

Dit artefact valt onder de European Union Public License (EUPL) en dient gedistribueerd te worden onder de meest recente versie van de EUPL. Meer informatie hierover is beschikbaar op [EUPL | Joinup \(europa.eu\)](https://european-union.europa.eu/legal-notice/european-union-public-license/).

Contextueel denken: scenario's

Bij deze scenario's worden de deelnemers aangemoedigd om dieper na te denken over de verschillende contexten die de interacties beïnvloeden. De drie contexten (persoon A, persoon B en de samenleving) zijn verweven in de scenario's, maar de specifieke details moeten door de deelnemers worden geïdentificeerd en besproken.

1. Scenario 1

- **Situatie:** Tijdens een vergadering stelt Mike, een Amerikaanse manager, voor om een projectdeadline te vervroegen. Zijn Japanse collega, Hiroko, knikt, maar start het project niet eerder.
- **Vraag:** Wat zijn de mogelijke contexten van Mike, Hiroko en de bredere samenleving die deze interactie beïnvloeden?

Antwoord:

- **Mike (Persoon A):** Is gewend aan directe communicatie en interpreteert knikken als instemming.
- **Hiroko (Persoon B):** Komen uit een cultuur waarin directe weigering wordt vermeden en knikken wordt gezien als teken van respect en begrip, niet noodzakelijk als instemming.
- **Samenleving:** De werkomgeving kan een mengeling zijn van verschillende communicatiestijlen en verwachtingen, wat kan leiden tot misverstanden.

2. Scenario 2

- **Situatie:** In een internationaal bedrijf organiseert de Franse HR-manager, Chloé, een teambuildingactiviteit. Haar collega uit Dubai, Ahmed, neemt niet deel.
- **Vraag:** Wat zijn de contexten van Chloé, Ahmed en de bredere samenleving?

Antwoord:

- **Chloé (Persoon A):** Ziet teambuilding als essentieel voor teamdynamiek.
- **Ahmed (Persoon B):** Kan culturele of religieuze redenen hebben om niet deel te nemen aan bepaalde activiteiten.

Dit artefact valt onder de European Union Public License (EUPL) en dient gedistribueerd te worden onder de meest recente versie van de EUPL. Meer informatie hierover is beschikbaar op [EUPL | Joinup \(europa.eu\)](https://european-union.europa.eu/eu-pl).

- **Samenleving:** De organisatiecultuur en de lokale cultuur kunnen invloed hebben op de verwachtingen en acceptatie van sociale activiteiten op de werkvloer.

3. Scenario 3

- **Situatie:** Een Britse consultant, Emily, geeft feedback in een directe stijl. Haar Zuid-Koreaanse cliënt, Jin, lijkt ontstemd.
- **Vraag:** Identificeer de contexten van Emily, Jin en de bredere samenleving.

Antwoord:

- **Emily (Persoon A):** Gewend aan directe communicatie en ziet dit als constructief.
- **Jin (Persoon B):** Is wellicht gewend aan indirecte communicatiestijlen, waarbij directheid als ongeleefd kan worden gezien.
- **Samenleving:** De professionele normen en culturele verwachtingen rond feedback kunnen sterk variëren tussen verschillende culturen.

4. Scenario 4

- **Situatie:** In een multicultureel team uit Canada suggereert Dev, een Indische softwareontwikkelaar, een alternatieve aanpak. Zijn idee wordt niet besproken en het team gaat verder met de bestaande aanpak.
- **Vraag:** Wat zijn de contexten van Dev, het team en de bredere samenleving?

Antwoord:

- **Dev (Persoon A):** Brengt een nieuw perspectief in, maar voelt zich mogelijk niet gehoord of gewaardeerd.
- **Het team (Persoon B):** Kan vasthouden aan gevestigde methoden of terughoudend zijn om nieuwe benaderingen te verkennen.
- **Samenleving:** De bedrijfscultuur en de bredere culturele context kunnen innovatie beïnvloeden en de openheid voor nieuwe ideeën vanuit diverse teamleden.