



STELLEN

GRÖSSTER STELLENMARKT DER ZENTRALSCHWEIZ

NEUE LUZERNER ZEITUNG NEUE URNER ZEITUNG NEUE SCHWYZER ZEITUNG NEUE OBWALDNER ZEITUNG NEUE NIDWALDNER ZEITUNG NEUE ZUGER ZEITUNG



KADERSTELLEN / KAUFMÄNNISCHE BERUFE **1 / 7**

INFORMATIK / TELEKOMMUNIKATION **13**

TECHNISCHE / GEWERBLICHE BERUFE **13 / 14**

SOZIALE / PÄDAGOGISCHE / MEDIZINISCHE BERUFE **18**

TOURISMUS / HOTELLERIE / GASTGEWERBE **21**

DIVERSE BERUFE / STELLENGESUCHE **21 / 22**

DOMMEN NADIG

Personal Luzern - für Bau und Technik
www.dommen-nadig.ch Tel. 041 220 15 50

Vielfalt als Ressource am Arbeitsplatz

Offenheit als Chance: Verschiedene Kulturen und Altersgruppen am Arbeitsplatz können Innovationspotenzial schaffen.

In der Schweiz ist es grundsätzlich immer noch so, dass ein vielfältig zusammengesetztes Personal oder Gremium eine Seltenheit ist. In den meisten Verwaltungsräten, Vereinsvorständen und Experten(!)kommissionen sitzen christliche, heterosexuelle, nichtbehinderte, hellhäutige und verheiratete Schweizer Männer mittleren Alters.

Begriff etabliert sich

Seit etwa zehn Jahren hält aber der Begriff «Diversity Management» auch hierzulande langsam Einzug und taucht in Leitlinien, Publikationen und Führungskursen von Unternehmen oder Organisationen auf. Vereinzelt tragen neue Abteilungen in staatlichen Verwaltungen oder Pflege- und Betreuungsinstitutionen ebenfalls diese Bezeichnung.

Der Begriff «Diversity» lässt sich mit Vielfalt übersetzen. Er verweist auf die durch gesellschaftlichen Wandel und Zuwanderung entstandene Situation von Diversität. Das Konzept ver-

Die Zuwanderung schafft Diversität und ist am Arbeitsplatz eine Herausforderung. Innovatives und proaktives Handeln sind gefragt.

(Bild: Asylbewerber in Obwalden mit «Fremdenführer» Niklaus von Moos.)

BILD CORINNE GLANZMANN



mittelt die Förderung einer positiven Einstellung gegenüber Verschiedenartigkeit, damit ihr Innovationspotenzial erkannt wird und sie als vorteilhafte Ressource genutzt werden kann.

Neue Formen gefragt

Gesellschaftliche, wirtschaftliche und soziale Prozesse sind global, neue Hierarchien haben sich entwickelt und etabliert. Die

demografische Entwicklung, ein allgemeiner Wertewandel, veränderte Geschlechterrollen und neue Generationenmodelle stellen für zahlreiche Berufsgruppen grosse Herausforderungen dar und haben an vielen Arbeitsplätzen einen weit reichenden Organisationswandel zur Folge. Gefragt sind deshalb neue Formen der Arbeitsplanung und -durchführung. Wer innovativ und pro-

aktiv handeln möchte, beginnt nun langsam, aber sicher Menschen einzustellen oder in Gremien zu wählen, die nicht ausschliesslich der genannten Einheitsgruppe entsprechen, zumal diese immer kleiner wird.

Wirtschaftlicher Nutzen

Es ist wirtschaftlich vernünftig und trägt zu ökonomischer Effizienz bei, wenn das Personal

vielfältig zusammengesetzt ist und sich beispielsweise aufgrund der Angehörigkeit zu verschiedenen Altersgruppen oder zu verschiedenen Kulturen gegenseitig bereichern kann. Das erhöht schon rein mathematisch die Wahrscheinlichkeit der neuen Wege bei Problemlösungen und Ideenentwicklungen, während ein Vernachlässigen oder Verkennen von Vielfalt unwill-

kürlich Kosten in der Personalfindung verursachen kann.

Mehr denn je ist ein positiver Zugang am Arbeitsplatz und im Berufsalltag hinsichtlich des Umgangs mit Vielfalt gefragt. Längerfristig gilt es eine echte Chancengleichheit in der Stellenverteilungsstruktur herzustellen und somit beispielsweise auch die Zusammensetzung der Kundschaft, mit der man zu tun hat, abzubilden.

REBEKKA EHRET

Zur Person



Dr. Rebekka Ehret (50) ist Ethnologin und Sprachwissenschaftlerin

und arbeitet im Kompetenzzentrum Migration und Entwicklungszusammenarbeit an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit als Studienleiterin des MAS Managing Diversity (in Zusammenarbeit mit der Caritas Schweiz) sowie als Dozentin und Projektleiterin.

Informationen zum Studiengang finden sich unter www.hslu.ch/masmdi