

Institut für Führung
und Personalmanagement



Universität St.Gallen

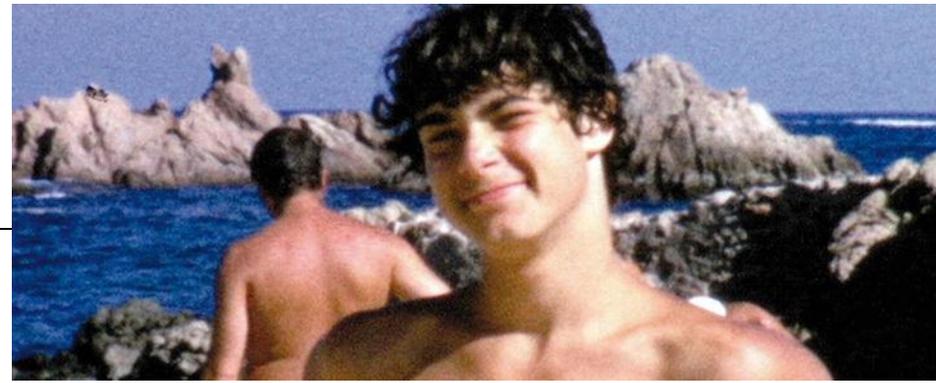
„Zwischen sozialromantischer Überhitzung und ökonomischer Kälte – (Husaren)Ritt auf Messerschneide“

Wie gelebte Integration mehr ist als ein lauwarmer Mittelweg



**06. September 2012, After Work Lectures zhaw
Dr. Nils Jent und lic. phil Regula Dietsche**

Zweimal geboren...



Es ist der Albtraum eines jeden Menschen. Man wacht auf, ist blind und vollständig gelähmt. So ergeht es Nils Jent, als er mit 18 Jahren nach einem schweren Motorradunfall ins Koma fällt – ein medizinisches Wunder, dass er überlebt hat. Als er aufwacht, ist er von Kopf bis Fuss gelähmt, vollständig erblindet und sprechunfähig.

Definition Diversity

„Diversity“ ist ein humanistischer Ansatz, der sich mit der Frage beschäftigt, wie mit Vielfältigkeit und Verschiedenartigkeit der Menschen sinnvoll und zum Nutzen aller Anspruchsgruppen umgegangen werden kann. Dabei befassen sich die Diversity-Verantwortlichen damit, wie diese Verschiedenartigkeit in einem sozialen Gefüge (Gesellschaft, Unternehmung) zum Wohle aller sinnvoll organisiert („Managing Diversity“) und geführt („Leading Diversity“) werden muss.

Learning from Diversity, N.H. Jent, 2003, St.Gallen

Worüber reden wir?



Worüber reden wir?



Worüber reden wir?

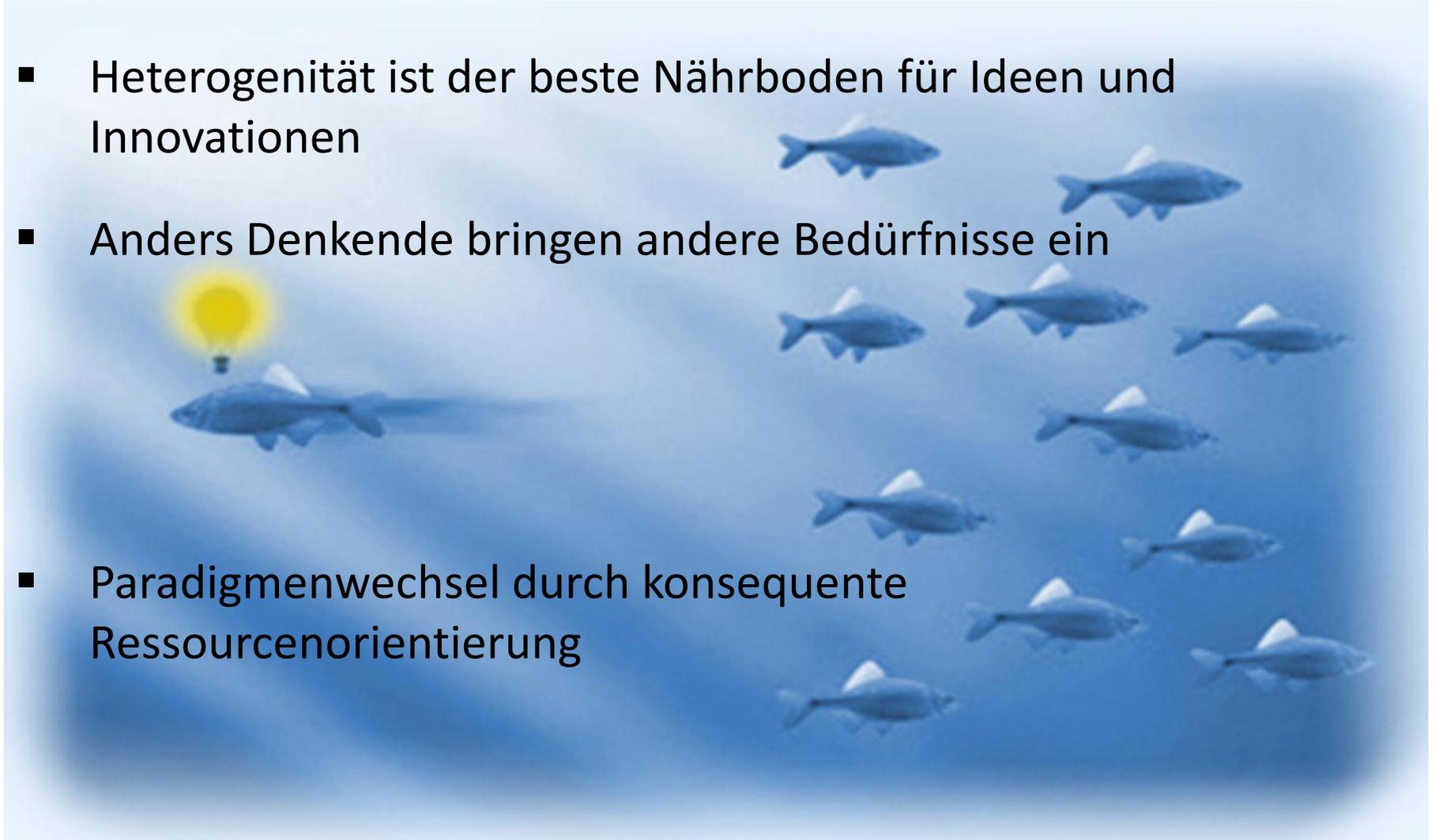


Betriebswirtschaftlicher Sinn von Diversity

- Besser auf unterschiedliche Kundengruppen bzw. Anspruchsgruppen eingehen können
- Qualität der Produkte und Dienstleistungen steigt
- Erweiterte Absatzmärkte
- Höhere Motivation und weniger Fluktuation bei den Mitarbeitenden
- Kreativere und innovativere Teams
- Gutes Image als Arbeitgeber
- Verbesserung der Unternehmenskultur

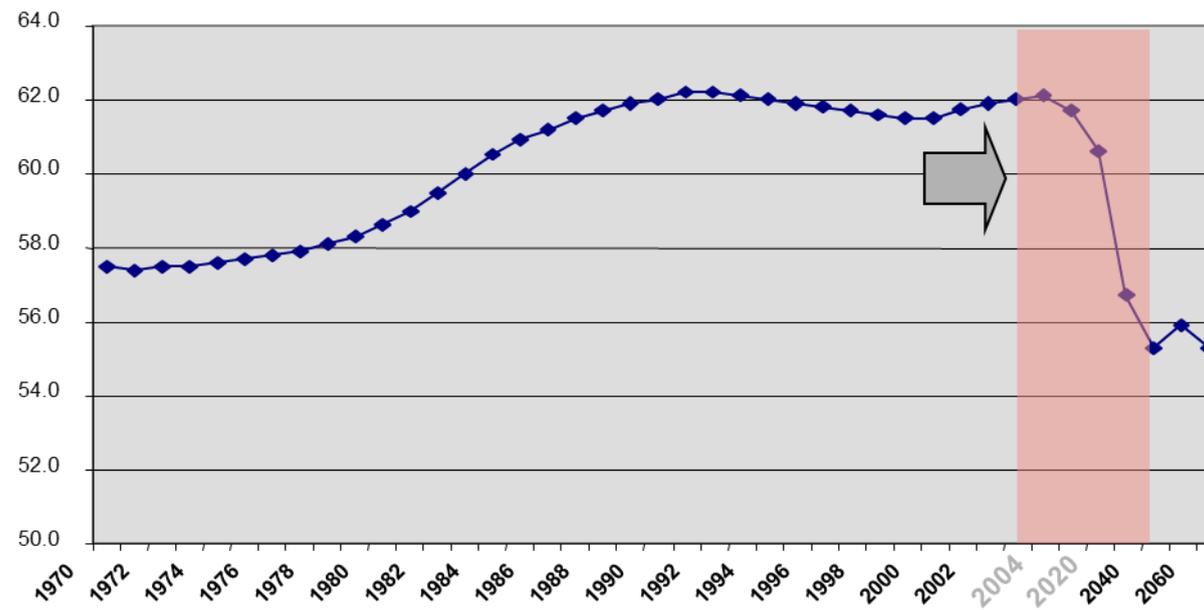
Innovationskraft durch Diversity

- Heterogenität ist der beste Nährboden für Ideen und Innovationen
- Anders Denkende bringen andere Bedürfnisse ein
- Paradigmenwechsel durch konsequente Ressourcenorientierung



Demographische Entwicklung

→ Demographische Entwicklung



Anteil 20 bis 64-Jährige in % (1970 - 2060)

Demographische Zange

Sinkende Erwerbsquote in der Schweiz

- Abnehmende Fertilitätsrate
- Späterer Einstieg ins Berufsleben
- Trend zum frühzeitigen Ausstieg aus dem Berufsleben
- Ungünstige Entwicklung Relation Rentner vs. Aktive



Wohin bringen uns homogene Zusammensetzungen von idealtypischen Personen?

Managing Diversity berücksichtigt folgendes:

- In Gesellschaften, und noch eklatanter in Unternehmungen, ist die Summe aller nichtidealtypischen Personen in der Regel grösser als die Zahl der idealtypischen Personen.
- Nichtidealtypische Personen unterliegen häufig einem erheblichen Anpassungsdruck. Komparative Kompetenzen werden nicht genutzt.
- Die stereotype Abgrenzung, wer einem idealtypischen Profil entspricht und wer eben nicht, ist zumindest überdenkenswert.
- Es lohnt sich, Unterschiede zu nutzen!

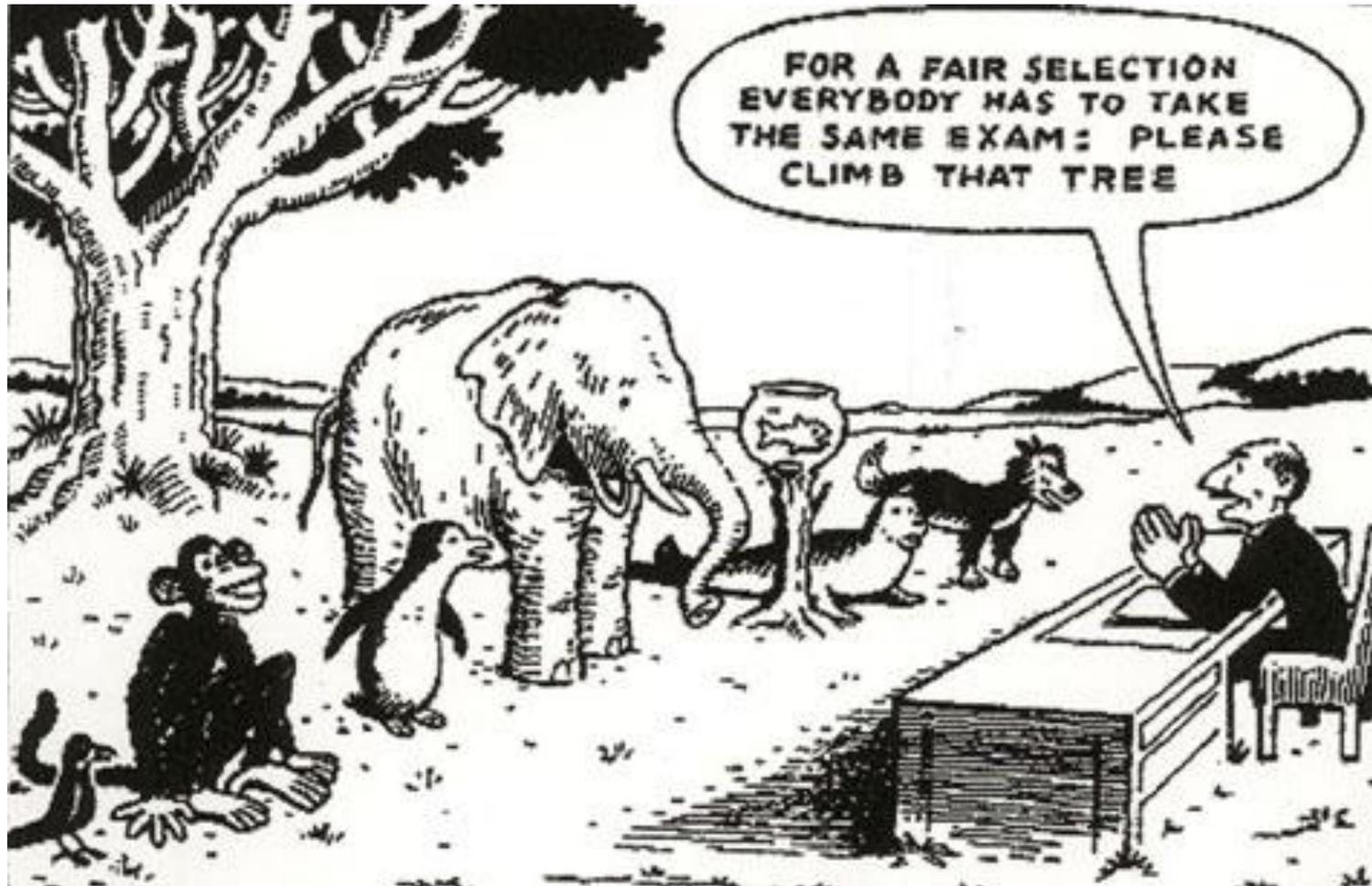
Was ist Diversity-Kompetenz?



Folgendes ist wichtig:

- Gesellschaftliche Konstruktionen zu kennen
- Reflexionen über diese Konstruktionen anzustellen
- Handlungsstrategien anzuwenden

Die Arbeitspartnerschaft



Bildquelle. <http://www.legasthenie-reutlingen.de/bilder/english/comic.jpg>

Der Wertewandel

Ressourcenorientierung:

- Gleichartigkeit ist keine Voraussetzung für Gleichwertigkeit
- Kompetenzen nutzen
- Entschleunigung und Achtsamkeit fördert Effektivität

Das Paradigma des Lebendigen (Hans-Peter Dürr*)

«Wir sind bewegte Wesen in einer bewegten Welt. Trotz aller Gemeinsamkeit sind wir verschiedenartig. Und wir müssen sogar noch verschiedener werden, damit wir immer mehr Stützfunktion übernehmen können, die immer mehr dynamische Stabilisierung und Entwicklung ermöglichen. Dies erfordert ein Plus-Summen-Spiel, in dem niemand seine spezielle Eigenart aufgeben muss, sondern jeder seine Unterschiedlichkeit behalten kann, so wie bei einem Orchester ein Konzert nur dann gelingt, wenn verschiedene Instrumente konstruktiv zusammenspielen und dabei das Ganze mehr wird als die Summe der Teile.»

*Alternativer Nobelpreisträger 1987, Quelle: connectedness – warum wir ein neues Weltbild brauchen, hrsg. Gerald Hüther und Chrsita Spannauer, Huber Verlag 2012

Paradigmawechsel “Keine Defizitorientierung”

**GEHT NICHT
GIBTS NICHT
DR. NILS JENT**



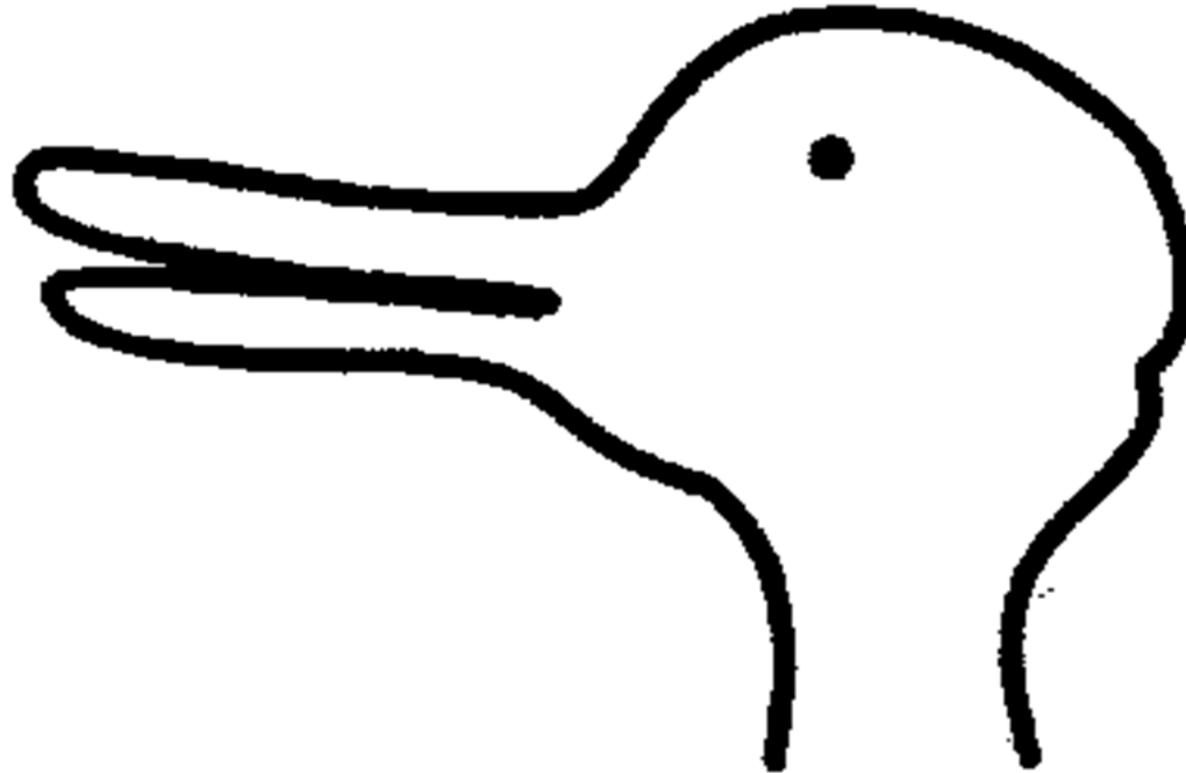
Komparative Kompetenzen

Unter komparativen Kompetenzen sind für eine Mitarbeiterkategorie typische Eigenschaftsausprägungen zu verstehen, die dieselben einer anderen Mitarbeiterkategorie deutlich überragen.

Als komparative Kompetenz ist im Zusammenhang mit „Managing Diversity“ jene Befähigung zu verstehen, die sich auf Grund der Konfrontation einer Arbeitskraft mit dem sie bestimmendsten sowie prägendsten sozialen Datum entwickelt.

Learning from Diversity, N.H. Jent, 2003, St.Gallen

«Anders sehen»



Eine Frage der Haltung, der Kreativität und des Lernens

Komparative Kompetenzen erlangen mediale Aufmerksamkeit



Film von Stefan Muggli und Andri Hinnen

Unter Wasser atmen – das zweite Leben von Dr. Nils Jent

Buch von Röbi Koller

Dr. Nils Jent - ein Leben am Limit

Schwarze und weisse Fragen



Take Home Message I

Diese fünf Punkte geben wir Ihnen gerne mit:

1. Das Standardmodell für erfolgreiches Diversity Management gibt es nicht. Wichtigster Erfolgsfaktor für die Integration ist deshalb nebst den passenden Rahmenbedingungen das weltverbindende Gespräch.
2. Es geht nicht darum, dass Menschen möglichst gleichartig werden. Möglichst gleichartig ist keinesfalls der Garant für Gleichwertigkeit. Es geht darum, zur Entfaltung bringen zu lassen, was erst durch die Verschiedenartigkeit möglich wird. Komparative Stärken brauchen Entfaltungsraum und somit echte Systemvariabilität.

Take Home Message II

3. Die stereotype Abgrenzung, wer einem idealtypischen Profil entspricht und wer eben nicht, ist zumindest überdenkenswert – insbesondere auch in Verwaltungsräten.

4. Innovative Wege sind gefragt, kein lauwarmes Hätscheln des „state of the art“ vom Gewohnten und Üblichen. Wege gehen, statt bewahren, verlangt nach laufender Prozessarbeit. Dazu aber gibt es keine Betty-Bossi-Rezepte.

5. Geht nicht, gibt's nicht. Wir können unser Denken verändern. Machen Sie eine Klischeediät 😊 und fördern Sie die Innovation durch Vielfalt.

**Vielfalt
als Chance**

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



**Center for Diversity IFPM
Universität St. Gallen**

Dufourstrasse 40a
CH-9000 St. Gallen

Tel. +41 71 224 31 82 (Nils Jent)

Tel. +41 71 224 31 91 (Regula Dietsche)

nils.jent@unisg.ch

regula.dietsche@unisg.ch

Dr. Nils Jent: Mit 18 Jahren, 1980, verunfallte er mit seinem Motorrad sehr schwer. Er lag vier Wochen im Koma. Seither ist er sprechbehindert, blind, im Rollstuhl motorisch stark eingeschränkt.

Während seinem Aufenthalt in der Rehaklinik lernte er Schach und besiegte u.a. den Chefarzt. Mit 24 beschloss Jent, die Matura nachzuholen. Er besuchte die Evangelische Mittelschule Schiers. Seine Mutter nahm ihm den gesamten Schulstoff auf insgesamt 2300 Tonbandcassetten auf. 1989 nahm er als Bester des Abschlussjahrgangs das Maturazeugnis in Empfang.

Anschliessend studierte er an der Universität St. Gallen Betriebswirtschaftslehre und schloss mit dem Lizentiat ab. 2002 promovierte er mit Auszeichnung. Aktuell leitet er den Bereich der Angewandten Forschung am Center for Disability and Integration sowie das Diversity Center am Institut für Führung und Personalmanagement an der Universität St.Gallen.

Im September 2011 erschien die Biographie «Dr. Nils Jent – Ein Leben am Limit» von Röbi Koller. Am Zurich Film Festival 2011 feierte der Film «Unter Wasser atmen – Das zweite Leben des Dr. Nils Jent» Premiere und wurde mit dem Publikumspreis prämiert. Ab 7. Juni 2012 wird der Film in den Schweizer Kinos gezeigt. Siehe www.nilsjentfilm.ch

Regula Dietsche lic phil I: Nach der Maturität absolvierte Regula Dietsche eine Ausbildung als Ergotherapeutin und sammelte anschliessend in diesem Berufsfeld Erfahrung. Berufsbegleitend studierte sie an der Universität Zürich Psychologie und Pädagogik. Nach einem Seitenwechsel in die Wirtschaftswelt arbeitete sie über 10 Jahre bei einer grösseren Bank als Kaderentwicklerin und baute eine Fachstelle für Diversity-Management auf, welche sie auch mehrere Jahre führte. Weiter schloss sie an der Fachhochschule St.Gallen einen Master of Advanced in Corporate Innovation Management ab.

Seit Mai 2011 arbeitet sie in Arbeitspartnerschaft mit Dr. Nils Jent im Bereich der Angewandten Forschung am Center for Disability and Integration und leitet mit ihm zusammen das Center for Diversity am Institut für Führung und Personalmanagement an der Universität St.Gallen. Zusätzlich schreibt sie an ihrer Dissertation.

Regula Dietsche ist alleinerziehende Mutter eines 4.5 jährigen Sohnes.

Nils Jent und Regula Dietsche setzen sich in ihrem beruflichen Arbeitsalltag in Theorie und Praxis für die Förderung von Arbeitspartnerschaften von Menschen mit und ohne Behinderung ein.
