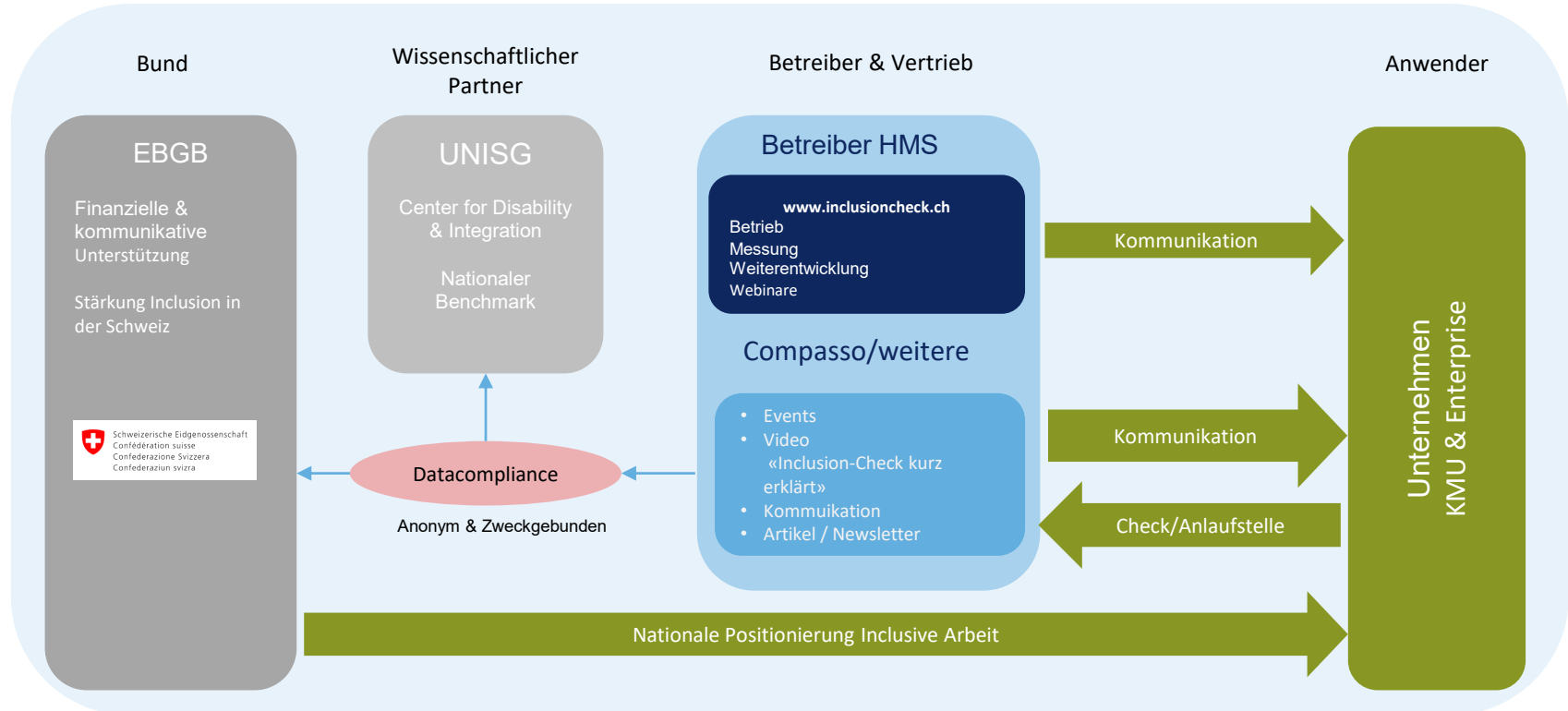


Panel 4: Inclusion-Check

Matthias Leicht, EBGB

Ueli Streit, Compasso & HMS

Entwicklung & Partnerschaftsmodell Inclusion-Check



Inclusive Arbeit bedeutet...



... dass Mitarbeitende in ihrem Arbeitsumfeld authentisch sein können und sich zugehörig und gerecht behandelt fühlen, so dass sie ihre Fähigkeiten und Bedürfnisse einbringen können und wollen.



... dass die Organisation die Perspektivenvielfalt der Mitarbeitenden nutzt und die Chancengleichheit achtet und fördert, so dass in der Zusammenarbeit Synergien entstehen können.



... dass jeder sein bestmögliches Selbst entwickeln und einbringen kann und deshalb nur in inklusiven Organisationen nachhaltig produktive und gesunde Beschäftigungsverhältnisse erreicht werden können.

Konsequenzen von Diversity – Chancen und Herausforderungen



Darstellung CDI-HSG
Prof. Dr. Stephan Böhm

Die vier Dimensionen der Inclusion

Zugehörigkeit

- Teil der Gemeinschaft sein, dazu gehören, gemocht werden.
- Partizipationsmöglichkeiten, psychologische Sicherheit und Vertrauen erfahren.

Authentizität

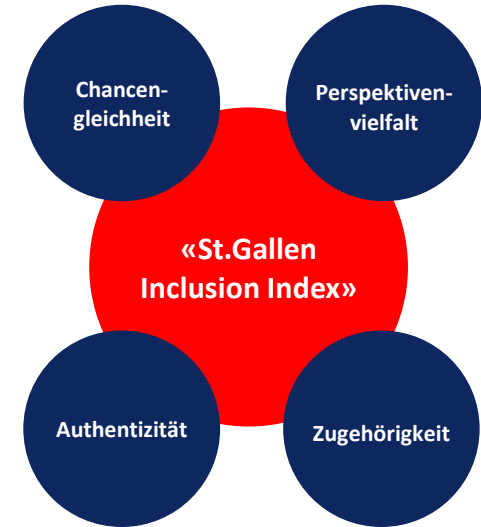
- Sich selbst sein dürfen, sich nicht verstellen müssen.
- Stärken einbringen und Herausforderungen offen ansprechen können.

Chancengleichheit:

- Unabhängig von einem potentiellen Minoritätenstatus alle die gleichen Möglichkeiten haben.
- Gleiche Chancen bezüglich Rekrutierung, Bewertung, Entwicklung und Entlohnung.

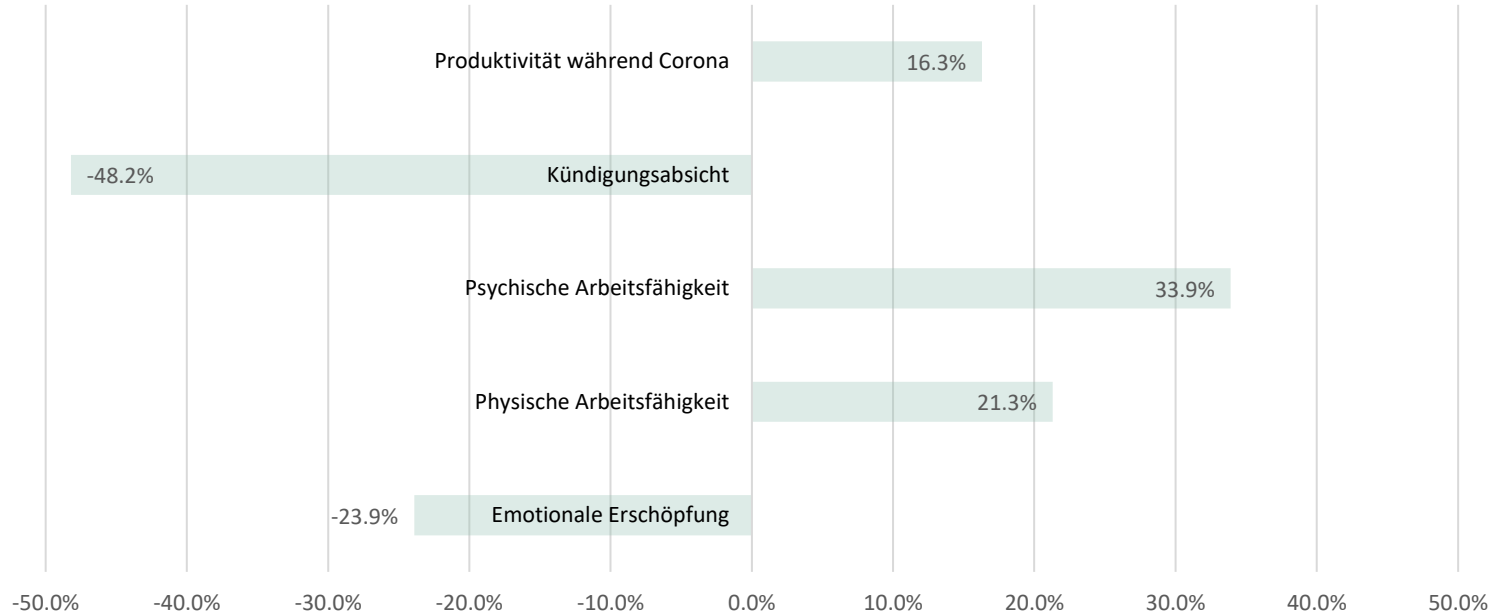
Perspektivenvielfalt (Synergie):

- Diverse Perspektiven wertschätzen, sie unvoreingenommen anhören und integrieren.
- Fokus auf kollektives Lernen und kollektive Leistungseffekte.



Ergebnisse einer repräsentativen Studie der UNISG

Gesundheit & Performanz von mobilen Beschäftigten mit hoch ausgeprägten Inclusion-Werten nach St. Gallen Inclusion Index



Erfolgreich durchgeführte Umfragen

- Stadt Bern (Verwaltung)
- Helsana (Versicherung)
- Stämpfli AG (Verlag und Druck)
- Sozialversicherungs- Zentrum Thurgau (Kantonale Sozialversicherung)
- TA Media AG (Nationales Medienunternehmen)
- Staatsekretariat für Migration (Bundesverwaltung)
- SRG (Schweizer Radio und Fernsehen)
- Klinik Schützen Rheinfelden (Psychiatrische Klinik)
- Gemeindeverwaltung Arlesheim (Verwaltung)
- Häsler AG (Heizung und Energie)

Auswertung Gesamtübersicht

- 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

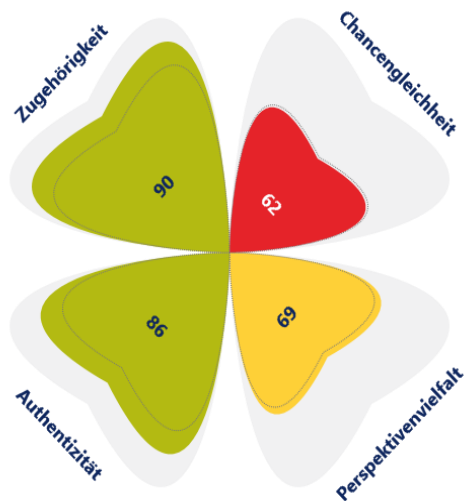
- 77 In meinem Unternehmen gibt es für alle Mitarbeiter*innen fairen Zugang zu Weiterbildung und Training.
- 53 In meinem Unternehmen gibt es für alle Mitarbeiter*innen einen fairen Lohn. Wenn zwei Mitarbeiter*innen die gleiche Arbeit machen, werden sie auch gleich bezahlt.
- 75 In meinem Team oder in 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.

Überblick Organisationsbereiche



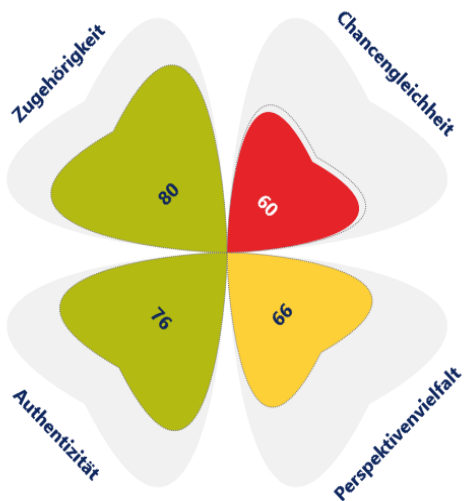
Überblick nach Altersgruppen

bis 30 Jahre



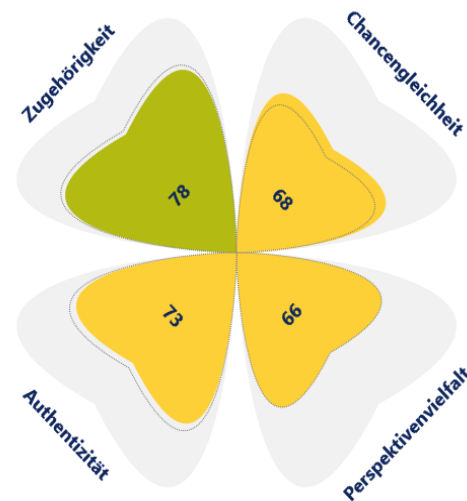
N=45 | Benchmark: Unternehmen

31 - 50 Jahre



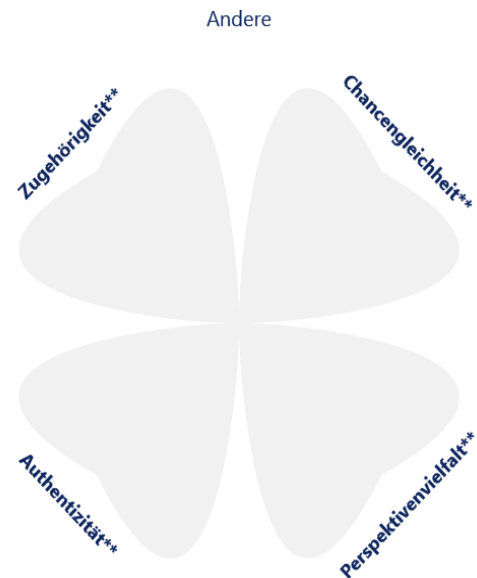
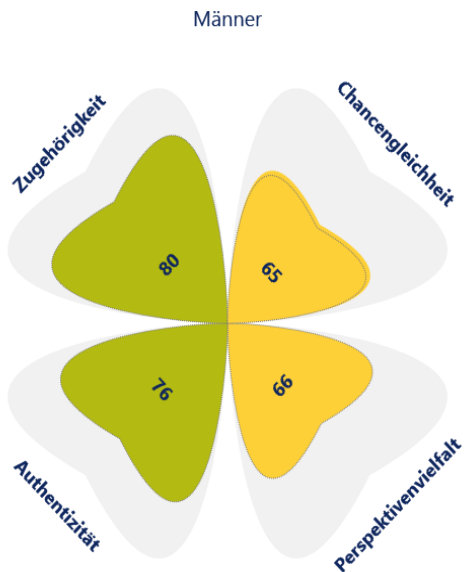
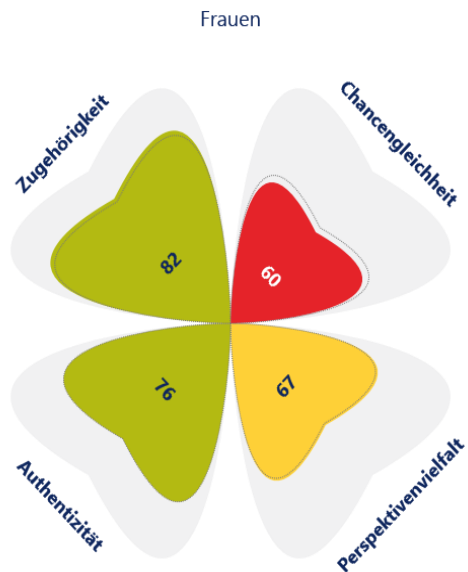
N=203 | Benchmark: Unternehmen

ab 51 Jahre



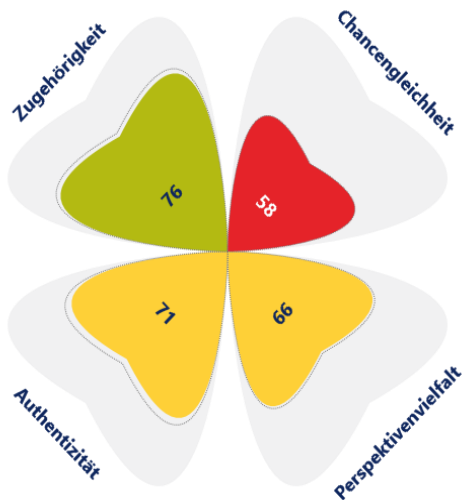
N=106 | Benchmark: Unternehmen

Überblick nach Geschlecht



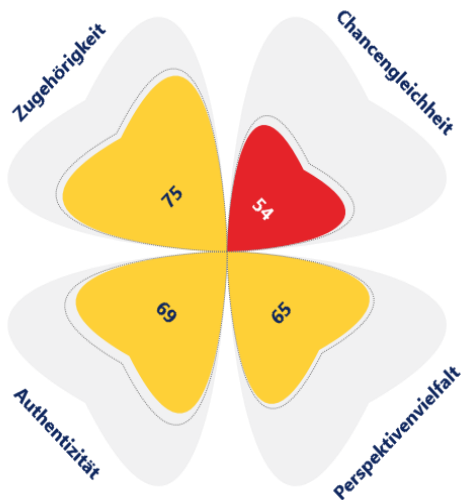
Überblick nach nach körperlichen / mentalen Beeinträchtigungen

körperliche Beeinträchtigungen



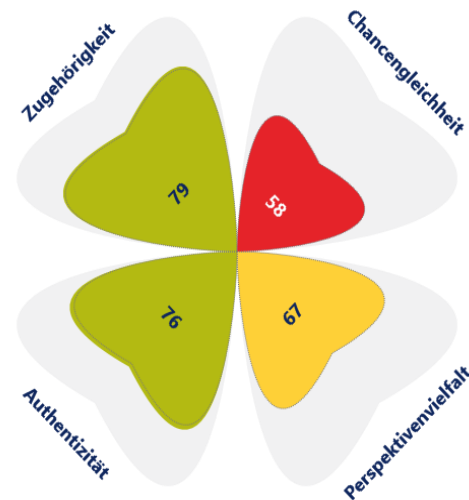
N=99 | Benchmark: Unternehmen

mentale Beeinträchtigungen



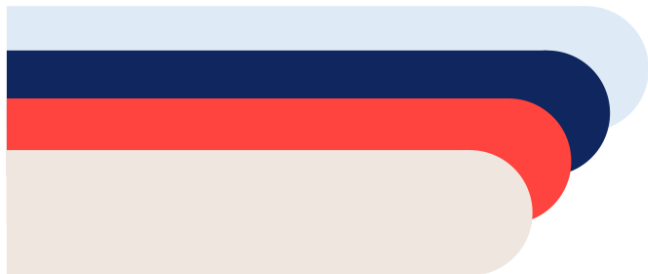
N=40 | Benchmark: Unternehmen

keine Beeinträchtigungen



N=357 | Benchmark: Unternehmen

Persönliches Inclusion-Ergebnis 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.mueller@test.ch

Extern:

Muster AG

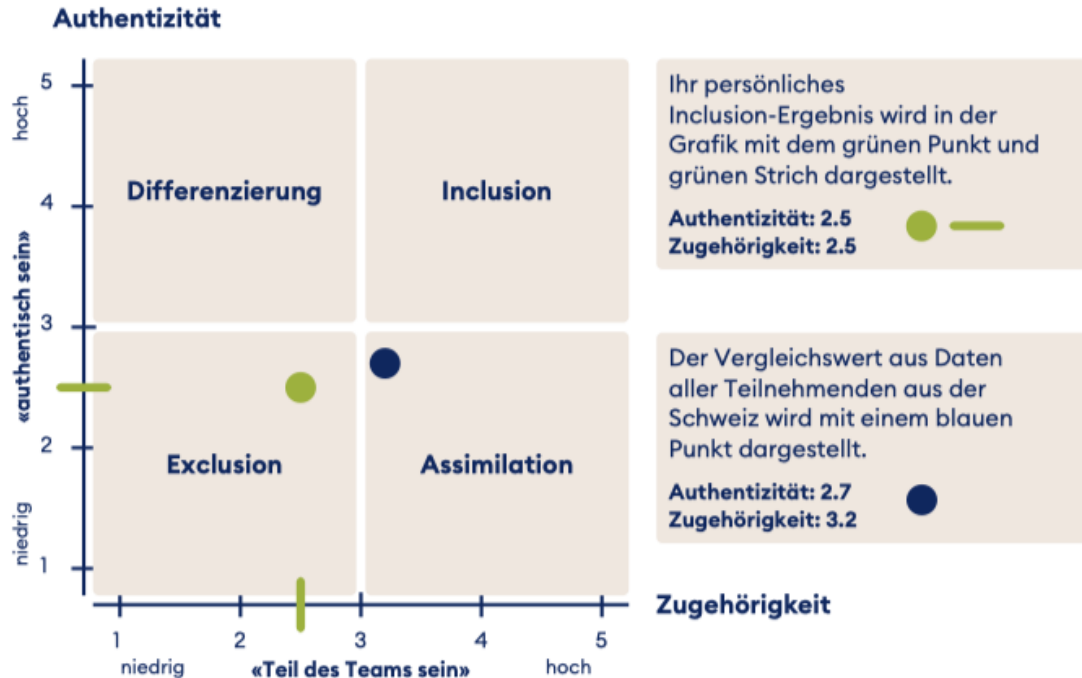
Nadine Keller

044 654 43 89

nadine.keller@hmsag.ch

Persönliches Inclusion-Ergebnis 2/3

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



Tipps zur Nutzung der Ergebnisse 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.

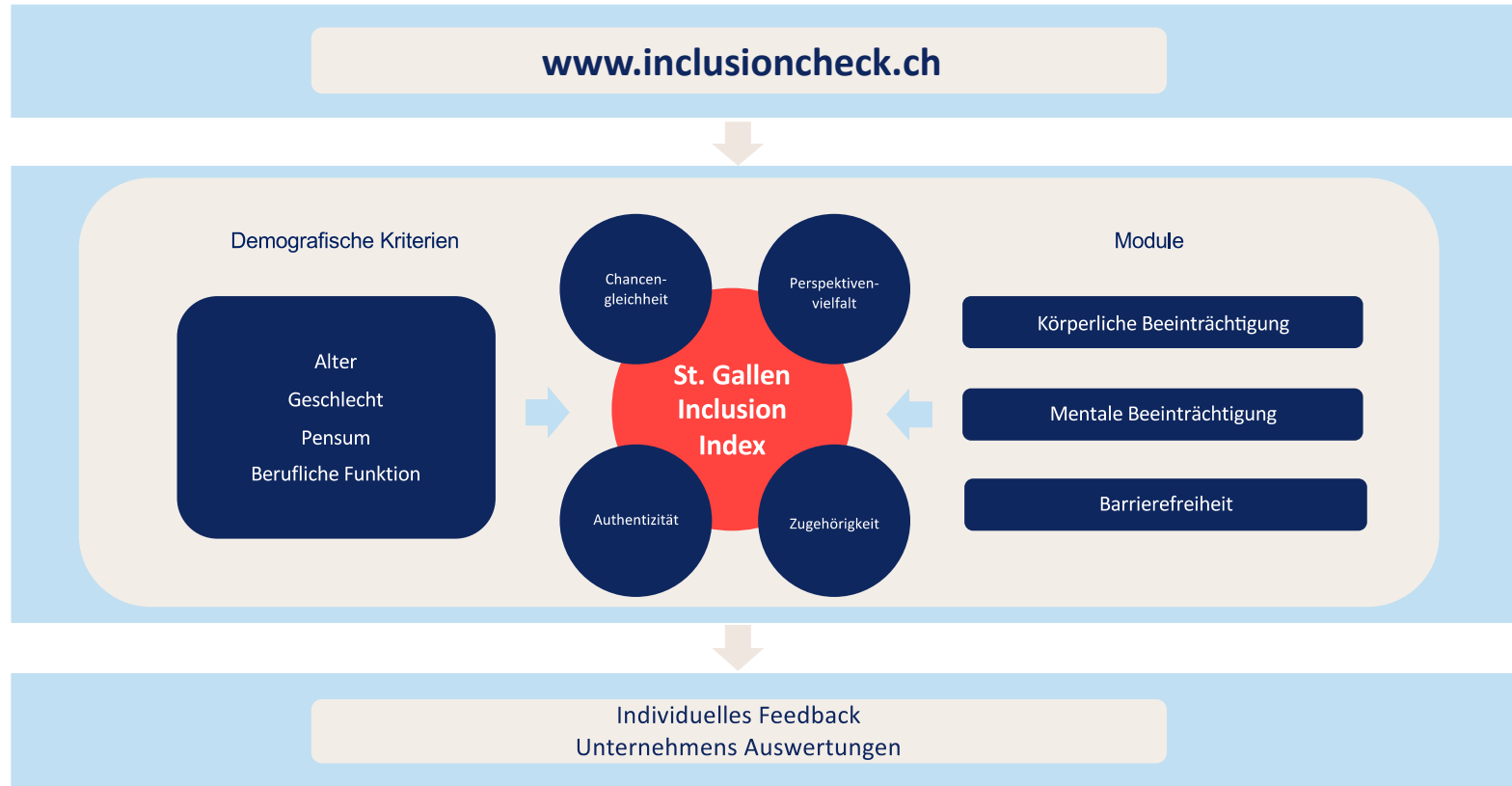
Suchen Sie sich Verbündete und experimentieren Sie! Zum Beispiel können Sie mit einer Person, zu der Sie ein gutes Verhältnis haben, einmal ausprobieren, wie es sich anfühlt, etwas Persönliches über sich selbst zu teilen. Wählen Sie ein Thema, mit dem Sie sich wohl fühlen, beispielsweise eine Freizeitaktivität 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.

Inhalte Inclusion-Check



Angebote

Inclusion-Check Basis Version – Kostenlos

- Eine Unternehmens-Auswertungsebene
- Individuelle Rückmeldung
- Fokus auf Teams

Inclusion-Check Plus Version – Kostenpflichtig

- Bis zu 3 Unternehmens-Auswertungsebenen
- Vergleich mit vorherigen Auswertungen
- Individuelle Rückmeldung
- Fokus auf Gesamtunternehmensebene

Produktelaunch – Geplant 1. Hälfte 2024

Fragen oder offene Punkte?