

Mit System: So kann Diversität zum Innovationstreiber werden

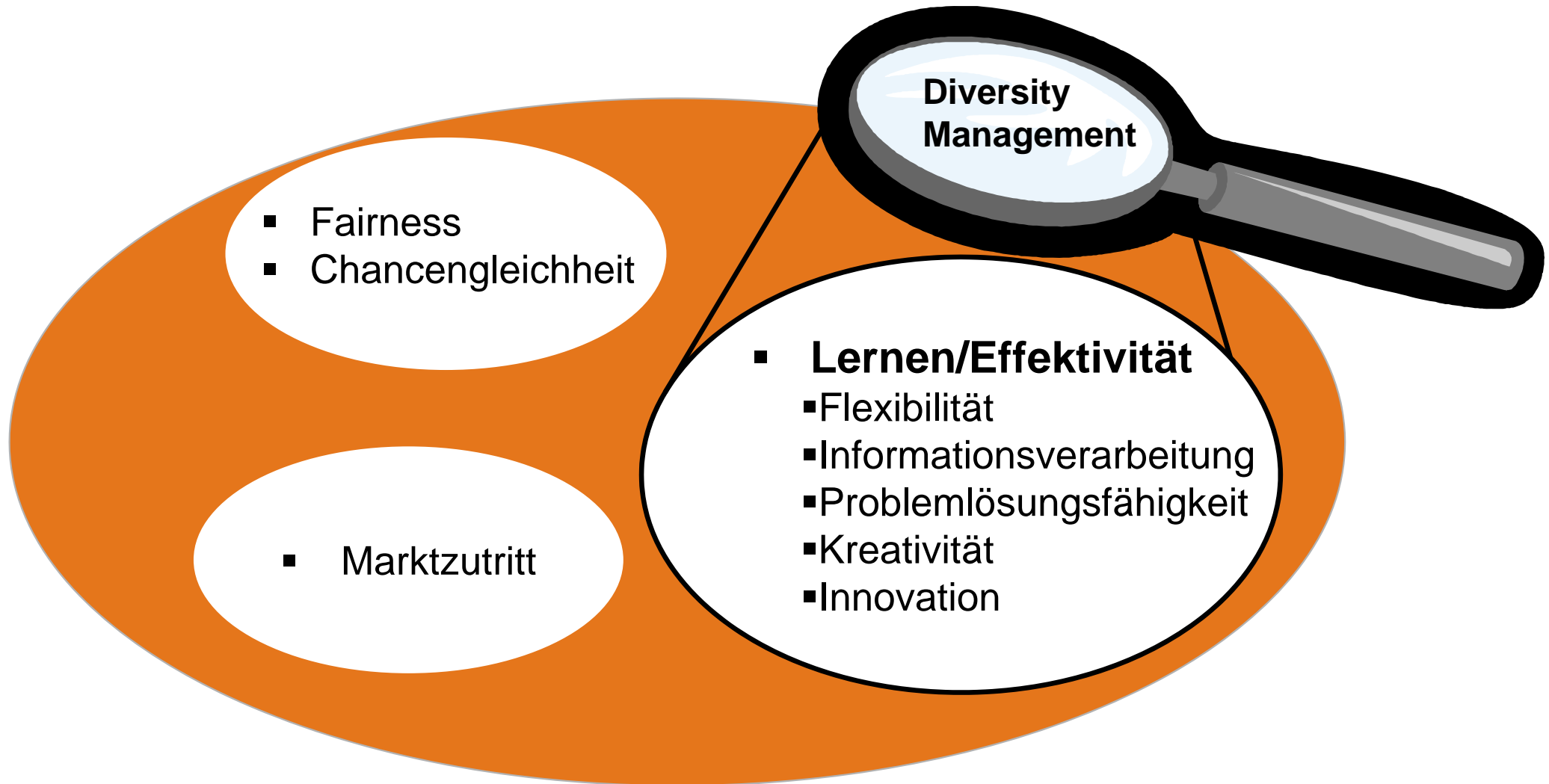
Diversity 2016 – Charta der Vielfalt, 11. November 2016, Berlin

Prof. Dr. rer. pol. Dipl.-Ing. Meike Tilebein

Leiterin IDS, Institut für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften,
Fakultät Konstruktions-, Produktions- und Fahrzeugtechnik, Universität Stuttgart

Leiterin DITF-MR, Zentrum für Management Research
der Deutschen Institute für Textil- und Faserforschung Denkendorf

Diversity Management: Vom Minderheitenschutz zum Innovationsbefähiger



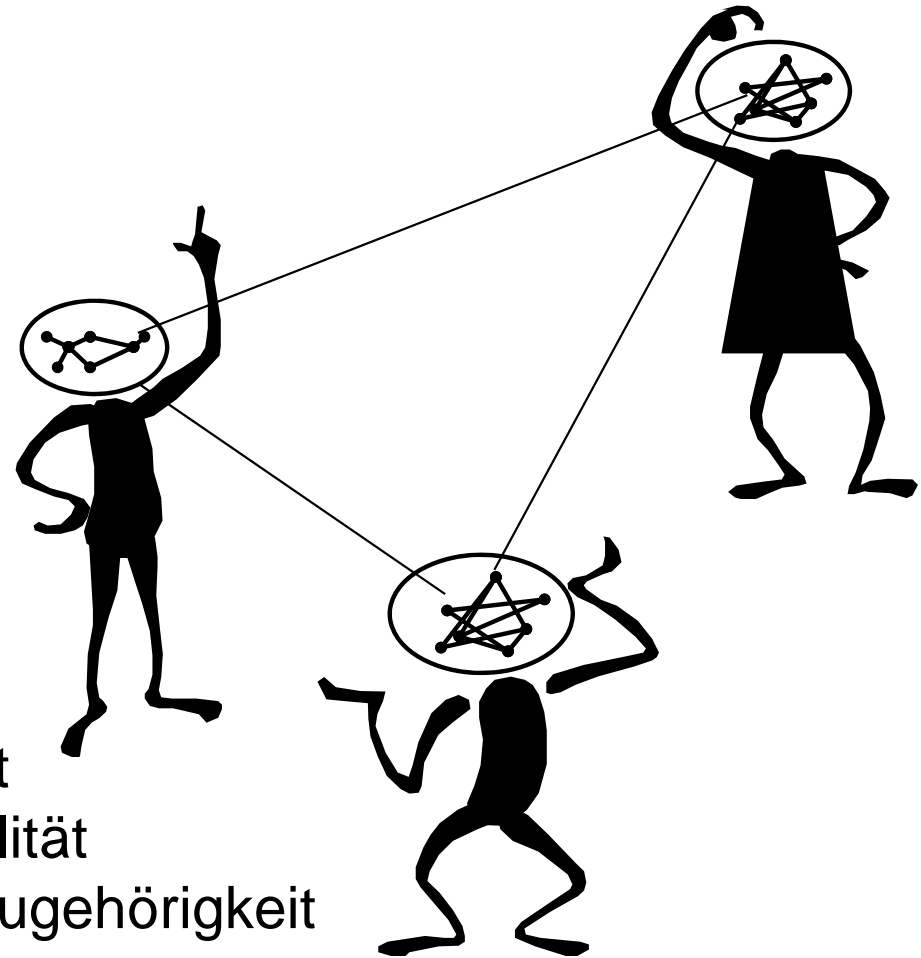
Unterschiede in der Informationsverarbeitung treiben Innovation

AGG-Dimensionen von Diversität

- Geschlecht
- Nationalität
- Ethnische Herkunft
- Religion und Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- Sexuelle Orientierung und Identität

Kognitive Diversität, z.B.

- Fachliche Diversität/Interdisziplinarität
- Funktionale Diversität/Crossfunktionalität
- Unterschiedliche Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Diversität in der Berufserfahrung



Quelle: vgl. z.B. Tilebein, M., Stolarki, V. (2008): Diversität in Forschungs- und Entwicklungsteams, in: Mayer, T., Gleich, R., Wald, A., Wagner, R. (Hrsg.): Advanced Project Management. Herausforderungen – Praxiserfahrungen – Perspektiven, Münster, S. 53-70

Spannungsfeld Diversität in Teams

Diversität als Ressource

- Perspektivenvielfalt
- Vergrößerter Wissenspool
- Verbesserte Informationsaufnahme

→ Kreativität

→ Anpassungsfähigkeit

→ verbesserte Innovations- und Problemlösefähigkeit

(vgl. bspw. Milliken/Martins, 1996; Fleming, 2004; Van der Vegt/Bunderson, 2005 etc.)



Diversität als Risikofaktor

- Soziale Kategorisierung
- In-group-/Out-group-Neigung
- Kommunikationsbarrieren

→ Konflikte

→ gestörter Gruppenzusammenhalt

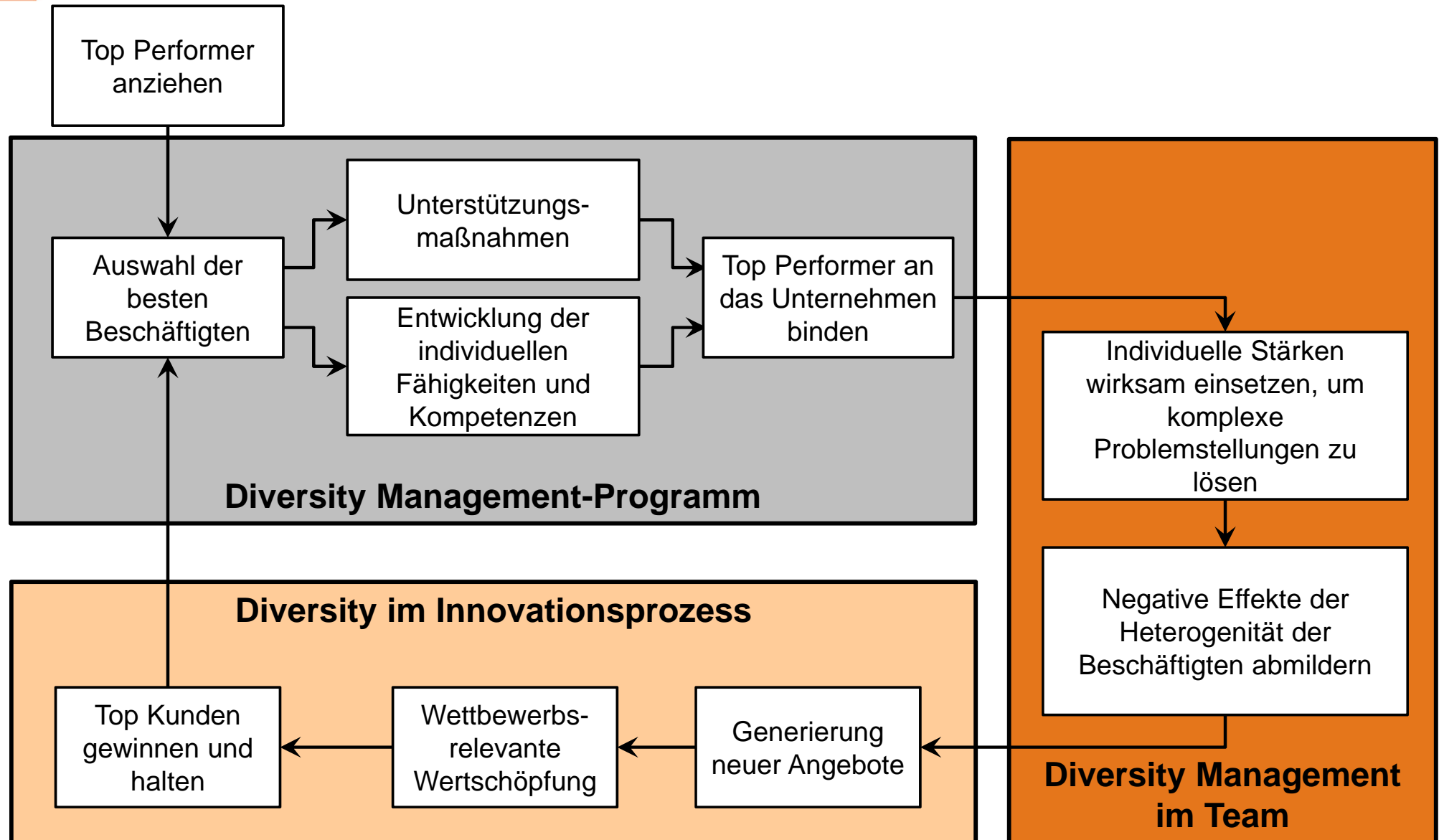
→ beeinträchtigte Kooperations- und Problemlösefähigkeit

(vgl. bspw. Miller et al., 1998; Gebert, 2004; Cronin/Weingart, 2007 etc.)



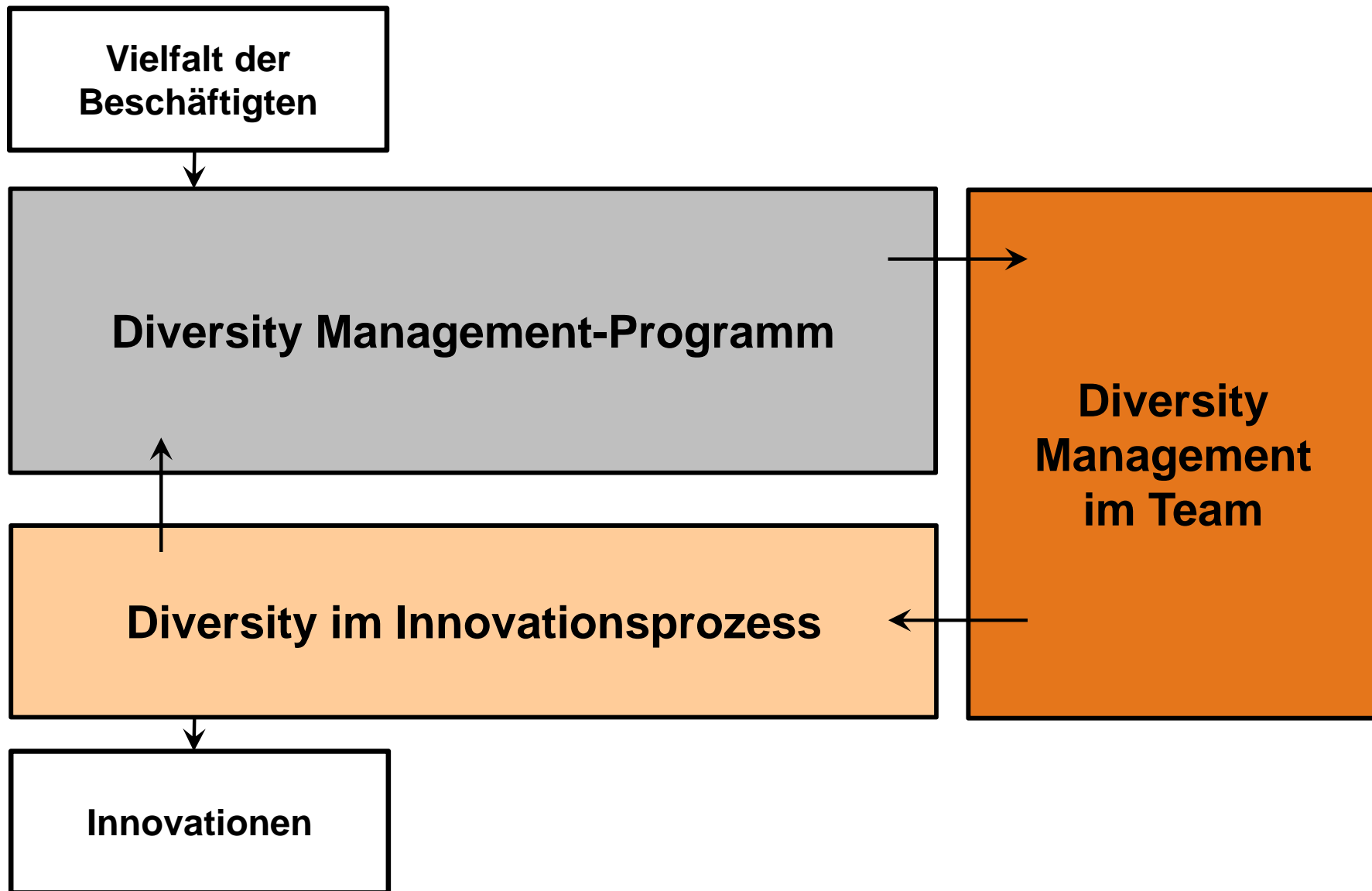
Quelle: vgl. z.B. Kreidler, A., Tilebein, M. (2014): Eine Betrachtung der gegensätzlichen dynamischen Zusammenhänge von Diversität und Innovationsfähigkeit von F&E-Teams mithilfe eines Simulationsmodells, in: Busolt, U. et al. (Hrsg.): Karriereverläufe in Forschung und Entwicklung. Bedingungen und Perspektiven im Spannungsfeld von Organisation und Individuum, Berlin, S. 171-187

Diversität und Innovation im Unternehmen: Ein Zyklus



Quelle: vgl. z.B. Tilebein/Stolarski (2008) in Anlehnung an Liedka et al. (1997)

Mit System kann Diversität zum Innovationstreiber werden



Quelle: vgl. z.B. Tilebein/Stolarski (2008) in Anlehnung an Liedka et al. (1997)