

Gestaltung inklusiver Teams

– durch Chancengleichheit
zu mehr Gesundheit und
Leistungsfähigkeit

Willkommen
zum
BARMER-Seminar



BARMER



Universität St.Gallen



Universität St. Gallen

Center for Disability and Integration

BARMER



Gestaltung inklusiver Teams – Durch Chancengleichheit zu mehr Gesundheit und Leistungsfähigkeit

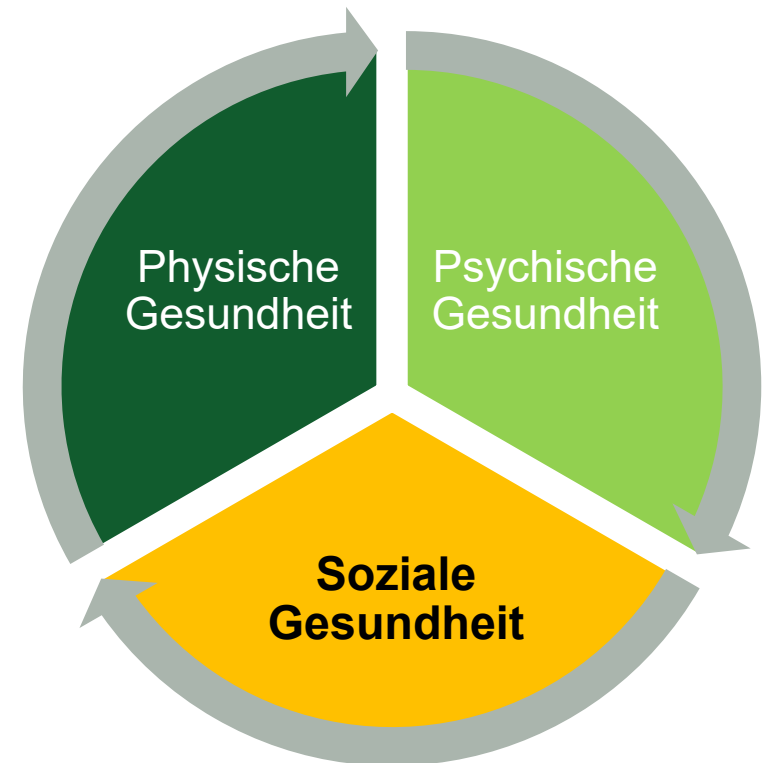
Prof. Dr. Stephan A. Böhm

22.02.2022 | Seite 2 | social health@work

*“From insight
to impact”* 
BARMER

Soziale Gesundheit am Arbeitsplatz

- beschreibt einen **Zustand des sozialen Wohlbefindens** im Arbeitskontext, bei dem Personen **gesunde Verhaltensweisen** und **Arbeitsbeziehungen** entwickeln und nutzen
- besonders relevant im **Spannungsfeld** von Erreichbarkeit und Abgrenzung, Autonomie und Eingebundenheit sowie Produktivität und Erholung
- steht in einem **Zusammenhang** mit der physischen und psychischen Gesundheit

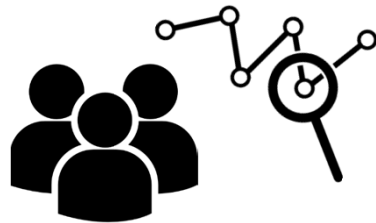


Informationen zur Studie: Digitalisierung und Gesundheit

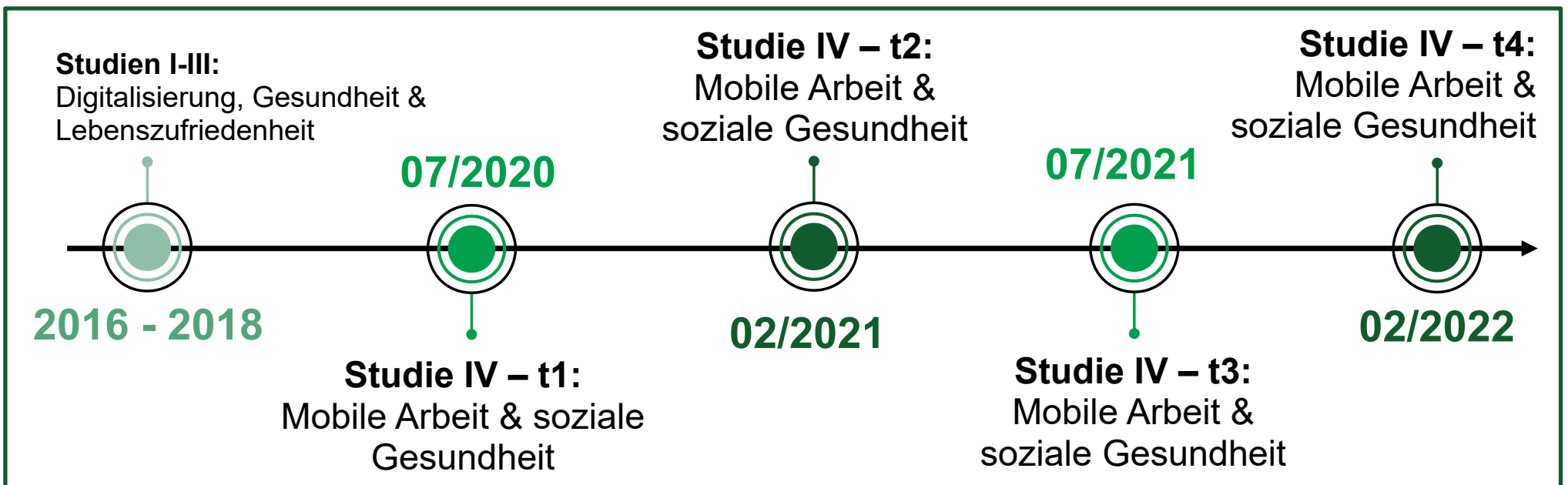
Erste bevölkerungsrepräsentative Längsschnittstudie zum Thema



Universität St.Gallen
Center for Disability and Integration



- **Bevölkerungsrepräsentative Daten:** Volljährige Beschäftigte mit Internetzugang in Deutschland (n=8.000)
- **Longitudinales** Studiendesign (5 von 11 Messzeitpunkten)
- Untersuchung von **Entwicklungen** und **Wirkungen** über die Zeit

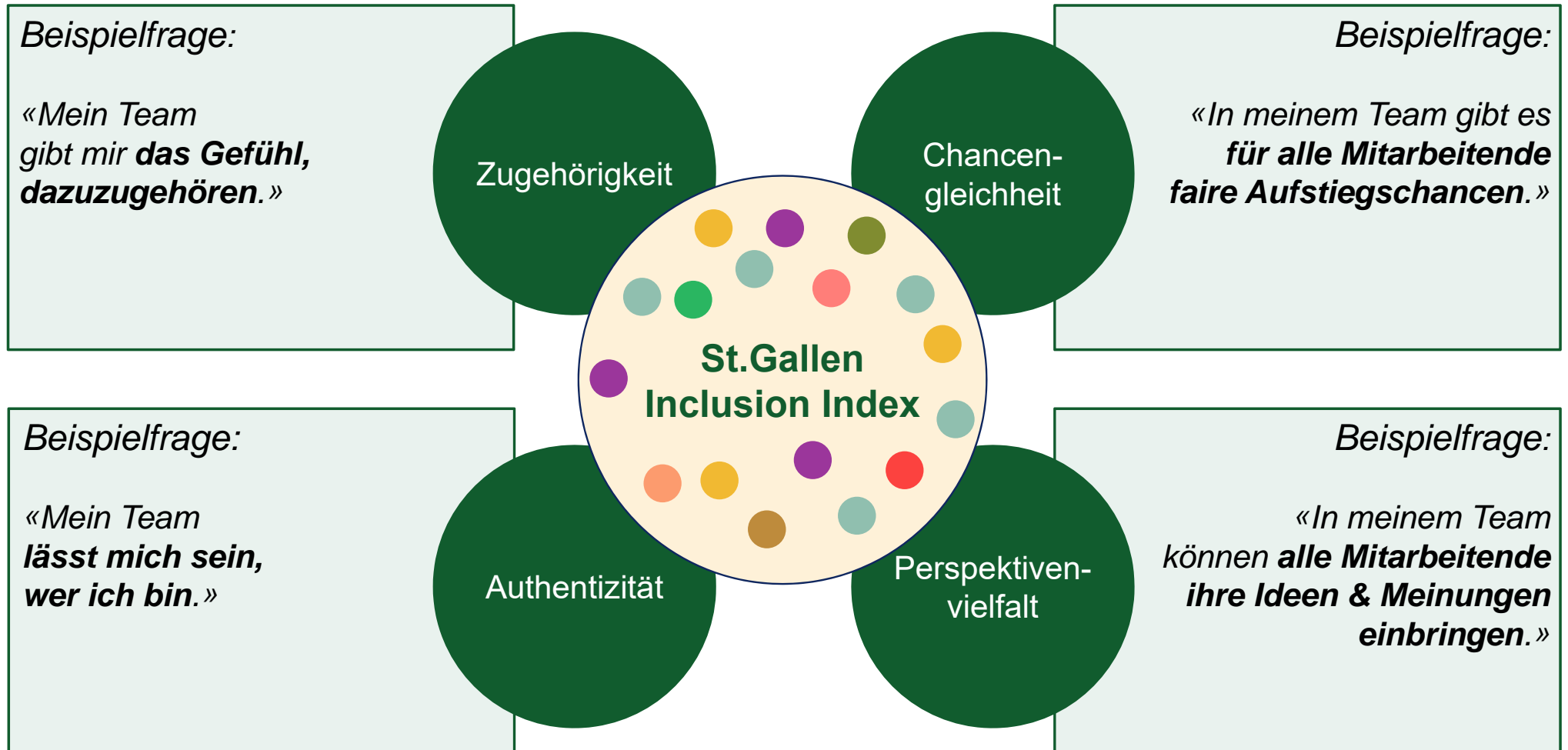


Inklusionsklima im Team – Eine Übersicht

St.Gallen Inclusion Index

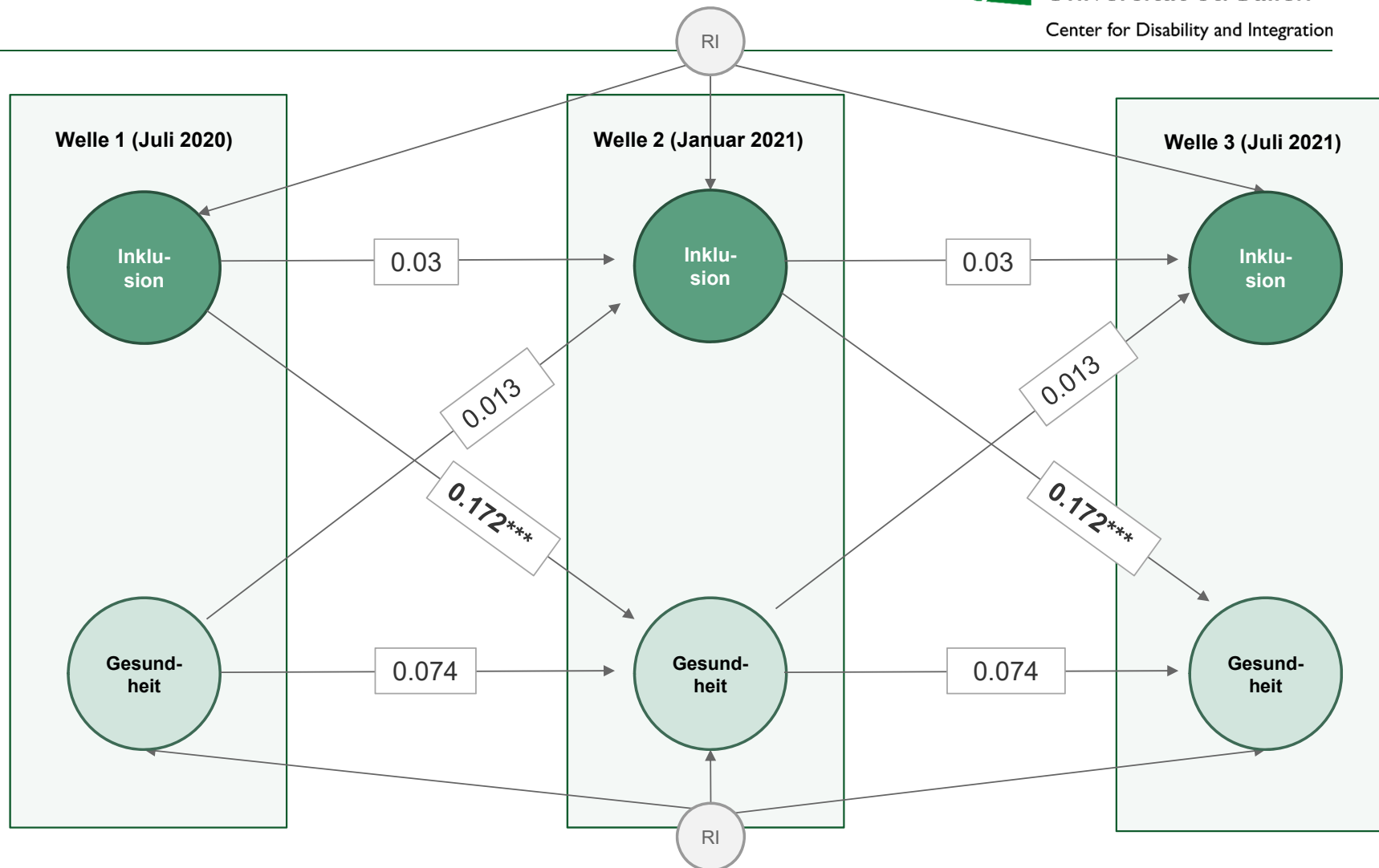


Universität St.Gallen
Center for Disability and Integration



Effekt von Inklusion auf Gesundheit

- **N = 8.000** Individuen, repräsentativ für die BRD
- Inklusion wirkt **kausal** auf Gesundheit (Random Intercept Cross-lagged Panel Model)
- Erhöht sich das **Inklusionsgefühl** der Beschäftigten, verbessert sich nachgelagert auch ihre **Gesundheits-einschätzung** (unabhängig von Minoritäts- oder Majoritätsstatus)



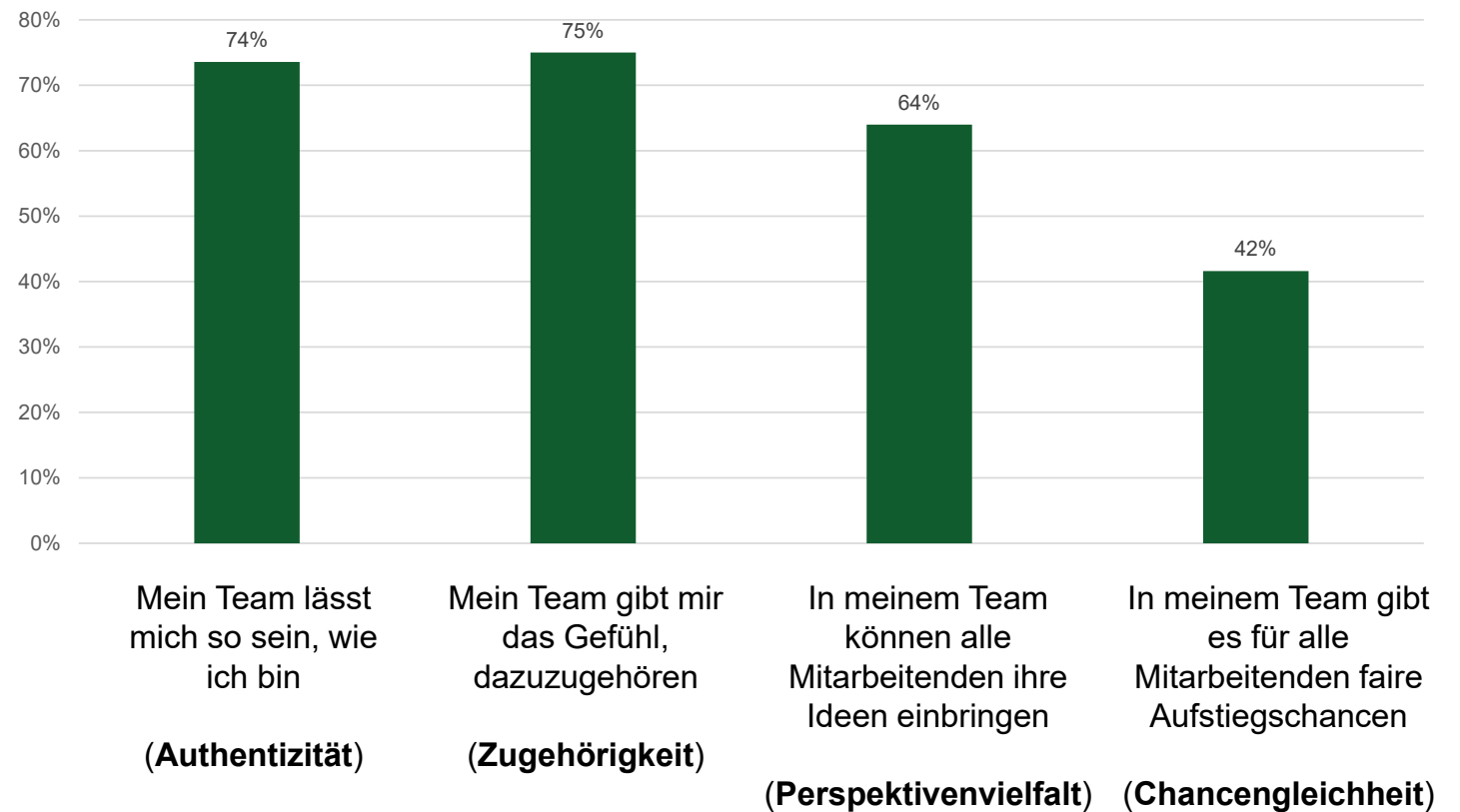
Ausprägung der vier Dimensionen des Inklusionsklimas

Zeitpunkt Juli 2021



Universität St.Gallen
Center for Disability and Integration

- Zustimmungswerte sind allgemein **ausgeprägt**
- Bei **Chancengleichheit** zeigen sich jedoch über alle Branchen und Beschäftigtengruppen hinweg **deutlich schlechtere Werte**



Ermittlung von Chancengleichheit im Team anhand verschiedener Fragen:

„In meinem Team/meiner Arbeitsgruppe gibt es für alle Mitarbeitenden...

- ... eine faire Beurteilung ihrer Leistung.“
- ... fairen Zugang zu Weiterbildung und Training.“
- ... eine faire Entlohnung („gleiches Geld für gleiche Arbeit“).“
- ... faire Rekrutierungschancen.“
- ... faire Aufstiegschancen.“
- ... sichere Möglichkeiten, Beschwerden zu äussern.“

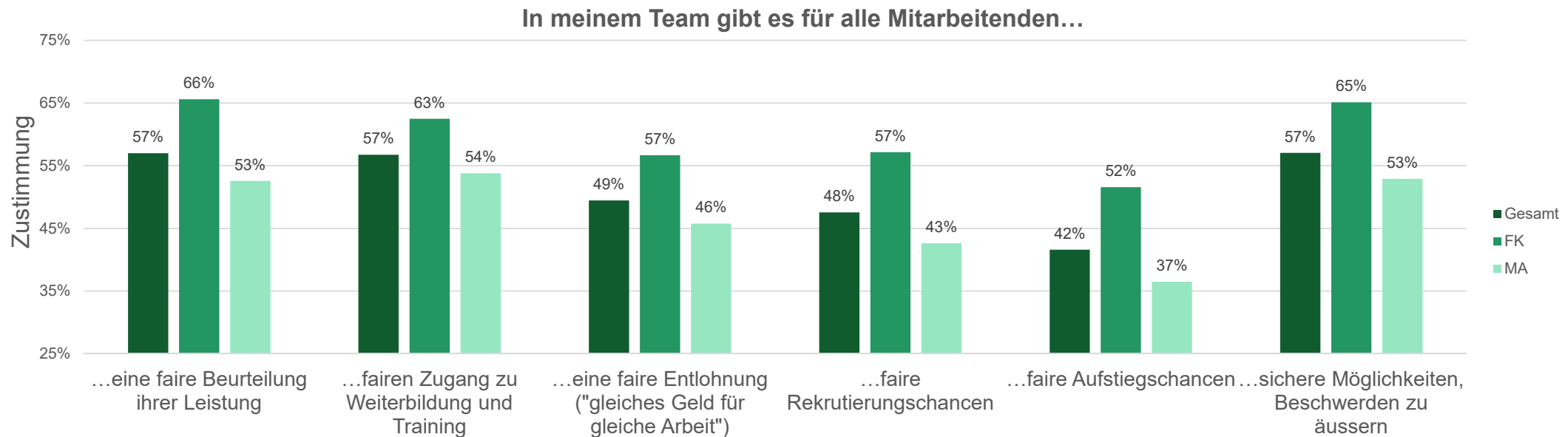
Beurteilung von Chancengleichheit im Detail

Ergebnisse aus der Studie „social health@work“



Universität St.Gallen

Center for Disability and Integration



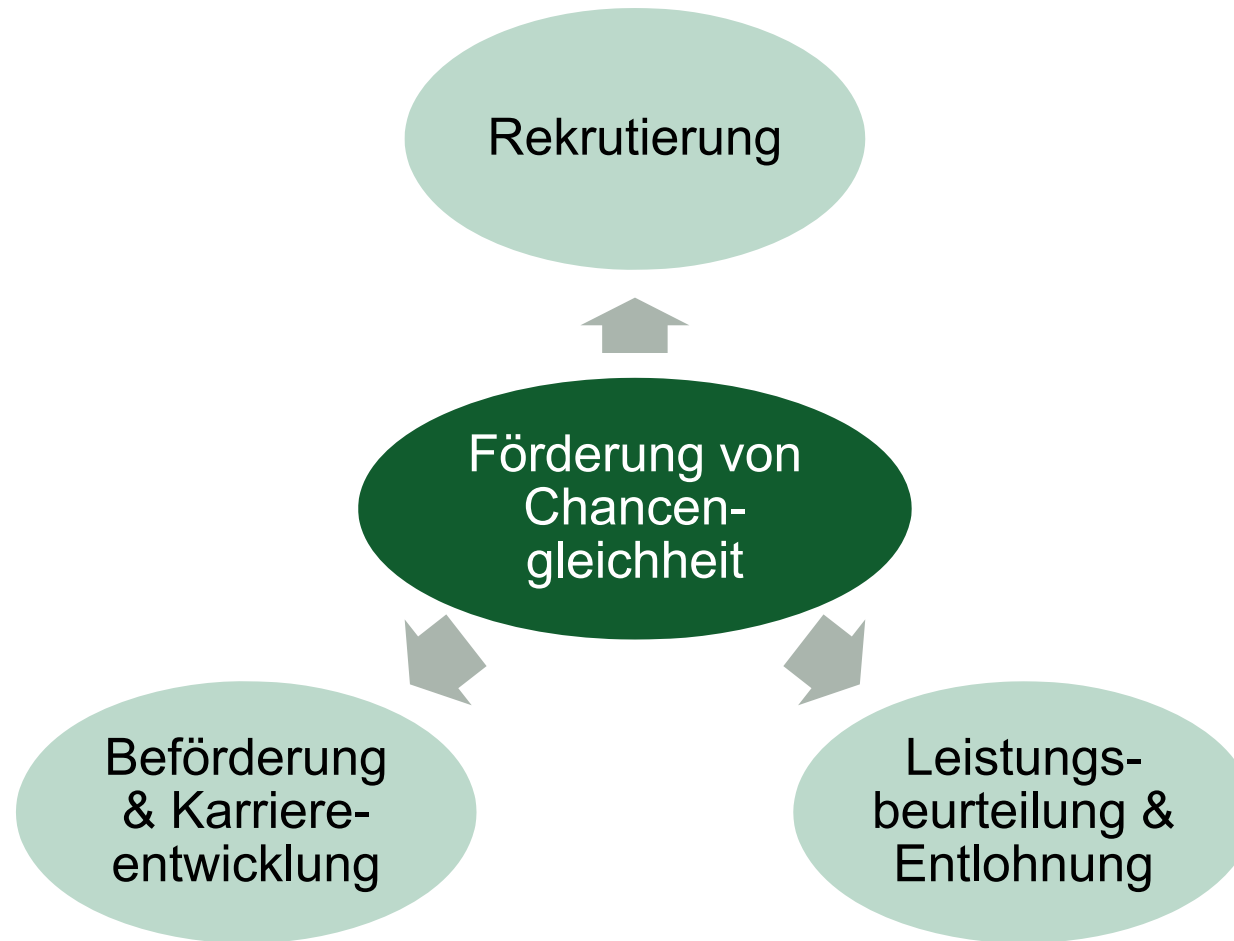
- Die Zustimmungswerte variieren je nach Frage deutlich.
- Besonders ausgeprägt ist ferner der **Unterschied zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden**. Führungskräfte bewerten alle Fragen erheblich **positiver** als Mitarbeitende.

Empfehlungen für die Praxis

Förderung von Chancengleichheit in (mindestens) drei Dimensionen

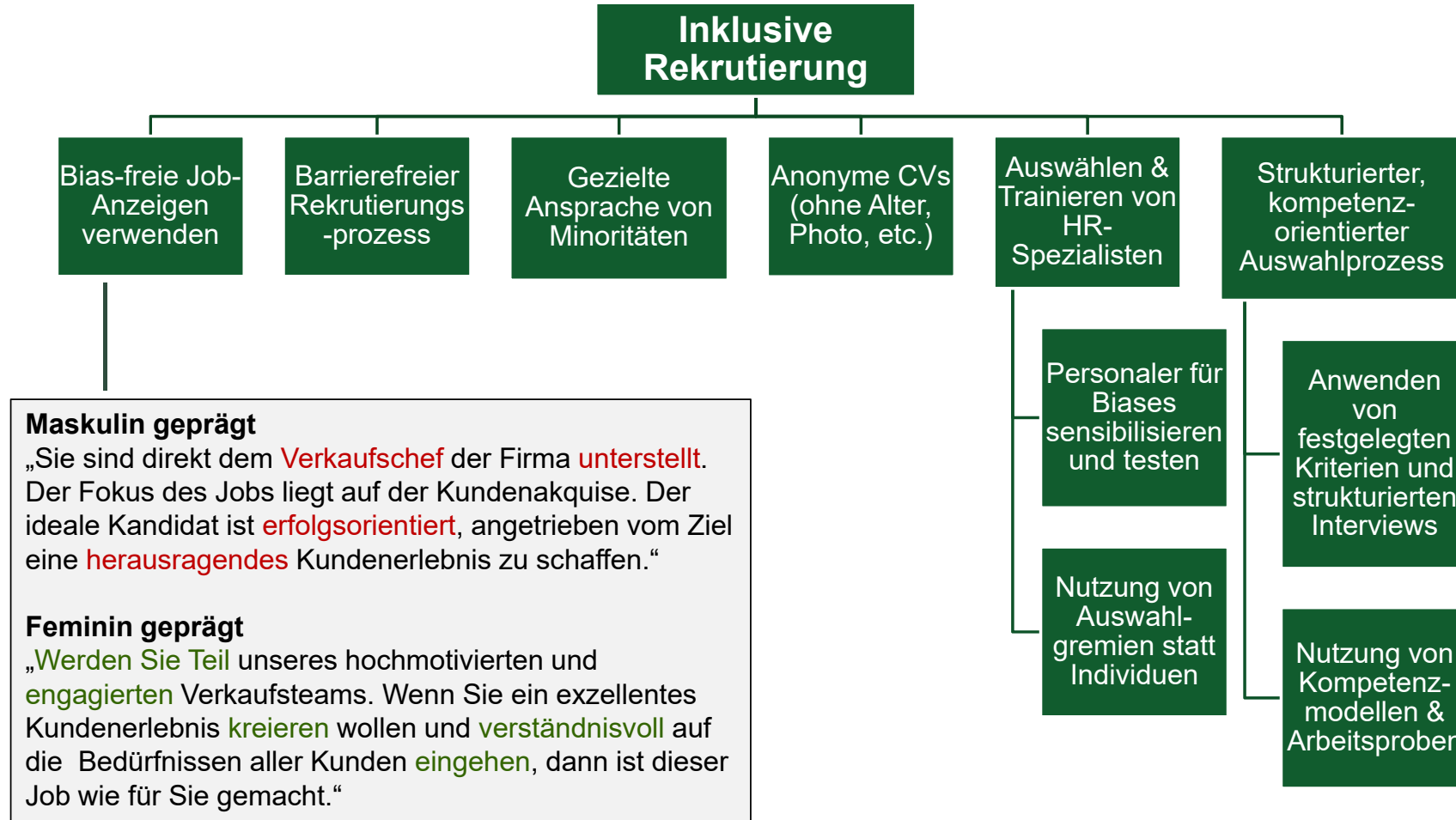


Universität St.Gallen
Center for Disability and Integration



Rekrutierung

Inklusive Ansprache und Auswahl von Bewerbenden



Rekrutierung

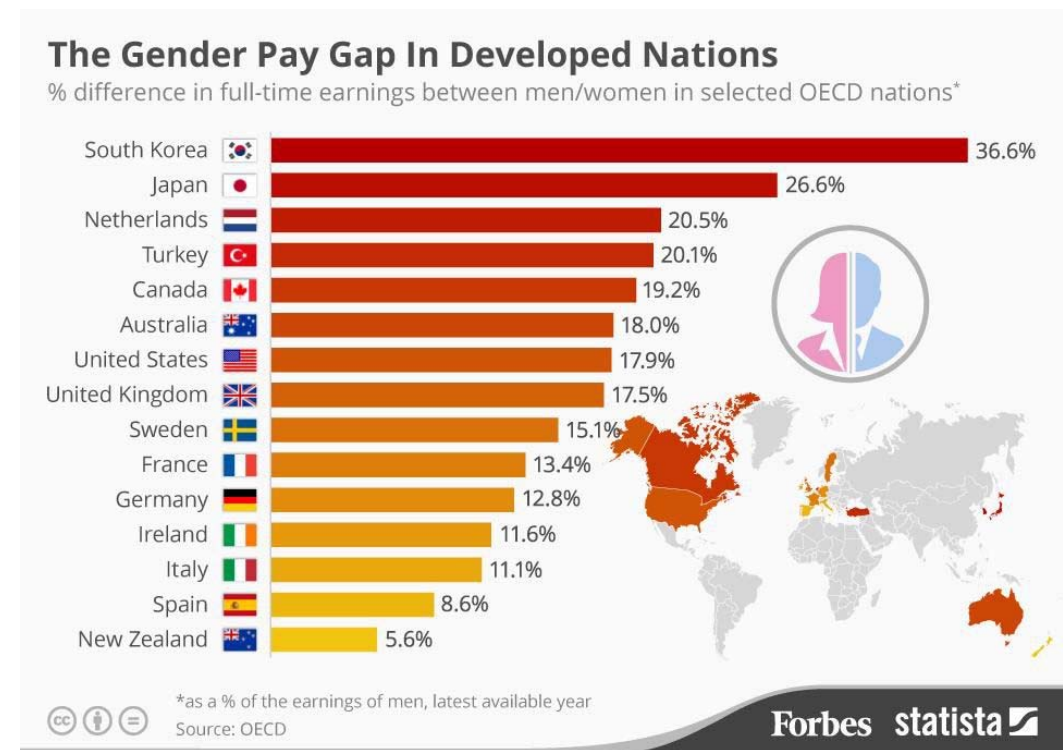
Beispiel „Blind Auditions“



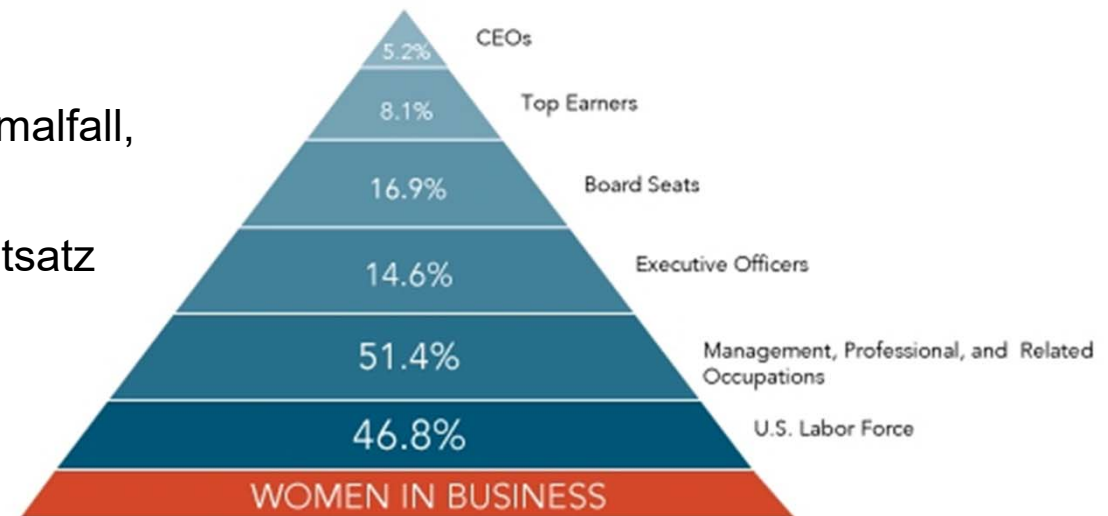
Leistungsbeurteilung und Entlohnung

„Gleiches Geld für gleiche Arbeit“

- Strukturierte **Leistungsbeurteilung**, besonders bei komplexen Jobs, idealerweise im **360 Grad Verfahren**.
- **Regelmässiges** und **stärkenorientiertes Feedback**.
- Organisationsweite **Analyse** von möglichen **Gehaltsunterschieden** (Pay gaps) mittels longitudinaler HR-Daten.
- Nutzung von **Pay Committees**.
- Externe **Equal Pay Certification**.
- Ermöglichung **sicherer Beschwerdewege** (z.B. über spezielle IT-Plattformen).



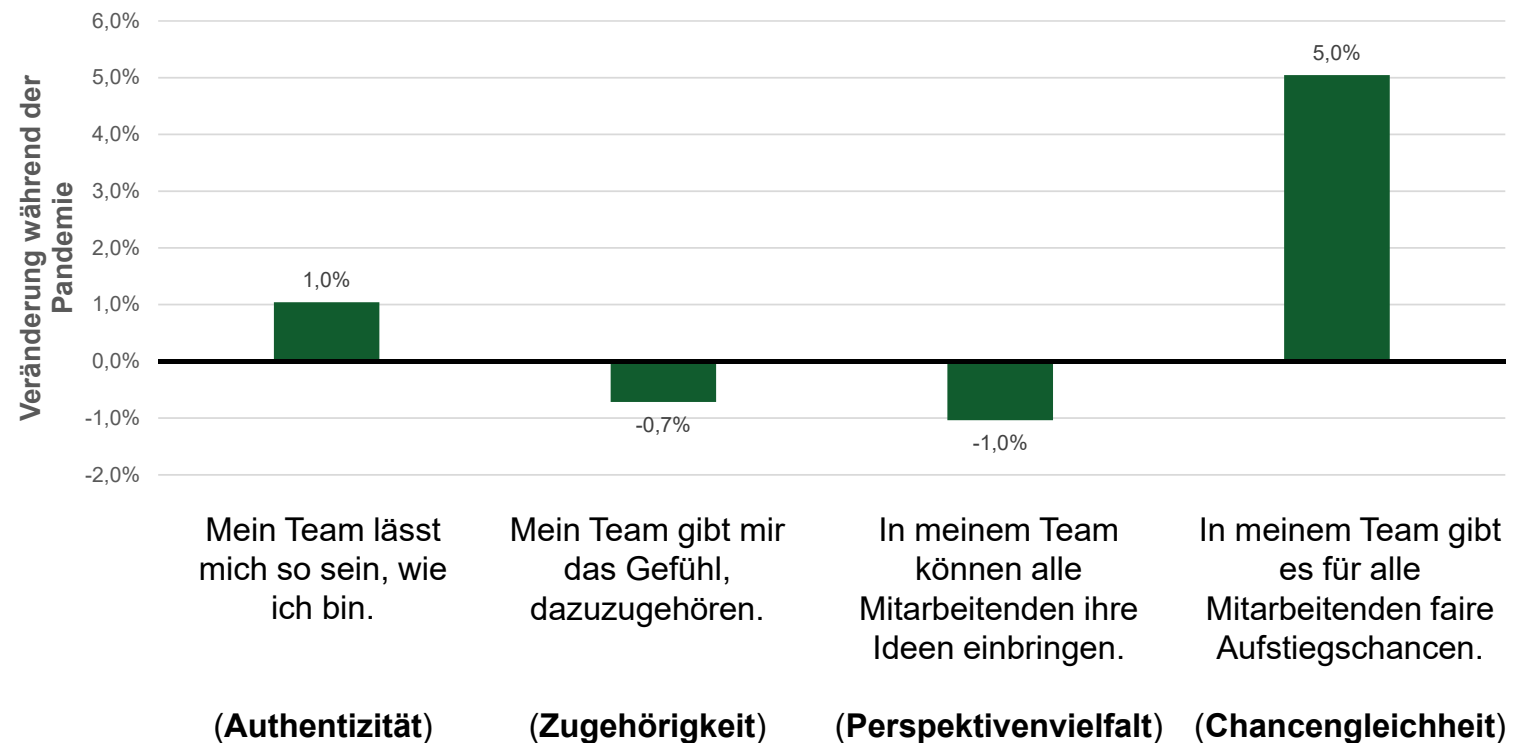
- Gezieltes **On-Boarding** (gerade bei virtueller Arbeit), u.a. mittels regelmässigen Check-Ins, etc.
- **Strukturierte** und **stärkenorientierte Potenzialbewertung** (z.B. durch Panels, Kompetenzmodelle)
- Aktive **Laufbahnplanung**, Ermöglichung von **Fachkarrieren**, **Job Crafting** einführen.
- **Rollen Vorbilder** schaffen und promoten (z.B. Mütter in Führungsfunktionen).
- Nutzung von **strukturierten Mentoren-Modellen** und **Employee Resource Groups**.
- **Teilzeitmodelle ermöglichen**, auch in **Führungsfunktionen**
(Bsp. SAP: «Teilzeit und Job-Sharing als Normalfall, Vollzeit-Stelle möglich»).
- **Smarte Quoten** nutzen (z.B. gleicher Prozentsatz an Frauen auf allen Führungsebenen).
- Regelmässiges, **internes und externes Benchmarking**, z.B. mittels St. Gallen Inclusion Index.



Veränderung der Zustimmung während der Pandemie

Entwicklung während 12 Monaten

- Die Zustimmungswerte für Zugehörigkeit, Perspektivenvielfalt und Authentizität haben sich im Verlauf der Pandemie **kaum verändert**.
- Der Zustimmungswert für Chancengleichheit hat sich dagegen **erhöht**.
- **Zu früh, um finale Rückschlüsse** zur Rolle von flexibler Arbeit für Inklusion zu ziehen.
- **Stay tuned!**



Unser Informationsangebot:

- Firmenkundenhotline **0800 333 0505**
 - Firmenkundenportal **barmer.de/firmenkunden**
 - Ihr **BARMER Ansprechpartner** vor Ort
- **Informiert bleiben: Firmenkunden-Newsletter**
www.barmer.de/firmen-newsletter

In 3 Schritten weiter informiert werden:



oder über die Website:
barmer.de/seminar-inklusive-teams

1. Mithilfe der Smartphone Kamera den QR Code scannen.

2. Unten auf der geöffneten Website „online kontaktieren“ klicken.

3. Kontaktformular ausfüllen. Fertig!

BARMER

 Universität St.Gallen