

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

### Neuer Themensäulen-Check



### Ansprechpartner

**Antony Hupp**  
Präsident  
Wald, Erlingstraße  
80339 München, 089 290 1220

**Beate Götting**  
Präsidentin  
Petersplatz 10, Erlingstraße  
80339 München, 089 290 1220

## INQA-Check

**Vielfaltsbewusster  
Betrieb**

Vielfältige Blickwinkel und Fähigkeiten.  
Eine Selbstbewertung für Unternehmen.

### Der Prozess der Einreichung des INQA-Checks

1. Einreichung des INQA-Check-Antrags  
2. Prüfung des Antrags durch die INQA  
3. Einreichung des INQA-Check-Berichts  
4. Prüfung des Berichts durch die INQA  
5. Einreichung des INQA-Check-Zertifikats  
6. Prüfung des Zertifikats durch die INQA  
7. Einreichung des INQA-Check-Zertifikats

### Mehr zum Thema

**VO**

Informationen zum INQA-Check

### Was ist ein "Vielfaltsbewusster Betrieb"?

Ein Unternehmen, das die Vielfalt seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördert und in den Geschäftsprozess integriert.

### Workshops:

29. Juni 2017  
RWV Kompetenzzentrum, Eichenhorn

05. Juni 2017  
M.A. Düsseldorf

14. Juni 2017  
PMA, Bielefeld

21. Juni 2017  
Korn

29. Juni 2017  
Düsseldorf

Wirken Sie mit



# INQA-Check

**Vielfaltsbewusster**

**Betrieb**

Vielfältige Blickwinkel und Fähigkeiten.  
Eine Selbstbewertung für Unternehmen.

# Neuer Themensäulen-Check

## Projektpartner



Gelördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

# Der Prozess der Entwicklung des INQA-Checks



# Abstimmung des Textes mit:



T

# Der Prozess der Entwicklung des INQA-Checks



# Was ist ein "Vielfaltsbewusster Betrieb"?

Vielfalt

Vielfältige Blickwinkel und  
Fähigkeiten

Vielfaltsbewusstsein

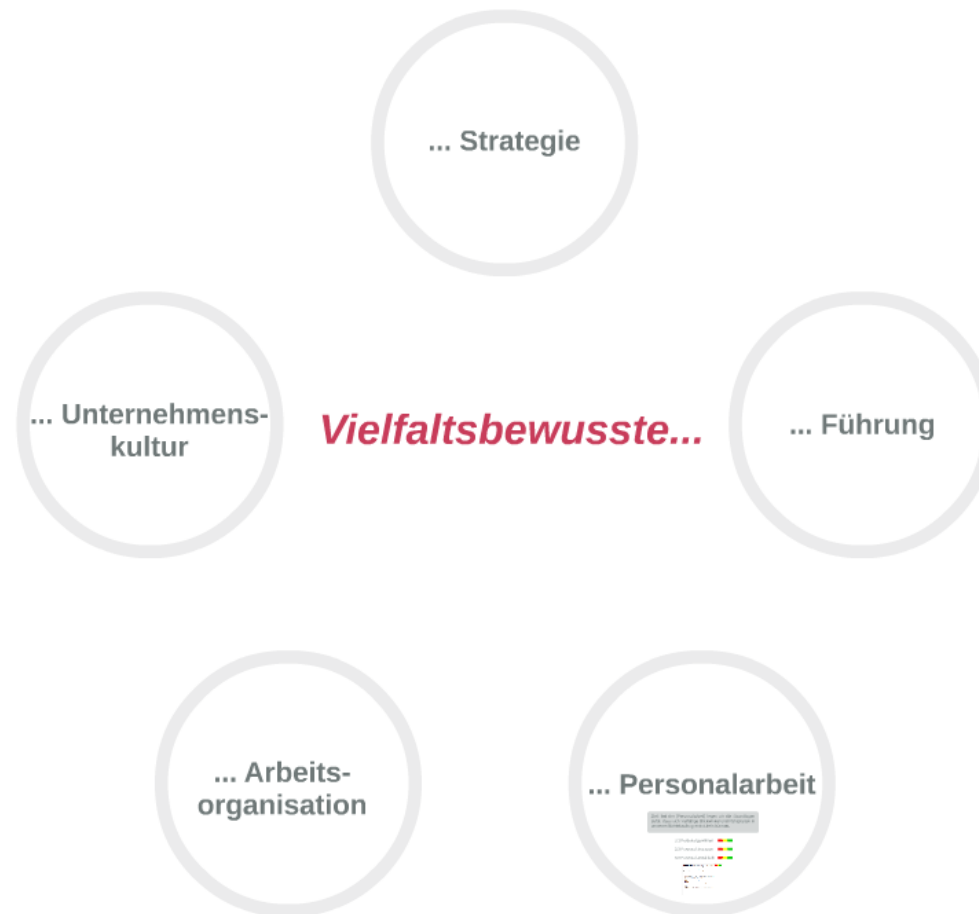
Vielfalt wahrnehmen und  
proaktiv damit umgehen

Vielfaltsbewusster Betrieb

Vielfaltsbewusstsein im  
Unternehmen nachhaltig verankern

# INQA-Check "Vielfaltsbewusster Betrieb"

## Themenbausteine / Handlungsfelder






# .. Personalarbeit

Ziel: Bei der [Personalarbeit] legen wir die Grundlagen dafür, dass sich vielfältige Blickwinkel und Fähigkeiten in unserem Betriebsalltag entwickeln können.

3.1 Personal gewinnen 

3.2 Personal einsetzen 

3.3 Personal entwickeln 

<p><b>Im Mitarbeitergespräch</b> (mindestens einmal im Jahr) finden wir heraus, wie sich Blickwinkel und Fähigkeiten der Beschäftigten verändert haben. <b>Wir fragen die Beschäftigten, wie ihre Fähigkeiten besser</b> zur Umsetzung der Unternehmensziele und für ihre eigene Zufriedenheit am Arbeitsplatz <b>eingbracht und ausgebaut werden können.</b> Ihre vereinbarten gemeinsamen Ziele und Schritte und unterstützen deren Umsetzung.</p> <p><b>Anregungen aus der Praxis:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Den Beschäftigten mehr Autonomie und Verantwortung übertragen, um sie zu fördern und zu unterstützen (z.B. durch Schulungen, Mentoring, Coaching, etc.)</li><li>- Die Beschäftigten befähigen, ihre <b>eigenen Fähigkeiten</b> zu entwickeln und zu verbessern (z.B. durch Schulungen, Seminare, Workshops, etc.)</li><li>- Interkulturelle Trainings anbieten, um den kulturellen Unterschieden zwischen den Mitarbeitern zu helfen.</li><li>- <b>Hospitationen in anderen Teams</b> zur Erweiterung der Perspektiven und der Fachkenntnisse ermöglichen (z.B. durch Austausch mit anderen Teams, etc.)</li></ul> <p><b>Wenn vorhanden, Betriebs- und Personalrat einbinden.</b></p> <p><b>Hinweis auf IAGB Check „Personalführung“, Potenzialanalyse „Berufliche Bildung“.</b></p>	
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------



## 3.3 Personal entwickeln



**Im Mitarbeitergespräch** (mindestens einmal im Jahr) finden wir heraus, wie sich Blickwinkel und Fähigkeiten der Beschäftigten verändert haben. **Wir fragen die Beschäftigten, wie ihre Fähigkeiten besser zur Umsetzung der Unternehmensziele und für ihre eigene Zufriedenheit am Arbeitsplatz eingebracht und ausgebaut werden können.** Wir vereinbaren gemeinsam Ziele und Schritte und unterstützen deren Umsetzung.



### **Anregungen aus der Praxis:**

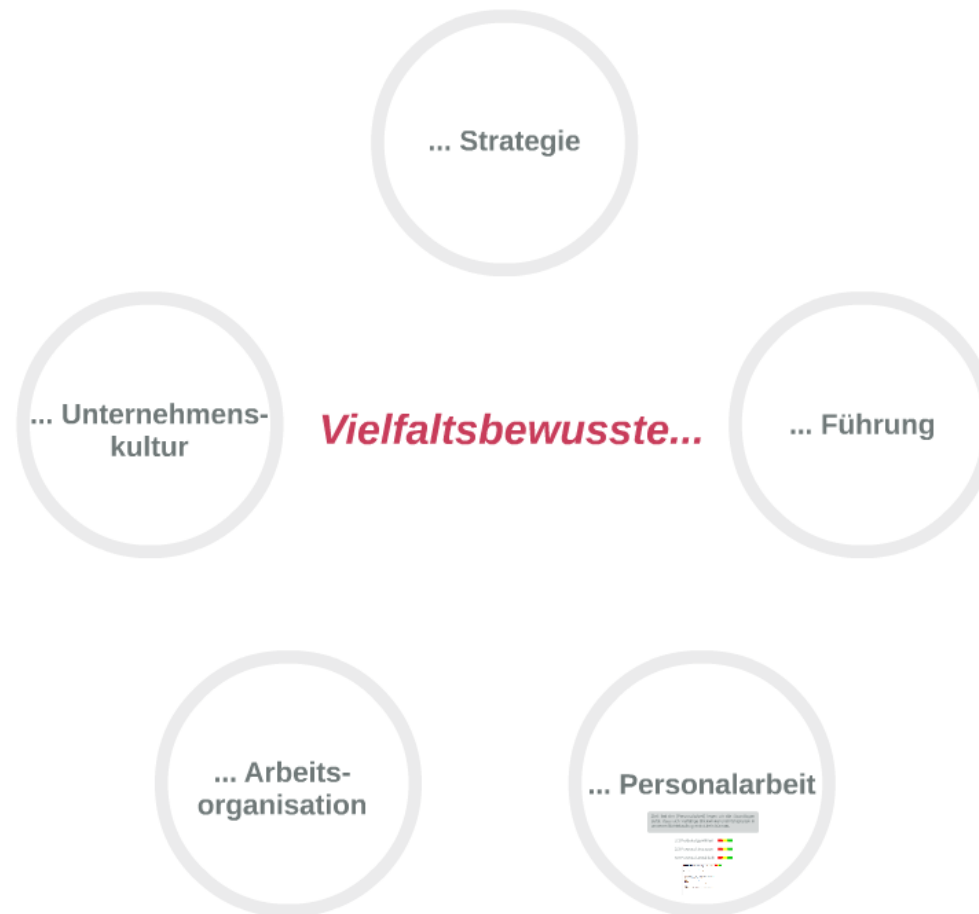
- Den Beschäftigten wird abhängig von den Potenzialen und unabhängig vom Alter, Geschlecht sowie von der sozialen und kulturellen Herkunft Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt, die ihnen bislang unbekannt waren oder unrealistisch erschienen (Potenzialorientierung)
- Die Beschäftigten bestärken, ihre bislang unbeachteten Kompetenzen einzubringen und weiterzuentwickeln (zum Beispiel Sprachkenntnisse, Erfahrungen im Ehrenamt, Programmier- und Grafikenkenntnisse, handwerkliches Geschick)
- Interesse für Weiterbildung wecken und dies ermöglichen (zum Beispiel Sprachkenntnisse, Fachkenntnisse, kommunikative Kompetenz)
- Interkulturelle Trainings anbieten, um den respektvollen Umgang miteinander zu fördern
- Hospitationen in anderen Betrieben zur Erweiterung der Perspektivenvielfalt und der Fachkenntnisse ermöglichen (zum Beispiel im Rahmen von Handwerkskooperationen, Unternehmensnachbarschaften)

**Wenn vorhanden, Betriebs- und Personalräte einbinden.**

**Hinweis auf INQA-Check „Personalführung“, Potenzialanalyse „Betriebliche Bildung“.**

# INQA-Check "Vielfaltsbewusster Betrieb"

## Themenbausteine / Handlungsfelder



# Wirken Sie mit

## *Workshops:*

**RKW Kompetenzzentrum, Eschborn**  
29. Juni 2017

**ifaa, Düsseldorf**  
06. Juni 2017

**FHM, Bielefeld**  
14. Juni 2017, Hannover  
21. Juni 2017, Köln  
29. Juni 2017, Bielefeld

# Mehr zum Thema



**Leitfaden: Fachkräfte finden und binden - Vielfalt nutzen**  
Download unter [rkw.link/vielfaltnutzen](http://rkw.link/vielfaltnutzen)



**Workbook: Vorurteile im Betrieb - Weniger Sprachlosigkeit, mehr Argumente für ein gutes Betriebsklima**  
Download unter [rkw.link/argumentationshilfe](http://rkw.link/argumentationshilfe)



**Fachartikel: Leistungsfähigkeit und Vorurteile**  
Online unter [www.perso-net.de/rkw/Leistungsf%C3%A4higkeit\\_und\\_Vorurteile](http://www.perso-net.de/rkw/Leistungsf%C3%A4higkeit_und_Vorurteile)

# Ansprechpartner

Johannes Weidl  
Referent

weidl @rkw.de  
06196 495 - 3222



Sarah Gerwing  
Projektleiterin

gerwing @rkw.de  
06196 495 - 3203



# INQA-Check

**Vielfaltsbewusster**

**Betrieb**

Vielfältige Blickwinkel und Fähigkeiten.  
Eine Selbstbewertung für Unternehmen.