

Regulatieprocessen in socioculturele systemen

Een analyse van regulatieprocessen op het niveau van sociale verbanden kan bijdragen aan een beter begrip van de complexiteit van het regulatieproces op celniveau.

C.W. Aakster

Inleiding

In dit hoofdstuk wordt een poging gedaan regulatieprocessen te beschrijven op het niveau van socioculturele systemen (SCS). Onder een sociocultureel systeem wordt iedere sociale vorm met een eigen cultuur en structuur verstaan. Voorbeelden zijn: een gezin, een school, een stichtingsbestuur, een bedrijf, een ministerie, een beroepsvereniging, een samenleving. De omvang ervan varieert van micro tot macro. Ook socioculturele systemen kennen problemen rond evenwichtshandhaving, doelbereiking, externe aanpassing et cetera, en dus moeten zij op de een of andere manier beschikken over een vorm van regulatie. Hieronder wordt een poging gedaan om bedoelde regulatieprocessen te beschrijven; een en ander wordt uitvoeriger besproken in *Ge-stuurde Verandering* (Aakster, 2006).

Het normale functioneren van samenlevingen

Alvorens te kunnen overgaan tot het bespreken van de specifieke regulatieproblematiek in een SCS, is het noodzakelijk kort in te gaan op het *normale* functioneren van een dergelijk systeem. Bij wijze van voorbeeld zal eerst het normale functioneren van *samenlevingen* kort worden beschreven (secundaire analyse van Wertheim, 1972), en vervolgens dat van organisaties. Hierover zijn vijf opmerkingen te maken:

Een *eerste* opmerking moet hier zijn dat samenlevingen zeer van elkaar (kunnen) verschillen en dat

zij doorgaans ook binnen (zeer) uiteenlopende sociale en fysisch-geografische contexten functioneren. Wij kunnen daarom hooguit op een tamelijk globaal niveau spreken over de regulatie van dit type systemen. Daarbij moet voorts worden afgezien van zaken als klimaat, bodemgesteldheid, omvang van de bevolking en etniciteit et cetera. Het gaat strikt om de wijze waarop een samenleving als een *sociale* configuratie functioneert.

Een *tweede* opmerking betreft het culturele aspect van socioculturele systemen. *Cultuur* duidt in het algemeen op de niet-materiële (overdraagbare) aspecten van een samenleving of subgroep daarvan: dus alles dat, buiten de Natuur die is, niet is maar daaraan door de mens werd toegevoegd (Van Peursen, 1992). Centrale betekenis komt daarbij toe aan het *waardenstelsel*. Een waardenstelsel is een min of meer hiërarchisch geordend geheel van waarden, zijnde basale oriëntatiepunten voor het maatschappelijke en individuele handelen. Voorbeelden van waarden zijn: wedijver, familie-eer, loyaliteit aan het gezag, materieel bezit, respect voor het bovennatuurlijke et cetera. Vaak zal binnen een SCS, één bepaald waardenstelsel dominant zijn, maar het is eerder uitzondering dan regel dat daarbinnen ook andere waardenstelsels aanwezig zijn die langere tijd latent kunnen zijn, maar die soms onverwacht het officiële waardenstelsel naar de kroon steken. Waardenstelsels zijn nooit statisch, zij evolueren in de tijd. Zij worden ons 'met de papelepel' ingegoten wanneer wij deel willen

gaan uitmaken van een bepaalde culturele groep; wij doen daardoor ‘automatisch’ het goede. Vaak zijn we ons deze waarden niet bewust.

Een *derde* opmerking is de volgende. Van de waarden zijn (doorgaans) *normen* afgeleid, zijnde regels voor het alledaagse handelen van mensen en groepen. ‘Gij zult niet stelen’ regelt bijvoorbeeld dat het streven naar bezit mag, maar niet als dit langs oneerlijke weg plaatsvindt. De waarde ‘eerlijkheid’ is hier bovengesteld aan de waarde ‘bezit’. Normen behoren meer tot het domein van de *structuur* dan tot dat van de *cultuur*, zij regelen het feitelijke (verwachte!) gedrag, doorgaans gekoppeld aan een specifieke positie in die structuur: je moet om acht uur op je werk zijn, je moet een andere persoon niet in het gezicht hoesten, je moet altijd een identiteitsbewijs bij je dragen et cetera. Normen horen bij de structuren en instituties van het systeem als geheel; zij zijn noodzakelijk om deze structuren in de dagelijkse praktijk te laten functioneren.

Op de handhaving van deze regels ziet (buiten de eigen gewetensfunctie) in de eerste plaats de directe omgeving toe, c.q. de groep van mensen waartoe je behoort of met wie je samenwerkt binnen bijvoorbeeld een bedrijf. Op een meer formeel niveau is het echter vooral het justitieel apparaat dat toeziet op norm-handhaving. Wie zich niet aan de regels houdt, loopt kans op straf (een boete, ontzegging van bepaalde bevoegdheden, uitstoting et cetera), omdat daarmee in (in beginsel) het goede functioneren van de structuur wordt belemmerd of bedreigd. We stuiten hier op de machts- en rechtsstructuur van een samenleving. Deze baseert zich doorgaans op het dominante waardenstelsel en bevestigt dit (idealiter) continu in zijn feitelijk functioneren. Soms wordt echter een concurrerend waardenstelsel dermate krachtig en expliciet dat het een, wat historicus Romein (o.c. in Wertheim, 1972) noemt, ‘contrapunt’ gaat vormen binnen de betrokken maatschappij. Het element ‘bewustwording’ speelt hier een belangrijke rol.

Een *vierde* opmerking betreft het doelmatig functioneren van samenlevingen. Iedere samenleving

hecht eraan doelmatig te functioneren. Iedere samenleving verandert continu, de ene sneller dan de andere, door een combinatie van interne en externe factoren. Belangrijke doelstellingen van een samenleving (kunnen) zijn:

- Handhaving of vergroting van het welstandspeil en algemeen welbevinden van de bevolking.
- Versterking van de nationale eenheid en veiligheid.
- In stand houden van de eigen cultuur.
- Bevordering van een coherente interne organisatie.
- Bevordering van de langere termijn condities voor eigen voortbestaan en doelrealisatie.

Realisatie daarvan vraagt om een continue aanpassing van het systeem, zowel qua waardensysteem en sociale structuur, als qua verhouding tot zijn externe omgeving. Aanpassing in deze is het zich zelf telkens vernieuwen in relatie tot voortdurend veranderende interne en externe condities. In feite gaat het om een doelgerichte aanpassing: het continu (her)scheppen of in stand houden van de noodzakelijke voorwaarden voor overleving en doelrealisatie.

Een *vijfde* opmerking betreft de problematiek van de (maatschappelijke) evolutie. Daarmee wordt een veranderingsproces van samenlevingen bedoeld in de richting van een steeds hogere kwaliteitsgraad, de ontwikkeling naar een optimale cultuur/structuur, gegeven bepaalde interne en externe condities. Daarbij zal in beginsel sprake zijn van een groeiende onafhankelijkheid van de natuur, een toenemend vermogen tot zelfregulatie, alsook van een optimaal welbevinden van haar leden. In deze ontwikkeling naar ‘moderniteit’ zijn doorgaans een aantal duidelijke fasen te onderscheiden, beginnend met de traditioneel-agrarische maatschappijvorm via een drietal tussenfasen tot een volledig evolutionair uit-ontwikkeld patroon. Een samenleving is rijp voor een volgende fase als de bestaande structuur min of meer ‘gesatureerd’ is: met de bestaande structuur/cultuur kunnen de zich voor-

doende interne en externe problemen niet meer adequaat worden opgelost; een patroonsprong is dan noodzakelijk.

Het normale functioneren van sociale organisaties

Vervolgens zal een poging worden gedaan tot het beschrijven van het normale functioneren op een mesoniveau, namelijk dat van de sociale organisaties. Daaronder is nog een microniveau te onderscheiden, dat van de individuele persoon en zijn directe familie- en woon/werkverbanden. Hoewel dit microniveau hier niet verder zal worden uitgewerkt, is het belangrijk om te zien dat het op dit microniveau gaat om de basiseenheden van ieder sociale vorm. In beginsel is iedere persoon, c.q. ieder lid van een samenleving of sociale organisatie een aparte (sociale) eenheid c.q. zelfstandig functionerend systeem met eigen mogelijkheden, doelstellingen en strategieën. Dit is vergelijkbaar met de positie van de cel in een levend organisme.

Een (sociale) organisatie is op te vatten als een rationeel, doorgaans hiërarchisch geordend samenwerkingsverband van individuen of groepen, gericht op de bereiking van specifieke doeleinden (bedrijf, sportvereniging, staat, et cetera). Organisaties zijn dynamisch in de zin van voortdurend veranderend, zij *transformeren* zich continu, onder invloed van interne en externe factoren of krachten. Zij staan in continue wisselwerking met hun omgeving, deels bestaande uit andere meer of minder gelijkgerichte organisaties, alsook met klantgroepen, overkoepelende structuren et cetera. Met de omgeving worden continu hulpbronnen uitgewisseld: materie, energie en informatie. Deze uitwisseling is noodzakelijk voor het voortbestaan en de doelbereiking van een organisatie. Slaagt een organisatie er niet in om de juiste hulpbronnen in de juiste hoeveelheid op de juiste plaats en tijd te verwerven, dan zal het *entropieproces* (verval van orde) na enige tijd in werking treden; ook organisaties moeten continu streven naar het behoud van orde. Iedere geslaagde transactie met de (in- of externe) omgeving bevestigt

enerzijds de organisatie in haar bestaan of claims, maar verandert dit tegelijkertijd (een beetje of soms heel veel). Een organisatie is altijd slechts in relatieve zin autonoom; in- en extern is sprake van een 'negotiated order' (de term is van Anselm Strausz o.c. in Lammers, 1983), resulterend uit continue onderhandelings- c.q. afstemmingsprocessen met andere (interne) groepen of (externe) organisaties. Organisaties zijn altijd dualistisch; enerzijds dienen zij het belang van hun leden, anderzijds is er voortdurend de neiging boven het individuele belang uit te stijgen en zich te focussen op algemene, individu-overstijgende doelen. De eenheid en orde van een organisatie zijn daardoor soms heel labiel. Iedere organisatie bestaat binnen een complex geheel van andere organisaties en groepen. Deze vormen de context van een organisatie. Het belang van deze context wordt bepaald door de positie van een bepaalde organisatie binnen haar omgeving, de daar aanwezige hulpbronnen en bedreigingen, en de wijze van toewending naar die omgeving. Van bijzondere betekenis zijn daarbij de grensvlakcondities. Niet alle aspecten van de omgeving zijn in dezelfde mate relevant voor de organisatie in kwestie. In de primaire omgeving zijn per organisatie specifieke domeinen (delen van de omgeving) te onderscheiden waarop een organisatie zich in het bijzonder beweegt en die het als de hare claimt; deze domeinen worden vooral bepaald door de 'distinctieve competentie' van de organisatie (zaken waar deze goed of sterk in is). De legitimiteit van een dergelijk domein wordt in meer of mindere mate erkend door andere organisaties of doelgroepen. Concurrentiestrijd kan in het laatste geval het gevolg zijn. In andere gevallen is sprake van een meer of minder sterke verstrengeling van organisaties. Gezien deze complexiteit is in feite sprake van *unieke organisatie-omgeving-configuraties*. Geen twee organisaties zijn identiek en/of hebben exact dezelfde omgeving.

Tussen organisaties (inclusief hun klantgroepen) vinden, zoals gezegd, continu ruilprocessen plaats; in het algemeen zal hier naar een zeker evenwicht

worden gestreefd. Aan iedere ruil van hulpbronnen gaat een onderhandelingsproces vooraf, waarin aard en voorwaarden van de ruil worden vastgelegd. Essentieel is in dit kader de zogenoemde 'definitie van de situatie'; het spreekt vanzelf dat de definitie of perceptie door de organisatie van haar omgeving geldig moet zijn om een adequate uitkomst van het ruilproces te kunnen realiseren. Een bekende plek om ruilprocessen tot hun recht te laten komen, is de 'markt' (in brede zin opgevat; ook een gemeenteraadsvergadering is in feite een markt). Macht is vooral een kwestie van het bezit van hoog gewaardeerde hulpbronnen, c.q. controle over de hulpbronnenstroom (bijvoorbeeld geldstromen). Wie macht heeft kan tot op zekere hoogte de gedragalternatieven van de ander beperken. Het gaat hier niet alleen om de feitelijke macht, maar soms nog meer om de (door de ander) gepercipiëerde macht; macht is altijd relatief en vaak alleen geldig binnen een specifiek domein. Organisaties kunnen binnen dit geheel specifieke (lange termijn) strategieën ontwikkelen om hun eigen voortbestaan en doelrealisatie zeker te stellen. Vormen van verplechting (coalitie, coöptatie, fusie) komen daarbij veelvuldig voor.

Sociale regulatie

Het belangrijkste uitgangspunt is hier dat socioculturele systemen worden opgevat als informatie-verwerkende systemen. Weliswaar is het duidelijk dat voedsel, behuizing, kleding, schone lucht et cetera, belangrijke materiële voorwaarden voor het bestaan van de mens en de menselijke samenleving vormen, maar hun verwerving en consummatie geschiedt door of op geleide van informatieve processen. Dit kan worden toegelicht aan het element voedsel: de (specifieke) cultuur (als geheel van informaties) bepaalt wat als voedsel wordt gezien binnen een bepaalde samenleving (rupsen zijn voor ons geen voedsel). De wijze van voedselproductie is eveneens cultureel bepaald (kennis van de boerinzake grondbewerking, zaai-, zaai- en oogsttijd et cetera), evenals de wijze van distributie (grootan-

del, verwerkingsindustrie, detailhandel, reclameboodschappen, informatie over prijzen en ingrediënten). Ook het aantal maaltijden per dag (sociale regels, gelegenheden en verwachtingen), de bereiding ervan (kook-instructies), de feitelijke wijze van consumptie (tafelmanieren en kauw-slikvoorschriften) hebben een duidelijk informatief aspect. In beginsel onderscheiden we ook ten aanzien van socioculturele systemen uiteenlopende niveaus van regulatie: een centraal (macro)niveau, een individueel (micro)niveau en een (meso-) tussenniveau dat macro en micro aan elkaar verbindt (tweerichtingsverkeer). Het macro-meso-micro-model van regulatie herhaalt zich in feite op ieder systeemniveau. En op ieder systeemniveau herkennen we processen van centrale sturing, informatieoverdracht en effectuering c.q. uitvoering.

Normaal gesproken verkeert een systeem, ook een SCS, in evenwicht. Bij evenwicht gaat het om een bepaalde variabele of kenmerk waarop evenwicht bestaat. Bij meerdere variabelen waarop (gelijktijdig) evenwicht nodig is, 'definieert' het systeem de betreffende variabelen als essentieel. Een systeem zal doorgaans op de meeste (zo niet alle) van zijn essentiële variabelen in evenwicht moeten zijn. Een systeem moet echter niet alleen intern in evenwicht verkeren, maar ook extern in de relatie met zijn omgeving. Er is hier sprake van een *dubbele balansvoorwaarde*; de interne en externe balans zijn niet onafhankelijk van elkaar.

Evenwicht representeert voorts niet één bepaalde waarde, maar een marge (op de essentiële variabele) die door bepaalde minimum en maximumwaarden wordt begrensd; de variabele schommelt normaliter tussen zijn marges, dus binnen zijn 'normal range'. Dit schommelen lijkt een functie te hebben: een systeem dat gefixeerd zou zijn op één bepaalde waarde, kan niet flexibel reageren op eventuele verstoringen van buitenaf (Prigogine en Stengers, 1984). Evenwicht, c.q. de dynamisch evenwichtige toestand van het systeem, zal doorgaans de resultante zijn van krachten die de betreffende groei willen bevorderen (VOR-krachten)

aan de ene kant, en krachten die in de richting van behoud werken, dus verandering belemmeren (LEM-krachten). Opvallend is verder dat systemen kunnen veranderen terwijl zij toch in evenwicht blijven. Dit kan verklaard worden door aan te nemen dat socioculturele systemen c.q. open systemen in het algemeen, tijdens hun bestaan geleidelijk opschuiven langs een denkbeeldige lijn in de richting van een specifieke eindrealisatie. Anders gezegd: er is sprake van *ontwikkeling*.

Dit brengt ons op het onderwerp ‘verandering’ en de sturing van op verandering gerichte processen. De gang van zaken kan hier in grote lijn als volgt worden beschreven: ieder (individueel) veranderingsproces in een open systeem verloopt in beginsel cyclisch c.q. fasisch. In een normaal verloopend groei- of ontwikkelingsproces zijn doorgaans vier tot zes van zulke fasen te onderscheiden; deze zijn in beginsel non-lineair aan elkaar gekoppeld, doordat de output van de ene fase de input vormt voor de volgende. Na iedere fase bevindt het systeem c.q. de veranderingsgrootte zich op een ‘hoger’ niveau van functioneren. Dat wil zeggen: het organisatiepatroon heeft zich in die zin omgevormd (patroonsprong) dat beter (effectiever/efficiënter) problemen kunnen worden opgelost en/of gestelde doelen beter kunnen worden bereikt. De overgang van de ene naar een volgende fase (transitie) kan meer of minder tumultueus verlopen; daardoor zijn hier vaak duidelijke ‘sprongen’ te onderkennen (zie bij wijze van voorbeeld Van Geert, 1994).

Het regulatiesysteem moet zodanig zijn ingericht dat dit complexe geheel van doelrealisatie, functionele aanpassing, evenwichtshandhaving et cetera in goede banen wordt geleid. De belangrijkste functies van een regulatiesysteem in socioculturele systemen kunnen als volgt worden benoemd.

- 1 Het bewaken van de algemene processen van dreigende entropie c.q. evolutie/transformatie.
- 2 Het continu afstemmen van het systeem op zijn omgeving.
- 3 Het in algemene zin bewaken en bevorderen van het doelstreven van het systeem.

- 4 Het in stand houden en goed doen functioneren van de interne orde.
- 5 Het in stand houden van het bewakingssysteem (bewaking van de bewaking).

In een SCS zijn het in beginsel de *waardenhiërarchie* van zijn cultuur en de mate van *geordendheid* van zijn structuur die bepalen of een dergelijk systeem in evenwicht is. Het waardensysteem verwijst vooral naar het gemeenschappelijke, de sociale geordendheid meer naar het complementaire. Gemeenschappelijkheid en complementariteit bepalen tezamen de mate van samenhang (coherentie, integratie) van een sociocultureel systeem. Een eenvoudig voorbeeld moge dit verhelderen: voor een geslaagd huwelijk moet er op essentiële punten bij de partners voldoende gemeenschappelijkheid zijn en moeten zij elkaar voor het overige op een goede manier aanvullen.

Waarden zijn, zoals gemeld, belangrijke oriëntatiepunten voor het handelen van de individuele leden en sociale groepen/categorieën binnen een SCS, het zijn criteria van binnenuit, waardoor de leden van een sociocultureel in beginsel ‘automatisch het goede doen’.

Het waardensysteem kan ondermijnd worden doordat: a) sprake is van onvoldoende besef daarvan bij de leden van een SCS, c.q. van de hiërarchische relaties tussen specifieke waarden; b) een min of meer expliciete verwerping van de dominante waarden door grotere aantallen leden van zo’n sociocultureel systeem; c) een interventie van buitenaf (opgelegde, niet-eigen waarden). Non-conformiteit ten aanzien van de geldende waarden zal doorgaans tot uitdrukking komen in een vorm van gedrag die het SCS niet welgevallig is of die de bestaande orde rechtstreeks ondermijnt. Het is daarom heel belangrijk voor een SCS om zijn waardenhiërarchie in zijn de leden te doen internaliseren en om met meer of minder gestrengheid toe te zien op de naleving daarvan.

Wat de structurele kant betreft, is het voor een sociocultureel systeem van belang conformiteit aan de

regels te handhaven. Deze regels zijn doorgaans gekoppeld aan een specifieke sociale positie, bijvoorbeeld die van staatsburger in algemene zin, die van rechter, die van echtgenoot, die van onderwijzer, die van keeper van het Nederlands voetbalelftal et cetera. Veel concreter dan de waarden, die slechts algemene oriëntatiepunten weerspiegelen, hebben normen ten doel het gedrag van individuen of groepen concreet te regelen. Positief benaderd dienen zij ertoe het functioneren van het systeem als geheel te bevorderen. Negatief benaderd verhinderen zij de zelfontplooiing en eigen belangenbehartiging op een lager niveau.

Non-conformiteit aan waarden en regels kan soms getolereerd worden, maar in het algemeen zal dit worden ontmoedigd of bestraft. In lichte vorm met een 'grappige' terechtwijzing, in de meest zware vorm met gevangenisstraf of verwijdering uit de groep of samenleving. Voor dit doel bestaat doorgaans een ingewikkeld systeem van sociale controle, zowel op het informele vlak (toezicht binnen gezin of collegiale groep) als op het formele vlak (snelheidscontroles, videocamera's, prestatiecontroles et cetera). Immers, afwijkend gedrag kan alleen maar gecorrigeerd of bestraft worden als dit kan worden vastgesteld. Ieder lid van een groep of samenleving heeft daarin een taak of aandeel, de een explicieter en systematischer dan de ander. De vraag is nu wie (welke instantie of systeemlaag) dit alles bestuurt. Anders dan bij de mens waarbij de (macro-)besturing bij een centrale instantie plaatsvindt via hersenen/bewustzijn, is er sociaal gesproken niet altijd sprake van een regelcentrum aan de top (alsook aan de basis) van het socioculturele systeem dat de boven bedoelde processen van evenwichtshandhaving en gedragscontrole in concrete zin regelt. Men kan in dit verband menen dat in een bepaalde samenleving het de regering is, al dan niet tezamen met parlement en het ambtenarenapparaat, die de gang van zaken regelt in die samenleving, maar iedereen kan zien dat er vele problemen en ontwikkelingen zijn die zich desondanks voordoen, zoals milieuvervuiling, aantal

auto's of kinderen per gezin, mensen die ziek worden of ongevallen op de snelweg veroorzaken, bedrijven die zich naar het buitenland verplaatsen et cetera. Dus de overheid heeft slechts een beperkte greep op wat er in de samenleving gebeurt. Ook het bedrijfsleven, of de rechterlijke macht, of het onderwijssysteem hebben slechts een beperkte mogelijkheid tot beïnvloeding en sturing inzake de feitelijke loop der dingen (zij het met een uiteenlopende mate van beïnvloeding). Het meest realistische model qua regulatie van complexe (socioculturele) systemen is dan ook een model waarin vele 'spellers' in een continu proces van onderling schuren en duwen (hetgeen wrijving en interactie teweegbrengt) in hun totaliteit een soort evenwicht en trage ontwikkeling voortbrengen. In deze sociale soep worden doorgaans extreme posities vermeden. Landen als Irak, of totaal ontwrichte gezinnen et cetera, illustreren echter dat dit niet altijd het geval is. Dus is het eigenlijk zo dat per specifiek sociocultureel systeem (met name organisaties) nog wel sprake zal zijn van een duidelijk hiërarchische regulatiestructuur, maar dat alle (macro)socioculturele systemen tezamen (op samenlevingsniveau) niet meer volgens dit model (kunnen) functioneren en dat in de praktijk een andere vorm van evenwichtshandhaving en regulatie voor socioculturele systemen tot ontwikkeling kwam, een soort multipel schuur- en duw-model. Overigens is dit model niet noodzakelijkerwijs het meest effectieve en efficiënte in temen van doelrealisatie en maatschappelijke offers. Belangrijke ontsporingen kunnen in dit verband de volgende zijn:

- *Aberraties van normale ontwikkeling* —te snel, te langzaam of te eenzijdig.
- *Onbeheersbare dualiteit* —geen juist evenwicht tussen de vrijheid van eenheden aan de basis en overkoepelende systeemdoelen.
- *Desintegratie waarden/normenstelsel* —met non-conform gedrag als gevolg.
- *Hulpbron-deficiëntie* —systemen slagen er niet in de juiste hulpbronnen in de juiste hoeveelheden

op het juiste moment en/of de juiste plaats te verwerven.

- *Conflictueuze interactie met omgeving* —juridische strijd over domeinen, gewapend conflict et cetera.
- *Usurpatie* —het ene systeem wordt geheel door het andere overgenomen of opgeslokt.

Wanneer een sociocultureel systeem er niet in slaagt dit type problemen zelf op te lossen en dien-tengevolge meer of minder geleidelijk desintegreert, is soms de enige mogelijkheid om dit systeem te redden, gelegen in een interventie van buitenaf. Bijvoorbeeld therapie door een arts of een commissie van wijze mannen voor een intern verscheurde organisatie. De bespreking hiervan valt verder buiten het kader van dit hoofdstuk (zie echter Aakster, 2006).

Conclusie

In dit hoofdstuk wordt een poging gedaan de wijze van regulatie in socioculturele systemen te beschrijven. Daartoe werd eerst ingegaan op het normale functioneren van twee soorten van socioculturele systemen, dat van de samenleving (macroniveau) en dat van organisaties (mesoniveau). In beide gevallen zijn het in feite het (hiërarchische) waardenstelsel en het (aan sociale posities gekoppelde) normenstelsel die tezamen bepalend zijn voor de integratie en het evenwicht in dit type systemen. Een uitgebreid netwerk van sociale controle bestaat om conform gedrag te bevorderen of eventueel af te dwingen. De 'loci of control' konden echter minder goed geïdentificeerd worden. Weliswaar kennen or-

ganisaties (dus het mesoniveau) nog wel een meer of minder duidelijke regulatiestructuur waar de centrale sturing in beginsel aan de top plaatsvindt. Maar op het niveau van de (modern westerse) samenleving als geheel, waar vele groepen, instanties, organisaties et cetera tezamen komen op een soort virtuele markt, is een veel vager proces van afstemming en sturing gaande. Gesproken kan worden van een *sociale soep* waarin de partijen voortdurend tegen elkaar aan schuren en duwen, met vermindering van extremen. In totaliteit houdt dit een bepaalde mate van evenwicht en (trage) ontwikkeling op gang.

Literatuur

- Aakster, CW (2006) *Gestuurde verandering – interdisciplinaire handreiking voor de programmering van veranderingsprocessen*, Van Gorcum, Assen
- Lammers, CJ (1983) *Organisaties vergelijkenderwijs – ontwikkeling en relevantie van het sociologisch denken over organisaties*, Het Spectrum, Antwerpen
- Prigogine, I ; Stengers, I (1984) *Order out of chaos – man's new dialogue with nature*, Bantam Books, London
- Geert, P van (1994) *Dynamic systems of development – change between complexity and chaos*, Harvester Wheatsheaf, New York
- Peursen, CA van (1992) *Verhaal en werkelijkheid – een deiktische ontologie*, Agora, Kampen
- Wertheim, WF (1972) *Evolutie en revolutie – de golfslag der emancipatie*, Kritiese Bibliotheek, Amsterdam

> Samenvatting

Regulatieprocessen in socioculturele systemen

Het normale functioneren van een systeem is de basis voor het begrijpen van de regulatie van het systeem. Dat geldt ook voor sociale systemen. Het accepteren van bestaande gemeenschappelijke waardesystemen speelt een bepalende rol in de langetermijnregulatie en aanpassingen van het systeem. Daardoor is een balans te baren, intern zowel als in de omgeving. Dit betreft een informatieproces. Ook een sociocultureel systeem is een informatiesysteem met continue informatiestromen

die de dynamische balans bepalen tussen de interne functies en de opties en bedreigingen in de omgeving. In specifieke sociale organisaties zijn vaak hiërarchieën herkenbaar, maar in de samenleving als geheel is de situatie veel meer complex. Het lijkt vergelijkbaar met een soep waarin diverse processen via druk en wrijving samen tot een balans komen. Daarin worden extremen vermeden in een geleidelijke ontwikkeling naar een (steeds) 'moder- nere' samenleving.

> Summary

Regulatory processes in sociocultural systems

The description of regulation in sociocultural systems requires an understanding of their mechanisms of normal functioning. The existence and general acceptance of a central value system and an elaborate configuration of social norms is considered essential for the purpose of long term regulation and adjustment. A sociocultural system needs to maintain equilibrium, internally as well as in externally, for relating the system to its environment. Essentially, a sociocultural system in this respect acts as an information system. Continuous information streams about their internal functioning and the opportunities and threats in the outside world,

determine the dynamic equilibrium of such systems. Although at the level of concrete social organizations clear hierarchical regulation systems can be recognized, for societies as a whole the situation seems more complex. The best way to describe the process of maintaining general equilibrium would seem to approach this process as a social soup in which multiple systems produce some sort of dynamic equilibrium by means of pushing and rubbing. The net result is that extreme positions are avoided in a gradual development of societies as a whole towards (more) 'modernity'.

Key words

sociocultural system ■ equilibrium ■ regulation
■ value system ■ modernity

Auteur

Dr Cor W. Aakster is medisch-socioloog. Na zijn verbintenis aan de Universiteit van Leiden, vestigde hij zich in het noorden van het land als zelfstandig onderzoeker/adviseur op het gebied van de gezondheidszorg. In deze functie was hij nauw betrokken bij veranderings- en regulatieprocessen op het

terrein van de patiëntenbeweging, eerstelijnszorg en complementaire geneeswijzen. Voorts verrichtte hij effect-onderzoek in praktijken van complementair werkende artsen en therapeuten, vervulde hij diverse bestuurlijke functies. Hij publiceerde vele artikelen en boeken.