CENAKELS

Herman De Dijn

In een van zijn beroemde causerieën had de Engelse schrijver C.S. Lewis het over het verlangen te behoren tot 'the Inner Circle', de ingewijden, zij die het voor het zeggen hebben. Dat verlangen is niet primair een verlangen om allerlei voordelen te rapen, hoewel dat natuurlijk ook een rol speelt. Het is vooral het verlangen naar een bepaald soort intimiteit, het verlangen te behoren tot een selecte, exclusieve groep, waar buitenstaanders naar opkijken met afgunst en nieuwsgierigheid.

Minstens even interessant is het om na te gaan hoe die ingewijden, degenen die 'binnen' zijn, zich gedragen. Het belang gehecht aan het behoren tot de kleine kring van intimi, het cenakel, is gewoonlijk zo groot dat de overheersende vrees is in ongenade te vallen of marginaal te worden in de kring. Dat heeft belangrijke gevolgen. De leden gaan zich in allerlei bochten wringen om toch maar te conformeren aan de leider of chef, of aan de meerderheid in de groep. Ze zullen niet het goed van de zaak waarover het gaat op het oog hebben, maar er vooral op gericht zijn de gewenste 'targets' of cijfers te behalen, welke de reële waarde of onwaarde ervan ook moge zijn. Onaangename boodschappen gaat men inkleden. Men weet immers dat de boodschapper zelf niet zelden de schuld krijgt voor de onaangename inhoud. Naar ondergeschikten toe, of naar degenen die men in het cenakel vertegenwoordigt, zal men niet echt loyaal zijn. Men gaat niet alles vertellen; men zal hun zaak niet door en door verdedigen; men zal hen voor voldongen feiten stellen. De loyaliteit ligt immers bij de kleine kring en de eigen positie daarin. Ter versterking van de eigen leiderspositie zal de chef de leden tegen elkaar uitspelen. Vandaar dat een eensgezinde politiek die werkelijk het goed van de zaak zelf op het oog heeft, onwaarschijnlijk is.

Een dergelijk systeem van intimiteit gebaseerd op exclusiviteit en geslotenheid heeft grote nadelen. Het gaat niet om het promoveren van een zaak die men samen belangrijk vindt, maar om de intimiteit, het behoren tot de selecte club zelf. Echt vernieuwend of kritisch nadenken – wat liefde voor en interesse in de zaak zelf veronderstelt – is hier niet te verwachten. Wat gewoonlijk gebeurt in een dergelijke context is het klakkeloos overnemen van wat elders gepropageerd wordt als vernieuwend of belangrijk.

De cultuur van 'de kleine kring' heeft zich de laatste tijd gemoderniseerd. De cheffunctie wordt nu verbonden met de idee van de manager die om het even welke organisatie volgens bepaalde trucjes 'aan de top' kan brengen. Zeer waarschijnlijk zal dit de funeste gevolgen van de cenakelcultuur niet wegnemen, integendeel, de afstandelijkheid tegenover de niet-ingewijden en tegenover de zaak waarom het gaat zal nog toenemen. Wat de manager op het oog heeft is een abstracte, cijfermatige productiviteit die elke reële betrokkenheid bij mensen of waarden ontbeert.

De intimiteit en exclusiviteit van het cenakel verschilt fundamenteel van de intimiteit en saamhorigheid van een groep mensen die vanuit hun interesse in een of andere zaak waarmee ze diep verbonden zijn, samenwerken. De loyaliteit en generositeit, ook ten overstaan van elkaar, die hier heerst, garandeert natuurlijk niet automatisch het floreren van de zaak . De realiteit kan hard en tegendraads zijn. Maar zelfs als men hier mislukt, blijft de rijkdom van de verbondenheid en – als men de kans krijgt – de vaste wil om samen opnieuw te proberen.