

## Buchprojekt „Arbeitskultur 2020“

### Abstract

#### Autoren

Prof. Dr. Dr. Fabian Jintae Froese (Georg-August-Universität Göttingen)

Dr. Anna Katharina Hildisch (Georg-August-Universität Göttingen)

Lena E. Kemper, M. Sc. (Georg-August-Universität Göttingen)

#### Überschrift

„Von Vielfältigkeit profitieren – Wie eine inklusive Arbeitskultur den Unternehmenserfolg steigert“

#### Text

Als Folge des demografischen Wandels stehen viele Unternehmen vor der Herausforderung, eine ausreichende Anzahl qualifizierter Mitarbeiter zu rekrutieren und zu binden. Dazu wenden sich Unternehmen vermehrt neuen Mitarbeitergruppen zu. Die Einbindung von Mitarbeitern unterschiedlichen Alters, Erfahrungsreichtums oder Geschlechts sowie verschiedener nationaler und kultureller Herkunft führt dabei zu einer steigenden Heterogenität innerhalb der Belegschaft. Trotz einer intensiven gesellschaftspolitischen Diskussion zum Thema Antidiskriminierung und Gleichstellung sind diese neuen Mitarbeitergruppen aber noch immer einer erhöhten Diskriminierungsgefahr ausgesetzt. Gleichzeitig legen aktuelle Forschungsergebnisse nahe, dass Diversität in Unternehmen vielfach erhöhte Konfliktpotentiale hervorruft, die die Arbeitsleistung der Mitarbeiter verringern können.

Demgegenüber steht die Idee von Diversität als Potentialträger für Unternehmen. Durch die unterschiedlichen Erfahrungen und Blickwinkel der diversen Mitarbeitergruppen soll beispielsweise eine Steigerung der Innovationsfähigkeit und Qualität erreicht werden. Es stellt sich jedoch die Frage, wie Unternehmen den besonderen Herausforderungen begegnen und die dargelegten Potentiale nutzen können. Dazu bietet das Konzept des Diversität- und Inklusionsmanagements der Unternehmensführung Strategien und Methoden, die Vielfalt der Belegschaft professionell und gewinnbringend zu nutzen. Wichtig ist dabei, dass nicht nur Prozesse von Diskriminierung und Ausgrenzung verhindert werden (Diversitätsmanagement), sondern durch den gezielten Einbezug aller Mitarbeitergruppen eine offene Arbeitskultur geschaffen wird (Inklusionsmanagement), in der jeder Mitarbeiter, unabhängig von Alter, Geschlecht oder Herkunft, beste Leistungen erzielen kann. Damit einher geht eine veränderte Haltung in Unternehmen: nicht eine zahlenmäßige Erhöhung von unterrepräsentierten Gruppen (bspw. Frauenquote),

sondern erst die Wertschätzung und aktive Integration dieser Gruppen können das gesamte Potential von Diversität realisieren.

In unserem Beitrag beleuchten wir inklusive Arbeitskulturen aus theoretischer und praktischer Sicht. Dabei legen wir zunächst den Fokus auf die theoretische Entwicklung des Konzepts von einem Diversitäts- hin zu einem Inklusionsmanagement, welches die gezielte Eingliederung und Nutzung unterschiedlicher Blickwinkel der diversen Mitarbeitergruppen forciert. Ebenso werden verschiedene unternehmerische Herangehensweisen hinsichtlich des Themas vorgestellt und deren Auswirkungen sowohl für Unternehmen als Ganzes als auch auf die jeweilige Arbeitskultur erörtert. Abschließend wird herausgearbeitet, wodurch sich eine solche Kultur auszeichnet, um Handlungsempfehlungen abzuleiten, die Unternehmen dabei helfen, die vorgestellten Erkenntnisse zu ihrem Vorteil zu nutzen.

#### Gliederung

1. Diversität – Wettbewerbsvorteil oder Konfliktherd?
2. Diversität oder Inklusion?
3. Inklusive Arbeitskulturen als Arbeitskultur der Zukunft?
4. Handlungsempfehlungen
5. Fazit