

## Positiver Klatsch im Licht des OK-OK-Kommunikationsmodells

Ein Leitfaden für professionelles und konstruktives Miteinander

von Mike Breitbart und Sven Golob

### Einleitung

Klatsch wird oft mit negativen Konnotationen verbunden. Dabei zeigt sich, dass Klatsch eine zentrale Funktion in der menschlichen Evolution gespielt hat. Die aktuelle Forschung von Pan et al. (2024) hebt hervor, dass Klatsch als Mechanismus zur Verbreitung von Reputation und zur Abschreckung von Egoismus dient. Diese Funktionen haben es ermöglicht, Kooperation in Gruppen zu fördern und unkooperatives Verhalten zu reduzieren.

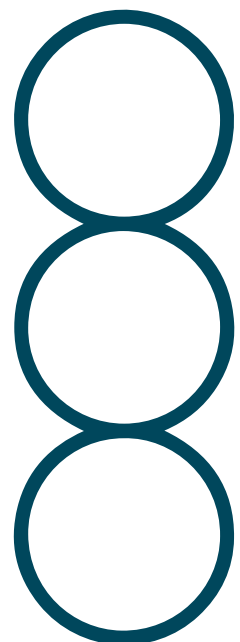
Das Wort "Gossip" (engl.: Klatsch, Tratsch) stammt vom Altenglischen "Godsibb", was so viel wie "spirituell verwandt" bedeutet. Ursprünglich bezeichnete man damit Personen, die familiäre Geschichten und Genealogien weitergaben. Das zeigt, dass Klatsch einst eine wertschätzende Funktion innerhalb der Gemeinschaft hatte. In diesem Kontext kann ein bewusster Umgang mit Klatsch die Dynamik am Arbeitsplatz und in sozialen Gruppen verbessern.

Entscheidend ist dabei die Art und Weise, wie Klatsch eingesetzt wird. In einem respektvollen und konstruktiven Rahmen, wie es das OK-OK-Kommunikationsmodell beschreibt, kann Klatsch gezielt genutzt werden, um ein positives soziales Miteinander zu unterstützen.

Das OK-OK-Kommunikationsmodell wurde von **Karen Pratt und Mandisa Mbaligontsi** entwickelt und ist ein Ansatz zur Förderung effektiver Kommunikation, der auf dem Prinzip der gegenseitigen Anerkennung und Wertschätzung basiert. Es unterscheidet zwischen wirksamen und unwirksamen Verhaltensmodi und betont die Wichtigkeit, aus einer Haltung der „Okayness“ – also einer akzeptierenden und respektvollen Einstellung gegenüber sich selbst und anderen – zu kommunizieren. Besonders der **klärende Modus** spielt dabei eine fundamentale Rolle, da er als Basis für bewusste und reflektierte Kommunikation dient. Bildlich gesprochen steht eine Person mit einem Bein im klärenden Modus immer in der OK-OK-Kommunikation und kann so situationsgerecht auf andere reagieren.

### Evolutionäre Funktionen von Klatsch

Die Forschung von Pan et al. (2024) beschreibt einen **evolutionären Kreislauf des Klatschens**, der sich aus mehreren aufeinander aufbauenden Prozessen zusammensetzt. Dieser Kreislauf zeigt, dass Klatsch als informelles Regulativ innerhalb sozialer Gruppen dient und langfristig zur Stabilität und Zusammenarbeit beiträgt.



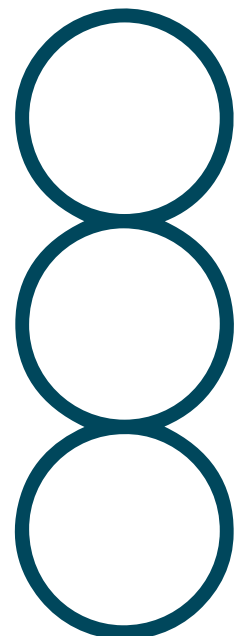
## Evolutionärer Klatschzyklus



**Beobachtung von Verhalten:** Menschen nehmen bewusst oder unbewusst das Verhalten anderer wahr. Dabei werden sowohl kooperative als auch egoistische oder destruktive Handlungen registriert. Besonders in sozialen Gruppen, wie sie im Bildungsbereich existieren, beeinflusst diese Beobachtung das allgemeine Vertrauen in Kolleg:innen und Vorgesetzte.

**Bewertung und emotionale Reaktion:** Basierend auf diesen Beobachtungen erfolgt eine Bewertung. Positives Verhalten (z. B. Unterstützung, Fairness) erzeugt Sympathie und Vertrauen, während negatives Verhalten (z. B. Egoismus, Unfairness) Misstrauen oder Ärger hervorrufen kann. In Teams kann sich diese Bewertung auf die Zusammenarbeit auswirken und die Dynamik innerhalb der Gruppe beeinflussen.

**Verbreitung der Information (Klatsch):** Die bewerteten Informationen werden innerhalb der Gruppe geteilt. Dies geschieht meist in informellen Gesprächen und dient dazu, sich über soziale Normen und Erwartungen auszutauschen. In Bildungsteams kann dies dazu beitragen, konstruktives Verhalten sichtbar zu machen und problematisches Verhalten bewusst zu reflektieren.



**Einfluss auf das Verhalten der Gruppenmitglieder:** Da bekannt ist, dass Handlungen beobachtet und kommentiert werden, passen Individuen ihr Verhalten an. Menschen streben danach, in einem positiven Licht zu erscheinen, und vermeiden Verhaltensweisen, die ihren Ruf schädigen könnten. Dies kann in Bildungskontexten dazu führen, dass Fach- und Führungskräfte verstärkt auf kooperative und wertschätzende Kommunikation achten.

**Langfristige Stabilisierung von Kooperation:** Durch diesen Mechanismus wird sichergestellt, dass prosoziales Verhalten langfristig gestärkt und gefördert wird. Gruppen, in denen konstruktiver Klatsch existiert, zeigen oft eine höhere soziale Kohäsion, ein stärkeres Vertrauensverhältnis und eine effektivere Zusammenarbeit. Gerade im Bildungsbereich kann eine gezielte Förderung positiven Klatsches dazu beitragen, ein unterstützendes und professionelles Arbeitsumfeld zu schaffen.

## Bedeutung für Fach- und Führungskräfte im Bildungsbereich

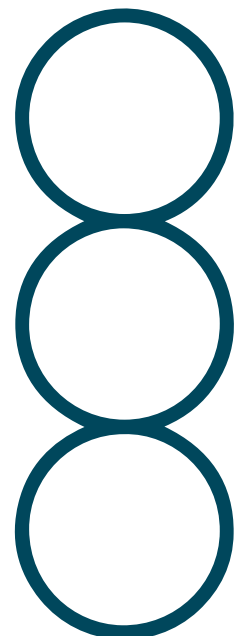
Für Fach- und Führungskräfte im Bildungsbereich sind insbesondere folgende Erkenntnisse von Bedeutung:

**Klatsch als informelles Steuerungsinstrument:** In Bildungseinrichtungen, in denen formale Hierarchien oft durch soziale Netzwerke ergänzt werden, kann Klatsch ein wichtiges Werkzeug sein, um informelle Normen und Werte zu festigen. Positiver Klatsch kann eine Kultur des Vertrauens stärken und gegenseitige Unterstützung fördern.

**Gerechtigkeitswahrnehmung:** Pan et al. (2024) zeigen, dass Klatsch zur Regulierung von Verhalten beiträgt, indem unethisches oder egoistisches Verhalten öffentlich wird. In Bildungsteams kann das Teilen von Informationen über faire und unfaire Praktiken dazu beitragen, Gerechtigkeitsempfinden zu fördern und kritische Reflexion anzuregen.

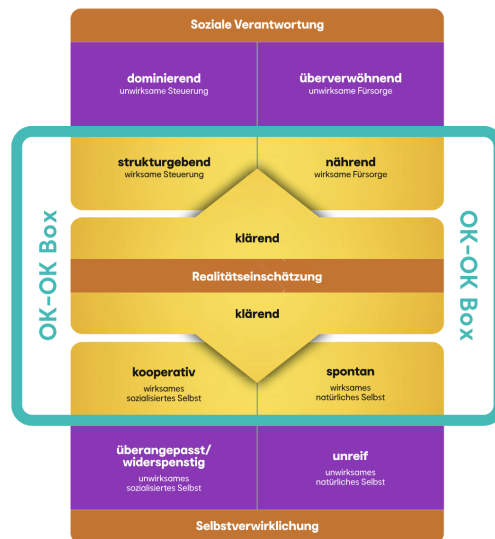
**Erhaltung von Motivation und Zugehörigkeitsgefühl:** Lehrkräfte und Bildungsmanager:innen profitieren von einer positiven Klatschkultur, die Erfolge und Stärken betont. Dies trägt dazu bei, dass sich Mitarbeitende wertgeschätzt fühlen und sich mit der Institution identifizieren.

**Schutz vor toxischen Dynamiken:** Während negativer oder destruktiver Klatsch schädlich sein kann, kann wohlüberlegter und unterstützender Klatsch ein Schutzmechanismus gegen isolierendes oder manipulatives Verhalten sein. Wenn beispielsweise ein Team informell über problematische Dynamiken spricht, kann dies zu einer solidarischen Haltung und gemeinsamen Lösungsansätzen führen.



## Das OK-OK-Kommunikationsmodell

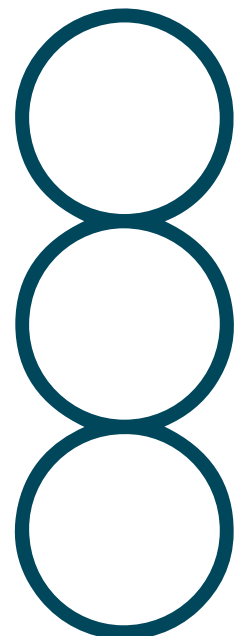
Das OK-OK-Kommunikationsmodell betont, dass effektive Kommunikation aus einer Haltung der gegenseitigen Achtung resultiert. Es ermutigt zu einer flexiblen Anpassung der Kommunikationsstile, um ehrliche und robuste Beziehungen aufzubauen (s. Breitbart/Golob 2024).



Das OK-OK-Kommunikationsmodell beschreibt mehrere **wirksame Verhaltensmodi**, die gezielt eingesetzt werden können, um Klatsch in eine positive Richtung zu lenken. Dazu gehören insbesondere:

- **Klärend:** Durch das Sammeln und Reflektieren von Informationen wird eine bewusste und differenzierte Beurteilung der Situation ermöglicht. Dies verhindert voreilige Schlussfolgerungen und ermöglicht es, gezielt nach Lösungen zu suchen.
- **Kooperativ:** Durch das Teilen hilfreicher Informationen und gegenseitige Unterstützung wird das Teamgefühl gestärkt. Dies kann beispielsweise durch das bewusste Weitergeben konstruktiver Rückmeldungen oder Lob geschehen.
- **Nährend:** Indem wertschätzender Klatsch praktiziert wird, zum Beispiel durch das Hervorheben positiver Eigenschaften und Erfolge von Kolleg:innen, kann eine unterstützende und ermutigende Kommunikationskultur entstehen.

Pratt und Mbaligontsi (2014) heben hervor, dass durch die bewusste Nutzung von funktionalen Verhaltensmodi innerhalb des OK-OK-Rahmens konstruktive Kommunikation ermöglicht wird. Diese Modi laden andere dazu ein, sich ebenfalls positiv zu verhalten. Wenn beispielsweise in einer Teamsitzung betont wird, wie souverän eine Kollegin mit einer herausfordernden Situation umgegangen ist, stärkt dies nicht nur ihr Selbstbewusstsein, sondern kann auch dazu führen, dass



andere sich ein Beispiel an ihr nehmen. Klatsch wird so nicht destruktiv, sondern als bewusst gelenkte soziale Dynamik genutzt.

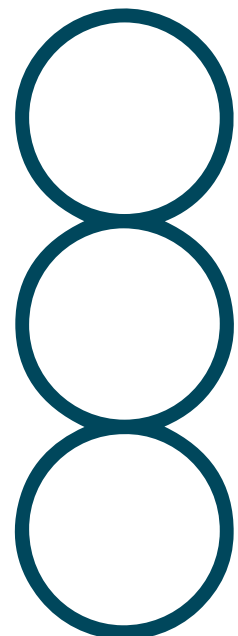
## Professioneller Umgang mit Klatsch

Damit Klatsch als konstruktives Werkzeug genutzt werden kann, sind folgende Strategien hilfreich:

- **Bewusst positive Informationen teilen:** Erfolge und Stärken von Kolleg:innen hervorheben, um eine Kultur der Anerkennung zu fördern.
- **Wahrheitsgehalt reflektieren:** Vor dem Teilen von Informationen bewusst hinterfragen, ob diese korrekt und für die Gemeinschaft förderlich sind.
- **Gezielt auf einen wertschätzenden Ton achten:** Die Auswahl von Worten, Tonfall und Körpersprache trägt dazu bei, dass Klatsch nicht als abwertend, sondern als unterstützend wahrgenommen wird.
- **Grenzen respektieren:** Gespräche sollten sich auf beobachtbares Verhalten beziehen und nicht ins Persönliche ableiten.

Grenzen sollten besonders dort gesetzt werden, wo Klatsch destruktiv wird oder Einzelne ins Zentrum negativer Aufmerksamkeit geraten. Eine bewährte Möglichkeit ist es, Gespräche auf eine produktive Ebene zu lenken, indem aktiv nach konstruktiven Lösungen gefragt wird. Eine einfache Intervention könnte beispielsweise sein: „Wie könnten wir diese Situation so gestalten, dass sie für alle Beteiligten positiv ausgeht?“.

Ein zentraler Aspekt des OK-OK-Kommunikationsmodells ist die Fähigkeit, bewusst zwischen verschiedenen Modi zu wechseln, um so eine effektive und situationsgerechte Kommunikation zu gewährleisten. Pratt und Mbaligontsi (2014) zeigen, dass insbesondere in herausfordernden Kommunikationssituationen die bewusste Entscheidung für eine positive, ressourcenorientierte Haltung entscheidend ist.



## Fallbeispiele

### Fallbeispiel zur positiven Nutzung von Klatsch

Eine Teamleitung möchte eine wertschätzende Kultur fördern und nutzt eine Teambesprechung, um die besonderen Leistungen eines Teammitglieds zu würdigen, das nicht anwesend ist. Sie beschreibt detailliert, wie die Person eine herausfordernde Situation mit Kreativität und Teamgeist gelöst hat und hebt hervor, welchen positiven Einfluss dies auf das gesamte Team hatte. Diese Form des positiven Klatsches stärkt das Vertrauen unter den Mitarbeitenden und motiviert andere, sich ebenfalls einzubringen.

### Fallbeispiel zum Setzen von Grenzen

Während einer Kaffeepause wird eine nicht anwesende Kollegin negativ besprochen. Eine Teamkollegin hört dies mit und entscheidet sich bewusst einzugreifen. Sie sagt freundlich, aber bestimmt: „Ich merke, dass wir gerade sehr kritisch über eine Kollegin sprechen, die nicht dabei ist. Lasst uns stattdessen überlegen, wie wir als Team gemeinsam an einer Lösung arbeiten können, um die Situation zu verbessern.“ Durch diese Intervention wird die Dynamik des Gesprächs verändert und der Fokus auf eine konstruktive Auseinandersetzung gelenkt, die das Miteinander stärkt.

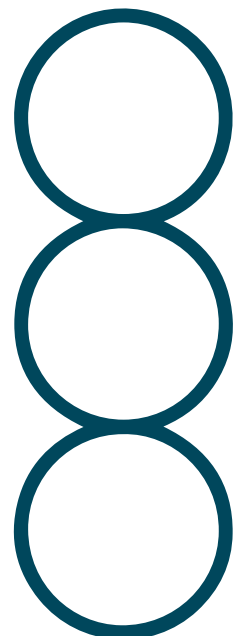
## Schlussfolgerung

Klatsch muss nicht destruktiv sein. Die Forschung zeigt, dass Klatsch evolutionär zur Stärkung von Kooperation und sozialem Zusammenhalt dient. Durch die Anwendung des OK-OK-Kommunikationsmodells und die Förderung einer Kultur der Offenheit und des Respekts können Organisationen und soziale Gruppen die positiven Aspekte von Klatsch nutzen, um Zusammenhalt und gegenseitige Unterstützung zu stärken.

Indem man bewusst positive Informationen teilt und eine Atmosphäre des Vertrauens schafft, kann Klatsch zu einem Werkzeug für positive Veränderungen und eine stärkere Gemeinschaft werden. Die Rückbesinnung auf die ursprüngliche Bedeutung von Klatsch als Mittel zur Pflege und Weitergabe wertvoller familiärer und gemeinschaftlicher Geschichten kann uns dabei leiten, Klatsch bewusst und konstruktiv einzusetzen.

Klatsch sollte als Instrument der Verbindung, nicht der Trennung betrachtet werden. Er kann eine Quelle der Inspiration, Motivation und des sozialen Lernens sein, solange er im Geiste des OK-OK-Kommunikationsmodells gehandhabt wird.

Das Verständnis und die Implementierung der Prinzipien des OK-OK-Kommunikationsmodells können eine Transformation der Klatschkultur in Organisationen und Gemeinschaften bewirken. Durch die Betonung gegenseitiger Achtung und den Aufbau positiver Beziehungen kann



Klatsch von einem potenziell schädlichen zu einem bereichernden und verbindenden Kommunikationsmittel werden. Dies erfordert eine bewusste Anstrengung aller Beteiligten, die Art und Weise, wie Informationen geteilt werden, zu überdenken und sich für eine Kultur zu engagieren, die Offenheit, Ehrlichkeit und Respekt fördert.

## Handlungsempfehlungen

**Bildung und Schulung:** Organisationen sollten regelmäßige Schulungen zum Thema Klatsch und Kommunikation anbieten, um ein tiefes Verständnis für die Auswirkungen von Klatsch zu fördern und positive Kommunikationsstrategien zu vermitteln.

**Feedback-Kultur stärken:** Die Etablierung einer starken Feedback-Kultur, die konstruktive Rückmeldungen und offene Gespräche fördert, kann dazu beitragen, Missverständnisse zu klären und den Bedarf an Klatsch zu reduzieren.

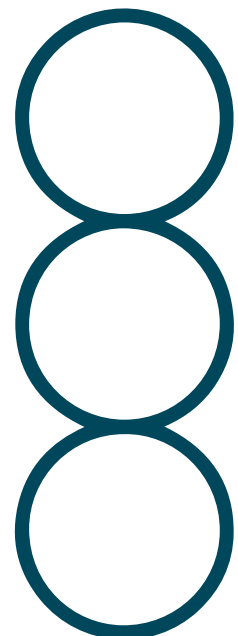
**Vorbildfunktion der Führung:** Führungskräfte sollten durch ihr Verhalten ein Vorbild für positive und respektvolle Kommunikation sein und eine Umgebung schaffen, in der Klatsch keinen Nährboden findet.

**Konfliktmanagement-Strategien:** Die Vermittlung effektiver Konfliktmanagement-Strategien kann helfen, Konflikte offen und direkt anzusprechen, anstatt sich auf Klatsch als Mittel zur Konfliktvermeidung zu verlassen.

**Aufbau von Vertrauen:** Die Förderung von Vertrauen innerhalb der Organisation oder Gemeinschaft kann dazu beitragen, die Notwendigkeit für Klatsch zu verringern und eine offenere Kommunikation zu fördern.

## Fazit

Der professionelle Umgang mit Klatsch, geleitet durch das OK-OK-Kommunikationsmodell, bietet die Möglichkeit, die positiven Aspekte von Klatsch zu nutzen und gleichzeitig seine potenziellen Schäden zu minimieren. Durch bewusste Anstrengungen zur Förderung einer Kultur der Wertschätzung und des gegenseitigen Respekts können wir eine Umgebung schaffen, in der Klatsch eine positive Rolle spielt – als Mittel zur Verstärkung von Gemeinschaft, zur Förderung von Verständnis und zum Aufbau starker, unterstützender Beziehungen. Letztlich liegt es in unserer Verantwortung, Klatsch in einer Weise zu nutzen, die unsere Gemeinschaften stärkt und bereichert, anstatt sie zu spalten.



## Reflexionsübung: „Mein Umgang mit Klatsch“

**Dauer:** ca. 30 Minuten | **Material:** Notizbuch oder Blatt Papier, Stifte

Eine Reflexionsübung kann ein wertvolles Werkzeug sein, um das eigene Verhalten und die Einstellungen zu Klatsch (Gossip) zu überdenken und die Prinzipien des OK-OK-Kommunikationsmodells besser zu integrieren. Diese Übung zielt darauf ab, Selbstbewusstsein zu schaffen, den Umgang mit Klatsch zu verbessern und positive Kommunikationsmuster zu fördern.

### Einführung in die Reflexion:

Beginnen Sie mit einigen tiefen Atemzügen, um sich zu zentrieren und auf die Übung einzulassen.

Erinnern Sie sich dann an das OK-OK-Kommunikationsmodell und seine Bedeutung für respektvolle und konstruktive Interaktionen.

### Teil 1: Reflexion des eigenen Verhaltens

Denken Sie an eine kürzliche Situation, in der Sie an einem Gespräch über eine abwesende Person beteiligt waren. Beschreiben Sie kurz die Situation.

Reflektieren Sie über Ihre Rolle: Waren Sie derjenige, der den Klatsch initiiert hat, haben Sie aktiv zugehört, oder haben Sie versucht, das Gespräch zu steuern oder zu beenden?

### Teil 2: Bewertung der Situation

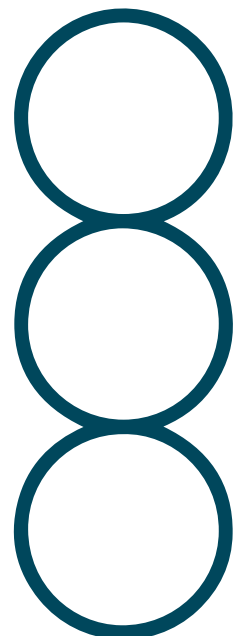
Bewerten Sie, ob der Klatsch positiv oder negativ war. Was waren die möglichen Auswirkungen des Klatsches auf die betroffene Person und die Gemeinschaft oder das Team?

Überlegen Sie, wie Sie sich während und nach dem Gespräch gefühlt haben. Gab es einen Konflikt zwischen Ihren Werten und Ihrem Verhalten?

### Teil 3: Entwicklung von Strategien

Basierend auf dem OK-OK-Kommunikationsmodell: entwickeln Sie Strategien, wie Sie in Zukunft konstruktiver mit Klatsch umgehen können. Denken Sie an Wege, wie Sie positive Kommunikation fördern und negative Klatschdynamiken durchbrechen können.

Schreiben Sie mindestens drei konkrete Schritte oder Verhaltensweisen auf, die Sie in zukünftigen Situationen anwenden möchten.





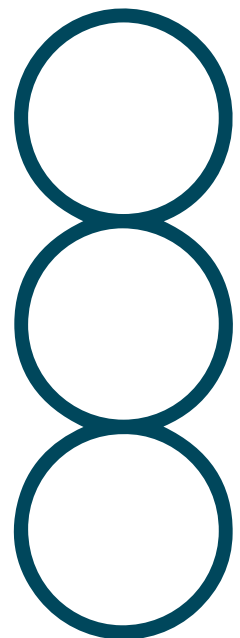
## Teil 4: Festlegung von Zielen

Setzen Sie sich ein persönliches Ziel, wie Sie Ihre neue Strategie im Umgang mit Klatsch in den nächsten Wochen umsetzen möchten. Seien Sie spezifisch bei der Beschreibung, was Sie tun werden.

Überlegen Sie, wie Sie sich selbst an Ihr Ziel erinnern und wie Sie Ihren Fortschritt verfolgen können.

### Abschluss und Reflexion:

Beenden Sie die Übung mit einigen Momenten der Stille, um über die gemachten Erkenntnisse nachzudenken. Überlegen Sie, ob Sie diese Reflexionsübung in regelmäßigen Abständen wiederholen möchten, um Ihr Bewusstsein und Ihr Verhalten kontinuierlich zu verbessern.



## Literatur

Breitbart, M. & Golob, S. (2024): Das OK-OK-Kommunikationsmodell. [www.talent-ffm.de/](http://www.talent-ffm.de/) ; abgerufen am: 20.03.2025

Pan, X. et al. (2024): Explaining the evolution of gossip, Proc. Natl. Acad. Sci. U.S.A. 121 (9) e2214160121, <https://doi.org/10.1073/pnas.2214160121>

Pratt, K. (2021). Transactional analysis coaching: Distinctive features. Routledge/Taylor & Francis Group.

Pratt, K., & Mbaligontsi, M. (2014). Transactional Analysis Transforms Community Care Workers in South Africa. Transactional Analysis Journal, 44(1), 53–67. <https://doi.org/10.1177/0362153714531723>

