

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Neuer Themensäulen-Check



Ansprechpartner

Antonyy Hupp
Präsident
Wald, Erlingstraße
80339 München, 089 290 1220

Beate Götting
Präsidentin
Pierrelstraße 10
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-Prüfungskommission
3. Einreichung des INQA-Check-Berichts
4. Prüfung des Berichts durch die INQA-Prüfungskommission
5. Einreichung des INQA-Check-Zertifikats
6. Prüfung des Zertifikats durch die INQA-Prüfungskommission
7. Einreichung des INQA-Check-Zertifikats

Mehr zum Thema

VO

INQA-Check: Vielfaltsbewusster Betrieb
INQA-Check: Vielfaltsbewusster Betrieb
INQA-Check: Vielfaltsbewusster Betrieb

Was ist ein "Vielfaltsbewusster Betrieb"?

Ein Unternehmen, das die Vielfalt seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördert und in den Unternehmenserfolg einbezieht.

Workshops:

28. Juni 2017
RWV Kompetenzzentrum, Eschborn

05. Juni 2017
M.A. Düsseldorf

14. Juni 2017
PMA, Bielefeld

21. Juni 2017
Korn

28. Juni 2017
Düsseldorf

Wirken Sie mit



INQA-Check

Vielfaltsbewusster

Betrieb

Vielfältige Blickwinkel und Fähigkeiten.
Eine Selbstbewertung für Unternehmen.

Neuer Themensäulen-Check

Projektpartner

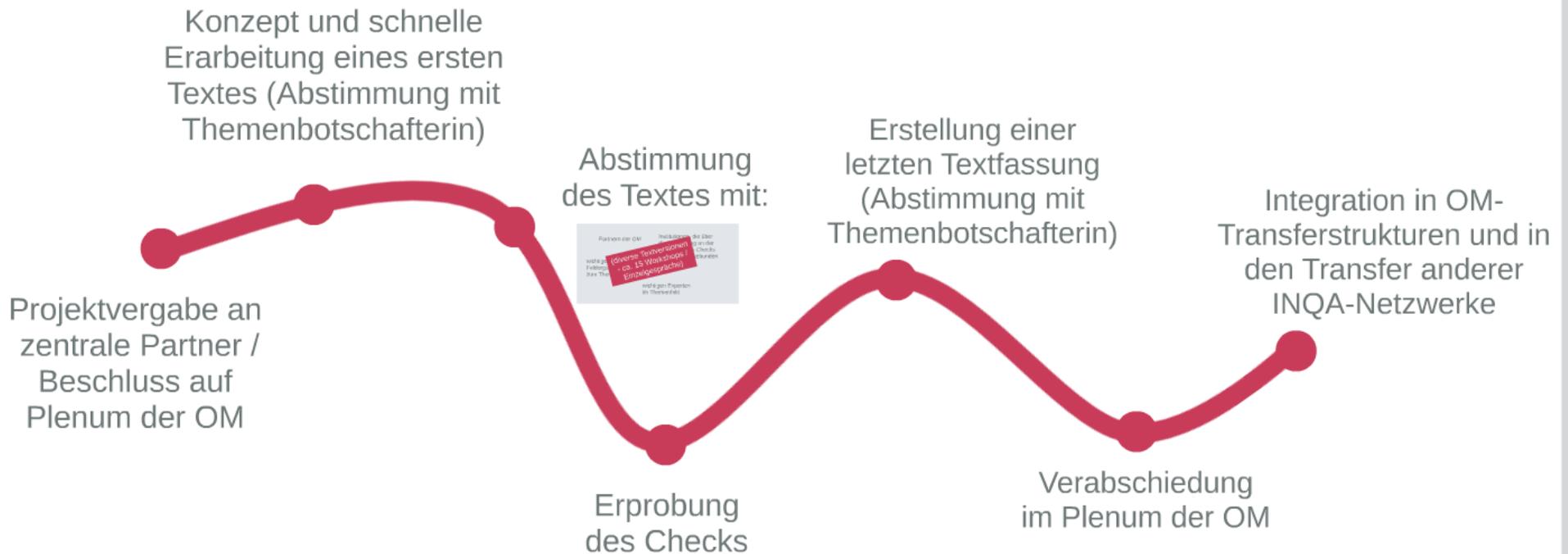


Gelördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Der Prozess der Entwicklung des INQA-Checks



Abstimmung des Textes mit:



Der Prozess der Entwicklung des INQA-Checks



Was ist ein "Vielfaltsbewusster Betrieb"?

Vielfalt

Vielfältige Blickwinkel und
Fähigkeiten

Vielfaltsbewusstsein

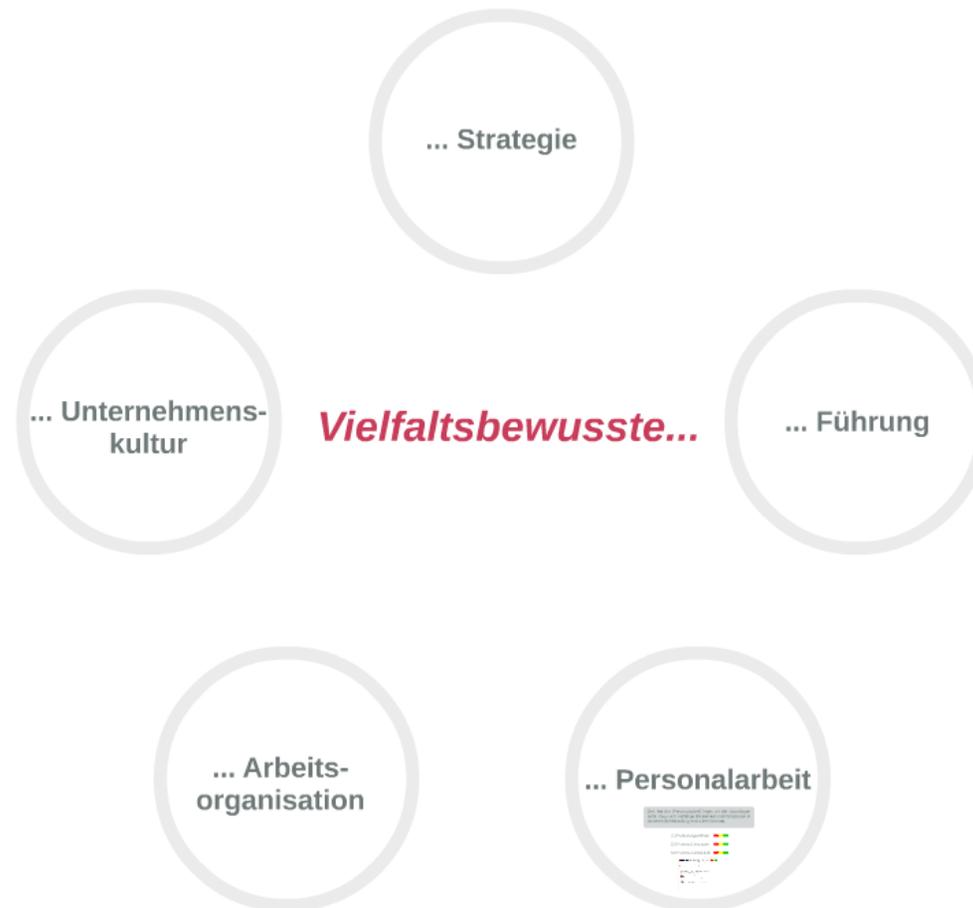
Vielfalt wahrnehmen und
proaktiv damit umgehen

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 

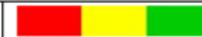
<p>Im Mitarbeitergespräch (mindestens einmal im Jahr) finden wir heraus, wie sich Blickwinkel und Fähigkeiten der Beschäftigten verändert haben. Wir fragen die Beschäftigten, wie ihre Fähigkeiten besser zur Umsetzung der Unternehmensziele und für ihre eigene Zufriedenheit am Arbeitsplatz eingbracht und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

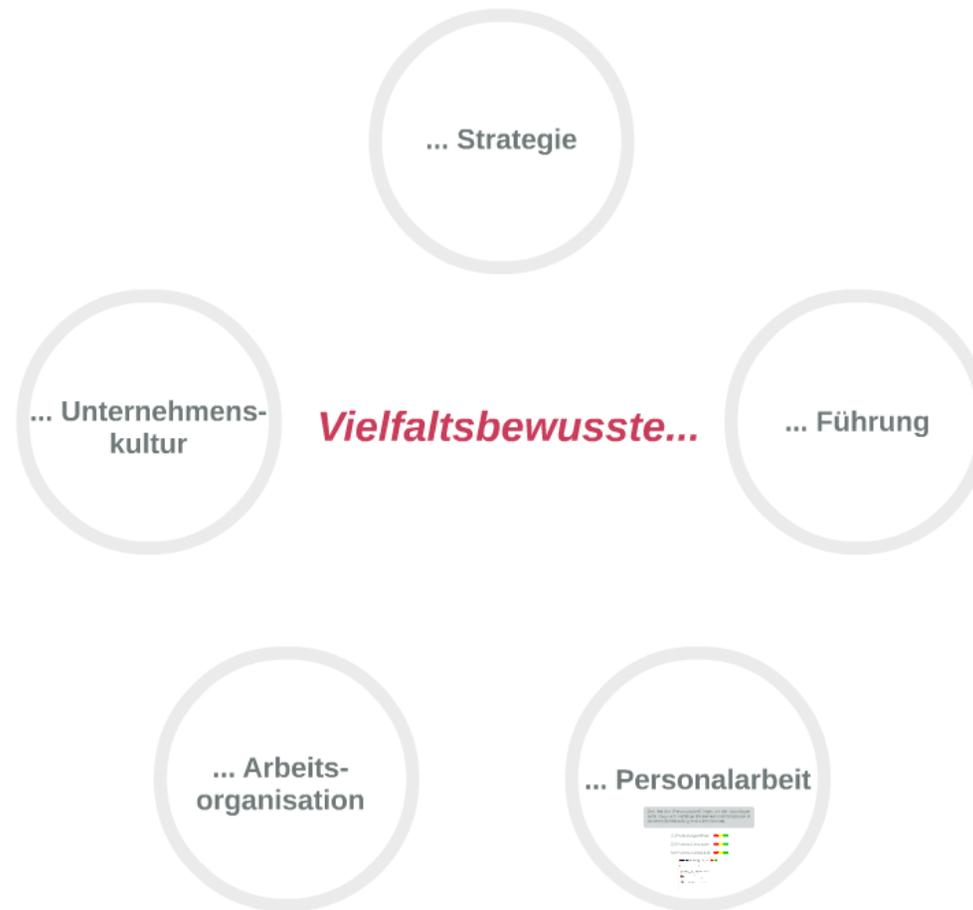
- Den Beschäftigten wird abhängig von den Potenzialen und unabhängig vom Alter, Geschlecht sowie von der sozialen und kulturellen Herkunft Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt, die ihnen bislang unbekannt waren oder unrealistisch erschienen (Potenzialorientierung)
- Die Beschäftigten bestärken, ihre 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



Workbook: Vorurteile im Betrieb - Weniger Sprachlosigkeit, mehr Argumente für ein gutes Betriebsklima
Download unter rkw.link/argumentationshilfe



Fachartikel: Leistungsfähigkeit und Vorurteile
Online unter 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.