

DE AARDE IS EINDIG... (II)

Na het verslag van de conferentie van het Hoofdbestuur over het ecologie-vraagstuk (zie „Humanist” van 15-11-'72) is het, althans voor oog en oor van de leden, hieromtrent stil geworden.

Organisatorisch is het werk echter met bekwame speed voortgezet.

Allereerst werd door het Hoofdbestuur besloten een tweetal werkgroepen in te stellen om met name over de problematiek op het terrein van de „bevolkingstoename” en de „produktie en consumptie” te rapporteren.

De taakopdrachten

De taakopdrachten van deze werkgroepen worden als volgt geformuleerd:

Het H.V. wil zich beraden op de eindigheidsproblematiek (zie MIT-rapport). Het meent, dat het probleem van het materiële overleven een duidelijke levensbeschouwelijke kant heeft. Om die reden wil het proberen vanuit onze ethische beginselen een profiel te schetsen van de mens, die zich in een leefbare samenleving kan ontplooiën.

Elke werkgroep zou uit zijn taakgebied de punten dienen te lichten en ordenen, die voor behandeling vanwege een levensbeschouwelijke organisatie relevant zijn.

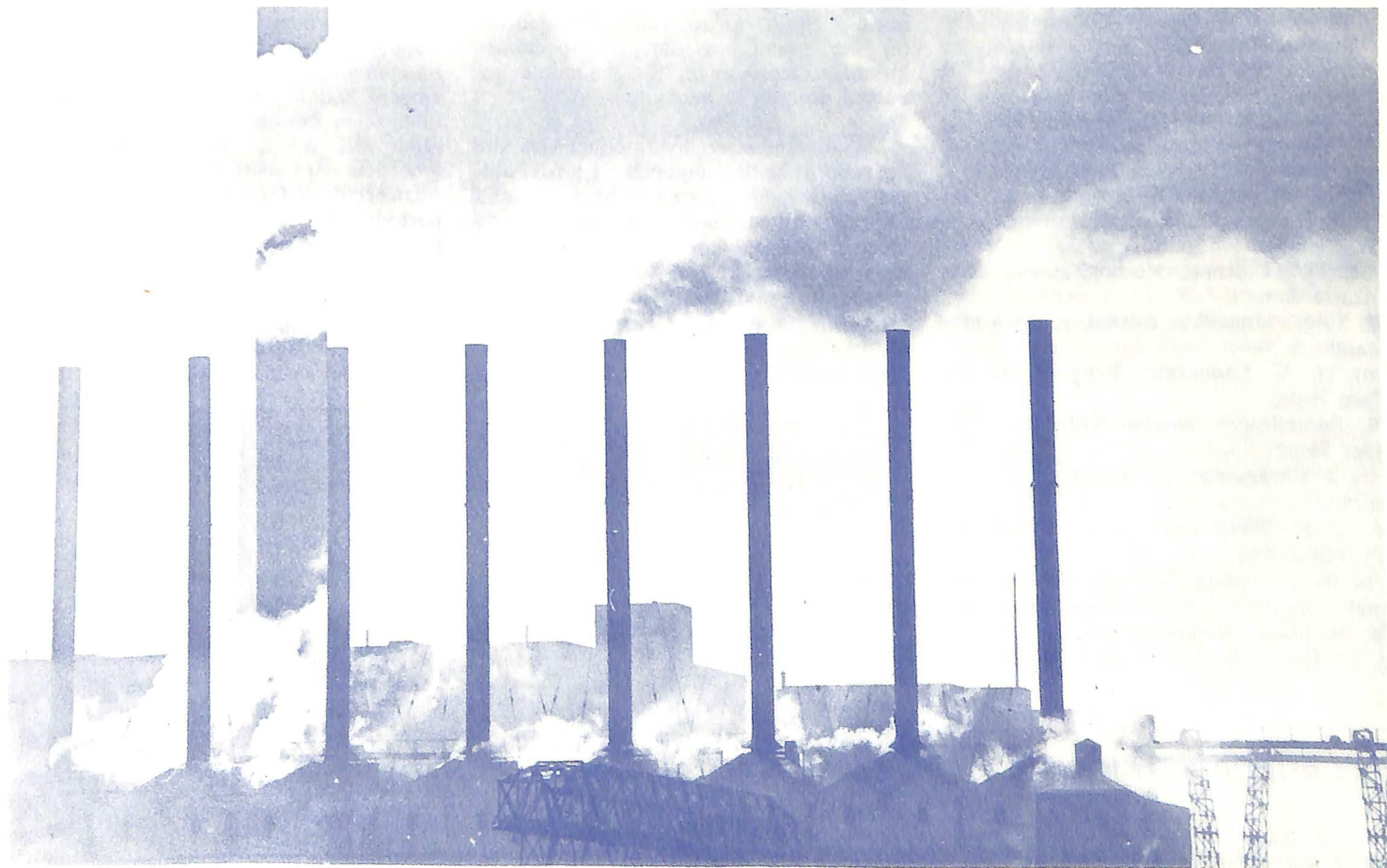
Zo zou de eerste werkgroep aandacht kunnen geven aan:

- de beïnvloeding van de attitude ten aanzien van het willen hebben van consumptiegoederen
- de vraag of en hoe controle op productie nodig is.
- de vraag of en hoe controle op opzwiepende reclame nodig is
- de beïnvloeding van de attitude ten aanzien van de hoge waardering van arbeid
- de beïnvloeding van de attitude ten aanzien van de levende natuur

De tweede werkgroep zou aandacht dienen te geven aan:

- de beïnvloeding van de attitude ten aanzien van het krijgen van weinig kinderen in plaats van veel
- de beïnvloeding van de attitude ten aanzien van contraceptie
- de beïnvloeding van de attitude ten aanzien van abortus
- de beïnvloeding van de attitude ten aanzien van euthanasie
- de beïnvloeding van de attitude ten aanzien van immigratie
- sociaal-economische maatregelen ter bereiking van beperking
- physieke dwang ter bereiking van beperking.

Het ligt in de bedoeling van het Hoofdbestuur, dat de werkgroepen in ± 6 maanden hun taak afronden en rapport aan het Hoofdbestuur uitbrengen.





mushuis te Utrecht door de verbondsvoorzitter M. Rood als volgt geïnstalleerd:

„Over de ecologieproblematiek wordt de laatste tijd veel gesproken en geschreven. Algemeen wint de gedachte veld dat de lijnen waarlangs het menselijk leven nu verloopt, moeten worden omgebogen. Veel minder algemeen wordt aangegeven hoe, wat en waar verandering behoeft om menselijk leven over een zeker aantal jaren nog mogelijk te maken. Veel minder algemeen ook bestaat de bereidheid zelf aan de ombuigingen iets te doen.

Ons hoofdbestuur heeft zich in deze problematiek verdiept vanuit de invalshoek: wat kan een levensovertuigelijke organisatie als het Verbond voor inbreng hebben? Daarbij hebben wij de ecologieproblematiek vertaald in de problematiek van het overleven of — anders gezegd —

Milieuverwoesting

niet straffeloos
verstoort de mens de orde

bezaaid met vuil
zwanger van vergif

zal de natuur
onheil baren

hans bouma

Samenstelling werkgroepen

Onderstaande personen werden bereid gevonden hun kennis en tijd voor ons in deze werkgroepen beschikbaar te stellen.

Wergroep productie/consumptie

dr. E. W. Hommes, Lissersweg 487, Lissersbroek (post Lisse) (voorzitter)

drs. A. J. B. Hubert, Leuvensestraat 20, Scheveningen

drs. P. Postma, Apollolaan 28, Amsterdam

mevr. drs. H. de Boer-d'Ancona, Sophialaan 6, Amsterdam

A. de Kool, Albrecht Engelmanstraat 42, Leersum

mevr. drs. A. M. Schoutsen, Woonark „Baart“, Zeeburgerpad t/o 46, Amsterdam

ir. M. J. Hoogenkamp, Eykmanstraat 26, Wageningen

prof. dr. ir. J. P. van Aartsen, Kozakkenlaan 16, Warnsveld

W. C. Fiege, van Neckstraat 11, Den Haag

drs. H. C. Streefkerk, Schinkelkade 53, Amsterdam.

Wergroep bevolking

ir. H. Hoestra, Oude Bennekomseweg 84, Wageningen (voorzitter)

mr. M. G. Rood, Koninginneweg 156, Amsterdam

P. Spigt, Montferlandstraat 10, Amsterdam

mr. S. V. Langeveld, Brugsestraat 21, Den Haag

R. Sordedragter, Nassau Odijkstraat 8, Den Haag

drs. J. Varkevisser, Ruthardlaan 27, Bussum

dr. J. H. Westerman, Albert Perkstraat 71, Hilversum

drs. B. W. Frijling, Aziëlaan 426, Utrecht

mevr. drs. B. J. Kooij-Terhaar, van Tienhovenlaan 4, Wageningen,

J. de Leede, Speenkruidstraat 71, Soest.



Mr. M. G. Rood

in die van de eindigheid van het menselijk bestaan. Immers, volgens de door Meadows e.a. ontwikkelde gedachten (Limits to growth) leiden een aantal tendenzen in onze samenleving tot de eindigheid van die samenleving en wel op korte termijn. Onze voorlopige indruk, bij ons beraad, was dat deze tendenzen inderdaad bestaan en de genoemde gevolgen dreigen te hebben.

Weliswaar is er op de conclusies van het rapport kritiek uitgeoefend, zowel omdat de tijdsverwachting onjuist zou zijn (de ramp gebeurt later) als omdat er nog meer tendenzen van belang zijn dan het rapport bespreekt (de voedselvoorraden in bepaalde delen van de wereld zullen eerder op zijn dan in andere delen). Maar o.i. kan men zelfs met de kritiek mee gaan zonder over de wezenlijke vraag

van de eindigheid, anders te denken. Het leek ons niet van wezenlijk belang of het einde 25 jaar eerder of 50 jaar later optreedt dan M.I.T. heeft berekend. Van wezenlijk belang achtte ons hoofdbestuur het wel dat de eindigheid zelf gegeven lijkt als de lijnen waarlangs nu produktie, consumptie, bevolking en vervuiling verlopen, niet zullen worden omgebogen. De opgave om die lijnen te veranderen, vormt de nieuwe uitdaging die het leven ons stelt. Ervan uitgaande dat humanisten menen dat wij zelf zin in ons leven moeten leggen, vormt de oplossing van de eindigheidsproblematiek een markant voorbeeld van de uitdaging ons leven en dat van anderen betekenis te geven. Reeds daarin ligt een antwoord op de vraag waarom humanisten zich met deze zaak bezig houden. Doch daarenboven is ons hoofdbestuur van mening dat de eindigheidsproblematiek ook duidelijk ethische vragen aan de orde stelt, bij de beantwoording waarvan wij een eigen bijdrage kunnen leveren. Immers, wij zullen erin moeten slagen de noodzakelijke veranderingen zodanig te presenteren dat wij allen zien en aanvaarden wat van ons allen zelf wordt verwacht. Met andere woorden wij zullen moeten trachten een mensbeeld te tekenen voor de komende periode. Wat zullen voor die mens waarden zijn en waarom? Hoe, waarom en in welk opzicht zal naar een verandering van attitudes gestreefd moeten worden? Wij hebben, ons bewust van onze beperkte mogelijkheden, keuzen gemaakt bij de aanpak van deze problematiek. Wij heb-



Installatie werkgroepen

Onlangs werden de werkgroepen in 'n eerste gezamenlijke zitting in het Eras-

ben twee — o.i. belangrijke — terreinen geselecteerd nl. de produktie en consumptie enerzijds en de bevolkingsdruk anderzijds. Voor ieder van deze terreinen stellen wij nu een werkgroep in. Onze hoop en verwachting is dat beide werkgroepen zo concreet mogelijk zullen omschrijven wat en hoe moet worden omgebogen. Ieder heeft het erover dat wij van de „rat-race” af moeten en met minder genoeg moeten nemen. Ieder heeft het erover dat een „bewuste bevolkingspolitiek” gevoerd zal moeten worden. Maar wat daaronder precies wordt verstaan, welke ethische keuzen worden gemaakt, hoort men niet of nauwelijks. Van beide werkgroepen verwachten wij dat zij de keuzen zullen aanwijzen, de keuzen zullen maken en verklaren waarom zij die maken. Daarbij zullen de belangen van de individuele mens tegenover die van de samenleving als geheel, voortdurend moeten worden afgewogen”.

Vervolgens belichtte de voorzitter de voorgestelde taakgebieden van de werkgroepen (zie boven).

„U wilt deze gedachten wel aanvaarden als suggesties voor door u te behandelen onderwerpen. Zij zijn niet bedoeld als een lijstje dat afgewerkt moet worden. Het is immers zeer wel mogelijk dat u, al werkend, tot andere deelonderwerpen komt. Het plan van het hoofdbestuur is dat als u langs deze methode werkt, uw rapport over uiterlijk 6 maanden afgerond wordt als discussiestuk. Wij willen nl. uw rapporten in het gehele Verbond vervolgens ter discussie stellen. Aldus streven wij naar een zo breed mogelijke collectieve meningsvorming binnen het Verbond. Wij verwachten van u dus niet het laatste woord op dit terrein. Wij verwachten van u wel een aantal concrete aanbevelingen, liefst in de vorm van één samenhangend geheel, gebaseerd op de ethische inbreng van een organisatie als de onze. Wat dit betreft, hebben wij gezien de kwaliteiten van ieder uwer, hoge verwachtingen. Wij zijn verheugd dat u allen zo spontaan bereid bent gebleken uw tijd, belangstelling en energie aan het werk van deze groepen te geven. Een bijzonder woord van vreugde is op zijn plaats nu een organisatie als de Raad voor Milieudefensie bereid is gebleken met ons samen te werken door aanwijzing van één lid in iedere werkgroep.

Ik wens u constructieve, verhelderende en diepgaande besprekingen. Ik wens u élan en besluitvaardigheid. Voor de werkgroep produktie en consumptie is de heer Hommes gevraagd als voorzitter op te treden, voor de groep over de bevolking, de heer Hoestra. Beide groepen zullen zelf de secretariaatswerkzaamheden regelen, waarbij bescheiden bijstand van ons bureau — desgewenst — beschikbaar is. Met deze woorden verklaar ik, namens ons hoofdbestuur, beide groepen voor geïnstalleerd.”

De eerste stappen ter verwerkelijking van ons projekt „Overleving” zijn dus gezet. Wij hopen dat ook de leden — via de afdelingen — actief mee zullen werken.

Nogmaals: hier ligt een tijdsopdracht van de eerste orde voor een ieder die zich humanist meent te mogen noemen!

Fiege

Hoofdbestuur



Dr. A. J. Wichers,
Alg.-sekretaris

De vergaderingen beginnen al flink in het teken van het a.s. congres te komen. Dit geldt in elk geval wel voor die van 19 januari, de enige vergadering waar het ditmaal in deze rubriek over gaat. We zijn op 19 januari niet eens aan de aktualiteiten toegekomen.

Het huishoudelijk reglement bepaalt welke indieningstijden er staan voor voorstellen, voor amendementen, voor verslagen, enzovoort. Daar is een gedetailleerd draaiboek op gebaseerd van dingen die gebeuren moeten. We trachten volgens dit draaiboek te werken. Met de Leede erbij die hier de meeste ervaring heeft lijkt het wel te lukken. Op 19 januari moesten er allerlei draaiboekzaken besproken worden. Voor congresvoorstellen sloot de inzend-termijn op 6 januari (zoals bij de afdelingen bekend was). Een volgende belangrijke datum

nieuw hoofdbestuur een belangrijke plaats in. Hier zijn de namen: Mej. J. Carol, Prof. Dr. G. Harmsen, Dr. E. W. Hommes, Drs A. J. B. Hubert (2e secretaris), Mr. M. Knap (vice-voorzitter), Dr. S. L. Mansholt, A. de Nijs (penningmeester), Drs. P. Postma, Mr. M. G. Rood (voorzitter), Mevrouw E. L. Sleuvenhoek-Hajek, R. Sorgedrager, P. Spigt (vice-voorzitter), Drs. R. A. P. Tielman, Dr. A. J. Wichers (secretaris), I. van de Willik (2e penningmeester). Eerder in deze rubriek op (1 november) schetsten we enige profielen van een hoofdbestuurder. We hebben inmiddels ons best gedaan. Het vermelden van al die functies tussen de haakjes is wat het reglement vergt.

Op 19 januari hadden we ook van Praag, de oud-voorzitter en de erevoorzitter, weer in ons midden. Nu — als vertegenwoordiger van het H.S.G.Y.-bestuur — om te vertellen hoe het in elkaar zit met de z.g. samenlevingsopbouw: het actief betrekken van mensen en groeperingen in de samenleving. Op dit gebied heeft het HV reeds een relatie met het Ministerie van Cultuur, Recreatie en Maatschappelijk Werk (CRM) — subsidie voor het werk van Van der Hulle te Rotterdam —, en wel omdat er een door dit ministerie erkende verwantschap is met geestelijke verzorging. Een verwantschap met maatschappelijk werk is echter ook duidelijk aanwezig, zodat contact met Humanitas eveneens voor de hand ligt. Ook dit laatste contact is lopende, zodat een gemeenschappelijke opzet er in beginsel in zit. Uit het contact met CRM blijkt dat er hier mogelijkheden kunnen schuilen, maar zeker niet voor 1973.

Zoals reeds vermeld, handhaaft dit hoofdbestuur de openheid van zijn vergaderingen voor afdelingsbestuurders totdat het in mei a.s. aftreedt (waarna het nieuwe hoofdbestuur moet zien wat het doet). Uit de afdelingen blijft men een aardig gebruik maken van de mogelijkheid kennis te nemen van HB vergaderingen. Op 19 januari was er weliswaar slechts een gast, maar daarvoor waren er telkens twee of drie.

is 3 februari: dan moeten de voorstellen vanwege het HB en de voorstellen uit de afdelingen, voorzien van een pre-advies van het HB, bij de afdelingen zijn. Daarna begint de amenderingstermijn.

Op 19 januari werden de pre-adviezen besproken bij de voorstellen Den Haag, Apeldoorn en Rotterdam. Hiernaast liggen er nog 5 voorstellen Voorburg/Rijswijk. Die waren feitelijk te laat; ze zullen wel meegezonden worden, doch pas later door het HB be-pre-adviseerd worden.

Onder de hoofdbestuursvorstellen neemt natuurlijk dat voor een



HUMANISERING VAN DE ARBEID

Onlangs hield prof. dr. J. Wemelsfelder (T. H. Eindhoven) een inleiding over De humanisering van de arbeid voor de afdeling Eindhoven van het H.V.

Hierbij werd de humanisering van de arbeid gedefinieerd als: de mens krijgt meer gelegenheid om zich te ontplooiën en zijn waardigheid tot uitdrukking te brengen. Een definitie die door iedere humanist met applaus zal worden begroet. Vervolgens werd erbij stilgestaan wat in de loop van de geschiedenis van dit fraaie ideaal is terechtgekomen.

Voor sommigen onzer misschien een merkwaardige uitspraak: de spreker stelde dat de realisering van het genoemde ideaal pas op gang kan komen bij de opkomst van het kapitalisme. Immers het begin van het kapitalisme valt samen met het einde van de middeleeuwen, waarin het irrationeel gefundeerde gezag van Kerk en Overheid nog de boventoon voert.

In de huidige politieke democratie ontstaat vraag naar meer mondigheid. Daarnaast begint het inzicht te dagen dat een bedrijf niet alleen op de bedrijfseconomie gebaseerd kan zijn, want de leven-

de mens met al zijn wensen en recht op erkenning is zeer belangrijk.

Om dit te illustreren werd het klassieke verhaal verteld, waarbij bij bepaalde experimenten in een fabriek de produktiviteit van een aantal deelnemers recht evenredig toenam met de verlichtingssterkte van de werkruimte. Controle-experimenten wezen echter uit dat dit ook het geval was, indien de verlichtingssterkte verlaagd werd.

Dit toonde het lang veronachtzaamde irrationele aspekt van het menselijk gedrag aan. Alleen al het feit dat er in een bepaalde werkruimte met het licht geëxperimenteerd werd was voor de desbetreffende mensen een aanleiding om te denken dat ze door de bedrijfsleiding toch niet vergeten werden.

Het bovenstaande inzicht begint nu gemeengoed te worden en men krijgt enigermate begrip voor de dysfuncties, zoals apathie, agressie en hoog ziekteverzuim, die optreden indien in een bedrijf de men-

selijke verhoudingen te wensen overlaten.

Prof. Wemelsfelder wees er op dat in het produktieproces in de loop van de geschiedenis achtereenvolgens de factoren: grond — kapitaal — management en arbeid als de schaarstefactor beschouwd kunnen worden. Wat de toekomst betreft werd er op gewezen dat we uiteraard te doen hebben met een krachtenspel, waarbij het beeld zich zeer snel wijzigt.

Zo werd bijv. de klassieke visie op de arbeid sterk ondergraven. Het normbesef verandert, zoals de visie van „hard werken is gewenst”.

Uitvoerig werd door de spreker stilgestaan bij het Joego-Slavische model van Arbeiderszelfbestuur, een systeem dat hij door eigen ervaring en research kende. In dit systeem kiezen de gewone werknemers het arbeidersparlement dat op zijn beurt de bedrijfsleiding kiest. Aan die systeem zitten zowel vóór- als nadelen vast en werden door de inleider diverse factoren naar voren gebracht waarop de oppervlakkige toeschouwer niet zo snel komt.

Bijv. Hoe moet de financiering geregeld worden of het aantrekken van personeel? (Meer personeel geeft soms lager inkomen van het reeds aanwezige personeel.)

Het blijkt dat in Joego-Slavië slechts ca. 2% van de arbeidstijd besteed wordt aan het onderlinge overleg, de „praatwinkel” valt dus nogal mee. Wat de financiering betreft blijkt dat die in Joego-Slavië voor een groot deel door de banken plaats vindt. In het geval dat een bedrijf minder goed loopt houdt dit in dat de kapitaalverstrekker (dus de banken) invloed in het bedrijf vraagt en noodgedwongen krijgt. Uit dit voorbeeld en ook uit andere volgt dat er grenzen zijn aan de demokratisering van een bedrijf.

Prof. Wemelsfelder vatte zijn betoog samen door te stellen dat in de eerste plaats een zorgvuldige analyse nodig is van het Joego-Slavische experiment en dat men moet vermijden om het experiment met zwart-wit redeneringen af te doen. Een dergelijk soort benadering zou volgens de spreker overeenkomen met die van een humanist. Een soort tussenvorm van het Westerse en het Joego-Slavische model leek hem het meest aantrekkelijk.

Na de pauze werden diverse vragen op de spreker afgevuurd, waarin bijv. gezegd werd dat ook hier in de toekomst het kiezen van chefs vrij normaal zal zijn. Opvallend in de discussie was ook dat in sommige bedrijven reeds veel aan demokratisering en humanisering van de arbeid gedaan wordt zonder dat dit veel in de publiciteit gebracht wordt.

Volgens uw verslaggever zou het toch interessant zijn om eens na te gaan wat in Nederland in dit opzicht gebeurt. Men moet in dit opzicht nog veel van elkaar kunnen leren. Hij zou daarbij ook willen verwijzen naar een artikel van drs. P. Fetter in de N.R.C. van 28-11-1972 onder de titel: „Beoefenaren van de sociale wetenschappen moeten de maatschappij werkelijk ingaan”.

Wat de genoemde inventarisatie van de sociale experimenten betreft, zou het toch wel interessant zijn wat hierbij de ervaring is van diverse van onze leden.

Een taak voor het H.V.?

Een mogelijkheid tot vinden of her vinden van onze identiteit?

Dr. W. L. Wanmaker



TRAININGEN GROEPSWERK

In ons vorige nummer zijn de gegevens over Den Haag en Rotterdam door een misverstand in één bericht samengevat. Hierdoor is het verschil tussen beide activiteiten enigszins vervaagd.

Hier volgt de kern nog eens duidelijk.

Rotterdam: Relatietraining. Dit is een cursus voor Uzelf, Uw functioneren in relatie met anderen.

Zoals de naam al aangeeft, gaat het om een training in intermenselijke relaties. Deze relaties worden in het dagelijkse leven dikwijls niet bewust gemaakt òf omdat het gewoonweg niet nodig is (relatie klant - loketbeambte) òf omdat 't gemakkelijker of veiliger is (relatie werkgever-werknemer; man-vrouw; ouders-kinderen). Binnen de groep, die een relatietraining doet, komen de relaties echter wel openlijk op tafel. Vervolgens trainen de deelnemers zichzelf, onder leiding, in het experimenteren met ander dan het dagelijks gedrag. Met andere woorden

ze oefenen zich in het veranderen van de relaties in een voor hen bevredigender richting.

Er wordt gebruik gemaakt van een brede scala verbale en non-verbale oefeningen, spelen en methoden om die sfeer van vertrouwen te scheppen, die nodig is om de deelnemers los te laten komen. Het uiteindelijke doel van de training is een groter gevoel van levensgeluk bij de deelnemers, hetzij direct door de bewustwording van de eigen emoties en mogelijkheden, hetzij indirect via de bewustwording van een onbevredigend functioneren in de groep, leef- en/of werksituatie en via de wil om hierin verandering te brengen.

Uitermate belangrijk is de gemotiveerdheid om aan een relatietraining mee te doen:

men moet volledig vrij dit willen doen en de bereidheid hebben om aan zichzelf te werken.

Inlichtingen: Mevr. J. J. Flörke-de Wachter, Zenostraat 25, Rotterdam-3024, (010) 32 34 18.

Den Haag: Training voor het — leidinggevend — werken mét groepen. (zie vorige Humanist)

Inlichtingen: C. Coosen, Heiloostraat 489, Den Haag, (070) 25 33 78.

Bij het verschijnen van dit nummer, zullen beide trainingen wellicht al begonnen zijn. Maar soms is er in het begin nog plaats, of kan men u naar een tweede groep verwijzen. In Rotterdam begint die 13 februari a.s. om 19.30 uur kosten f 75,— p.p. voor 10 avonden o.l.v. L. Kouwenhoven.

Ook in Utrecht is weer een groep gestart voor „Uzelf in relatie met anderen” en er zal waarschijnlijk binnenkort ook een training beginnen voor „leidinggevend werken met groepen”.

Inlichtingen over beide Utrechtse trainingen: Paul Kruyswijk, Oude Gracht 152, Utrecht, Telefoon (030) 31 81 45.

Nobelprijswinnaars uiten onbehagen over wetenschap

Onbehagen over de ontwikkeling van de wetenschap leeft niet alleen onder gewone burgers — ook zes Nobelprijswinnaars geven er uitgebreid uiting aan in het jongste nummer van „Impact”, UNESCO's kwartaalschrift dat gewijd is aan de betrekkingen tussen wetenschap en samenleving.

Een van 's werelds grootste artsen, de Australiër Sir Macfarlane Burnet, verwijt de bio-medische wetenschap dat ze sinds 1955 voornamelijk vooruitgang boekte „bij het verlengen van het leven van mensen die daaraan geen behoefte hebben en er evenmin een maatschappelijk nuttig gebruik van kunnen maken”. En: „Het is biologisch beschouwd zinnig om al het mogelijke te doen teneinde slachtoffers van ziekten en verwondingen te redden en te laten herstellen, maar wanneer genetische afwijkingen of de degeneratie door ouderdom oorzaak zijn van de ziekte is begripvol meevoe-len belangrijker dan door zogenaamde „intensive care” het leven te rekken”.

Sir Macfarlane verwerpt op biologische gronden het gebruik van kernener-

gie voor militaire of industriële doeleinden, als „opvolger” van aardolie en andere fossiele brandstoffen. „Onze planeet heeft er 3 miljard jaar over gedaan om een atmosfeer met zijn ozon, waterdamp en koolzuurgas op te bouwen en zo als het ware het aardse leven te beschutten tegen de dodelijke stralingen die, voorzover wij weten, overal elders in het heelal voorkomen. Door met de atoomkern te knoeien plegen we verraad jegens het hele proces dat tot ons ontstaan leidde: dóórdringende ioniserende straling staat geheel en al vijandig tegenover het leven”. Hij acht het noodzakelijk een zinvol evenwicht te scheppen op de wereld, maar „alles wat we weten over de aard van de mens en van de oude en jongste geschiedenis zegt dat dit ideaal onmogelijk verwezenlijkt kan worden”.

Onder de Nobelprijswinnaars die in dit nummer schrijven is ook de Nederlandse econoom Prof. Dr. J. Tinbergen, die de dwaasheid laakt van wetenschappelijk onderzoek dat synthetische producten voortbrengt ter vervanging van

grondstoffen, die ontwikkelingslanden moeten verkopen om niet ten onder te gaan.

in dit nummer:

De aarde is eindig . . . (II)
pagina 1

Hoofdbestuur
pagina 3

Humanisering van de arbeid
pagina 4

Trainingen groepswork
pagina 5

Ingezonden Brieven
pagina 6

Afdelingsnieuws
pagina 8

IN DE MARGE

Begin januari nam Dr. S. L. Mansholt afscheid als voorzitter van de Commissie der Europese Gemeenschappen.

Ondergetekende heeft in zijn vroegere functie Mansholt jarenlang in Brussel bezig gezien. Ofschoon hij zeker niet alle inzichten van hem deelt, heeft hij deze vooraanstaande landgenoot en overtuigd Humanist in toenemende mate gewaardeerd. Mansholt is nooit bang geweest zijn mening te herzien. Zijn oordeel was overigens doorgaans zeer evenwichtig. Ondanks een patriarchaal karaktertrekje komt bij hem eerst de man en dan de functie, ook als is de laatste nog zo hoog. Mansholt is in zijn hoge Europese ambt een gaaf mens gebleven.

Bij zijn „Europees afscheid” vertelde hij mij, er steeds méér van overtuigd te zijn geraakt, dat het ekologie-probleem op veel kortere termijn urgent zal worden dan hij aanvankelijk dacht. (Hij was

zojuist terug van een 48 uur conferentie te Portorico met o.m. de samenstellers van het M.I.T.-rapport.)

Dit is een opmerkelijke uitspraak omdat vele deskundigen juist nu verkondigen dat de in het M.I.T.-rapport vermelde termijnen veel te kort en dus valselijk alarmerend zijn.

De activiteiten in deze van het Verbond — zie elders in dit nummer — worden door Mansholt dan ook zeer toegejuicht.

In het politieke leven van Nederland keert Mansholt niet meer terug. Wel zal hij op Europees niveau trachten tot Europese partijvorming te komen.

In het maatschappelijk-levensbeschouwelijke vlak heeft hij na lang beraad, besloten bij wijze van uitzondering een candidatuur voor een bestuursfunctie te aanvaarden en wel bij het Humanistisch Verbond.

Fiege



Televisie-uitzendingen: (Nederland 1 om 22.30 uur).

4 feb. en 18 feb. 14-daagse visie op actueel humanisme.

Radio-uitzendingen: (Hilversum 1 om 9.45 uur)

28 jan. Euthanasie, n.a.v. de kwestie Noordwolde

4 feb. Invuloefening in Humanisme (11).
11 feb. Beginsel- en actie-program; een gesprek met P. Spigt.



Nieuwbouw HSHB

Opening en nieuwbouw van bejaarden-tehuizen gaat in snel tempo verder.

Onlangs werden geopend: woongebouw „Stricklede” te Schiedam (17 november); verzorgingstehuis Burg. van Randwijckhuis te Amersfoort (23 november); Joods Bejaardencentrum „Het Gooi” te Bussum (22 november); verzorgingstehuis „De Berkhof” te Winterswijk (30 november).

Op 13 december werd de eerste paal geslagen voor een wooncentrum te Beilen en 15 december voor een verzorgingstehuis te Purmerend. Op 19 december gebeurde dat voor een wooncentrum te Goes.

Begin 1973 wordt een aanvang gemaakt met de bouw van: een wooncentrum te 's-Hertogenbosch en een te Gouda.

Co Pasman

humanist

Verantwoordelijk
voor de inhoud:

Hoofdbestuur H.V.

Eindredacteur:

Direkteur H.V.

Lay-out:

Lumax Utrecht

Druk:

Lumax Utrecht

Redactie-adres:

Humanistisch
Verbond
Oudegracht 152
Utrecht
Tel.: 030-318145

Inning kontributie 1973

Gaarne zeggen wij die leden dank die zo vriendelijk waren aan ons verzoek te voldoen om:

- bij betaling uitsluitend de acceptgirokaarten te gebruiken,
- niet meer via de afdelingspenningmeester, maar rechtstreeks aan het C.B. te betalen,
- uw kontributie niet automatisch te laten afschrijven,
- als het enigszins kan, per jaar of per halfjaar te betalen,
- voor andere dan financiële mededelingen niet de girokaarten te gebruiken.

Wilt u het óók doen.

Nogmaals hartelijk dank!

Data om te noteren

2 en 16 februari vergaderingen van het hoofdbestuur in Utrecht

3 februari vergadering van de verbondsraad in Utrecht

10 maart landelijke HVO-dag in Utrecht
12 en 13 mei landelijk kongres in Arnhem

INGEZONDEN BRIEVEN

Grote organisaties van mensen zijn levensgevaarlijk

Rood noemt in het openingsartikel van 1 oktober 1972 Himmler en kampbeulen als mensen die geïnspireerd bezig waren.

Ook Eichmann was dat. (Mulisch. De zaak 40-61). In 1945 werd Eichmann plotseling van top-organisator van het vermoorden van 6.000.000 mensen een onopvallende tuinman in opdracht van

een vluchtorganisatie, later in Argentinië een bedrijfsleider die ingevolge opdracht nauwkeurig zorgde geen promotie te maken. In Israël schreef hij geïnspireerd door de opdracht om te bekennen een omvangrijk boek over zijn werk. Tenslotte was het steeds Eichmann die het eerst opstond als het hof binnenkwam. Eerst toen zijn hoogste chef (dàár: de

president van de rechtbank) kritiek uitte en hem zijn daden kwalijk nam scheen Eichmann te breken.

Eichmann was een ideale medewerker voor elke organisatie.

De afschuwelijke werkelijkheid is dat er vele mensen in organisaties geïnspireerd bezig zijn ingevolge opdracht. Mensen die hun energie niet richten op het

ontwikkelen en volgen van hun eigen mening, doch die zich tot het uiterste van maagzweer en hartinfarct inspannen om te voldoen aan de eisen van de organisatie. De besten slagen er zelfs in zich zodanig te conformeren dat zij reeds aanvoelen welke richting zij geïnspireerd moeten inslaan lang voordat de organisatie dat uitdrukkelijk stelt. De allerbesten staan aan de top en bewaken agressief deze toestand, want alleen zó kan de organisatie groeien. Het tolereren van verschillen van mening en echte discussie leidt tot stagnatie. Het is zeker nodig ongenueanceerd stelling te nemen tegen autoritaire structuren.

Als er met opzet onschuldige mensen door organisaties worden gedood is het bijzonder duidelijk. Ook onze miljoenen verkeersdoden bijvoorbeeld zijn een gevolg van organisaties als autoindustrie, wegbeheer, wetgeving. De medewerkers in deze organisaties zijn mensen zoals U en ik. We proberen daarvoor de ogen te sluiten en spreken van verkeersongelukken.

Het is echter zonneklaar dat aan een groot gedeelte van de wereldbevolking (100en miljoenen mensen) ernstig leed wordt gedaan door grote organisaties en dat een klein gedeelte (miljoenen mensen) er aan sterft.

Door staatkundige organisaties (oorlog, bezetting, zuiveringen, partijdictatuur, apartheid), door industriële en commerciële organisaties (schadelijke producten — wapens, softenon — geldstroom van arm naar rijk) en ook door geestelijke organisaties (partij-ideologie, psychiatrische inrichtingen, verzet tegen geboortebeperving, isolatie van het gezin).

Er zijn klaarblijkelijk veel te weinig mensen die, op een verantwoordelijke post gezeten, de moed hebben om zich tegen hun organisatie te uiten en nog minder om afwijkend te handelen.

De zachte krachten (Henriëtte Roland Holst) winnen, omdat de overgrote meerderheid van de mensen hun handelen buiten alle organisaties om door menselijkheid laten bepalen.

Het is van belang dat humanisten trachten mede inspiratie tot contrair en tot zacht handelen te leveren.

Er mag van worden uitgegaan dat het

veelal ten goede is wanneer een mens als eenling uit zichzelf geïnspireerd bezig is, eenvoudig omdat hij mens is. De inhoud van de inspiratie is dan niet zo belangrijk.

Rood vindt deze mening van Radius ondoordacht en erger dan een misvatting. Het is echter een mening waarover geredeneerd kan worden en wellicht wordt Radius er wel door geïnspireerd, des te beter.

De gevolgen van individuele misdaden zijn verwaarloosbaar in vergelijking met de massale onmenselijkheid van organisaties.

Wanneer ook maar kan worden vermoed dat iemand geïnspireerd handelt in groot organisatorisch verband en vooral in opdracht, dan zijn wantrouwen en ook angst gerechtvaardigd.

Rood lijkt het grote verschil te negeren tussen het in dienst van 'n hiërarchie stellen van de potentie tot geïnspireerd handelen en het als enkeling of kleine groep trachten in een eigen richting te leven. Natuurlijk moeten misdadigers worden vervolgd, maar zeker ook de grote organisaties en dat laatste is veler inspiratie waard.

Rood vindt maatschappijcritici in het H.V. zeker nodig mits zij genuanceerd trachten te denken en geen uitdrukkingen gebruiken als „verbale explosie” en „frisse taal”. Rood's qualificaties van Radius' mening zijn ongenueanceerd en erger dan deze machteloze uitingen.

Een mens komt tot een ongenueanceerde, persoonlijke stellingname als hij de ogen niet sluit voor de werkelijkheid. Bezwaarlijk is dat zeker niet en wellicht vinden in het bijzonder jongeren het een eis, omdat zij nog alles zien.

Van Rood mag worden verlangd, dat hij, geconfronteerd met maatschappijcritici en jongeren, niet alleen maar komt met de eis tot genuanceerd denken en beleefdheid, doch met zijn persoonlijke mening over de problematiek waar het om gaat.

Natuurlijk komt het voor, stelt Rood, dat mensen tegen hun eigen opvattingen in handelen vanwege bijv. vrees voor verlies van een baan. Rood verwijst dan echter hoopvol naar het boek *Profiles in courage* van Kennedy, terwijl de invloed op onze organisaties van de enkele moe-

dige mensen die contrair handelen zo duidelijk helaas zeer gering is.

Vanuit deze omkering van regel en uitzondering komt Rood tot het afkeuren van Radius' opvattingen als vormingswerker.

Het is juist als een humanistische vormingswerker zeker geen vrede heeft met onze maatschappij zoals die is. Het is begrijpelijk als zijn onvrede zo groot is dat hij ingrijpende veranderingen voorstaat en dus uitgaat van een revolutiebegrip. Rood keurt dit af.

Het uiten van eigen stellingen kan lijken op doctrinair en autoritair mensen een bepaalde richting opstuwten. Rood vindt dat daarmee de eerste beginselen van vorming worden verzaakt. Bij een mens die autonoom bezig is met zijn eigen bewustwording is het echter alleen maar stimulerend en eventueel inspirend tot het vormen van eigen gedachten, als de vormingswerker duidelijk stelling neemt inclusief revolutiebegrip en strategie en overigens is ieder mens erbij, die inziet hoe levensgevaarlijk onze grote organisaties zijn, winst.

Bij deze aanval van de algemeen voorzitter van het H.V. Rood op de vormingswerker in dienst van dat verbond Radius wordt de vrees voor verlies van een baan ongenueanceerd gebruikt.

Werkgevers zijn veelal zeer voorzichtig bij het geven van inlichtingen over ex-werknemers, zodat zij wel weer door een ander in dienst worden genomen. Men máákt niet graag werklozen en overigens zijn ook werkgevers geneigd hun handelingen door menselijkheid te laten bepalen als het belang van hun organisatie niet in het geding is.

Publiekelijk afkeuren van een werknemer door zijn werkgever, zoals hier is gebeurd, is onaanvaardbaar, omdat ontslag dreigt.

Deze handelwijze van Rood lijkt te zijn voortgekomen uit het moeilijk te overbruggen verschil tussen de wens het H.V. als organisatie te redden (met klassieke middelen) en het handhaven van de vele goede dingen van het H.V. die alleen mogelijk zijn in klein verband (zoals open discussie).

(Op verzoek van de redacteur verkorte tekst.)

W. Mantel

Cijfers, mag dat soms?

Hermien Manger maakt zich in Humanist van 22-12-'72 vreselijk druk over statistiek, en in 't bijzonder over de activiteiten van Dr. A. Lange met betrekking tot het onderzoek naar de participatie in levensbeschouwelijke groeperingen. Zij vindt 't allemaal een beetje onzinnig, getuige haar: „Het lijkt me bijvoorbeeld duidelijk dat de Jehova's Getuigen minder verscheidenheid van opvattingen vertonen dan de humanisten, m.a.w. de groepspsyche is meer gevarieerd naarmate de richtlijnen, van dogma's tot beginselverklaringen, minder streng omlijnd zijn...”

Hierbij een paar kanttekeningen:

a. Om te beginnen is 't *wetenschappelijk* erg gevaarlijk uit te gaan van zaken die ene Hermien Manger bij voorbaat duidelijk zijn. Als ze dat niet inziet, doet ze er goed aan zich nooit meer met we-

tenschappelijk onderzoek bezig te houden, laat staan het te bekomentariëren. Er zijn in 't verleden al boeken genoeg geschoten, juist omdat men bij voorbaat uitging van 't feit dat men gelijk had, zonder dat men het deugdelijk onderzocht. (N.B. Ik zeg niet dat ze *ongelijk* heeft, maar ik zeg alleen dat ze op haar privé-mening niet zo maar door mag borden!)

b. Dr. Lange wil nu juist met cijfers aantonen dat de mening van Hermien Manger juist is (of niet?). Hij *toont* 't aan; Hermien die *neemt* dat zo maar aan. Dáár zit 'm nou net 't verschil!

c. Wat Dr. Lange probeert te achterhalen (als ik 't goed begrepen heb) is niet het feit dat Hermien Manger bij voorbaat al zeker weet (en dat waarschijnlijk niet geheel onjuist is), maar de

punten waar de *fijne* verschillen liggen; hij probeert ook: te constateren of er verschillen zijn (en zo ja: welke) tussen Gereformeerden, Hervormden, Vrijzinnig Hervormden, randkerkelijken, Humanisten, Vrijdenkers, etc. Als men dat soort zaken wil achterhalen moet men met cijfers voor de dag komen die objectief meetbaar zijn. Anders wordt 't weer een eindeloos geïnterpreteer van hij-ziet-'t-zus en de andere psycholoog ziet-'t-zo! Bovendien, de statisticus werkt niet alleen met gemiddelden maar er zijn ook nog zaken als spreiding, spreidingsbreedte, gemiddelde deviatie, enz., allemaal zaken waarmee men een redelijk genuanceerd beeld kan opbouwen, dat meer waard is dan dat ene Hermien haar schouders daar wat achteloos over ophaalt!

G. J. den Besten, Arnhem

AFDELINGSNIEUWS

Samenlevingsopbouw-werk Rijnmond

In het Rijnmondgebied is de heer C. v. d. Hulle reeds enige jaren met het Samenlevingsopbouwwerk bezig.

Het Rijk gaf ons destijds hiervoor een aanmoedigingssubsidie. Ofschoon het volgens Den Haag „usance is dat de Gemeenten dan mede gaan subsidiëren,” liet Rotterdam tot dusverre verstek gaan.

De afdeling Rotterdam schreef daarover eind vorig jaar een brief aan de Gemeenteraad, luidende:

„De gemeente Rotterdam heeft als grootstedelijke samenleving te kampen met een aantal problemen, die het welzijn van de mens in zijn leefsituatie bedreigen. Door verschillende vormen van dienst- en hulpverleningsactiviteiten, van vorming en volksontwikkeling wordt getracht déhumaniserende tendenzen te bestrijden. De kerken leveren een belangrijke bijdrage aan de welzijnszorg. Echter juist één van de tendenzen in de stedelijke samenleving is de toenemende ontkerkelijking. In Rotterdam is het aantal buitenkerkelijke ingeschrevenen thans 30%. Hoewel er onder hen wellicht mensen zijn, die zich nog wel door godsdienstig geïnspireerde welzijnszorg aangesproken voelen, is toch wel duidelijk, dat er met name op het gebied van de geestelijke welzijnsactiviteiten sprake is van een hiaat.

Het Humanistisch Verbond is een beweging van buitenkerkelijken, die bewust

uitgaande van een humanistische levensovertuiging, een eigen bijdrage wil leveren aan humanisering van de samenleving, mensen wil helpen die in geestelijke nood zijn en door middel van bezinning de mensen aanzet bij het ontwikkelen van een mens- en wereldvisie. Bij het vorm en inhoud geven hieraan doet zich de ernstige moeilijkheid voor, dat het Humanistisch Verbond tot dusver in Rotterdam niet dezelfde mogelijkheden heeft, die enkele godsdienstig georiënteerde instellingen hebben, met name waar het gaat om het door de gemeente gesubsidieerd werk met een sterk levensovertuigelijk aspect. Wij menen, dat er van achterstelling gesproken moet worden.

Ondanks een herhaald verzoek onzerzijds heeft Uw college van B & W een aanvraag voor subsidie afgewezen. Dit is te meer teleurstellend, omdat hier sprake is van een experiment waarvoor C.R.M. een subsidie verstrekt. Zover wij hebben kunnen nagaan, is onze aanvraag in geen enkele commissie van advies en bijstand behandeld.

Twee jaar geleden is onzerzijds een subsidie voor de humanistische geestelijke verzorging in de ziekenhuizen en verpleeginrichtingen aangevraagd. Wethouder G. Z. de Vos erkende in principe de noodzaak hiervan. Het feit, dat de godsdienstige geestelijke verzorging reeds door Uw gemeente gesubsidieerd wordt, onderstreept deze erkenning. Weliswaar is nu

een interlevensbeschouwelijke commissie bezig in opdracht van de wethouder een aangepaste subsidie-regeling te ontwerpen, maar het Humanistisch Verbond mist daardoor sinds de aanvraag de subsidiegelden, die de kerkelijke pastorale zorg in verschillende instellingen al deze tijd, terecht, hebben genoten. Wij menen dan ook, zolang de nieuwe regeling niet in werking is getreden volgens de oude regeling aanspraak te kunnen maken op subsidie en wel met terugwerkende kracht, tenminste vanaf de datum van onze eerste aanvraag.

Gaarne wil het Humanistisch Verbond zijn bijdrage leveren in de strijd tegen een vertechniseerde samenleving. Wij verwachten, dat Uw raad de samenlevingsopbouw van en voor buitenkerkelijken gelijke kansen wil bieden als de activiteiten van onze medeburgers”.

Dinsdag 16 januari werd een H.V.-delegatie in de gelegenheid gesteld de betreffende Raadscommissie een en ander nader en uitvoerig toe te lichten. Laten wij hopen met succes!

Adoptiegroep

Bij dit stukje is abusievelijk de naam van de afdelingssecretaresse van de afdeling Rotterdam *Mevr. J. J. Flörke-de Wachter* weggelaten.

Resultaat Ledenwerfaktie 1972

Zoals reeds in de vorige „Humanist” vermeld, konden wij in vier maanden tijds 1251 nieuwe leden aan het verbond aanbieden.

De tien afdelingen met de beste resultaten waren (de cijfers van de vorige stand tussen haakjes):

Amsterdam	211	(166)
Den Haag	90	(70)
Rotterdam	62	(48)
Amersfoort	57	(38)
Haarlem	56	(46)
Utrecht	41	(28)
Apeldoorn	39	(36)
Hilversum	37	(33)
Arnhem	32	(27)
Amstelveen	29	(22)
Groningen		(24)

Met ere kunnen voorts worden vermeld, de kleinere afdelingen: Voorburg-Rijswijk 25 en Wageningen 22.

Direkteur



OOK AL HEBBEN WIJ NU EEN PUNT GEZET ACHTER DE LEDENWERFAKTIE-'72...

NIEUWE LEDEN BLIJVEN HARD NODIG! BEGIN 1973 GOED.

WIN ER EEN NIEUW LID BIJ