

Titel (Nr. 04 / 2018)	„Und sie erkannten, dass sie nackt waren“ – Über den negativen Einfluss der Auffälligkeit sozialer Kategorien in diversen Teams
Zentrale Botschaft	Die Betonung von oberflächlichen Unterschieden zwischen Gruppenmitgliedern (z.B. Geschlecht, Alter) führt zur Salienz der Merkmalsunterschiede (Auffälligkeit). In der Konsequenz werden diese, für die Aufgabe oft irrelevanten Unterschiede, stärker wahrgenommen und zugleich die eigene Gruppe gegenüber „den Anderen“ aufgewertet.
Schlüsselbegriffe	Diversität, Gruppenprozesse, Soziale Kategorien, Intergroup Bias
Praxisbezug/ Kontext	Zum Einfluss von Gruppendiversität (Unterschiedlichkeit) auf die Leistung zeigen Studien sehr unterschiedliche und zum Teil widersprüchliche Ergebnisse. Van Knippenberg et al. (2004) systematisierten die Befunde in einem Modell und postulierten, dass jede Art von Diversität sowohl positive als auch negative Auswirkungen haben kann. Dabei kommt es auf bestimmte Rahmenbedingungen an (sog. Moderatoren). Im Folgenden soll der Moderator „Salienz sozialer Kategorien“ dargestellt werden. Relevant sind die Befunde für diverse Teams, Führungskräfte oder Diversity-TrainerInnen.
Wissenschaftliche Einordnung	Der dargestellte Befund stammt aus der psychologischen Gruppenforschung an der Schnittstelle zwischen Sozial- und Organisationspsychologie. Die Auswirkung der Diversität eines Teams auf dessen Leistung wird nach van Knippenberg et al. (2004) auch von der „Salienz sozialer Kategorien“ bestimmt. Durch Salienz werden soziale Kategorien bewusst und zugleich unterschiedlich bewertet (Intergroup Bias). Die natürliche Aufwertung der eigenen Subgruppe (Ingroup) und das Abwerten der anderen (Outgroup) wirken sich negativ auf die Leistung, Identifikation oder die Zusammenarbeit im Team aus.
Wissenschaftlicher Befund	Randel (2002) bestätigt diesen Effekt in einer Studie. Dabei wurde der Zusammenhang zwischen der Geschlechterzusammensetzung eines Teams und auftretenden Konflikten im Team durch das Hervorheben von Geschlechterkategorien verstärkt.
Methoden/ Datenbasis	Van Knippenberg et al. (2004) stützen ihre Argumente auf verschiedene wissenschaftliche Studien, sowohl in experimentellen als auch feldbezogenen Settings. In der Studie von Randel (2002) wurden 191 Personen aus 37 Teams befragt.
Qualität des Befundes/Aussage (Belastbarkeit/Evidenz)	Die Herleitung des Modells sowie die Ableitung der Implikationen sind in sich schlüssig und durch zahlreiche Befunde belegt. Der Salienzeffekt ist damit sehr gut empirisch nachweisbar.
Konklusion	Für den Erfolg eines Teams ist es entscheidend, wie sehr die relevanten versus irrelevanten Diversitätsmerkmale der Mitglieder thematisiert werden. Die Betonung von aufgabenirrelevanten Unterschieden aktiviert das Bewusstsein für die Verschiedenartigkeit in Merkmalen, die eigentlich nichts mit der Teamaufgabe zu tun haben – ein Prozess, der Konflikte steigern und Identifikation beeinträchtigen kann. Folglich sollten beispielsweise abwertende Bemerkungen vermieden werden, durch die eine Andersartigkeit oder Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe deutlich werden. Ein kritischer Salienzeffekt könnte auch durch bestimmte Maßnahmen hervorgerufen werden: Beispielsweise, wenn Mentorenprogramme nur für Frauen eines Teams aber nicht für Männer angeboten werden. Förderlich ist Diversität für die Zusammenarbeit, wenn den Teammitgliedern bestimmte funktionale Unterschiede bewusst werden, die für eine erfolgreiche Bewältigung der Aufgabe relevant sind (z.B. Fähigkeiten, Expertise).
Literatur/Quelle	Van Knippenberg, D., De Dreu, C. K., & Homan, A. C. (2004). Work Group Diversity and Group Performance: An Integrative Model and Research Agenda. <i>Journal of applied psychology</i> , 89(6), 1008-1022. Randel, A. E. (2002). Identity salience: A moderator of the relationship between group gender composition and work group conflict. <i>Journal of Organizational Behavior</i> , 23, 749–766.
Autoren	Judith Wallis Masterstudiengang Psychologie der Universität Trier Forschungsorientierte Vertiefung „Teamarbeit und Teamprozesse“ (Prof. Dr. Thomas Ellwart)
Datum	12.03.2018
Veröffentlichung	Wallis, J. (2018). „Und sie erkannten, dass sie nackt waren“ – Über den negativen Einfluss der Auffälligkeit sozialer Kategorien in diversen Teams. In T. Ellwart & E. Clauß (Hrsg.) <i>Forschungspaket aus dem Seminarraum, (04/2018)</i> , Download: https://www.uni-trier.de/index.php?id=64878