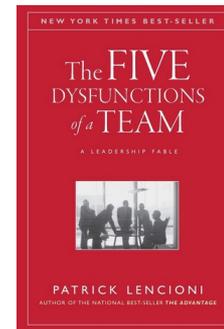


Der Impact Digitaler Beziehungen auf unser Businesskultur

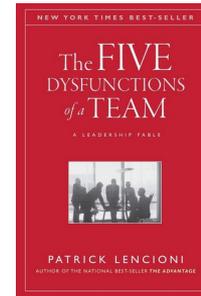
Harald Katzmaier



Die 5 Dysfunktionen von Teams (Patric Lencioni, 2002)



Die 5 Dysfunktionen von Teams (Patric Lencioni, 2002)



Was passiert mit dem „Vertrauen“ im Home-Office?

3 Orte (Ray Oldenburg, 1989)

1 Privat



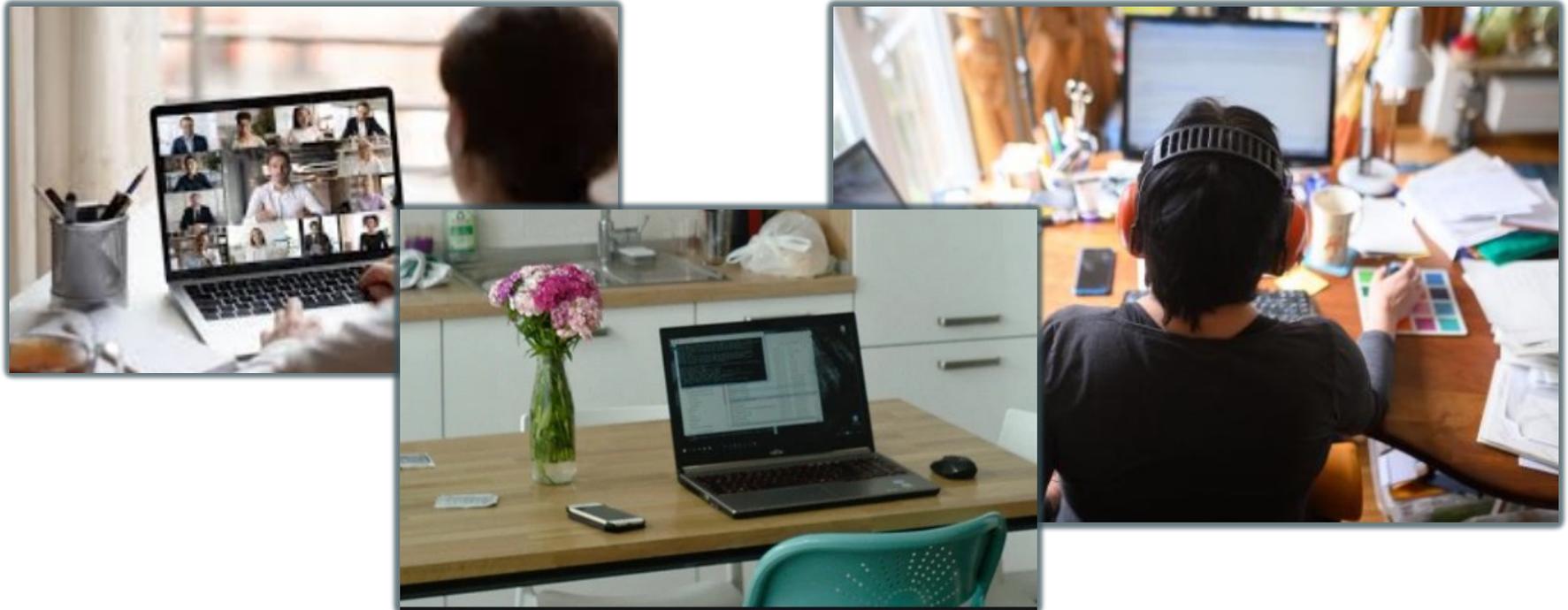
2 Arbeit



3 Öffentlichkeit



Ein neuer Ort



Hybrider Ort



4 Orte

1 Privat



2 Arbeit



3 Öffentlichkeit



4 Home Office



4 Orte

1 Privat



2 Arbeit



3 Öffentlichkeit



4 Home Office



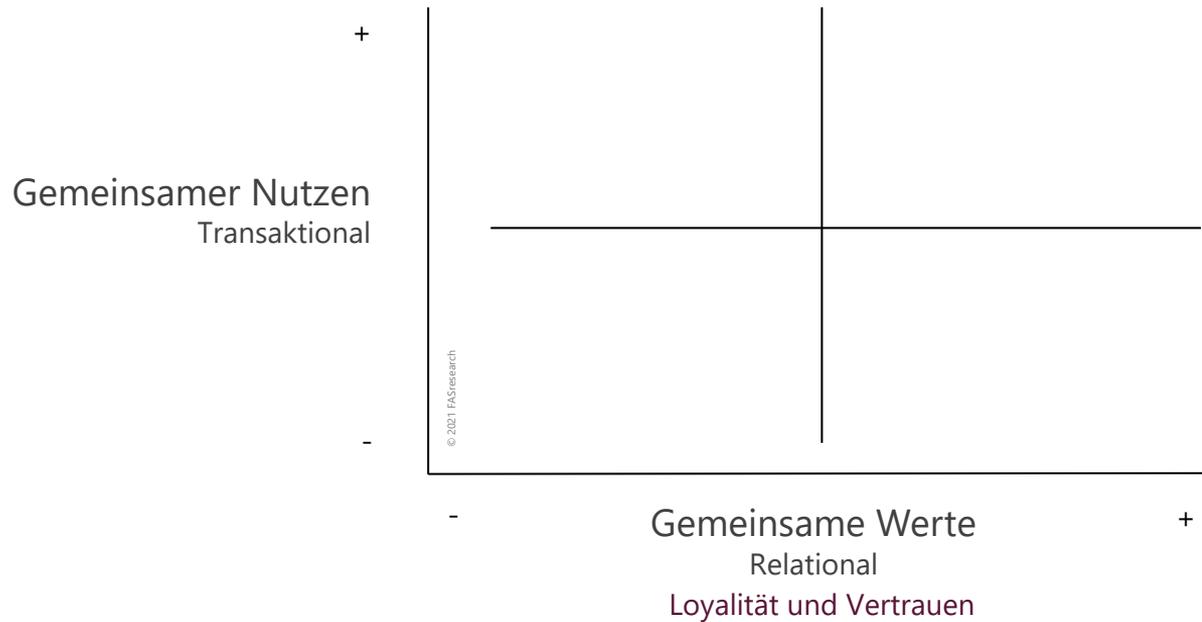
Development

Growth

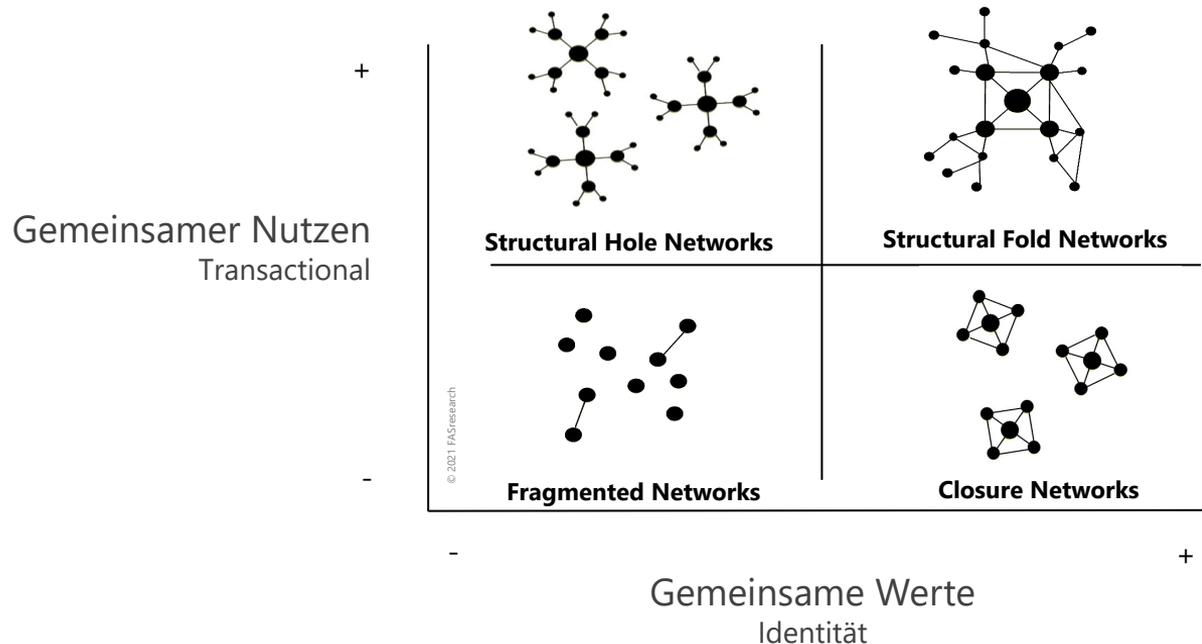
Abnahme an Selbst-Reflexionsfähigkeit



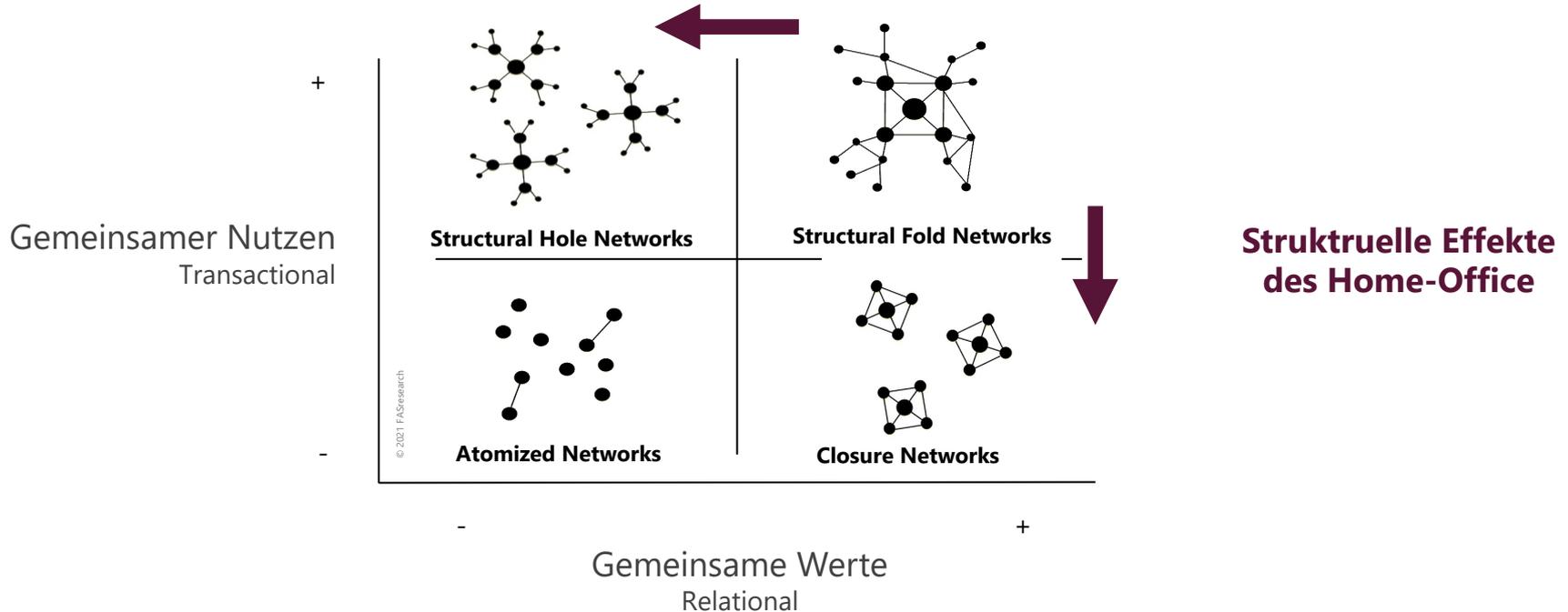
Typen von Netzwerken



Typen von Beziehungen

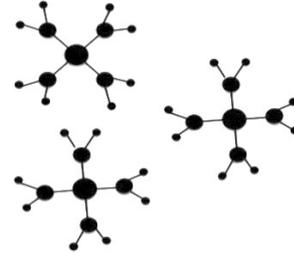
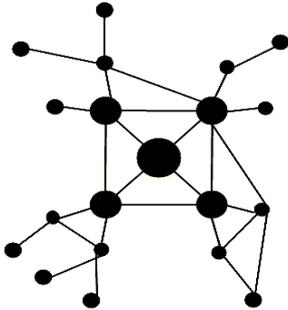


Home Office: Von Triaden zu Dyaden

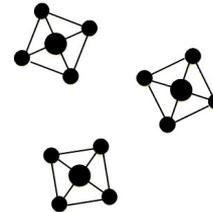


Effekte des Home Office

Ideales Organisationsnetzwerk

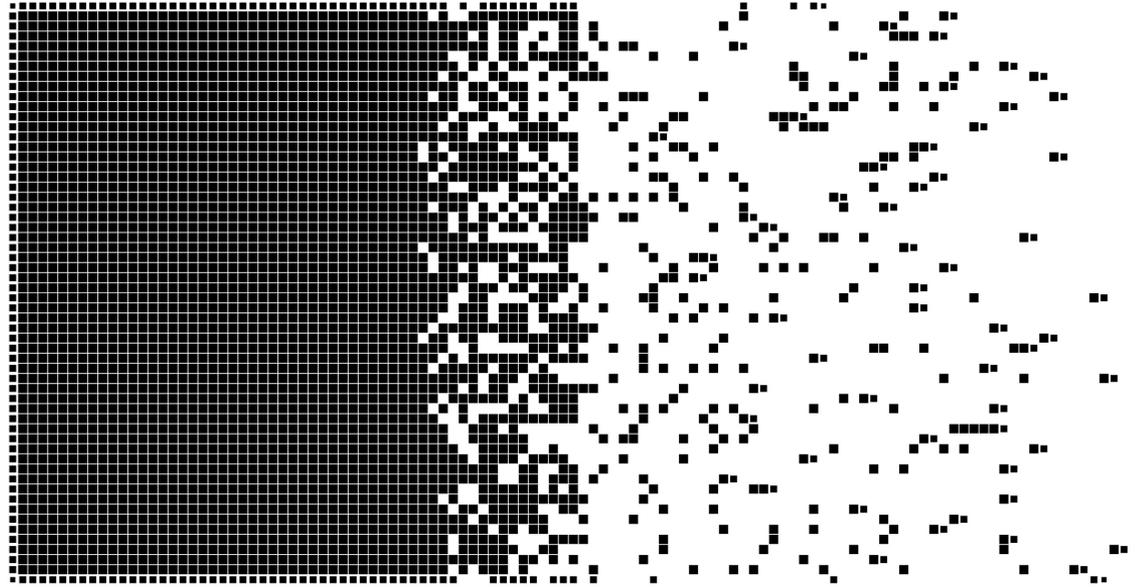


Abnahme der horizontalen Koordination



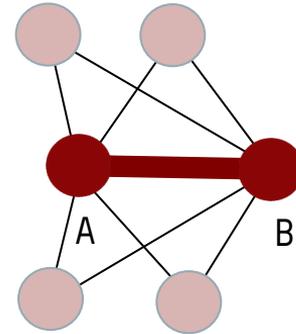
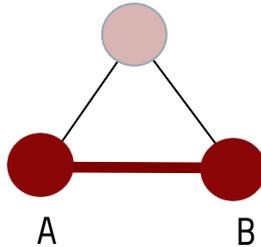
Vertikale Fragmentierung der Führungsebenen

Fragmentierung



Vertrauen und das "Gesetz der Dreiecke"

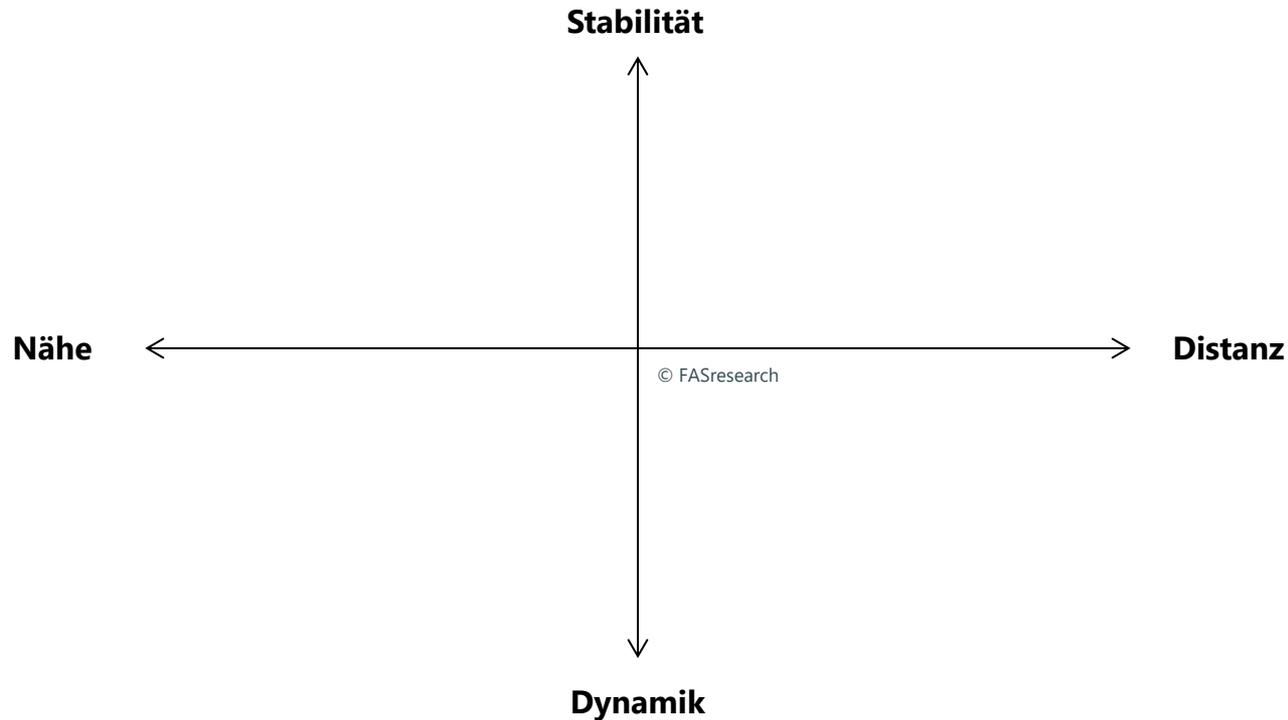
*Geringe Kosten
Bei Vertrauensmissbrauch*



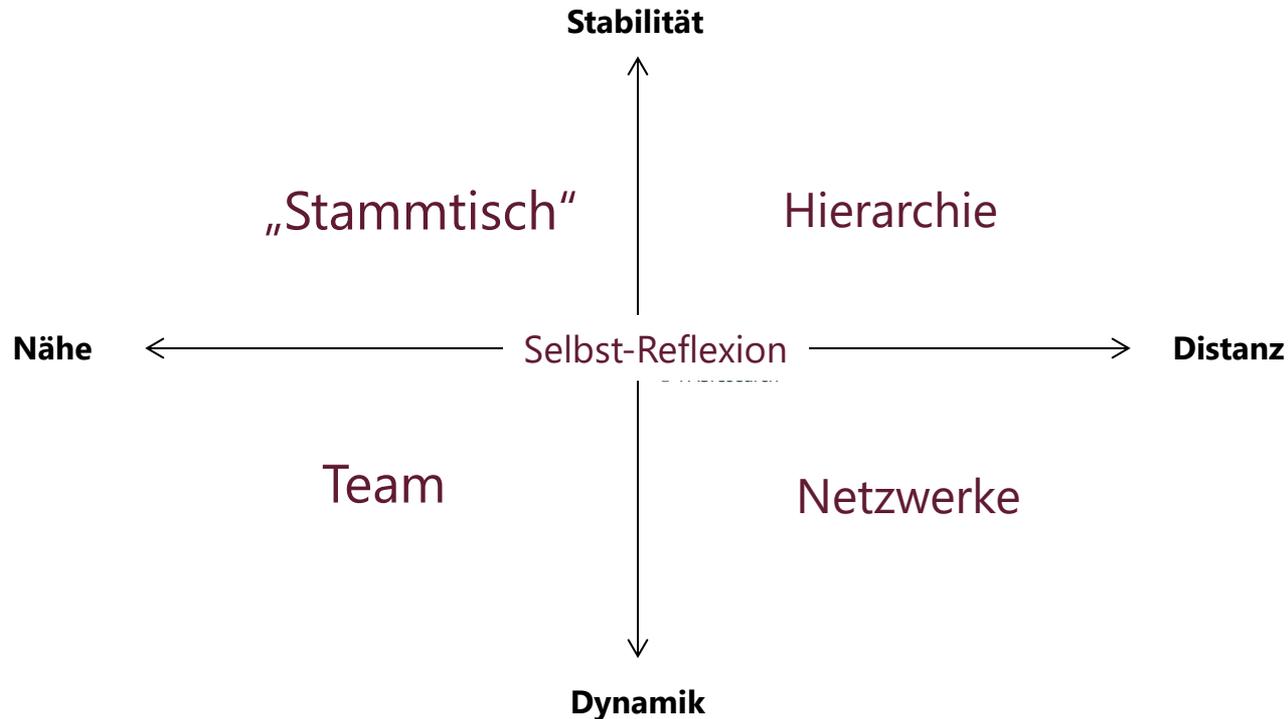
*Hohe Kosten
bei Vertrauensmissbrauch*

Je mehr Dreiecksbeziehungen (Triaden), desto höher die Kosten des Vertrauensmissbrauchs.
Je mehr Zweier-Beziehungen (Dyaden), desto geringer die Kosten des Vertrauensmissbrauchs.

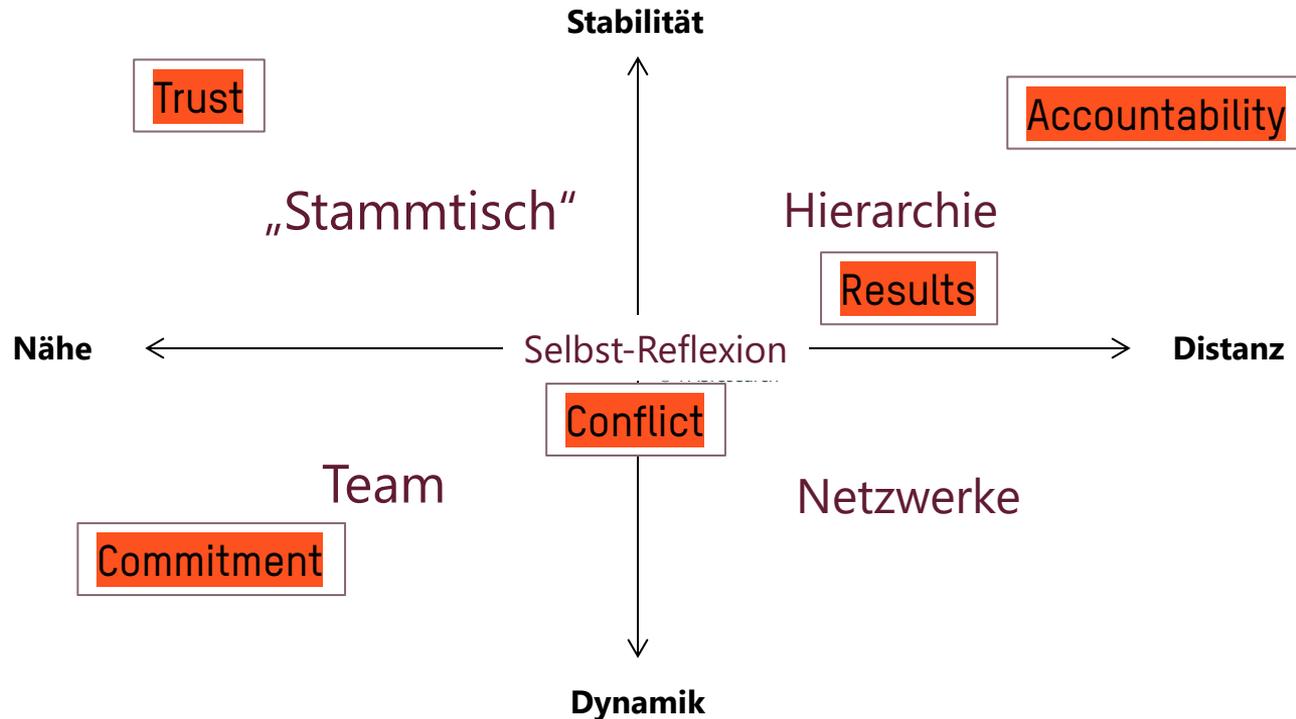
Arten von Beziehungen (Riemann-Kreuz)



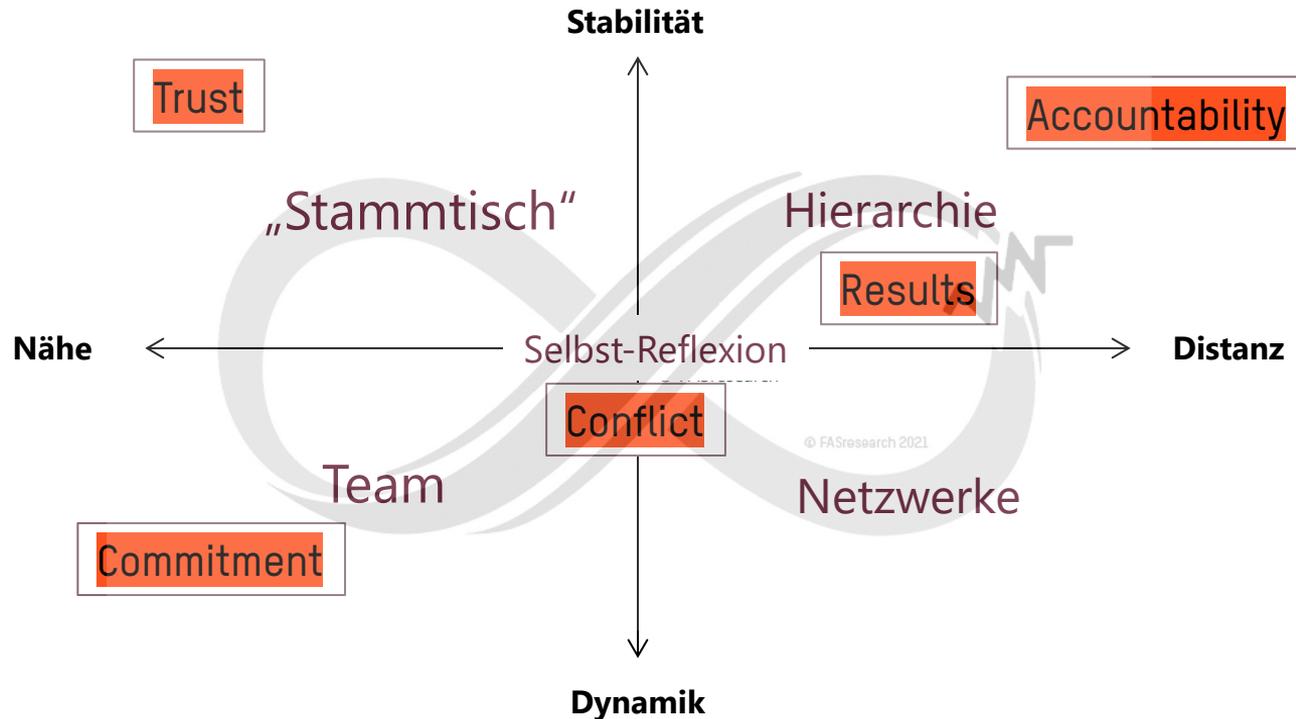
Virtues of a Team and Types of Relationships



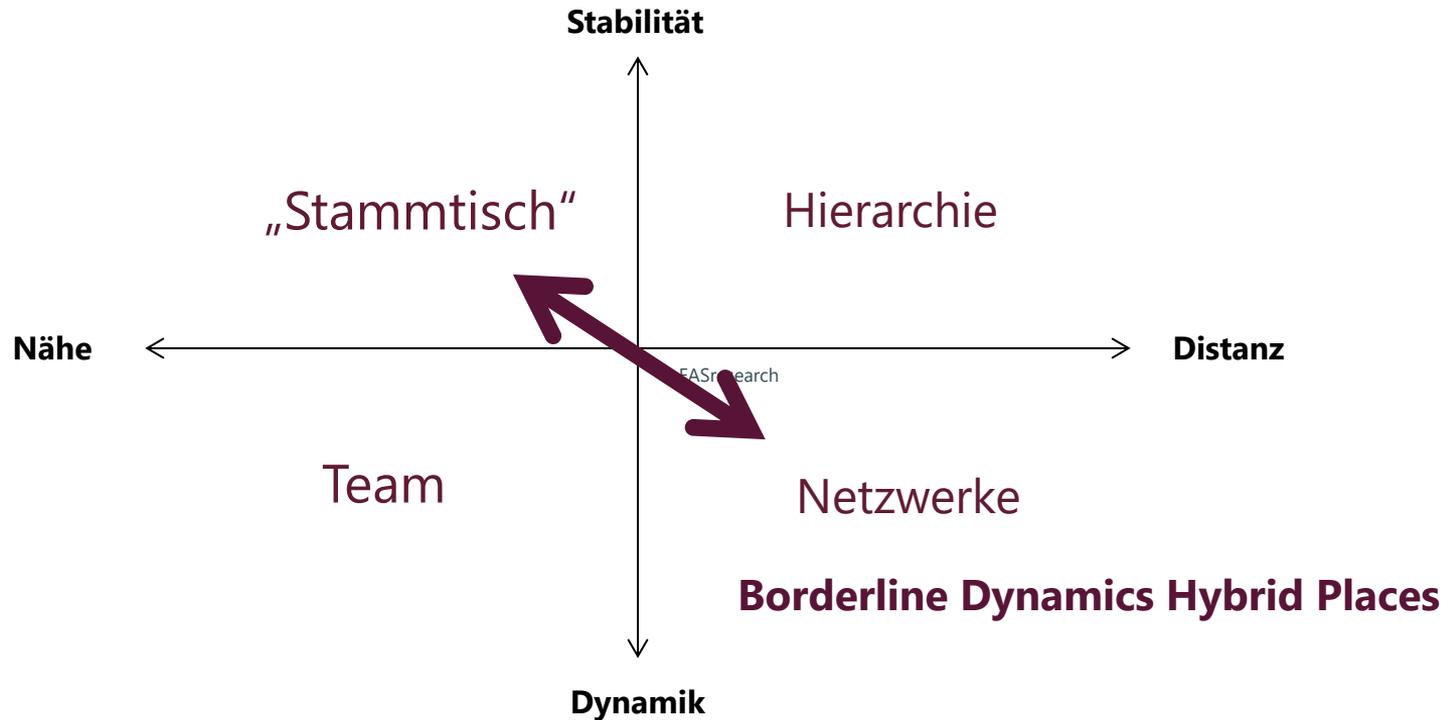
Virtues of a Team and Types of Relationships



Virtues of a Team and Types of Relationships



Borderline Dynamiken



Zusammenfassung

1. Hybrides Home Office erhöht das Risiko einer strukturellen **Verminderung von Vertrauen** zu Vorgesetzten (vertikale Fragmentierung) und **verminderte Koordinationsleistung** unter MitarbeiterInnen (horizontale Fragmentierung).
2. Hybrides Home Office **reduziert die Selbst-Beobachtungsfähigkeit** durch verminderte Möglichkeiten der Abstandnahme und Rekontextualisierung der eigenen Rollen.
3. Negative Effekte auf die **Konfliktkultur, Kreativität** und das **Energie-Level** ist zu erwarten.
4. Team Performance benötigt ein **Durchlaufen 5 unterschiedlicher Beziehungssettings** in welchen der Digitaler Raum eine extrem wertvolle und produktive Rolle spielen kann.
5. **Grenzziehungen, Modularisierung** und **Übergangsrituale**, sowie das zyklisches Durchlaufen unterschiedlicher "Räume" ist für die nachhaltige Aufrechterhaltung von **Vitalität und Leistungsfähigkeit** unabdingbar.

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt für Rückfragen:

Dr. Harald Katzmaier
Gründer & Direktor
Porzellangasse 2/34,
1090 Wien, Österreich
www.fas-research.com

+43-1-319 2655-0
harald.katzmaier@fas.at

