|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kurzbeschreibung |  | Die Teilnehmenden erstellen auf Grundlage ihres Kulturprofils in Kleingruppen jeweils ein Gruppenprofil und analysieren dessen Stärken und potenzielle Konfliktbereiche aus Sicht der Führungskräfte und der Mitarbeitenden. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ziele |  | * Reflexion der eigenen individuellen kulturellen Prägungen und deren Einfluss auf die Zusammenarbeit mit anderen
* Erörterung der Stärken einer Gruppe und Sensibilisierung für Bereiche, die zu Verwunderung und Irritationen oder Konflikten führen könnten und die durch unterschiedliche Prägungen entstehen
* Erkennen des Handlungsbedarfs in der täglichen Zusammenarbeit, der sich aus dem Profil für Führungskräfte und Mitarbeitende ergibt
 |
| Zeit |  | ca. 60 min. |
| Methode |  | Kulturunspezifisch;interaktiv |
| Material |  | * Arbeitsblatt
 |
| Durchführung |  | Auf Basis ihrer individuellen Profile erarbeiten die Teilnehmenden in Kleingruppen ein Gruppenprofil, indem sie ihre individuellen Kulturprofile miteinander vergleichen und diskutieren. Im Anschluss beantworten sie folgende Leitfragen:* In welchen Bereichen liegen Sie nah beieinander bzw. weit auseinander?
* Welche Stärken ergeben sich daraus für Ihre Gruppe?
* In welchen Bereichen können Irritationen, Störungen, Konflikte entstehen?
* Was ist für die erfolgreiche Führung Ihrer Gruppe wichtig?
* Was können die einzelnen Gruppenmitglieder zu einer kon­struktiven Kommunikation und Zusammenarbeit beitragen?
* Was bedeutet dies für die erfolgreiche Integration und Bindung neuer Kolleg\*innen?

Auswertung im Plenum: Die Teilnehmenden präsentieren ihr Gruppenprofil und ihre Ergebnisse. Die\*der Trainer\*in moderiert die Präsentation und fasst die Kernergebnisse zusammen. |
| Anmerkungen |  | n/a |
| Quelle |  | Adelheid Iken / Andrea Voigt |

## Aufgabe

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| Kulturelle (Team-) Orientierung Bitte erstellen Sie zunächst Ihr persönliches kulturelles Profil, indem Sie die Ausprägungen so eintragen, wie Sie ihn\*sie in der bisherigen Zusammenarbeit erlebt haben. 1 2 3 4 5Aufgabenorientierung ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ BeziehungsorientierungIndividualismus ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ KollektivismusGleichberechtigung ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ HierarchieDirekte Kommunikation ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Indirekte KommunikationRisiko ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ SicherheitMonochron ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ PolychronDiskutieren Sie auf Grundlage Ihrer individuellen Kulturprofile folgende Fragestellungen und erarbeiten Sie so ein Gruppenprofil:* In welchen Bereichen liegen Sie nah beieinander bzw. weit auseinander?
* Welche Stärken ergeben sich daraus für Ihre Gruppe?
* In welchen Bereichen könnten Irritationen, Störungen oder Konflikte entstehen?
* Was ist für die erfolgreiche Führung Ihrer Gruppe wichtig?
* Was können die einzelnen Gruppenmitglieder zu einer konstruktiven Kommunikation und Konsequenzen ergeben sich Ihrer Einschätzung nach für einen erfolgreichen MBI-Prozess in den Teams, in denen Sie künftig arbeiten werden? Zusammenarbeit beitragen?
* Was bedeutet dies für die erfolgreiche Integration und Bindung neuer Kolleg\*innen?

Halten Sie Ihre Ergebnisse schriftlich fest.Quelle: Adelheid Iken / Andrea Voigt |

 |