

Incluscope

Analysetool für Inclusion im Unternehmen

Unsere Vision:

**Inclusion wird
zur Normalität.**

**Mit Inluscope
machen wir dafür
den entscheidenden Schritt.**

Inluscope stellt sich vor

Mit Inluscope lanciert HMS ein wissenschaftlich validiertes Instrument zur Messung von Diversity und Inclusion. HMS unterstützt mit Inluscope Unternehmen dabei, mittels einer Umfrage den Stand ihrer Vielfalt und Inclusion unter den Mitarbeitenden zu bestimmen. Dadurch können Unternehmen Transparenz schaffen, Führungskräfte und Mitarbeitende für die Themen Diversity, Inclusion, Social Health und Gesundheit am Arbeitsplatz sensibilisieren und Handlungsbedarf aufdecken. Mit entsprechenden Massnahmen können so betriebliche Gesundheit und Leistung verbessert werden. HMS begleitet Unternehmen mit ihrer Expertise im Bereich Diversity und Inclusion bei der vertieften Analyse und Aufbereitung der Ergebnisse und bietet zudem Workshops zum Thema an.

Inluscope umfasst die vier wissenschaftlich fundierten Elemente Diversity, Inclusion, Organisation und Human Capital Impact, die HMS gemeinsam mit den Unternehmen passgenau auf die entsprechenden Bedürfnisse zusammenstellt. Im Zentrum steht dabei das Konzept der Inclusion mit den vier Dimensionen Authentizität, Zugehörigkeit, Chancengleichheit und Perspektivenvielfalt auf Unternehmens- und Mitarbeitenebene. Die Resultate werden visuell im wissenschaftlich validierten «St. Gallen Inclusion Index» dargestellt, der das Inclusion-Klima in einem Unternehmen misst. HMS hat diesen Index gemeinsam mit ihrem wissenschaftlichen Partner, Prof. Dr. Stephan Böhm von der Universität St. Gallen (HSG), entwickelt.

Inluscope ebnet einen neuen, einzigartigen Weg für alle, um Inclusion sicht-, mess- und gestaltbar zu machen. Damit nimmt HMS in Europa eine führende Rolle ein.

Diversity ist eine Chance – Inclusion heisst, sie zu nutzen

Diversity

Diversity in einem Unternehmen bezieht sich auf die Vielfalt der individuellen Merkmale, Erfahrungen, Perspektiven und Hintergründe von Mitarbeitenden. Sie beschreibt die Einzigartigkeit der Mitarbeitenden und zeigt wertfrei Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen ihnen auf. Diese Vielfalt kann in verschiedenen Dimensionen auftreten, die bekanntesten davon sind demografische Merkmale wie Geschlecht, Alter oder ethnische Zugehörigkeit. Diversity umfasst aber auch das kulturelle Umfeld, Denk- und Arbeitsstil, geistige und körperliche Einschränkungen und Bildungsvoraussetzungen. Sie verhilft zu neuen Blickwinkeln und Ideen und schafft so eine fundiertere Grundlage für Arbeitsweisen und Entscheidungsfindungen.

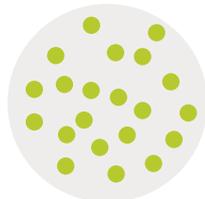
Inclusion

Im Gegensatz zu Diversity zielt Inclusion nicht auf Unterschiede zwischen Mitarbeitenden ab, sondern beschreibt ein gemeinsam empfundenes Klima in Teams und Organisationen, welches Diversität gestalt- und produktiv nutzbar macht. Ist ein ausgeprägtes Inclusion-Klima vorhanden, so können sich alle Mitarbeitenden in ihrem Arbeitsumfeld authentisch verhalten und fühlen sich zugehörig und gerecht behandelt, sodass sie ihre Fähigkeiten und Bedürfnisse einbringen können – und wollen. Es wird eine Arbeitsumgebung geschaffen, die für alle zugänglich ist, unabhängig von den individuellen Hintergründen, Merkmalen oder Fähigkeiten einer Person. Inclusion – gelebte Vielfalt – zielt darauf ab, die Perspektivenvielfalt der Mitarbeitenden zu nutzen und die Chancengleichheit zu fördern. Denn in einer inklusiven Organisation entstehen produktive, gesunde und nachhaltige Beschäftigungsverhältnisse, in der alle ihr bestmögliches Selbst entwickeln und einbringen können. Für das Unternehmen bedeutet das zum Beispiel eine erhöhte Innovationskraft und loyalere Mitarbeitende.

Ein umfassendes Verständnis von Diversity und Inclusion basiert auf der gleichzeitigen Betrachtung von Diversität und ihrem Gegenteil, Homogenität, sowie von Inclusion versus Exklusion.

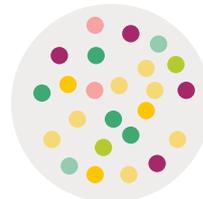
Homogenität

Unter Homogenität versteht man die starke Ähnlichkeit oder Gleichheit der Mitarbeitenden hinsichtlich der für diese Gruppe relevanten Merkmale.



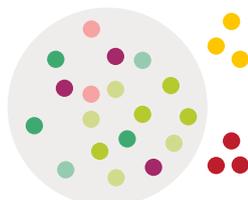
Diversität

Diversität bezieht sich auf die Vielfalt der Eigenschaften, Erfahrungen, Perspektiven und Hintergründe der Mitarbeitenden und zeigt wertfrei Gemeinsamkeiten und Unterschiede auf.



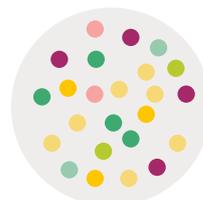
Exklusion

Mitarbeitende werden aufgrund bestimmter Diversitätsmerkmale von der Gruppe ausgeschlossen. Ihre Vielfalt wird von der Gruppe nicht umfänglich geschätzt oder genutzt.



Inclusion

Die Mitarbeitenden fühlen sich als Teil der Gruppe und haben durch das Klima und die Anerkennung ein starkes Zugehörigkeitsgefühl. Gleichzeitig werden sie ermutigt, authentisch zu sein, was von der Gruppe als wertvoll empfunden wird.



Diversity needs Inclusion

Diversity ist eine Chance (u.a. gesteigerte Innovationskraft), bringt aber auch Herausforderungen mit sich (u.a. potenzielle Konflikte zwischen Untergruppen). Die Vor- und Nachteile heben sich gegenseitig bewiesenermassen nahezu auf. Daher ist Inclusion entscheidend. Sie macht die Chancen der Diversity nutzbar und hilft, die Herausforderungen zu meistern.

Inclusion im Unternehmen ermöglicht, dass Mitarbeitende in ihrem Arbeitsumfeld authentisch sein können und sich zugehörig fühlen, sodass sie ihre Fähigkeiten einbringen können und wollen. Zudem entstehen durch Perspektivenvielfalt und Chancengleichheit der Mitarbeitenden Synergien, wechselseitiges Lernen und gegenseitige Motivation. Nur inklusive Organisationen erreichen nachhaltig produktive und gesunde Beschäftigungsverhältnisse.

Das Unternehmen bezahlt allen Mitarbeitenden einen fairen Lohn für die gleiche Arbeit, bietet den gleichen Zugang zu Weiterbildungen und ermöglicht die gleichen Aufstiegschancen.

Mitarbeitende können ihre individuelle Persönlichkeit, ihre Erfahrungen und Werte einbringen und werden respektiert und geschätzt.



Das Unternehmen fördert unterschiedliche Perspektiven aktiv, ermutigt dazu, sie einzubringen, schätzt und integriert sie.

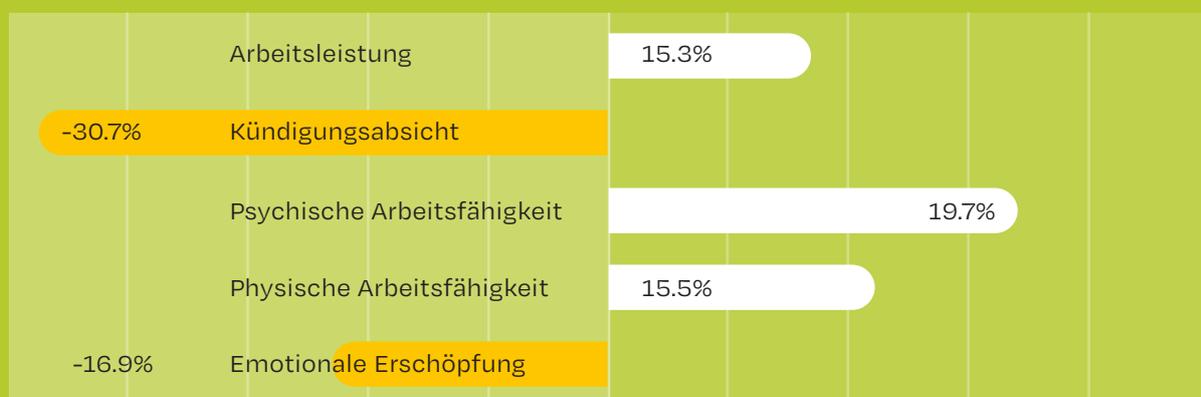
Mitarbeitende fühlen sich als akzeptiertes und vollwertiges Mitglied ihres Teams.

Die Stärken der Vielfalt

Schafft ein Unternehmen ein integratives und unterstützendes Arbeitsumfeld, das Diversity und individuelle Unterschiede schätzt und fördert, führt das zu messbaren Wettbewerbsvorteilen. Dies stärkt die Unternehmenskultur und wirkt sich positiv auf die Arbeitsatmosphäre aus. Bei gelebter Vielfalt im Unternehmen kann jede Person sich selbst sein, alle gehören dazu und Unterschiede werden als Bereicherung verstanden, Inclusion wird zur Normalität. Dadurch werden die Arbeitsfähigkeit und die Arbeitgeberattraktivität gesteigert. So werden einerseits die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit, andererseits auch die Arbeitgeberattraktivität gesteigert. In Zeiten des Fachkräftemangels ist Inclusion ein wirksames Werkzeug, um talentierte Fachkräfte anzuziehen und langfristig zu binden.

Positiver Einfluss von Inclusion¹

Gesundheit & Performanz von Beschäftigten mit hoch ausgeprägten Inklusionswerten nach St. Gallen Inclusion Index (N=8745).



¹Daten aus «social health@work Studienergebnisse zu Welle 5» (2023). BARMER Krankenversicherung und Prof. Dr. Stephan Böhm & Sophie Schepp, Center for Disability and Integration, Universität St. Gallen.

Das Angebot

Incluscope macht die Inclusion in einem Unternehmen verständlich, sicht- und messbar. Das Analysetool fungiert als Startpunkt, um sich mit dem Thema auseinanderzusetzen, um anschliessend Handlungsfelder zu identifizieren und daraus Massnahmen abzuleiten.

Messen

HMS stellt eine auf die Bedürfnisse des Unternehmens zugeschnittene Mitarbeitendenumfrage zur Messung von Inclusion zusammen. Die Mitarbeitenden erhalten eine persönliche Auswertung, das Unternehmen eine übergeordnete.

Analysieren

HMS setzt sich zusammen mit dem Unternehmen in einem Workshop vertieft mit den Resultaten aus der Befragung auseinander. Gemeinsam werden der mögliche Handlungsbedarf und allfällige Massnahmen erarbeitet.

Schulen

Mit dem passenden (Online-) Schulungsmodul Gesunde Führung, Inklusiv Führung, Virtuelle & hybride Führung oder Burnout & Stressmanagement können Unternehmen ihre Führungskräfte und/oder ihre Mitarbeitenden sensibilisieren und befähigen.

Neben unserem Angebot für Unternehmen zur Messung von Diversity und Inclusion mit Incluscope, setzen wir uns bei Bedarf vertieft mit den Ergebnissen der Umfrage auseinander. Auf Wunsch unterstützen wir Unternehmen mit spezifischen (Online-)Schulungsmodulen, um ihre Mitarbeitenden und Führungskräfte für Themen im Bereich Diversity und Inclusion zu sensibilisieren und zu befähigen.

Befragungskomponenten und entsprechende Dimensionen

Die vier Elemente Diversity, Inclusion, Organisation und Human Capital Impact bestehen aus verschiedenen, für ein Unternehmen frei wählbaren Dimensionen. Diese haben Auswirkungen auf das Individuum (z. B. Gesundheit, Leistung) und die Organisation (z. B. finanzieller Erfolg, Arbeitsmarktfähigkeit).

Incluscope berücksichtigt mehrere Auswertungsebenen, nicht nur die Unternehmensebene, sondern auch Abteilungs- und/oder Teamebenen eines Unternehmens und kann so die gesamte Unternehmensstruktur abbilden.

Diversity

- Werte & Überzeugungen
- Bildung & Erfahrung
- Körperliche und mentale Voraussetzungen
- Nationalität, Sprachen, Herkunft
- Geschlecht, sexuelle Orientierung
- Lebenssituation
- Alter & Generation
- Merkmale der Persönlichkeit

Inclusion

- Diskriminierungsfreiheit
- Barrierefreiheit
- Chancengleichheit
- Authentizität
- Perspektivenvielfalt
- Zugehörigkeit

Organisation

- Führung
- Arbeitsressourcen
- Arbeitsbelastungen
- Vereinbarkeit Berufs- und Privatleben
- Flexibilisierung & Digitalisierung

Human Capital Impact

- Gesundheit (Gesundheits-Index)
- Leistung (Performance-Index)

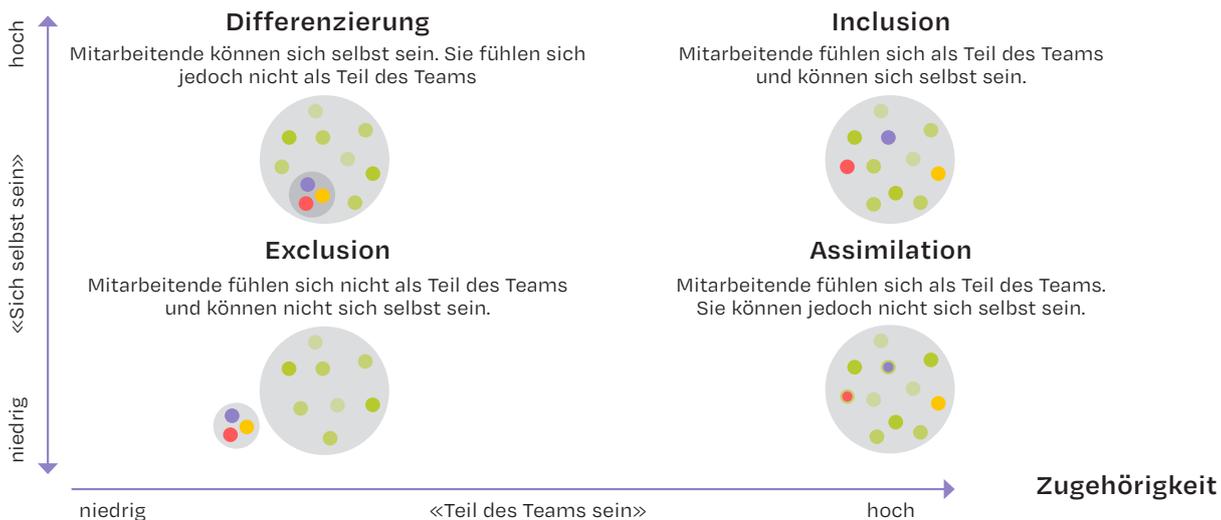
So funktioniert es

Incluscope eröffnet den Weg! Vier Schritte bilden die Grundlage für eine Verbesserung der betrieblichen Gesundheit und Leistung.

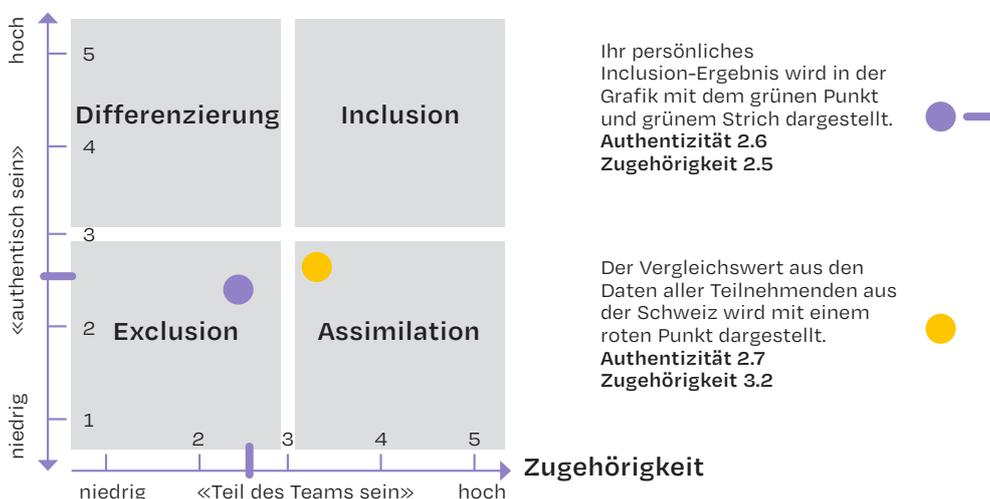
1. Inhalt: Zusammen mit dem Unternehmen gestaltet HMS die Umfrage und definiert deren Inhalte.
2. Umfrage: Mitarbeitende füllen die Umfrage freiwillig und anonym aus. Sie erhalten im Anschluss ein konkretes und individuelles Feedback mit Ergebnissen und Handlungsempfehlungen.
3. Auswertung: HMS stellt die Ergebnisse dem Unternehmen als Reports zur Verfügung. Es können unterschiedliche Auswertungen erstellt werden.
4. Präsentation: HMS erstellt eine Präsentation mit den Resultaten und Erkenntnissen und präsentiert diese auf Wunsch der Geschäftsleitung. Bei Bedarf können die Resultate auch in gemeinsamen Workshops vertieft besprochen und mögliche Handlungsfelder identifiziert werden.

Beispielauswertung individuelles Feedback: Inclusion-Matrix

Authentizität



Authentizität



Beispielauswertung eines Reports

Darstellung der Ergebnisse im Überblick

Die Ergebnisse im Bereich Inclusion werden jeweils zu allen vier Dimensionen (Zugehörigkeit, Authentizität, Chancengleichheit, Perspektivenvielfalt) ausgewiesen.

Kleeblatt

Die Dimension Chancengleichheit erreicht auf einer Skala von 0 – 100 einen Durchschnittswert von 61 mit der Ampelfarbe Rot. Der Wert des Benchmarks (graue Linie) fällt gleich aus.

Ampelfarben

Die Ampelfarben gelb, grün und rot zeigen im Sinne der Standortbestimmung auf, in welchen Bereichen Handlungsbedarf besteht.

Potenzial wird ausgeschöpft - weiter so

Potenzial wird zu wenig ausgeschöpft - genauer hinschauen

Potenzial

Beispieldarstellung zum Kriterium «Alter»

(Hinweis: Eine solche Darstellung ist für alle Diversitätsmerkmale möglich.)



Wir sind für Sie da

Gerne begleiten wir Sie auf Ihrem Weg zu einem inklusiven Arbeitsumfeld. Kontaktieren Sie uns bei Fragen oder für eine individuelle Beratung.

hmsag.ch/check/incluscope
info@incluscope.ch

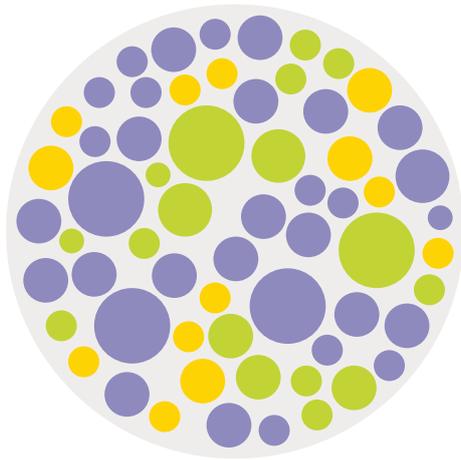


Impressum

Herausgeberin: Health & Medical Service AG
Konzept, Redaktion & Layout: CRK
Ausgabe: Mai 2024



Hier finden Sie die aktuellsten wissenschaftlichen Publikationen der Universität St. Gallen.



Health & Medical Service AG

Löwenstrasse 59
8001 Zürich

+41 58 900 76 00
info@inluscope.ch