

Roadmap to Mental Health



nilo.health

nilo.health ist der ganzheitliche Anbieter für mentale Gesundheit am Arbeitsplatz: Wir bieten Mitarbeitenden 1-zu-1 Videositzungen mit Psycholog:innen sowie digitale Trainings und Tools – alles in einer Plattform.

Dass die mentale Gesundheit unserer Teams der Kern unserer Unternehmenskultur ist, sollte damit auf der Hand liegen.



Safety first

Mitarbeitende, die sich psychologisch sicher fühlen, können in ihrem Job authentisch sein, ohne sich um die Auswirkungen auf ihren Status oder ihre Zukunftschancen zu sorgen.

Jede:r Einzelne:r soll sich akzeptiert und respektiert fühlen.

TEAMS, DIE SICH PSYCHOLOGISCH SICHER FÜHLEN:

- Sind besser als andere Teams in der Lage, unterschiedliche Ideen umzusetzen und hohe Leistungen zu erbringen
- Wechseln seltener ihren Job





"Psychologische Sicherheit ist das Fundament, auf dem aus unserer Sicht die gesamte Unternehmenskultur stehen sollte."

nilo.health

Bei nilo.health besteht dieses
Fundament aus den folgenden
Flementen →

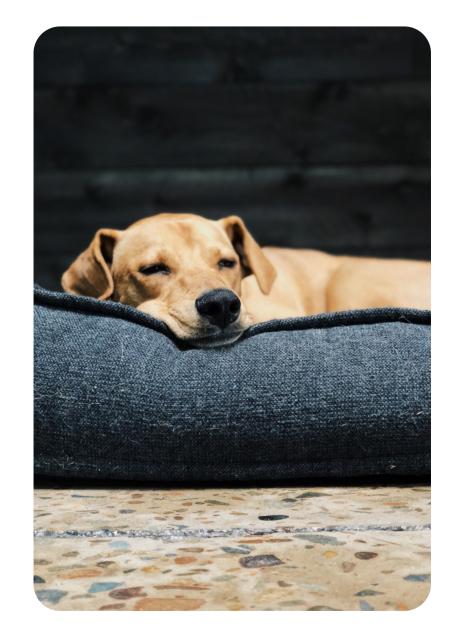
1. It's ok to call in sad	04	3. Walking the talk	08
2. Work-Life Balance	06	4. Mental Health Committee	10

It'sOkTo CallInSad



Wir alle haben unsere Schwächen, bei uns allen läuft mal etwas schief und wir alle haben schlechte Tage.

Bei nilo.health sprechen wir diese Themen offen und transparent an, ohne dafür Konsequenzen befürchten zu müssen. Außerdem leben wir unseren Arbeitsalltag ganz nach dem Motto "It's ok to call in sad" – wenn man mit einem gebrochenen Bein zuhause bleibt, sollte man das auch mit einem gebrochenen Herzen tun. Letzteres tut der betroffenen Person manchmal sogar mehr weh, führt letztendlich auch zu einer geringeren Produktivität und dient somit auch nicht dem Wohle des Unternehmens.



Work-Life Balance



"From a psychological perspective, it's good to have many roles in life – to have a private life, to have work, but also to know the boundaries between those different life roles and especially to not define yourself only through work. People who build their identity on more than one role are usually more resilient."

Prof. Hannes Zacher, Mental Health Day @nilo.health

Eine Methode um die Work-Life Grenzen zu respektieren, ist zum Beispiel eine klare out of office policy:

- Nachrichten auf Slack oder E-Mails sollen nicht außerhalb der Arbeitszeiten gelesen werden (und schon gar nicht im Urlaub).
- Arbeits-Apps sollten garnicht erst auf dem privaten Smartphone installiert werden.



WalkingTheTalk



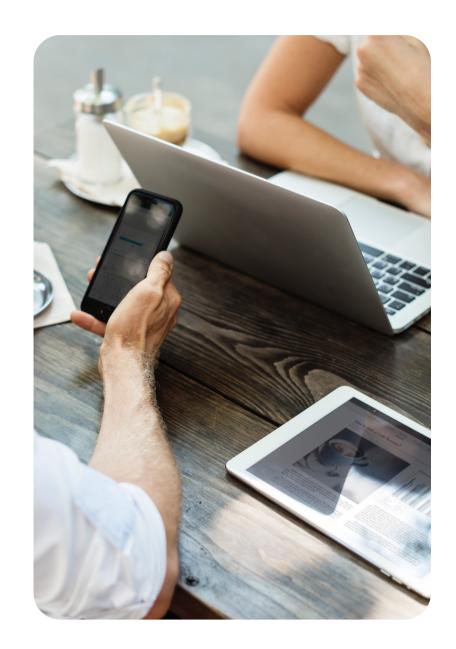
Zugang zu mentalen Gesundheitsangeboten

ANGEBOTE FÜR UNSERE MITARBEITENDEN

- Zugang zu Videositzungen mit ausgebildeten Psycholog:innen
- Nutzung selbstgeführter Online-Trainings und Tools.
- Lunch & Learn mit unserer Head of Psychology Dr. Eva Schneider

DAS HAT AUFFALLEND POSITIVE EFFEKTE AUF DIE UNTERNEHMENSKULTUR:

- Auf individueller Ebene helfen die entwickelten Tools dabei, Stress zu bewältigen, die richtige Balance zu finden und produktiv und zufrieden zu sein.
- Auf Teamebene fällt es durch die gemeinsam gelebten Werte und einer guten Portion Selbstreflexion einfach leichter, respektvoll und offen zu kommunizieren und mit Freude an gemeinsamen Projekten zu arbeiten.



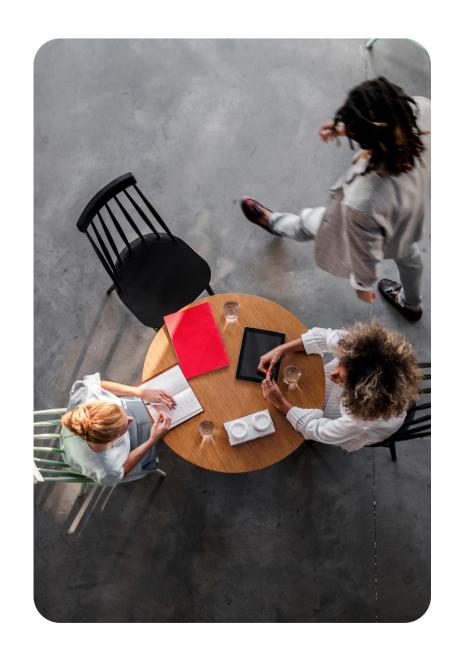
Mental Health Committee



Wie es am Anfang des Jahres so ist, haben auch wir große Pläne für 2022. Einer davon ist die Gründung eines Mental Health Committee.

Durch unterschiedliche Initiativen soll das Mental Health Committee zur mentalen Gesundheit aller Teammitglieder beitragen:

- Ideen der Teams vertreten und spezifische Initiativen zur mentalen Gesundheit umsetzen
- Informelle Unterstützung durch Kolleg:innen bieten
- Ein inklusives Arbeitsumfeld unterstützen
- Einen Raum (und Ressourcen) bieten, um Awareness und Wissen rund um mentale Gesundheit aufzubauen





To be honest...

Ja, um ehrlich zu sein haben wir auch noch vieles zu lernen, zu implementieren und zu verbessern. Am Ende des Tages sind wir als Start-up noch am Anfang und testen wie viele andere junge Unternehmen verschiedene Strukturen und Prozesse, und müssen vieles davon erst aufbauen. Umso mehr freut es uns, dass die oben genannten Aspekte aktiv gelebt werden und organisch gewachsen sind – dank unserem unfassbar tollen Teams und einer Mission, die uns verbindet.

Und auch hier gilt das Prinzip der psychologischen Sicherheit: Es ist ok, Schwächen zuzugeben und es ist ok, (noch) nicht perfekt zu sein.

