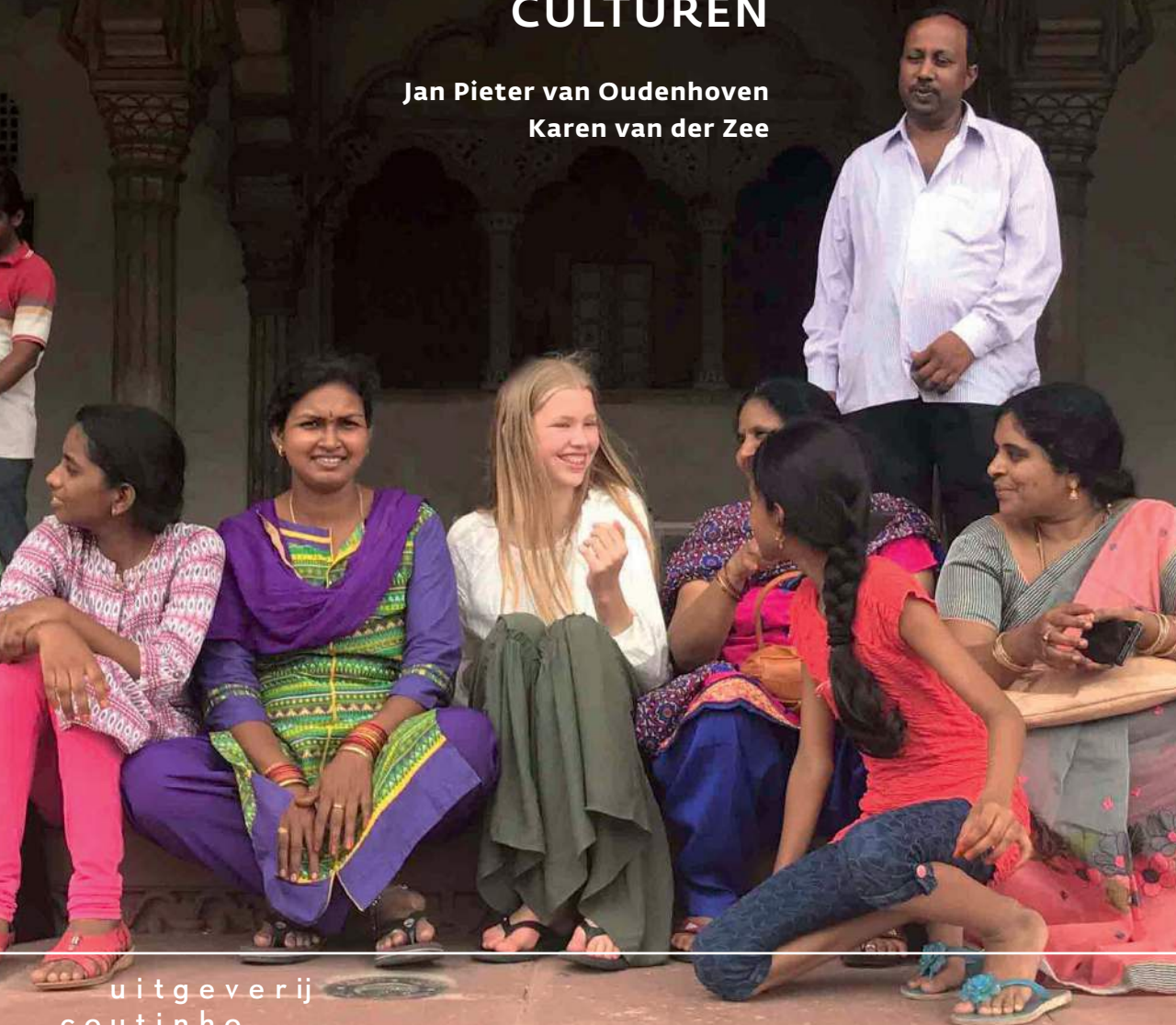


Interculturele psychologie

WERKEN AAN EFFECTIEVE
ONTMOETINGEN TUSSEN
CULTUREN

Jan Pieter van Oudenhoven
Karen van der Zee



uitgeverij
coutho

Interculturele psychologie

Interculturele psychologie

Werken aan effectieve ontmoetingen tussen culturen

Jan Pieter van Oudenhoven
Karen van der Zee

Vierde, herziene druk

uitgeverij | C
coutinho

bussum 2019

www.coutinho.nl/interculturelepsychologie

Docenten kunnen oefententamens aanvragen.

© 2002/2019 Uitgeverij Coutinho bv

Alle rechten voorbehouden.

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave 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 enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet 1912 dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan Stichting Reprorecht (Postbus 3051, 2130 KB Hoofddorp, www.reprorecht.nl). Voor het overnemen van (een) gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.stichting-pro.nl).

Eerste druk 2002 *Crossculturele psychologie. De zoektocht naar verschillen en overeenkomsten tussen culturen*

Vierde, herziene druk 2019

Uitgeverij Coutinho

Postbus 333

1400 AH Bussum

info@coutinho.nl

www.coutinho.nl

Omslag en foto omslag: Ronald Boiten, Amersfoort

Noot van de uitgever

Wij hebben alle moeite gedaan om rechthebbenden van copyright te achterhalen. Personen of instanties die aanspraak maken op bepaalde rechten, wordt vriendelijk verzocht contact op te nemen met de uitgever.

De personen op de foto's komen niet in de tekst voor en hebben geen relatie met hetgeen in de tekst wordt beschreven, tenzij het anders vermeld is.

ISBN 978 90 469 0655 2

NUR 770

Voorwoord

De omgeving waarin we wonen, werken en naar school gaan wordt steeds diverser. In grote steden als Amsterdam, Rotterdam en Brussel heeft het grootste deel van de bevolking inmiddels een migrantenachtergrond. We moeten ons meer dan ooit bezighouden met culturele verschillen en de spanningen die zij teweegbrengen. We blijven worstelen met vragen rond de integratie van nieuwkomers in de samenleving. Moeten zij onze cultuur helemaal overnemen? Hoe belangrijk is beheersing van onze taal of kennis van onze geschiedenis? Waar het een aantal decennia geleden nog taboe leek om deze vragen te stellen, vormen zij in deze tijd onderwerp van het dagelijkse debat. In de politiek lijkt scoren in het debat soms een belangrijker drijfveer dan het oplossen van feitelijke problemen. Een helder beeld van de diverse samenleving van de toekomst ontbreekt. De Duitse premier Angela Merkel is een van de weinige politici die – met haar ‘Wir schaffen das’ – probeerden een perspectief te schetsen van een sterke samenleving waarin plaats is voor diversiteit.

De toegenomen culturele diversiteit stelt ook professionals voor nieuwe uitdagingen. Toen bijvoorbeeld op 7 januari 2015 een aanslag plaatsvond op de redactie van het satirische tijdschrift *Charlie Hebdo* in Parijs, verschenen in het nieuws verontruste uitlatingen van leerkrachten uit het primair en voortgezet onderwijs. Sommige leerlingen in de klas beweerden dat het terecht was dat ze ‘bij *Charlie Hebdo* waren vermoord’. Hoe ga je als leerkracht met dit soort extreme opvattingen om? En hoe reageer je op leerlingen die aangeven dat migranten het best naar een onbewoond eiland verbannen kunnen worden? Hoe ga je als politie om met burgers die na een incident niet bijgestaan willen worden door een Marokkaans-Nederlandse politie-medewerker of als arts met patiënten die geen vrouwelijke behandelaar dulden?

Tegelijkertijd zien we dat culturele diversiteit veel kansen biedt. De invloed van nieuwe gewoontes en praktijken, zoals de toenemende vraag naar halalvlees, creëert nieuwe mogelijkheden waar het bedrijfsleven gretig op inspringt. Modemerken als Versace spelen in op de toenemende vraag naar een modieuze hoofddoek. Etnisch ondernemerschap in grote steden groeit en levert een belangrijke bijdrage aan de economie. Culturele diversiteit in eigen land biedt ook kansen om effectief te zijn in de internationale handel en politiek. Toch lukt het niet altijd om die waarde te verzilveren.

Dit inleidende boek geeft antwoord op de vraag hoe je als individu of als groep effectief kunt zijn in de ontmoeting tussen culturen. We gaan in op de oorsprong van verschillen tussen culturen en op de vraag hoe die verschil-

len doorwerken in interculturele contacten en interculturele samenwerking. Die kennis is nodig om te begrijpen wat effectieve interventies zijn om interculturele samenwerking succesvol te laten verlopen. Het boek verschaft studenten en professionals inzicht in de vraag hoe zij in de beroepspraktijk om kunnen gaan met de uitdagingen rond culturele verschillen.

Deze vierde, herziene druk bevat een aantal fundamentele veranderingen ten opzichte van de vorige uitgaven. Net als in de vorige drukken kiezen we een psychologische benadering van interculturele verschillen. Het accent verschuift daarbij van een *crossculturele* naar een *interculturele* benadering. Dat betekent dat we ons meer richten op de vraag hoe mensen effectief om kunnen gaan met andere culturen en minder op de vraag hoe culturen van elkaar verschillen. Ook is nieuw dat we aandacht besteden aan verschillende toepassingsgebieden, zoals werk, onderwijs, opvoeding en aan het omgaan met radicalisering.

Om de lezer tijdens het bestuderen van het boek actief aan het denken te zetten, zijn reflectievragen toegevoegd. Docenten kunnen deze reflectievragen gebruiken bij toepassing van het boek in het onderwijs.

De verschuiving van de focus van het boek valt samen met de inbreng van beide auteurs. Jan Pieter van Oudenhoven is de grondlegger van het oorspronkelijke boek *Crossculturele psychologie*, de voorloper van het boek dat nu voor u ligt. De onderdelen uit dit boek over verschillen tussen culturen zijn dan ook primair door hem geschreven. Karen van der Zee is verantwoordelijk voor de ombuiging van het boek richting de interculturele psychologie en de bespreking van nieuwe toepassingsgebieden. Deze verbinding tussen het crossculturele en het interculturele maakt dit boek uniek.

Omwille van de leesbaarheid wordt in dit boek vooral de mannelijke vorm gebruikt, maar uiteraard kan waar 'hij' staat, vaak ook 'zij' gelezen worden.

Amsterdam, januari 2019

Jan Pieter van Oudenhoven
Karen van der Zee

Inhoud

Leeswijzer

10

Deel I Basis • Wat zich afspeelt in de ontmoeting tussen culturen

1	Wat is interculturele psychologie?	13
1.1	Inleiding	13
1.2	Definitie van cultuur	15
1.3	Elementen van cultuur	16
1.4	Over het ontstaan van culturele verschillen	20
1.5	Cultuurdimensies	23
1.6	Samenvatting	26
2	De invloed van cultuur op taal, cognitie en zelfbeeld	29
2.1	Inleiding	29
2.2	Cultuur en taal	30
2.3	Cultuur en cognitie	33
2.4	Cultuur en intelligentie	35
2.5	Cultuur en zelfbeeld	40
2.6	Samenvatting	43
3	Cultuur en intergroepsrelaties	45
3.1	Inleiding	45
3.2	Definities	46
3.3	Theorieën over vooroordelen	50
3.4	De bestrijding van vooroordeel en discriminatie	59
3.5	Samenvatting	64
4	Cultuur en interpersoonlijke relaties	65
4.1	Inleiding	65
4.2	Interculturele communicatie	66
4.3	Intercultureel conflict	70
4.4	Interculturele vriendschap	72
4.5	Het interculturele huwelijk	75
4.6	Samenvatting	78

5	Cultuur en persoonlijkheid	79
5.1	Inleiding	79
5.2	Rol van algemene persoonlijkheidseigenschappen	80
5.3	Rol van interculturele eigenschappen	81
5.4	Rol van hechting	86
5.5	Tweefactorenmodel van individuele verschillen	89
5.6	Samenvatting	94

Deel II Toepassing • Maatschappij en professie

6	Immigranten en hun acculturatie	99
6.1	Inleiding	99
6.2	Acculturatiestrategieën van immigranten	101
6.3	Acculturatiestrategieën en de reactie van de meerderheid	104
6.4	Demografische ontwikkelingen en acculturatie	108
6.5	Transnationalisme en acculturatie	111
6.6	Een dynamische benadering van acculturatie	114
6.7	Samenvatting	115
7	Cultuur en radicalisering	119
7.1	Inleiding	119
7.2	Kenmerken van radicalisering	120
7.3	Een fasemodel van radicalisering	124
7.4	Interventies om het risico op radicalisering te verkleinen	128
7.5	Samenvatting	133
8	Cultuur en opvoeding	135
8.1	Inleiding	135
8.2	Culturele verschillen in oriëntatie in de opvoeding	136
8.3	Migranten en opvoeding	140
8.4	Radicalisering en opvoeding	143
8.5	Intercultureel opvoeden	145
8.6	Samenvatting	147
9	Onderwijs in een interculturele context	149
9.1	Inleiding	149
9.2	Schoolsegregatie	150
9.3	Studievoortgang	152
9.4	Schoolklimaat	156
9.5	Diversiteit als bron van leren in het onderwijs	158
9.6	Samenvatting	163

10	De interculturele werkvloer	165
10.1	Inleiding	165
10.2	Cognitieve processen	167
10.3	Cohesie en welbevinden	168
10.4	Organisatieklimaat	170
10.5	Diversiteitsperspectieven	171
10.6	Leiderschap	174
10.7	Samenvatting	176

Deel III Gereedschapskist • Methodiek

11	Trainen van interculturele effectiviteit	181
11.1	Inleiding	181
11.2	Het aanleren van de regels en gewoontes van een andere cultuur	182
11.3	Fasen van interculturele sensitiviteit	184
11.4	Competentieontwikkeling	185
11.5	Cultuurassimilator	186
11.6	Interculturele sensitiviteitstraining	188
11.7	Interculturele effectiviteitstraining	189
11.8	Samenvatting	191

Epiloog	193
----------------	------------

Begrippenlijst	196
-----------------------	------------

Literatuur	212
-------------------	------------

Illustratieverantwoording	233
----------------------------------	------------

Register	234
-----------------	------------

Over de auteurs	248
------------------------	------------

Leeswijzer

Dit boek geeft een overzicht van de belangrijkste inzichten uit de interculturele psychologie. Het boek wil echter meer bieden dan een theoretisch overzicht. We zullen ook aandacht besteden aan de vraag hoe de inzichten uit de interculturele psychologie toepasbaar zijn in de praktijk.

Het boek is opgebouwd uit drie delen. Het eerste deel beschrijft de processen die zich afspelen in de ontmoeting tussen leden van verschillende culturen. In het eerste hoofdstuk definiëren we het begrip cultuur. We gaan in op de vraag hoe culturele verschillen ontstaan (de hoe-vraag) en wat de belangrijkste culturele verschillen zijn (de wat-vraag). In het tweede hoofdstuk verdiepen we de wat-vraag door specifiek in te gaan op culturele verschillen in taal, cognitie en zelfbeeld. Hoofdstuk 3 gaat over intergroepsrelaties. In dit hoofdstuk laten we zien hoe psychologische processen tussen culturele groepen gemakkelijk leiden tot stereotypen, vooroordelen en discriminatie. Hoofdstuk 4 gaat over interculturele relaties, met specifieke aandacht voor interculturele vriendschappen en huwelijken. Ten slotte bespreken we in het laatste hoofdstuk van het eerste deel (hoofdstuk 5) de invloed van iemands persoonlijkheid op hoe goed mensen met culturele verschillen om kunnen gaan. Waar culturele verschillen voor de ene persoon een bron van positieve uitdaging zijn, voelt de ander zich vooral bedreigd.

In het tweede deel verdiepen we de theorie door haar specifiek te maken voor de context waar het hoofdstuk over gaat. Ook gaan we in op mogelijkheden om effectief te interveniëren. Zo vertalen we de inzichten uit deel I naar een aantal professionele toepassingsgebieden. In hoofdstuk 8, 9 en 10 zijn dat respectievelijk de toepassingsvelden van opvoeding, onderwijs en werk. Daarnaast gebruiken we de beschikbare kennis uit de interculturele psychologie in de zoektocht naar oplossingen voor maatschappelijke vraagstukken. Deel II begint echter met hoofdstuk 6 waarin we bespreken hoe nieuwkomers effectief kunnen integreren in een gastsamenleving en welke rol de houding van het gastland daarbij speelt. We zullen ingaan op de betekenis van ontwikkelingen als transnationalisme en het feit dat de culturele meerderheid inmiddels in veel grote steden de numerieke minderheid vormt. In hoofdstuk 7 gaan we in op het verschijnsel van radicalisering.

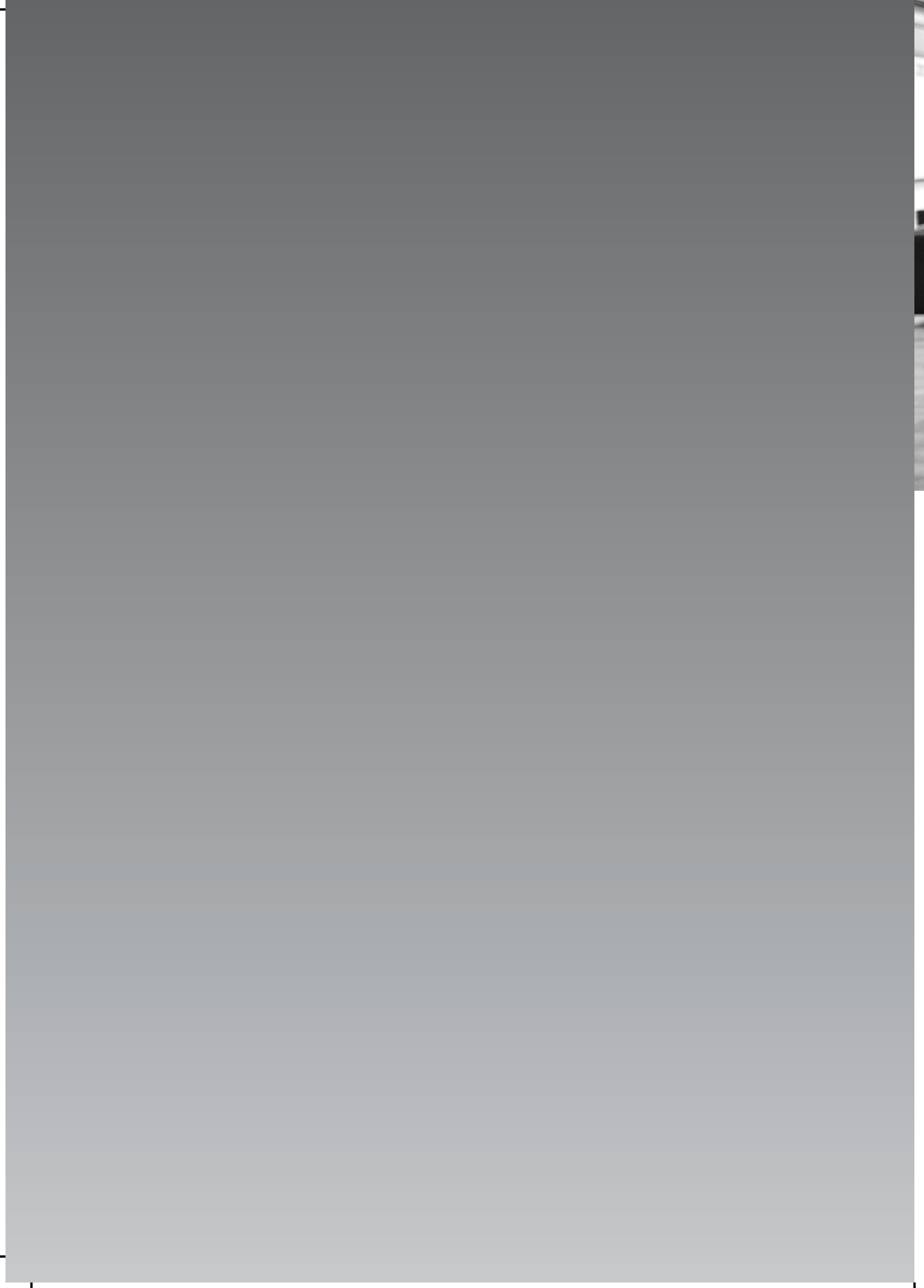
Daarmee is het tweede deel van het boek een opmaat naar deel III. In deel III van het boek staat methodiek centraal. We bespreken een aantal concrete methoden om mensen te trainen in interculturele effectiviteit.

Hoewel het helpt om eerst het theoretische gedeelte van het boek te lezen voordat je naar de toepassing gaat, zijn de hoofdstukken van dit boek zelfstandig te lezen.

DEEL I

.....

**Basis • Wat zich afspeelt in de
ontmoeting tussen culturen**





Wat is interculturele psychologie?

1.1 Inleiding

Dit boek gaat over omgaan met culturele verschillen. De aandacht voor dit thema is de afgelopen decennia enorm toegenomen. Waar komt deze belangstelling vandaan? Ten eerste brengt de verregaande internationalisering van het dagelijks leven ons steeds meer met andere culturen in aanraking. Toerisme, internationalisering van het bedrijfsleven, televisie en internet brengen 'vreemde volken' dichterbij. Dit leidt niet alleen tot een groeiende belangstelling voor andere culturen, maar ook tot het besef dat de eigen cultuur slechts een van de vele manieren is waarop samenlevingen ingericht kunnen zijn. Globalisering maakt ook dat het belang om goed om te kunnen gaan met andere culturen toeneemt. Waarom is dat zo? Werknemers die naar het buitenland uitgezonden worden, kunnen hun werk alleen goed doen als ze de cultuur van het gastland kennen. Ook werkgevers in immigratielanden (waaronder Nederland) zullen rekening moeten houden met religieuze en andere culturele gewoonten van hun steeds heterogener wordende personeel.

Ten tweede is er meer dan ooit sprake van migratie, en in het geval van West-Europa van immigratie. Gegevens van het Centraal Bureau voor de

Statistiek (2016) laten zien dat in Nederland inmiddels meer dan 20 procent van de bevolking in het buitenland geboren is of ten minste één ouder heeft die in het buitenland geboren is. In grote steden als Amsterdam en Rotterdam heeft inmiddels de meerderheid van de bevolking een andere culturele achtergrond dan de Nederlandse. Daarmee is culturele diversiteit een alledaags verschijnsel geworden. Immigranten moeten bepalen hoe ze zich zullen opstellen ten opzichte van de Nederlanders zonder migrantenachtergrond, en die moeten weer hun houding ten opzichte van de immigranten bepalen.

Het doel van dit boek is om inzicht te geven in de invloed die culturele verschillen hebben op interacties tussen mensen en in effectieve interventies om die interacties zo effectief mogelijk te laten verlopen. We hanteren een psychologische benadering. Dat wil zeggen dat we cultuur zullen beschouwen vanuit het perspectief van iemand in interactie met de sociale omgeving.

Dit boek is geschreven vanuit een *cultureel-relativistisch* perspectief, wat wil zeggen dat de ene cultuur niet minderwaardig is ten opzichte van de andere. Zowel bij internationalisering als bij toenemende culturele diversiteit in eigen land zien we een worsteling met het zogenoemde *etnocentrisme*: de eigen omgeving, het eigen volk of de eigen cultuur is bewust of onbewust de maatstaf om de rest van de wereld te beoordelen. Zo denkt een toerist misschien dat andere volkeren primitief of merkwaardig zijn en de eigen groep beschaafd en normaal is; bij een medewerker die door zijn bedrijf is uitgezonden naar een buitenlandse vestiging kan dit tot een koloniale leefwijze leiden.

In alle culturen komen prachtige functionele oplossingen voor lokale problemen voor en in alle culturen bestaan ook gewoonten die zinloos geworden zijn. En overall bestaan machthebbers die normen en waarden hanteren om de samenleving te beschermen of ze juist misbruiken om de samenleving naar hun hand te zetten. Het cultureel-relativistische perspectief betekent niet alleen dat culturen in principe gelijkwaardig zijn, maar ook dat culturele groepen – binnen de grenzen van de grondwet – het recht hebben hun eigen normen en waarden te kiezen. Elke cultuur moet de geestelijke en fysieke vrijheid van mensen respecteren. Deze cultureel-relativistische visie betekent niet dat een samenleving niets zou kunnen eisen van haar nieuwe burgers. Zo kan de Nederlandse overheid van immigranten verlangen dat zij zich leren uitdrukken in het Nederlands, hun kinderen naar school sturen, aan het arbeidsproces deelnemen en vrouwen dezelfde rechten gunnen als mannen.

1.2 Definitie van cultuur

Jaren geleden was op de VPRO een serie te zien waarin kinderen uit verschillende landen enkele weken van gezin wisselden. Ter voorbereiding op haar verblijf in Nederland gaf een Surinaamse moeder haar dochter les in de Nederlandse cultuur: 'Denk eraan, kind, in Nederland eten ze altijd op een vast tijdstip, meestal om zes uur. Dus ook al heb je geen honger, je moet toch om zes uur eten. En Nederlanders gaan op een vaste tijd naar bed, ook al hebben ze geen slaap.' Het meisje accepteert de lessen over de absurde Nederlandse normen zonder veel problemen, want ze vindt Nederland ook zeer interessant. In Nederland heb je namelijk 'wegen die over elkaar lopen' en dat heeft ze nog nooit in het echt gezien.

In dit kleine stukje zijn al twee elementen van het begrip cultuur naar voren gekomen: een *subjectief* aspect dat naar normen, waarden en opvattingen verwijst en een *objectief* aspect dat naar de observeerbare producten van mensen verwijst, zoals boeken, gebouwen of apps. Met deze indeling in sociale en materiële menselijke producten komen we bij een van de meest gebruikte definities van cultuur, namelijk die van Herskovits (1958, p. 17): 'The man-made part of the environment.' Cultuur omvat volgens die definitie niet alleen immateriële zaken als schoolregels of tafelmanieren, maar ook materiële zaken als moskeeën en bordelen.

Het Surinaamse meisje was vooral geïnteresseerd in materiële producten van cultuur, zoals viaducten. Al snel begreep ze waarom: in het dichtbevolkte, verkeersintensieve Nederland moeten de wegen wel over elkaar lopen om geen algehele verkeersstilstand te krijgen. Wij, als psychologen, zijn meer in de sociale producten geïnteresseerd, bijvoorbeeld in de vraag waarom Nederlanders vergeleken bij Surinamers zulke tijdreks zijn.

Die sociale producten zijn soms moeilijker te verklaren. Als we agrarische en geïndustrialiseerde samenlevingen met elkaar vergelijken, zien we dat in geïndustrialiseerde samenlevingen alles meer op tijd loopt, want fabrieken en kantoren vragen om vaste openingstijden. Bovendien legt het Nederlandse klimaat ons verdere beperkingen op, zodat we meer dan in Suriname vaste eet- en slaaptijden moeten hebben.

Er zijn letterlijk honderden definities van cultuur, die overigens in de meeste gevallen veel overeenkomsten vertonen. Als een soort gemene deler van al die definities gebruiken wij de volgende.

Cultuur is een door een gemeenschap gedeeld systeem van waarden, normen, ideeën, attitudes, gedragingen, communicatiemiddelen en de producten ervan, die van generatie op generatie worden overgeleverd.

Voorbeelden van gemeenschappen zijn stammen, naties, organisaties en bevolkingsgroepen. Voorbeelden van producten zijn instituties, gebouwen, wetten, woordenboeken, de standaardtaal en social media.

Reflectievraag

Denk eens na over jouw eigen cultuur. Welke waarden, normen, ideeën, attitudes, gedragingen, communicatiemiddelen zijn typerend voor jouw cultuur? In welke producten zie je dat terug?

1.3 Elementen van cultuur

Met een definitie van een enkel zinnetje en wat voorbeelden kan natuurlijk nooit helemaal duidelijk worden gemaakt wat cultuur precies inhoudt. Daarom volgen hier enkele belangrijke aspecten van cultuur.

Cultuur wordt niet door iedereen in een gemeenschap – in gelijke mate – gedeeld. Er bestaan individuele verschillen in de mate waarin de leden van een gemeenschap een cultuur aanhangen. Zo zijn er grote verschillen tussen mensen in de manier waarop zij de cultuur verwerken, beoordelen, interpreteren en in hun geheugen opslaan en hun gedrag erdoor laten beïnvloeden. Sommigen identificeren zich dan ook sterk met het geheel van normen, waarden en opvattingen van een gemeenschap, terwijl anderen zich juist distantiëren van enkele of meerdere opvattingen. Dit hangt ook af van de *hechtheid* van een cultuur, de zogenoemde *tightness versus looseness* (zie bijvoorbeeld Gelfand, Nishii & Raver, 2006). De *hechtheid* van een cultuur verwijst naar de mate waarin er sterke sociale normen bestaan binnen die cultuur en of er sancties zijn als deze worden overtreden.

Het begrip stamt uit de antropologie en werd in 1968 geïntroduceerd door Pelto, die tot de ontdekking kwam dat traditionele gemeenschappen hierin van elkaar verschilden. Pelto noemt de Pueblo-indianen en de Japanners als voorbeeld van hechte samenlevingen. Groepen uit Noord-Finland en Thailand beschrijft hij als lossere gemeenschappen, waarin normen zich op verschillende manieren kunnen uiten, er minder sprake is van formaliteiten, orde en discipline, en afwijkend gedrag sneller getolereerd wordt.

Waar komen dit soort verschillen vandaan? Pelto noemt een aantal kenmerken van *hechtheid*. Zo zijn gemeenschappen waarin afstamming plaatsvindt via of de man of de vrouw – zoals we dat bijvoorbeeld kennen in de Joodse gemeenschap waar de Joodse identiteit wordt doorgegeven via de moeder – *hechter* dan culturen waarin afstamming via beide ouders ver-

loopt. Gemeenschappen die leven in dichtbevolkte gebieden zijn doorgaans hechter dan gemeenschappen in dunbevolkte streken. Ook zijn agrarische gemeenschappen hechter dan gemeenschappen van jagers en verzamelaars, omdat mensen in agrarische gemeenschappen meer met elkaar moeten samenwerken om te zorgen voor voldoende oogst om als gemeenschap te overleven.

Cultuur beïnvloedt het gedrag van de leden van een gemeenschap, maar omgekeerd hebben ook mensen invloed op de cultuur.

Cultuur is dus geen gegeven. Dit geldt nog sterker voor kleinere gemeenschappen zoals organisaties. De #MeToo-discussie heeft iets veranderd aan de normen over wat acceptabel gedrag is jegens vrouwen, en men is nu alerter op het naleven van die normen. Je zou kunnen zeggen dat op dat punt de cultuur hechter is geworden. In Nederland heeft de politieke cultuur ongetwijfeld de invloed van Geert Wilders ondergaan. Cultuur beïnvloedt dus het gedrag van mensen, maar bepaalt het niet.

Cultuur is niet statisch, maar past zich aan.

Cultuur richt zich naar ecologische en economische omstandigheden. Zo komen religieuze joodse (koosjer) en islamitische (halal) voorschriften voor strikte reinheid bij de voorbereiding van maaltijden in het Midden-Oosten heel goed van pas. Immers, in het Midden-Oosten bederft voedsel veel sneller dan in onze streken. Daar zijn die regels dan ook ontstaan. Een hedendaags voorbeeld is de opkomst van genderneutrale toiletten en neutrale gendraanduidingen die het klassieke ‘Dames en heren, jongens en meisjes’ vervangen. Veertig jaar geleden hadden veel mensen nog nooit van transgenderoperaties gehoord; tegenwoordig is het een veelbesproken onderwerp in de media en kennen velen van ons wel een transgender in de eigen omgeving. Een ander voorbeeld zijn regels over te laat komen. Als je nu een kwartier te laat dreigt te komen door een vertraging met de tram, is het wel zo netjes om even een appje te sturen om dat te melden. Nog niet zo heel lang geleden kostte het vinden van een telefooncel en een kwartje om te bellen meer tijd en zou je daardoor nog later komen. De persoon die op je wachtte zou toen ook geen alarm geslagen hebben of boos geweest zijn, wanneer je een kwartier te laat in het restaurant arriveerde. De cultuur past zich zo aan aan de maatschappelijke ontwikkelingen.

Reflectievraag

Weet je zelf nog een andere ontwikkeling te noemen die iets in onze cultuur veranderd heeft?

Overdracht van cultuur vindt plaats door enculturatie en socialisering.

Enculturatie verwijst naar het leren van cultuurelementen in de ruimste zin, dus zowel naar formele als naar informele processen. Veel leren gebeurt op straat, voor een belangrijk deel door imitatie. Zo leren Nederlandse kinderen door te spelen met andere kinderen wat de gedragsregels zijn: voor zichzelf opkomen, maar ook positieve relaties met anderen opbouwen. Het belangrijkste, universele product van informele enculturatie is de taalverwerving. *Socialisering* is een gerichte, normatieve vorm van enculturatie. Koranonderwijs, thoraonderwijs en catechisatie, alle drie bedoeld als introductie in de religieuze gemeenschap, zijn voorbeelden van socialisering. Voor immigranten die naar Nederland komen zijn de inburgeringscursussen een vorm van socialisering. In deze cursussen krijgen zij op een gerichte manier aangereikt wat zij niet via enculturatie hebben meegekregen. Er is veel discussie over de vraag in hoeverre deze cursussen immigranten vrij moeten laten om aspecten van hun eigen cultuur vast te houden.

Reflectievraag

- a Een inburgeringscursus kan meer of minder normatief zijn, dat wil zeggen dat de cursus immigranten de gewoontes van de nieuwe cultuur oplegt of hen juist vrij laat te kiezen welke aspecten zij overnemen uit de nieuwe cultuur. Wat zijn volgens jou de voordelen van normatieve en niet-normatieve vormen van inburgering?
- b Inburgeringscursussen zijn, naast op het leren van de taal, gericht op kennis over het nieuwe land en zijn geschiedenis. Ook leren immigranten via deze cursussen over praktische zaken in het nieuwe land, zoals het vinden van een huis of school voor de kinderen, of het afsluiten van een verzekering. Informatie over inburgering vind je op websites van de nationale overheid. Hoe zien op dit moment inburgeringscursussen eruit in het land waar je woont? Is de aanpak normatief of niet-normatief? Zijn er dingen die je zou veranderen of toevoegen als jij het voor het zeggen had?

Cultuur en ras zijn geheel verschillende zaken.

Ras verwijst, al dan niet gefundeerd, naar fysieke kenmerken. Alleen wanneer binnen een groep met overeenkomstige fysieke kenmerken ook belangrijke cultuurelementen, zoals taal of religie, gedeeld worden, is een raciale groep tevens een *culturele* groep. Overigens worden raskenmerken niet bij alle leden van een bepaald ras op dezelfde manier zichtbaar. Daarin zie je grote variatie.

In Zuid-Afrika worden mensen bij demografische statistieken ingedeeld in zwarten, blanken, Indiërs en kleurlingen; de laatste groep bestaat grotendeels uit afstammelingen van gemengde zwart-blanke relaties. Zo wordt het vrijwel onmogelijk om scherpe lijnen te trekken. In de Verenigde Staten gaat het om de raciale categorieën: blanken, zwarten, Aziaten en hispanics. Tot de zwarten behoren ook degenen die in Zuid-Afrika kleurlingen genoemd zouden worden. Ook latino's van verschillende raciale groeperingen en afkomstig uit allerlei Latijns-Amerikaanse landen worden op één hoop gegooid. Het gaat in beide landen dus om indelingen op grond van vrij willekeurige kenmerken. Met een steeds vaker voorkomende vermenging van bevolkingsgroepen wordt het nog moeilijker die groepen te onderscheiden. Een belangrijker vraag is of het überhaupt zin heeft indelingen op grond van fysieke kenmerken te maken. Weliswaar is dit onderscheid (zeer beperkt) relevant voor de medische wetenschap – vooral vanwege de verdeling van de bloedgroepen over de diverse raciale groeperingen – maar het lijkt verder niet zinvol en zelfs schadelijk.

Het probleem met het indelen van mensen op grond van fysieke kenmerken – ook al zijn die op zich neutraal – is dat de indeling vaak samengaat met een waardering van de verschillende groepen. Fysieke kenmerken kun je niet veranderen en zeggen bovendien niets over wat mensen denken. Het lijkt ons daarom beter om mensen in te delen op grond van hun culturele achtergrond. Culturen kunnen naar elkaar toe groeien en zich ontwikkelen, en desgewenst kunnen mensen afstand nemen van de eigen cultuur. Wat dat betreft is de Europese benadering van immigranten op grond van nationaliteit en cultuur dan ook te verkiezen boven de Amerikaanse raciale benadering.

Cultuur en etniciteit zijn meer met elkaar verwante begrippen.

Cultuur (bijvoorbeeld taal, religie of een ander belangrijk onderscheidend cultureel kenmerk, zoals een nomadisch bestaan) kan als basis dienen voor het bepalen van een etnische groep. Fysieke kenmerken kunnen een rol spelen, maar die rol wordt steeds kleiner. Het belangrijkste kenmerk is waarschijnlijk de (eigen) identificatie met de groep. Een Marokkaanse immigrant kan zich in betrekkelijk korte tijd een Nederlander gaan voelen. Veel immigranten in Canada die uit allerlei verschillende landen afkomstig zijn, voelen zich wel degelijk Canadees. Etniciteit is niet hetzelfde als nationaliteit: vaak bestaat een natie uit verschillende etnische groepen, zoals Vlamingen en Walen, terwijl er etnische groepen zijn die in verschillende naties leven, zoals er Duitsers in Duitsland, maar ook in Tsjechië, Rusland en België wonen.

Cultuur is niet hetzelfde als nationaliteit.

In de literatuur worden vaak personen van twee verschillende nationaliteiten vergeleken – bijvoorbeeld Amerikanen met Chinezen – om vervolgens verschillen in hun gedrag of denken toe te schrijven aan culturele verschillen. De Verenigde Staten staan dan voor de westerse, individualistische cultuur en China voor de collectivistische cultuur. Op zich is de gelijkschakeling van nationaliteiten met culturen niet zo gek, want vaak zijn nationaliteiten gevormd op basis van een gemeenschappelijke cultuur, met als belangrijkste element meestal een gemeenschappelijke godsdienst of taal. Zo hebben bij het ontstaan van nieuwe landen als Kroatië (rooms-katholiek), Servië (orthodox) en Kosovo (islamitisch) uit het voormalige Joegoslavië de godsdienstige scheidslijnen een duidelijke rol gespeeld. Tegelijkertijd zijn het voormalige Joegoslavië en de voormalige Sovjet-Unie voorbeelden van landen die zo heterogeen waren dat er niet van één cultuur gesproken kon worden. Overigens bestaan er bijzonder weinig nationaliteiten met slechts één gemeenschappelijke taal en religie (Oostenrijk is een uitzondering), maar ook binnen zulke homogene nationaliteiten zijn subculturen mogelijk. Behalve dat nationaliteiten vaak heterogeen zijn samengesteld, is er nog een andere reden waarom nationaliteit en cultuur niet zomaar gelijk te schakelen zijn. Nationaliteiten verschillen ook doordat men leeft in een gebied met een bepaald klimaat en een bepaalde staatkundige structuur en economie. Die aspecten beïnvloeden naast de cultuur eveneens het gedrag en denken van mensen.

1.4 Over het ontstaan van culturele verschillen

Cultuur komt niet uit de lucht vallen en is evenmin een gegeven, ook al worden culturen van de ene op de andere generatie overgedragen. Cultuur is het resultaat van een reeks aanpassingen van een gemeenschap aan de ecologische omgeving. Zo ontstond het Hollandse molenlandschap dankzij het winderige klimaat en de noodzaak laaggelegen gebieden droog te houden. Triandis (1994) ontwikkelde een *eco-cultureel model* om de invloed van cultuur op gedrag te beschrijven. Dit model ziet er als volgt uit:

ecologie → cultuur → enculturatie → individuele eigenschappen → gedrag

Figuur 1.1 Eco-cultureel model (Triandis, 1994)

Een interessant voorbeeld van de invloed van ecologie op menselijk gedrag vormt het verband tussen het klimaat in een land en menselijk gedrag. Kader 1.1 beschrijft een onderzoek naar het verband tussen temperatuur en persoonlijkheid.

Kader 1.1 Klimaat en menselijk gedrag

In een gigantisch onderzoek probeerde een Chinees onderzoeksteam uit te zoeken wat temperatuur doet met persoonlijkheid. Zij publiceerden daarover eind 2017 in vakblad *Nature Human Behaviour*. Bij een temperatuur van 22 graden Celsius voelt de mens zich het meest comfortabel en gaat hij bijvoorbeeld veel de deur uit om vrienden te bezoeken of te sporten. En hoe kouder of warmer het buiten is, hoe groter de kans dat die plannen de ijskast in gaan en men met de gordijnen dicht televisie gaat kijken. Weg sociale interactie met anderen, weg kans om fouten te maken in de buitenwereld en daarvan te leren. Althans, dat vermoedde het team.

Om dat idee hard te maken onderwierpen ze maar liefst 5.587 Chinezen uit 59 steden aan een persoonlijkheidstest. Dit waren studenten die als beloning individuele feedback kregen. Voorwaarde was dat ze waren opgegroeid in één stad in China en in hun jeugd dus niet waren verhuisd tussen steden met verschillend klimaat. Bij de uitkomsten van die 5.587 persoonlijkheidstests zocht het team vervolgens de klimaatdata uit al die steden. Dit deden ze ook in de Verenigde Staten, bij een nóg grotere groep mensen. Daar reageerden niet minder dan 1.660.638 mensen uit 8.102 steden en ook hier werd uit ieders jeugd de afstand tot die 22 graden bepaald. Wat blijkt? Klimaat heeft invloed op persoonlijkheid en dan vooral op ‘emotionele stabiliteit’. Voor je emotionele stabiliteit (het tegenoverstelde van neurotisch gedrag) kun je het best in een gematigd klimaat opgroeien.

Kritiek op deze studie is dat zij economische factoren buiten beschouwing laat. Uit de resultaten blijkt bijvoorbeeld dat het effect van temperatuur in een land als China veel groter is dan in de VS. China is een wat armer land dan de Verenigde Staten. Armere mensen hebben minder geld voor kachels in de winter, of verkoeling in de zomer. Dan hebben weersomstandigheden veel meer invloed op je leven, en dus op de persoonlijkheid (Wei, Lu & Wang, 2017).

Het model van Triandis is nuttig, maar heeft als nadeel dat het een vereenvoudiging van de werkelijkheid betreft. Het model suggereert een opeenvolgende reeks van invloeden, terwijl er in feite allerlei terugkoppelingen plaatsvinden. De pijlen kunnen op alle schakels terugslaan. Het duidelijkste voorbeeld is dat het menselijk gedrag de natuurlijke omgeving kan beïnvloeden. In het voorbeeld in kader 1.1 zagen we al hoe temperatuur in een bepaald land het gedrag van zijn inwoners beïnvloedt. Omgekeerd lezen we dagelijks in de krant hoe ons gedrag het klimaat beïnvloedt. De opwarming van de aarde onder invloed van de mens leidt tot extreme weersomstandigheden die ook weer van invloed zijn op ons gedrag. Probeer je maar eens te bedenken wat de invloed is van de verandering van het weer in Nederland en België op de cultuur van beide landen.

We zien ook dat door socialisering gevormde collectieve eigenschappen de cultuur verder versterken. Zo beschrijft journalist Anil Ramdas (2001) de invloed van *yuta*, de nationale reinheidsobsessie, op het dagelijks leven in India. Zijn verhaal laat duidelijk zien hoe in de Indiase context gewoontes ontstaan die de focus op reinheid in die cultuur verder versterken. Met andere woorden: door gedrag te kopiëren van belangrijke mensen om ons heen versterken we – vaak zelfs onbewust – aspecten van onze cultuur.

• 'Indiërs eten liever niet uit borden of met lepels. Alleen moderne stedelingen
• hebben zich deze westerse gewoonte eigen gemaakt; zodra je op het plat-
• teland komt, krijg je je voedsel in een kunstig gevlochten kom van bladeren
• en moet je het nuttigen met de hand. De kom wordt na gebruik weggegooid.
• In Calcutta drinken ze zelfs thee uit bekertjes van gebakken klei. Bij theestal-
• letjes is de grond terracottarood vanwege de aarden bekertjes die worden
• weggekieperd en door voorbijgangers fijngestampt. Mondhygiëne en een frisse
• adem zijn belangrijke aangelegenheden. Mensen met een onfrisse adem worden
• verdacht van ernstige ziekten en een van de grootste Indiase handelsfirma's is
• zo groot geworden door de verkoop van kleine zakjes mintkorrels, anijszaad en
• andere mondverfrissers. Na de maaltijd moeten Indiërs zo'n zakje hebben, anders
• voelen ze zich voor de rest van de dag oncomfortabel. Veel toeristen verwon-
• deren zich over het feit dat Indiërs een fles water op tien centimeter van hun
• lippen houden en het water rechtstreeks de maag in laten klokken. Het is een
• kunst en als je die niet beheerst, kun je je lelijk verslikken. En dan gaat het nog
• om een nieuwe plastic fles, gebruikte flessen vindt men weezinwekkend.
• Indiërs kussen liever niet. En dan heb ik het niet over de moderne stedelijke
• Indiërs, maar over de meerderheid, de negenhonderd miljoen. De tongzoen is
• zo misselijkmakend *yuta* dat ze er niet aan moeten denken, laat staan dat ze
• hem willen zien.'

1.5 Cultuurdimensies

Wetenschappers hebben deze ecologische invloeden op cultuur beschreven aan de hand van zogenoemde *cultuurdimensies*. Hierna gaan we in op de invloed van temperatuur op masculiniteit en we spraken al over het belang van samenwerking binnen het collectief (collectivisme) in agrarische gemeenschappen. De grote pionier op het gebied van cultuurdimensies is Geert Hofstede (2001). Zijn beschrijvingen van nationale culturen spreken niet alleen tot de verbeelding, maar zijn ook empirisch onderbouwd. Wat het laatste betreft steekt zijn werk gunstig af bij de grote hoeveelheid *international business*-literatuur over nationale culturen die gedeeltelijk op anekdotes of op stereotypen is gebaseerd.

Hofstede noemt vier dimensies waarmee je nationale culturen kunt onderscheiden. Hij ontdekte deze dimensies via een statistische analyse van de gemiddelde scores per land op veertien werkgerelateerde waarden. Hij gebruikte een gigantisch gegevensbestand gebaseerd op meer dan 116.000 vragenlijsten, ingevuld door werknemers van IBM, afkomstig uit veertig landen. De dimensies zijn:

Machtsafstand

Deze dimensie verwijst naar de ongelijkheid van mensen in een bepaalde samenleving. Deze ongelijkheid kan voorkomen op allerlei gebieden, zoals mentale en fysieke kenmerken, status, rijkdom, macht, wetten en regels, en komt voor in elke samenleving. Echter, de manier waarop men met deze ongelijkheid omgaat, verschilt van land tot land. In sommige landen (bijvoorbeeld Mexico en Frankrijk) bestaat er binnen hiërarchische relaties een grote machtsafstand – deze landen scoren dus hoog op de cultuurdimensie machtsafstand. Daartegenover staan de landen waar weinig machtsverschil bestaat tussen de diverse groepen en waar gestreefd wordt naar zo veel mogelijk gelijkheid en gelijke rechten voor iedereen. Deze landen scoren laag op machtsafstand. Een voorbeeld is Denemarken. Nederland kent een matige machtsafstand.

Onzekerheidsvermijding

Deze dimensie geeft de behoefte aan zekerheid in een bepaalde samenleving weer. In sommige landen is deze behoefte zwak. Men accepteert het leven gemakkelijker zoals het komt en waagt zich eerder in onbekende situaties, zoals een nieuwe baan. Verschillende levens- en maatschappijopvattingen kunnen naast elkaar bestaan. Een voorbeeld van een land met een lage onzekerheidsvermijding is weer Denemarken. Aan de andere kant van deze dimensie (sterke onzekerheidsvermijding) vindt men landen als

België, waar de behoefte aan zekerheid het dagelijks leven ingrijpend beïnvloedt. Men blijft graag op de bekende weg, wisselt niet gemakkelijk van baan en staat afwijzend tegenover nieuwe ideeën. Het dagelijks leven is hier sterk gereguleerd door informele of formele wetten en voorschriften. Nederland neemt een middenpositie in op onzekerheidsvermijding.

Individualisme versus collectivisme

In deze dimensie gaat het om hoe sterk de band is tussen het individu en allerlei groepen (familie, werk, buurt, enzovoort) in een samenleving. In een individualistische samenleving zijn deze banden erg los. Iedereen moet voor zijn eigen belangen en eventueel die van zijn naaste verwanten opkomen. In de werksituatie blijkt dit uit een zakelijke verhouding tussen werknemer en werkgever. De samenleving laat iemand hierin heel erg vrij, omdat individualisme gezien wordt als een bron van welzijn, zoals dat bijvoorbeeld in Nederland het geval is. In collectivistische landen als Indonesië dient iemand op te komen voor de belangen van de groep waartoe hij behoort. De groep verwacht loyaliteit van de leden en biedt in geval van nood bescherming.

Masculiniteit versus femininiteit

Hier gaat het om de sociale rollen die de twee seksen in een samenleving vervullen. Masculien slaat op de traditioneel mannelijke gerichtheid op assertiviteit, prestaties, succes en geld verdienen. Feminien verwijst naar de rol van zorg voor anderen en de leefomstandigheden, naar bescheidenheid, intuïtie en emoties. De mate waarin deze rollen voor mannen en vrouwen verschillen, is niet in alle landen gelijk. In masculiene landen zijn de verschillen tussen de mannelijke en vrouwelijke rolpatronen erg groot, zoals in Japan. In feminiene landen verschillen de seksen nauwelijks wat betreft normen, waarden en handelingen en is in het algemeen de zorg voor de (sociale) leefomstandigheden wat groter. Zweden en Nederland zijn voorbeelden van feminiene culturen.

Samengevat gaat het bij de dimensies om basisvragen (man-vrouwverhoudingen, de omgang met autoriteit, de verhouding tussen het individu en de groep, en de aanpak van agressie en conflicten) die de inrichting van elke samenleving beïnvloeden en ook binnen de onderneming, de school, het gezin, de kerk, het leger, enzovoort hun weerslag hebben op iemands manier van denken, voelen en handelen. Het zijn fundamentele waarden die veelal vanzelfsprekend zijn, maar waar men zich pas goed bewust van wordt als men in aanraking komt met een andere cultuur. Hofstede (2001) benadrukt dat de scores van toepassing zijn op nationale culturen en dus