

DR. ALMA SEHIC
VERBUND

Arbeitsbeziehungen verstehen und managen

Wenn Geben und Nehmen
(nicht) in Balance sind?

Warum ich hier bin...

- ▶ Ich möchte den Austausch in der Arbeitsbeziehung in den Vordergrund rücken, besser verstehen etc.
- ▶ Ich beobachte Arbeitsbeziehungen und denke mir: „Das muss doch besser gehen!“
- ▶ Ich möchte mich einfach inspirieren lassen
- ▶ Gerechtigkeit ist für mich bedeutsam, daher möchte ich auf die Balance in Arbeitsbeziehungen schauen

Waage



Mein Austausch Meine Waage

- ▶ Individuelle mentale Bilder oder Vorstellungen
 - ▶ Über den Austausch und den Zustand der Waage
 - ▶ Die das Verhalten beeinflussen
- ▶ Gehen weit über rechtlichen Rahmen hinaus
- ▶ Stellen den sogenannten psychologische Vertrag da



Was bin ich
dem
Unternehmen
gegenüber
verpflichtet?

Was sind die
Verpflichtungen
des
Unternehmens
mir gegenüber?

Geschichten aus dem Alltag



SARAH, FÜHRUNGSKRAFT



Die Emotionen,
die folgen
wenn die
Balance kippt



Aggression

Ärger, Wut

Verwunderung

Entmutigung

Verwirrung

Enttäuschung

Traurigkeit

Trauer

Fassungslosigkeit

Schock

Was macht den Austausch aus?



SARAH,
FÜHRUNGSKRAFT

Arbeit, lange Arbeitszeiten,
Herzblut, Leidenschaft für
die Arbeit

Faires Gehalt,
Wertschätzung und Respekt,
Einhaltung der
Vereinbarungen

Individuelle Bilder, die Menschen sich bauen und nach denen sie handeln

Verpflichtungen der Arbeitnehmer:innen

	Perspektive Führungskraft	Perspektive Young Professionals
Kompetenzen/ Können	Fachkenntnisse und Soft Skills	
	Allgemeine Fähigkeiten, Learning on the job, Eigenständigkeit entwickeln	
Leistungs-stärkendes Verhalten	Zeit investieren, Harte Arbeit, Ideen teilen , Kreativität, Enthusiasmus, Leidenschaft und positive Einstellung	
	Verlässlichkeit, Pünktlichkeit, Verantwortung, Professionalität, Schnelligkeit, Motivation, Commitment, Engagement, Eigeninitiative, Ehrlichkeit, ähnliche Werte	Loyalität, Risiko eingehen können



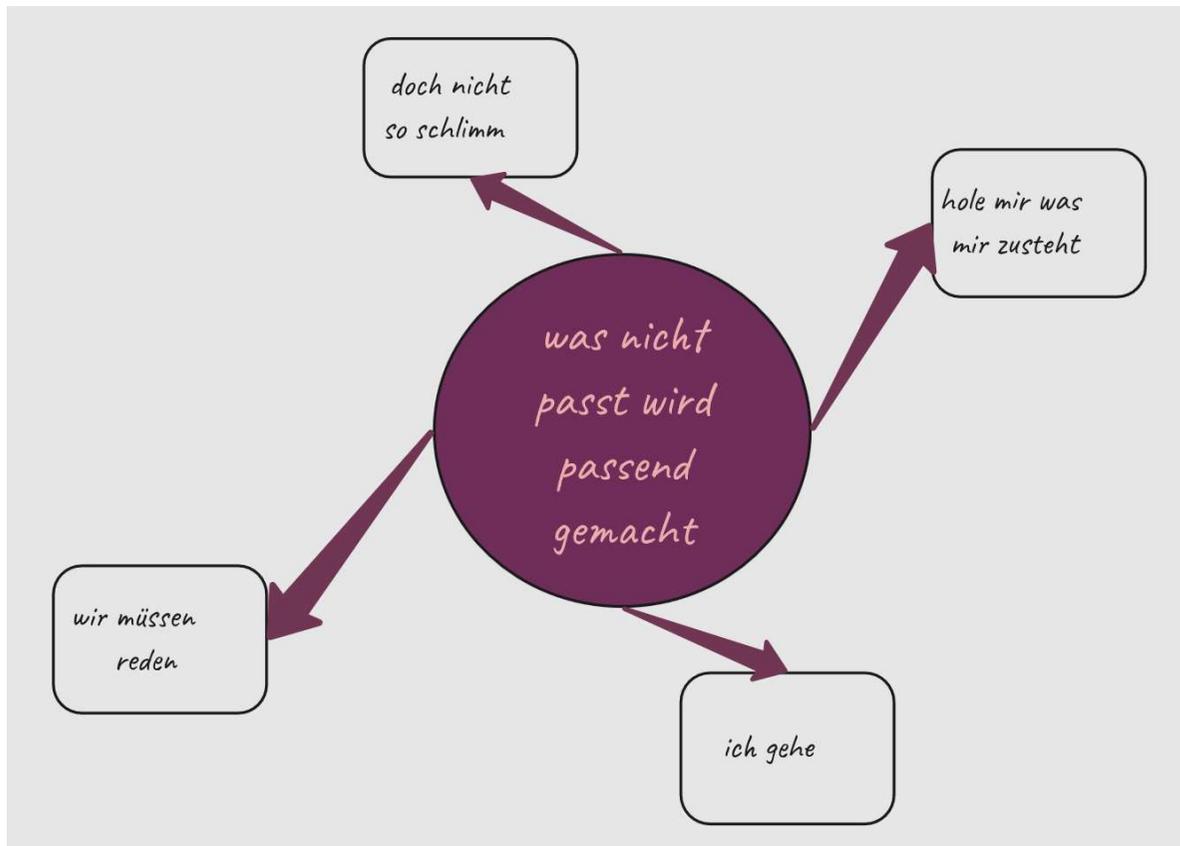
Die Folgen gebrochener psychologischer Verträge

Abnahme von

- ▶ Arbeitszufriedenheit
- ▶ Engagement
- ▶ Commitment (Bindung)
- ▶ Performance

Erhöhung der Absicht zu kündigen

- ▶ Gallup Engagement Index 2021
 - ▶ 15% keine emotionale Bindung zum Unternehmen
 - ▶ 68% geringe Bindung zum Unternehmen
 - ▶ 17% hohe emotionale Bindung zum Unternehmen



Was könnte Sarah tun, wenn die Scherben auf dem Boden liegen?

Hilfreiches im Aufbau balancierter Arbeitsbeziehungen

- ▶ Zuverlässigkeit, Interesse am anderen, Glaubwürdigkeit, Offenheit
- ▶ Enttäuschungskompetenz und Erwartungsmanagement
- ▶ Onboardingprozess mit klaren und belastbaren Versprechen (Goodies sind was anderes)
- ▶ Teamgefüge – Kolleg:innen sind wichtige Beeinflussungsfaktoren
- ▶ Bestandteil von FK Entwicklung (zur Reflexionszwecken)
- ▶ Mitarbeiter:innen ermuntern aktiv Ihre Arbeitsbeziehung zu „managen“

Danke

- ▶ Conway, N. u Briner R. (2006). Understanding psychological contracts at work: A critical evaluation of theory and research, Oxford University Press
- ▶ Gallup Engagement Index 2021, <https://bit.ly/38JaRvF>
- ▶ Mihelic und Kolleg:innen (2021). Get what you give? Investigating Employer and Young Professionals' Psychological Contract in European SMEs, Economic and Business Review, 23(2):86-99.
- ▶ Sehic, A. (2012). Dissertation Johannes Kepler Universität.



Danke für die
Aufmerksamkeit



Kontakt:
Alma.sehic@verbund.com