

Het produceren van een cultuur

Mensen produceren cultuur in relatie tot wat speelt in hun omgeving. Zij zijn niet alleen producent. Want zij stemmen hun eigen denken en handelen af op die door hen zelf geproduceerde cultuur. Cultuur krijgt daarmee de status van een sociale feitelijkheid die 'zegt' hoe het hoort. Waarom doen mensen zo ingewikkeld? Hoe maken zij hun cultuur? Ik beschrijf 'culturele openstelling' als kerneigenschap van mens-zijn. Die culturele openstelling bevat de reflectieve kernvraag: hoe sluit ik aan op de manieren van doen hier?

Hoe zijn de manieren van doen hier?

Mensen hebben behoefte op elkaar afgestemd te zijn. Dan weet je namelijk welke redeneerpatronen richting geven aan het handelen in een specifieke context. Je voelt dan dus aan 'hoe te denken en te gedragen'. Mensen zijn niet zo zeer gedreven door instincten zoals dieren. Zij zijn op zoek naar denken en handelingspatronen om zich daartoe te verhouden. Dat maakt ons mensen tot unieke wezens. De Duitse filosofen Herder en Gehlen zien de mens als een cultuurwezen. Een 'Mängelwesen', tussenwezen, dat reflecteert op situaties, op anderen en op onszelf. Vanuit die reflecties krijgen we een beeld van 'hoe het hier toegaat' en vullen we onze culturele openstelling in. Je merkt het zelf als je lid wordt van een nieuwe groep. Maar ook als zich iets nieuws voordoet in een bestaande groep. Dan vragen we ons af hoe te reageren op dat nieuwe verschijnsel; wat wordt de norm?

Een groepsnormaliteit creëren

Stel dat enkele mensen elkaar ontmoeten die eerder niets met elkaar hadden. Bijvoorbeeld wat onwennig en onzeker bij elkaar zitten in een wachtkamer bij een specialist. De arts loopt uit in het tijdschema. Eén van de mensen neemt het woord, al is het maar uit tijdverdrijf; "mooie boel hier". Hij interpreteert dus de gang van zaken en uit daar een waardeoordeel over. Tegelijkertijd stemt hij af met de anderen wat zij vinden. Die beginnen ook enigszins te mopperen. Kennelijk interpreteren ook zij de situatie als niet juist. Als de assistente binnenkomt laat hun lichaamshouding onvrede aflezen. En iemand uit zijn onvrede ook verbaal. Een ander sluit zich met ondersteunende opmerkingen erbij aan.

Deze mensen hebben in korte tijd al aftastend een 'groepsnormaliteit' geconstrueerd. Ze zitten aardig op één lijn t.a.v vragen hoe het hoort, hoe het er hier aan toegaat en hoe zij zich ertoe gaan verhouden. Bewust en onbewust hebben die mensen enige gelijkgestemdheid ontwikkeld in hun interpretatie van de situatie én hoe daarmee om te gaan. Ondanks de antwoorden van de assistente volharden zij in hun redeneerpatroon. Want als even later de specialist zich laat zien, zetten zij hun betoog voort. En wie weet, laat ook iemand die net aanschuift iets soortgelijks horen. Deze laatste heeft dus door 'hoe het er hier aan toe gaat'. Hij leert de groepsnormaliteit verstaan. De culturele openheid is ingevuld met een voor deze groep geldende normaliteit die botst met de gang van zaken.

Een 'orderegel'

Hun normaliteit is een soort "orderegel" die moet gelden op dat moment in die situatie. Anders gesteld: ze hebben met elkaar een redeneerpatroon ontwikkeld (interpretaties, betekenisverlening, waarden, normen). En ze delen de daarbij behorende gedragingen die een symbolische uitingsvorm zijn van die redeneerpatronen. Cultuur bestaat dus zó gesteld uit twee lagen: redeneerpatronen en symbolische uitingsvormen.

Cultuur ontwikkelt zich dus op een 'cultuurlijke wijze'. Dat wil zeggen gewoon via afstemming tussen mensen die met een 'sociale orderegel' duidelijkheid willen creëren. Dat is dan ook de functie van cultuur: een sociale orde bewerkstelligen. Stel dat ze morgen weer terug moeten komen voor een

diagnostisch consult op dezelfde tijd. Herhalen ze dan hun 'voorstelling' van onvrede? "Nou, het zal vandaag wel weer ..., maar we pikken het niet". Dan versterken zij hun redeneerpatroon waardoor de groep ook hechter wordt. En ze worden herkenbaar want de arts zegt tegen de assistente; "oh, dat is die moppergroep weer. Ik zal ...". Er ontstaat dus meestal een onderscheid tussen de 'wij-groep' (de wachtenden) en de 'zij-groep' (behandelaars).

Reproductie en productie

De kans dat zij morgen weer zo zijn is er want de door hen ontwikkelde patronen van 'hoe te gedragen' worden een normaliteit die zekerheid en voorspelbaarheid geeft. Je kunt er namelijk van uit gaan dat de anderen weer meespelen in dit "theater van de wachtenden". Wie weet passen zij enkele andere symbolische uitingsvormen aan: kleding (mouwen opgerold) en een krantenartikel dat wachttijden in zorginstellingen beschrijft, zichtbaar in de hand van één van hen. Zij pakken hun rol dus weer op.

En dat zie je ook in organisaties waar mensen iedere ochtend binnenkomen en hun rol met bijbehorende gedragingen weer oppakken in het betreffende organisatietheater. In het boek 'De Interne Veranderaar' worden deze processen beschreven. We zien daar dat er allerlei minigezelschappen (subculturen dus) in de betreffende organisatietheaters zijn waar mensen herkenbare voorstellingen opvoeren. We kunnen ze aanwijzen: de minigezelschappen van 'uitslovers', 'tegenvoeters', 'bureaucraten' en welke dan ook. Cultuur heeft iets van reproductie: voortzetting van de geproduceerde redeneerpatronen en gedragingen. Maar mensen voegen ook nieuwe redeneerpatronen toe. Verouderde redeneerpatronen en symbolische uitingsvormen slijten dan uit en nieuwe worden ontwikkeld en toegevoegd.

Conclusie

Mensen hebben in verschillende contexten behoefte aan duidelijkheid t.a.v. de vraag 'hoe hier te zijn'. In een proces van aftasten en afstemmen blijkt 'zo zijn onze manieren hier'. Dat is hun normaliteit met zijn eigen orderegels die geldt in die specifieke situatie. Mensen minimaliseren daarmee hun eigen onzekerheid t.a.v. de vragen 'wanneer doe ik het adequaat en hoor ik er wel bij?'. Mocht je twijfelen bij een bepaalde vraagstelling dan 'antwoordt' de cultuur a.h.w. hoe je de zaak moet interpreteren, welke betekenis iets heeft, welke waarden gelden en hoe je op de juiste wijze moet handelen.

In het voorgaande zijn de volgende conceptuele noties naar voren gekomen t.a.v cultuur:

- Door mensen zelf geproduceerd en tegelijk bepaalt de cultuur grotendeels 'hoe te zijn'.
- Culturele openstelling wordt gevuld met redeneerpatronen en gedragsaanwijzingen.
- Processen van afstemming, aftasten en leren om in te passen in de 'orderegel'.
- Twee lagen cultuur: redeneerpatronen en symbolische uitingsvormen.
- Via reproductie zet cultuur zich voort; via productie nieuwe redeneerpatronen en gedragingen.

Ik sluit af met een vraag om verdere discussie aan te zwengelen: op welke wijze verander je cultuur, ervan uitgaande dat mensen zelf in interactie met elkaar een leefwereld en/of werkwereld als hun normaliteit ontwikkelen?

Literatuur

Boom, P. van den en P. de Roode (2014). *De Interne Veranderaar; van medewerkersbeleving naar organisatie ambities*. Mijnmanagementboek.nl