

1.9 HANDOUT: WERTEDIMENSIONEN

Wertedimensionen

Um Unterschiede zwischen Werten greifbar zu machen, entwickelten Ethnologen wie Edward T. Hall und Sozialwissenschaftler wie Geert Hofstede sogenannte "Kulturdimensionen". Sie dienen hier als Grundlage für die Beschreibung von Wertedimensionen, die allerdings auch innerhalb von Kulturen variieren können.

Bestimmte Werte oder Grundprobleme werden in Polen gegenübergestellt, also dichotom beschrieben. Wertehaltungen liegen immer auf einem Kontinuum zwischen zwei Polen. So lassen sich Denk- und Wahrnehmungsmuster charakterisieren, schematisieren und voneinander abgrenzen.

Was sind Werte?

Werte

- » bestimmen unseren Blickwinkel.
- » stehen hinter Entscheidungen, was wir beachten und was nicht.
- » bestimmen das Handeln.
- » sind nicht leicht zu versprachlichen.
- » werden oft erst im Konflikt deutlich.
- » werden verteidigt und nicht aufgegeben.
- » sind affektiv besetzt.
- » sind stabil.

Wozu dienen Wertedimensionen?

- » Sie bieten einen „virtuellen“ Raum für den Vergleich von Werten.
- » Sie sind hilfreich bei der Selbstreflexion der eigenen Werte.
- » Sie sind ein Analyseinstrument für einen gruppenbezogenen „Wertecheck“.
- » Sie sensibilisieren für Unterschiedlichkeiten und Gemeinsamkeiten.

Gruppen aller Art (zum Beispiel Familie, Subkultur, Unternehmenskultur, Freundeskreis) teilen häufig eine gewisse Anzahl an Werten beziehungsweise setzen ähnliche Prioritäten bei Werten. Gleichzeitig gibt es in Gruppen auch häufig unterschiedliche Werteprioritäten, die zu Missverständnissen und Konflikten führen können.

Im Folgenden einige Beispiele für Wertedimensionen:

Kollektivismus	Individualismus
„Wir“-Bewusstsein: Personen fühlen sich Kollektiven/Familien zugehörig, die sie schützen, dafür ist man im Gegenzug der Gruppe gegenüber loyal.	„Ich“-Bewusstsein: Menschen sorgen hauptsächlich für sich selbst und ihre direkte Kernfamilie.
„Gemeinsam sind wir stark.“ Man hat als Gruppe Erfolg.	„Jeder ist seines Glückes Schmied.“ Man hat als Einzelner Erfolg.
„Nimm deinen Platz in der Gruppe ein.“ Meinungen und Einstellungen werden durch die Gruppe bestimmt (Harmonie).	„Sei du selbst, sei einzigartig.“ Eine eigene Meinung zu haben, ist wichtig (Konfrontation).
Beziehung hat Vorrang vor Aufgabe.	Aufgabe hat Vorrang vor Beziehung.
Ferien werden vorzugsweise in Gruppen oder mit der Verwandtschaft verbracht.	Ferien werden vorzugsweise alleine oder als Paar verbracht.

Große Machtdistanz	Geringe Machtdistanz
Ungleichheit unter den Menschen wird erwartet und ist erwünscht.	Ungleichheit unter den Menschen sollte so gering wie möglich sein.
Es sollte eine Ordnung von Ungleichheit geben, in der jeder seinen berechtigten Platz hat.	Ungerechtigkeit/Ungleichheit in der Gesellschaft wird als falsch angesehen, soll minimiert werden.
Privilegien und Statussymbole für Höhergestellte werden erwartet und sind populär.	Privilegien und Statussymbole stoßen auf Missbilligung.
Hohes Maß an Abhängigkeitsverhältnissen.	Geringes Maß an Abhängigkeitsverhältnissen.
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten Anweisungen.	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in Entscheidungen einbezogen.
Eltern erziehen ihre Kinder zu Gehorsam.	Eltern behandeln ihre Kinder wie ihresgleichen.
Es wird akzeptiert, dass Rechte und Pflichten ungleich verteilt sind.	Alle sollen die gleichen Rechte haben.

Starke Unsicherheitstoleranz	Geringe Unsicherheitstoleranz
„Was anders ist, ist seltsam“, weckt Neugierde.	„Was anders ist, ist gefährlich.“
Unsicherheit ist Teil des Lebens und jeder Tag wird hingenommen, wie er kommt.	Unsicherheit wird als Bedrohung empfunden, die es zu bekämpfen gilt.
Wenig Stress, subjektives Gefühl des Wohlbefindens.	Viel Stress, subjektives Gefühl der Angst.
Mehrdeutige, unklare Situationen und unklare Risiken sind normal.	Mehrdeutige, unklare Situationen und unklare Risiken erzeugen Angst.
Es sollte nicht mehr Regeln geben als notwendig.	Emotionales Bedürfnis nach Regeln, selbst wenn sie nicht funktionieren.

Polychroner Zeitbegriff	Monochroner Zeitbegriff
Tätigkeiten gehen ineinander über, vieles kann gleichzeitig getan werden (mehreres gleichzeitig machen).	Tätigkeiten werden abgegrenzt, eine Sache nach der anderen erledigt (eines nach dem anderen machen).
Unterbrechung von Tätigkeiten ist normal.	Unterbrechung von Tätigkeiten wird vermieden.
Zeitliche Verpflichtungen und Termine sind eher grobe Anhaltspunkte; persönliche Bedürfnisse und Beziehungen haben Vorrang.	Zeitliche Verpflichtungen und Termine werden sehr genau genommen; persönliche Bedürfnisse und Beziehungen sind nachrangig.
Ungenauigkeit in Bezug auf Uhrzeiten ist eher üblich und wird neutral bewertet (nicht als Verspätung wahrgenommen).	Genaue von Uhrzeiten ist wichtig, Ungenauigkeit wird negativ bewertet (als Verspätung wahrgenommen).
Menschen improvisieren.	Menschen bevorzugen exakte Planung.
Wenig Bedürfnis nach Versicherungen und Verträgen.	Großes Bedürfnis nach Versicherungen und Verträgen.

Kontextabhängige/indirekte Kommunikation	Kontextunabhängige/direkte Kommunikation
Menschen kommunizieren indirekt.	Menschen kommunizieren direkt.
Ausdrucksweise ist taktvoll, mehrdeutig, verborgen.	Ausdrucksweise ist zielgerichtet, präzise, transparent.
Implizit, der Sprecher erwartet, dass der Andere auch Ungesagtes versteht.	Explizit, der Sprecher erwartet, dass der Andere nur das Gesagte zur Kenntnis nimmt.
Das soziale Umfeld spielt eine wichtige Rolle im Informationsaustausch (Kontext).	Das soziale Umfeld spielt eine geringe Rolle im Informationsaustausch (Kontext).
Beziehung steht im Vordergrund.	Sache steht im Vordergrund.

Emotionalität	Neutralität
Menschen zeigen, was sie fühlen.	Menschen zeigen ihre Gefühle nicht.
Gefühle werden nicht zurückgehalten, sind „öffentlich“.	Gefühle werden zurückgehalten, sind Privatsache.
Lebhaftes Verhalten wird geschätzt.	Selbstbeherrschtes Verhalten wird geschätzt.
Berührungen, Gestikulieren und starker Gesichtsausdruck sind üblich.	Körperlicher Kontakt, Gestikulieren oder starker Gesichtsausdruck sind unerwünscht.

Hofstede, Hall und andere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wenden Wertedimensionen auch auf Kulturen an und nennen sie in diesem Zusammenhang Kulturdimensionen oder auch Kulturstandards. Kulturstandards wurden von verschiedenen anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern weiterentwickelt.

Die Übertragung von Wertedimensionen auf Kulturen ist aus folgenden Gründen problematisch:

- » Stereotypisierung von Kulturen
- » Kulturelle Homogenität wird konstruiert
- » Konzentration auf trennende Unterschiede
- » Statisches Bild von Kulturen
- » Reduktion beziehungsweise Vereinfachung auf nationale Kultur
- » Migrations- und Organisationsdynamik bleibt unberücksichtigt

Quelle: *Elisabeth Wazinski und Rita Panesar, KWB e. V.*