

# Quick-Check iPunkt-Denkpause 2021

Arbeiten mit psychisch beeinträchtigten Menschen – ist Ihr Unternehmen fit genug? Dieser Selbsttest erlaubt in nur 10 Minuten eine erste Einschätzung.

So beurteilen Sie ihr Arbeitsumfeld und erkennen die Stärken und das Entwicklungspotential in Ihrem Unternehmen:

1. Schätzen Sie anhand der Bewertungsskala (0-100%) subjektiv ein, inwieweit die nachfolgenden Aussagen in Ihrem Unternehmen bereits verwirklicht sind.
2. Markieren Sie zudem bei denjenigen Aussagen Handlungsbedarf (HB), die Ihnen für Ihr Unternehmen besonders relevant erscheinen.

## Unternehmensleitung

Die Unternehmensleitung hat den Anspruch, Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung als Mitarbeitende einzubeziehen, ihnen gleiche Chancen zu bieten und untereinander einen fairen Umgang zu pflegen.

1.1	Die inklusive Wertehaltung und Fürsorgepflicht als Arbeitgeber bringt das Unternehmen im Leitbild zum Ausdruck.	0	20	40	60	80	100	HB
1.2	Psychische Gesundheit ist einbezogen in Strategie, Zielsetzungen, Kennzahlen und Budget des Unternehmens.	0	20	40	60	80	100	HB
1.3	Das Commitment der Unternehmensleitung wird in allen sechs Bereichen des inklusiven Arbeitsumfelds anhand konkreter Taten sichtbar.	0	20	40	60	80	100	HB
1.4	Die Unternehmensleitung fördert glaubhaft den respektvollen und nicht wertenden Dialog über psychische Gesundheit resp. Belastung am Arbeitsplatz.	0	20	40	60	80	100	HB
1.5	Für das Thema Arbeiten mit psychisch beeinträchtigten Menschen ist eine interne Anlauf- und Koordinationsstelle bestimmt.	0	20	40	60	80	100	HB
1.6	Das Unternehmen bietet Integrationsarbeitsplätze für psychisch belastete Menschen an.	0	20	40	60	80	100	HB
1.7	Die Unternehmensleitung verfolgt mit einem systematischen Vorgehen Entwicklungsschritte in Arbeitsumfeld.	0	20	40	60	80	100	HB

## Arbeitsprozesse, Arbeitsplatz

Im Unternehmen werden die Passung des physischen Arbeitsplatzes und die Gestaltung der Aufgaben von psychisch belasteten Menschen berücksichtigt.

---

2.1	Das Unternehmen minimiert durch eine zeitgemässe Infrastruktur im Arbeitsumfeld Reizüberflutung und Störfaktoren.	0	20	40	60	80	100	HB
2.2	Fähigkeiten und Kompetenzen von Mitarbeiter:innen sind im Gleichgewicht mit der Verantwortung und den Aufgaben ihrer Funktionen.	0	20	40	60	80	100	HB
2.3	Das Unternehmen ermöglicht Mitarbeitenden maximale Flexibilität bezüglich Arbeitszeit- und Arbeitsmodellen.	0	20	40	60	80	100	HB
2.4	Das Unternehmen nutzt die Vorteile der Digitalisierung, um Mitarbeitenden bei der Arbeitsplatzflexibilität entgegenzukommen.	0	20	40	60	80	100	HB
2.5	Das Unternehmen ermöglicht bei Erkrankung vorübergehende Pensums-, Verantwortungs- und Aufgabenreduktion sowie ein flexibles Arbeitszeit- und Arbeitsmodell.	0	20	40	60	80	100	HB

## Personalmanagement

Das Personalmanagement gewährleistet Chancengleichheit für Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung bei der Personalgewinnung, Personalbetreuung und bei der Personaltrennung.

---

3.1	Personalfachpersonen sind angehalten, ihre Kompetenz in Bezug auf psychische Gesundheit auf dem neusten Stand zu halten.	0	20	40	60	80	100	HB
3.2	Mittels Personalentwicklung wird bei allen Mitarbeitenden mit Führungsverantwortung ein inklusiver Führungsstil gefördert.	0	20	40	60	80	100	HB
3.3	Die Personalgewinnung des Unternehmens ist überprüft und angepasst hinsichtlich der Chancengleichheit für Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung.	0	20	40	60	80	100	HB

3.4 Bei der Personalgewinnung werden neben Fachkenntnissen auch soziale und persönliche Kompetenzen sowie die Werthaltungen beachtet.

0	20	40	60	80	100	HB
---	----	----	----	----	-----	----

3.5 Das Personalmanagement unterstützt Führungskräfte bei herausfordernden Situationen aufgrund psychischer Belastung optimal.

0	20	40	60	80	100	HB
---	----	----	----	----	-----	----

3.6 Im Unternehmen gibt es für alle Mitarbeitenden sichere Möglichkeiten, Beschwerden einzureichen, Unbehagen zu äussern und Missstände zu melden.

0	20	40	60	80	100	HB
---	----	----	----	----	-----	----

3.7 Im Personalmanagement sind Prozesse auf den Erhalt von Arbeitsplätzen installiert resp. optimiert.

0	20	40	60	80	100	HB
---	----	----	----	----	-----	----

### Führungskräfte

Das Denken und Handeln der Führungskräfte ist von einer Werthaltung geprägt, dass Diversity (Vielfalt) Vorteile für das Unternehmen mit sich bringt.

4.1 Führungskräfte aller Ebenen sind angehalten, ihren persönlichen Führungsstil regelmässig zu reflektieren und weiterzuentwickeln.

0	20	40	60	80	100	HB
---	----	----	----	----	-----	----

4.3 Führungskräfte aller Ebenen ermutigen Mitarbeitende ihre Sichtweisen darzulegen, schenken deren Ideen und Meinungen Beachtung und bauen auf ihrem Wissen auf.

0	20	40	60	80	100	HB
---	----	----	----	----	-----	----

4.4 Führungskräfte schaffen ein angstfreies, vertrauensvolles Klima, indem Sie transparent sind.

0	20	40	60	80	100	HB
---	----	----	----	----	-----	----

4.5 Führungskräfte aller Ebenen erkennen den Unterstützungsbedarf von Mitarbeitenden, indem sie psychische Gesundheit offen thematisieren oder Frühwarnzeichen für psychische Belastungen kennen.

0	20	40	60	80	100	HB
---	----	----	----	----	-----	----

4.6 Führungskräfte holen sich bei herausfordernden Situationen mit psychisch belasteten Mitarbeitenden frühzeitig Hilfe von Fachpersonen.

0	20	40	60	80	100	HB
---	----	----	----	----	-----	----

## Team

Die gelebte Teamkultur im Unternehmen ist offen für den chancengleichen und respektvollen Einbezug von Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung.

- 
- |     |   |   |    |    |    |    |     |    |
|-----|---|---|----|----|----|----|-----|----|
| 5.1 | Unter Teammitgliedern besteht ein Bewusstsein für psychische Gesundheit und Frühwarnzeichen für psychische Belastungen.   | 0 | 20 | 40 | 60 | 80 | 100 | HB |
| 5.2 | Teammitgliedern mit einer psychischen Beeinträchtigung wird gleichberechtigte Teilhabe anstatt übertriebene Fürsorge, Mitleid oder Bevormundung entgegengebracht.                           | 0 | 20 | 40 | 60 | 80 | 100 | HB |
| 5.3 | Im Team werden spezifische Kommunikations- und Interaktionsanforderungen mit Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen mit einer psychischen Beeinträchtigung systematisch offen thematisiert. | 0 | 20 | 40 | 60 | 80 | 100 | HB |
| 5.4 | Meine Organisation befasst sich mit den psychologischen Auswirkungen von Mobbing, Belästigung oder ungelösten Konflikten auf Mitarbeitende.   | 0 | 20 | 40 | 60 | 80 | 100 | HB |
| 5.5 | Meine Organisation überwacht regelmäßig Arbeitsbelastung des Teams und nimmt bei Bedarf Anpassungen vor.  | 0 | 20 | 40 | 60 | 80 | 100 | HB |

## Netzwerke

Das Unternehmen schliesst sich themenbezogenen externen Netzwerken an, um das Verständnis für Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung zu schärfen. Interne Netzwerke von Mitarbeitenden werden im Unternehmen gefördert.

- 
- |     |   |   |    |    |    |    |     |    |
|-----|---|---|----|----|----|----|-----|----|
| 6.1 | Das Unternehmen stellt Sie Zeit- und finanzielle Ressourcen zur Verfügung, damit engagierte Mitarbeitende sich abteilungsübergreifend mit psychischer Gesundheit in Ihrem Arbeitsumfeld befassen. | 0 | 20 | 40 | 60 | 80 | 100 | HB |
| 6.2 | Das Unternehmen ist einem Netzwerk angeschlossen für Erfahrungsaustausch und Wissenstransfer zum Umgang mit psychischer Belastung.  | 0 | 20 | 40 | 60 | 80 | 100 | HB |