GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Diversity Monitor : Befragung zum Umgang mit Vielfalt in persönlichem und beruflichem Kontext

Seng, Anja; Lippmann, Rouven

2019

https://doi.org/10.25595/2189

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Seng, Anja; Lippmann, Rouven: *Diversity Monitor : Befragung zum Umgang mit Vielfalt in persönlichem und beruflichem Kontext* , in: Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (2019) Nr: 44, 44–47. DOI: https://doi.org/10.25595/2189.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: https://doi.org/10.17185/DUEPUBLICO/72076

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de

Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Anja Seng, Rouven Lippmann

Diversity Monitor – Befragung zum Umgang mit Vielfalt in persönlichem und beruflichem Kontext

Ausgangsüberlegungen

Das Thema Diversity ist nicht nur in öffentlicher Verwaltung und Privatwirtschaft höchst aktuell, sondern auch im Bildungsbereich. Bildungskonzepte von Hochschulen beinhalten längst nicht nur die Entwicklung von fachlichen, persönlichen oder methodischen Kompetenzen ihrer Studierenden, sondern es werden auch „neue" Kompetenzfacetten wie z. B. Diversity-Kompetenz berücksichtigt. Ziel ist es, Studierende – aber auch diejenigen Personen, die das Konzept des lebenslangen Lernens beherzigen und sich altersunabhängig weiterbilden wollen – dabei zu begleiten, eine breite Handlungs- und Arbeitsmarktfähigkeit zu entwickeln.

So stellt sich in der vorliegenden Untersuchung die Frage, in welcher Form Diversity-Kompetenz bei berufsbegleitend Studierenden ausgeprägt ist, wie Nutzen und Relevanz von Vielfalt überhaupt wahrgenommen werden und welche betrieblichen Ansätze zu einem konstruktiven Umgang mit Diversity bekannt sind. Aus diesen Einschätzungen können einerseits Schlussfolgerungen für curriculare Entwicklungen an der Hochschule, aber auch betriebliche Handlungsempfehlungen abgeleitet werden.

Zur Beantwortung dieser Fragestellungen fand im Oktober/November 2018 eine Online-Befragung, der sogenannte Diversity Monitor, unter den berufsbegleitenden Studierenden der FOM Hochschule statt. So ist eine breitgefächerte Ansprache möglich, da die FOM Hochschule mit über 50.000 Studierenden an 30 Hochschulzentren in ganz Deutschland vertreten ist und somit eine gute Datenbasis – ausgehend von vielfältigen Studiengängen sowie unterschiedlichen fachlichen Disziplinen – für die Befragung gelegt werden konnte. In Planung ist eine jährliche Durchführung dieser Erhebung, um mögliche Veränderungen in den Einschätzungen zu erfassen, zu dokumentieren und im Zusammenhang mit gesellschaftlichen Entwicklungen zu interpretieren.

Konstrukt der Diversity-Kompetenz

„Menschen im Arbeitskontext sehen sich mit einer immer größer werdenden Heterogenität konfrontiert", so Prof. Dr. Manuel Pietzonka, Professor für Wirtschaftspsychologie an der FOM Hochschule und Mitglied des Diversity-Monitor-Forschungsteams. Auch er weist der Diversity-Kompetenz eine besondere Bedeutung bei der Bewältigung der Herausforderungen sozialer Heterogenität zu, da sie nicht nur einzelne Facetten menschlicher Heterogenität berücksichtigt (wie z. B. die interkulturelle Kompetenz), sondern den individuellen Umgang mit Vielfalt übergreifend global erfasst. Er macht folgenden Definitionsvorschlag: „Diversity-Kompetenz ist die individuelle Fähigkeit, mit menschlicher Heterogenität konstruktiv und zielorientiert umzugehen. Diese schließt die Bewusstseinsebene und die Handlungsfähigkeit ein und hat neben kognitiven und praktischen daher auch soziale und verhaltensbezogene Komponenten (Haltungen, Emotionen und Werte)". Er führt aus: „Die Diversity-Kompetenz stellt im Arbeitskontext somit auch eine wichtige Ressource für die Arbeitswelt 4.0 dar, gerade im Hinblick auf das Trendwort Digitalisierung."

Befragungsergebnisse

Von den insgesamt 676 an der Online-Befragung teilnehmenden berufsbegleitend Studierenden haben insgesamt 338 Studierende die Befragung so weit bearbeitet, dass sie für erste Analysen herangezogen werden können. Von der Stichprobe, die aus der Grundgesamtheit aller berufsbegleitend Studierenden der FOM Hochschule gezogen wurde, geben als Geschlecht 72.2 % weiblich (n = 244), 26 % männlich (n = 88) und 1.8 % Sonstiges (n = 6) an. Das Durchschnittsalter der Stichprobe beträgt 28.8 Jahre (Altersspanne 17 bis 56 Jahre, SD = 8.99 Jahre). 19.4 % der Teilnehmenden geben an, einen Migrationshintergrund zu haben. Knapp 50 % beschreiben, dass sie die oder der erste in der Familie sind, die bzw. der ein Hochschulstudium aufgenommen hat. 31 % der Teilnehmenden sind in klassischen klein- und mittelständischen Unternehmen beschäftigt, 47.6 % in einem Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten. Drei Viertel der Befragten kommen aus einem privatwirtschaftlich tätigen Unternehmen, ein Viertel aus einem öffentlichen Betrieb. Knapp 25 % der Befragten verfügen über Führungserfahrung.

Die deskriptiven Ergebnisse zu den Items zum Umgang mit Vielfalt im privaten bzw. beruflichen Kontext sowie der Nutzen von Diversity und Diversity Management im Arbeitsumfeld finden sich in Tabelle 1. Die Ergebnisse zeigen, dass insgesamt der Umgang mit Vielfalt als sehr wichtig eingeschätzt wird, im persönlichen Kontext liegt der Wert noch leicht höher als im beruflichen.

Tabelle 1

Wichtigkeit von Umgang mit Vielfalt im privaten und beruflichen Kontext sowie Bewertung des Nutzens von Diversity und Diversity Management im Arbeitsumfeld. Beantwortung der Fragen anhand einer sechsfach abgestuften Likert-Skala von „gar nicht wichtig" bis „sehr wichtig".

Item	gesamt	männlich	weiblich	M	SD
Wie wichtig ist Ihnen persönlich der Umgang mit Vielfalt im privaten Kontext?	321	84	237	4,84	4,65
Wie wichtig ist Ihnen persönlich der Umgang mit Vielfalt im beruflichen Kontext?	316	82	234	4,71	1,36
Wie bewerten Sie den Nutzen von Diversity und Diversity Management für Ihr Arbeitsumfeld?	454	83	228	4,84	4,65

Quelle: eigene Berechnungen.

Die Berechnung nach inferenzstatistischem Verfahren ergibt, dass es einen signifikanten Unterschied zwischen Frauen und Männern hinsichtlich der persönlichen Wichtigkeit im Umgang mit Vielfalt sowohl im privaten als auch beruflichen Kontext gibt. Auch für die Bewertung des Nutzens von Diversity und Diversity Management im Arbeitsumfeld konnte ein signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern ermittelt werden. Für die weiblichen Befragten wurde im Vergleich zu den männlichen eine deutlich höhere Wichtigkeit und auch ein höherer Nutzen identifiziert. Vergleichende Untersuchungen der Items im Hinblick auf weitere Parameter (Alter, Studiengang,

Bachelor vs. Master, Migrationshintergrund, Führungserfahrung und Unternehmensgröße) zeigen keine signifikanten Unterschiede.
Befragt nach der strategischen Einbettung des Umgangs mit Vielfalt im Unternehmen denken 41.4 % der Befragten, dass es keine Diversity-Strategie gibt, wiederum bestätigen 23.8 %, dass eine Strategie besteht und umgesetzt wird. Die Berechnung inferenzstatistischer Verfahren ergeben keine signifikanten Unterschiede.
Befragt nach der organisatorischen Verankerung einer möglichen Diversity-Strategie gibt ein Viertel der Befragten an, dass sie kein Wissen darüber haben, in welcher Form ein Diversity Management in ihrer Organisation institutionalisiert ist. Nur bei 19 % der Studierenden ist bekannt, dass es explizit benannte Beauftragte für Diversity in der Organisation gibt; 20 % denken, es sei Aufgabe der Personalabteilung, und 21.7 % sagen, dass besondere Verantwortlichkeiten im Umgang mit Diversity festgelegt seien. Ein Viertel der Befragten kennt Sensibilisierungsmaßnahmen, die in der jeweiligen Organisation spezifisch für Führungskräfte durchgeführt werden. Auch hier wurden durch inferenzstatistische Berechnungen keine signifikanten Geschlechterunterschiede nachgewiesen.
Dabei sehen die Studierenden, insbesondere die weiblichen Befragten, den größten Vorteil von Diversity Management darin, dass die Offenheit und Lernfähigkeit der Organisation sichergestellt wird. Hier zeigt sich bei der Berechnung inferenzstatistischer Verfahren ein signifikanter Geschlechterunterschied.
Als weitere Ziele werden besonders gesellschaftliche Aspekte hervorgehoben, sodass Ausgrenzungen von Minderheiten vermieden werden, soziale Verantwortung übernommen und eine Reaktion auf den gesellschaftlichen Wandel gezeigt werden kann. Hinsichtlich der Ausgrenzung von Minderheiten sowie der Übernahme von sozialer Verantwortung bestehen bei der Berechnung von inferenzstatistischen Verfahren (hier: x^2-Tests) signifikante Unterschiede bezogen auf das Geschlecht; seitens der Frauen werden auch diese Aspekte als wichtiger bewertet. Die Vorteile einer besseren Kosteneffizienz, stärkerer Zielgruppenorientierung und Kompetenzgewinn bezogen auf das Lösen von Problemen werden eher weniger wahrgenommen.
Den stärksten Handlungsbedarf, befragt nach den klassischen sechs Diversity-Dimensionen, sehen die Befragten aktuell in der Dimension Geschlecht (Zustimmung von 41.5 %) gefolgt von Alter (37.8 %) und Nationalität & ethnischer Herkunft (35.1 %). Auch den weiteren Dimensionen Behinderung (31.2 %), sexuelle Orientierung & Identität (26.6 %) sowie Religion & Weltanschauung (25.1 %) wird Handlungsbedarf zugesprochen. In allen sechs Dimensionen lassen sich signifikante Unterschiede hinsichtlich des Geschlechts bei der Berechnung inferenzstatistischer Analysen feststellen. Die weiblichen Befragten sehen jeweils höheren Handlungsbedarf als die männlichen.
Bei der Betrachtung der Diversity-Kompetenz nach Pietzonka mit den sechs Faktoren Inklusionsfähigkeit, Diversität als Ressource (kognitiv/normativ), ethischer Umgang mit Minderheiten (normativ), Kooperationsfähigkeit (affektiv), Stereotypisierung 1 (konativ/kogniv) und Stereotypisierung 2 (konativ/kognitiv) zeigt sich bei der Stichprobe ein Gesamtmittelwert von 3.86 (SD = .60; insgesamt 15 Items abgestuft auf einer sechsfach abgestuften Likert-Skala von 0 = trifft überhaupt nicht zu bis 5 = trifft voll und ganz zu). Inferenzstatistische Berechnungen zeigen einen signifikanten Unterschied bei der Betrachtung des Geschlechts. Bei der Betrachtung der einzelnen Faktoren können für die vorliegende Stichprobe signifikante Geschlechterunterschiede in den Dimensionen „Diversität als Ressource", „Ethischer Umgang mit Minderheiten" sowie „Stereotypisierung 1" und „Stereotypisierung 2" gefunden werden.

Fazit

Mit Blick auf das Ziel der Untersuchung, den Umgang mit Diversität zu erfassen, um daraus Erkenntnisse für curriculare Entwicklungen an Hochschulen sowie das Wirken in Unternehmen abzuleiten, ist festzuhalten, dass Relevanz und Nutzen für berufsbegleitend Studierende jeweils als hoch eingestuft werden. Insbesondere die weiblichen Befragten zeigen im vorliegenden Sample in verschiedenen Aspekten eine höhere Sensibilität für das Thema. Entsprechend gilt es, in Studiengängen eine fachliche Auseinandersetzung zu ermöglichen, also eine explizite Einbettung von Diversity-Themen anzustreben. In der Arbeitswelt gilt es, eine bewusste und an allen Beschäftigten ausgerichtete Kommunikation und Reflexion im Umgang mit Vielfalt zu erreichen. Dabei können konkrete betriebliche Ansätze noch deutlicher dargestellt und im Dialog mit den Beschäftigten entwickelt werden. Es gilt, den Mehrwert und das Potenzial von Diversity noch stärker herauszustellen. Die Beschäftigten zeigen sich offen für den konstruktiven Umgang mit Vielfalt, sehen Relevanz und Nutzen, erkennen jedoch eher wenige betriebliche Ansätze. Es scheint, dass hier ungenutztes Potenzial zur Förderung des Unternehmenserfolges besteht.

Weiterführende Literatur

- Aretz, HJ., Hansen, K. (2003), Erfolgreiches Management von Diversity. Die multikulturelle Organisation als Strategie zur Verbesserung einer nachhaltigen Wettbewerbsfähigkeit. German Journal of Human Resource Management, 17(1):9–36.
- Charta der Vielfalt (2016), Diversity in Deutschland – Studie anlässlich des 10-jährigen Bestehens der Charta der Vielfalt. Stuttgart.
- Charta der Vielfalt (2018), Kaleidoscope – Wie wir uns die Zukunft organisieren. Innovationen für Arbeit und Leben. Charta der Vielfalt (Hrsg). Berlin: Gläser.
- Franken, S. (2010) Verhaltensorientierte Führung. Handeln, Lernen und Diversity in Unternehmen (3. Ausg.). Wiesbaden: Gabler.
- Hucke, V. (2017), Mit Vielfalt und Fairness zum Erfolg. Praxishandbuch für Diversity und Inclusion im Unternehmen. Wiesbaden: Springer-Gabler.
- Linde, F., Auferkorte-Michaelis, N. (2014), Diversitätsgerecht Lehren und Lernen. In: Hansen K. (Hrsg) CSR und Diversity Management – Erfolgreiche Vielfalt in Organisationen. Berlin: Springer Gabler, 177–217.
- Mensi-Klarbach, H., Hanappi-Egger, E. (2018), Diversitätsmanagement 2.0. Zeitschrift für Organisation (ZfO), 87 (4):220–224.
- Pietzonka, M. (2016), Diversity-Kompetenz als Lernziel der Hochschulbildung? In: HQSL. D 2.2-2. Berlin: Dr. Josef Raabe Verlags-GmbH, 1–26.
- Pietzonka, M. (2018), Schlüsselkompetenzen zum Umgang mit sozialer Vielfalt für die Arbeitswelt 4.0 – Einordnung, Kennzeichnung und Messung. In: Hermeier, B., Heupel, T. & Fichtner-Rosada, S. (Hrsg.) Arbeitswelten der Zukunft. Wiesbaden: Springer-Gabler, 477–496.
- Pietzonka, M., Lehmann R. (2019, in peer review), Die Ratingskala DiKo zur Messung von Diversity-Kompetenz. Diagnostica.
- Schulte, F., Seng, A., Kohnen, L. (2018), Diversity-Kompetenz im berufsbegleitenden Studium – Ansätze, Methoden und empirische Befunde. In: Auferkorte-Michaelis, N. & Linde, F. (Hrsg), Diversität lernen und lehren – ein Hochschulbuch. Opladen: Verlag Barbara Budrich, 183–205.
- Seng, A., Landherr G. (2015), Vielfalt leben und Vielfalt gestalten – Diversity Management in der Lehre. ifes Schriftenreihe, Band 11. Essen: MA Akademie Verlags- und Druckgesellschaft.
- Seng, A., Pietzonka, M., Nelke, A., Lippmann, R. (2019), Diversity Monitor – Zusammenhänge zwischen dem individuellen und organisationalen Umgang mit Vielfalt und ausgewählten arbeitswissenschaftlichen Konstrukten. Tagungsband 65. Frühjahrskongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e. V., 27.02 – 01.03.2019, Dresden. Dortmund: GfA-Press.
- Warmuth, GS. (2012), Die strategische Implementierung von Diversitätsmanagement in Organisationen. In: Bendl R., Hanappi-Egger E., Hofmann R. (Hrsg), Diversität und Diversitätsmanagement. Wien: Facultas, 203–236.

Kontakt und Information
Prof. Dr. Anja Seng
Betriebswirtschaftslehre, insb. Personalmanagement
FOM Essen
Leimkugelstraße 6
45141 Essen
anja.seng@fom.de