Dominic Frohn
Gemeinsam Entwicklung gestalten.

LGBTI-Diversity

Status quo in Deutschland

Diplom-Psychologe
Berater | Coach | Mediator | Trainer

antreffen Hansaring 18 | 50670 Köln
anrufen 0221 | 340 11 33
0178 | 856 40 28
faxen 0221 | 340 07 04
mailen schreiben@dominicfrohn.de
klicken www.dominicfrohn.de

Dominic Frohn

Diplom-Psychologe
Berater | Coach | Mediator | Trainer

Lehrbeauftragter an der Hochschule Fresenius

Workshop: „LGBTI Rechte“

Global Compact Network Germany | Berlin | 15.04.2015

Dominic Frohn
Gemeinsam Entwicklung gestalten.

Agenda

Agenda

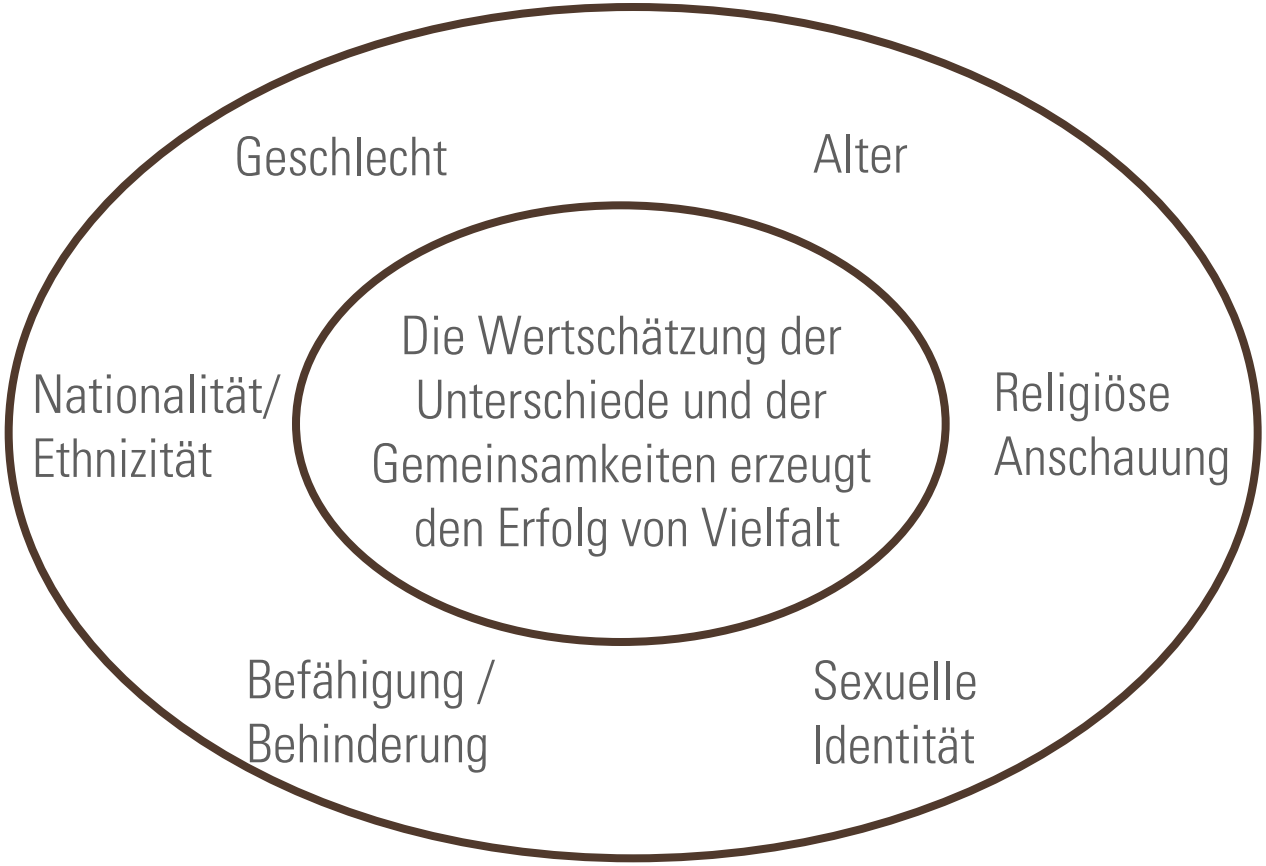
- Sensibilisierung & Awareness
- Intrapersonale Implikationen
- Organisationale Konsequenzen
- LGBTI-Diversity in Deutschland
- Konkrete Handlungsoptionen

© Dominic Frohn | Gemeinsam Entwicklung gestalten.

Dominic Frohn
Gemeinsam Entwicklung gestalten.

Diversity in seinen sechs Kerndimensionen

Konturierung von Diversity

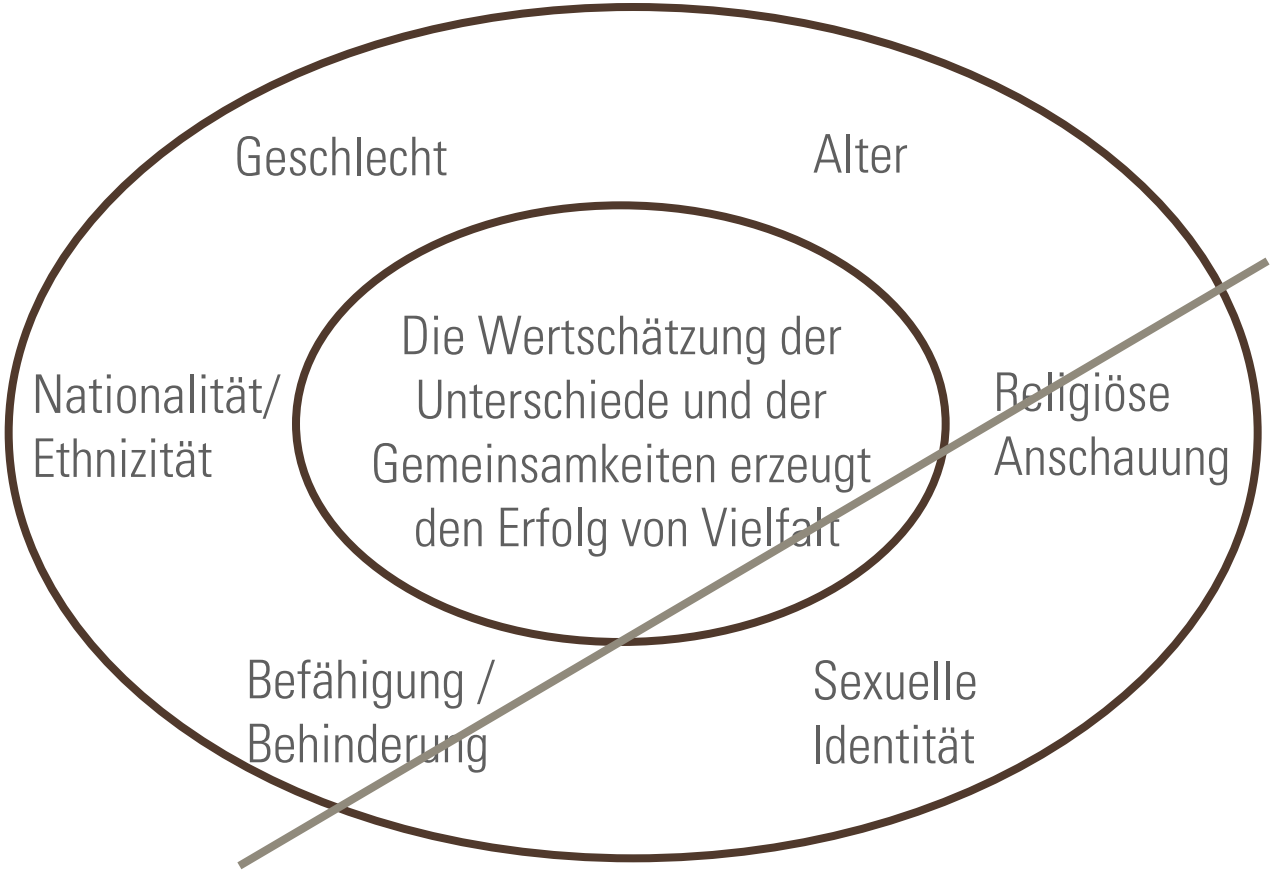


© Dominic Frohn | Gemeinsam Entwicklung gestalten.

Dominic Frohn
Gemeinsam Entwicklung gestalten.

Diversity in seinen sechs Kerndimensionen

Konturierung von Diversity



© Dominic Frohn | Gemeinsam Entwicklung gestalten.

Dominic Frohn
Gemeinsam Entwicklung gestalten.

Heteronormativität am Arbeitsplatz

Hetero-
norma-
tivität

http://www.tagesschau.de/multimedia/video/video1364286.html [Abruf 27.10.2014]

Dominic Frohn
Gemeinsam Entwicklung gestalten.

Heteronormativität am Arbeitsplatz

Hetero-
norma-
tivität

Zitat Esther Schapira (HR):
„Es ist beschämend, dass Mut dazu gehört, uns etwas mitzuteilen, was uns eigentlich nichts angeht…“

- Verwechslung: Sexuelle Identität und Sexualität
- Althergebrachte „Wir-sagen-ja-auch-nicht-was-wir-im-Bett-machen-Debatte“
- Kontrastierendes Beispiel
  Gespräch in einer Personalabteilung:
  Frau Müller, Angestellte: „Ich würde gern am 15.05.2015 frei nehmen, weil mein Mann und ich an dem Tag heiraten werden.“
  Herr Fritz, Personaler: „Entschuldigung, Frau Müller, aber Ihre Heterosexualität geht mich wirklich nichts an!“

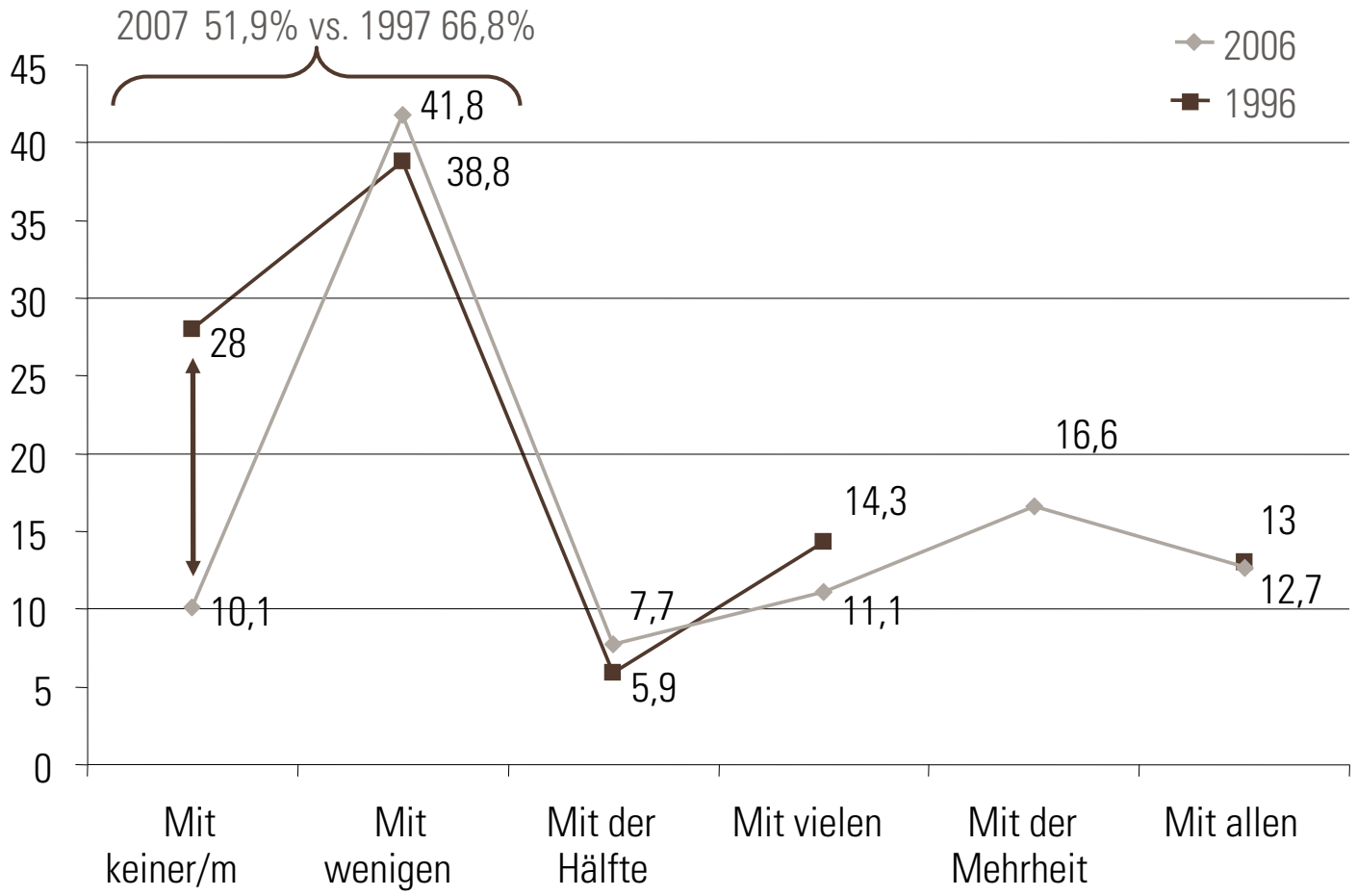
Dominic Frohn
Gemeinsam Entwicklung gestalten.

Intrapersonale Effekte

Studie „Out im Office?!“

„Mit wie vielen Ihrer Kollegen_innen sprechen Sie offen über Ihre sexuelle Orientierung?“

n = 2220



Dominic Frohn
Gemeinsam Entwicklung gestalten.

Intrapersonale Effekte

Studie „Out im Office?!“

Somatisierung und Suizidalität

N = 2230

Offenheit	Somatisierung M = 0,35	Offenheit	Suizidalität M = 0,35
verschlossen	0,41		
eher verschlossen	0,31		
eher offen	0,29		
offen	0,26		

Somatisierung (BSI)
7 Items, z.B.:
Ohnmachts- oder Schwindelgefühle, Herz- oder Brustschmerzen etc.
Skala: Überhaupt nicht (0), ein wenig (1), ziemlich (2), stark (3)

Dominic Frohn
Gemeinsam Entwicklung gestalten.

Intrapersonale Effekte

Studie „Out im Office?!“

Somatisierung und Suizidalität

N = 2230

Offenheit	Somatisierung M = 0,35	Offenheit	Suizidalität M = 0,35
verschlossen	0,41	verschlossen	,4
eher verschlossen	0,31	eher ver en	0,36
eher offen	0,29	en	0,28
			0,26

Gedanken an den Tod und das Sterben: Skala siehe Somatisierung

Dominic Frohn
Gemeinsam Entwicklung gestalten.

Intrapersonale Effekte

Studie „Out im Office?!“

Somatisierung und Suizidalität

N = 2230

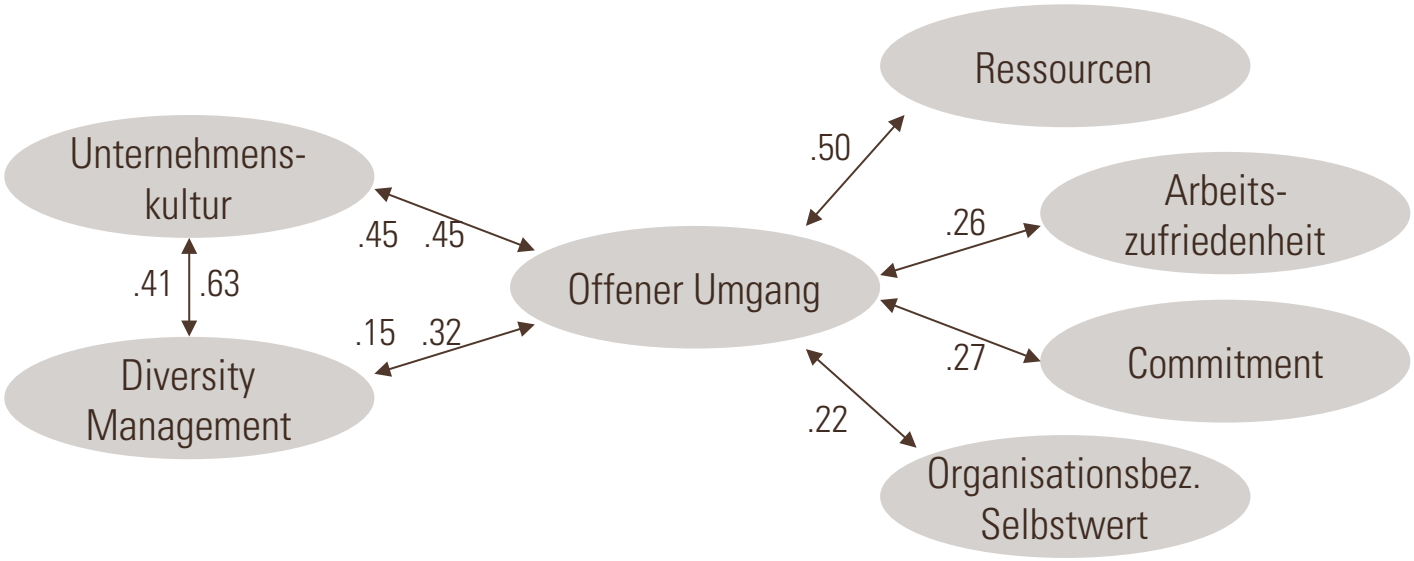
Offenheit	Somatisierung M = 0,35	Offenheit	Suizidalität M = 0,35
verschlossen	0,41	verschlossen	0,4
eher verschlossen	0,31	eher verschlossen	0,36
eher offen	0,29	eher offen	0,28
offen	0,26	offen	0,26

Dominic Frohn
Gemeinsam Entwicklung gestalten.

Intraorganisationale Effekte

Zusammenhänge des Umgangs mit der sexuellen Identität

Studie „Out im Office?!“



1. Wert: Gesamtstichprobe
2. Wert: Befragte in Unternehmen mit über 500 Beschäftigten

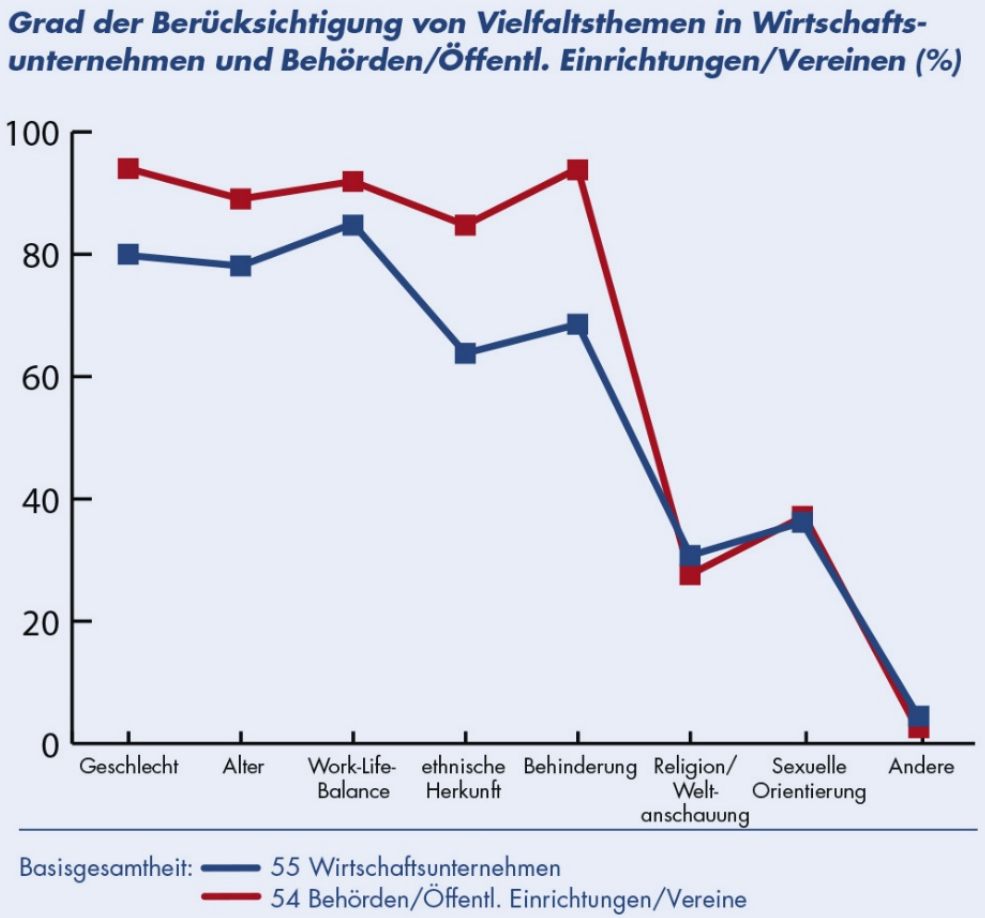
Dominic Frohn
Gemeinsam Entwicklung gestalten.

LGBTI-Diversity in Deutschland

Studie des Völklinger Kreises

Work-Life-Balance
Geschlecht
Alter
Behinderung
ethnische Herkunft

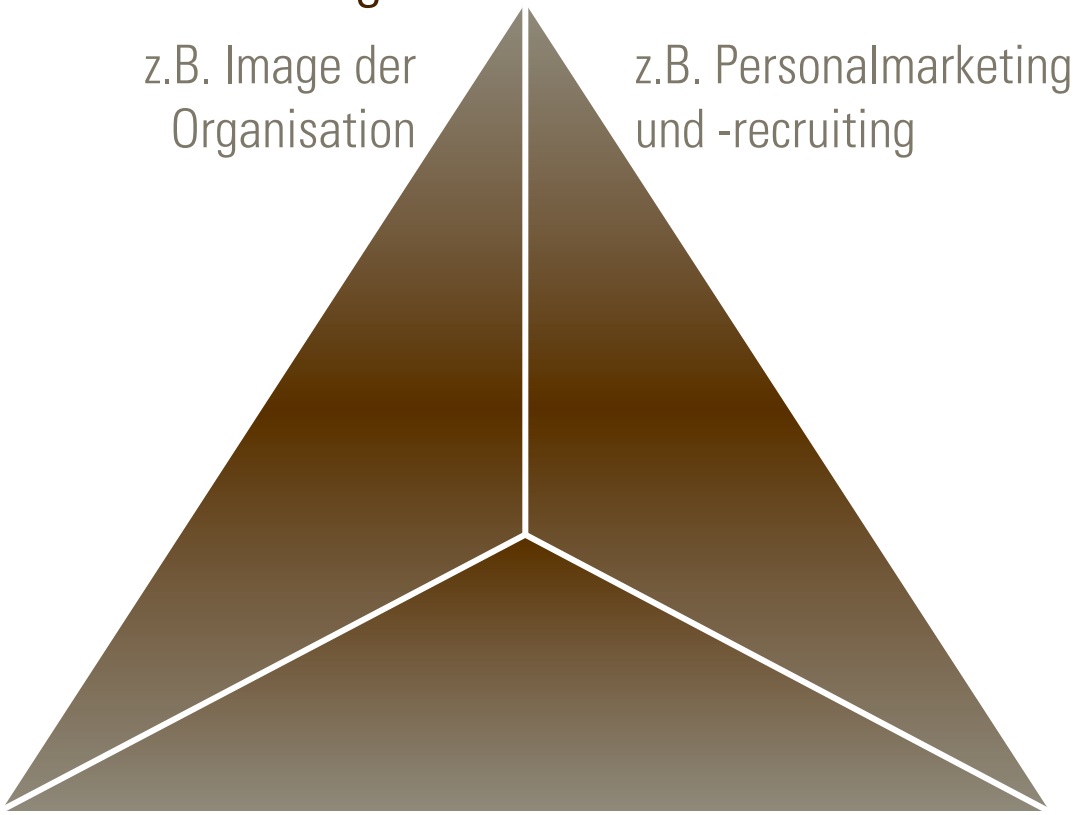
Sexuelle Orientierung
Religion/Weltanschauung



Dominic Frohn
Gemeinsam Entwicklung gestalten.

Systematische Einordnung: Effekte

Einordnung in Diversity Manage-ment



Dominic Frohn
Gemeinsam Entwicklung gestalten.

Konkrete Handlungsoptionen

Handlungs-
optionen

- Awareness-Workshops für Führungskräfte
  - Ziel: Sensibilisierung und konkrete Handlungsideen
- LSBTI-sensitive Schulungsmaßnahmen
  - Ziel: Berücksichtigung der Vielfalt der Beschäftigten
- Workshops für LSBTI-Beschäftigte
  - Ziel: Selbststärkung und Leistungsfähigkeit
- Beratungs- und Coaching-Maßnahmen
  - Ziel: im Einzelfall zu definieren

Dominic Frohn
Gemeinsam Entwicklung gestalten.

Konkrete Handlungsoptionen

Studie des Völklinger Kreises

Die Top-Instrumente des Diversity Managements von Wirtschaftsunternehmen und Behörden/Öffentl. Einrichtungen/Vereinen mit LGBT-Engagement, die auch oder nur für LGBTs eingesetzt werden

Instrumente von Wirtschaftsunternehmen	%
Ansprechpartner	100
Interne Kommunikation (Broschüre, Intranet, Printprodukte)	95
Interne Kommunikation (Mitarbeiterveranstaltungen)	85
Externe Unternehmens-kommunikation	85
Personalmarketing	80
Sponsor/Schirmherr für eine Gruppe	75
Mitarbeiternetzwerke	75
Kooperation mit externen Partnern, z. B. Völklinger Kreis, Wirtschaftsweiber	70
Spezielle Weiterbildungs-angebote	60
Koordinierungs- oder Arbeitsgruppe, z. B. Diver-sity-Council, Task-Force	60

Instrumente von Behörden/etc.	%
Ansprechpartner	47
Externe Unternehmens-kommunikation	47
Interne Kommunikation (Broschüre, Intranet, Printprodukte)	47
Spezielle Weiterbildungs-angebote	37
Koordinierungs- oder Arbeitsgruppe, z. B. Diver-sity-Council, Task-Force	37
Kooperation mit externen Partnern, z. B. Völklinger Kreis, Wirtschaftsweiber	37
Mitarbeiternetzwerke	21
Personalmarketing	21
Spezielle Mentoring-maßnahmen	21
Interne Kommunikation (Mitarbeiterveranstaltungen)	21

Basisgesamtheit: 20 Wirtschaftsunternehmen mit LGBT-Engagement - 19 Behörden/ Öffentl. Einrichtungen/Vereine mit LGBT-Engagement

Dominic Frohn
Gemeinsam Entwicklung gestalten.

Profil von Dominic Frohn

Die Vielfalt des Menschen
zu erkennen und zu würdigen,
ist der erste Schritt,
sein Potenzial zu entfalten.

Diplom-Psychologe
Berater | Coach | Mediator | Trainer

antreffen Hansaring 18 | 50670 Köln
anrufen 0221 | 340 11 33
0178 | 856 40 28
faxen 0221 | 340 07 04
mailen schreiben@dominicfrohn.de
klicken www.dominicfrohn.de

© Dominic Frohn | Gemeinsam Entwicklung gestalten.

Dominic Frohn
Gemeinsam Entwicklung gestalten.

Profil von Dominic Frohn

Dominic Frohn ist selbstständiger Berater, Coach, Mediator und Trainer in eigener psychologischer Praxis in Köln. Parallel zu dieser Tätigkeit erfüllt er Lehraufträge an verschiedenen Hochschulen, z.B. unterrichtet er an der Hochschule Fresenius Studierende der Wirtschaftspsychologie, und ist Leiter des Zentrums für Ausbildung in Mediation sowie Mitglied im Leitungsteam der Coaching-Ausbildung im INeKO-Institut an der Universität zu Köln.

Vor dem Hintergrund seiner Spezialisierung auf Arbeits- und Organisations- sowie Gesundheitspsychologie ist ihm die Arbeit in verschiedenen Organisationen vertraut. Einen besonderen Fokus legt Herr Frohn auf die Zusammenhänge von Diversity- und Health-Management mit ihren Implikationen für die Gesundheit sowie das Leistungspotenzial von Mitarbeitern_innen und Führungskräften.

Seine praktischen Erfahrungen in einem internationalen Konzern sowie in leitender Funktion bei einem bundesweit agierenden Gesundheitsdienstleister für Wirtschaftsunternehmen werden ergänzt durch seine Studien. Die Kombination aus wissenschaftlicher Fundierung und konkreter praktischer Anwendungserfahrung bildet die Grundlage für seine maßgeschneiderten state-of-the-art-Vortrags- und Trainingskonzepte. Im Beratungs-, Coaching- und Mediationskontext besticht Dominic Frohn durch seinen konsequent ressourcen- und kompetenzorientierten Blick, seine lösungsorientierte, bisweilen pragmatische und gleichzeitig respektvolle Grundhaltung und seine Achtsamkeit für Diversity-Aspekte. Dominic Frohn steht – insbesondere durch seinen fundierten systemischen Fokus sowie seine analytische Schärfe – für innovative Impulse, die zu Perspektivenveränderung und Entwicklung einladen.

Dominic Frohn
Gemeinsam Entwicklung gestalten.

Profil von Dominic Frohn

Qualifikationen

- Diplom-Psychologe [Universität zu Köln]
- Anerkannter Ausbilder für Mediation (gemäß den Kriterien des Bundesverbands Mediation [BM])
- Hypnosystemische Beratung und Therapie (gemäß den Kriterien der Milton H. Erickson Gesellschaft e.V. [MEG])
- Systemisches Coaching und Veränderungsmanagement (gemäß den Kriterien der systemischen Gesellschaft e.V. [SG])
- Mediation (gemäß den Kriterien der führenden Bundesverbände [BM und BMWA])
- Klientenzentrierte Psychotherapie (gemäß den Kriterien der Gesellschaft für wissenschaftliche Gesprächspsychotherapie e.V. [GwG])

Berufliche Stationen

- Selbstständigkeit in eigener psychologischer Praxis für Beratung, Coaching, Mediation und Training
- Lehraufträge für verschiedene Hochschulen, z.B. der Hochschule Fresenius in Köln
- Leiter des Zentrums für Ausbildung in Mediation im INeKO-Institut an der Universität zu Köln
- Health Management eines bundesweit agierenden Gesundheitsdienstleisters für Wirtschaftsunternehmen in leitender Funktion
- Diversity Management eines internationalen Konzerns
- Universität zu Köln

Dominic Frohn
Gemeinsam Entwicklung gestalten.

Ausgewählte Referenzen

- Academy of Finance Bonn
- BAD Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH
- Bundeszentrale für politische Bildung
- Commerzbank AG
- Daimler AG
- Deutscher Bundestag, Fraktion Bündnis 90/Die Grünen
- Deutscher Gewerkschaftsbund
- Deutsche Telekom AG
- Deutsche Post AG
- Evangelische Kirche Deutschland
- Fachhochschule der Diakonie, Bielefeld
- Hochschule Fresenius, Köln
- INeKO, Institut für die Entwicklung personaler und interpersonaler Kompetenzen
- IBM Deutschland GmbH
- Justizakademie NRW
- Landeskoordination Anti-Gewalt-Arbeit in NRW, Köln
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie, Brandenburg
- Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration, NRW
- Universität zu Köln, Humanwissenschaftliche Fakultät, Fachgruppe Psychologie
- Universitäten Bonn, Duisburg-Essen, Düsseldorf, Mainz
- SchLAu NRW
- VÖB Service GmbH
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
- Völklinger Kreis e.V.
- VW Financial Services AG
- Wiener Antidiskriminierungsstelle

© Dominic Frohn | Gemeinsam Entwicklung gestalten.

Dominic Frohn
Gemeinsam Entwicklung gestalten.

Literatur

Abdul-Hussain, S. & Baig, S. (2009). *Diversity in Superversion, Coaching und Beratung*. Wien: Facultas.

Franken, S. (2011). Stille Reserve. *Personal, 5*, 10-12.

Frohn, D. (2014). Die Arbeitssituation von LSBT*-Beschäftigten. Reanalyse einer Online-Befragung unter differenzieller Perspektive. Zeitschrift für Sexualforschung 2014/27, 328-351.

Frohn, D. (2014). Homosexualität in Arbeit und Wirtschaft. In F. Mildenberger, J. Eves, R. Lautmann & J. Pastöser (Hrsg.), *Was ist Homosexualität? Forschungsgeschichte, gesellschaftliche Entwicklungen und Perspektiven* (S. 477-511). Hamburg: Männerschwarm.

Frohn, D. (2013) Subjektive Theorien von LSBT*-Beschäftigten zum Umgang mit ihrer sexuellen bzw. ihrer Geschlechtsidentität im Kontext ihrer beruflichen Tätigkeit – eine explorative qualitative Studie. *Forum Qualitative Sozialforschung*. http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1933

Frohn, D. (2012). Erfolg in allen Dimensionen. Ungenutzte Potenziale: Die sexuelle Identität als Bestandteil eines ganzheitlichen Diversity Managements (Gastbeitrag). *Personalszene, 15/2012*, 5.

Frohn, D. (2012). *„LGBT*-Experten_innen-Pool" Ein Workshop zum Benefit von LGBT*-Netzwerken und besonderen Potenzialen von LGBT*-Mitarbeitern_innen – Ergebnisbericht.* Köln: Eigene Veröffentlichung.

Frohn, D., Herbertz-Floßdorf, M. & Wirth, T. (2011). *Wir sind Eltern! Eine Studie zur Lebenssituation von Kölner Regenbogenfamilien.* Köln: Stadt Köln (Hrsg.'in).

Dominic Frohn
Gemeinsam Entwicklung gestalten.

Literatur

Frohn, D. & Stärke, P. (2008). *The situation concerning homophobia and discrimination on grounds of sexual orientation in Germany.* National Report. Brussels: European Union Agency for Fundamental Rights (Ed.).

Frohn, D. (2007). *„Out im Office?!" Sexuelle Identität, (Anti-) Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz*. Köln: Schwules Netzwerk (Hrsg.), gefördert vom Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration in Nordrhein-Westfalen.

Frohn, D. (2006). *Ahne oder Erbe?! In jedem Fall verwandt… Zu den Zusammenhängen von Aufklärung zu les-bi-schwulen Lebensweisen und Diversity Management.* In M. Pietzonka & T. Wilde (Hrsg.), Queer school. Schwule und Lesben machen Schule (S. 83-98). Göttingen: Edition Waldschlösschen.

Frohn, D. (2005). Subjektive Theorien von Lesben und Schwulen zum Coming Out – Eine explorative Studie. In Vorstand des Psychologischen Instituts (Hrsg.), *Kölner psychologische Studien. Beiträge zu einer natur-, kultur-, sozialwissenschaftlichen Psychologie, Jahrgang X, Heft 1* (S. 19-63). Köln: Vorstand des Psychologischen Instituts.

Köllen, T. (2010). *Bemerkenswerte Vielfalt: Homosexualität und Diversity Management. Betriebswirtschaftliche und sozialpsychologische Aspekte der Diversity-Dimension „sexuelle Orientierung".* München: Rainer Hampp.

Köbele. A. (2001). *Ein Junge namens Sue. Transsexuelle erfinden ihr Leben.* Gießen: Psychosozial-Verlag.

Dominic Frohn
Gemeinsam Entwicklung gestalten.

Literatur

Krumpholz, D. (2004). *Einsame Spitze – Frauen in Organisationen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Losert, A. (2004). *Lesbische Frauen im Angestelltenverhältnis und ihr Umgang mit dieser Lebensform am Arbeitsplatz.* [Magisterarbeit].

Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. (2010). *Herausforderung „Demografischer Wandel"*. Verfügbar unter: http://www.arbeit-demografie.nrw.de/Herausforderung/index.html [16.08.2011].

Müller, A. (2011). *DAX-Führungsspitzen: Sehr international, aber kaum weiblich.* Verfügbar unter: http://www.pt-magazin.de/newsartikel/datum/2011/08/10/dax-fuehrungsspitzen-sehr-international-aber-kaum-weiblich/ [13.08.2011].

PWC (2011). *Frauen in Führung.* Verfügbar unter: http://www.pwc.de/de/pressemitteilungen/2011/dax30-nur-67-frauen-unter-500-aufsichtsratmitgliedern.jhtml [26.08.2011].

Roland Berger Stategy Consultants (2011). *Dreamteam statt Quote - Studie zu „Diversity and Inclusion"* (Vortrag). München, 12.04.2011.

Stuber, M. (2004). *Diversity: Das Potenzial von Vielfalt nutzen - den Erfolg durch Offenheit steigern.* München: Wolters Kluwer Deutschland GmbH.

Völklinger Kreis e.V. (2013). Diversity Management in Deutschland 2013. Eine empirische Studie des Völklinger Kreis e.V., Berlin: Völklinger Kreis.

Weinert, A. B. (2004). *Organisations- und Personalpsychologie* (5. Aufl.). Basel: Beltz.