


PSYCHOLOGIE HEUTE

BERUF

In der Minderheit?

Mitarbeiter, die demografisch nicht ins Team passen, werden offenbar diskriminiert. Das legt eine Studie nah, bei der 800 Teams untersucht wurden.

VON SUSANNE ACKERMANN

 17. JUL 2019

Diversität in Teams sorgt für mehr Kreativität und erhöht die Produktivität, dieser Gedanke setzt sich in Unternehmen langsam durch. Aber so einfach ist es in der Wirklichkeit nicht. Offenbar machen neue Mitglieder, die demografisch nicht gut in ein Team passen, sehr wohl Diskriminierungserfahrungen. Zu diesem Schluss kommen zwei Forscher, die über sieben Jahre hinweg 800 Teams mit 2711 Personen in einem großen Schweizer Dienstleistungsunternehmen beobachteten. Dabei hatten sie das Verhalten von Neuzugängen im Fokus und zwar von Frauen in reinen Männerteams oder Älteren in sehr jungen Teams. Das Ergebnis

der Studie: Die neuen Teammitglieder blieben im ersten Jahr unauffällig, aber ab dem zweiten Jahr fehlten sie doppelt so häufig wie Frauen und Ältere in ihnen ähnlichen Teams.

Erfahrungen von Diskriminierung

Die Forscher konzentrierten sich auf die demografischen Merkmale Alter und Geschlecht, weil sie vorhandene Vorurteile „schnell und direkt“ bedienen, wie es heißt. Sie beschränkten ihre Untersuchung auf manuelle Tätigkeiten, weil dort Vorurteile gegenüber Frauen und älteren Mitarbeitern besonders ausgeprägt seien. Ein neues Mitglied gerät laut dieser Studie umso eher in diskriminierende Situationen, je unähnlicher es dem Rest des Teams ist. Die Wissenschaftler sprechen in dem Zusammenhang von „Anker-Situationen“. Diese prägten dann die Wahrnehmung der Zusammenarbeit im Team über Jahre hinaus, schreiben sie. Mitarbeiter, die demografisch nicht gut in ein Team passten, bräuchten zu Anfang mehr Aufmerksamkeit und Hilfestellung. Dies könnte Diskriminierungserfahrungen verhindern. Teamleiter sollten für diese Tatsache sensibilisiert und darauf vorbereitet sein.

Max Reinwald, Florian Kunze: Being different, being absent? A dynamic perspective on demographic dissimilarity and absenteeism in blue-collar teams. *Academy of Management Journal*, 2019. DOI: 10.5465/amj.2018.0290

DIE REDAKTION EMPFIEHLT

MEISTGELESEN

1 BERUF

Im Fokus: Die Schattenseiten des Home-Office

Kein Pendeln, flexible Arbeitszeiten: Arbeiten im Home-Office hat viele Vorteile. Doch was macht die mobile Arbeit mit uns und unserem sozialen Gefüge?

2 BERUF

Sinn ist gut, Geld ist wichtig

Immer mehr Menschen wollen im Job etwas Sinnvolles tun. Aber Einkommen und Sicherheit sind für die meisten doch noch wichtiger.

3 LEBEN

Übungsplatz: Innerer Garten

In unserem „Übungsplatz“ beschreiben wir diesmal eine Fantasiereise, mit der Sie sich einen mentalen Ort der Ruhe gestalten können.