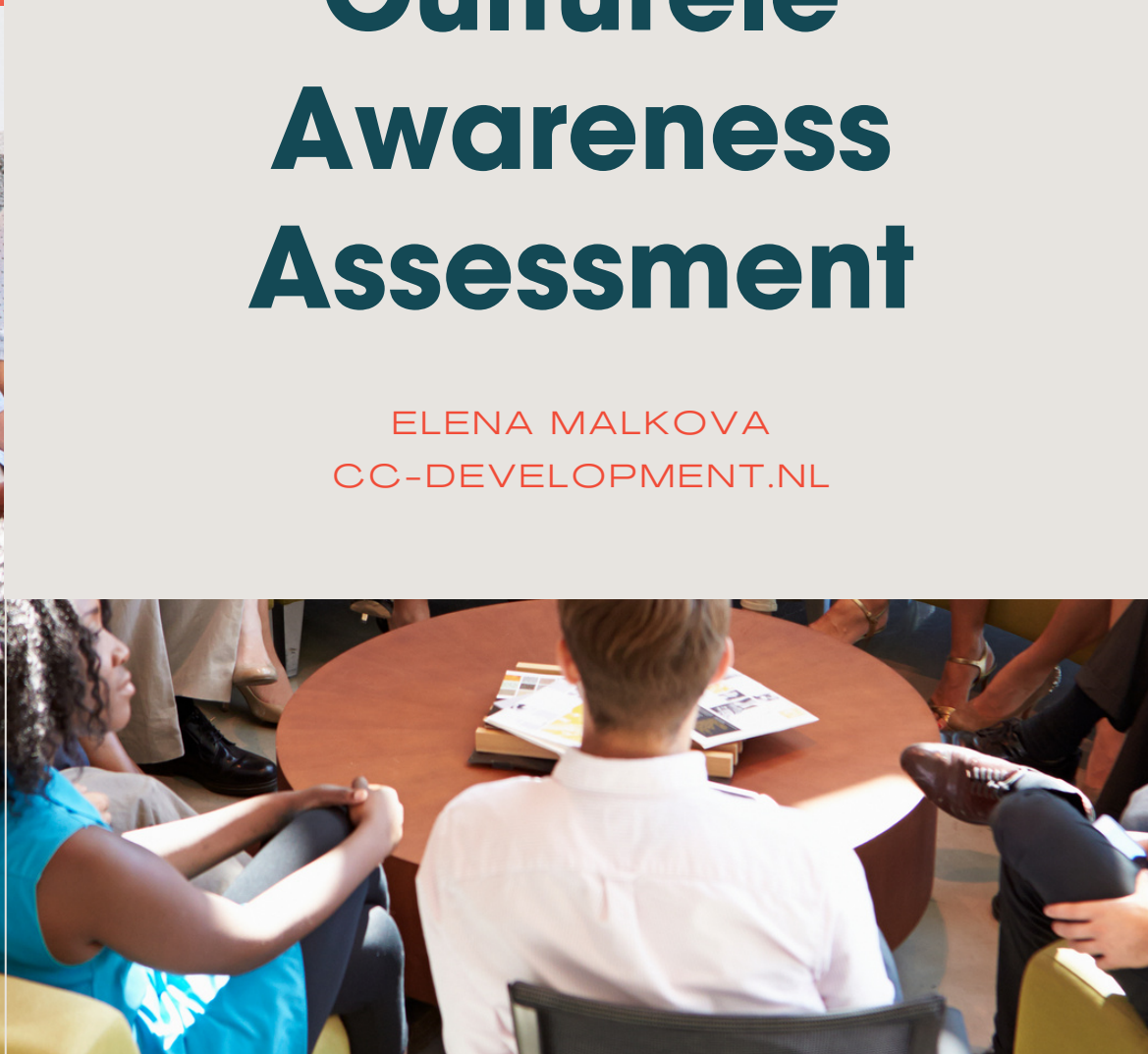


FREE RESOURCE

Culturele Awareness Assessment

ELENA MALKOVA
CC-DEVELOPMENT.NL



Culturele Awareness Assessment



Introductie

Het primaire doel van dit assessment is om inzicht te geven in hoe cultureel bewust, inclusief en divers uw team of organisatie is in het algemeen en om specifieke knelpunten te identificeren die de effectiviteit van communicatie en samenwerking beïnvloeden.

Instructies

- Wijs een score van 1 tot 5 toe, die het meest nauwkeurige antwoord voor uw team/organisatie op elke stelling vertegenwoordigt.
- Beoordeel de stellingen eerlijk en wees zo objectief mogelijk. Denk er goed over na, maar pieker niet te lang over elke stelling. Uw eerste gevoel is meestal het beste.
- De beoordeling zou niet meer dan 20 minuten moeten duren. Gebruik de beoordelingspagina om uw scores per dimensie te berekenen.
- Vul de scores van de beoordeling in op de juiste plek op de Beoordeling Pagina, tel de kolommen op en noteer de totalen.
- Om de gemiddelde score voor elke dimensie te bepalen, deelt u de totale score door het aantal dat onderaan de totale kolom wordt aangegeven.
- Om de gemiddelde team-/organisatie-score voor elke dimensie te bepalen, voegt u de individuele gemiddelden bij elkaar op en deelt u door het aantal deelnemers.
- Gebruik de Interpretatie Score om de resultaten te analyseren.
- Stuur de Beoordeling Pagina terug naar elena@cc-development.nl voor persoonlijk advies voor uw team/organisatie.

Beoordeling Schaal

1 = Nooit 2 = Zelden 3 = Soms 4 = Meestal 5 = Altijd

- | | | |
|-----|---|-----|
| 1. | Iedereen voelt zich deel van het team | ... |
| 2. | Iedereen communiceert op dezelfde effectieve manier: direct en expliciet | ... |
| 3. | Er is een overeenkomst over hoe conflicten effectief worden opgelost in het team. | ... |
| 4. | Iedereen voelt zich prettig bij de manier waarop het team communiceert | ... |
| 5. | Er is weinig tot geen miscommunicatie of misverstand. | ... |
| 6. | Iedereen komt actief meer te weten over de verschillende culturen in het team door vragen te stellen en door hierover in gesprek te gaan. | ... |
| 7. | Er is duidelijke communicatie, zowel top-down als bottom-up | ... |
| 8. | Iedereen vindt dat de samenwerking effectief en soepel verloopt. | ... |
| 9. | Iedereen voert argumenten op een beleefde en niet-persoonlijke manier. | ... |
| 10. | Iedereen uit zijn of haar mening openlijk en eerlijk. | ... |
| 11. | Iedereen vindt dat hun leider effectief en motiverend is. | ... |
| 12. | Negatieve feedback wordt gegeven op een manier die de ontvanger motiveert om te groeien. | ... |
| 13. | Iedereen staat open voor en is nieuwsgierig naar een andere kijk op de wereld. | ... |
| 14. | Iedereen respecteert elkaars verschillen, zelfs in conflictsituaties. | ... |
| 15. | Iedereen begrijpt hoe culturele verschillen conflicten beïnvloeden en past communicatie en gedrag aan om escalatie te voorkomen | ... |
| 16. | Iedereen voelt zich betrokken bij de besluitvorming en is trots om bij te dragen. | ... |
| 17. | Culturele verschillen is een frequent gespreksonderwerp in het team. | ... |
| 18. | Iedereen voelt zich op zijn gemak bij het geven en ontvangen van feedback. | ... |
| 19. | Iedereen voelt dat hun leider iedereen gelijk behandelt. | ... |
| 20. | Iedereen staat open voor andere manieren van denken en werken. | ... |
| 21. | Iedereen vertrouwt erop dat collega's hun werk op de best mogelijke manier uitvoeren. | ... |

22. Iedereen begrijpt hoe cultuur samenwerking beïnvloedt en past gedrag en communicatiestijl aan waar nodig. ...
23. Er zijn duidelijke afspraken over hoe iedereen communiceert. ...
24. Iedereen is zich bewust van de gestelde doelen en streeft ernaar deze te bereiken. ...
25. Iedereen is tevreden met de manier waarop meningsverschillen worden opgelost. ...
26. Iedereen zorgt ervoor dat alle stemmen worden gehoord en betreft anderen actief bij productieve discussies. ...
27. Iedereen kan rekenen op de leider om conflicten productief op te lossen. ...
28. Iedereen weet dat zij kunnen bijdragen aan belangrijke beslissingen. ...
29. Iedereen begrijpt en respecteert emotionele expressiviteit en de culturele verschillen hierin. ...
30. Iedereen begrijpt hoe ze kunnen bijdragen aan de doelen van het team en zet zich hiervoor in. ...
31. Iedereen zet zich in om elkaars standpunten en gedragingen te begrijpen. ...
32. Er is geen sprake van stereotypering of vooroordelen in het team. ...
33. Iedereen helpt elkaar door mentoring en ondersteuning. ...
34. Iedereen begrijpt waarom het team deze doelen heeft en zet zich hiervoor in. ...
35. Iedereen begrijpt dat culturele diversiteit creativiteit en innovatie met zich meebrengt. ...
36. Iedereen heeft een vertrouwelijke werk- en persoonlijke relatie met collega's. ...
37. Iedereen heeft een duidelijk begrip van de richting waarin het team zich beweegt. ...

De Beoordeling Pagina

Instructies:

- Vul de scores van de beoordeling in op de juiste plek, tel de kolommen op en noteer de totalen.
- Om de gemiddelde score voor elke dimensie te bepalen, deelt u de totale score door het aantal dat onderaan de totale kolom wordt aangegeven.
- Om de gemiddelde team-/organisatie-score voor elke dimensie te bepalen, voegt u de individuele gemiddelden bij elkaar op en deelt u door het aantal deelnemers.

AWARENESS	COMMUNICATIE	LEIDERSCHAP	SAMENWERKING	CONFLICT MANAGEMENT
1	2	11	8	3
6	4	19	16	9
10	5	24	20	14
13	7	27	21	15
17	12	28	26	25
22	18	30	33	29
32	23	34	35	31
		37	36	
Totaal : 7 =	Totaal : 7 =	Totaal : 8 =	Totaal : 8 =	Totaal : 7 =
Gemiddelde	Gemiddelde	Gemiddelde	Gemiddelde	Gemiddelde

Interpretatie van Scores

	Hoog: gem. score van 3,75 en hoger (Een sterke basis in deze dimensie)	Middel: gem. score van 3,25 tot 3,74 (Verbetering nodig voor optimale effectiviteit)	Laag: gem. score van 3,24 en lager (Snelle actie wordt aanbevolen)
Awareness	Uw team/organisatie heeft een inclusieve en diverse cultuur. Ga door met het stimuleren van open gesprekken en het ondersteunen van culturele nieuwsgierigheid.	Uw team/organisatie heeft meer inzicht nodig in culturele verschillen en open discussies over acceptatie. Initieer workshops of groepsgesprekken om bewustwording te creëren.	Gebrek aan bewustzijn kan leiden tot een giftige cultuur. Ga het gesprek aan en schakel hulp in van een deskundige om de inclusiviteit en teamcohesie te verbeteren.
Communicatie	Uw team/organisatie communiceert effectief met expliciete en afgesproken normen. Verfijn en versterk deze praktijken.	Investeer in expliciete afspraken over communicatie om misverstanden te verminderen. Teamtraining over feedback kan de effectiviteit vergroten.	Miscommunicatie komt vaak voor; dit kan leiden tot conflicten en inefficiëntie. Implementeer teamworkshops om gedeelde communicatienormen te creëren.
Leiderschap	Leiderschap navigeert effectief door diverse teamdynamieken en motiveert medewerkers. Blijf hanteren van inclusieve en inspirerende leiderschapspraktijken.	Leiderschap kampt er soms mee om buy-in te krijgen van alle werknemers. Richt u op het creëren van transparante besluitvormingsprocessen en het geven van consistente feedback.	Ineffectief leiderschap creëert onduidelijkheid en demotivatie. Geef prioriteit aan leiderschapstraining om duidelijkheid, motivatie en inclusiviteit te verbeteren.
Samenwerking	Uw team/organisatie zet multiculturele diversiteit in voor innovatie en succes. Blijf diverse ideeën en inclusief teamwerk aanmoedigen.	Er is potentieel voor creativiteit en innovatie. Introduceer inspirerende teamprojecten.	Meer aandacht voor multiculturele samenwerking is essentieel voor groei. Introduceer activiteiten en kaders om vertrouwen op te bouwen en teamsynergie te verbeteren.
Conflict	Uw team/organisatie lost conflicten respectvol en productief op. Blijf respectvolle communicatie en cultureel bewustzijn versterken.	Onopgeloste conflicten belemmeren de productiviteit en teamdynamiek. Overweeg conflict management trainingen.	Investeer in interculturele conflictvaardigheden om stagnatie en disengagement te voorkomen. Ontwikkel een gestructureerde aanpak van conflicthantering.

