MODULBESCHREIBUNG

Interkulturelle Teams: Codes lesen, keine Etiketten kleben

Adaptives Modul | ~20 min

Schweigen gilt als Desinteresse, eine Einladung zur Diskussion als Falle: Viele Konflikte sind ein Zusammenprall unsichtbarer kultureller Codes. Dieses Modul zeigt, wie man diese Codes mit den Skalen von Erin Meyer liest, ohne einen Kollegen auf sein Land zu reduzieren: Der Anhaltspunkt schafft Klarheit, das Vorurteil engt ein. Und es rüstet das Team aus: ausgesprochene Codes, ein kulturelles Tandem für neue Teammitglieder. Der Nutzen ist beziffert: laut McKinsey 36 % höhere Chancen auf überdurchschnittliche Leistung.

LERNZIELE

01 Sichtbare kulturelle Unterschiede, die sich leicht regeln lassen, von den unsichtbaren Codes unterscheiden, die die eigentlichen Missverständnisse auslösen.

02 Unterschiede in den Codes – Hierarchie, Feedback, Zeit, Kommunikation – mit Erin Meyers Skalen lesen.

03 Vermutungen durch Neugier ersetzen: fragen, mit eigenen Worten wiedergeben, das Unausgesprochene aussprechen, ohne jemanden auf eine Karte zu reduzieren.

04 Das Team ausstatten: gemeinsame Gebrauchsanleitung, kulturelles Tandem für die Einarbeitung, Anhaltspunkte von der KI vor einem Austausch und ein gemeinsames Fundament aus Auftrag und Werten.

ZIELGRUPPE

Alle, die mit Kollegen aus anderen Kulturen zusammenarbeiten und diese Vielfalt zu einer Stärke des Teams machen wollen.

- **Voraussetzungen:** keine

ABLAUF DES MODULS

Im Selbststudium, mit Übungen, die sich an die Lernenden anpassen.

1. **Selbsteinschätzung**: zu 9 Dimensionen, um die eigene Praxis einzuschätzen und gezielt zu üben.
2. **Expertenvideo**: von 10 Minuten, mit 3 Pausen zum Nachdenken.
3. **Praxissituationen**: 2 erste Situationen, ausgewählt nach der Selbsteinschätzung, dann 16 weitere zur freien Wahl. Zu jeder Antwort eine Rückmeldung zur Wirkung und eine Anregung, um weiterzukommen.
4. **Vorsatz mit Termin**: ein konkreter Schritt zum Ausprobieren, selbst formuliert oder aus den Vorschlägen gewählt.
5. **Merkblatt zum Herunterladen**: Kernpunkte, Fragen, Vorsatz, persönliche Notizen und Checklisten.

EIN BEISPIEL AUS DEN PRAXISSITUATIONEN

Iris, Produktionsplanerin, arbeitet mit Pavel zusammen, einem Werkstattleiter, der vor drei Jahren Französisch gelernt hat. Pavels Nachrichten sind eine Zeile lang, ohne Gruß: „Nein. Frist zu kurz." Iris glaubt, dass Pavel ihr etwas übelnimmt. Am Donnerstag sieht sie ihn in der Werkstatt. Was sollte Iris tun?

BEWERTUNG UND ABSCHLUSS

Bestehensgrenze: 80 %

In die Punktzahl fließen die Antworten auf die Praxissituationen, der formulierte Vorsatz und gegebenenfalls ergänzende Lernaktivitäten ein. Zum Bestehen sind ein Vorsatz und eine Punktzahl von mindestens 80 % erforderlich.

METHODEN & MODELLE

- 8 kulturelle Skalen – Erin Meyer (INSEAD), „The Culture Map"
- Metapher des kulturellen Eisbergs – klassisches Modell der Anthropologie und des interkulturellen Managements
- Das Unausgesprochene aussprechen / kulturelles Tandem – Afthonios-Methode

QUELLEN & REFERENZEN

- McKinsey, „Diversity Wins" – Organisationen im obersten Quartil bei ethnischer und kultureller Vielfalt übertreffen die im untersten Quartil bei der Rentabilität um 36 %
- Erin Meyer (INSEAD), „The Culture Map" – Vergleich nationaler Kulturen auf acht Skalen (Kommunikation, Feedback, Führung, Entscheidung, Vertrauen, Zeit …)
- Ang et al. (2007) – kulturelle Intelligenz, Anpassung und interkulturelle Zusammenarbeit
- Shore et al. (2011) – Inklusion, Zugehörigkeit und Einzigartigkeit in Teams

Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 21.10.2026