

WAT DOE JE HIER ONDER JE WERKTIJD -

BROCHURE VOOR HET KADER VAN HET VORMINGSWERK VOOR WERKENDE JONGEREN.

Deze brochure bestaat uit de volgende hoofdstukken:

1. Waarom dit programma?
2. Het ontstaan van dit programma.
3. De vorm van het programma.
4. Het simulatiespel.
5. De follow-up.
6. Informatie-bibliografie.

Naast deze brochure voor de vormingsleiders hebben wij ook nog een programmaboekje gemaakt, dat aan iedere toeschouwer uitgedeeld zal worden. Deze brochure werd door ons samengesteld in samenwerking met een aantal vormingsleiders uit Eindhoven en omgeving. Het spreekt vanzelf dat wij ons voor verdere kritiek van harte aanbevolen houden.

1. WAAROM DIT PROGRAMMA ?

Waarom brengen wij dit programma? Om dit duidelijk te maken, kunnen wij misschien het beste de ideeën en opvattingen van de toneelwerkgroep PROLOOG wat nader uiteenzetten,

Wij houden ons niet bezig met theater als oppervlakkig amusement; evenmin trachten wij bepaalde "eeuwig menselijke" waarden over te brengen of het publiek voor te bereiden op het consumeren van hapjes cultuur. PROLOOG gebruikt theater als middel tot maatschappelijke bewustwording. Dit houdt in dat wij d.m.v. onze voorstellingen en andere activiteiten het publiek inzicht willen verschaffen in de maatschappelijke structuur en de mogelijkheden om deze te veranderen.

Wil dit streven enig resultaat hebben, dan dient er een optimale communicatie te zijn tussen spelers en publiek. De voorstelling zal duidelijk afgestemd moeten zijn op de maatschappelijke groep waarvoor je hem speelt. Konkreet houdt dit in dat wij ons zo grondig mogelijk op de hoogte stellen van de maatschappelijke situatie waarin de groep verkeert en dat de voorstelling ontstaat in voortdurende samenwerking met het publiek, ook zal het vaak nodig zijn om met de voorstelling naar het publiek toe te gaan, immers, de bestaande schouwburgen met alles wat daarbij hoort, zijn onverbrekelijk verbonden met de cultuur zoals deze door de burgerlijke middenklasse in onze maatschappij wordt bedreven, voor 't grootste deel van de bevolking en met name voor de arbeidersklasse zijn het wezensvreemde gebouwen, dat PROLOOG toch een deel van zijn activiteiten in deze kultuurtempels brengt is eenvoudigweg een gevolg van de materiële noodzaak.

PROLOOG brengt vrijwel uitsluitend theater voor de jongeren van 10 tot 20 jaar, zowel voor hen die nog op school zitten als voor hen die al werken. In ons speelgebied liggen ongeveer 60 instituten die zich bezighouden met het vormingswerk voor werkende jongeren. In totaal hebben deze instituten ong. 12.000 deelnemers in ca. 800 groepen.

Wie zijn nu eigenlijk die werkende jongeren? In het algemeen worden ze omschreven in termen van opleiding; het zijn diegenen die geen (volledig dag-) Onderwijs meer volgen, ze hebben óf alleen de lagere school afgemaakt, ófwel een verdere opleiding gevolgd maar niet voltooid, óf alleen lager beroepsonderwijs gevolgd. Het aantal werkende jongeren is groot; volgens gegevens van een KRO-enquête bestaat bijna de helft van de leeftijdskategorie van 14 tot 18 jaar uit werkende jongeren (450.000).

De konkrete situatie van de werkende jongere wordt gekenmerkt door twee componenten: het arbeider-zijn én het jong-zijn.

De arbeidssituatie kent een zeer ver doorgevoerde hiërarchische onderschikking, voor de werkers op laag niveau -zeker voor de jongeren- ontbreekt elke verantwoordelijkheid in en over de werksituatie. de wetten van de economische doelmatigheid beheersen het bedrijf; de jongere wordt ondergeschikt gemaakt aan het winstprincipe.

Het werk van de jongere verschilt niet of slechts gradueel van dat van de ouderen. Verschil is er als de jongere allerlei nevenbaantjes opgedragen krijgt, die hem tot klusjesman maken; hij wordt dan niet in het primaire productieproces opgenomen hetgeen hem in de prestatiehiërarchie een uiterst lage plaats verschaft. het overgrote deel van hen verricht echter ongeschoolde of halfgeschoolde arbeid die berust op eenvoudige deelarbeid van een korte cyclus.

Een van de meest essentiële kenmerken van die werksituatie van de werkende jongere is de betaling; hij ontvangt het zo genaamde jeugdloon. Op het 15e jaar bedraagt dit ongeveer 30% van het minimumloon dat op 23-jarige leeftijd wordt uitbetaald.

Het onderwijs heeft de werkende jongere in de kou laten staan. De school immers is een duidelijke eksponent van de burgerlijke middenklasse. De werkende jongeren zijn afkomstig uit de sociaal-economische lagere milieus. Dadelijk vanaf het begin zijn zij met een achterstand in het onderwijs gekomen en deze achterstand is in de loop van de jaren alleen maar toegenomen. Het onderwijs geeft ongelijken gelijke kansen, handhaaft zo de uitgangssituatie en creëert zo de werkende jongere. Dat werkende jongeren "niet willen leren", betekent dat ze genoeg hebben van het onderwijs dat totaal langs hen heengegaan is.

Het vormingswerk is de enige mogelijkheid de jongeren bewust te maken van hun eigen leefsituatie. het kan verband leggen tussen die situatie en de grotere politieke kontekst en voorbereiden op het steunen van eventuele akties. Het moet hen leren samenwerken, in plaats van met elkaar te concurreren. Solidariteit met andere onderdrukte groepen is de enige weg om anders onbereikbare doeleinden te verwezenlijken.

Het probleem van de werkende jongeren is verweven met de hele maatschappelijke kontekst. alleen verandering van de maatschappij kan het probleem tot een oplossing brengen. De strijd voor die verandering zal op alle fronten geleverd moeten worden.

Door middel van ons programma willen wij een bijdrage leveren aan de vorming van de werkende jongeren. Wil ons programma bruikbaar zijn in een vormingssituatie, dan zal het aan de volgende voorwaarden moeten voldoen:

- a. Tematiek en behandeling daarvan moeten optimaal verstaanbaar zijn voor de werkende jongeren en aansluiten bij hun belangen en interesses.
- b. Het kader op de vormingsinstituten moet de voorstelling kunnen gebruiken voor haar activiteiten.

2. HET ONTSTAAN VAN DIT PROGRAMMA.

Een ding is ons vanaf het begin duidelijk geweest: als wij een programma willen maken dat aansluit bij de wereld van de werken jongere, dan zullen wij ons grondig moeten verdiepen in hun maatschappelijke situatie. Enerzijds hebben wij dus zo veel mogelijk "wetenschappelijke" informatie over deze groep bestudeerd, anderzijds hebben wij gedurende het hele werkproces in nauw contact gestaan met een aantal groepen werkende jongeren.

In het laatste hoofdstuk van deze brochure vindt u een lijst van dokumentatie die wij hebben doorgevoerd. Daarnaast hebben wij gesproken met vormingsleiders, met mensen van de vakbonden en van de sociale akademies.

Het contact met de werkende jongeren heeft op de volgende manier plaatsgehad: gedurende vijf weken gingen we steeds in de ochtend naar een levensschool om daar met een groep te werken en

's middags verwerkten wij de aldus verkregen informatie. Deze groepen zijn niet willekeurig gekozen. wij hebben geprobeerd een zo groot mogelijke verscheidenheid te krijgen, de groepen waren:

- Jongerenkursus in Geldrop: meisjes, half of helemaal geschoold. werken op kantoren en in winkels.
- Levensschool fazantlaan, Eindhoven: meisjes ongeschoold. werken bij Philips en Etos (stuk- en bandwerk).
- Levensschool 't anker, Eindhoven: jongens ongeschoold, werken bij Philips Daf etc.
- Levensschool voor jongens, Koenraadlaan, Eindhoven: jongens geschoold Philips bedrijfs- school. werken drie dagen en zitten 2 dagen per week op deze school.

De ontstaansgeschiedenis van het programma, zoals die weergegeven worden in het boekje dat alle toeschouwers krijgen, willen we hieronder nog eens aanhalen:

's Maandagsmiddags gingen we naar groep 1, dinsdagmorgens naar groep 2 en vrijdag naar de groepen 3 en 4. dit hebben we zo'n zes van de acht voorbereidingsweken gedaan. Tijdens de bijeenkomsten met de vier groepen werd er gepraat over wat wij wilden en wat zij ervan vonden. Zij vertelden hoe zij dachten over hun eigen situatie. Wij vertelden wat wij vonden van de onze. Er werd bepraat hoe het kwam dat beide situaties zijn zoals ze zijn. Of het niet beter zou kunnen. En hoe dat dan zou moeten, al gauw bleek toen een ding voor de vier groepen, voor ons en waarschijnlijk voor de meeste mensen een heel belangrijk ding in het leven te zijn; het werk, de arbeid.

Wat is dat toch arbeid?

Wat is dat toch waar we het grootste deel van ons leven mee bezig zijn? Waarmee we onze kosten verdienen?

Iedereen vertelde over zijn werk. De één over Philips, de ander over Daf. Nog een ander vertelde over haar kantoor of over de sigarenfabriek, enzovoort en van al die verhalen hebben we er een stel gebruikt voor dit programma, we willen laten zien hoe het meestal is op het werk. we willen laten zien wat de meeste werkende jongeren zoal meemaken tijdens die arbeid.

Al pratend met elkaar en door het lezen van een paar boeken kwamen we verder. boeken van mensen, die grondig onderzocht hebben wat arbeid betekent. Niet alleen wat arbeid betekent voor de arbeiders, maar ook voor de bazen en de hele maatschappij.

Zo kwamen we door die gesprekken en wat we leerden uit die boeken tot één heel belangrijke konklusie: bijna alles in de maatschappij is het resultaat van arbeid.

al wat ons omringt aan produkten, gebouwen en machines is de vrucht van arbeid. arbeid in ons eigen land of arbeid in andere landen. soms arbeid in verre landen, maar altijd arbeid, hetzij van boeren, hetzij van fabrieksarbeiders, hetzij van kantoorbedienden.

Toen we zover waren, werd meteen de vraag gesteld: wie geniet er het meest van het resultaat van die arbeid? Zijn dat de arbeiders? Zijn dat de mensen die de produkten maken?

Het antwoord op deze vragen ligt voor de hand. Nee, het zijn niet de arbeiders die er het meeste van profiteren, maar het zijn de mensen, die eigenaar zijn van de fabrieken en de machines. Volgens het siesteem van deze maatschappij krijgen zij het meeste voordeel van deze arbeid. Zij eigenen zich de winsten toe om nieuwe, nog grotere fabrieken te bouwen en nog meer winst te maken. Terwijl de arbeider totaal afhankelijk is en blijft van die eigenaren. De arbeider die afgedankt wordt als het slecht gaat en aangenomen wordt als het goed gaat.

Toen we dit vastgesteld hadden, wisten we waar het tweede gedeelte van ons programma over zou gaan. Maar daar bleef het niet bij. Daarna bespraken we met de vier groepen hoe we deze toestand zouden kunnen veranderen. Veranderen, want bijna iedereen was het erover eens dat het een onrechtvaardige toestand is.

De één zei: met z'n allen samen kunnen we het veranderen. Een ander had het over de vakbond. Nog een ander zei: we moeten met de bazen gaan praten, in de ondernemingsraad of zoiets dergelijks. Nee, zei weer een ander, dat haalt ook niks uit. We praten al zo lang met de bazen, nu is de tijd gekomen dat we ons gaan organiseren.

En zo al pratend vonden we met z'n allen hoe we het derde deel van ons programma zouden maken: telkens een gesprek met de zaal hoe het kan veranderen, en wij zouden dan telkens de gevonden oplossing proberen te spelen, uit te beelden,

Zo is het programma het resultaat van acht weken samen met werkende jongeren bouwen en veranderen.

En hun aandeel in dit programma is even groot als het onze. zo niet groter.

3.DE VORM VAN HET PROGRAMMA.

Ons programma bestaat uit drie delen met de volgende uitgangspunten:

I. Hoe het is, II. Hoe het is ontstaan. III. Hoe het kan veranderen.

I. Hoe het is.

In enkele korte flitsen tonen wij voorvallen zoals wij die van de werken jongere zelf te horen hebben gekregen. de voorvallen die wij gekozen hebben, zijn kenmerkend voor de positie waarin de werken jongere verkeren, de volgende punten komen aan de orde:

- De voorlichting die het werk aanmerkelijk mooier voorstelt dan het is.
- Het weigeren van informatie over doel en zin van het werk.
- Het breken van de solidariteit door het onmogelijk maken van communicatie tijdens het werk.
- Het misbruik maken van de geringe mogelijkheden die de werken jongere hebben om hun wensen kenbaar te maken.
- Het wegpromoveren van lastige elementen.
- Het afgesproken werk aanzienlijk uitbreiden zonder daar een adekwate beloning tegenover te stellen.
- Arbeidskontrolle met behulp van zgn. wetenschappelijke methodes.

Als u deze onderwerpen zo leest, klinkt het allemaal nogal ingewikkeld; de uitbeelding ervan is echter de eenvoud zelve.

In heldere korte scènes wordt de situatie aangegeven zonder enige artistieke poespas.

II. Hoe het gekomen is.

De overgang van I naar II wordt gevormd door een gesprek tussen een kappersbediende en een klant. Met eenvoudig rekensommetje wordt duidelijk gemaakt op wat voor schandalige wijze de bediende door zijn baas wordt uitgebuit. Hierna wordt aan de hand van de vervaardiging van een scheermesje aangetoond dat alle rijkdom ontstaat door arbeid. Immers, het mesje wordt uit staal vervaardigd door arbeiders, het staal wordt uit erts vervaardigd door arbeiders, het erts wordt in de mijnen, gedolven door arbeiders. De winst gaat evenwel naar de bezitter van de scheermesjesfabriek, hoogovens en de ijzermijnen. Hoe is de bezitter van de mijn aan die grond gekomen? Doordat een van zijn voorvaderen die heeft veroverd op anderen. Konklusie: Zullen wij er dan nog eens om vechten?

III. Hoe kan het veranderen?

De discussie die er hierover met de zaal gevoerd wordt, heeft de vorm van een eenvoudig simulatiespel (zie hierover hoofdstuk 4). Twee acteurs zitten achter de tafel als direktieleden van de scheermesjesfabriek. Het publiek in de zaal speelt de verzamelde arbeiders die hun grieven komen spuien. De suggesties die tijdens deze discussie naar voren komen, kunnen door onze spelers in de korte scènes uitgebeeld worden.

SIMULATIESPEL.

In het derde deel van ons programma maken we gebruik van een aantal mogelijkheden van het simulatiespel.

Wij proberen dan, als directeur van het denkbeeldige bedrijf waar de jongeren uit de zaal werken, met de jongeren een spelsituatie op te bouwen. Zij kunnen daarin datgene wat wij in de delen 1 en 2 aan de orde hebben gesteld, toepassen of afwijzen. Hoewel het spel open ligt en in eerste instantie door de jongeren zelf bepaald wordt, kan het spelverloop aanleiding geven om bepaalde informatie te verstrekken. Daarom hebben wij ons, uitgaande van de opgedane ervaringen, d.m.v. een paar scènes geprepareerd op een aantal mogelijke spelsituaties.

Enige oefening - vertrouwd raken met, ervaring opdoen in - in het simulatie-spelen lijkt ons de belangrijkste voorbereiding op deze voorstelling. Om u een beetje behulpzaam te zijn bij deze voorbereiding geven wij u:

- I. Wat algemene theoretische informatie, die gebaseerd is op onze ervaringen in de spelpraktijk.
- II. Een spelvoorbeeld, waarin die informatie gekoncretiseerd wordt.

I INFORMATIE OVER HET SIMULATIESPEL.

Voor zover ons tot nog toe bekend is, wordt het simulatiespel voornamelijk gebruikt als middel bij wetenschappelijk onderzoek (polemologie, sociologie, sociale psychologie.)

Onze ervaring is dat het heel goed als didakties en agogies middel gebruikt kan worden. Wij gaan dan uit van de volgende omschrijving:

Een simulatiespel is een spel dat van de deelnemende groepen vraagt om een verhouding (een relatie) te spelen tussen bestaande groepen uit de micro of macro samenleving - bij voorkeur uit hun eigen maatschappelijke omgeving - die op basis van hun afhankelijkheid en/of een konflikt met elkaar in kontakt zijn of met elkaar in kontakt (moeten) komen.

Mikro-samenleving: b.v. twee groepen buurtbewoners, twee groepen arbeiders, een groep arbeiders en een groep directie-stafleden.

Makro-samenleving: b.v. twee groepen bewoners van verschillende landen, een groep vakbondsvertegenwoordigers en een groep werkgevers. (SER)

Didakties middel

Als didakties middel vinden wij het simulatiespel geschikt omdat het de leerlingen/jongeren de gelegenheid biedt op een niet-schoolse manier met leerinhouden/vormingsinhouden geconfronteerd te worden en bezig te zijn.

De werkvorm van het spel doet namelijk steeds een beroep op hun actieve deelname op hun zelfstandigheid en zal die kunnen stimuleren. De spelinhoud is mede daardoor grotendeels een zaak van de jongeren zelf. Het spel draait dan ook om hun mede-verantwoordelijkheid.

Verder kan uit het simulatiespel bij de spelers een behoefte aan bepaalde informatie ontstaan, waarop later gemakkelijk aangesloten kan worden. Door dit alles zal de betrokkenheid van de jongeren bij de vormingssituatie positief beïnvloed worden. Een betrokkenheid, die zelfs iets vanzelfsprekends kan worden, doordat het spel (en wat er later uit voortkomt) een weerspiegeling van de maatschappelijke werkelijkheid - de werkelijkheid van de spelers - nastreeft.

Agogies middel.

Een agogies middel geeft het simulatiespel mogelijkheden de jongeren aan den lijve te laten ontdekken dat samenlevingsvormen als concurrentie en samenwerking en de daarmee samenhangende

tegenstellingen en overeenstemmingen, zaken zijn waaraan zijzelf vorm en inhoud kunnen geven, dat wil zeggen dat aan hun algemene ervaring van "zo is het nu eenmaal", "daaraan verander je niets" de opgelegde vanzelfsprekendheid ontnomen wordt. D.w.z. dat ze zich ervan bewust van kunnen worden dat een sociale organisatie zoals hun arbeidssituatie geen vaststaand en onveranderlijk gegeven is. Maar iets is wat mensen zelf kunnen inrichten en waar mensen zelf, nu en later, invloed op kunnen uitoefenen. Dan kunnen sociale activiteiten als organiseren, kritiek leveren en oppositie voeren en sociale ervaringen als solidariteit, konflikt en verandering wezenlijke elementen van hun bestaanswijze worden.

Overlegmogelijkheden.

Binnen het simulatiespel kunnen twee vormen van overleg onderscheiden worden:

- Binnen één groep: de interne overlegmogelijkheden.
- Binnen twee of meer groepen: de eksterne overlegmogelijkheden.

Interne overlegmogelijkheden.

De eerste taak van de verschillende groepen die het spel spelen, is het maken van een analyse van de situatie, waarin de groep geplaatst is, b.v.: wat wordt er van verwacht van ons of geëist? - met wie hebben we wat te maken? - wat zijn onze mogelijkheden? - welke beperkingen zijn er? Verder zal elke groep na moeten gaan welk belang zij heeft bij het handhaven of veranderen van die situatie, (b.v.: wat willen we bereiken? - kunnen we op de oude manier verder gaan? - wat zijn de gevolgen van het aanvaarden van de voorgelegde voorstellen of eisen? - en wat van het afwijzen? - leggen we ons bij de bestaande beperkingen neer?). Zo zal de groep tot het ontwikkelen van een strategie ten opzichte van de andere groep(en) moeten komen waarmee ze het gestelde doel wil bereiken. (bv.: hoe stellen we ons op? - komen we met tegenvoorstellen of tegeneisen? - hoe reageren we op nieuwe voorstellen of eisen?) Het kan noodzakelijk zijn, dat de leden van de groep onderlinge afspraken maken om individuele posten te bemannen (bij voorkeur fleksiebele afspraken, zodat wisseling mogelijk is).

Tenslotte is het van belang de spelers uit te leggen dat het niet de bedoeling is, dat men geheel opgaat in een bepaalde individuele rol maar dat het gaat om de uitstippeling en uitvoering van een groepsstrategie.

Eksterne overlegmogelijkheden.

Op een gegeven moment gaan de verschillende groepen hun opgestelde strategie in de praktijk brengen. Vaak zullen ze dan te maken hebben met de formele overlegstructuren die in de maatschappelijke werkelijkheid voorkomen (de wijkraad, de ondernemingsraad, de SER, het parlement). Of - en in welke mate - zij de voorschriften van die formele overlegstructuren zullen volgen, zal afhankelijk zijn van de groepsstrategie en de reacties daarop van de andere groep(en).

Spel-bege-leiding.

De taak van de spe-bege-leiding kan globaal omschreven worden als een algemeen coördinerende, informerende en stimulerende, die als volgt uitgesplitst kan worden:

- Het verschaffen van enige informatie over het simulatiespel in het algemeen en het te spelen spel in het bijzonder, verder wat informatie over de rol en de spel-bege-leiding.
- Het bieden van de "frei-raum" die het funktioneren als didakties en agogies middel, zoals wij dat beschreven hebben, vereist.

- Het formeren van de groepen in overleg met de spelers.
- Het behulpzaam zijn van de groepen bij het maken van de interne analyse (hierbij schriftelijke informatie door de spel-bege-leiding verstrekt worden) en bij het bepalen van de groepsstrategie.
- Het leveren van aanvullende gegevens als de groep daarom vraagt of als de spel-bege-leiding dit zelf nodig vindt.
- Het eventueel corrigeren van stappen of voorstellen, die weinig of geen relatie met de werkelijkheid hebben.
- In het algemeen - als het noodzakelijk is - regelend en aktiverend optreden bij de verschillende discussies in de groepen, waarbij het stimuleren van het initiatief van de groepen.
- Het opnieuw onder de aandacht brengen van belangrijke zaken die verloren gaan of dreigen te gaan, b.v. aspecten en konsekwenties van een bepaalde strategie - bepaalde afspraken - de aanleiding van het konflikt of de overeenstemmingen.
- Het regelen van het kontakt tussen de verschillende groepen en eventueel behulpzaam zijn bij het tot stand komen van dit kontakt, verder het begeleiden van de plenaire discussie.

De laatste taak is op het nivo van het kontakt tussen de verschillende groepen, de overige taken zijn op het nivo van één groep. Vooral als de spel-bege-leiding uit één persoon bestaat, zullen deze twee niveaus van kontakt duidelijk onderscheiden moeten worden.

Spel-indeling.

Een overkoepelende taak van de spel-bege-leiding is het regelen van de indeling van het spel. dit is het structureren van het spelverloop.

Bij de samenstelling (vooraf) van de fasen-indeling of structuur van het spel zal de spel-bege-leiding er vanuit moeten gaan. dat het verloop van het spel wijzigingen in die indeling noodzakelijk kan maken (fleksibele fasenindeling)

Deze overkoepelende taak houdt verder in.

- Ervoor zorgen dat iedereen de tijd en de gelegenheid krijgt zich met de groep, waarin hij zit, te kunnen identificeren.
- In het oog houden dat interne en eksterne overlegmomenten elkaar tijdig en soepel afwisselen.
- Aan een of meer groepen nieuwe informatie verstrekken als het spel niet of langzaam op gang komt, verder b.v. op het moment dat het spel op een dood punt dreigt te komen, of wanneer de afhankelijkheid of het konflikt onvoldoende zichtbaar wordt.

In het algemeen gezegd: nieuwe impulsen geven als het spel vertraagd wordt of niet tot ontplooiing komt.

Het geven van nieuwe impulsen is vooral van belang wanneer bij de groepen in hun onderlinge relatie de beleving van de afhankelijkheid of het konflikt verzwakt. Het is juist deze beleving die een voorwaarde vormt voor de instandhouding van de spel-dynamiek. En voor deze dynamiek - de spanning tussen de afhankelijkheid van de groepen onderling en het konflikt, waarin ze betrokken zijn - kan het spel een zodanige weerspiegeling zijn van de werkelijkheid worden, dat de spelervaringen van de spelers overdraagbaar worden naar de maatschappelijke werkelijkheid van de spelers.

Spel-evaluatie

De evaluatie van het spel rekenen we tot een integrerend element van het simulatiespel.

Hierbij zal in een plenaire bijeenkomst het verloop van het spel nabesproken worden, zonder dat het gedrag van de individuele spelers bijzondere aandacht krijgt. Wel zal het spel globaal doorgelopen kunnen worden. Met b.v. de nadruk op de verwerking van de spanning tussen de afhankelijkheids- en konfliktrelatie van de verschillende groepen. Heeft men die relaties voldoende uitgediept? Heeft men het konflikt tot de kern teruggebracht? Is men het konflikt aangegaan of heeft men het ontweken? Heeft men zich bij een eventuele oplossing snel geschikt in compromissen of heeft men de tegenstelling toegespitst? Deze en/of andere vragen kunnen dit deel van de evaluatie richten.

De essentie van de evaluatie zal echter moeten zijn: het leggen van verbindingen vanuit het spel naar de maatschappelijke werkelijkheid. Aan de orde zal moeten komen of de spelers die maatschappelijke werkelijkheid voldoende hebben onderkend en juist hebben geanalyseerd en kunnen bementariëren. Is men in staat om vanuit het spel de link te leggen naar de eigen maatschappelijke situatie? Gaat het daar ook zo? hoe reageert men daar? Hoe reageren zij daar? Waarom reageren ze zo? Hoe kan dat veranderd worden?

Dit deel van de nabespreking zal tot de konklusie kunnen leiden voor wat betreft de kijk van de spelers op hun arbeidssituatie en hun maatschappelijke omgeving in het algemeen. En ook voor wat betreft het verdere vormingswerk.

II. EEN SPELVOORBEELD.

We gaan uit van twee groepen; een groep arbeiders en een groep direktie. (als u met een groep van 15 jongeren zou spelen, dan stellen wij voor 3 direktieleden en 12 arbeiders, deze verhouding kan bij een grotere of kleinere groep ongeveer aangehouden worden.)

De situatie, voordat het spel begint is als volgt:

De arbeiders zijn op een afdeling geplaatst, die op eenheden werkt, tot nu toe wordt van de arbeiders verwacht dat zij 20 eenheden maken. Drie arbeiders halen dit tempo gemakkelijk vier halen het maar net vijf halen de eenheden niet.

Als het spel begint doet de direktie de mededeling dat ze van plan is de eenheden te verhogen tot 24; Met dien verstande dat alle arbeiders die binnen een week dit kwantum niet aankunnen, niet langer op de afdeling gehandhaafd kunnen worden.

Voordat het spel begint, worden de groepen samengesteld (in overleg met de spelers: aanwijzen kiezen of aftellen). Het verdient de voorkeur elke groep in een afzonderlijke ruimte te laten werken. Dan legt u de groep arbeiders uit wat de aanvangssituatie van het spel is. De spelers bepalen zelf wie de eenheden gemakkelijk, net en niet halen. Daarna geeft u de groep direktie eveneens over de beginsituatie uitleg. Verder vertelt u dat het spel begint met een mededeling van de direktie aan de arbeiders, n.l. het verhogen van het aantal eenheden.

Het spel begint met de mededeling van de direktie in de ruimte van de arbeiders. Daarna trekt de direktie zich terug.

Na een start met ekstern overleg zijn we dan in de spelsituatie gekomen die wij in onze omschrijving hebben aangegeven en wel in de fase van het interne overleg.

Het komt er nu op aan dat beide groepen een interne analyse van de situatie maken en een strategie opstellen.

Groep arbeiders: Wat betekent voor ieder van ons het direktie-plan?

Reageren wij hierop als groep?

Zo ja, gaan we wel of niet akkoord met het plan?

Gaan we onderhandelen en hoe?

Wat doe we als vijf van ons ontslagen worden?

Welke stappen zullen we moeten ondernemen.?

Groep direktie: Hoe zullen de arbeiders op onze maatregel reageren?

Als de arbeiders zich weigerachtig opstellen, wat doen we dan? b.v.

Gaan we premies uitdelen?
 Plaatsen we arbeiders over naar een andere afdeling?
 Doen we concessies?

Bij dit eerste interne overleg funktioneert de spel-bege-leiding in beide groepen. Hierbij kunnen bovenstaande en andere vragen een richtsnoer vormen. De groepen worden gewezen op de voorbereiding op het contact met de andere groep: het tweede eksterne overlegmoment.

De konfrontatie van de twee groepen kan op verschillende manieren plaatsvinden.

De arbeiders kunnen b.v. een afvaardiging naar de directie sturen om te praten. Ook kan het een en ander lopen via een afdelingschef, (de groep wijst hem aan).

Na de konfrontatie zal het spel zijn eigen loop hebben.

Na elke ontmoeting moeten beide groepen weer in eigen kring gaan praten, een nieuwe interne analyse maken, een nieuwe strategie bepalen.

Zoals u ziet hebben we de spelindeling heel eenvoudig gehouden. De spel bege-leiding zal bij zo'n eerste spel algemeen regelend en aktiverend op moeten treden. U kunt daarbij gebruik maken van nieuwe impulsen(nieuwe informatie, veranderde opstelling van directie en/of arbeiders, nieuwe direktiemaatregelen. e.d.), die de spanning in het spel kunnen houden en doen terugkeren.

De verbinding naar de eigen situatie van de spelers - de evaluatie -kan b.v. aan de hand van de volgende vragen gelegd worden.

- Gebeuren dit soort zaken op het bedrijf waar jullie werken?
- Zo nee, hoe gaat het bij jullie, en hoe komt het dan?
- Hoe komen bij jullie dergelijke mededelingen bij de arbeiders?
- Hoe reageren de arbeiders daarop?
- Waarom vormen de arbeiders maar zelden één front tegenover de directie?
- Welke rol spelen de voorman of de afdelingschefs?
- Hebben jullie de indruk dat de directie de arbeiders meestal een stap voor is? Hoe zou dat komen?
- Wat kun je in dergelijke situaties van de arbeiders verwachten?

Na de evaluatie kunt u de groepen vertellen dat wij bij onze voorstelling een min of meer vergelijkbaar spel gaan spelen. Zo kunt u ze motiveren om met ons in het derde deel in discussie te gaan. Om het verassingselement ten aanzien van het totale programma te handhaven lijkt het ons goed dat u verder niet te diep op ingaat (hopelijk wel na de voorstelling)

5. FOLLOW-UP.

Langzamerhand gaat iedereen wel akkoord met de opvatting dat onze voorstellingen het best tot hun recht komen als ze geïntegreerd worden in het onderwijs- of vormingsproces van het publiek waarmee we werken. Deze op zichzelf juiste opvatting wordt een loze kreet als wij ons zouden beperken tot een dringend advies om toch vooral op de inhoud van de voorstelling terug te keren. Wij wilden dan ook meer doen. In eerste instantie waren we van plan het bij een aantal min of meer uitgewerkte ideetjes te laten. De reacties van de jongeren groepen en de voorstellen van de vormingsleiders, die meewerkten aan onze voorstelling, hebben er echter toe geleid wat verder te gaan.

We zijn gekomen tot een project rond het thema arbeid, waarbij we de voorstelling zien als de introductie tot het project.

Van dit project geven we een globale indeling in fasen waarmee we een mogelijke werk-volgorde aangeven. Verder hebben we een aantal bijlagen spel-suggesties gedaan, waarvan bij de uitwerking van het materiaal in de verschillende fasen van het project gebruik gemaakt kan worden.

Vanzelfsprekend is het mogelijk het project anders te structureren, zodat b.v. de voorstelling ergens anders in het project wordt opgenomen.

Project-onderwijs, projectgewijze vorming staan erg in de belangstelling Er zijn nogal verschillende opvattingen over. Om over onze 'visie geen misverstanden te laten bestaan geven we enige algemene informatie over "projectvorming". We zullen deze term hanteren als parallel van "project-onderwijs" en bedoelen dan: het werken met projecten in een vormingssituatie.

De specifieke situatie van het vormingswerk - zoals b.v. de omstandigheid van één dag vorming in de week - zal een projectgewijs georganiseerde vorming vrijwel onmogelijk maken.

En omdat we een aantal spel-voorbeelden geven en de aandacht gevestigd hebben op het simulatiespel, maken we ook nog een paar opmerkingen over het creatief spel.

Wanneer het voorgestelde -overigens beknopt opgezette- project en de andere informatie in deze brochure blijken te voorzien in een behoefte, willen we graag samen met een groep vormingsleiders voor het volgende kursusjaar één of meer projecten gaan opzetten.

Projectvorming

We zullen ons beperken tot het puntsgewijs opsommen van de voor ons wezenlijke kenmerken van de projectvorming.

Het theoretische karakter van deze opsomming zal in de beschrijving van het project zijn prakties-konkrete neerslag krijgen. Het algemeen karakter van de opsomming zal tot gevolg hebben dat voor de één een open deur wordt ingetrapt en dat voor de ander te hoog van de toren geblazen wordt.

De stelligheid van de onderstaande punten moet in zoverre gerelativeerd worden dat het bij het project betrokkenen ernaar zullen moeten streven ze tot kenmerken van het groepsproces te maken.

- Project-vorming is een proces van groepsgewijs verwerven van kennis inzicht en vaardigheden.
- Op de ieder van de groep wordt nadrukkelijk beroep gedaan tot zelfwerkzaamheid en actieve samenwerking.
- De relatie tussen vormingsleider en jongeren is een horizontale-demokratiese, d.w.z. dat de vormingsleider geen autonome plaats inneemt en dat eventuele leermeester/gezel relatie doorbroken wordt.
- Het verschil in ervaring, kennisnivo en deskundigheid tussen vormingsleider en jongeren is functioneel gemaakt ter dienste van de gestelde groepstaak.

Bij de keuze van het thema/onderwerp van het project zijn alle deelnemers betrokken. De richting en inhoud van het project worden door de groep bepaald, vormingsleider en jongeren dragen voor de gang van zaken een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid.

Door dit alles krijgen de jongeren ervaring in het inrichten van hun eigen sociale situatie.

De vormings-inhouden van het projekt worden aangereikt door de konkrete maatschappelijke werkelijkheid van de deelnemers. De maatschappelijke relevantie van de vormingsinhouden zal bij de deelnemers van het projekt moeten leiden tot een bewustwording van die maatschappelijke werkelijkheid en een inzicht in hun huidige en toekomstige situatie daarin.

Zo kan de door iedereen gewenste levende samenhang tot stand gebracht worden tussen de theorie van de vormingssituatie en de praktijk en de praktijk van de arbeidssituatie.

Het projekt zal moeten uitmonden in een bespreking van de konsekwenties van de inhoud van het projekt voor de visie op de arbeidssituatie. Hierbij zal vooral onderzocht moeten worden of dit kan leiden tot konkrete aktie-voorstellen.

We zouden het projekt in de volgende fasen willen indelen.

- | | | |
|------|------|---------------------|
| Fase | 1. - | Gezamenlijke keuze. |
| fase | 2. - | Planning. |
| fase | 3. - | Onderzoek (1) |
| fase | 4. - | Diskussie (1) |
| fase | 5. - | Onderzoek (2) |
| fase | 6. - | Diskussie (2) |
| fase | 7. - | Onderzoek (3) |
| fase | 8. - | Konklusies |

Wij zijn ons bewust van het enigszins kunstmatige karakter van een dergelijke indeling in fasen. De activiteiten die wij in een bepaalde fase hebben ondergebracht zullen soms in een eerdere of latere fase aan de orde zijn.

Ook zullen er overlappingen te verwachten vallen. We hopen dat de indeling toch een ondersteunende werking heeft.

Zoals uit de inhoudsbeschrijving van de verschillende fasen zal blijken kan het projekt na fase 4 met een aantal konklusies en eventuele aktievoorstellen afgesloten worden. Wij hebben gekozen voor een doorlopend projekt om onderwerpen die met het thema arbeid te maken hebben alle kans van behandeling te geven.

Het zal duidelijk zijn dat er gedurende het projekt tussentijdse evaluaties - ten aanzien van werkwijze en te trekken konklusies - steeds mogelijk moeten zijn.

Tot slot nog de opmerking dat het projekt nogal gericht is op de bedrijfssituatie. Uit onze kontakten met de vormingsleiders hebben we de indruk-gekreken dat dit voor het gebruik van het projekt door groepen in een andere - maar zeer vergelijkbare - arbeidssituatie geen beletsel hoeft te zijn.

FASE 1. GEZAMENLIJKE KEUZE.

Als konkrete aanleiding voor het projekt zien wij de voorstelling. De start van het projekt wordt dan ook gevormd door het in gezamenlijk overleg doorlopen van de voorstelling.

Afhankelijk van de ervaring van de groep heeft dit overleg plenair of in de groepjes plaats. Hierbij funktioneert de vormingsleider als gespreks-begeleider of koördinator van de groepjes. Het overleg heeft een verkennend karakter en een inventariserend karakter en zal moeten leiden tot een gezamenlijke keuze van een aantal begrippen/onderwerpen, die in het projekt verder uitgewerkt zullen gaan worden.

Het doornemen van de voorstelling zal resulteren in een reeks onderwerpen, die b.v. op het bord of flip-over genoteerd kunnen worden. De opsomming hoeft zich beslist niet te beperken tot die zaken die direkt in de voorstelling aan de orde werden gesteld, maar kan uitgebreid worden met onderwerpen die al pratend opduiken (voorbeeld: advertentie - informatie over de gang van zaken in het bedrijf - openbaarheid van gegevens - inzage in de besteding van de winsten).

Dan gaat de groep in de verzameling onderwerpen structuur aanbrengen. De vormingsleider kan hier een -deskundige- bijdrage leveren door b.v. de groep voor te stellen de onderwerpen in categorieën onder te brengen b.v. Een categorie van onderwerpen die direkt op hun arbeidssituatie betrekking hebben (specifieke onderwerpen) en een categorie waar dat niet of minder het geval is (algemene onderwerpen). Specifiek b.v. lekker makende advertenties- jeugdloon, (onderbetaalde) - arbeid inspraak, (mede)beslissingsrecht - baas, voorman chef. algemeen b.v.: investeren - kapitaal - aandeel - concurrentie. De vormingsleider kan ook de groep stimuleren één of twee thema's centraal te stellen. Dit kan gedaan worden door een analyse te maken van de verzameling onderwerpen of door een "globale terugblik" op de voorstelling (wat vinden jullie het belangrijkste?),(wat vonden jullie de kern van het verhaal)?

Uit de overzichtelijke indeling van de onderwerpen -die op stencil gezet kan worden- wordt in gezamenlijk (plenair) overleg een keuze gemaakt (eventueel stemmen) voor een aantal onderwerpen waarover de groep meer wil weten, dus zal moeten gaan uitwerken.

We zullen er verder in de opbouw van het projekt -voor het gemak- van uitgaan, dat er een indeling is gemaakt naar algemene en specifieke onderwerpen en dat er twee thema's centraal zijn gesteld. De centraal gestelde thema's vormen dan tevens het kader waarbinnen het projekt zich kan gaan afspelen. Aan de thema's kunnen de andere gekozen onderwerpen opgehangen worden.

Wij kunnen ons voorstellen dat b.v. de volgende thema's centraal worden gesteld; arbeid en de machtsverhoudingen binnen een bedrijf die de arbeidssituatie voor een groot deel bepaald,

FASE 2 PLANNING.

De groep gaat nu bepalen hoe zij het projekt gaat inrichten. Zij gaat kiezen voor een bepaalde gang van zaken. Vooral in deze fase van het projekt zal de vormingsleider zijn technische hulp kunnen aanbieden. Hij kan bv. vertellen over de mogelijkheden waarvan gebruik gemaakt kan worden - film, excursie, interview, mensen uitnodigen, aanwezig materiaal, kontakt met andere groepen. Hij kan adviezen geven over de globale lijn, die door het projekt kan lopen, de volgorde van stappen, de structuur. Verder kan hij voorstellen doen wat het beste in de gehele groep en wat het beste in kleine groepen gedaan kan worden. Er wordt een voorlopige tijdsindeling en een taakverdeling gemaakt en aan de groepjes worden opdrachten verstrekt.

FASE 3 ONDERZOEK (1).

Dit is de fase waarin een begin gemaakt wordt met het verzamelen en uitwerken van het materiaal voor de gekozen thema's/onderwerpen. In de vorige fase is vastgelegd waarmee begonnen wordt en hoe dit gebeurt. De voortgang van het projekt ligt nu open. Wij zullen ons -uitgaande van onze ervaringen - beperken tot de mogelijke opbouw rond de in fase 1 centraal gestelde thema's. Bij de uitwerking van deze thema's zullen waarschijnlijk ook een aantal andere onderwerpen aangepakt kunnen worden (iets dergelijks kan natuurlijk ook gebeuren bij tussentijdse evaluaties en konklusies).

De groep wordt - als dat niet eerder gebeurt is - ingedeeld in twee subgroepen, waarvan de ene zich richt op het thema arbeid en de nadere op het thema machtsverhoudingen.

Uitgangspunt hierbij zal moeten zijn: de dagelijkse ervaringen van de deelnemers aan het projekt met deze thema's.

Tema arbeid.

- De individuele leden van het groepje bezinnen zich op het thema en proberen in het kort verslag /opstel, of in een aantal punten of een reeks woorden-associaties aan te geven hoe ze de dagelijkse arbeid ervaren - hoe vindt je het? hoe voel jij je er bij? waarom doe je het? (mocht iets dergelijks al bij een andere gelegenheid gebeurd zijn, dan kan daar natuurlijk gebruik van gemaakt worden).

- Daarna komen de leden van de groepjes bij elkaar zitten en zetten een discussie op vanuit de verslagjes en proberen tot een gemeenschappelijke mening te komen.
- Dan gaat men het thema verder uitdiepen, welke andere onderwerpen kunnen hierbij een rol spelen? En hoe komt men aan het benodigde materiaal? Het materiaal kan op verschillende manieren verzameld worden.
- De vormingsleider kan materiaal aanbieden, b.v. een histories overzicht van de ontwikkeling van de arbeid.
- De groep kan de beschikking krijgen over een aantal aktuele krantenknipsels - eventueel hebben zij deze zelf verzameld.
- De groep kan een verslag maken van een t.v. programma of een aktuele gebeurtenis rond het thema arbeid.
- De groep kan aanknopingspunten vinden in het boekje dat Proloog heeft samengesteld.
- De groep kan de voorstelling nog eens doorlopen en nagaan hoe daar het thema behandeld is.

Vanzelfsprekend zijn er allerlei kombinaties van deze werkwijze mogelijk De vormingsleider is bij dit alles behulpzaam.

De verzamelde informatie kan vastgelegd worden in: een krantenknipselcollage, een muurkrant, één of meer verslagen, een uitgewerkt schema. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van fotoos en andere illustraties.

Afhankelijk van de ontwikkeling van deze fase kan de vormingsleider een arbeids-spel introduceren, dat in de bijlagen is opgenomen. Een periode van spelen kan een stimulerende funktie hebben voor de voortgang van het projekt (afwisseling, andere manieren van informatie-verwerking). Voor de vormingsleider biedt het goede mogelijkheden om aanvullende informatie te verschaffen (tijdens het spel).

Tema machtsverhoudingen.

Wij doelen met dit thema op de organisatie- en beslissingsstructuur van het bedrijf. Wie bepalen er wat? Hoe zit (de hiërarchie van) het bedrijf in elkaar? Welke niveos zijn er? Welke bazen zijn er allemaal?

In principe stellen wij hier dezelfde opbouw voor als bij het thema arbeid.

- Ieder groepslid maakt een schema van zijn ervaringen met de machtsverhoudingen in zijn arbeids-situatie.
- Uit de hierna volgende discussie bouwt de groep een algemeen schema op.

Voor de verdere behandeling van dit thema verwijzen we naar hetgeen we onder het thema arbeid besproken hebben.

Ook hier zal een eenvoudig gestructureerd simulatiespel een gunstige invloed hebben op de verwerking van het thema. De groep kan hier b.v. het spel dat ze als voorbereiding op de voorstelling gedaan heeft, opnieuw spelen. Op grond van de eerdere ervaringen kan de opzet van het spel gewijzigd worden.

Ook is heel goed mogelijk zelf rond het opgebouwde schema van de machtsverhoudingen een spel te ontwerpen. Samen een spel maken, de mogelijkheden en de moeilijkheden "van de andere kant" zien, zal de intensiteit van het spel vergroten. Afhankelijk van de ontstane situatie kunnen de leden van de andere groep ingeschakeld worden. Het passief kijken naar het spel lijkt ons geen gelukkige omstandigheid (de verleiding het spel op te vatten als een "gezellige kunstenmakerij" zou hierdoor wel eens

te groot kunnen worden). Wel lijkt ons het zinvol de andere groep vanuit een gerichte opdracht (wordt het thema duidelijk naar voren gebracht?) te laten observeren.

FASE 4. DISKUSSIE.

In de vorige fase zullen de groepen, in de meeste gevallen, al kennis gemaakt hebben met elkaars materiaal. Dit kan door de vormingsleider gestimuleerd worden. Het gaat er in deze fase om dat de groepen het verzamelde materiaal bij elkaar ter discussie te stellen. Het feit dat de twee thema's met elkaar te maken hebben -elkaar aanvullen- zal dit zeker bevorderen. De vormingsleider kan deze informatie-uitwisseling structureren en de deelnemers stimuleren tot het trekken van konklusies. De konklusies worden vastgelegd en kunnen richtlijnen opleveren voor het vervolg van het project,

FASE 5. ONDERZOEK (2).

Onze voorkeur gaat er naar uit eerst de resterende algemene onderwerpen te onderzoeken en dan de specifieke. De uitwerking van de specifieke onderwerpen zal dan de brug kunnen vormen naar de consequenties/konklusies voor de arbeidssituatie van de deelnemers aan het project. Het is natuurlijk mogelijk dat er vanuit de konklusies van de vorige fase nieuwe algemene onderwerpen in het onderzoek worden opgenomen.

De taak van de vormingsleider zal naast het coördineren van de verschillende activiteiten, in deze fase vooral moeten zijn het aan de orde stellen van de samenhang tussen de diverse onderwerpen.

Van de deelnemers kan, nu ze zelf besloten hebben met het project door te gaan, verwacht worden dat ze voor de uitwerking actuele informatie zullen opsporen. De vormingsleider kan aan de hand van het aangedragen materiaal nagaan welke informatie hij als aanvulling kan verschaffen. Verder herinneren we aan de mogelijkheden van de spelen en van de visualisering van het materiaal, (kijkt u even naar de spel bijlagen).

Het is heel goed mogelijk dat groepjes van 3 á 4 deelnemers een onderwerp aanpakken. De informatie naar de andere groepjes toe is dan erg belangrijk,

FASE 6. DISKUSSIE (2).

Deze fase is vergelijkbaar met fase 4. Bij de konklusies zal echter nog meer de relatie gelegd moeten worden naar de konkrete positie van de deelnemers binnen het uitgewerkte materiaal van centrale thema's en algemene onderwerpen.

FASE 7. ONDERZOEK (3)

Vergelijkbaar met de fasen 3 en 5. Nog sterker dan in die fasen zal het er nu om gaan de dagelijkse ervaringen van de individuele groepsleden in hun arbeidssituatie als uitgangspunten te nemen. Van daaruit kan aan de specifieke onderwerpen inhoud gegeven worden. Hoe is dat in ons bedrijf? Wat weet ik daar van? Hebben ze daar ooit iets van verteld? Klopt het wat ze me verteld hebben? Waar haal ik de informatie vandaan?.

De groep kan het derde deel van de voorstelling opnieuw spelen en kan zo onderzoeken of ze met hun kritiek op en inzicht in de bestaande arbeidssituatie en de daarmee samenhangende verdere maatschappelijke verhoudingen verder zijn gekomen. Alternatieven kunnen verder uitgebouwd worden en de ontbrekende schakels in de informatie blootgelegd.

FASE 8. KONKLUSIES.

Het spel dat we in de vorige fase suggereerden is al een mogelijkheid om na te gaan wat de deelnemers van het project hebben opgestoken (evaluatie). In de slotfase van het project zullen de groepjes in een plenaire zitting op dezelfde voet door moeten gaan. Wat hebben we aan de verworven kennis,

inzichten en vaardigheden? Wat kunnen we er mee doen? Kunnen we papieren informatie en de mondeling geformuleerde standpunten in daden omzetten? Kunnen we tot het ontwerpen van actievoorstellen komen? En welke voorstellen dan?

In een dergelijk onderzoek naar de mogelijkheden van actie wordt geprobeerd de eenheid van theorie en praktijk daadwerkelijk tot stand te brengen. Nu is het verschijnsel "actie" in het onderwijs en vormingswerk een heet hangijzer. Een aktueel probleem, waarvan wij de indruk hebben, dat de "strijd" in de beschikbare marge" nog onvoldoende gevoerd is. Aan de niet-van-de-lucht-zijnde associatie met spandoeken en zelfs sabotage-daden willen we geen aandacht besteden. Wel lijkt ons de vraag gewettigd: moet vorming niet per definitie uitmonden in het voeren van akties, in pogingen de bestaande struktureel economische ongelijkheid en de daaruit voortkomende sociale onrechtvaardige maatschappelijke verhoudingen te veranderen? Een vraag die wij in deze brochure overigens niet zullen beantwoorden, maar waarover we graag met de werkers in het vormingsveld zouden willen diskusjeren.

Keren we terug naar het beschreven projekt--dan zien we als actie-mogelijkheden voor de deelnemers:

- Spreek de getrokken konklusies door met mildere groepen, die niet aan het projekt hebben deelgenomen - stel het een en ander binnen het instituut ter diskussie en maak daarbij gebruik van het verzamelde materiaal - vestig er de aandacht op door affiches, muurkranten, enz
- Probeer in je werksituatie diskussie op gang te brengen over de behandelde onderwerpen - maak dan weer gebruik van het verzamelde materiaal.
- Blijf je op de hoogte stellen en win verdere informaties in - richt je tot vakbond-jongerenorganisaties, de ondernemingsraad en vakbondswerkers in het bedrijf.
- Sluit je aan bij groepen binnen of buiten het bedrijf die zich met deze zaken bezig houden.

Spitsen we dit toe op b.v. de vakbonden:

- Toets je konklusies uit het verzamelde materiaal aan de aktuele aktiviteiten van de vakbond.
- Formuleer doelstellingen van de vakbond zoals die volgens jou moeten; zijn; probeer te omschrijven hoe zij het kontakt met de arbeiders zouden moeten onderhouden.
- Nodig vertegenwoordigers van de vakbond uit en leg je ervaringen, je kritiek en je alternatieven voor.
- Nadat je bij een vakbond bent aangesloten breng je mening naar voren in vergaderingen en bijeenkomsten van die vakbond.

BIJLAGE 2.

Een spel over kantoorgroepen. Het gaat over een fusie tussen twee banken. De groep, waarmee u het spel gaat spelen wordt verdeeld in:

- a. de direktie
- b. de personeelsafdeling
- c. vertegenwoordigers van de vakbond
- d. de personeelschef.

U zet die groepjes uit elkaar en geeft ze ieder de betreffende informatie die hieronder is afgedrukt. Laat ze de opdrachten uitvoeren, die onder de informatie staan, na het spel: evaluatie!

1. DIREKTIE VAN DE GROTE BANK/KREDIETBANK.

Er heeft een fusie plaats gevonden tussen de grote bank en de krediet bank. Alles is tot tevredenheid geregeld, behalve op de ponsafdeling, waar 3 ontslagen moeten vallen. Dit is het besluit van de direktie. Eerst hebben jullie nog geprobeerd om die mensen op een andere afdeling te plaatsen. Maar dat is niet gelukt. Jullie zien geen andere oplossing. Er moeten 3 ontslagen vallen. Extra mensen in het bedrijf kost geld, en wij zijn geen liefdadige instelling. Jullie hebben de mensen op de ponsafdeling, waar de ontslagen moeten vallen nog niet benadert. Dit moet de personeelschef doen. Hij moet zorgen voor een oplossing die gunstig is voor 't bedrijf. Hij moet na die eerste ontmoeting met die 6 mensen uitvoerig verslag komen doen van zijn bevindingen en advies geven, wie het beste kan afvloeien.

OPDRACHT: LEES HET VERHAAL EEN PAAR KEER GOED DOOR.

- Hou er rekening mee dat de berichten van de op handen zijnde ontslagen bij de pers terecht komen(wat dus gevolgen kan hebben, van wat men van het bedrijf denkt).
- Denk aan het belang van het bedrijf, waar alleen winst belangrijk is.
- Wacht nu eerst het verslag van de personeelschef af, probeer daarna verdere stappen te nemen.

2. PERSONEEL VAN DE PONSAFDELING VAN DE RAIFFEISENBANK /BOERENLEENBANK.

Er heeft een fusie plaats gevonden tussen de Boerenleenbank en de Raiffeisenbank. Jullie werken met zijn zessen op de ponsafdeling van dit bedrijf. Éérst(voor de fusie) werkten er 3 van jullie op de Boerenleenbank en 3 op de Raiffeisenbank. Na de fusie werden er nieuwe apparaten en machines aangeschaft voor jullie afdeling. Een heleboel werk kon nu automaties gedaan worden door de machines. Er bleef op die manier maar werk over voor 3 mensen. Jullie weten niet wat er gaat gebeuren. Worden drie mensen overgeplaatst op andere afdelingen óf zullen er misschien 3 mensen ontslagen worden. Dit laatste willen jullie in géén geval. Er werken op jullie afdeling:

- 2 getrouwde vrouwen van 45 jaar (beiden vakbondslid) en ze verdienen f 175,- bruto p. week
- 2 vrouwen van 25 jaar: ze verdienen f 150,- bruto p. week
- 2 meisjes van 15 jaar: ze verdienen f 50,- bruto p. week

OPDRACHT:

- Lees het verhaal een paar keer goed door.
- De 2 vrouwen die lid zijn van de vakbond, hebben al kontakt daarmee opgenomen.
- De vakbond is er dus van op de hoogte.
- Geen van jullie wil weg!!!

3. VAKBOND.

Jullie zijn de leiders van de vakbond. Er heeft een fusie plaats gevonden tussen de Boerenleenbank en de Raiffeisenbank. Alles is tot tevredenheid geregeld, behalve op de Ponsafdeling, waar 3 ontslagen moeten vallen. Dit is het besluit van de directie. Er is geen andere mogelijkheid om de 3 meisjes op een andere afdeling te plaatsen. Op de afdeling is de situatie als volgt:

- 2 dames van 45 jaar en lid van de vakbond
- 2 meisjes van 25 jaar
- 2 meisjes van 15 jaar.

De 2 dames van 45 jaar vrezen dat ze ontslagen worden, daarom hebben ze jullie alvast ingeschakeld. Jullie zijn dus op de hoogte en nemen het in elk geval op voor die 2 dames.

Ook voor de rest van het personeel proberen jullie alles zo gunstig mogelijk te regelen: misschien worden ze later ook wel lid.

OPDRACHT: Lees alles een paar keer goed door.

- Jullie zijn een werknemersorganisatie en regelen alles ten gunste dus van het personeel, vooral de leden, en nemen geen genoegen met halve maatregelen.
- Neem contact op met het bedrijf en zorg dat je een stem hebt in de beslissing.

4. PERSONEELSCHEF VAN DE RAIFFEISENBANK/BOERENLEENBANK.

Er heeft een fusie plaats gevonden tussen de Boerenleenbank en de Raiffeisenbank. Alles is tot tevredenheid geregeld, behalve op de Ponsafdeling waar drie ontslagen moeten vallen. Dit besluit heb je te horen gekregen van de directie. Je moet een zo gunstig mogelijke oplossing voor het bedrijf zien te vinden. Er werken op de ponsafdeling 6 mensen, waarvan er 3 moeten afvloeien er werken:

- 2 getrouwde vrouwen van 45 jaar (beiden vakbondslid) en ze verdienen *f* 175,- bruto p. week
- 2 vrouwen van 25 jaar: ze verdienen *f* 150,- bruto p. week
- 2 meisjes van 15 jaar: ze verdienen *f* 50,- bruto p. week

OPDRACHT: Lees alles een paar keer goed door.

- Neem contact op met de mensen van de ponsafdeling
- Breng daarna verslag uit bij de directie.-

DENK GOED AAN JOUW OPDRACHT: OM HET ZO GUNSTIG MOGELIJK VOOR HET BEDRIJF TE REGELEN.

BIJLAGE 3.

Een spel over solliciteren. U verdeelt uw groep in tweeën. De ene gaat de sollicitatie in gunstige tijd spelen, de andere groep in ongunstige tijd. Laat de twee groepen zich voorbereiden door middel van onderstaande informatie. Als ze allebei voor elkaar hun spel gedaan hebben, een evaluatie.

Sollicitatie in gunstige tijd:

Personen: 1) Werker van het arbeidsburo.

2) Personeelschef.

3) 15-jarige die wil gaan werken.

4) Vader of moeder van het meisje.

- 1) De werker van het arbeidsburo heeft alle baantjes, die er op dat moment zijn, een grote bak zitten. Daarin snuffelt hij. Hij heeft heel wat baantjes te geef. Te veel om op te noemen.
- 2) De personeelschef heeft een heleboel mensen nodig. De vraag is groter dan het aanbod. Daarom probeert hij zoveel mogelijk gunstige voorwaarden te scheppen voor iemand die komt werken. Welke?
 - Loon + ekstra toeslag
 - Gratis koffie + goedkope maaltijden.
 - Gunstige werktijden
 - Makkelijke regeling voor snipperdagen
 - Kerstgratifikatie.
 - Levensschool, 1 dag met doorbetaling van loon, vindt het bedrijf fijn.
 - Vakantiehuisjes tegen gunstig tarief.
 - Uitgebreide rondgang doot het bedrijf
 - Keuze uit verschillende baantjes binnen het bedrijf.
 - Cao. wordt uitgelegd.
 - Arbeidskontrakt.
- 3) De 15 jarige weet nog niet veel van het werk af.
- 4) Vader of moeder begeleiden het meisje, stellen vragen naar loon en arbeidsvoorwaarden enz.

Sollicitatie in een ongunstige tijd:

Personen: 1) Werker van het arbeidsburo.

2) Personeelschef.

3) 15-jarige die wil gaan werken.

4) Vader of moeder van het meisje.

1) De werker van het arbeidsburo heeft geen baantjes. Belt de bedrijven regelmatig af, maar er is weinig vraag.

2) De personeelschef heeft uiteindelijk één baantje.

Hij stelt veel eisen, want er is een veel groter aanbod dan de vraag. Welke?

- O.a. vastgeld loon

- Koffie moet worden betaald, géén goedkope maaltijd.

- Vastgestelde werktijden

- Levensschool moet, daarom 4 daags-arbeidskontrakt.

- Morgen beginnen, anders komt er wel iemand anders.

- Enz. enz.

3) 15 jarige weet nog niet veel over werken. Alleen weet ze dat het moeilijk is om een baantje te krijgen.

4) Vader of moeder begeleiden het meisje.

BIJLAGE 4.

Bijlage 4 is geen spel, maar een voorbeeld van h oe geschikte konkrete informatie aangedragen kan worden om over bepaald toch vrij abstrakte begrippen met de; groep te discussi eren.

LOON? PRIJS EN WINST.

Wat kost een flesje nagellak nu eigenlijk?

In de make-up fabriek van Blue Eyes wordt o.a. nagellak gemaakt.

Aan de produktie + verkoop van nagellak werken gedurende de hele dag

4 Mensen

VOOR DE GRONDSTOFFEN BETAALT DE FABRIEK PER FLESJE	<u>f 0,20</u>
Voor het flesje betaalt de fabriek	<u>f 0,15</u>
De fabriek reserveert om nieuwe machines te kopen, nieuwe gebouwen te zetten, enz.	<u>f 0,05</u>
Aan lonen betaalt de fabriek totaal	<u>f 0,40</u>
	<u>f 0,80</u>

De fabriek verkoopt de flesjes nagellak voor f 1,25 aan de drogist

Per flesje dus een winst van
 f 1,25
 f 0,80
 f 0,45

Waar gaat de winst naar toe?

De winst komt in de handen van de direkt ur en/ of de aandeelhouders.

Totaal worden er 100 flesjes nagellak per uur geproduceerd.

Daarvoor zijn 4 mensen (inklusief administratie, vervoer, verkoper) de hele dag aan het werk.

Zij verdienen:

2 Meisjes van 16 jaar � f 3,- per uur	f 12,-
1 Jongen van 18 jaar � f 8,- per uur	f 8,-
1 Man van 35 jaar � f 20,- per uur	f 20,-
	<u>f 40,-</u>
Grondstoffen : 100x 0,20 + 100x 0,15	f 35,-
Reservering : 100x 0,05	f 5,-
	<u>f 80,-</u>
Totaal kosten per uur.	f 80,-

De fabriek ontvangt echter : f 125,- per uur

De winst is dus f 125,- - f 80,- = f 45,- per uur

Per jaar is dat: 48 weken x 40 uur x f 45,- = f 86.400,-

6. LITERATUUR / BIBLIOGRAFIE

C van Calcar	Buitenspel op school en in de maatschappij
Kinderen van Barbiana	Die rotschool van u
J. Brands	Over de betekenis van compensatieprogramma's voor arbeiderskinderen (Link: 10 febr/maart '71 Nnijnm.
H. Feitsma	Jeugdige ongeschoolden.
Th Jonkergauw	Werk- en- de- jeugd. (Samson '71)
P Reckman	Sociale aktie
C. Verhoeven	Arbeiders tussen welvaart en vrede.

"Sun" uitgaven.

E. Mandel	Inleiding tot de marxistische economie.
E. Mandel	Wat is neo-kapitalisme
-----	Werkende jeugd in de klasse maatschappij.
-----	Zwartboek werkende jeugd (N.S.T.- K.W.J.)
	K.R.O. cahiers: werkende jeugd '70 gelijke kansen (K.R.O. Hilversum)
Projektgroep W.J.	Eens dan zingen we allemaal, het is de schuld van het kapitaal (Sociologies Instituut Utrecht okt '70)
-----	Marx voor scholieren (Uitg. Kritiese leraren)
-----	S,J. Rooschrift nr 6 verslag Werkgroep Geus.
-----	Scholing in aktie (Muusses n.v Purmerend).

Uitgevers:

Van Gennep	Amsterdam
Sun	Nijmegen Tel. 080- 217 34

Het is natuurlijk onmogelijk om alle literatuur op te geven. Vandaar dat wij in deze brochure de adressen opgeven van uitgevers en boekhandels, waar u gemakkelijk literatuur kunt opvragen over deze problemen.

Boekhandel: Atheneum, Spui Amsterdam.