INCLUSION-CHECK

Valutazione

Inclusive Future AG

Periodo del sondaggio	08.05.2025 a 12.05.2025
Organizzazione responsabile	Inclusion-Check
Data di valutazione	16.02.2026

Contenuto



Introduzione

Modello globale e spiegazoni

Termini

Informazioni per la lettura dei grafici



Risultati

Risultati globali

Inclusione | Risultati complessivi

Inclusione | Risultati per diversità

Inclusione | Risultati aggiuntive



Allegato

Diversità | Risultati dettagliati

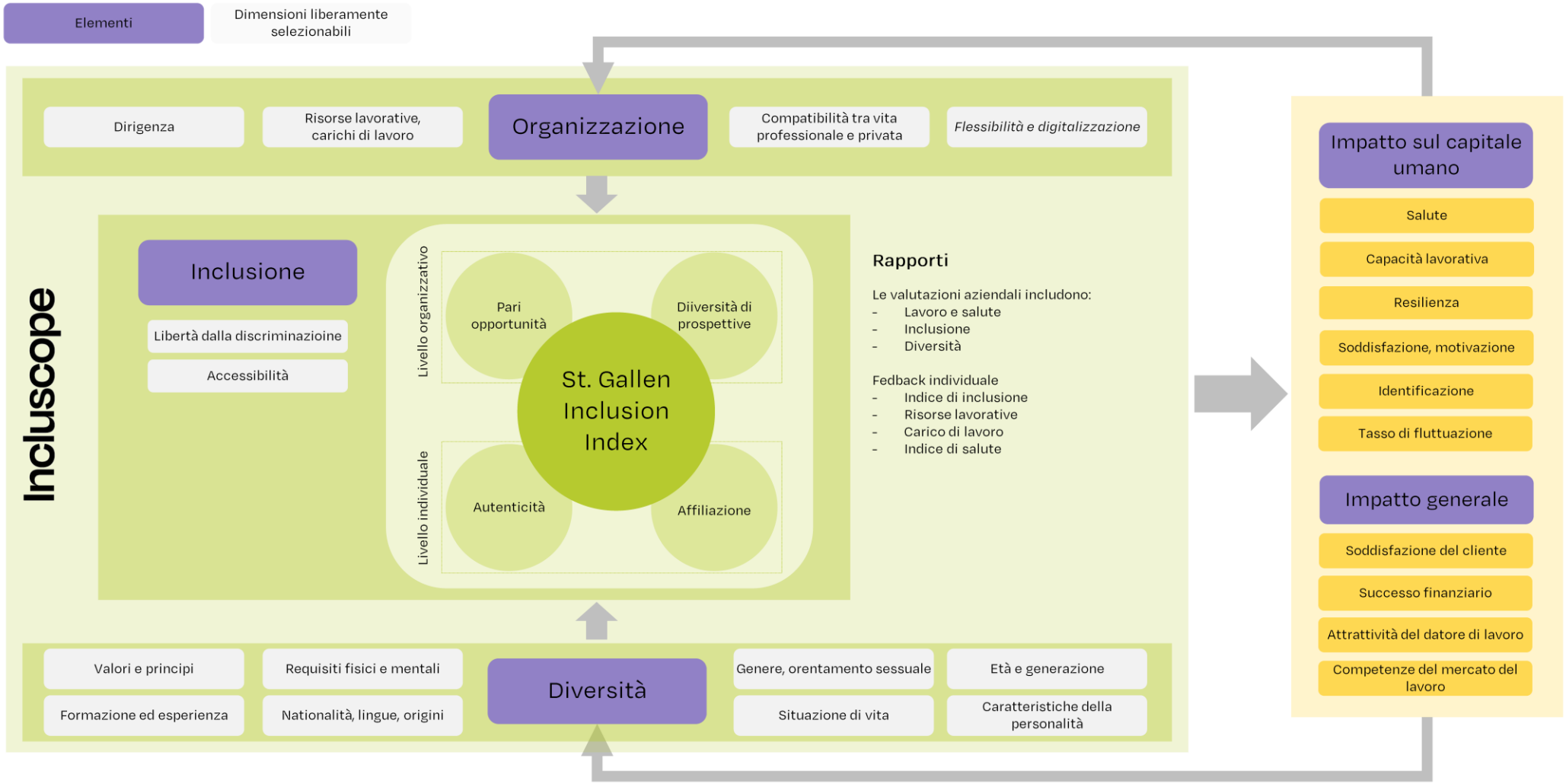
Diversità | Spiegazione dei termini



Introduzione

Inclusive Future AG

Modello globale



Spiegazoni del modello globale

Il modello mostra un ciclo iterativo con i suoi elementi fondamentali (organizzazione, St. Gallen Inclusion Index e diversità), che hanno un impatto sul «capitale umano» di un'organizzazione.



Il «St. Gallen Inclusion Index» misura il clima di inclusione nell'organizzazione e mostra dove è necessario intervenire. Viene generato a livello individuale dalle dimensioni «appartenenza» e «autenticità» e a livello di team/organizzazione dalle dimensioni «pari opportunità» e «diversità di prospettive». Un valore elevato del «St. Gallen Inclusion Index» si traduce in un «impatto sul capitale umano» l'effetto sulla performance del team e dell'organizzazione.

Organizzazione

Le condizioni quadro coordinate in modo ottimale hanno un effetto positivo sul clima di inclusione nell'organizzazione. Ad esempio, i moduli «Leadership» e «Gestire la flessibilizzazione e la digitalizzazione» hanno una forte influenza sul «St. Gallen Inclusion Index».

Diversità

«Diversità» comprende la varietà e l'unicità dei dipendenti di un'organizzazione. Comprende, ad esempio, aree quali la nazionalità, le lingue, il genere e l'orientamento sessuale. La diversità è un'opportunità, ma porta con sé anche sfide che possono essere affrontate positivamente in un'organizzazione attraverso un clima di inclusione adeguato.

Human Capital Impact

La nostra ricerca scientifica mostra come il clima di inclusione diventa un motore dell'impatto sul capitale umano. Se il clima di inclusione è positivo, si traduce, ad esempio, in un basso turnover del personale e in un elevato successo finanziario a livello organizzativo, oltre che in una maggiore soddisfazione lavorativa, occupabilità e salute a livello dei dipendenti.

I risultati delle nostre analisi creano trasparenza e forniscono informazioni sulle possibili aree di intervento. Servono anche come base per il benchmarking interno ed esterno e per le revisioni periodiche delle misure implementate.

Definizione di «Diversità & Inclusione»

Diversità

Diversità significa

- Diversità e descrive l'unicità dei dipendenti che emerge in un gruppo e che mostra somiglianze e differenze tra i dipendenti in modo non giudicante.
- mostra le somiglianze e le differenze tra i dipendenti in modo non giudicante.

Inclusione

Inclusione significa

- che i dipendenti possano essere autentici nel loro ambiente di lavoro e sentano di appartenere e di essere trattati in modo equo, in modo che possano e vogliano contribuire con le loro competenze e necessità,
- che l'organizzazione utilizzi la diversità dei punti di vista dei dipendenti e rispetti e promuova le pari opportunità in modo che possano nascere sinergie nella collaborazione.

Definizione delle dimensioni Inclusion

Appartenenza

Mostra in che misura una persona si sente un membro accettato e a pieno titolo del suo team.

Autenticità

Descrive la misura in cui una persona può «essere se stessa» sul posto di lavoro e la sua personalità, le sue esperienze e i suoi valori individuali sono rispettati e apprezzati dal team/gruppo di lavoro.

Pari opportunità

Si riferisce all'impegno dell'organizzazione nei confronti dell'uguaglianza di genere, delle pratiche di gestione che promuovono la diversità e delle pratiche corrette in materia di risorse umane.
Se esistono le pari opportunità, ad esempio, tutti i dipendenti hanno la stessa retribuzione per lo stesso lavoro, lo stesso accesso alla formazione continua e le stesse opportunità di promozione.

Diversi punti di vista

Descrive la misura in cui un'organizzazione sfrutta la diversità dei suoi dipendenti per promuovere l'apprendimento collettivo e aumentare le prestazioni lavorative dell'intera organizzazione.
In particolare, si tratta della misura in cui le diverse prospettive sono attivamente promosse, incoraggiate, valorizzate e integrate nell'organizzazione/gruppo di lavoro.

Informazioni sulla grafica 1/2

Tutti i risultati sono indicati su una scala da 0 (= valore più basso) a 100 (= valore migliore). Alcuni valori sono stati invertiti in modo che un punteggio di 100 significhi sempre un risultato positivo. Alcuni risultati sono codificati a colori con un sistema a semaforo per fornire una visione d'insieme.

Continuiamo così

Da approfondire

è necessario intervenire

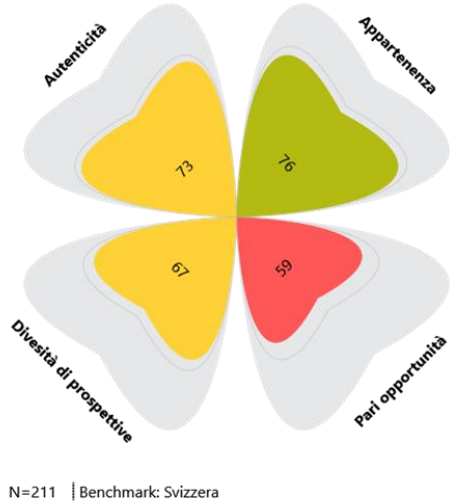
«Fiore»

Un «fiore» mostra una panoramica dei risultati delle dimensioni sotto forma di petali. Il petalo mostra se la rispettiva dimensione si trova nell'intervallo verde, giallo o rosso. Se è completamente riempito, il valore è 100 (benchmark = linea tratteggiata). Due o più petali affiancati rendono più facile il confronto dei risultati: le deviazioni possono essere riconosciute rapidamente e facilmente.

Esempio di lettura

Su una scala da 0 a 100, la dimensione «Pari opportunità» raggiunge un valore medio di 62 con il colore semaforo giallo.

Se il grafico non contiene alcun valore (quadrifoglio grigio), i risultati non sono stati mostrati per motivi di protezione dei dati, ossia per garantire l'anonimato dei partecipanti (nessuna valutazione possibile).



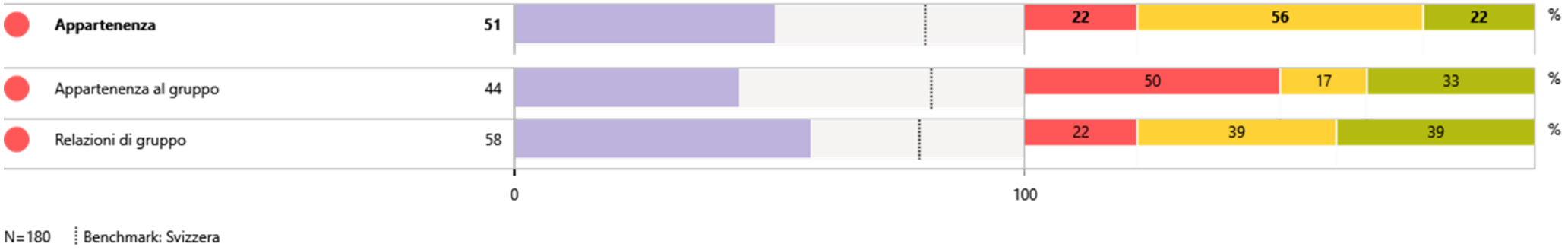
Esempio del fiore

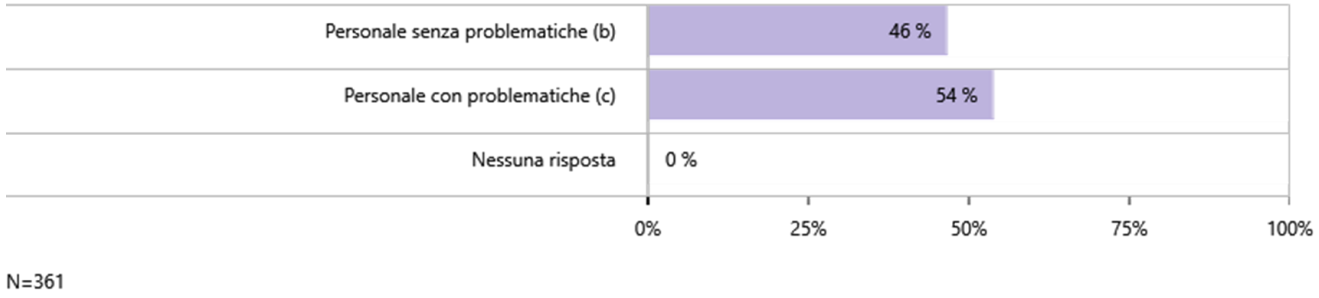
Informazioni sulla grafica 2/2

Diagramma a barre

Un diagramma a barre mostra i risultati di ogni singola dimensione a livello tematico. Il semaforo (ove presente) indica a sinistra se è necessario intervenire su un determinato tema. I risultati di tutti i feedback forniti sono rappresentati come valori numerici e barre (su una scala da 0 a 100). Il valore della dimensione (in alto) è calcolato in base agli argomenti sottostanti, mentre la linea tratteggiata accanto alle barre indica i valori di riferimento. La distribuzione di tutti i feedback individuali (con numero totale N) è riportata a destra. Le "informazioni mancanti" sono indicate in bianco.

Ulteriori grafici a barre (grafico in basso) servono ad approfondire il comportamento di risposta di un gruppo di valutazione (con numero N), ad esempio in caso di selezione multipla.





Esempi grafici a barre

Risultati

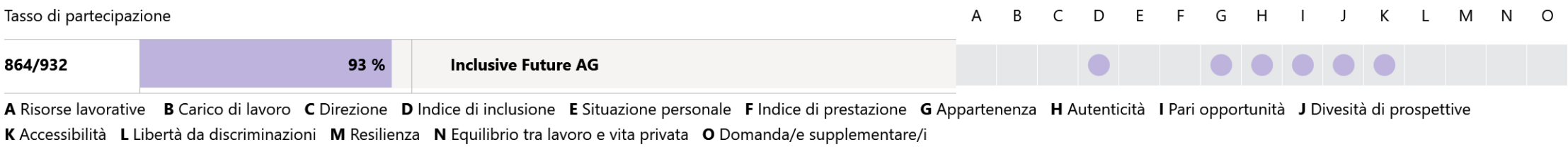
Inclusive Future AG

Risultati generali

Inclusive Future AG

Tasso di risposta e lingue selezionate

Il 92.7 % dei dipendenti della Inclusive Future AG ha partecipato al presente sondaggio.
Le lingue utilizzate per condurre l'attuale sondaggio, con una quota percentuale, sono: Tedesco 100%.
Se il tasso di risposta è basso (<10 dichiarazioni), i risultati dei singoli gruppi di indagine vengono riassunti al livello organizzativo superiore per garantire l'anonimato dei dipendenti. Tutte le dimensioni selezionate sono contrassegnate da un punto sul lato destro del grafico.



Inclusione
Risultati complessivi

Inclusive Future AG

Panoramica dei risultati

Il grafico seguente riassuntivo mostra i risultati complessivi più importanti delle quattro dimensioni dell'inclusione. Evidenziato con il colore semaforico corrispondente, il singolo quadrifoglio mostra il valore medio della dimensione e, se disponibile, il valore dell'indagine precedente (tra parentesi) e il benchmark (linea tratteggiata). Inoltre, per ogni dimensione è indicata la domanda con il valore più basso e più alto. Se il valore di una domanda non è stato né particolarmente alto né particolarmente basso, è contrassegnato in giallo.

83 Le persone del mio team o nel mio gruppo di lavoro mi permettono di essere autentico/a. Ad esempio, non devo mostrarmi diverso/a da quello che sono.

70 Le persone del mio team o nel mio gruppo di lavoro mi incoraggiano a esprimere liberamente la mia personalità.

90 Nel mio team o nel mio gruppo di lavoro si incoraggia il personale a discutere tra di loro delle diverse idee.

72 Nel mio team o nel mio gruppo di lavoro il personale viene incoraggiato a mettere in comune idee diverse.



N=864

82 Le persone del mio team o nel mio gruppo di lavoro si occupano di me.

72 Le persone del mio team o nel mio gruppo di lavoro mi fanno sentire come loro.

72 Nel mio team o nel mio gruppo di lavoro tutto il personale viene valutato correttamente per le proprie prestazioni.

55 Nel mio team o nel mio gruppo di lavoro tutto il personale riceve un salario corretto.

Appartenenza

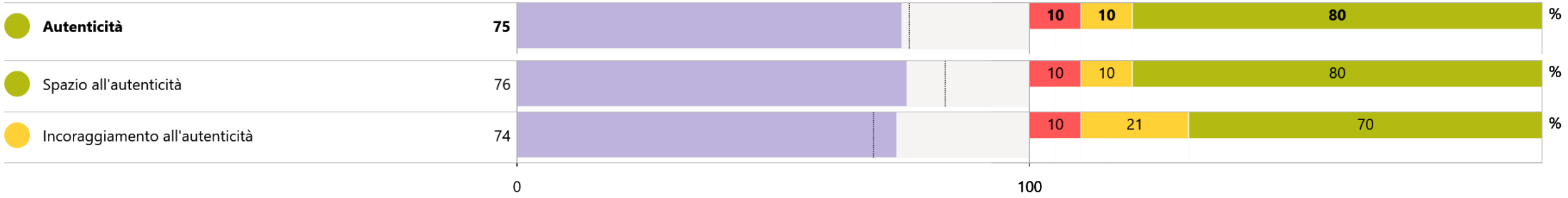
Il grafico seguente illustra il senso di appartenenza al team/gruppo di lavoro percepito in maniera soggettiva dalle vostre collaboratrici e dai vostri collaboratori. Maggiore è la percezione di appartenenza e più elevato è il numero di collaboratrici e collaboratori che sentono l'affetto del team/gruppo di lavoro, più elevato sarà il punteggio relativo all'appartenenza.



N=864

Autenticità

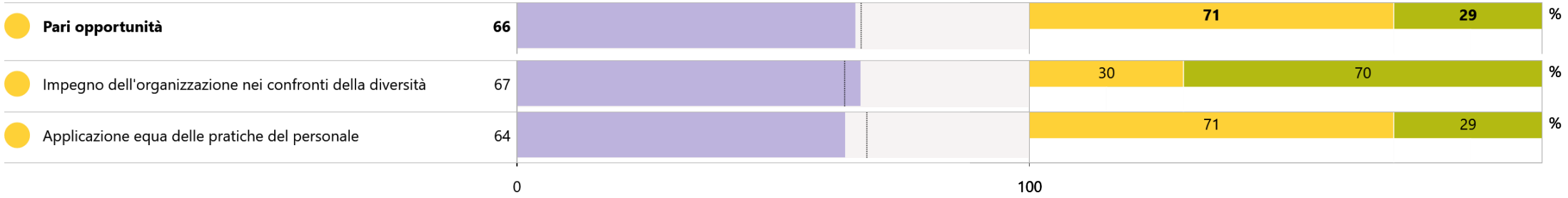
Il grafico seguente illustra la possibilità percepita in maniera soggettiva dalle vostre collaboratrici e dai vostri collaboratori di mostrarsi nel team/gruppo di lavoro per quello che sono realmente. Più spazio hanno le vostre collaboratrici e i vostri collaboratori per esprimere la propria autenticità all'interno del team/gruppo di lavoro e più si sentono incoraggiati a mostrarsi così come sono, più elevato sarà il valore dell'autenticità.



N=864

Pari opportunità

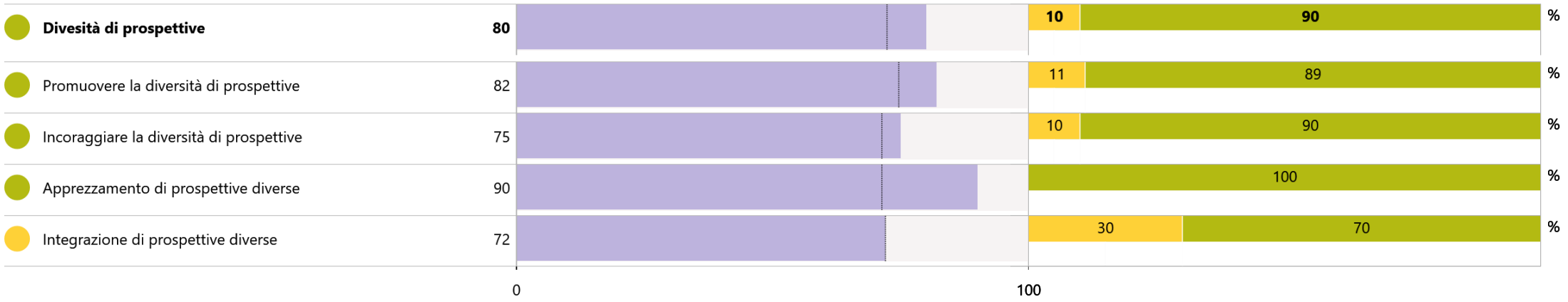
Il seguente grafico illustra le pari opportunità percepite in maniera soggettiva nell'azienda dalle vostre collaboratrici e dai vostri collaboratori. Quanto maggiore viene considerato l'impegno dell'organizzazione sul tema della diversità da parte delle collaboratrici e dei collaboratori e quanto più viene vissuta come corretta l'applicazione della politica del personale, tanto più alto sarà il punteggio relativo alle pari opportunità.



N=864

Diversi punti di vista

Il grafico seguente mostra la diversità di prospettive percepita soggettivamente dai vostri dipendenti in azienda. Più i vostri dipendenti percepiscono la promozione di una diversità di prospettive, più si sentono incoraggiati ad adottare una diversità di prospettive e maggiore è l'apprezzamento di prospettive diverse, più alto è il valore della diversità di prospettive (vedere il valore a destra di «Diversità di prospettive»)



N=864

Inclusione
Risultati per diversità

Inclusive Future AG

Inclusione in base al gruppo d'età

I grafici seguenti mostrano se i risultati differiscono in base all'età dei dipendenti nelle quattro dimensioni dell'inclusione.

Fino 30 anni



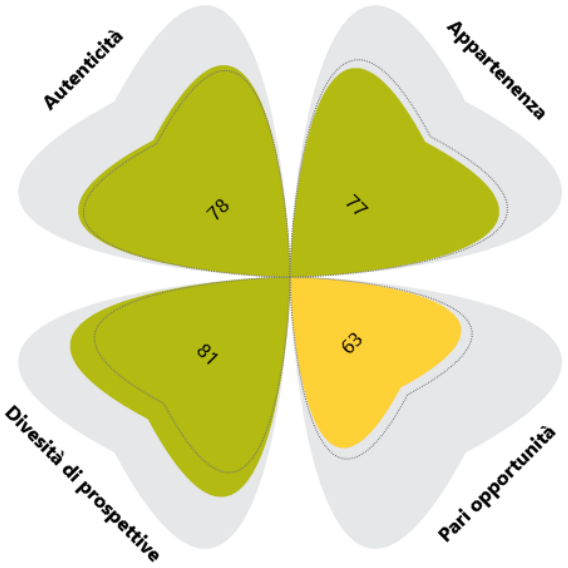
N=272

31–50 anni



N=362

Da 51 anni

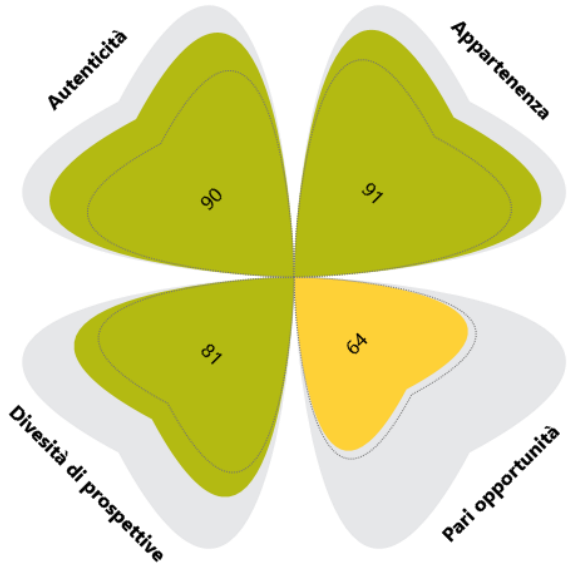


N=230

Inclusione in base a sesso / identità di genere

I grafici seguenti mostrano se i risultati differiscono in termini di genere/identità di genere dei vostri dipendenti nelle quattro dimensioni di inclusione.
In questo caso, «altro» si riferisce ad altre varianti di genere oltre alla donna e all'uomo, nonché a persone che non si attribuiscono ad alcun genere.

Donne



N=322

Uomini



N=412

Altro



N=130

Inclusione in base alla funzione professionale

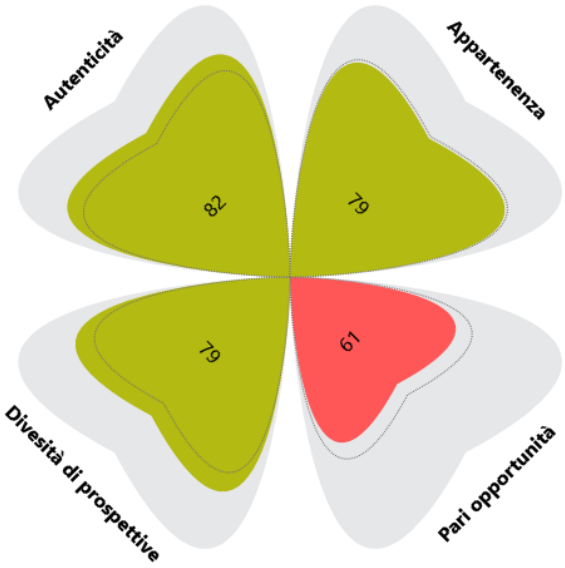
I grafici seguenti mostrano se i risultati differiscono in termini di funzione professionale dei vostri dipendenti nelle quattro dimensioni dell'inclusione.

Con conduzione



N=312

Senza conduzione



N=460

In formazione



N=92

Inclusione in base al grado d'occupazione

I seguenti grafici mostrano se, nelle quattro dimensioni dell'inclusione, i risultati si differenziano in base ai carichi di lavoro delle vostre collaboratrici e dei vostri collaboratori. Con un grado d'occupazione superiore al 90 % si parla di tempo pieno.

90–100 % (tempo pieno)



N=650

50–89 %



N=214

meno 50 %



N=0 ** Dati insufficienti

Inclusione in base alle disabilità mentale e/o fisica

I grafici seguenti mostrano se, nelle quattro dimensioni dell'inclusione, i risultati si differenziano in base alle condizioni fisiche e mentali delle vostre collaboratrici e dei vostri collaboratori. Disabilità fisiche: difficoltà visive, uditive, motorie con determinate sequenze di movimenti, con malattie croniche o relative al tatto e/o all'olfatto. Disabilità mentali: difficoltà di memoria e di concentrazione, di comprensione o comunicative e relative alla condizione psichica. Sono possibili risposte multiple.

Menomazione fisiche



N=318

Menomazione mentale



N=184

Nessuna menomazione



N=412

Inclusione in base alle disabilità sul luogo di lavoro

I seguenti grafici mostrano se, nelle quattro dimensioni dell'inclusione, i risultati si differenziano in base alle disabilità fisiche e mentali delle vostre collaboratrici e dei vostri collaboratori sul luogo di lavoro. Disabilità fisiche: difficoltà visive, uditive, motorie con determinate sequenze di movimenti, con malattie croniche o relative al tatto e/o all'olfatto. Disabilità mentali: difficoltà di memoria e di concentrazione, di comprensione o comunicative e relative alla condizione psichica. Erano possibili risposte multiple.

Menomazioni fisiche al lavoro



N=278

Menomazione mentale al lavoro



N=184

Nessuna menomazione al lavoro



N=452

Inclusion | Risultati aggiuntivi

Inclusive Future AG

Accessibilità



Accesso illimitato, senza ostacoli e paritario a un servizio, a una struttura, a un'attrezzatura di lavoro o ad altre risorse necessarie, indipendentemente dalle condizioni fisiche (a) e mentali (b) o dalle menomazioni (c) di una persona. Ciò significa: garantire incarichi di lavoro eseguibili attraverso condizioni e requisiti di lavoro ottimali. Esserne parte:

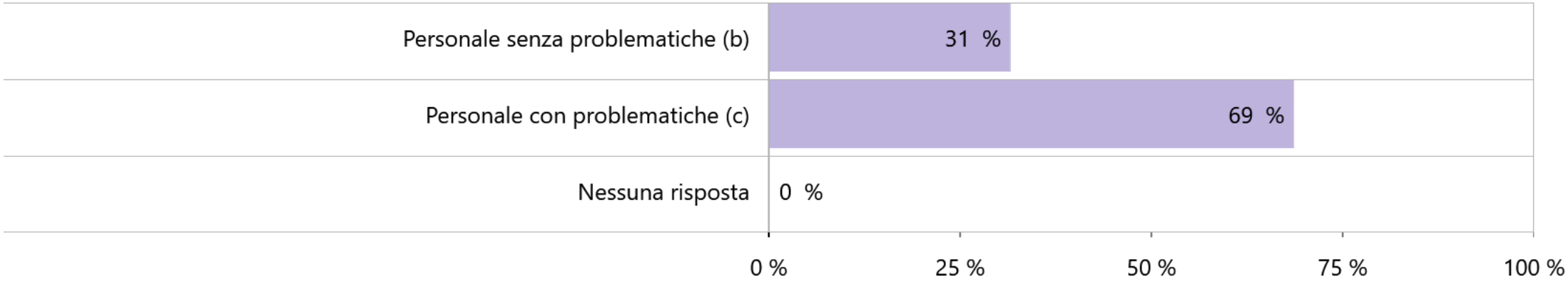
- attrezzature e processi di lavoro adattati (ad es. software di lavoro funzionanti e privi di barriere, messa a disposizione di attrezzi e veicoli)
- ambiente lavorativo privo di barriere (ad es. uffici accessibili, carico di lavoro adeguato, ambiente di lavoro inclusivo)
- sostegno disponibile individualmente (ad es. coaching, sviluppo del team, perfezionamento).

(a) Capacità fisiche, ovvero circostanze che descrivono la salute o la condizione fisica.
(b) Capacità cognitive, psichiche e mentali, ovvero circostanze che descrivono la salute o la condizione mentale di una persona.
(c) Disturbi funzionali delle capacità fisiche e/o cognitive, psichiche e mentali.

Accessibilità
Ostacoli dalla prospettiva del personale

Il grafico mostra se le vostre collaboratrici e i vostri collaboratori possono svolgere le proprie mansioni professionali in assenza di barriere (a).

Posso svolgere il mio incarico lavorativo senza ostacoli (ad esempio, avendo un sostegno sufficiente o libero accesso ai luoghi).



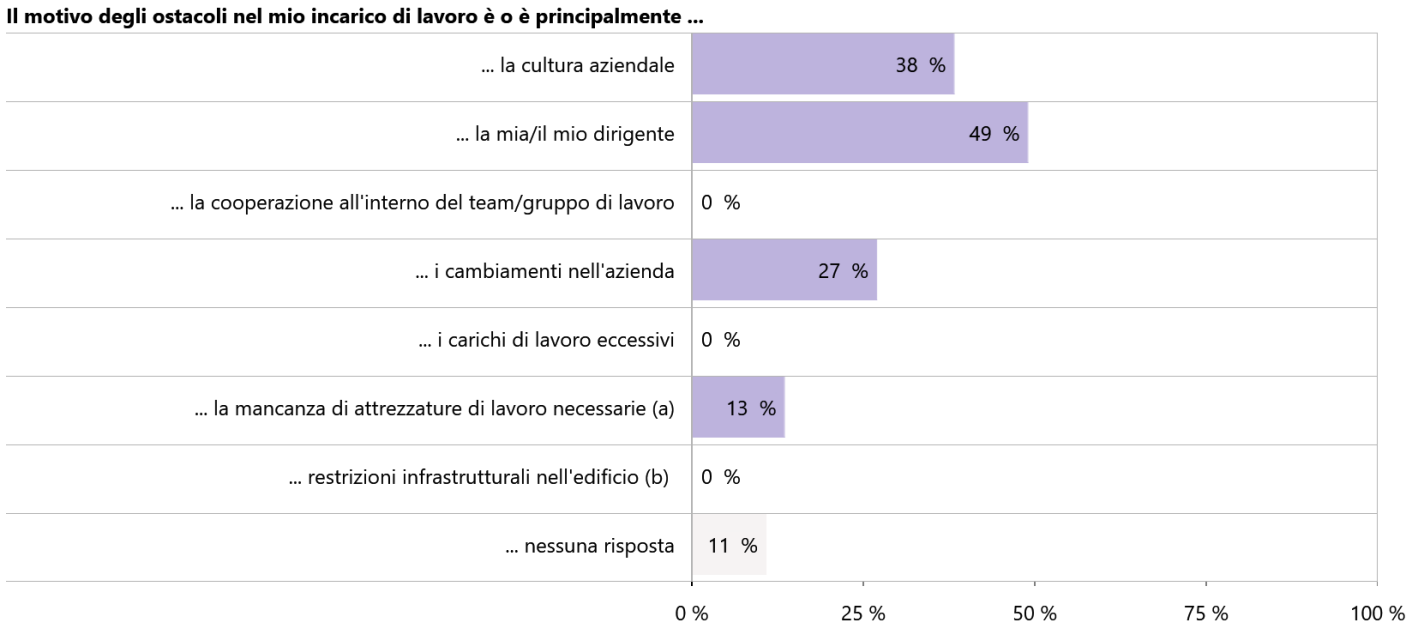
N=864

(a) Accesso privo di ostacoli a tutti i luoghi e a tutte le attività
(b) Possibilità di risposta «concordo pienamente»
(c) Possibilità di risposta: «non concordo affatto», «concordo poco», «concordo in parte», «concordo abbastanza»

Accessibilità

Ostacoli per le collaboratrici e i collaboratori senza disabilità

Il seguente grafico mostra gli ostacoli all'adempimento del proprio compito lavorativo percepiti dai vostri dipendenti senza disabilità (a). A causa della selezione multipla, il valore totale del 100% può essere superato.

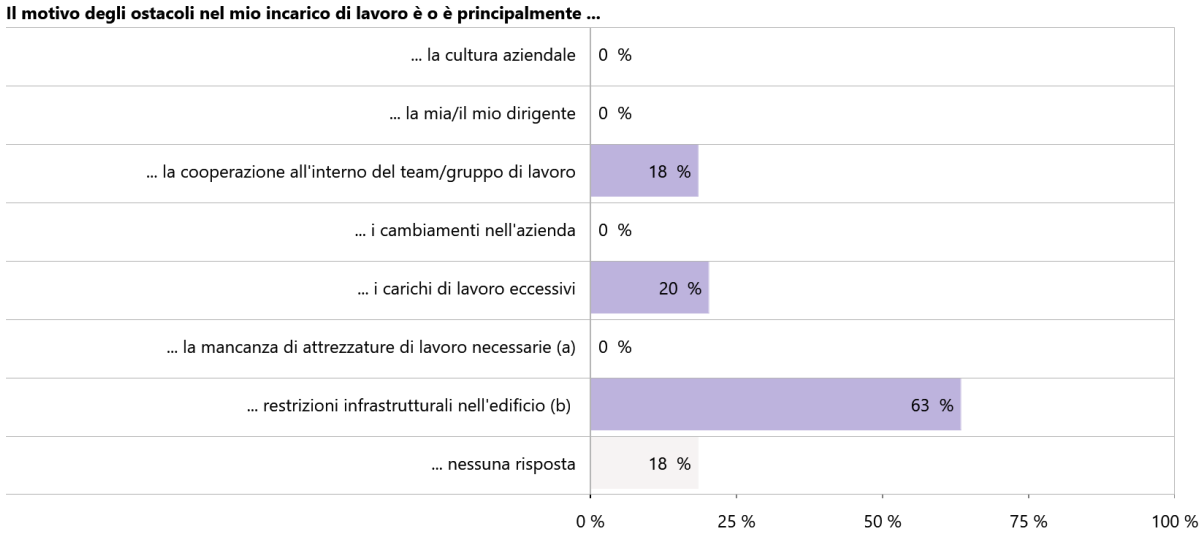


N=372

(a) Sono state riassunte tutte le risposte da «non concordo affatto» a «concordo abbastanza» per l'affermazione «Riesco a svolgere il mio lavoro senza difficoltà»
(b) Ad esempio strumenti, attrezzature, computer/IT, veicoli
(c) Ad esempio impianti sanitari, scale

Accessibilità
Ostacoli per le collaboratrici e i collaboratori con disabilità fisiche

Il seguente grafico mostra gli ostacoli percepiti dai vostri dipendenti con disabilità fisiche nell'adempimento dei loro compiti lavorativi. A causa della selezione multipla, il valore totale del 100% può essere superato.

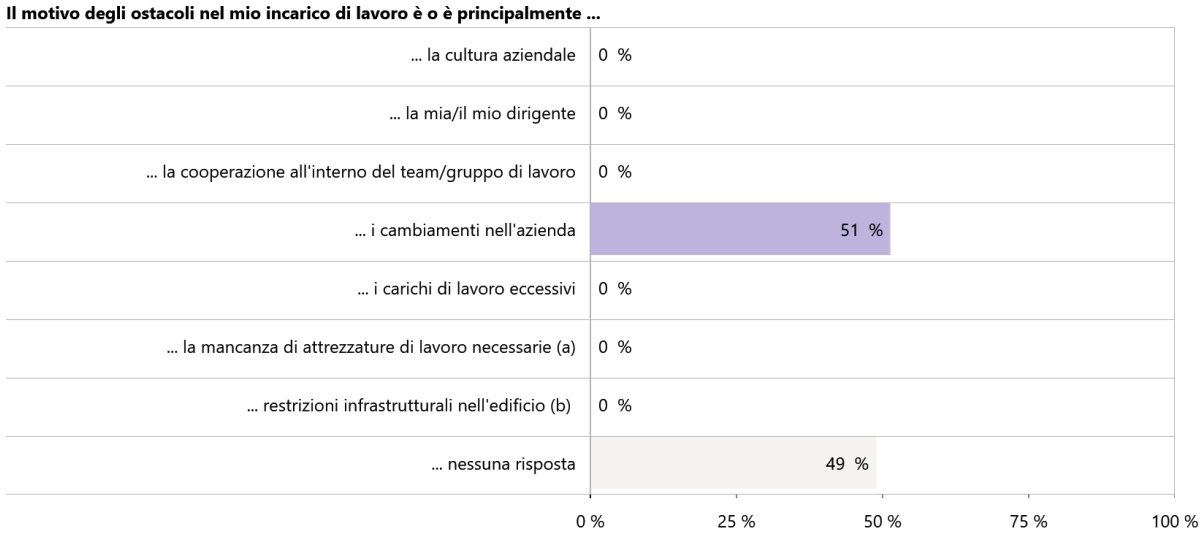


N=218

21 % ha limitazioni sul lavoro a causa di disabilità fisiche.
(a) ad esempio, strumenti, attrezzature, computer/informatica, veicoli.
(b) ad esempio strutture sanitarie, scale

Accessibilità
Ostacoli per le collaboratrici e i collaboratori con disabilità mentali

Il seguente grafico mostra gli ostacoli percepiti dai vostri dipendenti con disabilità mentali nell'adempimento dei loro compiti lavorativi. A causa della selezione multipla, il valore totale del 100% può essere superato.

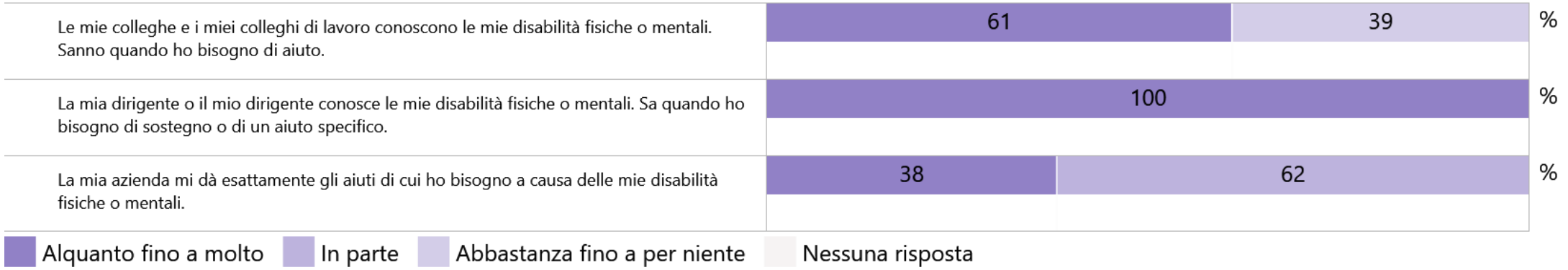


N=82

5 % ha limitazioni sul lavoro a causa di disabilità mentali.
(a) ad esempio, strumenti, attrezzature, computer/informatica, veicoli.
(b) ad esempio servizi igienici, scale.

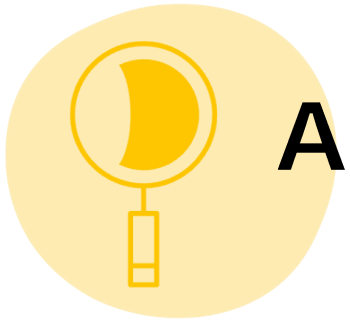
Accessibilità
Sostegno in caso di disabilità

Il grafico evidenzia se le difficoltà fisiche o mentali del personale con disabilità nell'ambiente di lavoro e le relative necessità di supporto sono note e se l'azienda fornisce il sostegno necessario.



N=220

Tra gli strumenti di sostegno vengono utilizzati i seguenti Postazione di lavoro adattata (ad esempio mobili speciali, apparecchi speciali, aiuti o programmi speciali per il computer) in primo luogo e Condizioni particolari che tengono conto delle mie disabilità (ad esempio giornate di lavoro più brevi, pause più lunghe, obiettivi diversi, compiti diversi) in secondo luogo.
Tra gli strumenti di sostegno desiderati vi sono in primo luogo Coaching (Consulenza e assistenza sul posto di lavoro) e in secondo luogo Condizioni particolari che tengono conto delle mie disabilità (ad esempio giornate di lavoro più brevi, pause più lunghe, obiettivi diversi, compiti diversi).



Allegato

Inclusive Future AG

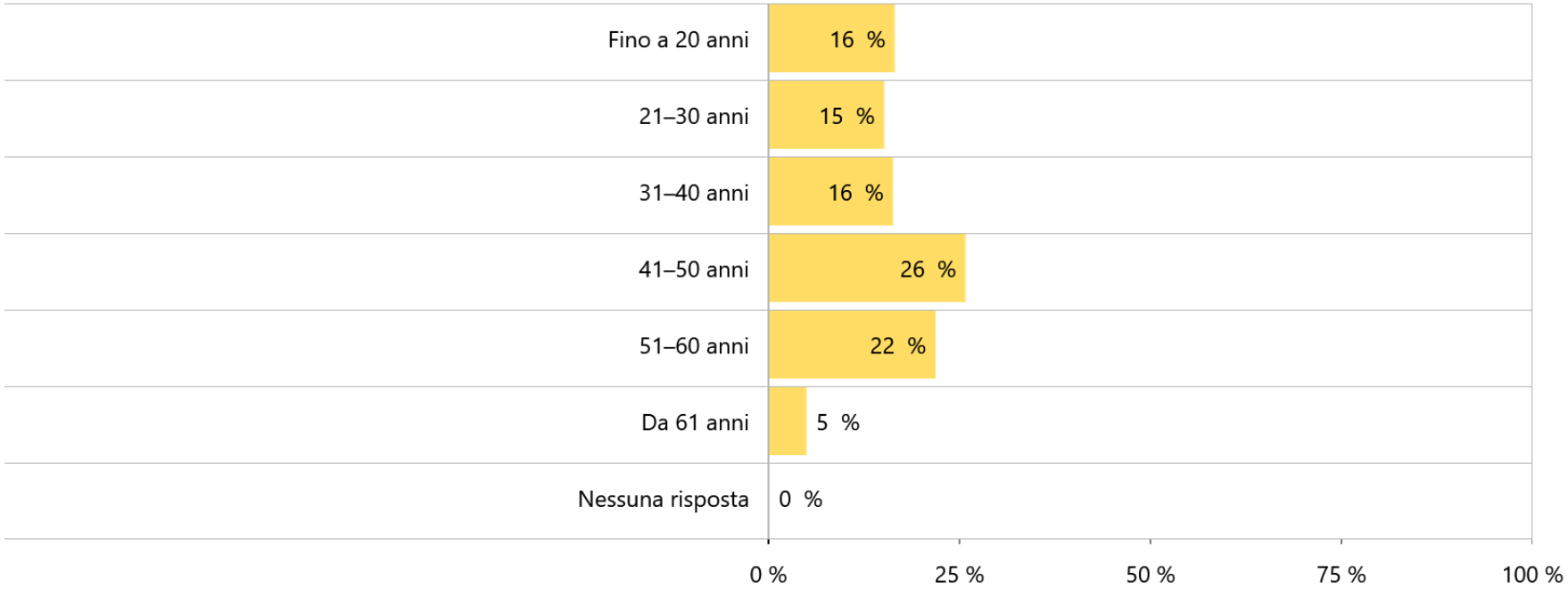
Risultati dettagliati diversità

Inclusive Future AG

Età

Il grafico mostra la distribuzione dell'età anagrafica dei vostri dipendenti per fasce d'età.

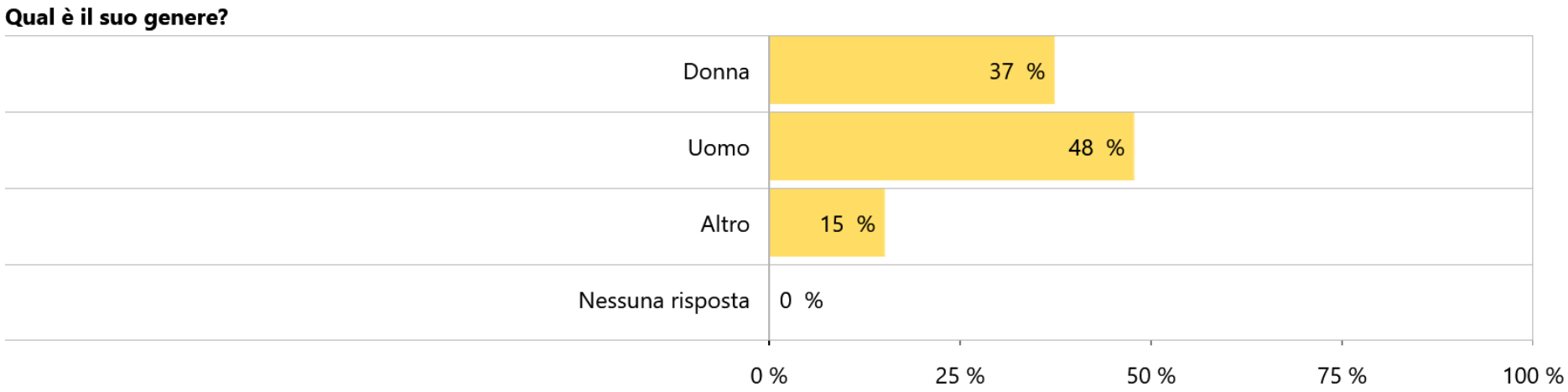
Quanti anni ha?



N=864

Sesso / Identità di genere

Il grafico mostra la distribuzione del genere specificato o dell'identità di genere soggettivamente percepita dai vostri dipendenti.



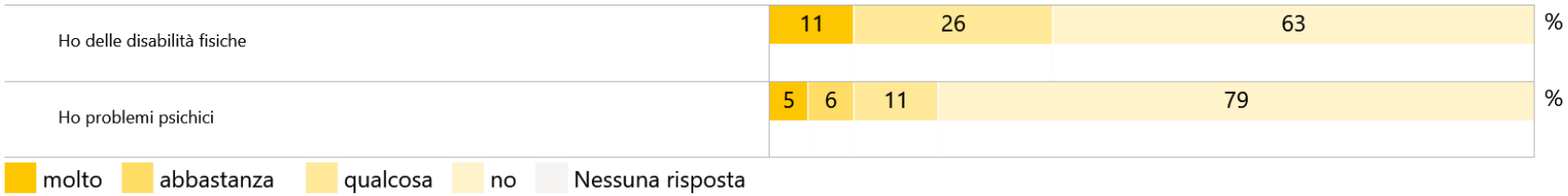
N=864

Spiegazoni

«Altro» si riferisce a una terza variante di genere e a persone che non si identificano in alcun genere.

Requisiti fisici o mentali

Il grafico mostra se i vostri dipendenti hanno menomazioni fisiche o mentali.



N=864

11 % delle persone con disabilità ha sia disabilità fisiche che mentali.
22 % dei vostri dipendenti ha più limitazioni fisiche e 5 % ha più limitazioni mentali.

Spiegazioni

Le menomazioni fisiche più comuni: Difficoltà a vedere (anche con l'aiuto visivo), secondo più comune: difficoltà a fare determinati movimenti.
Le menomazioni mentali più comuni: Difficoltà a capire cosa vogliono gli altri da me. O a comunicare agli altri le mie esigenze o le mie preoccupazioni., secondo più comune: difficoltà a causa del mio stato psichico. O comunicare agli altri una preoccupazione.

Limitazioni al lavoro dovute a menomazioni

Il grafico mostra se i dipendenti con disabilità fisiche o mentali hanno limitazioni sul lavoro e, in caso affermativo, in che misura. Quanto minore è il numero di dipendenti con disabilità che incontrano difficoltà nel lavoro quotidiano, tanto più la vostra azienda è libera da ostacoli. Una sintesi dei risultati dettagliati si trova nelle due pagine seguenti.



N=452

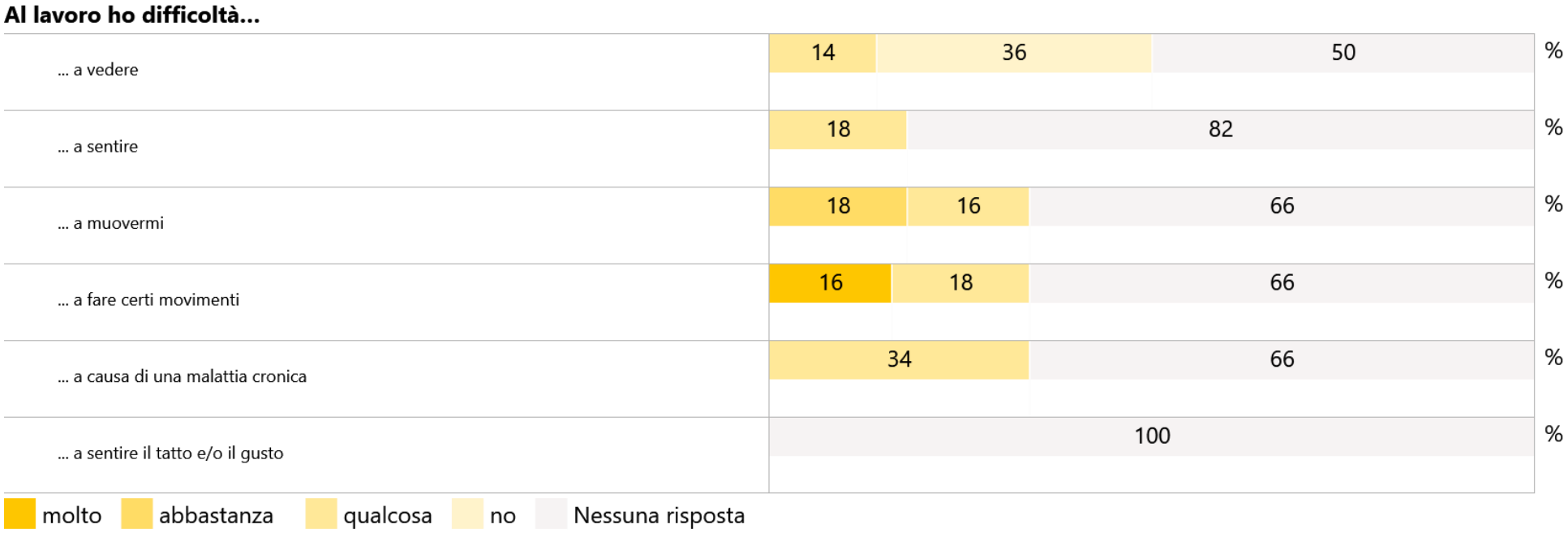
11 % il personale affetto da disabilità si sente limitato nel proprio lavoro a causa delle disabilità sia fisiche che mentali.

Spiegazioni

Le menomazioni mentali si riferiscono sia alle menomazioni psicologiche che a quelle intellettuali.

Restrizioni al lavoro dovute a menomazioni fisiche

Il grafico mostra se i dipendenti con disabilità fisiche hanno limitazioni sul lavoro e, in caso affermativo, in quali aree.



N=278

Restrizioni al lavoro dovute a disabilità mentali

Il grafico mostra se i dipendenti con disabilità mentali hanno limitazioni sul lavoro e, in caso affermativo, in quali aree.



N=184

Spiegazione dei termini diversità

Inclusive Future AG

Definizione delle dimensioni Diversità



Età biografica: indicazione cronologica dell'età nel tempo.
Età biologica: misura dell'età in relazione alle condizioni congenite, allo stato di sviluppo fisico e mentale e alla salute dell'individuo.



Genere: genere biologico («sesso») e sociale e le norme sociali e culturali associate («genere»).
Identità di genere: affiliazione sperimentata a uno (o a nessun) genere (donna, uomo, non binario). L'identità di genere di una persona non deve necessariamente corrispondere al suo sesso biologico e sociale.

Definizione delle dimensioni Diversità

Requisiti fisici e mentali

Prerequisiti fisici: Capacità fisiche, cioè condizioni che descrivono la salute o la condizione fisica.
Prerequisiti mentali: Capacità cognitive, psicologiche e spirituali, cioè condizioni che descrivono la salute o la condizione mentale di una persona.
Menomazioni fisiche o mentali: (a)
Menomazione funzionale delle capacità fisiche e/o cognitive, psicologiche e mentali. Le barriere esistenti - ad esempio a causa di ostacoli nell'ambiente o nell'interazione con altre persone - possono portare a condizioni più difficili o a restrizioni nella vita quotidiana o sul lavoro.

(a) Descrive le persone con disabilità.
Poiché il termine «disabilità» ha una connotazione negativa nella società, di seguito viene utilizzato il termine completo «persone con difficoltà fisiche o mentali».

INCLUSION-CHECK

Health & Medical Service SA

incluscope@hmsag.ch

www.hmsag.ch