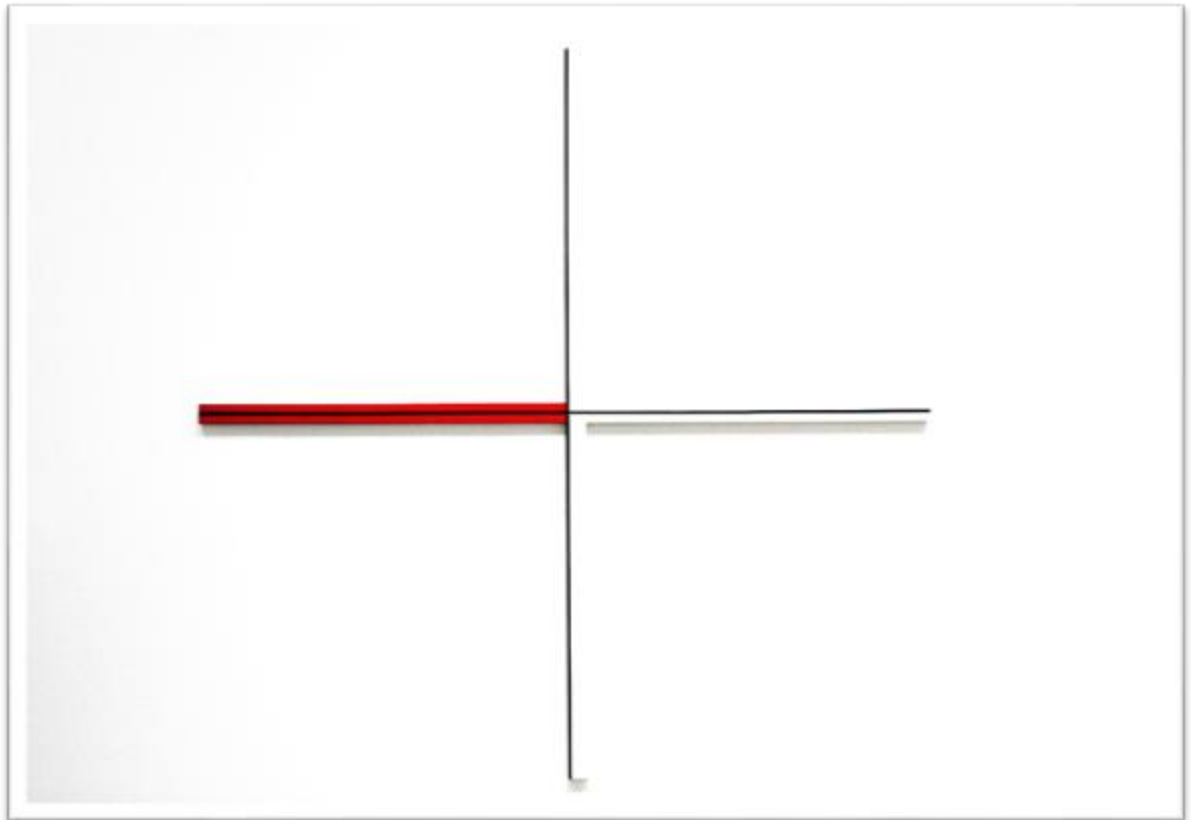


‘En als zij hun vleugels gaan uitslaan...’

Een onderzoek naar metaforische uitdrukkingen in het taalgebruik van de partners van een cultuur-maatschappelijke organisatie: het Kaasschaafcollectief



Masterscriptie

Communicatie, Beleid en Management

Departement Bestuurs- en Organiseringswetenschap

Universiteit Utrecht

Titel

‘En als zij hun vleugels gaan uitslaan...’

Datum

September 2014, Utrecht

Master

Communicatie, Beleid en Management

Departement Bestuurs- en organisatiewetenschap

Universiteit Utrecht

Auteur

M.J.H Lasterie

3065677

jetlasterie@gmail.com

Begeleiders

Prof. dr. E.F. Loos

dr. P.A.H. Hörmann

Voorwoord

Tijdens mijn studie Bestuurs- en organisatiewetenschappen ontstond bij mij een interesse in de werking van taal in organisaties. Tijdens het afnemen van interviews, niet alleen voor mijn studie maar ook toen ik een periode vrijwillig als burgerjournalist werkte, raakte ik enorm gefascineerd door de wijze waarop mensen spreken. Wie zegt wat, hoe formuleert hij dat en waarom zegt hij dat? Tijdens mijn master Communicatie, Beleid en Management kwam ik in aanraking met literatuur over de aanwezigheid van metaforen in het dagelijks taalgebruik. Ook voelde ik mij betrokken bij de ontwikkeling van de stad Utrecht op cultureel gebied. Deze combinatie zorgde ervoor dat er een organisatie op mijn pad kwam die actief was in de Utrechtse culturele sector. Het leek mij interessant deze organisatie centraal te stellen in mijn onderzoek naar metaforisch taalgebruik.

Ik wil als eerste alle respondenten bedanken die hebben meegewerkt aan mijn onderzoek. Verder wil ik een groot woord van dank richten aan Eugène Loos. Dit onderzoek heeft een lange en onrustige weg gehad en ik wil Eugène bedanken voor zijn vertrouwen, elke keer weer. Als er iemand bestaat die weet hoe hij mensen moet motiveren dan is hij het. Daarnaast wil ik mijn vrienden van harte bedanken, daarbij noem ik speciaal Ankie voor haar ondersteuning wat betreft planning, structuur en inhoud en Joeri voor de inhoud. En – natuurlijk - wil ik mijn broer, zussen en ouders bedanken voor alle hulp en het ondersteunen op alle vlakken. Deze scriptie had er niet gelegen zonder de ondersteuning van hen allemaal.

Mariët Lasterie

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Samenvatting	6
1. Inleiding	7
2. Theoretisch kader	11
2.1 Lakoff & Johnson	11
2.2 Morgan	17
3. Onderzoeksdesign	29
3.1 Onderzoekspositionering	30
3.2 Onderzoeksmethode	31
3.3 Dataverzameling	33
3.4 De organisatie	34
3.5 Data-analyse	37
3.6 Betrouwbaarheid en validiteit	39
3.7 Voorlopig conceptueel model	41

4. Resultaten casestudie: <i>het Kaasschaafcollectief</i>	44
4.1 Het definitieve conceptuele model	44
4.2 Resultaten metafoortypen:	47
4.3 Subcategorieën metaforen	50
4.4 Metafoorcategorieën	58
4.5 Combinatie metafoortype en categorie	59
4.6 Combinatie subcategorieën en categorieën	60
4.7 Clusters van respondenten	62
5. Analyse	69
5.1 Utrechtse overheid	70
5.2 Culturele sector	72
5.3 Samenwerkende organisaties	74
5.4 Het fonds	76
5.5 Conclusie clusters	77
5.6 Een open systeem	78
5.7 Sociaal	79
5.8 Bewegelijk	80
6. Conclusie en discussie	82
Bronnenlijst	88
Bijlagen	90

Samenvatting

In dit onderzoek wordt antwoord gegeven op de volgende centrale vraagstelling:

“Welke rol spelen metaforen en metaforische uitdrukkingen in de verhalen van de partners van het Kaasschaafcollectief, en wat zegt dit over deze organisatie?”

Deze scriptie gaat over het gebruik van metaforen en metaforische uitdrukkingen door partners van cultuur-maatschappelijke organisatie het Kaasschaafcollectief. Het Kaasschaafcollectief wil een platform zijn voor kunstenaars, ondernemers, publiek, faciliteiten, kennis en wil een divers netwerk bijeenbrengen.

In de eerste plaats is er gekeken welke metaforen er onderscheiden worden door Lakoff & Johnson (1980) en Morgan (1986). Met deze theorieën als uitgangspunt is een conceptueel model ontstaan waarmee de metaforen en metaforische uitdrukkingen zijn gecategoriseerd. Vervolgens wordt er in het empirische deel van dit onderzoek aan de hand van de geanalyseerde interviews beschreven welke metaforen en metaforische uitdrukkingen voornamelijk gebruikt worden door de respondenten. Afzonderlijk maar ook in clusters van groepen, namelijk de Utrechtse overheid, culturele sector, samenwerkende organisaties en een fonds. Hieruit komt naar voren dat de geïnterviewden vooral in ‘organisme’ metaforen, ‘ruimte’ metaforen en ‘cultuur’ metaforen spreken. Wanneer de clusters afzonderlijk worden bekeken blijkt dat er ook voornamelijk in ‘organisme’ metaforen is gesproken.

Met behulp van de analyse is antwoord gegeven op de centrale vraagstelling. Daarin komt naar voren dat het Kaasschaafcollectief een open systeem is, bewegelijk en sociaal. De organisatie is organisch van aard, de organisatie staat in open verbinding met de omgeving. De organisatie is bewegelijk. Het Kaasschaafcollectief beweegt zich door de stad Utrecht, is in ontwikkeling en is daarin afhankelijk van zijn omgeving. Partners die over het Kaasschaafcollectief vertellen weten niet altijd waar het Kaasschaafcollectief zich naartoe beweegt. Tot slot is de organisatie sociaal, ze wil graag activiteiten organiseren voor mensen in de wijken waar ze actief is.

1. Inleiding

Minister Jet Bussemaker van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap:

‘Ik ben bezig met de voorbereiding van de cultuurbrief en ik geloof niet dat het een hele mooie brief wordt als ik die alleen vanaf mijn kantoorafel vanuit Den Haag schrijf. Er gebeurt heel veel, de cultuursector is enorm in beweging en ik wil dat horen en voelen en meemaken om van hen te horen hoe we er voor kunnen zorgen dat, nou ja, de cultuurwereld zich meer met de buitenwereld verbindt en wat kan ik aan al die dingen doen? (...) De vraag is natuurlijk wel... die moest natuurlijk wel gesteld blijven worden in de cultuurwereld dat er legitimering is ook van de overheidsbijdragen, de subsidies die er naartoe gaan en dat kan wat mij betreft de intrinsieke waarde van kunst en cultuur op zich zijn, maar het is ook wel mooi als er ook nog iets anders aan verbonden is zoals jij hè vertelt hoe je hier... wat je hier doet, wil verbinden met de buitenwereld, met een aantal maatschappelijke taken.’

Lex ter Braak: ‘Ja ik geloof daar heel erg in, ook los van wat Halbe Zijlstra naar voren gebracht heeft. Maar gewoon als idee bovendien vind ik als zo’n instelling als deze met zo veel vierkante meters een enorm complex, dat kun je niet zomaar een gesloten gevangenis voor kunstenaars laten zijn, dat móet iets betekenen voor de omgeving’.

(gesprek tussen Minister Jet Bussemaker en Lex Ter Braak, voorzitter Jan van Eyck Academie, Nieuwsuur, 10 juni 2013)

Wanneer mensen met elkaar spreken zullen zij door middel van talige en niet-talige elementen proberen hun boodschap over te brengen. De metafoor is één van die elementen. Metaforen worden vaak geassocieerd met complex taalgebruik, creativiteit en diepgang, zoals toespraken en poëzie. Maar metaforen nemen juist ook een vaste rol in ons dagelijkse taalgebruik en we passen ze toe in verschillende vormen en contexten (Lakoff en Johnson, 1980, p.3). Het type metafoor varieert van uitgebreide uitdrukkingen tot aan een enkel woord. De weergave van een stuk uit een gesprek tussen minister Jet Bussemaker en Lex ter Braak, voorzitter van een academie die zich richt op beeldende kunst, die bovenaan dit hoofdstuk is weergegeven bevat een verscheidenheid aan metafoortypen. Sinds de jaren zeventig is de opvatting gaan heersen dat we de metafoor meer zijn gaan zien als een

‘onderdeel’ dan als een ‘uitzondering’ van onze wijze van denken. Metaforen zijn een tijd beschouwd als overbodige en afwijkende taaluitingen die vooral artistieke doeleinden dienden binnen de literatuur (Kovecses, 2002, p.65). Maar er vond een verandering plaats in het denken over de werking van de metafoor. Het boek van Lakoff en Johnson (1980), *Metaphors we live by* nam hierin het voortouw. Het werk deed het beeld van de metafoor van een talig fenomeen veranderen naar een essentieel element binnen ons denken en doen. Dit werk zorgde voor een andere kijk op het plaatsen van metaforen in het taalgebruik. Dit nieuwe type metaforenonderzoek concentreerde zich op metaforen die in hoge mate gebruikt werden en de uitkomst waren van conceptuele metaforen: zo zou ‘haar oordeel is vernietigend’ een uitdrukking zijn van DISCUSSIE IS OORLOG (Lakoff en Johnson, 1980, p.12).

De focus in mijn scriptie ligt op metaforen en metaforische uitdrukkingen die door partners van het Kaasschaafcollectief (KSC) - een organisatie die werkzaam is in de provincie Utrecht - gebruikt worden. Het KSC is actief op cultureel-maatschappelijk gebied en richt zich op verschillende disciplines zoals beeldende kunst, hiphop en poëzie. Als onderzoeker ben ik benieuwd hoe deze organisatie naar voren komt. Aan de hand van interviews met partners van het KSC probeer ik daar achter te komen. Wat vertellen zij tijdens dit interview? En op welke manier wordt er gesproken over het KSC? Welke taal gebruiken zij om de organisatie te duiden? In dit onderzoek wordt dit onderzocht in de vorm van een casestudy bij de organisatie KSC. Het is belangrijk te beseffen dat het ook een andere type organisatie had kunnen zijn. De resultaten van dit onderzoek zijn dan ook niet generaliseerbaar voor desbetreffend onderzoek; het gaat om een explorerend onderzoek.

1.1 Doel- en vraagstelling

In deze scriptie wordt het eventuele gebruik van metaforische uitdrukkingen van mensen in hun verhaal over het Kaasschaafcollectief onderzocht om zodoende kennis over het gebruik van metaforen in taalgebruik te verrijken:

Het doel van dit onderzoek is om kennis te vergaren over het eventuele gebruik van metaforische uitdrukkingen van mensen in hun verhaal over het Kaasschaafcollectief om zodoende de kennis over het gebruik van metaforen in taalgebruik te verrijken.

De hoofdvraag die uit de geformuleerde doelstelling voortkomt luidt:

“Welke rol spelen metaforen en metaforische uitdrukkingen in de verhalen van de partners van het Kaasschaafcollectief, en wat zegt dit over deze organisatie?”

Bij deze hoofdvraag zijn drie deelvragen opgesteld.

1. Welke metaforen onderscheiden Lakoff & Johnson (1980) en Morgan (1986) en op welke wijze kunnen deze gebruikt worden om de casestudie bij de organisatie het Kaasschaafcollectief te analyseren?
2. Welke metaforen en metaforische uitdrukkingen worden door de partners van het Kaasschaafcollectief gebruikt in hun verhaal?
3. Wat vertellen deze metaforen en metaforische uitdrukkingen over het Kaasschaafcollectief?

De eerste deelvraag geeft inzicht in de theoretische concepten die voor het onderzoek de basis zullen leggen. De tweede deelvraag geeft inzicht in de bevindingen uit de verhalen van partners van het KSC. Door middel van de derde deelvraag zal inzicht verkregen worden in een specifieke organisatie aan de hand van de bevindingen van deelvraag 2.

1.2 *Relevantie*

De inzichten die naar voren komen uit de casestudie kunnen een aanvulling zijn op de bestaande wetenschappelijke literatuur. Naast de wetenschappelijke relevantie kan dit onderzoek ook praktisch van betekenis zijn, namelijk voor het KSC. Ten eerste, omdat met de beantwoording van deelvraag 3 de organisatie een beeld kan krijgen hoe zij door middel van een metaforisch model kan worden getypeerd. Door middel van dit beeld kan de organisatie wellicht nieuwe inzichten krijgen over wat zij als organisatie uitstraalt. Ten tweede kan het voor vergelijkbare organisaties in het cultureel maatschappelijk veld in Utrecht relevant zijn, omdat zij op vergelijkbaar gebied opereren en met vergelijkbare partners in aanraking komen. Zij kunnen zich herkennen in de wijze waarop partners van het KSC zich uiten over de organisatie en de omgeving waarin de organisatie werkzaam is. Op deze manier komt ook de maatschappelijke relevantie naar voren, organisaties die zich ontwikkelen in het cultureel maatschappelijke veld kunnen lering trekken uit de inzichten die verkregen zijn aan de hand van de verschillende deelvragen.

1.3 *Opbouw van het onderzoek*

Het onderzoek is opgebouwd uit zes hoofdstukken:

Hoofdstuk 2: Theoretisch kader

De eerste deelvraag wordt in dit hoofdstuk beantwoord en vormt de theoretische basis voor het onderzoek.

Hoofdstuk 3: Onderzoekdesign

In dit hoofdstuk zal aan bod komen op welke manier het onderzoek is uitgevoerd. De onderzoekspositionering, de casestudie als onderzoeksmethode, de keuze voor de organisatie, de wijze van dataverzameling en de data-analyse. Tot slot zal de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek gepresenteerd worden.

Hoofdstuk 4: Resultaten

Dit hoofdstuk zal de resultaten van de casestudie weergeven. Deelvraag 2 zal hier beantwoord worden.

Hoofdstuk 5 Analyse

In dit hoofdstuk zal een analyse gegeven worden van de verkregen resultaten die in hoofdstuk vier zijn beschreven. Deelvraag 3 zal beantwoord worden.

Hoofdstuk 6: Conclusie en discussie

In het laatste hoofdstuk zullen alle deelvragen beantwoord worden, vervolgens zal de hoofdvraag beantwoord worden. In de discussie wordt ten slotte kritisch teruggeblikt op het onderzoeksproces en het bereikte resultaat.

2. Theoretisch kader

De eerste deelvraag zal in dit hoofdstuk beantwoord worden: Welke metaforen onderscheiden Lakoff & Johnson (1980) en Morgan(1986) en op welke wijze kunnen deze gebruikt worden om de casestudie bij de organisatie het Kaasschaafcollectief te analyseren? Dit hoofdstuk zal ingaan op de verschillende metaforen die onderscheiden worden door Lakoff & Johnson (1980) en Morgan(1986). Deze metaforen samen zullen de basis vormen voor een conceptueel model waarmee de casestudie wordt uitgevoerd. Deze zal aan het eind van het hoofdstuk gepresenteerd worden. In de eerste paragraaf zal ingegaan worden op de drie typen metaforen die Lakoff en Johnson(1980) onderscheiden. Vervolgens zal paragraaf 2.2 een uitleg geven over de metaforen die Morgan definieert.

2.1 Drie metaforen van Lakoff & Johnson

Mensen converseren zonder dat zij zich bewust zijn hoe zij tot de zinnen komen die zij uitspreken. In het werk van Lakoff en Johnson (1980) *Metaphors we live by* komen enkele gedachten naar voren die de basis zullen vormen voor een model waarmee ik mijn onderzoek zal doen. Ze stellen dat mensen niet beseffen dat de metafoor volledig is ingevlochten in het eigen taalsysteem: “De metafoor wordt over het algemeen gezien als een kenmerk van de taal alleen, als iets wat meer met woorden dan met denken of handelen te maken heeft” (Lakoff en Johnson, 1980, p:11). Dit is de reden dat mensen het idee hebben dat zij zonder de metafoor uit de voeten kunnen. Lakoff en Johnson zijn tot de conclusie gekomen dat “de metafoor alomtegenwoordig is in het leven van alledag”; niet alleen in de taal, maar ook in de manier waarop we denken en handelen (Lakoff en Johnson, 1980, p:11). Metaforen zijn dus nauw verwant aan het conceptuele systeem van de mens.

Het conceptuele systeem van de mens is grotendeels metaforisch van aard en is gebaseerd op het denken en handelen van de mens. Concepten ordenen onze waarnemingen en we hopen ons door het gebruik van concepten te kunnen redden in de wereld en te zien hoe we ons verhouden tot anderen. We zijn ons niet bewust van ons conceptuele systeem. Metaforen komen in de taal terug juist omdat ieders conceptuele systeem is opgebouwd rond metaforen. We gaan volgens bepaalde patronen te werk, maar het is niet duidelijk wat die inhouden. De definitie van taal is volgens Lakoff en Johnson: “een informatiebron over werking van het systeem” (Lakoff en Johnson, 1980, p:11). Aan de hand van onze taaluitingen kunnen we stellen dat het conceptuele systeem metaforisch van aard is. Door

middel van een talig concept willen Lakoff en Johnson toelichten wat het metaforische concept betekent. Tevens willen zij laten zien dat het de vorm bepaalt voor heel gewone dingen. DISCUSSIE is het concept en de conceptuele metafoer is DISCUSSIE IS OORLOG; ‘jouw stellingen zijn onverdedigbaar’. Discussies zijn ook daadwerkelijk niet te winnen of te verliezen. Er wordt door middel van deze taal een verbale strijd geïllustreerd. DISCUSSIE IS OORLOG is een metafoer waar we mee leven in onze cultuur. De patronen die tijdens een discussie ontstaan worden er door vorm gegeven. Het begrip DISCUSSIE wordt gedeeltelijk vormgegeven, opgevat, uitgevoerd en besproken aan de hand van het begrip OORLOG. Extra belangrijk om te benadrukken is dat dit de wijze is waarop wij gewoonlijk een discussie voeren of bespreken. Discussiëren zit niet alleen in onze woorden die we gebruiken, maar ook juist in het begrip zelf dat we van een discussie hebben. Een metaforisch concept brengt structuur aan in wat wij doen en in hoe wij wat we tijdens een discussie doen beschouwen (Lakoff en Johnson, 1980, p: 12,13). “De essentie van een metafoer is het begrijpen en ervaren van iets op basis van iets anders” (Lakoff en Johnson, 1980, p: 13). Taal is volgens Lakoff en Johnson geen neutraal systeem van communicatie. Het is altijd gebaseerd op frames, conceptuele metaforen, verhalen en emoties. Metaforen komen in de taal terug juist omdat ons conceptuele systeem is opgebouwd rond metaforen. Ik neem in dit onderzoek de definitie over van Lakoff en Johnson(1980) dat wanneer er gesproken wordt over ‘metafoer’ er een ‘metaforisch concept’ bedoeld wordt (Lakoff en Johnson, 1980, p: 13, 14).

Metaforen functioneren niet op één manier daarom onderscheiden Lakoff en Johnson drie verschillende typen metaforen: structurele metafoer, de oriëntatiemetafoer en de ontologische metafoer. De oriëntatiemetafoer structureert de omgeving door het vormen van een geheel aan concepten. Het gaat om een oriëntatie in de ruimte. Er wordt aan een concept een plaats of richting in de ruimte toegekend. De oriëntatiemetafoer structureert niet één concept in termen van een ander concept maar structureert de omgeving van de gebruiker door het vormen van een geheel aan concepten. Deze metafoer ordent dus het geheel van concepten in relatie tot elkaar (Lakoff en Johnson, 1980, p:22). De ontologische metafoer is gevormd door de ervaring die mensen hebben met bepaalde fysieke objecten en substanties (Lakoff en Johnson, 1980, p:25). Deze metaforen dragen verder bij aan onze ervaring. De meeste van dit type metaforen wordt niet gemakkelijk herkend (Lakoff en Johnson, 1980, p:33). De structurele metafoer structureert concepten of ervaringen in termen van een ander concept of ervaring (Lakoff en Johnson, 1980, p:22).

Structurele metafoor

Bij dit type metafoor bepaalt het ene concept het deel van de structuur van het andere concept (Lakoff en Johnson, 1980: 22). Het zorgt ervoor dat we een scherp afgebakend concept kunnen gebruiken om een ander te structureren. Zoals 'tijd' in termen van 'geld' of 'discussie' in termen van 'oorlog'. Bij de andere twee soorten metaforen gebeurt dit eigenlijk ook maar de structurele metafoor gaat dieper. De structurele metafoor weerspiegelt hoe we denken, maar het werkt ook de andere kant op. De structurele metafoor is dermate in onze taal ingesleten dat ze tevens het denken sturen en op die manier alternatieve denkwijzen afsluiten. Tijd is geld, zoals door Lakoff en Johnson wordt gebruikt als voorbeeld om te laten zien dat metaforische concepten alledaags zijn. Enkele voorbeelden van dit metaforische concept is:

Je tijd raakt op,
De tijd vreet energie,
Er is veel tijd in hem geïnvesteerd.

Discussie in termen van oorlog laat de volgende schema's zien:

Het is een doodlopende discussie,
Haar oordeel was vernietigend,
Die opmerking sloeg in als een bom,
Dat bestrijd ik.

In de volgende paragraaf zal er doorgedaan worden op metaforen die wij tegenkomen in alledaagse leven.

Oriëntatiemetafoor

Er valt een verband te ontdekken tussen positief en goed en negatief en slecht. De metafoor die hier onder ligt is: 'goed is boven', 'slecht is beneden'. Lakoff en Johnson (1980) stellen dat deze metaforen niet willekeurig zijn, maar geworteld zijn in onze lichamelijke en culturele ervaring. De posities boven-beneden, binnen-buiten kunnen fysiek van aard zijn maar de daarop gebaseerde oriëntatiemetaforen kunnen van cultuur tot cultuur verschillen. Om 'goed is boven' en 'slecht is beneden' te illustreren zal ik nu een aantal voorbeelden geven. De

eerste drie voorbeelden illustreren ‘goed is boven’ en de laatste twee voorbeelden illustreren ‘slecht is beneden’:

Het aantal loopt op,

Hij is in een opperbeste stemming,

Het draait om de inkomensstijging,

Hij zit in de put,

Er is sprake van inkomensdaling.

Als tweede voorbeeld van de oriëntatiemetafoor geven Lakoff en Johnson(1980) het begrip ‘gezondheid’ en ‘leven’ zijn boven. Hieronder volgen de eerste drie voorbeelden. ‘Ziekte’ en ‘dood’ zijn beneden, de drie voorbeelden daaropvolgend:

Hij is in topvorm,

Zo gezond als een vis,

Ze is opgestaan uit de dood,

Ze zijn er aan onderdoor gegaan,

Hij heeft een zenuwinstorting,

Hij is door griep geveld.

Een derde voorbeeld van deze boven-beneden oriëntatie is te vinden ten aanzien van de begrippen ‘macht’ (boven-oriëntatie), de eerste vier voorbeelden, en ‘onmacht’ (beneden-oriëntatie) de laatste drie voorbeelden:

Zij heeft macht over haar,

Hij overheerst het gesprek,

We zullen het overwinnen,

Het bedrijf bevindt zich in een superieure positie,

Hij laat zich onder de voet lopen,

We zullen een nederlaag lijden,

Zij zijn onderworpen.

De werking van de oriëntatiemetafoor is drievoudig. Elke oriëntatiemetafoor heeft zijn eigen systematiek. Het gaat om een coherent systeem. Bijvoorbeeld de 'boven-oriëntatie' ten aanzien van het concept macht en de 'beneden-oriëntatie' met onmacht. Dit laat het begrijpen van machtservaringen op een samenhangende manier plaatsvinden. Ten tweede kent de oriëntatiemetafoor een externe systematiek. Tussen de verschillende 'boven'-metaforen onderling is samenhang te ontdekken. Het concept 'boven' organiseert een hele verzameling van andere concepten, bijvoorbeeld 'gezondheid', 'macht', 'geluk', tot een coherent begrippensysteem. Ten derde komen oriëntatiemetaforen voort uit de fysieke en culturele ervaring van de mens. De samenhang binnen het gehele systeem bepaalt waarom de ene ervaring boven de andere ervaring wordt verkozen. Ons functioneren in een fysieke omgeving wijst ons erop dat het toevoegen van meer substantie (inhoud) aan een stapel deze stapel hoger maakt, en dat de winnaar van een gevecht bovenop eindigt. Een ziek of dood lichaam zal ons dwingen neer te liggen (Lakoff en Johnson, 1980, pp:25, 26).

Ontologische metafoor

Lakoff en Johnson (1980) vinden dat de ontologische metafoor één van de meest fundamentele middelen is die we hebben om onze ervaringen te begrijpen. Naast ruimtelijke oriëntatie die in de oriëntatiemetafoor naar voren komt, stellen de auteurs dat onze ervaring van fysieke objecten en substanties verdere aanknopingspunten voor begrip levert. Door ervaringen in termen van objecten en substanties te gieten, kunnen we stukjes van onze ervaring eruit pikken en ze behandelen als afzonderlijke entiteiten of substanties van één soort (Lakoff en Johnson, 1980, p:33). Veel van de ontologische metaforen zijn in de taal van mensen ingeburgerd. Daarom worden ze niet meteen herkend. De ontologische metafoor helpt ons om rationeel naar de wereld te kunnen kijken. We gebruiken hen om gebeurtenissen, activiteiten en toestanden te begrijpen. Ontologische metaforen kunnen

verschillende doeleinden hebben. Zoals verwijzing, kwantificatie, redenering, motivatie van handeling, stellen van doelen. (Lakoff en Johnson, 1980: 34, 35)

Als verwijzing wordt gesteld:

Dat was een schitterende kopbal,

We proberen vrede te bereiken.

Onder kwantificatie kunnen we stellen:

Er is zoveel haat in de wereld,

Het leven is al zo kort.

Onder redeneringen scharen wij:

Hij deed het uit kwaadheid,

Interne onenigheid kostte hen de kop.

Als elementen niet duidelijk zijn afgebakend dan categoriseren wij hen wel als zodanig.

2.2 *Acht metaforen van Morgan*

Gareth Morgan onderzoekt en ontwikkelt in *Beelden van organisatie* (1986) de kunst van het lezen en begrijpen van een organisatie. Morgan laat zien hoe de metaforen die we hanteren bij het waarnemen van organisaties bepalen wat we zien. Het boek heeft vier doelen. Ten eerste probeert Morgan aan te tonen dat veel van onze traditionele opvattingen over organisatie en management gebaseerd zijn op mechanische en biologische beelden die men vanzelfsprekend aanneemt (Morgan, 1986, p. 12). Ten tweede wordt er geprobeerd door bepaalde beelden te onderzoeken aan te tonen dat we kunnen komen tot een vernieuwing in het denken over organisaties. In de derde plaats laat Morgan zien hoe deze algemene analysemethode ingezet kan worden als een praktisch hulpmiddel voor het bepalen van organisatieproblemen in het bijzonder en meer in het algemeen voor het management en ontwerpen van organisaties. Ten vierde schenkt het boek aandacht aan de consequenties van deze analysemethode (Morgan, 1986, p. 12). De belangrijkste vooronderstelling waarop het boek berust is: “Onze theorieën over en verklaringen van het functioneren van de organisaties gaan uit van een metafoor die ons de organisatie leert zien en begrijpen op een duidelijke manier die slechts een gedeelte belicht” (Morgan, 1986, p. 12).

2.2.1 De metafoor volgens Morgan

Metaforen worden vaak terecht beschouwd als een middel om het gesprek te verlevendigen, maar de werkelijke betekenis is vaak groter. Morgan stelt: “Het gebruik van een metafoor houdt namelijk een manier van denken en een manier van zien in die ons toont hoe we in het algemeen tegen onze wereld aankijken.” (Morgan, 1986, p. 12.) De metafoor heeft een vormende invloed op de wetenschap, ons taalgebruik en onze denkgewoonten en de manier waarop wij ons uitdrukken in de dagelijkse omgang. Mensen gebruiken een metafoor als men probeert een ervaringsfeit uit te drukken in vergelijking met andere feiten. Je kunt met een metafoor vervormingen creëren, een voorbeeld ter illustratie: ‘de man is een beer’. Het beeld van de beer wordt gebruikt om de aandacht te vestigen op de beerachtige eigenschappen van de man. De metafoor schetst onze mening van de man op een heldere manier, die enkel één deel belicht. Morgan belicht dat de metafoor altijd een eenzijdig beeld schetst. Door de wijze van belichten kunnen andere zaken naar de achtergrond schuiven. Zo kan deze beerachtige man die heel sterk is bijvoorbeeld ook racistisch zijn (Morgan, 1986, p. 12).

Morgan stelt dat het gemakkelijk is om in te zien dat dit soort denken van belang is voor het begrijpen van organisatie en management: “Organisaties zijn immers complexe en paradoxale fenomenen die wij van verschillende kanten kunnen benaderen” (Morgan, 1986, p. 13). Veel van onze schijnzekerheden over organisaties berusten op metaforen, zelfs al herkennen wij ze niet als zodanig. Een treffend voorbeeld dat Morgan geeft is dat wij vaak over de organisatie als ‘machine’ praten. Machines zijn ontworpen om van tevoren vastgestelde doelstellingen op een efficiënte manier te bereiken. Gevolg is dat we proberen organisaties vaak op een mechanische manier te leiden, de menselijke factor wordt dan vaak naar de achtergrond geschoven. In het benaderen van dezelfde situatie op verschillende wijze, ontvouwt de metafoor inzichten en suggereert het acties die hiervoor niet mogelijk waren. De inzichten die verwerkt zijn bij verschillende metaforen zijn niet enkel theoretisch, maar ze zijn ook ontzettend praktisch. Metaforen leiden tot nieuwe metaforen en ze creëren een mozaïek van concurrerende en aanvullende inzichten (Morgan, 1986, p. 13).

De mechanische denktrant heeft de opvatting van de meeste mensen van wat een organisatie behoort te zijn, gevormd. Tegenwoordig worden organisaties zoals deze ‘bureaucratisch’ genoemd. Zo wordt bij organiseren meestal gedacht aan een geheel van goed geordende relaties tussen duidelijk omschreven delen die een bepaalde regelmaat vertonen. Het denken wordt ook wel betiteld als ‘scientific management’ (Morgan, 1986, p. 23). Hier staat het geloof van ‘maak plannen, organiseer, controleer en beheers’ centraal.

2.2.2 Morgan

Morgan (1986) onderscheidt acht metaforen die karakteristiek zijn voor een bepaalde manier van kijken. Door deze metaforen te beschrijven kan er beter begrepen worden hoe het complexe leven in de organisatie er uit ziet en op deze wijze kunnen organisaties ook op een bepaalde manier georganiseerd worden die in eerste instantie niet voor de hand liggend zou zijn.

Morgan (1986) start vanuit de organisatie als **machine**. Hij laat zien hoe dit idee een fundament geeft voor de ontwikkeling van bureaucratische organisaties. Zoals in de vorige paragraaf aangegeven, organisaties die ontworpen zijn als machines en als zodanig functioneren worden tegenwoordig bureaucratieën genoemd (Morgan, 1986, p. 20). Maar de meeste organisaties zijn in zekere mate gebureaucratiseerd, want de mechanistische denktrant heeft onze opvatting van wat een organisatie behoort te zijn, gevormd. Alhoewel het beeld niet volledig is spreken we van een aantal mechanische relaties. We praten over organisaties alsof het machines zijn en ten gevolge daarvan verwachten we dat ze als zodanig functioneren: op vastgestelde, routinematige, efficiënte, betrouwbare en voorspelbare wijze (Morgan, 1986, p. 22).

Organisaties worden haast nooit opgericht als doel op zich. Het zijn instrumenten die in het leven worden geroepen om een ander doel te bereiken. Het woord 'organisatie' komt van het Griekse 'organon', dat gereedschap of instrument betekent. Het gebruik van de machine vooral in de industrie, eiste dat de organisatie werd aangepast aan de behoeften van de machines. Er ontstond een toenemende tendens tot bureaucratisering en routinevorming, fabrieksdirecteuren beseften dat zij efficiënt moesten werken. Het werk werd bepaald door machines en voorlieden en er golden strakke regels voor de fabrieksproductie (Morgan, 1986, p:20).

Een voorbeeld dat Morgan geeft in *Beelden van organisatie* (1986) is die van het leger. Men leerde vooral veel van het militaire apparaat. Frederik de Grote van Pruisen (regerend van 1740-1786) gold als voorbeeld voor het mechanistisch organiseren van zijn militaire leger. Het militaire apparaat was sinds zijn optreden bekend geworden als prototype van een mechanistische organisatie. Frederik had een leger geërfd dat bestond uit verschoppelingen. Zijn doel was om er een gesmeerd leger van te maken en hij liet zich inspireren door onder andere de Romeinse legioenen uit de zestiende eeuw. Hij bracht zelf ook vernieuwingen in de organisatie van zijn leger, veelal beïnvloed door de mechanische uitvindingen uit die tijd. Het

doel van Frederik was dat de militaire organisatie een efficiënt mechanisme zou ontwikkelen dat opereert door gestandaardiseerde onderdelen. Deze onderdelen werden uit elk grondstof ontwikkeld zodat het mogelijk werd onderdelen wanneer het nodig was snel te vervangen om in oorlogstijd snel te kunnen manoeuvreren. Steeds meer organisaties gingen op machines lijken (Morgan, 1986, p. 21). Veel van de ideeën van Frederik de Grote werden langzaam toegepast in de managementstijl van ondernemers. Zij zochten organisatievormen die pasten bij de machinetechnologie. De nieuwe manier van organiseren werd vergezeld van en werd versterkt door de mechanisatie van het menselijk denken en handelen. Op deze manier gingen organisaties die machines gebruikten steeds meer op machines lijken. De visie van Frederik de Grote van een ‘mechanisch’ leger werd op deze manier geleidelijk werkelijkheid in fabriek en kantoor. Gedurende de negentiende eeuw werden een aantal pogingen gedaan om de denkwijze in te voeren, om efficiënter te organiseren en arbeid te systematiseren. In de eerste jaren van de twintigste eeuw werden deze denkbeelden en ontwikkelingen vastgelegd in een organisatie- en managementtheorie (Morgan, 1986, p. 22).

Max Weber was de eerste socioloog die een parallel trok tussen de mechanisatie van de industrie en de verspreiding van bureaucratische organisatievormen. Hij deed de ontdekking dat bureaucratie regelmaat brengt in het administratieproces zoals de machine dat doet bij het productieproces: “In zijn werk zien wij de eerste poging tot een alomvattende definitie te vinden van bureaucratie als een manier van organiseren die de nadruk legt op precisie, snelheid, duidelijkheid, regelmaat en betrouwbaarheid die efficiency bereikte door een vaste functieverdeling, een hiërarchisch toezicht en gedetailleerde wetten en regels” (Morgan, 1986, p:22). Weber maakte zich hierbij wel zorgen om het effect op de menselijke kant van de samenleving. Hij was zich bewust van het effect van de bureaucratische benadering op de menselijke geest en het vermogen om enthousiast te reageren liet dempen (Morgan, 1986, p: 22).

Een groep managementtheoretici en praktijkmensen legde de basis voor wat nu bekend staat als ‘klassiek management’ en ‘scientific management’. Anders dan Weber pleitten deze theoretici voor bureaucratie en zij zetten zich in voor het onderzoeken van gedetailleerde principes en methoden waarmee deze wijze van organiseren verder ontwikkeld zou kunnen worden. Door de ideeën van deze theoretici komt het dat veel mechanistische organisatieprincipes ingebed zijn in ons dagelijks denken (Morgan, 1986, p: 23).

De belangrijkste klassieke theoretici waren Henri Fayol, F.W. Mooney en Lyndall Urwick. Zij waren geïnteresseerd in praktische managementproblemen en zij probeerden hun ervaringen

met succesvol organiseren vast te leggen in regels die anderen konden opvolgen. Hun denken komt vooral voort uit het idee dat management een proces is van planning, organisatie, beheersing, coördinatie en leiding (Morgan, 1986, p: 23). Taylor was een Amerikaans ingenieur en zijn principes van scientific management legden gedurende de eerste helft van deze eeuw de grondslag voor het ontwerpen van taken en gelden nog steeds in veel situaties. Taylor was een voorstander van vijf principes. Ten eerste, verschuif alle verantwoordelijkheid voor het organiseren van het werk van de arbeider naar de manager. Ten tweede, gebruik wetenschappelijke methoden. Ten derde, selecteer de beste man om de aldus ontworpen functie te vervullen. Ten vierde, controleer de prestaties van de arbeider om er zeker van te zijn dat de juiste werkprocedure gevolgd wordt en dat de daarbij behorende resultaten worden geboekt (Morgan, 1986, pp. 27-28). Taylor koppelde het inzicht van een ingenieur aan een obsessie voor controle. De vijf principes van Taylor leidden tot de ontwikkeling van 'kantoorfabrieken' waar werknemers sterk gespecialiseerde deeltaken uitvoeren volgens een uitgekiend taakontwerp en prestatiebeoordelingssysteem. De scientific management van Taylor heeft invloed gehad op de werkvloer, zowel door de toename van de productie als door het vervangen van geschoolde ambachtslieden door ongeschoolde arbeiders. Dit is een reden voor kritiek, want de productiviteitsstijging is vaak bereikt ten koste van menselijke belangen, door het degraderen van arbeiders tot robots (Morgan, 1986, p. 29). De principes van Taylor hebben ideologische grenzen overschreden, maar het is belangrijk om stil te staan bij het feit dat het scientific management deel uitmaakte van een grotere maatschappelijke ontwikkeling: het leven werd in zijn algemeen gemechaniseerd (Morgan, 1986, p. 30). Mechanistische benaderingen zijn populair, de reden is omdat de uitvoering van bepaalde taken veel efficiënter geschiedt. Maar, stelt Morgan: "ook omdat deze benaderingen de organisatie in staat stellen om bepaalde vormen van macht en toezicht te vergroten en in stand te houden" (Morgan, 1986, p. 36).

Vervolgens onderzoekt Morgan het idee dat organisaties lijken op **organismen**. Dit is een populaire metafoer die aandacht schenkt aan het begrijpen van en voldoen aan de 'behoeften' van een organisatie en haar relatie met de omgeving (Morgan: 1986, p: 13). De factor omgeving neemt een centrale rol in bij de invulling van dit idee. Wanneer wij denken aan organismen denken we aan levende systemen, die voor de bevrediging van verschillende behoeften afhankelijk zijn van een grotere omgeving waarin ze leven. Organisaties gedijen zoals ze willen gedijen in hun omgeving. De ene organisatie past beter in een bepaalde organisatie dan de ander.

De problemen die voortkomen uit de mechanistische visie op organisaties hebben er toe geleid dat veel theoretici zich afwendden van de mechanistische wetenschap en zich wendden tot 'de biologie als bron van ideeën voor het denken over organisaties' (Morgan: 1986, p. 37). Morgan vertelt: "De organisatietheorie is inmiddels zelf een biologie op zich geworden. Waarin het onderscheid en de relaties tussen moleculen, cellen, ingewikkelde organismen soorten, en ecologie vergelijkbaar zijn met individuen, groepen, organisaties, populaties (soorten) van organisaties en hun sociale ecologie" (Morgan: 1986, p. 37).

Het idee dat mensen beter presteren wanneer zij het naar hun zin hebben op de werkvloer is tegenwoordig bekend. In de eerste helft van de vorige eeuw had men daar echter geen idee van. Management werd vooral gezien als een proces van beheersing en leiden van de werknemers bij hun taak. In de jaren twintig en dertig werd een onderzoek gehouden onder leiding van Elton Mayo in een fabriek van de Western Electric Company. Dit werd een beroemd onderzoek ten eerste omdat het aantoonde dat sociale behoeften belangrijk zijn voor het functioneren van mensen op de werkvloer en ten tweede omdat het aangaf op welke manier werkgroepen aan die behoeften tegemoet kunnen komen. Namelijk door de productie te beperken en zich bezig te houden met allerlei niet van tevoren vastgestelde activiteiten. Het idee dat een informele organisatie kan bestaan naast een formele organisatie bracht een slag toe aan de klassieke managementtheorie (Morgan, 1986, pp. 38-39). Dit idee liet zien dat het werk ook werd beïnvloed door het karakter van de mens als door het formele plan en dat organisatietheoretici deze menselijke kant van organisatie goed in beeld moest houden (Morgan, 1986, p. 39). Na dit onderzoek onder leiding van Mayo ontstond een nieuwe organisatietheorie, gebaseerd op het denkbeeld dat afzonderlijke personen en groepen net als organismen het meest effectief werken als hun behoeften worden bevredigd.

Abraham Maslow ontwikkelde een motivatietheorie en beschreef dat de behoefte aan zelfontplooiing een fundamenteel principe is van de menselijke motivatie. Hij heeft een hiërarchie van vier basisbehoeften opgesteld: fysiologische behoeften, behoefte aan zekerheid, behoefte aan liefde of geborgenheid en behoefte aan persoonlijke erkenning. Wanneer alle vier basisbehoeften vervuld zijn wordt het individu niet langer gemotiveerd door een tekort maar door een nieuw geheel van behoeften. Namelijk de behoefte aan verwezenlijking (Morgan, 1986, pp. 39-40). Het idee om de behoeften van personen en organisaties te verenigen werd een doel voor organisatiepsychologen zoals Chris Argyris en Douglas McGregor. Zij ontwikkelden alternatieven voor de bureaucratische organisatie. Belangrijk hiervoor was dat er een zinvolle taak, inspraak en verantwoordelijkheid aan de

werknemers werd gegeven zodat zij zich nuttig voelden en zich op deze manier betrokken bij het werk voelden. Op deze wijze ontstond een alternatief voor het strakke arbeidspatroon dat ontwikkeld was bij het scientific management en de klassieke managementtheorie (Morgan, 1986, p.39).

De systeembenadering die in de jaren zestig aan beide zijden van de Atlantische oceaan werd ontwikkeld, gaat uit van het principe dat organisaties, net als organismen, ‘open staan’ voor hun omgeving en een geschikte relatie met die omgeving moeten opbouwen om te overleven. De open-systeem benadering werd op theoretische niveau ontwikkeld en er zijn veel nieuwe concepten aan ontsproten voor het denken over organisaties. De open-systeem benadering richt zich meestal op een aantal essentiële kwesties. Het eerste kernpunt is de omgeving waarin de organisatie actief is; de klassieke managementtheoretici gaven weinig aandacht aan de omgeving. De organisatie was volgens hen een gesloten systeem. De open-systeemzinswijze heeft dit veranderd en bepaald dat men moet organiseren met de omgeving in het achterhoofd. De belangstelling voor een ondernemingsstrategie als deze komt veelal voort uit het besef dat organisaties gevoelig moeten zijn voor wat er omgaat in de wereld om hen heen. Het tweede kernpunt van de open-systeembenadering is dat de organisatie wordt gezien als een aantal onderling verbonden subsystemen. Een organisatie bestaat uit verschillende lagen, diverse personen op verschillende afdelingen en niveaus. Als de hele organisatie wordt gedefinieerd als een systeem, dan zijn de verschillende lagen subsystemen net zoals moleculen, cellen van een levend organisme (Morgan, 1986, p. 43). Een derde kernpunt is de “poging om congruentie aan te brengen tussen de verschillende systemen en om de mogelijke storingen op te sporen en te verhelpen” (Morgan: 1986, p: 43). Deze ideeën zorgen er voor dat er ruimte is voor organisatie en managementtheorieën om los te komen van bureaucratisch denken en te organiseren op een manier die voldoet aan de eisen van de omgeving. Deze inzichten vallen ook wel onder de ‘contingentie’- theorie (Morgan: 1986, p: 43). Hieronder wordt uitgelegd wat het concept van een open systeem nu eigenlijk is:

Organische systemen op het niveau van de cel, het ingewikkelde organisme, en een populatie van organismen, leven in voortdurende wisselwerking met hun omgeving. Deze wisselwerking is van buitengewoon belang voor het levensonderhoud en voor de vorm van het systeem, aangezien wisselwerking met de omgeving de basis is van het eigen bestaan. Daarom wordt vaak gezegd dat levende systemen ‘open systemen’ zijn die worden gekenmerkt door een voortdurende cyclus van input,

interne omzetting, output en feedback (waarbij één ervaringsselement het volgende beïnvloedt).
(Morgan, 1986, p. 44)

De open aard van biologische en sociale systemen staat recht tegenover de ‘gesloten’ aard van veel fysische en mechanische systemen. Alhoewel de mate van openheid kan verschillen. Sommige open systemen kunnen immers alleen beantwoorden aan een betrekkelijke klein scala van inputs uit de omgeving. Torens en bruggen worden gezien als gesloten systemen. Een levend organisme, een organisatie of een maatschappelijke groepering, is een volledig open systeem (Morgan, 1986, p. 44).

Tom Burns en G.M. Stalker, twee Britse onderzoekers, werden bekend omdat zij voor het eerst onderscheid maakten tussen de ‘mechanistische’ en ‘organische’ benaderingen van organisatie en management (Morgan: 1986, p. 46). Zij kwamen tot de conclusie dat er absoluut geen garantie is dat bedrijven de meest geschikte organisatiemethode zullen vinden om te reageren op hun omgeving. Tijdens het organisatieproces moet een groot aantal keuzes worden gemaakt en Burns en Stalker waren het erover eens dat een effectieve organisatie afhangt van het bereiken van evenwicht of overeenstemming tussen strategie, structuur, technologie, de betrokkenheid en de behoeften van de werknemer en de externe omgeving (Morgan, 1986, p. 49). Dit is belangrijk voor de contingentietheorie, echter was er een vooraanstaand onderzoek voor nodig van onderzoekers afkomstig van Harvard, Paul Lawrence en Jay Lorsch, om dit duidelijk te maken. Er waren twee uitgangspunten in dit onderzoek. Ten eerste, er zijn verschillende soorten organisaties voor nodig om verschillende afzetgebieden en technologieën te bestrijken. Ten tweede dat organisaties die werkzaam zijn in een onzekere of drukke omgeving een hogere mate van interne differentiatie moeten bereiken, bijvoorbeeld tussen hun afdelingen dan die welke opereren in een stabielere en minder gecompliceerde omgeving (Morgan, 1986, p. 49). Het type omgeving van een organisatie bepaald vaak wat werkt qua type organiseren in een organisatie. Zo blijkt dat in een stabiele omgeving een bureaucratische manier van werken met hiërarchie en regels heel goed werken. In een veranderlijke omgeving moest de integratie op andere manieren plaatsvinden bijvoorbeeld door projectteams en het aanstellen van personeel dat goed geschoold was in coördinatie en het oplossen van conflicten. Lawrence en Lorsch verfijnde het algemene idee dat bepaalde organisaties meer organisch moeten werken dan andere organisaties. Ze benadrukten dat de organische aanpak per afdeling moest verschillen. Het onderzoek bracht te weeg dat onder verschillende invloeden van de omgeving, de ene

organisatie beter kan standhouden dan de andere en dat sommige organisaties minder geschikt zijn om te overleven dan andere (Morgan, 1986, p. 52).

Organisaties zijn, net als organismen, voor hun overleving afhankelijk van hun vermogen een voldoende voorraad hulpbronnen op te bouwen die nodig zijn voor de ondersteuning van hun bestaan (Morgan, 1986, p. 63). In deze poging moeten zij de strijd aangaan met andere organisaties en aangezien er doorgaans een schaarste aan hulpbronnen is, zullen alleen de sterkste overleven. Het karakter, de hoeveelheid en de verspreiding van organisaties op een bepaald moment hangen af van de toegankelijkheid van hulpmiddelen van de concurrentie binnen en tussen de verschillende typen organisaties. Morgan stelt: 'De omgeving is daarom de belangrijkste factor die de sterkste concurrenten 'selecteert' door de zwakkere te elimineren en die zodoende bepaalt welke organisaties wel en welke niet zullen slagen' (Morgan, 1986, p. 63). De organisatie wordt binnen deze opvatting ook wel als 'populatie-ecologie' gezien.

De twee visies van de contingentietheorie en de populatie-ecologie op organisatie prijzen beide de opvatting dat organisaties in gevecht zijn met hun omgeving. Beide veronderstellen dat organisatie en omgeving afzonderlijke verschijnselen zijn. Maar dit ontvangt kritiek, want organisaties zijn geen afzonderlijk eenheden. Ze leven niet in afzondering en zijn niet zelfvoorzienend (Morgan: 1986, p:66).

Een van de sterkste kanten van de organisme metafoor is dat de nadruk wordt gelegd op het begrijpen van de relatie tussen organisatie en zijn omgeving. En dat organisaties open systemen zijn en het beste verstaan kunnen worden als 'voortdurende processen' en niet als een samenstel van delen. Een tweede sterke kant is dat het management van organisaties vaak verder ontwikkeld wordt door stelselmatig aandacht te schenken aan de 'behoeften' die moeten worden bevredigd als de organisatie verder wil gaan (Morgan: 1986, p:69). De eerste beperking van de organisatiemetafoor is dat we de organisaties en hun omgeving leren zien op een manier die veel te concreet is. Wat we weten is dat organismen in een natuurlijke wereld leven met materiele hoedanigheden die het welzijn van de bewoners regelen. Wij kunnen deze wereld met onze eigen ogen observeren. Maar dit beeld klopt niet, de omgeving van organisaties is een product van menselijk handelen, aangezien zij tot stand zijn gekomen door menselijk handelen (Morgan: 1986, p: 71). De tweede beperking van de organismemetafoor is dat organisaties niet zo harmonieus zijn ingesteld als organismen. De meeste organisaties zijn niet zo functioneel op elkaar afgestemd als organismen (Morgan, 1986, p. 72).

Ten derde ziet Morgan de organisatie als **hersenen**. Hierin ligt de focus op informatieverwerking, leerprocessen en intelligentie, en dit levert een referentiekader voor het begrijpen en beoordelen van de moderne organisatie.

Wanneer we erbij stil staan, blijkt dat ieder element van het functioneren van een organisatie afhangt van de een of andere vorm van informatieverwerking. Ter illustratie, bureaucraten nemen besluiten door informatie te verwerken en toe te passen volgens vooraf vastgestelde regels. Organisaties zijn informatiesystemen, communicatiesystemen en besluitvormingssystemen. Binnen mechanistische organisaties zijn deze systemen sterk gestandaardiseerd. In de organische organisaties zijn de systemen minder gestructureerd en meer ad hoc. Door de focus te leggen op hun karakteristieken van informatieverwerking, is het mogelijk steeds meer te begrijpen hoe organisaties en de variëteit van organisatievormen in elkaar steken (Morgan, 1986, p. 77).

Een vraag die Morgan vervolgens stelt is ‘kunnen organisaties leren en leren leren?’ Wanneer een stukje hersenweefsel wordt weggenomen verdwijnt niet altijd een hele functie, maar kan het hele niveau van functioneren afnemen. Dit geldt voor geen enkele machine. De hersenen zijn te vergelijken met een 3-dimensionaal systeem: informatie is door het gehele systeem heen opgeslagen en kan vanuit ieder deel gereconstrueerd worden (Morgan, 1986, p. 84). Hersenen worden ook gezien als informatie verwerkende en besluitvormende systemen. Hersenen kunnen ook leren, dit gebeurt door middel van cybernetische processen zoals positieve en negatieve feedback. Veel organisaties zijn heel goed in single loop learning: de omgeving onderzoeken, doelen stellen, prestaties van het systeem in relatie tot deze doelen monitoren. (Morgan, 1986, p. 84). Double loop learning is moeilijker. Dit type hangt af van het in staat zijn om ‘dubbel’ naar de situatie te kijken door de relevantie van de handelingsnormen aan de orde te stellen. Er wordt ook gekeken naar de relevantie van normen met betrekking tot prestaties. Een bekend voorbeeld zijn bureaucratische organisaties: hun organisatieprincipes verhinderen juist het leerproces (Morgan, 1986, pp. 86-87).

Het 3-dimensionale karakter van hersenen wordt het duidelijkst weergegeven in de verbindingspatronen waardoor ieder neuron verbonden is met honderden of duizenden anderen. Op deze manier ontstaat een systeem dat zowel gegeneraliseerd als gespecialiseerd is. Verschillende delen van de hersenen zijn gespecialiseerd in verschillende activiteiten, maar beheersing en uitvoering van bepaald gedrag zit niet per se op een bepaalde plek in de hersenen. Verschillende hersengedeeltes kunnen voor elkaar inspringen. De grote

hoeveelheid van verbindingen is belangrijk omdat op deze manier de flexibiliteit in de uitvoering verzekerd wordt (Morgan, 1986, pp. 92-94).

Managers in dit type organisatie scheppen vooral condities waardoor het systeem zijn eigen vorm kan vinden. Sterk punt van de breinmetafoor is het leveren van een bijdrage aan het begrijpen van leren binnen organisaties en vermogen tot zelf-organisatie. Een zwak punt van de breinmetafoor is het gevaar conflicten over het hoofd te zien tussen enerzijds de eisen van leren en zelforganisatie, en anderzijds de realiteiten van macht en controle (Morgan, 1986, p. 102-105).

Ten vierde, de organisatie als **cultuur**. Morgan schrijft hierover in de inleiding van *Beelden van organisatie*: “De organisatie steunt nu op de ideeën, waarden en normen, rituelen, overtuigingen die organisaties ondersteunen als sociaal geconstrueerde werkelijkheden.” (Morgan, 1986, p. 15). Dit laat een andere manier zien om organisaties te ontwerpen en te beheren op basis van waarden overtuigingen en andere patronen die het bestaan van de organisatie beheersen. Op zich is cultuur al een metafoor van zichzelf. Men is zich van veel cultuuraspecten niet bewust. Organisaties ondergaan de cultuur van het land waarin zij actief zijn en voor multinationals ook die van het land waar de hoofdvestiging staat. Elke organisatie heeft zo ook zijn eigen cultuur, maar specifieke onderdelen van organisaties kunnen weer verschillende subculturen hebben. De cultuur kan worden waargenomen door de rol van buitenstaander, antropoloog, aan te nemen (Morgan, 1986, p. 116-117). Cultuur ontstaat zowel door het volgen van regels als door zelf actief vorm te geven. Veel elementen van een organisatiecultuur kunnen gevonden worden in herhalende factoren van het dagelijkse werk.

“Een van de allersterkste kanten van de cultuurmetafoor is het feit dat zij de aandacht richt op de symbolische of zo men wil ‘magische’ betekenis, van zelfs de meest rationele aspecten van het organisatorische bestaan” (Morgan, 1986, p. 131). De metafoor creëert een situatie waarin het mogelijk is een nieuwe weg in te slaan door het creëren van georganiseerde actie. Het levert ook een bijdrage aan het begrijpen van organisatieverandering (Morgan, 1986, p. 131). Een zwak punt van deze metafoor is dat er een risico is dat men meer naar bizarre dan naar fundamentele cultuuraspecten kijkt (Morgan, 1986, p. 134).

Ten vijfde beschrijft Morgan de organisatie als **politieke metafoor**. De nadruk wordt gelegd op de verschillende belangen, conflicten en machtspeletjes die vorm geven aan organisatorische activiteiten. Er kan gezegd worden dat organisaties als politieke systemen

gezien kunnen worden: ‘managers spreken vaak van macht, gezag en relaties tussen meerderen en ondergeschikten. Er is weinig verbeelding nodig om hierin een politiek systeem te herkennen dat zich bezighoudt met de handelingen van overheersers en onderdrukten’. (Morgan, 1986, p. 137). Deze metafoor benadrukt dat er heersers en volgelingen zijn. Er wordt in deze metafoor gekeken naar de relaties tussen belangen, conflicten en macht. Belangen zijn volgens Morgan een complex geheel van doelen, waarden, verlangens, verwachtingen en andere oriëntaties en neigingen die een persoon ertoe brengen zich zins in plaats van zo te gedragen. (Morgan, 1986, p. 144). Tijdens het werken in een organisatie hebben wij bijvoorbeeld te maken met belangen gerelateerd aan de taak, de loopbaan en de buiten de organisatie. Een conflict ontstaat waar belangen tegenstrijdig zijn en macht is een middel waarmee belangen en conflicten opgelost kunnen worden (Morgan, 1986, p. 151). Een sterk punt van deze metafoor is dat politiek vaak onder de oppervlakte blijft in organisaties en deze metafoor helpt ons de realiteit te accepteren (Morgan, 1986, p. 191). Een zwak punt van de politieke metafoor is dat er altijd wel tekenen van politieke activiteit te onderkennen zijn. Het gevaar is dat dit begrip leidt tot een toenemende politisering van de organisatie (Morgan, 1986, p. 194).

Ten zesde stelt Morgan dat organisaties **geestelijke gevangenissen** zijn, waarin mensen door eigen gedachten, denkbeelden en overtuigingen of door vooroordelen ontstaan in het onderbewustzijn opgesloten raken: ‘De metafoor bevordert het begrip dat, alhoewel organisaties een sociaal gecreëerde werkelijkheid zijn, deze constructies vaak een eigen bestaan en vermogen krijgen toegeschreven die hen in staat stellen tot op zekere hoogte controle uit te oefenen op hun scheppers’ (Morgan, 1986, p. 196). De valkuil van onze favoriete manier van denken kan ons opsluiten (Morgan, 1986, p. 200). Volgens Freud waren het onderbewuste en cultuur twee kanten van dezelfde munt. Organisaties kunnen blijkbaar wensen en drijfveren verdringen, waar dan niets mee kan gebeuren, immers ze zijn nu onbewust geworden. Daarvoor bestaan diverse defensiemechanismen. Morgan noemt onder andere dood en onsterfelijkheid, angst en archetypen als verdrongen elementen die mede organisaties vorm kunnen geven (Morgan, 1986, p. 211). Een sterk punt van deze metafoor is dat de metafoor de aandacht vestigt op het feit dat mensen sociale omgevingen creëren die zij als problematisch en beperkend ervaren. De metafoor helpt wegen te vinden om uit deze zelf gecreëerde valkuilen te komen (Morgan: 1986, p:225,226).

Ten zevende de organisatie als **flux en transformatie**. Bij deze metafoor wordt benadrukt dat alles om ons heen constant in beweging is. Relaties zijn voortdurend aan verandering

onderhevig en onder die veranderingen bestaat een stabiliteit. Een voorbeeld is de rivier die de Griekse filosoof Heraclitus beschrijft: “Je kunt niet twee maal in dezelfde rivier stappen want het water stroomt voortdurend. Alles stroomt en niets blijft hetzelfde; alles wijkt en niets is bestendig... wat koel is wordt warm, wat warm is wordt koel; wat nat is droogt op, wat droog is wordt vochtig... in het veranderen vindt men rust” (Morgan, 1986, p. 229). Morgan haalt David Bohm aan, een natuurkundige. Hij probeert ons het heelal te laten zien als een vloeiende en ongebroken heelheid. Net als Heraclitus ziet hij proces, stroming en verandering als fundamenteel en redeneert hij dat de toestand van het heelal op ieder tijdstip een afspiegeling is van een meer basale werkelijkheid. Deze werkelijkheid heet de geïmpliceerde orde en onderscheidt deze van de geëxpliceerde orde die om ons heen bestaat (Morgan, 1986, pp. 229-230).

Tot slot de achtste metafoor de organisatie als **overheersing**. Hierbij ligt de nadruk op de mogelijkheid tot uitbuiting door organisaties. Het is een uitbreiding van de politieke metafoor en deze metafoor wil ons helpen om te begrijpen welke aspecten van de moderne organisatie de kloof tussen arbeiders en management in grote delen van de wereld hebben verbreed (Morgan, 1986, p. 14-15). Veel organisaties vormen een gevaar voor werknemers, ze kunnen ongelukken veroorzaken of het werken bij die organisatie brengt ziektes met zich mee. Multinationals in ontwikkelingslanden houden geen rekening met de belangen van de lokale bevolking. Zij willen graag hun omgeving beheersen om deze minder onzeker en bedreigend te laten zijn (Morgan, 1986, p. 298-300).

3. Onderzoeksdesign

In deze scriptie wordt antwoord gegeven op de hoofdvraag: “Welke rol spelen metaforen en metaforische uitdrukkingen in de verhalen van de partners van Het Kaasschaafcollectief, en wat zegt dit over deze organisatie?”

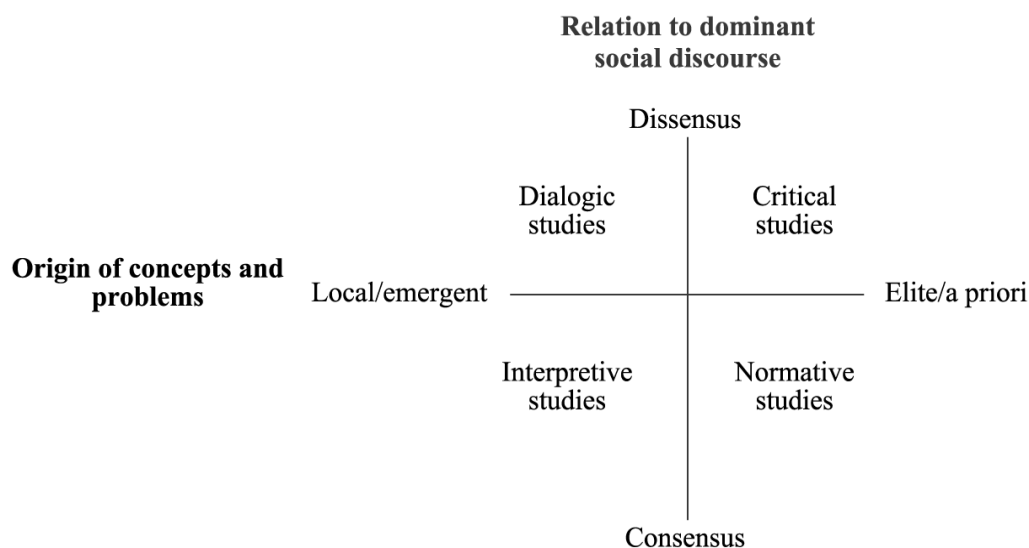
Om deze hoofdvraag te beantwoorden zijn drie deelvragen geformuleerd. Er is reeds antwoord gegeven op de eerste deelvraag in hoofdstuk 3. Op deze manier is de theorie over het onderzoeksonderwerp verkend. Niet alleen de theorie van het onderwerp zal verkend worden maar ook de praktijk van het onderzoeksonderwerp zal onderzocht worden. Allereerst zal ik starten met een onderzoekspositionering. Vervolgens zal de methode van onderzoek gekozen worden. Deze zal worden toegelicht, de methoden en technieken worden uitgelegd. Daarna zal een toelichting over de organisatie volgen. Vervolgens zal ik toelichten hoe de data geanalyseerd is. Tot slot licht ik de kwaliteit van het onderzoek toe en zal er een voorlopig conceptueel model geschetst worden.

Er is gekozen voor een kwalitatief onderzoek in de vorm van een casestudie. In deze paragraaf wordt eerst de onderzoekspositionering toegelicht.

3.1 Onderzoekspositionering

Er zijn verschillende wijzen waarop een onderzoeker zich kan positioneren. Ook ik zal mijzelf bij aanvang van het onderzoek positioneren. De wijze waarop ik tegen organisaties aankijk heeft invloed op de aanpak en de analyse van het onderzoek. Ik zal een aantal gangbare benaderingen toelichten om daarna te komen tot mijn positionering ten aanzien van het onderzoek. Om mijn onderzoek te positioneren gebruik ik het model dat Alvesson en Deetz (2000) hebben ontwikkeld. Het model bevat twee dimensies die vier categorieën creëren. Ze tonen de manier waarop onderzoeksbenaderingen worden gehanteerd en kijken naar de veronderstellingen en verhouding ten opzichte van elkaar (Alvesson & Deetz, 2000, p. 24). De twee dimensies die gebruikt worden voor de analytische onderscheidingen zijn het local/emergent- elite/a priori-dimensie en de consensus-dissensus dimensie. Vanuit het elite/a priori-dimensie zullen onderzoekers tijdens het opzetten van het onderzoek al een bepaalde theorie in gedachten hebben. De onderzoeker is op zoek naar informatie die een bepaalde theorie ondersteunt. Dit type onderzoek leidt tot de ontwikkeling van theoretische kennis. De ervaringen van het onderzochte is terug te zien in het vaste taalsysteem van de

onderzoeker (Alvesson & Deetz, 2000, pp. 24-25). De local/emergent- dimensie betreft een interpretatie van de waarnemingen. Onderzoekers die vanuit deze dimensie onderzoek doen werken met een opentaaal systeem en ze hebben minder vastgestelde stellingen tijdens het opzetten van het onderzoek. De onderzoeker staat tijdens het onderzoek voortdurend open voor nieuwe betekenissen, vertalingen, interpretaties. Vanuit deze dimensie zal de focus vooral liggen op de ontwikkeling van ‘praktische’ kennis, een soort van ‘knowing-how’ (Alvesson & Deetz, 2000, pp. 28-29). Wat betreft de consensus-dissensus dimensie, de consensus dimensie gaat op zoek naar bevestiging van voorgaande theorieën of probeert een toevoeging te doen aan een theorie. Consensus in deze zin gaat over ‘harmonie’ en ‘integratie’. De dissensus dimensie richt zich op conflict en strijd, op verschillen (Alvesson & Deetz, 2000, pp. 27-28). Er ontstaat aan de hand van deze twee dimensies een rooster waarin vier ruimtes ontstaan. Hieronder is het kwadrant weergegeven.



Source: Alvesson and Deetz (2000, p. 24)

Figuur 3.1: Verschillende discourse onderscheiden door Deetz (Deetz, 2000, p. 24)

De vier discoursen die in het kwadrant naar voren worden gebracht zal ik toelichten. In dit geval wordt onder een discours een dominante benadering verstaan. Het normatieve discours is nog steeds een dominante benadering. Binnen dit perspectief worden vaststaande concepten onderzocht en is de wetenschapper op zoek naar consensus. Het interpretatieve discours gaat niet uit van één waarheid. Bij de interpretatieve benadering wordt de organisatie bekeken als een sociaal netwerk, een speciaal soort gemeenschap. Deze gemeenschap deelt bepaalde kenmerken met andere gemeenschappen. De nadruk ligt hier op het sociale, menselijke aspect en in mindere mate op het economische aspect. De waarnemers gaan niet

uit van het gegeven dat mensen slechts objecten zijn: “People are not considered to be objects like other objects, but are active sense makers like the researcher.” (Alvesson & Deetz, 2000, pp. 33-34). Anders dan appels, peren en andere elementen van de fysieke en natuurlijke wereld, creëren mensen betekenissen gemaakt door anderen, ze communiceren hun betekenissen en delen ze met anderen: “We act; we have intentions about our actions; we interpret others’ actions. We make sense of the world: we are meaning making creatures” (Yanow, 1996, pp. 5). Men wil een weergave geven van de werkelijkheid en door interactie tussen mensen wordt er samen een werkelijkheid geconstrueerd (Boeije, 2005, pp. 30-31). Onderzoekers binnen de kritieke discours zien organisaties in het algemeen als sociaal historische creaties, ontstaan in condities van strijd en dominantie, een dominantie die vaak een veelzeggend conflict onderdrukt. Het dialogische discours focust zich op de natuur van mensen en realiteit, met taal als een van de belangrijkste onderscheidingen. Het discours focust zich op fragmentatie en probeert verschillende betekenissen aan het oppervlak te brengen zodat men hierop een analyse kan uitvoeren. Er is ruimte om ook afwijkende meningen weer te geven.

In dit onderzoek positioneer ik mijzelf in het interpretatieve discours. Dit discours sluit nauw aan bij het type onderzoek dat ik wil uitvoeren. Met dit onderzoek wil ik een beeld krijgen van de centrale organisatie en deze begrijpen en interpreteren. Bij aanvang van het onderzoek is het belangrijk om mij bewust te zijn van de wijze waarop mijn data tot stand komen. Ik maak aan het begin van het onderzoek een conceptueel model waarmee ik alle interviews zal interpreteren. Daarna gaat het erom hoe de geïnterviewden binnen dit raamwerk of daarbuiten zich bewegen. Ik doe kwalitatief onderzoek door middel van het afnemen van narratieve interviews. De conclusies van dit onderzoek ontstaan vanuit de verhalen die zij vertellen. Ik ga in dit onderzoek uit van verschillende waarheden en mijn eigen interpretaties spelen een voorname rol in de totstandkoming van de resultaten en de bijbehorende analyse.

Nu ik mijn onderzoekspositionering heb toegelicht wil ik graag ingaan op de wijze waarop het onderzoek wordt uitgevoerd.. Daarna wordt beargumenteerd waarom de gekozen casus geschikt is om tot beantwoording van de centrale vraag te komen.

3.2 De casestudie als onderzoeksmethode

Zoals eerder aangegeven zal in dit onderzoek de casestudie als onderzoeksmethode gebruikt worden. In deze paragraaf zal ik toelichten waarom er gekozen is voor een casestudie en zal deze keuze worden verantwoord. Ten eerste geeft een casestudie de mogelijkheid in te

zoomen op de context van het onderwerp. In dit onderzoek wordt gekeken in hoeverre geïnterviewden gebruik maken van metaforische uitdrukkingen in hun verhaal. De geïnterviewden zijn in te delen onder vier verschillende groepen: de Utrechtse overheid, de Utrechtse culturele sector, samenwerkende organisaties en één fonds. Tijdens het interview zal één bepaalde Utrechtse culturele organisatie centraal staan, geen van de geïnterviewden valt onder deze organisatie. De context van de gemeente Utrecht speelt dus een grote rol. Ten tweede, een casestudie gaat meer de diepte dan de breedte in, zodat er meer op een bepaald vlak ingezoomd kan worden (Van Thiel, 2010, p. 23). Een casestudie geeft een diepgaande analyse van de contextverschijnselen. Er is ruimte om diep in de data te duiken, informatie is op die manier rijk en de toepasbaarheid dus ook. Ten derde is de gebruikte onderzoeksbenadering arbeidsintensief en vergt het veel tijd voor de onderzoeker om de data te analyseren. Het is daarom onmogelijk om meerdere cases in de beschikbare tijd te bestuderen. Ten vierde, wat betreft de onderzoeksbenadering die in dit onderzoek is gekozen, bij een local/emergent benadering past een casestudie goed. De lokale benadering zorgt voor de ruimte die nodig is in dit onderzoek (Flyvbjerg, 2001, pp. 135-138).

Het nadeel van het gebruik van een casestudie als onderzoeksmethode is dat het niet gemakkelijk is om de onderzoeksbevindingen te generaliseren naar andere situaties vanwege de contextgebondenheid van de bevindingen. Op deze manier is de externe validiteit gering, terwijl de interne validiteit hoog is door de rijke informatie (Van Thiel, 2010, p. 23). Tevens zorgt het voordeel dat met een casestudie onderzoek de diepgang vergroot wordt ervoor dat ik in de tijd die ik beschikbaar heb slechts een enkele case kan onderzoeken. Dit zorgt er ook voor dat er twijfels zijn over de mate waarin de resultaten van het onderzoek in aanmerking komen voor generalisatie. Flyvbjerg (2006) stelt dat er vooroordelen zijn over het gebruik van de casestudie als onderzoeksmethode. Hij geeft vijf misvattingen en licht deze toe om deze misvattingen vervolgens te corrigeren. De eerste misvatting is dat algemene theoretische kennis meer waardevol zou zijn dan praktische kennis. De tweede misvatting is dat je niet mag generaliseren op basis van één enkele casestudie, daarom kan één casestudie niet bijdragen aan wetenschappelijke ontwikkeling. De visie dat je niet op basis van een enkele casestudie mag generaliseren wordt normaliter vernietigend beschouwd voor de casestudie als wetenschappelijke methode. De derde misvatting is dat de casestudie het meest gebruikelijk is voor het veralgemeniseren van hypothesen en het testen van theorie in opbouw. De vierde misvatting is, de casestudie bevat een richting naar bewijs, dat wil zeggen, de instelling om de vooropgezette richting van de onderzoeker te bevestigen. De vijfde

misvatting is, de casestudie is vaak moeilijk samen te vatten en te ontwikkelen tot algemene stellingen en theorieën op basis van specifieke casestudies (Flyvbjerg, 2006, p. 221).

Casestudy's laten zien dat ze centraal staan voor menselijk leren. Flyvbjerg stelt dat we in essentie alleen context afhankelijke kennis hebben. De eerste misvatting kan als volgt worden herschreven: voor de ontwikkeling van sociaal-wetenschappelijke theorie is diepgaande kennis nodig die alleen via casestudies kan worden verkregen (Flyvbjerg, 2006, p. 224). Een beperkt aantal casestudies, goed geselecteerd, kan gegeneraliseerd worden naar een breder toepassingsbereik (Flyvbjerg, 2006, p. 233). Door de diepgaande aanpak bij casestudies komen onderzoekers relatief vaak tot de conclusie dat hun eigen beelden niet kloppen met de gevonden data. Casestudies zijn waardevol tijdens alle fases van het proces waarin theorie wordt ontwikkeld. De vierde misvatting wordt genuanceerd door te stellen dat een casestudie een groter vooroordeel richting vervalsing van vooraf opgevatte begrippen bevat dan richting verificatie (Flyvbjerg, 2006, p. 237).

In paragraaf 3.6 zal er ingegaan worden op de betrouwbaarheid en de validiteit van het onderzoek. In de volgende paragraaf zal er worden ingegaan op de betreffende organisatie waarover de respondenten worden geïnterviewd.

3.3 De organisatie

Het Kaasschaafcollectief (KSC) is ontstaan in 2001. Het wil een cultureel-maatschappelijk platform zijn dat kunstenaars, ondernemers, publiek, faciliteiten, kennis en een divers netwerk bijeenbrengt. Men probeert te werken met mensen uit de directe omgeving, zo probeert men de drempel te verlagen om met cultuur aan de slag te gaan. Het KSC heeft zichzelf de volgende taak gesteld:

Het signaleren van talent, de voedingsbodem bieden om dat talent te laten ontkiemen, de faciliteiten aanreiken om het zich te laten ontwikkelen, de kennis delen om zich te kunnen verdiepen en het netwerk openstellen om het talent te laten doorstromen in een vervolgstudie of het culturele veld. (www.kaasschaafcollectief.nl, mei 2010)

Het KSC richt zich op verschillende disciplines zoals beeldende kunst, hiphop, poëzie. Het Kaasschaafcollectief gelooft in de aanjagende en talentstimulerende werking die de koppeling van jonge makers aan doelgerichte multidisciplinaire platforms heeft. Het KSC stelt dat

ontwikkelingen in de maatschappij, zoals democratisering van de kunst aansluiten bij de werkwijze van de organisatie.

Het KSC heeft in de loop der jaren ervaring opgedaan in de Utrechtse culturele sector. Zij zijn met verschillende instanties, gemeentelijke organisaties, fondsen in contact gekomen. Ze hebben zich gedurende hun bestaan op verschillende plaatsen in de 'aders' van de stad gehuisvest, dit voornamelijk voortkomend uit huisvestingsproblemen. Januari 2010 heeft het KSC een nieuwe locatie gevonden. Zij hadden in de maanden daarvoor problemen met het vinden van een nieuwe locatie. De locatie in Wijk Oost waar zij zich hiervoor huishielden was van tijdelijke aard en december 2009 moesten zij het pand verlaten. De gemeente Utrecht ondersteunde de organisatie in een zoektocht naar een andere locatie. Na enkele panden gevonden te hebben die geschikt waren maar niet voldeden aan enkele eisen, financiën, ingangsdada, kwam een pand op de Grave van Solmsstraat in Tuinwijk in beeld. Dit pand is sinds begin 2010 de thuisbasis van het KSC.

Voor het onderzoeken van de case en om tot beantwoording van de empirische deelvragen te komen is gebruik gemaakt van de dataverzamelmethode 'interview'. Nu zal er een toelichting volgen waarom er gekozen is voor het afnemen van interviews en welk type interview het betreft.

3.4 Dataverzameling

3.4.1. Interview

Om tot beantwoording van de empirische deelvragen te komen is er voor gekozen om interviews te kiezen als onderzoeksmethode. Het interview is een uitstekende methode om dit onderzoek uit te voeren. Op deze wijze komt naar voren welke taal de geïnterviewde mensen gebruiken. Tijdens een interview kan er doorgevraagd worden op het verhaal dat een respondent vertelt (Van Thiel, 2010, p.108). Het is belangrijk voor de onderzoeker om stil te staan bij zijn rol in het afnemen van interviews. Hijzelf is het belangrijkste meetinstrument, hij bedenkt en stelt de vragen die tijdens het interview gesteld moeten worden. Dit stelt eisen aan de kwaliteit van de onderzoeker zelf. Ten eerste zijn kennis van de inhoud van het onderzoeksonderwerp, ten tweede zijn vaardigheid in de techniek van het interviewen en ten derde zijn contactuele eigenschappen (Van Thiel, 2010, p.108).

Er zijn 10 interviews gehouden met 10 verschillende respondenten. In overleg met een van de bestuurders van Het Kaasschaafcollectief is er een lijst opgesteld bestaande uit personen van verschillende relevante partijen. De Utrechtse overheid is hierbij aan bod gekomen en de Utrechtse culture sector. Daarnaast is er ook met een fonds gesproken en bijvoorbeeld een samenwerkingspartner zoals Goede Grond. Als eerste bij de gemeente Utrecht, een persoon bij culturele zaken en bij economische zaken. Hieronder is een overzicht van de geïnterviewde personen te zien.

De Utrechtse overheid

- Provincie Utrecht (1)
- Gemeente Utrecht (2)
- Politieke bestuurder (1)

De Utrechtse culturele sector

- Zihmic (1)
- Habek(1)

Samenwerkende organisaties

- Goede Grond (1)
- Vrede van Utrecht (1)
- Soest (1)
-

Fondsen

- Kf Heijn (1)

3.4.2 *Narratieve interviews*

Interviews kunnen op verschillende wijze afgenomen worden, gestructureerd, semi- of half gestructureerd of narratief. In dit onderzoek is er gekozen om narratieve interviews af te nemen (Boeije, 2014, p. 79). Er is hier voor gekozen omdat de hoofdvraag het beste beantwoord kan worden door middel van narratieve interviews. Hier zal zo dieper op ingegaan worden.

Søderberg (2006) beschrijft in *Narrative Interviewing and Narrative Analysis in a Study of a Cross-border Merger* wat zij onder narratieve interviews verstaat. De sociale realiteit staat niet los van

hoe discours benaderd of begrepen kan worden: tekst en spraak zijn geen afspiegeling van de realiteit, maar construeren de realiteit (Søderberg, 2006, p. 4). Deze constructies kunnen gestalte krijgen in de vorm van een narratief: “Narratives are important tools in constructing an organization, and individual and collective narratives about key actors and critical events compete in defining the organization and making sense of the challenges faced in organization change processes” (Søderberg, 2006, p. 1).

Søderberg geeft verder een aantal bouwstenen die geïnterviewden in hun verhaal kunnen gebruiken: gebeurtenissen, actoren, tijd en plaats. Een verteller organiseert deze bouwstenen tot een narratief, tot een verhaal.

“Narrative is a retrospective interpretation. A narrative always has an identifiable voice reflecting the specific point of view from which the narrator views a selected number of events. This retrospective interpretation involves a temporal arrangement of the events. The narrator thus prioritizes and orders the events and places them in a particular context in order to suggest connections between the events and provide causal explanations” (Søderberg: 2006, p. 2).

Kortom, op deze manier is het narratief een interpretatie van gebeurtenissen achteraf, een projectie op de werkelijkheid vanuit het gezichtspunt van de verteller. Tijdens de narratieve interviews is het mijn doel geweest om de respondent hun persoonlijke verhaal vrij te laten vertellen. Aan het begin van ieder interview introduceerde ik mijzelf, gaf ik een toelichting over mijn onderzoek en legde ik uit dat het interview een narratief interview betrof en dat de eigen beleving centraal staat. Vervolgens startte ik het interview met de vraag: ‘Wat is uw achtergrond?’ En vervolgens kwam standaard de volgende vraag: ‘Hoe bent u in aanraking gekomen met Het Kaasschaafcollectief?’ Ik heb geprobeerd om een omgeving te creëren waarin de geïnterviewde de ruimte voelde zijn ervaringen met betrekking tot het onderwerp te delen.

Narratieve interviews zijn open van aard, ik heb geprobeerd zo min mogelijk te sturen tijdens het interview. Waar nodig tijdens stiltemomenten gedurende het gehele interview heb ik als volgt geprobeerd te handelen: zo goed mogelijk naar de geïnterviewde luisteren zodat ik direct kon terugschakelen naar hetgeen wat er zojuist gezegd was. Er zijn tussendoor vragen gesteld over hetgeen wat net verteld was. Deze vragen zijn voortgekomen uit de informatie die door de geïnterviewde zelf op tafel zijn gelegd. De geïnterviewde kan zelf kiezen hoe hij deze vraag beantwoordt en welke woorden en classificaties hij daarvoor gebruikt. Tevens

koppelde ik tijdens het interview mijn interpretaties terug om na te trekken of mijn interpretaties klopten.

Het narratieve interview past goed bij het gekozen onderwerp. Door middel van het narratieve interview krijgt de geïnterviewde de ruimte om te vertellen wat hij heeft te vertellen over het betreffende onderwerp. Hoe minder een interview is gestructureerd, hoe meer ruimte er is voor de geïnterviewde om te bepalen wat de richting van het interview wordt, de meer ruimte er is om te kiezen wat de onderzoeker moet weten over de geïnterviewde, de meer centraal de zelfkennis van de geïnterviewde komt te staan (Boeije 2010, p. 62). Deze ruimte past goed bij de focus in dit onderzoek, door middel van het gebruik van narratieve interviews krijg ik een zo groot mogelijk beeld vanuit de geïnterviewde over de organisatie die centraal staat.

3.5 Data-analyse

Nadat de interviews zijn afgenomen zijn alle interviews woord voor woord getranscribeerd. Vervolgens heb ik in verschillende fases de interviews geanalyseerd. Boeije (2014) omschrijft drie fases van coderen; open coderen, axiaal coderen en tot slot selectief coderen. Het open coderen vindt vooral aan het begin van het onderzoek plaats en start zodra de eerste data zijn verzameld. Er wordt nog niet geselecteerd op relevantie van het onderzoeksmateriaal want het veld wordt nog volop geëxploreerd en als onderzoeker weet je nog niet wat je tegen gaat komen en wat belangrijk zal blijken te zijn. Uitgangspunt in deze eerste fase is het onderzoeksmateriaal, het open coderen brengt een codeboom tot stand. Deze zorgt voor een begrippenkader van de verkregen data. Deze codes komen voort uit begrippen die door de geïnterviewde genoemd zijn (Boeije, 2014, pp.112-113) Ik ben op basis van de theorieën van Morgan (1986) en Lakoff en Johnson (1980) gaan coderen en heb niet open gecodeerd. Dit omdat ik de metaforen aan de hand van een conceptueel model op basis van de theorie wil toetsen.

Ik ben axiaal gaan coderen. Tijdens het axiaal coderen wordt onderzocht welke categorieën waardevol zijn en hun betekenis wordt beschreven. Daarnaast wordt achterhaald hoe de categorieën zich van elkaar onderscheiden en op welke wijze deze met elkaar samenhangen (Boeije, 2014, p. 125). In deze fase doen onderzoekers een nieuwe ronde dataverzameling en genereren daarmee ideeën (Boeije, 2014, p. 125). Onderzoekers redeneren bij axiaal coderen over het algemeen vaak vanuit de codes naar de gegevens. Axiaal coderen is een belangrijke fase in de analyse, de codes zijn het uitgangspunt. De onderzoeker moet in deze fase

openstaan voor het continue veranderen van de codeboom dit onder invloed van veranderingen in inzicht en begrip van het onderzoek (Boeije, 2014, p.125). De codering wordt gedaan aan de hand van een bepaalde categorie. Op deze manier ontstaan er subcategorieën of subcodes bij de ontwikkelde codes die in het ontwikkelde framework zijn ontstaan. Doel van deze wijze van coderen is het verminderen van de omvang van de gegevens en het verwijderen van minder belangrijke onderdelen. Er zijn nu een aantal hoofdcodes en daarbij behorende subcodes ontstaan. Tijdens deze fase wordt duidelijk welke categorieën en subcategorieën een belangrijke rol gaan spelen in het onderzoek. Het axiaal coderen is een wijze om de codes te ordenen en verdelingen te maken van hoofdcodes en subcodes. Gedurende deze fase kan de onderzoeker de In deze fase kunnen onderzoekers de richting van het onderzoek verder ontwikkelen en kan de keuze gemaakt worden om bepaalde thema's verder uit te diepen of juist niet (Boeije, 2014, p. 126).

De laatste fase die van het selectief coderen, is door mij gebruikt. In deze fase worden eerst gegevens samengevoegd. Vervolgens zal er gekeken worden of er relaties zijn tussen categorieën, op deze manier ontstaat er een structuur. In deze eindfase wordt er een overzicht gecreëerd welke gegevens er verzameld zijn en krijg je inzicht in het 'verhaal' dat hierover te vertellen is in het licht van de hoofdvraag (Boeije, 2014, pp. 134-136). Ik zal aan de hand van deze toelichting nu dieper ingaan op de wijze van coderen van de interviews.

In de eerste fase heb ik alle interviews nauwkeurig doorgenomen aan de hand van een model dat ik aan de hand van de theorie die beschreven is in het theoretisch hoofdstuk is beschreven. Lakoff en Johnson (1980), en Morgan (1986) vormen hier de basis voor. Aan de hand van de literatuurstudie van de drie auteurs is een conceptueel model ontstaan voor de analyse van de interviews. Morgan (1986) heeft een aantal metaforen geconstrueerd die karakteristiek zijn voor bepaalde manieren van kijken. Hij introduceert acht verschillende organisatiemetaforen. Deze metaforen zijn gericht op de organisatie en passen heel goed binnen dit onderzoek, omdat de focus op de organisatie en op taal ligt. Ik heb zijn acht organisatiemetaforen bestudeerd en heb voor de analyse van mijn data deze acht organisatiemetaforen gebruikt. De acht metaforische uitdrukkingen zijn in het theoretisch hoofdstuk uitgebreid toegelicht. In het werk van Morgan (1986) worden het 'organisatiemetaforen' genoemd. In dit onderzoek zijn deze organisatiemetaforen geschikt voor de analyse van de interviews. De organisatiemetaforen zijn van dien aard dat zij geschikt zijn om de narratieve interviews op metaforische uitdrukkingen te onderzoeken. Aan de

hand van de literatuur heb ik een definitie bij elke metafoor gedefinieerd, aan de hand van deze definities zal ik de interviews coderen.

Vervolgens is elk interview in een afzonderlijk document geplaatst. Aan de rechterkant van de tekst heb ik drie kolommen geplaatst. De eerste kolom gaf ruimte voor de organisatiemetaforen van Morgan (1986), de tweede kolom voor de metaforen van Lakoff en Johnson (1980) en de derde kolom voor de code die beide kolommen samen geven. Kortom, de metafoor van Morgan (1986) gecombineerd met de metafoor van Lakoff en Johnson(1980). Aangezien het om een grote hoeveelheid codes ging heb ik besloten alle interviews met behulp van het analyseprogramma MaxQDA te analyseren. Dit programma geeft de mogelijkheid om data te coderen en verschillende categorieën te maken. Het maakt het makkelijker om een analyse te maken omdat je snel kunt zien in welke hoedanigheid een uitdrukking is gebruikt.

Aan het einde van de eerste fase heb ik aantekeningen gemaakt welke hoeveelheden en eventuele andere uitdrukkingen mij opvielen. Aan de hand hiervan heb ik twee metafoortypen (Morgan) toegevoegd. Voor de duidelijkheid, de organisatiemetaforen van Morgan(1986) heb ik metafoortypen genoemd en de metaforen van Lakoff en Johnson(1980) noem ik in dit onderzoek metafoorcategorieën. Na wederom nog een kritische blik door de documenten heen heb ik deze twee metafoortypen ingebracht en heb ik vervolgens subcategorieën onder de metafoortypen onderscheiden. Deze subcategorieën heb ik aan de hand van het werk van Morgan(1986) ontwikkeld en al lezend door de interviews. Deze subcategorieën zijn na het plaatsen van de documenten in MaxQDA toegevoegd. Naar gelang de strekking zijn eventueel subcategorieën verwijderd en toegevoegd. De metaforische uitdrukkingen in de tekst hebben dus tijdens het coderen bijgedragen aan het coderingssysteem.

Kortom: de theorie van Morgan(1986) heeft samen met de drie metafoorcategorieën van Lakoff en Johnson(1980) als basis gefungeerd voor het coderingssysteem, waarbij metafoortypen(Morgan), subcategorieën(Morgan en eigen interpretatie tijdens het coderen) en metafoorcategorieën(Lakoff en Johnson) zijn gebruikt. Er zijn tevens ook metaforische uitdrukkingen waar ik een dubbele subcategorie aan gehangen heb. Dit omdat sommige metaforische uitdrukkingen simpelweg niet onder één subcategorie te hangen zijn.

In de volgende paragraaf zal er ingegaan worden op de betrouwbaarheid en de validiteit van het onderzoek.

3.6 Betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek

Voor goed onderzoek zijn betrouwbaarheid en validiteit twee belangrijke voorwaarden. Wat houdt betrouwbaarheid in? Het heeft te maken met de herhaalbaarheid en de navolgbaarheid van het onderzoek (Boeije, 2005, p. 150). Validiteit vatten we op als meten wat we beogen te meten. Bij validiteit gaat het vooral om de interpretatie van de waarnemingen en als zodanig om theorie (Boeije, 2014, p. 152). Om de herhaalbaarheid en de navolgbaarheid zo groot mogelijk te maken, is in dit onderzoek een onderzoeksaanpak beschreven. Door de onderzoeksmethode toe te lichten en de keuze daarbij toe te lichten is geprobeerd inzichtelijk te maken hoe de resultaten zijn verkregen en geanalyseerd zijn. Alle literatuur die in het onderzoek gebruikt wordt kan nagegaan worden in de literatuurlijst. Alle interviews zijn opgenomen op deze manier is de betrouwbaarheid van het gesprokene vergroot. Analyse is op deze manier ook door mensen van buitenaf mogelijk.

Betrouwbaarheid en validiteit worden bereikt wanneer de onderzoeker strikt een aantal verificatie strategieën in de loop van het onderzoeksproces volgt; (Morse et al, 2002, p. 12).

Together, all of these verification strategies incrementally and interactively contribute to and build reliability and validity, thus ensuring rigor. Thus, the rigor of qualitative inquiry should thus be beyond question, beyond challenge, and provide pragmatic scientific evidence that must be integrated into our developing knowledge base (Morse et al, 2002, p. 19).

Deze uitspraak illustreert zeer sterk het streven van sommige kwalitatieve onderzoekers naar de waarden, benaderingen, de terminologie en op die manier naar de zekerheden van de 'harde' wetenschappen. Het is belangrijk om tijdens het proces van onderzoeken maar ook als het over de uitkomst van het onderzoeksproces gaat om 'rigor' oftewel strikt te zijn (Morse et al, 2002, p. 12).

Validiteit bestaat uit interne en externe validiteit. Interne validiteit houdt in dat met het onderzoek een zo goed mogelijk beeld van de situatie, meningen en opvattingen gegeven wordt (Maxwell, 2005, p. 111). Als onderzoeker heb ik zo goed mogelijk geprobeerd mij bewust te zijn van de perspectieven waarin ik mij als wetenschapper heb gepositioneerd. Tijdens de interviews heb ik mij telkens gefocust om mijn gedachten niet te laten meeslepen

door de verhalen van de respondenten. Elk interview stond op zich. De validiteit neemt toe naarmate er meerdere onderzoeksmethoden in een onderzoek worden gebruikt (Maxwell, 2005, p. 112). Aangezien mijn onderzoek zich focust op de wijze van vertellen, is er enkel gekozen voor één wijze van onderzoeken: het narratieve interview. Wat is de generaliseerbaarheid van het onderzoek? Dat is waar de externe validiteit zich op richt. Zijn de onderzoeksresultaten ook van toepassing ook voor andere organisaties? Om de externe validiteit zo groot mogelijk te maken, kiest men voor meerdere casestudies. Er is in dit onderzoek voor één casestudie gekozen. De externe validiteit van dit onderzoek is daardoor gering.

3.7 Voorlopig conceptueel model

In het vorige hoofdstuk is besproken hoe er in deze scriptie aangekeken wordt tegen metaforische uitdrukkingen en op welke manieren deze in de taal van mensen gebruikt worden. Het werk van de drie auteurs is leidend in het denken over metaforen in taalgebruik. Er zullen nu een aantal definities volgen die leidend zijn in deze scriptie. Deze zijn gedefinieerd op basis van de literatuur.

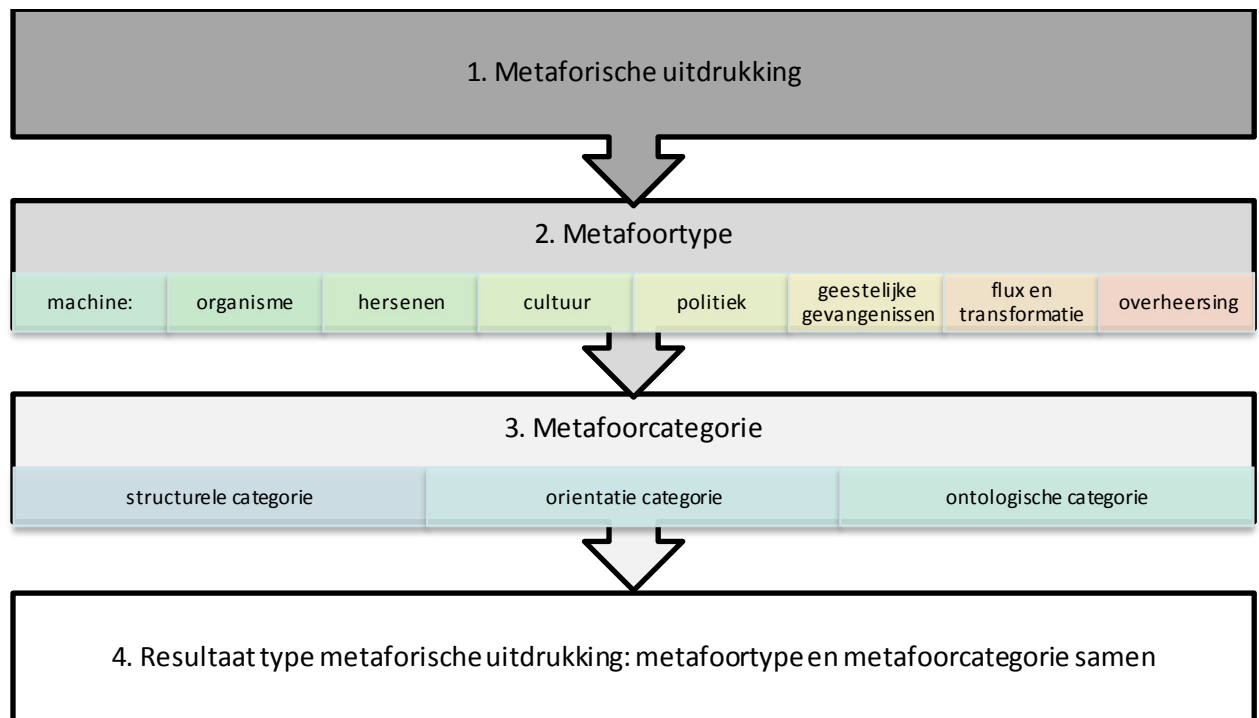
Definities van de metaforen die door Lakoff en Johnson(1980) zijn onderscheiden:

- 1) Oriëntatie metafoorcategorie: de metafoorcategorie structureert niet één concept in termen van een ander concept maar structureert de omgeving van de gebruiker door het vormen van een geheel aan concepten. Deze metafoor ordent dus het geheel van concepten in relatie tot elkaar.
- 2) Ontologisch metafoorcategorie: moeilijk herkenbaar, het is in de taal van mensen ingeburgerd. Deze metafoorcategorie houdt in: verwijzing, kwantificatie, redenering, motivatie van handeling en het stellen van doelen. Deze metafoorcategorie helpt ons om gebeurtenissen, activiteiten en toestanden te begrijpen.
- 3) Structurele metafoorcategorie: het ene concept bepaalt het deel van de structuur van het andere concept. Het kan een scherp afgebakend concept gebruiken om een ander te structureren. Het is in onze taal ingesleten en net als de ontologische metafoor moeilijk herkenbaar, maar de structurele metafoorcategorie gaat dieper dan de eerste twee metafoorcategorieën.

De organisatie metaforen door Morgan(1986) onderscheiden:

- 1) Machine metafoor: de organisatie bestaat uit duidelijk omschreven delen met vaste relaties in een vastgestelde volgorde. Het werk heeft een mechanisch en herhalend karakter.
- 2) Organismemetafoor: de relaties tussen organisaties, gezien als organismes, en hun omgevingen staat centraal. Groei, ontwikkeling en creatie komen aan bod binnen de organismemetafoor.
- 3) Hersenenmetafoor: hersenen worden gezien als informatiewerkende en besluitvormende systemen. Hersenen kunnen leren, dit gebeurt door negatieve en positieve feedback.
- 4) Cultuurmetafoor: cultuur is op zich al een metafoor. Het is een systeem van kennis, ideologie, waarden, wetten, dagelijkse rituelen.
- 5) Politiek metafoor: er zijn heersers en volgelingen. Er wordt gekeken naar de relaties tussen belangen, conflicten en macht. Belangen zijn een complex geheel van doelen, waarden en verlangens, verwachtingen, en andere oriëntaties en neigingen die een persoon ertoe brengen zich züs in plaats van zo te gedragen.
- 6) Geestelijke gevangenissen: mensen raken door eigen gedachten, denkbeelden en overtuigingen of door vooroordelen ontstaan in het onderbewustzijn opgesloten. Deze metafoor geeft inzicht in ideologische aspecten van de organisatie.
- 7) Flux en transformatie: uitgangspunt is dat men niet twee keer in dezelfde rivier kan stappen, want er vloeit steeds ander water door. Men leeft in een wereld waar de omgeving constant in een stroomtoestand bevindt en kenmerken vertoont van stabiliteit en verandering.
- 8) Overheersing: de nadruk ligt op uitbuiting van de organisatie, organisaties worden als instrumenten van overheersing gebruikt, die het eigen belang van elites dienen boven dat van anderen.

Aan de hand van de bovenstaande uitgangspunten kan het volgende voorlopige conceptueel model opgesteld worden:



Figuur 3.2 Voorlopig conceptueel model (eigen ontwerp, gebaseerd op Morgan (1986) en Lakoff & Johnson (1980))

1. Metaforische uitdrukking: dit is de gekozen metaforische uitdrukking in het interview. Aan de hand van theorie in dit hoofdstuk is gekozen om dit een metaforische uitdrukking te noemen, welk type het is, is niet duidelijk maar het geeft een aanzet tot het categoriseren ervan. De uitdrukking heeft een aantal kenmerken die vallen onder een metaforische uitdrukking.
2. In dit hoofdstuk zijn de verschillende metafoortypen aan bod gekomen die Morgan(1986) heeft onderscheiden, deze zullen gebruikt worden voor het benoemen van de metaforische uitdrukkingen binnen een bepaalde categorie. Er zijn acht verschillende metafoortypen door Morgan(1986) gecategoriseerd.
3. Lakoff en Johnson(1980) onderscheiden drie verschillende metaforen. Ik zal deze metafoorcategorieën noemen, het gaat om de structurele categorie de oriëntatie categorie en de ontologische categorie.
4. Met behulp van stap 2 en 3 wordt deelvraag 2 geprobeerd te beantwoorden: “Welke metaforen en metaforische uitdrukkingen worden door de partners van het Kaasschaafcollectief gebruikt in hun verhaal?”

Dit conceptuele model dient als theoretisch-framework om de empirische data uit de casestudie te duiden.

4. Resultaten casestudie: *het Kaasschaafcollectief*

In het resultatenhoofdstuk zal eerst de volgende deelvraag beantwoord worden aan de hand van de afgenomen interviews. De deelvraag was: ‘Welke metaforen en metaforische uitdrukkingen worden door de partners van het Kaasschaafcollectief gebruikt in hun verhaal?’ In dit hoofdstuk zal worden ingegaan op de uitkomsten van de metaforische analyse. Het zal gedaan worden aan de hand van het conceptueel model dat is gepresenteerd in het voorgaande hoofdstuk. In de eerste paragraaf zal het definitieve conceptuele model gepresenteerd worden. Vervolgens zullen in de volgende paragrafen de resultaten volgen die voortkomen uit de metaforische analyse. In de laatste paragraaf van dit hoofdstuk zal een weergave worden gegeven betreffende de resultaten van de interviews wanneer er naar de respondenten wordt gekeken in clustervorm. Er zijn respondenten die bij een zelfde cluster horen en die resultaten zijn samengevoegd tijdens de analyse. Het gaat om de volgende vier clusters:

1. de Utrechtse overheid
2. de culturele sector
3. samenwerkende organisaties
4. een fonds: het KF Heijn fonds

Door de resultaten per cluster te analyseren kan er een overzicht gemaakt worden van de uitkomsten per achtergrond van groepen respondenten. Zo kan er een goede vergelijking ten opzichte van elkaar gemaakt worden. Dit geeft de mogelijkheid om deelvraag 3 zo goed mogelijk te beantwoorden in Hoofdstuk 5.

4.1 *Het definitieve conceptuele model*

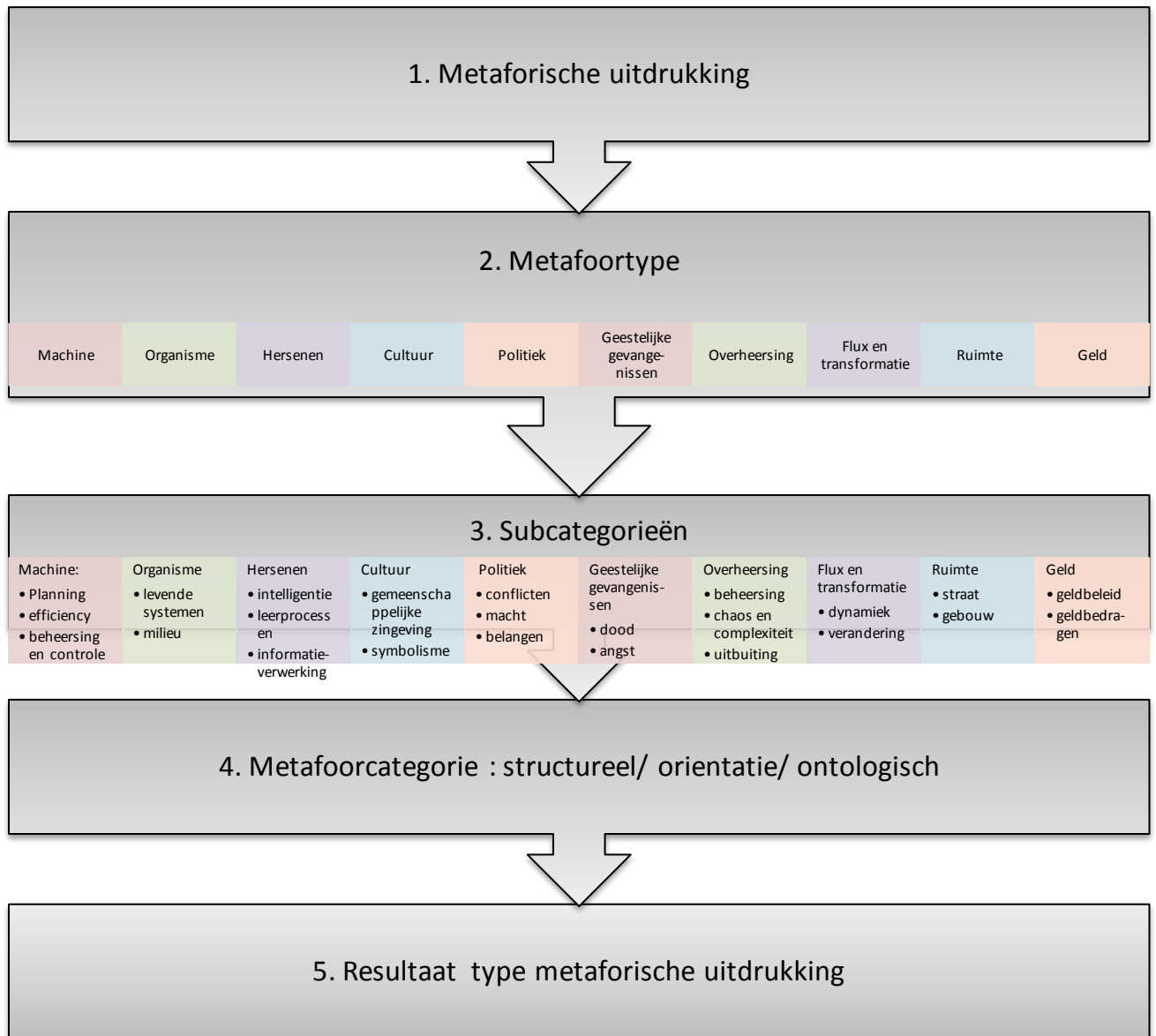
Tijdens het coderen van de interviews kwam een groot aantal metaforische uitdrukkingen bij elkaar in de buurt wat betreft thematiek. Nadat alle interviews voor de tweede keer grondig doorgenomen zijn, is er besloten om twee metafoortypen toe te voegen aan het conceptueel model. Het gaat hier om de metafoortypen ‘ruimte’ en ‘geld’. De volgende definitie wordt in dit onderzoek gegeven aan ruimte: ‘de ruimte die voor iedereen vrij toegankelijk is en te gebruiken voor tal van doeleinden’ (Brunt en Deben, 2002, p.13). De definitie van geld is ‘alles dat te maken heeft met geld als ruilmiddel’ (vandale.nl). Zoals in het methodisch kader naar voren is gekomen zijn er tijdens het coderen subcategorieën ontstaan. Ik zal nu de verschillende subcategorieën presenteren in een schema en daarbij zullen de door mij

gebruikte definities gegeven worden. Deze subcategorieën zijn ontstaan tijdens het coderen van de interviews, met de literatuur van Morgan (1986) in het achterhoofd. Er zijn tijdens het coderen subcategorieën toegevoegd en verwijderd. Ik zal nu een toelichting geven op alle subcategorieën. Vervolgens zal ik ingaan op de uitkomst van het coderen aan de hand van deze metafoortypen de subcategorieën en de categorieën van Lakoff en Johnson(1980).

Metafoortype	Subcategorie	Definitie
T.1. Machine	t.1.1 Beheersing en controle	Greep en toezicht op de processen van de machine (vandale.nl).
	t.1.2 Efficiency	Doelmatigheid, meest efficiënte werking van een bedrijf (vandale.nl).
	t.1.3 Planning	Het plannen, het uitstippelen van een plan (vandale.nl).
T.2. Organisme	t.2.1 Levende 'systemen'	Georganiseerd lichaam dat organen bezit: het organisme van mens en dier, een systematisch samenstel van verschillende onderdelen. (encydo.nl)
	t.2.2 Milieu	De organisatie wordt in relatie tot de omgeving gezien. Waarbij uitwisseling tussen de organisatie en haar omgeving om te overleven aan de hand van flexibilisering centraal staat. (encydo.nl)
T.3 Hersenen	t.3.1 Informatieverwerking	Het verwerken van informatie. (vandale.nl)
	t.3.2 Leerprocessen	Het doorlopen van verschillende stappen zodat er uiteindelijk geleerd wordt. (vandale.nl)
	t.3.3 Intelligentie	Mate van verstandelijk vermogen.(vandale.nl)
T.4 Ruimte	t.4.1 Gebouw	Iets dat gebouwd is: huis, kantoor, fabriek enz. (vandale.nl)
	t.4.2 Straat	Geplaveide weg tussen twee rijen huizen in een stad of dorp (vandale.nl).
T.5 Cultuur	t.5.1 Symbolisme	Het streven naar verbeeldingskracht, fantasie en intuïtie, het symbool staan van het een voor het ander. (encydo.nl)
	t.5.2 Gemeenschappelijke zingeving	Zin geven aan eenzelfde onderwerp door overeenkomstige overtuigingen, normen en waarden (Morgan)
T.6 Politiek systeem	t.6.1 Belangen	Complex geheel van doelen, waarden, verlangens, verwachtingen en andere oriëntaties en neigingen die een persoon ertoe brengen zich zus in plaats van zo te gedragen (Morgan).
	t.6.2 Macht	Wettelijke bevoegdheid, invloed, betekenis (vandale.nl).
	t.6.3 Conflicten	Strijd verschil van mening (vandale.nl).
T.7 Geestelijke gevangenissen	t.7.1 Angst	Gevoel van beklemming, vrees, onveiligheid of onzekerheid (vandale.nl).
	t.7.2 Dood	Levenloosheid (vandale.nl).
T.8 Voortdurende transformatie	t.8.1 Verandering	Het veranderen, wijziging (vandale.nl).
	t.8.2 Dynamiek	Afwisseling snelle bewegingen, levendigheid en activiteit (vandale.nl).
T.9 Instrument van overheersing	t.9.1 Uitbuiting	Gebruik van iemand maken zonder daar naar waarde voor te belonen (vandale.nl).
	t.9.2 Chaos en complexiteit	Ordeloze massa, mate van ingewikkeldheid (vandale.nl).
	t.9.4 Beheersing	Bedwang, controle en kalmte (encydo.nl).
T.10 Geld	t.10.1 Geldhoeveelheid	Totaal bedrag aan geld in omloop (encydo.nl).
	t.10.2 Geldbeleid	De wijze van gebruik van geldeenheden.

Figuur 4.1 Definitief schema definities (eigen ontwerp, gebaseerd op Morgan (1986))

Aan de hand van het schema met definities in figuur 4.1 zijn de metaforische uitdrukkingen in de interviews gecodeerd. Het conceptueel model is aan de hand van het analyseren gewijzigd en ziet er nu als volgt uit:



Figuur 4.2 Definitief conceptueel model (eigen ontwerp, gebaseerd op Morgan (1986) en Lakoff & Johnson (1980))

Naar aanleiding van de empirie is het conceptueel model in het theoretisch hoofdstuk uitgebreid. Er zijn tijdens het coderen subcategorieën onderscheiden en deze zijn in het conceptueel model toegevoegd.

4.2 Resultaten metafoortypen

In deze paragraaf zal een weergave gegeven worden van de resultaten betreffende het metafoortype in de interviews. Eerst zal ik ingaan op het algemeen en vervolgens zal ik ingaan op de respondenten afzonderlijk.

Bijlage 1 bevat een tabel waarin de aantallen per respondent betreffende de metafoortypes naar voren komen. Uit de resultaten betreffende de metafoortypes valt te concluderen dat de ‘organisme metafoor’ het meest gebruikt is door alle respondenten gezamenlijk. In totaal zijn er 226 metaforische uitdrukkingen onderscheiden als metafoortype ‘organisme’. Respondent 1 gebruikt maar liefst 69 metaforische uitdrukkingen binnen het organisme type. Ik geef hiervan een voorbeeld:

Respondent 1: *“Dat was héél vervelend voor ons ook voor het Kaasschaafcollectief, maar inmiddels waren we omdat het Kaasschaafcollectief inmiddels wat groter geworden was, en wat meer vlees op het bot had gekregen dachten we van nou als de Broederij niet lukt dan gaan we een grote sprong wagen.”* (paragraaf 18).

De helft van het aantal metaforische uitdrukkingen dat respondent 9 gebruikt valt onder metafoortype ‘organisme’. Hij vertelt:

“Misschien moet ik mijn uitspraak een beetje herzien. Ik zit me nu te bedenken waar het nog meer aan zou, zou kunnen liggen en dat is misschien wel in het idee dat het Kaasschaafcollectief niet echt een gezicht heeft.” (paragraaf 66).

Tevens wordt de metafoortype ‘cultuur’ vaak gebruikt, in totaal 92 keer. Een illustratie aan de hand van twee citaten:

Respondent 1: *“Dan overleefje het dus gewoon niet. Dus in hun overlevingsstrategie moeten ze uit gaan van de eigen krachten en kwaliteiten die ze hebben en ik vind het logisch dat ze voor die afdekking van die basis gaan kijken welke mogelijkheden zitten er bij overheden want dat doet de warme bakker in de straat ook als hij zich wil gaan huisvesten kijkt ie ook of er een huisvestingssubsidie is of een starters subsidie of weet ik het wat.”* (paragraaf 111).

Respondent 5: *“Niet dat ik daar een duidelijke boodschap voor heb, het is echt van alles dat langs komt. En dat kan ook iemand van de buurtvereniging zijn en geen idee heeft hoe ze iets moet indienen en dan schrijf ik het op een papiertje en leggen we het ze uit”* (paragraaf 66).

De metafoortype 'ruimte' wordt in totaal 82 keer in een metaforische uitdrukking gebruikt:

Respondent 7: *"Nou hadden we ook zelf voorgesteld ID (cultuurgebouw te Soest, mijhl) heeft ook zelf heel veel docenten en die coaches kunnen ook gewoon uit onze eigen organisaties komen. Nou voor zover ik dat weet gebeurt dat niet dus voor mij is de afstand nu wel heel erg groot geworden en vind ik het daar wel jammer dat ik niet meer goed op de hoogte ben gehouden."* (paragraaf 97)

Respondent 8: *"...en dat je de deuren nog open kunt houden zonder dat de ruiten worden ingegooid. Dan doe je het goed."* (paragraaf 119)

De metafoortype 'flux en transformatie', wordt weinig onderscheiden, slechts 10 keer. 'Overheersing' wordt ook weinig onderscheiden. Een voorbeeld van 'flux en transformatie' is:

Respondent 1: *"Kaasschaafcollectief, dat hele lastige traject van steeds maar weer verkassen."* (paragraaf 86)

Respondent 8: *"Zij komen in een positie waar ik 20 jaar in heb gezeten structurele subsidie krijgen voor een aantal jaar en houdt het op een gegeven moment op en als het artistiek gewoon klaar is. Dat men zo iets heeft van we hebben het nu wel gezien terwijl Kaasschaaf nou ja ik begrijp de stap niet om uit die wijk weg te gaan dan loop je het risico dat je je roots kwijt bent".* (paragraaf 93)

Nu zal er ingegaan worden op de respondenten afzonderlijk. Ik zal ingaan op opvallende uitkomsten die in tabel 1 in de bijlage zijn weergegeven.

Te beginnen met respondent 1, er vallen 156 metaforische uitdrukkingen te onderscheiden. Daarvan wordt bijna de helft onderscheiden als 'organisme' metafoor. Daarnaast worden er door hem 20 metaforische uitdrukkingen gebruikt die te scharen zijn onder de politieke metafoortype, en 17 onder het 'cultuur metafoortype' en 15 onder de 'machine metafoor'.

Respondent 2 gebruikt in totaal 48 metaforische uitdrukkingen. Daarvan vallen 14 metaforische uitdrukkingen onder het metafoortype 'organisme'. Opvolgend, acht keer wordt het metafoortype 'ruimte' onderscheiden.

Respondent 3 gebruikt in totaal 45 metaforische uitdrukkingen waarvan vallen 16 onder het metafoortype 'organisme'. Verder zijn acht metaforische uitdrukkingen onderscheiden onder het metafoortype 'ruimte'.

Respondent 4 bevat 67 metaforische uitdrukkingen, daarvan zijn 15 onderscheiden als het metafoortype 'organisme'. Metafoortype 'cultuur' en 'ruimte' zijn met 11 metaforische uitdrukkingen ruim aanwezig, net als het metafoortype 'politiek', namelijk tien.

Respondent 5 telt 80 metaforische uitdrukkingen. De aantallen zijn redelijk verdeeld over alle metafoortypen die onderscheiden zijn. Het hoogste aantal is te scharen onder het metafoortype 'organisme', namelijk 17. Daarna worden er 15 metaforische uitdrukkingen geteld als metafoortype 'cultuur'. Opvallend is het hoge aantal dat onder metafoortype 'geld' wordt geschaard; 14 keer.

Respondent 6 telt slechts 18 metaforische uitdrukkingen. Daarvan vallen zes metaforische uitdrukkingen onder het metafoortype 'organisme'. Opvallend verder is dat de helft van de acht metafoortypen die onderscheiden zijn niet gebruikt wordt door de respondent.

Respondent 7 telt 70 metaforische uitdrukkingen. Daarvan zijn 24 metaforische uitdrukkingen onder het 'organisme' metafoortype geschaard. Opvallend is het aantal metaforische uitdrukkingen van de categorie 'ruimte', namelijk 13. Daaropvolgend, de metafoortype 'cultuur'(8) en 'geld'(6) is ook redelijk vertegenwoordigd.

Respondent 8 telt maar liefst 86 metaforische uitdrukkingen. Het aantal metaforische uitdrukkingen dat geschaard kan worden onder de 'organisme' metafoortype is 21. Opvolgend zijn er 14 metaforische uitdrukkingen die onder de metafoortype 'ruimte' vallen. En 12 metaforische uitdrukkingen vallen onder het metafoortype 'cultuur'. Opvallend is het aantal metaforische uitdrukkingen die onder het metafoortype 'overheersing' vallen. Eigenlijk is dit het enige interview waar het metafoortype 'overheersing' met een groot aantal metaforische uitdrukkingen naar voren komt..

Respondent 9 telt in totaal 51 metaforische uitdrukkingen. Meer dan de helft van de metaforische uitdrukkingen, 27, is metafoortype 'organisme'. Opmerkelijk is het aantal metaforische uitdrukkingen dat onder politiek valt, namelijk 10. Het aantal dat onder het metafoortype 'hersenen' wordt geschaard is 5.

Respondent 10 telt in totaal 47 metaforische uitdrukkingen, daarvan zijn 17 metaforische uitdrukkingen 'organisme' metafoortype. Dat is één derde, verder valt het op dat er 11 metaforische uitdrukkingen onder de metafoortype 'cultuur' worden geschaard.

4.3 Subcategorieën metaforen

In bijlage 2 is een tabel te zien die een weergave geeft van de aantallen betreffende de subcategorieën die onderscheiden zijn. Aan de hand van deze gegevens is af te lezen dat in totaal 760 keer een subcategorie aan een metaforische uitdrukking is ‘gehangen’. Dit aantal is hoger dan het totaal aantal onderscheiden metaforische uitdrukkingen die onder een metafoortype zijn geschaard, aangegeven in bijlage 1, dat aantal kwam namelijk uit op 668. Dit heeft te maken met de keuze om tijdens het onderscheiden van metaforische uitdrukkingen en de keuze van subcategorieën niet enkel één subcategorie te kunnen hangen maar ook de keuze te hebben om een tweede subcategorie aan specifiek één metaforische uitdrukking te kunnen hangen. Er zijn dus tientallen metaforische uitdrukkingen die een tweede subcategorie ontvangen hebben. Nu zal er een overzicht volgen van de resultaten betreffende de subcategorieën.

4.3.1 Een overzicht

Aan de hand van de uitkomsten betreffende het aantal en type onderscheiden subcategorieën is af te leiden dat de subcategorie ‘levende systemen’ veruit het meeste is gebruikt door de respondenten in de metaforische uitdrukkingen. Maar liefst 224 keer kan een metaforische uitdrukking geschaard worden onder de subcategorie ‘levende systemen’. Aan de hand van drie citaten illustreer ik onderscheiden metaforische uitdrukkingen die onder ‘levende systemen’ vallen:

Respondent 3: *“Dus ja ik heb ze dus constant ze zijn wel ergens in mijn ooghoek blijven hangen, terwijl ik er in de praktijk niet zo veel mee te maken had.”* (paragraaf 47)

Respondent 6: *“Ja allemaal van dat soort voorbeelden hè, daarmee worden we heel vaak om onze oren geslagen hé dat is er in Utrecht niet. Heel veel partijen zeggen dan... dat moet de gemeente ja een voortrekkersrol in vervullen hè.”* (paragraaf 106)

Respondent 10: *“(...) ooit moet je toch vaste grond aan de voeten krijgen. Anders red je het duidelijk niet. Ik bedoel daarvan heb ik genoeg voor gezien hier in Utrecht.”* (paragraaf 83)

Tevens is de subcategorie ‘cultuur’-‘symbolisme’ veel onderscheiden, 66 keer:

Respondent 1: *“Tot 10 jaar geleden deed deze afdeling niet aan kunst en cultuur in de wijk daar zijn wij niet van wij zijn van de kunst met de grote ‘K’.”* (paragraaf 137)

Respondent 5: *“Nou hadden we ook zelf voorgesteld ID(cultuurgebouw Soest, mijhl) heeft ook zelf heel veel docenten en die coaches kunnen ook gewoon uit onze eigen organisaties komen nou voor zoover ik dat weet gebeurt dat niet dus voor mij is de afstand nu wel heel erg groot geworden en vind ik het daar wel jammer dat ik niet meer goed op de hoogte ben gehouden.”* (paragraaf 97)

Daarnaast worden de subcategorieën, ‘ruimte’-‘straat’ en ‘ruimte’-‘gebouw’ tientallen keren gebruikt verspreid over alle interviews. Respondent 2 en 4 betreffende ‘ruimte’-‘straat’:

Respondent 2: *“(…) de tweede kennismaking was dat ze op een gegeven moment net huisvesting gevonden hadden en dat dat tijdelijk was en dat er gezocht moest worden naar en oplossing om naar meer permanente oplo.... huisvesting te komen en het grappige was dat de huisvesting die ze gevonden hebben ubbh in eerste instantie bij mij 2 straten om de hoek was.”* (paragraaf 40)

Respondent 4: *“Dus het mooie van Robert vind ik dat hij wel heel erg met zijn oor en zijn hart bij de straat is dan misschien iets té dat ie wel bij cultuur ligt dus wel heel erg met de juiste mensen in contact komt.”* (paragraaf 86)

Betreffende ‘ruimte’- ‘gebouw’,

Respondent 4: *“Ja ook dat je bij mensen spontaan iets laat gebeuren en mensen elkaar weer tegenkomen dat je mensen de deur uittrekt dat is dan heel doelgericht kijkend naar de wijk en wat daar voor nodig is om kunst of cultuur te ontwikkelen in plaats van om een soort welzijn te gaan zijn.”* (paragraaf 80)

Respondent 10: *“Ja nee zo simpel is dat hé en ubbh die jaren ‘90 zijn toch ook wel een beetje de rijke jaren geweest eigenlijk. Dus dat er wat meer geïnvesteerd werd ubh stapsgewijs steeds uh je kon ook nog beginnen hier in zo’n pand. Toen wij begonnen waren toen was het woord ‘gebruiksvergunning’ gewoon nee je begon gewoon je deed die deur open hopsakee en een theater en dhv dat soort dingen dat bestond nog allemaal nog net niet dat begon toen op gang dus je kon eigenlijk heel anarchistisch aan de slag.”* (paragraaf 12)

Wat opvalt is dat onder de metafoortype ‘politiek’, de subcategorie ‘macht’ en ‘belangen’ beiden 40 keer worden gebruikt. De subcategorie ‘conflicten’ wordt slechts drie maal gebruikt. Bij respondent 9 komt de subcategorie ‘belangen’ naar voren:

Respondent 9: *“Het zijn allemaal partijen die bezig zijn met die cultuurparticipatie die om hoog te brengen en die te leveren in de Utrechtse wijken in Utrecht en dat netwerk van ons dat is ook wat eigenlijk meer een soort van lobby club ook richting de gemeente ook gemeentelijk beleid en dus ook*

geld beschikbaar te krijgen voor die doelstellingen binnen de kunst en cultuur begroting.” (paragraaf 109)

En respondent 1 vertelt in de subcategorie ‘macht’:

Respondent 1: “KSC werd een gekende partij in deze stad een kunstpartij in deze stad nou dat was dat werkte al enorm statusverhogend een statusverhogende werking betekent dat je gekend en gekend wordt.”

4.2.2 Uitkomsten subcategorieën per respondent

Nu zal er per interview worden ingegaan op de uitkomsten van de metaforische analyse op gebied van de subcategorieën. Te beginnen met respondent 1: in het interview van respondent 1 zijn 189 subcategorieën onderscheiden. Het interview telt een hoog aantal onder de subcategorie ‘organisme’-‘levende systemen’, deze is 68 keer aan een metaforische uitdrukking toegekend. Een voorbeeld:

Respondent 1: “Nou toen hebben we een vervelende zoektocht gehad naar een nieuwe plek voor het Kaasschaafcollectief omdat het inmiddels ook al een wat stevigere organisatie was geworden. Het was niet meer dat wilde collectief die eigenlijk alles goed vond al zitten we in een oude ketel of al zitten we dat was inmiddels wel verandert.” (paragraaf 22)

Daarnaast zijn de aantallen redelijk over de andere subcategorieën verdeeld. ‘Organisme’-‘milieu’ en ‘cultuur’-‘symbolisme’ worden beide 17 maal onderscheiden. Een voorbeeld van ‘organisme’-‘milieu’:

Respondent 1: “Maar als ik het zo zie heb ik wel een vrij goed beeld van het Kaasschaafcollectief. Er ligt wel iets waar ze dan wel die stap mee kunnen zetten ik denk dat ze zelf niet in de gaten hebben hoe groot hun ruwe diamant is.” (paragraaf 102)

Dan betreffende ‘cultuur’-‘symbolisme’:

Respondent 1: “(...) ik bedoel en dat is het zilver wat Kaasschaafcollectief in handen heeft en dat kunnen ze tot goud en platina laten worden maar dat is nu aan hun.” (paragraaf 114)

Respondent 2 bevat de minste subcategorieën van de interviews. In totaal namelijk 43. En deze zijn over een klein aantal subcategorieën verdeeld. De subcategorieën onder het metafoortype ‘organisme’ zijn het meest onderscheiden, 10 onder de subcategorie ‘levende

systemen' en 5 onder 'milieu'. Daarnaast zijn er zes metaforische uitdrukkingen die onder de subcategorie 'cultuur'- 'symbolisme' vallen:

Respondent 2: *“Wat dat betreft vinden we het ook heel erg belangrijk dat als we culturele hoofdstad worden, dat het niet een feestje wordt voor de happy few maar dat het ook een volksfeest wordt.”* (paragraaf 91)

Respondent 3 telt 16 metaforische uitdrukkingen die binnen de subcategorie 'organisme'- 'levende systemen' vallen, Tevens worden er zes metaforische uitdrukkingen binnen de subcategorie 'ruimte'- 'straat' gerekend. Betreffende 'organisme'-'levende systemen':

Respondent 3: *“Nou ja dat vinden vind ik zelf ook belangrijk dat ik niet alleen maar hierachter mijn bureau zit van uhh en nou zou ik best nog wel meer naar buiten willen treden maar dan ben ik echt iedereen drie dagen wel op pad s 'avonds ook wat dan ook niet erg is maar ik heb ook nog een eigen leven.”*

Betreffende de subcategorie 'ruimte'- 'straat':

Respondent 3: *“(…) maar het kan wel eens als klikjes ervaren worden met z'n allen ik kom er toch niet tussen dat zou een valkuil kunnen zijn.(…)”* (paragraaf 159)

Respondent 3: *“Utrecht is nog net zo klein dat je dat iedereen kent iedereen”. (paragraaf 161)*

Ook worden er vier metaforische uitdrukkingen binnen de subcategorie 'geld'- 'geldbeleid', 'politiek'-'belangen' en 'hersenen'- 'informatieverwerking' gerekend. Een voorbeeld van 'politiek' – 'belangen':

Respondent 3: *“Nou bijvoorbeeld voor zover ik nee ja nu met nu Habek is nu wel een subsidie relatie voor zover ik weet Habek is natuurlijk meer muziek gericht dat doet mijn collega ummh maar voorheen was daar ook niet echt een relatie mee maar na verloop van tijd ok.”* (paragraaf 87)

Betreffende een metaforische uitdrukking in de subcategorie 'hersenen'- 'informatieverwerking':

Respondent 3: *“Ik kan niet precies zeggen dat ik op de hoogte was van wat ze deden.”* (paragraaf 43)

Respondent 4 telt 11 metaforische uitdrukkingen binnen de subcategorie 'organisme'- 'levende systemen' en in totaal betreft de organisme subcategorieën telt het 16 metaforische uitdrukkingen. Verder zijn er in totaal 12 metaforische uitdrukkingen onder 'cultuur'

aanwezig. Betreft ‘cultuur’-‘symbolisme’; daar zijn acht metaforische uitdrukkingen in het interview onderscheiden:

Respondent 4: *“Ja het is wel volgens mij leren we daar in allebei van elkaar want wij zijn dat pur sang want wij hebben niemand in dienst het Kaasschaafcollectief heeft daar in toch iets wat vastere mensen heb ik het idee, maar zij zijn ook wel meer gaan kijken op losse basis van mensen wie ze in kunnen zetten volgens mij is dat in de productieland is dat sowieso wel het geval.”* (paragraaf 32)

Verder vallen er in totaal 13 metaforische uitdrukkingen onder de subcategorieën van het metafoortype ‘ruimte’, respectievelijk zeven onder ‘ruimte’- ‘straat’ en zes onder ‘ruimte’- ‘gebouw’. Een citaat betreffende een metaforische uitdrukking in de subcategorie ‘ruimte’- ‘gebouw’:

Respondent 4: *“En er moet wel wat gebeuren want wij zijn zelf allemaal makers die voort zijn gekomen uit het feit dat er niks was en dat heeft ons gemaakt tot wie wij zijn dus dat we zelf op onze zolderkamers bezig waren en dat is ook wat we zelf weet je je kunt heel goed naar de mensen toe gaan en dan worden ze lui of je kunt zorgen dat je er bent met de juiste faciliteiten en dat ze jouw weten te vinden op de juiste momenten waarvoor zij opeens een andere stap kunnen maken.”* (paragraaf 39)

Opvallend is het hoge aantal metaforische uitdrukkingen die onder ‘geld’-‘geldbeleid’ geschaard worden bij respondent 5. Namelijk 14, daarna komt ‘organisme’ -‘levende systemen’ met 13 en ‘cultuur’- ‘symbolisme’ met 11 metaforische uitdrukkingen. Een citaat betreffende de subcategorie ‘geld’- ‘geldbeleid’:

Respondent 5: *“En ik denk dat daar ook dat het bestuur daar graag een bedrag aangeeft en nooit zegt van nou dat moeten we maar eens niet doen dat was ook iets wat ze op een gegeven moment moesten zeggen zo van nou je hebt nu acht keer een subsidie gekregen voor een project van Soestvrijsaal van een tot en met acht. Na negen keer is het wel eens goed geweest dan gaan we weer eens ergens anders geld instoppen. En als het zo goed in mekaar zit moet je met hetzelfde gemak ergens anders geld kunnen krijgen, want zo streng zijn we niet.”* (paragraaf 28)

Een voorbeeld betreffende de subcategorie ‘cultuur’- ‘symbolisme’:

Respondent 5: *“Ja het klinkt een beetje gek maar voor mij is het werk ja en voor het bestuur is het ook nog hobby ja het is maar een baan je hebt verder niet die dan staan die grote auto’s hier op de parkeerplaats en dan komen ze binnenzetten en dan gaan ze besluiten nemen.”* (paragraaf 74)

Bij respondent 6 valt het hoge aantal metaforische uitdrukkingen onder de subcategorie 'cultuur'- 'gemeenschappelijke zingeving' op, namelijk 10 maal. De subcategorie 'organisme'- 'levende systemen' telt 24 metaforische uitdrukkingen. Wat betreft de subcategorie 'organisme'- 'levende systemen' vertelt hij:

Respondent 6: *"En wij zitten er vooral in, wij subsidiëren ze vooral omdat ze aan die doelstelling qua kennis de ruimte beschikbaar maken of ruimte beschikbaar stellen voor jonge creatieve bedrijfjes en op die manier een soort van broedplaats functie vervullen zodat die verder kunnen groeien en begeleidt worden."* (paragraaf 15)

Wat betreft de subcategorie 'cultuur'- 'gemeenschappelijke zingeving' komt als belangrijke uitspraak de volgende naar voren:

Respondent 6: *"Een soort cultuurhuis voor de buurt werd het ook wel genoemd en in tweede instantie begreep ik dat ze eigenlijk dat ze ook wel duidelijk een stedelijke functie hebben bij zo'n club als Habek hè... dat ontstijgt heus wel de buurt vind ik hè dat is stedelijk gewoon een bekende club."* (paragraaf 75)

Ook vallen het aantal metaforische uitdrukkingen onder de subcategorieën van het metafoortype 'ruimte' op. Er vallen vijf metaforische uitdrukkingen onder 'ruimte' - 'straat' en zes metaforische uitdrukkingen onder 'ruimte'- 'gebouw'. Een voorbeeld van een metaforische uitdrukking van 'ruimte' - 'straat':

Respondent 6: *"(...) om dat ummh om te kijken in de stad waar zo iets wat we duidelijk een plek kunnen geven."* (paragraaf 98)

Er zijn 20 metaforische uitdrukkingen door respondent 7 gebruikt die onder de subcategorie 'organisme' - 'levende systemen' vallen. Daarnaast wordt het hoogste aantal gezien onder de subcategorie 'ruimte'- 'gebouw', namelijk acht keer. Een voorbeeld:

Respondent 7: *"Ummh dat je niet moet denken dat ik denk dat die houding op zich wel heel belangrijk is van dat je niet moet denken 'o wij komen uit de stad dus wij weten het beter' weet je zo'n houding moet je gewoon niet hebben als je in een dorp komt ook dan krijg je geen ingang ook nou dat (...)"* (paragraaf 52)

Verder is het aantal onder de subcategorie 'geld'- 'geldbeleid' relatief hoog, namelijk 7.

Respondent 7 vertelt:

Respondent 7: “(...) arrogante air dat ze ook wel wisten wij hebben met heel veel organisaties in Soest te maken en die letten en iedereen kent mekaar en die letten erg op elkaar ook waar het geld naartoe gaat dus dat je dan ook met dat soort gevoeligheden kennis die daar in die organisatie aanwezig is dat je die ook moet gebruiken ook op uitnodiging of wat dan ook.” (paragraaf 54)

Respondent 8 telt na respondent 1 het hoogste aantal onderscheiden subcategorieën, namelijk 89. Het aantal metaforische uitdrukkingen onder de subcategorie ‘organisme’-‘levende systemen’ is 19. En het aantal metaforische uitdrukkingen onder de subcategorie ‘ruimte’-‘straat’ is 11. En onder ‘cultuur’-‘symbolisme’ worden 9 metaforische uitdrukkingen geteld. Wat betreft ‘organisme’-‘levende systemen’:

Respondent 8: “Nou dat soort dingen zoals Soestvrijstaal een traject van een paar jaar en waar ze dan waar Robert dan ook gewoon is de link van Het Kaasschaafcollectief die is gewoon op een bepaalde manier piekerig penkerig heel veel dingen verstand van nou heel veel van die beleidsdingen waar ik dan wel snel vermoeid van raak.” (paragraaf 34)

Wat betreft de subcategorie ‘ruimte’-‘straat’ vertelt respondent 8:

Respondent 8: “Ik vind Het Kaasschaafcollectief wel een beetje yupperig yupperig ja. (...) Ja het is een afkorting van young urban professionals. Het heeft iets licht elitairs, hebben ze wel, het is niet van het hart van de straat, het is niet STUT (wijktheater in Utrecht, mjhl).” (paragraaf 63)

Wat betreft de subcategorie ‘cultuur’-‘symbolisme’ komt de volgende uitspraak naar voren:

Respondent 8: “Ja precies ze hebben nu wel een plek maar nu is het eigenlijk de vraag wat is hun plek het gaat meer om in je beeld hoor je bij Hoograven dus dat is hun werkterrein hun jachtterrein.” (paragraaf 108)

Bij respondent 9 is in totaal 27 keer de subcategorie ‘organisme’ – ‘levende systemen’ geteld. Dat is net minder dan de helft van de 56 subcategorieën die onderscheiden zijn bij respondent 9. Opvallend is dat er slecht één metaforische uitdrukking onder de andere subcategorie van de ‘organisme metafoor’ worden onderscheiden. Een citaat die onderscheiden is onder de subcategorie ‘organisme’-‘levende systemen’:

Respondent 9: “Een spin en bijtje en een organisatietje maar dat we met elkaar die inzet hebben en dat we ook allemaal vanuit die cultuurparticipatie gedachte denken en dat heeft wel succes.” (paragraaf 110)

Verder is het aantal metaforische uitdrukkingen onder de subcategorie ‘politiek’- ‘belangen’ hoog met 9 metaforische uitdrukkingen. Respondent 9 vertelt:

Respondent 9: “*Moveplex dat moet een plek worden voor die innovatieve jongerensporten om zich ubh te ontwikkelen (...) te ontwikkelen dat is ook hier in de wijk zuid-west. Ik kom hier de leegstaande panden tegen en dat is mijn perspectief op het moment dat ik in Overvecht zou zitten dan had ik het daar geplaatst bij wijze van spreken en het gaat vaak ook wel om het creëren van netwerken met ambtenaren die in een bepaalde die bepaalde netwerkprogramma’s die een bepaalde gemeentelijke programma’s een bepaalde aansluiting hebben bij die maatschappelijke initiatieven. Dat netwerk heb ik toevallig ook niet, maar hier, in deze wijk. En wat minder in een andere wijk.*” (paragraaf 10)

Vervolgens is het aantal onder de subcategorie ‘overheersing’-‘beheersing’ in hoger aantal aanwezig. Er zijn namelijk vier metaforische uitdrukkingen van deze orde. Respondent 9 vertelt:

Respondent 9: “*Maar nou is dat ook wel de kracht van Het Kaasschaafcollectief, daar zullen ze denk ik zelf ook wel tegen op lopen aan de ene kant heb je dat guerrilla-achtige hè dat je innovatief wil zijn en dat je continue nieuwe dingen wil bedenken.*” (paragraaf 48)

Betreft respondent 10; 16 keer wordt de subcategorie ‘organisme’ – ‘levende systemen’ aan een metaforische uitdrukking gekoppeld. Daarnaast wordt er zeven keer een metaforische uitdrukking onder de subcategorie ‘cultuur’- ‘gemeenschappelijke zingeving’ geschaard. Daarnaast telt de andere subcategorie ‘cultuur’- symbolisme’, vier metaforische uitdrukkingen, betreffende de eerstgenoemde subcategorie een citaat:

Respondent 10: “*als het gaat om subsidies van de andere kant ja wij waren ook al 13 14 jaar bezig voordat we de eerste echte subsidies kregen dus dat is ook wel zo het is toch bloed zweet en tranen wat er dan in zit.*” (paragraaf 16)

Respondent 10: “*Daar zat ook nog het Wilde Westen zat daarbij, Dorothé en inmiddels ‘Cultuur 19’ eigenlijk was het eerst een moppenclub we zaten bij mekaar en maar te kankeren op die en dat en de gevestigde orde.*” (paragraaf 22)

Het aantal onder de subcategorie ‘politiek’- ‘macht’ valt ook op in aantal, hieronder vallen namelijk vijf metaforische uitdrukkingen.

Respondent 10: *“We willen wel een grote ambitie voor culturele hoofdstad maar dat past ook wel weer bij de VVD hé als beeldmerk huppakee... dat is economisch interessant terwijl wij zeggen dat andere is óók interessant alleen dan moet je iets dieper nadenken. Iets verder vooruitdenken en ummh nou ja goed dat de discussie die win of verlies je niet want er zijn zo veel meningen zo veel tegenstrijdig bewijsmateriaal vaak.”* (paragraaf 127)

Tot slot valt de subcategorie met vier metaforische uitdrukkingen ‘geld’- ‘geldbeleid’ op.

Kortom, wanneer er wordt uitgezoomd en er neergekeken wordt op de resultaten van de interviews valt er te concluderen dat de meeste metaforische uitdrukkingen die gebruikt worden door de respondenten onder de subcategorie ‘organisme’- ‘levende systemen’ vallen. Daarna wordt de subcategorie ‘cultuur’- ‘symbolisme’ veel gebruikt. Namelijk bij zes interviews wordt deze subcategorie veel gebruikt. Bij vier interviews worden subcategorieën onder het metafoortype ‘ruimte’ veel gebruikt. Aan de hand van deze gegevens kan gesteld worden dat de respondenten vooral in ‘organisme’- ‘levende systemen’ metaforen spreken en in ‘cultuur’- ‘symbolisme’ metaforen. In de volgende paragraaf zal er in worden gegaan op de uitkomsten van het onderzoek als er een combinatie wordt gemaakt tussen het metafoortype en de metafoorcategorie.

4.4 *Metafoorcategorieën*

In deze paragraaf wordt er ingegaan op het aantal en het type metaforische categorie die aan de onderscheiden metaforische uitdrukkingen zijn toegekend. Nadat een metaforische uitdrukking onderscheiden is als een metafoortype is de metaforische uitdrukking onderscheiden onder een subcategorie. Daarna is de metaforische uitdrukking gekoppeld aan een metafoorcategorie, de structurele categorie, de oriëntatie categorie of de ontologische categorie (Lakoff en Johnson 1980). Deze zijn stuk voor stuk aan bod gekomen in het theoretische hoofdstuk.

In bijlage 3 is een tabel weergegeven waarin te zien is welke aantallen er per respondent uit zijn gekomen na het coderen van de interviews. Daar is te zien dat 188 keer de oriëntatiemetafoor gebruikt is in alle interviews samen. Wat betreft de ontologische metafoor, die is 264 keer gebruikt in totaal. Tot slot is de structurele metafoor 237 keer gebruikt in alle interviews. De ontologische metafoor is het meeste gebruikt door alle respondenten in totaal. Respondent 1 valt binnen deze categorie op. Maar liefs 63 keer heeft

deze respondent de ontologische metafoor gebruikt. Een voorbeeld van een ontologische metafoor die respondent 1 gebruikt is:

Respondent 1: *“Je zag ook dat KSC de vleugels ging uitslaan.”* (paragraaf 11)

Respondent 1: *“De club was wel gered want anders was het wel lastig geworden want waar landt je nou met al die kleine bedrijfjes.”* (paragraaf 22)

Het eerste citaat verwijst naar de titel van dit onderzoek. ‘En als zij hun vleugels gaan uitslaan...’. In de conclusie zal een toelichting volgen op deze gekozen titel aan de hand van dit citaat van respondent 1.

Respondent 8 gebruikt 35 ontologische metaforen, in verhouding met de andere respondenten is dit een hoog aantal onderscheiden ontologische metaforen. Hij vertelt:

Respondent 8: *“Zo’n vrede verhaal dat is heel impopulair, mensen hebben het liever over oorlog dan over vrede terwijl dat waarmaken op een manier dat het leuk is dat vind ik een uitdaging, dingen die impopulair zijn.”* (paragraaf 109)

Respondent 9 gebruikt relatief veel ontologische metaforen in zijn verhaal, 26 onderscheiden ontologische metaforen van de 48 onderscheiden metafoor categorieën zijn ontologisch van aard:

Respondent 9: *“Precies daar kende ik ze van, ummh nou ik zo contact gehouden en ben de club af en toe wel weer tegen gekomen en ik heb ze ook ooit gevraagd om iets in Leidsche Rijn wat te doen.”* (paragraaf 22)

Respondent 3 gebruikt als enige van alle respondenten meer oriëntatiemetaforen dan de ontologische en structurele metafoor. Zij vertelt:

Respondent 3: *“Nou ja dat vinden vind ik zelf ook belangrijk dat ik niet alleen maar hierachter mijn bureau zit van ummh en nou zou ik best nog wel meer naar buiten willen treden.”* (paragraaf 107)

4.5 Combinatie metafoortype en categorie

In deze paragraaf zal ik een koppeling maken tussen de data van de metafoortype en de categorie. Dit heeft betrekking op de interviews in totaal en niet op de interviews specifiek.

Wanneer er gekeken wordt naar de uitkomst als alle resultaten van de interviews gecombineerd worden met elkaar, vallen verschillende elementen op.

Ten eerste, de hoogste aantallen zitten bij de combinatie ‘organisme’-‘ontologisch’; deze combinatie wordt namelijk 106 maal geteld. Daarna volgt de combinatie ‘organisme’-‘oriëntatie’ met een aantal van 70 keer. Gevolgd door ‘organisme’-‘structurele’ met 51 keer. Metaforische uitdrukkingen die onderscheiden worden en onder het metafoortype ‘organisme’ worden geplaatst worden vooral gekoppeld aan de ‘ontologische metafoorcategorie’. Dit geldt ook bij de metaforische uitdrukkingen die gekoppeld zijn aan de metafoortypes ‘overheersing’ en ‘hersenen’.

Wat betreft de metafoorcategorie ‘oriëntatie’, enkel bij de combinatie ‘ruimte’-‘oriëntatie’ is het getal hoger dan bij de andere categorieën. 41 maal is er een metaforische uitdrukking onderscheiden die onder de metafoortype ‘ruimte’ is gevallen en binnen de oriëntatie categorie valt.

Voor wat betreft de structurele categorie, de combinatie ‘machine’-‘structurele categorie’, is het aantal metaforische uitdrukkingen net iets hoger dan bij de andere categorieën. En bij het metafoortype ‘geld’ is dat ook het geval met 34 metaforische uitdrukkingen. ‘Geestelijke gevangnissen’-‘structurele categorie’ is ook krap in de meerderheid met een hoger aantal, namelijk zeven metaforische uitdrukkingen. Betreffende ‘cultuur’-‘structurele categorie’ is te zien dat deze 42 maal onderscheiden is.

Kortom, aan de hand van de resultaten uit de eerdere paragrafen komt naar voren dat de ‘organisme’ metafoortype veel wordt gebruikt door de respondenten. In de tabel van bijlage 4 is dit wederom te zien maar nu is de combinatie gemaakt met de metafoorcategorieën. De hoge aantallen zouden dus bij de metafoortype ‘organisme’ moeten zitten. Dit is het geval en deze zijn vooral van ontologische aard. Daarna volgt de combinatie met de oriëntatie metafoor, gevolgd door de ‘organisme’ metafoor die structureel van aard is. Daarnaast zijn de metaforische uitdrukkingen onder de culturele metafoor vooral van structurele aard. Gevolgd door de ontologische metafoorcategorie. Daarnaast zijn de metaforische uitdrukkingen die onder het metafoortype ‘ruimte’ vallen van oriëntatie aard ook in hoger aantal aanwezig.

4.6 Combinatie subcategorieën en categorieën

In deze paragraaf geef ik de resultaten weer van de combinatie die gemaakt is tussen subcategorieën en categorieën. De resultaten zullen in deze paragraaf worden gegeven van de metaforische uitdrukkingen van alle interviews waar een categorie aangegeven is, een

oriëntatie, ontologisch of een structurele categorie. Ik zal mij vooral richten op de opvallende cijfers. Belangrijk om nogmaals aan te geven is dat er aan verschillende metaforische uitdrukkingen een tweede subcategorie is gehangen, vandaar dat de aantallen los van elkaar gezien moeten worden. In bijlage 5 zijn de uitkomsten weergegeven.

Wat direct opvalt is het hoge aantal metaforische uitdrukkingen onder de metafoortype 'organisme'. Eerder is al naar voren gekomen dat deze metafoortype veel wordt onderscheiden in de interviews. De vraag is hoe dat zit in combinatie met de categorieën. Het aantal 'organisme'- 'levende systemen'- dat van ontologische aard is, is 112. Opvolgend is het aantal dat structureel van aard is, namelijk 71. Opvolgend het aantal van 44 dat onder oriëntatie past.

Allereerst valt het op dat bij 'machine'- 'beheersing en controle' een hoog aantal van oriëntatie aard is. 20 tegenover 10 van ontologische aard en 14 van structurele aard. Vervolgens valt op dat betreffende 'hersenen'- 'informatieverwerking' het grootste gedeelte ontologisch van aard is met 13 metaforische uitdrukkingen als aantal tegenover zeven van oriënterende aard en drie van structurele aard. Betreffende de subcategorie 'geldbeleid' is te zien dat een hoog aantal van structurele aard is, namelijk 35. Tegenover 15 van ontologische aard en één van oriëntatie aard. Betreft 'instrument van overheersing'- 'beheersing' is meer dan de helft ontologisch van aard. Verder valt het aantal dat ontologisch van aard is onder 'politiek systeem'- 'macht' op. Die is namelijk 18 maal van ontologische aard. Daarnaast is 14 maal deze van structurele aard en 9 maal van oriëntatie aard. Het hoogste aantal dat structureel van aard is valt verder op bij 'politiek systeem'- 'belangen' en bij 'cultuur'- 'gemeenschappelijke zingeving' en 'cultuur'- 'symbolisme'. Opvallend is verder dat bij de subcategorieën bij 'ruimte', 'straat' en 'gebouw' is te zien dat die onder oriëntatie het meeste aanwezig zijn.

Over het algemeen kan gesteld worden dat de metaforische uitdrukkingen die van structurele aard zijn in het algemeen meer in de meerderheid zijn dan de andere twee categorieën.

Kortom, de 'organisme' – 'levende systemen' subcategorie is vooral van ontologische aard. De subcategorieën die onder de metafoortype 'cultuur' vallen, zijn structureel van aard. Opvallend is dat de 'ruimte' subcategorieën onder de oriëntatie categorie vallen.

4.7 *Clusters van respondenten*

Zoals aangegeven in de inleiding van dit hoofdstuk zal er in deze laatste paragraaf ingegaan worden op de resultaten van de interviews aan de hand van vier verschillende clusters. De respondenten hebben een verschillende achtergrond en er zijn vier groepen onderscheiden. De respondenten binnen de interviewgroepen zullen met elkaar vergeleken worden en daar zullen de resultaten van gegeven worden. Er is echter één interview afgenomen bij één fonds. Er is hier dus niet sprake van een cluster. De verschillende clusters zijn als volgt:

1. de Utrechtse overheid
2. de culturele sector
3. samenwerkende organisaties
4. een fonds: het KF Heijn fonds

4.7.1 *Utrechtse overheid*

Binnen het cluster ‘de Utrechtse overheid’ zijn in totaal vier interviews afgenomen. Het eerste interview was met projectleider van Culturele Zaken gemeente Utrecht, vervolgens een projectleider bij Economische Zaken gemeente Utrecht. Als derde een beleidsmedewerker Cultuur van de provincie Utrecht en als vierde een politiek bestuurder, gemeenteraadslid in Utrecht. Er zal nu eerst ingegaan worden op de uitkomsten van het onderzoek welke metafoorcategorieën er naar voren komen betreffende de Utrechtse overheid. Er is geen eenduidige lijn te zien betreffende het gebruik van het type metafoorcategorie van metaforische uitdrukkingen onder deze respondenten. De meeste metaforische uitdrukkingen vallen onder de structurele categorie maar veel scheelt het niet in aantallen ten opzicht van de ontologische en oriëntatie categorie.

Dan nu betreffende de combinatie metafoortypen, subcategorieën en metafoorcategorieën. De metaforische uitdrukkingen die gebruikt zijn door de vier clusters zijn vooral onderscheiden als ‘organisme’- ‘levende systemen’. Van de 121 metaforische uitdrukkingen die binnen deze subcategorie vallen is het merendeel van ontologische aard. Wat verder opvalt binnen de Utrechtse overheid is dat het aantal metaforische uitdrukkingen onder het metafoortype ‘ruimte’ hoog is. Vooral de metaforische uitdrukkingen die van ‘oriëntatie’ aard zijn. ‘Ruimte’- ‘straat’, 16 in aantal en ‘ruimte’- ‘gebouw’. Betreffende ‘ruimte’- ‘gebouw’, de volgende citaten illustreren deze subcategorie. Er zijn drie verschillende respondenten binnen deze groep die ‘huis’ gebruiken in hun verhaal:

Respondent 1: *“Toen hadden wij de mogelijkheid om tijdelijk ook weer de broederij een prachtig plekje in de Jacob van ruysdaelstraat... daar wilden wij het huis van de literatuur van maken.”*
(Paragraaf 18)

Respondent 2: *“Goh kunnen we ook iets voor de wijk doen, kunnen we dingen dichterbij huis doen”.* (Paragraaf 42)

Respondent 6: *“Een soort cultuurhuis voor de buurt werd het ook wel genoemd”.* (Paragraaf 75)

Tevens is het aantal metaforische uitdrukkingen hoog onder het metafoortype ‘cultuur’, vooral betreffende de metaforische uitdrukkingen die van structurele aard zijn. Wat betreft de subcategorie ‘symbolisme’, deze wordt 16 maal geteld van structurele aard. En 12 metaforische uitdrukkingen in de subcategorie ‘gemeenschappelijke zingeving’ zijn van structurele aard. De Utrechtse overheid vertoont verder dat binnen de politieke subcategorieën veel metaforische uitdrukkingen worden gebruikt. De hoogste aantallen zijn te zien bij ‘politiek’-‘belangen’. Tot slot zijn er hoge aantallen onderscheiden bij ‘machine’. Tien van de ‘beheersing en controle’ zijn van structurele aard en acht zijn van oriëntatie aard. Er zijn geen of nauwelijks metaforische uitdrukkingen gebruikt die onder de metafoortypes ‘geestelijke gevangnissen’ en ‘voortdurende transformatie’ en ‘hersenen’ en ‘instrument van overheersing’ vallen.

4.7.2 Culturele sector

Betreffende de twee respondenten van ZIHMIC en Habek, hierbij is het aantal ontologische metaforen bij beiden het hoogst. Het aantal metaforische uitdrukkingen onder de subcategorieën ‘organisme’ valt op. Er zijn 15 metaforische uitdrukkingen binnen deze groep onder ontologische aard gevallen in de subcategorie ‘levende systemen’. Daarnaast zijn er negen onder ‘oriëntatie’ categorie onderscheiden. Er vallen minder metaforische uitdrukkingen onder de ‘milieu’ subcategorie. Een tweede plaats is voor de subcategorieën die onder ‘gemeenschappelijke zingeving’ en ‘symbolisme’ vallen.

Citaten betreffende ‘cultuur’- ‘gemeenschappelijke zingeving’ die dit illustreren:

Respondent 4: *“Ja ik ken Robert gewoon van het Kaasschaaf zelf dus verschillende vrienden van mij liepen stage bij het Kaasschaaf en van daaruit leer je dus Koen en de mensen van het Kaasschaaf kennen en omdat je bij producties kwam of bij de mensen die uit mijn klas zeiden nou die mensen is lachen en het is een leuke groep mensen in het begin was het Kaasschaaf natuurlijk vrij een stelletje creatievelingen die eigenlijk heel vage dingen deden”* (paragraaf 7)

Respondent 10: *“Ja precies dat herken ik ook heel erg ik herken heel erg de passie die Koen, Robert en de andere ook jaa daar zelfde volk! Haha bij wijze van spreken ja ja goed dat zijn mensen die ook weten in de kunst daar ga ik niet rijk van worden dat is niet waar je het voor doet ook he als je daar van kunt leven dan is dat al heel mooi meegenomen op een een of andere manier maar dat is niet de eerste invalshoek waar we mee aan de slag bent gegaan.”* (paragraaf 22)

Vier metaforische uitdrukkingen zijn van ontologische aard onder de ‘ruimte’- ‘straat’. En 3 zijn van structurele aard. Wat betreft de metaforische uitdrukkingen vooral onder ‘politiek systeem’- ‘belangen’ vallen enkele metaforische uitdrukkingen die meer zijn dan de andere metaforen. Het gaat hier om het volgende aantal, vijf metaforische uitdrukkingen zijn van ontologische aard. Daarnaast vallen de metaforische uitdrukkingen op die onder de subcategorie ‘geldbeleid’ valt. Het betreft hier namelijk zeven maal van ontologische aard en drie van structurele aard.

Het aantal metaforische uitdrukkingen die van oriëntatie aard zijn en onder beheersing en controle vallen is hoog en de rest van de machine uitdrukkingen is laag. Het gaat hier om 7 metaforische uitdrukkingen die van oriëntatie aard zijn. Verder zijn er geen metaforische uitdrukkingen die deze aantallen kennen.

4.7.3 Samenwerkende organisaties

De samenwerkende organisaties, respectievelijk: een cultuur consulent uit Soest., een programmaleider Vrede van Utrecht en een programma ontwikkelaar van Goede Grond. Wanneer gekeken wordt naar de uitkomsten betreffende de metafoorcategorieën bij deze drie interviews valt het volgende op: de respondenten hebben vooral ontologische metaforische uitdrukkingen gebruikt. En als tweede structurele metaforen.

Als het gaat om de subcategorieën in combinatie met de categorieën, welke lijn is er te ontdekken bij deze drie interviews? Het aantal metaforische uitdrukkingen dat onder de subcategorie ‘levende systemen’ valt is hoog. 32 metaforische uitdrukkingen zijn van ontologische aard, 21 metaforische uitdrukkingen zijn van oriëntatie aard en 13 metaforische

uitdrukkingen zijn van structurele aard in deze subcategorie. De aantallen onder ‘milieu’ zijn laag, alleen het aantal 6 valt op en die is ontologisch van aard. Vervolgens vallen de gelijke aantallen onder de categorieën ‘ruimte’-‘straat’ en ‘ruimte’-‘gebouw’ op. Er vallen acht metaforische uitdrukkingen onder ‘straat’ en zijn ontologisch van aard. Zeven metaforische uitdrukkingen zijn ‘gebouw’ metaforen en zijn van structurele aard. Wat betreft de metaforische uitdrukkingen op het politieke gebied, negen metaforische uitdrukkingen vallen onder de subcategorie ‘belangen’ en zijn van structurele orde. Vijf zijn ontologisch en zes metaforische uitdrukkingen vallen onder de subcategorie ‘macht’ en zijn ontologisch van aard. Wat betreft de cultuur subcategorieën: daar vallen ook enkele metaforische uitdrukkingen te tellen, acht metaforische uitdrukkingen vallen onder de subcategorie ‘symbolisme’ en zijn ontologisch van aard. Wat verder erg opvalt is het hoge aantal metaforische uitdrukkingen dat onder geldbeleid valt en van structurele aard is. Onder beheersing en controle valt ook nog wel een aantal metaforische uitdrukkingen, zes onder ontologisch en vijf onder oriëntatie.

Een aantal citaten om het aantal onder ‘politiek’- ‘belangen’ te illustreren:

Respondent 7: *“Zo gevoelig ligt dat en dus ook gewoon weetje dan vinden wij het ook fijn als docenten van hier daar ook bij betrokken worden. Dat is ook voor onze eigen draagvlak voor de gemeente is dat belangrijk. Snap je dus? Er zitten ook allemaal ideeën achter.”* (paragraaf 195)

Respondent 8 : *“Eigenlijk het doel is om in 2018 dat Utrecht dan culturele hoofdstad van Europa zou kunnen worden (...) Nou er zijn een aantal steden met elkaar aan het concurreren nu en vooral voor het 2018 verhaal moet het in 2013 worden ingeleverd dus dat is een manier om aldoende te laten zien waar je stad voor staat. Dat is een breder belang eigenlijk maar daarin hebben we dat dus in 2005 zijn ze dat gaan inrichten met verschillende programma onderdelen en het wijkenprogramma waarin Robert bij betrokken is dat is dat zich richt op de wijken waar Kaasschaafcollectief dus ook onderdeel vanuit maakt zeg maar.”* (paragraaf 5)

Respondent 9: *“De Liefde voor Utrecht zelf zeg maar dat was toen in eerste instantie dat netwerk en de liefde voor Utrecht zelf was dan naar buiten getreden zo’n 1,5 jaar geleden. (...)Ja dat is een veel sterker blok hè ze nemen dan bijvoorbeeld niet iets aan van één organisatie wat altijd al best lastig is voor een gemeenteraad om van één organisatie iets over te nemen want dat is toch al snel eigen belang. Want op het moment dat allerlei partijen hetzelfde zeggen ja dan krijg je een massa en dat is ook voor een gemeenteraad makkelijker om in mee te gaan. En als het dan toch een beetje gevoelig is voor een hele tribune vol met mensen die het niet eens zijn met het slopen van een*

flatgebouw dan is er opeens een massa en het zijn allemaal wel kiezers en ze vertegenwoordigen dan weer mensen ieder persootje vertegenwoordigt een familie dus het is een massa en zo is hetzelfde eigenlijk met organisaties want zeker Utrechtse organisaties ja daar maken en Utrechters gebruik van en daar werken Utrechters in nou dat is ook allemaal massa.” (paragraaf 117)

De wijze van gebruik van ‘geld’ metaforen lijkt binnen dit cluster sterk op elkaar:

Respondent 7: *“Dat ze een betere accommodatie willen of ergens willen optreden ofzo die zijn toen wel overstag gegaan om nou ja intensieve daar heb je dan geld voor nodig maar die werkgroep waar ik het net over had waar het Kaasschaafcollectief hun plan dan moest verkopen daar zat dan ook stichting welzijn balans en die directeur wilde echt niet meer meewerken daaraan om dat hij zei al het geld gaat hierheen en wij krijgen gewoon geen geld een jaar later die zijn er dus uitgestapt.” (paragraaf 187)*

Respondent 7: (Over het KSC): *Arrogante air dat ze ook wel wisten wij hebben met heel veel organisaties in Soest te maken en die letten en iedereen kent mekaar en die letten erg op elkaar ook waar het geld naartoe gaat dus dat je dan ook met dat soort gevoeligheden kennis die daar in die organisatie aanwezig is dat je die ook moet gebruiken ook op uitnodiging of wat dan ook.” (paragraaf 54)*

Respondent 8: *“...maar ik denk dat er steeds meer geld ook voor komt.” (paragraaf 48)*

Respondent 9: *“Ja , ja sommigen krijgen geld.” (paragraaf 5)*

Tot slot valt op dat er zeven metaforische uitdrukkingen onder beheersing en controle vallen onder ontologische aarde. Dat is van de instrument van overheersing de enige waar dit aantal wordt gezien, voor de rest is het nauwelijks aanwezig.

4.7.4 Een fonds: het KF Heijn fonds

Betreffende het KF Heijn Fonds in paragraaf 4.2.2 kwam al naar voren dat het aantal metaforische uitdrukkingen onder ‘geld’ hoog is, vooral onder de subcategorie ‘geld’-‘geldbeleid’. Het is de enige respondent waar het aantal metaforische uitdrukkingen onder dit metafoortype zo hoog is. Opvallend betreffende de uitdrukkingen is dat er vaak over ‘veel geld’ wordt gesproken.

Respondent 5: *“En dat is voor ons doen heel veel geld.” (paragraaf 22)*

Respondent 5: *“Ja kijk we kijken zijn de papieren in orde is de koste begroting in orde is het iemand die er heel veel geld aan verdient.”*(paragraaf 56)

Respondent 5: *“Nou 2006 volgens mij daar hebben wij flink veel geld in gestoken nou voor ons doen dan een aantal jaren een halve ton gegeven geloof ik. Dat is echt veel voor ons veel geld.”* (paragraaf 70)

Respondent 5: *“En als ze dat zelf doorhebben dan is het nog 1 keertje en lustrum is bijvoorbeeld zo'n punt van nu dat 1 keer nog een flink bedrag en dan zoek je het maar even zelf uit.”* (paragraaf 100)

Betreft metaforische uitdrukkingen die onder de subcategorie ‘organisme’-‘levende systemen’; opvallend is het aantal keer dat de metaforische uitdrukking, ‘ondersteunen’ gebruikt wordt. Een illustratie:

Respondent 5: *“En hij had toen ook nog het idee om noodlijdende firma's ondernemingen die op faillissement stonden om die die moesten een steuntje in de rug hebben om die te steunen.”* (paragraaf 12)

Respondent 5: *“Dat is waar het bestuur erg van houdt en er wordt ook altijd gezegd in jaarverslagen of als de voorzitter afscheid neemt en dan zeg ik het nog een keertje de vrijwilligers worden altijd als meeste groep ondersteunt.”* (paragraaf 20)

Respondent 5: *“Ja hoe moet ik precies omschrijven... het staat niet in de doelstellingen dat wij dit soort projecten ondersteunen dat kun je nergens lezen.”* (paragraaf 22)

Naast dat de respondent over veel geld en over ‘ondersteunen’ word gesproken door de respondent is het aantal metaforische uitdrukkingen die onder ‘cultuur’- ‘symbolisme’ vallen ook in aantal aanwezig. Opvallend is hier een betrokken wijze van spreken:

Respondent 5: *“Dat heeft ook te maken met het feit dat meneer Heijn gewoon heel erg met mensen bezig was die vanuit een onbaatzuchtigheid een soort van liefde voor de samenleving deden zij heel veel dingen en ze hebben grote dure projecten waar projectbureaus achter zitten met veel overheid.”* (paragraaf 19).

Respondent 5: *“Dus wij hebben liever dat mensen die gewoon langs komen op een hele aandoenlijke manier uit een soort van enthousiasme dingen doen dan dat ze met grote verhalen komen over dat ummh grote groepen mensen moeten worden gemobiliseerd.”* (paragraaf 36)

Respondent 5: *“Niet dat ik daar een duidelijke boodschap voor heb het is echt van alles dat langs komt. En dat kan ook iemand van de buurtvereniging zijn en geen idee heeft hoe ze iets moet indienen en dan schrijf ik het op een papiertje en leggen we het ze uit.”* (paragraaf 66)

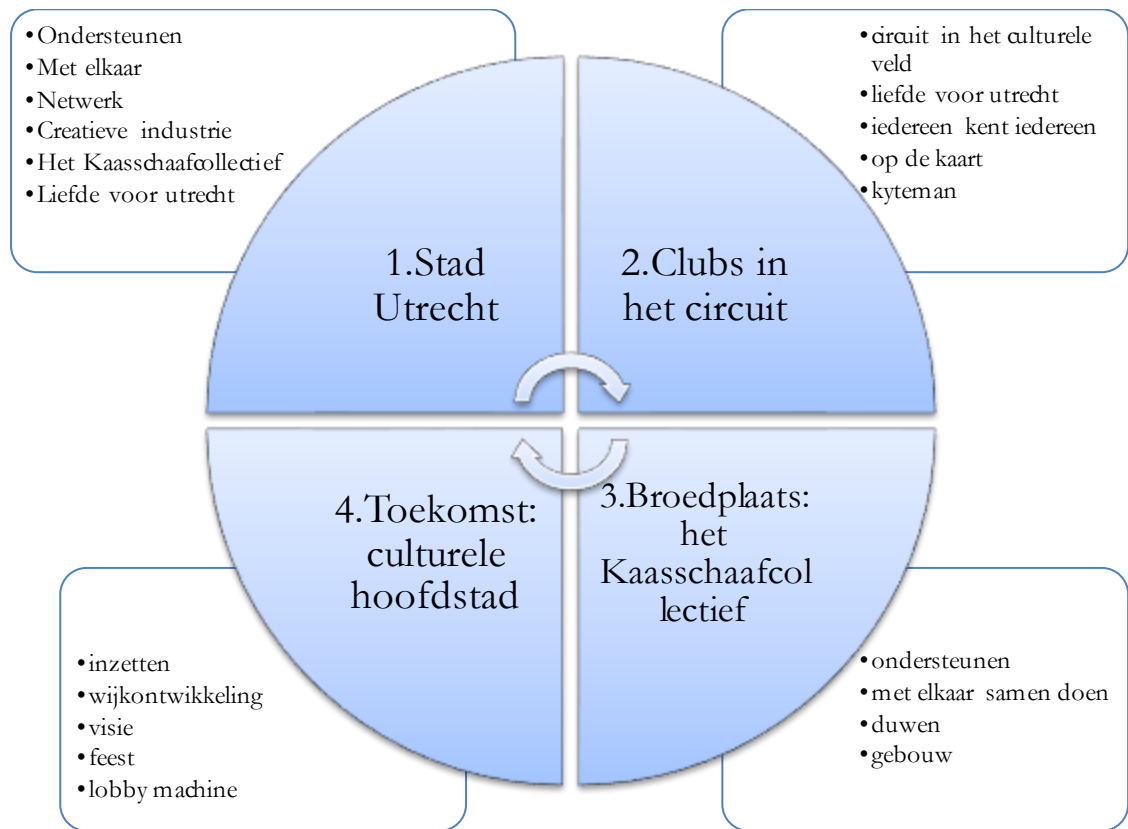
Opvallend is dat het fonds, dat over het algemeen geld uitgeeft, inderdaad veel over geld spreekt, en dat het sociale aspect van een fonds dat over het algemeen heerst ook naar voren komt. In de vorm van de andere twee subcategorieën die besproken zijn ‘organisme’-‘levende systemen’ en ‘cultuur’- ‘symbolisme’.

5. Analyse

Nu ik in het voorgaande hoofdstuk de resultaten van de casestudie heb gegeven zal ik nu een analyse geven van de gegeven verhalen. In dit hoofdstuk worden de vier verschillende clusters van respondenten met elkaar vergeleken. Dit staat in het teken van het uiteindelijk beantwoorden van de volgende deelvraag: “Wat zeggen deze metaforen en metaforische uitdrukkingen over het Kaasschaafcollectief?”

Om deze vraag goed te kunnen beantwoorden zijn aan de hand van de resultaten in het vorige hoofdstuk een aantal belangrijke uitkomsten naar voren gekomen. De belangrijkste metaforische uitdrukkingen die per cluster naar voren zijn gekomen zijn onder de loep genomen. Deze zijn per respondent en per subcategorie geordend en daarna zijn de metaforische begrippen die bij meerdere respondenten voor kwamen op papier gezet. Zo is er een lijst ontstaan van metaforische uitdrukkingen. Daarna is er een schema gemaakt waarin de metaforische uitdrukkingen in de context van de interviews zijn neergezet. Dit met oog op wat deze metaforische uitdrukkingen over het Kaasschaafcollectief zeggen. Hier zal eerst op ingegaan worden, te beginnen met de Utrechtse overheid. Daarna zal er ingegaan worden op de metaforische karakteristieken van het Kaasschaafcollectief die uit het onderzoek naar voren kwam.

5.1 de Utrechtse Overheid



Door de respondenten in dit cluster werd de stad Utrecht centraal gesteld in het vertellen van het verhaal. Respondenten benadrukken dat organisaties *ondersteund* moeten worden om zich verder te ontwikkelen. Dit alles kan gedaan worden *met elkaar*. Met ‘met elkaar’ wordt bedoeld, verschillende ondernemende partijen binnen de stad Utrecht, van de gemeente Utrecht tot aan game-bouwers in de creatieve industrie of mensen bij het Kaasschaafcollectief. Het netwerk van culturele organisaties kan bijdragen aan de groei van hun activiteiten doordat zij bijvoorbeeld met de juiste personen in contact komen. De volgende fase is ‘de clubs in het circuit’, de metaforische uitdrukking *club* wordt door de respondenten van dit cluster veel gebruikt voor een verwijzing naar verschillende soorten organisaties die actief zijn in de stad Utrecht. Een definitie die gegeven wordt aan ‘club’ is als volgt: “een organisatie, als synoniem van vereniging. Mensen die gezamenlijk een activiteit uitvoeren, bijvoorbeeld een sportvereniging of een activiteitenclub” (Wikipedia, 8-8-2014). In de context waarin de respondenten binnen deze cluster ‘club’ gebruiken is deze definitie maar tot zekere hoogte passend. Wanneer de metaforische uitdrukking in context van de uitgesproken zin wordt gelezen wordt er niet altijd gedacht aan een vereniging. Het lijkt een aanduiding te zijn voor

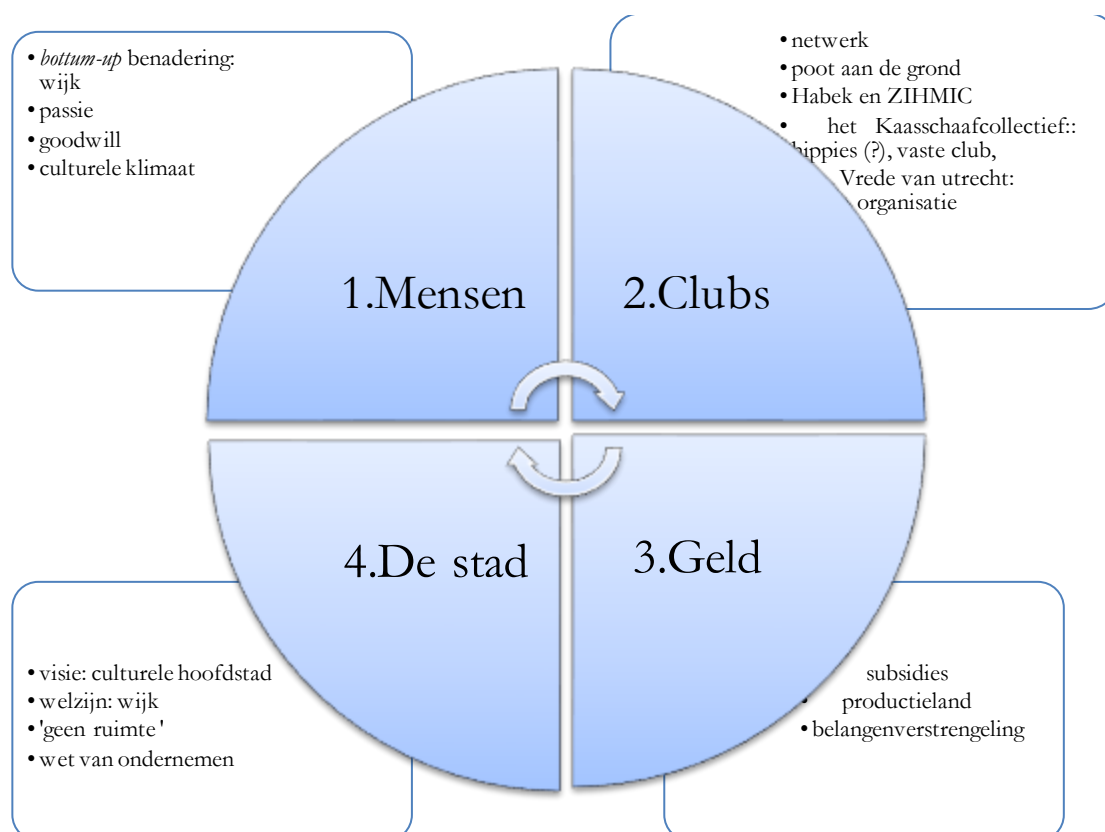
een kleine groep mensen die actief is binnen dezelfde thematiek maar die gemakkelijk ook in andere vaarwaters terecht komen. Het circuit wordt gebruikt om de ruimte te beschrijven waarin de culturele organisaties werkzaam zijn. Een definitie van circuit: “een kring van toonaangevende personen” (vandale.nl, 8-9-2014). Dit is wat de respondenten ook met circuit bedoelen, de omgeving waarin de culturele ondernemers opereren. De Liefde voor Utrecht is een belangenbehartigers organisatie die is opgericht om als culturele veld een vuist te kunnen maken naar de gemeenteraad en zo beter richting kan geven aan het beleid van de gemeente Utrecht. Binnen deze organisatie komen verschillende ‘clubs’ samen. ‘Iedereen kent iedereen’ is een verwijzing naar het populaire gebruik van ‘clubs’. Dit gaat over de mensen die actief zijn in de culturele sector van Utrecht. *Jezelf op de kaart zetten* als organisatie betekent dat je meedoet in het culturele veld. Het gaat hier ook om het op de kaart zetten van Utrecht op de Europese kaart op cultureel gebied. Utrecht voor culturele hoofdstad 2018. Kytelman is een artiest woonachtig in Utrecht die met zijn landelijke bekendheid een parapedaar voor Utrecht is geworden. Zijn onderkomen is voor een deel gesubsidieerd door de gemeente Utrecht.

Vervolgens komt het Kaasschaafcollectief in beeld, er wordt door de respondenten in deze cluster over ‘broedplaats’ gesproken. Dit wordt als een plaats gezien waar verschillende ondernemende partijen samen plannen bedenken en uitvoeren. Het Kaasschaafcollectief wordt ook als een broedplaats gezien. Deze broedplaats moet *ondersteund* worden vanuit de gemeente en organisaties actief in het culturele sector *moeten samen* met de gemeente en de politiek proberen om de stad verder te ontwikkelen. *Een duw* in de richting van een positieve ontwikkeling in de toekomst kan het Kaasschaafcollectief helpen zich te ontwikkelen. Het helpt voor een organisatie als deze als zij *een gebouw* heeft waar ze vanuit kan werken. Het Kaasschaafcollectief was niet altijd zeker van haar ruimte en het zoeken naar een gebouw werd ondersteund door andere partijen. Een broedplaats zoals Het Kaasschaafcollectief wordt door de Utrechtse politiek graag ondersteund, omdat zij graag zich in de strijd wil gooien om culturele hoofdstad wil worden van Europa in 2018.

We zijn nu aanbeland bij de laatste fase: “Toekomst: culturele hoofdstad”. De gemeente Utrecht en gemeenteraad Utrecht, de politiek, wil graag inzetten op het ontwikkelen van broedplaatsen zoals het KSC omdat Utrecht een stad van kennis en cultuur wil zijn. De oriëntatie ligt hierbij op de *wijkontwikkeling*. De vraag is wat de *visie* is...? Het Kaasschaafcollectief organiseert feestjes maar het zijn van een culturele hoofdstad moet ook een *feest* zijn voor iedereen aldus de respondenten binnen dit cluster. De *lobbymachine* is de

club van organisaties die lobbyen voor een wijkgerichte oriëntatie. Dat brengt dit weer bij de stad Utrecht en het circuit.

5.2 Culturele sector



In de cluster 'Culturele sector', wordt als uitgangspunt van spreken 'mensen' gebruikt. 'Mensen' wordt veel gebruikt in het verhaal van de respondenten. Vanuit het gebruik van 'mensen' starten vaak verhalen in de interviews. Belangrijk is *de bottum up benadering*, vanuit de mensen vanuit de *wijk* kijken wat er ontwikkeld kan worden, wat wijken in Utrecht nodig hebben. *Passie* is een vorm van motivatie bij het Kaasschaafcollectief om tot organiseren te komen. *Goodwill* is een metaforische uitdrukking die voortkomt uit de mening wat de gemeente en de politiek voor culturele organisaties doet. Goodwill betekent 'welwillende gezindheid' (vandale.nl, 8-8-2014). De politiek wil de stad wel op cultureel gebied ontwikkelen en ondersteunen maar de praktijk is anders. Daar lijkt het op. Het culturele

klimaat is de sfeer waarin organisaties actief in de culturele sector opereren. Het culturele klimaat vraagt aandacht volgens deze cluster.

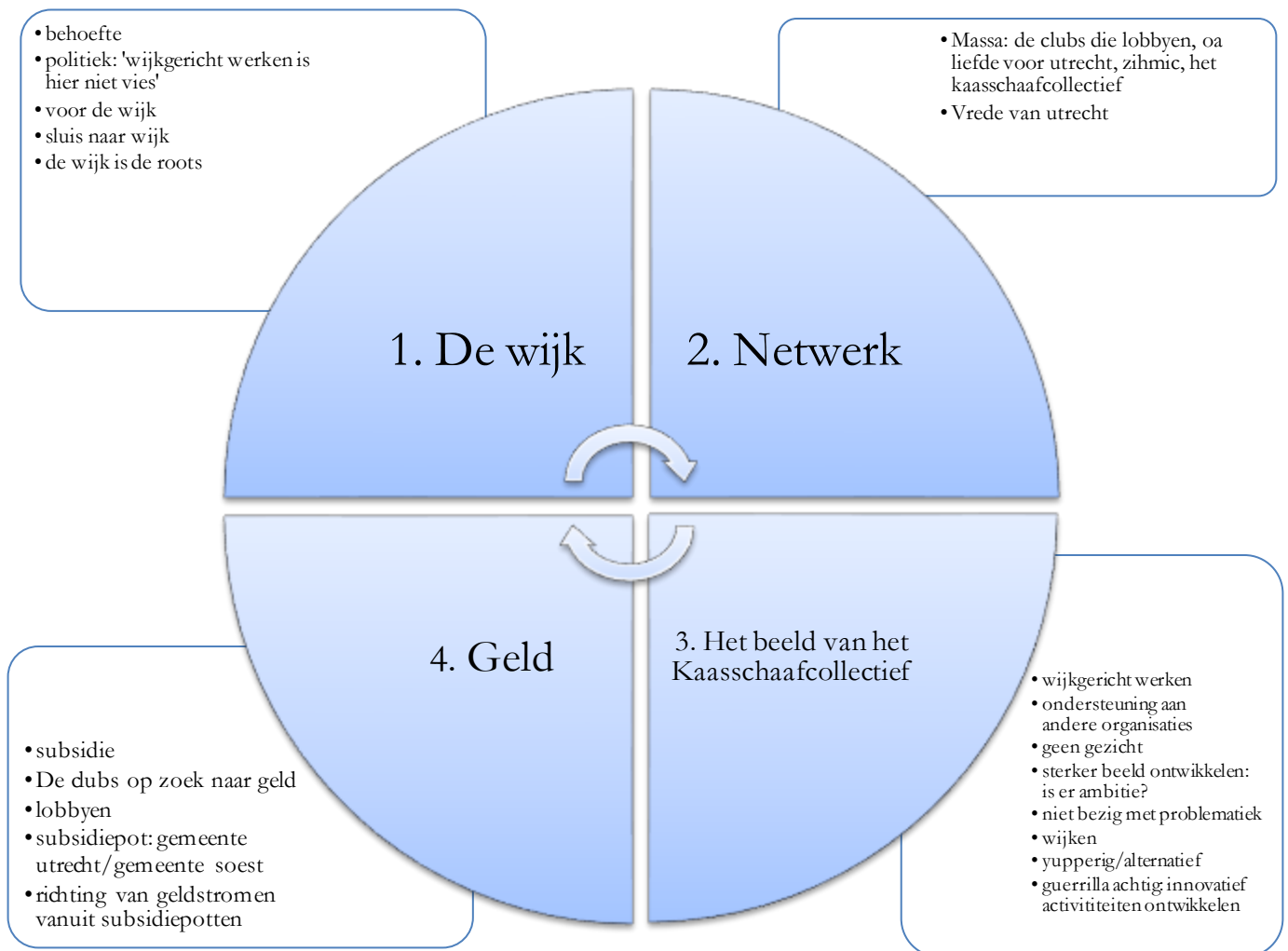
Vervolgens landen we bij de ‘clubs’, in deze cluster wordt net als in de ‘Utrechtse overheid’ ook de term club gebruikt om een actieve organisatie in welke thematiek dan ook in Utrecht aan te geven. Het *netwerk* van Utrecht zorgt ervoor hoe de clubs zich bewegen in het netwerk. Om *poot aan de grond* te krijgen in het culturele sector in Utrecht is het handig als je goed in het netwerk ‘zit’. Het *Kaasschaafcollectief* is een club wiens voorzitter goed kan ‘ouwehoeren’ in het netwerk. Volgens een van de respondenten dacht hij dat Het Kaasschaafcollectief een ‘stelletje hippies’ (paragraaf 99) was. Na een kennismaking met bestuursleden van het Kaasschaafcollectief ontstond een klik en bleef er weinig over van dit beeld. Het Kaasschaafcollectief is een *vaste club* met mensen en ze hebben ook mensen vast in dienst. De *Vrede van Utrecht* is een *stugge organisatie*. Een van de bestuurders van Het Kaasschaafcollectief is tevens werkzaam bij de Vrede van Utrecht. Hij is ook betrokken bij Habek.

Dan nu betreft het ‘Geld’, vanuit dit cluster komt naar voren dat *subsidies* een deel van de ontwikkelingen in *productieland* bepalen. Subsidies komen binnen via aanvragen bij de gemeente bij overheden en bij eventueel fondsen. Met productieland wordt de omgeving van de stad Utrecht bedoeld waar culturele producties worden neergezet. Een van de bestuurders van het Kaasschaafcollectief is tevens werkzaam bij de Vrede van Utrecht, wanneer er subsidies worden verdeeld en het Kaasschaafcollectief en Habek doen mee dan kan er belangenverstrengeling op de loer liggen.

Vervolgens van ‘geld’ naar ‘de stad’. Er wordt voornamelijk gebruik van gemaakt om Utrecht te duiden met ‘de stad’. De stad Utrecht wil *culturele hoofdstad* van Europa worden. Daarvoor moet er een visie zijn vanuit de politiek. Door de focus van welzijn in de wijk te verbeteren wil Utrecht zich ontwikkelen. Er is echter *geen ruimte* in de stad Utrecht om activiteiten op cultureel gebied te ontwikkelen. Binnen de culturele sector geldt *de wet van het ondernemen*; als je een gevestigde organisatie leven wilt geven is er vijf jaar nodig om deze te laten ontwikkelen voordat er echt wat groeit. Het is dan moeilijk voor het Kaasschaafcollectief als ze een pand voor enkele jaren krijgen en dan weer de wijk uit moeten waar ze net een band met de buurt hebben opgebouwd. Hierover zegt ZIHMIC:

Respondent 10: ‘...dan kun je eigenlijk weer opnieuw beginnen.’

5.3 Samenwerkende organisaties



De thematiek bij de 'samenwerkende organisaties' start vanuit 'de wijk'. Er is een *behoefte* in de wijk en dat zorgt ervoor dat organisaties in de wijken een project ontwikkelen die aansluit bij de behoefte van de mensen in de wijk. De politiek in Utrecht geeft aan: *wijkgericht werken is hier niet vies*. De politiek ziet graag dat organisaties lokaal in de stad initiatief nemen. De cultuurparticipatie moet in de Utrechtse wijken omhoog en daarom probeert men initiatieven *voor de wijk* te ontwikkelen. Wanneer er in een wijk nog geen organisatie aanwezig is die het voortouw neemt in het initiëren van plannen in een Utrechtse wijk kan deze organisatie als een *sluis voor de wijk* voor andere culturele organisaties fungeren. Het Kaasschaafcollectief heeft een wijk verlaten omdat ze genoodzaakt waren hun pand te verlaten en zich in een

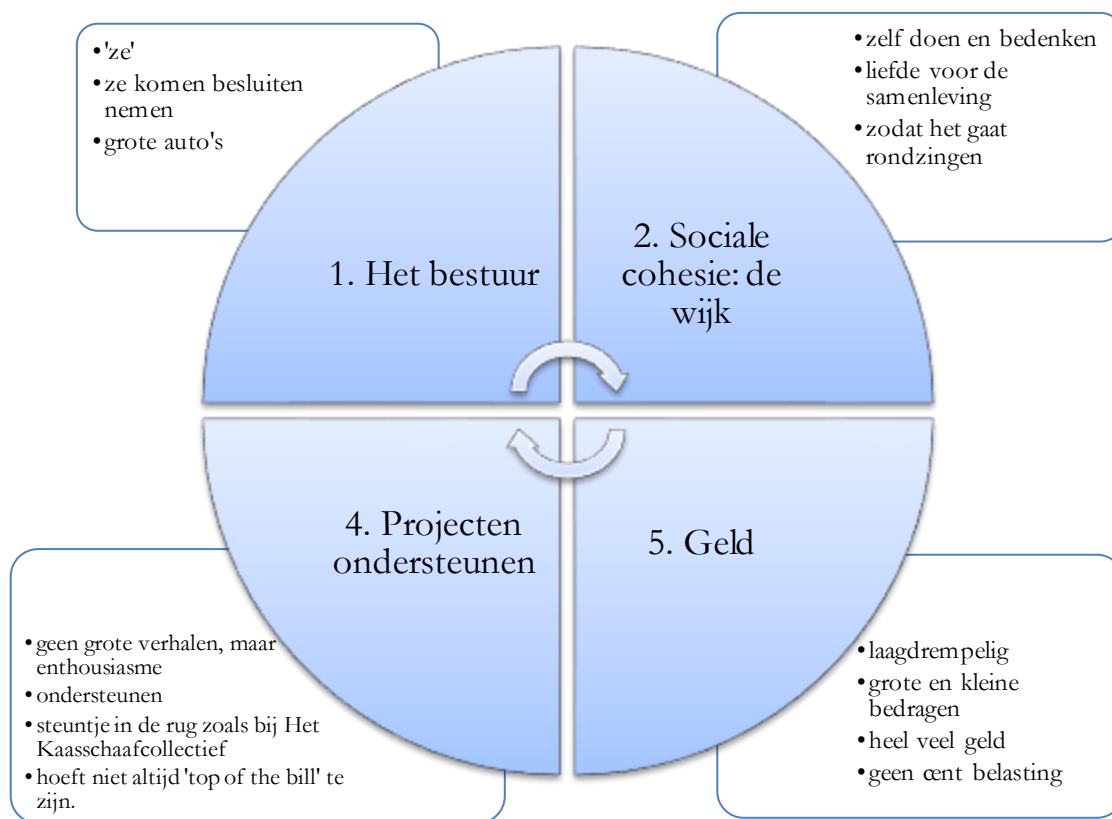
ander gebouw te vestigen. Er wordt over gesproken dat de roots van de organisatie op deze manier in gevaar komt. *De wijk is de roots* van een organisatie die zich vestigt in een wijk en vanuit daar actief is.

De volgende stap is 'Netwerk', er wordt gesproken over een *massa*. Hiermee worden de clubs die lobbyen bedoeld. Zoals de organisaties die zich bij de Liefde voor Utrecht hebben gevoegd. Zij proberen samen een signaal af te geven tijdens bijvoorbeeld de gemeenteraad. De gemeenteraad neemt ideeën zo sneller serieus omdat er meerdere partijen met eenzelfde geluid aankomen. Vervolgens speelt de Vrede van Utrecht een belangrijke rol in het netwerk van de clubs. Er zijn subsidies beschikbaar om wijkgericht te werken.

Vervolgens is de volgende fase 'het beeld van het Kaasschaafcollectief', ten eerste is het *wijkgericht werken* een belangrijk kenmerk van het Kaasschaafcollectief. Daarnaast het ondersteunen van andere organisaties zoals in Soest het ondersteunen van de cultuurconsulent tijdens het bedenken en uitvoeren van projecten. Daarnaast komt naar voren dat KSC geen gezicht heeft. En dat zij *een sterker beeld* naar buiten zouden moeten ontwikkelen. De vraag is of er *ambitie* is bij het Kaasschaafcollectief. Beeld wordt veel gebruikt door de respondenten uit dit cluster, de respondenten proberen een beeld te vormen van de organisatie. Wat daar verder uit naar voren komt is dat de organisatie *niet bezig is met de problematiek van de wijken*. De organisatie is *yupperig* en *alternatief*, daarmee wordt bedoeld dat het iets licht elitairs heeft maar dat het wel alternatief is in de zin: ze maken alternatieve projecten. Tevens wordt het Kaasschaafcollectief als een *guerrilla-achtige* organisatie gezien die *innovatief activiteiten ontwikkeld*. Een hele andere kant dan het yupperige aan het Kaasschaafcollectief.

Vervolgens naar de kant van het 'Geld', uiteindelijk worden er in deze cluster ook veel elementen in verband gebracht met de metaforische uitdrukking 'geld'. *Subsidie* is een metaforische uitdrukking vallend onder 'geld; - 'geldbeleid', die door de respondenten in dit cluster bij veel verschillende onderwerpen naar voren wordt gebracht. Subsidie zorgt voor een injectie in de slagkracht van de organisatie, alle samenwerkende organisaties komen in aanmerking voor eventuele subsidies van overheden. Er wordt gesproken over *de clubs die op zoek zijn naar geld*. Voor het geld dat nodig is zullen zij lobbyen bij de gemeente Utrecht/ gemeente Soest. Die hebben een *subsidiepot*. Er wordt ook gesproken over de richting van de geldstromen vanuit de subsidiepot.

5.4 Een fonds



Bij het KF Heijn fonds is het uitgangspunt na een analyse: 'het bestuur', er wordt door de respondent een afstand weergegeven tussen hem en het bestuur van het fonds, dit gebeurt doordat hij het bestuur *ze* noemt. *Ze komen besluiten nemen*, dat is treffend zoals de hoofdrol wordt weggelegd voor het bestuur van het fonds, *grote auto's* is een metaforische uitdrukking en symbolisch voor het bestuur al zegt dit niks over hun wijze van handelen.

De volgende is *sociale cohesie*, een definitie hiervan is: de mate waarin bewoners van de wijk zich met elkaar verbonden voelen, vertrouwens hebben in elkaar en daadwerkelijk contact hebben met elkaar (Bergeijk, 2008, 152). Bij het fonds is sociale cohesie een belangrijk terugkomend thema, mensen moeten vooral *zelf doen en bedenken*. Wat het fonds ziet is dat dit vanuit een soort van *liefde voor de samenleving* gebeurt. Het geld dat eventueel beschikbaar wordt gesteld aan projecten moet gebruikt worden om de sociale cohesie te bevorderen. Er komen ook mensen bij het fonds langs met plannen voor de stad Utrecht en niet eens om

daar direct een verzoek voor in te dienen maar ook om het te vertellen bij het fonds en bij andere partijen zodat het *een beetje gaat rondzingen*.

De volgende fase is ‘geld’, bij het fonds draait het natuurlijk vooral om het geld dat zij bezit. De organisatie wil *laagdrempelig* zijn voor iedereen, alles en iedereen mag naar binnen lopen om een aanvraag te doen. Er wordt met een afspraak van beide partijen niet verwacht dat er een bepaalde doelstelling bereikt wordt. Dat hebben grotere partijen als de gemeente Utrecht bijvoorbeeld wel. Het fonds wil graag dat mensen gewoon aan de slag gaan. Het gaat om *grote en om kleine bedragen*, er wordt soms ook *heel veel geld* aan projecten gegeven. Het fonds zelf betaald *geen cent belasting*.

De laatste fase draait om de projecten die daadwerkelijk tot stand komen met hulp van het fonds, het gaat hier niet om *grote verhalen maar om enthousiasme*, projecten die geld krijgen betreffen vaak kleine projecten in buurten. Het draait dus vooral om het *ondersteunen* van projecten, er wordt niks uitgevoerd van de projecten die een *steuntje in de rug* krijgen zoals projecten van het Kaasschaafcollectief. Belangrijk is dat de projecten waarvan de aanvraag wordt geaccepteerd *niet altijd top of the bill hoeven te zijn*.

5.5 Conclusie clusters

Er zal nu ingegaan worden op de tabellen van de clusters. Opvallend is dat een aantal metaforische uitdrukkingen bij alle clusters gebruikt worden. Ten eerste, *stad*, bij cluster de Utrechtse overheid wordt vooral stad gebruikt met als toevoeging Utrecht. Het is het uitgangspunt binnen dit cluster waaruit het cluster ontstaat in het model. Bij het cluster ‘culturele sector’ wordt ‘stad’ ook als belangrijke metaforische uitdrukking gebruikt, deze komt alleen pas op de laatste plaats in het schema. Hierbij wordt er via andere wegen naar het uiteindelijke laatste fase toegewerkt en dat is de ontwikkeling van de stad. Bij de laatste twee clusters, de samenwerkende organisaties en bij het fonds komt *stad* niet zo nadrukkelijk naar voren als bij de eerste twee clusters.

Waar heeft dit mee te maken? Waarschijnlijk heeft dit te maken met de volgende metaforische uitdrukking die meer wordt gebruikt bij de laatste twee clusters en dat is: ‘wijk’. De eerste twee clusters focussen minder op de wijk als bij de laatste twee clusters. Zij spreken meer over de stad. Blijkbaar zijn de respondenten binnen de cluster Utrechtse overheid meer bezig met de ontwikkeling van ‘de stad’ dan van de wijken. Echter bij de Utrechtse overheid én bij de culturele sector komt *wijk* wel degelijk aan bod, namelijk bij beiden in het laatste vlak. Bij de samenwerkende organisatie wordt de wijk als startpunt

genomen in het model. Het wijkgericht werken in de stad Utrecht staat binnen deze cluster voorop. Bij het fonds is de wijk als tweede in het model.

Een metaforische uitdrukking die als derde bij drie van de vier clusters naar voren komt is 'club', bij *'de Utrechtse overheid'* komt deze als tweede fase in beeld. Bij de culturele sector ook. *Clubs* wordt gebruikt bij de samenwerkende organisaties, en is niet het hoofd metaforische uitdrukking. Opvallend is dat net als 'wijk' ook 'club' op dezelfde plek bij de Utrechtse overheid en de culturele sector naar voren komt.

De volgende fase is geen metaforische uitdrukking maar hoort wel degelijk in het model terug te zien namelijk bij de organisatie waar het in dit onderzoek omdraait: 'het Kaasschaafcollectief'. Bij de Utrechtse overheid komt deze te staan na de stad Utrecht en club. Bij de culturele sector komt het Kaasschaafcollectief terug bij de 'clubs' afdeling. Bij de samenwerkende organisaties komt het beeld over het Kaasschaafcollectief terug na de *wijk* en *het netwerk*. Bij het fonds komt het Kaasschaafcollectief in beeld bij de laatste fase als de projecten worden besproken die het fonds ondersteunt.

Dan als laatste metaforische uitdrukking komt 'geld' bij drie clusters naar voren. De Utrechtse overheid daar komt geld niet bij voor. Bij de culturele sector en het fonds is het de derde fase in het model. Bij beide gaat het om subsidies, echter bij het fonds verstrekken ze het geld en bij de culturele sector zijn de organisaties op zoek naar geld en bepaalt het hun organiseren. Bij de samenwerkende organisaties, is het de laatste fase in het model.

5.6 *Metaforische karakteristieken van het Kaasschaafcollectief*

5.6.1 *Een open systeem*

In het resultatenhoofdstuk komen verschillende elementen naar voren, onder andere de belangrijkste uitkomst, dat er vooral in metaforische uitdrukkingen gesproken is die van 'organisme' aard zijn. Wat zegt dit over het Kaasschaafcollectief? In het theoretisch hoofdstuk is er gesproken over de verschillende organisatie-metaforen die Morgan(1986) onderscheidt. Bij de organisme metafoor wordt ingegaan op de organisatie als open systeem. Hierin wordt naar voren gebracht dat het concept van een open systeem een voortdurende cyclus van input, intern omzetten, output en feedback kenmerkt. Het idee van openheid benadrukt de belangrijkste relaties tussen de omgeving en het intern functioneren van het systeem, de omgeving en het systeem worden gezien in voortdurende wisselwerking en onderlinge afhankelijkheid. De open aard kenmerkend voor de sociale systemen staat

tegenover de mechanische systemen. De omgeving van het Kaasschaafcollectief is in beweging. Uit de interviews blijkt dat de organisme metafoor met grote meerderheid gebruikt wordt door de respondenten wanneer zij over het Kaasschaafcollectief mogen vertellen. Er kan vastgesteld worden dat het Kaasschaafcollectief een organische organisatie en een open systeem is. Een opvallende uitspraak van een van de respondenten is dat het Kaasschaafcollectief 'geen gezicht' heeft en dat het niet duidelijk is wie het Kaasschaafcollectief vormen. Dit is niet verrassend aangezien de organisatie zich aanpast op de veranderlijke omgeving. Er is geen duidelijke hiërarchie bij het Kaasschaafcollectief en uit de interviews blijkt ook niet dat er duidelijke regels binnen de organisatie gelden of dat zij die willen uitdragen naar de omgeving. De motivatietheorieën van Maslow en McGregor geven aandacht aan autonomie, verantwoordelijkheid en bijvoorbeeld erkenning. Individuen zijn voor hun behoefte niet alleen afhankelijk van de organisatie waarin zijn werken, maar ook van de wijdere omgeving. Het Kaasschaafcollectief is een organisatie die deze elementen ook bevat. Een van de bestuurders van het Kaasschaafcollectief is tevens werkzaam bij een andere organisatie die in dezelfde omgeving actief is als het Kaasschaafcollectief.

Morgan(1986) brengt naar voren dat de organisatie zich moet aanpassen aan de omgeving op een wijze die past bij de levenscyclus waarin ze zich op dat moment bevindt. Bij deze metafoor staat – als belangrijk onderdeel van het systeem- de medewerker met zijn eigen motieven centraal. Leidend uitgangspunt is dat er geen optimale manier om te organiseren bestaat. De meest geschikte vorm hangt af van de aard van de taak of de omgeving waarin men bezig is. Betreffende de omgeving, deze is de belangrijkste factor die bepaald of een organisatie tussen concurrenten wel of niet zal overleven. Morgan (1986) stelt dat organisaties net als organismen zijn, ze zijn afhankelijk van hun vermogen voldoende hulpbronnen op te bouwen die nodig is om hun toekomst veilig te stellen. Het Kaasschaafcollectief bevindt zich in een stad die graag wijkgericht wil werken, het Kaasschaafcollectief kan daar op inspringen omdat zij geschikt is om complexe en onzekere taken in een turbulente omgeving kan uitvoeren. Uit de resultaten blijkt niet dat het Kaasschaafcollectief te maken heeft met een hoge concurrentie in haar omgeving. Morgan stelt dat er standaard een schaarste aan hulpbronnen voor organisaties is en daarom zullen de sterkste organisaties overleven. Het Kaasschaafcollectief zal dus makkelijk overleven mits zij het vermogen om hulpbronnen op te bouwen zullen uitvoeren.

In de vorige paragraaf, 5.5, kwam naar voren dat *stad* een veel gebruikte metaforische uitdrukking bij de clusters was. Deze sluit aan bij de metaforische karakteristiek; open

systeem. De omgeving van het Kaasschaafcollectief, de stad, is bepalend voor de wijze van organiseren van het Kaasschaafcollectief.

5.6.2 *Sociaal*

Van het aantal metaforische uitdrukkingen dat is onderscheiden is het merendeel van 'organisme' aard. Daarna vallen de meeste metaforische uitdrukkingen onder het metafoortype 'cultuur'. Wat zegt dit over Het Kaasschaafcollectief? De cultuurmetafoor van Morgan (1986), verwijst naar de menselijke kant van de organisatie. Een organisatie berust in de ideeën, waarden, normen, rituelen en overtuigingen. De organisatie als sociaal geconstrueerde werkelijkheid, als een patroon van gemeenschappelijke zingeving. Door de symbolische betekenis van bijna ieder aspect van het leven in de organisatie te accentueren, richt de cultuurmetafoor de aandacht op de menselijke kant van de organisatie. Het Kaasschaafcollectief wil graag actief zijn in de wijk. De metaforische uitdrukking *wijk* kwam tevens veel naar voren tijdens het maken van de tabellen in de vorige paragraaf betreffende de clusters (paragraaf 5.5). Ze wil graag dichtbij de mensen zijn en uit de interviews blijkt dat bij vertrek uit een wijk dit niet goed is voor de 'roots' van de organisatie. De organisatie is niet perse bezig met wijkproblematiek, ze willen gewoon activiteiten organiseren en dat doen ze uit passie en enthousiasme. Feestjes geven, zoals ook vaak naar voren is gekomen. Uit de interviews blijkt dat Het Kaasschaafcollectief geen ingewikkelde agenda heeft. Het woord 'ambitie' is slechts 1 keer gebruikt in alle interviews, in negatieve zin. Namelijk dat de organisatie geen ambitie heeft en het moeilijk is om 'here to stay' is als er niet naar de toekomst gekeken wordt.

5.6.3 *Bewegelijk*

De metafoorcategorie die tijdens het coderen is toegevoegd bij de acht metaforen die door Morgan zijn onderscheiden valt op de derde plek: 'ruimte'. Uit de resultaten blijkt dat het Kaasschaafcollectief een organisatie in beweging is. Dit zorgt ervoor dat respondenten niet altijd een helder beeld krijgen van het Kaasschaafcollectief, hun ambities zijn onduidelijk. De organisatie is niet alleen letterlijk in beweging maar ook in ontwikkeling. De metafoortype, 'ruimte' die door mij zelf is toegevoegd sluit aan bij de inhoudelijke elementen van de metafoor 'organisme'. Binnen deze metafoor wordt namelijk een belangrijke rol aan de omgeving van de organisatie toegedicht. De subcategorieën, 'ruimte'- 'straat' en 'ruimte'- 'gebouw', zijn fysieke elementen van de omgeving van een organisatie. Een van de

respondenten geeft aan niet op de hoogte te zijn dat het Kaasschaafcollectief verhuist is naar een andere wijk. Tot zijn eigen verbazing en het roept vraagtekens over het voortbestaan op. Wanneer de organisatie vaak verkast is het moeilijk om een identiteit op te bouwen in een wijk. Uit de resultaten blijkt namelijk dat het Kaasschaafcollectief een organisatie is waar de deur open staat en waar de buurt weet van de aanwezigheid in de wijk. Ook hierin komt het wijkgericht werken terug, het Kaasschaafcollectief is een organisatie die graag een stap naar mensen toe willen doen. Uit de resultaten komt alleen niet naar voren hoe de organisatie dit graag zou willen bewerkstelligen.

6. Conclusie en discussie

Na vijf hoofdstukken zal ik nu de balans opmaken, in de conclusie wordt de centrale vraagstelling beantwoord:

“Welke rol spelen metaforen en metaforische uitdrukkingen in de verhalen van de partners van het Kaasschaafcollectief, en wat zegt dit over deze organisatie?”

In de conclusie zal het conceptuele model wat aan de hand van de theorie in hoofdstuk 2 opgesteld is, worden getoetst aan de empirische bevindingen, waardoor het conceptuele model aangevuld kan worden. Als laatste zal ik een discussie houden om het onderzoek te bespreken.

6.1 Conclusie

6.1.1 Deelvraag 1

Deelvraag 1 is “Welke metaforen onderscheiden Lakoff & Johnson (1980) en Morgan (1986) en op welke wijze kunnen deze gebruikt worden om de casestudie bij de organisatie het Kaasschaafcollectief te analyseren?”

Lakoff en Johnson (1980) onderscheiden drie type metaforen: de structurele metafoor, de oriëntatie metafoor en de ontologische metafoor. Morgan (1986) onderscheidt acht organisatiemetaforen: de machine metafoor, de organisme metafoor, de hersenen metafoor, de cultuurmetafoor, de politieke metafoor en de geestelijke gevangenissen metafoor, de flux en transformatie metafoor en de overheersing metafoor. Deze zijn als volgt gebruikt. Eerst zijn alle interviews doorgenomen en gecodeerd aan de hand van een conceptueel model (zie figuur 3.2, p. 43) waarin deze verschillende metaforen opgenomen zijn. Aan de hand van het doornemen van de interviews is besloten twee extra metafoortypen toe te voegen, namelijk ‘ruimte’ en ‘geld’. Vervolgens zijn er aan de hand van de interviews en van *Beelden van organisatie* (1986) subcategorieën ontstaan. Al deze aanpassingen zijn opgenomen in het definitieve conceptuele model (zie figuur 4.2, p.46). Door middel van dit conceptueel model konden de metaforen en metaforische uitdrukkingen uit de interviews worden gecategoriseerd.

6.1.2 *Deelvraag 2*

Deelvraag 2 is “Welke metaforen en metaforische uitdrukkingen worden door de partners van het Kaasschaafcollectief gebruikt in hun verhaal?”

Het antwoord op deze deelvraag is gebaseerd op de casestudie: de tien narratieve interviews die afgenomen zijn bij partners van het Kaasschaafcollectief. In hoofdstuk 4 worden de resultaten van de interviews besproken. Over het algemeen worden alle metaforen gebruikt die onderscheiden zijn in het theoretisch kader door Lakoff & Johnson (1980) en Morgan (1986). Er zijn echter drie metafoortypen die het meeste door de respondenten gebruikt zijn, namelijk ‘organisme’, ‘cultuur’ en ‘ruimte’. En binnen deze metafoortype zijn de volgende subcategorieën in hoogste aantallen gebruikt: ‘organisme’- ‘levende systemen’, cultuur- ‘symbolisme’ en ‘ruimte’- ‘straat’. De ontologische metafoorcategorie wordt het meeste gebruikt tegenover de structurele en de oriëntatie metafoorcategorie.

6.1.3 *Deelvraag 3*

Deelvraag 3 is “Wat vertellen deze metaforen en metaforische uitdrukkingen over het Kaasschaafcollectief?”

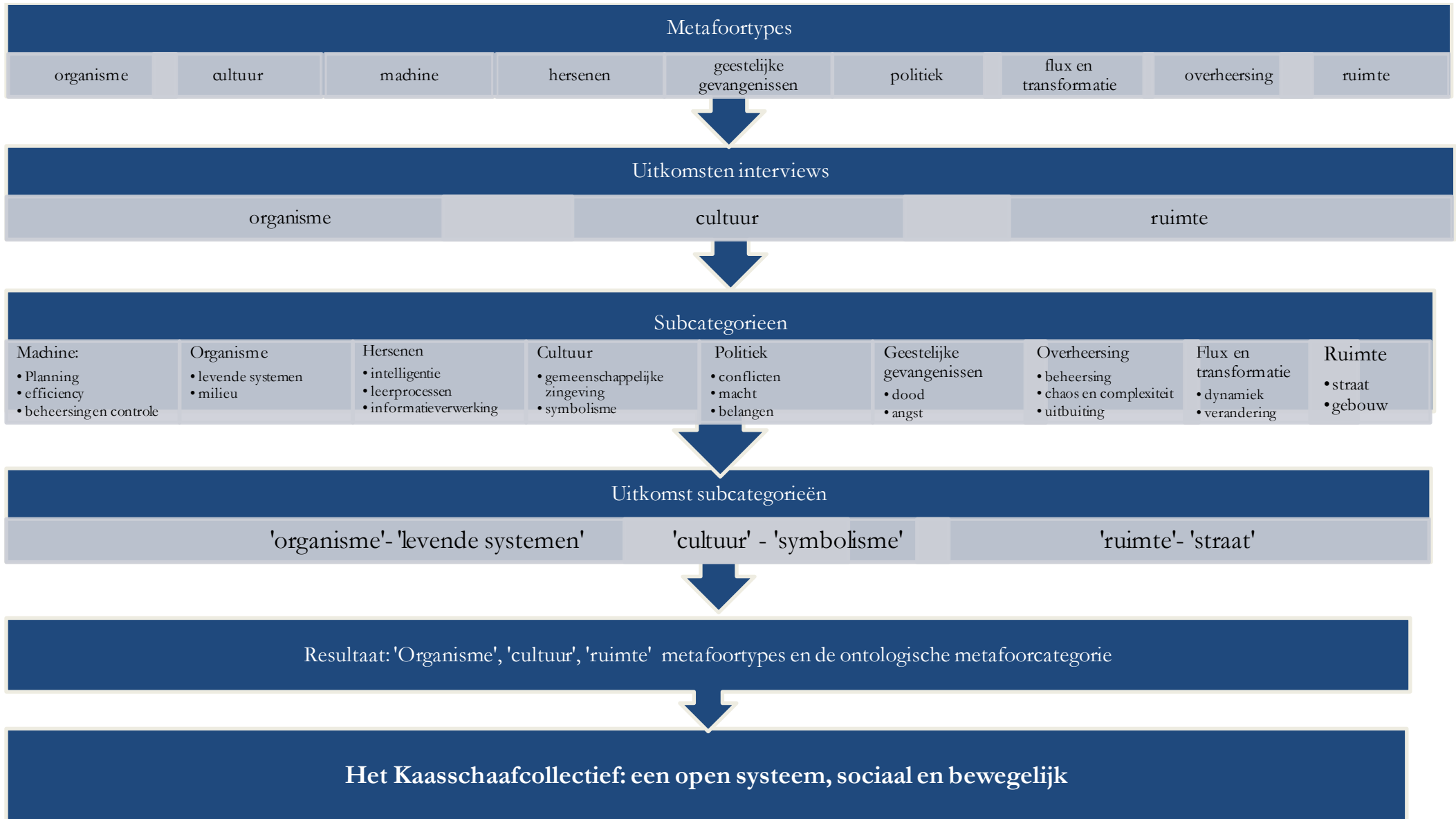
Drie metaforen/metaforische uitdrukkingen die naar voren kwamen tijdens de interviews geven een duidelijk beeld van de organisatie het Kaasschaafcollectief. Ten eerste wordt er een beeld geschetst dat de organisatie een open systeem is. De organisatie moet zich aanpassen op de omgeving en op een manier die past bij de levenscyclus waarin de organisatie zich op dat moment bevindt. Belangrijk element is dat er geen ideale manier is om te organiseren. De meest juiste vorm is afhankelijk van de aard van de taak of de omgeving waarin men acteert.

Ten tweede is het Kaasschaafcollectief een sociale organisatie in die zin dat de menselijke kant van de organisatie ontwikkeld is. De symbolische betekenis van bijna ieder aspect van het leven in de organisatie is geaccentueerd. De organisatie berust in de volgende ideeën: waarden, normen, rituelen en overtuigingen. Het Kaasschaafcollectief werkt vanuit een passie en enthousiasme en ze werkt graag wijkgericht: dichtbij mensen en fungerend als een huis waar de deur van openstaat.

Ten derde is het Kaasschaafcollectief een bewegelijke organisatie. Soms is de organisatie noodzakelijk letterlijk in beweging. De omgeving van de organisatie is bewegelijk, de

organisatie is dat zelf ook. Het roept vragen bij respondenten op. Los daarvan acteert de organisatie letterlijk in de ruimte, op straat en in haar gebouw. Voor de wijk waarin zij werkt probeert zij toegankelijk te zijn.

Aan de hand van het bovenstaande kunnen de resultaten van de casestudie als volgt schematisch in het conceptueel model worden weergegeven.



Figuur 6.1 Schematische weergave metaforenanalyse

Op deze manier is de titel van deze scriptie ‘En als zij hun vleugels gaan uitslaan...’ verklaard: wanneer de vleugels van het Kaasschaafcollectief uitgeslagen worden dan start deze organisatie vanuit een open systeem, een sociale en bewegelijke organisatie. Wie weet hoe deze organisatie zich zal ontwikkelen in de toekomst.

6.2 Discussie

In deze afsluitende paragraaf volgt een kritische noot op het onderzoek. Allereerst is er weinig ingegaan op de rol van de drie metaforen die door Lakoff & Johnson (1980) zijn onderscheiden, de focus heeft vooral gelegen op de metaforen die onderscheiden zijn door Morgan (1986). Dit heeft er voor gezorgd dat de nadruk in de analyse meer op de onderwerpen met betrekking tot de metaforen van Morgan is toegespitst. Achteraf is de vraag dan logisch in hoeverre de resultaten aan de hand van het theoretische kader een zo strikt mogelijk antwoord geven op de centrale vraagstelling. Het antwoord daarop is dat de keuze om meer op de metaforen van Morgan te focussen is voortgekomen uit de ontwikkeling dat de ontwikkelde subcategorieën tijdens het coderen volgen uit de metaforen van Morgan.

Ten tweede, er is op grond van de keuze voor het type onderzoek gekozen voor het afnemen van narratieve interviews. Dit was niet altijd gemakkelijk. Het narratieve interview vergt van de geïnterviewde en de interviewer een bepaalde houding. Natuurlijk geldt dit ook bij andere type interviews, maar het was mijn eerste keer dat ik in een onderzoek enkel en alleen narratieve interviews af heb genomen. Enkele keren was het moeilijk om de verteller goed te laten vertellen wat hij zou willen vertellen omdat hij dan bijvoorbeeld letterlijk stopte met praten. Het was dan belangrijk om op de juiste wijze een vervolgvraag te stellen binnen de karakteristieken van narratief interviewen. Op enkele manieren liep dit stroef maar over het algemeen verliepen de narratieve interviews naar behoren. Opvallend was dat de wijze van interviewen ervoor zorgde dat de geïnterviewde volledig de ruimte krijgt om zijn verhaal te kunnen doen. Op deze manier kunnen mensen ook daadwerkelijk vertellen wat zij weten en zij kunnen tijdens het vertellen tot inzichten komen. Dit is ook daadwerkelijk gebeurd, tijdens het vertellen van het verhaal kwamen respondenten op standpunten of ideeën waarvan zij misschien eerst niet bewust waren dat zij dit over het Kaasschaafcollectief wisten.

Ten derde, is er uiteindelijk een beperkt aantal interviews afgenomen. Bij aanvang van het onderzoek waren er meer mensen in de omgeving van het Kaasschaafcollectief die geïnterviewd hadden kunnen worden. Dit had wellicht een rijker antwoord kunnen geven op

de centrale vraagstelling, maar binnen de beschikbare tijd was tien interviews afnemen, uitwerken en analyseren het maximaal haalbare. Met name het analyseren vergde veel tijd omdat de interviews meerdere keren zijn doorgenomen om tot een juiste categorisering van metaforische uitdrukkingen te komen.

Bronnenlijst

Literatuur

- Alvesson, M. & Deetz, S. (2000), *Doing critical management research*. Londen: Sage Publications
- Boeije, H.R. (2005), *Analyseren in kwalitatief onderzoek: Denken en doen*. Amsterdam: Boom Onderwijs.
- Boeije, H.R. (2010), *Analysis in qualitative research*. Londen: Sage Publications
- Boeije, H.R. (2014), *Analyseren in kwalitatief onderzoek: denken en doen*. Den Haag: Boom/Lemma.
- Brunt, L.N.J & Deben, P.L.L.H (2002), *De ijle zone. Het stedelijk wonen onder druk*, Den Haag
- Flyvbjerg, B. (2001), *Making social science matter, Why Social Inquiry Fails and How it Can Succeed Again*. Cambridge: Cambridge University Press
- Flyvbjerg, B. (2006), *Five misunderstandings about Case-study research*. In: Qualitative Inquiry 2006 Volume 12 Number 2.
- Kovecses, Z. (2002), *Metaphor: A Practical Introduction*. Oxford: Oxford University Press
- Lakoff, G. & Johnson, M. (1980), *Leven in metaforen*. Nijmegen: Sun
- Maxwell, J.A. (2005), *Qualitative Research Design: An Interactive Approach*. Londen: Sage Publications.
- Morgan, G. (1986), *Beelden van organisatie*, Londen: Sage Publications
- Morse et al, (2002), *Verification Strategies for Establishing Reliability and Validity in Qualitative Research*. In: International Journal of Qualitative Methods.
- Søderberg, A. (2006), *Narrative Interviewing and Narrative Analysis in a Study of a Cross-border Merger*. In: Management International Review.
- Thiel, van, S. (2010), *Bestuurskundig onderzoek: een methodologische inleiding*. Bussum: Coutinho
- Yanow, D. (1996), *How Does a Policy Mean?: Interpreting Policy and Organizational Actions*. Washington D.C.: Georgetown University Press.

Media

- Nieuwsuur (10 juni 2013)

Websites

- www.kaasschaafcollectief.nl,
- www.vandale.nl
- www.encyclo.nl

Alle websites zijn voor het laatst op 4 augustus 2014 geraadpleegd

Bijlagen

Bijlage 1: Metafoortypen en onderscheiding subcategorieën, getallen zijn aantallen geteld uit de interviews

	Machine	Organisme	Hersenen	Cultuur	Politiek	Geestelijke gevangenissen	Overheersing	Flux transformatie	Ruimte	Geld	totaal
R1	15	69	8	17	20	4	0	3	14	6	156
R2	7	14	0	6	5	4	2	0	8	2	48
R3	2	16	6	5	4	0	1	0	8	3	45
R4	5	15	5	11	10	1	4	0	11	5	67
R5	5	17	5	15	4	5	4	2	9	14	80
R6	2	6	0	5	1	0	0	0	3	1	18
R7	8	24	1	8	5	2	1	2	13	6	70
R8	8	21	4	12	6	5	7	2	14	7	86
R9	3	27	5	2	10	0	3	0	1	0	51
R10	6	17	0	11	4	1	1	1	1	5	47
totaal	61	226	34	92	69	22	23	10	82	49	668

Bijlage 2 Combinatie subcategorieën en alle respondenten

	Machine/planning	Machine/efficiency	Machine/beheersing en controle	Organisme/levende systemen	Organisme/milieu	Hersenen/intelligentie	Hersenen/leerprocessen	Hersenen/informatieverwerking	Cultuur/gemeenschappelijke zingeving	Cultuur/symbolisme	Politiek/conflicten	Politiek/macht	Politiek/belangen	Geestelijke gevangnissen/ dood	Geestelijke gevangnissen/angst	Overheersing/beheersing	Overheersing/chaos en complexiteit	Overheersing/uitbuiting	Flux en transformatie/ dynamiek	Flux en transformatie/verandering	Ruimte/straat	Ruimte/gebouw	Geld/geldbeleid	Geld/geldbedragen	Totaal
R1	6	1	10	68	17	1	2	6	2	17	1	16	10	4	0	2	1	0	2	2	9	6	3	3	189
R2	2	0	3	10	5	0	0	0	0	6	0	2	3	0	0	2	0	0	0	0	3	5	2	0	43
R3	1	0	2	16	0	0	1	4	2	4	0	0	4	0	0	1	0	0	0	0	6	3	4	0	48
R4	2	0	3	11	5	0	0	5	4	8	2	5	3	1	0	1	3	0	0	0	7	6	5	1	67
R5	2	2	3	13	4	1	1	2	4	11	0	3	1	1	4	2	2	0	1	0	7	2	14	1	81
R6	4	1	4	24	3	0	0	0	10	2	0	2	4	0	0	0	0	0	0	0	5	6	2	0	67
R7	2	0	6	20	4	0	0	1	3	5	0	1	4	0	2	0	1	0	1	0	5	8	7	0	70
R8	0	1	6	19	4	1	1	2	3	9	0	4	2	2	4	4	3	0	0	2	11	4	7	0	89
R9	0	1	1	27	1	0	2	3	3	0	0	3	9	0	0	4	0	0	0	0	1	0	1	0	56
R10	0	1	5	16	1	0	0	0	7	4	0	5	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	4	2	49
TOTAAL	19	7	43	224	44	3	7	23	34	66	3	41	40	9	11	16	11	0	4	4	54	41	49	7	760

Bijlage 3 Aantal metafoorcategorieën per interview

Categorie → Respondent ↓	Oriëntatiemetafoor	Ontologische metafoor	Structurele metafoor
R1	51	63	69
R2	14	9	16
R3	20	13	12
R4	13	23	21
R5	21	32	27
R6	15	19	26
R7	14	21	25
R8	21	35	15
R9	8	26	14
R10	11	23	12
Totaal	188	264	237 totaal 689

Bijlage 4 Combinatie metafoortype met de categorieën alle interviews

Categorie → Metafoortype ↓	Oriëntatie metafoorcategorie	Ontologische metafoorcategorie	Structurele metafoorcategorie
Machine	21	20	22
Hersenen	11	17	7
Organisme	70	106	51
Geld	2	14	34
Overheersing	6	13	4
Voortdurende transformering	4	3	1
Geestelijke gevangenissen	6	5	7
Politiek systeem	15	27	27
Cultuur	16	35	42
Ruimte	41	23	17

Bijlage 5 Combinatie subcategorie en metafoorcategorie alle interviews

Metafoorcategorie → Subcategorie ↓	oriëntatie	ontologisch	structurele
Machine-planning	2	7	12
Machine-efficiency	3	2	2
Machine-beheersing en controle	20	10	14
Hersenen-intelligentie	1	2	0
Hersenen-leerprocessen	2	2	0
Hersenen-informatieverwerking	7	13	3
Organisme-levende systemen	71	112	44
Organisme-milieu	10	13	19
Geld- geldbeleid	1	15	35
Geld- bedragen	1	2	4
Instrument van overheersing-beheersing	3	10	3
Instrumenten van overheersing-chaos en complexiteit	4	5	2
Instrumenten van overheersing-uitbuiting	0	0	0
Voortdurende transformatie-dynamiek	2	1	1
Voortdurende transformatie-verandering	3	1	0
Geestelijke gevangenissen-dood	4	2	3
Geestelijke gevangenissen-angst	2	5	4
Politiek systeem-conflicten	0	1	2
Politiek systeem-macht	9	18	14
Politiek systeem-belangen	6	16	20
Cultuur-gemeenschappelijke zingeving	2	15	22
Cultuur-symbolisme	15	23	29
Ruimte-straat	28	19	7
Ruimte-gebouw	20	8	13

