

# barnga

 <b>Ingegeven door:</b>	JeugdWerkNet
 <b>Soort(en):</b>	andere
 <b>Thema('s):</b>	multicultureel
 <b>Aantal spelers:</b>	1 - 50 spelers, in 1 groep(en)
 <b>Leeftijd:</b>	14 - 25 jaar
 <b>Terrein:</b>	onbekend (buiten)
 <b>Duur:</b>	60 minuten
 <b>Intensiteit:</b>	☆☆☆ (zwaar)
 <b>Materiaal:</b>	Voor iedere groep van vier spelers is een tafel met stoelen noodzakelijk. De tafels van de verschillende groepjes moeten niet te dicht op elkaar staan (men moet elkaar niet direct kunnen horen), maar wel in één ruimte. Bij voorkeur in een grote open cirkel. Een kaartspel per groepje en per deelnemer één kopie van de spelregels (per groep verschillend). Spelers mogen pen en papier meenemen naar de tafels of

## Uitleg:

### **Speluitleg**

.Vorbereiding:

- Het spelen en het leiden van Barnga is niet moeilijk, maar een aantal voorbereidingen maken het spel veel effectiever.
- § Lees de instructies voor het verloop van het spel goed door;
  - § Pas het spel indien nodig aan aan je eigen doelen en mogelijkheden (er zijn verschillende aanpassingen mogelijk in grootte van de groep, in tijd en in instructies)
  - § Maak kopieën van de verschillende spelregels in setjes van vier. Voor ieder groepje van vier spelers moet een nieuwe spelregels worden gebruikt. In totaal zijn er 10 versies spelregels (zie Appendix).
  - § Per groepje is een gewoon kaartspel nodig waarbij alle kaarten boven de 5 uit het spel worden gehaald; de azen blijven in het spel. Dus aas, 2, 3, 4, 5 van elke kleur vormen het spel. In totaal 20 kaarten
  - § Bereid het scenario van de spelrondes voor en maak een lijstje van de vragen voor de nabespreking
  - § Leer zo mogelijk de verschillende variaties van de spelregels uit je hoofd (van 1 t.e.m. 10). Spelers vragen soms tijdens het spel aan de leider welke de spelregels waren of zij vragen of zij ze goed begrepen hebben

§ Indien mogelijk verdient het de voorkeur om het spel in duo-vorm te leiden waarbij ook rekening gehouden wordt met diversiteit (man-vrouw/allochtoon-autochtoon). Dit geldt met name voor grote, gemengde groepen

§ Als er voldoende assistentie is, kan per tafel of per groepje tafels iemand aangewezen worden om te assisteren. De assistenten moeten goed op de hoogte zijn van het spel (dit kunnen soms mensen zijn uit de groep deelnemers die het spel al kennen)

§ Als je nog nooit Barnga gespeeld hebt, kan het een goed idee zijn om het spel zelf eerst te oefenen voor je het gaat leiden (Als er geen oefenspelers voorhanden zijn, kan dat ook in je verbeelding)

#### Duur en aantal deelnemers:

Barnga wordt gespeeld met groepen van 12 tot 40 personen. Het is mogelijk om Barnga in grotere groepen te spelen en eventueel ook in kleinere (zie aanpassingen). Barnga kan door iedereen worden gespeeld (men hoeft niet vertrouwd te zijn met kaartspelen). De speelduur is ongeveer 25 min., maar kan indien gewenst verkort of verlengd worden. Voor de nabespreking zijn minimaal 30 min. noodzakelijk. In totaal duurt het spel minimaal een uur.

#### Materiaal:

Voor iedere groep van vier spelers is een tafel met stoelen noodzakelijk. De tafels van de verschillende groepjes moeten niet te dicht op elkaar staan (men moet elkaar niet direct kunnen horen), maar wel in één ruimte. Bij voorkeur in een grote open cirkel.

Eén kaartspel per groepje en per deelnemer één kopie van de spelregels (per groep verschillend). Spelers mogen pen en papier meenemen naar de tafels of men deelt pen en papier uit samen met de spelregels.

#### Speluitleg:

##### Introductie

De spelleider vertelt de deelnemers wat het doel is van het spel: het leren en spelen van een kaartspel waarbij je in een duo in verschillende rondes probeert te winnen van andere duo's. In deze fase wordt verder geen informatie verschaft over de werkelijke bedoelingen van het spel. Het verborgen doel: ervaren, voelen van een cultuurschok als gevolg van communicatieproblemen en als gevolg van het besef dat gedragspatronen van andere mensen zonder dat je het verwacht opeens blijken te verschillen, wordt pas bij de nabespreking naar voren gebracht.

Deelnemers die nog nooit een kaartspel hebben gespeeld, moeten worden gerustgesteld met de mededeling dat het spel niet moeilijk is en dat men tijd krijgt om het te leren.

Voor aanvang van het spel wordt gevraagd wie het spel al kent. Mensen die het spel al kennen mogen niet meespelen, maar kunnen assisteren of observeren. Als de overige deelnemers het spel aan het leren zijn, krijgen assistenten en observatoren van de leider(s) instructies.

Eventuele observatieopdrachten zijn:

§ Observeer het gedrag van de 'nieuwkomers'

§ Observeer het gedrag van de ontvangers

§ Observeer hoe de strategie of aanpak per tafel verschillend is  
Assistenten zien toe op het naleven van de regels, met name als na de oefenronde de zwijgregel wordt ingevoerd.

Het leren van het spel

Groepjes van 4 spelers zitten aan verschillende tafels.

De duo's zitten tegenover elkaar.

Iedere speler krijgt een exemplaar van de spelregels (per tafel een verschillende versie, beginnend met versie 1 bij tafel 1, enz. zonder dat de spelers dat weten)

De groepjes krijgen 5 min. om de spelregels door te nemen.

Daarna spelen de spelers gedurende 5 min. een aantal proefrondjes waarbij nog onderling overlegd mag worden. Na deze 5 min. worden de spelregels weggehaald en wordt het spel gedurende weer 5 min. voortgezet, maar dan onder een strikte zwijgregel! Men mag alleen via gebarentaal of via een tekeningetje communiceren (er mag dus niet geschreven worden).

Plenair maakt de leider nog een aantal dingen duidelijk:

- na het wegnemen van de spelregels begint het 'echte' spelen met scores
- per rondje wordt het aantal slagen geteld, niet de punten
- per rondje tellen de duo's hun slagen bij elkaar op en geven het winnende rondje aan op papier (wij-zij); de winnaar (die helft van het duo met de meeste slagen) deelt voor het volgende rondje.

Door deze opmerkingen plenair te maken, versterkt de begeleider het gevoel dat iedereen hetzelfde spel met dezelfde spelregels speelt.

De eerste wisseling

Onder het mom van een toernooi schuift een duo per tafel door naar de volgende tafel (het andere duo blijft dus zitten).

Het doorschuiven gebeurt met de klok mee. Het spel wordt weer 5 min. voortgezet. Spelers worden weer herinnerd aan de strikte zwijgregel door de spelleider en de eventuele assistenten. Als de spelers ontdekken dat er iets aan de hand is (er zijn dus nu twee verschillende versies spelregels aan één tafel) wordt hun duidelijk gemaakt dat zij dit uitsluitend non-verbaal en in de eigen groep moeten oplossen. De begeleider kan dus niet voor hulp worden ingeroepen. De begeleider moedigt aan te scoren; hij/zij bevordert het competitie-element.

Na ongeveer 5 min. (afhankelijk van de voortgang kan dat ook iets langer zijn) wordt een tweede wisseling aangekondigd. Voor deze wisseling hoeft niet gewacht te worden tot alle tafels hun rondje uitgespeeld hebben; sommige rondjes moeten halverwege worden afgebroken.

#### De tweede wisseling (tweede schok)

Opnieuw schuiven twee mensen per tafel door naar de volgende tafel, maar deze keer zijn dat de twee mensen die aan het 'bovenste' deel van de tafel zitten. De oorspronkelijke partner (maatje) raakt men dus nu kwijt. Aan de volgende tafel zit men tegenover een nieuwe partner en vormt daar weer een nieuw duo mee.

Uiteindelijk blijft per tafel maar één van de oorspronkelijke spelers over.

Het 'score-papier' blijft op de oude tafel; aan de volgende tafel telt het nieuwe duo door op de score van het eerste duo. Er zijn nu 3 verschillende spelregels per tafel. Opnieuw worden spelers, indien nodig herinnerd aan de zwijgplicht en aan het wedstrijdelement.

#### Afsluiting

Na weer 5 min. kondigt de spelleider het einde van de ronde aan en het einde van het spel.

#### Aanpassingen en variaties

##### § Wat te doen met overblijvende deelnemers?

Bij een oneven aantal kunnen deelnemers overblijven: deze kunnen assisteren (na van tevoren te zijn ingelicht over de bedoeling van het spel) of als observatoren meedoen. Men kan hiervoor ook vrijwilligers vragen als de 'overblijvers' bijvoorbeeld erg graag willen meespelen. Deelnemers die het spel al kennen kunnen ook assisteren.

##### § Wat te doen bij kleinere groepen?

Je kunt Barnga ook spelen met 8 spelers. Laat dan de tweede wisseling achterwege. Als er maar 6 mensen zijn kun je Barnga

omzetten in een kaartspel voor 3 spelers per tafel.

§ Wat te doen bij zeer grote groepen?

Bij meer dan 40 spelers moeten de spelregels weer opnieuw in roulatie worden gebracht vanaf de eerste versie (10 groepen hebben 10 verschillende spelregels; de daarop volgende groepen beginnen weer met de eerste en tweede versie van de spelregels,...)

§ Wat te doen als je weinig tijd hebt?

Als je weinig tijd hebt, kun je het leren van de spelregels van papier en het eerste rondje spelen combineren. Bovendien kan de tweede wisseling worden overgeslagen.

§ Wat te doen als je veel tijd hebt

Dan kan je juist de tijd om te leren en het eerste rondje spelen uitbreiden als mede de tweede uitwisseling langer maken. Je kunt ook een derde wisseling invoeren waarbij drie of vier verschillende versies van de spelregels aan één tafel bij elkaar komen.

#### Variaties in instructies

§ 'Oneerlijke nieuwkomers': juist voor de start vertel je één duo dat het andere duo de opdracht heeft gekregen om het gedrag te simuleren van een oneerlijke cultuur. Zeg het duo dat ze moeten uitkijken voor pogingen tot vals spelen. Je kunt de boodschap ook schriftelijk op een briefje aan het duo geven.

§ 'Domme nieuwkomers': zeg tegen één duo dat het andere duo de spelregels nog niet goed begrijpt door hun gebrek aan ervaring met kaartspelen. Zeg hun dat ze een beetje geduld moeten hebben en begrip.

§ Bewustzijnsverruiming: vertel de duo's dat ze enige verschillen kunnen verwachten in de manier waarop de andere duo's spelen als gevolg van een andere interpretatie van de spelregels. Geef de suggestie dat men beziet hoe men non-verbaal tot overeenstemming kan komen over een gezamenlijke set spelregels.

§ 'Naar het buitenland': wissel gedurende de tweede wisseling in sommige groepen wel partners, in andere niet.

§ Voor andere variaties: zie nabesprekingspunten onder 'Wat-als-vragen'.

Variatie in de plaats en het doel van Barnga in een programma Barnga zoals hier beschreven wordt gebruikt als eye-opener met als eerste bedoeling het laten ervaren van een cultuurschok zonder informatie of uitleg vooraf. Barnga kan echter ook gebruikt worden als oefening om eerder gegeven kennis over bijvoorbeeld cultuurbepaaldheid, cultuurverschillen en diversiteit in een praktijksituatie toe te passen en te

toetsen. Bij deze variatie kunnen aparte leerdoelen worden geformuleerd. Vooraf kan dan tegen de deelnemers worden gezegd dat ze eens moeten terughalen wat ze in de vorige programma-onderdelen hebben geleerd. En vervolgens of ze willen bezien of en in hoeverre ze tijdens het spel het geleerde kunnen inzetten.

### Nabespreking

De nabespreking moet deelnemers helpen te reflecteren over hun ervaringen en moet helpen verbanden te leggen met situaties en ervaringen in de dagelijkse praktijk.

De nabespreking kan op verschillende manieren gebeuren, afhankelijk van hoeveel tijd men heeft, het niveau van de groep, hoe goed men de groep en de (beroeps)praktijk van de groep kent en welke plaats dit spel inneemt in een (totaal)programma.

Globaal zullen echter in elke nabespreking de volgende elementen achtereenvolgens aan de orde komen.

1. Stoom afblazen onder elkaar
2. Plenair de eerste reacties naar boven laten komen, eventueel te verdelen in wat voelde je en wat dacht je.
3. Wat waren de reacties in handelen en doen, kan je spreken van een bepaalde strategie?
4. De relatie die gelegd kan worden tussen wat in het spel ervaren is en de dagelijkse realiteit of praktijk van de deelnemers

1. Het eerste stoom afblazen onder elkaar gaat vanzelf als de deelnemers na een kwartier zwijgen en de nodige frustraties hun opgekropte gevoelens aan elkaar kwijt kunnen. Geef daar een paar minuten de tijd voor. In de tussentijd kan eventueel een aantal flappen worden opgehangen voor het meer structurele deel van de nabespreking. Na een paar minuten wordt de deelnemers gevraagd in een halve kring te gaan zitten of hun stoelen zo te draaien dat men elkaar en de spelleider kan zien.

2. In deze fase worden zoveel mogelijk reacties geïnventariseerd. In eerste instantie wordt de deelnemers gevraagd vrij te reageren op het gebeurde en wat daarbij als eerste naar voren komt. Wat dacht je wat er aan de hand was? Wat voelde je daarbij? Het is niet de bedoeling dat je als spelleider diep ingaat op deze reacties of ze gaat analyseren of psychologiseren. (Het is genoeg om aandachtig en inlevend te luisteren en ervoor te zorgen dat meerdere mensen aan bod komen.) Eventueel kunnen reacties door de tweede leider op

flap worden geschreven, waarbij een onderscheid kan gemaakt worden tussen denken, voelen en doen. In de levendigheid van het gesprek lopen deze zaken vaak door elkaar of worden door elkaar naar voren gebracht. Het hangt van de ervaring en de stijl van de spelleider af hoe gestructureerd hij/zij het wil aanpakken. Zie voor voorbeelden van denken, voelen en doen onder: 'voorbeelden van eerste reacties in denken, voelen en doen.'

Ook kan de eventuele assistenten als eerste worden gevraagd wat ze hebben waargenomen. Als het plenaire gesprek in eerste instantie niet loopt of als de deelnemers bang zijn om als eerste hun mond open te doen, kan de spelleider als eerste een authentiek statement maken of voorbeelden noemen uit 'voorbeelden van eerste reacties in denken, voelen en doen.'

Na de eerste (emotionele) reacties en (rationele) gissingen onthult de spelleider dat er verschillende versies spelregels in omloop waren. Voor de meeste deelnemers is dit inmiddels duidelijk geworden, maar er zijn altijd deelnemers die dat niet in de gaten hebben.

Hierna kunnen ervaringen en reacties verder gestructureerd worden met vragen als:

§ Hoe was het om een nieuwkomer aan een tafel te zijn?

§ Hoe was het om een nieuwkomer of nieuwkomers te ontvangen?

§ Hoe was het om met een maatje te zijn en hoe was het om je maatje bij de tweede uitwisseling kwijt te raken?

· Hoe reageerde je op je nieuwe maatje?

· Hoe was het om als enige over te blijven van het oorspronkelijke groepje en dus een minderheid te zijn?

· Hoe was het om niet te mogen praten?

· Welke groep slaagde er toch in tot een spel te komen? Hoe is dat gelukt?

Deze vragen zijn met name behulpzaam als er een link gelegd moet worden met de interculturele ervaring die de deelnemers zullen meemaken op hun inleefreis, waarbij zij geconfronteerd worden met een andere samenleving waarin zij de nieuwkomers zijn, al dan niet met steun van hun eigen groep (het maatje uit het spel). Tijdens zo'n reis worden de deelnemers ook vaak geconfronteerd met (spel)regels die zij niet kennen of niet begrijpen. Zie verder onder 4.

Bij dit onderdeel kan ook gebruik worden gemaakt van een aantal 'Wat- als'-vragen.

Zie onder 'Wat-als'-vragen.

3. Deze fase ligt in het verlengde van de vorige. Het is echter

zinnig om apart stil te staan bij wat men concreet deed en of er sprake was van een bepaalde strategie om tot een oplossing te komen.

Hoe werd met de verwarring omgegaan? Wat deed men om eruit te komen, individueel of als groep? Ging men stug door met alleen volgens de eigen spelregels te spelen en die eventueel ook anderen op te leggen of probeerde men tot een soort compromis te komen of zelfs tot gezamenlijke nieuwe regels?

Voor verdere verdieping van deze onderdelen kan gebruik gemaakt worden van de 'toelichting op denken, voelen en doen' en 'voorbeelden van eerdere ervaringen met Barnga'.

4. Wat is de relatie tussen ervaringen en reacties met en op het spel en de interculturele realiteit?

De link naar de realiteit wordt gelegd door het verborgen doel van Barnga samen te vatten en de verschillende simulatieonderdelen te benoemen.

Herkennen deelnemers hun reacties en gedrag en die van anderen tijdens het spel en zien zij overeenkomsten met reacties en gedrag in andere situaties? Zijn er generalisaties af te leiden uit het spel over interculturele conflicten en communicatieproblemen in bepaalde praktijksituaties? Afhankelijk van de tijd, de groep en de deskundigheid van de begeleider kan hier al dan niet verder op ingegaan worden.

Voorbeelden van eerste reacties indenken, voelen en doen

Bijvoorbeeld bij voelen: agressie, beledigd, niet serieus genomen, inferioriteitsgevoelens, competitie, afwijzing, onzekerheid, kwaadheid, medelijden, verwarring, lol, opwinding, twijfel, argwaan, verbazing, onbegrepen, onverschillig.

Bij denken: zij spelen vals, zij begrijpen het niet, zij proberen het spel te domineren, zij moeten zich aanpassen omdat ze nieuw komen, zij kunnen het nog niet, zij zullen wel gelijk hebben, ik bepaal de regels hierin, dit is mijn tafel, ik leer het nooit, ik dacht dat ik het begreep, ik ben de enige hier die de regels kent, ik ben niet achterlijk, ik laat ze maar, ik weet het toch beter.

Bij doen: we probeerden gewoon door te spelen, we deden of er niets aan de hand was, we probeerden samen nieuwe regels te maken, we deden een tijdje hun regel en dan weer de onze, we deden maar wat zij wilden, we gaven het uiteindelijk op; we maakten duidelijk wat de spelregels waren door het heft in handen te nemen, wij deden gewoon maar wat, we pikten



gewoon de kaarten in.

### 'Wat-als'-vragen

- Wat zou er gebeurd zijn als het spel langer had geduurd?
- Hoe zou het zijn geweest als je het spel had gespeeld zonder partner?
  - Wat zou er gebeurd zijn als spelers van tevoren waren gewaarschuwd dat er verschillen waren in de spelregels en gevraagd waren een heel nieuwe versie te maken?
- Wat zou er gebeurd zijn als er een veel ingewikkelder spel was gebruikt?
- Wat als het competitieniveau tijdens het spelen was verhoogd of als er om geld was gespeeld?
- Wat als het de spelers was toegestaan om te praten tijdens het spelen?
- Wat als het de spelers was toegestaan om te praten, maar waarbij iedere cultuur dezelfde woorden gebruikte om iets anders aan te duiden? Bijvoorbeeld aas betekent 5 i.p.v. 1?
- Wat was anders geweest als één van de spelers er zichtbaar anders had uitgezien (de enige vrouw in de groep of de enige met een andere huidskleur)?

De groep kan zelf aangemoedigd worden met andere 'wat-als'-vragen te komen.

### Toelichting op denken, voelen en doen

In verwarrende en/of lastige situaties zoals ook interculturele situaties vaak zijn, is bij zowel denken en voelen als doen een gradatie in reacties mogelijk die het duidelijkste zichtbaar wordt in het gedrag. Deze gradatie kan uiteenlopen van uitgesproken non-assertief gedrag (het vermijden van de confrontatie, het je zosnel mogelijk proberen aan te passen of het helemaal opgeven) tot assertief gedrag (je niet opzij laten zetten of opkomen voor jezelf) tot dominant, intimiderend gedrag. Deze en andere gedragsalternatieven worden op een andere manier beschreven onder: 'Effectiever omgaan met reacties in voelen, denken en doen'.

Er is een aantal factoren dat bij deze reacties van invloed is:

- De machtsfactor: behoor je tot de meerderheid of tot de minderheid, ben je nieuwkomer of lid van de ontvangende groep
- de structurele factor: hoe vrij of beperkend is de situatie of het systeem waarin je zit?
- De kennisfactor: ken je de geschreven en de ongeschreven

- regels goed of is er sprake van een kennisachterstand?
- De sociale factor: ken je elkaar of ben je vreemden voor elkaar? Hoe veilig voel je je? Hoe is het sociaal-emotionele klimaat?
- De persoonlijke factor: wat is je persoonlijke stijl van aanleg en wat zijn je eerdere ervaringen?
  - Stereotype verwachtingen en vooroordelen

#### Eerdere ervaringen en opmerkingen m.b.t. Barnga

- Wanneer je merkt dat er regels worden geschonden ben je geneigd dit toe te schrijven aan de onwetendheid van de ander (i.p.v. aan andere spelregels)
- wanneer 'schendingen' voortduren, vermoed je oneerlijkheid of valsspelen
  - pas later (vaak te laat) denk je aan de mogelijkheid van verschillende spelregels
  - verwachtingen en vooroordelen dragen sterk bij aan je reactie op schendingen van de regels
- hoe meer gelijk culturen lijken of zijn, des te schokkender is het wanneer discrepanties worden ontdekt
- een cultuurschok is gemakkelijker te dragen wanneer je met een partner bent
- zelfs wanneer je partner naar een andere partner gaat, voel je je nog sterk door zijn/haar aanwezigheid
  - culturele fricties worden verergerd door communicatiestoringen
- wanneer er cultuurbotsingen zijn, zijn mensen gauw geneigd het op te geven i.p.v. te vechten voor principes
  - het gevoel gemanipuleerd te worden of voor de gek gehouden te worden kan ook een gevoel van gelatenheid teweegbrengen
- § de opgelegde regels van het spel, waaronder de zwijgplicht, kunnen benauwend en beperkend werken. Zo kan het systeem waarin je zit grote invloed hebben op de communicatie
- § groepen zoeken naar een externe scheidsrechter wanneer ze niet in staat zijn met elkaar te communiceren
- § mensen die assertief zijn en duidelijk aanwezig, krijgen meestal hun zin
- § mensen schamen zich snel als ze moeten communiceren d.m.v. onconventionele methoden
- § Barnga biedt een gelegheidscultuur, een tijdelijk referentiekader. In dit kader zijn mensen nog wel bereid om de spelregels te veranderen om het spel door te laten gaan (het maakt uiteindelijk niet uit of het ruiten of schoppen troef is). Moeilijker wordt het als achter regels diep gevoelde waarden

en overtuigingen schuilgaan. Dan stuiten mensen vaak op emotionele grenzen bij zichzelf en anderen;  
§ Tijd die geïnvesteerd wordt in het verbeteren van onderlinge communicatie is nooit verspild. Het is vaak een noodzakelijke voorwaarde om gezamenlijk verder te kunnen.

Effectiever omgaan met reacties in voelen, denken en doen

#### Voelen/emoties

In onzekere dubbelzinnige situaties zoals cross-culturele situaties vaak zijn, reageren we meestal emotioneel en direct en niet rationeel of bedachtzaam. Als een bepaalde emotie zoals irritatie, kwaadheid of frustratie steeds weer in een cross-culturele situatie de kop op steekt, is dat meestal een teken dat je niet genoeg informatie hebt van de ander of m.b.t. de situatie. Deze speciale emotie die steeds terugkeert, kan dan worden gebruikt als een soort rode vlag die je waarschuwt dat je je eerst het een en ander moet vragen voor je gaat handelen. Het kan de emotie zijn die zich ook weer in dit spelletje aandiende en waarmee je dus meestal op dit soort situaties reageert.

Indien er sprake is van werkelijk gevoelde emotionele grenzen, is het zinvol je af te vragen waarom je op welk punt je grenzen stelt en of deze bespreekbaar zijn. Over gevoelens alleen kun je niet communiceren, wel over de gedachten en ideeën achter die gevoelens.

#### Denken

We kunnen zowel interne als externe ideeën hebben over wat er aan de hand is. Vaak bestaat de neiging in cross-culturele situaties de ideeën extern te projecteren: 'zij' doen vreemd, 'zij' begrijpen het niet, 'zij' hebben een achterstand,... Interne overwegingen komen echter ook voor: 'ik begrijp het zeker niet' of 'ik leer het nooit'.

Het meest effectief is om zowel bij interne als externe overwegingen een vraagteken te zetten. Misschien is het zo. Je kunt beter checken of je overwegingen terecht zijn. Je moet leren om van vooronderstellingen vragen te maken, dat gaat niet vanzelf.

#### Doen

Er is een duidelijke relatie tussen denken en doen. In een situatie van interculturele discrepantie zijn er globaal vijf verschillende mogelijkheden van reageren. Het gaat er niet om dat een van die manieren de beste is. Afhankelijk van de situatie moet gekeken worden welke manier op dat moment het meest effectief is.

- § Dominantie: ik leg mijn manier op, want mijn manier is de beste manier.
- § Aanpassing: we moeten samenwerken en communiceren en dat moeten we op een of andere manier doen, dus waarom niet op jullie manier. Of: wij komen er nieuw bij, dus accepteren we jullie regels ('wees boer bij de boeren', 'als je in Rome bent, doe als de Romeinen').
- § Vermijden: ik doe net of ik het niet zie of merk, of: dit is niet belangrijk genoeg om er een toestand van te maken, dus laat ik het maar zo.
- § Compromis: ik doe het een beetje op mijn manier en jij een beetje op jouw manier. Deze keer gebruiken we jullie regels volgende keer gebruiken we onze regels.
- § Synergie: een nieuwe manier creëren om dingen aan te pakken die de verschillende manieren van beide partijen overstijgt. De nieuwe manier maakt hierbij gebruik van de sterke kanten van beide partijen van beide partijen om een zo effectief mogelijk resultaat te bereiken. Of het nu om een simpel kaartspelletje gaat of om een ingewikkeld project of om samen te overleggen in een vergadering, spelregels zijn noodzakelijk.

Het is dus niet vanzelfsprekend dat synergie de meest fantastische oplossing voor alle conflicten is. Bij effectief intercultureel functioneren zijn alle vijf alternatieven beschikbaar. Hoe breder het reactierepertoire en hoe bewuster je daarvan gebruik kan maken, hoe effectiever je bent in interculturele situaties of situaties waarin sprake is van diversiteit.

#### Algemene opmerkingen ter afsluiting

Afhankelijk van de ruimte die men heeft en van het verloop van de nabespreking, kan worden afgesloten met enige algemene opmerkingen over de invloed van culturele verschillen op het werk, interculturele communicatie of diversiteit in bredere zin.

Wat is de invloed van culturele verschillen? Kunnen we deze verschillen zien of worden ze ontkend? En hoe moeilijk is het om op een open en constructieve manier te praten over (culturele) verschillen?

Zelfs met een groep goed opgeleide professionele en ontwikkelde mensen is het soms moeilijk hier open mee om te gaan. Men vindt het meestal een lastig onderwerp dat men zoveel mogelijk wil vermijden. In veel organisaties leidt dit tot grote omzichtigheid of tot het 'op eieren lopen' of men ontkent dat er verschillen zijn. ('wij behandelen iedereen gelijk' of 'voor

ons is iedereen hetzelfde'). Met name in Nederland waar het taboe op discriminatie groot is, bestaat ook de misvatting dat praten over verschillen of het zien van verschillen al verkeerd is, alsof dat die verschillen degradeert. We associëren dat al snel met vooroordelen en met discriminerend gedrag en worden dan defensief of offensief. Organisaties die onderkennen dat er verschillen zijn en dat die verschillen zowel een negatieve als een positieve invloed hebben, gaan er het meest bewust mee om en zien daarmee eerder de mogelijkheden voor oplossingen en verrijking.

Vaak worden echter ook cultuurverschillen en verschillen in (machts)positie door elkaar gehaald. In de meeste organisaties is op dit moment nu eenmaal sprake van een meerderheidsgroep en een zichtbare minderheidsgroep. Bij het bespreekbaar maken van verschillen, mag men de positie van de diverse partijen in de situatie niet uit het oog verliezen.

Sociale en individuele verschillen kunnen soms een belangrijkere rol spelen dan culturele verschillen.

Bij interculturele communicatie kan bijvoorbeeld opgemerkt worden dat louter respect en tolerantie voor een andere cultuur niet tot communicatie of interactie leidt. Pas in de interactie kan men eigen ideeën en overtuigingen toetsen aan de ander en kan men de eigen grenzen verkennen en eventueel bijstellen of verruimen. In de omgang met mensen met een andere culturele achtergrond worden altijd fouten gemaakt. Het gaat erom een situatie te creëren waarin deze fouten bespreekbaar zijn en juist als uitgangspunt kunnen dienen voor verder uitwisseling, bijstelling en verrijking van beelden, ideeën en opvattingen.

Bij diversiteit kan gerefereerd worden aan andere vormen van diversiteit waarmee wij in ons dagelijks leven allemaal al veel langer te maken hebben en die ook in de communicatie kan leiden tot misverstanden en problemen of als herkenning om minder vreemd te staan tegenover etnische diversiteit.

Overzicht van de tien verschillende versies van de spelregels

De volgorde van de verschillende versies is in het geheim aangegeven d.m.v. een code onderaan de pagina van elke versie van de spelregels in waarde oplopend van 1 tot 10 (zie voorbeelden van de afzonderlijke spelregels)

Versie 1 Aas is de laagste kaart, Schoppen is troef. Je mag introeven als je niet kunt bekennen in de gevraagde kleur.

Versie 2 Aas is de laagste kaart. Er is geen troef.

Versie 3 Aas is de hoogste kaart. Schoppen is troef. Je mag introeven als je niet kunt bekennen in de gevraagde kleur.

Versie 4 Aas is de hoogste kaart. Schoppen is troef. Er mag altijd ingetroefd worden, ook als je kunt bekennen in de gevraagde kleur.

Versie 5 Aas is de laagste kaart. Schoppen is troef. Er mag altijd ingetroefd worden, ook als je kunt bekennen in de gevraagde kleur.

Versie 6 Aas is de laagste kaart. Ruiten is troef. Er mag altijd ingetroefd worden, ook als je kunt bekennen in de gevraagde kleur.

Versie 7 Aas is de hoogste kaart. Ruiten is troef. Er mag altijd ingetroefd worden, ook als je kunt bekennen in de gevraagde kleur.

Versie 8 Aas is de hoogste kaart. Ruiten is troef. Je mag introeven als je niet kunt bekennen in de gevraagde kleur.

Versie 9 Aas is de hoogste kaart. Er is geen troef

Versie 10 Aas is de laagste kaart. Ruiten is troef. Je mag introeven als je niet kunt bekennen in de gevraagde kleur.

### **Doel**

Barnga is een simulatiespel waarin de spelers van het spel een cultuurschok ervaren door geconfronteerd te worden met mensen die, ondanks vele schijnbare overeenkomsten, dingen op een verschillende manier doen. Men moet deze verschillen leren beseffen en zien en onderling leren oplossen om effectief te kunnen functioneren in een cross-culturele groep of effectief te kunnen communiceren.

### **Omschrijving**

een simulatiespel over cultuurbotsingen en communicatiestoornissen in interculturele situaties ontwikkeld door Bureau Cross Cultureel Magazine

### **Inkleding**

Dit spel is geschikt om in een interculturele uitwisseling te gebruiken. Je vindt het onder andere in de bundel voor inleefreizen 'Een stapje in de wereld – een wereld van verschil'. Verkrijgbaar bij Globelink vzw.