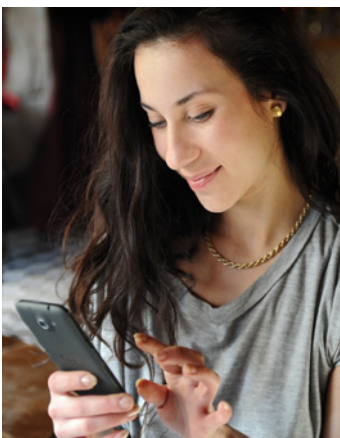


DIVERSITY BEI VODAFONE

INTEGRATION VON AUTISTEN ALS „BEST PRACTICE“ FÜR INKLUSION

Diversity-Management bei Vodafone basiert auf einer eigenen Diversity-Philosophie, die zu den Werten und Zielen des Unternehmens passt. Das beinhaltet die Leitidee, dass jede Dimension von Vielfalt die gleiche Wertschätzung erfährt – sei es Alter, Geschlecht, sexuelle Identität, Interkulturalität, Menschen mit Handicap. Der Schlüssel zu all diesen Themen ist „Inklusion“. Dieses Verständnis zieht sich bei Vodafone durch alle Maßnahmen und Initiativen und macht auch vor einem Personenkreis nicht halt, der in vielen Gesellschaftsbereichen noch ein Tabu ist: Autisten – Menschen mit Schwierigkeiten vor allem im Sozialverhalten und in der Kommunikation, die ganz unterschiedlich ausgeprägt sein können.



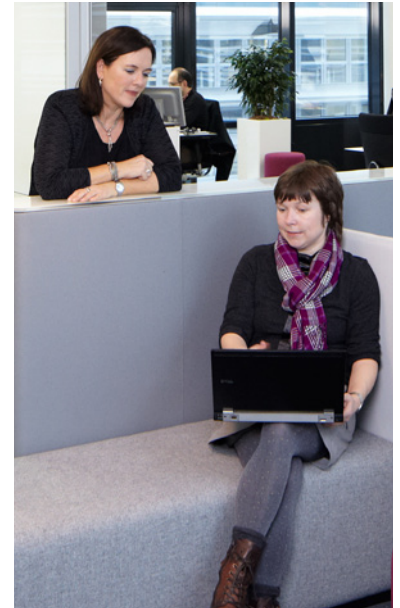
ZAHLEN UND FAKTEN VODAFONE GMBH

Branche:	Telekommunikation
Anzahl Mitarbeiter:	Rd. 11.000
Anteil Frauen in der Belegschaft:	48 %
Anteil Frauen in Führungspositionen:	18 %
Anteil Mitarbeiter mit Migrationshintergrund:	6 %
Internationalität:	Über 70 verschiedene Nationen

Vielfalt in Unternehmen geht im Idealfall über Toleranz und Akzeptanz, also über Anti-Diskriminierungsmaßnahmen, weit hinaus. Denn diese führen allenfalls zur Duldung, nicht aber zur Förderung von Vielfalt. Wertschätzung im Zusammenhang mit Diversity bedeutet hingegen, den Wert von Vielfalt zu erkennen und sie genau deswegen zu fördern. Das bedingt ein neues Führungsverständnis – etwas, das Vodafone seinen Führungskräften in „Inclusive Leadership Workshops“ vermittelt, in denen sich die Führungskräfte gegenseitig trainieren. Die Diversity-Philosophie trägt das Telekommunikationsunternehmen aber auch über interne Kommunikation und Events sowie über Netzwerke und soziale Online-Plattformen in die Belegschaft. Konkret erlebbar wird Diversity bei Vodafone auch im Rahmen des Personalmanagements: Hier finden die Ziele und Kriterien von Diversity explizite Berücksichtigung der Rekrutierung und der Personalentwicklung. Noch recht neu ist dabei die Inklusion von Autisten als so genanntes „Leuchtturmprojekt“.

MIT AUTISTEN ZU EINEM KULTURELLEN UND GESELLSCHAFTLICHEN WANDEL BEITRAGEN

Vodafone hatte sich nach der Auseinandersetzung mit verschiedenen Integrationsansätzen 2012 zum Ziel gesetzt, Menschen mit Autismus in das Unternehmen zu integrieren. Grundlage hierfür ist eine Kooperation mit dem Berliner Sozialunternehmen Auticon, das gezielt Mitarbeiter aus dem Autismus-Spektrum als IT-Consultants beschäftigt. Auch andere Unternehmen haben die Potenziale von Autisten erkannt und machen sich ihre Stärken zunutze. Allerdings geht es Vodafone in der Zusammenarbeit mit Autisten nicht um die Nutzung der Genialität dieser Menschen, sondern um einen kulturellen und gesellschaftlichen Wandel. Mit der Anstellung von Autisten sollen Best Practice-Beispiele für „Inklusion“, also vollintegrierte Teilhabe an der Gesellschafts-, Wirtschafts- und Arbeitswelt weit über Integration hinaus, geschaffen werden. Was bei Menschen mit Handicap funktioniert, entfaltet auch Potenziale in den Themen Interkulturalität, Alter, Sexuelle Identität und Geschlecht – so der Ansatz von Vodafone.



NACHAHMUNG IST ERWÜNSCHT!

Das Projekt macht aus Sicht des Telekommunikationsunternehmens deutlich, dass bereits minimale Veränderungen in Führungsstil und Arbeitsumfeld verborgene Potenziale freilegen können. Die Kompetenzen, die einen „inkludierenden“ Führungsstil ausmachen, vermittelt Vodafone aktuell allen Führungskräften des Unternehmens über Multiplikatoren-Workshops. Außerdem möchte Vodafone andere Unternehmen durch dieses Beispiel ermutigen, ähnliche Kooperationen zu schließen.

FAZIT

- Diversity-Management bei Vodafone basiert auf einer unternehmensspezifischen Diversity-Philosophie
- Das Thema „Inklusion“ ist wichtigster Baustein im Diversity-Management von Vodafone
- Die Anstellung von Autisten dient bei Vodafone als Best Practice-Beispiel für Inklusion
- Das Beispiel der Inklusion von Autisten zeigt: Bereits minimale Veränderungen in Führungsstil und Arbeitsumfeld verborgene Potenziale freilegen

KONTAKT

Gerda Köster, Senior Referentin Diversity & Inclusion
gerda.koester@vodafone.com



WWW.DGFP.DE/VIELFALT



DGFP

DEUTSCHE GESELLSCHAFT
FÜR PERSONALFÜHRUNG E. V.