



HET SOCIAAL KRACHTEN VELD MODEL©

**Een analyse van de sociale
structuren en sociale omgeving
van een individu**

Patrick van Veen | www.patrickvanveen.com | www.apemanagement.nl

Colofon

© Patrick van Veen | Apemanagement, Eijssden-NL

De inhoud van deze tekst, afbeeldingen, modellen en conceptuele ideeën zijn het eigendom van de genoemde auteur.

Het is beperkt toegestaan om teksten te kopiëren en te vermenigvuldigen, mits dit gepaard gaat met de juiste bron- en auteursvermelding.

Het is niet toegestaan om teksten te kopiëren en te vermenigvuldigen voor commerciële doeleinden zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Aangezien de teksten concepten zijn en nog worden bewerkt, kan het voorkomen dat er taalkundige fouten in de tekst staan.

Wij adviseren regelmatig te controleren op updates en nieuwe versies.

Vragen, opmerkingen en toestemming: mail@apemanagement.nl

We zijn sociale wezens

De mens is een sociaal dier. We hebben de sociale interacties met anderen nodig maar we worden ook beïnvloed door gedrag en overtuigingen van anderen. In de kern kan de mens solitair niet overleven. We kunnen overlijden aan emotionele eenzaamheid, maar we hebben ook een praktische afhankelijkheid van anderen.

Onze omgeving bepaalt in belangrijke mate wie we zijn. We worden sociaal opgevoed. De mens deelt met onder andere mensapen de bijzondere eigenschap als soort dat we een extreem lange kindertijd hebben. We gebruiken een kwart van ons leven om te ontdekken wie we zijn en vaardigheden op te doen die we nodig hebben om als volwassene te overleven. Doordat ons gedrag in belangrijke mate gevormd wordt in deze lange kindertijd kennen we ook duidelijke ontwikkeling van cultuur en cultuurverschillen met andere groepen. Deze ontwikkeling en leerproces als kind is eveneens een sociaal groepsproces. Onze opvoeding is niet alleen afhankelijk van een moeder en eventueel een vader. We worden opgevoed door groepen, familieleden en niet-familie. Daarnaast spelen we met leeftijdsgenoten en leren we ons zelf ontdekken.

Sinds de mens in de evolutie zich ontwikkeld heeft tot landbouwer is er ook een grotere taakdifferentiatie gekomen die de inleiding vormde tot het leven op permanente locaties, wat ook de basis vormde van verstedelijking. Met name deze ontwikkeling heeft ervoor gezorgd dat de mens niet meer alleen onderdeel was van kleine familieclans maar ook andere groepen, zoals een beroepsgroep, gildes, verenigingen, politieke systemen enz. Toen we niet meer allemaal dezelfde taak uitvoerden maar taken gingen verdelen en er handelssystemen ontstonden werd er ook een begin gemaakt met de versplintering van sociale structuren.

Versplintering van sociale structuren

De moderne mens is onderdeel van veel verschillende sociale groepen, die zich vaak in samenstelling, plaats en tijd onderscheiden. Maar die ook vaak een ander doel of taak hebben. Deze versplintering is een proces dat lijkt ook door te gaan. Je kunt zeggen dat de mens onderdeel wordt van steeds meer sociale groepen.

Vaak maken we onderscheid in het privédomein: gezin, familie, vrienden, maar ook minder duidelijk omschreven groepen zoals een buurt of een wijk. We hebben ook een professioneel domein, hiertoe behoren werk, opleiding, projectteams, klanten, patiënten, leveranciers. En we hebben een maatschappelijk domein: zoals een vereniging, politieke partij, actiegroep, kerk, sport, vrijwilligers werk.

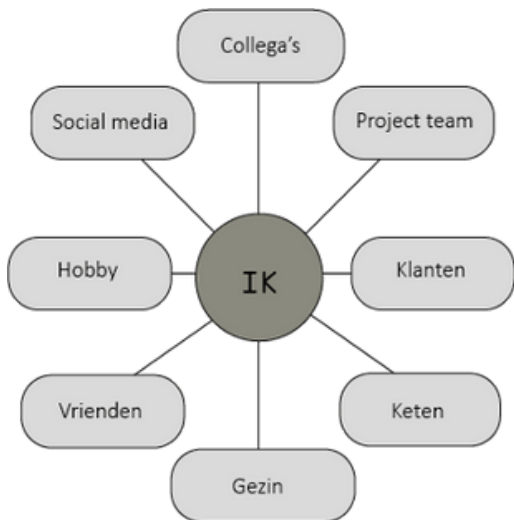


Vandaag de dag mogen we daar zeker nog een vierde domein aan toevoegen en dat is het online domein. We zijn deel van groepen en een wereld op social media zoals Instagram, tiktok, linkedin, whatsapp. Sommigen stellen ter discussie of dit werkelijk sociale structuren zijn waar we onderdeel van zijn. Maar deze groepen claimen een deel van onze tijd en ze beïnvloeden ons gedrag, maar door deelname beïnvloeden we ook anderen. Een simpele like op een post heeft impact op anderen. We zien dat we als individu onderdeel zijn geworden van steeds meer verschillende sociale structuren. Sommigen spreken over zelfs een verdubbeling in de laatste 20 jaar. Belangrijk is dat door deze toename we steeds minder tijd doorbrengen in een groep, maar dat het ook steeds complexer wordt hoe ons gedrag wordt bepaald, waardoor we worden beïnvloed, maar ook de verbinding met een groep.

Daarnaast lijkt het er ook op dat we door de versplintering, die werd veroorzaakt door taakdifferentiatie, ook de neiging hebben om dit verder door te voeren, maar daarmee ook steeds meer verantwoordelijkheden door te schuiven.

Het Sociaal Krachtenveld Model®

Als je vanuit het individu kijkt zou je kunnen stellen dat we voortdurend groepen/sociale structuren die ons omringen in- en uitlopen. Voor sommigen geldt zelfs dat ze niet of nauwelijks meer geen onderdeel kunnen zijn van een groep en van de ene naar de andere overstappen. Grafisch geven we dat weer in wat ik noem het Sociaal Krachtenveld Model



Het aantal sociale structuren waar een individu onderdeel is kan sterk onderling verschillen. Het is goed om te analyseren van welke structuren je onderdeel bent en hoeveel tijd je in een structuur besteedt, maar ook welke verwachtingen jij van de structuur en de mensen daarin hebt en wat zij van jou kunnen verwachten.

Een analyse van het aantal sociale structuren kun je ook maken vanuit organisatieperspectief, het kan helpen om vanuit de organisatie te kijken welke structuren we in stand houden en waarmee we verbonden zijn. De analyse kan ook helpen om te begrijpen hoe de verschillende groepen het individu beïnvloeden en mogelijk ook elkaar. Vaak wordt een mening van een individu niet door één groep gevormd maar door meerdere. De ontwikkeling in de tijd heeft een grote invloed op de meningsvorming van een individu.

Meningsvorming

“Ik heb er nog eens een nacht over geslapen en me toch bedacht.” Dit is een opmerking die ik regelmatig in overlegstructuren of in gesprekken tussen individuen hoor. De kern is dat in je slaap weinig zal veranderen aan je mening, niet slapen en piekeren kan natuurlijk wel invloed hebben. Wat vaak veel meer invloed heeft is de input die anderen geven op zaken die gebeuren in een andere sociale structuur. Bijvoorbeeld op het werk stem je in met een opdracht en daarmee een heleboel extra werk. Je bent overtuigd en hebt vrij snel tegen je collega's gezegd “Ik ga het wel doen”.

's Avonds na het sporten zit je met je vaste vriendengroep aan een biertje en praat je over je werkdag en dat je een opdracht hebt aangenomen die een heleboel extra werk gaat opleveren zonder extra beloning. Je vrienden lachen je uit en zeggen meteen dat jij je voor de kar laat spannen en de rest van je collega's in hun handen wrijven dat ze verlost zijn van een puist werk en dat bij jou hebben gedumpt. De volgende dag kom je terug op je eerder aanbod en ga je de opdracht terugleggen bij de collega's, wat een nacht slapen kan doen, of beter gezegd een biertje met vrienden. Privé sociale structuren, beïnvloeden werk sociale structuren en visa versa. Niet zelden zie je dat mensen in een nieuwe baan na verloop van tijd hun kledingstijl aanpassen of meningen veranderen.

We zien dat meningen, overtuigingen en gedragingen beïnvloed worden door sociale groepen. Vaak zie je ook dat een omgeving specifiek gedrag wel tolereert of niet. In buurten kunnen bepaalde normen en waarden aanwezig zijn waar je je naar toe gaat aanpassen en die je meeneemt in andere groepen.



De laatste 15 jaar zijn vooral ook online sociale structuren dominant geworden. Belangrijk kenmerk van deze groepen is dat we zelf de regie kunnen hebben waar we bij willen horen. Dat geeft ons de mogelijkheid om onze mening te delen met anderen die daarvoor open staan. Maar ook de optie om mensen te vinden die onze mening delen. Daardoor kan een individu met een afwijkende mening eerder medestanders vinden en een sociale groep vormen. Dit heeft positieve kanten, je wordt gehoord en kan steun vinden, maar afwijkende ideeën die we misschien als gemeenschap minder wenselijk achten vinden ook eerder gehoor. Door de onlinewereld worden we continue beïnvloed, er is meer kennis beschikbaar maar het wordt ook lastiger om die kennis te checken op waarde. Nu kan iemand een autoriteit zijn vanwege het vele aantal volgers, voorheen was dat vaak vanwege iets wat iemand had gestudeerd of bewezen diensten. Overigens in het verleden kon ook vaak maatschappelijke erkenning zorgen voor autoriteit wat niet meteen betekende dat iemand ook echt kennis of vaardigheden had. Influenceren van vandaag de dag zijn de Jomanda's uit het verleden.

Kern is dat meningsvorming is veranderd en dat de lijnen minder doorzichtiger zijn geworden en dat daarmee alle sociale structuren in het model beïnvloed worden.

Verantwoordelijkheid

De deur kan altijd wel een keer achter je dicht! Althans dat is het gevoel wat we vaak hebben, als je onderdeel bent van een groep kun je altijd wel een keer de deur achter je dicht trekken en overstappen naar een andere groep. Als mensen me vragen waarom sommige problemen (pesten, grensoverschrijdend gedrag) minder voor lijken te komen bij chimpansees dan bij mensen, is het antwoord eenvoudig: niemand kan de groep ontlopen. Als er storende gedragingen zijn in een chimpanseegroep dan is er uiteindelijk altijd wel iemand die gaat ingrijpen. De verstoring, de irritatie, het weglekken van energie leidt er bijna altijd wel toe dat iemand iets doet. Een pester die voortdurend storend gedrag vertoont kan altijd wel rekenen op een klap of een beet van iemand die klaar is met het negatieve gedrag.

Wij mensen hebben de luxe, of misschien ook wel het probleem, dat we ons kunnen onttrekken aan sociale gedragingen die storen. Als er in een overleg dingen worden gezegd die niet kunnen of vervelend zijn, dan kunnen we aan het einde van het overleg de deur uitlopen en ons daarmee onttrekken aan de irritatie die is ontstaan. Een leerkracht die te maken heeft met kinderen die elkaar pesten kan aan het einde van de dag zich onttrekken en ervoor kiezen om even lekker te gaan sporten.



Ouders van kinderen met druk gedrag, zijn soms blij dat ze op maandagochtend hun kinderen weer afleveren bij school en daarmee de zorgen even overdragen aan een ander zodat zij lekker ontspannen naar het werk kunnen.

Een collega die foute opmerkingen maakt die niet door de beugel kunnen, wordt niet onmiddellijk gecorrigeerd omdat we kunnen wegllopen uit de sociale structuur en we daarmee niemand aanspreken en stilletjes de hoop hebben dat iemand anders het opknapt.

Door de versplintering van sociale structuren hebben we er blijkbaar ook voor gekozen om ons te onttrekken aan die structuur als zaken lastig worden. We omgeven ons graag met mensen die niet lastig of complex zijn en ons het liefst energie geven. Het oplossen van problemen laten we daarom graag voor een ander. We hebben de luxe dat we ons kunnen onttrekken. Zoals ik ooit iemand daarbij de opmerking hoorde maken: het wordt altijd wel een keer 5 uur. Daarmee bedoelend dat uiteindelijk de werkdag er wel een keer op zit en de problemen daarmee achter de deur blijven die je achter je dicht trekt. Dit is helaas ook de situatie voor sociale uitdagingen en problemen. We lijken ons door de versnippering graag te onttrekken aan de oplossing en ons verantwoordelijk te voelen. Mogelijk is dit ook de oorzaak van een (schijnbare) toename van storend en grensoverschrijdend gedrag: wie voelt zich nog verantwoordelijk.

Opvallend is dat we zelfs zo ver gaan in die versplintering dat we ook graag verwijzen naar anderen als het gaat om de oplossing van het probleem. We kunnen soms zelfs nieuwe sociale structuren in leven roepen om problemen op te lossen. Voor de aanpak van sociaal onwenselijke gedragingen op de werkvloer benoemen we graag vertrouwenspersonen, richten we meldpunten in of huren externe partijen in om mensen te helpen zich veilig te voelen. We geven graag een verantwoordelijkheid uit handen, in plaats van mensen aan te spreken op hun gedrag of zelfs maar gedrag bespreekbaar te maken.

In buurten hebben we vandaag de dag buurtbemiddeling nodig, hebben woningcorporaties nieuwe uitdagingen gekregen en wordt de politie steeds vaker ingeschakeld bij storend gedrag. Dit alles omdat buurten en burens steeds minder betrokken zijn bij de sociale structuur buurt. Dit omdat we ook daar versnippering zien. We zeggen de buurman goedendag, maar hebben de voorkeur om vervolgens online te chatten of te gamen met een digitale sociale structuur in plaats van een kaartje te leggen bij de burens. Structuren veranderen, maar in de stroom daarvan verschuiven we ook de verantwoordelijkheid.



Waar we vroeger de eenzame buurman op eigen initiatief een kop soep brachten hebben we wijkteams en gemeentebesturen nodig die initiatieven moeten bedenken om eenzaamheid te bestrijden. Het lijkt er soms zelfs op dat met de verschuiving van verantwoordelijkheid we ook steeds minder goed worden in het bedenken van initiatieven die niet gecentraliseerd bedacht moeten worden.

Het verschuiven van verantwoordelijkheid is misschien een onbewust proces maar het levert grote problemen op. Teams, klassen, buurten en gemeenschappen lijken steeds minder goed zelf problemen te kunnen oplossen, maar de kern is dat we eigenlijk moeten voorkomen dat iedereen de deur dicht trekt voordat dilemma's en uitdagingen besproken zijn binnen de groep waar ze thuishoren.

Loyaliteit

Belangrijke vraag is hoe loyaal zijn we nog aan een sociale structuur. Doordat we steeds meer onze aandacht moeten verdelen lijkt het er ook op dat we onze loyaliteit steeds meer moeten verdelen. Ik observeer regelmatig dat in een overleg toezeggingen worden gedaan, die een uur later weer teruggedraaid worden, omdat diegene die de toezegging deed in een andere sociale structuur teruggefloten wordt door collega's. Het gaat daarbij niet alleen om toezegging wat betreft steun, mogelijkheden en uitvoering, vaak gaat het om toezeggingen in tijd en prioriteit. Wat nu nog heet "ik pak het dadelijk op", wordt in het volgende overleg alweer achterhaald door nieuwe toezeggingen. Vaak is er een logistieke uitdaging om loyaal te zijn en te blijven. Maar ook in meningen en overtuigingen kunnen loyaliteit in botsing komen. Loyaliteit in de ene groep staat soms op gespannen voet met de andere. We zien dit ook steeds vaker terugkomen in maatschappelijke discussies. Gelukkig is het begrip weigerambtenaar naar de achtergrond verdwenen maar het was een signaal dat overtuigingen in de ene groep (kerk, geloof) niet konden matchen met de andere groep (werk).

Loyaliteit conflicten ontstaan door tijdsdruk maar ook tegenstrijdige belangen van sociale structuren. Maar het kunnen ook conflicterende overtuigingen zijn. Doordat we deel zijn van steeds meer sociale structuren en de toename van de onlinewereld zal dit alleen maar toenemen.

Tijd

"Schuif even aan", "log even in", "kun jij er ook even naar kijken?", "ik zit even iets voor mezelf te doen." In het woordje 'even' zit een verraderlijke valkuil. Het geeft de indruk dat iets maar heel kort duurt en we ons vervolgens weer bezig kunnen houden met andere dingen die op ons bordje liggen.



Een dag heeft slechts 24 uur, waarvan het gezond zou zijn als we een substantieel aantal uren zouden slapen en besteden aan eten. Nu kun je ook bij die activiteiten zaken koppelen en multitasken. Echter er is een beperking en als we tijd investeren in de ene sociale structuur gaat dat vaak ten koste van de andere sociale structuur.

We hebben logistiek een tijdsbeperking maar daarnaast hebben we ook een breinbeperking: hoeveel sociale structuren en individuen kunnen we uit elkaar houden? Op die laatste vraag hebben we geen goed antwoord. We kunnen veel gezichten onderscheiden, maar dat betekent niet dat we bij elk gezicht nog precies weten wie het is en in welke context we mensen moeten plaatsen. Er zijn verschillende theorieën over wat een ideale groepsgrootte is. Robert Dunbar die zich baseert op onderzoek bij oervolken en bavianen stelt dat onze clan niet meer dan 150 individuen zou moeten omvatten. We zijn die omvang allang voorbij en het gaat vaak goed, maar dan nog steeds de vraag wat is het maximum?

In ieder geval kunnen we constateren dat tijd een belangrijke factor is die druk uitoefent. Ik benoem regelmatig dat mensen die elkaar maximaal een uur in twee weken spreken je misschien geen team mag noemen. Voor het goed afstemmen maar vooral voor het vertrouwen en weten wat je aan elkaar hebt is meer tijd nodig. We zien ook vaak dat mensen de tijd die ze met elkaar informeel kunnen doorbrengen vandaag de dag inzetten om online sociale groepen te consulteren. In veel bedrijfskantines en koffiecorners zie ik mensen druk op hun telefoon staren. Een gesprek met een collega wordt al snel ingeruild om even wat likes uit te delen aan virtuele vrienden.

Maar een bijeffect van digitaliseren en online werken lijkt ook dat we steeds makkelijker overlegstructuren opzetten en mensen erbij betrekken. Een telefoontje van een half uur tussen twee personen is post-corona makkelijk vervangen door een teams overleg van 50 minuten met vier mensen. Het werken ongeacht tijd en plaats levert voordelen op maar ook het risico dat we misschien te makkelijk online overleggen opzetten waar we meer mensen bij betrekken dan strikt noodzakelijk.

Als bioloog benoem ik graag waarom apen vlooien, niet omdat ze vlooien hebben maar vanwege de sociale verbinding. Het is het informele contact dat over vertrouwen gaat en aandacht. Belangrijke vraag is hoeveel tijd hebben wij nog om te vlooien.

Het model laat zien dat de versnippering ertoe leidt dat we steeds minder tijd hebben voor die sociale interactie die zorgt voor vertrouwen en verbinding.



En nu

Het doel van sociaal krachtenveld model is inzichtelijk te maken wat zijn de sociale structuren waar ik als individu onderdeel van ben en hoe ze onderling concurreren om tijd en loyaliteit maar ook hoe ze elkaar beïnvloeden en elkaar kunnen versterken of verzwakken.

Het kan helpen om in vier domeinen na te denken over wat zijn die structuren. De vier domeinen zijn:

- Privé
- Werk
- Maatschappelijk
- Online
-

Sommige structuren zijn terug te vinden in meerdere domeinen. Inventariseer vervolgens per structuur:

- Hoeveel tijd besteed je eraan
 - Hoeveel tijd ben je aanwezig in een structuur (fysiek of online)
- Hoe is je loyaliteit ten opzichte van die structuur
 - Welke loyaliteit laat je sneller vallen
 - Wat is het belangrijkste als je keuzes moet maken in tijd
- Hoe beïnvloeden de structuren je mening en overtuiging
 - Hoe gevoelig ben je voor input van een groep
 - Welke groep is belangrijker als het gaat over mening of overtuiging
- Welke structuren zou je je aan kunnen/willen onttrekken.

Een dergelijke analyse kost tijd en kun je ook goed doen in gekaderde domeinen, bijvoorbeeld alleen werk.

Kern is om te ontdekken waar je effectief je tijd, energie en bijdrage wilt leveren.

