



# Workshop

„Diverse und digitale Führung: Erfolgskritische Faktoren kennen und nutzen“

**KOFA**

Fachkräftesicherung für  
kleine und mittlere Unternehmen

Gefördert durch:



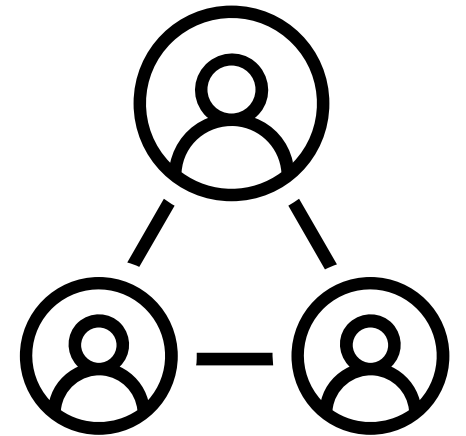
Bundesministerium  
für Wirtschaft  
und Energie

aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

## Ablauf des Workshops

Einteilung in zwei Kleingruppen:

- Jede Kleingruppe bearbeitet ca. 20 min ein Praxisbeispiel und notiert die Ergebnisse Ihrer Diskussion auf Metaplankarten.
- Nach den 20 min erfolgt ein Wechsel: Das bedeutet eine Kleingruppe bearbeitet das Praxisbeispiel der jeweils vorherigen Gruppe und entwickelt die Ergebnisse auf den Metaplankarten weiter.
- Nach ca. 40 min kommen alle Teilnehmenden zusammen und die Kleingruppen stellen die Ergebnisse Ihrer Diskussion pro Praxisbeispiel vor.  
(5 min pro Wand und pro Kleingruppe)
- Fazit durch das Einholen einzelner Stimmen.



**Dauer: Insgesamt ca. 1 h**

## Praxisbeispiel „Kulturvermittler“

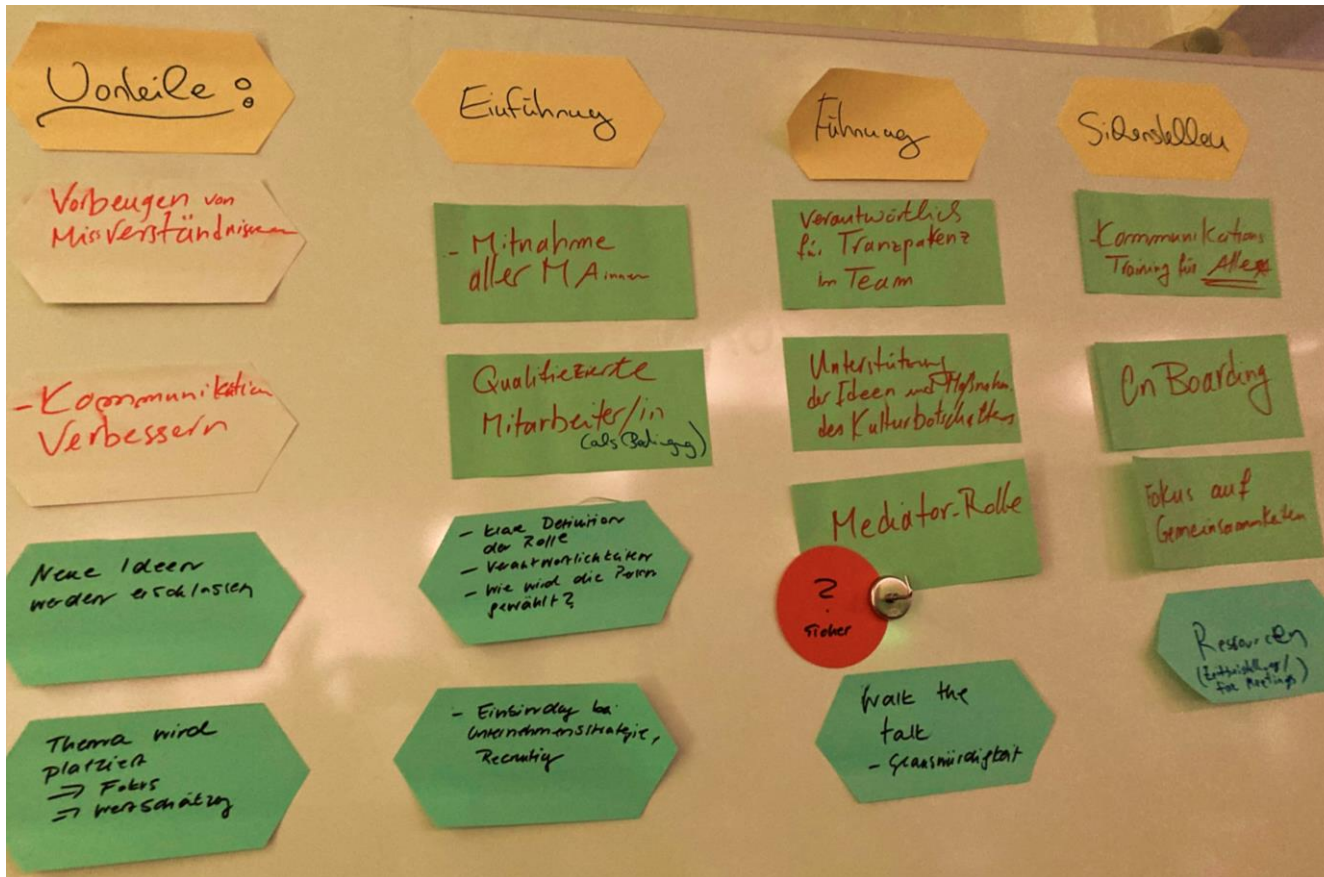
<b>Was?</b>	<b>„Kulturvermittler*innen“, die das Miteinander verschiedener Kulturen innerhalb eines Unternehmens fördern</b>
<b>Wie?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aus jedem Team macht mindestens ein Mitarbeitender, eine Mitarbeitende eine Weiterbildung in interkultureller und digitaler Kompetenz. Theoretische und praktische Übungen z.B. zu:             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kulturverständnis, Stereotypen, Vorurteilen</li> <li>▪ Digitaler, interkultureller Teamkommunikation</li> </ul> </li> <li>▪ Die Inhalte werden über die Kulturvermittler*innen in den Teams vermittelt und präsent gehalten.</li> <li>▪ Jeder Kulturvermittler*in ist zudem Mentor*in von einer ausländischen Fachkraft.</li> <li>▪ Regelmäßiger Austausch der Kulturvermittler*innen untereinander, um von Erfahrungswerten zu profitieren.</li> </ul>

Bitte diskutieren Sie die folgenden Fragen und notieren Sie die Ergebnisse Ihrer Diskussion auf den Metaplankarten:

- Worin liegen die Vorteile dieser Maßnahme?
- Was sollten Sie bei der Einführung der Kulturvermittler\*innen beachten?
- Welche Rolle spielen die Führungskräfte in diesem Kontext? Was sollte sichergestellt sein, damit die Maßnahme ein Erfolg wird?
- Welche Ideen haben Sie, diese Maßnahme sinnvoll zu erweitern?

**Dauer: 20 min**

## Praxisbeispiel „Kulturvermittler“ – Ergebnisse aus dem Workshop



### Fazit aus der kurzen Auswertung:

- Zur Einführung der Kulturvermittler\*innen braucht es zudem eine passende, vertrauensbasierte Unternehmenskultur, damit die Kulturvermittler\*innen auf Akzeptanz stoßen und als Mehrwert empfunden werden: Wichtig ist daher z.B., die Mitarbeitenden bei der Einführung zu beteiligen, so dass diese Feedback und Ideen zur Maßnahme einbringen können und dass die Führungskräfte für die Maßnahme authentisch werben.
- Die Mediatoren-Rolle gehört unter die Kategorie „Sicherstellen“: Es sollte sichergestellt werden, dass die Kulturvermittler\*innen nicht nur Kultur vermitteln, sondern insgesamt Verständigung untereinander fördern und auch bei Konflikten unterstützen können.

## Praxisbeispiel zu einer diversen, digitalen Führung

Boris Maurer arbeitet in einem mittelständischen Bauunternehmen als Teamleiter. Sein Team besteht aus zehn Personen, die unterschiedliche Erfahrungswerte, Kompetenzen und interkulturellen Hintergrund mitbringen. Das Team sitzt an verschiedenen Standorten in Deutschland und Frankreich. Daher findet ein Großteil der Zusammenarbeit digital statt. Vor folgender Situation steht Boris Maurer:

- Die Diskussionen im Rahmen der Projektarbeiten sind ineffizient.
- Das Team tut sich schwer, Teamentscheidungen zu fällen, und die ständigen Diskussionen über die unterschiedlichen Ansichten lähmen die Zusammenarbeit im Team.
- Ein paar der Teammitglieder sind sehr passiv in den digitalen Meetings.
- Im Team ist nur wenig Motivation und auch kein Teamgeist spürbar. Letztendlich wollen die meisten ihre Ansichten „durchbringen“ und verteidigen.



## Praxisbeispiel zu einer diversen, digitalen Führung - Aufgabenstellung

**Bitte diskutieren Sie die folgenden Fragen und notieren Sie die Ergebnisse Ihrer Diskussion auf den Metaplankarten:**

- Was kann Boris Maurer tun, um die Situation zu verbessern?
- Wie konnten sich überhaupt diese Verhaltensmuster im Team etablieren? Wo sehen Sie die Hauptursachen?
- Was sind wichtige Punkte, die Boris Maurer bei seinem weiteren Vorgehen berücksichtigen und gestalten sollte?
- Wie würden Sie die Kommunikation im Team gestalten? Wie würden Sie Gespräche aufbauen und welche Faktoren würden Sie berücksichtigen?
- Welche strukturellen Voraussetzungen und weiteren Maßnahmen können helfen, die Situation zu verbessern?

**Dauer: 20 min**



## Beispiel zu einer diversen, digitalen Führung – Ergebnisse aus dem Workshop



### Fazit aus der kurzen Auswertung:

- Die Meeting-Moderation wurde als besonders wichtig bewertet: z.B. gemeinsame Regeln festzulegen, auf Wortbeiträge von allen zu achten und einen Check-In als „Icebreaker“ für eine positive Atmosphäre einzuführen.
- Die OKR-Methode eignet sich gut zur Definition und Realisierung von Zielen. Wichtig dabei ist zu beachten, dass Mitarbeitende an dem Prozess der Zieldefinition beteiligt werden und kein ungesunder Leistungsdruck entsteht.
- Die Führungskraft sollte proaktiv Verständigung und eine positive Atmosphäre fördern. Die Führungskraft kann „nur“ die Initiative ergreifen, alles weitere hängt natürlich auch von den Mitarbeitenden ab. Wichtig ist eben nur, dass die Führungskraft authentisch Initiative und Interesse an den Mitarbeitenden zeigt.

Kontaktieren Sie mich gerne!



So erreichen Sie mich:

**Annette Dietz**

Telefon: 0221 4981-796

E-Mail: [dietz@iwkoeln.de](mailto:dietz@iwkoeln.de)