

## **DAS POTENZIAL-PRINZIP: DIE SYSTEMATISCHE D&I WERTSCHÖPFUNG**

*Diversity & Inclusion bietet mehr als eine bunte Themensammlung. Ein Wertschöpfungsprozess, mit dem Vielfalt durch bewusste Wertschätzung und aktive Einbeziehung systematisch zum Vorteil für Ihr Unternehmen und Ihre Stakeholder wird.*

Derweil sehen die Kritiker von Diversity das Konfliktpotenzial, das Vielfalt bergen kann. Dagegen sehen Manager die Potenziale unterschiedlicher Stärken und Sichtweisen, und sie verfolgen diese Mehrwerte konsequent. Unser Potenzial-Prinzip stellt sicher, dass Ihre D&I Wertschöpfung gelingt.

### **Vielfalt als Startpunkt – nicht als Selbstzweck**

Auch wenn gesetzliche Regelungen dies suggerieren können: Vielfalt bildet nicht das Ziel des Potenzial-Prinzips „Diversity & Inclusion“, sondern den Ausgangspunkt. Auch die vermeintlichen Ideale, farbenblind zu sein, alle gleich zu behandeln oder gleichzustellen erweisen sich wirtschaftlich nicht als tragfähig. Denn zur Entfaltung individueller Stärken müssen Unternehmen Unterschiede – und Gemeinsamkeiten – bewusst wahrnehmen und mitunter sogar betonen.

*„Bei Diversity darf es nicht egal sein, welche Besonderheiten ein Mensch mitbringt – und schon gar nicht ganz gleich.“ Michael Stuber*

### **Offenheit als Schlüssel**

#### **PERSÖNLICH – IM TEAM – IN DER KULTUR**

Zunächst war es gesunder Menschenverstand, dann wurde es belegte Gewissheit: Vielfalt kann nur mit einer respektvollen, aufgeschlossenen Grundhaltung als Potenzial erschlossen werden. Offenheit sollte dazu auf mehreren Ebenen gefördert werden: Als individuelle Geisteshaltung, als Teamkultur und als Wert der Unternehmenskultur und insbesondere der Führungskultur. Dennoch: Mit Aufgeschlossenheit allein erzielt Ihr Unternehmen aus Vielfalt noch keine Mehrwerte.

### **Die praktische Umsetzung**

#### **INCLUSION – ZUSAMMENARBEIT – FÜHRUNG – PROZESSE**

Wie so oft entsteht auch bei Diversity der Nutzen auf der Handlungsebene. Denn erst die praktische Einbeziehung anderer Menschen in der Zusammenarbeit, in betrieblichen Prozessen und durch potenzialorientierte Führung generiert jene Mehrwerte, die den Antrieb für das Diversity Management Ihres Unternehmens darstellen. Dabei beschreibt Inclusion ein partnerschaftliches, integratives Verhalten (und keine Geisteshaltung) und stellt keine anschließende Phase oder Alternative zu Vielfalt dar.

### **Ein lohnender – und nötiger – Aufwand**

#### **UND UMGEKEHRT: NO RETURN WITHOUT INVESTMENT**

Den Charakter eines Win-Win-Konzeptes illustriert die Ergebniskomponente des Potenzial-Prinzips: Aus effektiv gestalteten Unterschieden entstehen Mehrwerte für Unternehmen, Beschäftigte und externe Stakeholder

Hier finden Sie einen Artikel mit [mehr zu den Benefits von D&I](#)

Die Wertschöpfungskette zeigt auch, dass eine aktive Gestaltung – und damit fokussierte Anstrengungen – erforderlich sind, diese Ergebnisse zu erzielen.

## **Ganz oder gar nicht: Besonderheiten des Potenzial-Prinzips**

Die beschriebenen Elemente stellen eine Koppelproduktion dar. Sie zeigt unmissverständlich, dass all ihre Elemente gleichermaßen benötigt werden. Eine weitere Besonderheit: Ihr Unternehmen benötigt keine separaten Programme für verschiedene Diversity-Themenfelder. Das Potenzial-Prinzip überwindet die verbreitete Gruppenbildung und ermöglicht die systematische Nutzung individueller Potenziale als Wertschöpfungsprozess:

**ENGINEERING D&I.**