

BUNT GESUND

Betriebliche Gesundheit divers denken

28. Mai 2024



Fachkräftesicherung

Vorträge, Unternehmenswerkstätten & Leitfäden zu

- Digiscouts
- Azubimarketing
- Arbeitgeberattraktivität
- Social Media Strategie
- Gesundheit im Betrieb
- Mobiles Arbeiten
- Diversität

... und vieles mehr.

Sprechen Sie uns gerne an!



RKW-Arbeitskreis „Gesundheit im Betrieb“

seit 1995

Austausch,
Projekte,
Veranstaltungen

 [zur Website](#)

RKW Kompetenzzentrum

Hessisches Ministerium
für Soziales und Integration

Unfallkassen

Krankenkassen

Rentenversicherung

Unternehmen

Sozialpartnerverbände

RKW Hessen

Integrationsfachdienst



VIELFALT UND BETRIEBLICHE GESUNDHEIT

Sensibilität und Offenheit führen zum Erfolg

AGENDA

DIVERSITY	1
BETRIEBLICHE GESUNDHEIT	2
BUNT UND GESUND	3
AUSBLICK AUF WEITERE SESSIONS	4
Q & A	5



GEMEINSAMKEITEN

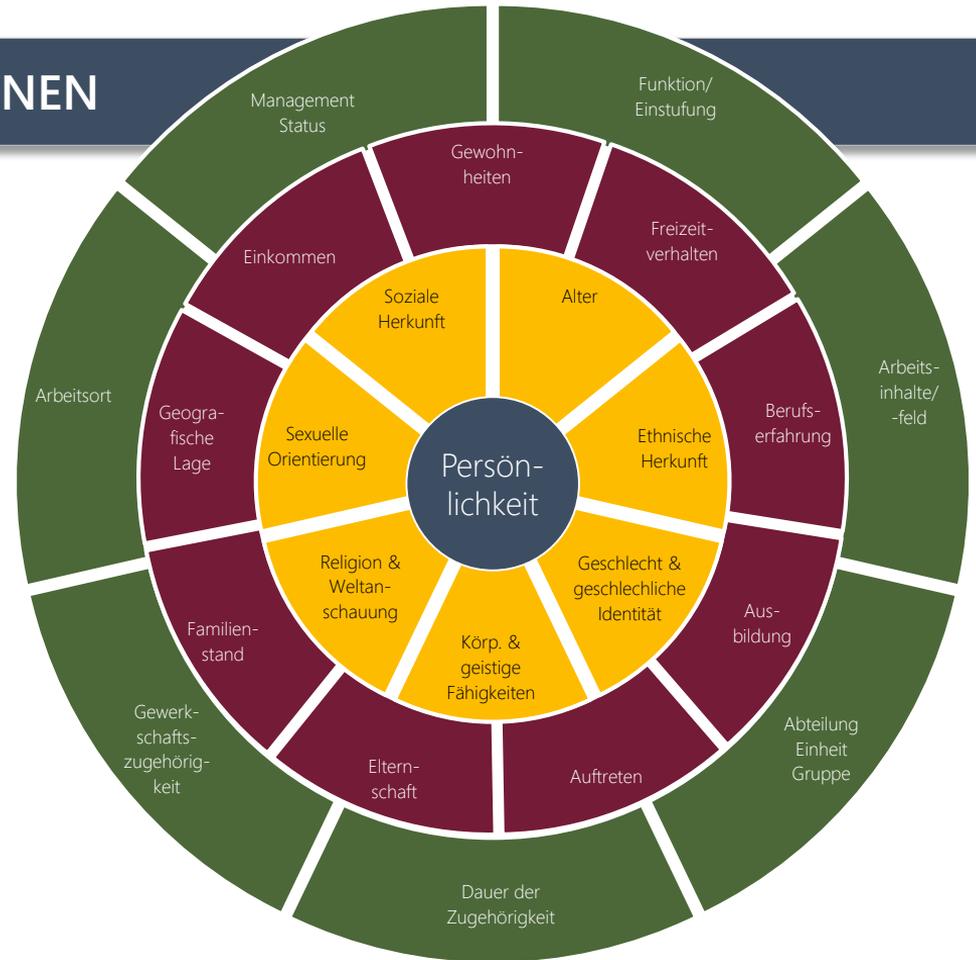


UNTERSCHIEDE

Kern-Dimensionen

Äußere Ebene

Organisationale Ebene





Vielfalt
=
**Anerkennung von
Unterschiedlichkeit und Individualität**

Herkunft

- Einwanderungsländer USA und Kanada
- Sensibilisierung für die Vielfalt der Bevölkerung
- Relevanz für Wirtschaft und Gesellschaft
- Förderung durch Diversity-Management



- Rund 45 Prozent der Stellen konnten im 1. HJ 2022 nicht besetzt werden.
- Quote in 10 Jahren etwa verdoppelt.
- Kleinbetriebe sind besonders betroffen.
 - Diese konnten 62 Prozent ihrer Fachkraftstellen nicht besetzen.
 - Bei Großbetrieben lag der Anteil bei 24 Prozent.

Werte auf einer Skala von 0 bis 10. Höhere Werte signalisieren eine größere Arbeitskräfteknappheit beim Stellenbesetzungsprozess.



Durchschnitts-
alter



Erwerbs-
personen



Zuwanderungs-
biografie

Die Erwerbsbevölkerung wird weniger, älter und vielfältiger.



1

attraktive & gesunde
Arbeitsbedingungen



2

Sichtbarkeit
erhöhen



3

Zielgruppen-
erweiterung

Ältere Fachkräfte



Erziehende

Studienabbrecher



Zuwanderer /
Geflüchtete

Fachkräfte mit Behinderung



Menschen ohne
Berufsqualifizierung

Wer nicht passt, wird passend gemacht

- Die individuellen Perspektiven und Sichtweisen der Beschäftigten bleiben unbeachtet und damit auch das damit verbundene Potenzial.

Vielfaltsbewusst agieren

- Vielfalt wird als Wert und Entwicklungspotenzial verstanden.
- Personelle Unterschiede werden wertgeschätzt.
- Das Vielfaltspotenzial wird kreativ-produktiv genutzt.

Blickwinkel



Fähigkeiten



Bedürfnisse



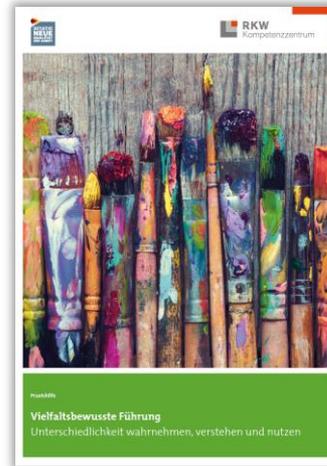
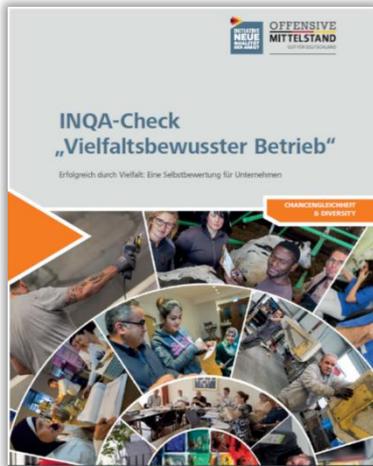
„Wir sind ein deutscher Betrieb.
Wie sollen wir mit Ausländern
unsere Tradition wahren?“

„Anderen werden die
Arbeitsplätze
weggenommen.“

„Ich bin gegen die
Einstellung von Migranten.
Die Kunden werden das
nicht akzeptieren.“







Publikationen und Tools zum Download unter:

www.rkw-kompetenzzentrum.de/fachkraeftesicherung/projekte/diversity/diversity-management-mehr-vielfalt-im-betrieb

AGENDA

DIVERSITY	1
BETRIEBLICHE GESUNDHEIT	2
BUNT UND GESUND	3
AUSBLICK AUF WEITERE SESSIONS	4
Q & A	5

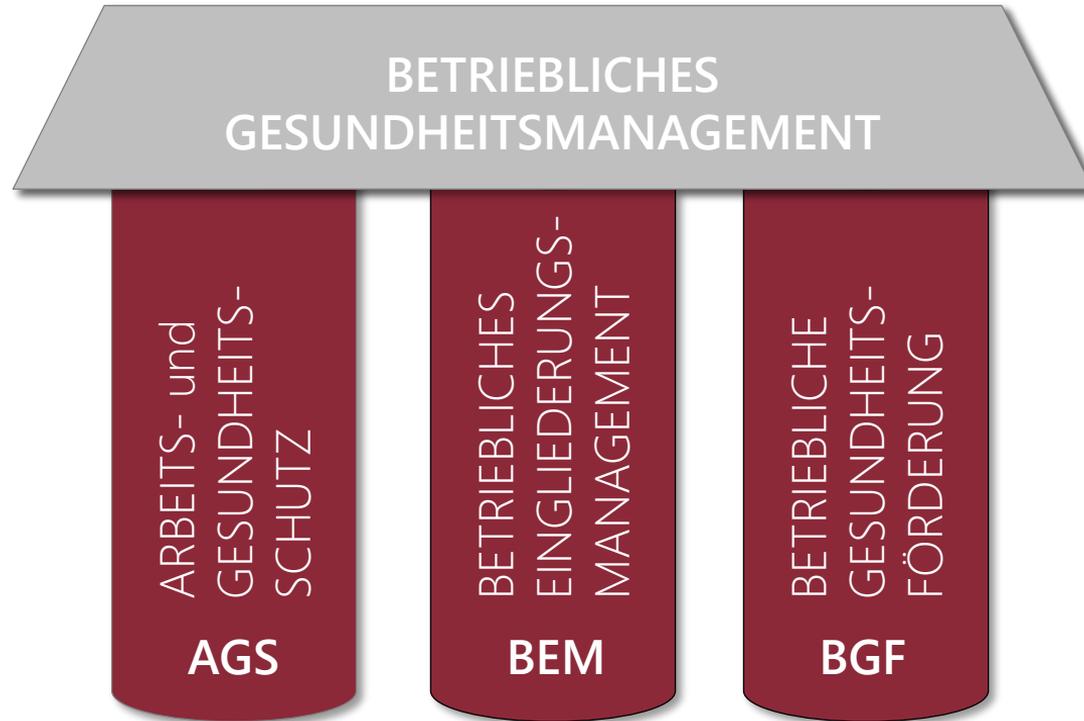


... ist der Zustand des **vollständigen körperlichen, geistigen** und **sozialen Wohlbefindens** und nicht nur das Freisein von Krankheit und Gebrechen. Das Erreichen des höchstmöglichen **Gesundheitsniveaus** ist eines der **Grundrechte** jedes Menschen, **ohne Unterschied** der **ethnischen Zugehörigkeit***, der **Religion**, der politischen **Überzeugung**, der wirtschaftlichen oder sozialen **Stellung**.¹

**: im englischen: „race“*

BETRIEBLICHE GESUNDHEIT bzw. BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT (BGM)

... hat zum Ziel, die **Gesundheit**, die **Leistungsfähigkeit** und den **Erfolg** für alle Beschäftigten – und damit auch für das Unternehmen insgesamt – zu **erhalten** und zu **fördern**.



PRÄVENTION

+

FÖRDERUNG

VERHÄLTNIS

+

VERHALTEN

OFFEN

+

SPEZIFISCH

AGENDA

DIVERSITY	1
BETRIEBLICHE GESUNDHEIT	2
BUNT UND GESUND	3
AUSBLICK AUF WEITERE SESSIONS	4
Q & A	5



Trotz Offenheit für Vielfalt werden häufig Gruppen definiert, die gleiche Verhaltensweisen oder Merkmale aufweisen (können):

alt

vs.

jung

Mann

vs.

Frau

vs.

divers

Angestellte(r)

vs.

Führungskraft

„deutsch“

vs.

Migrationshintergrund

Produktion

vs.

Büro

Trotz Offenheit für Vielfalt werden häufig Gruppen definiert, die gleiche Verhaltensweisen oder Merkmale aufweisen (können):

alt

jung

ABER ACHTUNG:

Mann

vs

vs

divers

**DIE UNTERSCHIEDE INNERHALB EINER GRUPPE SIND
OFT GRÖßER ALS ZWISCHEN ZWEI GRUPPEN!**

„deutsch

vs.

migrationshintergrund

Produktion

vs.

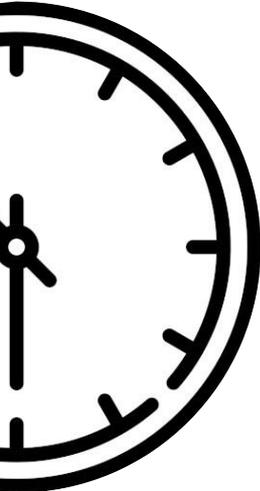
Büro

- Sensibilität und Offenheit spielen sowohl bei Diversity (Management) wie bei Betrieblicher Gesundheit / BGM eine wichtige Rolle.
- BGM braucht für hohe Wirksamkeit sinnvolle / passende Maßnahmen, die an Zielgruppen angepasst sind.
- Eine Herausforderung: passende Gruppen im Betrieb zu identifizieren.

AGENDA

DIVERSITY	1
BETRIEBLICHE GESUNDHEIT	2
BUNT UND GESUND	3
AUSBLICK AUF WEITERE SESSIONS	4
Q & A	5



10:45-11:30

„Betriebliche Gesundheit - Vielfalt in der Praxis“

Nadja Gabriel, Schunk Group / Christian Ferber, Rinn Beton- und Naturstein

11:45-12:30

„Die Berücksichtigung von Vielfalt in der Gefährdungsbeurteilung“

Jana Höhler, Helios Wiesbaden / Petra Zander, VDSI & WFMO

13:15-13:30

Willkommen zurück

13:30-14:15

„Erfolgreiche Integration von Schwerbehinderten als zielgruppenspezifischer Baustein“

Antje Bergmann, IfD Frankfurt / Heiko Herborn, Deutsche Rentenversicherung Hessen

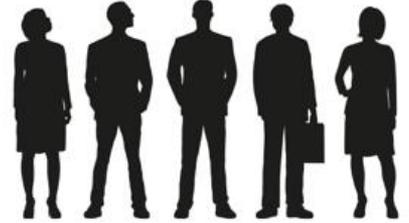
14:30-15:15

„Fachkräftesicherung durch hohe Arbeitgeberattraktivität“

Herbert Fanese, FachPflegeZentrum Bergstraße / Thomas Fabich, RKW Hessen

**RKW
IMPULSE
/2024**

**SAVE THE DATE
6. NOVEMBER 2024
IN BERLIN**



FACHKRÄFTE: SUCHEN. FINDEN. BINDEN!

LÖSUNGSANSÄTZE FÜR DEUTSCHLANDS MITTELSTAND

www.rkw-impulse.de



AGENDA

DIVERSITY	1
BETRIEBLICHE GESUNDHEIT	2
BUNT UND GESUND	3
AUSBLICK AUF WEITERE SESSIONS	4
Q & A	5





Gabriele Held

Fachbereich Fachkräftesicherung

06196 495 3226, held@rkw.de

RKW Kompetenzzentrum
Düsseldorfer Straße 40 A
65760 Eschborn

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages