|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 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-) OrientierungBitte 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 5  Aufgabenorientierung ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Beziehungsorientierung  Individualismus ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Kollektivismus  Gleichberechtigung ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Hierarchie  Direkte Kommunikation ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Indirekte Kommunikation  Risiko ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sicherheit  Monochron ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Polychron  Diskutieren 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 | |