

DIE INKLUSIV GEPRÄGTE UNTERNEHMENSKULTUR ALS GRUNDLAGE FÜR AUSGEWOGENE UND NACHHALTIGE PERSONALENTSCHEIDUNGEN

Hochschule der Gesetzlichen Unfallversicherung (University of Applied Sciences) & Deutsche gesetzliche Unfallversicherung e.V.

Kontakt

Ansprechpartnerin: Katrin Kanzenbach (Projektinitiatorin)

E-Mail: Katrin.Kanzenbach@dgvu.de,

Weitere Beteiligte:

Uwe Sewerin, Hochschule der Gesetzlichen Unfallversicherung (HGU)

Dr. Thomas Kohstall (Projektpartner), Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG)

Beschreibung

Eine große Anzahl an Studien zeigt auf, dass neben den klassischen Wahrnehmungs- und Beurteilungsfehlern, auch stereotypische Vorstellungen und Vorurteile zu Geschlechterrollen, zur Generationenzugehörigkeit, zu unterschiedlichen Lebensstilen, zu neuen und flexiblen Arbeitszeitmodellen, zum neuem Rollenverständnis als Elternteil, usw. einen großen Einfluss auf die Personalauswahl, die Leistungsbeurteilung, das Aufstiegsverfahren und weitere Personalentwicklungsmaßnahmen in Unternehmen und Organisationen haben können. Viele dieser Forschungen haben sich darauf konzentriert, die Ursachen dieser Stereotypen zu benennen, die Konsequenzen zu beschreiben und versucht Empfehlungen und Richtlinien für die formalisierten Beurteilungsprozesse aufzustellen. Dabei wird die Bedeutung von informellen Personalbeurteilungen in der Praxis nicht selten unterschätzt. Derartige Beurteilungsprozesse erfolgen spontan, werden schnell und breit ausgetauscht, sozial geteilt und sind wenig reflektiert. Diese halten sich hartnäckig und sind unterschwellig immer präsent und können durchaus die formalisierten Prozesse, wie bspw. die Personalauswahl, die Leistungsbeurteilung oder die Zusammensetzung von Projektteams überlagern. Letztendlich haben sie eine nicht zu unterschätzende Relevanz für die Mitarbeiterbindung. Damit nehmen auch informelle Beurteilungen indirekt Einfluss auf wichtige Personalentscheidungen in den Unternehmen und Organisationen.

Ziel dieser Projektidee ist es, zu untersuchen, ob eine inklusiv gestaltete Unternehmens- und Organisationskultur dazu beitragen kann, Benachteiligungen und soziale Ungleichheit bspw. bei Personalentwicklungsmaßnahmen abzubauen und die Anerkennung besonderer Bedürfnisse von Mitarbeiter*innen in speziellen Lebenslagen zu respektieren. Dazu sollen unterschiedliche Mitarbeiter*innengruppen identifiziert, ihre Bedürfnisse herausgearbeitet, Unterschiede und Gemeinsamkeiten aufgezeigt und Möglichkeiten zu ihrer Förderung und Akzeptanz innerhalb der Organisation über eine inklusiv geprägte Unternehmenskultur dargestellt werden. Dabei sollen die Variablen einer inklusiv geprägten Unternehmenskultur identifiziert und in einem Modell zusammengefasst werden. Im Ergebnis wird untersucht, ob dieses Modell dazu beitragen kann, wichtige Personalentscheidungen in Unternehmen und Organisationen ausgewogener und damit nachhaltiger zu gestalten.

Die konkreten Projektziele:

- Beitrag einer inklusiv gestalteten Unternehmenskultur zum Abbau von Benachteiligungen und sozialer Ungleichheit;
- Beitrag für ausgewogene und nachhaltige Personalentscheidungen;

- Identifizierung unterschiedlicher Mitarbeitergruppen in Organisationen;
- Identifizierung von Variablen einer inklusiv geprägten Unternehmenskultur zum Abbau von Benachteiligungen bei Personalbeurteilungen.