

Kurzleitfaden

Wohlbefinden aus der Perspektive von Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion neu definieren



Kurzleitfaden

Seit der Pandemie, die mit ihren physischen, psychischen und finanziellen Auswirkungen die Mitarbeitenden und Geschäftsergebnisse belastet hat, ist Mitarbeiterwohlbefinden in den Fokus gerückt. Aber die Lösung der Probleme ist wesentlich komplexer, als einfach ein paar Lehrmittel anzubieten oder zusätzlichen Urlaub oder Mental-Health-Days zu gewähren. Wohlbefinden für alle bedeutet, einen soliden, flexiblen und personalisierten BGM-Ansatz zu verfolgen, der den einzigartigen Bedürfnissen aller Mitarbeitenden gerecht wird.





“

Gleichstellung ist mehr als nur eine Unternehmens-Priorität – sie ist ein entscheidender Faktor für unsere Gesundheit. Gleichstellung und soziale Gerechtigkeit sollten nicht nur Prioritäten sondern Grundwerte sein, denn Werte verändern sich nicht.

– Dr. Marlette Jackson

Hürden für Gleichstellung abbauen

Arbeitgebende müssen die Vielfalt der Kulturen, ethnischen Identitäten, Geschlechtsidentitäten, religiösen oder politischen Anschauungen, familiären Strukturen und sozialen Netzwerke innerhalb ihrer Belegschaft berücksichtigen.

Die Pandemie hat unverhältnismäßig stark bereits marginalisierte Bevölkerungsgruppen getroffen. So sind zum Beispiel mehr als die Hälfte der Personen, die aufgrund von Covid ihre Arbeit verloren haben, Frauen und [ethnische Minderheiten hatten aufgrund der sozialen Determinanten für Gesundheit ein größeres Risiko für die Ansteckung mit dem Coronavirus.](#)

Die Grundlage für ein wirklich inklusives Unternehmen ist die Schaffung eines Arbeitsumfelds, sowohl remote als auch vor Ort im Unternehmen, das allen Mitarbeitenden die gleichen beruflichen Chancen und Möglichkeiten zur Verbesserung der Gesundheit bietet. Es ist nicht nur das Richtige, sondern auch

entscheidend für den kurz- und langfristigen Erfolg Ihres Unternehmens. Um Hürden für Gleichstellung abzubauen, ist es besonders wichtig zu verstehen, wie Feinheiten wie zum Beispiel unbewusste Vorurteile und Mikroaggressionen, weit verbreiteter struktureller Rassismus und externe Faktoren wie alltägliche soziale Interaktionen, sozioökonomischer Status und andere persönliche Stressoren zur Marginalisierung am Arbeitsplatz beitragen.

Laut Dr. Jessica Isom, staatlich geprüfte Gemeindepsychiaterin, klinische Ausbilderin am Institut für Psychiatrie der Yale-Universität und Mitglied des wissenschaftlichen Beirats von Virgin Pulse, fühlen sich marginalisierte Mitarbeitende häufig übersehen, unterschätzt und unsichtbar, was zu einem Anstieg der Fehlzeiten und der Mitarbeiterfluktuation führt. „Man sollte darüber nachdenken, wie Macht und Privilegien die Arbeitsbelastung und die verfügbaren Ressourcen bestimmen können, um anstehende Aufgaben zu erledigen“, so Dr. Isom.



Vielfalt ist wichtiger als Sie denken

Vielfältige persönliche Erfahrungen, Denkprozesse und Wertvorstellungen fördern Innovationen, die Lösung von Problemen und berufliche Erfolge. Arbeitgebende, die unterschiedliche Sichtweisen begrüßen, ihre Mitarbeitenden dazu ermutigen, ihre Gedanken und Meinungen zu äußern, und sich um eine wirklich vielfältige Belegschaft bemühen, bestärken ihre Mitarbeitenden viel eher darin, jeden Tag bei der Arbeit ihr Bestes zu geben, ohne befürchten zu müssen, verurteilt oder ausgegrenzt zu werden, was zu besseren Geschäftsergebnissen beiträgt.

7 von 10 Bewerber*innen geben an, dass Inklusion ein wichtiges Kriterium bei der Wahl des Arbeitgebenden ist.

Inklusive Teams treffen **in 87 % der Fälle** effektivere Unternehmensentscheidungen.

Unabhängig ob in Bezug auf Geschlecht oder Hautfarbe, erhöht Vielfalt innerhalb von Führungsteams die Wahrscheinlichkeit, dass diese im Vergleich zu anderen Akteur*innen in ihrer Branche **bessere Geschäftsergebnisse erzielen**.

Eine Unternehmenskultur basierend auf Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion fördert Mitarbeiterengagement

Mitarbeitende und Bewerbende suchen sich bewusst Arbeitgebende, die eine vielfältige, inklusive und gerechte Unternehmenskultur fördern. Unternehmen, die die dringende Notwendigkeit der Gleichstellung von ethnischen Gruppen und Geschlechtern ignorieren, laufen Gefahr, wertvolle Mitarbeitende zu verlieren und Einbußen bei den Geschäftsergebnissen zu verzeichnen.

4 von 10 befragten Angestellten geben an, dass sie ihr Unternehmen für ein inklusiveres Unternehmen verlassen würden.

Mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Unternehmen mit vielfältiger Belegschaft berichten von einer **hohen Team-Moral**, im Vergleich zu einem Viertel in Unternehmen mit weniger vielfältiger Belegschaft.

Die Zusammenarbeit im Team nimmt zu und die allgemeine Team-Leistung steigt, wenn sich alle Mitarbeitenden **einbezogen fühlen**.

Verbesserte Gesundheitsergebnisse durch die Förderung von Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion

Durch die Priorisierung von Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion am Arbeitsplatz kann der gesellschaftliche Wandel vorangetrieben werden, der notwendig ist, um echte gesundheitliche Chancengleichheit über Hautfarbe, ethnische Herkunft, Geschlechtsidentität und sozioökonomischen Status hinweg zu erreichen. Wenn Sie häufig marginalisierten Bevölkerungsgruppen die Möglichkeit bieten, körperlich und psychisch gesünder und finanziell besser aufgestellt zu sein und sich stärker in die Gesellschaft eingebunden zu fühlen, werden sie sich eher in der Lage sehen, sich für leichter zugängliche Ressourcen und Unterstützung in ihrer lokalen Gemeinschaft einzusetzen.

Ethnische Minderheiten haben ein 1,5 bis 2-fach höheres Risiko, eine schwere **chronische Erkrankung** wie Diabetes Typ 2, eine Herzkrankheit, Bluthochdruck oder Übergewicht zu entwickeln.

In einem von der **Weltgesundheitsorganisation WHO** veröffentlichten Bericht wurde ein Zusammenhang zwischen sozialen Ungleichheiten und einem erhöhten Risiko für die Entwicklung häufiger psychischer Störungen wie Angststörungen, Depression, Drogenmissbrauch und Schizophrenie festgestellt.

Eine geeignete Unterstützung der Mitarbeitenden kann den Unterschied machen zwischen der Früherkennung und Intervention von physischen und psychischen Erkrankungen oder einem aufwendigen Behandlungsverlauf mit geringeren Erfolgsaussichten.

“

Wer legt fest, wie Engagement in Ihrem Unternehmen aussehen soll, und wer übernimmt die Verantwortung für entsprechende Initiativen? Diese Frage können Sie sich auch in Bezug auf das Wohlbefinden in Ihrem Unternehmen stellen, denn die Lösungen, die Sie für ein Problem finden, hängen davon ab, wie Sie es definieren.

– Dr. Jessica Isom



Passen Sie Ihr BGM-Programm an alle Mitarbeitenden an

Ein Einheitskonzept für Mitarbeiterwohlbefinden gibt es nicht. Wir alle haben unterschiedliche Bedürfnisse und Wünsche, Fähigkeiten und Grenzen, Gesundheitsrisiken, Ziele und Motivationsfaktoren. Es ist also unerlässlich, Ihren Mitarbeitenden ein BGM-Programm anzubieten, das auf ihre einzigartigen Bedürfnisse und Vorlieben zugeschnitten werden kann. Laut Dr. Isom „würden wir viele Vorteile und einen großen Nutzen daraus ziehen, einschließlich der Steigerung des Potentials aller, wenn wir in das Wohlbefinden aller investieren würden“.

Wie können Sie dafür sorgen, dass sich alle Mitarbeitenden in Ihrem Unternehmen wohl fühlen und ihr Bestes bei der Arbeit geben? Beziehen Sie als erstes alle Mitarbeitenden in Ihre Gespräche und Ihre Planung ein, wenn Sie Veränderungen in Ihrer Unternehmenskultur und Ihren BGM-Maßnahmen anstreben. Wenn Sie herausfinden, was für Ihre Belegschaft wichtig ist, können Ihre Personalverantwortlichen und Ihre Führungsteams bestehende Probleme angehen und Bereiche mit Verbesserungspotential identifizieren.



● Nachfrage

Hallo Aubrey, wie geht es Ihnen heute?

Leben zum Guten verändern.®

Möchten Sie all Ihre Mitarbeitenden dabei unterstützen, beruflich erfolgreich zu sein und ihr Wohlbefinden zu steigern? Kontaktieren Sie uns und erfahren Sie, wie Virgin Pulse Ihnen dabei helfen kann.

Weitere Informationen anfordern



Weitere Informationen finden Sie unter virginpulse.com
Besuchen Sie uns auf [Facebook](#) | [Twitter](#) | [LinkedIn](#)