

Diversität und Wissenstransfer

Welche Auswirkungen hat die diverse Zusammensetzung von Teams auf den Wissenstransfer?
Welche Faktoren/Stellschrauben können den Wissenstransfer bei Diversität beeinflussen?

Teil 1: Diversität in Teams: Erfolgsfaktor oder Hürde für den Wissenstransfer?

1. Ausgangslage

- demografischer Wandel, Zuwanderung, interkulturelle Kooperationen, Fluktuation, ...
- Arbeitseinheiten mit sehr unterschiedlichen Mitarbeitenden (= hohe Diversität)

2. Praktische Relevanz des Wissenstransfers bei Diversität

- Wissenserhalt: Weitergabe von Wissen zwischen Generationen, Experten-Novizen, Akteuren
- Innovation: breiter Erfahrungsschatz mit hohem Innovationspotential
- Lernprozesse: vielfältiges Lernpotential für alle Beteiligten

3. Wissenschaftsfokus: Welche Auswirkungen haben Diversität und Homogenität?

- Diversität: "*Subjektive oder objektive Wahrnehmung der Verschiedenheit zwischen Gruppenmitgliedern*" (Van Knippenberg & Schippers, 2007, S. 516)
- Demografische vs. funktionale Diversität

Postulat 1: Positiver Einfluss der Diversität

Diversität führt zu unterschiedlichen Erfahrungen und Wissen, welche Austausch und Leistung fördern. (Entscheidungsfindung und Infoverarbeitung in Gruppen, z.B. Kerschreiter et al., 2003; Hinsz et al., 1997)

Befundlage: → teilweise höhere Leistung, Innovation und Lernen

Postulat 2: Negativer Einfluss der Diversität

Diversität führt zu sozialen Stereotypen und Kategorien, welche Austausch und Leistung hemmen. (Ähnlichkeits-Attraktionstheorie, Theorie der sozialen Identität, z.B. Jackson et al., 2003; Milliken & Martins, 1996; Williams & O'Reilly 1998; Kerr & Tindale, 2004)

Befundlage: → eher negative Gesamtbilanz (contra Diversität) in den wissenschaftlichen Studien
→ schlechteres Gruppenklima (Zusammenhalt, Zufriedenheit, Kohäsion)
→ weniger Kommunikation
→ höhere Fluktuation
→ teilweise schlechtere Leistung
→ wird verstärkt durch sog. *Faultlines* (Überlagerung zweier Diversitätsdimensionen)

Ursachen der uneinheitlichen Befundlage

- Was beschreibt Diversität (objektive oder subjektive Unterschiede)?
- Wie erfasst man Diversität, um Auswirkungen zu beurteilen?

4. Schlussfolgerung

- Diversität ist ein Thema, welches an Bedeutung gewinnen wird.
- Ein einfacher Effekt der Diversität auf Ergebnisse/Wissenstransfer ist nicht abzubilden.
- Um Potentiale als auch Risiken der Diversität zu nutzen, stellt sich eher folgende Frage:
Was sind die Gründe, dass Wissenstransfer bei Diversität gelingt oder scheitert?

