

HET WOORD VAN DE WEEK

ORGAAN VAN DE HUMANISTISCHE LUISTERKRING

Administratie Humanistische Luisterkring, Oudegracht 152, Utrecht. Postgiro 58.

Abonnementsprijs bij vooruitbetaling f 4,— per jaar, buitenland f 4,60 per jaar.

Voor leden van de Humanistische Luisterkring f 3,— per jaar. Losse nummers f 0,25.

DE VERANTWOORDELIJKHEID VAN DE MENS ALS BEDRIJFSLEIDER

Er is in de laatste vijftig jaar op velerlei gebied misschien meer veranderd dan in tweehonderd jaar daarvoor, en velen van de ouderen onder U, die niet in het bedrijfsleven werken, en ook velen van de jongeren, die de vroegere tijd niet gekend hebben, kunnen zich nauwelijks voorstellen, hoeveel ook in het bedrijf veranderd is.

Ik ben ongeveer veertig jaar geleden mijn werkzaamheden begonnen in een familie-N.V. — de bedrijfsvorm van de meeste grotere zaken, die in de 19e eeuw na de industriële revolutie ontstaan zijn, en heb de revolutionaire veranderingen meegemaakt, die zich sindsdien in het bedrijf hebben voorgedaan.

De meesten onder ons hebben wel eens gehoord, hoe de sociale toestanden in het algemeen waren in de bedrijven omstreeks honderd jaar geleden. Het is natuurlijk juist, maar ook gemakkelijk, om de toestanden vandaag te hekelen, maar men moet nooit het Franse spreekwoord vergeten, dat men de zaken moet beoordelen naar de tijd, waarin zij geschieden. Een ander Frans spreekwoord zou ik echter niet willen gebruiken. Dit luidt „alles weten is alles vergeven” want zelfs in die tijd, dat er van sociale maatregelen nog geen sprake was, dat de arbeid nog beschouwd werd als een koopwaar, die men tegen de laagst mogelijke prijs moest trachten te kopen en tot het uiterste moest trachten te benutten, waren er ook in Nederland reeds sociaal voelende werkgevers, die begrepen, dat de faktor arbeid in het bedrijf iets anders was dan de kosten van een gehouw, de kosten van grondstoffen en de kosten van alles wat niet mens is. Toch waren die sociaal voelende werkgevers in die tijd uitzonderingen en heeft het vele jaren geduurd, voordat overal begrepen werd, dat de mens in het bedrijf als bedrijfsleider of als eenvoudige werknemer altijd mens blijft en dat er alleen een verschil is in de graad van verantwoordelijkheid, die hij, gezien zijn capaciteiten, in dat bedrijf moet dragen.

De bedrijfsleider is ook in de loop der jaren in een geheel andere positie gekomen. Vroeger, in de oude familiezaak, was hij tevens de eigenaar van die zaak, omdat hij met

zijn familieleden in het bezit was van de aandelen. Deze positie van de bedrijfsleider/eigenaar is thans in de meeste zaken volkomen gewijzigd. De bedrijfsleider heeft over het algemeen weinig of geen aandelen in de zaak, die hij beheert, doch heeft thans een grotere verantwoordelijkheid: zijn verantwoordelijkheid tegenover de officiële bezitters van de zaak, de aandeelhouders, ten tweede zijn verantwoordelijkheid tegenover alle bedrijfsgenoten en medewerkers in het bedrijf, en ten derde, en dit is van toenemend belang heden ten dage, zijn verantwoordelijkheid tegenover de gehele gemeenschap van het land, waarin hij werkt. Want dit is een verdere grote verandering, die in de laatste decennia heeft plaatsgevonden. Winst is nog steeds van het allergrootste belang: zonder winst niet alleen geen tevreden aandeelhouders, maar zonder winst kan een bedrijf zich ook niet uitbreiden, het kan zich niet consolideren. Bij de meeste bedrijven wordt een zeer belangrijk percentage van de winst tegenwoordig in het bedrijf gehouden ter financiering van het gehele bedrijfsproces, niet alleen maar voor het betalen van vernieuwingen, van nieuwe machines, die bijna altijd duurder zijn dan de oude, voor de verdere mechanisatie en vooral ook voor de uitbreidingen, die bij de groei van een levend bedrijf zo essentieel zijn. Bij de bepaling van zijn winstpercentage moet de moderne bedrijfsleider met veel factoren rekening houden, die zijn vader of grootvader in de zelfde positie niet kenden: De consument en zijn organisaties, de vakverenigingen, de ondernemingsraden, de werkgeversorganisaties en, last but not least, de regering, hebben allen het grootste belang bij een behoorlijk prijspeil van alle artikelen, die een onderdeel vormen van het levensonderhoud. Want de kosten van dit levensonderhoud zijn onderhevig aan economische wetten en indien door inflatie de prijzen uit de hand lopen of, eenvoudiger gezegd, door onredelijke stijging van lonen en prijzen inflatie ontstaat, lijdt de hele volksgemeenschap en vooral die groepen, die door omstandigheden niet in staat zijn een evenredige verhoging van hun inkomsten te verkrijgen. Voor dit alles is de bedrijfslei-

der vandaag mede verantwoordelijk. Met al deze factoren moet hij in de tegenwoordige tijd ernstig rekening houden.

Nu de tijd van de familiezakken, vooral bij de grotere bedrijven, voorbij is, moet een bedrijfsleider inzien, dat ieder, die in het bedrijf werkt, zich een deel moet voelen van het grote raderwerk, dat vlot en zonder storing moet draaien en moet kunnen blijven draaien. Hij kan de bedrijfsgenoten niet meer alleen zien als figuren, die zoveel gulden in de week of in de maand kosten en die zoveel percent uitmaken van de kostprijs van zijn produkt.

De bedrijfsleider heeft namelijk twee grote taken: Hij moet zorgen, dat het bedrijf produceert, dat het zo goed mogelijk produceert, maar tevens, dat het bestaan blijft en ook in de toekomst, nadat hij er persoonlijk niet meer zal zijn, blijft funktioneer en zijn maatschappelijke taak kan blijven vervullen. Hij moet dus zorgen, dat de mens in zijn bedrijf met enthousiasme en energie zijn taak vervult, maar hij moet tevens zorgen, dat er een nieuwe generatie in het bedrijf opgenomen wordt en opgroeit, die in de toekomst de taak van de tegenwoordige generatie zal kunnen overnemen.

De mens gaat werken, opdat hij in het levensonderhoud van zichzelf en van zijn gezin zal kunnen voorzien. Dit is vrijwel altijd zo geweest en zal steeds een hoofdfactor bij alle menselijke inspanning blijven; maar voor het bedrijf is het noodzakelijk en voor de mens is het noodzakelijk, dat hij begrijpt wat hij doet, dat hij zoveel mogelijk plezier heeft in wat hij doet, en dat hij voelt, dat hij meewerkt aan iets belangrijks en zo mogelijk iets nuttigs voor de gehele maatschappij. Men heeft dit principe reeds lang erkend in een heel andere maatschappij, namelijk in het leger, waar de goede generaal in de oudheid begreep, dat hij van zijn soldaten alleen het uiterste kon verlangen, als zij wisten, waarvoor zij streden, als zij wisten, waartegen zij streden, en wat de doelen waren, die de generaal onmiddellijk wilde bereiken. Niets doet het moreel van een leger sneller ineenzakken dan dat de soldaat het gevoel krijgt, dat zijn leiders niet weten wat zij willen en dat hij in het vuur gejaagd wordt zonder te begrijpen, waarvoor zijn inspanning en zijn offers noodzakelijk zijn. Hetzelfde geldt ook in het bedrijf. Het is niet voldoende om een behoorlijk loon of salaris te betalen. De mens in het bedrijf moet weten, voor wie of voor wat hij werkt en in hoeverre zijn inspanning bijdraagt tot het succes van het geheel.

De bedrijfsleider, die dit doel wil bereiken, moet in de eerste plaats zorgen dat hij voor iedere taak van hoog tot laag de meest geschikte figuur vindt, en als hij die figuur denkt gevonden te hebben, moet hij die persoon zoveel mogelijk de kennis bijbrengen, die hem in staat stelt de hem opgedragen taak zo goed mogelijk te vervullen. Het zou de buitenstaander naar mijn mening verwonderen, indien hij wist, hoeveel tijd de leiding in een groot bedrijf moet geven aan het zoeken naar de juiste personen om opengevallen vakatures te vullen. Daarbij moet de grootst mogelijke rechtvaardigheid betracht worden, want niets zou de stemming in het bedrijf meer kunnen bederven dan dat er een gevoel zou ontstaan, dat vakatures, die zo vaak promoties betekenen, niet rechtvaardig gevuld worden, dat verwanten

of vriendjes voorgetrokken worden en dat men, ondanks de meest harde inspanning, niet verder kan komen. Ieder moet het gevoel hebben, dat het bedrijf een pyramide is, waarin natuurlijk steeds minder plaatsen komen naarmate men hoger stijgt, maar dat het tenslotte toch voor ieder mogelijk is bij gebleken geschiktheid de allerhoogste toppen te bereiken.

Maar met rechtvaardige behandeling alleen komen wij er niet. Om het enthousiasme te bewaren, moeten wij vertrouwen hebben in onze bedrijfsgenoten, hun zoveel mogelijk inlichtingen geven omtrent hetgeen in het bedrijf en in de branche gebeurt en hun het gevoel geven, dat zij misschien een klein maar toch een belangrijk werk doen in het grote geheel. Er moet in ieder bedrijf een zekere geheimhouding zijn, maar laat men hetgeen men om zekere redenen verzwijgen moet, tot de geringst mogelijke proporties terugbrengen en de bedrijfsgenoten zoveel mogelijk vertrouwen schenken. Mijn ervaring is, dat zulk een vertrouwen zeer zelden beschaamd wordt. Natuurlijk is het noodzakelijk, dat de beloning van allen, die in het bedrijf werken, aan goede normen voldoet. Natuurlijk verlangt de mens dat, indien hij promotie verdient, dit beloond wordt, doordat hij de levensomstandigheden van zichzelf, van zijn gezin en zijn kinderen zal kunnen verbeteren, maar de moderne bedrijfsleider weet, dat de betaling alleen het niet meer doet en dat hij slechts prima medewerkers krijgt indien zij vertrouwen hebben in de leiding, indien zij weten, waar het om gaat en indien zij zich met enthousiasme en hoop aan de hun opgedragen taak kunnen wijden.

Een kantoor, waar iedere dag overgewerkt wordt, is een slecht georganiseerd kantoor en de bedrijfsleider heeft het aan zichzelf te wijten, indien hij dan niet de beste resultaten verkrijgt. Maar als er in een bedrijf, zoals in ieder bedrijf, hoogtijdagen zijn, waarin er veel meer werk is dan normaal, dan zal men zien, hoe in dat goed geleide bedrijf vanzelfsprekend gewerkt wordt, ook al is het laat in de avond, tot de taak volbracht is, en ook zonder geldelijke beloning zal ieder, die meevoelt en meeleeft in dat bedrijf, gedurende die enkele dagen meer dan zijn normale arbeidstijd vrijwillig aan het bedrijf geven.

Dus dit zie ik als de eerste taak van de bedrijfsleider: zijn bedrijfsgenoten als gelijkwaardige mensen, zij het dan op minder verantwoordelijke plaatsen, in het bedrijf te behandelen, maar ieder het gevoel bij te brengen, dat het alleen aan hemzelf ligt, een hoe hoge sport hij op de bedrijfs ladder zal bereiken.

De tweede grote taak is te zorgen voor de continuïteit van het bedrijf. Wanneer de mens uittreedt, moet het bedrijf doorgaan, zoals het ook de plicht van de bedrijfsleider is te zorgen dat hij, wanneer het artikel, dat hij vervaardigt, uit de mode gaat, nieuwe artikelen vindt, die aan de eisen van de nieuwe tijd voldoen. Zo moet de bedrijfsleider zorgen, dat er steeds bekwame mensen aanwezig zijn, die de opengevallen plaatsen innemen en die bereid zijn voor hun bedrijf het werk voort te zetten.

Ik heb wel eens horen zeggen, dat in een goed bedrijf, als de president-direkteur sterft, slechts een jongste bediende behoeft te worden aangenomen, omdat voor alle

andere posities een opvolger moet klaarstaan. Dit is natuurlijk overdreven, maar het beeld geeft toch aan, hoe het in theorie moet zijn, en de bedrijfsleider moet zich steeds afvragen, of hij in staat zal zijn, opengevallen plaatsen op goede wijze te bezetten. Het is lastig voor een buitenstaander te begrijpen, hoe moeilijk het is de geschikte jongemensen voor het bedrijf te vinden en ik denk hier dan in de eerste plaats aan die mensen, die de maarschalkstaf in de ransel dragen en voor wie hij de hoop mag koesteren, dat zij eens zijn plaats zullen kunnen innemen. Het is de plicht van de bedrijfsleider om veel van zijn tijd te geven aan het zoeken naar en de selectie van de kandidaten, die zich voor zijn bedrijf opgeven. Hij zal contact moeten houden met scholen en universiteiten, hij zal gebruik moeten maken van de moderne methodes van testen, maar hij zal ook moeten afgaan op zijn eigen mensenkennis en die van zijn personeelafdeling; want indien er iets is, dat een bedrijfsleider moet leren, dan is het kennis van mensen, begrip van karakter en verstand van de mensen die hij ontmoet en eventueel moet keuren; — en dan is de jongeman gekozen; hij komt het bedrijf binnen; dan moet hij getraind worden; hij moet leren, maar leren niet alleen, hij moet er trots op worden, dat hij lid is geworden van het team van de familie, waartoe alle bedrijfsgenoten behoren; hij moet zijn jeugdig enthousiasme behouden en zich met alle energie werpen op de taak die hem wacht. Dit zal voorlopig een kleine taak zijn, maar hij moet begrijpen, dat hij die kleine taak moet uitvoeren als of het wel en wee van de onderneming van zijn succes afhangt en de verstandige leider zal naast opbouwende kritiek steeds gepaste woorden van lof moeten kunnen uitspreken.

Men wordt als bedrijfsleider vaak benaderd door mensen van middelbare leeftijd, die om een positie vragen en die daarbij zeggen: in

zo een groot bedrijf moet voor mij toch wel een gaatje zijn. Men vergeet zo vaak daarbij, dat indien de bedrijfsleider zo een persoon ergens in het bedrijf plaatst in een positie die met zijn leeftijd overeenkomt, hij alle jongeren in het bedrijf, die meenden voor die positie in aanmerking te zullen komen, ernstig teleurstelt. Indien dit te dikwijls zou gebeuren, zou dit de stemming in het bedrijf volledig bederven, want niets is meer teleurstellend dan dat men, indien men in een bedrijf hard gewerkt heeft en meent voor een promotie in aanmerking te zullen komen, plotseling bemerkt dat een outsider de gewenste positie verkrijgt. Met teleurgestelde mensen kan men geen succesvol bedrijf voeren.

Dit onderwerp heeft nog vele en interessante facetten. Een bedrijfsleider, die zijn medewerkers ziet als mensen en die hen moet zien als mensen, wil hij zijn taak goed vervullen, staat dikwijls voor de zwaarste beslissingen, die hem menige slapeloze nacht kunnen bezorgen. Voordat hij een beslissing neemt over een mens, zal hij zelf de omstandigheden van die mens moeten kennen, zal hij moeten weten, wat de zorgen zijn, die hem drukken, zal hij moeten trachten zijn persoonlijke moeilijkheden te kennen en zo mogelijk op te heffen en bij iedere beslissing over een mens zal hij moeten trachten zich in diens gedachten te verplaatsen en te begrijpen, hoe geweldig belangrijk zijn beslissing vaak voor die mens kan zijn.

Ik hoop, dat ik u heb kunnen bijbrengen, dat tegenover de maatschappelijke voordelen, die de bedrijfsleider geniet, zorgen en verantwoordelijkheden staan, die de buitenstaander meestal niet begrijpt, maar die de bedrijfsleider, die werkelijk hart voor zijn bedrijf en voor zijn mensen heeft, niet kan ontlopen.

Sidney J. van den Bergh

vakantie 1960 in friesland

De Buitenwerkcommissie van het Humanistisch Verbond heeft het plan om van 23 juli t/m 6 augustus 1960 een zeilkamp in Friesland te organiseren.

Het doet ons genoegen u mede te delen, dat wij een voorlopige aanbieding hebben. Deze bestaat uit een te huren Directeurswoning met 5 slaapkamers (30 bedden). Deze woning ligt in Langweer, het meest ideale plekje voor de zeiler. Voor boten (vermoedelijk 16 m²) zal worden zorggedragen, alsmede voor instructeurs. Gedacht wordt aan een kamp voor één en twee weken. Deelnemers moeten kunnen zwemmen.

De prijs bedraagt ± f 55,— per week, inclusief voeding en huur van de boten. Voor een kookster zal worden gezorgd, maar verder is er geen bedienend personeel. Servies en bestek is aanwezig. Minimum leeftijd 18 jaar zonder geleide en 11 jaar met geleide.

Uiterlijk januari moeten wij echter reserveren en het is daarom, dat wij hen die hieraan willen deelnemen verzoeken ons per *omgaand* te berichten. Zij dienen bereid te zijn in januari f 25,— garantie te betalen per inschrijving.

Zij die met eigen boten willen komen zijn eveneens welkom. Voor hen geldt een afzonderlijke financiële regeling.

Tenslotte delen wij u nog mede, dat wij ons verzekerd hebben van de medewerking van onze Friese leden. Dit belooft dus alles.

Mogen wij zeer spoedig van u horen? Centraal Bureau — Oudegracht 152, Utrecht.

STRIJD OM DE MENSFORMING IN HET OUDE GRIEKENLAND

(IDEALISME TEGEN MATERIALISME)

Spreken wij over strijd om de mensvorming, dan komt onvermijdelijk de vraag naar de menselijke waarden naar voren. Toen voor enige tientallen jaren de schoolstrijd de geesten verhitte — en nog blijven de hoofden niet altijd koel; ik denk aan een recente raadsvergadering in Amstelveen — had deze levensbeschouwelijke achtergronden. En de aard daarvan hing nauw samen met overtuigingen omtrent wezen, doel en taak van de mens, kortom omtrent diens waarde.

Nu wij schier dagelijks te maken krijgen met problemen en conflicten op het gebied van onderwijs en opvoeding of daar althans van horen, constateren wij ook nu weer, dat levensbeschouwingen de houding van belangstellenden en betrokkenen bepalen. De principiële achtergronden van de huidige strijd vertonen nu echter andere facetten: het gaat nu vooral over het al of niet — of in welke mate — meegaan met de materialistische stromingen, die het culturele leven bedreigen. De keuze in dezen richt de opvattingen omtrent de vorming der jongeren.

De verhouding tussen de betrokken partijen is echter — in verband met het verschil in probleem — anders dan vroeger, toen het ging om de openbare en de bijzondere school. Kan men zeggen, dat toen — globaal gezien — de scheidingslijn lag tussen confessionelen en niet- of minder streng confessionelen, nu zien wij — en dit is op zichzelf een zeer heuglijk feit — kerkelijken en buitenkerkelijken schouder aan schouder opkomen voor ideële waarden, waarvan de betekenis op de scholen behoort te worden ingeprent. De levensbeschouwelijke motiveringen lopen uiteen, niet zelden ook de uiteindelijke doelstellingen. Maar over één beangrijk punt heerst eendracht tussen zeer vele volksenoten van allerlei schakering: de ideële jeugdvorming loopt nu reeds, maar in de voorgestelde nieuwe schoolorde nog sterker, gevaar.

Hoezeer ook de bedoeling van de grootse opzet der hervorming en de arbeid er aan besteed hogelijk moeten gewaardeerd worden, haar basisgedachte wordt te zeer beheerst door de mentaliteit van hen, die menen, dat de materiële eisen van de maatschappij zo goed als geheel de aard en de vorm van de school en dus van de door de staat geleide opvoeding behoren te bepalen. Dezulken — en het zijn er velen onder alle religieuze, niet religieuze en politieke „gezindten” — vertonen de neiging, om, zo niet alle, maar dan toch belangrijke elementen uit de leerstof te weren, die h.i. van geen of weinig belang zijn voor de voorbereiding tot de praktijk, d.i. vooral voor de praktijk van het economische leven. De tegenstanders van zulk een opvatting sluiten hun ogen niet voor de noodzaak ook van deze voorbereiding, maar beschouwen het als gevaarlijk, hierop eenzijdig het accent te leggen, ge-

vaarlijk, omdat de voorbereiding voor een andere praktijk, namelijk die van het menszijn, bedenkelijk dreigt verwaarloosd te worden.

In de Griekse wereld van de 5e en 4e eeuw vóór Christus werd reeds een soortgelijke — door mij globaal slechts aangeduide — strijd om de mensvorming gevoerd. Ook in de worstelingen daar ging het in laatste instantie om overtuigingen omtrent waarde, doel en taak van de mens. Die waren ook daar bepalend voor de houding, welke leidende figuren in het conflict over de *paideia*, de vorming, kozen. Enkele momentopnamen van die strijd wil ik u vertonen.

Van Aristoteles is ons een moeilijk te vertalen woord overgeleverd: *ascholoumetha hina scholazoomen*. Wat gewrongen luidt de letterlijke overzetting: *wij zijn bedrijvig om niet bedrijvig behoeven te zijn*. Wat vrij: *wij werken om vrije tijd te krijgen*. Ziedaar in een notedop materialisme en idealisme. Want Aristoteles bedoelt met dat vrije tijd hebben: vrij te zijn voor geestesontwikkeling. Hier staan wij aan de oorsprong van ons woord school, de oorsprong, die tevens zinbepalend is. Erkennend de eisen van de realiteit — *primam vivere*, eerst kunnen leven — wijst de grote denker aan die eisen de hun naar hun aard toekomende *ondergeschikte* plaats. Het materiële leven is *middel, noodzakelijkheid, voorwaarde* voor de mogelijkheid van hoger leven. Maar dat laatste is het doel, is alleen menswaardig. In wezen drukt Aristoteles hetzelfde uit in zijn beoemde woord: *de staat ontstaat om het bestaan, maar bestaat om het nobele bestaan*. Hij volgt hier de weg, hem door zijn leermeester Plato gewezen. Deze zegt o.a. in zijn laatste grote werk: „Zeldzaam zijn de mensen... die, wanneer behoeften aan iets of begeerten hen overvallen, sterk zijn, om zich te beheersen en te matigen en die, wanneer zij veel geld kunnen machtig worden, sober blijven en boven het vele verkiezen de bescheiden maat. De grote meerderheid der mensen echter is juist daaraan tegenovergesteld. Wanneer zij behoeften hebben, voelen zij een buitensporig gemis. En wanneer het hun mogelijk is, in het fatsoenlijke gewin te behalen, kiezen zij toch liever winst in het ongehoorde... Naar meer jaagt de mens. Het heeft een wonderlijke kracht, het eenmaal verworven bezit: het dringt naar eindeloze vergroting, neemt alle gedachten in beslag en verstikt de ontwikkeling van geest en karakter in de individu en de bloei van kunst en wetenschap in de staat”. En even te voren lezen wij in hetzelfde werk (ik parafraseer): „Aan geldverwerving wijdt men zijn ganse tijd en aandacht. Gewin van het ogenblik wordt het hoogste doel geacht. Al wat er te leren valt wordt in dienst van het bereiken daarvan gesteld. Wie streven naar geestesverrijking en verfijning zonder hoop op materieel voordeel, worden uitgelachen en bespot.

Op zijn best treft hen een hooghartige, ietwat medelijdende glimlach. En omdat de meesten materiële goederen als de hoogste beschouwen, voegen staten en overheden zich naar hen, leiden niet maar laten zich leiden en bevorderen daardoor de nimmer eindigende groei van begeerten naar bezit, naam en macht. Deze immers leveren de middelen, zich geheel uit te kunnen leven. *De duiten gaan voor!* Wie deze leuze niet volgt en waar maakt, is een zonderling, een wereldvreemde zot, een nietsnut. En kletspraat is het te beweren, dat het bezit en de daaruit voortvloeiende materiële heerlijkheden de ziel leeg laten en hongrig en dat een vorming, uitsluitend of overwegend gericht op de eisen van het praktische leven, op het verwerven van macht-verlenende en voordelige posities, geen eigenlijke vorming mag heten. „Techniek, zegt Plato, mag het ver hebben gebracht in onze maatschappij — zij heeft ons knap gemaakt in het bouwen van huizen en schepen en havenwerken, zij leverde ons allerlei fraaie zaken, beter eten en drinken, kleren en schoeisel — één ding echter heeft zij vergeten ons te schenken: de verheffing van ziel en geest. Dat kan zij ook niet... en daarom past haar en haar dienaren een ondergeschikte plaats”. Daarom rust op goede regeerders als eerste plicht, het eigenlijke doel van de gemeenschap in het oog te houden: burgers de mogelijkheid geven, hun geestelijke en zedelijke kwaliteiten te ontplooien, die de natuur in hen als kiemen heeft gelegd.

Plato verwijt de grote leiders, dat zij de stad hebben volgepropt met allerlei onnutte zaken onder uitbundige bijval der menigte, maar het peil der beschaving niet verhoogd. Plato was niet billijk in deze kritiek, maar deze raakte toch het wezen van een ook in zijn tijd groeiende levensstemming. Hij en anderen met hem wezen waarschuwend en hekelend, onvermoeid en steeds weer, op het nut van het nutteloze.

Ik beperk mij tot deze flitsen uit de werken van twee grote denkers. Gij hoort het: uit de Griekse Oudheid, klinkt ons, evenals uit het Christendom de waarschuwing tegemoet: *de mens kan alleen bij brood niet leven*. De Martha-diensten hebben hun zin, maar de Maria-houding is het eigenlijke doel van de mens. Wie dus als wetgever of regeerder dit als uitgangspunt verwaarloost bij de bepaling van de richting, waarin de jeugdvorming moet worden geleid, leidt niet, maar wordt geleid. Hij laat zich immers meedrijven op de stroom van de verzakelijking, vervlakking en materialisering, die zijn groeiende kracht overal en steeds weer doet voelen. Dezulken bevorderen de woekering van het platte beginsel: wat heb je er aan, aan die ideële vorming; het beoefenen van vakken die niet het ogenblikkelijke nut beogen, is nodeloze, hinderlijke ballast. Of zij zich Christen noemen of niet — Christen,

zij laten het bekende Evangeliewoord los als leidraad bij hun leiding: *wat baat het de mens, zo hij de hele wereld gewint en schade lijdt aan zijn ziel*.

Gij zult mij vergeven, dat ik als klassikus vooral denk aan het steeds verder terugdringen van de klassieke opleiding, aan het ontstellende feit bijvoorbeeld dat gehele provincies dreigen geheel of gedeeltelijk beroofd te worden van hun humanistische gymnasia. Maar ik denk niet daaraan alleen. Juist omdat ik als klassikus en als humanist, ervan overtuigd ben, dat over de klassieke opleiding niet de *alleen* zaligmakende weg voert naar geestes- en karaktervorming, naar het wekken en verfijnen van de lust in het ware, schone en goede. Ieder krijgde de mogelijkheid daartoe in allerei schooltypen naar de eisen van zijn aanleg. En in de huidige scholen worden ook andere vakken gedoceerd, die meewerken tot het verwezenlijken van een ander mensideaal, dan wat heden meer en meer dreigt, als het enig-waardevolle beschouwd te worden. Ik wil verder gaan: ieder vak geeft de docent de kans, zijn bijdrage hiertoe te leveren. De invloed, die van hem uitgaat, beperkt zich niet tot het zuiververstandelijke. De vruchtbaarheid of steriliteit van zijn arbeid heeft ook morele betekenis.

Al beschouw ik dus ook de strijd om de klassieke opvoeding slechts als één aspect van de strijd tussen idealisme en materialisme, die opvoeding is een sterk bolwerk. En wie er aan meewerkt, om de beoefening der Griekse en Romeinse klassieken te doen verschrompelen tot een liefhebberij van enige als wereldvreemd of half-zacht beschouwde lieden, op zijn best tot een studie-object als zoveel andere, versterkt de machten, die in de maatschappij maar al te verlokkelijk de jeugd verstrikken, want hij bevordert reeds op de school de groei van een mentaliteit, die blind is voor het belang van het belangloze. Geen gemeenschap kan een ware *mensengemeenschap* worden, wanneer zij haar jongeren opvoedt tot eenzijdige verering en beoefening van vakken, die — ik zei het nadrukkeijk en volgde daarin Plato en Aristoteles — nodig en nuttig zijn, maar dienstbaar moeten blijven aan die vorming, welke de ontplooiing beoogt van het allereigenlijkste van de mens, waarin hij zich van het dier onderscheidt, van zijn geestelijke, aesthetische en zedelijke potenties. Dit is geen ideaal van een bekrompen of hoogmoedig klassikus, die zich in dienst stelt van de verdediging van een vals aristocratische, dit is veel en veel ruimer van zin en expansie. Dit huldigt ieder docent, die zich bewust is van de uiteindelijke zin van zijn vormende arbeid, dit is een waarlijk democratisch ideaal, hiervoor strijden kerkelijken en niet-kerkelijken. Het is een algemeen mens-ideaal.

Prof. Dr. D. LOENEN.

lezingen voor de radio

- 17 januari VARA 9.45 uur Prof. Dr. G. Stuiveling: „Uit humanistisch oogpunt”.
- 24 januari VARA 9.45 uur A. Treurniet: Stap voor stap.
- 31 januari VARA 9.45 uur Ch. Hennekes: Een brutale vraag.

KALENDER

De gebruikers van de kalender van het Humanistisch Verbond hebben het niet gemakkelijk. Op 53 kalenderbladen vinden zij 53 aforismen, die tot nadenken, overpeinzing en bespiegeling nopen. Er zullen suggestiebelere naturen zijn, die bij het lezen van zo'n gecondenseerde levenswijsheid denken: „Die man heeft gelijk. Wat hij zegt, valt niet te ontkennen”. Maar als er dan een week voorbij is en zij scheuren op zondagochtend het oude blaadje af, zien zij tot hun schrik, dat een andere grote denker precies het tegenovergestelde heeft beweerd, in even bondige en overtuigende woorden. Zij zien het staan, lezen nog eens over en mijmeren: „Wat moet het heerlijk zijn het wezen van ons bestaan met enkele woorden zó in de kern te vatten”.

En mogelijk denken zij dan plotseling terug aan de vorige week. Zij bukken zich over de papiermand om nog eens na te kijken, wat er toen stond. En ziet, daar stond het rechte tegendeel. En mogelijk zullen zij dan de al-oude vraag herhalen: „Wat is waarheid?”

Zo ongeveer is het mij althans gegaan. Ter inleiding mag ik hier opmerken, dat ik redelijk goed tegen de vetzigheid van oliebolletjes en zo kan en dat ik op nieuwjaarsmiddag heerlijk was uitgeslapen. Toen begaf ik mij naar de kalender en las:

Nieuw jaar!

Nieuw leven, nieuw beminnen.

Nieuw strijden, nieuw verdragen, nieuw

verwinnen.

Nieuw hopen en geloven 't allermeest.

Heye
De optimistische stemming van dokter Heye sloot geheel en al aan bij mijn voortreffelijke nachtrust en goede spijsvertering. „Juistzo”, dacht ik, „dit is de ware manier om een nieuw jaar te beginnen. Fris er op los. Alles moet nieuw worden. Nou ja, nieuw... J. P. Heye bedoelt natuurlijk, dat je alles weer eens moet oppoetsen. Het geloof, de hoop, de strijd lust en de min moeten nieuwe impulsen krijgen. Dokter zal niet bedoeld hebben, dat ik helemaal van voren af aan moet beginnen. Dat zou mijn vrouw trouwens niet goedvinden”.

Van deze geest bezielde wilde ik wat rommel gaan opruimen, maar eerst keek ik naar het volgende blaadje om te vernemen wat ik de volgende zondag zou gaan uitvoeren. Daar ontmoette ik Wilhelm Raabe. En weg was de vreugde!

De eeuwige illusie, dat het leven nog voor ons zou liggen! Het leven ligt altijd achter ons.

Asjebieft. Daar gaat J. P. Heye met zijn „nieuw hopen en geloven 't allermeest”. Hou maar op. Het leven ligt altijd achter ons.

Is dat zo? Misschien wel. Er is een bekende radiouitzending, die heet: „Dat is uw leven”. En daarin is nooit sprake van het leven, dat nog komen moet, maar altijd van het leven,

dat geweest is. Het leven, dat komen moet is speculatie, hopen en geloven. Stel je er niet te veel van voor.

Mijn stemming zakte aanmerkelijk. De zon ging schuil en de regen kletterde tegen de ruiten. Als ik aan oliebolletjes dacht steeg de maag mij naar de keel.

Misschien, zo dacht ik, leveren volgende weken toch weer een meer opwekkend beeld van dit ons aardse bestaan. Ik zocht achterin de kalender.

Op één na het laatste blad vond ik Ma-Huang-Tschung, die ik overigens niet tot mijn dagelijkse lectuur reken. Het bleek mij, dat Ma-Huang-Tschung er als volgt over dacht:

Wat heb ik gewonnen

In 't heen gevloeden jaar. Wat werd er van mij?

Arbeid en zorgen en een weinig liefde, — Altijd hetzelfde, tot een donker graf

Ons koel omhult en bloemen uit ons groeien. Deze man had gelijk: „Altijd hetzelfde, tot een donker graf ons koel omhult”. Prettig vooruitzicht! Wat heeft het dan voor zin om je met Heye — hopfalder! — druk te maken met nieuw beminnen, nieuw strijden, nieuw verdragen (wat zou dat toch betekenen?), nieuw verwinnen? Het is immers toch altijd hetzelfde? Arbeid en zorgen, abah! En zelfs die bloemen, die Ma ons als troost belooft zouden mij niet beschoren zijn, want wie heeft ooit bloemen uit een urn zien groeien?

Had het nu verder nog zin om mijn bureau op te ruimen?

Neen immers. Wat had ik gewonnen in 't heen gevloeden jaar? Een paar aanslagbiljetten en een hoop oud papier. En wat meer rimpels en grijze haren.

Op dit ogenblik waarschuwde mijn vrouw, die nog niet op de kalender had gekeken en opgewekt zingend door het huis ging, dat de maaltijd weldra klaar zou staan.

Verdrietig sloeg ik het blaadje om en keek met weinig hoop naar de spreuk die het nieuwe jaar van Heye zou besluiten. Daar stond het:

Naast elke kribbe waarin een heiland, een wereldverlossende idee, het licht ziet, staat ook een os, die rustig doorvreet.

Heine

Een zuurpruim, die Heine. De schamele vreugde van de maaltijd wordt je op zo'n manier ook nog vergald. Als ik straks vreedzaam mijn spruitjes en mijn balletje gehakt zit te eten, noemt hij mij een os, die rustig doorvreet naast de kribbe.

Toen heb ik de kalender opgenomen en verwijtend tegen hem gezegd, dat hij onaardig geweest was. Hij viel open op de week van 11 tot 17 september en sprak:

Wij hebben elkander verdriet gedaan! Waarom?

Dat weten we niet. We konden niet anders. Maar dat zijn praatjes.

H.H.

kalender 1960

In dezelfde mooie uitvoering als in 1959 is de kalender 1960 verkrijgbaar. Wilt u er ook nog een? U kunt deze bestellen door storting of overschrijving van f 2,50 op postrekening 304960 t.n.v. het Humanistisch Verbond, Oudegracht 152, Utrecht.