Aanname van de goede wil - Conflictkaarten

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Conflictkaart 1: Generatiekloof in Technologiegebruik* **Situatie**: Een oudere medewerker, Peter, worstelt met nieuwe softwaretools en wordt door jongere collega's gezien als technofobisch.
 | Conflictkaart 2: Aannames over Technische Vaardigheden* **Situatie**: In een teamvergadering wordt automatisch aangenomen dat de jongste teamleden verantwoordelijk zijn voor alle technische problemen.
 | Conflictkaart 3: Miscommunicatie via E-mail* **Situatie**: Een e-mail van manager Anna wordt door teamleden als te autoritair of streng geïnterpreteerd, wat leidt tot ongemak.
 |
| Conflictkaart 4: Online Privacy* **Situatie**: Tijdens een discussie over databeveiliging voelt een medewerker, John, zich ongemakkelijk bij het delen van persoonlijke informatie, wat anderen als paranoia beschouwen.
 | Conflictkaart 5: Verschil in Voorkeur voor Communicatiekanalen* **Situatie**: De voorkeur van sommige medewerkers voor communicatie via instant messaging apps wordt door anderen gezien als informeel of onprofessioneel.
 | Conflictkaart 6: Onbalans in Digitale Werklast* **Situatie**: Sommige teamleden voelen zich overweldigd door de constante stroom van digitale communicatie en worden gezien als niet toegewijd of lui.
 |
| Conflictkaart 7: Toegankelijkheid van Digitale Tools* **Situatie**: Medewerkers met specifieke behoeften hebben moeite met het gebruik van standaard digitale tools, wat leidt tot frustratie en isolatie.
 | Conflictkaart 8: Digitaal Etiquette* **Situatie**: Een teamlid, Claire, gebruikt veel emoji's en informeel taalgebruik in professionele e-mails, wat sommigen ongepast vinden.
 | Conflictkaart 9: Digitale Overload* **Situatie**: Het constante gebruik van digitale communicatie leidt tot stress en burn-out bij sommige teamleden, die zich onder druk gezet voelen om altijd beschikbaar te zijn.
 |
| Conflictkaart 10: Verschillende Snelheden van Digitale Adoptie* **Situatie**: Een deel van het team omarmt snel nieuwe digitale tools, terwijl anderen terughoudend zijn, wat leidt tot spanningen en verdeeldheid.
 | Conflictkaart 11: Digitale Training en Ondersteuning* **Situatie**: Gebrek aan adequate training in nieuwe technologieën laat sommige medewerkers achter, wat leidt tot ongelijkheid en verminderde productiviteit.
 | Conflictkaart 12: Online Teamdynamiek* **Situatie**: In virtuele vergaderingen voelen sommige teamleden zich uitgesloten of genegeerd, wat leidt tot gevoelens van isolatie en miskenning.
 |