MODULEBESCHRIJVING

Multiculturele teams: codes lezen zonder hokjesdenken

Adaptieve module | ~20 min

Een stilte die als afhaken wordt gezien, een uitnodiging tot debat die als valstrik overkomt: veel conflicten zijn botsingen tussen onzichtbare culturele codes. Deze module leert die codes lezen met de schalen van Erin Meyer, zonder een collega tot zijn land te reduceren: een oriëntatiepunt geeft inzicht, een vooroordeel stopt iemand in een hokje. En de module rust het team toe: expliciete codes, een cultureel maatje voor nieuwkomers. De inzet is becijferd: volgens McKinsey 36% meer kans om bovengemiddeld te presteren.

LEERDOELEN

01 Zichtbare culturele verschillen, die praktisch makkelijk te regelen zijn, onderscheiden van de onzichtbare codes die de echte misverstanden veroorzaken.

02 Verschillen in codes (hiërarchie, feedback, tijd, communicatie) lezen met behulp van de schalen van Erin Meyer.

03 Aannames vervangen door nieuwsgierigheid: vragen stellen, herformuleren, het onuitgesprokene benoemen, zonder iemand in een hokje te stoppen.

04 Het team toerusten: een gezamenlijke gebruiksaanwijzing, een cultureel maatje bij aankomst, tips van artificiële intelligentie (AI) vóór een gesprek en een gedeelde basis van missie en waarden.

DOELGROEP

Iedereen die met collega's uit andere culturen werkt en van die diversiteit een kracht voor het team wil maken.

- **Voorkennis:** geen

VERLOOP VAN DE MODULE

Zelfstandig, met oefeningen die zich aanpassen aan de deelnemer.

1 **Zelfscan**: op 9 dimensies, om de eigen werkwijze in kaart te brengen en gericht te oefenen.

2 **Video van een expert**: van 10 minuten, met 3 denkpauzes.

3 **Praktijksituaties**: 2 eerste situaties, gekozen op basis van de zelfscan, daarna 16 optionele situaties. Bij elk antwoord volgt feedback: het effect ervan en een tip om verder te komen.

4 **Voornemen met datum**: een actie om uit te proberen, door de deelnemer zelf geformuleerd of gekozen uit de voorstellen.

5 **Samenvattingskaart om te downloaden**: kernpunten, vragen, voornemen, persoonlijke notities en checklists.

EEN VOORBEELD UIT DE PRAKTIJKSITUATIES

Iris, planner, werkt samen met Pavel, werkplaatschef, die drie jaar geleden Nederlands heeft geleerd. Pavels berichten zijn één regel lang, zonder beleefdheden: "Nee. Termijn te kort." Iris denkt dat Pavel iets tegen haar heeft. Donderdag ziet ze hem in de werkplaats. Wat moet Iris doen?

TOETSING EN AFRONDING

Drempel: 80%

De score houdt rekening met de antwoorden in de praktijksituaties, het geformuleerde voornemen en, waar van toepassing, aanvullende leeractiviteiten. Voor afronding zijn een voornemen en een score van minstens 80% nodig.

METHODEN & MODELLEN

- 8 culturele schalen – Erin Meyer (INSEAD), "The Culture Map"
- Metafoor van de culturele ijsberg – klassiek model uit de antropologie en het interculturele management
- Het onuitgesprokene benoemen / cultureel duo – Afthonios-methode

BRONNEN & REFERENTIES

- McKinsey, "Diversity Wins" – organisaties in het hoogste kwartiel voor etnische en culturele diversiteit presteren 36% beter qua winstgevendheid dan organisaties in het laagste kwartiel
- Erin Meyer (INSEAD), "The Culture Map" – vergelijking van nationale culturen op acht schalen (communicatie, feedback, leiderschap, besluitvorming, vertrouwen, tijd ...)
- Ang et al. (2007) – culturele intelligentie, aanpassing en interculturele samenwerking
- Shore et al. (2011) – inclusie, erbij horen en uniek zijn binnen teams

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 21 oktober 2026