

Unternehmenskultur „gelebte Inklusion“

Wie kann das gelingen?

Vielfalts-Bingo

Finden Sie eine Person, die...

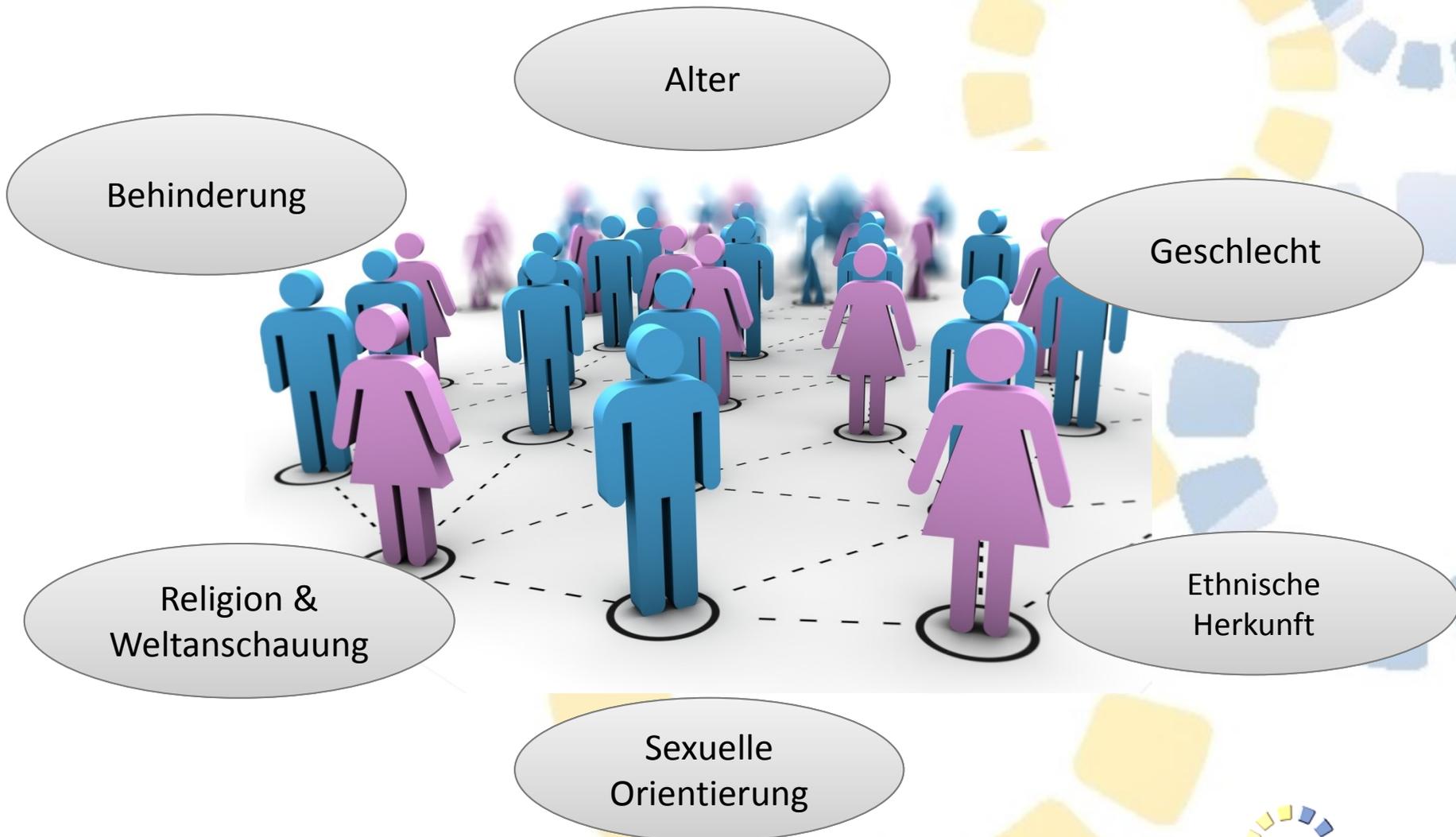
... nicht aus Deutschland stammt	... linkshändig ist	... ein Haus besitzt	... deren Unternehmen lernbehinderte Menschen beschäftigt	... an Heuschnupfen leidet
... ein Instrument beherrscht	... unter 35 Jahre ist	... eine Brille trägt	... einen Universitätsabschluss hat	... eine Frau ist
... größer als 1,90m ist	... in einem interkulturellen Team arbeitet	... eine verantwortliche berufliche Position hat	... ein Enkelkind hat	... auf dem Lande groß geworden ist
... ein Mann ist	... sich vegetarisch ernährt	... in einem Sportverein aktiv ist	... im Rheinland geboren wurde	... mehr als zwei Fremdsprachen spricht
... mind. zwei Kinder hat	... in Rösrath wohnt	... älter als 55 Jahre ist	... einen Hund als Haustier hat	... in deren Umfeld körperbehinderte Menschen arbeiten

Ziel:

Fünf Felder in einer Reihe (waagrecht, senkrecht oder diagonal)

= BINGO!

Sie sind inklusiver, als Sie denken...



Vielfalt fördern- Warum?

- Neue Märkte – Neue Zielgruppen
- Fachkräftesicherung – Mitarbeiterbindung
- Unternehmensimage sozialer Verantwortung
- Kreativität - Innovation
- ...

➔ Direkter Bezug zu wirtschaftlichen Unternehmenszielen

Unternehmenskultur

Grundgesamtheit gemeinsamer Werte, Normen und Einstellungen, welche die Entscheidungen, die Handlungen und das Verhalten der Organisationsmitglieder prägen

(Gabler Wirtschaftslexikon)

„So machen wir das hier.“

(Bright und Parkin, 1997)

Vielfalt fördern – Wie?

Generell: Anpassung
an Vorgaben, Leitlinien,
Verhaltenscodes, Werte

Gemeinsamkeiten

Individuell: Integration
Unterschiede
vereinbaren,
Kompromisse finden



Individuell: Toleranz
Individuelles
Denken/Verhalten
zulassen

Unterschiede

Generell: Respekt
und Anerkennung
besonderer Bedürfnisse

Beispiel: ältere Arbeitnehmer

Generell

z.B. allen bekannte
Unternehmens-Agenda
„Inklusion“

Gemeinsamkeiten

Individuell

z.B. Wissenstransfer
durch
Mentorenprogramm



Individuell

Generationsunterschiede
z.B. SIE statt DU

Unterschiede

Generell

z.B. flexibles
Altersteilzeitmodell

Beispiel: Lernbehinderung

Generell:

z.B. allen bekannte
Unternehmens-Agenda
„Inklusion“

Gemeinsamkeiten

Individuell:

z.B. Sicherung der
Arbeitsleistung durch
Anleitungen in Leichter
Sprache, Jobcoaching



Individuell:

Akzeptanz besonderer
Verhaltensweisen
z.B. Weinen bei Kritik

Unterschiede

Generell:

Schulung/Supervision/
Sensibilisierung für
Vorgesetzte u. Kollegen

Beispiel: Körperbehinderung

Generell:

z.B. allen bekannte
Unternehmens-Agenda
„Inklusion“

Gemeinsamkeiten

Individuell:

z.B. Sicherung der
Arbeitsleistung durch
technische Hilfen



Individuell:

Wege müssen
freigehalten werden

Unterschiede

Generell:

z.B. Sponsoring inklusiver
Sportgemeinschaft

Auf dem Weg zur Inklusiven Unternehmenskultur...

- Unternehmensführung = Initiator und Vorbild
- Klare Konzepte/Kommunikation/Information **aller** Unternehmensebenen
- Bereitschaft zum Umgang mit Schwierigkeiten/Widerständen
- Vermittlung der erforderlichen Führungskompetenzen
- Teamentwicklung

...sind Sie nicht allein unterwegs

Netzwerke und Beratungsangebote für Arbeitgeber:

- Wirtschaftsförderungsgesellschaft
- Integrationsfachdienste
- Inklusionsberatung IHK/HWK/LWK...
- Agentur für Arbeit
- www.netzwerk1a.de