

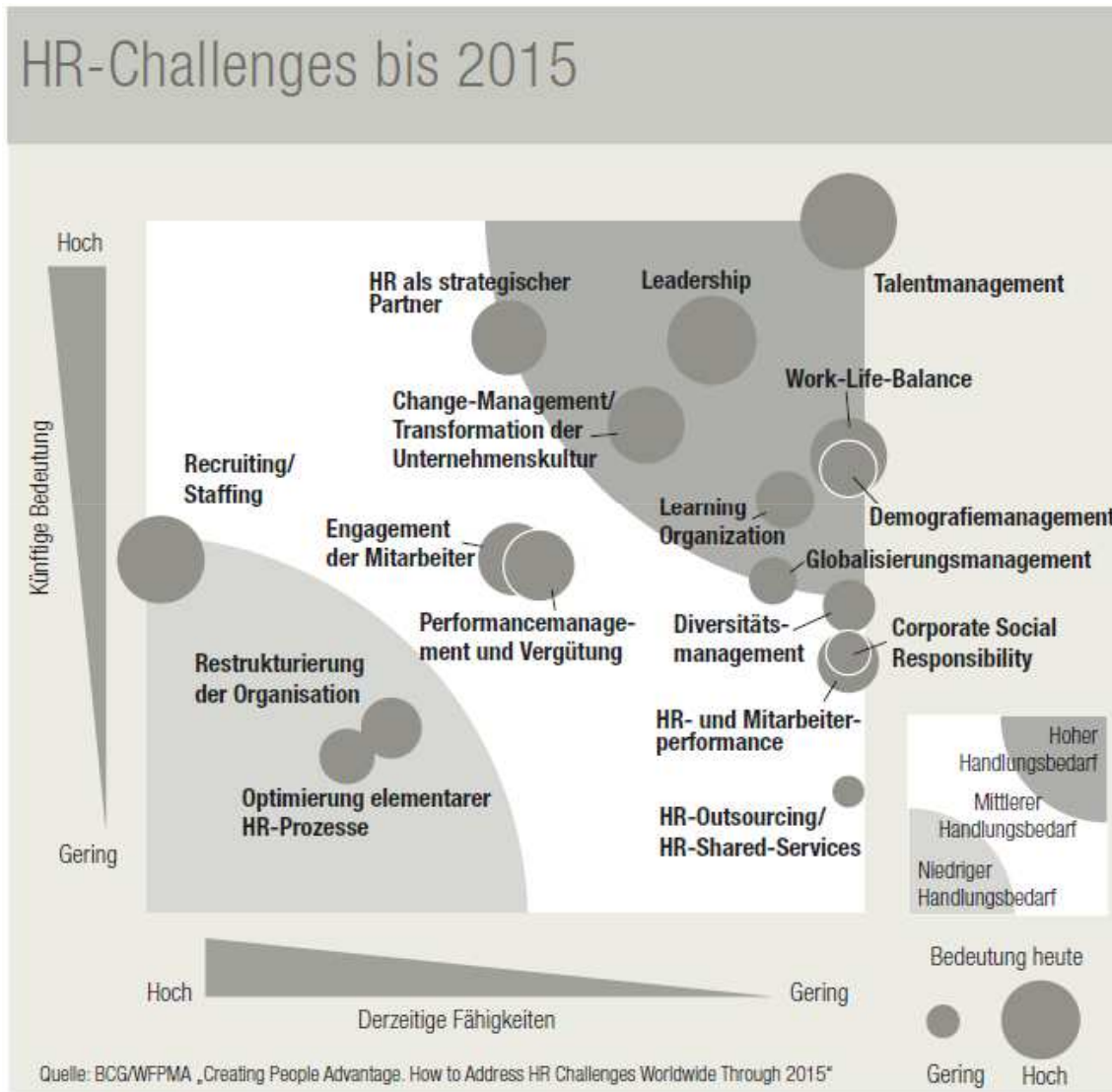
Maximising Innovation Potential through Diversity in Research Organizations

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

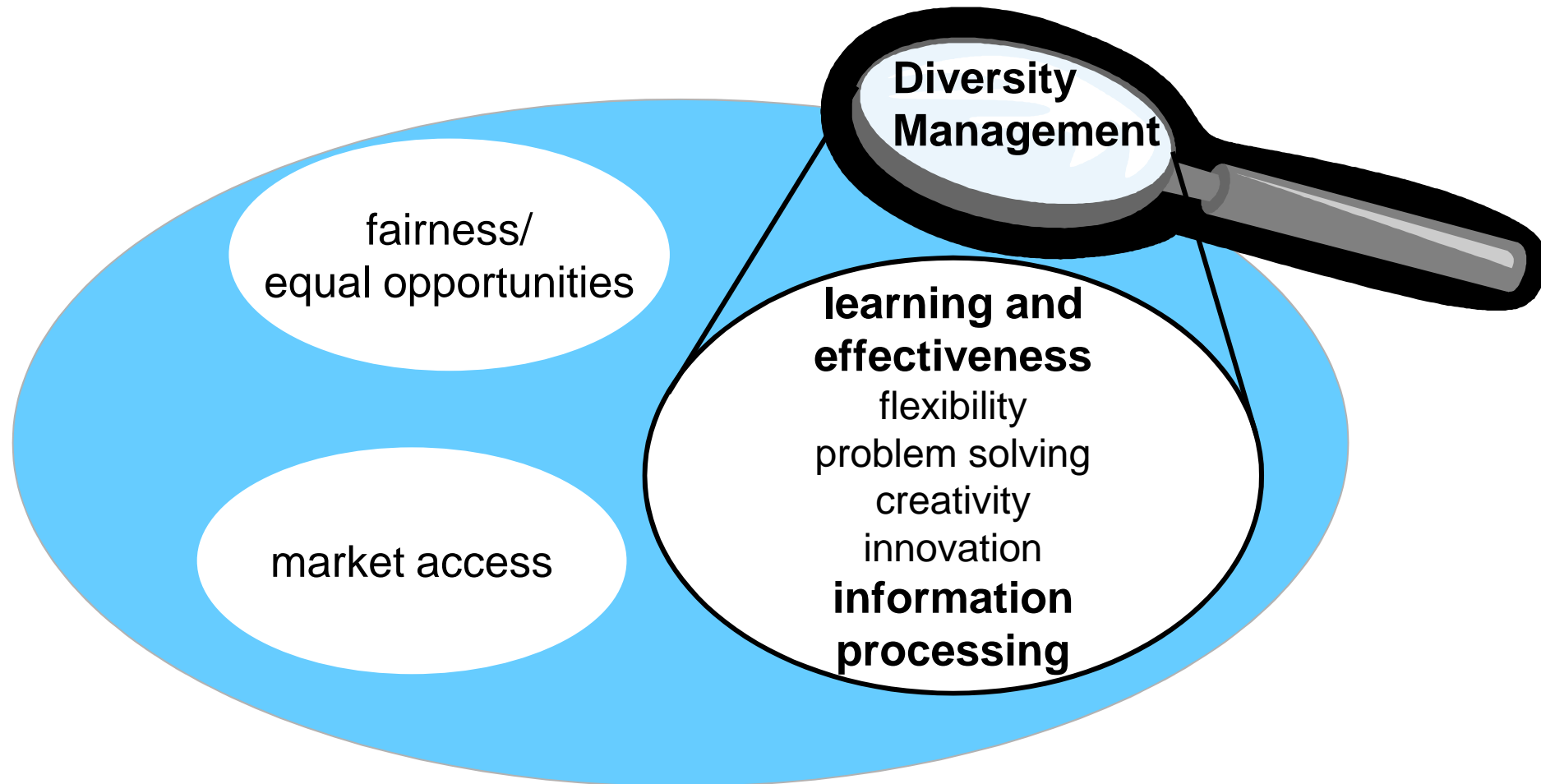
Director, Institute of Diversity Studies in Engineering,
University of Stuttgart, Germany

Director, Centre for Management Research,
German Institutes of Textile and Fibre Research, Denkendorf,
Germany

Recent Challenges in HR Management



Diversity Approaches



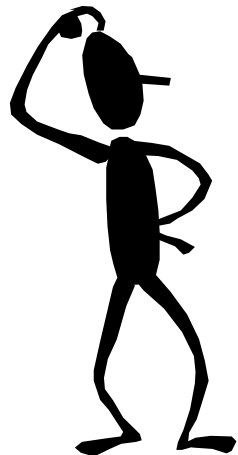
Cognitive Diversity: Differences in Information Processing

Diversity

- visible (gender, race, age...)
- non-visible (educational/functional background, team tenure, industry experience...)

Cognitive diversity

- different knowledge bases
- different cognitive processes



- perceiving
- memorizing
- using information



- perceiving
- interpreting
- storing
- retrieving
- transmitting
- using information

Team Diversity Effects

Diversity as a Resource

- Increased breadth of perspectives
- Amplified knowledge resources
- Access to dissimilar ideas
- Acquisition of external knowledge

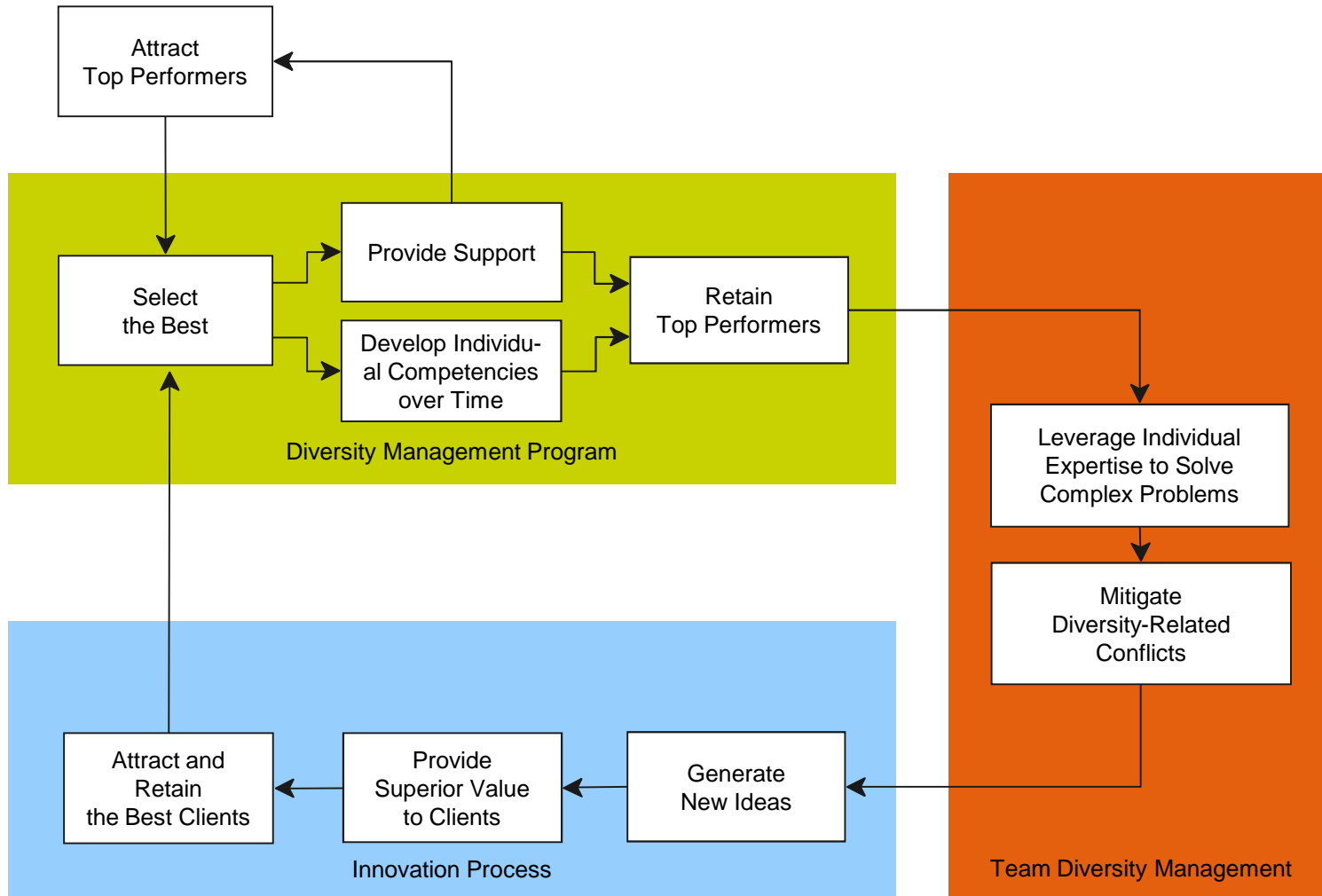
- Creativity
- Innovation
- Flexibility
- Improved problem solving

Diversity as a Risk

- Stereotyping, Labeling Processes
- In-Group/Out-Group Bias
- Prejudices
- Disaffirmation

- Conflicts
- Communication barriers
- Poor collaboration
- Failure of information processing

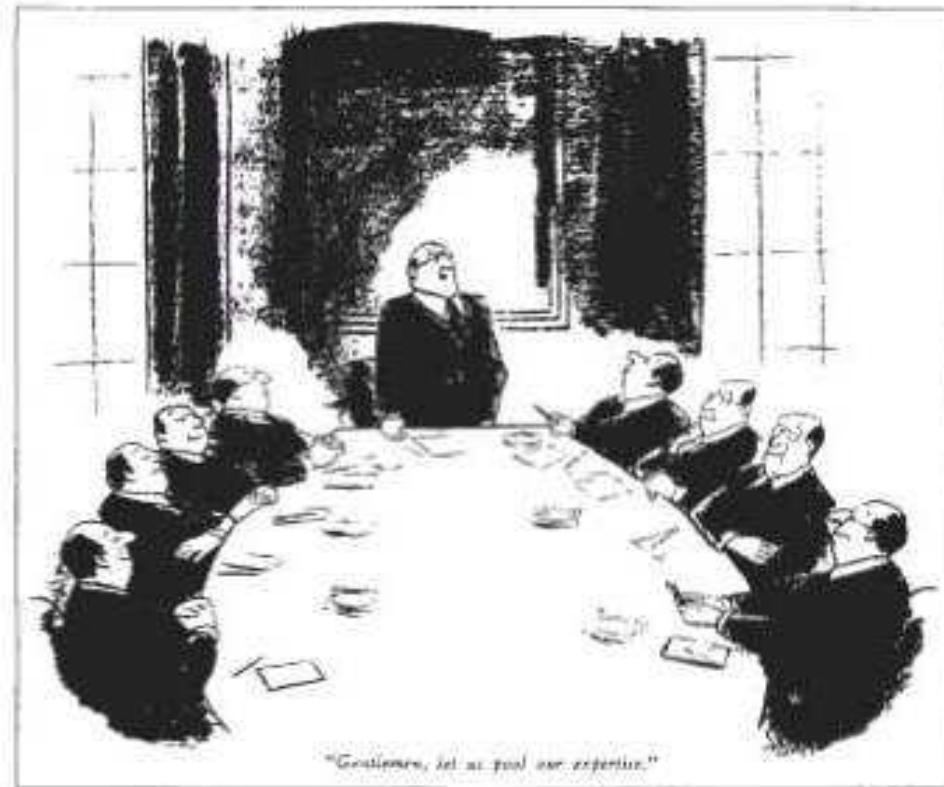
Diversity Management: Innovation Enabler on all organizational levels



based on Liedka et al. 1997, Tilebein/Stolarski (2008), p. 62

Innovation Through Diversity: Nothing Changed?

„Gentlemen, let us pool our expertise“



SOURCE: Stan Hunt; © 1975 The New Yorker Magazine, Inc.

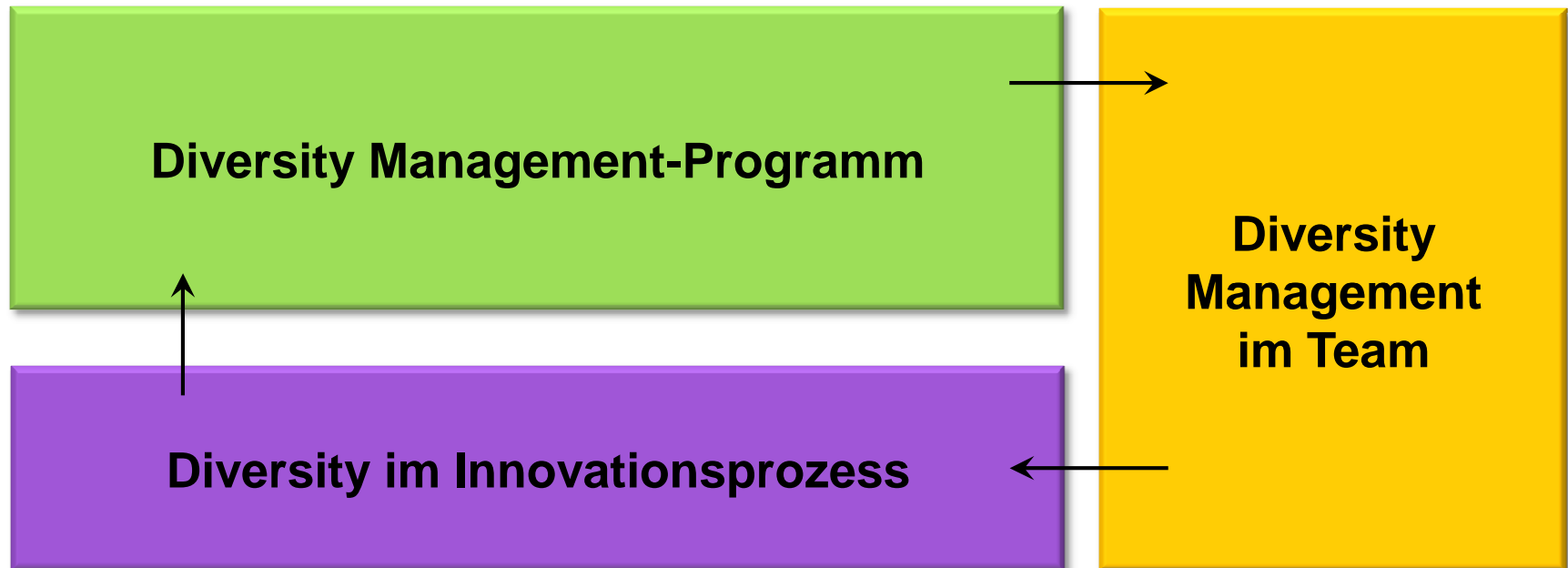


Backups

Verständnisansätze von Vielfalt

	Perspektive	Fokus	Ziel
Resistenzansatz	Diversität als Gefahr	Homogenes Ideal als Majorität im Unternehmen	Verteidigung des homogenen Status Quo
Fairness- und Diskriminierungsansatz	Diversität als Problem	Benachteiligte Minorität im Unternehmen	Gleichbehandlung von Majorität und Minorität
Marktzutritts- und Legitimitätsansatz	Diversität als Wettbewerbsvorteil	Unternehmen im Markt und Wettbewerb, optimale Vielfalt	Zugang zu neuen Kunden und Märkten
Lern- und Effektivitätsansatz	Diversität als Ressource	Personelle Ressourcen im Unternehmen	Organisationales Wissen und Lernen

Diversität und Innovation im Unternehmen: Der Generative Zyklus



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.)