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. |