



Management und Mitarbeiter freuen sich über die Auszeichnung mit dem ALC Inklusionspreis.

Inklusion bei Takeda

## Besondere Mitarbeiter, besondere Fähigkeiten

Takeda wurde mit dem diesjährigen ALC Inklusionspreis ausgezeichnet. Wir haben Statements von Mitarbeitern mit besonderen Eigenschaften eingeholt, die am Wiener Standort in den Bereichen Engineering und Maintenance beschäftigt sind.

Alljährlich vergeben die Tageszeitung „Die Presse“ und Zero Project, eine Organisation, die es sich zum Ziel gesetzt hat, die Situation von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt zu verbessern, im Rahmen des Wirtschaftspreises Austria's Leading Companies Award (ALC) einen eigenen ALC Inklusionspreis. Diesmal ging diese Auszeichnung an das Pharmaunternehmen Takeda, das damit für sein kontinuierliches Engagement für Menschen mit spezifischen Einschränkungen gewürdigt wird.

Für Karl-Heinz Hofbauer, Vorstand der Takeda Manufacturing Austria AG und Leiter der Takeda Produktionsstandorte in Wien, ist das kein Zufall; er sieht einen Zusammenhang mit dem Unternehmensgegenstand: „Die Arbeitsatmosphäre bei Takeda ist von der Motivation geprägt, schwer kranke Menschen mit innovativen Therapien zu versorgen, die Leben retten und die Lebensqualität nachhaltig steigern. Durch diesen Fokus auf Patienten und Patientinnen kennen und verstehen die Mitarbeitenden von Takeda die Lebenssituation der betroffenen Menschen, die ebenfalls mit Barrieren und Hürden konfrontiert sind.“

Aus diesem Bewusstsein heraus werde im Unternehmen schon seit langem ein Arbeitsumfeld gefördert, in dem jeder Mensch unabhängig von einer etwaigen Einschränkung mit Leistung und Engagement zur Steigerung der Lebensqualität von Patienten beitragen könne. Dazu gehört auch, sich nicht auf allfällige Behinderungen oder Beeinträchtigungen zu fokussieren, sondern auf Talent und Fähigkeiten der Mitarbeiter: „Es gibt Bereiche, in denen Menschen mit bestimmten Einschränkungen einen Vorsprung haben. Zum Beispiel können sich gehörlose Menschen in der visuellen Kontrolle von flüssigen Arzneimitteln mit ihrem verstärkten Fokus auf den Sehsinn besonders gut einbringen. Menschen im Autismus-Spektrum sind speziell im Bereich der Digitalisierung wie Datenmanagement und Automation Engineering oft besonders begabt“, sagt Hofbauer.

### Dokumentations-Spezialistin und Maintenance-Mitarbeiter

Andrea Klimova, die bei Takeda als Documentation Specialist im Bereich Engineering arbeitet, ist Autistin. Von „Behinderung“ würde sie in Bezug auf ihre besonderen Eigenschaften nicht sprechen: „Hochfunktionierende Autisten haben keine Behinderung, sie werden durch die Umgebung behindert. Die Welt ist laut, langsam, zu emotionell, unlogisch, nicht strukturiert, unklar, wechselhaft, ohne Plan – obwohl das Gegenteil für alle besser ist.“ Bei Takeda arbeitet Klimova gern: „Mein Job ist an meine individuellen Bedürfnisse angepasst. Somit kann ich störungsfrei arbeiten; so bringe ich bessere Leistung, was ein Benefit für alle ist.“ Das Unternehmen biete ihr eine ruhige und strukturierte Umgebung, in der sie bessere Leistungen erbringen und ihre Stärken zeigen könne: „Ich bin strukturiert, analysiere gerne, und hier kann ich das nutzen.“

Daniel Fuchs ist Techniker im Bereich Maintenance und sorgt dort für einen reibungslosen Ablauf der Routineproduktion. „Meine Aufgabe besteht darin, die Anlagen zu analysieren und präventiv auf zukünftige Störungen zu reagieren“, sagt Fuchs. Seine Höreinschränkung ist in dieser Position nicht hinderlich, die meisten Kollegen wüssten, wie sie damit umgehen müssen. „Ich lese viel von den Lippen ab, daher sind meine Augen und mein Wahrnehmungsvermögen besser geschult. Dies hat mir schon das eine oder andere Mal bei einer Störungsbehebung geholfen“, analysiert Fuchs.

„Es gibt eigentlich keine Art von Einschränkung, mit der man nicht dennoch bei Takeda sinnvoll eingesetzt werden könnte“, sagt Christian Bugl, Head of EHS, Sustainability, Ethics & Compliance von Takeda in Wien. „Wir finden auch individuelle Möglichkeiten – zum Beispiel bei Behinderungen, die die Bewe- ▶“

Bild: Günther Peroutka

► gungseinschränkungen führen. Für einen Kollegen haben wir z. B. basierend auf seinen besonderen Bedürfnissen einen reinen Home-Arbeitsplatz unter Berücksichtigung aller ergonomischen Anforderungen eingerichtet.“ Die Unterstützung und Bestätigung, die sie vom Arbeitgeber bekommen, schätzen auch Klimova und Fuchs. „Als ich in dieser Firma angefangen habe wurde ich in einer meiner ersten Wochen gefragt, ob ich irgendwelche Hilfsmittel benötigen würde, die die Kommunikation erleichtern. Dies hat mir gezeigt, dass in dieser Firma viel Wert darauf gelegt wird, alle auf eine möglichst gleiche Basis zu bringen, sodass sich jeder, auch diejenigen mit Einschränkungen, gut eingliedern können“, erzählt Fuchs. Und Klimova bestätigt: „Bei Takeda gibt es sehr viele tolle Aktivitäten bezüglich Behinderung, und ich sehe Super-Einstellungen von Kolleginnen und Management.“

### Unternehmenskultur fördert Diversität

Die Erfolge in der Inklusion von Menschen mit Behinderung sind eingebettet in eine übergeordnete Unternehmenskultur, die alle Arten von Diversität als Erfolgsfaktor ansieht. „Der Schlüssel zum Erfolg liegt für Takeda in der Diversität seiner Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, und so sind wir stolz darauf, sie alle in ihrer Unterschiedlichkeit zu fördern; völlig unabhängig von

Geschlecht, Alter, Hautfarbe, Herkunft, sexueller Orientierung oder Behinderung“, sagt Hofbauer. Vielfalt erweise sich vielfach als Motivations- und Innovationsmotor. In divers zusammengesetzten Teams würde mehr „out of the box“ gedacht, so die Erfahrung des Managements.

Das Engagement von Takeda für die Themen Diversität und Inklusion umfasst dabei zwei Ansätze, wie Bugl erklärt: „Zum einen haben wir einen Top-down-Approach: Auf der Management-Ebene besteht ein klares Bekenntnis zu dieser Werthaltung. Das ist wichtig, um Klarheit und Sicherheit zu schaffen. Zum anderen unterstützt das Management Bottom-up-Prozesse im Unternehmen.“ Damit ist gemeint, dass Bewegungen vom Management aufgegriffen und unterstützt werden, die von den Mitarbeitern selbst kommen. Zu diesem Zweck wurden sogenannte „Resource Groups“ eingerichtet, in denen sich Personen zu verschiedenen Diversity-Dimensionen austauschen, Initiativen starten und wertvolle Inputs liefern können. Mit dem Thema Inklusion im Speziellen setzt sich dabei die Resource Group „EnAble“ auseinander, auf deren Initiative Kooperationen mit Organisationen wie MyAbility, Zero Project, ÖZIV und Specialisterne zustande kamen. Die Gruppe hat aber auch schon Workshops, Vorträge, Umfragen und Interviews organisiert, um Hemmschwellen ab- und Verständnis aufzubauen und die Belegschaft zu sensibilisieren. ■