

LIVE ONLINE LUNCH TALK



Tafelspitz & DENKANSTÖSSE

INTELLEKTUELLE KULINARIK

WISSEN IM DIALOG ZUR MITTAGSZEIT

21. Juni 2022

KONFLIKTMANAGEMENT IN NEUEN ARBEITSWELTEN

Welche Rolle nimmt die Architekturpsychologie im Konfliktmanagement ein?

Eine sehr Grosse. Denn mit der Architekturpsychologie haben wir die Möglichkeit, Büroräumlichkeiten optimal auf die Menschen anzupassen. Beispielsweise soll das Design nicht nur schön daherkommen, sondern auch praktisch und psychologisch wertvoll sein. Die Architekturpsychologie ist das Verbindungsglied zwischen der Architektur und der Person, die diese erlebt.

Was können Folgen von unzureichendem Konfliktmanagement in neuen Arbeitswelten sein?

Offenere Strukturen können dazu führen, dass Konfliktpotentiale schneller wahrgenommen werden und mehr Aufmerksamkeit auf sich ziehen. Das ist an sich nichts Negatives, jedoch können Sie schnell zu Störfaktoren für alle direkt- und indirekt beteiligten Personen werden.

Gerade deshalb ist ein Umdenken in neuen Arbeitswelten so wichtig. Mitarbeitende müssen lernen, wie sie geeignet mit potenziellen Konfliktsituationen in der neuen Arbeitswelt umgehen können. Mit den richtigen Tools ist es möglich, das Beste aus Ihren neuen Arbeitswelten herauszuholen.

Wie äussern sich in einem Team bestehende latente Spannungen im Workplace Change Prozess?

Sie äussern sich primär dadurch, dass Person A etwas komplett anders sieht als Person B. Das ist aber noch lange kein Konflikt. In unseren Change Projekten können wir dieses Phänomen von der frühen Planung bis hin zum Betrieb beobachten.

In der Praxis gibt es aber viele Umstände, in denen sich die Personen nicht zwingend einigen müssen. Solange dem so ist, handelt es sich um einen Diskussionsgegenstand und somit um einen latenten Konflikt.

Welche Konflikte sind produktiv und wie sollte man sie fördern?

Ob ein Konflikt eine produktive Komponente hat, hängt vor allem vom Verhalten der Mitarbeitenden und von den Führungskräften ab. Wie können die betroffenen Personen persönlich mit der Situation umgehen? Welche Charaktereigenschaften besitzen sie? Und wie einfach ist es, eine befriedigende Lösung für das vorliegende Problem zu finden?

Führungskräfte können bereits in den frühen Phasen der Planung von neuen Arbeitswelten dazu beitragen, dass später gewisse latente Konflikte minimiert werden. Das gilt beispielsweise für Ressourcenkonflikte oder Zielkonflikte.

PHONE: +41 (0)31 352 13 79

MAIL: info@gauer-consulting.com

WEB: www.gauer-consulting.com

GAUER