

Diplomarbeiten – Themenblock „Diversity Management“

„Das Fremde macht neugierige Menschen neugierig, weil es sich sehr unterscheidet von ihren persönlichen Interessen und Empfindungen. Das ist das Stimulierende am Fremden. Wenn der Ausgangspunkt allerdings etwas anderes ist als Neugier, beinhaltet das Fremde oft auch etwas Beunruhigendes. Die Ambivalenz des Fremden besteht darin, dass man sich nicht ganz auf sicherem Boden fühlt. In manchen Fällen führt das zu der Neigung, sich soweit abzusichern, dass das Fremde gar nicht mehr auftritt – was eine Verarmung des Lebens mit sich bringt.“

Waldenfels (2009)

Ziel des Projektes Kompetenz4HR ist es, durch Forschung in Verbindung mit der Übertragung der Ergebnisse in die Praxis eine Professionalisierungsoffensive in Deutschland anzustoßen.

Dabei geht es vor allem um die Frage, was alles zu einer kompetenten Personalabteilung gehört und wie diese gestaltet werden kann.

Das Team Kompetenz4HR wird für die kommenden Jahre den zentralen Forschungsbeitrag im Feld des Personalmanagements liefern und somit einen Meilenstein in Bezug auf die Professionalisierung der Personalarbeit darstellen sowie richtungweisende Antworten zu den kommenden Herausforderungen liefern.

Kompetenz wird im Rahmen des Projektes sowohl als Befähigung (also was muss die Personalabteilung können), als auch als Befugnis (also was muss die Personalabteilung dürfen) verstanden.

In welchen Feldern Befähigungen und Befugnisse in den Personalabteilungen notwendig beziehungsweise vorhanden sind, wurde im Vorfeld am Institut für Managementkompetenz (*imk*) an der Universität des Saarlandes analysiert.

Dabei sind insbesondere fünf Kompetenzfelder identifiziert worden, die es für die zukünftigen Herausforderungen der Personalarbeit besonders zu berücksichtigen gilt: Personalentwicklung, Teamentwicklung, Informatisierung und Diversity sowie als Querschnittsfunktion das Feld Nachhaltigkeit.

Und genau hier kommen Sie ins Spiel! Im Rahmen Ihrer Diplomarbeit zu einem Teilaspekt der Kompetenzfelder gehen Sie mit uns zusammen neue Wege bei der Entwicklung innovativer Konzepte.

Aktuell bieten wir Themen aus dem Gebiet Diversity an, die von Herrn Dipl.-Kfm. Felix Eichhorn betreut werden. Zum Einstieg möchten wir Ihnen einen kurzen Überblick darüber geben, was Diversity eigentlich ist und was Diversity Management bedeutet.

Diversity ist ein relativ junger Bereich der Personalmanagementforschung. In diesem geht es – kurz gesagt – um die Vielfalt der Menschen. Egal, ob man Menschen nun aufgrund ihrer

Hautfarbe, ihres Geschlechts oder daran, ob Sie lieber Pizza oder Pasta essen unterscheidet, einen Unterschied gibt es in jedem Fall!

In der Diversity-Forschung geht es zunächst darum, welche Auswirkungen diese Unterschiede haben. In einem weiteren Schritt wird dann überlegt, wie Unternehmen daraus einen Nutzen ziehen können – und das ist der eigentliche Clou an Diversity! Im Normalfall findet in Unternehmen, die Vorteile durch Diversity nutzen, ein so genanntes Diversity Management statt.

Das Diversity Management beschäftigt sich mit den Fragen, wie die Belegschaft eines Unternehmens optimalerweise zusammengesetzt sein sollte, wie stark sich Mitarbeiter an das Unternehmen anpassen sollten und wie stark der Mitarbeiter trotzdem noch ein Individuum bleibt (bleiben darf).

Die Anfänge der Forschung im Bereich Diversity werden oft in der von *Johnston* und *Packer* im Jahr 1987 publizierten Zukunftsstudie „Workforce 2000“ gesehen. Die Autoren beschäftigen sich in der Studie unter anderem mit der Zusammensetzung der Belegschaft von Unternehmen im Jahr 2000. *Johnston* und *Packer* prognostizieren dabei den Wandel hin zu einer älteren, weiblicheren und internationaleren Belegschaft (1987, 75-94) – eine Entwicklung, die inzwischen längst Realität geworden ist!

Die Frage, inwiefern Diversity „gemanagt“ werden muss und worin die Vorteile hiervon liegen, wird jedoch erst seit der Veröffentlichung von *Cox* und *Blake* im Jahr 1991 diskutiert. *Cox* und *Blake* (1991), sowie *Ely* und *Thomas* (2001) sind wichtige Verfechter der „value-in-diversity“-Denkweise.

Für die Forschung nicht weniger wichtig ist die Frage, wie Diversity, also die Vielfalt der Menschen, überhaupt gemessen werden soll. Hierbei wird in die demographische, die organisationale und die Dimension der Persönlichkeit unterteilt. Die demographische Dimension umfasst Merkmale wie Alter, Geschlecht, aber auch Familienstand oder Religion.

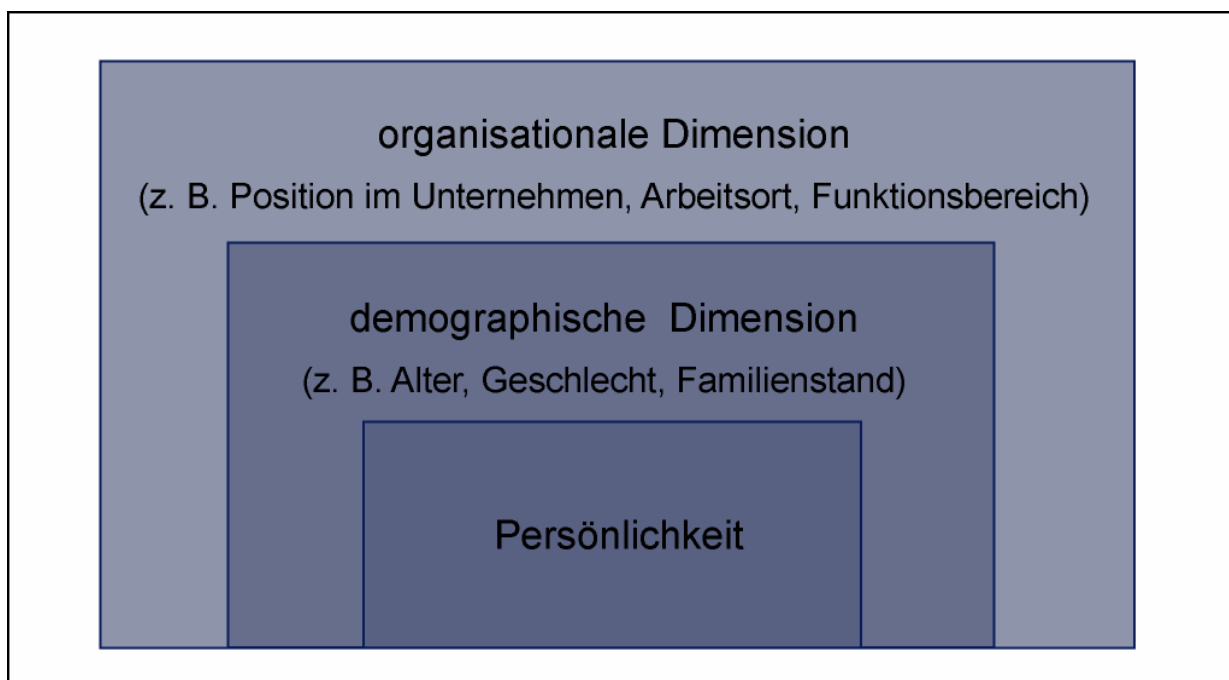


Abbildung 1: Die drei Dimensionen der Diversity (In Anlehnung an *Gardenswartz* und *Rowe* 1993)

Die organisationale Dimension hingegen umfasst Merkmale, die mit der Organisation, welche Untersuchungsgegenstand ist, verbunden sind. Diese können etwa die Position im Unternehmen oder der Arbeitsort sein. Die Dimension der Persönlichkeit beinhaltet schließlich Merkmale, die ausschlaggebend für die Persönlichkeit sind. Dies können etwa Werte oder Vorlieben sein. Es sollte hierbei offensichtlich sein, dass die Dimension der Persönlichkeit am schwersten zu erfassen ist, da diese nur selten Ausdruck nach Außen findet.

Zahlreiche Forscher bedienen sich bei der Messung der Vielfalt nur einer dieser Dimensionen, oftmals wird dies etwa dadurch begründet, dass die Messung der Merkmale einer Dimension Rückschlüsse auf die Ausprägungen der Merkmale einer anderen Dimension zulasse. Ein Beispiel hierfür ist die Bildung von Stereotypen in Abhängigkeit von der Nationalität: So gelten Deutsche (demographische Dimension!) oftmals als ordnungsliebend (Dimension der Persönlichkeit!). Heißt dies aber, dass es keine Deutschen gibt, die sich in Unordnung wohl fühlen? Obwohl es überzeugte Vertreter der jeweiligen Richtungen gibt, wird hier ein Ansatz verwendet, welcher alle Dimensionen beinhaltet. Dieser Ansatz wird in Abbildung 1 dargestellt.

Egal wie man nun Diversity misst, die steigende Vielfalt der Mitarbeiter ist in Unternehmen längst Realität geworden. Diese Entwicklung wird in den nächsten Jahren durch den demographischen Wandel, die fortschreitende Globalisierung und die Entwicklung hin zu einer gleichberechtigten Arbeitswelt noch verstärkt. Diversity und das dazu gehörende Diversity Management sind daher ein spannendes Forschungsfeld, welches in Zukunft enorm an Bedeutung gewinnen wird!

Zur Anmeldung für die Diplomarbeit und bzgl. der weiteren Vorgehensweise melden Sie sich bitte bei:

Felix Eichhorn
0681 / 302 - 57535
fe@orga.uni-sb.de

ACHTUNG! Sie müssen sich nach der Betreuungszusage eigenständig beim Wirtschaftswissenschaftlichen Prüfungssekretariat zur Diplomarbeit anmelden!

Literatur:

Cox, Taylor H. Jr./Blake, Stacy, Managing cultural diversity: implications for organizational competitiveness, in: *Academy of Management Executive* 5 (3/1991), 45-56.

Ely, Robin J./Thomas, David A., Cultural Diversity at Work: The Effects of Diversity Perspectives on Work Group Processes and Outcomes, in: *Administrative Science Quarterly* 46 (2001), 229-273.

Gardenswartz, L./Rowe, A., *Managing Diversity: A Complete Desk Reference and Planning Guide*, New York (McGraw-Hill) 1993.

Johnston, William B./Packer, Arnold H., *Workforce 2000, Work and Workers for the 21st Century*, Indianapolis (Hudson Institute) 1987.

Maeck, Stefanie, Das Unkalkulierbare zulassen (Interview mit Bernhard Walsenfels), in: *brand eins* 11 (4/2009), 82-87.

Richtlinien und formale Vorgaben

Literatur

Die in der Diplomarbeit verwendete Literatur sollte stets möglichst aktuell und von hohem wissenschaftlichem Gehalt sein. In Bezug auf den wissenschaftlichen Gehalt liefert das VHB-Ranking „[JOURQUAL](#)“ gute Informationen. Selbstverständlich ist es hier anzustreben, Zeitschriften mit einem möglichst hohen Rang zu zitieren (Anzustreben ist A+ und A, möglich ist Zitation bis einschließlich C).

Außerdem sind stets wissenschaftliche Zeitschriften vorzuziehen, deren Artikel zunächst ein (Blind-)Gutachterverfahren durchlaufen.

Internetquellen sollten nur in Ausnahmefällen, oder wenn das Thema der Arbeit dies erfordert zitiert werden. Gerade hierbei – jedoch auch bei Zeitschriften und Büchern – sollte stets eine Plausibilitätsüberprüfung der zitierten Aussagen erfolgen. Diese muss nicht in schriftlicher Form festgehalten werden, sie bewahrt mitunter jedoch vor Fehlern. Insbesondere sollten Aussagen bezüglich der Kausalität von Sachverhalten stets hinterfragt werden ([Siehe Pista-zieneis-Logik](#)).

Hypothesenformulierung

Bei der Hypothesenformulierung sollte darauf geachtet werden, dass diese exakt formuliert und überprüfbar sind. Die Hypothese „Es gibt Studenten, deren Diplomarbeit mit der Note eins bewertet wird.“ ist nicht korrekt, genauer gesagt ist die Hypothese nicht falsifizierbar. Diesen Fehler umgeht man, indem man „Je...desto...“- oder „Wenn...dann...“-Hypothesen formuliert. Jedoch sollte man sich auch hier stets vor Augen halten, welches die abhängige und welches die unabhängige Variable ist. Ein Beispiel für eine überprüfbare und somit falsifizierbare Hypothese wäre etwa: „Je mehr Stunden ein Student in die Anfertigung seiner Diplomarbeit investiert, desto besser ist die Note mit welcher die Arbeit bewertet wird.“

Erstellung von Fragebögen

Bei der Erstellung von Fragebögen werden **keine eigenen Skalen** verwendet. Es wird auf Skalen zurückgegriffen, welche bereits in Zeitschriften des Ranges A+ oder A publiziert wurden.

Allgemeiner Hinweis

Weitere Tipps zu Literaturrecherche und Formatierung Ihrer Diplomarbeit entnehmen Sie bitte der [Präsentation über wissenschaftliches Arbeiten](#).

Formale Gestaltung

- Textumfang und Schriftart: 70 Seiten in Times New Roman 12 pt (Diplomarbeit)
- Seitenformat: Din A4
- Seitenränder:
 - links: 2 cm
 - rechts: 2,5 cm
 - oben: 2,5 cm
 - unten: 2 cm
- Die Seitennumerierung hat einen Abstand vom oberen Seitenrand von 1,25 cm.
- Der Zeilenabstand beträgt 1,5 Zeilen.
- Dem Text ist ein Inhalts-, Abbildungs-, Tabellen- und Abkürzungsverzeichnis (Verzeichnis aller verwendeten Abkürzungen im Text und im Literaturverzeichnis) voranzustellen. Die Verzeichnisse sind mit römischen Ziffern durchzunummerieren.
- Der Text muß dekadisch gegliedert sein.
- Abbildungen und Tabellen sind getrennt durchzunummerieren und mit einer Überschrift zu versehen.
- Von der Seminar-/Diplomarbeit sind zwei Exemplare abzugeben.

Zitationsweise

- Wörtliche Zitate sind im Text durch „...“ zu kennzeichnen. Wortumstellungen, die aufgrund einer veränderten Syntax notwendig werden, sind in runde Klammern zu setzen, eigene Hinzufügungen in eckige Klammern.
- Wird im laufenden Text auf Literaturquellen zurückgegriffen, so sind diese Quellen auf den entsprechenden Textseiten in einer Fußnote zu nennen. Die Seitenangaben in den Fußnoten beziehen sich nur auf die zitierte Passage des Textes. Für die Fußnoten ist ein kleinerer Schriftgrad als für den Text zu wählen. Die Nummerierung einer Fußnote ist im Text und in der Fußnote hochzustellen.
- Beispiele:
 - ¹ vgl. *Davis, Stanley M.*, *Managing Corporate Culture*, Cambridge/Mass. (Addison-Wesley) 1982, 30-35.
 - ² vgl. *Allaire, Yvan/Firsirotu, Mihaela E.*, *Theories of Organizational Culture*, in: *Organizational Studies* 5 (1984), 195-197.
- Dies gilt auch dann, wenn die gleiche Literaturquelle mehrmals herangezogen wird. Wird auf einer Textseite die gleiche Literaturquelle wiederholt herangezogen, so muß diese Quelle auch auf derselben Seite in den Fußnoten entsprechend oft aufgeführt werden.
- Vornamen sind immer auszuschreiben.
- Der Fußnotenverweis ist bei wörtlichen Zitaten direkt an das Ende des übernommenen Textes, bei sinngemäßen Zitaten an das Ende des übernommenen Gedankenganges zu stellen. Sinngemäße Zitate beginnen mit dem Ausdruck „vgl.“ als Abkürzung für das Wort „vergleiche“.
- Die Seitenzahlen sind exakt anzugeben; die Verwendung des Kürzels „f.“ oder „ff.“ ist nicht zulässig. Auf die Kürzel „S.“ für Seite und „Sp.“ für Spalte ist zu verzichten.
- Kann kein Erscheinungsjahr angegeben werden, so ist der Vermerk o.J. (= ohne Jahr) zu verwenden.
- Kann kein Verfasser angegeben werden, so ist der Vermerk o.V. (= ohne Verfasser) zu verwenden.

- Kann kein Erscheinungsort angegeben werden so ist der Vermerk o.O. (= ohne Ort) zu verwenden.
- Bei Dissertationen ist der Zusatz „Diss.“, der Universitätsort und das Erscheinungsjahr anzugeben.
- Bei Monographien: Verlagsort (Verlag) Auflage, Erscheinungsjahr.
- Bei Beiträgen in Sammelwerken nach dem Zusatz „(Hrsg.)“, Titel des Sammelwerks, Verlagsort (Verlag), Erscheinungsjahr, Auflage, Anfangs- und Endseite des betreffenden Beitrags.
- Bei Aufsätzen in Zeitschriften nach dem Zusatz „in:“ Name der Zeitschrift (gegebenenfalls zweckmäßig abgekürzt), Jahrgang, Erscheinungsjahr, Anfangs- und Endseite des betreffenden Beitrags. Auf die Verwendung der Ausdrücke (Kürzel) Jahrgang (Jg.), Volume (Vol.) und Heft (H.) ist zu verzichten.
- Bei Zeitungsartikeln: Name der Zeitung, Jahrgang, Nummer, Erscheinungsdatum, Seitenangabe.
- Bei Quellen aus dem Internet: Internet-Adresse, Datum des Einstellens der Quelle ins Internet, abgerufen am ... (Datum des Abrufens der Quelle).
- Die Angabe der Auflage entfällt, wenn es sich um die erste Auflage handelt.
- Sind mehrere Verlagsorte vorhanden, so werden diese bei bis zu drei Orten durch Bindestriche getrennt aufgelistet; bei vier oder mehr Verlagsorten wird nur der im zitierenden Werk erstgenannte Verlagsort mit dem Zusatz „etc.“ angegeben.
- Die Heftnummer von Zeitschriften darf nur dann angegeben werden, wenn die Seiten nicht jahrgangsweise durchnummeriert sind.
- Dem Text ist ein Literaturverzeichnis anzufügen. Im Literaturverzeichnis sind alle verwendeten Quellen in alphabetischer Reihenfolge der Autoren aufzuführen; mehrere Werke eines Autors werden aufsteigend nach den Erscheinungsjahren geordnet.

Beispiele:

Allaire, Yvan/Firsirotu, Mihaela E., Theories of Organizational Culture, in: *Organizational Studies* 5 (1984), 193-226.

Carl, Volker, Problemfelder des Internationalen Managements, Diss. München 1989.

Henzler, Herbert A., Vision und Führung, in: *Henzler, Herbert A. (Hrsg.), Handbuch Strategische Führung*, Wiesbaden (Gabler) 1988, 17-32.

Scholz, Christian, Statement zum Panel "Virtuelle Unternehmen", in: <http://www.orga.uni-sb.de/bibliothek/artikel/panel.html>, 14.06.2000, abgerufen am 08.11.2000.

Ulrich, Peter/Fluri, Edgar, Management. Eine kommentierte Einführung, Bern - Stuttgart (Haupt) 3. Aufl. 1984.

Weber, Wolfgang, Personalcontrolling, in: *Zeitschrift für Personalforschung* 4 (1/1990), 61-64.

Allgemeiner Hinweis

Zur generellen Orientierung hinsichtlich der korrekten Gestaltung des Literaturverzeichnisses dient:

Scholz, Christian, Personalmanagement. Informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen. München (Vahlen) 5. Aufl. 2000.

Diplomarbeitsthemen „Diversity Management“

1. Persönlichkeitsmerkmale im Diversity Management vor dem Hintergrund von Mitbestimmung und Datenschutz – Bestandsaufnahme und Perspektiven

Menschen sind verschieden! Wie zuvor bereits gezeigt, können diese Unterschiede in drei Dimensionen unterteilt werden. Insbesondere Psychologen wenden sich der Dimension der Persönlichkeit zu und entwickeln Konstrukte wie das „Werteinventar“ (Rokeach 1973), die „Big Five Personality Traits“ (Thurstone 1934) oder die Selbstkategorisierung (Turner et al. 1987).

Kann jedoch die Dimension der Persönlichkeit, also zum Beispiel welche Wertvorstellungen oder Charaktereigenschaften ein Mensch hat, auch im Unternehmensalltag genutzt werden? Zum einen ist die Erhebung dieser Merkmale mitunter nicht unproblematisch. Zum anderen stellt sich die Frage, inwieweit sich die Mitarbeiter in Bezug auf diese Erhebungen kooperativ zeigen. Auch die Vorschriften zum Datenschutz sind in die Untersuchung einzubeziehen.

Ziel der Diplomarbeit ist es, den derzeitigen Stand der Berücksichtigung der Persönlichkeitsdimension, sowie die Perspektiven in Bezug auf die Nutzung Unternehmensalltag zu beschreiben.

Literatur:

- Rokeach, Milton, *The Nature of Human Values*, New York (Free Press) 1973.
Thurstone, Louis L., *The Vectors of the Mind*, in: *Psychological Review* 41 (1934), 1-32.
Turner, John C. et al., *Rediscovering the Social Group, A Self-Categorization Theory*, New York (Blackwell Publishers) 1987.

2. High Potentials im Diversity Management der darwiportunistischen Arbeitswelt – Bestandsaufnahme und Perspektiven

Talente sind in der heutigen darwiportunistischen Arbeitswelt (Scholz 2003) nicht mehr gewillt, sich starren Regelungen seitens der Firmen zu unterwerfen. Wie von der Oelsnitz, Stein und Hahmann (2007) beschreiben, diktieren die High Potentials den Unternehmen ihre Arbeitsbedingungen. Aus Sicht der Diversity-Forschung ein interessantes Phänomen! Der Mensch ist nicht mehr bereit, sich an das Unternehmen anzupassen. Viel mehr erwartet er, dass das Unternehmen sich an seine persönlichen Bedürfnisse anpasst und bietet im Gegenzug erstklassiges Know-How.

Ziel dieser Diplomarbeit ist es, zu ermitteln, wie Diversity Management als Instrument des Managements von High Potentials bereits eingesetzt wird, um diese für das Unternehmen zu gewinnen und zu halten. Ferner soll ermittelt werden, wo die Perspektiven von Forschung und Praxis in diesem Bereich liegen.

Literatur:

- Scholz, Christian, *Spieler ohne Stammplatzgarantie*, Weinheim (Wiley-VCH) 2003.
von der Oelsnitz, Dietrich/Stein, Volker/Hahmann, Martin, *Der Talente-Krieg: Personalstrategie und Bildung im globalen Kampf um Hochqualifizierte*, Bern (Haupt) 2007.

3. Diversity Management in der externen Kommunikation deutscher Unternehmen – Bestandsaufnahme und Perspektiven

Wie *Watzlawick, Beavin* und *Jackson* (1969, 53) schreiben, ist es nicht möglich nicht zu kommunizieren. Für ein Unternehmen bietet es sich daher an, seine Kommunikation bewusst zu steuern, anstatt auf „zufällige“ Kommunikation von „zufälligen“ Inhalten zu vertrauen.

Diversity Management nimmt in den Augen vieler Arbeitnehmer einen größer werdenden Stellenwert ein (*Lederle* 2007, 33). Ziel dieser Arbeit ist es daher, die Kommunikation deutscher Unternehmen im Hinblick auf die Kommunikation von Diversity (Maßnahmen) zu untersuchen und miteinander zu vergleichen. Was ist der aktuelle Stand und wie können sich Unternehmen in Zukunft durch die Kommunikation von Diversity Maßnahmen positionieren? Was sind hierbei Do's and Don'ts?

Literatur:

Lederle, Sabine, Die Einführung von Diversity Management in deutschen Organisationen: Eine neoinstitutionalistische Perspektive, in: Zeitschrift für Personalforschung 21 (2007), 22-41.

Watzlawick, P./Beavin, J.H./Jackson, D.D., Menschliche Kommunikation, Formen, Störungen, Paradoxien, Bern (Huber) 1969.

4. Diversity Management als Gegenstand von Lehre und Weiterbildung – Bestandsaufnahme und Perspektiven

Diversity ist ein Forschungsfeld, in welchem seit mindestens 15 Jahren intensiv geforscht wird. Wie aber steht es um die Lehre? Zwar existieren bereits Konzepte für die Lehre im Hochschulbereich (z.B. *Herrmann-Pillath et al.* 2007), diese werden jedoch bisher kaum umgesetzt. Auch Diversity Training ist Untersuchungsgegenstand der Forschung – hier wird jedoch primär darauf abgestellt, ob ein Diversity Training überhaupt Erfolg haben kann (*Rynes/Rosen* 1995).

Ziel dieser Diplomarbeit ist es daher, aktuelle Lehrkonzepte aus dem universitären Bereich, sowie aus dem Bereich der Fortbildung zu beschreiben und zu vergleichen. Des Weiteren soll ein Ausblick auf und Empfehlungen für zukünftige Lehrkonzepte gegeben werden.

Literatur:

Herrmann-Pillath, Carsten et al., Hochschulausbildung für Diversity Management, Working paper of International Society for Diversity Management e.V., No. 4, 2007.

Rynes, Sara/Rosen, Benson, A Field Survey of Factors Affecting the Adoption and Perceived Success of Diversity Training, in: Personnel Psychology 48 (1995), 247–270.

5. Werkzeuge des Diversity Managements und deren Einsatz im Unternehmen – Bestandsaufnahme und Perspektiven

Dem Diversity Management steht eine Vielzahl von Betätigungsfeldern und Werkzeugen zur Verfügung: So existieren acht Personalmanagementfelder (Scholz 2000, 83-88) und eine Vielzahl von Tools, angefangen bei der Organisation eines Awareness-Trainings bis hin zum Mitwirken bei strategischen Entscheidungen (Stuber 2009).

Ziel dieser Diplomarbeit ist es zu ermitteln, wie sich das Diversity Management derzeit in welchen Feldern betätigt. Ferner soll ein Ausblick auf die zukünftigen Betätigungsfelder und -methoden gegeben werden.

Literatur:

Scholz, Christian, Personalmanagement. Informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen. München (Vahlen) 5. Aufl. 2000.

Stuber, Michael, Diversity. Das Potenzial.Prinzip: Ressourcen aktivieren – Zusammenarbeit gestalten, Köln (Luchterhand) 2009.

6. Teamentwicklung für vielfältig zusammengesetzte Gruppen – Bestandsaufnahme und Perspektiven

Menschen unterscheiden sich in vielfältiger Weise. Diese Vielfalt kann zu erhöhter Kreativität und verstärkter Innovation führen. Sie kann jedoch auch negative Auswirkungen haben, so kann die Vielfalt beispielsweise zu Konflikten und somit zu verminderter Arbeitsleistung führen.

Die Teamentwicklung, wie sie etwa Stumpf und Thomas (2003), aber auch Comelli (z.B. 2005) in diversen Aufsätzen, beschreiben, setzt nun genau an dieser Stelle an und beschäftigt sich unter anderem mit der Fragestellung, wie die Leistung von Teams gesteigert werden kann. Eine vielfältige Gruppe als Ausgangslage stellt hier jedoch aufgrund der Verschiedenartigkeit und dem daraus resultierenden Konfliktpotenzial eine besondere Herausforderung dar.

Ziel dieser Diplomarbeit ist es daher, zu ermitteln, welche Konzepte der Teamentwicklung derzeit bereits in Bezug auf heterogene Gruppen angewendet werden. Ferner soll ermittelt werden, wo hier – im Hinblick auf die zunehmende Heterogenisierung der Belegschaften – Perspektiven für Forschung und Praxis zu sehen sind.

Literatur:

Comelli, Gerhard, Qualifikation für Gruppenarbeit: Teamentwicklungstraining in: von Rosenstiel, Lutz/Regnet, Erika/Domsch, Michael (Hrsg.), Führung von Mitarbeitern: Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement, Stuttgart (Schäffer-Poeschel) 5. Aufl. 2005, 415-445.

Stumpf, Siegfried /Thomas, Alexander, Teamarbeit und Teamentwicklung, Göttingen etc. (Hogrefe) 2003.

7. Nachhaltiger Unternehmenserfolg durch personelle Vielfalt – Bestandsaufnahme und Perspektiven

Betrachtet man die aktuelle Medienberichterstattung so fallen derzeit Artikel mit dem Tenor „Mit Frauen an der Spitze hätte es die Wirtschaftskrise nicht gegeben“ auf (z.B. *Seith* 2009). Auch Banken, die nach islamischen Grundsätzen geführt werden, wird eine gewisse Krisensicherheit zugesprochen (*Volkery* 2009).

Überträgt man dieses Denkmodell auf das Thema Nachhaltigkeit generell mit seiner ökonomischen, ökologischen und sozialen Dimension, welche seit dem Brundtland-Bericht (1987) allgemein verwendet werden, so stellt sich die Frage, ob eine vielfältige Belegschaft zu einem verstärkten Bewusstsein für nachhaltiges Handeln – oder gar zu „echter“ Nachhaltigkeit führt.

Ziel dieser Diplomarbeit ist es daher, zu untersuchen, inwiefern eine vielfältige Belegschaft zu mehr Nachhaltigkeit in Bezug auf die ökonomische, ökologische und soziale Dimension führt. Weiterhin sollen die Perspektiven für Forschung und Praxis dargestellt werden.

Literatur:

Hauff, Volker (Hrsg.), Unsere gemeinsame Zukunft. Der Brundtland-Bericht der Weltkommission für Umwelt und Entwicklung, Greven (Eggenkamp) 1987.

Seith, Anne, Warum Frauen die Finanzkrise managen sollten, im Internet:

<http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,596202,00.html>, 04.01.2009, abgerufen am: 25.05.2009.

Volkery, Carsten, Mit Allah's Hilfe durch die Krise, im Internet:

<http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,621672,00.html>, 05.02.2009, abgerufen am: 25.05.2009.

8. Diversity-gerechtes Informationsmanagement in der Personalarbeit – Bestandsaufnahme und Perspektiven

Unternehmen werden immer globaler und mit diesen ihre Belegschaft. Es treffen also verschiedene Sprachen, Behinderungen und Vorlieben in Bezug auf den Medienkonsum aufeinander.

Multinationale Konzerne stehen nun vor einem Problem: Wie können Informationssysteme – insbesondere in der Personalarbeit – so gestaltet werden, dass jeder Mitarbeiter diese ohne Probleme nutzen kann? Wie kann sichergestellt werden, dass Informationen so zur Verfügung gestellt werden, dass jeder Mitarbeiter diese verstehen und verwenden kann?

Dies beginnt bei der Frage, wie Diskriminierung verhindert werden kann und endet schließlich bei der Frage, ob mittels Informationssystemen bzw. deren Gestaltung die Generierung von Mehrwert durch eine vielfältige Belegschaft ermöglicht bzw. unterstützt werden kann.

Ziel dieser Diplomarbeit ist eine Bestandsaufnahme der bestehenden Informationssysteme im Hinblick auf die Berücksichtigung von Diversity. Weiterhin soll ein Ausblick auf in Zukunft interessante Gebiete in Wissenschaft und Praxis gegeben werden.