

Diversity: Das Potenzial-Prinzip

The Propelling Potential Principle

MICHAEL STUBER

Diversity stellt das Potenzial-Prinzip dar, mit dem unterschiedliche Stärken und Ansätze durch Wertschätzung und Einbeziehung bewusst gemacht und damit gezielt genutzt werden.

„Diversity manifests the propelling potential principle, through which different strengths and approaches are consciously and thus purposefully utilised by being valued and included“

Diese Definition von Diversity bildet das Ergebnis von mehr als 12 Jahren Forschung und Praxis. Sie enthält zwei wesentliche Elemente, die gleichsam der Charakterisierung des Ansatzes dienen: ‚Potenzial‘ verweist auf die Stärkenorientierung von Diversity. Anders als in früheren Konzepten der Gleichstellung oder Anti-Diskriminierung geht es nicht in erster Linie um die Beseitigung von Barrieren, den Ausgleich von Nachteilen oder die Behebung von Defiziten. Diversity richtet sich auf die besonderen Beiträge, die unterschiedliche Menschen aufgrund ihrer persönlichen Historie, Herkunft und Entwicklung leisten (können). Zudem tritt Diversity an, konkrete Mehrwerte für alle Beteiligten zu leisten, also für Beschäftigte, Unternehmen bzw. Organisationen und andere Stakeholder. ‚Prinzip‘ verweist auf die Systematik von Diversity. Das Konzept besteht aus den zusammenhängenden und gemeinsam wirkenden Elementen Vielfalt (Diversität), Aufgeschlossenheit und Einbeziehung. Diese führen, richtig kombiniert, zu den gewünschten Mehrwerten und Synergien. Die Systematik von Diversity besteht auch darin, dass das Grundkonzept über die traditionellen Kategorien von Geschlecht, Kultur oder Alter hinweg wirkt.

Diversity stellt eine direkte Antwort auf die zahlreichen Veränderungen dar, die national, regional und international zu beobachten sind. Globale Verflechtungen und Mobilität, Wertewandel und individuelle Identitäten sowie die Virtualisierung und Kosmopolitisierung zwischenmenschlicher Beziehungen bewirken ein fundamental verändertes Umfeld für Wirtschaft, Politik, Kultur und gesellschaftliche Akteure. Sie alle benötigen Ansätze und Instrumente mit der neuen Komplexität umzugehen. Das Potenzial-Prinzip stellt ein konsistent anwendbares Modell hierfür dar.

Die Ziele von Diversity lassen sich anhand der drei Elemente Vielfalt, Aufgeschlossenheit und Einbeziehung für den jeweiligen Anwendungsfall anpassen: Die Unterschiedlichkeit in Belegschaften und im Umfeld einer Organisation zu erkennen, positive Einstellungen, offene Grundhaltungen und echte Wertschätzung gegenüber anderen zu zeigen, und einen integrativen, produktiven Umgang mit allen Beteiligten zu pflegen. Das vierte Element bildet die messbaren Vorteile und Verbesserungen, die durch den Ansatz entstehen: optimaler Einsatz individueller Stärken, erfolgreiche Zusammenarbeit, Anpassungs- und Anschlussfähigkeit von Organisationen sowie effektive Beziehungen zu externen Partnern.

Diversity deckt in der Umsetzung des Potenzial-Prinzips wiederum seine Elemente ab: Auf den Sach-, Werte- und Beziehungsebenen erfolgen jeweils Maßnahmen zur Veränderung von Organisationen, deren Systemen und Kulturen sowie zur Entwicklung der beteiligten Personen. Die klare Prozess- und Anwendungsorientierung erleichtert die Kommunikation und die interaktive Vermittlung. Die Komplexität und Vernetzung des Ansatzes bildet dagegen ein Spannungsfeld mit dem Wunsch nach Fokussierung und politischer Priorisierung, vor allem gegenüber Genderprimat und inter-kulturellem Ansatz.

Michael Stuber ist als Forscher und Autor ein Wegbereiter von Diversity in Europa. Sein Potenzial-Prinzip nutzt er bei der Beratung führender Unternehmen durch die »Ungleich Besser Diversity Consulting«.

Michael Stuber has pioneered the Diversity approach in Europe through research and publications. His company European Diversity Research & Consulting uses his propelling potential principle to support leading international clients in Europe.

www.michael-stuber.biz
www.ungleich-besser.de
www.european-diversity.com
www.diversity-wissen.de

Marilena Preda
 »Femslogan«
 Video performance, 2007
 [KKA Artist in Residence, 1997]



This definition is the result of more than 12 years of research and practice. It contains two essential elements, which serve, as it were, to characterise the holistic concept of the Diversity approach: »Potential« refers to the focus on strengths. Unlike earlier concepts of equal treatment or anti-discrimination, the most important thing here is not the removal of barriers, the compensation of disadvantages or the elimination of deficits; the Diversity approach builds upon the particular contributions that different people (can) make due to their personal background, origin and development. Moreover, the Diversity approach has the capacity to add value for all those involved, including employees, companies or organisations, and other stakeholders. »Principle« refers to Diversity as a systemic approach. The concept consists in the inter-related and jointly acting elements of diversity, open-mindedness and inclusion. Prop-

erly combined, these lead to the desired benefits, such as synergies. As a comprehensive framework, Diversity also has an impact beyond the traditional categories of gender, culture or age. The Diversity approach provides a direct answer to the numerous changes that are being observed in national, regional and international contexts. Globalisation and mobility, value shifts and individual identities, as well as the virtualisation and cosmopolitanisation of interpersonal relationships are creating a fundamentally different environment for the stakeholders in business, politics, culture, and society as a whole, all of whom require approaches and instruments that will enable them to deal with new complexities. The propelling potential principle represents a consistently applicable model for doing so. By applying the three elements of diversity, open-mindedness and inclusion, the targets of this

model can be adapted as needed in the respective case: to recognise differences among staff members and in the environment of an organisation, to show positive attitudes, openness and genuine respect for others, and to cultivate an integrative, productive way of dealing with everyone involved. The fourth element constitutes the measurable advantages and improvement that are created through this approach: the optimal utilisation of individual strengths, successful cooperation and teamwork, adaptability and reciprocity of organisations, and productive relations with external partners. In implementing the propelling potential principle, all the elements of the Diversity approach are covered: at the levels of thought (rationale), feeling (emotion) and behaviour (action), measures can be taken to change organisations, their systems and their cultures as well as to promote the development of the persons involved. The clear orientation towards processes and applications simplifies communication and interactivity. On the other hand, the complexity and interconnectedness of the approach creates a context of creative tension with the desire for focus and political prioritisation, especially with respect to gender primacy and the inter-cultural approach.