

Het organogram als verwantschapssysteem

label: Organisatie

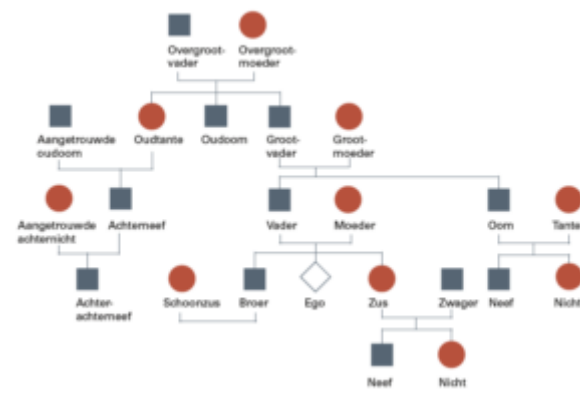
Reis mee... naar Hawaï, niet het huidige Hawaï waar Engels de voertaal is en surfen de belangrijkste tijdbesteding, maar het Hawaï van rond 1800, waar een kastenstelsel was en de Polynesische goden Rangi (vader lucht), Papatuanuku (moeder aarde) en Pele (de vulkaangod) aanbeden en gevreesd werden. De Hawaïanen uit die tijd (en ook de Maori's, Papoea's en andere groepen uit het Polynesische gebied) kenden kinshiptsystemen die in veel opzichten afweken van die van ons.



Het westerse kinshiptsysteem

Een individu heeft een vader en een moeder, ooms en tantes, broers en zussen, neven en nichten, grootvaders en grootmoeders. Sommige mensen kennen hun oudooms en -tantes en achterneven en -nichten, veel mensen ook niet. Verdere verwantschap, de neven van je achterneven bij

voorbeeld, geven we niet meer weer in ons kinshiptsysteem en in de meeste families zijn dat ook geen bekenden van je. Onze primaire binding ervaren wij binnen ons kerngezin: vader, moeder, kinderen en soms de grootouders. Bij de Hawaïanen (zie foto) en andere Polynesische bevolkingsgroepen ziet een stamboom er heel anders uit. Al je generatiegenoten (broers, zussen, neven, nichten, achterneven, achternichten) worden aangeduid met de term *nanuko* of *namundje* en vervullen de rol van broer/zus. Dat betekent dat je met hen ook dezelfde band voelt en dezelfde verplichtingen tegenover hen hebt als wij die kennen met onze broers en zussen. Ze maken deel uit van je binnenste cirkel van kernrelaties. Je (achter)ooms en (achter)tantes worden allemaal aangeduid met de term *edde* of *namamu* en ze vervullen allemaal de rol van vader en moeder. Dat heeft grote sociaal-culturele gevolgen. Het is op Hawaï volledig geaccepteerd dat een achteroom een kind tot de orde roept. En de groep om op terug te vallen is veel groter. Als een Hawaïaan of Maori, ook in de huidige tijd nog, is gemigreerd naar de grote stad en in geldnood zit, dan is er in die stad altijd wel een oom of tante te vinden. Diegene heeft de culturele verplichting om zijn of haar 'zoon' of 'dochter' dan te helpen.



Het westerse Kinshipsysteem

Kinshipsystemen

De Corporate Tribe



Organisatielessen uit de antropologie. Koop het boek in onze shop →

Kinship is de term die antropologen gebruiken voor de culturele betekenis die aan een verwantschapsrelatie wordt toegekend. Kinshipsystemen zijn dus meer en minder dan een netwerk van genetische relaties, hoewel biologische afstamming wel een belangrijk element is. Verwantschap bestaat ook in groepen dieren, kijk maar naar bijen, olifanten

en mensapen. Mensen zijn deze verwantschapsrelaties echter gaan ontwikkelen tot ingewikkelde stelsels. In de culturele antropologie is het bestuderen van verwantschaps- en kinshiprelaties een belangrijk onderwerp. De reden is eenvoudig: een groot deel van de sociale structuur van samenlevingen en groepen is verwantschappelijk van aard. Onze kinshipsystemen zijn model voor en van onze werkelijkheid.

Waarom maken groepen mensen eigenlijk zulke ingewikkelde relatiestelsels? Volgens de antropoloog Peter Kloos is kinship de taal waarin de structuur van de samenleving beschreven wordt. Kinship ordent de belangrijkste zaken die een groep mensen met elkaar moet regelen: het omgaan met schaarse goederen, voortplanting en seksualiteit, machtsrelaties en overleven.

In de culturele antropologie wordt een onderscheid gemaakt tussen biologische, genetische verwantschapsrelaties en culturele verwantschapsrelaties. Deze laatste worden aangeduid met de term kinship. Kinship gaat over de culturele betekenis die aan een verwantschapsrelatie wordt toegekend. De zus van je moeder kan dus in termen van kinship een tante zijn, die bij ons wel tot de familie maar niet tot het kerngezin behoort, of ze kan juist een namamu zijn en een moederrol vervullen.

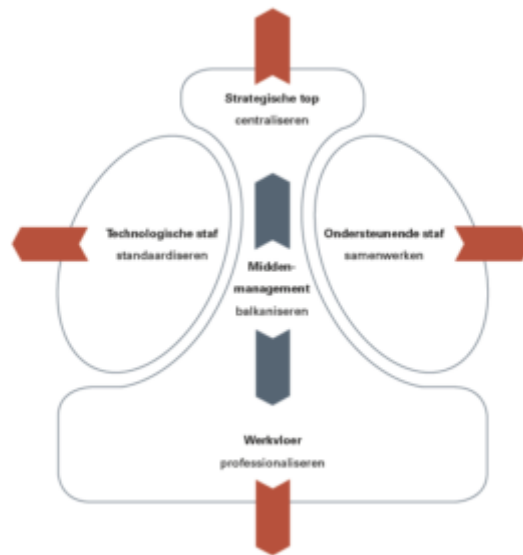
Kinship in organisaties

Zodra we een nieuwe ordening maken, bij voorbeeld als we een organisatie oprichten en inrichten, grijpen we terug op de ordening van relaties die ons het meest nabij en vertrouwd is: een ons bekend kinshipsysteem. Onze organogrammen verraden hoe we denken over relaties, hoe we ze in de corporate setting hebben geordend en welke impliciete overtuigingen en aannames er aan ten grondslag liggen. Een organogram is de spiegel van onze diepste overtuigingen over kinship. Elk kinshipsysteem kent potentieel zwakke en stevige sociale relaties en rollen: beschermende relaties, potentiële huwelijkspartners, potentieel conflictueuze relaties of relaties die makkelijk kunnen uitdoven. Het bestuderen van een organogram als reflectie van de opvattingen over de kinshiprelaties in de organisatie geeft onmisbare informatie over potentieel goedlopende en stroeflopende rollen en relaties.

Als wij worden gevraagd om een organisatieverandering te begeleiden of een conflict te helpen oplossen, nemen we vaak uitgebreid de tijd om 'het organogram te lezen', zowel het formele organogram dat op papier staat, als het narratieve organogram zoals mensen er informeel over praten. Deze formele en narratieve organogrammen bieden de structuur waarin de organisatiecultuur zich kan vormen en ontwikkelen. En op haar beurt vormt de cultuur ook weer de structuren.

Lezen van organogrammen

Net als een kinshapsysteem, heeft een organogram een bepaalde logica in zich. Er zijn n archetypische relaties van verwanten en archetypische structuren binnen organisaties. Met dergelijke archetypische kennis is het eenvoudiger om potentiële conflicthaarden op te sporen of te kunnen duiden.



Organogrammen lezen volgens Mintzberg
(klik voor groter)

De theorie van **Mintzberg** is hierbij erg behulpzaam. Hij schetst organisatiestructuren basaal als een samenstelling van vijf organisatieonderdelen:

1. strategische top
2. middenmanagement
3. werkvloer
4. technologische staf (R&D en beleid bijvoorbeeld)
5. ondersteunende staf (HR en inkoop bijvoorbeeld).

Vervolgens stelt hij dat elk van die organisatieonderdelen een eigen drang of machtsstreven kent. Zo heeft de strategische top de neiging tot centralisatie, wil het middenmanagement graag 'balkaniseren' (hun eigen autonome bedrijfsvoering voeren), roept de werkvloer om professionalisering, heeft de technologische staf de neiging tot standaardiseren en wil de ondersteunende staf samenwerken met de lijn of de top. In de verhalen over de structuur van de organisatie hoor je terug op welke ordening spanning zit en waar de verschillende vormen van streven naar macht de onderlinge relaties versterken of bemoeilijken.

Bron: *De Corporate Tribe*

Door: Danielle Braun en Jitkse Kramer

Laatste update: 21 nov 2018



Vakmedianet. Auteursrecht voorbehouden.

Op gebruik van deze site zijn de volgende regelingen van toepassing: **Algemene Voorwaarden** en **Privacy en Cookie beleid**

Vakmedianet gebruikt cookies om bepaalde voorkeuren te onthouden en af te stemmen op uw vakmatige interesse. **Meer informatie over het gebruik van cookies**