

Wie Diversität die Innovationskraft entfacht



Im Zeitalter der Digitalisierung, in dem Algorithmen und Daten im Überfluss vorhanden sind, ist die Fähigkeit, kritisch zu denken und innovativ zu sein, nicht nur ein Vorteil, sondern eine Voraussetzung für wirtschaftliches Überleben und Erfolg. Der Schlüssel zur Ausschöpfung dieses innovativen Potenzials liegt nicht in der Technologie oder in entsprechenden Strategien, sondern in Menschen. Konkret geht es darum, ein Umfeld zu schaffen, das durch psychologische Sicherheit geprägt ist. Erfahren Sie, wie Diversität die Innovationskraft fördern und eine unwiderstehliche Dynamik der Kreativität am Arbeitsplatz in Bewegung setzt.

Diversität über Demographie hinaus fördern

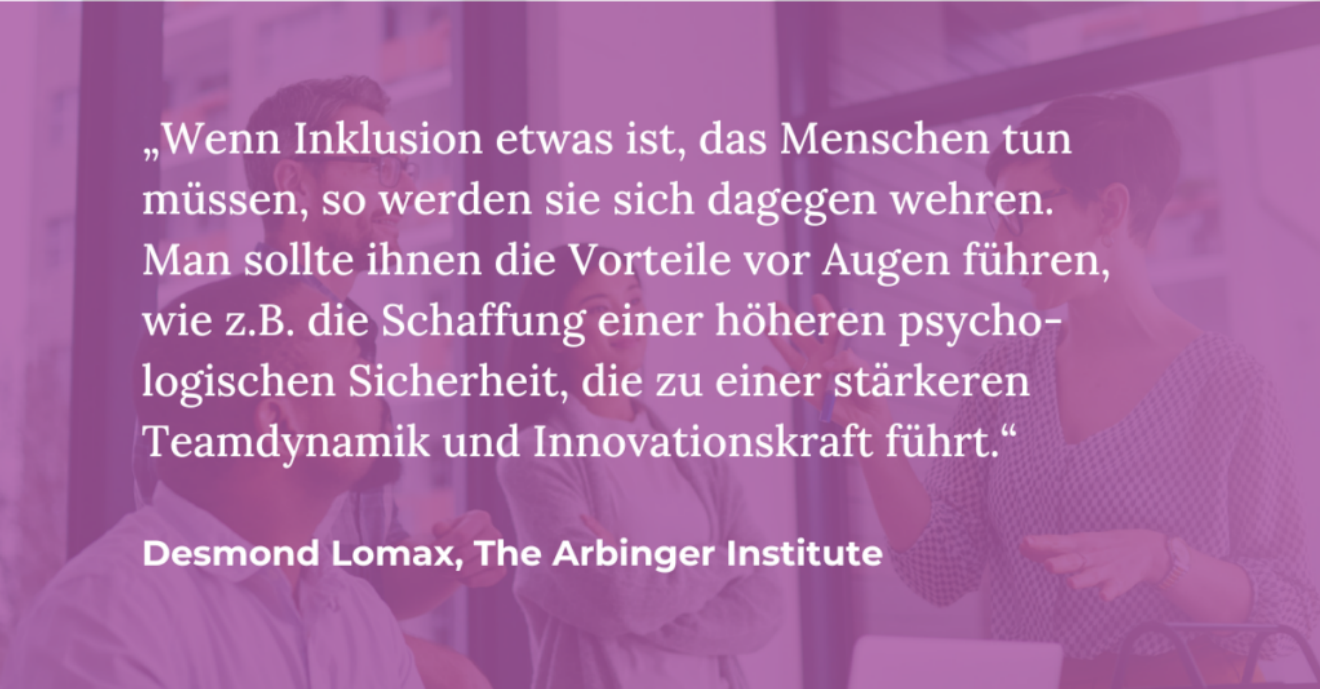
[Untersuchungen](#) zeigen, dass heterogene Teams besser in der Lage sind, Probleme zu lösen und bessere Ergebnisse zu erzielen. Sie können Herausforderungen aus verschiedenen Blickwinkeln angehen und Faktoren berücksichtigen, die eine homogenere Gruppe möglicherweise übersehen würde.

Diverse Teams bringen eine Vielfalt von Erfahrungen und Standpunkten ein und erweitern so den Horizont möglicher

Lösungsansätze. Diese Diversität führt zu einer kreativen Synergie, bei der die Ideen nicht nur linear, sondern multidimensional sind und den Weg für Innovationen ebnen, die sowohl neuartig als auch prägnant sind.

Die Herausforderung besteht also nicht nur darin, eine Kultur der Inklusion und Zugehörigkeit zu schaffen, sondern auch eine Kultur, in der sich alle wohlfühlen und ihre Meinung frei äußern können.

Wie Arbingers Direktor für Diversität und Inklusion betonte: „Wenn Inklusion etwas ist, das Menschen tun müssen, so werden sie sich dagegen wehren. Man sollte ihnen die Vorteile vor Augen führen, wie z.B. die Schaffung einer höheren psychologischen Sicherheit, die zu einer stärkeren Teamdynamik und Innovationskraft führt.“



„Wenn Inklusion etwas ist, das Menschen tun müssen, so werden sie sich dagegen wehren. Man sollte ihnen die Vorteile vor Augen führen, wie z.B. die Schaffung einer höheren psychologischen Sicherheit, die zu einer stärkeren Teamdynamik und Innovationskraft führt.“

Desmond Lomax, The Arbinger Institute

Die Entfaltung des Potenzials beginnt mit der Erkenntnis, dass Diversität mehr ist als rein demografische Eigenschaften. Es geht darum, ein Spektrum an Erfahrungen, Ideen und Perspektiven zuzulassen. Fördern Sie ein Umfeld, in dem jede Stimme unabhängig von ihrer Herkunft gehört und gewürdigt wird. Diese Art der Inklusion fördert eine Kultur der psychologischen Sicherheit und schafft einen fruchtbaren

Boden, aus dem innovative Ideen gedeihen können.

Diversität allein ist zwar ein wichtiger Bestandteil der Mixtur für Innovationen, aber keine alleinige Lösung, um ein Umfeld wahrer Innovationskraft zu schaffen. Es ist so, als hätte man ein Samenkorn, aber nicht den fruchtbaren Boden, nicht das nötige Sonnenlicht und Wasser, um es zu einer blühenden Pflanze heranwachsen zu lassen. Das Samenkorn steht für Diversität – eine Vielfalt von einzigartigen Perspektiven, Erfahrungen und Ideen. Ohne die nährnde Umgebung, die durch [psychologische Sicherheit](#) gewährleistet wird, kann das volle Potenzial dieser vielschichtigen Samen jedoch nicht entfaltet werden. Betrachten wir nun, warum Diversität die komplementäre Wirkung von psychologischer Sicherheit benötigt, um ein wirklich innovatives Umfeld zu schaffen.

In diesem kurzen Video erklärt Mitch Warner, Managing Partner von Arbing, die Metapher des toxischen Bodens genauer:

Grenzen der Diversität ohne psychologische Sicherheit

Diversität bringt unterschiedliche Perspektiven zusammen. Doch ohne eine Kultur einer offenen Kommunikation können diese Perspektiven durch eine verzerrte Sichtweise wahrgenommen werden, ungehört bleiben oder sogar unterdrückt werden.

Die meisten Menschen besitzen ein enormes Potenzial an innovativen Ideen. Doch oft bleiben diese Ideen ungenutzt. Dies liegt nicht an einem Mangel an Möglichkeiten, sondern an der Verunsicherung. Die Verunsicherung aufgrund von Beurteilungen, Spott und Ablehnung kann die Stimme der Innovation zum Schweigen bringen und die Kreativität im Keim ersticken.

Gleichermaßen hindert die Befürchtung, als negativ wahrgenommen zu werden, viele daran, Probleme anzusprechen. Dabei könnten diese, wenn sie angesprochen würden, zu erheblichen Verbesserungen oder bahnbrechenden Lösungen führen. Dieses Stillschweigen ist ein Verlust für die Entwicklung des Einzelnen und eine verpasste Chance für Organisationen.

Es ist entmutigend, wenn diese Menschen, die vor Potenzial und unausgesprochenen Ideen nur so strotzen, sich ein anderes Umfeld suchen, in dem ihre Beiträge willkommen sind. Sie gründen dann ihre eigenen Firmen oder wechseln zu Organisationen, die eine Kultur der psychologischen Sicherheit und der Wertschätzung von Innovationen fördern. Auf diese Weise gehen Organisationen unmittelbare und langfristige innovative Lösungskonzepte verloren.

Aus diesem Grund ist es für Führungskräfte von entscheidender Bedeutung, eine Kultur der psychologischen Sicherheit zu fördern. [Ron Thompson von der NASA erzählt:](#)

„Als Führungsverantwortlicher geht es nicht immer darum, was

man tut, sondern darum, wie sich die Menschen fühlen, wenn sie mit Ihnen zu tun haben. Um Talente zu halten und neue zu gewinnen, sollte man sich darauf konzentrieren, den Menschen das Gefühl zu geben, wertgeschätzt zu werden – es ist erstaunlich, was das Team dadurch erreichen kann ... Vor kurzem haben wir bei der NASA den Kurs Outward Mindset absolviert, bei dem es darum geht, nicht mehr nur an sich selbst und seine eigenen Erfahrungen zu denken, sondern sich mehr darum zu bemühen, seine Mitmenschen zu sehen und zu verstehen – ihre Ziele, ihre Bedürfnisse, ihre Herausforderungen und ihre Lebensumstände.“

Psychologische Sicherheit

Damit die Innovationsfähigkeit durch Diversität wirklich entfaltet werden kann, ist die Schaffung eines Umfelds der psychologischen Sicherheit entscheidend. Teammitglieder müssen sich in ihrer Meinungsäußerung und ihren Ideen sicher fühlen, ohne Angst vor Spott oder Zurückweisung zu haben. Wenn sich die Einzelnen respektiert und sicher fühlen, sind sie eher bereit, ihre einzigartigen Sichtweisen einzubringen, was zu einer größeren Bandbreite an Ideen und Lösungswegen führt.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, die psychologische Sicherheit am Arbeitsplatz zu fördern:

- **Den Umgangston bestimmen:** Zeigen Sie Einfühlungsvermögen, geben Sie Fehler zu und seien Sie zugänglich.
- **Zur Teilnahme ermutigen:** Hören Sie sich Ideen aufmerksam an und vermeiden Sie es, Diskussionen zu unterbinden.
- **Das Lernen würdigen:** Betonen Sie Fortschritt statt Schuldzuweisungen, wenn Fehler passieren.
- **Unterschiedliche Stile respektieren:** Anerkennen Sie,

dass Menschen unterschiedlich kommunizieren und arbeiten.

Die Förderung psychologischer Sicherheit



Den Umgangston bestimmen

Zeigen Sie Einfühlungsvermögen, geben Sie Fehler zu und seien Sie zugänglich.



Zur Teilnahme ermutigen

Hören Sie sich Ideen aufmerksam an und vermeiden Sie es, Diskussionen zu unterbinden.



Das Lernen würdigen

Betonen Sie Fortschritt statt Schuldzuweisungen, wenn Fehler passieren.



Unterschiedliche Stile respektieren

Anerkennen Sie, dass Menschen unterschiedlich kommunizieren und arbeiten.

Arbinger
Institute

Wenn man unterschiedliche Hintergründe und Perspektiven verbindet, wird der Status quo naturgemäß in Frage gestellt. In einer Kultur der Inklusion geraten heterogene Teams seltener in die Falle des „Gruppendenkens“, wo der Wunsch nach Harmonie und Konformität die Innovation erstickt. Stattdessen hinterfragen, debattieren und analysieren diverse Teams und treiben so die Entwicklung von Ideen voran, die ganze Branchen revolutionieren können.

In einem globalen Wettbewerb ist es von größter Bedeutung, die vielfältigen Bedürfnisse der Verbraucher zu verstehen und ihnen gerecht zu werden. Ein Team, das sich durch kulturelle Vielfalt und unterschiedliche Erfahrungen auszeichnet, hat zwangsläufig ein besseres Gespür für die Feinheiten der einzelnen Märkte. In Verbindung mit einer umfassenden Analyse führt dies zur Entwicklung effektiver Produkte und Services, die auf globaler Ebene erfolgreich sind.

Diversität, psychologische Sicherheit und Innovationsfähigkeit bilden einen starken Dreiklang für organisatorisches Wachstum und Kreativität. Die Verankerung dieser Elemente in einem [Outward Mindset](#) potenziert zudem ihre Wirkung und fördert ein Umfeld, in dem Zusammenarbeit, Empathie und kollektiver Erfolg die Innovationsleistung auf ein neues Niveau heben.

Ein Outward Mindset, wie es vom Arbinger Institute bezeichnet wird, bedeutet, über den eigenen Tellerrand zu sehen und die Bedürfnisse, Herausforderungen und Ziele anderer zu berücksichtigen. Dabei geht es darum, von einer selbstbezogenen Sichtweise zu einer Perspektive überzugehen, die die Auswirkungen unseres Handelns auf andere berücksichtigt und kollektiven Zielen Vorrang vor individuellen Vorteilen einräumt. Dieses Mindset – Menschen als Menschen zu sehen und zu behandeln – ist die Grundlage für die psychologische Sicherheit am Arbeitsplatz.

Outward Mindset

Ein Outward Mindset befähigt uns zu erkennen, dass die Menschen um uns herum genauso wichtig sind wie wir selbst und dass ihre Bedürfnisse, Ziele und Herausforderungen genauso zu berücksichtigen sind wie unsere eigenen.

Bessere Zusammenarbeit durch Diversität: Vielfalt ermöglicht eine reiche Palette an Perspektiven und Ideen. Ein Outward Mindset verstärkt den Mehrwert dieser Vielfalt, indem es jeden Einzelnen dazu ermutigt, die Hintergründe und Sichtweisen seiner Mitmenschen wahrhaftig zu verstehen und zu würdigen. Dieses ausgeprägte Einfühlungsvermögen und Verständnis begünstigt eine bedeutungsvollere Zusammenarbeit und fördert innovative Lösungsansätze, die ein breiteres Spektrum an Bedürfnissen und Möglichkeiten berücksichtigen.

Größere psychologische Sicherheit: Psychologische Sicherheit ermöglicht eine offene Kommunikation und Risikobereitschaft ohne Angst vor Beurteilungen oder Repressalien. Ein Outward Mindset bekräftigt dieses Umfeld, indem es eine Kultur des gegenseitigen Respekts und der Rücksicht auf den Erfolg der Kolleg:innen erzeugt. Wenn sich Teammitglieder aufrichtig um das Wohlergehen und die Entwicklung der anderen kümmern, schaffen sie eine bessere, solidarischere Atmosphäre, in der innovative Ideen ohne die Hemmnisse von Verunsicherung oder Negativität gedeihen können.

Gemeinschaftliche Innovation: Innovation bedeutet nicht nur, neue Ideen zu entwickeln. Es geht auch darum, diese Ideen so umzusetzen, dass sie den Bedürfnissen der Kundschaft und der Organisation entsprechen. Ein Outward Mindset gewährleistet, dass die Innovationstätigkeit auf [die übergeordneten Ziele der Organisation](#) und die Bedürfnisse der Nutzer abgestimmt ist. Es ermutigt den Einzelnen, über seine unmittelbare Verantwortung hinauszublicken und zu berücksichtigen, wie sein Beitrag in das Gesamtbild passt, was zu effektiveren und tragfähigeren Innovationen führt.

Die Integration eines Outward Mindset in das Grundgerüst von Diversität, psychologischer Sicherheit und Innovation schafft eine symbiotische Wechselbeziehung, die Organisationen in die Zukunft führt. Es ist ein Mindset, das individuelle Leistungen in kollektive Erfolge wandelt. Denn hierbei ist jedes Mitglied engagiert, wertgeschätzt und von einem gemeinsamen Ziel

motiviert. Durch die Kultivierung eines menschenzentrierten Umfelds, das ein Outward Mindset in den Mittelpunkt stellt, können Organisationen ein noch nie dagewesenes Maß an Kreativität, Zusammenarbeit und Innovation freisetzen. Dadurch wird der Weg für eine Zukunft geebnet, in der man gemeinsam weit mehr erreicht als die Summe der Einzelteile.

Die Bündelung diverser Denkansätze ist nicht nur ein Katalysator für Innovationen, sie ist das Herzstück der Innovationsfähigkeit. Organisationen können ihr volles Potenzial entfalten, wenn sie eine Kultur entwickeln, die Diversität und Kreativität schätzt, Inklusion und Zugehörigkeit ermutigt und psychologische Sicherheit vorlebt.

Die Zukunft gehört denjenigen, die verstehen, dass es bei grenzenlosen Innovationen nicht nur um neue Ideen geht, sondern darum, unterschiedliche Menschen in einem fruchtbaren Umfeld zusammenzubringen. Ein Umfeld, das auch die Umsetzung innovativer Ideen begünstigt. Wir sollten die Diversität in all ihren Formen begrüßen, kultivieren und erleben, wie sie die unendlichen Innovationspotenziale zum Leben erweckt.

Möchten Sie mehr über die Entwicklung eines Outward Mindset in Ihrer Organisation erfahren? [Sprechen Sie mit einem Experten aus unserem Team.](#)