

Groen werk, plezant werk

Katrien Van Kerkhoven

Het belang van werk voor ecologische transitie

Het wordt steeds duidelijker dat we de ecologische impact van onze manier van leven dringend fundamenteel moeten verkleinen, op heel veel vlakken. Minder broeikasgassen, minder grondstoffen, minder afval. Dat betekent anders consumeren, anders produceren, anders transporteren — een economische omwenteling. Bedrijven en organisaties moeten hun processen en machines omvormen en aanpassen, zodat ze zuiniger, efficiënter of schoner worden.

Die aanpassingen hebben ook een impact op de mensen die die processen uitvoeren of die machines bedienen. Deze mensen — een grote groep trouwens, zowel hier in België, als in de rest van de wereld — moeten zich voorbereiden op andere taken, of zelfs ander werk. Ze moeten dus mee veranderen, en daar komen heel wat vragen bij kijken: Hoe zien die nieuwe taken eruit, is dat ander werk er wel? Krijgen we tijd en de gelegenheid om ons om te scholen, en zullen we die omscholing aankunnen? Gaan we dat ander werk wel kunnen, gaan we dat interessant vinden? Wat betekenen die veranderingen voor ons contact met collega's, voor ons loon en onze sociale status? En wat als we moeten terugvallen op de sociale zekerheid, voor kortere of langere tijd?

Mensen — een grote groep trouwens, zowel hier in België, als in de rest van de wereld — moeten zich voorbereiden op andere taken, of zelfs ander werk.

Als op die vragen geen duidelijk positief antwoord komt, zorgt dat voor weerstand en angst tegenover de veranderingen, en tegenover wie daarvoor pleit. Verschillende organisaties en politici proberen daaraan tegemoet te komen onder de noemer van rechtvaardige transitie: ze benadrukken het belang van groene jobs, van herverdelende fiscaliteit om investeringen en opleidingen te betalen, of van sociaal overleg over aanpassingen op de

werkvloer. Zulke maatregelen komen ook aan bod in de zogenaamde Green New Deal, waarbij massale overheidsinvesteringen goede, groene jobs creëren. Het zijn manieren om van de ecologische transitie een wervend verhaal te maken, een verhaal waar mensen enthousiast en hoopvol van worden.

Goede, groene jobs zijn een bijzonder waardevolle doelstelling, met name vanuit ecologisch perspectief. We kennen vandaag al heel wat alternatieven om uitstoot of grondstoffengebruik te verminderen (zoals fietsen, spullen hergebruiken en herstellen, hoogwaardig recyclen en verpakkingsvrij winkelen) maar die alternatieven zijn arbeidsintensiever, en dat is meestal niet de aantrekkelijkste keuze. Het zou vanzelfsprekend moeten zijn om een kapotte wasmachine te repareren in plaats van een nieuwe te kopen, maar daar staan we vandaag erg ver van af. Door van deze alternatieven juist de evidente keuze te maken, kunnen we de milieu-impact van onze samenleving veel sneller verminderen. Het creëren van beter en plezanter werk is daarvoor

een dringende prioriteit. Bovendien kan de belofte van beter werk ook een hefboom zijn om angst en weerstand tegenover ander, duurzamer, werk te verminderen, en zo de transitie op zich ook aantrekkelijker te maken.

Wat is dat dan, plezant werk?

De belofte van goede groene jobs moet over meer gaan dan alleen het uitbouwen van een ecologische samenleving. Om te overtuigen moeten die jobs ook tegemoetkomen aan andere problemen die mensen vandaag in hun werk ervaren. En die problemen zijn niet min: er is overbelasting en werkstress, er is de toename van statuten met verminderde of onbestaande sociale bescherming, mensen vallen uit wegens burn-out of bore-out, er zijn tendensen zoals flexibilisering en automatisering, mensen worstelen met de balans tussen hun werk en onbetaalde zorgtaken voor hun kinderen of hun ouders, het sociaal overleg loopt vast of ontbreekt, er is de toename van langdurig zieken, en er blijft een gebrek aan inclusie van mensen met een beperking en mensen met migratieachtergrond. Dat zijn stuk voor stuk problemen waar vandaag niet veel goede oplossingen voor zijn. Het creëren van goede jobs of plezant werk klinkt dus misschien wel goed, maar het is niet concreet, en daarom ook niet echt geloofwaardig. En dat is wel nodig om mensen er op grote schaal enthousiast voor te maken.

Plezant werk is niet gemakkelijk concreet te maken, omdat het zo afhankelijk is van persoon tot persoon. Wat de ene graag doet, kan voor iemand anders juist vreselijk zijn. Dat geldt voor taken en opdrachten, maar ook voor de context en de omstandigheden: alleen of in groep, deadline dichterbij of verderaf, muziek op de achtergrond of stilte, een vast uur om te pauzeren of doorwerken tot iets klaar is, veel of weinig afwisseling,... Net als voor lekker eten kan je voor aangenaam werk geen algemeen geldende positieve definitie geven. Maar dat hoeft ook niet: mensen weten het voor zichzelf, als ze de keuze krijgen. Dat komt ook steevast naar voren uit onderzoek rond werkmotivatie: de mate waarin je zelf beslissingen kan nemen, houdt een direct en eenvoudig verband met welzijn.

welzijn \cong autonomie

Voor het organiseren van plezant werk heeft dat een belangrijk gevolg: niemand kan bepalen hoe jouw plezante job er precies moet uitzien, maar dat hoeft ook niet, als je maar de autonomie krijgt om het zelf te regelen. Dat lijkt eenvoudig: je moet gewoon de vrijheid krijgen om zelf te beslissen. Maar in de praktijk gebeurt het bijzonder weinig. In de meeste organisaties hanteert men juist een heel duidelijke hiërarchische structuur, en een groot verschil tussen denken (en beslissen) en doen (en uitvoeren wat er beslist is). Daarvan afwijken maakt veel mensen bezorgd: hoe kan je zonder die structuur gerust zijn over het eindresultaat? Autonomie lijkt te impliceren dat iedereen 'zonder meer zijn goesting doet'. En hoe weten we zeker dat die goesting, die individuele vrije keuze, ook iets oplevert?

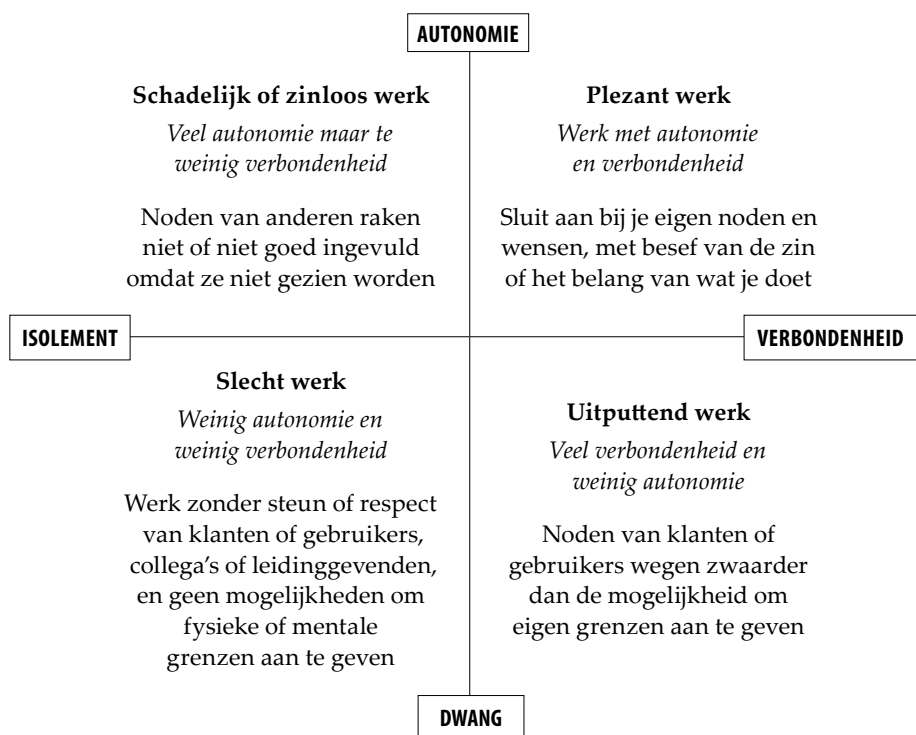
De mate waarin je zelf beslissingen kan nemen, houdt een direct en eenvoudig verband met welzijn.

Die bezorgdheid is relevant. Als een bezigheid niets oplevert en niet tegemoetkomt aan een nood van iemand anders of van de samenleving, klopt het niet om die activiteit werk te noemen, terwijl het feit dat wat we doen iets betekent voor anderen ook juist kan zorgen voor trots, voldoening of sociale status. In die zin is het resultaat mee definiërend voor plezierig werk. Maar hoe meet je dat af, dat resultaat? Wat zinvol is volgens de ene, is dat niet per se voor een ander — denk aan kunst of filosofie, of chocoladetaart. Net als 'aangenaam' is 'zinvol' onmogelijk te vatten in een algemeen geldende positieve definitie. Maar mensen hebben daar wel een mening over, en we kunnen die kenbaar maken aan elkaar. Zinvolheid kan op die manier vertaald worden als de mate waarin we verbonden zijn met anderen, en hun signalen kunnen opvangen over de zin en het belang van wat we doen.

zin \cong verbondenheid

Het DIVA-model

Plezierig werk bestaat dus uit een combinatie van wat iemand zelf fijn, interessant of motiverend vindt enerzijds, en anderzijds hoe zinvol of belangrijk anderen die activiteit vinden. Voor geen van die twee is een algemeen geldende definitie mogelijk, maar we kunnen ze wel vertalen in de meer objectieve factoren 1) autonomie en 2) verbondenheid. Deze twee sluiten elkaar niet uit maar vormen een assenkruis. Daarin staan dwang (D) en isolement (I) tegenover Verbondenheid (V) en Autonomie (A), kortweg DIVA (fig.1). De assen van dit DIVA-model vormen vier kwadranten, waarin iedere denkbare activiteit kan worden geplaatst, met een eigen verhouding op de twee assen.



Dit DIVA-model vertoont overeenkomsten met een ander, veelgebruikt model over werkbaarheid: het *demand-control-model* (van de Amerikaanse socioloog Robert Karasek, uit 1979). Dat beschrijft werkstress aan de hand van twee parameters: regelmogelijkheden (*control*) en taakeisen (*demand*). Karaseks onderzoek wees uit dat werk gezonder en minder stresserend is naarmate mensen meer mogelijkheden hebben om keuzes te maken (over hoe ze werken, wat ze wanneer doen etc.).

Het DIVA-model wil deze dimensies uitbreiden. Autonomie is breder dan regelmogelijkheden binnen een bestaande job: het gaat over de reële beslissingsmacht die mensen hebben over alles wat bij hun werk komt kijken. Verbondenheid is dan weer meer inhoudelijk en maatschappelijker dan alleen maar taakbelasting, en brengt ook de motivatie naar voren waarom een bepaalde taak zou moeten gebeuren. Ervaringen rond de hoeveelheid werk kunnen aan de hand van dit model verschillende analyses opleveren: zo kan stress door overbelasting wijzen op een tekort aan autonomie (om de eigen grenzen te stellen) of aan verbondenheid (om die grenzen aan te geven). Verveling door te weinig werk kan een gebrek aan verbondenheid aantonen (waarbij je te weinig noden van anderen te zien krijgt), of een gebrek aan autonomie (om initiatief te nemen). Door niet de totale taakbelasting als criterium te hanteren, is het DIVA-model ook toepasbaar op deeltaken: autonomie en verbondenheid kunnen immers anders zijn doorheen verschillende opdrachten en processen binnen eenzelfde job.

Het DIVA-model vormt een instrument om bestaande jobs te analyseren, maar biedt ook inspiratie om jobs plezieriger te maken. Heb je vooral nood aan ruimte om je grenzen te stellen, om meer rekening te kunnen houden met je eigen mogelijkheden en voorkeuren? Of ligt de prioriteit vooral bij het kennen van de belangen en voorkeuren van anderen? Vanuit welk kwadrant je ook vertrekt, ze zijn allebei nodig. En een echte DIVA eist ze allebei op.

Vanwaar komen we?

Pleasant werk is vandaag meer een sprookje dan een doelstelling. Een job die je graag doet, waar je achter staat én waar je goed van kan leven, dat wordt bekeken als een luxueuze uitzondering. Het is zeker geen evidentie, laat staan een basisrecht. Het uitgangspunt daarbij is een bepaalde hoeveelheid slecht werk, binnen een job of over de hele arbeidsmarkt heen, die niet te vermijden is. Het is nu eenmaal werk, dat hoeft niet leuk te zijn, je moet dat gewoon doen. De term werkbaarheid, die veel gebruikt wordt in media en onderzoek, is daar het beste voorbeeld van. We hopen niet op meer, want het idee dat werk leuk en aangenaam zou moeten zijn voor iedereen, maakt de meeste mensen vooral bang dat een aantal taken zouden blijven liggen — taken die gezien worden als minder aangenaam maar onmisbaar.

Daarvoor lijkt het een goede oplossing om arbeid te verplichten en te belonen door consumptie. Het werk (dat als onaangenaam geldt maar toch moet gebeuren), zorgt ervoor dat er geld in het laatje komt — dan zal er zeker wel iemand het willen doen. We zetten dus vooral in op extrinsieke motivatie: werken betekent geld voor leuke spulletjes, lekker eten, modieuze outfits of verre reizen, maar wie niet werkt, kan geen eten kopen, geen huis huren

Pleasant werk is vandaag meer een sprookje dan een doelstelling.

of niet naar de dokter gaan. Ook onze sociale zekerheid past mee in die extrinsieke motivatie: hoe meer je werkt, hoe meer rechten je opbouwt, en er zijn extraatjes voor wie bijzonder zwaar werk doet.

Het lijkt een eenvoudig, zelfversterkend systeem: hoe meer mensen werken, hoe meer spullen ze kunnen kopen, hoe meer werk er is om die spullen te produceren, hoe meer geld mensen kunnen verdienen, waarmee ze weer meer spullen kunnen kopen. Door ook de sociale zekerheid langs die weg te financieren, komt het systeem zelfs ten goede aan de mensen die er niet in mee kunnen draaien. Iedereen blij!

Alleen zijn er spijtig genoeg ook best wel wat nadelen aan, die samenhangen met de logica van onaantrekkelijk, verplicht werk.

Om te beginnen blijven heel veel mensen werk doen waarvan ze weten dat het schadelijk of ongezond is: nog liever slecht werk, dan géén werk. Dat zorgt voor een lage werkbaarheidsgraad, maar ook voor veel langdurig zieken en een lage gezonde levensverwachting. Ook creëert het een misplaatste jaloezie tegenover wie niet of niet 'voor vol' werkt. De onderliggende fantasie is immers voltijds in de hangmat liggen. Zo ont-

staat er een legitimeitsdruk op de sociale zekerheid: wie verdient het echt om niet te moeten werken? Die druk toont zich bijvoorbeeld in discussies over werkloosheid, over de pensioenleeftijd of zware beroepen. Zelfs minder belastende tewerkstelling, bijvoorbeeld voor mensen met een arbeidshandicap, kan leiden tot conflicten met collega's (die blijven zitten met het zware werk).

Blijven heel veel mensen werk doen waarvan ze weten dat het schadelijk of ongezond is: nog liever slecht werk, dan géén werk.

Naast niet of minder werken lijkt automatisering een aantrekkelijk perspectief: 'Laat de robotjes maar werken, tijd voor iets leukers.' Nochtans is het elimineren van inspanningen — zowel mentaal als fysiek — helemaal niet per se fijner of gezonder. Veel van de meest voorkomende gezondheidsproblemen vandaag hebben juist te maken met het ontbreken van inspanning: te weinig beweging, te weinig uitdaging... Bovendien versterken machines die bedoeld zijn om arbeid te vervangen soms storende factoren zoals prestatie- en tijdsdruk, lawaai of frustrerende procedures, waardoor ze het werk dat overblijft zelfs nog slechter maken.

Zoals gezegd heeft onaangenaam werk binnen de context van ecologie nog een aantal specifieke nadelen. Zo gebruiken we massaal hulpbronnen en grondstoffen om minder werk te hebben: materialen worden verspild omdat het te lang duurt om er zuiniger op te zijn, we kopen nieuwe spullen in plaats van de oude te repareren. Zo vervangen we arbeid en tijd keer op keer door grondstoffen — terwijl die grondstoffen een veel grotere uitdaging betekenen.

Ook consumptie als motivatie vormt een probleem vanuit ecologisch oogpunt. Levenskwaliteit wordt geformuleerd als koopkracht, d.w.z. de financiële mogelijkheid om alles te kopen wat nodig is om die levenskwaliteit te realiseren. Dat resulteert in miljoenen eigen wagens, zolders vol spullen die maar een paar keer gebruikt zijn en uitpuilende containerparken, en dat kan de aarde gewoon niet volgen, zoals *Earth Overshoot Day* elk jaar opnieuw en elk jaar vroeger aantoonde. Waar consumptie en

koopkracht dienen als graadmeter voor levenskwaliteit, wordt minder consumenten ook gelijkgesteld aan verlies van die levenskwaliteit.

Hoe slechter het werk dat iemand doet, hoe zwaarder daar bovendien ressentiment bij doorklinkt. We ‘verdienen’ toch die citytrip of die nieuwe televisie, en die auto ‘gaan ze ons toch niet afpakken’, als een soort recht op genoegdoening voor al dat afzien. Heel wat mensen zijn er ook aan gewend geraakt om hun welzijn te laten afkopen in ruil voor economische voordelen, waardoor ze zelf ook geen beter of gezonder werk gaan opeisen als daarmee die economische voordelen op de helling komen.

Ten slotte is consumptie omwille van de verbinding met tewerkstelling en sociale zekerheid ook een doel op zich geworden. ‘Meer jobs’ moeten er zijn, en de vraag wélke jobs doet niet meer ter zake. Daardoor scoren bedrijven met steeds meer nieuwe producten, zelfs met geplande voortijdige slijtage. Daardoor blijft onze overheid vervuilende bedrijven steunen, omwille van de tewerkstelling. En daardoor botsen maatregelen ter vermindering van consumptie en economische groei op weerstand.

Al deze nadelen hangen samen met de logica van onvermijdelijk onaangenaam werk. Reden genoeg dus, zowel op menselijk vlak als op vlak van ecologie, om werk te maken van plezierig werk. Van intrinsieke motivatie, goede procedures, fijne omstandigheden, interesse, gezondheid en verantwoordelijkheid. Van een sterk en zinvol resultaat. En dus van een soort arbeidsorganisatie die dat mogelijk maakt.

Waar moeten we naartoe?

Zoals het DIVA-model aantoont, vergt plezierig werk een arbeidsorganisatie die zowel op autonomie als op verbondenheid gericht is. Die twee werken elkaar in de hand, want om autonoom een goede beslissing te kunnen nemen, is heel wat verbondenheid nodig en omgekeerd. We maken allemaal dagelijks gebruik van diensten, producten en arbeid van mensen over de hele wereld, terwijl de meesten van hen niet kunnen aangeven of en hoe zij die diensten, producten of arbeid willen leveren, terwijl ze daarmee ook weer onze beslissingen zouden kunnen beïnvloeden. Zowel autonomie als verbondenheid hebben dus veel te maken met de mogelijkheid om ieders stem te horen. En daarvoor zijn er een aantal scheppende voorwaarden, die ervoor kunnen zorgen dat mensen hun stem kunnen, willen, mogen en durven laten horen.

We ‘verdienen’ toch die citytrip of die nieuwe televisie, en die auto ‘gaan ze ons toch niet afpakken’, als een soort recht op genoegdoening voor al dat afzien.

Een stevige sociale bescherming of een gegarandeerd levensonderhoud is daar de eerste van. Als je bang bent om je inkomen (of je huis, of je hospitalisatieverzekering) te verliezen, zeg je bepaalde zaken nu eenmaal niet luidop. Bijna alle systemen van inspraak die we vandaag kennen op vlak van werk (denk aan sociaal overleg, functioneringsgesprekken, medebeheer of zelfsturing) zijn daardoor ineffectief: mensen zeggen niet wat ze echt willen zeggen. De sociale zekerheid is vandaag niet sterk genoeg om dat mogelijk te maken — en al helemaal niet gegarandeerd voor iedereen. Een meer gegarandeerd levensonderhoud wordt soms voorgesteld in de vorm van een basisinkomen, een vast bedrag dat onvoorwaardelijk aan iedere burger wordt uitgekeerd, en zo de

afhankelijkheid van werk vermindert. Maar diezelfde bestaanszekerheid kan ook gerealiseerd worden in de vorm van *commons*: gemeenschappelijke goederen en diensten (zoals huisvesting, gezondheidszorg, mobiliteit, communicatie, onderwijs en cultuur) waar iedereen gebruik van kan maken. Zulke diensten worden in gemeenschap gebruikt en beheerd, waardoor ze naast autonomie ook extra verbondenheid creëren.

Een voorwaarde voor die verbondenheid is een opener beheerssysteem, waarin over beslissingen overlegd kan worden met alle betrokkenen: werkers, gebruikers, buurtbewoners, Dat is vandaag in de meeste organisaties ondenkbaar: ze worden beheerd door een kleine groep verantwoordelijken die zowat alle beslissingen nemen. Hierdoor ontbreken erg veel perspectieven en ideeën over hoe het beter kan, en vallen beslissingen voor sommigen ook (veel) nadeliger uit. In een open beheerssysteem, krijgen veel meer betrokkenen een plaats aan de tafel, en wordt hun perspectief gevalideerd.

Dat is vandaag in de meeste organisaties ondenkbaar: ze worden beheerd door een kleine groep verantwoordelijken die zowat alle beslissingen nemen. Hierdoor ontbreken erg veel perspectieven en ideeën over hoe het beter kan.

Zo'n open beheerssysteem kan maar werken als iedereen ook toegang heeft tot de nodige kennis en informatie. Veruit de meeste informatie (denk aan overlegverslagen, productiefiches of technische gegevens) is vandaag niet of beperkt toegankelijk, en een heel leger aan technici en advocaten werkt aan wetten, patenten en protocollen om dat zo te houden. Maar het geheim houden van die informatie

maakt het onmogelijk om eerlijke, geïnformeerde beslissingen te nemen en gaat ten koste van zowel verbondenheid als autonomie.

Een laatste voorwaarde heeft te maken met flexibiliteit: de mogelijkheid om organisaties, jobs en taken aan te passen aan de voorkeuren en noden die gebruikers en werkers formuleren. Dat kan door functies binnen organisaties in verschillende kleine stukjes op te delen, om ze te combineren naargelang de situatie. Zoals legoblokjes, zeg maar. Op dit moment botst dat soort flexibiliteit vooral op bezwaren en rompslomp, omdat we arbeid erg strikt definiëren: er is een uitgesproken onderscheid tussen werken en niet werken, tussen die functie en deze, tussen dit contract en het andere. Dat onderscheid is zichtbaar in taken en verantwoordelijkheden, maar ook in loon, sociale rechten en status. Door dat onderscheid kleiner te maken, ontstaan er veel meer mogelijkheden en kansen op verbetering.

Werk als katalysator voor de ecologische transitie

Met intrinsiek motiverend en gezond werk als vertrekpunt kunnen veel meer mensen hun leven lang actief blijven. Een bestaansgarantie in natura, en open beheerssystemen, vrij gedeelde informatie en modulaire jobs vormen samen de basis voor een arbeidsorganisatie die autonomie en verbondenheid versterken en zo plezierig werk mogelijk maken. Maar dezelfde pijlers bieden ook inspiratie voor een samenlevingsmodel dat veel duurzamer omspringt met natuurlijke hulpbronnen.

Zo moet heel wat kennis in ieder geval al breder gedeeld worden: duidelijkheid over de impact van goederen en diensten op ons leefmilieu is levensnoodzakelijke informatie.

Tegelijk kan het breed ter beschikking stellen van technische kennis, zoals bij *open source*, de herstelbaarheid van producten verhogen, en de ontwikkeling en implementatie van nieuwe, ondersteunende technologieën versnellen. Door ook gebruikersgegevens uit te wisselen, kan bovendien de efficiëntie van infrastructuur en materiële goederen toenemen.

Op dezelfde manier kan ook modulaair ontwerpen voordelen bieden. Het laat toe om spullen gemakkelijker te herstellen, doordat je onderdelen kan demonteren en eventueel vervangen. Maar je kan ze ook aanpassen aan noden en voorkeuren, door elementen of modules bij te voegen of te veranderen, en je hoeft dus niet telkens een volledig nieuw product te kopen. Dat betekent minder productie en minder afval, zonder dat daarom het gebruiksgemak vermindert.

Tenslotte kunnen *commons* een hoge levenskwaliteit bieden met een beperkte impact, door met meer gebruikers dezelfde infrastructuur en dezelfde toestellen te delen. Zulke *commons* kunnen ook heel eenvoudig praktische keuzes naar voren schuiven als *default*, zoals lokaal en plantaardig eten, hernieuwbare energie of passiefbouw. Toegankelijke kennis en informatie kunnen daarbij dienst doen om het design en gebruik van deze diensten te optimaliseren. Bovendien gelden ze op zichzelf ook als immateriële *commons*: doordat ze zonder waardevermindering gebruikt en verspreid kunnen worden en vrijwel kosteloos te reproduceren zijn, bieden ze levenskwaliteit in overvloed.

De nieuwe overvloed: delen en samenwerken

Deze organisatieprincipes tonen wegen om de impact van onze samenleving drastisch te reduceren, zonder dat mensen iets tekortkomen. Dat is een belangrijk aspect. Het streven naar 'niks tekort hebben' zit diep in onze genen en gewoontes. Doorheen de geschiedenis hebben mensen zich telkens weer gevestigd op plekken waar de vruchten van de natuur overvloedig beschikbaar waren. Ook het heersende verhaal van economische groei wordt verdedigd met de belofte een zo groot mogelijke groep mensen te vrijwaren van economische problemen. Het gevoel van schaarste heeft een aantoonbare negatieve impact op het functioneren van mensen: ze hebben minder goede ideeën, nemen slechtere beslissingen, schatten langetermijnproblemen minder goed in en gaan minder goed om met conflicten. Overvloed — of toch het gevoel dat die overvloed oproept — is dus een noodzaak opdat mensen vreedzaam en democratisch kunnen samenleven. Dat betekent een uitdaging voor ecologen. Want leven binnen de grenzen van de planeet houdt wel een zekere vorm van schaarste in — zeker voor wie het bekijkt vanuit ons westers model. Pleidooien om minder grondstoffen aan ons ecosysteem te onttrekken, minder te produceren of te verbruiken,... dat botst met de overvloed die economische groei en koopkracht beloven, en creëert weerstand.

Het gevoel van schaarste heeft een aantoonbare negatieve impact op het functioneren van mensen.

Maar woorden doen ertoe: *leefkracht, gebruikskracht, leenkracht, zorgkracht* of *herstelkracht* kunnen zorgen voor hetzelfde effect — mits de kwaliteit, de toegankelijkheid en de beschikbaarheid van dat effect voldoende zijn. Zo zijn deze woorden

richtingaanwijzers voor een levensondersteunende samenleving, die levenskwaliteit niet koppelt aan privé-eigendom, maar aan gebruik, en dus aan collectiviteit. Die collectiviteit, die bestaat in samenwerken en delen, moet zich situeren op het niveau van economie en organisaties, maar ook op het niveau van bestuur door overheden en politiek. Op alle vlakken betekent het meer inspraak voor mensen in al hun rollen, en dus ook veel meer samen beslissen.

Daarvoor moeten we veel beter worden in samen beslissingen nemen. We kennen vandaag als burger en consument weliswaar verschillende vormen van inspraak, bijvoorbeeld in het stemhokje of aan de kassa. Maar die keuzes zijn meestal beperkt tot een aantal aangeboden alternatieven. We kunnen dan wel een voorkeur aangeven, maar alle afwegingen en reflecties die we bij onze keuze maken, verdwijnen in dat proces. Daardoor komt het eindresultaat vaak niet tegemoet aan al onze bezorgdheden. Zulke collectieve beslissingsprocessen moeten veel sterker en kwalitatiever worden dan de meeste mensen ze kennen. Er zitten in ons collectief geheugen heel wat ervaringen van groepsprocessen die verplichtend of verstikkend zijn, die groepsdenken uitlokken, die mensen uitsluiten of conformisme opeisen. We kunnen dan ook niet zonder meer pleiten voor een samenlevingsmodel op basis van collectiviteit, en ervan uitgaan dat dit zich vanzelf oplost. Ook vandaag ervaren veel mensen dat ze niet gehoord worden, dat ze uitgesloten worden op grond van een persoonlijke eigenschap of een afwijkende mening. Op dat vlak hebben we nog een hele weg af te leggen: we moeten leren het gesprek met elkaar aan te gaan, beter te luisteren naar elkaar, te onderhandelen zonder dat er iemand hoeft te verliezen, de wijsheid van een minderheid of buitenstaander te aanvaarden, en ruimte te creëren om ongelijk of vergissingen te erkennen. We moeten onszelf en elkaar daarin opvoeden, en misschien zelfs heruitvinden.

Homo Cooperans

De marktlogica die in bijna alle aspecten van onze samenleving is doorgedrongen, beroept zich op het mensbeeld van de homo economicus, de berekenende mens: een personage dat vrijheid en levenskwaliteit nastreeft door individueel eigendom, dat zijn identiteit uitbouwt en toont door materiële consumptie, dat gemotiveerd wordt door concurrentie, en dat relaties met anderen slechts aangaat voor zover ze in het eigen voordeel zijn. De systeemcrisis waarin we ons vandaag bevinden, dwingt ons om te erkennen dat de aarde ons, mensen, in zoverre wij leven als die homo economicus, niet langer kan verdragen. Maar hoe wij ons als mensen gedragen en wat we beschouwen als waardevol, is geen onveranderlijk gegeven. De meeste mensen doen wat ze kennen en wat ze geleerd hebben, ze volgen bestaande wetten en gebruiken, en

doen de dingen die anderen in hun omgeving ook doen. Als we in onze interacties en opvoeding benadrukken dat de mens egocentrisch en berekenend is, zijn dat ook de eigenschappen die groeien en ontwikkelen. Maar we kunnen er dus even goed voor kiezen om juist die aspecten te ontwikkelen die toebehoren aan dat andere personage, de *homo cooperans*.

Een tevreden, milde mens, die een hoge mate van zelfkennis en mentale rust heeft, en zelfzorg combineert met rekening houden met anderen.

Dit personage verbeeldt een tevreden, milde mens, die een hoge mate van zelfkennis en mentale rust heeft, en zelfzorg combineert met rekening houden met anderen. Daardoor kan dit personage in vertrouwen samenwerken en leven met vele anderen. Deze *homo cooperans* is geen bestaande mens — net zomin als de *homo economicus* dat is. Het gaat er dus niet om aan te tonen dat de mens van nature eerder op de ene of op de andere lijkt. Wel is al meermaals aangetoond dat vrijwel alle mensen in staat zijn tot beide: naargelang de omstandigheden kunnen zij zowel vijandig-berekenend als coöperatief gedrag vertonen. Het is dus een pleidooi om het belang van die omstandigheden ter harte te nemen, en net die omstandigheden te creëren waarin mensen zoveel mogelijk een coöperatieve houding aannemen.

Een samenleving kan ervoor kiezen om zulke omstandigheden te ondersteunen en te versterken. Elke overheid, elke instelling, elke organisatie heeft daar mogelijkheden toe. Maar ook ieder van ons kan vandaag al stappen zetten in de richting van zo'n coöperatieve houding: door zelfkennis te ontwikkelen, strategieën voor bemiddeling en herstel te leren, en zorgende, rustgevende contexten op te zoeken en te creëren. Aan dit soort persoonsontwikkeling beginnen de meeste mensen vandaag pas als er sprake is van bijzondere schade of ongenoegen, zoals na een burn-out, een conflict of een ongeval. Nochtans kunnen deze aspecten al veel vroeger en in minder complexe tijden aan bod komen, bijvoorbeeld gewoon op de lagere school.

Het kan naïef klinken om de eigenschappen van die *homo cooperans* als een soort van algemeen ontwikkelingsdoel naar voren te schuiven en te kiezen voor die goede omstandigheden. Net zoals het naïef kan klinken om voor plezierig werk te kiezen. Maar waarom proberen we het niet gewoon? Wat hebben we eigenlijk te verliezen?

Een oproep tot staking

We bevinden ons in een bijzonder precaire situatie — zowel op vlak van de levenskwaliteit van veel mensen als van onze leefomgeving. De redenen daarvoor zijn sterk gelinkt aan onze sociaaleconomische structuren, waar ook verplichte loonarbeid deel van uitmaakt. Die structuren zijn een deel van het probleem, niet van de oplossing, en zijn dus ook niet langer als legitiem te beschouwen. We moeten een nieuw sociaaleconomisch verhaal schrijven, waar grote groepen mensen welwillend mee instemmen, ook zij die andere zorgen hebben dan de 'groene zaak'. Zo'n verhaal is er vandaag nog niet, toch niet voldoende coherent of geloofwaardig op grote schaal. De uitdagingen waarvoor de systeemcrisis ons stelt, zijn ongekend. We hebben dit nog nooit meegeemaakt, niemand weet precies wat er moet gebeuren.

Het is alleen wel tijd om dat toe te geven. Dat is onder meer de filosofie achter de *Global Strikes for Future*: we moeten beginnen met te erkennen dat we het niet weten, dat we het niet onder controle hebben. In vrijwel alle sectoren — van onderwijs tot mobiliteit, van zorg tot voeding — liggen er grote werven klaar, die veel weg hebben van een lekkende kraan. Niets doen betekent elke dag meer schade. Maar terwijl we voor de loodgieterij wachten op de moedige initiatieven van enkelingen, draaien zoveel mensen de kraan gewoon verder open, en ze mogen daar niet eens mee ophouden. Uiteraard is het belangrijk om te zoeken naar goede ideeën en oplossingen, maar laten we vooral ook niemand nog dwingen om de schade groter te maken.

Daarin ligt een enorm potentieel aan draagvlak voor verandering. Vandaag botsen heel wat ecologische maatregelen op weerstand bij mensen omdat ze er het gevoel van krijgen dat ze niets meer mogen, dat ze moeten ophouden met dingen die ze leuk vinden, die ze graag willen doen. Maar het kan veel meer en sneller impact hebben, als ze mogen stoppen met wat ze níet leuk vinden.

Staking dus: stop met alles waarvan je zelf weet dat het niet werkt, alles wat je zelf niet echt wil doen, alles waarmee je jezelf of anderen schade toebrengt.

Laten we dus precies dat doen, laten we staken. Geen staking als drukingsmiddel om morgen onze zin te krijgen in een onderhandeling, maar als erkenning van die wens om niets erger te maken. Een heel gericht soort staking dus: stop met alles waarvan je zelf weet dat het niet werkt, alles wat je zelf niet echt wil doen, alles waarmee je jezelf of anderen schade toebrengt. Doe zeker

nog wat je wel wil, wat je wel belangrijk vindt, waarvan je merkt dat het jou en je omgeving deugd doet. Maar hou op met de rest — en ga iets anders doen. Ga bij wijze van staking vrijwilligerswerk doen, geef je expertise en kennis door aan anderen, plant een boom of ga voorlezen in een kleuterschool.

We hebben daarvoor een nieuw soort vrijheid nodig: de vrijheid om niets ongezonds, schadelijks of zinloos te doen. De vrijheid om niet te gaan werken in een omgeving waar we ziek van worden, om geen voedsel te verkopen waar plastic in zit, om geen uren in de file te staan, om zorgbehoevenden niet om halfzes al hun avondeten te brengen. Het is vandaag niet evident om die vrijheid op te eisen, en al zeker niet om deze eis kracht bij te zetten door een staking — laat staan dat we er onze stakingskas of de werkloosheidskas voor inzetten. Maar de desastreuze gevolgen van een *business-as-usual*-scenario dwingen ons om ook te kijken voorbij wat er vandaag evident of denkbaar is. Enkel door een stakingsoptie voldoende krachtig te ondersteunen, ook financieel, zullen voldoende mensen hun verantwoordelijkheid nemen om te zeggen: dit wil ik niet meer, dit wil ik anders.

We moeten deze vrijheid opeisen, voor onszelf maar ook voor elkaar. Niemand kent voldoende van alle sectoren om precies te weten wat er anders moet. We zijn daarvoor aangewezen op elkaar, en we moeten daarvoor ook verantwoordelijkheid kunnen opnemen. Vertel dus ook aan je klanten, je collega's, je baas, je vrienden en familie, je burens, waar je precies mee ophoudt, en waarom, en vraag van hen hetzelfde. Zo wordt het verhaal van de ecologische omwenteling een verhaal van méér vrije keuze, méér zeggenschap. En dat is een fijn perspectief.

Bio

Katrien Van Kerkhoven: voor activiteiten en aanbod van Wedel, dat staat voor Werk voor Democratisch en Ecologisch Leven, zie <http://www.wedel.be>, info@wedel.be.