

Konflikte in der NEW WORK Arbeitswelt

Wo und wie sich die Erwartungen und Ziele zwischen Arbeitgebern, Vorgesetzte und Mitarbeitende unterscheiden.

Unsere Arbeitswelt ändert sich seit Jahren rasant. Wir werden immer mobiler und flexibler, vor allem in Bezug auf Arbeitsort, Arbeitsplatz und Arbeitszeiten. Homeoffice, Remote Work, Desk Sharing oder Co-Working-Spaces sind heute dank Digitalisierung keine Ausnahmen mehr. Viele Arbeitgeber, Vorgesetzte und Mitarbeitende schätzen diese neuen Möglichkeiten der Mobilität und Flexibilität.

Doch diese neue Arbeitswelt birgt auch eine Reihe von Konfliktfeldern, wo sich die Vorstellungen und Ideen der Interessengruppen konträr gegenüberstehen.

Die nachfolgende Gegenüberstellung listet einige der wohl häufigsten Konflikte in der NEW WORK Arbeitswelt auf.

Vorstellungen und Erwartungen Arbeitgeber & Vorgesetzte

Arbeitszeiten

Arbeitgeber/Vorgesetzte möchten flexibel vorgeben, wann und wie viel ihre Mitarbeitenden arbeiten sollen.

Arbeitsorte

Arbeitgeber/Vorgesetzte möchten vorgeben, wo Mitarbeitende arbeiten sollen (Office, Homeoffice, Standort, Filiale etc.).

Arbeitsplätze (Office)

Arbeitgeber möchten wo immer möglich keine fixen Arbeitsplätze mehr bereitstellen.

ICT Equipment (Hardware, Software, Support)

Arbeitgeber möchten Investitionen und Leistungen auf das notwendige Minimum beschränken.

Leistungskontrolle

Arbeitgeber/Vorgesetzte möchten die Leistungen ihrer Mitarbeitenden mithilfe der Digitalisierung jederzeit kontrollieren bzw. messen können.

Individuelle Leistungsbewertung

Arbeitgeber/Vorgesetzte möchten ihre Mitarbeitenden wie bisher über individuelle Ziel- und Leistungsvorgaben bewerten.

Mitarbeiterbefragung in Kurzintervallen

Arbeitgeber/Vorgesetzte möchten wie bisher vorgeben, wann und wozu ihre Mitarbeitende befragt werden sollen jedoch in kurzen Intervallen ⇒ Puls-, Mikro- und Stimmungsumfragen.

Autor: Martin Mechlinski / SMART FED

Vorstellungen und Erwartungen Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter

Arbeitszeiten

Mitarbeitende möchten selbst entscheiden können, wann und wie viel sie arbeiten (Beginn, Ende, Pausen, Unterbrechungen, Wochenarbeitszeit etc.).

Arbeitsorte

Mitarbeitende möchten selbst entscheiden können, wo sie heute arbeiten (Office, Homeoffice).

Arbeitsplätze (Office)

Mitarbeitende im Office suchen immer noch eher denselben (fixen) Arbeitsplatz mit denselben Kolleginnen und Kollegen nebenan ⇒ Vertrautheit & soziale Bindung.

ICT Equipment (Hardware, Software, Support)

Mitarbeitende erwarten eine leistungsstarke und umfassende ICT Ausrüstung (insbesondere für das Homeoffice) sowie einen kompetenten und umfassenden IT-Support.

Vertrauen & Wertschätzung

Mitarbeitende wünschen sich mehr Vertrauen in ihr Wissen und Können sowie Anerkennung und Wertschätzung ihrer Leistungen, ihres Engagement und ihrer Erfolge.

Sinnstiftende Tätigkeiten

Mitarbeitende wünschen sich mehr Sinn und echten Nutzen in ihrem Job und ihren Tätigkeiten.

Teamorientierung & Teamziele

Vor allem junge Mitarbeitende möchten in Teams arbeiten und an gemeinsamen Zielen und Erfolgen gemessen werden.

Individuelles Feedback

Mitarbeitende möchten individuell im Kontext ihrer Bedürfnisse, Erfahrungen und Beobachtungen Feedback geben – jederzeit, konkret & direkt ⇒ Diversität.

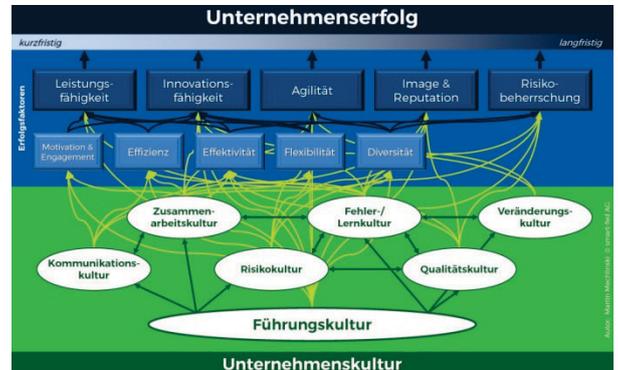
Publikationen

<https://smart-fed.com/de/medien/>

Die vier Dimensionen der Wertschätzung



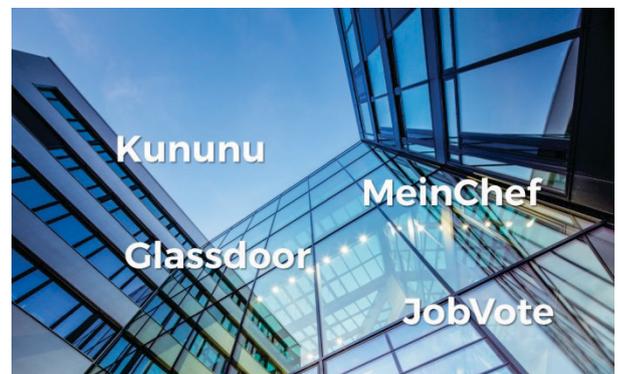
Unternehmenskultur



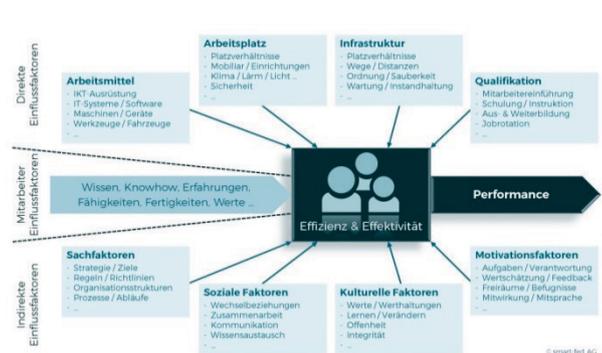
Feedback ohne Umfragen



Kununu & Co - Was läuft hier schief?



Mitarbeiter - Effizienz & Effektivität



Blick unter dem Eisberg



Mitarbeiter-Engagement

Sieben Perspektiven des Mitarbeiter-Engagements		
Unternehmen/Organisation	unternehmerisches Engagement Fokus auf Unternehmenserfolg. Ganzheitliches und strategisches Denken sowie Übernahme von Verantwortung prägen das Engagement.	Was beeinflusst bzw. fördert diese Engagements? Vertrauen in Mitarbeitende, umfassende Befugnisse für Mitarbeitende
	kundenorientiertes Engagement Fokus auf Kundenzufriedenheit & -erwartung. Das Erfüllen bzw. Überbieten von Kundenwünschen und Bedürfnissen prägen das Engagement.	persönliche Kundenkontakte, kundensorientierte Zielvorgaben
	prozessorientiertes Engagement Fokus auf Effizienz & -steigerung. Anregungen und Ideen zur Prozessverbesserung und -optimierung prägen das Engagement.	klar definierte Kunden- und Qualitätsstrategien/Philosophien, Möglichkeiten für offenes und direktes Feedback
	produktorientiertes Engagement Fokus auf Innovationen & -entwicklung. Herausfordernde, bestmögliche Lösungen sowie Entwicklung eigener Ideen, Konzepte und Ansätze prägen das Engagement.	Offenheit für neue Ideen, Kritik- und Konfliktfähigkeit
Mitarbeiter	produktorientiertes Engagement Fokus auf Innovationen & -entwicklung. Herausfordernde, bestmögliche Lösungen sowie Entwicklung eigener Ideen, Konzepte und Ansätze prägen das Engagement.	Querschnittliche Teams, Akzeptanz für unterschiedliche Meinungen
	teamorientiertes Engagement Fokus auf Teamerfolg & -entwicklung. Verschiedenes Denken und Handeln, Aufbruchstimmung und gegenseitige Unterstützung prägen das Engagement.	agile Teams, Freiräume für kreatives Denken, teamorientierte Zielvorgaben, positiver Umgang mit Fehlern
	karriereorientiertes Engagement Fokus auf persönliche Erfolge. Das Überbieten persönlicher Zielvorgaben und schnelle Erfolge prägen das Engagement.	Teamplayer, Honorierung von Teamleistungen, flache Hierarchien
Person	karriereorientiertes Engagement Fokus auf persönliche Erfolge. Das Überbieten persönlicher Zielvorgaben und schnelle Erfolge prägen das Engagement.	Was beeinflusst bzw. fördert diese Engagements? persönliche Zielvorgaben, hierarchische Strukturen
	leistungsorientiertes Engagement Fokus auf positive Leistungsbewertung. Das Erfüllen individueller Zielvorgaben sowie möglichst wenige bzw. keine Fehler prägen das Engagement.	Einzelkämpfer, persönliche Zielvorgaben, Null-Fehler-Kultur

© smart-fed AG | Autor: Martin Mackrodt

Diversität in Unternehmen aktiv nutzen

