

# Zicht op Cultuur Zicht op Jezelf

Pieter van Nispen  
Met illustraties van Alisa Naitrey



Eburon  
Utrecht 2024

ISBN 978-94-6301-514-1

Academische Uitgeverij Eburon, Utrecht  
[www.eburon.nl](http://www.eburon.nl)

Illustraties: Alisa Naitrey  
Omslagontwerp: Textcetera, Den Haag

© 2024 P. van Nispen. Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of op enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de rechthebbende.

# Inhoud

<b>I</b>	<b>Inleiding</b>	<b>11</b>
	Cultuur?!	13
	Belang van Cultuur	15
	Functies van Cultuur	19
	Structuur van het boek	21
	Mind-map van Cultuur	22
	Benadering	23
	Eigen Achtergrond	24
<b>2</b>	<b>Onderzoek van Cultuur</b>	<b>27</b>
	2.1 Disciplines	29
	2.2 Hordes	30
	2.3 Deel van Cultuur	31
	2.4 Definitieproblemen	31
	2.5 Overeenkomsten en Verschillen	33
	2.6 Stereotypen	34
	2.7 De Drogreden van Gemiddelden	36
	2.8 Ontwikkeling van Cultuur	37
<b>3</b>	<b>Definities en Concepten</b>	<b>39</b>
	3.1 Definities	40
	3.2 Andere Definities	41
	3.3 Beperkingen	42
	3.4 Concepten	43
	3.5 Driehoekmodel	44
	3.6 Culturele Competentie	46
	3.7 Cultuurbloem	48
	3.8 Paradigma's	49

3.9	Percepties en Vergelijkingen	51
3.10	Basis Percepties	52
3.11	Monisme	54
3.12	Relativisme	56
3.13	Transculturalisme	57
3.14	Vergelijkingen	59
<b>4</b>	<b>Aspecten van Cultuur</b>	<b>61</b>
4.1	Trainen of Genen	62
4.2	Functies van Cultuur	64
4.3	Waarden	65
4.4	Postmoderne Samenleving	66
4.5	Interne en Externe Controle	68
4.6	Betrokkenheid	70
4.7	Specifiek – Diffuus	70
4.8	Emoties	74
4.9	Regels	75
4.10	Onzekerheidsvermijding	76
4.11	Universalisme – Particularisme	78
4.12	Symbolen en Helden	80
4.13	Macht	81
4.14	Machtsafstand	82
4.15	Status	83
4.16	Hiërarchie	85
4.17	Werk	87
4.18	Verandering	89
4.19	Mannen en Vrouwen	92
4.20	Rolpatronen	93
<b>5</b>	<b>Groepen Mensen</b>	<b>97</b>
5.1	Groepen	99
5.2	Europese Cultuur	100
5.3	Nationale Culturen	101
5.4	Nationaliteit	102
5.5	Dubbele Nationaliteit	103
5.6	Grote Groepen	104
5.7	Organisatiecultuur	105
5.8	Kleine Groepen	106

5.9	Teams	107
5.10	Gezin	109
5.11	Relaties	110
5.12	Transactioneel – Interpersoonlijk	111
5.13	Individu – Groep	113
5.14	Eer en Schaamte	114
5.15	Individuele Cultuur	116
5.16	Identiteit	117
5.17	Onderwijs	118
5.18	Opvoeding	120
5.19	Persoonlijke Ontwikkeling	121
<b>6</b>	<b>Doorwerking</b>	<b>123</b>
6.1	Samenleving	124
6.2	Multiculturele Samenleving	126
6.3	Minderheden	127
6.4	Integratie en Assimilatie	128
6.5	Globalisering	130
6.6	Transformatie in Midden- en Oost-Europa	131
6.7	Transport	133
6.8	Organisatie van de Samenleving	133
6.9	Politiek	134
6.10	Economie	135
6.11	Juridisch Stelsel	136
6.12	Tijd	138
6.13	Chronologie – Synchroniciteit	139
6.14	Belang van Tijdsperiodes	141
6.15	Duur van Tijdsperiodes	142
6.16	Lange en Korte Termijn	143
6.17	Waarde van Tijd	144
6.18	Tijdsaspecten Communicatie	146
6.19	Media	147
6.20	Eten en Drinken	148
6.21	Kunst	150
6.22	Godsdienst	151
6.23	Geschiedenis, Gewoonten en Tradities	152
6.25	Sport	153
6.26	Omgeving	155

6.27	Geografische Achtergrond	157
6.28	Klimaat	158
6.29	Duurzaamheid	160
<b>7</b>	<b>Omgaan met Cultuur</b>	<b>163</b>
7.1	Algemene Aspecten	165
7.2	Literatuur	166
7.3	Culturen Overbruggen	168
7.4	Voorwaarden	169
7.5	Vorbereidingen	170
7.6	Communicatie	171
7.7	Taal	173
7.8	Lichaamstaal	174
7.9	Nabijheid en Territorialiteit	176
7.10	Bewegingen	177
7.11	Gebaren	179
7.12	Groeten	180
7.13	Gezichtsuitdrukkingen	181
7.14	Aanraken	182
7.15	Kleding en Uiterlijk	183
7.16	Geur	184
7.17	Klank	185
7.18	Proces van Communicatie	186
7.19	Directe en Indirecte Communicatie	187
7.20	Snelle en Langzame Boodschappen	189
7.21	Analyse Achteraf	190
7.22	Hoge en Lage Context	191
7.23	Individuele Aspecten	193
7.24	Persoonlijke Richtlijnen	194
7.25	Houdingen	195
7.26	Respect en Openheid	197
7.27	Empathie en Aanvaarding	198
7.28	Beleefdheid	199
7.29	Erkennen van het Individu	200
7.30	Aanpassing	201
7.31	Leven in het Buitenland	202
7.32	Cultuurschok	204
7.33	Terug naar Huis	205

7.34	Studentuitwisseling	206
7.35	Ervaring	207
7.36	Band met eigen Cultuur	208
7.37	Praktische Ervaring	209
7.38	Leren door te Doen	210
7.39	Leren van andere Culturen	211
<b>8</b>	<b>Toepassing</b>	<b>213</b>
	Toepassingen	214
	Internationale Betrekkingen en Buitenlands Beleid	214
	Diplomatie	216
	Internationaal Bedrijfsleven	217
	Teams	218
	Projecten	219
	Expats	219
	Dienstreis	220
	Multiculturele Samenleving	222
	Studentuitwisseling	224
	Organisatiecultuur	225
	Individueel	226
	<b>Slot</b>	<b>229</b>
	<b>Bronnen</b>	<b>231</b>

# 1 Inleiding

**Dit boek** beoogt een beeld te geven van cultuur, in letterlijke en figuurlijke zin. Ruim 120 onderwerpen die iets met cultuur te maken hebben, komen aan bod, ieder met een tekening met toelichting. Bij elkaar geeft dat een overzicht van cultuur in de brede zin, zoals in nationale culturen, organisatiecultuur of de multiculturele samenleving. Deze publicatie gaat dus niet over cultuur in de zin van kunst.

Het overzicht is verre van volledig. Niet alleen is veel meer onderzoek nodig maar ook kun je met alleen maar kennis over cultuur weinig doen. Naast kennis heb je ook nog vaardigheden, de juiste houdingen en ervaring nodig. En zelfs als je dat allemaal beschikbaar hebt, zul je nog regelmatig verrast worden. Cultuur kan een duveltje uit een doosje zijn.

De kennis van cultuur is een eerste stap om om te gaan met een andere cultuur. De volgende stap is dat je je begrip van cultuur toepast op jezelf. Je moet ontdekken, ook door de confrontatie in de praktijk, wat cultuur betekent voor jou. Als bijvoorbeeld beleefdheid met de papepel is ingegoten, hoef je je over dat onderwerp niet erg druk te maken. Dat doe je toch wel goed. Als je niet dol bent op iets nieuws (houding), is cultuur misschien niet jouw ding. In dat geval moet je je verlangen om in het buitenland te werken maar in de koelkast zetten. Ieder mens is anders en ieder heeft zijn of haar eigen cultuur. Pas na die toepassing van cultuur op jezelf kun je omgaan met andere culturen.

Die confrontatie met jezelf wordt vaak overgeslagen. Dat krijgt in deze publicatie symbolisch betekenis door je als lezer direct aan te spreken. Verwacht geen beleefdheidsvormen. Ook heb ik geprobeerd algemene blabla verhaaltjes te vermijden.



Soms hebben woorden een betekenis die je niet direct ziet. Zo spreek ik over omgaan met een andere cultuur en niet over cultuurverschillen. Natuurlijk kun je je beperken tot de (cultuur)verschillen, maar dan kom je geen stap verder. Je ziet dan niet de overeenkomsten die juist de brug kunnen vormen. Maar door je alleen op de overeenkomsten te richten, veeg je de verschillen onder het tapijt. Uiteindelijk moet je je eigen vorm vinden om de overeenkomsten en verschillen met elkaar te verzoenen, of dit nu in een gesprekje van een paar minuten is of een samenwerking van jaren. Voor deze drie situaties zijn specifieke woorden: intercultureel benadrukt de verschillen, cross-cultureel de overeenkomsten en transcultureel de verzoening tussen overeenkomsten en verschillen. Jammer genoeg is ‘transcultureel’ weinig gebruikelijk en worden de twee andere termen gebruikt alsof geen verschil bestaat.

In deze inleiding komen de onderwerpen aan bod die steeds op de achtergrond meespelen. Eerst geef ik aan wat ik eigenlijk met cultuur bedoel via een definitie en een model. Beide komen ook later nog aan bod omdat ze deel uitmaken van de mind-map van cultuur. Door beide begrippen in de inleiding te noemen, heb je alvast een basis, een eerste idee dat je hopelijk steeds verder ontwikkelt; ook als je met mij van mening verschilt.

Dan komt het belang van cultuur aan bod. Dat is niet direct voor iedereen duidelijk en de meesten zien dat belang niet eens. Denk dan eens aan het feit dat je iedere dag met cultuur te maken hebt, of je je daar nou bewust van bent of niet. Ieder gesprek met een ander heeft al een culturele component. Je kunt dat belang van cultuur ook in geld uitdrukken, bijvoorbeeld de miljarden die jaarlijks verloren gaan door een slechte organisatiecultuur of handelsovereenkomsten die mislukken door botsende culturen. Cultuur draagt bij aan de kwaliteit van de samenleving.

Nadat ik je (hopelijk) van het belang van cultuur heb overtuigd, maak ik een paar opmerkingen over de functies van cultuur. Dat is een algemeen lijstje. Afhankelijk van de situatie kunnen nog veel functies een rol spelen. Zo is dankzij een onderzoek in Turkije duidelijk dat de gezondheidszorg beter en goedkoper kan functioneren als je rekening houdt met cultuur.

Daarna kom ik bij de mind-map van cultuur. Deze geeft een ordening van ruim 120 onderwerpen die op een of andere manier iets met cultuur te maken hebben. Deze publicatie volgt de mind-map, onderwerp na onderwerp. Omdat die mind-map zo belangrijk is, leg ik uit waar die mind-map vandaan komt. Ook kun je de mind-map gebruiken om greep te krijgen op een andere cultuur. Dat kan variëren van een streeve samenwerking met een buitenlandse werkster tot een kritische analyse van het *Environment Focused Cultural Competency Model* op het gebied van cultuur en gezondheidszorg.

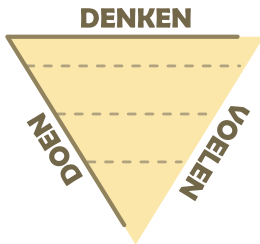
Ook geef ik in deze inleiding een beetje achtergrond over mezelf. Je wilt toch weten of ik echt iets van cultuur weet, of je me kunt geloven. Eigenlijk heb ik vooral van alles bij elkaar geharkt en wist ik studenten juist die opdrachten te geven, waardoor ik zelf steeds weer een stapje verder kwam. Bij elkaar is dat best een aardig plaatje geworden. Nu ik langzaamaan tot een afronding kom wat betreft cultuur, wil ik dat ook eens in het Nederlands laten zien.

## Cultuur?!

Deze publicatie gaat over wat cultuur in de brede zin is. Als je alles gelezen hebt, weet je wat cultuur is, hoe cultuur doorwerkt en hoe je met cultuur moet omgaan. Toch geef ik hier alvast de definitie van cultuur en het driehoekmodel. Deze twee zijn noodzakelijk om alles wat hierna komt te begrijpen. Je hoeft dus niet wazig voor je uit te blijven kijken tot het kwartje valt.

In anderhalve eeuw zijn een paar duizend definities van cultuur opgesteld. Dat is alleen de wetenschappelijke kant want het begrip is al een paar duizend jaar oud. De socioloog Casper Vroom heeft de discussie over cultuur samengevat in ‘cultuur is een institutie’. Voor een socioloog is een institutie een manier van denken, doen en voelen; bijvoorbeeld de rechtstaat of het huwelijk. Maar een socioloog zou geen socioloog zijn als het niet over groepen mensen gaat. En natuurlijk bestaan instituties niet voor eeuwig en altijd en variëren ze naar plaats. Als je dit samenpakt, krijg je: cultuur is een manier van denken, doen en voelen van een groep mensen op een bepaalde tijd en plaats.

Deze definitie is (net) voldoende duidelijk. Deze definitie gaat niet in op cultuur bij (andere) dieren (dan de mens). Diverse diersoorten (dolfijnen, olifanten, mensapen, bijen, hommels en meer) laten cultuur zien in de zin van overdracht (leren) van gedrag. Tegelijkertijd is de vraag hoe bewust dit gebeurt, of het gepaard gaat met denken en voelen. Cultuur bij dieren heeft wel een overlap met cultuur bij mensen, maar vormt toch een apart domein van onderzoek.



*Cultuur is een manier van denken, doen en voelen ...*



*van een groep mensen ...*



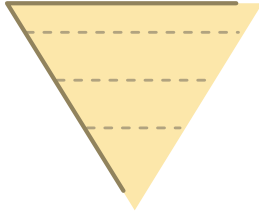
*op een bepaalde plaats ...*



*en tijd.*

De definitie is aan de andere kant erg ruim, omdat je meer groepen dan mensen hebt. Je hebt niet alleen (heel) grote groepen en kleine groepen, maar je hebt ook fysieke en virtuele groepen. Fysieke groepen zijn bijvoorbeeld het gezin, je familie, een sportvereniging, je collega's. Sommige fysieke groepen zijn zo groot dat je ze wel in kunt denken, maar je kunt ze bijna of helemaal niet fysiek bij elkaar halen;

bijvoorbeeld de inwoners van een land, alle medewerkers van een multinational, alle rooms katholieken. Bij virtuele groepen moet je vooral denken aan de doelgroepen van marketing. Je kunt je voorstellen dat groepen en hun cultuur doorwerken op een individu.



◀ *cultuur als driehoek*

Het element ‘groepen mensen’ vormde de basis voor het driehoekmodel van cultuur (zie paragraaf 2.5). Binnen deze driehoek kun je theoretisch alle mogelijke groepen plaatsen. Om dat wat inzichtelijker te maken, zijn vier niveaus aangebracht. Bovenaan zitten de hele grote groepen (bijvoorbeeld de inwoners van een land), dan volgen de grote groepen (bijvoorbeeld de medewerkers van een organisatie), de kleine groepen (bijvoorbeeld team of gezin) en uiteindelijk het individu. Het individu vormt een unieke wisselwerking van alle culturen van alle groepen waarvan z/hij lid is of was.

## Belang van Cultuur

Het belang van cultuur bouwt voort op de voorafgaande begripsomschrijving. In algemene zin heeft cultuur invloed op de samenleving, organisaties en individuen.

- ▼ Al jaren pleit ik voor een interdisciplinaire benadering van cultuur als een paraplu over studies die met cultuur te maken hebben in disciplines als culturele antropologie, sociologie, psychologie en bedrijfskunde. Op die manier kun je makkelijker de breedte en de diepte van cultuur zien en draagt cultuur echt bij aan het **beter begrijpen van de mensheid**. Ik ben dan ook voorstander van een belangrijke academische positie van cultuur in de brede zin.
- ▼ Cultuur beïnvloedt iedere **communicatie** en elk sociaal contact tussen mensen. Zo heeft cultuur een grote invloed op de ‘regels van het spel’, wat wel of niet te zeggen en hoe te gedragen. Daarbij moet je

bedenken dat cultuur niet wordt opgelegd maar wordt ontwikkeld door mensen. Zoals Sartre schreef: *l'enfer c'est les autres*, de hel, dat zijn de anderen. Je kunt anderen beter begrijpen door rekening te houden met cultuur, maar cultuur is meer dan leuk voor erbij; cultuur is noodzakelijk.

- ▼ De wereld van de mens is georganiseerd in 194 staten en twee gebieden (Taiwan en de Palestijnse gebieden). Nationale culturen (de cultuur van de bevolking van een staat) hebben een grote invloed op het hele idee van **staten en hun organisatie**. Staten zijn echter geen noodzakelijke voorwaarde voor de mensheid; zie bijvoorbeeld *The Dawn of Everything*. Het internationaal recht definieert staten als een combinatie van bevolking, grondgebied, regering en een mate van controle door de overheid. Dit zijn allemaal geen natuurlijke verschijnselen. Cultuur kan de opvattingen over deze begrippen veranderen. Een meer 'natuurlijke' groep is de natie. Een natie is geen staat, maar een groep die bij elkaar hoort door etniciteit, geschiedenis, leefgebied, taal en meer; bijvoorbeeld de Koerden. Ze zijn niet één op één verbonden aan staten. Naties zijn misschien naar de achtergrond verdwenen, maar blijken tamelijk veerkrachtig te zijn (ideeën over erbij horen bijvoorbeeld). De wereld telt ruim 6.000 naties. Elke staat omvat verschillende naties en de cultuur speelt een rol in de manier waarop deze naties binnen de staat met elkaar functioneren.
- ▼ De invloed van cultuur op de **organisatie van een samenleving** krijgt veel te weinig aandacht. In de mind-map van cultuur noem ik maar drie onderwerpen: het politieke, het economische en het juridisch systeem. Juist door de bril van cultuur zie je hoe zeer die drie systemen ontstaan zijn en functioneren door collectieve keuzes als gevolg van maatschappelijke ontwikkelingen.
- ▼ Een samenleving verandert via **maatschappelijke ontwikkelingen**. Cultuur geeft een handvat om die maatschappelijke ontwikkelingen te begrijpen. Sturing van dergelijke ontwikkelingen is lastig, maar een regering met een duidelijke visie kan daar wel wat aan doen. In de mind-map komt dit onderwerp aan bod in de discussie over het ontstaan van een nieuw type samenleving volgens de theorie van socioloog Ronald Inglehart. Hij baseert zijn theorie op een verandering van waarden. Dat toont eens te meer aan dat

bij een verandering in een organisatie eerst de verandering in de manier van denken vorm moet krijgen om daarna een verandering in handelen te realiseren.

- ▼ Tussen samenlevingen heb je noodzakelijkerwijs **internationale contacten**; geen land kan op zich staan. Ook Nederland is gevormd in een voortdurende wisselwerking met het buitenland, zelfs al heette dat vele eeuwen lang nog niet zo; zie bijvoorbeeld de *Wereldgeschiedenis van Nederland* en *Nog meer Wereldgeschiedenis van Nederland*. Die internationale contacten lopen door tot op het individuele niveau.
- ▼ Het begrip **multiculturele samenleving** impliceert al een van de redenen voor het belang van cultuur, de noodzaak van een vreedzaam samenleven en de manieren en middelen om dat te realiseren. Vanuit het perspectief van naties (in de strikte zin van het woord) hebben we al duizenden jaren lang met andere naties samengeleefd, al heeft dat ook tot oorlog hebben geleid. In de afgelopen decennia is het fenomeen enigszins van aard veranderd door het grote aantal mensen die in een vrij korte tijd arriveren en door een groter verschil in achtergrond (bredere cultuurkloof). Grenzen worden ook steeds sterker gecontroleerd. Bovendien komen veel vluchtelingen (in de formele zin) aan zonder geld maar met een mentaal trauma. Om de multiculturele samenleving te laten werken is respect voor andere culturen een noodzakelijke voorwaarde (zoals we eigenlijk al eeuwen weten). We moeten de overeenkomsten en verschillen met elkaar verzoenen (transculturalisme). De ervaring maakt ons rijker, zowel als persoon en als samenleving.
- ▼ Het belang van **groepen mensen** krijgt niet altijd voldoende aandacht, maar bij cultuur staat dat centraal. De meeste mensen maken deel uit van honderden groepen, bijvoorbeeld man of vrouw (biologisch), gender (rolpatronen), familie, beroep, hobby's, sport, nationaliteit, school, of getrouwd of niet. Je hebt ook veel virtuele groepen, zoals de groep mensen die bewust wel of niet naar de supermarkt gaan, wel of niet autorijden, in verschillende mate betrokken zijn bij duurzaamheid of blogs schrijven. Een voorbeeld van virtuele groepen zijn de doelgroepen van marketing. De culturen van deze groepen en hun effecten hebben veel meer aandacht nodig; denk maar aan de bescherming van het gebruik van persoonsgegevens.

- ▼ Een belangrijke groep heeft te maken met **werk**. De organisatiecultuur heeft een sterke invloed op de effectiviteit en efficiëntie van de organisatie, maar ook op het werkklimaat en op verzuim om gezondheidsredenen. Organisaties hebben ook te maken met de gevolgen van de multiculturele samenleving. Bovendien zijn organisaties, of ze zich er nu van bewust zijn of niet, onderdeel van internationale kaders met alle culturele gevolgen van dien (bijvoorbeeld mensenrechtenverdragen met directe werking). Alleen al op het gebied van de internationale handel gaan er jaarlijks miljarden euro's verloren door onvoldoende rekening te houden met cultuur. Ook heeft cultuur nog een behoorlijke impact op verandering, omdat succesvolle verandering alleen tot stand komt door eerst de manier van denken en daarna de manier van handelen te veranderen. De meeste managers richten zich echter op gedrag met als gevolg het grote aantal mislukkingen. Organisaties zeggen wel dat cultuur belangrijk is maar in de praktijk zien de meeste managers cultuur als een bijzaak.
- ▼ Cultuur werkt ook door in **kleinere groepen**, zoals het gezin en teams. Bij een gezin kun je denken aan familiegeschiedenis en genealogie, maar ook aan de manier waarop een gezin door de jaren heen samenleeft. De meesten van ons hebben meer dan genoeg ervaring om het idee te begrijpen. Studies op het gebied van teams richten zich op de ideale samenstelling (de rollen die je nodig hebt) of hoe je kunt samenwerken om de klus te klaren. De meeste managers hebben echter niet de luxe om een team volgens een ideaal model samen te stellen en beschikken maar over een beperkt aantal mensen. Een manager kan wel cultuur gebruiken om een team op de best mogelijke manier te laten samenwerken.
- ▼ Tot slot zie je het belang van cultuur op **individueel** niveau. Als je de groepen kent waarvan je lid bent of was en de doorwerking van hun culturen vergroot, leer je jezelf beter kennen. Honderden werkstukken van en discussies met studenten bewijzen dit punt voor mij meer dan voldoende, maar meer onderzoek is welkom en nodig. Voorbeelden zijn waarden, houdingen, motivatie, moraal, gedrag en emoties.

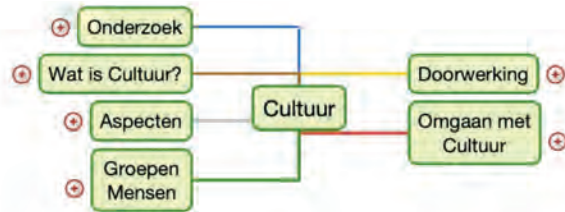
Het belang van cultuur is gemakkelijk aan te tonen, maar werken met cultuur kost voor velen te veel tijd en moeite. Omgaan met cultuur

## Mind-map van Cultuur

De mind-map van cultuur is ontwikkeld op basis van ruim 1000 werkstukken van master studenten Europese integratie aan de Universiteit Maastricht. Deze groep omvatte ruim 50 nationaliteiten. De studenten hadden allen ervaring met leven en werken in het buitenland. In plaats van een tentamen schreven ze werkstuk over hun ervaringen met leven en werken in het buitenland tegen de achtergrond van vier inleidingen over cultuur.

In de werkstukken lag het accent op nationale culturen maar ook organisatiecultuur, het effect op teams en de doorwerking van cultuur op individueel niveau kwamen aan bod. In eerste instantie werd gekeken naar wat de studenten naar voren brachten (een zogenaamde inductieve kwalitatieve analyse van onderwerpen). Dit werd aangevuld met onderwerpen uit de literatuur en mijn eigen ervaring (zie volgende paragraaf).

De kern van de mind-map blijkt uit de volgende afbeelding. In ieder hoofdstuk van dit boek komt één van die zes onderwerpen aan bod. Steeds wordt als het ware op één van de rode plusjes geklikt om de betreffende arm open te vouwen.



basis van de  
mind-map van  
cultuur ►

De mind-map is gebruikt voor boeken, e-books, een website, drie series blogs, online cursussen en meer. Bovendien is hij een aantal keer bijgewerkt (voortschrijdend inzicht). Voor dit boek is de mind-map vertaald van het Engels in het Nederlands.

Een voorbeeld van een aanpassing betreft het onderwerp ‘cultuur en sport’. Dat zat oorspronkelijk niet in de mind-map en valt nu onder de doorwerking van cultuur. Een Finse professor op dit breukvlak wees



op deze tekortkoming en leverde ook de noodzakelijke informatie. Over cultuur en gezondheidszorg had ik veel verhalen maar weinig onderzoek. Dat komt nu naar voren via een Turkse professor op dit deelgebied en zal in de toekomst in de mind-map worden opgenomen.

Onderwerpen als diversiteit en inclusiviteit zijn niet apart opgenomen maar werken overal in door. Diversiteit is eigenlijk een gegeven of een uitgangspunt voor cultuur. Iedereen is net iets anders dan een ander, ook in cultureel opzicht (zie paragraaf 4.15 over individuele cultuur). Daarom noem ik ook de klassieke wij-zij paradox niet. Niet 'wij-zij' maar 'samen' is het doel van omgaan met cultuur. Vanuit diversiteit gezien is ieder contact met een ander al omgaan met een andere cultuur.

De vraag in welke mate je mag meedoen in de groep (inclusiviteit) is integraal onderdeel van dat omgaan met een andere cultuur. Dat komt verder terug bij vooroordelen (paragraaf 2.7), basis percepties (paragrafen 3.10 t/m 3.13), waarden (paragraaf 4.3), houdingen (paragrafen 6.25 t/m 6.29 en wat meer verstopt bij nog een paar onderwerpen.

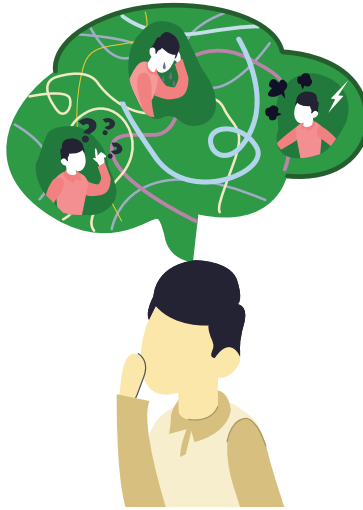
## Benadering

In de hoofdstukken 2 tot en met 7 komen de onderwerpen van de mind-map één voor één aan bod. Dit heeft de vorm van een praatje bij een plaatje. Eerst zie je een tekening over het betreffende onderwerp. Onder de tekening staat dan een korte uitleg. In hoofdstuk 8 komt aan bod hoe je de mind-map kunt gebruiken bij het omgaan met cultuur.

Door het hele boek gebruik ik een informele toon. Hierdoor probeer ik je direct aan te spreken, je te laten nadenken over wat het onderwerp voor jou betekent. Dit sluit aan bij mijn opvatting over het omgaan met cultuur. Eerst moet je kennis hebben van cultuur en dan moet je die kennis toepassen op jezelf om vervolgens met een andere cultuur om te kunnen gaan. Als dat confronterend overkomt, heeft het zijn doel bereikt!

## 2 Onderzoek van Cultuur

**Dit boek** laat een aantal uitkomsten van onderzoek van cultuur zien. Het onderzoek zelf kan je vergeten. We gaan geen wetenschappelijke discussie voeren! Wel maak ik een paar opmerkingen over de aard van dat onderzoek, omdat je die goed kunt gebruiken om met cultuur om te gaan.



◀ *onderzoek:  
structuur  
en systeem  
in plaats  
van een  
wirwar van  
zoekpaden en  
frustraties*

Al duizenden jaren besteden mensen aandacht aan cultuur, omdat het kijken naar de verschillen in gedrag van ‘vreemde stammen’ mensen zo voor de hand ligt. De onderliggende denkpatronen kregen eerst niet zo veel aandacht. Een meer gestructureerde aanpak begon pas in de 19<sup>e</sup> eeuw met culturele antropologie. Pas in de laatste decennia zagen onderzoekers in dat eigenlijk iedereen iedere dag met cultuur te maken had. Dat leidde tot de vraag naar praktische instrumenten om met cultuur om te gaan. Zowel dat recente inzicht als de concrete vraag leidt tot veel nieuw onderzoek. Tegelijkertijd is de belangstelling voor cultuur toegenomen. Dagelijks kom je cultuur in de media