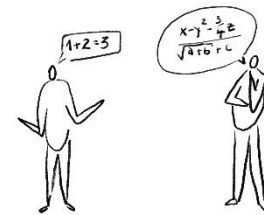


Kulturelle Grundannahmen

Hinter den Symbolen, den Ritualen und den Werten befinden sich unsere kulturellen Grundannahmen, die wir so selbstverständlich benutzen, wie es oben mit der Schreibübung geschehen ist. Kultur ist normal und so verschieden wie die Menschen. Ich greife hier eine der kulturellen Grundannahmen heraus, die im Bereich der Arbeit mit Kindern und Eltern wichtig ist.

Im Bereich der Kommunikation finden wir beispielsweise die Unterscheidung zwischen **impliziter und expliziter Kommunikation**.

Bei der **impliziten Kommunikation** wird der Inhalt vorsichtig beschrieben, angedeutet oder es wird über Schwierigkeiten herumgeredet. Die Zuhörenden haben die Botschaft selbst zu entdecken. Sprachlicher Ausdruck ist z.B. „Das Essen war sehr interessant.“ oder „Ich finde Kollegen sehr praktisch, die immer da sind, wenn wir sie brauchen.“ „Er war recht freundlich und konnte echt schnell sprechen“. Die Qualität impliziter Kommunikation ist eine hohe Empathie für das, was zwischen den Zeilen steht, z.B. vorsichtige, zurückhaltende Ausdrucksweise bei Schwierigkeiten oder Unterschieden um Konflikte zu reduzieren.



Bei der **expliziten Kommunikation** geht es um eine direkte Anrede und Ausdrucksweise. Das Thema wird deutlich und manchmal sehr hart angesprochen. Der/Die explizite Zuhörer*in weiß, worum es geht. Oftmals beinhaltet explizite Kommunikation direkte verletzende Kritik und ist stark urteilend. Sie wird für Menschen aus dem impliziten Kommunikationsraum als bedrohlich, abwertend, bloßstellend oder unsensibel erlebt. Der sprachliche Ausdruck wäre hier beispielsweise: „Das Essen war versalzen und zu kalt.“ „Ich mag es nicht, wenn ich warten muss. Komme bitte das nächste Mal pünktlich“. Die Qualität expliziter Kommunikation: sie ist unmittelbar, gibt Orientierung und kann konfrontieren.

Zur Beobachtung:

Wie sprichst Du mit Deiner Freundin/Deinem Freund über etwas, das Dich stört? Was sagst Du Deinem Vorgesetzten, wenn bestimmte Vereinbarungen von ihm nicht eingehalten wurden? Wie würdest Du Deine Präferenz einschätzen? Implizit oder explizit?

Die kulturellen Grundannahmen **„Kollektiv versus Individuell“** tauchen meist bei Entscheidungsfindungen auf. Eine **kollektive Kultur** ist meist auf die „Gruppe“, das Gemeinwohl oder die Familie ausgerichtet. Es wird stark in Verallgemeinerungen, z.B.: „Man“ oder „es wäre wohl für alle das Beste“ gesprochen. Bei Entscheidungen schließen sich diese Kulturgruppen „der Mehrheit“ an. Die Qualität „kollektiver Kulturen“: Die Gruppe ist im Blick und alle werden einbezogen.



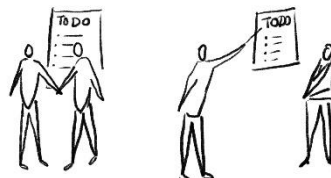
Bei **„individuellen“ Kulturen** wird stark von dem eigenen Bedürfnis ausgegangen. Bei Entscheidungen bringen diese*r ihre eigenen Interessen ein und wägen entsprechend ab, ob sie zustimmen oder nicht. Es wird eher in „Ich“ oder „Meine Meinung ist...“ gesprochen. Die Qualität individueller Kulturen: Sie gibt eine große Freiheit in der Entscheidung. Ich muss nicht dabei sein, auch wenn es die gesamte Gruppe will.

Die Grundannahmen Beziehung versus Aufgabe sind im erzieherischen Bereich sehr klassisch. Es geht

Zur Beobachtung:

Wenn eine Gruppe weggehen will, müssen alle dabei sein oder reicht es, wenn nur ein Teil dabei ist?

um die Form der Zusammenarbeit: Woran orientieren wir uns, an der Beziehung oder an der Arbeit? Was ist wichtiger: die Liebe oder die Anerkennung? **Beziehungsorientierte Kulturen** sind stark auf das Gegenüber gerichtet. Es geht darum, die eigene Befindlichkeit mitzuteilen oder die Gefühle des/der anderen zu erfahren. In beziehungsorientierten Kulturen wird das „Du“ sehr schnell angeboten oder erwartet. Gastfreundschaft ist zentral und steht vor jeder Aufgabe. Geht es jemanden schlecht, wird zuerst dieses Problem bearbeitet und im Anschluss die Aufgabe erledigt. Menschen aus beziehungsorientierten Kulturen sind durch Kontakt und Freundlichkeit stark zu motivieren bzw. bei gegenteiligem Verhalten zu demotivieren.



Aufgabenorientierte Kulturen verkörpern den Satz: „Erst die Arbeit, dann das Vergnügen“. Es wird stark über die Inhalte der Aufgabe gesprochen. Das „Sie“ ist dominant und ein „Du“ führt zur Desorientierung. Familie oder Beziehung werden geschützt. Es wird im Arbeitskontext nicht darüber geredet. Es wird überhaupt sehr wenig von sich preisgegeben. Menschen, die „aufgabenorientiert“ sind, werden viel über die Inhalte und Schwierigkeiten mit dem Produkt sprechen. Sie würden aber irritiert sein, wenn man sie auf ihre Gefühle anspricht.

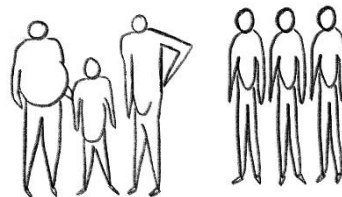
Zur Beobachtung:

Über was redest Du zu Beginn eines Teamtreffens? Beginnst Du damit, allgemein über das Wetter zu sprechen? Erzählst Du etwas über Dich und was Dir in der Zwischenzeit passiert ist? Willst Du gleich mit der Arbeit anfangen?

Weitere Grundannahmen:

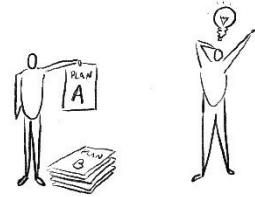
Der kleine Unterschied (Homogenität vers. Pluralität)

Sind Unterschiede erlaubt und wenn ja welche? Ist es in einem Team erlaubt, verschieden zu sein? Bedeutet es, dass alle genauso viel Freude an der Arbeit haben sollen, oder darf es verschieden sein? Muss sich jedes Kind genau so verhalten, wie das andere? Muss jede Mutter oder jeder Vater gleichbehandelt werden?



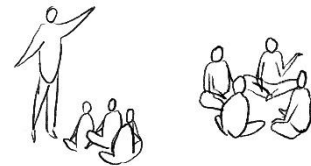
Umgang mit Krisensituationen (Sicherheit vs. Improvisation)

In der Arbeit mit Kindern ist man dauernd mit Krisen beschäftigt. Was ist wichtiger: Sicherheiten zu schaffen oder Risiken zuzulassen? Darf improvisiert werden oder muss alles so sein, wie es die gemeinsame oder geheime Ordnung vorschreibt? Werden die Regeln zur Krisenbewältigung hergezogen oder geflissentlich ignoriert?



Nutzung von Macht: (Vertikale vs. Horizontale Machtvorstellung)

Wie gehe ich mit Macht um? Habe ich mit Macht eine gute Erfahrung, indem sie wertgeschätzt und immer transparent gehandelt wurde, kann ich damit umgehen. Es fällt mir leicht, Verantwortung zu übernehmen und keine Statusfrage daraus zu machen. Habe ich Erfahrungen gemacht, die stark von Ohnmacht geprägt sind, fällt es mir schwer, Leitungsaufgaben zu übernehmen. Dann vermeide ich lieber die Machtfragen. Diese nun benannten Grundannahmen führen zu den Krisen und Konflikten in einer Zusammenarbeit. Sie sind Ausdruck unserer vielfältigen Welt und können keineswegs übergangen werden.



Spiele und Kultur

Wie oben beschrieben sind Spiele die Möglichkeit, existenzielle Themen zu bearbeiten. Diese Themen sind selbstverständlich unterschiedlich im Schwerpunkt. So geht es in Spielen um Tod, Verfolgung, fremd sein, Integration und Ausschluss, Zauber, Unüberwindbares... Spielen ist ein heilsamer Prozess. Es braucht nur die Achtsamkeit für die Vielfalt im Spiel. Aus diesem Grund richten wir unseren Weltblick auf die unterschiedlichen Spiele und Formen.

Literatur:

Roger Caillois: Die Spiele und die Menschen: Maske und Rausch, Berlin 2017

Johan Huizinga: Homo Ludens: Vom Ursprung der Kultur im Spiel, Frankfurt 2004

Gerald Hüther, Christoph Quarch: Rettet das Spiel!: Weil Leben mehr als funktionieren ist, München 2016