

OND.

5

**ONDERZOEKINGEN EN MEDEDELINGEN  
UIT HET INSTITUUT  
VOOR PRAEVENTIEVE GENEESKUNDE**

---

No. 5

**Het Maatschappelijk Werk  
in de Bedrijven**

**Rapport van een werkgroep  
voor het Instituut voor Praeventieve Geneeskunde**

*Overdruk uit*  
**MENS EN ONDERNEMING**  
*(2e Jaargang, afl. 2, Juni 1948)*

*uitgegeven door*  
**H. D. TJEENK WILLINK & Zn. N.V. - HAARLEM**

1948  
**H. E. STENFERT KROESE'S UITGEVERS-MIJ N.V.  
LEIDEN**

1e ex.

BIJDRAGEN AAN HET ONDERZOEK  
VOOR PRAEVENTIEVE GENEESKUNDE  
VAN DE MAATSCHAPPIJ H. E. STENFERT KROESE'S  
UITGEVERS-MIJ N.V. - LEIDEN

OND

5

①

ZVK

N 17

1)

# HET MAATSCHAPPELIJK WERK IN DE BEDRIJVEN

RAPPORT VAN EEN WERKGROEP  
VAN HET INSTITUUT VOOR PRAEVENTIEVE GENEESKUNDE

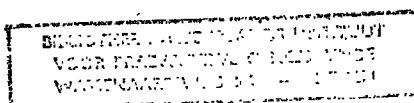
## VOORWOORD

De geestelijke en materiële nood, waarin ons volk tijdens de bezetting verkeerde, en het gevoel van saamhorigheid, dat in die tijd ontstond, maakten dat in talrijke bedrijven maatschappelijk werk werd ter hand genomen. Zeer nuttige arbeid werd daardoor verricht, maar de vraag deed zich toch voor of dit steeds op deskundige wijze geschiedde. De tijd is achter de rug, dat een juiste geestelijke instelling, ijver, plichtsbetrachting en wat mensenkennis voldoende zijn. Een sociale werker heeft bovendien kennis, bekwaamheid en ervaring nodig.

Een andere vraag betrof de organisatie. Het maatschappelijk werk werd geenszins algemeen in het bedrijfsleven ingevoerd. Het geschiedde te veel incidenteel. Ook de plaats die de maatschappelijke werker in de afzonderlijke bedrijven inneemt is zeer verschillend.

Het Instituut voor Praeventieve Geneeskunde was overtuigd, dat het in deze, voor de geestelijke volksgezondheid zo belangrijke aangelegenheid, een taak te vervullen heeft. Het kan stimulerend werken, adviezen geven betreffende de instelling van sociale diensten, de onderlinge samenwerking der bedrijven bevorderen, enz. Het kan zodoende als instrument van het Prophylaxefonds aan het gehele bedrijfsleven een dienst bewijzen.

Wilde het daartoe in staat zijn dan moest het zich evenwel eerst op de hoogte stellen van de feitelijke toestand in ons land. Aanvankelijk werd dit onderzoek verricht door de afdeling voor geestelijke gezondheid, maar na enige tijd bleek het gewenst te zijn, dat een werkgroep werd samengesteld. Het Instituut was zo gelukkig op de voorgrond tredende kenners van het sociale werk in het bedrijfsleven bereid te vinden in een vakgroep zitting te nemen. De heer M. H. Damme Jr., die aanvankelijk als voorzitter optrad, zag zich spoedig door vertrek naar het buitenland genoodzaakt voor het lidmaatschap der werkgroep te bedanken.



## HET MAATSCHAPPELIJK WERK IN DE BEDRIJVEN

---

De taak van de werkgroep is verlicht doordat de Directeur-Generaal van de Arbeid de resultaten van een door de arbeidsinspectie gehouden enquête ter beschikking stelde. Een woord van dank daarvoor is hier op zijn plaats.

Het vraagstuk van het maatschappelijk werk in de bedrijven is thans aan de orde van de dag en het Instituut meende daarom goed te doen het uitgebrachte rapport te publiceren, zowel in „Mens en Onderneming” als in de vorm van een „Mededeling van het Instituut voor Praeventieve Geneeskunde” (uitgave Stenfert Kroese N.V., Leiden). Het Instituut wil dit evenwel niet doen zonder een woord van oprechte dank aan de samenstellers voor het degelijke en belangrijke werk dat zij tot stand gebracht hebben.

De Directeur, Prof. J. P. BIJL

### INLEIDING

Bij het onderzoek naar maatschappelijk werk in de bedrijven door het Instituut voor Praeventieve Geneeskunde ingesteld bleek, dat van verschillende zijden dit onderwerp in studie was genomen. Het Instituut heeft gemeend de zaak te dienen door enkelen, die zich met deze materie bezig hielden, in een werkgroep samen te brengen, welke tot taak zou hebben de vraagstukken, die zich hierbij voordoen, in studie te nemen.

Aan ondergetekenden, die voor een deel als maatschappelijk werkster in onderneming of bedrijf werkzaam zijn, voor het overige deel op andere wijze contact hebben of gehad hebben met dit soort maatschappelijk werk, heeft genoemd Instituut verzocht hun denkbeelden hieromtrent uiteen te zetten, waarvan men het resultaat in de volgende bladzijden aantreft.

Hoewel, wat de grote lijnen betreft, ieder lid van de Werkgroep zich volledig stelt achter hetgeen hier is ontvouwd, zo wil dit uit de aard der zaak niet zeggen, dat hij elke zinsnede volkomen onderschrijft. Verschillende leden zijn belast geworden met het opstellen van een bepaalde paragraaf. Niettemin spreken ondergetekenden de hoop uit, dat hierdoor geen afbreuk is gedaan aan de eenheid van dit rapport.

De bedoeling heeft bij de werkgroep voorgezeten het inzicht in de betekenis van het maatschappelijk werk en de functie van de maatschappelijke werker in het bedrijf te verhelderen, vooral bij degenen, die daarbij belang hebben, en zodoende bij te dragen tot het persoonlijk welzijn van allen, die in bedrijf en onderneming

werken en tevens tot de opbouw van het gemeenschapsleven, dat ook daarin moet worden verwezenlijkt.

In het vervolg wordt in het algemeen van een maatschappelijke werker gesproken, waarbij we ons denken zowel mannen als vrouwen, hoewel in de praktijk van het oogenblik in hoofdzaak vrouwen als zodanig werkzaam zijn. Dit punt wordt in een der volgende paragrafen nog uitvoeriger behandeld.

G. S. K. BLAAUW, Voorzitter  
Mej. M. J. A. G. BERDEN  
Mevr. N. BRAND-GROENEVELD  
Mej. E. GOUBITZ  
Mej. L. J. M. KLEYN  
Dr J. KOEKEBAKKER

Mr M. J. A. MOLTZER  
Mej. M. SCHRÖDER  
F. C. SCHRAUWEN  
Mej. J. H. M. WILKING  
Mej. C. WOLTERS

### § 1 *Korte historische schets van het Maatschappelijk Werk in de bedrijven*

Wanneer wij in het kort de geschiedenis van deze vorm van maatschappelijk werk, voor zover ons vaderland betreft, schetsen, dan kunnen wij daarbij uitgaan van enkele in het oog springende feiten.

Allereerst wijzen wij erop, dat veel later dan in Groot-Brittannië, in Nederland profijt getrokken is van de belangrijke uitvindingen op technisch gebied, welke in de 18e eeuw door onze Westerburen zijn gedaan en het industriële leven hebben gerevolutioneerd. Dr I. J. Brugmans, de taal van Sombart overnemende, spreekt in zijn voortreffelijk boek over „De arbeidersklasse in Nederland in de 19e eeuw” terecht als zijn mening uit, dat ons land tot 1870 in het stadium van het vroeg-Kapitalisme verkeerde. Tot dat tijdstip speelde het economisch rationalisme nog een uitermate geringe rol. Dat wil echter niet zeggen, dat op het gebied van de arbeid gunstige toestanden heersten. In tegendeel; in het algemeen gesproken was zowel de materiële als de geestelijke toestand van de arbeiders treurig te noemen, voor

welke uitspraak Dr Brugmans de bewijzen in zijn boek aanvoert. Desondanks kende men vrijwel nog niet een arbeidersvraagstuk. De arbeiders werden eenvoudig tot de armen gerekend. Eerst na de opkomst van de groot-industrie is er van een arbeidersklasse sprake, en werd men er zich van bewust, dat er een arbeidersvraagstuk bestond. Van het feit hoe snel het proces der verzakelijking in het bedrijfsleven verloopt, bezitten wij een merkwaardige getuigenis in het artikel, waarin J. C. van Marken Jr., de eerste Directeur van de Nederlandse gist- en spiritusfabriek te Delft, de uitgave van „de Fabrieksode” in het midden van 1882 rechtvaardigde en waarin hij de ingetreden verandering in een tijdsbestek van 12 jaar, van 1870 tot 1882, aldus schetste: „Toen, een klein personeel, mannen, die allen dagelijks met elkander in aanraking kwamen en elkander van nabij kenden; een directeur, die zich voortdurend onder het personeel bewoog, die al het werk tot in zijn kleinste bijzonderheden kon nagaan en overzien, die een groot deel van de dag en dikwijls ook van de nacht in zijn blauwe werkpak de fabriek rondging, die niet zelden zelf de handen tot de arbeid uit de mouw stak, die met ieder in het bijzonder over zijn werk in de fabriek en zijn levensomstandigheden buiten de fabriek zich onderhield.

Thans een heirleger van mannen, van de meest uiteenlopende opvoeding en ontwikkeling, die, ofschoon voor dezelfde onderneming maar in ver uiteengelegen kantoor en werkplaatsen arbeidende, elkander nauwelijks bij name kennen, elkander onverschillig voorbijlopen, zich om elkanders werk en lot niet of weinig, in elk geval te weinig bekommeren.

Thans, een directeur, die bij de grote omvang, welke de fabriek verkregen heeft, al zijn kracht van lichaam en van geest nodig heeft, om de teugels van het bestuur stevig vast te klemmen en de grote wagen in het goede spoor te houden; die zijn best doet mensen en zaken zodanig te leiden, dat het doel van de onderneming bereikt worde, dat aandeelhouders, directeur en personeel allen bij de onderneming wel varen.” (Uit „De Fabrieksode” I, blz. 7/8).

Het tweede feit, dat de aandacht trekt, is dat enkele ondernemers onmiddellijk verstaan hebben, welke verantwoordelijkheid in verband met het boven aangeduide proces op hen zou komen te rusten. Het zijn vooral drie mannen, leiders van snel tot bloei gekomen ondernemingen geweest, die zich daarbij een bijzondere naam verworven hebben; de reeds genoemde J. C. van Marken Jr. uit Delft, C. T. Stork, de oprichter van de Machinefabriek Gebrs. Stork en Co. te Hengelo (eertijds te Borne) en zijn zoon D. W. Stork, de vriend van van Marken. Zij hebben aan hun grote commerciële gaven een sterk gevoel van verantwoordelijkheid voor hun personeel gepaard en van het begin af zich ten doel gesteld niet slechts de belangen van de aandeelhouders maar niet minder die van de werknemers te dienen.

In de geschiedenis van het maatschappelijk werk in de bedrijven zullen de namen van van Marken en Stork steeds een ereplaats blijven innemen.

Het is niet toevallig, dat in beide ondernemingen getroffen maatregelen ten bate van het personeel vrijwel geheel parallel lopen. Er werden personeelsvertegenwoordigingen in het leven geroepen, door de directies gestimuleerd teneinde de samenwerking tussen kapitaal en arbeid als ook het welzijn der werknemers te bevorderen, zogenaamde „kernen”, bovendien verenigingen ter behartiging van de belangen van het personeel waarvan die kernen een onderdeel vormden. Er werden afdelingen voor de belangen van het personeel ingesteld, ziekenzorg en pensioenregelingen gecreëerd; evenzo spaarkassen, fabriekscouranten gesticht, parken en tuindorpen aangelegd, verenigingslokalen gebouwd, voorts sport- en toneelverenigingen, zangkoren, bibliotheken opgericht. Ook werd een systeem van winstdeling alsmede een vorm van aandeelhouderschap in het kapitaal ingevoerd. Tenslotte noemen wij nog: kleuterondericht, naai-, huishoud- en vervolgcursussen, ofschoon al deze instellingen onder het begrip maatschappelijk werk niet kunnen worden ondergebracht. Verklaarbaar is, dat in beide ondernemingen reeds vele jaren geleden een maatschappelijk werkster haar entree heeft gedaan.

Een derde feit dat te constateren valt is dit, dat het idealisme van van Marken en Stork weinig of niet bevruchtend heeft gewerkt.

De arbeiders wantrouwden de goede bedoelingen, zagen er een poging in om de tegenstelling tussen kapitaal en arbeid te verdoezelen en de arbeiders af te houden van hun historische taak en de andere industriëlen haalden hun schouders op over „het socialistisch gedoe” van deze utopisten. Niettemin, het meeste van wat zij hebben tot stand gebracht heeft de jaren getrotseerd. Als een merkwaardigheid mag worden vermeld, dat noch bij van Marken, noch bij Stork ooit een staking van enige omvang is uitgebroken.

Eerst na de oorlog, van 1914—1918 toen het bedrijfsleven zich opnieuw begon te ontplooiën, is het maatschappelijk werk zich gaan ontwikkelen. Had het bedrijfsrationalisme zich in de aanvang van de industriële revolutie en de eerste ontwikkelingsphase van het moderne kapitalisme op de mechanisatie van het bedrijfsleven geworpen en zich toegelegd op verbetering van de techniek teneinde zodoende tot kapitaalbesparing, tot versnelling en verbetering van de productie te komen, de aandacht richtte zich voortaan eveneens op de productiefactor „de mens”.

Dit is onder meer tot uitdrukking gekomen in de schepping in vele grotere ondernemingen van een afdeling voor personeels- of arbeidszaken, die dikwijls ook de zorg voor de individuele werknemers tot taak had. Wij noemen verder geen namen, omdat wij stellig verzuimen zouden namen te noemen, die naast de wel vermelde niet zouden mogen zijn weggelaten.

Wel dient te worden geconstateerd, dat slechts zelden het maatschappelijk werk als onderdeel van de werkzaamheden van zulk een personeelsafdeling het karakter heeft gekregen, zoals dit werk door onze werkgroep als zijn eigenlijke taak wordt gezien. In middelgrote en kleinere bedrijven werd ook wel intern werk gedaan, doch het bleef over het algemeen een steunverlening buiten het bedrijf.

Deze tendenz is nog belangrijk versterkt in de afgelopen wereldoorlog. In tal van ondernemingen zijn toen maat-

schappelijke werkers aangesteld. Wij willen gaarne aannemen, dat daarbij dikwijls zuivere bedoelingen hebben voorgezeten. Niettemin is het aan geen twijfel onderhevig, dat daarbij ook andere motieven hebben meegesproken. „De sociale voorman” heeft zijn rol van „boeman” meesterlijk vervuld en de aanstelling van maatschappelijke werkers, die hem ongevaarlijk moest maken, bevorderd. Modezucht heeft dikwijls haar invloed doen gelden. Ook diende het wel als reclamemiddel. „We hebben een sociale werker” is in de ogen van het publiek een niet te versmaden credietpost op de reputatie-rekening van een bedrijf en een onomstotelijk bewijs van de sociale gezindheid van de directie ten opzichte van het personeel. Meer zakelijke en reële aanleiding tot de aanstelling van maatschappelijke werkers is de noodtoestand geweest, waarin de arbeidersbevolking in de oorlog is komen te verkeren. Daar waren de barre omstandigheden wat voeding en kleding betreft, daar waren de distributie-beslommeringen, daar was het probleem van de naar Duitsland weggezonden arbeiders en de in ons land achtergelaten en ontredderde gezinnen. Daar was de nood waarin de jeugd was komen te verkeren. Veel belangrijk en goed werk is in dit verband namens en door de werkgevers verricht.

Ondertussen, onze lof mag ons niet voorbij doen zien, dat door dit proces geaccentueerd is geworden het o.i. onjuiste stempel, dat op het maatschappelijk werk in de bedrijven is gedrukt, alsof zijn voornaamste taak gelegen zou zijn in maatschappelijke steun, wat mede het onjuiste gevolg heeft gehad, dat bijna uitsluitend vrouwen voor dit werk werden aangewezen. Bovendien zijn wegens het grote gebrek aan opgeleide gegadigden in deze tak van maatschappelijk werk heel wat krachten aangesteld, die voor hun eigenlijke taak niet berekend waren.

Om een goed beeld te krijgen van de huidige toestand van het instituut „maatschappelijke werkers in de bedrijven” is in 1946/1947 door de Arbeidsinspectie een enquette gehouden, terwijl ook het Instituut voor Praeventieve Geneeskunde een onderzoek op dit gebied heeft ingesteld.



§ 2 *De huidige toestand van het Maatschappelijk Werk in de bedrijven*

Het is ons mogelijk geworden om een overzicht te geven van de huidige toestand, dank zij twee enquêtes, die in de tweede helft van 1946 en de eerste helft van 1947 zijn gehouden, waarvan een deel der resultaten aan onze werkgroep welwillend ter beschikking zijn gesteld t.w. een onderzoek door de Arbeidsinspectie ingesteld naar het aantal maatschappelijke werkers en hun positie in de bedrijven en een tweede onderzoek van het Instituut voor Praeventieve Geneeskunde naar hun functie en werkzaamheden, die zij in de bedrijven vervullen.

De Arbeidsinspectie verzamelde deze gegevens districtsgewijs<sup>1</sup> bij alle onder haar toezicht staande fabrieken en werkplaatsen, alsmede bij de winkel- en kantoorbedrijven met 100 en meer werknemers.<sup>2</sup>

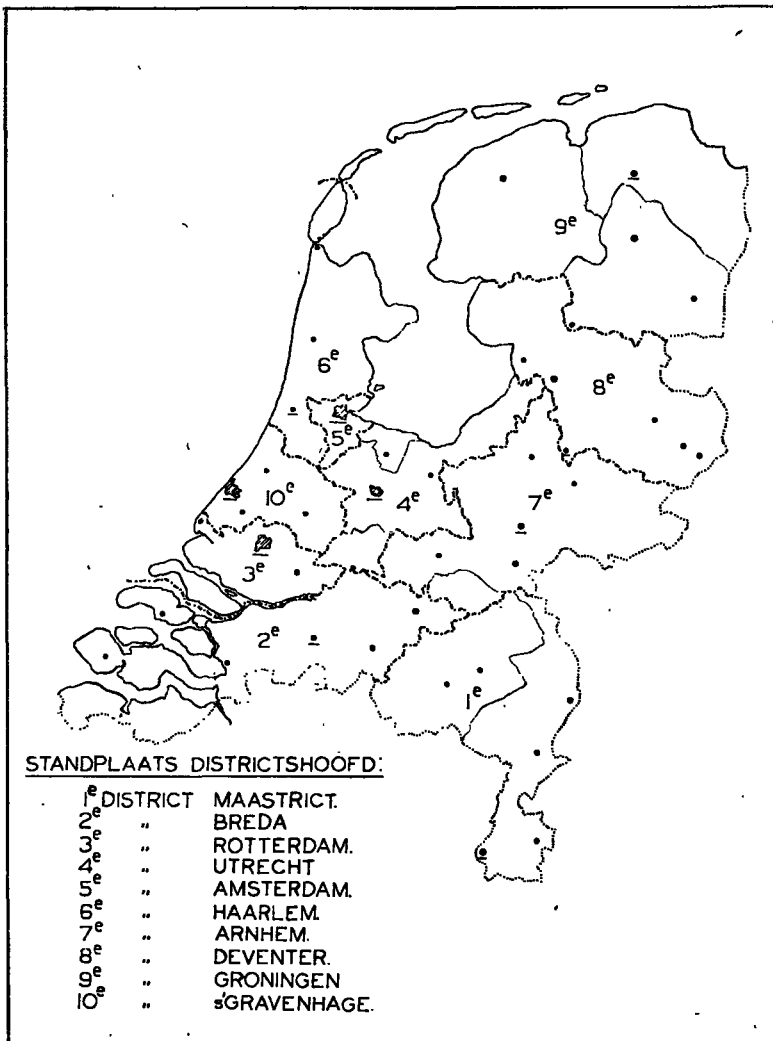
In totaal werden van 4503 bedrijven gegevens verkregen. Daarvan bleken er 199 of 4,4% over in totaal 268 maatschappelijke werkers te beschikken. Aangenomen mag worden, dat circa 200.000 werknemers het instituut „maatschappelijk werker” bij ervaring kennen. Dat is ongeveer één derde deel der werknemers in de industrie werkzaam.

*In staat I* zijn deze ondernemingen ingedeeld volgens de districten en naar de omvang van het personeel, onder vermelding van het aantal, waar één of meer maatschappelijke werkers<sup>3</sup> in dienst waren.

<sup>1</sup> Voor de juiste grenzen der districten zie kaart blz. 11.

<sup>2</sup> Winkels met minder dan 100 werknemers, welke een maatschappelijke werker hebben aangesteld, zijn ook in dit onderzoek betrokken; hun aantal is echter op het totaal der kleine ondernemingen niet van invloed.

<sup>3</sup> Als maatschappelijke werker werden aangemerkt, diegenen, welke in de onderneming als zodanig bekend zijn en wier werkzaamheden grotendeels op het gebied van sociale hulpverlening gelegen zijn.



1. Kaart aangevende de 10 districten van de arbeidsinspectie (zie blz. 10 v.)

## HET MAATSCHAPPELIJK WERK IN DE BEDRIJVEN

	Uit de totaalcijfers van deze staat blijkt, dat van de	
	3463 ondernemingen met 25—100 werknemers slechts	
	9 of 0,3 % over een maatschappelijke werker beschikken.	
	766 ondernemingen met 100—300 werknemers hebben	
	60 of 7,8 % een maatschappelijke werker.	
	255 ondernemingen met 300—1000 werknemers hebben	
	90 of 40,- % een maatschappelijke werker.	
	49 ondernemingen met 1000 of meer werknemers hebben	
	40 of 81,6 % een maatschappelijke werker.	
4503	199	4,4 %

Opvallend is, dat naarmate de omvang der ondernemingen, wat de personeelsterkte betreft, toeneemt, het aantal, dat over één of meer maatschappelijke werkers beschikt, aanzienlijk stijgt.

Uiteraard zijn er zeer vele kleine ondernemingen, waar de omvang van het arbeidsveld de aanstelling van een maatschappelijk werker niet wettigt. Deze kleine ondernemingen — voorzover in elkaars nabijheid gelegen — zouden op dit gebied tot samenwerking kunnen overgaan of de werkzaamheden van de maatschappelijke werker met die van een andere functionaris kunnen combineren.

De spreiding der bedrijven met maatschappelijke werkers over het land, blijkt uit het volgende van staat I afgeleide overzicht.

Hierin zijn voor elke groep (met uitzondering van de ondernemingen met 25—100 werknemers) de districten vermeld in volgorde van het percentage der ondernemingen, waaraan maatschappelijke werkers verbonden zijn (zie tevens afb. 1).

### a. Ondernemingen met 100-300 werknemers

	Totaal aantal	% met maat- schappelijke werkers
District 10 Zuid-Holland (excl. Rotterdam)	53	20,8
„ 6 Nrd-Holland (excl. Amsterdam)	44	11,4
„ 1 Limburg, Oost-N.-Brabant ....	51	9,8
„ 2 West-N. Brabant, Zeeland .....	107	9,3
„ 4 Utrecht, het Gooi .....	80	7,5
„ 5 Amsterdam .....	107	6,5
„ 7 Gelderland .....	74	5,4
„ 3 Rotterdam .....	134	5,2
„ 9 Groningen, Friesland, Drente ..	67	4,5
„ 8 Overijsel .....	49	4,1
<b>Totaal</b>	<b>766</b>	<b>7,8</b>

HET MAATSCHAPPELIJK WERK IN DE BEDRIJVEN

**b. Ondernemingen met 300-1000 werknemers**

	Totaal aantal	% met maat- schappelijke werkers
District 10 Zuid-Holland (excl. Rotterdam)	16	87,5
„ 9 Groningen, Friesland, Drente ..	3	66,7
„ 5 Amsterdam .....	19	63,2
„ 6 Nrd-Holland (excl. Amsterdam)	17	52,9
„ 2 West-N. Brabant en Zeeland ..	22	50,-
„ 3 Rotterdam .....	39	41,-
„ 1 Limburg, Oost-N. Brabant .....	26	38,5
„ 7 Gelderland .....	30	36,7
„ 8 Overijsel .....	35	14,3
„ 4 Utrecht, het Gooi .....	18	—,-
Totaal	225	40,-

**c. Ondernemingen met 1000 en meer werknemers**

District 1 Limburg, Oost-N. Brabant ....	10	100,-
„ 2 West-N. Brabant en Zeeland ...	2	100,-
„ 5 Amsterdam .....	4	100,-
„ 7 Gelderland .....	2	100,-
„ 10 Zuid-Holland (excl. Rotterdam)	3	100,-
„ 8 Overijsel .....	11	81,8
„ 3 Rotterdam .....	10	70,-
„ 4 Utrecht, het Gooi .....	3	66,7
„ 6 Nrd-Holland (excl. Amsterdam)	4	50,-
„ 9 Groningen, Friesland, Drente ..	-	-
Totaal	49	81,6

Uit deze overzichten blijkt, dat de kleinere ondernemingen (groep a) in het westelijk gedeelte van het land de hoogste percentages hebben, afgezien van Amsterdam en Rotterdam, die beneden het groepsgemiddelde staan.

De oostelijke provincies hebben de laagste percentages.

Wat de middelgrote ondernemingen betreft (groep b), staat eveneens het Westen bovenaan, afgezien van het hogere percentage voor district 9, waarin echter slechts 3 ondernemingen van deze klasse gelegen zijn.

Opvallend is hier de 0 % voor district 4.

De grote ondernemingen (groep c) beschikken vrijwel alle over maatschappelijke werkers. In de districten 3, 8, 4 (Rotterdam, Overijsel, Utrecht en het Gooi) beschikken 20 à 33 % der betrokken ondernemingen niet over een maatschappelijke werker en voor district 6 (N.-Holland excl. Amsterdam) is dit percentage zelfs 50.

## HET MAATSCHAPPELIJK WERK IN DE BEDRIJVEN

---

*In staat II* wordt de verhouding tussen werknemers en aantal maatschappelijke werkers nagegaan voorzover de bedrijven hun werknemers gesplitst naar het geslacht op-gaven.

Hierbij werd onderscheid gemaakt tussen bedrijven met overwe-gend mannelijke en overwegend vrouwelijke werknemers.

Bij de eerstgenoemde groep, welke 119.680 werknemers omvatte, vond men een aantal van 175 maatschappelijke werkers, terwijl er in de tweede categorie 67 waren op een aantal werknemers van 19.370. Om een vergelijking tussen deze beide groepen mogelijk te maken, werd van elk het aantal werknemers per maatschappelijke werker bepaald, waarbij een aanzienlijk verschil tot uitdrukking kwam.

Bij de fabrieken met overwegend mannelijk personeel, bedroeg het aantal werknemers per maatschappelijk werker 683, waar-tegenover bij de bedrijven met overwegend vrouwelijk personeel reeds op een aantal van 289 werknemers een maatschappelijk werker aanwezig was.

*Staat III* verschaft een overzicht van de hiërarchische plaats, welke de maatschappelijke werker in het bedrijf inneemt.

Hierbij is een indeling gemaakt in drie groepen.

- A. Maatschappelijk werker onder het hoofd der personeels-afdeling.
- B. Maatschappelijk werker buiten hiërarchisch verband.
- C. Maatschappelijk werker zelfstandig, gedeeltelijk belast met het werk van een personeelschef.

Het blijkt dus, dat de hiërarchische plaats van de maatschappe-lijke werker grote variaties vertoont. Bovendien was het dikwijls zeer moeilijk hen in een bepaalde categorie in te delen. Het kwam meermalen voor, dat de maatschappelijke werker ten aanzien van bepaalde werkzaamheden onder, en ten aanzien van andere naast de personeelschef stond. Een en ander was dikwijls afhankelijk van de persoonlijkheid van beide functionarissen en de histo-rische ontwikkeling in het bedrijf. In dergelijke gevallen is de maatschappelijk werker ingedeeld in de rubriek, waar het zwaarte-punt van zijn positie lag. Samenhangend met zijn plaats in het bedrijf, vertoonde ook de taak een zeer sterke variatie.

Het is daarom nodig de resultaten van het onderzoek iets uit-voeriger te vermelden.

## HET MAATSCHAPPELIJK WERK IN DE BEDRIJVEN

---

A. Bedrijven met een personeelsafdeling (soms genoemd sociale dienst, arbeidszaken en dergelijk), van welke de maatschappelijk werker deel uitmaakt. Hij staat dan onder de chef dier afdeling. Met de directie heeft hij geen rechtstreeks contact. Meestal neemt de chef de beslissing en heeft de maatschappelijk werker slechts een adviserende stem.

Zijn taak is dan ook over het algemeen extern gericht en beperkt zich tot het doen van onderzoeken buiten de fabriekspoort en het verstrekken van inlichtingen. Dikwijls zullen zijn werkzaamheden echter minder beperkt zijn en mede bestaan uit:

1. het houden van gesprekken.
2. het vastleggen, administreren van wensen en klachten.
3. het voeren van besprekingen met de chef der personeelsafdeling.
4. het uitbrengen van rapporten, waarin voorstellen worden gedaan betreffende de te nemen maatregelen als b.v. het verlenen van voorschotten, ten behoeve van de werknemers. De maatregelen kunnen hetzij door het bedrijf worden genomen, hetzij door op zichzelf staande instellingen.
5. het doen van huisbezoek (personeelsselectie, belangstellend ziekenbezoek, onderzoek in verband met hulpverlening).

B. Bedrijven met of zonder personeelsafdeling, waar de maatschappelijk werker buiten elk hiërarchisch verband staat.

Zijn taak hangt af van de opvatting der directie en van eigen doelstelling (capaciteiten), zowel wat betreft de interne als ook de externe zorg voor de werknemers. Met betrekking tot de interne zorg heeft hij in het bedrijf zelf zijn werkterrein en draagt bij tot het opsporen van spanningen en weerstanden, die bij de enkeling ofwel bij de groep heersen. Hij brengt de directie op de hoogte en dient haar van advies. Hij vervult dan min of meer de functie van wat in het buitenland wordt genoemd: personnel counselor.

Met betrekking tot de externe zorg is zijn voornaamste taak het huisbezoek en hulpverlening aan het gezin van de arbeider. Zijn dagelijkse werkzaamheden zijn zeer uiteenlopend. Het onderzoek wees uit, dat in deze positie de maatschappelijk werker zowel de onder A 1 t/m. 5, als ook de onder C 5-7-8-9-10 t/m. 14 genoemde werkzaamheden veelvuldig verricht.

Voor deze maatschappelijk werker, die vaak „in de ruimte zweeft” en die met de directie als het ware het personeelsbeleid voert, is een juiste taakomschrijving dringend noodzakelijk.

C. Bedrijven zonder personeelsafdeling, waar het werk van de personeelschef voor een deel door de maatschappelijk werker wordt verricht.

De werkzaamheden zijn dan:

## HET MAATSCHAPPELIJK WERK IN DE BEDRIJVEN

---

1. het aannemen, juiste plaatsing en overplaatsing van het personeel (selectie).
2. bemoeienissen met het loon.
3. de zorg voor goede arbeidsverhoudingen.
4. het aanhoren van klachten en wensen betreffende het werk.
5. het voeren van besprekingen hierover met de directie.
6. het huisbezoek in verband met persoonlijke of gezinsmoeilijkheden, de aanvragen om voorschot en ziekte van de werknemer.
7. het organiseren en stimuleren van cursussen voor ontwikkeling en ontspanning.
8. het deelnemen aan vergaderingen van de personeelsvertegenwoordiging en der personeelsvereniging.
9. het beheer van de verbandkamer.

Wanneer de directie zich aan de materiële zorg voor de arbeiders laat gelegen liggen, ziet de maatschappelijke werker zich bovendien nog belast met:

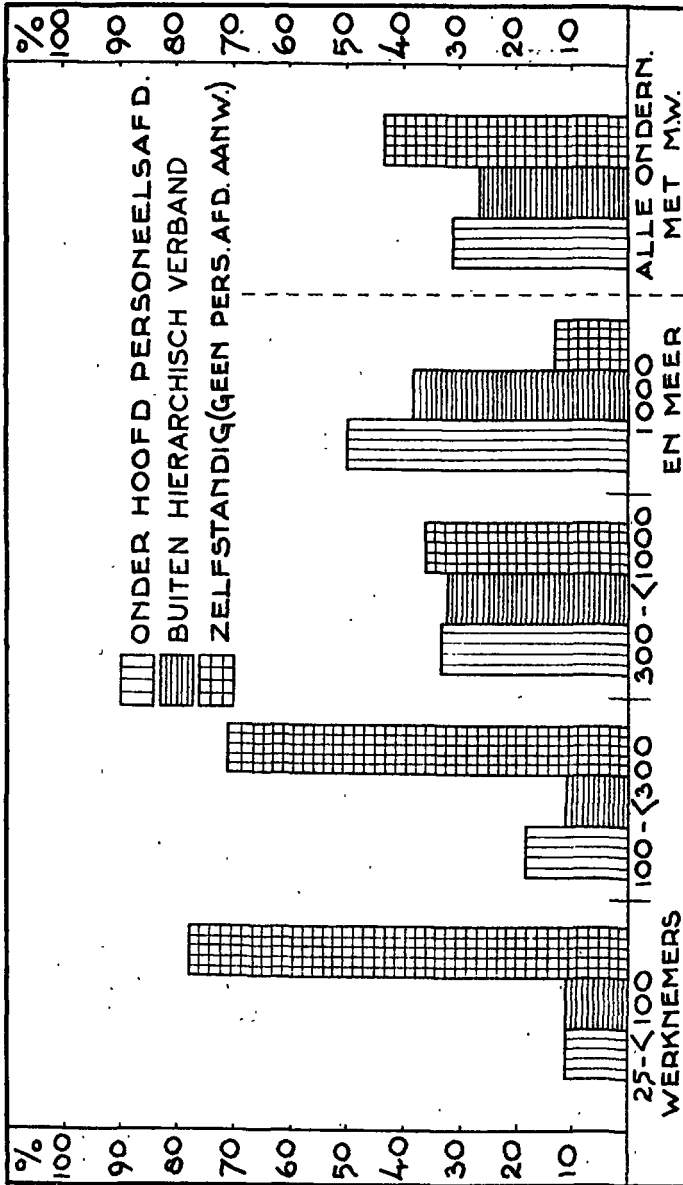
10. het registreren van de aanvragen om goederen (werkkleren).
11. de behandeling bij de distributiedienst.
12. de verdeling der goederen.
13. het huisbezoek in verband met voorschot- en steunaanvragen.
14. het beheer van een kleine kas in noodgevallen.
15. de zorg voor hygiënische toestand van werkplaats, cantine, wasgelegenheid, enz.

De uitgebreidheid van die taak van de maatschappelijk werker heeft dikwijls tot gevolg, dat deze overbelast is. Daarbij ontbeert hij meermalen richtlijnen voor de afgrenzing van zijn werk. De directie, waaronder hij werkt, is zelf dikwijls een volkomen vreemde deling op het gebied van het maatschappelijk werk en is daardoor niet in staat leiding te geven.

Uit staat III en uit onderstaande grafische voorstelling blijkt duidelijk, dat de figuur als onder C genoemd vooral wordt aangetroffen in de kleinere bedrijven, namelijk in 77,8 % van bedrijven met 25—100 en in 71,2 % van bedrijven met 100—300 werknemers, welke een maatschappelijke werker hebben aangesteld. Naarmate de grootte van de bedrijven toeneemt, vermindert het aantal; bij bedrijven met meer dan 1000 werknemers bedraagt het nog slechts 12,5 %.

Omgekeerd is het aantal maatschappelijke werkers onder het hoofd van de personeelsafdeling in bedrijven met minder dan 100 werknemers het geringst, 11,1 % en het stijgt met het groter worden der bedrijven tot 50,- % bij bedrijven met meer dan 1000 werknemers.

(Een grafisch overzicht geeft afb. 2).



2. De hiërarchische plaats van de M. W. in ondernemingen van verschillende grootte in % van het totaal van elke groep (grafische voorstelling van staat III, blz. 14 v., 43)



## HET MAATSCHAPPELIJK WERK IN DE BEDRIJVEN

*In staat IV* wordt de opleiding van de maatschappelijk werker nader bekeken.

Een onderscheiding is gemaakt naar:

- A. Maatschappelijk werker met diploma van een der scholen voor Maatschappelijk werk.
- B. Maatschappelijk werker met diploma verpleegster.
- C. Maatschappelijk werker met andere sociale opleiding dan onder A.
- D. Maatschappelijk werker zonder sociale opleiding.

Onder A. werden opgenomen gediplomeerden van een 3-jarige dagcursus van een der Scholen voor Maatschappelijk Werk, welke onder de inspectie van het Nijverheidsonderwijs vallen.

In het algemeen blijkt het aantal maatschappelijke werkers zonder opleiding ongeveer even groot als dat der gediplomeerde maatschappelijke werkers, nl. resp. 38,5 en 35,8 % van het totaal sociale werk(st)ers. Er is geen duidelijk verband merkbaar tussen de grootte van het bedrijf en de aard der opleiding.

Interessant is nog het volgende overzicht, waarin de tien districten zijn vermeld in de volgorde van het percentage maatschappelijke werkers zonder enige sociale opleiding. Tussen haakjes is vermeld het percentage maatschappelijke werkers met een diploma van een opleidingsschool.

District	8 Overijsel .....	53	(26)	%
„	2 West-N. Brabant en Zeeland ....	52	(38)	%
„	10 Zuid-Holland (excl. R'dam) ....	51	(23)	%
„	1 Limburg, Oost-N. Brabant .....	43	(37)	%
„	3 Rotterdam .....	43	(25)	%
„	6 N.-Holland (excl. A'dam) .....	28	(41)	%
„	7 Gelderland .....	24	(35)	%
„	9 Groningen, Friesland, Drente ...	20	(80)	%
„	4 Utrecht, Het Gooi .....	20	(50)	%
„	5 Amsterdam .....	13	(53)	%
Totaal		38	(36)	%

*Staat V* geeft tenslotte het tijdstip, waarop het instituut „Maatschappelijke Werker” in de onderneming zijn intrede heeft gedaan.

In twee bedrijven beide gelegen in district 10 (Z.-Holland, excl. R'dam), werd reeds in 1890 het instituut ingevoerd.

Eind 1919 was het aantal tot 5 gestegen, eind 1929 tot 15 en eind 1939 tot 38. In slechts 20 % van de bedrijven, welke thans over een maatschappelijke werker beschikken, werd deze reeds vóór de oorlog aangetroffen.

## HET MAATSCHAPPELIJK WERK IN DE BEDRIJVEN

---

Gedurende de oorlog werd het instituut in 105 bedrijven, d.i. 53 % ingevoerd; na de oorlog in 55 bedrijven, d.i. 27 %.

Het grootste aantal bedrijven, dat reeds vóór de oorlog over een maatschappelijk werker beschikte, is gelegen in district 2 (West-N. Brabant, Zeeland) nl. 8, d.i. 35 %

Dan komen district 1 (Limburg, Oost-N.-Brabant) en district 3 (Rotterdam), elk met 6 of resp. 24 en 19 %.

In district 9 (Groningen, Friesland, Drente) voerde geen der betrokken bedrijven het instituut vóór de oorlog in.

Na de oorlog werd de grootste activiteit op dit gebied ontwikkeld in district 3 (Rotterdam), waar 12 bedrijven, zijnde 37 %, het instituut invoerden.

Dan volgen district 10 (Z.-Holland, excl. R'dam) met 10 of 32 %, district 8 (Overijssel) met 9 of 56 % en district 5 (Amsterdam) met 8 of 32 %.

Bij het onderzoek is niet gebleken, of fabrieken, na het instituut van maatschappelijke werker te eniger tijd te hebben ingevoerd, dit laten weer hebben opgeheven. Evenmin is nagegaan of fabrieken, welke het instituut bezaten, zijn geliquideerd. Een volledig beeld van de ontwikkeling van het instituut in de loop der jaren geeft staat V dus niet.

Evenwel mag worden aangenomen, dat de bedoelde categorieën van fabrieken, zo zij mochten zijn voorgekomen, van geen grote betekenis zijn.

Gedurende het onderzoek is herhaaldelijk gebleken, dat het personeelsbeleid en dus ook het maatschappelijk werk in de ondernemingen nog verkeert in het stadium van de eerste groei en onzekerheid.

De opvattingen over de taak en plaats van de maatschappelijk werker lopen zelfs in de afzonderlijke ondernemingen dikwijls zeer uiteen.

Toch verschaft de ervaring, in eigen land en in andere landen opgedaan, reeds het recht om te constateren, dat het maatschappelijk werk in het bedrijf beantwoordt aan een reële behoefte.

Overal waar de industrie een bepaalde omvang heeft bereikt en sociaal inzicht bij de leiding aanwezig is, wordt verantwoord personeelbeheer als noodzakelijk gezien en doet de maatschappelijke werker zijn intrede.

Thans is de tijd rijp om tot een gezamenlijk inzicht te komen.

§ 3 *De maatschappelijke en geestelijke grondslagen van het Maatschappelijk Werk in de bedrijven*

Maatschappelijk werk in het algemeen is individuele hulpverlening, teneinde de mens beter tot zijn recht te doen komen in de maatschappij; het maatschappelijk werk in de bedrijven is daarvan een bijzondere vorm.

Het feit, dat deze vorm van maatschappelijk werk zich heeft ontwikkeld en zelf bezig is zich sterk uit te breiden, wettigt op zichzelf zijn bestaan niet; het zou evengoed een ziekteverschijnsel als een normaal bestanddeel van het maatschappelijk bestel kunnen zijn.

Wie er zich een voorstander van betoont, dient zich reken-schap te geven van de geestelijke en maatschappelijke grondslagen ervan. Vragen wij naar de geestelijke grondslag van het maatschappelijk werk in het bedrijfsleven, dan bezien wij het dus van de mens uit. Vragen wij naar de maatschappelijke grondslag dan richten wij onze blik op het bedrijfsleven.

Het spreekt vanzelf, dat wij de beide grondslagen, de geestelijke en de maatschappelijke, wel van elkaar kunnen onderscheiden, maar zij zijn niet te scheiden. Gelijk ook wel de geestelijke mens van de maatschappelijke is te onderscheiden, maar deze beide de ene mens vormen.

De grote vraag, die gesteld moet worden is deze: hoe komt in het algemeen de mens tot zijn bestemming? Of met andere woorden: hoe groeit de mens tot persoonlijkheid?

De levensgemeenschap is verdeeld in vele levenskringen. De mens ontwikkelt zich tot werkelijk mens als lid van die levenskringen, welke alle tot doel hebben een gemeenschap te vormen, gezin, school, arbeidsterrein, kerk, vereniging, maatschappij, staat, om enkele van de meest belangrijke te noemen. Van deze levenskringen is die van het arbeidsterrein, dus de werkgemeenschap, wel een van de voornaamste.

Het doel van het maatschappelijk werk hier is te bevorderen, dat individu en arbeidsmilieu door wederzijdse aanpassing op elkaar afgestemd geraken, zodat op deze wijze ieder lid van de arbeidsgemeenschap in de gelegenheid wordt gesteld door zijn arbeid in dienst daarvan zich steeds meer

tot harmonisch mens te ontplooien. Het wil medewerken aan de humanisering van de bedrijven door ervoor te zorgen, dat elke werknemer als mens in de werkgemeenschap geëerbiedigd wordt en hem daarin recht wordt gedaan.

In hoeverre kan in het huidige maatschappelijke bestel een onderneming ook een gemeenschap vormen? Dat is geen eenvoudige vraag. Eenvoudig is zij slechts voor de twee uiterste groepen, die de betrekkelijkheid van de bedrijfsgemeenschap niet willen erkennen.

Enerzijds wordt de bedrijfsgemeenschap dan absoluut gesteld en de belangentegenstelling tussen ondernemers en werknemers volkomen genegeerd; anderzijds worden de belangentegenstellingen absoluut gesteld en elke gemeenschap totaal uitgesloten geacht.

Ons komen beide standpunten onjuist voor.

Erkend moet worden het feit, dat werkgevers- en werknemersbelangen dikwijls tegen elkaar opbotsen, wat het sterkst tot uiting komt in tijd van malaise, wanneer om de onderneming te redden, een massa-ontslag het enige middel schijnt te zijn. Ons inziens kan van een arbeidsgemeenschap in geen geval worden gesproken, wanneer de onderneming er niet alles opzet om die maatregelen te treffen, welke het mogelijk maken, dat ook in slechte tijden de band tussen haar en de werknemers gehandhaafd blijft. Met andere woorden, wanneer een sterk verantwoordelijkheidsbesef de leiding der onderneming dwingt er voor zorg te dagen, dat het woord „medewerker” geen phrase is. Wij zijn van oordeel, dat op de algemene geestelijke en maatschappelijke grondslag, die zijn kernachtige uitdrukking vindt in van Marken's spreuk: „de fabriek voor allen, allen voor de fabriek”, het maatschappelijk werk in de onderneming gedijen kan. Dan kan het zich zetten tot zijn taak; om zorg te dragen, dat voor iedere afzonderlijke werknemer in die werkgemeenschap de arbeid een belangrijk middel wordt om tot persoonlijkheid uit te groeien. Het heeft daarbij in twee richtingen zijn aandacht te bepalen: in die van de enkele mens en in die van de omgeving, waarin deze mens werkt. De enkele mens, dat is de mens zoals hij gegroeid is

in de verschillende levenskringen waartoe hij behoort, met zijn karaktereigenschappen, zijn intelligentie, zijn bekwaamheden, zijn ambities en wat dies meer zij. Zijn omgeving, d.i. de omgeving waarin hij werkt, zijn fabriek, zijn werkplaats en zijn speciale arbeid, zijn chefs, zijn kameraden en zijn ondergeschikten.

Het maatschappelijk werk, zoals dit hier bedoeld wordt, richt zich niet op de maatschappij in haar geheel, noch op de structuur van het bedrijfsleven, noch op de belangen van bepaalde groepen, maar op het individuele leven der mensen in de bedrijven.

Het vormt als het ware het sluitstuk van wat de arbeidersbeweging beoogt, en het zou van kortzichtigheid dier arbeidersbeweging getuigen wanneer de bevordering ervan niet in haar algemeen plan werd opgenomen. Wij menen in het bijzonder van de vakbeweging te mogen vragen dit maatschappelijk werk speciaal ook te bezien in het licht van de grote veranderingen, welke in de laatste tientallen jaren op maatschappelijk terrein hebben plaats gehad en de structurele wijzigingen, die bezig zijn zich daarin te voltrekken.

Immers reeds vóór de oorlog was een evolutie gaande in de verhouding tussen werkgever en werkgeversorganisaties enerzijds en werknemer en werknemersorganisaties anderzijds. Meer en meer werd het accent van de rusteloze strijd naar het organisatorisch overleg verschoven.

Door de oorlog is het saamhorigheidsgevoel sterk toegenomen en hierdoor wordt hetgeen reeds vóór dien groeiende was in hoge mate gestimuleerd. Mag ook de jongste tijd het gevaar opleveren, dat de tegenstellingen zich weer gaan toespitsen tengevolge van de goederenschaarste en de grote winstmogelijkheden in sommige industrietakken, toch zijn de poorten voor samenwerking wijder dan ooit geopend, dank zij de totstandkoming van verschillende instanties als de Stichting van de Arbeid, de Raad van Vakcentrales, alsmede door de in voorbereiding zijnde wettelijke regeling der economische bedrijfsorganisatie en die der personeelsvertegenwoordiging. Dit alles wijst op een vernieuwing in de opbouw van het maatschappelijk bestel op de grondslag van

overleg, waaraan indirect het maatschappelijk werk mede-werkt en waarin het een eigen functie heeft zonder dat daardoor de arbeid van andere organisaties wordt geschaad of belemmerd. Integendeel, het doet die arbeid op zijn wijze nog meer tot zijn recht komen.

Uit het bovenstaande mag de conclusie getrokken worden, dat het maatschappelijk werk in de bedrijven, of wij het bezien van de menselijke of van de maatschappelijke kant, als een gezond element van het maatschappelijk bestel mag worden beschouwd.

Tot nu toe hebben wij, sprekende over de geestelijke en maatschappelijke grondslagen van deze tak van maatschappelijk werk dit binnen de grenzen van de afzonderlijke onderneming gezien. Uit de aard der zaak moet deze zelf weer gezien worden als een onderdeel van de grotere gemeenschap, die wij maatschappij noemen. Bij zijn individuele hulpverlening, waardoor de mens-werknemer in het bedrijf zijn juiste plaats vindt, mag het maatschappelijk werk, het grote verband met de maatschappij niet uit het oog verliezen. Wanneer het maatschappelijk werk er direct of indirect toe zou medewerken, dat de onderneming als een gesloten geheel zou worden beschouwd en hierdoor een zeker „groepsegoïsme” zou worden gekweekt, zou het in strijd handelen met de grondslagen, waarop het is gebouwd. Uiteindelijk zal het ook de dienst aan de samenleving hebben te bevorderen.

### § 4 *Functie van de Maatschappelijke Werker*

Alvorens over de functie van maatschappelijk werker in het bedrijf nader te spreken, menen wij goed te doen met de noodzakelijkheid voorop te stellen, dat zowel de directie als het personeel de geestelijke en maatschappelijke grondslagen van het werk aanvaarden. Eerst dan zal in beginsel de gezindheid aanwezig zijn om aan de maatschappelijke werker, zowel van de zijde der directie als van het personeel, het nodige vertrouwen te schenken, welke de onmisbare voorwaarde is om zijn arbeid volledig tot zijn recht te doen komen. Het verdient daarom aanbeveling, dat een directie,

voordat zij tot de aanstelling van een maatschappelijk werker overgaat met de personeelsvertegenwoordiging hierover eerst van gedachten wisselt en wijst op de zo wenselijke samenwerking. Op grond van het geschonken vertrouwen zal de maatschappelijke werker dan kunnen beschikken over de vrijheid van handelen en bewegen, die hij voor zijn arbeid nodig heeft. Deze vrijheid zal noodzakelijk zijn ongeacht de plaats, welke hij hiërarchisch in het bedrijf inneemt.

Gelijk in de volgende paragraaf zal worden uiteengezet vormt het maatschappelijk werk in bedrijven een onderdeel van het personeelsbeheer. Het personeelswerk richt zich in de eerste instantie op het bedrijf als geheel en tracht door algemene maatregelen van beleid, de aanpassing van individu en werk tot stand te brengen.

Daarnaast richt het maatschappelijk werk zich — met als uitgangspunt het bedrijf — op de afzonderlijke individuen.

Het ligt voor de hand, dat de maatschappelijke werker zich niet op even intense wijze bezig kan houden met alle werkers in het bedrijf. Het typerende van zijn functie is, dat hij inspringt waar zich bepaalde moeilijkheden voordoen. In eerste instantie is dit altijd in het bedrijf zelf. Juist door het feit, dat de maatschappelijke werker zich overal vrij kan bewegen zonder dat hij gevoeld wordt als een autoriteit of een controlerende instantie, is hij degene, die zich vaak het zuiverste beeld kan vormen van de heersende verhoudingen en conflicten. Hij kan daardoor op basis van het vertrouwen, dat in hem gesteld wordt, bijdragen tot het oplossen van allerlei misverstanden. Terwijl de chef van de personeelsafdeling gezagsinstantie behoort te zijn, neemt de maatschappelijke werker zelf geen beslissingen, doch gaat zuiver adviserend te werk.

De maatschappelijke werker behartigt de belangen van de individuele arbeider als mens. Hier raken het werkerrein van de vakbeweging en van de maatschappelijke werker elkaar, waarbij de laatste ervoor heeft te waken, dat hij treedt op het gebied, hetwelk voorbehouden behoort te blijven aan de vakbeweging.

Zodra het b.v. gaat om toepassing der loonregelingen en

andere arbeidsvoorwaarden, al of niet vastgelegd in collectieve arbeidscontracten, dient de maatschappelijke werker betrokkene te verwijzen naar de daarvoor aangewezen instanties zoals de loonadministratie, de personeelsafdeling, de personeelsvertegenwoordiging, de vertrouwensman of naar de vakorganisatie.

Slechts dan wanneer de maatschappelijke werker door die instanties erin betrokken wordt vanwege andere persoonlijke moeilijkheden, kan het gebeuren, dat hij er zich mee bemoeit, maar ook in dat geval zal hij zeer scherp hebben te overwegen, wat wel en wat niet tot zijn competentie behoort.

Het is — gelijk wij reeds constateerden — van het grootste gewicht, dat de vakbeweging het maatschappelijk werk ziet als een orgaan, dat haar helpt het bedrijfsleven te humaniseren en niet als een sta-in-de-weg, die haar taak belemmert door zich op haar plaats te stellen.

Het wantrouwen tegen en de onverschilligheid ten aanzien van dit instituut, die zich in de praktijk nog dikwijls voordoen, kan op deze wijze plaats maken voor een warme waardering en sympathie, welke dank zij een juiste grensafbakening door een goede samenwerking steeds meer zullen groeien.

Door de noodtoestand in de bezettingstijd is te sterk de nadruk gevallen op materiële voorzieningen, die, hoe noodzakelijk zij toen waren, in normale tijden op de tweede plaats behoren te komen. Immers de arbeider moet door zijn loon in de normale behoeften van zich en zijn gezin kunnen voorzien en ongewone uitgaven moeten door onderling samen dragen van gemeenschappelijke risico's door middel van fondsen mogelijk worden gemaakt.

De eigenlijke taak van de maatschappelijke werker kunnen wij zowel voor de groot-, middel- als kleinbedrijven als volgt omschrijven.

1. Het geven van advies in het bemiddelen bij individuele moeilijkheden in het bedrijf, binnen de werkgemeenschap.



## HET MAATSCHAPPELIJK WERK IN DE BEDRIJVEN

---

In sommige gevallen blijkt niet volstaan te kunnen worden met uitsluitend bemoeiing in het bedrijf, maar is een bezoek in overleg met de betrokkene in het gezin van de werknemer noodzakelijk om tot een goed inzicht te komen.

Vooraf zal door de maatschappelijke werker huisbezoek worden gebracht, wanneer het persoonlijk belang van het jeugdig personeel dit nodig maakt. Door een precies aanvoelen waar en wanneer hulp of bemoeiing wenselijk is kunnen vaak ook moeilijkheden en conflicten worden voorkomen en kan de maatschappelijke werker bijdragen tot een bevorderen van een goede geest in het bedrijf.

2. Het geven van algemene adviezen van sociale aard en het assisteren bij de uitvoering ervan.

Deze adviezen hebben betrekking op de onderwerpen, die verderop omschreven worden onder de rubrieken I, II, III, IV en V als kennis van het bedrijf. Wij vestigen er uitdrukkelijk de aandacht op, dat het niet tot de taak van de maatschappelijke werker behoort, persoonlijk toezicht te houden op inrichting en reinheid van werk- en andere ruimten. Deze taak behoort tot het terrein van het toezichthoudend personeel. Ook hier is dus zijn taak zuiver adviserend.

3. Het deelnemen aan besprekingen van leiding, personeelsvertegenwoordiging, etc.

Het is vooral in deze vergaderingen, dat de maatschappelijke werker in aanraking zal komen met de feitelijke belangen-tegenstellingen, die in het bedrijf bestaan en die, zo zij al niet door een bespreking kunnen worden opgelost, daardoor toch veel van haar spanning plegen te verliezen. De geest waarin deze vergaderingen worden gehouden, is van zo groot belang voor de sfeer in het bedrijf, dat deelneming aan deze besprekingen een essentieel onderdeel van het maatschappelijk werk vormt. Hoewel de bemoeiingen van personeelsvertegenwoordigingen een meer algemeen karakter dragen en vooral betrekking hebben op de toepassing van interne regelingen en die van de maatschappelijke werker gericht zijn op het individu, zal bij een intensieve uitwisseling en samenwerking beider werk aan waarde winnen.

4. Het tonen van belangstelling in de persoonlijke aangelegenheden van de werknemers zoals bij jubilea, langdurige ziekte, overlijden enz.

5. Het uitbrengen van advies inzake uitkeringen van steunfonds(en); die ten behoeve van het personeel zijn gesticht.
6. Ontwikkelings- en ontspanningswerk.

Het stimuleren hiervan kan ter hand genomen worden, indien de geografische ligging of andere factoren maken, dat hiertoe buiten bedrijfsverband onvoldoende gelegenheid bestaat. De taak van het bedrijf is hier slechts aanvullend, terwijl de zelfwerkzaamheid van het personeel de belangrijkste drijfkracht moet vormen.

De hierboven genoemde werkzaamheden zijn de voor- naamste, die de maatschappelijke werker heeft te verrichten.

In een groot bedrijf, waar een personeelsafdeling is met meerdere gespecialiseerde functionarissen zal hij zich voornamelijk bepalen tot de onder de rubrieken 1, 4 en 5 genoemde activiteiten en tevens enige invloed hebben op de werkzaamheden onder de rubrieken genoemd onder 2 en 3. Hij zal dit in nauwe samen- en wisselwerking doen met de personeelschef, die immers ook persoonlijk contact met de werknemers behoort te onderhouden en zijn bemiddeling verleent bij conflicten.

In het middelgrote bedrijf zal zijn taak worden uitgebreid met de onder 2 en 3 genoemde werkzaamheden voorzover niet een andere functionaris belast is met een deel hiervan.

In het kleinbedrijf, b.v. tot  $\pm 300$  werknemers, zal in de regel slechts één functionaris aanwezig zijn. Is dit een personeelschef, dan zal hij ook maatschappelijk werk verrichten. Is dit een maatschappelijk werker, dan zal hij noodzakelijkerwijze pas op grond van een goede personeelsorganisatie zijn werk kunnen doen. Daartoe zal hij vaak maatregelen moeten uitvoeren, die eigenlijk behoren tot de taak van een personeelschef, b.v. het aannemen en het ontslaan van personeel. Wil hij zich echter als maatschappelijk werker beschouwen, dan zal hij bij de uitvoering van deze maatregelen de beslissing zoveel mogelijk laten nemen door andere instanties, b.v. door de bedrijfsleiding.

Teneinde zijn functie goed te kunnen vervullen zal de

## HET MAATSCHAPPELIJK WERK IN DE BEDRIJVEN

---

maatschappelijk werker behalve de nodige geschooldheid welke door middel van een opleiding is te verkrijgen zich een grondige kennis moeten verwerven van het bedrijf, waarin hij werkzaam is. Daartoe rekenen wij in het bijzonder:

### I. De arbeid en haar organisatie.

- a. de hoofdzaken van het productieproces;
- b. de te verrichten werkzaamheden en de fysieke en psychische eisen, die daarvoor aan de werknemers worden gesteld;
- c. de werkomstandigheden (inrichting en reinheid van de werkruimten; speciaal maatregelen die het werk vergemakkelijken en veraangemen);
- d. de arbeidsvoorwaarden (loon-, ziekte-, vakantie- verlof- en pensioenregelingen; disciplinaire maatregelen);
- e. de hiërarchische verhoudingen.

### II. Hygiëne en veiligheid.

- a. hygiëne van de fabriek (inrichting en onderhoud van fabriek en van cantines, was- en kleedlokalen, toiletten enz.);
- b. hygiëne van het personeel (medische controle, E.H.B.O., bedrijfskleding);
- c. wettelijk voorgeschreven maatregelen in verband met veiligheid;
- d. door het bedrijf voorgeschreven maatregelen in verband met veiligheid.

### III. Leerlingwezen en bedrijfscursussen;

### IV. Personeelbeheer in enge zin:

- a. aanneming en ontslag;
- b. bevordering en overplaatsing.

### V. Alle overige ten behoeve van het personeel getroffen voorzieningen:

fondsen, bibliotheek, bedrijfskrant, ontspanningslokaliteiten, sportterreinen, woningen, enz.

Kennis van personeel en onderlinge verhoudingen zal de maatschappelijke werker slechts door persoonlijk contact kunnen verkrijgen naarmate de vervulling van zijn taak hem hiertoe in staat stelt. Hierover zal hij geregeld in het bedrijf moeten rondgaan en zijn contact niet alleen moeten beperken tot de arbeiders maar ook moeten uitstrekken tot het kantoorpersoneel.

De bovenomschreven kennis vormt een noodzakelijke voorwaarde van het maatschappelijk werk.

Ook wijzen wij er met nadruk op, dat de maatschappelijke werker de beschikking moet hebben over een goed geoutilleerd kantoor op het fabrieksterrein, althans over een eigen kamer voor rustige arbeid en vertrouwelijke gesprekken.

Wij gaven slechts een korte samenvatting van de functie van de maatschappelijke werker in het bedrijf. Het accent zal daarbij in de practijk verschillend worden gelegd voornamelijk door de bijzondere geaardheid van ieder bedrijf, doch vooral door de variatie in de samenstelling van het personeel. Het zal een ieder duidelijk zijn, dat het maatschappelijk werk in een bedrijf met uitsluitend of overwegend vrouwelijk personeel een ander karakter zal dragen dan in een bedrijf met overwegend mannelijk personeel. Het verschil tussen het maatschappelijk werk in bedrijven met hoofdzakelijk geschoold of ongeschoold personeel is niet minder groot.

Rekening houdende met deze grote verschillen kan het maatschappelijk werk in bedrijf en onderneming in belangrijke mate bijdragen tot het bevorderen van een goede arbeidsgemeenschap, die van zo grote waarde is voor de ontplooiing van de persoonlijkheid.

### *De persoonlijkheid van de Maatschappelijke Werker*

De grondslag van het maatschappelijk werk is de erkenning van de menselijke verbondenheid en van de persoonlijkheidswaarde. Principeel moet dus aan de maatschappelijke werker de eis gesteld worden, dat hij tot die erkenning is

gekomen of althans daartoe geneigd is en bereid is de consequenties daarvan onder het oog te zien.

Op grond van ervaring kunnen enkele punten naar voren worden gebracht, welke bij de keuze van de maatschappelijke werker in het bedrijf van veel gewicht zijn.

Men dient zich te realiseren, dat het werk, zoals dit geschetst werd, allereerst mensenkennis — het vermogen zich in personen en situaties in te leven — vereist.

Slechts een persoonlijkheid, die door een zekere gevoeligheid en emotionele beweeglijkheid gekenmerkt wordt, daarbij beschikt over de nodige zelfkennis en tevens in staat is zijn emoties onder contrôle te houden, zal deze mensenkennis in de juiste vorm kunnen opbrengen. Het vermogen tot waakzaam luisteren dient aanwezig te zijn.

De speciale situatie en sfeer, welke het bedrijfsleven kenmerken, vragen anderzijds de eigenschappen, welke met de voorgaande niet zo makkelijk verenigbaar zijn: n.l. onafhankelijkheid van karakter, zich zowel tegenover meerderen gelijken als minderen openstellend, besluitvaardigheid, beslistheid en een zekere dosis vitale hardheid. Zonder deze zal men de zakelijke kant van het bedrijfsleven nimmer goed aanvoelen en zijn taal leren spreken; ook een stuk economische „feeling” is hiervoor nodig.

Tact (het aanvoelen en respecteren van verhoudingen) en doordacht handelen (het overzien van een groter geheel) zijn evenzeer eigenschappen, welke bij de behandeling van gespannen verhoudingen noodzakelijke vereisten zijn. Dit klemmt te meer, omdat het arbeidsveld van de maatschappelijke werker zich over het hele bedrijf uitstrekt, waardoor hij ten allen tijde bestaande hiërarchische verhoudingen en horizontale scheidslijnen dreigt te doorkruisen. Zonder een grote dosis geestelijke beweeglijkheid zal hij daarbij tevens niet in staat zijn de telkens andere situaties met hun eigen sfeer te doorschouwen.

Practische zin is eveneens nodig, wil de maatschappelijke werker zich niet te zeer in het langdurige individuele contact verliezen en de begrenzing van de in het bedrijfskader aanwezige mogelijkheden tot hulpverlening blijven beseffen.

Het is duidelijk, dat het hier geschetste type in de werkelijkheid hoogstens benaderd kan worden.

Men zoeke het vooral onder diegenen, die in een niet te beschermde sfeer zijn opgegroeid en daarbij de nodige persoonlijke en sociale moeilijkheden tot oplossing hebben leren brengen.

Het zal opvallend zijn, dat, terwijl gelijk uit onze schets van de geschiedenis bleek voornamelijk vrouwen tot bedoelde functie zijn aangesteld, wij verder niet van maatschappelijke werksters maar steeds van maatschappelijke werkers hebben gesproken. In dit woord begrijpen wij zowel mannen als vrouwen. Uit de gegeven analyse van de eigenschappen, die voor dit werk nodig zijn, zal duidelijk zijn geworden, dat men sommige daarvan meer bij mannen, andere daarentegen meer bij vrouwen aantreft. In abstracto hebben wij geen voorkeur, hetzij voor mannen, hetzij voor vrouwen. Of in een bepaald geval een maatschappelijk werker dan wel een maatschappelijk werkster moet worden aangesteld, hangt enerzijds van persoonlijke eigenschappen van betrokkene, anderzijds van de aard van de bedrijven af. In alle gevallen ontkennen wij, dat zonder meer voor dit werk de vrouw het meest aangewezen zou zijn.

### § 5 *De plaats van het Maatschappelijk Werk in het personeelsbeheer*

Het komt in het Nederlandse bedrijfsleven veel minder voor dan men misschien zou denken, dat de zeer gedifferentieerde werkzaamheden en bemoeienissen, die worden samengevat onder de term „personeelsbeheer” consequent zijn samengebracht in één afdeling, die dan personeelsafdeling of sociale afdeling heet. Men ziet dikwijls dat naast elkaar een personeels- en een sociale afdeling bestaan. Ook komt het voor, dat een gedeelte van het werk wordt gedaan door de boekhoudkundige afdeling, de loonadministratie, de technische bedrijfsleiding, ja zelfs door de portier (aan-neming personeel). Onder deze omstandigheden bestaat er soms in het geheel geen, soms wel een personeelsafdeling,

die dan in het laatstgenoemd geval slechts met een deel van het personeelsbeheer is belast.

Deze weinig ideale situatie behoeft ons niet af te houden van een bezinning op de ideale organisatie van het personeelsbeheer, om, indien wij er in mochten slagen ons daarvan een voorstelling te maken, de plaats van het maatschappelijk werk daarin te bepalen.

Het is hiervoor nodig te onderzoeken, of de vele activiteiten, die het personeelsbeheer omvat, naar haar aard onderlinge overeenkomsten vertonen, zodat zij kunnen worden verdeeld in een aantal groepen, elk met een eigen karakter. Een zodanig onderzoek in een groot bedrijf heeft tot het volgende resultaat geleid.

In de gevonden groepering tekenen zich tegelijkertijd de onderafdelingen af, waarin de personeelsafdeling zou kunnen worden verdeeld.

- A. De werkzaamheden, die betrekking hebben op de regels geldende voor de werkgemeenschap. Samenstelling, interpretatie, en wijziging van reglementen en voorschriften, bestudering van de sociale wetgeving, voorbereiding van de uitvoering van nieuwe sociale maatregelen, het overleg met de personeelsvertegenwoordiging, notulering van de bijeenkomsten van de directie of de personeelschef met dat instituut, het contact met de vakorganisaties, zowel van de werknemers als van de werkgevers. De onderafdeling, bij welke deze werkzaamheden zouden kunnen worden geconcentreerd, heeft het karakter van wetgeving. Bij een grote onderneming zal een jurist aan deze afdeling werkzaam zijn.
- B. De werkzaamheden, die betrekking hebben op de toepassing van de reglementen en voorschriften en van de sociale wetgeving.  
De onderafdeling, aan welke deze werkzaamheden zijn opgedragen, heeft in overwegende mate het karakter van uitvoering. Zij administreert b.v. de regelingen van uitkering bij ziekte en ongeval en van kinderbijslag. Zij houdt contact met de geneeskundige dienst (in of buiten het bedrijf) voor de controle van zieken en ongevalspatiënten en werkt nauw samen met de loonadministratie.
- C. De werkzaamheden, die betrekking hebben op de werknemer als factor in het productieproces.  
Aannemen van personeel, selectie (psychotechniek), vaststelling van loon/salaris (en in verband hiermee het beheer van

## HET MAATSCHAPPELIJK WERK IN DE BEDRIJVEN

---

- de loon- en salarisregeling), periodieke beoordelingen, mutaties, promoties, onderwijs, opleiding, cursussen voor leidinggevend personeel (Bedrijfs-Kader Training). In een onderafdeling, die zich met deze werkzaamheden ziet belast, is plaats, althans bij een bedrijf van enige omvang, voor een psycholoog.
- D. De werkzaamheden, die betrekking hebben op de werknemer niet louter als een productie-factor, doch als deel van de werkgemeenschap, waaraan zijn persoonlijkheidswaarde recht moet worden gedaan. Introductie van de nieuweling, voorlichting na intrede in het bedrijf, redactie bedrijfsboekje en fabriekscourant, personeelsbijeenkomsten, excursies, (b.v. naar eigen producten verwerkende andere bedrijven) zorg voor cantines en schaftlokalen, hulpverlening bij persoonlijke moeilijkheden, oplossing van conflicten, die zich in het bedrijf voordoen, sociale zorg (toepassing van de regelingen van het ondersteuningsfonds), woninginspectie, contact met de personeelsverenigingen.

Volledigheidshalve worden nog de secretariaatswerkzaamheden vermeld, die betrekking hebben op het bijhouden van het archief en op de correspondentie van de personeelsafdeling. Deze secretariaatsafdeling zal in het bijzonder de personeelschef assisteren bij de organisatie van zijn dagelijkse, zeer omvangrijke taak. Ook zal zij de sociale statistiek kunnen verzorgen.

Het zal nauwelijks behoeven te worden opgemerkt, dat deze rubricering van de werkzaamheden niet steeds parallel zal kunnen lopen met de rubricering van de functionarissen.

De jurist van de afdeling A bijv. zal bij gelegenheid moeten optreden voor het verlenen van hulp bij persoonlijke moeilijkheden afd. D. Bij de werkzaamheden, vermeld onder B en D, zal de onder C vermelde psycholoog herhaaldelijk moeten inspringen, enz. enz.

Als wij ons afvragen, waar de plaats van het maatschappelijk werk in dit organisatieschema is, dan zal het zondermeer duidelijk zijn, dat de werkzaamheden vermeld onder rubriek A en B niet specifiek van juridische en administratieve aard zijn, maar ook vanuit maatschappelijk standpunt bekeken moeten worden.

Het maatschappelijk werk heeft hier een adviserende functie.



De onder de rubrieken C en D genoemde werkzaamheden behoren tot het terrein van het maatschappelijk werk voorzover zij betrekking hebben op de individuele mens.

In de grootbedrijven zijn de bovenvermelde werkzaamheden verdeeld over de verschillende afdelingen, die samengevat de naam dragen van personeels- en/of sociale afdeling, waaraan gespecialiseerde functionarissen zijn verbonden. In de middelgrote en kleinbedrijven kan de specialisatie niet zo worden doorgevoerd en zal de personeels- of sociale afdeling de werkzaamheden van administratieve aard als genoemd onder de rubrieken A. en B. zowel als die van sociale aard genoemd onder C. en D. moeten verrichten. De verschillende overgangsvormen dienen hier te worden onderscheiden. De functionaris, die belast is met het maatschappelijk werk dient zich van de vooromschreven beperking rekenschap te geven om zich van het doel van het maatschappelijk werk bewust te zijn.

### § 6 *De opleiding*

De vraag, welke opleiding aan de maatschappelijk werker in de bedrijven moet worden gegeven, splitst zich in tweeën, t.w. in die naar de inhoud van de opleiding en naar de instituten die het meest geëigend zijn deze te verstrekken.

De opleiding moet bestaan in een theoretisch en practisch gedeelte. Wij beginnen met het theoretische. Boven werd reeds gesproken van de kennis, die de maatschappelijke werker zich in het bedrijf zelf moet eigen maken, wil hij de taak naar behoren vervullen, n.l. kennis van het bedrijf, van de werknemers, enz. Deze kennis kan slechts in een bepaalde onderneming of dienst worden verkregen, waar hij of zij wordt te werk gesteld, en behoort niet tot de algemene opleiding, die betrokkenen bij het in dienst treden moeten hebben genoten.

Deze opleiding moet de volgende theoretische en praktische vakken omvatten, welke eerste in drie groepen kunnen worden ondergebracht.

- I. Kennis van de maatschappij en de daarin werkende krachten.
- II. Kennis van de mens.
- III. Kennis van de middelen, welke de maatschappij ten dienste staan om de mens behulpzaam te zijn bij de uitgroei van de individu tot volwaardig mens in de samenleving.
  - I. Kennis van de maatschappij te splitsen in twee ondergroepen:
    - A. Kennis van de maatschappij: sociale verhoudingen, sociale stromingen, sociale statistiek, staatsinrichting, economie en economische geschiedenis, recht.
    - B. Kennis van het bedrijfsleven: arbeidsrecht, sociale verzekering, ontwikkeling van de industrialisatie; industriële verhoudingen; loonpolitiek; budgetering; personeelsbeheer, interne organisatie van de onderneming.
  - II. Kennis van de mens.

Hygiëne, bedrijfs- en sociale hygiëne, algemene psychologie, sociale arbeids- en groepspsychologie, psychopathologie, psychiatrie, paedagogiek.
  - III. Kennis van de middelen, die de maatschappij ten dienste staan om de mens behulpzaam te zijn bij de uitgroei van de individu tot volwaardig mens.

Wij denken hierbij in het bijzonder aan de verschillende vormen van maatschappelijk werk, maatschappelijk hulpbetoon, kinder-bescherming, reclassering van volwassenen, volksontwikkeling en jeugdwerk, woningwerk, sociaal-hygiënisch werk, het medisch-opvoedkundig werk en speciaal het maatschappelijk werk in het bedrijfsleven. Onder deze rubriek vallen ook arbeidsrecht en sociale verzekering, die wij onder de eerste groep reeds onderbrachten.

Wanneer in het voorgaande gesproken werd van kennis, vatte men dit vooral niet op als zou de candidaat-maatschappelijke werker zich een omvangrijke leerstof eigen moeten maken.

Veeleer is het gewenst, dat volgens moderne didactische methoden een inzicht wordt gegeven in de voornaamste problemen.

De opleiding lere vooral werkmethoden te hanteren om

zich zo nodig snel over een bepaald vraagstuk te oriënteren. De verschillende vakken worden vooral genoemd om het terrein te omgrenzen, waarbinnen de maatschappelijke werker volgens deze methode moet kunnen opereren. De oriëntering op deze gebieden dient derhalve vooral door middel van zelfwerkzaamheid (werkstukken, scripties, discussies) te geschieden.

Naast deze theoretische vorming mogen de praktische vakken vooral niet verwaarloosd worden: als boekhouden en administratie, typen, dicteren en het maken van rapporten en verslagen, het voorbereiden en houden van voordrachten. Voor de vrouwelijke krachten bovendien nog huishoudkunde, voedsel- en wasbereiding (voor maatschappelijke werksters) clubwerk, verschillende vormen van handenarbeid, de behandeling van huwelijks- en gezinsmoeilijkheden, het interviewen enz. Het is van belang en het blijkt zeer wel mogelijk deze dingen b.v. de techniek van het interview in de school te leren en te oefenen, alvorens zij in de praktijk wordt gebracht.

Tot zover de opleiding van de maatschappelijke werker als vakmens.

Daarmee kan voor de vorming echter niet worden volstaan. De maatschappelijke werker is niet in de eerste plaats technicus maar een mens, die uit hoofde van levensovertuiging en geestelijke instelling, zijn krachten in dienst wil stellen van diegenen, die sociale hulp van node hebben. Naast hetgeen hijzelf buiten de school zoekt en tot zich neemt ter verdieping van zijn geestelijk leven, moet de opleiding ook steeds gericht zijn op versterking van het verantwoordelijkheidsbesef en aankweken van de zedelijke eigenschappen, die voor het werk onmisbaar zijn. Daartoe kunnen onder meer discussiebijeenkomsten strekken, waar vragen van geestelijke, zedelijke en sociale aard worden behandeld.

Als vakken die de culturele vorming in het algemeen kunnen bevorderen, noemen wij geestelijke stromingen en cultuurgeschiedenis en de taak van de kunst in de huidige samenleving.

Een belangrijk onderdeel van de opleiding is de praktische, welke in het bijzonder in het zogenaamde praktijkjaar gegeven wordt.

Als minimum eis moet hier gesteld worden, dat een aantal stages wordt doorlopen, welke een geheel jaar vullen.

Om te beginnen zal de maatschappelijke werker zelf in een fabriek als arbeider gedurende een, twee à drie maanden moeten werken, teneinde aan den lijve te ervaren, wat deze arbeid inhoudt en de mentaliteit, die onder de arbeiders leeft, enigszins te leren kennen.

Daarna volgt een stage van tenminste 5 maanden aan een sociale afdeling van een onderneming of bedrijf, waardoor de maatschappelijke werker in de praktijk van zijn latere functie wordt ingevoerd.

Tenslotte staan nog enkele stages ter keuze als het werken op een arbeidsbureau, op een psychotechnisch bureau, de Arbeidsinspectie.

Op de vraag, aan welk instituut de opleiding moet worden toevertrouwd, is het antwoord wel zeer eenvoudig: aan een school voor maatschappelijk werk.

De redenen, die dit antwoord in de pen geven, zijn de volgende:

- 1e. de maatschappelijke werker moet theoretisch goed onderlegd zijn, waarvoor een studietijd van twee jaar zeker niet te ruim gesteld is;
- 2e. het gaat hierbij niet slechts gelijk wij boven reeds zeiden om verkrijging van intellectuele kennis maar om vorming van de persoonlijkheid en het karakter.

Daartoe moeten de leerlingen geruime tijd in een bepaalde sfeer, in een bepaald geestelijk klimaat worden opgenomen, waarin de voor het werk nodige karaktereigenschappen worden ontwikkeld en in het algemeen de juiste sociale instelling wordt bijgebracht.

Welnu, de scholen voor maatschappelijk werk bieden voor beide de gelegenheid door hun opleiding van drie jaar en vier maanden, twee jaar op school, één praktijkjaar en daar-

na nog vier maanden, waarin de kennis en de praktijk aan elkaar getoetst worden.

Ook de faculteit voor sociaal-politieke wetenschappen, die kort geleden aan de Universiteiten te Amsterdam en te Nijmegen zijn toegevoegd bieden in samenwerking met de scholen voor maatschappelijk werk mogelijkheden in deze richting.

De bestaande opleidingen zouden wellicht sterker gespecialiseerd kunnen worden om in ieder geval bij de theoretische en praktische vorming meer gebruik kunnen maken van discussiemethoden, techniek-oefeningen en case-studies gelijk thans reeds op enkele plaats vindt.

Hoe het zij, er dient met klem te worden gewaarschuwd tegen een cursusopleiding, waarbij slechts enkele uren per week onderricht wordt gegeven aan de hand van de daartoe verstrekte schriftelijke lessen. Op deze wijze kan aan de werkelijke vorming onmogelijk de nodige aandacht worden geschonken.

Het behoeft geen betoog, dat men na deze opleiding gevolgd te hebben nog niet in staat is zelfstandig als maatschappelijke werker in de bedrijven te werken. De maatschappelijke werker zal steeds geruime tijd als assistent werkzaam moeten zijn, bij voorkeur in verschillende bedrijven, eer hij bekwaam is. Behalve, dat men de nodige levensrijpheid tengevolge van zijn jeugd totaal mist, moet het als onmogelijk worden beschouwd, dat men op grond van zijn opleiding de gave zou bezitten zijn weg in het bedrijfsleven te banen.

Vandaar dat wij de invoering van het instituut van assistent-maatschappelijke werker ten zeerste aanbevelen en wij de hoop uitspreken, dat de grotere ondernemingen en bedrijven, waar reeds een jarenlange ervaring verkregen werd, bereid zullen zijn jonge krachten als zodanig aan te stellen, teneinde ze straks, hetzij zelf een volwaardige plaats te verschaffen, hetzij klaar te maken om elders hun weg te vinden.

*Samenvatting*

In dit rapport werd uiteengezet, hoe het maatschappelijk werk in de ondernemingen zich als een reactie op de te grote verzakelijking van het productieproces heeft ontwikkeld, zij het niet steeds in de gewenste richting. Tengevolge van de buitengewone omstandigheden en het weinige inzicht in wezen en doel van het werk heeft het in verschillende ondernemingen een sterk uiteenlopende vorm aangenomen, waarbij men zich herhaaldelijk niet gehouden heeft aan de grenzen, welke het maatschappelijk werk uit zijn aard gesteld zijn.

Een bezinning op het wezen van het maatschappelijk werk leidt immers tot de conclusie, dat bovenal individuele hulpverlening beoogd is. In het ondernemingsverband is deze hulpverlening dan op zijn plaats wanneer bepaalde werknemers zich in persoonlijke moeilijkheden bevinden, die hun aanpassing aan de arbeidsgemeenschap en hun toenemende ontwikkeling belemmeren.

Het maatschappelijk werk heeft allereerst een functie ten opzichte van de sociale persoonlijke moeilijkheden der individuele werknemers. De materiële hulpverlening, die daarmede gepaard kan gaan, mag slechts een aanvullend karakter dragen en zich nimmer begeven op een gebied, dat door andere instellingen en instanties in of buiten het bedrijf voldoende bewerkt wordt, terwijl het tevens afgegrensd wordt van het arbeidsterrein, dat in de eerste plaats vakbeweging en personeelsvertegenwoordiging bestrijken. Het verwijzende karakter staat dan op de voorgrond. Ook t.a.v. de zorg voor goede arbeidsomstandigheden (cantine, enz.) en het ontwikkelings- en ontspanningswerk heeft het maatschappelijk werk een aanvullende taak te vervullen.

Practisch leidt deze omschrijving tot het vaststellen, dat het maatschappelijk werk slechts een onderdeel van het personeelsbeheer betekent en dat het tevens en vooral de belangen der arbeidsgemeenschap als totaliteit behartigt. Slechts goed opgeleide krachten, die een daarvoor geschikte persoonlijkheid bezitten en over voldoende bedrijfservaring

## HET MAATSCHAPPELIJK WERK IN DE BEDRIJVEN

---

beschikken, kunnen het maatschappelijk werk in het bedrijfsleven in de hier aangegeven zin doen slagen. Aangezien heden ten dage nog veel onzekerheid omtrent de taak van het maatschappelijk werk in de onderneming bij de maatschappelijke werker zelf, werkgevers en werknemers bestaat, is het gewenst te achten, dat een centrale landelijke adviesinstelling bij de verdere ontwikkeling van dit werk in de bedrijven daarmede worden belast.

HET MAATSCHAPPELIJK WERK IN DE BEDRIJVEN

STAAT I

Aantal ondernemingen naar het aantal werknemers en de districten, onder vermelding van het aantal, dat een of meer maatschappelijke werkers in dienst heeft.

Distr.		25-100 Werk- nemers	100-300	300-1000	1000 en meer	Totaal
1	totaal ondernemingen ..	327	51	26	10	414
	ondernemingen m. maat- schappelijke werkers ..	1	5	10	9	25
	= % v. totaal .....	0,3	9,8	38,5	90,-	6,-
2	totaal .....	343	107	22	2	474
	met maatsch. werkers ..	-	10	11	2	23
	= % .....	0,0	9,3	50,-	100,-	4,9
3	totaal .....	465	134	39	10	648
	met maatsch. werkers ..	2	7	16	7	32
	= % .....	0,4	5,2	41,-	70,-	4,9
4	totaal .....	412	80	18	3	513
	met maatsch. werkers ..	-	6	-	2	8
	= % .....	0,0	7,5	0,0	66,7	1,5
5	totaal .....	404	107	19	4	534
	met maatsch. werkers ..	2	7	12	4	25
	= % .....	0,5	6,5	63,2	100,-	4,7
6	totaal .....	275	44	17	4	340
	met maatsch. werkers ..	1	5	9	2	17
	= % .....	0,4	11,4	52,9	50,-	5,-
7	totaal .....	364	74	30	2	470
	met maatsch. werkers ..	-	4	11	2	17
	= % .....	0,0	5,4	36,7	100,-	3,6
8	totaal .....	248	49	35	11	343
	met maatsch. werkers ..	-	2	5	9	16
	= % .....	0,0	4,1	14,3	81,8	4,7
9	totaal .....	380	67	3	-	450
	met maatsch. werkers ..	-	3	2	-	5
	= % .....	0,0	4,5	66,7	-	1,1
10	totaal .....	245	53	16	3	317
	met maatsch. werkers ..	3	11	14	3	31
	= % .....	1,2	20,8	87,5	100,-	9,8
Land	totaal .....	3463	766	225	49	4503
	met maatsch. werkers ..	9	60	90	40	199
	= % .....	0,3	7,8	40,-	81,6	4,4



**HET MAATSCHAPPELIJK WERK IN DE BEDRIJVEN**

**STAAT II**

**Aantal maatschappelijke werkers in verband met het aantal werknemers**

Districten	Ondernemingen beschik- kende over maatsch. werkers met overwegend mannelijke werknemers.			Ondernemingen beschik- kende over maatsch. werkers met overwegend vrouwelijke werknemers.		
	Aantal werk- nemers	Aantal maatsch. werkers	Aantal werk- n. p. maatsch. werker	Aantal werk- nemers	Aantal maatsch. werkers	Aantal werk- n. p. maatsch. werker
1	14.215	28	508	2.240	6	368
2	10.630	27	394	310	2	155
3	28.010	24	1.167	4.710	16	279
4	5.800	7	328	430	3	143
5	8.960	9	996	5.850	18	325
6	16.260	27	602	250	2	125
7	9.480	16	593	—	—	—
8	17.725	17	1.043	1.170	2	585
9	580	2	290	1.010	3	337
10	8.020	18	446	3.400	15	214
<b>Totaal</b>	<b>119.680</b>	<b>175</b>	<b>683</b>	<b>19.370</b>	<b>67</b>	<b>289</b>

○ **Totaal van bovenstaande ondernemingen:**

Districten	Aantal werk- nemers	Aantal maatsch. werkers	Aantal werk- n. p. maatsch. werker
1	16.455	34	484
2	10.940	29	377
3	32.720	40	818
4	6.230	10	623
5	14.810	27	549
6	16.510	29	569
7	9.480	16	593
8	18.895	19	994
9	1.590	5	318
10	11.420	33	346
<b>Totaal</b>	<b>139.050</b>	<b>242</b>	<b>574</b>

**N.B.** Buiten beschouwing bleven 8 ondernemingen, welke hun werknemers niet gesplitst naar geslacht opgaven.

HET MAATSCHAPPELIJK WERK IN DE BEDRIJVEN

STAAT III

De hiërarchische plaats van de maatschappelijke werker

District	Totaal aantal ondernemingen met maatsch. werkers	A Maatsch. werker onder hoord der personeels-afdeling	B Maatsch. werker buiten hiërarchisch verband	C Maatsch. werker zelfstandig (geen pers. afd. aanwezig)
1 .....	25	7	6	12
2 .....	23	4	5	14
3 .....	32	14	5	13
4 .....	8	3	2	3
5 .....	25	3	12	10
6 .....	17	5	2	10
7 .....	16 <sup>1</sup>	7	5	4
8 .....	15 <sup>1</sup>	6	7	2
9 .....	5	-	1	4
10 .....	31	12	5	14
<b>Totaal</b> .....	<b>197<sup>2</sup></b>	<b>61</b>	<b>50</b>	<b>86</b>
<b>waarvan met</b>				
25-100 werknemers	9	1	1	7
100-300 werknemers	59 <sup>1</sup>	11	6	42
300-1000 werknemers	89 <sup>1</sup>	29	28	32
meer dan 1000 werkn.	40	20	15	5
<b>In procenten</b>				
<b>Totaal</b> .....	<b>100</b>	<b>30,9</b>	<b>25,8</b>	<b>43,3</b>
25-100 werknemers	100	11,1	11,1	77,8
100-300 werknemers	100	18,6	10,2	71,2
300-1000 werknemers	100	32,6	31,5	35,9
meer dan 1000 werkn.	100	50,-	37,5	12,5

<sup>1</sup> Door 1 onderneming met maatschappelijke werkers is de hiërarchische plaats van de maatschappelijke werker niet opgegeven.

<sup>2</sup> Idem 2 ondernemingen.

HET MAATSCHAPPELIJK WERK IN DE BEDRIJVEN

STAAT IV

De opleiding van de maatschappelijke werker

District	Totaal aantal ondernemingen met maatsch. werkers	Aantal maatsch. werkers	Diploma school voor maatsch. werkers	Diploma Verpleegster	Overige sociale opleidingen	Geen sociale opleiding
1 .....	25	54	20	7	4	23
2 .....	23	29	11	2	1	15
3 .....	32	40	10	9	4	17
4 .....	8	10	5	2	1	2
5 .....	25	30	16	6	4	4
6 .....	17	29	12	4	5	8
7 .....	17	17	6	5	2	4
8 .....	16	19	5	3	1	10
9 .....	5	5	4	-	-	1
10 .....	31	35	8	5	4	18
<b>Totaal .....</b>	<b>199</b>	<b>268</b>	<b>97</b>	<b>43</b>	<b>26</b>	<b>102</b>
<b>waarvan met</b>						
25-100 werknemers	9	9	1	-	1	7
100-300 werknemers	60	64	28	5	6	25
300-1000werknemers	90	112	43	26	11	32
1000 en meer werkn.	40	83	25	12	8	38
<b>In procenten</b>						
<b>Totaal .....</b>		<b>100</b>	<b>35,8</b>	<b>15,8</b>	<b>9,8</b>	<b>38,5</b>
<b>waarvan met</b>						
25-100 werknemers		100	11,1	-	11,1	77,8
100-300 werknemers		100	43,8	7,8	9,4	39,-
300-1000werknemers		100	38,4	23,2	9,8	28,6
1000 en meer werkn.		100	30,1	14,5	9,6	45,8

HET MAATSCHAPPELIJK WERK IN DE BEDRIJVEN

STAAT V

Aantal ondernemingen met maatschappelijke werkers  
naar het tijdvak, waarin zij het instituut invoerden

District	1890	1900	1910	1920	1930	1940	1945	Totaal aantal ondernemingen met maatsch. werkers
	tot	tot	tot	tot	tot	tot	en	
	1900	1910	1920	1930	1940	1945	later	

Absolute cijfers

1	-	1	-	-	5	14	5	25
2	-	-	-	3	5	12	3	23
3	-	-	1	1	4	14	12	32
4	-	-	-	1	-	5	2	8
5	-	-	-	1	2	14	8	25
6	-	-	-	3	-	12	2	17
7	-	-	-	-	3	12	2	17
8	-	-	1	1	1	4	9	16
9	-	-	-	-	-	3	2	5
10	2 (1890)	-	-	-	3	16	10	31
Totaal	2	1	2	10	23	106	55	199

Per 100

1	-	4	-	-	20	56	20	100
2	-	-	-	13	22	52	13	100
3	-	-	3	3	13	44	37	100
4	-	-	-	12	-	63	25	100
5	-	-	-	4	8	56	32	100
6	-	-	-	18	-	70	12	100
7	-	-	-	-	18	70	12	100
8	-	-	6	6	6	25	57	100
9	-	-	-	-	-	60	40	100
10	6	-	-	-	10	52	32	100
Totaal	1	0	1	5	12	53	28	100

## INHOUDSOPGAVE

Voorwoord .....	3
Inleiding .....	4
§1 Korte historische schets van het Maatschappelijk Werk in de bedrijven .....	5
§2 De huidige toestand van het Maatschappelijk Werk in de bedrijven .....	10
§3 De maatschappelijke en geestelijke grondslagen van het Maatschappelijk Werk in de bedrijven .....	20
§4 Functie van de Maatschappelijke Werker .....	23
De persoonlijkheid van de Maatschappelijke Werker .....	29
§5 De plaats van het Maatschappelijk Werk in het personeelsbeheer .....	31
§6 De opleiding .....	34
Samenvatting .....	39
Statistische bijlagen .....	41