Matthias Mölleney
ist Leiter des Centers for Human Resources Management & Leadership an der Hochschule für Wirtschaft Zürich (HWZ), betreibt die Beratungsfirma peopleXpert und hat mehrere Fachbücher verfasst.

Kolumne

Blasenentzündungen vermeiden

In einer zunehmend polarisierten Welt bewegen wir uns immer häufiger in Meinungs- oder Weltanschauungsblasen. Diese Blasen geben uns Sicherheit, weil wir überwiegend auf Informationen und Sichtweisen stossen, die mit unserer eigenen Meinung übereinstimmen. Der Preis dafür ist hoch: Offenheit und die Bereitschaft, andere Sichtweisen zu verstehen oder zu akzeptieren, gehen mehr und mehr verloren.

Ein Beispiel ist die aktuelle Diskussion, ob das Arbeiten im Homeoffice wieder abgeschafft werden soll. Eine Studie von Bloom et al. (2021) zeigt zum Beispiel, dass Mitarbeitende im Homeoffice bei guter Führung produktiver sind und seltener fehlen. Produktivität und Wohlbefinden im Homeoffice stellen sich aber nicht von selbst ein. Es braucht gezielte Führung und eine starke Kultur der Zusammenarbeit. Raum für persönlichen Austausch auch in virtuellen Meetings und die bewusste Förderung informeller sozialer Kontakte sind wichtig.

Ein weiteres umstrittenes Thema ist die Lohntransparenz. Befürworter argumentieren, dass Transparenz langfristig das Vertrauen stärkt. Kritiker befürchten dagegen Neiddebatten und Spannungen, die die Produktivität gefährden könnten. Auch bei der Frage, ob Diversity wichtiger ist als die Förderung interner Talente, gehen die Meinungen auseinander. Die einen betonen die Bedeutung von Diversity-Programmen, um Innovationen voranzutreiben. Andere sehen in einer zu starken Fokussierung auf externe Rekrutierung eine Gefahr für die Entwicklung des vorhandenen Personals.

Ein Grund für die Entstehung solcher Meinungsblasen ist der vereinfachte Zugang zu Informationen. Social Media und KI verstärken Filterblasen, indem sie Inhalte bevorzugen, die bestehenden Überzeugungen entsprechen. Dadurch geht das Potenzial, von anderen Sichtweisen zu lernen, verloren. Vielfalt im Denken bedeutet aber nicht nur, unterschiedliche Perspektiven zu haben, sondern auch die Fähigkeit, sie in Diskussionen einzubringen und wertschätzend miteinander umzugehen. Um das zu fördern, wären folgende Ansätze hilfreich:

1. Offene Feedbackkultur: Workshops, offene Diskussionsrunden und anonyme Umfragen helfen, unterschiedliche Perspektiven sichtbar zu machen.
2. Kritischer Umgang mit Informationen: Mitarbeitende sollten darin geschult werden, Quellen kritisch zu hinterfragen und sich aktiv mit unterschiedlichen Sichtweisen auseinanderzusetzen.
3. Transparente Kommunikation: Führungskräfte sollten Entscheidungen klar und nachvollziehbar kommunizieren, um Missverständnisse zu vermeiden.
4. Mentoring und Austauschprogramme: Der Austausch zwischen Mitarbeitenden mit unterschiedlichen Erfahrungshintergründen fördert das gegenseitige Verständnis.

> «Eine Welt ohne Filterblasen wird es wohl nicht geben, aber wir können sie durchlässiger und transparenter machen.»

Eine Welt ohne Filterblasen wird es wohl nicht geben, aber wir können sie durchlässiger und transparenter machen. Als Personalverantwortliche sollten wir vermeiden, dass es zu einer Blasenentzündung kommt. Nur durch offene Kommunikation und die Bereitschaft, voneinander zu lernen, kann eine innovationsfreundliche, kooperative und produktive Unternehmenskultur entstehen. Vielleicht fangen wir damit in unseren HR-Teams an.