

Thema: „Gemeinsam verschieden“ – Flagge zeigen für Vielfalt!

Beitrag: 1:44 Minuten

Anmoderationsvorschlag: Jeder Mensch ist anders, hat seine persönlichen Stärken und Schwächen – vielleicht sogar eine Behinderung. Jeder Mensch, egal ob mit oder ohne Behinderung, hat aber auch das Recht, dabei zu sein. Das heißt, alle sollten ganz selbstverständlich zusammen lernen, wohnen, leben und arbeiten. „Inklusion“ nennt sich das. Viele Arbeitgeber, wie zum Beispiel die Commerzbank, gehen da inzwischen mit gutem Beispiel voran. Oliver Heinze berichtet (zum 6. Deutschen Diversity-Tag am 05. Juni).

Sprecher: Menschen mit einer körperlichen oder seelischen Beeinträchtigung werden bei der Commerzbank gezielt gefördert, sagt die Leiterin des Diversity Managements Nina Semprecht.

O-Ton 1 (Nina Semprecht, 28 Sek.): „Inklusion von Menschen mit Behinderung ist in der Commerzbank ein wichtiger Teil unserer Personalstrategie. Wir wollen das Thema stärker ins Bewusstsein rücken – auch deshalb, weil eine Behinderung im Laufe des Lebens jeden von uns treffen kann. Nur vier Prozent der Behinderungen sind angeboren. Wir haben unsere Ziele ganz konkret in einem Aktionsplan auf Basis der UN-Behindertenrechtskonvention fixiert – und soweit ich weiß, sind wir auch die erste Bank, die sich in so einem Plan verpflichtet, konkrete Maßnahmen umzusetzen.“

Sprecher: Mehr als 1.700 Behinderte und denen gleichgestellte arbeiten inzwischen dort. Für sie gibt's ein breites Unterstützungsangebot – von der persönlichen Beratung bis hin zu Hilfsmitteln wie beispielsweise eine Vorlese-Software für Sehbehinderte und Blinde.

O-Ton 2 (Nina Semprecht, 25 Sek.): „Aber wir setzen auch verstärkt auf präventive Maßnahmen aus unserem Gesundheitsmanagement. Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitern verschiedene Anlaufstellen. Also wir haben natürlich eine Inklusionsbeauftragte für das Thema, wir haben eine Schwerbehindertenvertretung von Seiten der Arbeitnehmervertretung. Und, das ist auch eine ganz schöne Entwicklung: Seit dem letztem Jahr haben sich einige engagierte Kollegen zu einem Mitarbeiternetzwerk zusammengetan für behinderte Kollegen, das sich IDEAL nennt.“

Sprecher: Darüber hinaus spielen beim Thema „Inklusion“ selbstverständlich auch die Kunden eine Rolle.

O-Ton 3 (Nina Semprecht, 21 Sek.): „Ja, das ist ein ganz wichtiger Punkt, weil unser Verständnis von Inklusion eben genau nicht nur bei unserer Belegschaft aufhört, sondern wir unsere Geschäftspartner und Kunden da ganz genauso mit einbeziehen. Weil uns ist es natürlich total wichtig, unseren Kunden einen uneingeschränkten Zugang bei uns in der Commerzbank zu ermöglichen, also egal jetzt, ob in den Filialen oder online – und daran arbeiten wir ganz kontinuierlich.“

Abmoderationsvorschlag: Wenn Sie mehr darüber wissen wollen, wie die Commerzbank mit gutem Beispiel beim Thema „Inklusion“ voranschreitet: Weitere Infos dazu gibt's natürlich auch im Netz unter www.commerzbank.de/diversity.

Thema: „Gemeinsam verschieden“ – Flagge zeigen für Vielfalt!

Interview: 2:07 Minuten

Anmoderationsvorschlag: Jeder Mensch ist anders, hat seine persönlichen Stärken und Schwächen – vielleicht sogar eine Behinderung. Jeder Mensch, egal ob mit oder ohne Behinderung, hat aber auch das Recht, dabei zu sein. Das heißt, alle sollten ganz selbstverständlich zusammen lernen, wohnen, leben und arbeiten. „Inklusion“ nennt sich das. Viele Arbeitgeber gehen da inzwischen mit gutem Beispiel voran. Mehr dazu verrät uns jetzt (zum 6. Deutschen Diversity-Tag am 05. Juni) Nina Semprecht, die sich als Leiterin des Diversity Managements bei der Commerzbank unter anderem um das Thema „Inklusion“ kümmert, hallo.

Begrüßung: „Hallo!“

1. Frau Semprecht, welche Rolle spielt das Thema „Inklusion“ bei Ihnen?

O-Ton 1 (Nina Semprecht, 30 Sek.): „Eine immer wichtigere Rolle! Also bei uns in der Commerzbank arbeiten mehr als 1.700 behinderte Kollegen oder denen gleichgestellte. Also das sind nur die Kollegen, von denen wir wissen, dass sie eine Behinderung haben, weil das deren persönliche Information ist, die sie dann mit uns teilen können oder auch nicht. Aber uns ist ja wichtig, gerade bei diesem Thema, nicht nur die behinderten Kollegen anzusprechen, sondern auch darüber hinaus mit der ganzen Mitarbeiterschaft zu sprechen, weil wir gemeinsam ein Umfeld schaffen wollen, in dem sich jeder bestmöglich einbringen kann.“

2. In der Arbeitswelt 4.0 sind Flexibilität, Mobilität und Leistungsfähigkeit gefragt: Was tun Sie dafür, dass behinderte Menschen da mithalten können?

O-Ton 2 (Nina Semprecht, 38 Sek.): „Also wir fahren da tatsächlich zweigleisig. Zum einen bieten wir ein breites Unterstützungsangebot für behinderte Kollegen, persönliche Beratung oder auch Hilfsmittel, das kann zum Beispiel eine Vorlese-Software sein oder eine Braille-Tastatur. Aber wir setzen auch verstärkt auf präventive Maßnahmen aus unserem Gesundheitsmanagement. Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitern verschiedene Anlaufstellen. Also wir haben natürlich eine Inklusionsbeauftragte für das Thema, wir haben eine Schwerbehindertenvertretung von Seiten der Arbeitnehmervertretung. Und, das ist auch eine ganz schöne Entwicklung: Seit dem letztem Jahr haben sich einige engagierte Kollegen zu einem Mitarbeiternetzwerk zusammengetan für behinderte Kollegen, das sich IDEAL nennt.“

3. Was haben Sie sich für die Zukunft beim Thema „Inklusion“ denn noch vorgenommen?

O-Ton 3 (Nina Semprecht, 28 Sek.): „Inklusion von Menschen mit Behinderung ist in der Commerzbank ein wichtiger Teil unserer Personalstrategie. Wir wollen das Thema stärker ins Bewusstsein rücken – auch deshalb, weil eine Behinderung im Laufe des Lebens jeden von uns treffen kann. Nur vier Prozent der Behinderungen sind angeboren. Wir haben unsere Ziele ganz konkret in einem Aktionsplan auf Basis der UN-Behindertenrechtskonvention fixiert – und soweit ich weiß, sind wir auch die erste Bank, die sich in so einem Plan verpflichtet, konkrete Maßnahmen umzusetzen.“

4. Spielt das Thema eigentlich auch eine Rolle bei Ihren Kunden?

O-Ton 4 (Nina Semprecht, 20 Sek.): „Ja, das ist ein ganz wichtiger Punkt, weil unser Verständnis von Inklusion eben genau nicht nur bei unserer Belegschaft aufhört, sondern wir unsere Geschäftspartner und Kunden da ganz genauso mit einbeziehen. Weil uns ist es natürlich total wichtig, unseren Kunden einen uneingeschränkten Zugang zu uns zu ermöglichen, also egal jetzt, ob in den Filialen oder online – und daran arbeiten wir ganz kontinuierlich.“

Nina Semprecht von der Commerzbank über „Inklusion“ und wie man sie fördern kann. Danke Ihnen für das Gespräch!

Verabschiedung: „Ich danke Ihnen!“

Abmoderationsvorschlag: Wenn Sie mehr darüber wissen wollen, wie die Commerzbank mit gutem Beispiel beim Thema „Inklusion“ voranschreitet: Weitere Infos dazu gibt's natürlich auch im Netz unter www.commerzbank.de/diversity.