

Referenzbeispiel

Haltung einer Führungskraft zu kulturelevanten Themen

Ausgangssituation

Eine Führungskraft ist seit einigen Jahren in Österreich und seit kurzer Zeit in einer mittleren Führungsposition in einem Produktionsunternehmen. Ihr Anliegen ist es, in folgender Situation zielgerichtet zu handeln, ohne wahrgenommene Ungerechtigkeit zu verschärfen.

Die Führungskraft merkt eine Eigendynamik in der Belegschaft im Sinne von Gruppenbildung nach bestimmten Sprachen oder Herkunftshintergründen. Oft entstehen Verständnisfragen oder Behauptungen über kulturelle Gruppen. Einige davon nimmt sie als Missverständnisse wahr. Problematischer noch sind jedoch Verständnisprobleme, die beabsichtigt verwendet werden, um Machtkämpfe auszuführen.

Intervention

Einzelcoaching

Ergebnis

Die Führungskraft hat ein Bild über die soziale Dynamik in ihrem Arbeitsumfeld bekommen und erkennt nun kulturelle und gruppendynamische Hintergründe. Zudem kann sie ihren eigenen Migrationshintergrund betonen, um ein Beispiel für konstruktive Zusammenarbeit zu setzen.

Zentrale Fragestellung

Haltungsentwicklung für Führungskräfte