

# INTERKULTURELLE TEAMARBEIT



Ein Medienprojekt des 5. Semesters im Studiengang Medienwirtschaft und Journalismus

## Einleitung

---

In interkulturellen Teams arbeiten zu können, ist in einer globalisierten Welt eine wertvolle Fähigkeit, die nicht nur beruflich, sondern auch persönlich bereichert. Teams mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen profitieren von vielfältigen Perspektiven, stehen jedoch auch vor besonderen Herausforderungen. Dieser Leitfaden hilft, typische Probleme zu identifizieren und konkrete Lösungsansätze umzusetzen.

## Häufige Probleme und Lösungsvorschläge

### **1. Kommunikationsstile**

#### **Problem:**

In vielen Kulturen variiert die Art der Kommunikation stark. Während in manchen Ländern ein direkter, offener Stil bevorzugt wird, legen andere Kulturen Wert auf indirekte und diplomatische Formulierungen. Diese Unterschiede können zu Missverständnissen, verletzten Gefühlen oder Unsicherheiten führen.

#### **Lösungen:**

- **Flexibilität im Stil:** Direkte Kommunikatoren können lernen, höflicher und diplomatischer ihre Sätze zu formulieren, während indirekte Sprecher klarer und prägnanter werden sollten.
- **Fragen stellen:** Wenn etwas unklar ist, helfen gezielte Nachfragen, um Missverständnisse zu vermeiden.
- **Achtsames Zuhören:** Neben den Worten sollten auch nonverbale Signale wie der Tonfall oder die Körpersprache beachtet werden, um die Botschaft vollständig zu verstehen.



“Man kann nicht nicht kommunizieren!”

*Paul Watzlawick*



## 2. Zeitorientierung

### Problem:

Manche Kulturen legen großen Wert auf Pünktlichkeit und strikte Zeitpläne (monochron), während andere ein flexibleres Verständnis von Zeit haben (polychron). Diese Unterschiede können Frustration und Konflikte im Team verursachen.

### Lösungen:

- **Kompromisse eingehen:** Beide Seiten sollten bereit sein, ihre Erwartungen zu hinterfragen und sich gegenseitig entgegenzukommen.
- **Zeitpuffer einplanen:** Zusätzliche Zeitfenster schaffen Raum für unvorhergesehene Verzögerungen.
- **Klare Absprachen:** Gemeinsame Zeitpläne und Fristen definieren, um Missverständnisse zu vermeiden.

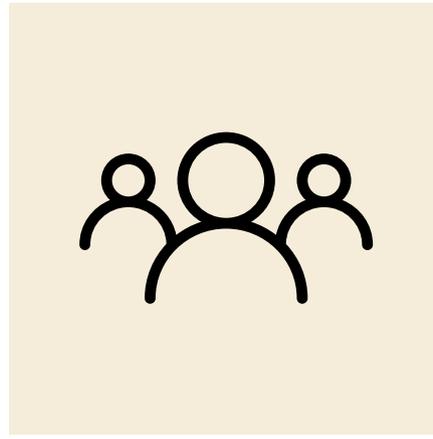
## 3. Hierarchie

### Problem:

Kulturelle Unterschiede in der Wahrnehmung von Hierarchien können Verwirrung über Führungsrollen oder Verantwortlichkeiten verursachen. In flachen Hierarchien wird oft Eigeninitiative erwartet, während in steilen Hierarchien die Anweisungen von oben dominieren.

### Lösungen:

- **Eigeninitiative fördern:** Unabhängig von der Kultur sollten Teammitglieder Verantwortung übernehmen und proaktiv handeln.
- **Respekt zeigen:** Wenn eine Kultur formellere Umgangsformen bevorzugt, sollte dies berücksichtigt werden.
- **Anpassungsfähigkeit:** Beobachten, wie das Team organisiert ist, und den eigenen Stil darauf abstimmen.



## 4. Konfliktlösung

### Problem:

Die Art, wie Konflikte angegangen werden, unterscheidet sich stark zwischen Kulturen. Manche bevorzugen offene Diskussionen, während andere Probleme lieber diskret und privat lösen. Missverständnisse können dadurch eskalieren.

### Lösungen:

- **Reflexion des eigenen Verhaltens:** Sich bewusst werden, wie man selbst Konflikte handhabt, und den Stil an die Situation anpassen.
- **Sachlichkeit bewahren:** Konflikte ohne Emotionen oder Vorwürfe ansprechen, um eine lösungsorientierte Diskussion zu ermöglichen.
- **Private Gespräche führen:** Wenn notwendig, Konflikte im kleinen Kreis klären, um unnötige Spannungen zu vermeiden.

## 5. Kulturelle Einstellungen zu Teamarbeit

### Problem:

Während in einigen Kulturen individuelle Leistungen im Vordergrund stehen, legen andere Kulturen mehr Wert auf den Gruppenkonsens. Diese gegensätzlichen Ansätze können zu Frustration und Missverständnissen führen.

### Lösungen:

- **Teamgeist fördern:** Den Fokus auf gemeinsame Ziele lenken und die Vorteile der Zusammenarbeit betonen.
- **Balance finden:** Eigene Ideen einbringen, ohne die Harmonie im Team zu gefährden.
- **Inklusion stärken:** Zurückhaltende Teammitglieder aktiv ermutigen, ihre Meinungen zu äußern.



## **Fragen, fragen, fragen!**

Und wenn das trotzdem zu Problemen führt, scheuen Sie sich nicht, aktiv Fragen zu stellen in Bezug auf die kulturelle Einstellung → aber: **höflich** und **respektvoll** bleiben

## **6. Feedback**

### **Problem:**

Feedback wird in verschiedenen Kulturen unterschiedlich wahrgenommen. In direkteren Kulturen wird Feedback offen und unverblümt gegeben, während in anderen Kulturen indirekte und diplomatische Kritik bevorzugt wird.

### **Lösungen:**

- **Feedback anpassen:** Die Art und Weise des Feedbacks sollte an die kulturellen Erwartungen des Gegenübers angepasst werden.
- **Offenheit zeigen:** Feedback als Möglichkeit zur Verbesserung betrachten und nicht persönlich nehmen.
- **Aktiv Feedback einholen:** Um Missverständnisse zu vermeiden, gezielt nach Rückmeldungen fragen.

## **7. Kulturelle Gruppenbildung**

### **Problem:**

Menschen tendieren dazu, sich mit Personen aus ähnlichen Kulturen zusammenzuschließen, was die Integration und den Austausch im Team erschweren kann.

### **Lösungen:**

- **Offen auf andere zugehen:** Proaktiv Kontakte zu Teammitgliedern aus anderen Kulturen suchen.
- **Gemeinsame Interessen finden:** Hobbys oder Themen nutzen, die kulturelle Unterschiede überbrücken.
- **Kulturellen Austausch fördern:** Eigenes Wissen teilen und von den Erfahrungen anderer lernen.

# Was können Einzelpersonen, Gruppen und Lehrkräfte tun?

---

## Was SIE tun können:

- **Teamarbeit als Berufstraining nutzen:** Betrachten Sie interkulturelle Projekte als Vorbereitung auf den Berufsalltag, nicht nur als Mittel, um eine gute Note zu erzielen.
- **Respekt für kulturelle Unterschiede zeigen:** Reflektieren Sie Ihre eigenen Werte und Verhaltensmuster und seien Sie bereit, sich an neue Gegebenheiten anzupassen.
- **Neugierig bleiben:** Erkunden Sie andere Ansätze und Perspektiven offen und ohne Vorurteile. So gewinnen Sie wertvolle Einblicke.
- **Herausforderungen annehmen:** Verlassen Sie Ihre Komfortzone und sehen Sie ungewohnte Situationen als Chance, zu lernen und zu wachsen.
- **Flexibilität in der Kommunikation:** Lernen Sie, je nach Situation zwischen direktem und indirektem Kommunikationsstil zu wechseln, um effektiver zu interagieren.

## Was das TEAM tun kann:

- **Kulturelle Normen etablieren:** Entwickeln Sie gemeinsam Regeln für Feedback, Konfliktmanagement und Verhaltensweisen, die alle Mitglieder berücksichtigen.
- **Gemeinsame Ziele betonen:** Konzentrieren Sie sich auf das, was das Team vereint, und zeigen Sie gleichzeitig Respekt für kulturelle Unterschiede.
- **Vertrauen aufbauen:** Fördern Sie Offenheit und Ehrlichkeit im Team, um ein Umfeld zu schaffen, in dem alle sich sicher fühlen.
- **Regelmäßige Reflexion:** Planen Sie Sitzungen ein, in denen die Zusammenarbeit und die Fortschritte im Projekt besprochen werden können.

## Was LEHRENDE tun können:

- **Teams strategisch zusammenstellen:** Fördern Sie Diversität, indem Sie Teams bewusst heterogen mischen, um den kulturellen Austausch zu maximieren.
- **Psychologische Sicherheit gewährleisten:** Schaffen Sie eine Atmosphäre, in der sich Studierende gehört und geschätzt fühlen, beispielsweise durch aktives Zuhören und wertschätzende Kommunikation.
- **Kulturelle Unterschiede thematisieren:** Sprechen Sie mögliche Konfliktfelder aktiv an und bieten Sie Lösungsansätze, um Spannungen vorzubeugen.
- **Vertrauen durch Offenheit:** Zeigen Sie Bereitschaft, Unsicherheiten oder Herausforderungen offen zu thematisieren, um als Vorbild für das Team zu dienen.
- **Klare Ziele setzen:** Kommunizieren Sie die Erwartungen und Ziele des Projekts klar und verständlich, damit alle auf derselben Grundlage arbeiten können.
- **Dysfunktion früh erkennen:** Beobachten Sie die Dynamik in den Teams und greifen Sie frühzeitig ein, wenn Probleme entstehen.

“Zusammenkommen ist ein **Beginn**, Zusammenbleiben ein **Fortschritt**, Zusammenarbeiten ein **Erfolg**.”

*Henry Ford*

## Die Rolle der Teamkultur

---

Eine starke Teamkultur ist der Schlüssel zum Erfolg. Sie schafft eine Basis aus Respekt, Offenheit und Zusammenarbeit, die interkulturelle Barrieren überwindet und produktive Teamarbeit ermöglicht.

## Bereit für die Praxis?

---

Nutzen Sie diesen Leitfaden als Werkzeug für Ihre interkulturellen Projekte. Die Inhalte lassen sich flexibel anpassen, um die Anforderungen Ihrer Teams und Institutionen zu erfüllen. Für weitere Unterstützung steht Ihnen das International Office zur Verfügung.



# ZU DEN VIDEOS



INTERNATIONALES TEAMWORK VERBINDET MENSCHEN AUS UNTERSCHIEDLICHEN KULTUREN MIT VIELFÄLTIGEN PERSPEKTIVEN UND TALENTEN. DIESE VIELFALT IST EINE GROßE STÄRKE, ABER SIE ERFORDERT AUCH BEWUSSTSEIN UND OFFENHEIT.

## ÜBER DAS PROJEKT

[🌐 Reel1\\_Introduction.mp4](#)

WIE KÖNNEN WIR UNS DIESER VORURTEILE BEWUSST WERDEN UND SIE AKTIV ABBAUEN, UM EIN OFFENES UND RESPEKTVOLLES ARBEITSUMFELD ZU SCHAFFEN?

## BEWUSSTSEIN FÜR VORURTEILE

[🌐 Reel2\\_Awareness of Bias.mp4](#)

INTERNATIONALE TEAMS ZEICHNEN SICH DURCH IHRE VIELFALT AN TALENTEN UND FÄHIGKEITEN AUS. DOCH WIE SCHAFFEN WIR ES, DIE INDIVIDUELLEN STÄRKEN ALLER TEAMMITGLIEDER OPTIMAL ZU FÖRDERN UND DABEI GLEICHBEHANDLUNG SICHERZUSTELLEN?

## FOKUS AUF INDIVIDUELLE STÄRKEN

[🌐 Reel3\\_Individual Strengths and Equality.mp4](#)

IN INTERNATIONALEN TEAMS BESTEHT OFT DIE GEFAHR, DASS SICH EXKLUSIVE GRUPPEN BILDEN, DIE DEN ZUSAMMENHALT GEFÄHRDEN. DOCH WIE KÖNNEN WIR BEWUSST GEGEN DIESE DYNAMIK ARBEITEN UND ECHTE INKLUSION FÖRDERN?

## EXKLUSIVITÄT UND GRUPPENBILDUNG

[🌐 Reel4\\_Exclusivity and Group Formation .mp4](#)



FEEDBACK IST EIN ZENTRALER BESTANDTEIL ERFOLGREICHER ZUSAMMENARBEIT, INSBESONDERE IN INTERNATIONALEN TEAMS, WO KULTURELLE UNTERSCHIEDE EINE HERAUSFORDERUNG DARSTELLEN KÖNNEN.

## FEEDBACK

[🌐 Reel5\\_Feedback.mp4](#)