WIE MISST MAN DEN ERFOLG VON DIVERSITÄT?

Am 12. September 2017 war die Geburtsstunde der ersten St.Galler Diversity & Inclusion Tagung der weltweit bekannten Managerschmiede der Universität St.Gallen. Die Tagung hatte zum Ziel, wichtige Fragen zu den Themen Alter, Geschlecht, Menschen mit körperlichen und psychischen Einschränkungen sowie Migration aus wissenschaftlicher und praktischer Sicht aufzugreifen.

In Zeiten von Globalisierung, Migration und demografischem Wandel wird der erfolgreiche Umgang mit Diversität zur Kernkompetenz. Der Blick auf konkrete Fragen von Ungleichheit und Integration verschiedener Gruppen in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft erfolgte durch die verschiedenen „Brillen" von Rechts- und Politikwissenschaften, Unternehmen, Bundespolitik, NGOs sowie Soziologie. Eine Stärke der Tagung waren „Forschungs-Praxis-Tandems", in denen Forschende der HSG zusammen mit Praxispartnern und -partnerinnen Befunde und Erfahrungen zu Diversity & Inclusion präsentierten.

„Inklusion muss aktiv gestaltet werden", brachte Stephan Böhm, Direktor des Center for Disability and Integration (Universität St.Gallen) ein, „sonst kann sich Diversität negativ auswirken." Organisationale Flexibilität sowie individuelle Arbeitsplatzanpassungen wirken sich positiv auf Produktivität, organisationales Commitment und Arbeitszufriedenheit aus. Nicht nur Menschen mit Beeinträchtigungen, sondern alle Mitarbeitenden profitieren davon. Oftmals können sie ohne hohe Kosten verwirklicht werden, besonders wenn sie schon bei der Prozessplanung berücksichtigt werden, wie Victoria Broscheit (Leiterin Fertigung, AUDI Ingolstadt) einbrachte. Stefanie Brander, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Lausanne, erläuterte, welchen Einfluss Stereotype bei Stellenbesetzungen haben. Frauen kommen oft nicht zum Zug, weil Männern eine bessere Eignung zugeschrieben wird. Deswegen werden für an Bewerbungsverfahren beteiligten Personen Schulungen angeboten, um sie für die Wirkung von Stereotypen zu sensibilisieren. In einer Querdenker-Session fragte der Ordinarius für Privat- und Handelsrecht, Thomas Geiser (Universität St.Gallen): „Braucht es ein amtliches Geschlecht?" Dies sei im Grunde nicht nötig. Im Moment muss das Geschlecht in der Geburtsurkunde aber zwingend angegeben werden. Eine spätere Änderung ist in der Schweiz zulässig, führt in der Praxis aber zu unangenehmen „Zwangs-Outing-Situationen".

SAVE THE DATE:

DIE 2. ST.GALLER DIVERSITY & INCLUSION TAGUNG FINDET AM

11. September 2018

STATT.

TAGUNGSDOKUMENTATION 2017:
CCDI-UNISG.CH/DE/TAGUNGSRUECKBLICK

Die Podiumsdiskussion beleuchtete das Thema „Migration und Arbeitsmarkt" aus verschiedenen Blickwinkeln. Christoph Frei (Akademischer Direktor International Affairs, Universität St.Gallen) betonte, dass Integration kein „Kompaktereignis" sei, sondern vielmehr ein Prozess, der gesellschaftliche Partizipation ermöglichen soll. Dass dabei Konflikte auftreten, ist normal, immerhin geht es um Verteilung von Arbeit, Geld und Macht. Simone Prodolliet (Geschäftsführerin, Eidgenössische Migrationskommission) benannte auszuräumende Irrtümer, etwa dass Migration ein Ausnahmezustand sei. Migration ist normal, es hat sie immer gegeben, und die Schweiz ist sogar auf Zuwanderung angewiesen. Heinz Gerig (Projektleiter RIESCO – Lehrgang Gastronomie speziell für Flüchtlinge) und Lorenz Isler (Leiter Bereich Nachhaltigkeit, IKEA Schweiz) teilten ihre Erfahrungen aus Projekten mit Flüchtlingen. Sprache, die Auseinandersetzung mit hiesigen Werten und berufliche Kompetenzen seien wichtige Aspekte. Ines Kappert (Leiterin Gunda-Werner-Institut, Heinrich-Böll-Stiftung) hinterfragte das stereotype Bild „der Flüchtlingsfrau" mit Kopftuch und Kind und die Tatsache, dass die Arbeitsintegration vor allem über die Männer laufe. Bei der Integration laufen oft Prozesse von Sozialisation und Indoktrination ab, davon wusste Arijana Buljubasic (Berufsschullehrerin, Zürich) zu berichten. Sie war als Flüchtling in die Schweiz gekommen und gab aus ihrer persönlichen Betroffenheit Hinweise zur Verbesserung von Integrationsprozessen.

„Wie Erfolg in Zusammenhang mit Diversität messen?" Diesem Thema stellten sich Gudrun Sander, Titularprofessorin für Betriebswirtschaft (Universität St.Gallen) und Michael Federer, Leiter HRM bei Raiffeisen Schweiz. „Erfolg zu messen hilft, die Aufmerksamkeit zu steuern und die wichtigen Themen im Auge zu behalten", waren sich die beiden Vortragenden einig. Doch was als „Erfolg" und gute Zielerreichung in diesem Themenfeld gesehen und mit welchen Kennzahlen hinterlegt wird, ist letztlich eine Wertfrage.

Ein Tagungsrückblick aus soziologischer Perspektive von Franz Schultheis (Professor für Soziologie, Universität St.Gallen) im Gespräch mit Christa Binswanger (Leiterin Fachbereich Gender und Diversity SHSS, Universität St.Gallen) rundete das Programm ab. In der Soziologie wird Diversität übrigens in der Ungleichheitsforschung thematisiert. Franz Schultheis wies darauf hin, wie unter Umständen Beherrschte an der Herrschaft teilnehmen – z. B. durch Selbstausschliessung –, weil sie die Spielregeln struktureller Gewalt internalisiert haben.



Prof. Dr. Gudrun Sander ist Professorin für Betriebswirtschaftslehre mit besonderer Berücksichtigung des Diversity Managements an der Universität St.Gallen und Direktorin des Competence Centre for Diversity and Inclusion. www.ccdi-unisg.ch

Fotos: Anna-Tina Eberhard (Autorin)