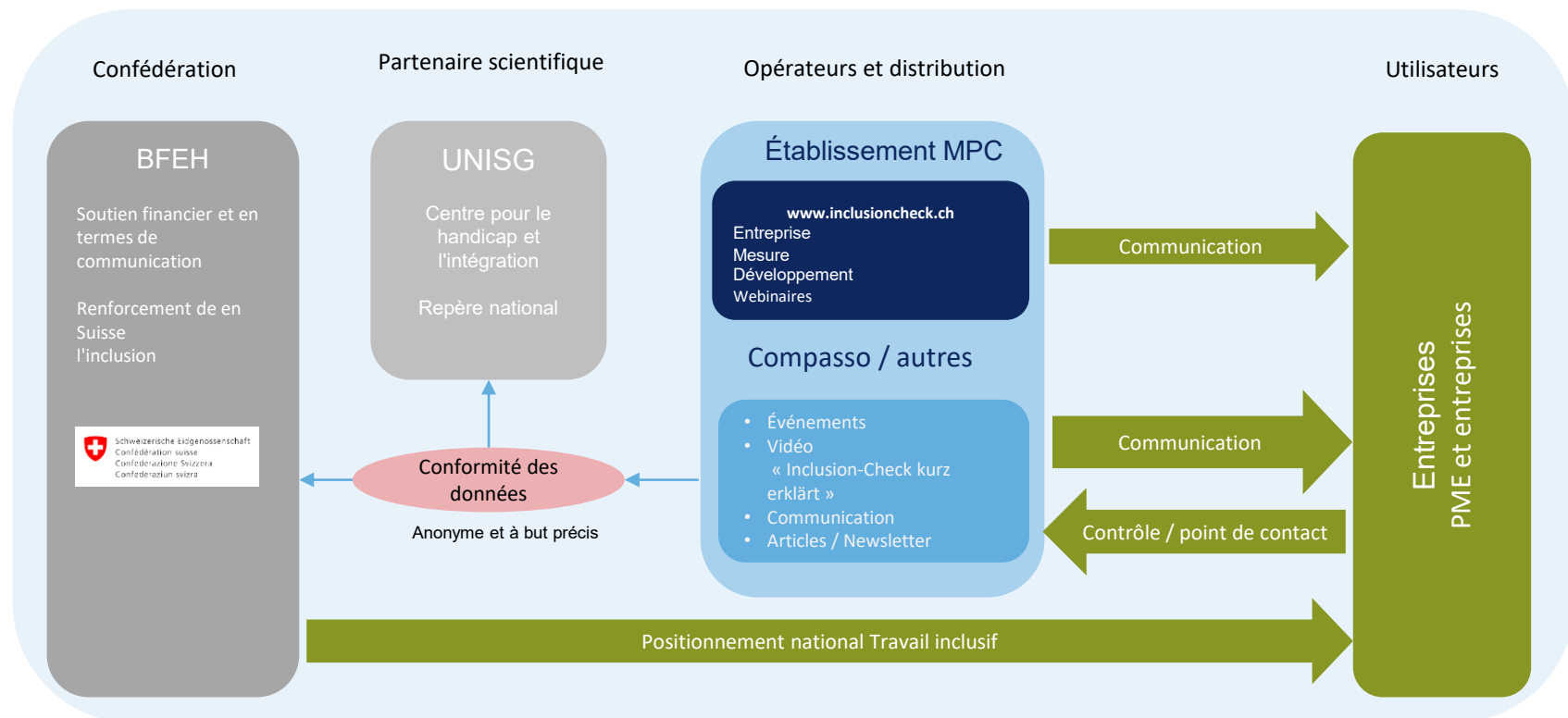


Panel 4 : Inclusion-Check

Matthias Leicht, BFEH
Ueli Streit, Compasso & MPC

Inclusion Check : développement et modèle de partenariat



Le travail inclusif signifie...



... que les collaborateurs peuvent être eux-mêmes sur leur lieu de travail, tout en ayant le sentiment d'appartenir à un groupe et d'être traités équitablement, pour ainsi leur permettre d'exprimer leurs compétences et leurs besoins.

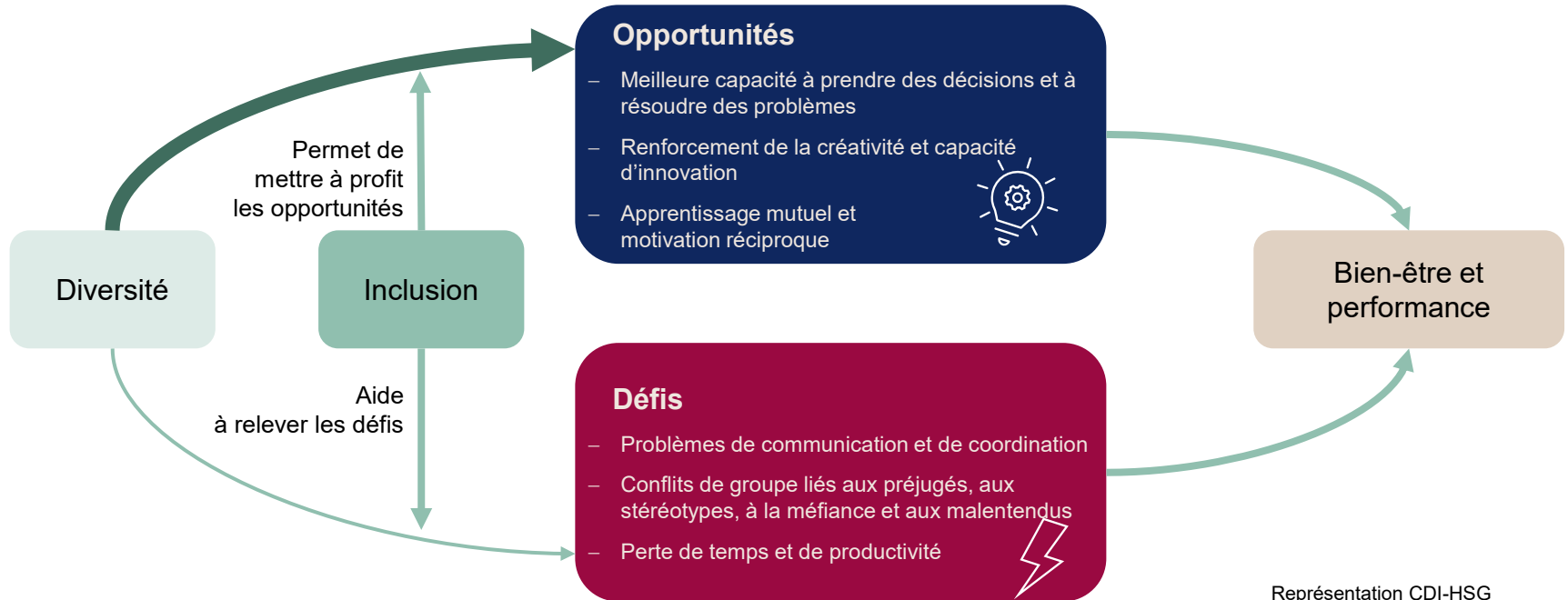


... que l'organisation exploite la diversité des perspectives des collaborateurs et qu'elle respecte et encourage l'égalité des chances, de sorte que des synergies puissent être créées dans la collaboration.



... que chacun peut développer et apporter le meilleur de soi-même. Ce n'est que dans les organisations inclusives que l'on peut obtenir des relations de travail productives et saines à long terme.

Conséquences de la diversité : opportunités et défis



Représentation CDI-HSG
Prof. Dr. Stephan Böhm

Les quatre dimensions de l'inclusion

Appartenance

- Faire partie d'une communauté, en être membre, être apprécié.
- Acquérir les possibilités de participation, la sécurité psychologique et la confiance.

Authenticité

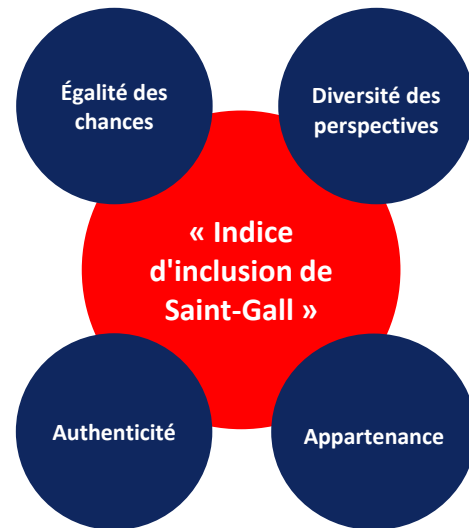
- Pouvoir être soi-même, ne pas devoir jouer un rôle.
- Pouvoir exprimer ses points forts et aborder les défis de manière ouverte.

Égalité des chances

- Indépendamment d'un éventuel statut de minorité, jouir tous des mêmes opportunités.
- Promouvoir l'égalité des chances en matière de recrutement, d'évaluation, de développement et de rémunération.

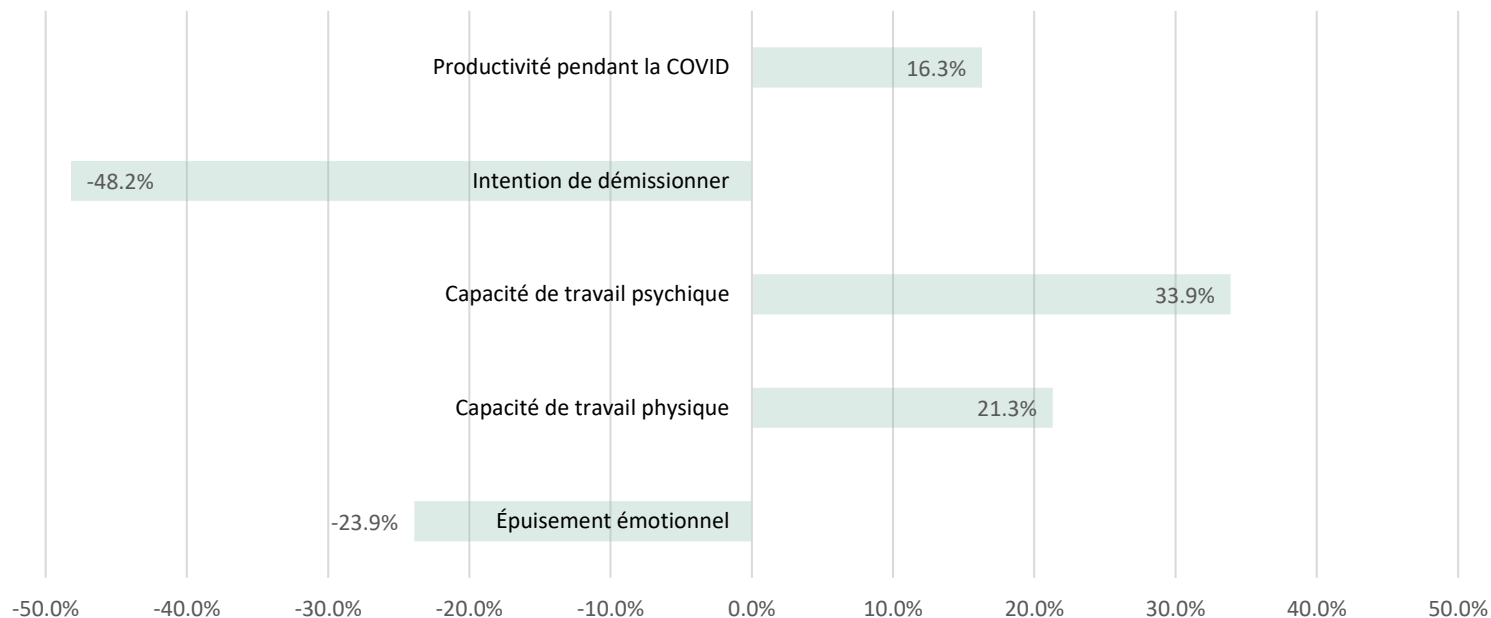
Diversité des perspectives (synergie)

- Valoriser les différentes perspectives, les écouter sans préjugés et les intégrer.
- Mettre l'accent sur l'apprentissage collectif et les effets de performance collective.



Résultats d'une étude représentative de l'UNISG

Santé et performance de travailleurs mobiles avec de fortes valeurs d'inclusion selon l'indice d'inclusion de Saint-Gall



Enquêtes menées avec succès

- Ville de Berne (administration)
- Helsana (assurance)
- Stämpfli AG (édition et impression)
- Sozialversicherungs- Zentrum Thurgau (assurance sociale cantonale)
- TA Media AG (entreprise nationale de médias)
- Secrétariat d'État aux migrations (administration fédérale)
- SRG (Radio et télévision suisses)
- Klinik Schützen Rheinfelden (clinique psychiatrique)
- Administration communale Arlesheim (administration)
- Häsler AG (chauffage et énergie)

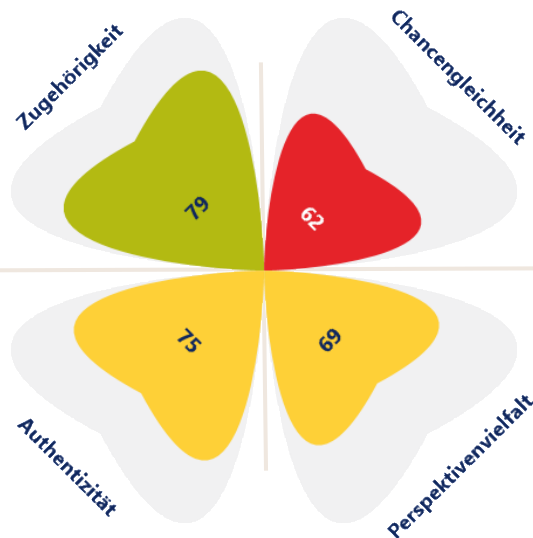
Évaluation de la vue d'ensemble

83 Die Menschen in meinem Team oder meiner Arbeitsgruppe behandeln mich wie ein gleichwertiges Mitglied.

75 Die Menschen in meinem Team oder meiner Arbeitsgruppe kümmern sich um mich.

86 Die Menschen in meinem Team oder meiner Arbeitsgruppe lassen mich so sein, wie ich bin.

64 Die Menschen in meinem Team oder meiner Arbeitsgruppe ermutigen mich, meine Persönlichkeit frei zu entfalten.



N=157 | Benchmark: CH

77 In meinem Unternehmen gibt es für alle Mitarbeiter*innen fairen Zugang zu Weiterbildung und Training.

53 In meinem Unternehmen gibt es für alle Mitarbeiter*innen einen fairen Lohn. Wenn zwei Mitarbeiter*innen die gleiche Arbeit machen, werden sie auch gleich bezahlt.

75 In meinem Team oder in meiner Arbeitsgruppe nutzt man das Wissen von verschiedenen Mitarbeiter*innen.

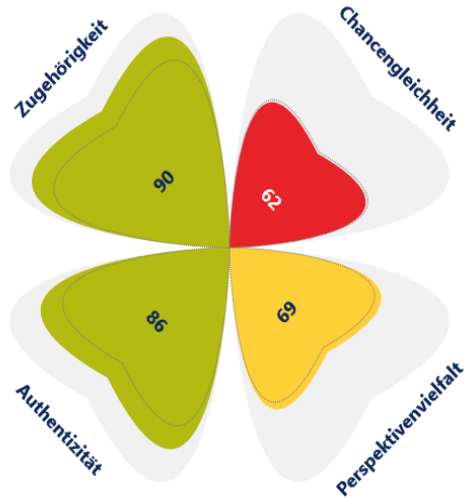
64 In meinem Team oder in meiner Arbeitsgruppe sagt man den Mitarbeiter*innen, sie sollen sich andere Meinungen und Ideen ohne Vorurteile anhören.

Aperçu des domaines d'organisation

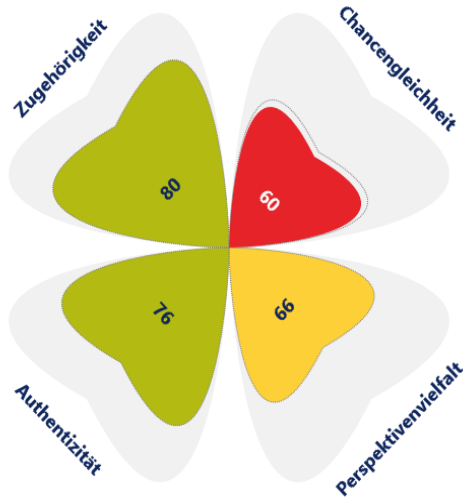


Aperçu par groupe d'âges

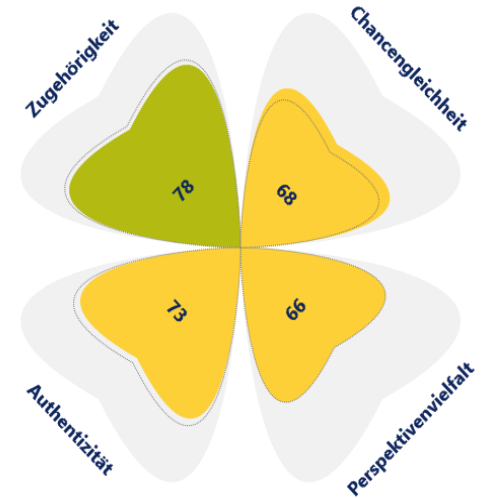
bis 30 Jahre



31 - 50 Jahre



ab 51 Jahre

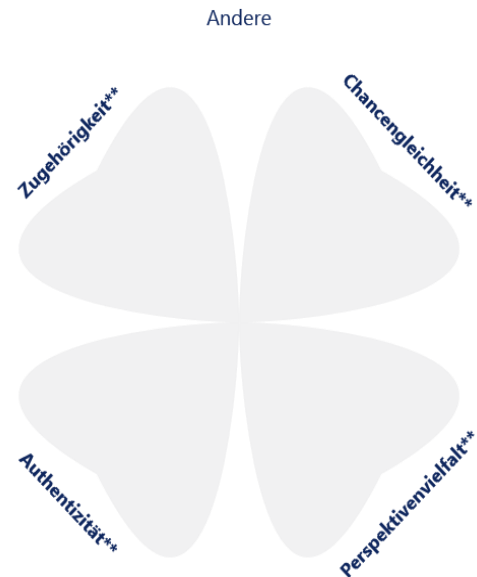
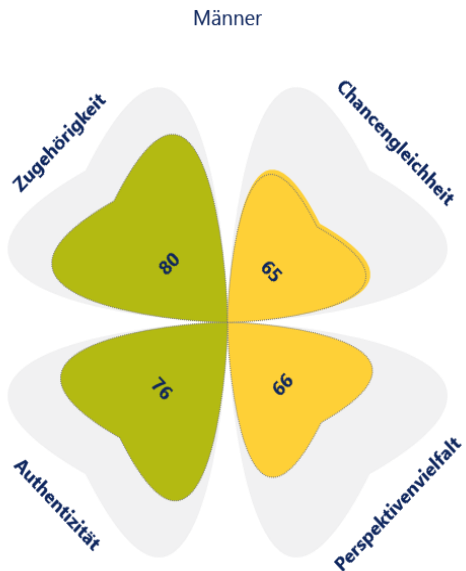
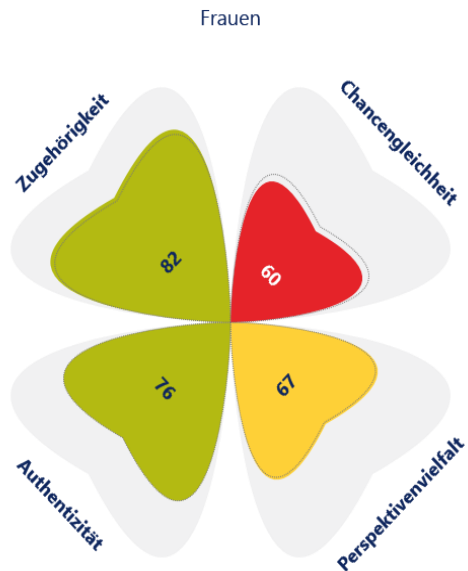


N=45 | Benchmark: Unternehmen

N=203 | Benchmark: Unternehmen

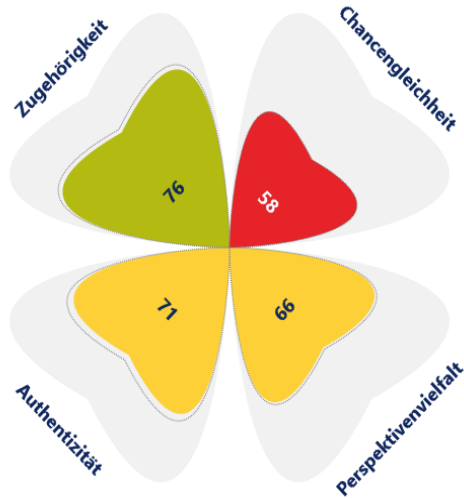
N=106 | Benchmark: Unternehmen

Aperçu par sexe



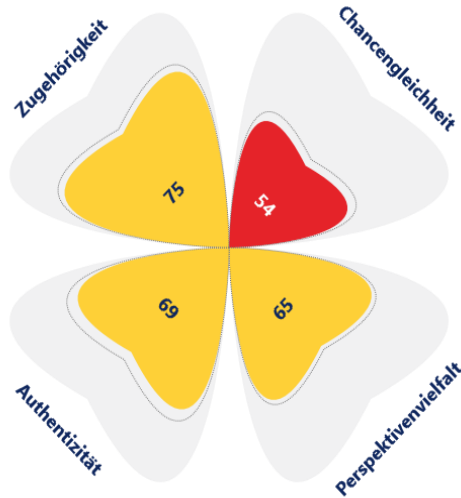
Aperçu par handicap physique / mental

körperliche Beeinträchtigungen



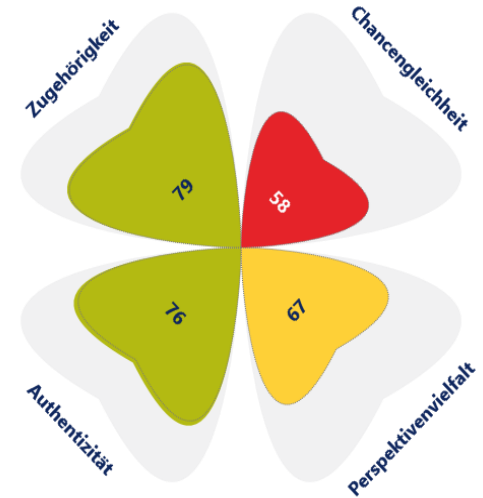
N=99 | Benchmark: Unternehmen

mentale Beeinträchtigungen



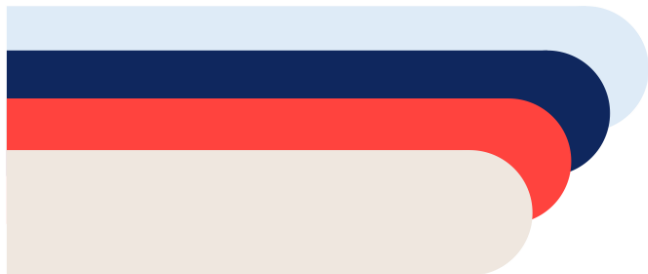
N=40 | Benchmark: Unternehmen

keine Beeinträchtigungen



N=357 | Benchmark: Unternehmen

Résultat personnel d'inclusion 1/3



Ihr individuelles Feedback

Sie haben die Umfrage ausgefüllt und erhalten nun Ihre persönlichen Ergebnisse. Diese sind anonym, nur Sie können sie sehen.

Ihre persönlichen Ergebnisse finden Sie ab Seite 3.

Sie möchten selbst aktiv werden und Ihre persönliche Situation erhalten oder verbessern? Wir unterstützen Sie mit praxisnahen Tipps.

Wir wünschen Ihnen wertvolle Erkenntnisse, viel Elan und nachhaltig eine gute Gesundheit!

Für Sie da

Haben Sie Fragen? Möchten Sie ein Gespräch für die Besprechung der Resultate? Dann können Sie sich gerne an folgende Kontaktpersonen melden:

Intern:

Ruth Müller

Leiterin Diversity & Inclusion

044 675 54 78

ruth.müller@test.ch

Extern:

Muster AG

Nadine Keller

044 654 43 89

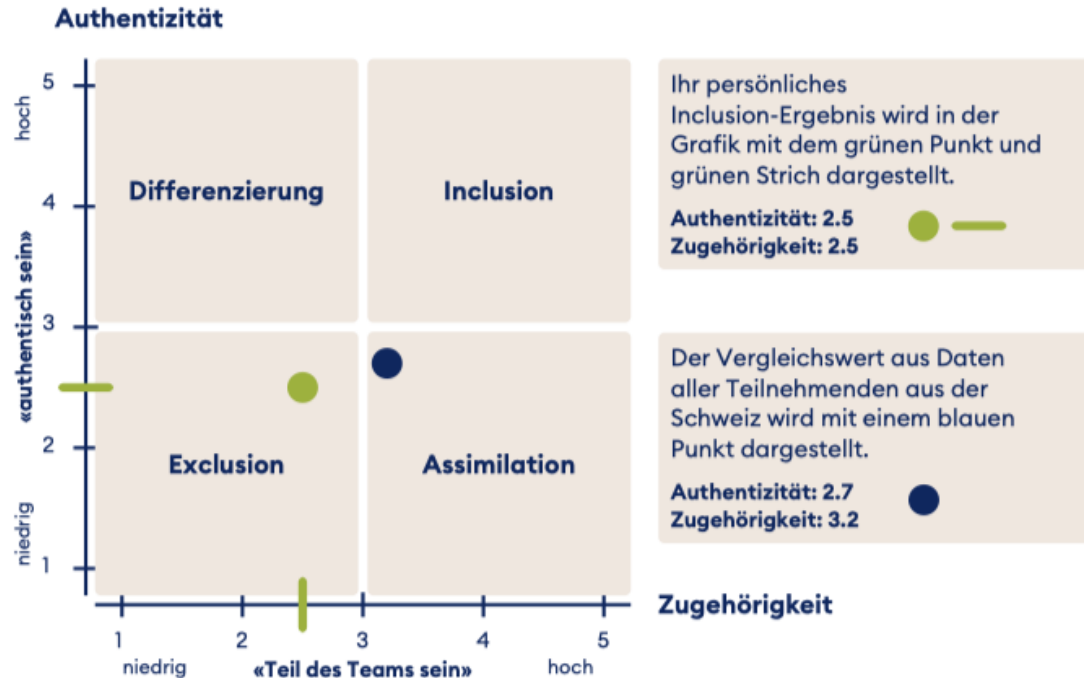
nadine.keller@hmsag.ch

 **INCLUSION-CHECK
ERGEBNIS**

compasso //

Résultat personnel d'inclusion 2/3

Sie können in Ihrem Team eher nicht authentisch sein
und fühlen sich Ihrem Team eher nicht zugehörig.



Conseils de lecture des résultats 3/3

Authentizität

Denken Sie an eine Situation oder eine Umgebung, in der Sie ganz authentisch sein können. Was ermöglicht es Ihnen ganz konkret, in dieser Situation oder dieser Umgebung authentisch zu sein? Das kann z.B. eine besonders vertraute Beziehung, erlebtes Mitgefühl oder eine allgemein offene und wertschätzende Kultur sein. Achten Sie in Ihrem Arbeitsalltag darauf, wo oder mit wem Sie solche oder ähnliche Momente finden können und suchen Sie diese aktiv auf.

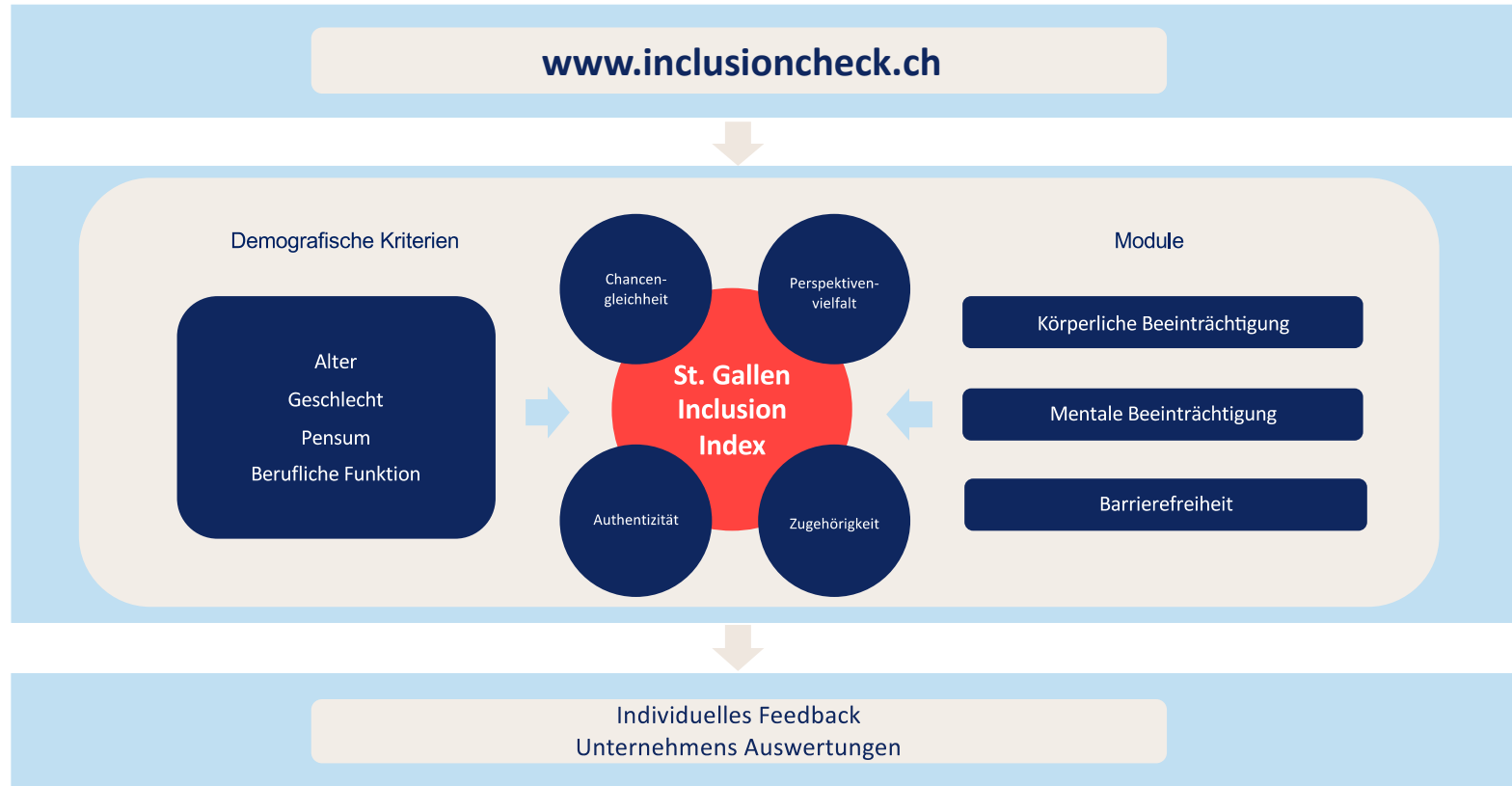
Suchen Sie sich Verbündete und experimentieren Sie! Zum Beispiel können Sie mit einer Person, zu der Sie ein gutes Verhältnis haben, einmal ausprobieren, wie es sich anfühlt, etwas Persönliches über sich selbst zu teilen. Wählen Sie ein Thema, mit dem Sie sich wohl fühlen, beispielsweise eine Freizeitaktivität am Wochenende. Sollten Sie Diskriminierung erfahren, wenden Sie sich an eine Vertrauensperson, um Unterstützung zu erhalten.

Zugehörigkeit

Überlegen Sie sich möglichst konkret, was sich verändern müsste, damit Sie sich Ihrem Team mehr zugehörig fühlen würden. Versuchen Sie daraus, konkrete Handlungsoptionen für Ihren Arbeitsalltag abzuleiten. Sollten Sie beispielsweise mehr Möglichkeiten zur Kontaktaufnahme benötigen, könnten Sie selbst ein oder mehrere Teammitglieder, die Sie nett finden, ansprechen oder zu einer gemeinsamen Kaffeepause einladen. Informieren Sie sich auch über Veranstaltungsangebote des Unternehmens, bei denen Sie neue Beziehungen knüpfen können. Vielleicht kann es aber auch schon reichen, wenn Sie bestehende Beziehungen zu einzelnen Teammitgliedern vertiefen, um sich mehr zugehörig zu fühlen.

Sollte es Barrieren geben, die Ihnen selbst die Teilhabe erschweren, könnten Sie andere Teammitglieder konkret darauf hinweisen und um Unterstützung bitten. Mögliche Ansprechpersonen finden Sie auf Seite 1.

Contenu du Inclusion-Check



Version de base Inclusion-Check : gratuite

- Un niveau d'évaluation de l'entreprise
- Retour d'informations individuel
- Accent mis sur les équipes

Version avancée Inclusion-Check : payante

- Jusqu'à trois niveaux d'évaluation de l'entreprise
- Comparaison avec les évaluations précédentes
- Retour d'informations individuel
- Accent mis sur l'entreprise dans sa globalité

Lancement du produit prévu au 1^{er} semestre 2024

Des questions ou remarques ?