

LEADERS VON MORGEN

come as you are

INCLUSIVE LEADERSHIP



Kapitel 16

Famous last words: Was Dir unsere Protagonist*innen noch mitgeben

#Essenzen



“Inclusive Leadership und Diversity ist ein Thema, das Euch wirklich nach vorne bringt” sagt Michael, der CEO der HypoVereinsbank.



Andrea gibt Dir zum Schluss mit auf den Weg: “Inclusive Leadership fängt bei jedem selbst an - und dazu braucht man noch nicht mal eine Führungsposition. Umgib Dich mit mindestens einer Person, die Dich ehrlich spiegelt und Dir auch kritisches Feedback gibt. Das kann ein Freund oder eine Freundin sein oder Dein Teamkollege/Deine Teamkollegin. Diese Rückmeldung ist die Basis für Veränderung & Entwicklung und bereichern das Leben ungemein.”



“Für mich sind Inclusive Leader*innen Menschen, die Platz schaffen, Sichtbarkeit erzeugen, einen Weg aufzeigen und möglichst viele Menschen mitnehmen. Ein*e Leader*in zu sein, heißt auch: Sich für Gerechtigkeit einsetzen. Dies als oberstes Ziel zu haben und damit dem Mitmenschen Zugang zu Ressourcen, Sichtbarkeit und einer Stimme zu verschaffen.”

Anderen diese Zugänge zu geben, heißt im Grunde, mehr Macht zu bekommen. Genauso wie Liebe kann sich auch Macht multiplizieren und es ist nichts, worum wir kämpfen sollten.



RAUL sagt: “Es kommt erstens anders und zweitens als man denkt.” Er möchte dazu ermutigen, sich nicht von seinen Vorurteilen leiten zu lassen, sondern sich zu öffnen, Menschen mit Vielfaltsmerkmalen zu begegnen. Allzu häufig lässt man sich von Problemendenken und Befürchtungen leiten, die sich im Nachhinein als irrelevant und realitätsfern herausstellen.

Was die Teilhabe und Teilgabe von behinderten Menschen verhindert, ist die fehlende Begegnung mit ihnen. “Wir können die Menschen nur aufklären mit Begegnung,

nicht mit Broschüren! Wir müssen einfach nur die Möglichkeiten der Vermeidung von Begegnung nehmen.”



ROBERT gibt Dir zum Schluss mit auf den Weg: “Wenn Du das Gefühl hast, Du tust schon alles und die Forderungen bestimmter Gruppen nerven Dich, mache nochmal eine zusätzliche Schleife. Wenn Du als Teil des Problem bezeichnet wirst, frage Dich ernsthaft, ob Du es nicht vielleicht bist. Du bist kein schlechter Mensch, weil Du noch Lernbedarf hast. Frage Dich, was Dein Anspruch ist und ob Du Teil der Lösung sein willst. Ansonsten kann es sein, dass Du automatisch Teil des Problems bist - auch wenn dies vielleicht gar nicht an Dir liegt, sondern an Strukturen, die Dich bevorzugen und andere benachteiligen.

Sprich mit den Menschen um Dich herum, wie sie das Thema wahrnehmen und überlege, wo es Unterschiede zu Deiner Wahrnehmung gibt. Je mehr Perspektiven Du einbaust, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass Du gute Entscheidungen triffst.

Gehe das Thema mutig und neugierig an, aber erwarte keinen Applaus nur weil Du Deinen Job machst. Es ist zum Teil schwer, sich mit Menschen auseinander zu setzen, die ganz anders sind als wir. Aber es ist alternativlos. Es ist unser Job als Leader*innen, Räume dafür zu schaffen, damit Menschen ihr Potential ohne große Anpassungen entfalten können. Und Du wirst sehen, dass sich Dein eigenes Repertoire erweitert, wenn Du Wissen über Zusammenhänge und Dich selbst bekommst. Es geht um Chancengerechtigkeit und Du wirst selbst maximal davon profitieren, wenn Du Dich mit diesen Dingen auseinander setzt.”



JANINAS Wunsch an Dich ist, “dass Du das Bewusstsein für Vielfalt und Deine Rolle als Inclusive Leader*in mitnimmst und es in Deine tägliche Arbeit und Deinen täglichen Entscheidungen einbaust. Halte immer wieder inne und frage Dich, ob Du wirklich alle Perspektiven berücksichtigt hast und wen Du noch brauchst, um bessere Entscheidungen zu treffen.

Du wirst wachsen und aus Deiner Bubble rausgehen. Suche immer wieder nach den Impulsen, die Dir die Welt ein bisschen größer machen, als Du sie bisher siehst. Und wenn Du das wagst, kann ich Dir versprechen: Du wirst viel Spaß dabei haben. Viel Erfolg!”

In diesem Sinne wünschen wir Dir viel Freude, spannende Erkenntnisse und gute Ergebnisse bei der Umsetzung. Wir erinnern Dich noch einmal an die Veränderungshinweise, die wir Dir zu Beginn des Workbooks von Kapitel 1 mitgegeben haben. Vielleicht wirfst Du noch einmal einen Blick darauf.

Da wir ein Lern-Unternehmen sind, haben wir immer auch selbst den Anspruch an uns, weiter zu lernen. Und von wem könnten wir dies besser tun, als von Dir als unserer Userin oder unserem User. Unsere große Bitte an Dich ist es daher, uns eine kurze Rückmeldung darüber zu geben, was Dir an dieser Staffel besonders gut gefallen hat und wovon Du Dir in der nächsten Staffel mehr wünschen würdest.

Wir freuen uns, wenn Du uns Deine Rückmeldung an **hello@vonmorgen.io** schickst.

Die nächste Staffel wird das Thema „Digital Transformation“ behandeln. Expert*innen aus dem Bereich “Digital Leadership,” “Digital Mindset“ und “Digital Execution“ werden darüber berichten, wie sie ihre Organisationen digitalisiert haben, welcher Prozess dabei wichtig war, welche Fehler man vermeiden sollte und was hinter den vielen großen Buzzwords der Digitalisierung steckt.

Wir freuen uns auf die vierte Staffel mit Dir.

Dein Team vonMorgen.

**LEADERS
VON 
MORGEN**
come as you are