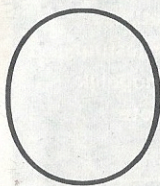


Ons leven speelt zich af te midden van mensen en instanties die we niet kennen. En dat wringt, zegt hoogleraar sociale psychologie Roos Vonk, die zich verdiepte in de evolutionaire geschiedenis van de mens en de psychologische gevolgen daarvan in onze huidige samenleving. Mensen gedijen het best in kleine groepen.

Tekst **Paul van der Kwast**

DE WERELD
IS TE GROOT



nze samenleving is van lieverlee zo geworden dat niemand meer goed begrijpt hoe het allemaal werkt. Waar gaat het geld voor Griekenland precies naartoe? Is er nu écht iets veranderd bij de banken, of

moeten we ze nog steeds steunen als ze failliet gaan? Waarom zou een bank die grote risico's neemt niet failliet mogen gaan?

De problemen zijn te grootschalig, waardoor niemand er meer grip op heeft. Ook psychologisch gezien is die grootschaligheid zorgelijk, vindt hoogleraar psychologie Roos Vonk: de mens heeft het grootste deel van zijn evolutionaire geschiedenis geleefd in kleine groepen waar iedereen elkaar kende. Ook toen later dorpen en agrarische gemeenschappen ontstonden, bleef de omvang van de groepen nog duizenden jaren lang beperkt. Pas de afgelopen eeuw werden de samenlevingsverbanden omvangrijk en de onderlinge lijnen lang en indirect. Dat past eigenlijk niet bij onze natuur, aldus Vonk. Ons brein is niet mee-veranderd met de maatschappij; het evolueert nu eenmaal niet zo snel. Om te voorkomen dat wij ons steeds eenzamer en machtelozer gaan voelen, zouden we eigenlijk terug moeten naar kleinere en meer overzichtelijke samenlevingsvormen. Dan hoeven we ook niet beroemd te worden om ertoe te doen – maar daarover verderop meer.

Machteloos

'Ooit leefden mensen in groepen van veertig, vijftig personen', aldus Vonk. 'Als mensen een zwijn schoten, aten ze het op. Bewaren, daar deden ze niet aan, bezit en status kenden ze niet. Wat je niet

op het moment zelf nodig hebt, deel je met elkaar. Een antropoloog die onderzoek deed bij zo'n stam en er met drie T-shirts naartoe ging, kwam met één T-shirt terug. Meer dan één T-shirt kun je immers niet aan. Dingen voor jezelf achterhouden, wordt in zulke gemeenschappen niet getolereerd. Iedereen kent elkaar en niemand is de baas. Daar stammen wij evolutionair van af, daar zijn onze instincten ontwikkeld.

Het belang van instincten kun je goed zien aan onze behoefte aan vet en zoet eten. Ooit, toen voedsel schaars was, waren vet en zoet goed voor mensen, omdat die veel energie leveren. Tegenwoordig worden we er alleen maar dik en ongezond van. Toch zijn we er instinctmatig nog steeds dol op. Het duurt nog duizenden jaren voor dat is verdwenen – als dat al gebeurt, want er vindt immers geen natuurlijk selectie meer plaats: ook dikke en ongezonde mensen planten zich voort. Zo is het ook met onze psychologische behoeften, zoals de behoefte om bij een groep te horen. Vroeger kende je iedereen met wie je te maken had. Je deed rechtstreeks zaken met elkaar en kon de ander erop aanspreken als ie slecht werk leverde. Maar nu ken je de meeste mensen met wie je te maken krijgt niet. Ik ben net twee maanden met Apple bezig geweest over een computerprobleem. Ik kreeg steeds iemand anders aan de lijn. Ik voel me dan machteloos, want degene die ik spreek kent de voorgeschiedenis niet, ik moet telkens alles opnieuw vertellen en word ook doodleuk telkens opnieuw in de wacht gezet.

Dit is mijn persoonlijke frustratie en ergernis, maar de toegenomen grootschaligheid en anonimisering is uiteindelijk een probleem voor iedereen.

De natuurlijke correctiemechanismen ontbreken. Mensen voelen zich niet gezien. En het collectief is zo groot dat het heel makkelijk is om te freeriden: persoonlijk voordeel halen ten koste van de groep. In een kleine groep geldt: wat slecht is voor het collectief is slecht voor mij. Maar als je nu het milieu loopt te vervuilen of kiloknallers koopt – slecht voor dieren, het milieu en de derde wereld – zal niemand tegen je roepen: "Aso, je loopt het collectief te verpesten". De gevolgen van je keuzes ondervind je zelf niet, die zijn ver weg.'

Roepstoeteren

'Het verdwijnen van kleine verbanden zou ook kunnen verklaren dat jonge mensen tegenwoordig allemaal beroemd willen worden. Toen de mens in groepen of, later, in dorpen woonde, kende iedereen elkaar en kon je een belangrijke persoon worden in je eigen groep, bijvoorbeeld de dorpsarts of de baas van de lokale bank: bankdirecteur! Maar nu is de schaal veranderd. Beroemd worden is voor sommigen de enige manier om het idee te hebben dat ze ertoe doen. De tv met steeds dezelfde BN'ers is voor veel mensen de vervanging van de vroegere gemeenschap. Ik herken dat ook bij mezelf: als ik *De Wereld Draait Door* kijk, denk ik "ha, gezellig" als er weer een bekende aanschuift.

Op het gebied van werk is een nadeel van de grote schaal dat je niet meer uit eigen ervaring weet wat mensen kunnen, waar ze goed in zijn. In kleine groepen kun je dat gewoon zien bij je medegroepsleden. In onze samenleving gaan mensen steeds meer roepstoeteren hoe goed ze zijn. Wie zichzelf goed verkoopt, bereikt meer. Dat staat helemaal los van de talenten waar het om gaat, want niemand



'IN ONZE SAMENLEVING IS BEROEMD WORDEN SOMS DE ENIGE MANIER OM HET IDEE TE HEBBEN DAT JE ERTOE DOET'

heeft tijd om zich inhoudelijk te verdiepen in het werk van al die mensen. Social media worden benut voor jubelberichten over eigen prestaties op Twitter en LinkedIn en *likes* op Facebook. Ik doe er ook aan mee, bijvoorbeeld als ik een nieuw boek heb wil ik daar aandacht op vestigen. Maar je wordt ook weleens doodmoe van al dat "kijk mij eens". Naarmate meer mensen geen vaste baan meer hebben – en die kant gaat het op – zal het geroep-toeter erger worden. Dat gaat ten koste van de inhoud, want hoe meer je energie steekt in jezelf promoten en je zucht naar erkenning volgen, des te meer je de intrinsieke motivatie kwijtraakt. Er is niks mee mis dat je wilt schitteren en je persoonlijke drive wilt volgen, maar de samenleving is nu vooral ingesteld op "scoren". Veel jonge mensen willen bijzonder worden en beter dan anderen en zijn niet met de inhoud bezig. Succes wordt uitgedrukt in getallen, bijvoorbeeld aantallen publicaties of citaties in de wetenschap. Met getallen krijg je snel een beeld van de prestaties van grote groepen mensen. Maar je verdiept je nooit in de inhoud. Mensen gaan dus werken voor een hoge score, en niet op basis van betrokkenheid bij de inhoud. Denk aan targets bij bedrijven, likes op Facebook, citatiescores: het zegt in wezen zo weinig. Ik begrijp natuurlijk wel dat we niet meer terug kunnen naar de kleine groepen van vroeger. Maar

we kunnen op sommige gebieden meer terug naar de "oude" structuren die beter bij ons passen. Heel concreet zou je bedrijven kunnen opsplitsen in kleine eenheden, zoals Eckart Wintzen (de oprichter van BSO die in 2008 overleed; *PvdK*) dat ook deed. Er zijn meer bedrijven die dat idee volgen, zoals Macaw, dat een paar keer bovenaan stond bij het *Intermediair Beste Werkgeversonderzoek*: als een bedrijfseenheid groter wordt dan vijftig, zestig man, splitsen ze die op. Bij familiebedrijven als Jumbo heb je ook het voordeel van bijvoorbeeld sterkere binding aan de groep en het besef dat persoonlijk belang is gekoppeld aan groepsbelang. Kleine groepen, gezamenlijk belang, directe onderlinge lijnen: dat geeft binding en vertrouwen en dat is goed voor mensen. Mensen zijn groepsdieren, ze zijn veel gelukkiger als ze samen ergens aan werken dan als ze bezig zijn met punten scoren.'

PAUL.VAN.DER.KWAST@INTERMEDIAR.NL



Binnenkort solliciteren? En wil je een goede eerste indruk maken? *Intermediair* mag twintig exemplaren weggeven van het boek *'De eerste indruk'*

van Roos Vonk. Hierin lees je over het proces van indrukvorming, toegelicht aan de hand van voorbeelden uit het dagelijks leven en resultaten van betrouwbaar wetenschappelijk onderzoek. Wil jij een van de twintig gratis exemplaren thuisgestuurd krijgen? Mail dan vóór 23 oktober naar jos@scriptum.nl.

