

# FEEDBACK UND DIALOG NEU DENKEN

## Der zukünftige soziale Austausch in Unternehmen

RACER Digital Impulse, 16. März 2021

Dr. Ingrid Feinstein | Prof. Dr. Karsten Müller



**GAME CHANGERS**



# BRAVE NEW WORLD: DIE WAHRNEHMUNG IN DER KRISE IST ÜBERWIEGEND POSITIV

- Beziehungen zu Kolleg\*innen und Führungskräften werden weitestgehend unverändert wahrgenommen
- Home-Office funktioniert sehr gut – die meisten sind nach wie vor zufrieden
- Mitarbeiter\*innen-Engagement steigt – Einflussfaktoren ändern sich leicht (z. B. Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzsicherheit werden wichtiger)
- Unternehmenskulturen scheinen nicht gelitten zu haben







## ABER: LEBT UNSERE UNTERNEHMENS- KULTUR AUF KREDIT?

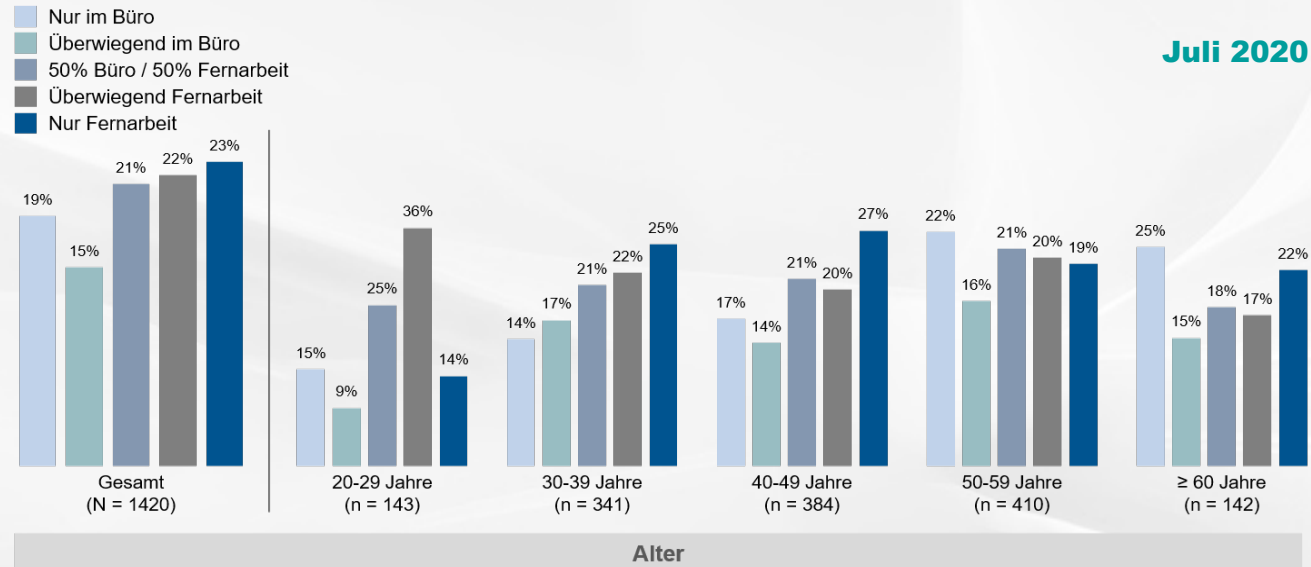
- Aufrechterhaltung und Aufbau informeller sozialer Kontakte fällt schwerer
- Polarisierung/Pluralisierung von Gestaltungsvorstellungen
- Erosion der Unternehmenskultur
- Verlust geteilter mentaler Modelle
- Schwierigkeiten, diskursive Gestaltungsprozesse anzustoßen

# BEISPIEL FERNARBEIT: DIE WÜNSCHE UND VORSTELLUNGEN GEHEN WEIT AUSEINANDER

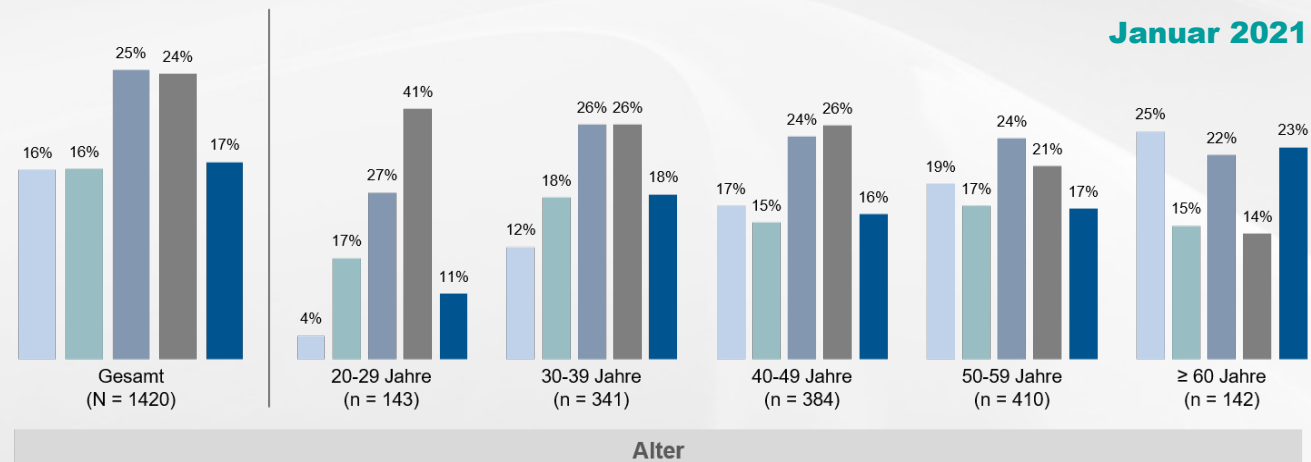


## Studie der Universität Osnabrück

- 1184 berufstätige Personen in Deutschland (mind. Teilzeit)
- 43,8% weiblich; 56,1% männlich
- 58,3% zwischen 40 und 59 Jahre alt
- 37,7% mit Führungsverantwortung



## Mit zunehmendem Alter polarisiert sich die Präferenz für Fernarbeit



# POLARISIERTE WAHRNEHMUNG BEI MEHRHEITLICH GLEICHBLEIBENDEN BEDINGUNGEN

## Steckbrief Ipsos Studie

### Feldphase:

27.04.-05.05.2020

### Zielgruppe:

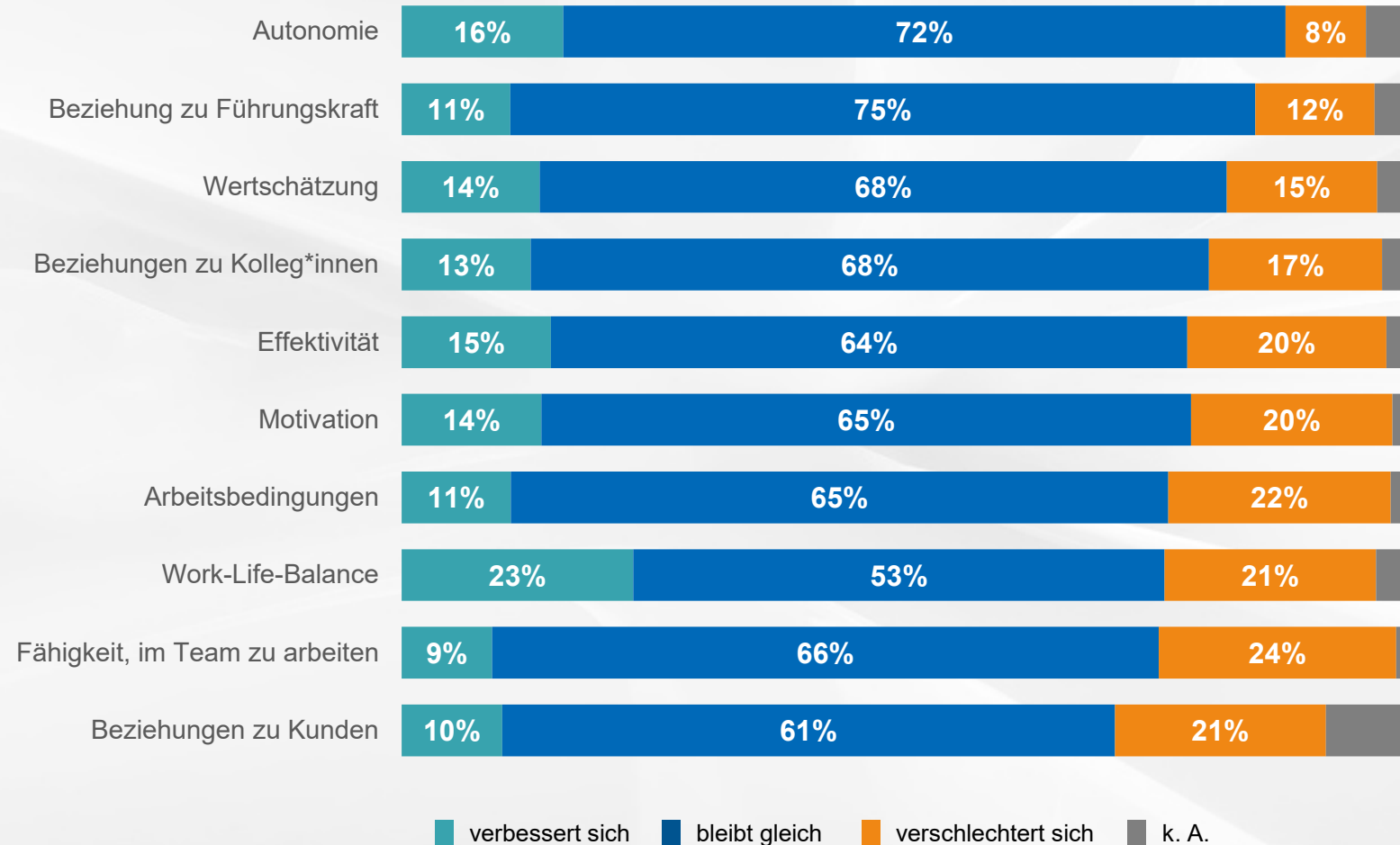
Arbeitnehmer\*innen aus verschiedenen Branchen, arbeitend bei Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigte

### Stichprobengröße:

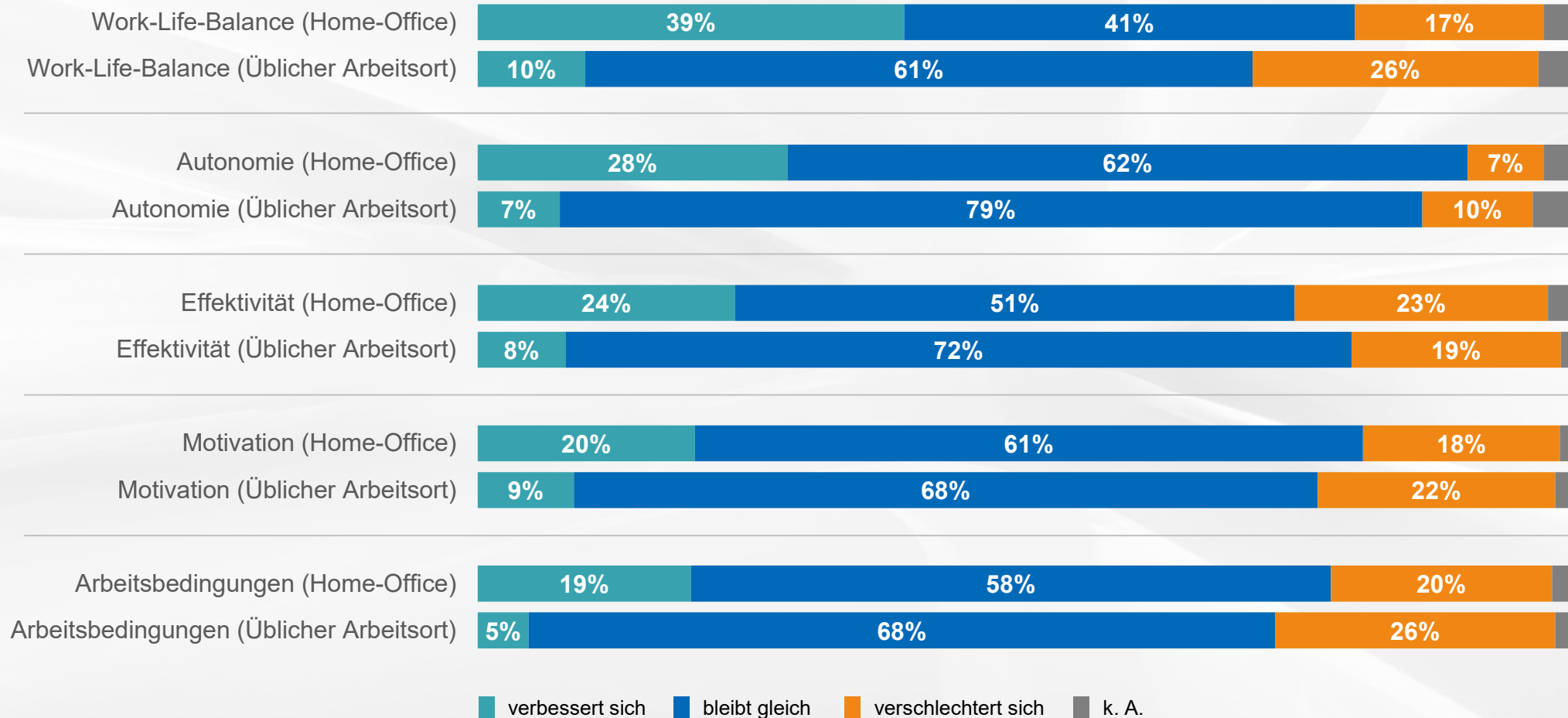
n = 5.000  
(davon in Deutschland n=800)

### Länder:

Deutschland, Frankreich, UK, USA, Schweiz

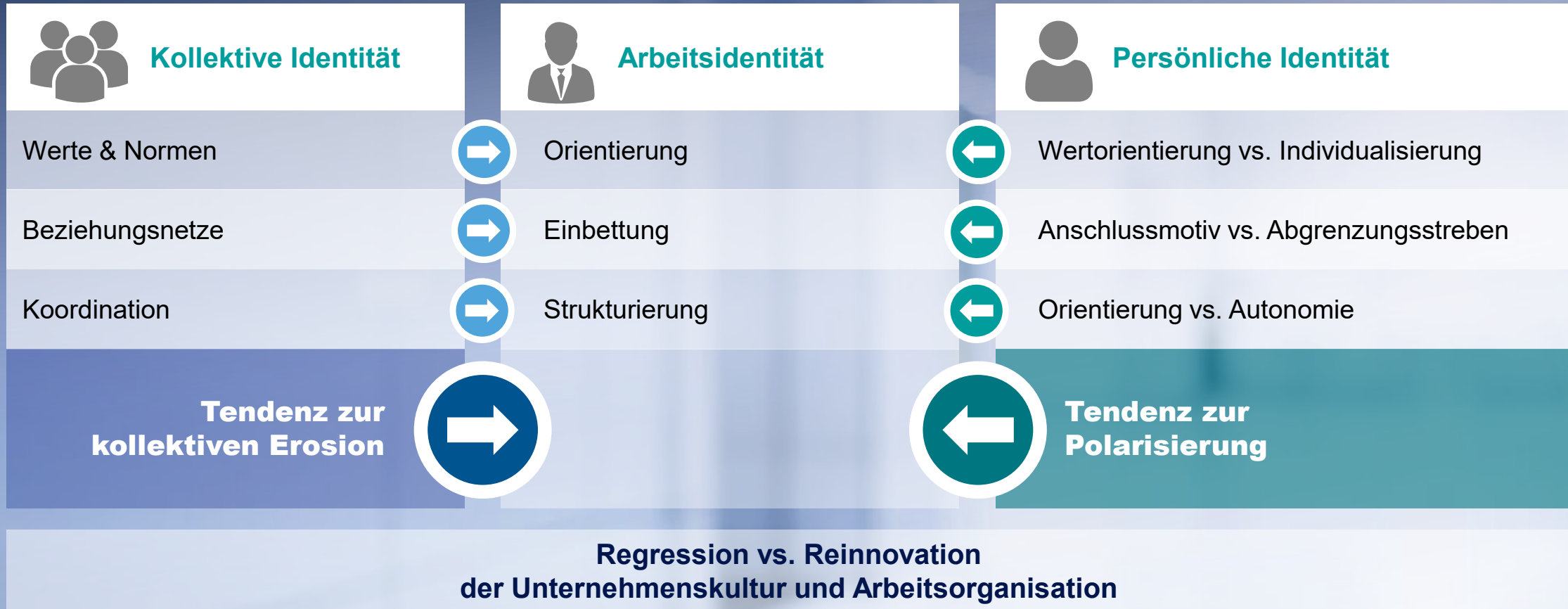


# WEITERER SPALTPILZ: UNTERSCHIEDE ZWISCHEN BESCHÄFTIGTEN IM HOME-OFFICE VS. VOR ORT



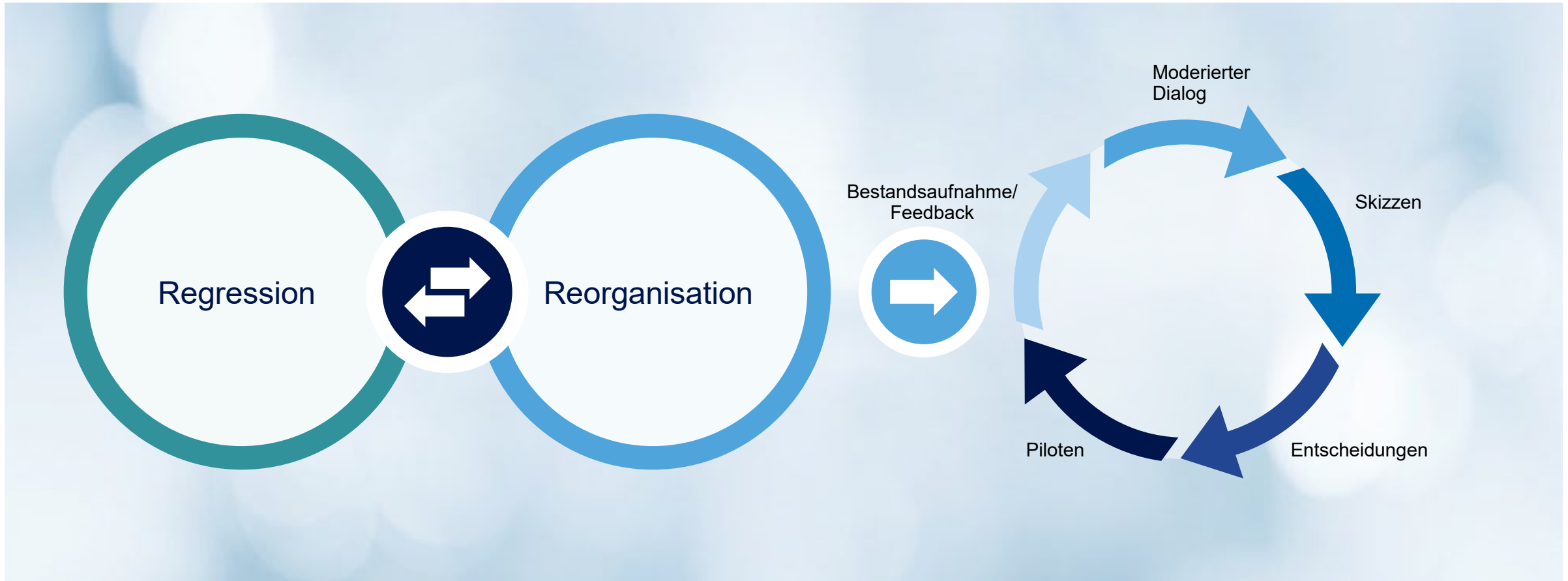


# ERKLÄRUNGSANSATZ: DIE DREI IDENTITÄTEN BEI DER ARBEIT



# WIE LÖSEN WIR UNS AUS DER SCHOCKSTARRE?

Erster Schritt: klare Management-Entscheidung für weiteren Weg





# DREI KERNKOMPETENZEN FÜR ERFOLGREICHE REORGANISATION UND REINNOVATION

**Moderationskompetenz**



**Dialogkompetenz**



**Feedbackkompetenz**



Bereitschaft, sich  
auf Dialog einzulassen



Entscheidungs- und  
Gestaltungswille

**THANK  
YOU**

**GAME CHANGERS**

