



Editorial

Konstanz – Wandel – Weiterentwicklung: Die LIPS-Themen Integration und Diversität

Liebe LIPS-Mitglieder,
liebe LIPS-Freunde

Der vorhergehende LIPS Newsletter Nr. 5 erschien im April 2007. Manches hat sich in der Luzerner Initiative inzwischen gewandelt und weiterentwickelt. Exemplarisch hierfür steht die Überschrift unseres Editorials: Sie greift das Thema Integration aus dem Editorial vom April 2007 des bisherigen LIPS-Präsidenten, Dr. Ahmed M. El Ashker, auf und ergänzt es mit dem Begriff Diversität bzw. Diversity. Dieser Begriff ist dabei, sich auch in der Schweiz im Wirtschaftsbereich zu etablieren.

Eine Standortbestimmung und die Suche nach einer innovativen Nische, in welcher das LIPS-Engagement nachhaltige Wirkungsmöglichkeiten – und das heisst auch: finanzielle Perspektiven – hätte, brachte einen Wandel, auch im LIPS-Vorstand, mit sich. Im Januar 2008 entschied sich die LIPS-Generalversammlung für ein Co-Präsidium, um einem erweiterten LIPS-

Konzept (siehe auch unsere Homepage www.lips-org.ch) gerecht zu werden:

Mit einer gesamtschweizerischen Diversity-Initiative zielt nun LIPS darauf ab, Wirtschaft, Politik und NGOs zu vernetzen und die Unternehmen für die Vorteile einer vielfältigen Gesellschaft zu sensibilisieren. Vielfalt, Diversität bzw. Diversity, verlangt einen fruchtbaren Umgang mit unterschiedlichen Einstellungen, Erfahrungen und Handlungen in modernen Gesellschaften. Neue Sicht- und Vorgehensweisen nicht nur zuzulassen, sondern Wert zu schätzen, fällt vielen Menschen schwer; nicht jede/jeder hat die Bereitschaft und die nötigen Fähigkeiten zu Perspektivenwechseln. Destruktiven Tendenzen in der Form von Diskriminierung, Ausgrenzung und Rassismus sollte jedoch konsequent entgegen gewirkt werden.

Da der Arbeitsplatz eine zentrale Stätte der Integration ist, kann die Förderung des Diversity-Managements als Teil der Integrationsstrategie in der Schweiz

betrachtet werden und liegt auch im Interesse der öffentlichen Hand.

Integration bedeutet demnach nicht die auf Homogenität abzielende Assimilation von Kulturen. Integration lässt eine heterogene Gesellschaft entstehen, die idealerweise allen Beteiligten Nutzen bringt.

Um die Ressourcen der LIPS-Vorstandsmitglieder auf die bereits für dieses Jahr terminierte Konferenz zum Thema Integration/Diversity zu fokussieren, wurde 2007 kein zweiter LIPS-Newsletter publiziert. Gleiches gilt für den Verzicht auf die Organisation eines weiteren Dialogabends. – Im vorliegenden Newsletter finden Sie u. a. Informationen über die letztjährige und speziell die diesjährige Konferenz, an welcher wir Sie am 9./10. Oktober sehr gerne begrüssen würden.

Herzlichst

*Dr. Uschi Nussbaumer-Benz
Dr. Bernhard Wigger
(Co-Präsidium LIPS)*

Dialogabend und Wasserkonferenz – Ein Rückblick

6. Dialogabend zu Konflikten in der Gesellschaft

An dem von LIPS organisierten 6. Dialogabend sprachen die Referenten Dr. iur. Gabi Huber, Rechtsanwältin und Nationalrätin Kanton Uri, lic. iur. Beat Hensler, Kommandant der Luzerner Kantonspolizei, und Hans Georg Thali, Unternehmensberater und Psychoanalytiker. Moderiert wurde der Anlass von Dr. Andreas Tunger-Zanetti, Zentrum für Religionsforschung der Universität Luzern.



Beat Hensler, Gabi Huber, Hans Georg Thali und Andreas Tunger-Zanetti im Gespräch

Gabi Huber wies auf aktuelle gesellschaftliche Konflikte in der engeren eigenen Umgebung und im grösseren Umfeld hin. Was ihr dabei als liberale Politikerin insbesondere Sorgen mache, sei die grassierende Verbotsmentalität und der Hang zur Überregulierung. Freiheit sei aus liberaler Sicht nicht denkbar ohne die Verantwortung jedes Einzelnen gegenüber der Gemeinschaft und der Umwelt unter Berücksichtigung ethischer Massstäbe.

Beat Hensler fand es wichtig herauszustreichen, dass es entscheidend sei, sich in einem Konflikt richtig zu verhalten. Ein richtig behandelte Konflikt führe zu einer Stärkung der Demokratie.

Hans Georg Thali stellte fest, dass das Konfliktbewusstsein in gewissen Kreisen der Bevölkerung heute nicht vorhanden sei. Die Herausforderung bestehe deshalb darin, eine Rückbesinnung auf bewährte zwischenmenschliche Werte zu erreichen.

Die angeregte Diskussion zum Schluss zeigte, wie wichtig ein besonnener Umgang mit Konflikten

ist und auch entscheidend für die Zukunft der Zentralschweiz. Nicht zuletzt, um sich als humane und lebensbejahende Gegend zu positionieren.

Hans-Ruedi Brunner

Wasser – Herausforderung der Zukunft für Frieden und Sicherheit? Die Wasserkonferenz vom 21./22. Oktober 2007 im KKL Luzern

Die Beteiligung war namhaft: Von Helen Leumann, Ständerätin des Kantons Luzern, über Arnold Hottinger, ehemaliger NZZ Nahostkorrespondent, Remo Gautschi, Vizerektor der DEZA, bis hin zu Botschaftern und Ministern aus verschiedenen Ländern war es ein Stelldichein von Entscheidungsträgern aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft.

Die Ausführungen am gutbesuchten Eröffnungs- und Schlussanlass sowie die Diskussionen in den fünf Workshops waren kontrovers und sehr spannend.

Wasserkonflikte – Mythos oder Realität?

In zwei separat geführten Diskussionen wurde die Frage über vermehrte Kriege aufgrund zunehmender Wasserknappheit erörtert. Obwohl die Probleme in Afrika wie auch im Nahen Osten sehr unterschiedlich sind, waren sich am Ende die Referenten einig:

Eine zunehmende Wasserknappheit wird den weltweiten Druck auf unsere Lebens- und Ernährungsgrundlagen erhöhen. Wenn wir uns aber davor hüten, Wasser explizit als politisches Druckmittel einzusetzen, und mehr auf kooperative Lösungen setzen, wird in Zukunft die Gefahr von Kriegen aufgrund von Wasserknappheit eher klein sein.

Dies ist auch eine Schlussfolgerung aus Erfahrungen der Vergangenheit.

Wasser als Menschenrecht

Unter verschiedenen Gesichtspunkten wurde erörtert, ob der Zugang zu sauberem Wasser als Menschenrecht eingeführt werden soll. Vertreter aus Industrie, Kirche und Politik hatten eine sehr unterschiedliche Herangehensweise an die Thematik. Eine mögliche Schlussfolgerung zielte in die Richtung, dass Wasser zwar möglicherweise als ein Menschenrecht eingeführt werden könnte. Die Umsetzung dieses Rechtes muss aber definitiv den verschiedenen kulturellen Gegebenheiten angepasst werden. Das kann sehr verschiedene Ausprägungen zur Folge haben.

Ein globales Problem für Frieden und Sicherheit?

Der Zugang zu Wasser und der Umgang mit Wasserressourcen ist mit Problemen im Zusammenleben von gesellschaftlichen Gruppierungen und Staaten verbunden. Hinzu kommt die weltweite Zunahme von extremen Wetterereignissen, von Überschwemmungen, Trockenheiten und Stürmen.

Wenn diese Probleme umfassend angegangen werden, sind sie aber alle lösbar. Ein vorsichtig optimistischer Workshop zog denn auch die Schlussfolgerung, dass ein gemeinschaftlicher Umgang mit Wasserressourcen eine Chance zur Kooperation darstellt, was auch auf anderen Ebenen präventiv wirkt.

Wasser, Streitplatz Schweiz?

Gewässerschutz, Synergien zwischen Wasserkraft und Hochwasserschutz sowie Revitalisierung und Milderung von Klimawandel sind Hauptstichworte dieser Diskussion. Die Probleme der Wassernutzung in der Schweiz haben eine andere Ausprägung als die internationale Dimension. Aber auch wir werden in Zukunft mit weiteren Herausforderungen zu kämpfen haben. *Lucas Beck*

Weitere Informationen zu der vergangenen Wasserkonferenz und dem Dialogabend sind auch auf www.lips-org.ch/archiv.php abrufbar.

Diversity / Integration – in Staat, Wirtschaft und Gesellschaft

Am 9./10. Oktober dieses Jahres findet im Hotel Schweizerhof Luzern die dritte von LIPS durchgeführte Internationale Konferenz statt, diesmal zum Thema Diversity / Integration. Am zweiten Konferenztage wird eine Diversity-Charta Schweiz lanciert.

Diversity in Unternehmen und Organisationen

Diversity – was heisst das?

Diversity oder Vielfalt bedeutet Unterschiedlichkeit und Gemeinsamkeit zugleich. Gemeint sind kulturelle und soziale Unterschiede wie Sprache, geographische Herkunft, nationale Zugehörigkeit, Alter, Geschlecht, Hautfarbe, sexuelle Orientierung, körperliche Unversehrtheit/Behinderung, Religion. Der Gehalt von Diversity muss in jeder Situation neu bestimmt werden: Wo haben wir Probleme, wo können wir mit einer Diversity-Orientierung etwas verbessern?

Ein Diversity-Ansatz bedeutet das Achten, Wertschätzen und Fördern der menschlichen Vielfalt, sei es bezüglich Alter, Geschlecht, sozialer und geographischer Herkunft, Behinderung/Nichtbehinderung, Weltanschauung sowie sexueller Orientierung und/oder anderer Merkmale.

Mit der Einführung eines Diversity-Ansatzes wird es möglich, Vielfalt einzubeziehen und zu gestalten. Negative Zuschreibungen und Clichés können hinterfragt und abgebaut werden. Die individuelle Besonderheit einer Person kann so als Ressource gesehen und optimal genutzt werden. Der Ansatz enthält darüber hinaus Konzepte und Methoden, die uns näher bringen, einander wertzuschätzen und sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede zu entdecken und zu nutzen.

Diversity Management – wo, für wen?

Diversity Management bringt in jeder Organisation eine optimale Nutzung ihrer menschlichen Ressourcen: Wenn jede/r Mitarbeiter/in ganz sich selbst sein kann, können alle ihr Bestes geben, zum Wohle des Betriebs. Sind beispielsweise Kaderpositionen auf „white males over 50“ ausgerichtet,

welche zuhause über eine Infrastruktur von Köchin, Büglerin, Autowäscherin sowie Kindererzieherin, Ferienplanerin und emotionalem Coach verfügen, so entgehen dem Betrieb beispielsweise die unternehmerischen Kräfte von jungen Frauen. Ein anderes Beispiel: In der Schweiz ist immer öfter von hoch qualifizierten Arbeitskräften die Rede, die in der IT-Branche, aber auch als Ingenieure oder Hochschullehrerinnen mithelfen, der schweizerischen Wirtschaft einen Spitzenplatz zu sichern. Manche von ihnen verlassen die Schweiz bald wieder – weil sie anderswo mehr verdienen? Nein, weil sie sich nicht akzeptiert und anerkannt fühlen. Hier sind schweizerische Unternehmen gefordert, nicht zuletzt im eigenen Interesse.

Diversity Management kommt aus der Privatwirtschaft in den USA, wo es darum ging, bestehende Diskriminierungen gegen Schwarze, aber auch gegenüber Minderheiten wie Homosexuellen zu bekämpfen. Heute verfügen 75% aller privaten Unternehmen in den USA über ein explizites Diversity Management. Nonprofit-Organisationen und Verwaltungen ziehen nun nach.

Diversity Management – wie geht das?

Diversity Management bedeutet, die – vorhandene – Vielfalt zu gestalten. Diversity Management setzt bei verschiedenen Ebenen einer Organisation an. Um Wirkung zu zeigen, braucht es sowohl Top-down- als auch Bottom-up-Massnahmen, wobei ein initiales Bekenntnis zu Diversity von oberster Führungsebene dem Erfolg von Diversity den Weg ebnet. Um die Nachhaltigkeit zu sichern, sind allerdings kleinere und langfristige Projekte, die alle Ebenen einbeziehen (wenn vom Betriebsklima her möglich: durchmischte), vielversprechender als ein grosses „Feuerwerk“.

Diversity wird im Leitbild verankert, von den Führungskräften unterstützt, in Leitsätzen artikuliert und unter Einbezug aller Mitarbeitenden als Massnahme von Weiterbildung und Personalentwicklung eingesetzt.

Diversity Management – was bringt das?

Aus Sicht eines Unternehmens bringt Diversity Management optimale Aus-

schöpfung der vorhandenen Ressourcen. Das Managementkonzept Diversity ist ein Prinzip der Unternehmensführung, das die Unterschiedlichkeit von Menschen als Qualitätsmerkmal in den Vordergrund stellt.

Argumente, welche die Vorteile von Diversity in den Blick nehmen:

- Erhöhte Problemlösungskompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Heterogenität und Perspektivenwechsel
- Erhöhte Arbeitszufriedenheit durch Wertschätzung der Mitarbeitenden in ihrer Vielfalt, dadurch weniger Fluktuation
- Verbesserung der Zusammenarbeit und Motivation
- Erhöhung der Produktivität
- Grössere Flexibilität
- Nähe zu Kunden und Kundinnen sowie zu Lieferanten und Lieferantinnen
- Erhöhung der Innovationskraft durch Wahrnehmung der Vielfalt der Perspektiven, besonders im Produktangebot
- Neue Zielgruppen
- Höhere Attraktivität als Arbeitgeber/in
- Allgemeine Imagesteigerung und Vorbildfunktion
- Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit.

Diversity Management in einem Unternehmen

Diversity muss in jedem Betrieb im gemeinsamen Prozess definiert werden. Einmal steht die kulturelle Vielfalt, einmal die Chancengleichheit von Frauen und Männern oder die Chancengleichheit von Behinderten und Nicht-Behinderten, einmal die generationsübergreifende Zusammenarbeit oder die Einbeziehung und Partizipation von Netzwerken z.B. homosexueller Mitarbeiter/innen etc. im Fokus.

Je nach Zielsetzung und bereits bekannten Strategien und erfolgten Aktivitäten geht es entweder mehr um einführende Workshops, um die Veränderung von Personalprozessen, um Organisationsentwicklung oder um zielgruppenspezifisches Marketing.

*Simone Gretler Heusser
(Dozentin und Projektleiterin
Hochschule Luzern - Soziale Arbeit)*

Fortsetzung Diversity-Thema S. 4

LIPS-Pläne für die nächste Zukunft

Im Hinblick auf die Konferenz Diversity / Integration vom 9./10. Oktober 2008 baut LIPS ein Diversity-Netzwerk Schweiz auf, das folgende Ziele verfolgt:

Einbezug zentraler Stakeholder

Die Konferenzvorbereitung und die Konferenz selber dienen dazu, zentrale Institutionen und Personen zu identifizieren, die ein Interesse an der zunehmenden Vielfalt in der Gesellschaft sowie deren positiver Nutzung haben und die willens sind, Diversity Management in Wirtschaft und Gesellschaft zu fördern. Denn ohne Wertschätzung von Diversität wirkt sich diese in verschiedener Weise als Kostentreiber aus.

LIPS möchte die Stakeholders als ReferentInnen und Workshop-TeilnehmerInnen für die Konferenz gewinnen und im Dialog mit ihnen die Diversity-Initiative entwickeln.

Beim Umgang mit Diversity herrschte bisher ein defizitärer Ansatz vor: Man identifizierte die Gruppen, welche Benachteiligungen ausgesetzt sind (Frauen, Schwarze, Homosexuelle), und versuchte, gemäss dem Grundsatz der Gleichberechtigung, die Probleme zu beheben. Integration erfolgte unter dem Gesichtspunkt der Defizit-Bewältigung.

Die Diversity-Initiative betrachtet hingegen Unterschiedlichkeit als Chance und geht in einem integralen Ansatz über die Single-Issue-Perspektive hinaus.

Sensibilisierung von Wirtschaft und Gesellschaft

Die Globalisierung führt zu einer Zunahme von Migrantinnen und Migranten, die in Gesellschaft und Arbeitswelt integriert werden müssen, will man Spannungen im Verhältnis zu den Einheimischen und Segregation verhindern und vor allem: dieses Potential der Einwanderer optimal nutzen.

Der Konkurrenzkampf auf den internationalen Arbeitsmärkten um Spezialkräfte ist in vollem Gang. Ein Klima, das Vielfalt wertschätzt, zieht Talente an. Die

schweizerischen Firmen und der Arbeitsmarkt Schweiz müssen attraktiv bleiben!

Zusammen mit Partnern entwickelt LIPS im Konferenzvorfeld einen niederschweligen Diversity-Check für Unternehmen der Wirtschaft und Organisationen der öffentlichen Hand, um in einem Bottom-up-Ansatz das Thema zu lancieren. Dieser Selbsttest schliesst an die Umfrage der Zürcher Personal-Beratungsfirma Heidrick & Struggles bei den Top-500 der Schweizer Wirtschaft an, welche zu ihrem Kenntnisstand über Diversity Management befragt wurden.

Unser Diversity-Check geht einen Schritt weiter, indem er die Eckwerte einer Diversity-Kultur erfasst und zu ersten Aussagen für einzelne Unternehmen gelangt. Der Diversity-Check soll erstmals anlässlich der Wirtschaftstage Luzern, am 4. Juni 2008 an Unternehmen herangetragen werden.

Schulungs- und Beratungsangebot

In Zusammenarbeit mit Partnern entwickelt LIPS ein Schulungs- und Beratungsangebot, das an der LIPS-Konferenz vom 9./10. Oktober 2008 vorgestellt wird. In einem Diversity-Netzwerk Schweiz werden Anbieter mit spezifischen Kenntnissen und Fähigkeiten koordiniert, um Unternehmen und Organisationen mit genau den Leistungen zu versorgen, die ihren Bedürfnissen entsprechen.

Bernhard Wigger



Andrzej Werner gestorben

Verspätet, erst Mitte Februar 2008, erreichte uns die Nachricht vom

Tod des Präsidenten der internationalen Jan-Bloch-Gesellschaft mit Sitz in Warschau. Dr. Andrzej Werner ist jedoch bereits Ende des letzten Jahres, 2007, bei einem Verkehrsunfall in Warschau ums Leben gekommen. Er war der Gründer dieser polnischen Jan-Bloch-Gesellschaft und unterstützte LIPS und deren Ziele ideell.

Wir haben die Nachricht von Andrzej Werners unvermitteltem Tod betroffen zur Kenntnis genommen und danken ihm posthum nochmals sehr für sein starkes Engagement ganz im Geiste des polnischen Friedensaktivisten und Industriellen Jan Bloch, das er auch LIPS zugute kommen liess. Auf Jan Blochs wegweisendem Buch „Future War in its Technical, Political and Economic Relations“ basierten die Anti-Kriegsbotschaften des Luzerner „Kriegs- und Friedensmuseums“, das auf Blochs Initiative hin gegründet wurde. Das weltweite Renommee dieses Museums führte dazu, dass drei Jahre später der 14. internationale Friedenskongress 1905 in Luzern stattfand. Im Jahr 2005 griff LIPS diese Tradition auf, indem sie ihre erste Friedenskonferenz unter dem Titel „Visionen zu Frieden und Sicherheit. Luzern 1905–2005“ organisierte, an der auch Andrzej Werner aktiv teilnahm.

Uschi Nussbaumer-Benz

Impressum

LIPS *aktuell* ist der offizielle Newsletter der Luzerner Initiative für Frieden und Sicherheit (LIPS) und erscheint ein- bis zweimal jährlich.

Adresse: LIPS, Postfach 3303, CH- 6002 Luzern

E-Mail: info@lips-org.ch

Internet: www.lips-org.ch

Redaktion:

Uschi Nussbaumer-Benz
Lucas Beck