

WIE STEHT ES UM UNSERE TEAMKULTUR?



Dieses Arbeitsblatt unterstützt dich und dein Team dabei, eure aktuelle Teamkultur zu betrachten, Stärken zu erkennen und erste Schritte für mehr gelebte Vielfalt zu definieren.

1 SELBSTEINSCHÄTZUNG

Jeder kreuzt pro Aussagen an, wie sehr sie auf Euer Team zutrifft um sie anschliessend zu vergleichen und besprechen. 1 = trifft gar nicht zu | 5 = trifft voll zu *Anmerkung: Je nach Offenheit im Team könnten die Antworten über einen anonymen Mentimeter oder Kajoot angeschaut werden.*

- Unterschiedliche Perspektiven werden in Meetings aktiv erfragt.
- Wir haben gemeinsame Werte, die auch bei Meinungsverschiedenheiten Orientierung geben.
- Jede*r fühlt sich sicher, Bedenken oder Kritik offen zu äußern.
- Wir erkennen und feiern die Stärken, die aus Unterschieden entstehen.
- Wir passen unsere Kommunikation bewusst an unterschiedliche Bedürfnisse an.
- Wir reflektieren regelmäßig unsere Teamkultur und passen sie an.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	☐

2 REFLEXIONSFRAGEN FÜR DEN ANSCHLIESSENDEN DIALOG

Nehmt euch 30 Minuten Zeit um diese Fragen gemeinsam oder in Kleingruppen zu beantworten. *Anmerkung: Die ersten zwei fragen beziehen sich auf die Einschätzung oben. Die anderen vier können zu einem anderen Zeitpunkt besprochen werden, so dass ihr euch an mehreren Terminen mit diesen Fragen auseinandersetzen könnt.*

Sichtbare Vielfalt: _____
Welche Unterschiede sehen wir in unserem Team auf den ersten Blick?

Unsichtbare Vielfalt: _____
Welche Unterschiede in Denkstilen, Werten oder Erfahrungen gibt es – die wir vielleicht noch zu wenig wahrnehmen?

Kulturelle Intelligenz: _____
In welchen Situationen profitieren wir von unserer Vielfalt? Wo entstehen Missverständnisse?

Teamkultur: _____
Welche ungeschriebenen Regeln prägen unser Miteinander?

Führung & Inklusion: _____
Wie tragen Führungskräfte dazu bei, dass jede Stimme gehört wird?

Handlungsbedarf: _____
Was sollten wir in den nächsten drei Monaten konkret ändern oder einführen, um inklusiver zu arbeiten?

WIE STEHT ES UM UNSERE TEAMKULTUR?



Bei diesem Arbeitsblatt schnuppern wir etwas in CQ hinein. Viel Spass dabei!

3

SELBSTEINSCHÄTZUNG

Jeder geht die Fragen zunächst für sich selbst durch und anschliessend bespricht ihr diese im Team.

Anmerkung: Bewusste Ja-Nein-Antworten provozieren eine Positionierung. Alternativ geht auch eine 1-5-Skala.

CQ-Drive - Motivation, sich mit Vielfalt auseinanderzusetzen

Interessiert es mich, Unterschiede im Team zu nutzen, anstatt sie zu übersehen?

Habe ich die Erfahrung gemacht, dass Aufgeschlossenheit für andere Ideen bessere Ergebnisse bringt?

Glaube ich, unser Team verliert Möglichkeiten, wenn es Vielfalt nicht wirklich einbezieht?

Ja Nein

☐☐☐☐☐☐

CQ-Knowledge - Wissen über Unterschiede und deren Wirkung

Kenne ich die Wertvorstellungen, Arbeitsstile oder Kommunikationswege in meinem Team?

Haben wir Missverständnisse, da uns Informationen über den Hintergrund anderer fehlen?

Nutze ich gezielt das Wissen oder die Erfahrungen im Team, damit wir bessere Entscheidungen treffen?

Ja Nein

☐☐☐☐☐☐

CQ-Strategy - Planung im Umgang mit Vielfalt

Beziehen wir bei Entscheidungen bewusst verschiedene Sichtweisen mit ein?

Gibt es im Team Abläufe, die den Austausch über Unterschiede unterstützen?

Bereiten wir uns auf Projekte oder Besprechungen mit viel kultureller oder fachlicher Vielfalt vor?

Ja Nein

☐☐☐☐☐☐

CQ-Knowledge - Wissen über Unterschiede und deren Wirkung

Passe ich meine Sprache oder meinen Kommunikationsstil bewusst an, um andere einzubeziehen?

Habe ich mein Verhalten verändert, damit ich Missverständnisse vermeide oder Brücken baue?

Setzen wir im Team bestimmte Dinge um, um integrativer zu arbeiten?

Ja Nein

☐☐☐☐☐☐

4

REFLEXIONSFRAGEN FÜR DEN ANSCHLIESSENDEN DIALOG

Steigt bei den vier Dimensionen tiefer in die Reflexion ein, indem ihr Euch nachfolgende Fragen stellt.

CQ Drive - Motivation, Vielfalt nutzen

- Was treibt mich an, Unterschiede im Team zu nutzen, anstatt sie zu ignorieren?
- Wo erlebe ich im Alltag, dass sich Offenheit für andere Sichtweisen gelohnt hat?
- Welche Chancen verpassen wir als Team, wenn wir Vielfalt nicht aktiv einbeziehen?

CQ Knowledge - Wissen über Unterschiede und ihre Wirkung

- Welche Unterschiede in Werten, Arbeitsweisen oder Kommunikation sind uns im Team bewusst?
- Wo entstehen Missverständnisse, weil wir zu wenig Wissen über den Hintergrund anderer haben?
- Welche Kenntnisse oder Erfahrungen könnten wir gezielt ins Team bringen, um bessere Entscheidungen zu treffen?

CQ Strategy - Planen mit Vielfalt

- Wie bewusst planen wir, unterschiedliche Perspektiven in unsere Entscheidungen einzubeziehen?
- Welche Team-Rituale fördern den Austausch über Unterschiede, und welche bräuchten wir noch?
- Wie bereiten wir uns als Team auf Besprechungen oder Projekte mit vielen verschiedenen Kulturen oder Inhalten vor?

CQ Action - Verhalten und Kommunikation anpassen

- In welchen Situationen passe ich meine Sprache, Beispiele oder meinen Kommunikationsstil bewusst an, um andere einzubeziehen?
- Wann habe ich zuletzt mein Verhalten angepasst, um Missverständnisse zu vermeiden oder Brücken zu bauen?
- Welche konkreten Handlungen könnten wir als Team morgen beginnen, um inklusiver zu arbeiten?