

# Gleich und Gleich gesellt sich gern?

## Wie vielfältig sind Deutschlands Führungskräfte und was hat Diversity mit dem Fachkräftemangel zu tun?

### I. Einführung

Durch den demographischen Wandel gibt es zukünftig immer weniger junge Menschen auf dem Arbeitsmarkt. Durch den verstärkten Zuzug von Menschen aus dem Ausland und einer zunehmend globalisierten Arbeitswelt spielt auch die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund eine größere Rolle. Auch die Familiensituation wird relevanter: Das Modell, in dem der Mann der alleinige Ernährer der Familie ist, scheint obsolet. Ebenso scheint Flexibilität und Sinnhaftigkeit der Arbeit, gerade für Personen der Generation Y (vgl. DGFP e.V. 2006), an Bedeutung zuzunehmen. Das alles führt zu Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, die die Frage aufwerfen: **Wie könnte ein neuer Umgang mit Personal aussehen?**

### III. Lösungsweg

Ein neuer Umgang mit Personal könnte der gezielte und wertschätzende Umgang mit Heterogenität/Vielfalt sein → **Diversity Management (DiM)**.

„Diversity Management...“

...bezeichnet die Anerkennung, Wertschätzung und Nutzbarmachung von Vielfalt in einem Unternehmen.“

Aretz & Hansen 2003, S.9.

### IV. Chancen

Unternehmen versprechen sich von diversen Teams folgenden **Nutzen**:

- mehr Innovationskraft
- Zunahme der Kreativität
- gesteigerte Zufriedenheit /Motivation
- erhöhte Flexibilität
- erhöhte Attraktivität
- ökonomische Vorteile

Süß & Kleiner 2006

### V. Risiken

1. Stereotypisierung (Konflikte)
2. „Muss ins Team passen.“
3. „Gleich und Gleich...“ (Attributionstheorie)

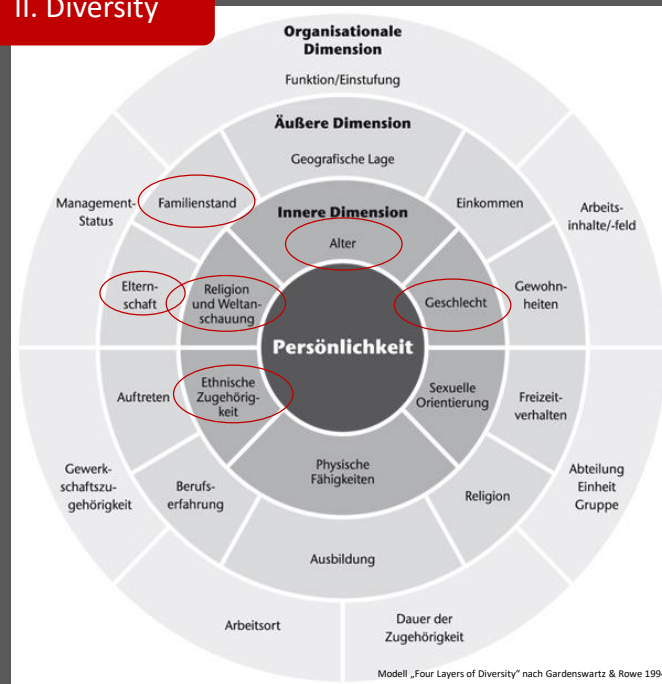
Hoffnung: Um tatsächlich gewinnbringend in Teams zu arbeiten → Rolle der Führungskraft wichtig!

Gebert 2004



<https://www.importantlinks.de/die-welt-von-morgen-teil-1-das-klonen-von-menschen> (24.10.2018)

### II. Diversity



### VI. Ziel

Ziel ist es, ein tiefergehendes Verständnis von Führungskräften im Hinblick auf das Phänomen zu erhalten und möglicherweise Kontextbedingungen zu erkennen, die weiteren Aufschluss über das Thema und somit die Forschungslücke zu folgender Frage beantworten: **Welche Wahrnehmung und Einstellung haben Führungskräfte zu Diversity und welchen Einfluss hat das auf ihr Führungsverhalten?**

### VII. Methode

Im Rahmen des seit 2017 geförderten EFRE-Projektes DIAMANT an der Hochschule Osnabrück werden ca. 80 leitfadengestützte Expert\*innen-interviews mit Führungskräften in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in Deutschland durchgeführt. Anhand einer absichtsvollen Stichprobenziehung finden ca. 20 Interviews für die Beantwortung der Fragestellung Berücksichtigung und werden qualitativ inhaltsanalytisch ausgewertet. Zur computerunterstützten Inhaltsanalyse wird die Codier-Software MAXQDA verwendet.

- Datenerhebung** → leitfadengestützte Experteninterviews
- Forschungsfeld** → Führungskräfte in KMU
- Auswertungsmethode** → qualitative Inhaltsanalyse
- QDA-Software** → MAXQDA



### VIII. Diskussion

Ggf. können die verschiedenen Führungskräfte in Typen eingeteilt werden. Welche Kriterien könnten für eine mögliche Typologie Berücksichtigung finden bzw. wie könnte dabei am besten vorgegangen werden?

### IX. Quellen

- Aretz, H.-J.; Hansen, K. (2003) Erfolgreiches Management von Diversity. In: Zeitschrift für Personalforschung, 17. Jg., Heft 1, S. 9-36.
- DGFP e.V. (Hrsg.) (2006): Erfolgsorientiertes Personalmarketing. Konzepte - Instrumente - Praxisbeispiele. Bertelsmann Verlag. Bielefeld.
- Gabler Wirtschaftslexikon (2018) online unter: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/diversity-management-53993/version-277052> (19.10.2018)
- Gardenswartz, L.; Rowe, A. (1994) Diverse Teams at Work. Society for Human Resource Management.
- Gebert, D. (2004): Durch diversity zu mehr Teaminnovativität? In: DBW, Band 64, S. 412-430.
- Süß, S.; Kleiner, M. (2006) Diversity Management: Verbreitung in der deutschen Unternehmenspraxis und Erklärung aus neoinstitutionalistischer Perspektive. In: Krell, G.; Wächter, H. (Hrsg.) Diversity Management. Rainer Hampp Verlag. München und Mering. S. 57-80
- Vedder, G. (2006) Die historische Entwicklung von Diversity Management in den USA und in Deutschland. In: Krell, G.; Wächter, H. (Hrsg.) Diversity Management. Rainer Hampp Verlag. München und Mering. S. 1-23.

- Betreuer\*innen:
- Prof.in Dr.in Andrea Bührmann (Universität Göttingen)
  - Prof.in Dr.in Ilona Ebbers (Universität Flensburg)
  - Prof. Dr. Thorsten Litfin (Hochschule Osnabrück)

Das Projekt DIAMANT wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung.

