



Diversität in Teams - was ist das eigentlich?

5. Essener FuE-Workshop
06.09.2018

Jun.-Prof.in Dr. Kerstin Ettl



Grundgesetz Artikel 3

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

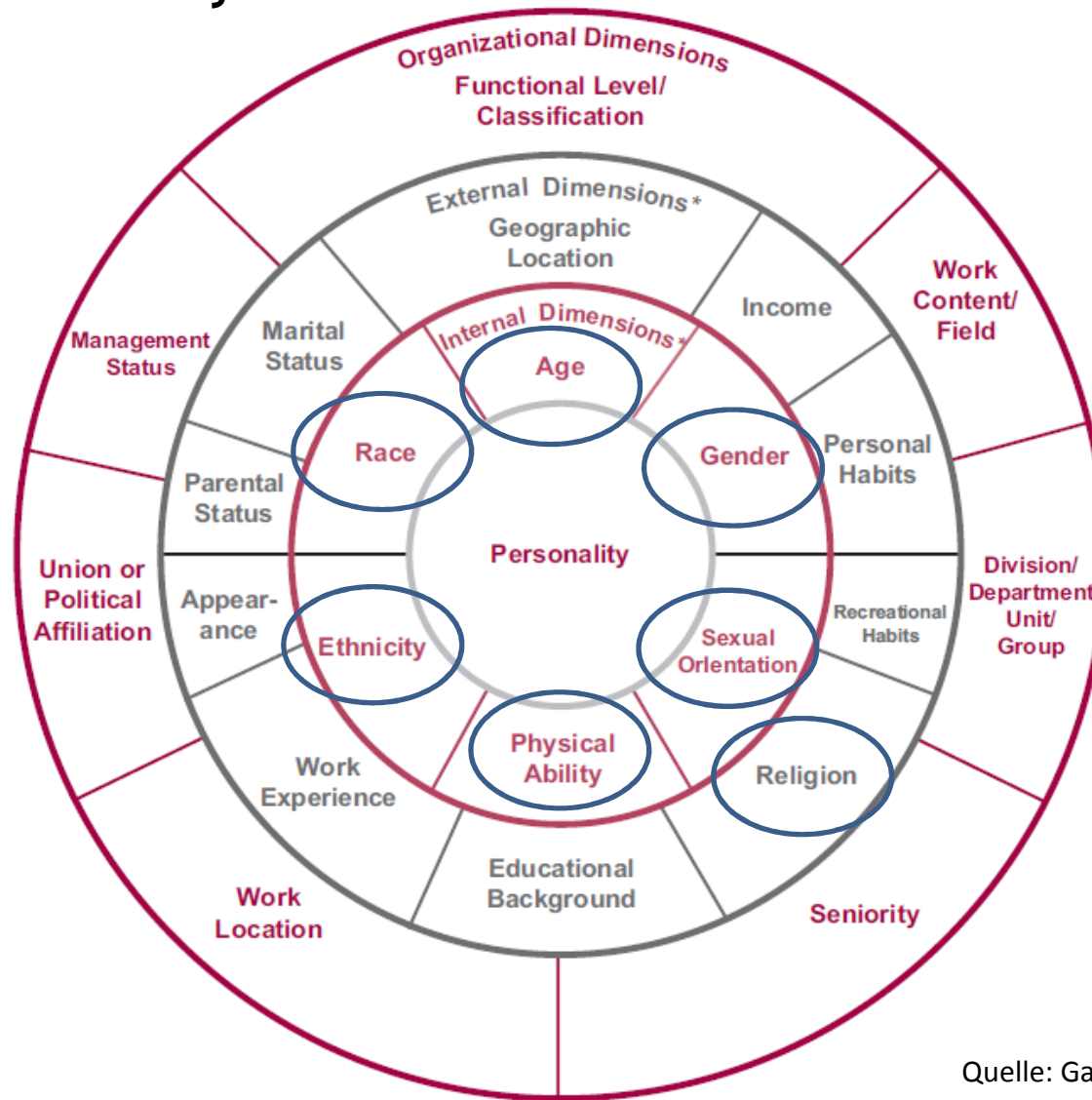
(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines **Geschlechtes**, seiner **Abstammung**, seiner **Rasse**, seiner **Sprache**, seiner **Heimat und Herkunft**, seines **Glaubens**, seiner **religiösen** oder **politischen Anschauungen** benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner **Behinderung** benachteiligt werden.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz §1

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der **Rasse** oder wegen der **ethnischen Herkunft**, des **Geschlechts**, der **Religion** oder **Weltanschauung**, einer **Behinderung**, des **Alters** oder der **sexuellen Identität** zu verhindern oder zu beseitigen.

Diversität in Organisationen aus wissenschaftlicher Perspektive -- Four Layers of Diversity

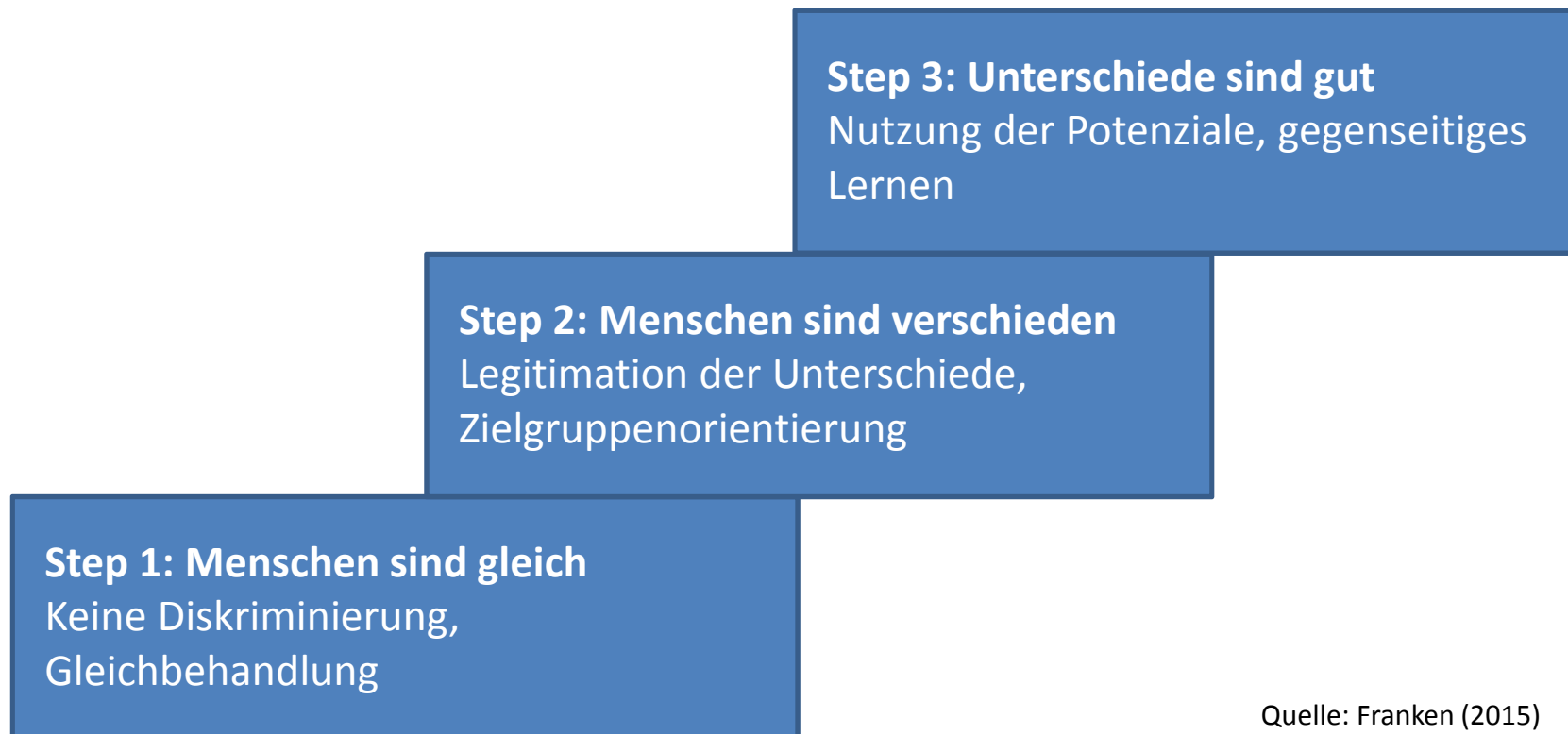


Quelle: Gardenswartz et al. (2010)

*Adapted from Loden and Rosner (1991).
Source: Gardenswartz and Rowe (2008).

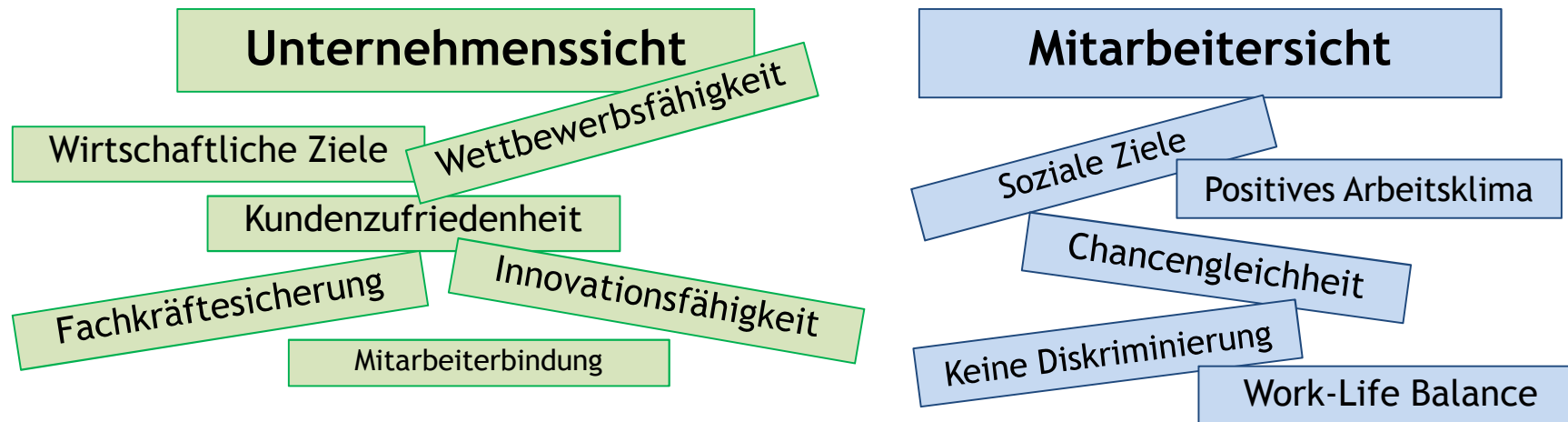


Drei Stufen im Umgang mit Diversität



Quelle: Franken (2015)

Diversität und Diversitätsbewusstsein in deutschen Unternehmen



Landwehr 2013

- Speziell in KMU:
 - pragmatische, lösungsorientierte und weniger kostenintensive Maßnahmen rund um Vielfalt (Merx 2013)
 - Fokussierung weniger auf die „traditionellen“ Diversitätsdimensionen, und mehr auf Qualifizierung und Kompetenz, Charakter und Persönlichkeit (Ettl 2018)



Diversität in Teams

Schlüsselfrage: Wie beeinflusst Diversität den Gruppenprozess bzw. die Leistung und welche Diversitätsaspekte kommen wann und warum zum Tragen? (Hermann & Mensi-Klarbach 2015)

- Zu berücksichtigen:
 - Art der Teams: stabile, dauerhafte Gruppen (bspw. Abteilungen)? temporäre Teams (bspw. projektbezogen)?
Interne oder In-/Externe Teams?
 - Gruppendynamische Prozesse



Zwischenfazit: Die bisherige Forschung zu Teamdiversität kommt nicht zu einheitlichen Ergebnissen

- Diversität kann Probleme, Missverständnisse und das Konfliktpotenzial in Teams erhöhen, die Zusammenarbeit ist aufwändiger (Franken 2015)
- Hat sich ein diverses Team „gefunden“, sind sie kreativer bei der Problembewältigung und erfolgreicher beim Finden alternativer Lösungen (Mead 2005)
- Unterschiedliche Diversitätsaspekte können sich sowohl positiv als auch negativ auf die Gruppenleistung auswirken, abhängig von Kontext, der Organisation, der jeweiligen Arbeitsgruppe in Verbindung mit Aufgabe, Ziel und Teamdesign und letztlich Machtaspekten innerhalb der Gruppe (Hermann 2012; Hermann/Mensi-Klarbach 2015)



Rückfragen? Gerne!

Vielen Dank.



Jun.-Prof. in Dr. Kerstin Ettl

Universität Siegen – Fakultät III

Juniorprofessur für Entrepreneurial Diversity & SME Management

Kohlbettstr. 15 – 57072 Siegen – Raum US-D-220

Tel. (02 71) 7 40- 52 06 – Fax (02 71) 7 40-1 52 06

kerstin.ettl@uni-siegen.de – www.wiwi.uni-siegen.de/ettl



Quellen

Ettl, Kerstin (2018 i.E.): „Diversität und Diversity Management im Kontext von Partizipation und Demokratie in kleinen und mittleren Unternehmen“. In: Bergmann, Gustav; Daub, Jürgen; Özdemir, Feriha (Hg.): *Wirtschaft demokratisch. Wege zu mehr Teilhabe, Mitwirkung und Verantwortung in der Wirtschaft*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Franken, Svetlana (2015): *Personal: Diversity Management*. Wiesbaden: Springer Gabler.

Gardenswatz, Lee; Cherbosque, Jorge; Rowe, Anita (2010): Emotional intelligence and diversity: A model for differences in the workplace. In: *Journal of Psychological Issues in Organizational Culture* 1 (1), 74.84.

Hermann, Anett (2012): „Diversitätsmanagement in Teams“. In: Bendl, Regine; Hanappi-Egger, Edeltraud; Hofmann, Roswitha (Hg.): *Diversität und Diversitätsmanagement*. Facultas: Wien, 265-298.

Hermann, Anett; Mensi-Klarbach, Heike (2015): „Diversität in Teams und in Topmanagement Teams: Zur Relevanz dynamischer Gruppenkonzepte für Forschung und Praxis“. In: Hanappi-Egger, Edeltraud; Bendl, Regine (Hg.): *Diversität, Diversifizierung und (Ent)Solidarisierung. Eine Standortbestimmung der Diversitätsforschung im deutschen Sprachraum*. Wiesbaden: Springer, 189-204.

Landwehr, Jens (2013): Diversity-Management: Was Mitarbeiter wirklich vom Unternehmen wollen. In: *Wirtschaftspsychologie aktuell*, 4/2013, 23-26.

Mead, Richard. (2005). *International management, cross-cultural dimensions*. Hoboken: Blackwell.

Merx, Andreas (2013): *Demographischen Wandel gestalten, Fachkräftebedarf sichern – vielfaltsorientierte Personalstrategien in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU)*. Arbeitspapier, Bd. 1/2013. München: IQ Fachstelle Diversity Management.