiting. "Het moet echter n.i. pas gelezen worden na 'Kinderen dagen ons uit'. Een ander voordeel van het werken vanuit de principes van de I.P. verwoordt hij als volgt: "De I.P. houdt zich bezig met het hier en nu. Dat is ook veel bemoedigender dan het graven in het verleden".

Gezien het succes van de therapiën, lijdt het geen twijfel dat er in "De Wellen" belangrijk werk wordt verricht. Maar niet alleen omdat de mensen die daar naartoe zijn gekomen leren opnieuw een volwaardige en gelijkwaardige plaats in de gemeenschap in te nemen. Door het initiatief van de heer Buiting, dat voortgezet wordt door zijn medewerkers, wordt een aanzienlijke bijdrage geleverd aan het integreren van de I.P.-principes in de maatschappij.

DOELSTELLING S.T.I.P.

- * Bekendmaking en verspreiding van de principes van de Individualpsychologie van Alfred Adler.
- * Bevordering van de toepassing van deze principes in opvoeding, zelfopvoeding, onderwijs en bedrijfsleven.
- * Hulp bieden bij de praktische toepassing van de Individualpsychologie

INHOUD

INFO S.T.I.P.	pag.	2
Doelstelling	pag.	3
Inhoud	pag.	4
Beste lezer	pag.	5
Onder de aandacht	pag.	7
Arbeid in een historisch perspectief.....	pag.	8
Het beroep.....	pag.	11
Ontmoediging in de arbeidsgemeenschap.....	pag.	18
Sociale gelijkwaardigheid.....	pag.	24
Arbeidstherapeuten hebben de macht van het doen..	pag.	26

door krijgen ze beter zicht op zichzelf. "Als je wilt weten wat iemand wil, moet je kijken naar wat hij doet", heeft Dreikurs gezegd. Het totale proces om te komen tot verbetering van je eigen situatie is niet gemakkelijk. Het is bemoedigend te constateren dat door samenwerking die verbetering tot stand gebracht kan worden. Veelal komen juist ontmoedigde mensen bij ons binnen. Het is dan juist belangrijk om duidelijk te maken dat fouten gemaakt mogen worden. Ze worden aangemoedigd dan naar oplossingen te zoeken. Er wordt dan een beroep gedaan op de eigen creativiteit om te komen tot het oplossen van problemen. Zeer belangrijk is dat samenwerking binnen je organisatie gestroomlijnd is. Zo viel het mij op dat de verpleging en de psychiatrie juist alleen maar kijken naar de ziekte, naar wat de patiënt mankeert. Dat is een heel andere invalshoek dan die van de arbeidstherapie. Wij kijken juist naar wat de mensen kunnen. Een synthese tussen deze twee verschillende gezichtspunten is essentieel voor het succes van de behandeling". De heer Buiting heeft juist dat doel voor ogen gehad om die synthese tot stand te brengen in de organisatie van "de Wellen". De I.P. is een uitstekend gereedschap gebleken om die synthese te realiseren.

Op de vraag of een uitwisseling van I.P.-gedachten bestaat met de collegae van andere instellingen, antwoordt de heer Buiting ontkennend. Hij zou juist wensen dat die uitwisseling er was. Arbeidstherapeuten raken vaak betrokken bij conflictsituaties. Ze doen dan niets anders dan "branden blussen". De therapeuten moeten dan zelf de conflicten oplossen. Op "de Wellen" is dat anders. De therapeuten hebben een procedure afgesproken voor dergelijke situaties, die sterk geïnspireerd is door de I.P. De patiënten worden aangespoord zelf de oplossing te zoeken.

De arbeids-team-vertegenwoordigers (ATV-ers) zijn zeer goed op de hoogte van de I.P. Al het personeel heeft kennis gemaakt met de I.P. De nieuwe mensen krijgen van de heer Buiting het aanbod om het stencil te lezen 'Eerste kennismaking met de Individual Psychologie' (een oude uitgave van de S.T.I.P.). Daarna wordt gesuggereerd het boek 'Kinderen dagen ons uit' te lezen. Deze

te leren.

De directie stelde 2 personen in de gelegenheid de I.P.-cursus van de N.W.I.P. te volgen. Dat werd tevens betaald door de stichting. Dit betekent "erkenning" van de I.P. in het instituut!

Inmiddels had hij dus de I.P. als praktisch handvat aangeboden gekregen en werd hij gesterkt in zijn overtuiging, dat de arbeidsomstandigheden en het deel uitmaken van een gemeenschap heel belangrijk zijn voor een succesvolle therapie. De heer Buiting vindt dat het van fundamenteel belang is om samen te werken in een gemeenschap. Je kunt dan duidelijk overbrengen, dat je elkaars kwaliteiten nodig hebt. Hij zegt: "Als arbeidstherapeuten hebben wij de macht van het doen; samen in een teamverband".

"Een belangrijk aspect is het logische gevolg; een bekend onderwerp van Dreikurs. Op de hout- en metaalafdelingen staan machines. Er komen nogal wat mensen op deze afdeling, die nog nooit met zulke machines hebben gewerkt. Uiteraard krijgen de mensen instructie. Er zijn bepaalde spelregels. Regels die in acht genomen moeten worden. Blijkt dat iemand ze nog niet kan hanteren, dan zal het gevolg zijn dat die persoon voorlopig niet meer aan de machines mag werken, totdat hij/zij weer bewezen heeft zich aan de regels te kunnen houden. De mensen krijgen bij ons altijd een nieuwe kans!"

"Ook gelijkwaardigheid is belangrijk. Dat wil niet zeggen dat de deskundigheid van de vakman in twijfel getrokken mag worden. Maar als mens zijn wij gelijkwaardig. De mensen zijn vrij in het kiezen van omgeving, vrij om te kiezen hoe zij iets doen. Maar de gereedschappen moeten gebruikt worden waarvoor ze dienen. Ook worden er afspraken gemaakt omtrent de tijd waaraan men aan iets werkt. Tijdens het intake-gesprek wordt gevraagd of de mensen iets willen doen. Medewerking krijgen is natuurlijk essentieel. Op gelijkwaardig niveau wordt samen een behandelingsplan gemaakt. Samen wordt gekeken hoe de patiënt aan zichzelf zou willen werken en op welke wijze de therapeuten kunnen helpen. Ook wordt gevraagd naar de keuze van activiteit. Hier-

BESTE LEZER

Deze aflevering van het STIP-tijdschrift is een dubbelnummer geworden, waarin de levenstaken 'Arbeid' en 'Sociale contacten' beiden aan de orde komen. De redactie heeft wegens beroepsmatige werkzaamheden geen kans gezien om het tweede kwartaalnummer op tijd af te leveren. Vooral lezers die in het onderwijs werkzaam zijn kunnen zich dat misschien goed voorstellen. Eigenlijk kunnen we voor de aanlevering van artikelen en andere copie best hulp gebruiken; het blijkt voor twee mensen nogal veel werk om én te verzamelen, én (soms) te vertalen, én te bewerken of samen te vatten, én alle tekst kant en klaar bij de drukker aan te leveren.

Vandaar bij deze een OPROEP: iedere bijdrage, of het nu een reactie op een artikel, een eigen ervaring, een vraag (misschien naar specifieke onderwerpen?), opmerkingen of kritiek is, is welkom. De redactie (gezegend met computers), zorgt voor verwerking. Het adres staat vermeld op pag. 2.

Bij het voorbereidend werk voor dit nummer bleek dat het nog zo gek niet uitkwam, dat de thema's 'Arbeid' en 'Sociale contacten' in één tijdschrift terecht zouden komen. Immers de twee levenstaken zijn doorgaans zó met elkaar verweven dat ze moeilijk te scheiden zijn. Dat noge blijken uit de inhoud van de artikelen.

U hebt deze keer een acceptgiro aangetroffen om uw jaarlijkse bijdrage mee te voldoen. We stellen het op prijs als u snel stort: de activiteiten van het afgelopen jaar hebben onze rekening behoorlijk doen slinken en we hebben kapitaal nodig om ons werk voort te kunnen zetten.

Er zal de komende tijd hard gewerkt worden aan de mogelijkheden om het aantal oudergroepen uit te breiden. Marieke van Eldert en Marieke Vonk hebben dit jaar hun studie pedagogiek aan de universiteit van Utrecht afgerond, waarmee wij hen van harte feliciteren! Beide dames dragen de IP een warm hart toe en zij zijn dan ook

in een werkgroep met o.a. prof. Cyrill de Keyser, bezig met de voorbereiding voor het vervaardigen van gedegen studiemateriaal op IP-basis (voor toekomstige oudergroepen), dat méér omvat dan de Gordoncursussen en de gebruikelijke gedragstherapieën.

Om dit belangrijke werk te kunnen realiseren is uiteraard veel geld nodig. Het Wilhelminafonds, het Beatrixfonds en de Stichting Kinderpostzegels zullen om subsidie worden gevraagd.

De S.T.I.P zit beslist niet stil. Voor meer informatie verwijzen wij graag naar de rubriek "Onder de aandacht", waarin u wellicht de voor u persoonlijk interessante inlichtingen zult aantreffen.

De redactie.

trische patiënten te behandelen. Probleem was hoe met het gedrag van de patiënten om te gaan.

Na de militaire dienst studeerde de heer Buiting in het Academisch Ziekenhuis te Utrecht bij professor Rinke H.C. en Dr. A. Poslavsky, alwaar hij het zwarte kruis en tevens het witte kruis heeft behaald. Daarna heeft hij gewerkt op de ambulancedienst. Tijdens zijn werk heeft hij gestudeerd aan de Hogere Verpleegschool. Omdat hij een baan als leraar verpleegkunde ambieerde, solliciteerde hij bij de toenmalige Sint Jozef Stichting in Apeldoorn, waar hij tot zijn verbazing werd gevraagd om hoofd arbeidstherapie te worden. Nadat hij een half jaar stage had bedongen in diverse instituten, m.n. Willem Artz Huis te Utrecht en Psychiatrisch Ziekenhuis Wolfheze te Wolfheze, aanvaardde hij de functie.

Het eerste contact met de I.P. kwam tot stand via iemand uit de wijk (tevens verpleegster en arbeidstherapeute), waar de heer Buiting met zijn gezin woonde: een vrouw die via de stottertherapie van Theo Schoenaker te Doetichem in aanraking kwam met het stencil "Kinderen dagen ons uit". Er werd een gespreksgroep gevormd door mensen uit de wijk. Mensen met jonge kinderen. Deze gespreksgroep heeft ongeveer twee jaar gefunctioneerd. De onderwerpen die besproken werden hadden bijvoorbeeld betrekking op geloof, schoolkeuze, eten. Op een goed moment werd het de heer Buiting duidelijk dat de ideeën waarmee hij in de gespreksgroepen werd gekonfronteerd, heel goed te gebruiken zouden kunnen zijn in zijn werksituatie. Vanuit de ervaring als verpleegkundige B wist de heer Buiting dat het verrichten van arbeid en het in een gemeenschap iets doen, van wezenlijk belang zijn voor de psychiatrische patiënten. (Gemeenschapszin).

Hij heeft toendertijd met ruime middelen de afdelingen van een goede structuur kunnen voorzien. Zo werden afdelingen metaal, hout, handenarbeid, boekbinderij/drukkerij, montage en aetocentrische afdelingen, zowel produktocentrisch-/ambachtelijk- als handvaardigheids gericht en meer gedifferentieerd en genuanceerd aangeboden aan de patiënten. Tevens werd een speciale afdeling voor de psychogeriatric gestart. Hij onderkende het belang om via arbeid sociale vaardigheden aan

mogelijkheid rekening houdt fouten te maken, des te eerder begint men ze.

De fout zelf is in de meeste gevallen niet zo belangrijk als de reactie van de persoon nadat hij een fout gemaakt heeft. Als hij moedeloos en belast met schuldgevoelens is, kan hij niet objectief ten opzichte van de situatie staan. Maar als hij moedig is, kan de hachelijke situatie hem van dienst zijn, wat niet mogelijk was geweest zonder de oorspronkelijke fout.

Fouten maken betekent vernedering, het vermindert je maatschappelijke status, die verhoogd wordt als je er geen maakt. Dit is de grondslag van onze poging goed en juist te handelen; het interesseert ons hoofzakelijk omdat wij geïnteresseerd zijn in ons eigen prestige en onze eigen status. Als wij ons eenmaal bevrijden van onze angst minderwaardig te zijn en onze waarde en waardigheid erkennen, zijn we niet meer bang om fouten te maken en we zullen er daardoor ook minder maken. Het wordt onbelangrijk zich op zijn status te beroepen zodra iemand zeker is van zijn plaats als gelijkwaardig lid van de groep. Als eenmaal geaccepteerd wordt, dat iemand goed genoeg is zoals hij is, is voor de enkeling en voor de maatschappij een nieuwe oriëntering in het leven mogelijk.

ARBEIDSTHERAPEUTEN HEBBEN DE MACHT VAN HET DOEN . . .

Een interview van de redactie met de heer W. Buiting.

In het kader van dit themanummer zocht de redactie naar iemand die ons uit eigen ervaring zou kunnen vertellen hoe de I.P. in de praktijk een bijdrage levert aan het bereiken van sociale gelijkwaardigheid.

Die persoon vonden wij in de heer Wim Buiting, hoofd arbeidstherapie in het Psychiatrisch Centrum "de Wellen" te Apeldoorn.

Zevenendertig jaar geleden is de heer Buiting begonnen als verpleger in een psychiatrische inrichting. In die tijd waren er niet voldoende medicamenten om psychia-

ONDER DE AANDACHT

Het STIP-bestuur en het bestuur van de NWIP hebben de contacten wat nauwer aangehaald. Op enig tijdstip in oktober of november zal een gezamenlijke vergadering plaatsvinden om tot een vruchtbare samenwerking te kunnen komen.

Zaterdag 30 september en het weekend van 10 en 11 november zullen door het STIP-bestuur gebruikt worden om scholing te ontvangen van de heer Ton de Bruyn, (aangesloten bij de NWIP), I.P.-counselor, die de 'ins and outs' van het begeleiden en leiden van oudergroepen zal behandelen.

Mensen die geïnteresseerd zijn in dergelijke studiedagen worden verzocht contact op te nemen met het secretariaat. De STIP coördineert en organiseert graag dit soort bijeenkomsten, om in de toekomst te kunnen voldoen aan de toenemende vraag naar ouderwerkgroepen.

Woont u in de omgeving van Zeewolde, of is de afstand tussen uw woonplaats en Zeewolde niet te groot, dan is het volgende wellicht voor u van belang:

Op woensdagavond 8 november 1989 start in Zeewolde een oudergespreksgroep o.l.v. Willy van Vuuren. Er zal gewerkt worden a.d.h. van het boek 'KINDEREN DAGEN ONS UIT'.

De gespreksgroep komt 10 avonden bijeen, één maal per twee weken op woensdagavond. Informatie bij Willy van Vuuren, 010-4563382.

ARBEID IN HISTORISCH PERSPECTIEF.

van: Maarten Hurts.

Arbeid stond in de geschiedenis laag aangeschreven; het was letterlijk slavenwerk. De elite hield zich bezig met "hogere" zaken als filosofie, recht, politiek, kunst en sport.

Het Griekse woord "ponos" (Frans: peine, Nederlands: pijn) betekent zowel arbeid als straf. Het Franse "travail" is afkomstig van "tripalium", een apparaat met drie palen waarin men weerspannige paarden besloeg.

In de westerse cultuur is arbeid beurtelings veracht en verheerlijkt. Tijdens de Middeleeuwen zag men arbeid vooral als straf (in de Christelijke visie). De mens was immers het paradijs uitgejaagd om voortaan te arbeiden "in het zweet zijns aanschijns"!

Naarmate de tijd voortschreed ervoer de mens meer voldoening en kreeg ook meer erkenning voor arbeid. Het laat Middeleeuws ambachtswerk-kunstenaarschap (in die tijd werd dat onderscheid niet gemaakt!) getuigt van een grote creatieve activiteit waar kennelijk veel vraag naar was.

Een nieuwe kijk op arbeid bracht de Calvinistische Hervorming. "Ledigheid is des duivels oorkussen" was het motto. Arbeid maakte deel uit van de schuld die de mens bij God had. Het werd van een bevredigende en nuttige bezigheid een zwaardrukkende plicht tegenover God.

Succes in zaken was een teken van Gods gunst. Arbeid werd meer en meer een middel om welstand en aanzien te verwerven en hoe langer hoe minder een op zichzelf zinvolle en bevredigende menselijke activiteit.

De industriële revolutie bracht de vernieuwingen die uiteindelijk resulteerden in wat je zou kunnen noemen "de vervreemding van de arbeider van zijn arbeid" in de vorm van lopende band-werk. Arbeid werd teruggebracht tot enkele handelingen die verloren gingen in het onoverzichtelijke productieproces.

aan de oplossing welke de groep als geheel kan bedenken.

Het komt mij voor, dat het erkennen van de individuele rechten van iedereen essentieel is. Dat wil niet zeggen dat we het met alles wat iedereen doet eens moeten zijn. Vele mensen doen dingen die ons tegenstaan. Maar het betekent wel dat we de ander het recht moeten geven te doen wat hij doet -om de beslissingen te nemen die hij neemt. We moeten hem ook de verantwoording geven voor zijn daden. We moeten niet de daad met de dader verwarren. Iemand kan iets doms doen, maar hij is niet dom. We moeten met dit besef leren leven. We hoeven niet aan alles toe te geven, het niet overal mee eens te zijn. Ieder individu heeft het recht zijn eigen fouten te maken. We moeten een nieuw begrip van menselijke verhoudingen hebben, teneinde de volle betekenis van fundamentele menselijke gelijkwaardigheid te begrijpen. Doen we dit niet, en leren we niet met elkaar op voet van gelijkwaardigheid te leven, dan slagen wij er niet in onze problemen op scholen, in gezinnen, in onze gemeenschap, in ons land of tussen andere staten op te lossen.

Onze hele cultuur benadrukt fouten. Dit weerspiegelt zich in onze opvoedingssystemen, die zich bezighouden met het voorkomen en corrigeren van fouten, als middel tot verdergaande kennis en vaardigheden. De angst voor mogelijke toekomstige of reeds begane fouten, die toch zo algemeen verspreid is, is gebaseerd op twee abusievelijke acceptaties:

Ten eerste: een fout maken wordt als gevaarlijk beschouwd, maar werkelijk gevaarlijke vergissingen of fouten zijn zeldzaam; ze zijn meer uitzondering dan regel. In geval van b.v. autorijden leiden slechts weinig fouten tot ongevallen, en verhoudingsgewijs weinig ongelukken hebben verwondingen of de dood tot gevolg.

De tweede abusievelijke acceptatie is, dat men alle mogelijke fouten in aanmerking moet nemen om ze te vermijden; in het andere geval zou men onvoorzichtig worden en meer fouten maken.

Het tegendeel is het geval. Hoe meer men met de

SOCIALE GELIJKWAARDIGHEID

door: Prof. Dr. Rudolf Dreikurs.

vertaling: Ton Uilenbroek.

samenvatting: Maarten Hurts.

Nergens in de wereld vinden we een zo duidelijke ongelijkwaardigheid als die er bestaat tussen de kinderen in een gezin. Waarom? Allereerst is er de leeftijd. De oudste heeft meer rechten en speciale voorrechten. Ten tweede is er de nadruk op goed en slecht. De goede is superieur en krijgt een aardige behandeling en eer. Aan de slechte worden verwijten gemaakt, hij wordt gestraft en onlaag gedrukt. In sommige gezinnen worden jongens nog beschouwd als de superieure sexe. Ouders kunnen zich niet voorstellen dat ieder kind in het gezin een eigen taak kan hebben, noch dat ze verschillende dingen kunnen doen zonder vergeleken te worden op basis van superioriteit of inferioriteit. We bevorderen daarentegen de wedijver in onze gezinnen, vooral door het eerste kind tegen het tweede uit te spelen. Het resultaat is, dat daar waar het ene kind succes heeft, het andere opgeeft; waar de een mislukt, neemt de ander het over. Als resultaat vinden we dat het eerste en het tweede kind in vrijwel ieder gezin fundamenteel anders zijn in hun capaciteiten, belangstelling, temperament en karakter. Dit is niet veroorzaakt door aard of erfelijkheid, maar zuiver en alleen door vergelijken via intensieve wedijver wanneer ieder kind zijn plaats in het gezin probeert te bepalen. We moeten ermee ophouden het ene kind tegen het andere uit te spelen. Maar het belangrijkste is: zoals er geen politieke democratie kan zijn zonder bijeenkomsten en groepsbeslissingen, zo kan er geen democratie in het gezin zijn zonder dat we allemaal eens bij elkaar gaan zitten en problemen bespreken. De gezinsraad is de enige plaats waar we ieder kind in het gezin dezelfde status kunnen geven. Hier kan iedereen bespreken wat er gebeurt en zijn mening uitspreken. Kinderen hebben het recht om gehoord te worden - wat ze ook denken mogen- en deel te nemen

In de jaren 1920 werd een reeks experimenten uitgevoerd die bekend zijn geworden als "Het Hawthorn experiment", naar de Hawthorn fabriek van de Western Electric Company in Chicago. Getracht werd er achter te komen op welke manier men de arbeiders kon motiveren om hun productie op te voeren.

De onderzoekers veranderden de arbeidsomstandigheden voortdurend, op zoek naar de verandering die in de grootst mogelijke productie resulteerde. Er werd geëxperimenteerd met zes meisjes. Hun werk bestond uit het bundelen van telefoondraden. Het resultaat was nogal verrassend. Veranderingen in de verlichting, de verwarming, de manier van zitten: ze leidden allemaal tot vergroting van de productie. Wat men ook veranderde, de produktiviteit nam toe!

In het begin geloofden de onderzoekers dat de meisjes wisten dat ze met een experiment bezig waren, maar het blijvend resultaat van de gebruikte stimulans was onbegrijpelijk. Er moest een andere verklaring zijn.

De belangrijkste konklusies van dit experiment waren, dat de meisjes zich volkomen hadden vereenzelvigd met hun eigen kleine sociale milieu. De goede sfeer en het gemeenschappelijk doel van de meisjes als groep, bleken de beslissende factoren te zijn voor het stijgen van de productie. En die twee factoren waren weer afhankelijk van de belangstelling die de directie leek (!) te tonen voor het welzijn van de meisjes.

Andere proefnemingen wezen in dezelfde richting. Aan een kleine groep arbeiders werd de vrijheid gegeven de snelheid van de lopende band naar believen te veranderen.

De arbeiders gingen met elkaar in discussie. Vanzelf kwam er een groepsleider naar voren. De groep stelde onder diens leiding zelf de produktienormen op en experimenteerde daarmee. Ze lagen tenslotte hoger dan de normen die de directie eerder tevergeefs had geprobeerd op te leggen.

De gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van de taak was aanvaard, er was echte samenwerking ontstaan.

Uit de experimenten bleek dat het nuttig is een onderscheid te maken tussen technische en sociale aspecten van arbeid. Mensen hebben het kennelijk nodig persoonlijke bijdragen te leveren aan hun arbeidssituatie en daarin persoonlijke belangstelling te ervaren. Mensen willen meetellen, ervaren dat ze belangrijke en gewaardeerde leden van de gemeenschap zijn waarvan ze deel uitmaken.

Ruin anderhalve eeuw geleden, in augustus 1835, schreef de jonge Marx in een eindexamenopstel het volgende:
"De menselijke natuur is zódanig, dat de mens pas dan volmaakt is, wanneer hij werkt voor het welzijn van zijn omgeving. Wanneer hij slechts voor zichzelf werkt, kan hij weliswaar een beroemd geleerde, een groot wijsgeer, een voortreffelijk dichter worden, maar nooit een werkelijk groot mens".

mag geen rol spelen.

Bijzondere situaties treden op indien reorganisaties plaatsvinden. Deze kunnen gepaard gaan met verplaatsingen, ander werk, statusverlies. Vooral dit laatste kan zwaar aankomen. In het algemeen zijn het de wat oudere krachten die in de loop van de jaren moeizaam een carrière hebben opgebouwd, die de dupe worden van reorganisatie.

Voor een betrokkene is niet van primair belang of de getroffen maatregelen redelijk zijn. Wat telt is of hij zich gekwetst of vernederd voelt, hoe b.v. zijn gezin reageert (praat men hem verder de put in of reageert men met begrip, en helpt men de redelijkheid van de situatie inzien), hoe hij op zijn werk wordt opgevangen. Het zou niet de eerste keer zijn dat iemand uit een dergelijke crisis als herboren tevoorschijn komt, de betrekkelijkheid der dingen beter heeft leren inzien, onafhankelijker wordt van zijn omstandigheden, minder gebukt gaat onder de soms dubbelhartige prestatienormaal en meer betrokken raakt bij de realiteit van de gemeenschap.

Men stelt wel eens dat de mens het produkt is van zijn omstandigheden, maar hij is soms ook de producent ervan, en van zijn gevoelens t.o.v. die omstandigheden. In feite gaat het ook niet om de omstandigheden maar om wat de mens ervan maakt. Ten dele heeft de mens het lot in eigen hand. Dankzij zijn creativiteit kan hij zijn doelstellingen en de middelen om die te bereiken zelf bepalen. Hij is niet alleen maar de speelbal van zijn drijfveren, driften, neigingen en hij is ook niet slechts het resultaat van zijn omgeving en omstandigheden. De mens kan, door zelfontplooiing na te streven, erin slagen te worden die hij kan zijn.

Tenslotte een afsluitende opmerking:
als door psychologisch-pedagogische training een beter inzicht zou kunnen worden verkregen in de sociaal-emotionele onderbouw van de arbeidsgemeenschap, zou veel gewonnen zijn, zowel gezien vanuit het oogpunt van welzijn als van welvaart.

Om misverstanden te voorkomen het volgende:
autoritair optreden mag niet worden verward met hiërarchische verhoudingen. Duidelijke hiërarchische verhoudingen en duidelijke bevoegdheden in het algemeen, bevorderen juist het tegengaan van autoritair optreden.

Autoritair optreden vloeit voort uit onzekerheid. Word ik wel erkend? Hoor ik er wel bij?

De inschatting van de eigen rol in samenhang met de rollen die anderen behoren te spelen, wordt door een gekleurde bril gezien (wat komt in mijn kraam te pas?). De ik-betrokkenheid overheerst het saamhorigheidsgevoel. Het optreden is niet gericht op een nuchtere, zakelijke beoordeling van een situatie. Daardoor kan o.a. een superioriteitsstreven ontstaan: men meent zich slechts te kunnen handhaven door arrogant, hautain, dominerend op te treden. Men praat niet met, maar tegen anderen. Een patriarchale behandeling (bevoogding, betutteling, preken) is in wezen autoritair.

Ook niet-praten kan autoritair zijn. Men negeert iemand omdat men het gesprek beneden zijn waardigheid (nivo) vindt, of omdat men het niet aandurft.

(Over)gevoeligheid van de werker.

Bij (over)gevoeligheid verhindert de ik-betrokkenheid een nuchtere beoordeling van een situatie. Gevolgen hiervan kunnen zijn:

- De werker ziet gemaakte fouten als een nederlaag, niet als een mogelijkheid iets te leren en iets te verbeteren.
- De werker tracht zichzelf te verhogen door denigrerend over (het werk van) anderen te oordelen.
- De werker is snel gekwetst, voelt zich snel vernederd, koestert prestige- en statusgevoelens.

Laatstgenoemd gevolg doet zich b.v. voor bij verwachte, maar niet gekregen promoties. Het is voor een leiding belangrijk dergelijke situaties te voorzien en erop in te spelen, door uitgebreide gesprekken te voeren met de betrokkenen. De tijd die met deze gesprekken gemoeid is

HET BEROEP

Uit: Grundbegriffe der Individualpsychologie van Rudolf Dreikurs.

Uitg: Ernst Klett Verlag, Stuttgart, 1969.

Pag. 154-162.

Vertaald door Gerard Peelen en Maarten Hurts.

Men zou in het algemeen kunnen aannemen, dat een mens, die zijn behoeften aan de levensopgaven aangepast heeft, ook in staat zou moeten zijn de andere levensopgaven te vervullen. Dit is geenszins het geval. De mogelijkheden tot succes zijn inderdaad binnen het beroep aanwezig, zonder te veel van het gemeenschapsgevoel en respect voor de medemens te verlangen. In onze cultuur lijkt het dat succes in het beroep juist mogelijk wordt door een gebrek aan gemeenschapsgevoel. Vaak heeft men in het beroep niet de vaardigheid nodig anderen te respekteren. Er wordt eerder een beroep gedaan op brutaliteit en het gevoel met niemand rekening te hoeven houden. De persoonlijke eerezucht, het verlangen carrière te maken, onderdrukt op een planmatige en succesvolle wijze de vaardigheid van het respekteren van anderen. Deze "beroepscode" wordt steeds meer als negatief en bedrieglijk ervaren, naarmate wij meer democratisch raken ingesteld. De strijd tussen werknemer en werkgever, de onwil zich bij een diktaat van boven neer te leggen, zal langzaam maar zeker een grote verandering te weeg brengen in het milieu van de werknemer; het wordt op vele plaatsen al onderkend en leidt tot een grotere medezeggenschap.

Een van de redenen waarom men het vervullen van het beroep als levenstaak met een niet erg ontwikkeld gemeenschapsgevoel aankan, is gelegen in het feit dat binnen het beroep meestal alleen oppervlakkige contacten bestaan. Slechts de meest ontmoedigde werknemers redden het niet. Het niet in staat zijn tot werken wordt als een teken van zwakte, ziekte gezien. Het niet uitvoeren van de beroepstaak stelt bijna altijd het bestaan zelf ter discussie. Daarom stellen de mensen alles in dienst

van het werk. Ondanks de nauwe samenwerking tussen de werknemers, is een bepaalde afstand tot elkaar mogelijk. Dat komt omdat in de meeste gevallen het individu niet zijn hele persoonlijkheid aan het beroep onderwerpt. Het blijkt eerder zo te zijn, dat het "onderduiken in het werk" uit het verlangen voortkomt zich niet met de anderen levenstaken bezig te hoeven houden. Dit bewijst eens te meer, dat men carrière maken kan, zonder een greintje gemeenschapsgevoel of zonder nauwe persoonlijke relaties. Onder beroep kunnen wij in de breedste zin alle voor andere mensen noodzakelijke activiteit verstaan. Niet alleen betaald werk, maar ook het werk van de huisvrouw. In onze maatschappij wordt het werk van de huisvrouw niet betaald. Aan de andere kant betekent het verwerven van geld door b.v. een aandeelhouder niet, dat er ook gewerkt wordt. De voorbereiding op het uitoefenen van een beroep door b.v. een studie, kan aan het beroep in brede zin, gelijkgesteld worden.

We zien dus aan de ene kant, dat iedereen die voor de samenleving nuttige arbeid verricht, als waardevol gezien moet worden; en toch zijn de meeste mensen geneigd, een regelmatige prestatie binnen het werk niet als een onderdeel van het beroep te zien, als het niet verbonden is met het plichtmatige. De verbintenis van beroep en plicht, die vandaag nog in het algemeen overal te vinden is, heeft een aantal gevaren in zich. Vaak betekent de erkenning van werk als plicht niet alleen dat men bereid moet zijn om het werk te scheiden van humeur en wel-of-geen-zin, maar "plicht" heeft bovendien iets onaangenaams.

Het lijkt erop, dat het beroep pas dan als werk gezien wordt, als het in mindere mate ook als onaangenaam ervaren wordt. En inderdaad is het aantal mensen dat van hun werk houdt en er elk moment van geniet maar zeer klein. Tegenwoordig moet men werken, om "ervan te leven - om je brood ermee te verdienen". Pas na het werk kan de mens zich overgeven aan de aangename kanten van het leven. Deze tweedeling tussen het genoegen en de plicht is vaak een bron van beroepsmatige moeilijkheden, en is tevens bedreigend voor ons bestaan in de toekomst, wanneer we veel meer vrije tijd tot onze beschikking

Ontmoedigende psychologische invloeden zijn:

- Autoritair optreden van leidinggevende functionarissen of collega's. Geen gelijkwaardigheid in de ontmoeting tussen leidinggevend en medewerkers. Geen wijrelatie. Angst voor de leiding.
- Geen langs democratische weg tot stand gekomen regelingen waaraan de hand wordt gehouden. Een kwasi-soepelheid die soms een egoïstische achtergrond heeft. Verdeel en heers politiek, vriendjespolitiek.
- Geen bestendige gedragslijn, wispelturigheid. Beslissingen tot wijzigingen worden genomen zonder eerst informatie in te winnen en overleg te plegen.
- Geen kans krijgen je waar te maken. De chef durft niet te delegeren. Hij heeft geen vertrouwen, durft geen risico's te nemen. Vraagt niet om meningen of gaat er niet op in.
- Er mogen geen fouten gemaakt worden. Tijdplanning is geen middel, maar doel. Afwijken van de planning is bij voorbaat een doodzonde.
- De chef waait met alle winden mee. Hij heeft geen gevoel van eigenwaarde. Hij kijkt naar de ogen van zijn meerdere. Hij is niet solidair met zijn mensen, geeft nooit schouderklopjes (op het werk gerichte waardering).
- Werkresultaten worden niet bekend gemaakt. Er is geen gelegenheid om fouten te herstellen, waardoor geleerd kan worden het beter te doen.
- Onduidelijkheid t.a.v. hetgeen er verwacht wordt.

Wil men het onzekerheidsgevoel van de mens zoveel mogelijk opheffen, of, positief gesteld, het zelfvertrouwen bevorderen, dan is het vitten op gemaakte fouten (straffen), een middel dat averechts werkt. Ervan uitgaande dat iemand niet opzettelijk fouten maakt, moet hij het recht hebben deze te maken en daardoor de moed krijgen risico's te nemen. Iemand wordt hoe langer hoe onzekerder als hij voortdurend wordt gekonfronteerd met eisen van volmaaktheid. De opvang, wanneer er fouten worden gemaakt, is van essentieel belang voor de moed en het gevoel van zekerheid in de toekomst.

zij monotone arbeid. Een goed gesprek met betrokkenen over loopbaanontwikkeling is daarom noodzakelijk (praten met en niet praten tegen).

Werken beneden iemands capaciteiten kan ontmoedigend zijn, maar het omgekeerde is minstens even ontmoedigend. Laatstbedoelde situatie kan groeien als gevolg van dynamische ontwikkelingen zoals automatisering, onderwijsvernieuwingen en wetswijzigingen. Niet alle werkers kunnen deze ontwikkelingen bijhouden, waardoor ze dreigen tussen de wielen te geraken.

Ontmoedigend is ook langdurig tegen achterstanden aankijken. Een goede leiding zal zorgen dat voortdurend de vinger aan de pols gehouden wordt en met toereikende maatregelen voorkomen dat achterstanden ontstaan.

Te weinig werk leidt tot verveling. De concentratie wordt aangetast en die is onontbeerlijk om de wilskracht, de inzet en de motivatie in stand te houden (voorbeelden hiervan zijn te vinden in m.n. de sport).

Ontmoedigend is ook als enkelen binnen een groep "de kantjes eraf lopen".

Indien de zin van het werk niet wordt ingezien kan dit leiden tot apathie. Zinvolheid wordt helaas nogal eens verward met status, waarbij de status bepaald wordt door de "witte boord" of de rang en niet door het belang van het werk voor de gemeenschap.

Eenvoudig en vuil werk kan bijzonder zinvol zijn. Sommige "hoogwaardige" arbeid is daarentegen niet meer dan ondoelmatig elkaar bezighouden met theoretische haarkloverij, of een activiteit die slechts voortspruit uit onderlinge rivaliteit (machtsstrijd).

Werkomstandigheden.

Ontmoedigende werkomstandigheden kunnen van zowel fysieke als psychologische aard zijn.

Voorbeelden van de eerste categorie zijn: slechte klimaatbeheersing, milieuverontreiniging, onvoldoende akoestische voorzieningen.

krijgen.

De "beroepsmatige" daden beginnen bij elk individu tijdens verschillende perioden in de jeugd gestalte te krijgen. Meisjes worden in de regel veel vroeger dan jongens betrokken bij activiteiten ten dienste van het gezin.

Jongens groeien eerder met het idee op, dat de verantwoordelijkheid voor het gezin iets voor vrouwen is en daarom afgewezen moet worden. Hoe vaker nuttige "arbeid" voor het gezin wordt uitgesteld of vermeden, hoe moeilijker later het kind het echte werk aankan. Men kan dit vooral zien bij verwende kinderen, die door hun ouders zijn ontzien.

Bij deze kinderen vindt men een hekel aan bijna ieder soort werk;

spel en genoegens blijven voor velen de enige bevredigende bezigheden. Hoe kunnen wij ons van dit probleem bevrijden, daar het een groot gevaar voor onze kinderen in zich bergt?

Moeten we inderdaad het doen van plichten altijd verbinden met het gevoel van iets onaangenaams? Hier staan we voor een essentieel probleem van de opvoeding, sterker nog, een probleem dat de gehele mensheid moet zien op te lossen. Het probleem kan kort als volgt worden voorgesteld: wat zou er gebeuren, als iedere burger genoeg geld zou krijgen; niet alleen voor zijn levensonderhoud, maar ook voor zijn behoefte aan luxeartikelen en genoegens? Zonder twijfel zou een aantal mensen ophouden met werken. Maar hoe lang zouden zij het zonder werk kunnen uithouden? Een wijze man had eens gevraagd: "Kan men zich voorstellen, dat men in de hemel niet hoeft te werken? Hoe zou het dan in de hemel zijn, als er niets te doen is?" Nuttige bezigheden, of zo men wil nuttig werk, hoeft helemaal niet onaangenaam te zijn; het is een uitdrukking van het leven; het is geen opgave, maar een behoefte. De meeste van onze medemensen weten het niet, en vaak leren zij het niet op school.

Als we zien, hoeveel kinderen leren, vóóordat ze naar school gaan, en, verhoudingsgewijs, hoe weinig daarna, pas dan leren we onderkennen, dat het leren door spelen,

zoals onze kinderen het doen, een veel betere manier van leren is. We hebben ontdekt, dat kinderen van ongeveer twee à drie jaar, lezen, schrijven en rekenen spelenderwijs kunnen leren. Het spelend bezig zijn kenmerken we als aangenaam en onderhoudend. Vooral omdat het etiket van succes en mislukking in die situatie niet aanwezig is. Men kan alles spelenderwijs leren wat er in onze onderwijsmethoden met moeite ingepompt wordt. In ons onderwijs is het spel bijna niet meer aan de orde. Het kinderlijke spel is niet alleen een voorbereiding op het leven later, maar vooral ook een voorbereiding tot het later uitoefenen van een beroep. Bij een goede opvoeding lukt het ook het kind op speelse manier te leren omgaan met plichten.

De schijnbare tegenstelling tussen spel en plicht bestaat alleen maar voor volwassenen, omdat het kind het spel net zo serieus neemt, als de volwassene de plicht. Zolang de tegenstelling tussen spel en plicht nog op school bestaat, zullen kinderen steeds minder tot leren bereid zijn. Ze verzetten zich ertegen, hun bezigheden tot onverdraaglijke druk en onaangename verplichtingen te laten worden.

De opvoeders van tegenwoordig hebben nog altijd de neiging om het plichtsbefef van het kind te ontwikkelen d.m.v. pressie en "vervelende" opdrachten. Hoe minder het kind tot leren bereid is, hoe meer de druk wordt verhoogd en hoe onaangener het leerproces voor het kind wordt, door slechte cijfers, nog meer huiswerk, berispingen en straffen. M.a.w., we voeden een hele nieuwe generatie op die met tegenzin naar school gaat en geen zin heeft in leren en het uitvoeren van taken.

Het is eigenlijk bewonderenswaardig, hoeveel kinderen zich onttrekken aan deze ontwikkeling, ondanks alle slechte invloeden waaraan ze thuis en op school blootstaan. In deze omstandigheden vinden we een steeds grotere kring van kinderen die niet leren lezen en schrijven, die zich tegen de school afzetten, die tot weinig in staat zijn, buitenstaanders of "drop outs" worden. Zij vormen als stille getuigen van ons "opvoedings-bankroet" een grote zorg voor de wereld van

Uitgaande van een stuk verantwoordelijkheid van het individu voor de gemeenschap, mag van werkers gevraagd worden, hun persoonlijke wensen aan te passen aan de behoeften van de gemeenschap. Passende arbeid is in deze gedachtengang alle arbeid die dienstig is aan de gemeenschap, en niet slechts die arbeid die past bij de opleiding, of aanwezig is in de streek waar men woont of geboren is.

Van de arbeid verschaffende instanties mag worden gevraagd, zover mogelijk, aan de werker de gelegenheid te geven uit te vinden waar zijn bevrediging ligt en waar zijn eigenschappen en bekwaamheden het best tot uiting komen. Voorts hoe hij deze eigenschappen en bekwaamheden het best kan ontwikkelen.

Hierbij zou men, mede om vastroesten en starheid te voorkomen, kunnen denken aan variatie in het werk door het wisselen van taken binnen de groep of met andere groepen.

De psycholoog-schrijver Maslow heeft gesteld dat een kenmerk van geestelijke gezondheid "nieuwsgierigheid" is. Je zou ook kunnen zeggen "in veel zaken geïnteresseerd zijn of "nieuwe dingen willen leren". Van de juistheid van deze stelling uitgaande, heeft het zin de nieuwsgierigheid van mensen te bevredigen, o.a. door de mogelijkheid van taakroulering door te voeren. Taakroulering kan slaan op gelijkwaardig werk. Taakverrijking heeft betrekking op kwalitatieve verzwaring van de arbeid, d.w.z.: nivoverhoging en uitbreiding van de bevoegdheden. Taakverrijking past in een programma van loopbaanontwikkeling.

Zowel bij taakroulering als -verrijking, mag enerzijds van de werker gevraagd worden risico's te nemen, anderzijds moet de werkgever voor een redelijke bescherming zorgdragen, opdat de slagingskans optimaal is. Daartoe hoort een behoorlijke inwerkperiode en een goede begeleiding.

Overigens zij hierbij nogmaals opgemerkt dat de mens uniek is. Er zijn zeker ook funktionarissen die tevreden zijn met hun werk en die zich ongelukkig zouden voelen als zij ander werk zouden moeten doen, ook al verrichten

worden als een opgave binnen de levenstaak van het beroep.

ONTMOEDIGING IN DE ARBEIDSGEMEENSCHAP

(Bewerking van een artikel van B.Achterhorst, gewezen directeur van het A.B.P. verschenen in "Opvoeding en zelfopvoeding", 2e jrgng, nr. 6, 1976)

Ontmoediging in de arbeidsgemeenschap kan optreden als gevolg van de

1. aard en de omvang van de werkzaamheden (werkintrinsieke factoren)
2. werkomstandigheden (werkextrensieke factoren)
3. (over)gevoeligheid van de werker.

Gevolgen van ontmoediging kunnen zijn: niet meer meedoen; zich terugtrekken; apathie.

De houding van ieder mens t.o.v. de genoemde factoren kan verschillen van die van de anderen, zodat eenzelfde situatie bij de een anders uitwerkt dan bij de ander. Tegenover "ontmoediging" staat "bemoediging". Door bemoedigende invloeden kunnen ontmoedigende invloeden worden geneutraliseerd, of sterker: de bemoedigende invloeden kunnen leiden tot motivatie.

Aard en omvang van de werkzaamheden.

Omdat de mens uniek is zal de een (gelukkig) in andere werkzaamheden geïnteresseerd zijn dan de ander. Het streven "de juiste man op de juiste plaats" te krijgen is dus niet alleen voor het bedrijf, maar ook voor de mens van essentiële betekenis. Maar evenzeer is het van essentiële betekenis, nuchter te constateren dat niet voor ieder dekseltje een potje aanwezig is. Dit eist soepelheid van zowel degenen die taken vaststellen (om de man/vrouw heen organiseren) als van degenen die taken moeten verrichten.

de volwassenen. Waarom gaan onze kinderen naar school? Op de eerste plaats, omdat ze moeten, ten tweede, omdat alle vrienden daar zijn, ten derde, omdat ze anders niet weten wat te doen. Velen gaan naar school, om te leren, of om betere cijfers te hebben, waarmee ze misschien naar de universiteit gaan en daardoor meer kunnen verdienen, of omdat ze willen bewijzen, hoeveel deugdelijker en wijzer ze zijn dan anderen. Een steeds groter deel van de kinderen echter gaat naar school met het doel het leven van de leraar zo onaangenaam mogelijk te maken. En dit lukt hen voortreffelijk. Mogen we ons zo'n zelfde vraag veroorloven, waarom mensen naar hun werk gaan? Het is duidelijk dat ze werken moeten, om zichzelf en het gezin te onderhouden. En verder wordt de onaangename kant van het werk alleen gecompenseerd doordat men er geld voor krijgt. De waarde van het geld is een van de belangrijkste drijfveren tot werken, ofschoon iedereen weet, dat men weinig hoeft te werken als men handig genoeg is om anderen voor zich te laten werken. Wij werken meer dan nodig is om alleen maar in ons levensonderhoud te voorzien. Een stijgend salaris en verschillende economische voordelen houden de arbeidsmarkt op gang. Men vraagt zich te weinig af waar het werk dat men doet goed voor is, maar des te meer wat men er voor krijgt.

Naast het verwerven van een inkomen, verschaft werk ons nog een genoeg: hoe hoger de betrekking men in het beroepsleven heeft, des te groter wordt het aanzien, het prestige. M.a.w. men heeft de concurrentiestrijd nodig om de geschikten tot een grotere prestatie in het werk aan te sporen. Dit natuurlijk met de belofte van een hogere positie.

Zo wordt het beroep minder als een bijdrage aan de gemeenschap gezien, dan als middel in de prestigestrijd. De concurrentiestrijd spoort aan en doodt, al naar gelang men slaagt of verslagen wordt.

Het minderwaardigheidsgevoel zet iedereen er toe aan te proberen een hogere positie te bereiken, maar wordt vaak verergerd doordat men afhankelijk is van de willekeur en de behoefte aan prestige van een meerdere. Veel mensen

aanvaarden hun beroepsarbeid maar onder een voorwaarde: n.l. het moet hun eerzucht bevredigen.

Zo wordt ook vaak het werk op het moment geweigerd, als de arbeidsomstandigheden een bedreiging vormen voor het gevoel van eigenwaarde, hetzij door vernedering en achtergesteld worden, hetzij door dreigend falen, waar- bij de eigen ongeschiktheid zal blijken. Zodra men in het beroep zijn waarde verliest, of zich uitgebuut voelt, vermindert dit de arbeidsvreugde.

Wil men dan uitwijken, dan gebeurt dat of door kunstma- tige, meestal "onbewuste" opeenhoping van moeilijkheden, die verder werken onmogelijk maakt, of door plotselinge opduikende onenigheden; door onverdraagzaamheid of door nerveuze symptomen, die het werk hinderen. Zulke sympto- men zijn b.v.: verstoord denkvermogen, gebrekking con- centratievermogen, geheugenverlies; deze worden door slapeloosheid ondersteund en voorbereid.

In het algemeen laten deze verschijnselen het ontwijken van de beroepstaak zien bij dreigend of al ingetreden mislukken.

Bijzonder succes kan soms erg ontmoedigend werken; men voelt zich tot verdere bijzondere prestaties verplicht, maar niet genoeg in staat, zulke vervolgpresetaties te herhalen. Er zijn voor de te onderscheiden typen mensen heel karakteristieke momenten, waarop ze in hun beroep mislukken.

Juist voordat ze het doel zouden bereiken, storten ze in elkaar. Anderen bereiken het doel, maar zijn de ineen- storting nabij. Er is dus een constante bedreiging, die zich uit in het gedrag. Deze bedreiging heeft altijd te maken met de persoonlijke ontwikkeling. Velen geven aan, dat ze iets bijzonders zouden kunnen presteren; ze laten het echter nooit zover komen, omdat ze bang zijn, dat ze niet verder kunnen uitstijgen boven hun vorige nivo. Maar ook het falen vlak voor het bereikte doel, ontstaat uit de angst de eenmaal bereikte positie niet te kunnen behouden.

In alle gevallen van een dergelijk falen in het beroep kan het capabel zijn weer worden hersteld, na blootleg- gen van het levensplan en afbraak van overmatige eer-

zucht, tijdens gesprekken of een behandeling. Het streven naar volmaaktheid, naar perfectie, eerzucht, steeds beter te moeten zijn, wordt tegenwoordig op onze scholen en door de maatschappij doelbewust opgeschroefd. Weinig mensen weten, dat in de strijd om het hoogste doel te bereiken er duizenden anderen zijn die het niet halen. Wanneer deze mensen niet meer in de mogelijkheid van hun eigen, grotere kracht geloven, verliezen zij de interesse om te werken, om te leren; velen vinden het dan veel gemakkelijker om in school door storend en slecht gedrag de aandacht op zich te vestigen. Dit in tegenstelling tot pogen op te vallen door een toppresta- tie op het gebied van leren en werken. Zelfs degenen die gedurende lange tijd succes hebben staan voortdurend bloot aan het gevaar van de nederlaag. Onze strafinstel- lingen, onze zenuwinrichtingen en ziekenhuizen zitten vol met mensen die ten onder zijn gegaan aan te grote eerzucht.

Zoals elke mislukking van een levenstaak tegelijkertijd de uitdrukking is van een onontwikkeld gemeenschapsge- voel, en een hernieuwde aanzet tot een versterkt minder- waardigheidsgevoel, zo betekent het mislukken in beroep met de daaraan vaak gekoppelde arbeidsongeschiktheid de zwaarste belasting voor eenieder. Voor velen betekent een onvrijwillige beëindiging van het werk, door b.v. ziekte, afvloeiing, pensionering, een volledige uit- schakeling van een bijdrage aan de gemeenschap.

Zon- en feestdagen worden tot een kwelling voor diegenen die ook in de andere levenstaken falen. Het is dus noodzakelijk de levenstaken niet alleen te laten beheersen door werk. Het gevoel eigenwaarde en respect voor jezelf te ontwikkelen zal steeds meer op de voorgrond treden. Zoals Goethe zegt: "Het is domweg niet waar, dat werken de belangrijkste plicht is, waarna de genoegens van het leven worden aangeboden." Wat men buiten het werk doen moet, is ook een levenstaak die vervuld moet worden. Te weinig mensen weten, hoe ze hun vrije tijd nuttig kunnen besteden, i.p.v. de tijd te verdrijven met het twijfelachtige vermaak van drinken, kaarten enz.

Invulling van vrije tijd zal steeds meer gezien moeten