

EN NU?

ER ZIJN VEEL ZORGEN OVER DE TOEKOMST. TUSSEN ALLE DOEMDENKERS EN -SCENARIO'S ZIJN ER GELUKKIG MENSEN DIE OPLOSSINGEN ZIEN.

TEKST MONIKA JAK
BEELD GETTY IMAGES

“Laat kranten en nieuwssites links liggen, mijd praatprogramma's en blijf weg bij Twitter.” Het zou een remedie zijn tegen somberheid over de toestand in wereld. De media lijken inderdaad de problemen te vermenigvuldigen. Alsof er niet al genoeg vraagstukken en crises waren, sloeg ook corona toe. De gebruikelijke januari-genoegens zoals het toelevens naar de wintersport en carnaval, hebben daarmee ook hun onschuld verloren. De vraag dringt zich op 'hoe nu verder?'. Wat gaat helpen om de problemen op te lossen en tegen een stootje te kunnen? Gelukkig lopen er mensen met een zoeklicht vooruit. In de verte spotten ze de *homo cooperans*, die over muren heen kijkt.

“Je moet uitzoomen, als met een camera,” zegt Eva Helmond van Stichting Toekomstbeeld der Techniek (STT). Zij is projectleider van Horizonscan 2050, een studie die handelingsperspectief voor de toekomst wil geven. Een belangrijke bevinding is de noodzaak van een integrale en systemische benadering van de wereld en de problemen daarin. “Je moet begrijpen hoe dingen zijn ontstaan en scannen op trends en signalen. Door een breder denkkader zie je meer mogelijkheden voor de toekomst. Daarmee kun je creatief handelen en leiderschap stimuleren”, legt ze uit. In de scan staat de vraag centraal hoe impactvolle technologie kan bijdragen aan de SDG's (*Sustainable Development Goals*) van 2050, de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties.

Ding is wel, die bestaan nog niet. Die van 2030 wel en daarom bestudeert Helmond die eerst. Werken ze goed uit? Dragen ze substantieel bij? Helmond constateert dat veel organisaties nu de krenten uit de pap halen. “Cherry picking heet dat in goed Nederlands. Ze vertalen hun impact

in 'SDG-taal', maar substantiële veranderingen blijven uit door een gebrek aan kennis, kunde of wil. Het is goed bedoeld, maar voor verandering is een andere kijk op de wereld nodig. Bovendien zijn er 169 subdoelen. Sommige werken als positieve katalysator, andere werken elkaar tegen. Je moet naar het geheel kijken.”

WIJZE SIGNALEN

“Leidraad voor toekomstbestendigheid en duurzaamheid”, vertelt Helmond, “is dat je dingen maakt, ontwikkelt en onderneemt voor een 'brede welvaart'.” Dat betekent rekening houden met de generaties in het 'hier en nu', de generaties 'elders' en de 'toekomstige'. Helmond: “Wat nu slimme technologie heet bijvoorbeeld, moet veranderen in wijze technologie. Te veel dingen maken we voor de generaties van hier en nu. We maken ze omdat het kán. Maar zijn ze wel nodig? Wijze technologie is duurzaam en sociaal voor alle generaties. Het houdt rekening met gebruikers in de ontwerpfase, met de eindigheid van grondstoffen en let op de samenhang van

de SDG's. Verder bootst het de natuur als systeem na en heeft het een ethisch kader.” Volgens Helmond is veel beleid tot nu toe louter ingericht op basis van economische afwegingen. “Gelukkig zijn er duidelijke signalen dat duurzaamheid en sociaal meer aandacht krijgen in toekomstig beleid.”

ANDERE AANNAMES

Voor Linda Steg zijn die signalen al een zeker weten. Als hoogleraar omgevingspsychologie bij de Rijksuniversiteit Groningen onderzoekt zij wat mensen motiveert als het gaat om klimaatgedrag. Steg: “Een mooie, schone leefomgeving waar toekomstige generaties prettig in leven, dat vinden veel mensen belangrijk.”

Volgens Steg is een foute aanname dat mensen rationeel zijn en voor eigenbelang gaan. Als gevolg daarvan baseren beleidsmakers zich op dat idee van de calculerende mens. “Met de veronderstelling dat geld de belangrijkste prikkel is voor gedragsverandering. Sterker, als ik het mensen vraag, antwoorden ze zelf ook gemotiveerd te worden door geld.”

Uit haar onderzoek blijkt iets anders. Mensen houden wel degelijk rekening met moraliteit en doen of laten dingen, voor anderen of voor het milieu, zonder daar zelf baat bij te hebben. Steg vindt dat politiek, beleids- en campagnemakers zich te veel richten op hypes, afbreukrisico's en vooral hun oren laten hangen naar de media. "Om *evidence based*-beleid te maken, moet je weten wat daadwerkelijk onder de bevolking leeft. Nu is de gedachte 'er wordt hard gepiept, laten we maar aan ze toegeven'. Terwijl maar een klein deel zo luid schreeuwt, zonder daarmee het standpunt van de meerderheid te vertegenwoordigen. Bovendien zijn meningen geen feiten."

MENSELIJKE MODELLEN

Steg ontving in 2020 de prestigieuze NWO-Stevinpremie. De € 2,5 miljoen gaat ze onder meer gebruiken om kennis over de motivatie en het gedrag van mensen te integreren in klimaatmodellen. Ze legt uit: "Bestaande modellen geven aan wat nodig is aan gedragsverandering om klimaat-

verandering tegen te gaan. Geen vlees meer, niet meer vliegen, de auto aan de kant, besparen op energie. Maar gaan mensen dat doen? En onder welke condities? Plannen moeten uitvoerbaar zijn. Mensen moeten gedrag daarmee niet alleen in overeenstemming willen brengen, maar dat ook kunnen."

Gedrag als variabele integreren in klimaatbeleid klinkt logisch. Waarom gebeurt dat nu pas? Steg: "Ik vermoed omdat er tot nu toe weinig sociaal wetenschappers in dat soort gremia verkeerden. Het is van oudsher het domein van de ingenieurs, van de techniek. Daarna kwamen de economen erbij. Nu we weten dat klimaattransitie kan en hoe het moet, is de vraag 'hoe krijgen we het voor elkaar?'. Dan heb je sociaal wetenschappers nodig."

Steg geeft aan dat voor de klimaattransitie niemand de gouden sleutel in handen heeft. "Iedereen heeft een deel van de oplossing met het eigen expertisegebied. Door samen te werken en kennis te integreren, kom je verder. Ik leer veel van natuurwetenschappers. En andersom.

De oplossing voor de klimaattransitie is per definitie interdisciplinair."

OVER MUREN KIJKEN

Interdisciplinair werken, het is muziek in de oren van Rafael Wittek. De hoogleraar sociologie bij de Rijksuniversiteit Groningen is voorman van het onderzoeksprogramma SCOOP, *Sustainable COOPeration: Roadmaps to a Resilient Society*. Vrij vertaald: de wegenkaart naar een veerkrachtige samenleving bereik je via bestendige samenwerkingsverbanden. Voor SCOOP stelde het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap €18,8 miljoen beschikbaar. Je zou denken 'wetenschappers zoeken elkaar op rond complexe vraagstukken', maar interdisciplinair onderzoek is dun gezaaid. In SCOOP bundelen sociologen, psychologen, historici, en filosofen van vijf universiteiten de krachten. De opleiding van jonge onderzoekers is gericht op het komen tot praktische oplossingen binnen de domeinen werk, zorg en inclusie. Het zijn de pioniers die over de muren van

disciplines heen kijken. Samen willen ze een even praktische als wetenschappelijk gefundeerde gereedschapskist opleveren voor een samenleving waarin mensen bij elkaar blijven en die niet bij het minste of geringste uit elkaar spat. De sleutel is samenwerking.

VAN ALLE TIJDEN

Wittek licht toe: "Samenwerken is ingewikkeld. Er zijn talloze variabelen: doelen, agenda's, belangen, karakters, prikkels... Hoe ga je dat doen? De meeste interventies zijn gericht op 'hoe krijgen we teams zover dat ze doen wat wij willen?'. Binnen SCOOP is de vraag 'hoe krijg je teams zover dat ze tegenslagen te boven komen?'. De condities die samenwerking mogelijk maken, zijn niet dezelfde als die ze in stand houden."

De samenwerking tussen psychologen en historici bijvoorbeeld geeft inzichten in patronen die van alle tijden zijn. Wittek: "Door spiegeling aan de geschiedenis ontdek je dat dezelfde patronen zich telkens voordoen, ondanks tijd en context.

Patronen die dermate robuust zijn, daarvan kun je stellen, houd daar rekening mee als je beleid maakt."

WAKKER AAN TAFEL

SCOOP startte in 2017 en loopt tien jaar. Is er al een tipje van de sluier op te lichten? "Ga op tijd met elkaar om de tafel, blijf aan tafel en spreek de verschillen uit", is een aanwijzing die Wittek prijsgeeft. Kan het zo simpel zijn? Wittek: "Sociaal wetenschappers krijgen vaker het verwijt dat ze open deuren intrappen. Maar als het zo eenvoudig was, waarom vallen dan zoveel verbanden voortijdig uit elkaar?"

Een oorzaak is volgens Wittek dat deelnemers bij het inrichten van hun samenwerkingsverbanden uitgaan van foute aannames over hoe mensen in elkaar zitten. Daardoor gaan ze op de verkeerde knoppen drukken. Wittek: "Als ze processen, verantwoordelijkheidsstructuren en beloningsschema's voor een nieuwe projectorganisatie opzetten vanuit de aanname dat medewerkers gemotiveerd worden door eigenbelang

en zoveel mogelijk verdienen, dan zal het naar alle waarschijnlijkheid op den duur misgaan. Voor het omgekeerde geldt hetzelfde: als ze de structuren opzetten vanuit het idee dat mensen altijd het belang van de organisatie voorop zullen stellen, is dat ook een recept voor in de problemen komen." Wittek legt uit dat er een sterke traditie is om uit te gaan van de egoïstische mens. De *homo economicus*, die participeert in het team zolang het iets oplevert. "Uit psychologisch onderzoek weten we dat mensen ook die andere kant hebben. De *homo cooperans*, die zelfs bereid is tot grote offers. Een goede gemeenschap – of dat nu een gezin, bedrijf of overheidsinstelling is – houdt die coöperatieve kant in ons wakker. Dus heb je een model nodig dat voorspelt wanneer wij ons als hufters gaan gedragen en wanneer we bereid zijn over eigen belangen heen te stappen.

Wittek: "Dat is een kernpunt. Dat je niet stelt de mens is óf goed óf slecht, maar dat je weet waarom en wanneer we die ene of andere kant opgaan."