

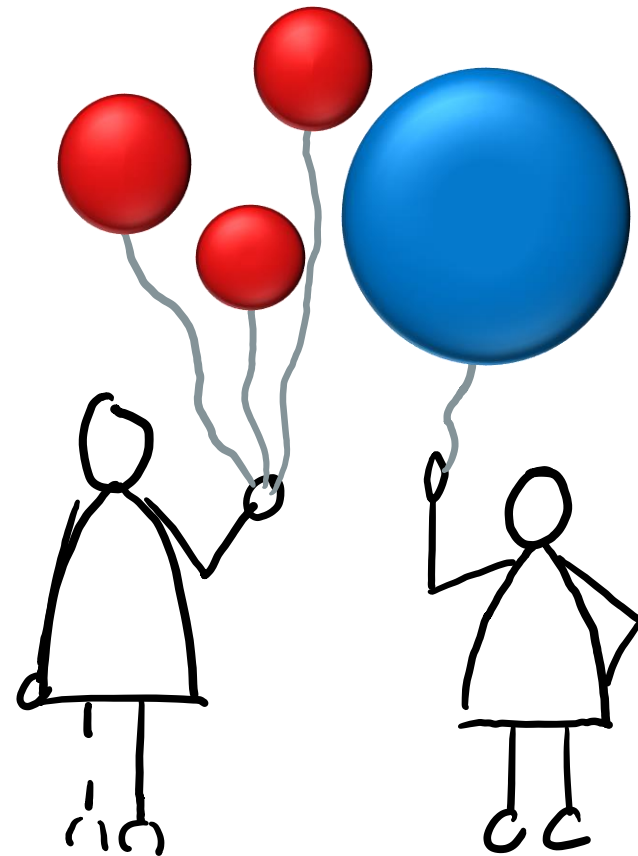
Kontinuierliche Verbesserung und Design Thinking

Arbeiten mit Diversität in Teams

Termin 3 - 31.05.2022

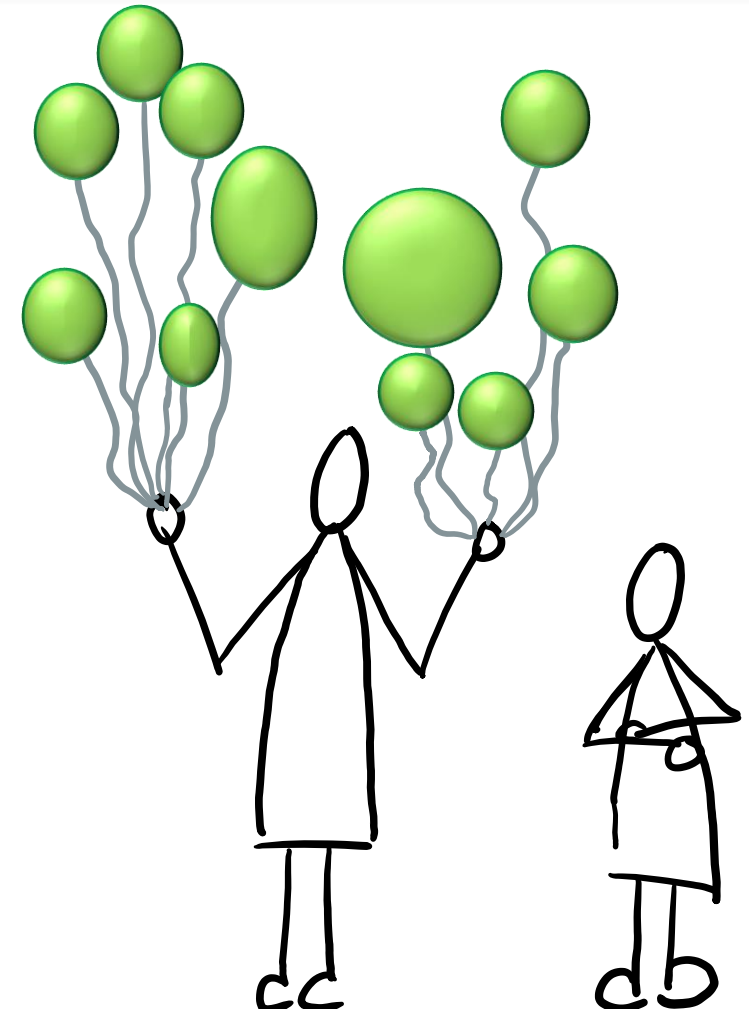
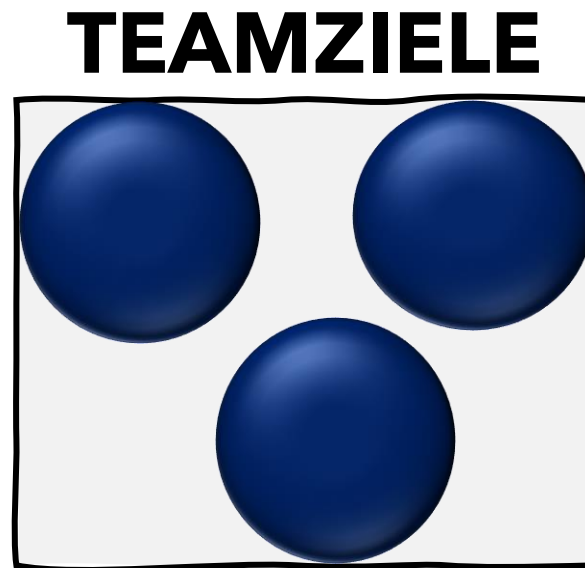
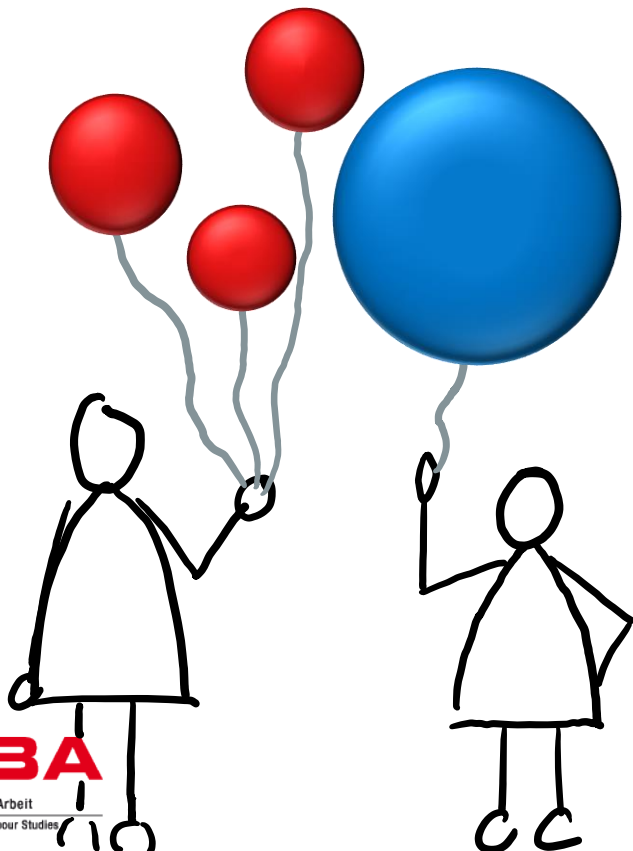
- (Dys-)Funktionalität in Teams
- Forschungsprojekte der HdBA
 - GSmart - Generation Smart
 - DIGIGEN
 - Work60plus
- Führen und Feedback
- "Backstage-Pass"

(Dys-) Funktionalität in der Teamarbeit



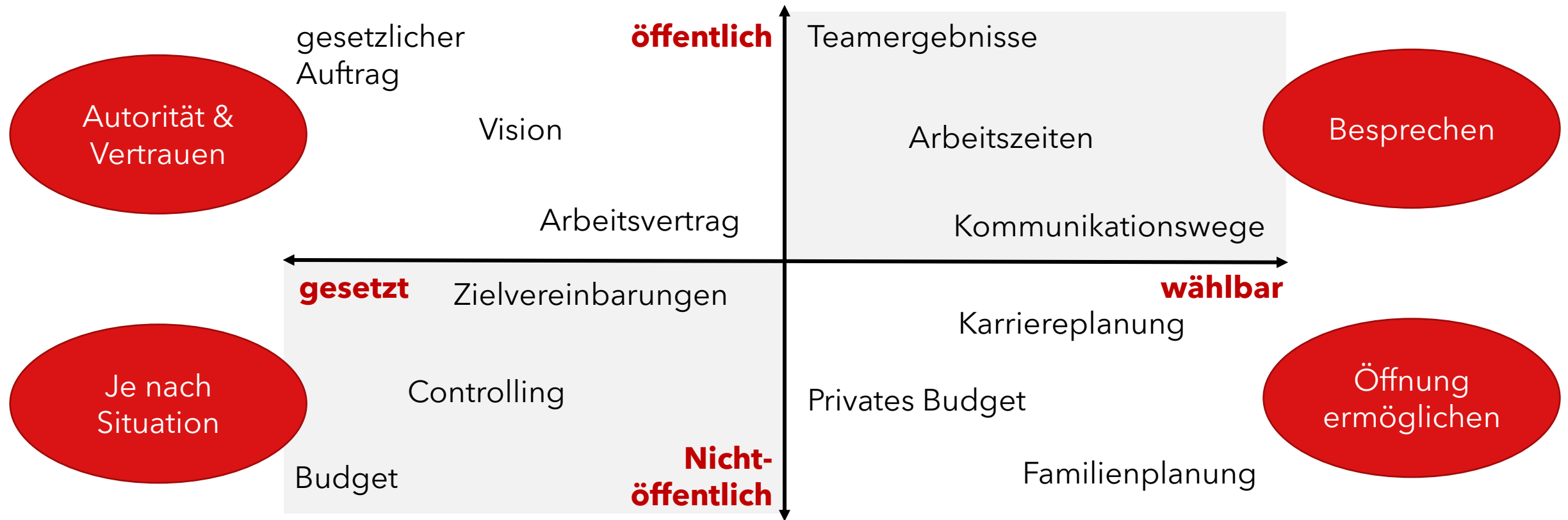
Ziele im Team

Stahl, E. (2017). Dynamik in Gruppen. Handbuch der Gruppenleitung (4. Aufl.) (Kap. 3). Weinheim, Basel: Beltz.



Ziele im Team

Stahl, E. (2017). Dynamik in Gruppen. Handbuch der Gruppenleitung (4. Aufl.) (Kap. 3). Weinheim, Basel: Beltz.



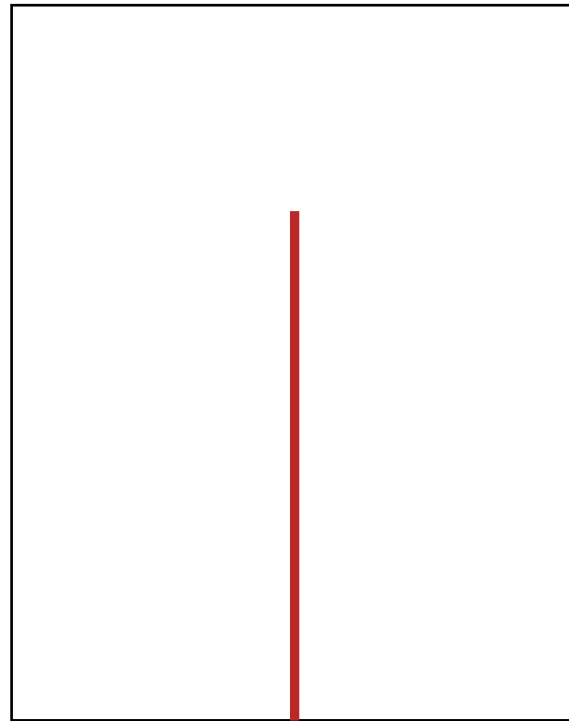
Konformitätsdruck

Konformität ist die Tendenz von Menschen, das Verhalten und die Meinungen anderer Team-/Gruppenmitglieder zu adaptieren

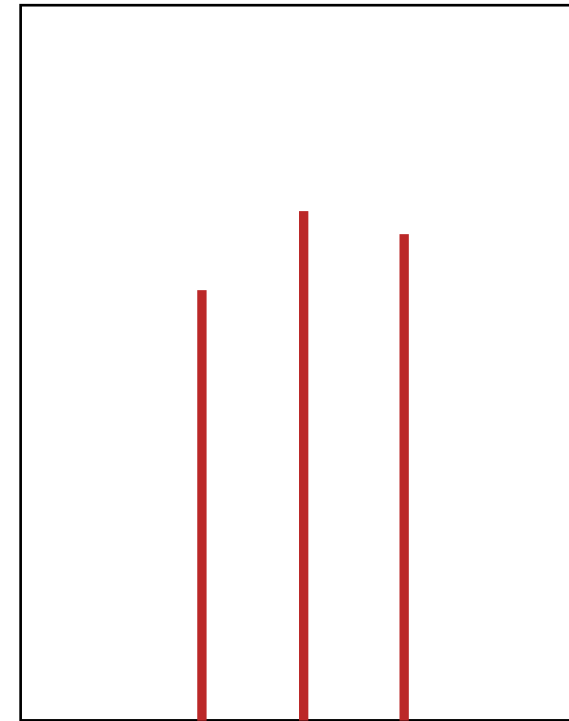
Normativer sozialer Einfluss liegt vor, wenn der Einfluss anderer Team-/Gruppenmitglieder uns zu konformen Verhalten verleitet, weil wir beliebt und unauffällig sein wollen.

Konformitätsdruck - das Experiment

Asch, S. E. (1946) Forming impressions of personality. Journal of Abnormal and Social Psychology, 41, S. 258-290.



Standardlinie



Vergleichslinie

Konformitätsdruck - das Experiment

Asch, S. E. (1946) Forming impressions of personality. Journal of Abnormal and Social Psychology, 41, S. 258-290.

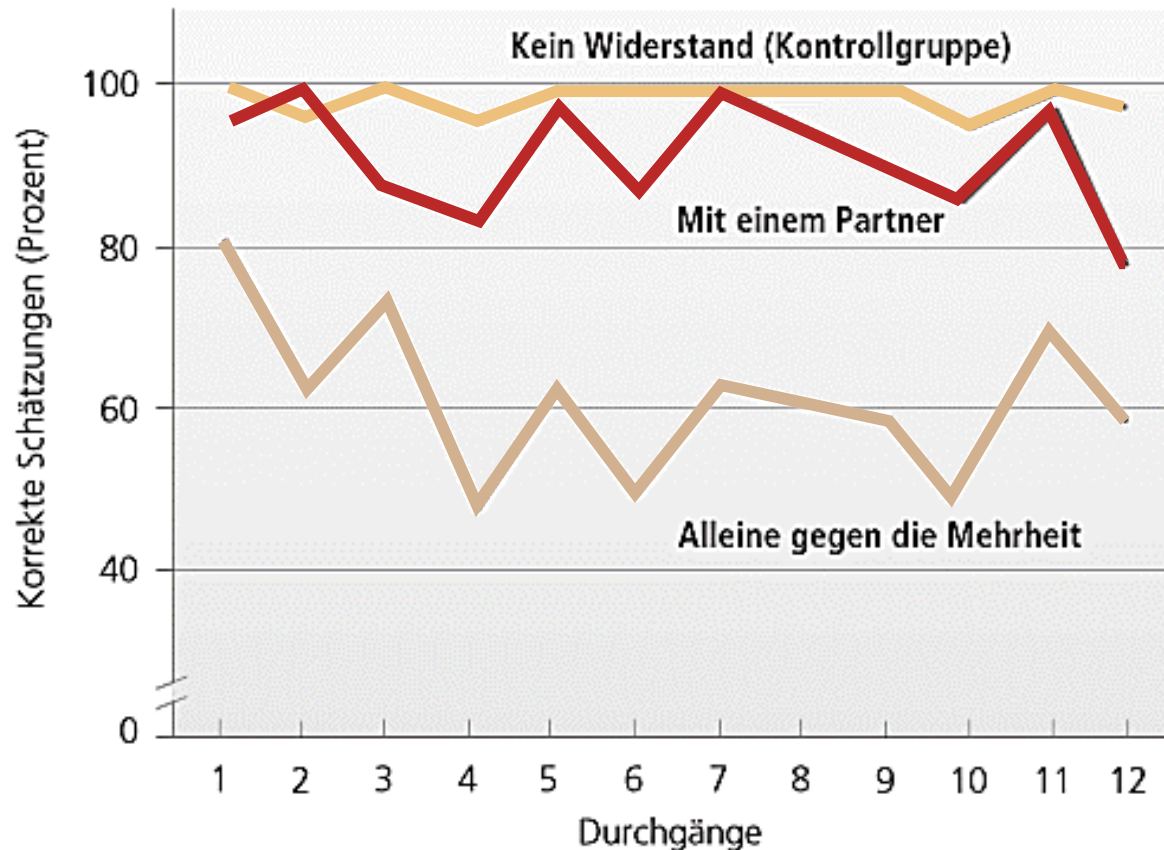
6-8 Personen an einem Tisch; alle bis auf Teilnehmer sind Eingeweihte
18 Vergleichsdurchgänge; 12 mit „Falschaussagen“ der Eingeweihten

Kontrollgruppe: Schriftliche Aussage von allen

Experimentalgruppe: Mündliche Aussage von allen
Teilnehmer*in ist Vorletzte*r

Konformitätsdruck - das Experiment

Asch, S. E. (1946) Forming impressions of personality. Journal of Abnormal and Social Psychology, 41, S. 258-290.



Gruppengröße:

Gruppe ↑ = Konformität ↑

Einstimmigkeit:

eine andere Meinung = Konformität ↓

Gruppenbedeutung:

Gruppenbedeutung ↑ = Konformität ↑

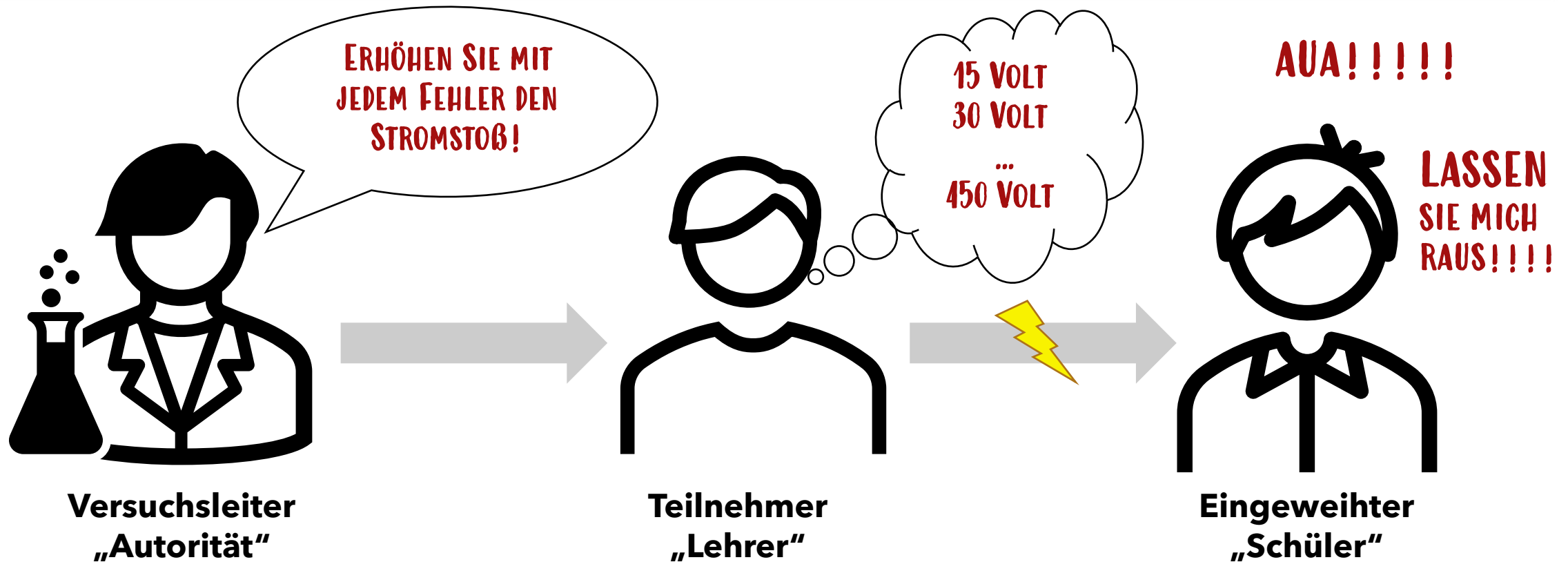
Kultur:

Kollektivistische Kultur = Konformität ↑

Individualistische Kultur = Konformität ↓

Autoritäten - Baseline-Studie

Aronson, E., Wilson, T. D. & Akert, R.M. (2014). Sozialpsychologie, (8. Aufl.). Hallbergmoss: Pearson.



Autoritäten - Baseline-Studie

Aronson, E., Wilson, T. D. & Akert, R.M. (2014). Sozialpsychologie, (8. Aufl.). Hallbergmoss: Pearson.

Hauptraum: Teilnehmer & Versuchsleiter // Nebenraum: Eingeweihter

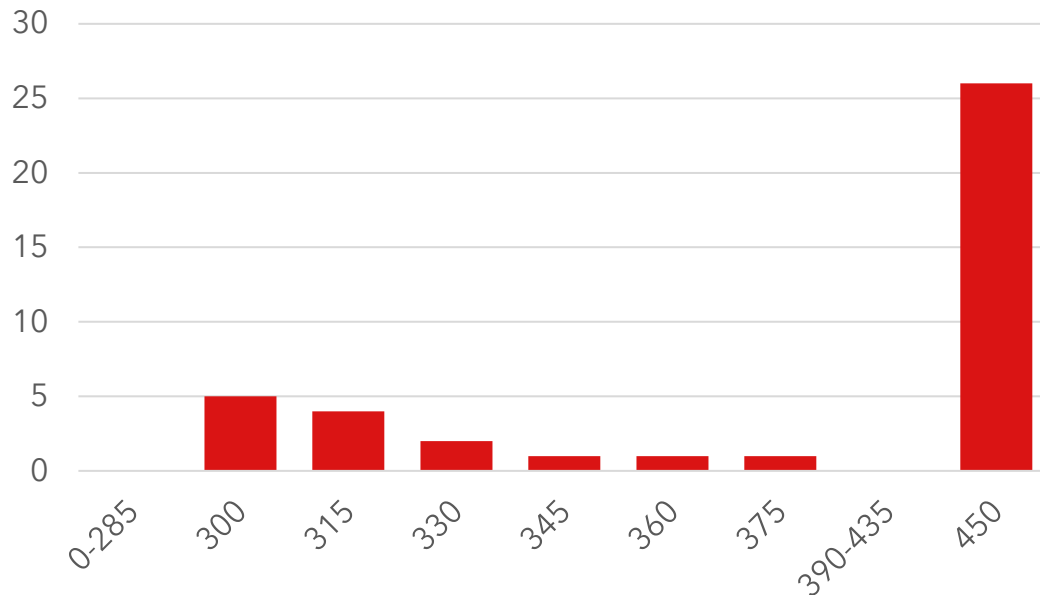
- *Teilnehmer gibt Eingeweihtem einfache Lernaufgaben*
- *Bei Falschantwort muss Stromstoß gegeben und erhöht werden*
- *Eingeweihter erhält keine Stromstöße; er simuliert die Reaktion*
- *Teilnehmer erhält selbst jedes mal einen 45 Volt Schlag*
- *Versuchsleiter gibt Anweisung zum Weitermachen*

Experimentalgruppe: 40 Männer per Zeitungsausschreibung

Autoritäten - Baseline-Studie

Aronson, E., Wilson, T. D. & Akert, R.M. (2014). Sozialpsychologie, (8. Aufl.). Hallbergmoss: Pearson.

Absolute Häufigkeit der maximalen Schockstärke



■ Anzahl der Teilnehmer die maximal diese Stromstärke genutzt haben

Soziokulturelle Faktoren:

Gelernter Gehorsam & Glaube an Experten

Verpflichtende Faktoren:

Druck des Fortfahrens

Verantwortungsdelegation:

Verantwortung in der Hierarchie abgeben

Situativer Einfluss:

Rahmenbedingungen einflussreich

Soziale Erleichterung & Hemmung

Aronson, E., Wilson, T. D. & Akert, R.M. (2014). Sozialpsychologie, (8. Aufl.). Hallbergmoss: Pearson.

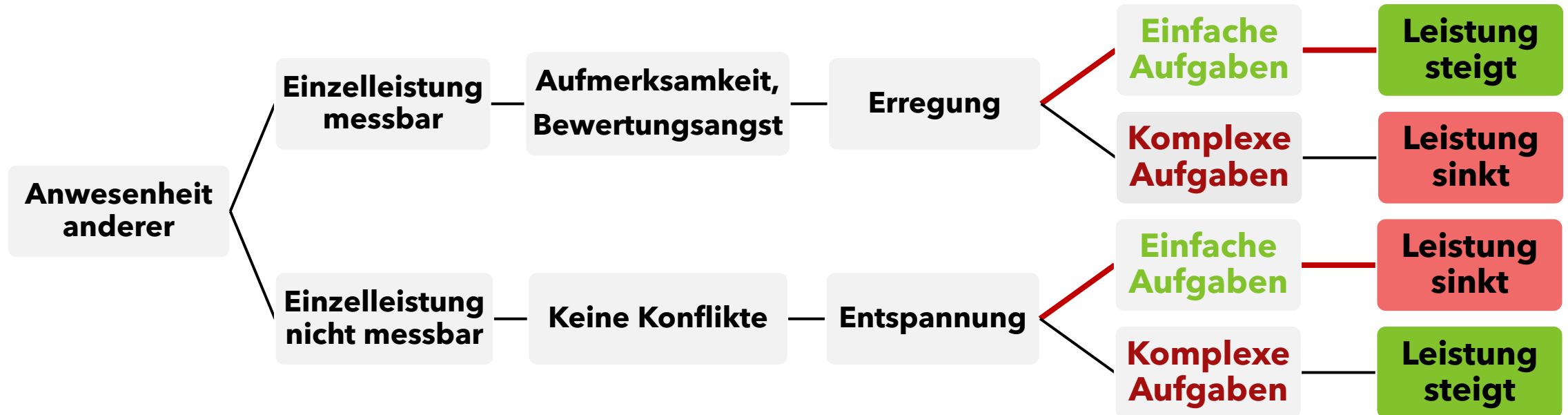
Soziale Erleichterung entsteht, wenn die Anwesenheit anderer die Ausführung einer Aufgabe erleichtert und so zu besseren Leistungen führt. Meist bei einfachen und bekannten Aufgaben und, wenn der Eigenanteil messbar ist.

Soziale Hemmung (soziales Faulenzen) entsteht, wenn die Anwesenheit anderer Personen die Ausführung einer Aufgabe erschwert und so zu schlechteren Leistungen führt. Meist bei neuen und schweren Aufgaben und, wenn der Eigenanteil nicht messbar ist.

Soziale Erleichterung & Hemmung

Aronson, E., Wilson, T. D. & Akert, R.M. (2014). Sozialpsychologie, (8. Aufl.). Hallbergmoss: Pearson.

Soziale Erleichterung



Soziale Hemmung

Ausgewählte EU-Projekte



Erasmus+

generation: smart

DIGI GEN

work60plus

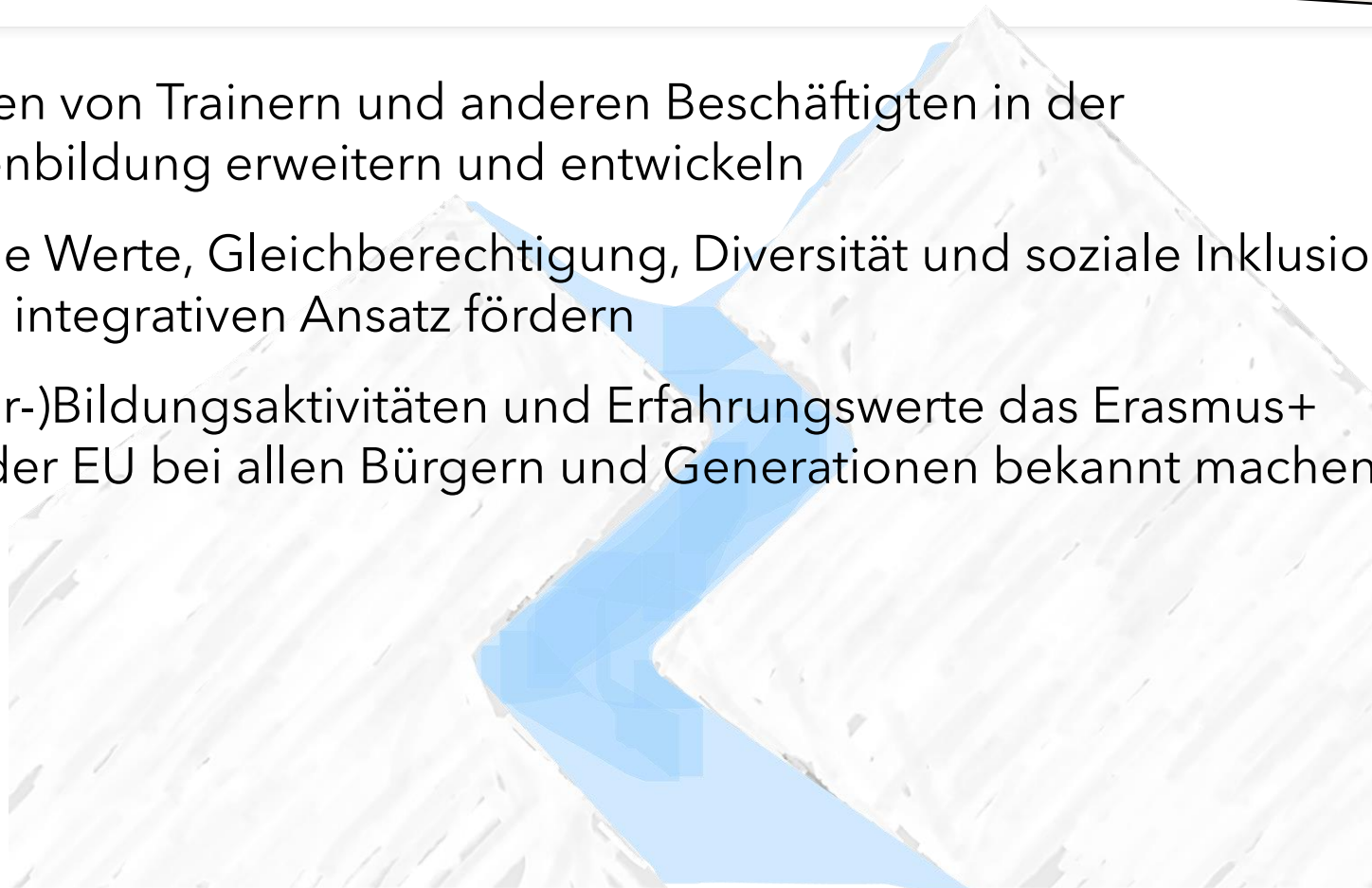
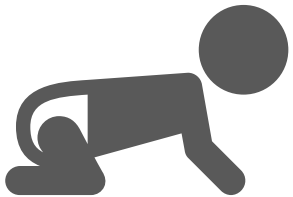


EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

generation: smart

Social competence transmedia bridge to cultivate a new culture for cross-generational collaboration

- Kompetenzen von Trainern und anderen Beschäftigten in der Erwachsenenbildung erweitern und entwickeln
- Gemeinsame Werte, Gleichberechtigung, Diversität und soziale Inklusion durch einen integrativen Ansatz fördern
- Über (Weiter-)Bildungsaktivitäten und Erfahrungswerte das Erasmus+ Programm der EU bei allen Bürgern und Generationen bekannt machen



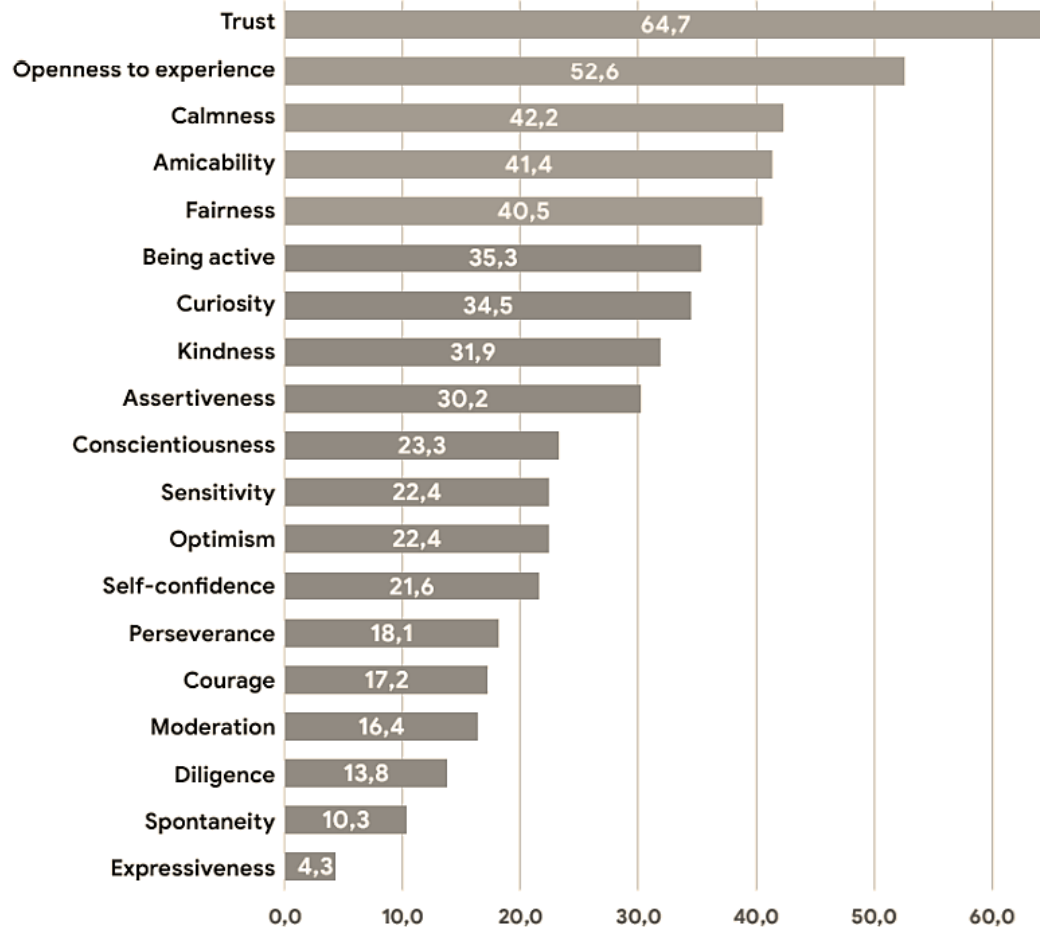
- IO1** Datenerhebung zu Hintergründen von Generationenkonflikten
- IO2** Entwickeln eines „Cross-Generational Collaboration Model – CGC Model“
- IO3** Erstellen eines Online Kurses zum Erlernen des CGC Models **jetzt**
- TTS** Unterrichten der Ergebnisse in den „Transnational Training Sessions“

generation: smart

Intellectual Output 1

Personality traits important for
cross-generational
collaboration in respondents'
opinion (data in %)

N: 116 (Manager)



generation: smart

Intellectual Output 1

Less comfortable with new technology: 79,8%

Have an aversion to change: 75%

Characterised by low mobility: 72,6%

Are loyal: 70,2%

Have knowledge and experience: 63,1%

Prefer formal contacts: 54,8%

Critical attitude to the modern world: 50%

Are resilient to stress: 41,7%

Are tired and overworked: 41,7%

Share knowledge; overcritical: 40,5%

Top 10 characteristics of generations rated from a list of 49 features

N: 84 (Seniors $\geq$ 60 Jahre)

Have high digital competencies: 76,2%

Have little knowledge & experience: 76,2%

Are impatient & impulsive: 73,8%

Have a distance from reality: 72,6%

Need support, praise & motivation: 69%

Decide on the spur of the moment: 69%

They get demotivated quickly: 67,9%

Break standards & traditions: 66,7%

Can't foresee the consequences: 66,7%

Difficulty in defining expectations: 63,1%

Gen BB

Gen Z

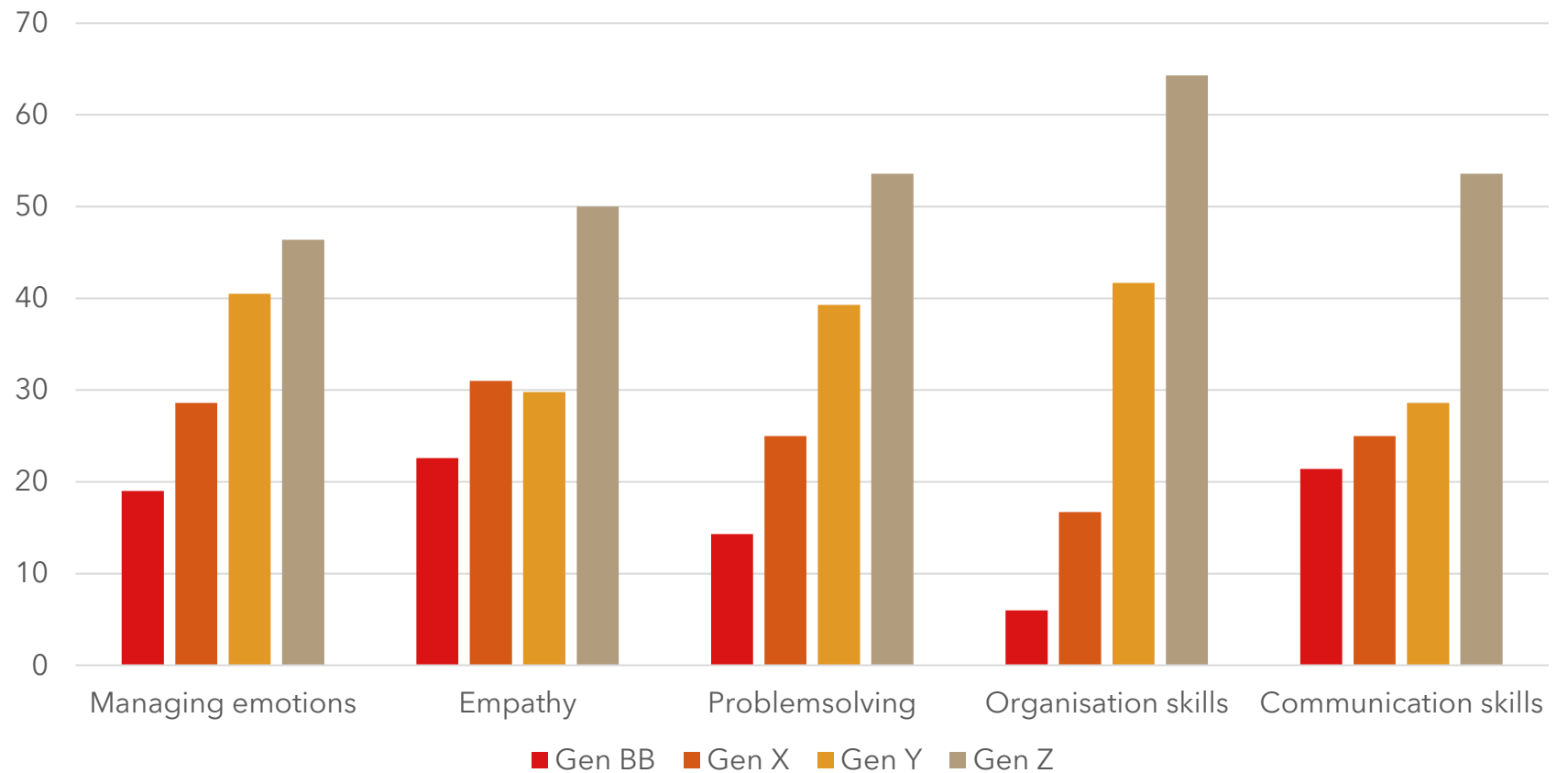
generation: smart

Intellectual Output 1

Competences that
generations lack in
respondants' opinion

N: 84 (Seniors ≥ 60 Jahre)

Datenauswahl:
Gen Z - Gen BB > 20 PP

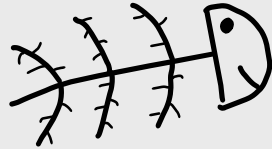


generation: smart

Intellectual Output 2



Six hats for
creativity



& Ishikawa & ...

10
Hybride
Aktivitäten

50 h
Face-2-face
Training

Umsetzung in IO3

Social
Learning

3
Workshops

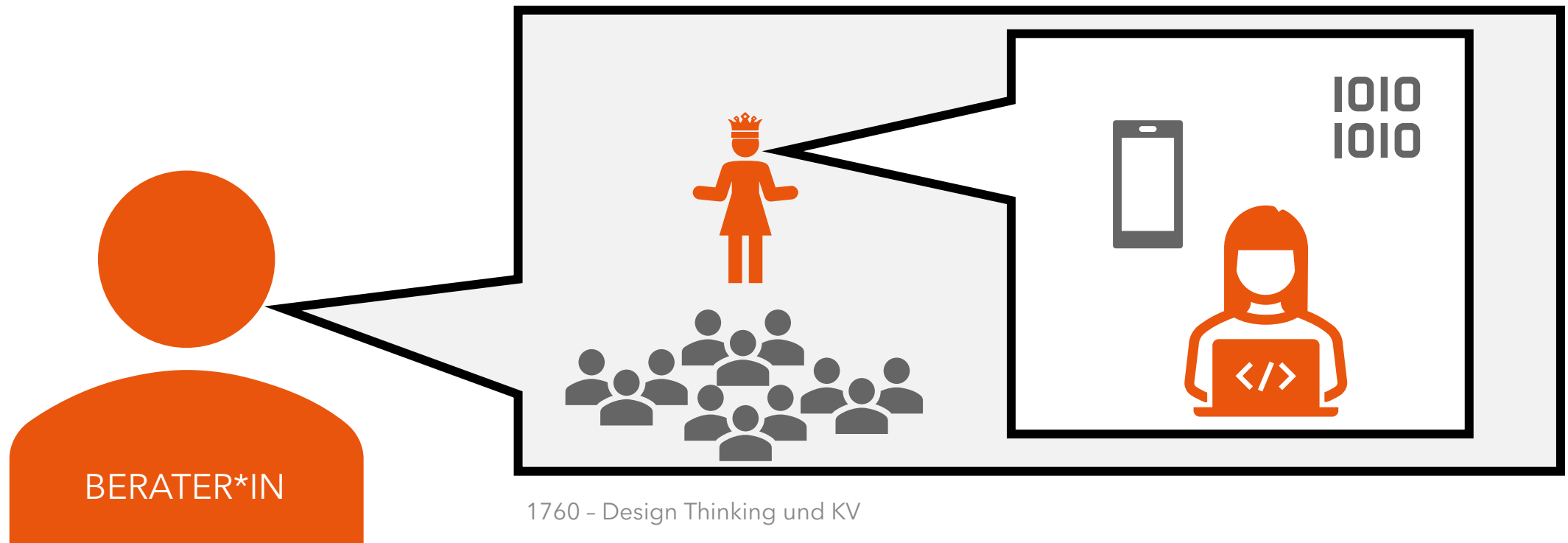
Umsetzung in IO3

Lego Serious Play
& Liberating Structures
& Design Thinking

DIGI GEN

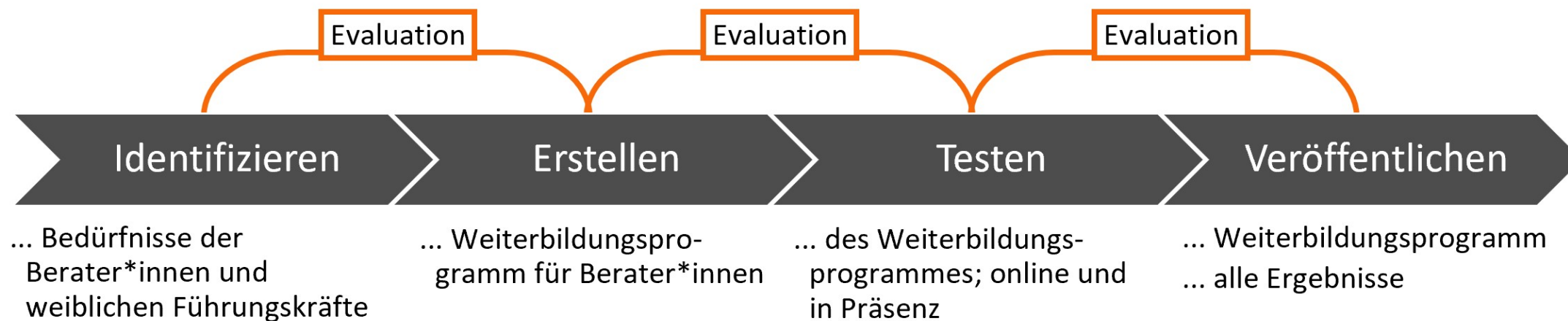
Professional career guidance for women in management positions in the field of digital competences

- ... die Entwicklung, Pilotierung und Evaluation eines wissenschaftlich fundierten **Weiterbildungsprogramms** für **Beratungsfachkräfte**, um beraterisch die **Bedürfnisse weiblicher Führungskräfte** in Bezug auf deren **digitale Kompetenzen** zu unterstützen.



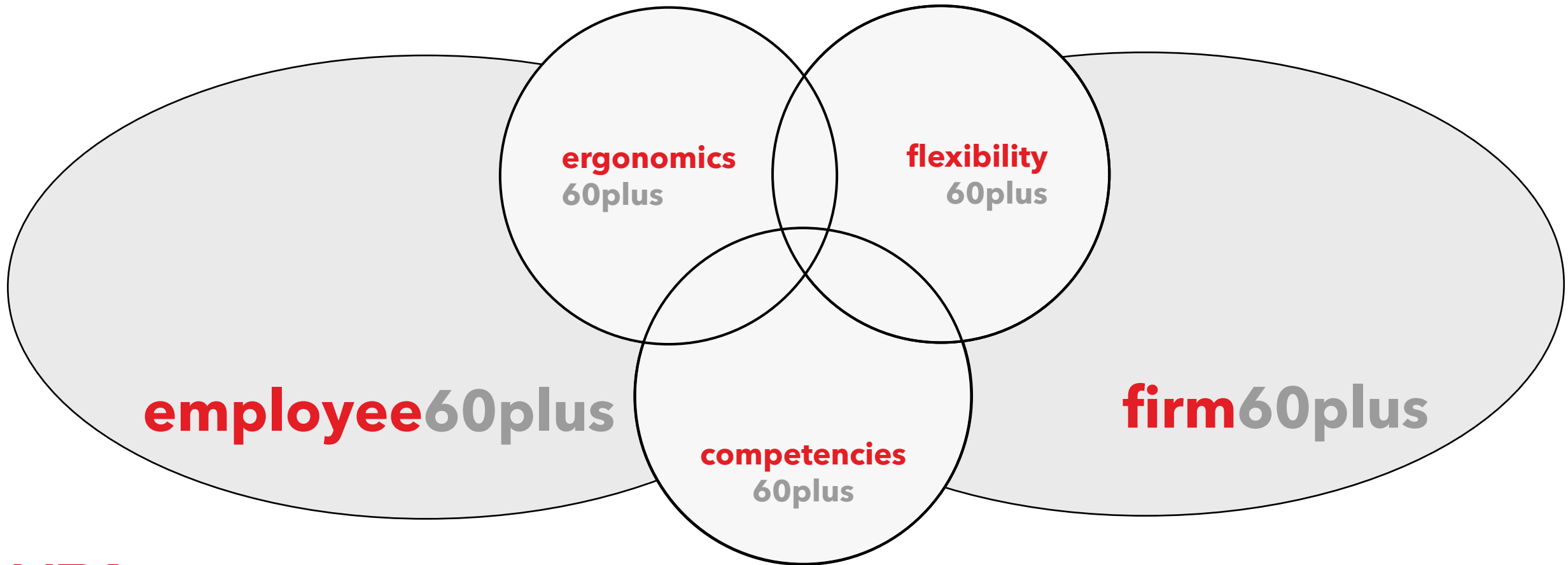
DIGI GEN

Projektphasen



work60plus

Interdisciplinary model of extending the professional activity of employees in retirement age implemented in the field of ergonomics, flexibility, and work environments



- **Development** of model tools in cooperation with foreign partners
- **Model testing** with target groups
- **Analysis** of the effects of testing in cooperation with foreign partners
- **Development of the final version** of tools in cooperation with foreign partners
- **Model implementation** through educational activities
- Development of **recommendations** for model users

jetzt

ergonomia, elastyczność i walidacja **praca60plus**

interdyscyplinarny model przedłużenia aktywności zawodowej pracowników w wieku emerytalnym realizowany w obszarze ergonomii, elastyczności i walidacji środowisk pracy

Although, according to research^{vii}, employees from the oldest generations more often declare that they manage to reconcile their professional and personal life than the younger people, thanks to companies introducing a wide range of additional benefits and flexible forms of employment and organisation of working time, the employer reduces the risk of the aforementioned imbalance. In addition, caring for the health of people aged 60+ has an impact on extending the period of their professional activity. WLB solutions also have the advantage of increasing employee engagement, which translates not only into their loyalty to the company and reluctance to change employment, but also into their effectiveness and innovativeness^{viii}.

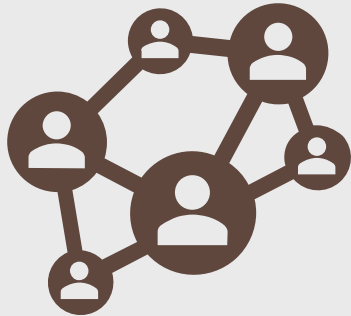
workplace assessment form: list workplace requirements for each functional factor of the indicator with definition/interpretation of the factor/response level:

0: not possible, 1: very difficult, 2: difficult, 3: medium, 4: easy, 5: optimal		0	1	2	3	4	5
assess the applicability of specific WLB practices to the position of *job title* in your company:							
F9	Awareness of work-life balance (WLB)	average (F9.1 - F9.3):					
F9.1	flexible forms of employment	total (a - e):					
a	use of fixed-term contracts						
b	part-time employment						
c	employment under civil law contracts						

Feedback & Führen



Mitarbeiterbeurteilung - Übung

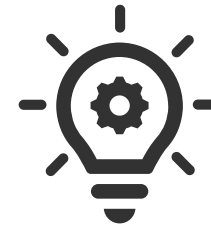


Zweiergruppen
A und B festlegen
Am besten kennt ihr euch

Phase 1

5-10 min

A liest LEDi
B liest KEH



Phase 2

2 x 10 min

A bewertet B (LEDi)
B bewertet A (KEH)

Feedbackregeln

⚡ BESCHREIBEND, NICHT BEWERTEND

⚡ OHNE VERURTEILUNG

⚡ NACHVOLLZIEHBAR

ICH – BOTSCHAFTEN ⚡

SACHLICH RICHTIG ⚡

KONKRET ⚡

**"Backstage-
Pass"**

CONFIDENTIAL

???