IDA
Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Diversity Management

in Deutschland und Nordrhein-Westfalen | 2022

Der Umgang mit Vielfalt in Großunternehmen,
KMU und im öffentlichen Sektor

Völklinger Kreis

Prof. Dr. Dominic Frohn
IDA | Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

IDA
Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

© Dr. Frohn GmbH | IDA

IDA
Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Review: 5 Jahre – 3 Studien

Völklinger Kreis e.V. (2011, 2013, 2015)

© Dr. Frohn GmbH | IDA

IDA
Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

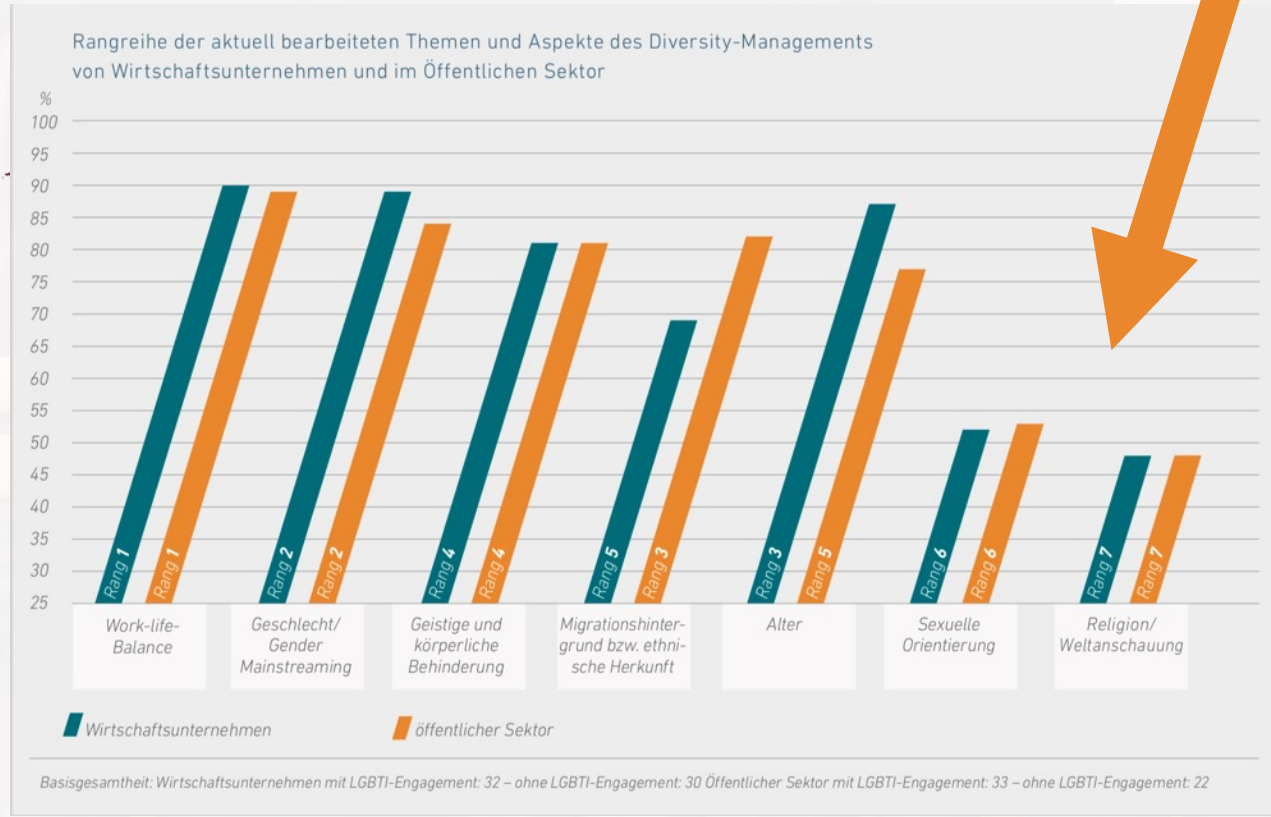
Review: Zentrale Erkenntnisse

- Zunehmend mehr Dimensionen berücksichtigt
- Kein übergreifendes Konzept für Diversity Management
- Trend zu ganzheitlicher Strategie bei Wirtschaftsunternehmen
- Dezentrale Zuständigkeiten im öffentlichen Sektor
- Betriebsgröße = relevanter Faktor für Diversity Management
- Zentrale Rolle von Führungskräften für die Top-Down-Umsetzung
- Zunahme der Anzahl identifizierter Zielgruppen
- Geringste Berücksichtigung der Dimensionen sexuelle Identität und Religion/Weltanschauung

© Dr. Frohn GmbH | IDA

IDA
Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Review: Zentrale Erkenntnisse



Völklinger Kreis e.V. (2015)

© Dr. Frohn GmbH | IDA

IDA
Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

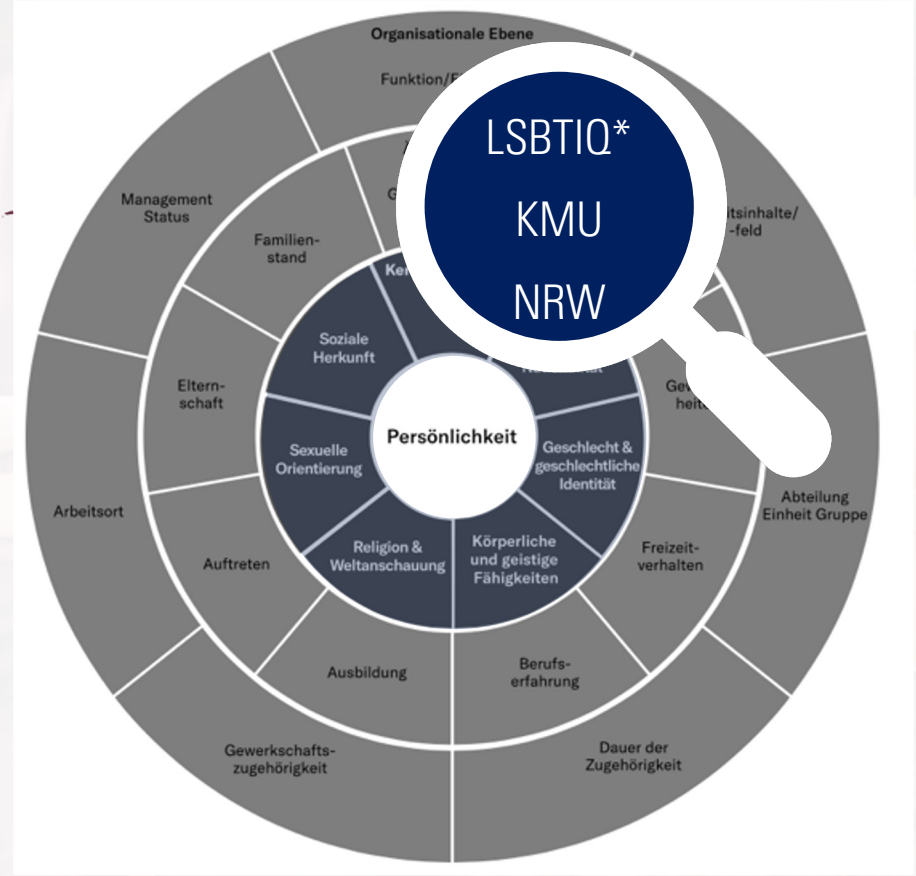
Aktuelle Entwicklungen DiM

- Anstieg der Anzahl an Unternehmen, die Diversity innerhalb der letzten 5 Jahre als Thema behandelten (Page Group, 2015, 2018, 2021)
  - 45% (2015), 63% (2018), 69% (2021)
  - Kernaspekte: Dimensionen Herkunft und Geschlecht
- 2022 erstmalige Aufnahme von kleinen Unternehmen in die Zielgruppe des PRIDE Audits (UHLALA Group, 2022)
- PRIDE Index
  - Großunternehmen zeigten die besten Ergebnisse
  - Hohes Potenzial für Verbesserungen/Sensibilisierung bei den teilnehmenden öffentlichen Institutionen (u.a. auch aufgrund geringer TN-Zahl)

© Dr. Frohn GmbH | IDA

IDA
Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Dimensionen der Vielfalt: Erweiterung



Quelle: https://www.charta-der-vielfalt.de/fuer-arbeitgebende/vielfaltsdimensionen

© Dr. Frohn GmbH | IDA

IDA
Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Design und Ergebnisdarstellung der Studie

Qualitatives Teilprojekt Interviews mit Inhabern:innen von KMU: Erkenntnisse als Grundlage für Fragebogenerstellung	Quali Deep Dive Ergebnisse
Quantitatives Hauptprojekt: Fragebogenstudie Diversity Management in Deutschland mit Fokus LSBTIQ* Differenzielle Betrachtung: Wirtschaft | Öff. Sektor | KMU	Quanti Ergebnis- bericht
Quantitatives Teilprojekt der Fragebogenstudie Diversity Management in KMU mit Fokus auf NRW	Kapitel des Ergebnis- berichts

© Dr. Frohn GmbH | IDA

IDA
Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

© Dr. Frohn GmbH | IDA

IDA
Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Qualitative Interviews: Erkenntnisse

- 9 teilstandardisierte Interviews mit Inhabern:innen, Geschäftsführenden, Leitungen, Führungskräften oder Diversity-Verantwortlichen von bzw. in KMU

- Zielgruppen (je drei Interviews pro Gruppe):

Gruppe 01	Gruppe 02	Gruppe 03
LSBTIQ*	**Kontakt LSBTIQ***	**Kein Kontakt LSBTIQ***

- Zeitraum: 19. Mai – 19. Juli 2022

© Dr. Frohn GmbH | IDA

IDA
Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Qualitative Interviews: Erkenntnisse

Bedeutsame Faktoren:

I. Wissen rund um Diversity Management und Nutzen
II. Sensibilität für Vielfalt
III. Relevanzerleben

- Vorhandenes Wissen = relevante Grundlage für Diversity Maßnahmen
- Übergreifend offene Haltung gegenüber diversen Beschäftigten- und Kunden:innen-Gruppen
- Große Unterschiede in den Angaben, welche Reflexionen bzw. Maßnahmen für eine offene Kultur notwendig sind
- Kleinst- und Kleinunternehmen sehen finanzielle und personelle Herausforderungen bei der Umsetzung von Maßnahmen

→ CHANCE: Besonderes Potenzial für individuelle Lösungsansätze durch flache Hierarchien und enge Kontakte zwischen Inhabern:innen bzw. Geschäftsführung und Mitarbeitenden in KMU

© Dr. Frohn GmbH | IDA

IDA
Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

© Dr. Frohn GmbH | IDA

IDA
Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Quantitative Erhebung

- Online-Befragung inhaltlich in Analogie zu den Vorgängerstudien
- Distributionszeitraum: 10.11.2022 bis 02.01.2023
- Rekrutierung über VK, identifizierte Netzwerke, soziale Medien, Interview-Partner:innen, Verbände, IHKen, Handwerkskammern + Netzwerkstelle Unternehmen Vielfalt NRW
- Zielgruppen:

Wirtschaftsunternehmen	Öffentlicher Sektor	KMU
> 250 Beschäftige	> 250 Beschäftige	1 - 249 Beschäftige

© Dr. Frohn GmbH | IDA

IDA
Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Quantitative Erhebung: Themenblöcke

- Demografische Informationen (Unternehmen/Organisation + Person)
- Etablierung und Umsetzung von Diversity Management [DiM]
- Konkrete Instrumente von DiM
- Herausforderungen und Chancen für KMU
- Kontakt zu Vernetzungsmöglichkeiten (Bekanntheit & Vernetzung)
- Vorhandene bzw. erwünschte Ressourcen zur Umsetzung von DiM

© Dr. Frohn GmbH | IDA

IDA
Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Quantitative Erhebung: Stichprobe

Unternehmen/ Orginisation	Gewinnorientierung: Profit/ Wirtschafts-unternehmen (%)	Gewinnorientierung: Non-Profit/ Öffentlicher Sektor (%)	Summe
KMU	**73** (29,6 %)	**26** (10,5 %)	**99** (40,1 %)
Wirtschaftsunternehmen und Großorganisationen aus dem öffentlichen Sektor	**98** (39,7 %)	**50** (20,2 %)	**148** (59,9 %)

Anmerkung. In den folgenden Auswertungen werden KMU mit und ohne Gewinnorientierung zusammengefasst.

© Dr. Frohn GmbH | IDA

IDA
Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Quantitative Erhebung: Stichprobe

Unternehmen/ Orginisation	Kategorie nach Beschäftigtenzahl	*n*	%
KMU	Kleinstunternehmen/-organisation (1 – 9 Beschäftigte)	**36**	14,6 %
	Kleines Unternehmen/kleine Organisation (10 – 49 Beschäftigte)	**32**	13,0 %
	Mittleres Unternehmen/mittlere Organisation (50 – 249 Beschäftigte)	**31**	12,6 %

© Dr. Frohn GmbH | IDA

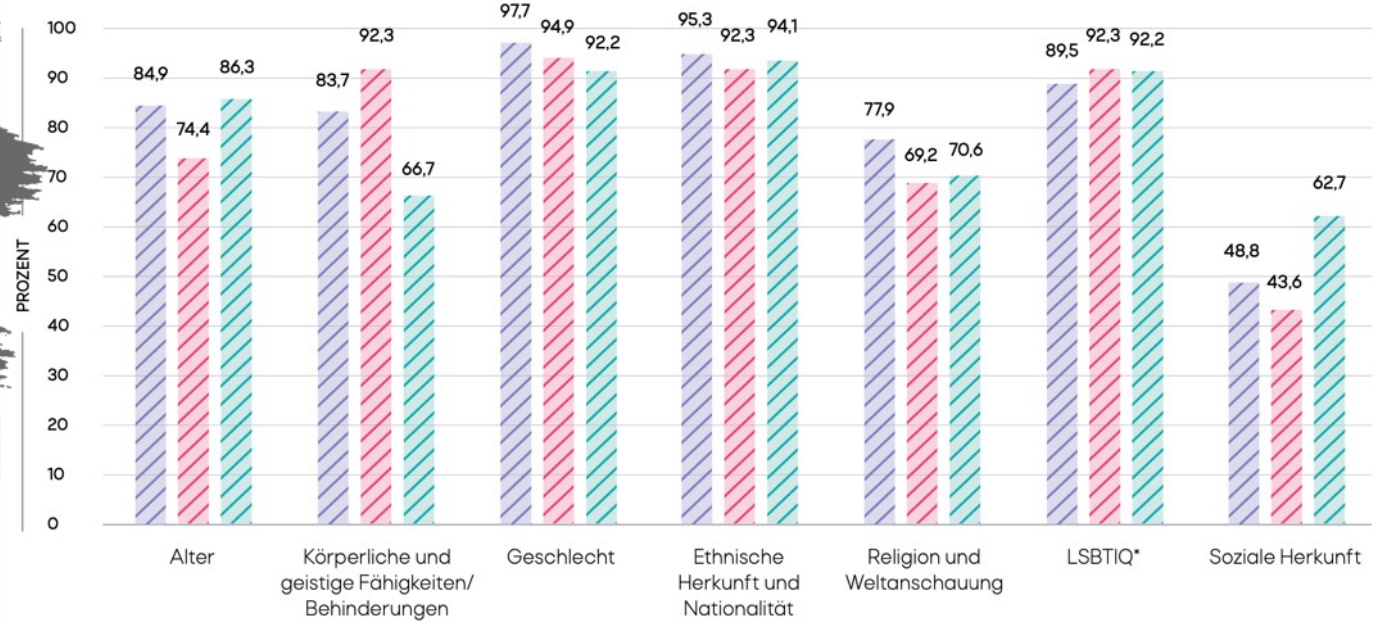
© Dr. Frohn GmbH | IDA

IDA
Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Quantitative Erhebung: Erkenntnisse

Bearbeitete Kerndimensionen im Diversity Management nach Zielgruppe
[von den 176 Unternehmen (71,3%), die Diversity Management anwenden]

2022 im Vergleich zu den Vorgängerstudien: eher ganzheitlicher Ansatz: Mehr als 50% der Befragten bearbeiteten 5-7 der Vielfaltsdimensionen
Am häufigsten (von allen Befragten) Herkunft/Nationalität (67,2%), Geschlecht (66,8%), LSBTIQ* (49,8%)
Am wenigsten soziale Herkunft (20,6%)



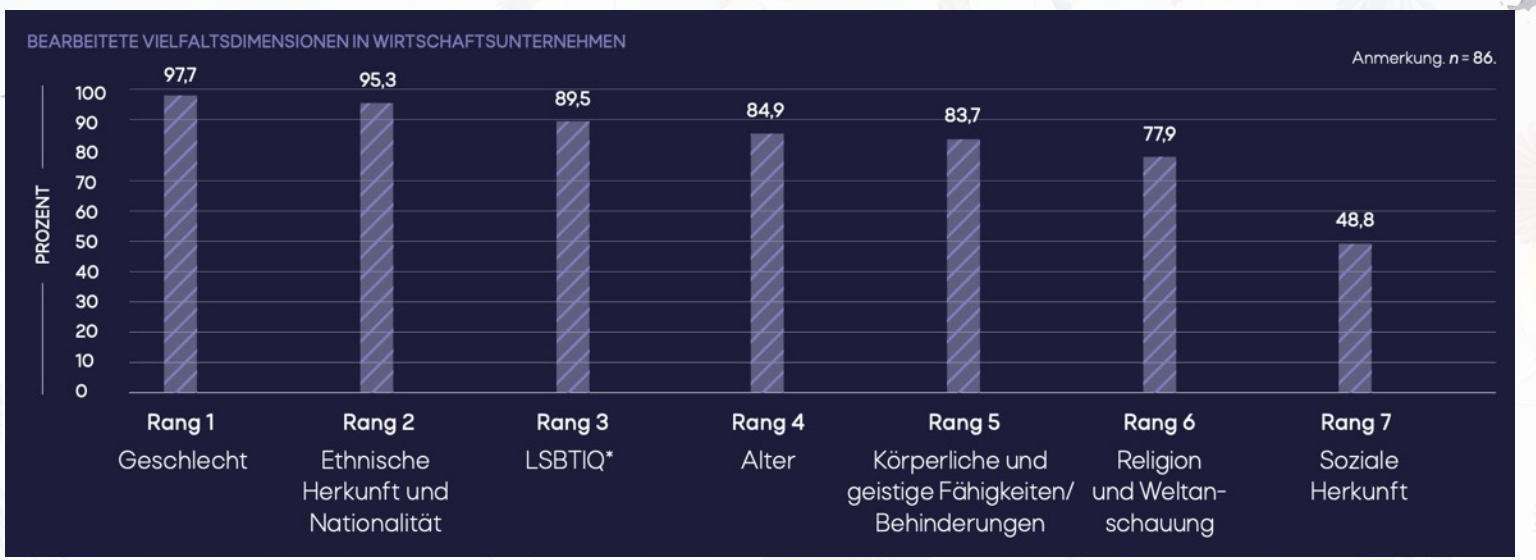
Anmerkung. Angaben in Prozent. N = 176 Unternehmen und Organisationen, die Diversity Management anwenden, davon $n_{\text{Wirtschaftsunternehmen}}$ = 86, $n_{\text{Öffentlicher Sektor}}$ = 39, n_{KMU} = 51.

© Dr. Frohn GmbH | IDA

IDA
Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Quantitative Erhebung: Erkenntnisse

Rangreihe der bearbeiteten Dimensionen: Wirtschaftsunternehmen



© Dr. Frohn GmbH | IDA

IDA
Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Quantitative Erhebung: Erkenntnisse

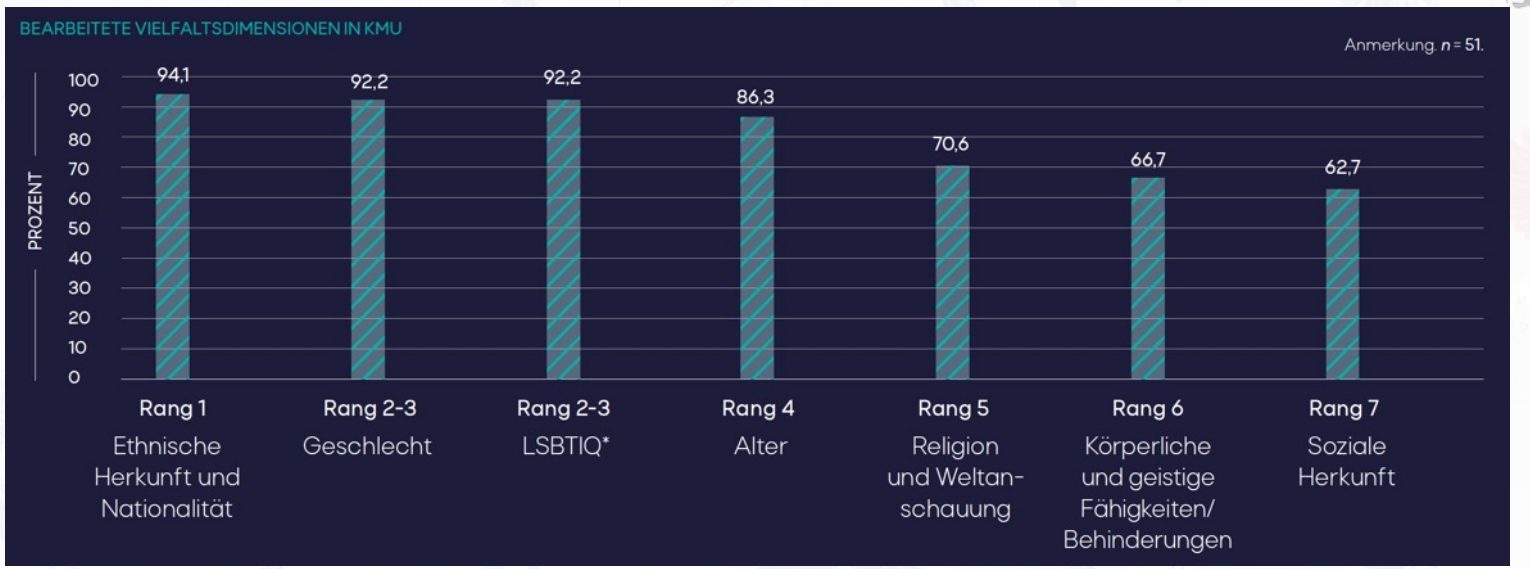
Rangreihe der bearbeiteten Dimensionen: Öffentlicher Sektor

© Dr. Frohn GmbH | IDA

IDA
Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Quantitative Erhebung: Erkenntnisse

Rangreihe der bearbeiteten Dimensionen: KMU



© Dr. Frohn GmbH | IDA

IDA
Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Quantitative Erhebung: Erkenntnisse

Ganzheitliche Umsetzung: Anzahl der geplanten bzw. umgesetzten Maßnahmen

Insgesamt 32,8 % berichten von geplanten oder umgesetzten Maßnahmen zu allen sechs bzw. sieben Vielfaltsdimensionen, über die Hälfte mehr als fünf.

© Dr. Frohn GmbH | IDA

IDA
Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Quantitative Erhebung: Erkenntnisse

Maßnahmen in KMU

- Geringe Anzahl eingesetzter Maßnahmen
- Umsetzungsstand liegt bei KMU deutlich hinter dem größerer Unternehmen und Organisationen
- Mehr Instrumente als umsetzbar eingeschätzt als tatsächlich realisiert werden
- Instrumente wurden bei steigender Unternehmensgröße tendenziell häufiger als umsetzbar eingeschätzt

→ Ergebnis qualitativer Interviews: Befragte sehen finanzielle und personelle Herausforderungen bei der Etablierung von Diversity Management

Wissen über positive Auswirkungen auf finanzielle sowie personelle Ressourcen bedeutsam

© Dr. Frohn GmbH | IDA

IDA
Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Quantitative Erhebung: Erkenntnisse

Motive für Diversity Engagement

Kategorie	Motive	WU		ÖS		KMU		Gesamt	
Mitarbeitende bzw. Kunden:innen gewinnen	Mitarbeitende gewinnen und binden	79	80,6 %	41	82,0 %	64	64,6 %	184	74,5 %
	Neue Kunden:innen-Gruppen erschließen	27	27,6 %	5	10,0 %	23	23,2 %	55	22,3 %
Gestaltung einer offenen Kultur	Fairness und Chancengleichheit am Arbeitsplatz gestalten	69	70,4 %	33	66,0 %	63	63,6 %	165	66,8 %
	Eine Unternehmenskultur schaffen, die Vielfalt wertschätzt	80	81,6 %	37	74,0 %	70	70,7 %	187	75,7 %
Rechtliche Anforderungen erfüllen	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) umsetzen	73	74,5 %	40	80,0 %	42	42,4 %	155	62,8 %
	Rechtssicherheit schaffen	40	40,8 %	17	34,0 %	18	18,2 %	75	30,4 %

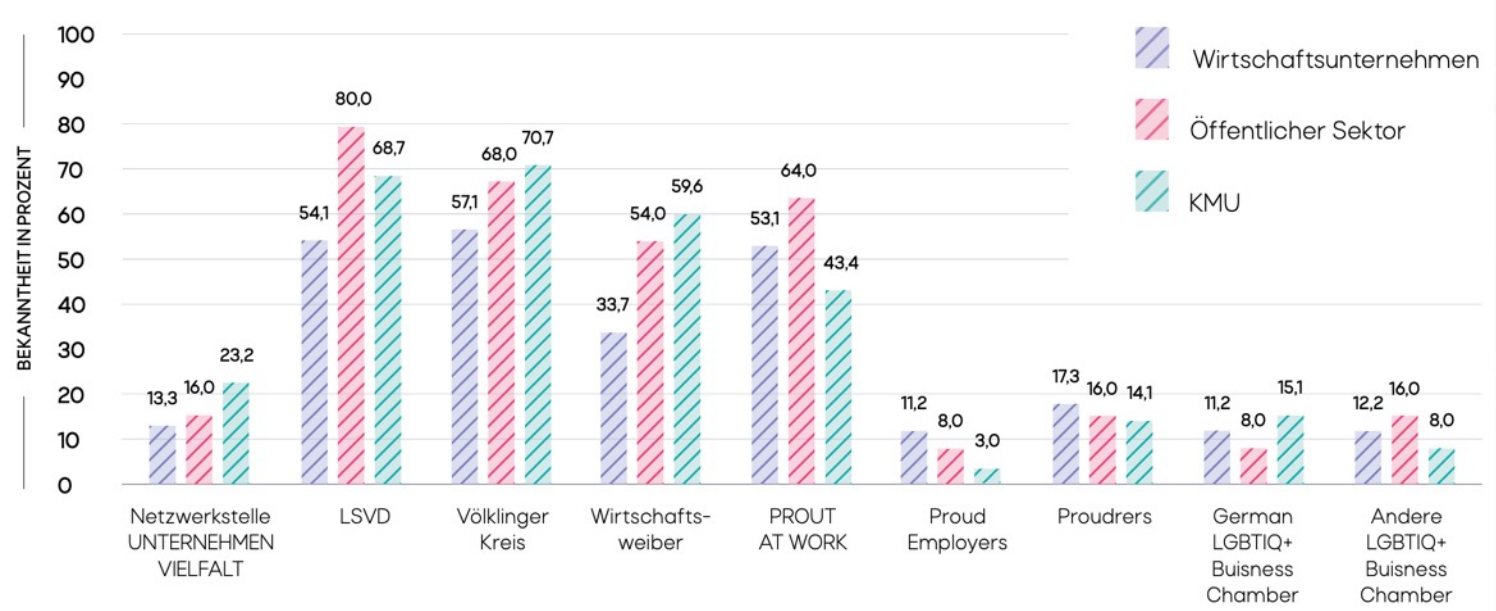
Stärkstes Motiv: Gestaltung einer offenen Kultur sowie Mitarbeitenden-Gewinnung, damit sowohl ideelle als auch wirtschaftliche Gründe benannt! Umsetzung des AGG – neben den Kulturaspekten – ebenfalls ein relevantes Motiv!

© Dr. Frohn GmbH | IDA

IDA
Institut für Diversity & Antidiskriminierungsforschung

Quantitative Erhebung: Erkenntnisse

Kooperation und Vernetzung: Bekanntheit von Organisationen & Netzwerken



© Dr. Frohn GmbH | IDA

IDA
Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Quantitative Erhebung: Erkenntnisse

Kooperation und Vernetzung: Bestehende Vernetzungen

© Dr. Frohn GmbH | IDA

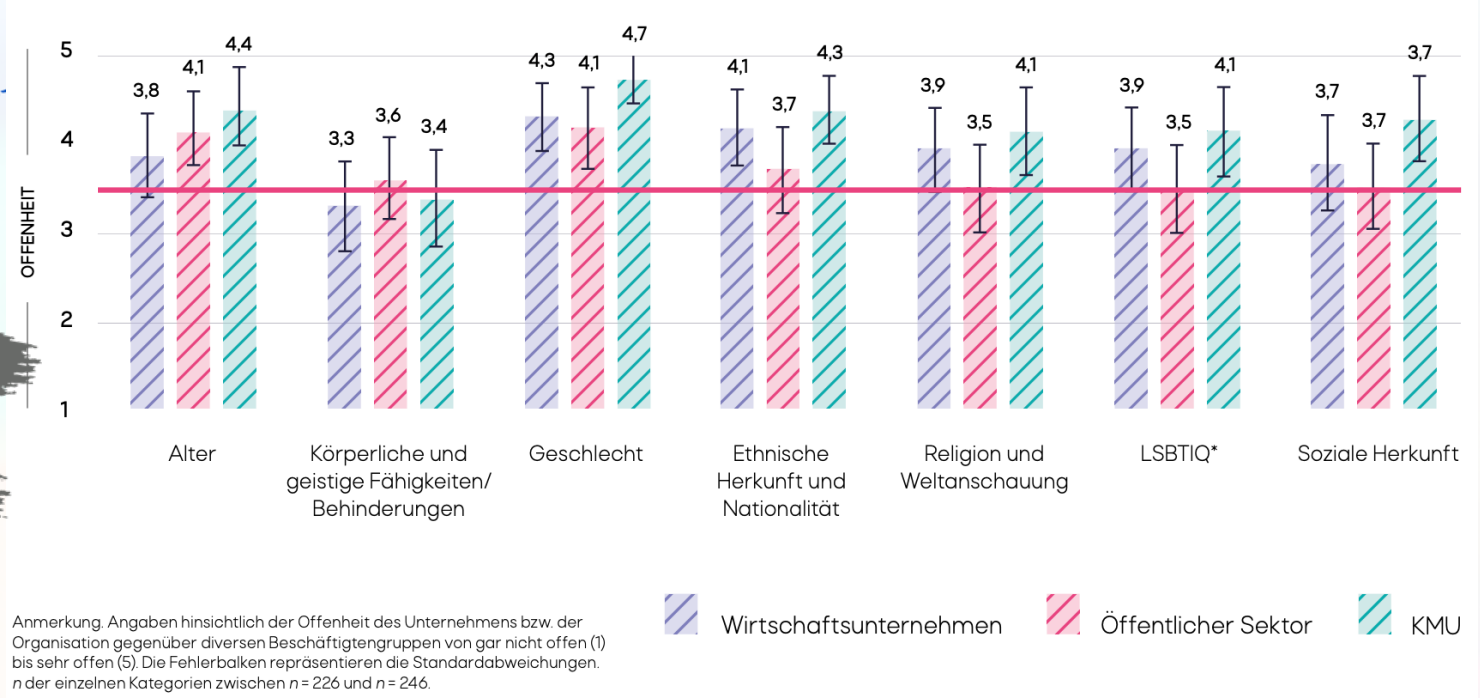
IDA
Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

© Dr. Frohn GmbH | IDA

IDA
Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Quantitative Erhebung: Erkenntnisse

Offenheit gegenüber diversen Beschäftigtengruppen



Anmerkung. Angaben hinsichtlich der Offenheit des Unternehmens bzw. der Organisation gegenüber diversen Beschäftigtengruppen von gar nicht offen (1) bis sehr offen (5). Die Fehlerbalken repräsentieren die Standardabweichungen. *n* der einzelnen Kategorien zwischen *n* = 226 und *n* = 246.

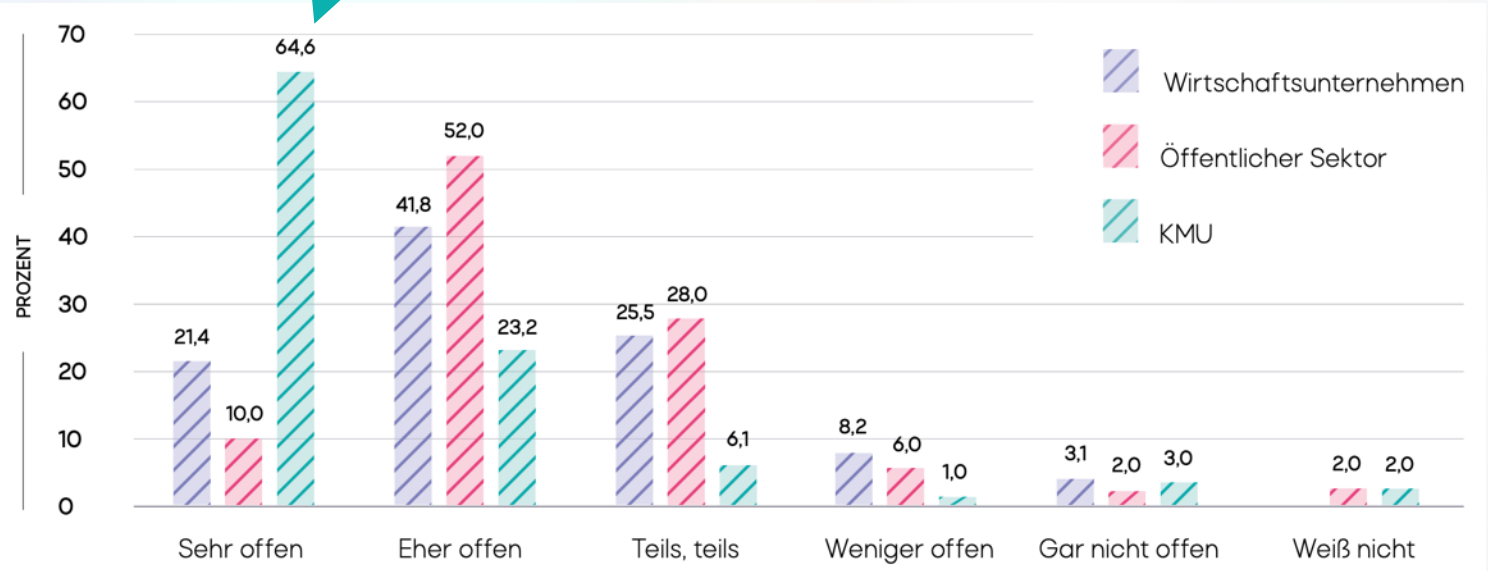
Öffentlicher Sektor: Geringste Offenheit bei fast allen Dimensionen
Wirtschaftsunternehmen (bis auf Alter und Behinderung) offener als ÖS
KMU: Größte eingeschätzte Offenheit bei fast allen Dimensionen!

© Dr. Frohn GmbH | IDA

IDA
Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Quantitative Erhebung: Erkenntnisse

Einschätzungen zum Umgang mit LSBTIQ* Identität der Beschäftigten



Anmerkung. Einschätzungen des Umgangs queerer Beschäftigter mit der LSBTIQ* Identität (sehr offen bis gar nicht offen) im Unternehmen bzw. in der Organisation. Angaben pro Antwortkategorie in Prozent.

© Dr. Frohn GmbH | IDA

IDA
Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

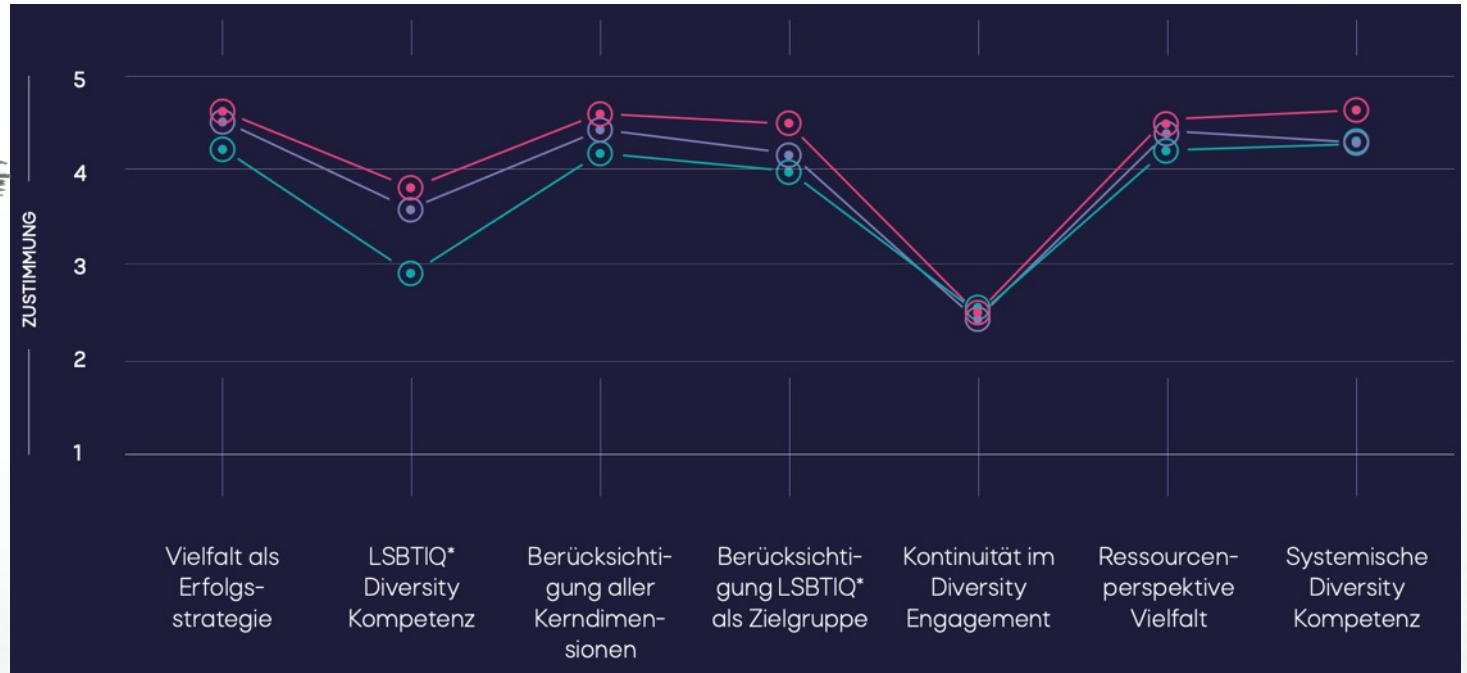
© Dr. Frohn GmbH | IDA

IDA
Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Quantitative Erhebung: Erkenntnisse

Zustimmung zu DiM-Statements

Höchste Zustimmung zu den DiM-Statements bei ÖS-Befragten
LSBTIQ* Diversity Kompetenz sowie Kontinuität im Engagement bei WU, ÖS und KMU ausbaufähig



Anmerkung. Zustimmung zu den in Kategorien zusammengefassten Diversity Management Statements.
N der einzelnen Kategorien zwischen $n = 226$ und $n = 239$.

© Dr. Frohn GmbH | IDA

IDA
Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Quantitative Erhebung: Erkenntnisse

Diversity-Kompetenz

Es besteht ein Zusammenhang zwischen Lebensweltexpertise bzw. Kontakt zum Thema LSBTIQ* und höherer Diversity-Kompetenz

- Höhere Werte bei LSBTIQ* Personen als in den Vergleichsgruppen
- Höhere Werte bei den Personen, die Kontakt zum Thema LSBTIQ* haben, im Vergleich zu denen, die keinen Kontakt haben

Die Erkenntnisse qualitativer Interviews unterstreichen diese Annahme:

Auch der Kontakt zu weiteren Vielfaltsdimensionen führt zu gesteigertem Wissen und gesteigerter Kompetenz.

© Dr. Frohn GmbH | IDA

IDA
Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Quantitative Erhebung: Erkenntnisse

Zukunft des Diversity Managements

Engagement vermutlich von gesellschaftlichen Diskursen beeinflusst. Bestätigt sich in den niedrigen Zustimmungsraten zur Kontinuität im DiM. Es besteht Entwicklungspotenzial zur nachhaltigen Etablierung eines kontinuierlichen Diversity Managements

- Geplante Steigerung des Engagements für Vielfalt
  - **24,5%** der Befragten aus Wirtschaftsunternehmen
  - **34,0%** der Befragten aus Organisationen des öffentlichen Sektors
  - **48,5%** der Befragten aus KMU
- Geplante Reduktion des Engagements für Vielfalt
  - **44,9%** der Befragten aus Wirtschaftsunternehmen
  - **38,0%** der Befragten aus Organisationen des öffentlichen Sektors
  - **25,3%** der Befragten aus KMU

© Dr. Frohn GmbH | IDA

IDA
Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

© Dr. Frohn GmbH | IDA

IDA
Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Resümee

- Bewusstsein für Bedeutsamkeit des wertschätzenden Umgangs mit Vielfalt
- Gestiegenes Engagement für Diversity in deutschen Unternehmen und Organisationen
- In Wirtschaftsunternehmen und öffentlichem Sektor zunehmend ganzheitliches DiM, in KMU hingegen Umgang mit Vielfalt weniger strukturiert, eher anlassbezogen auf der Basis grundsätzlicher Offenheit
- Großer Anteil plant Reduktion des Engagements in Zukunft: Notwendigkeit der Entwicklung eines nachhaltigen DiMs mit kontinuierlichen und möglichst krisenfesten Maßnahmen
- Zentrale Grundlage für Aktivierbarkeit: Wissen zu und Kontakt mit Vielfaltsthemen → Stellschraube für Etablierung von DiM

© Dr. Frohn GmbH | IDA

IDA
Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Literatur

- Frohn, D. & Heiligers, N. (2023). Diversity Management in Deutschland und Nordrhein-Westfalen | 2022. Der Umgang mit Vielfalt in Großunternehmen, KMU und im öffentlichen Sektor. Völklinger Kreis.
- Page Group (2015). *Diversity Management 2015*. Page Group.
- Page Group (2018). *Diversity Management 2018*. Page Group.
- Page Group (2021). *Diversity Management 2021*. Page Group.
- UHLALA Group (2022). *PIDE Index 2022. LGBTIQ+ Performance Index.* UHLALA Group.
- Völklinger Kreis (2011). *Diversity Management in Deutschland 2011. Eine empirische Studie*. Völklinger Kreis.
- Völklinger Kreis (2013). *Diversity Management in Deutschland 2013. Zusammenfassung. Eine empirische Studie*. Völklinger Kreis.
- Völklinger Kreis (2015). *Diversity Management in Deutschland 2015. Eine empirische Studie*. Völklinger Kreis.
- Völklinger Kreis (2023). *Diversity Management in Deutschland. 201. Eine empirische Studie*. Völklinger Kreis.

© Dr. Frohn GmbH | IDA

IDA
Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

© Dr. Frohn GmbH | IDA

IDA
Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Bildquellen

- Folie 1: Dominic. Frohn: „Dünengras“
- Folie 2 - 8: pexels
- Folie 9 - 11: pixabay
- Folie 12 - 16: pexels
- Folie 17 - 26: Dominic Frohn: „Vogelschwarm“
- Folie 27- 29: pexels
- Folie 30 - 33: pixabay
- Folie 34 - 36: canva
- Folie 37 - 38: Dr. Frohn GmbH: Ausstellung „Max ist Marie“ im IDA

© Dr. Frohn GmbH | IDA

IDA
Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Philosophie des IDA

„Menschliche Vielfalt wahrnehmen, respektieren und wertschätzen zu können, ist die Grundlage gesellschaftlicher Entwicklungsfähigkeit.“ [Dominic Frohn]

Die Philosophie des IDA basiert auf einer achtsamen und respektvollen Haltung gegenüber der Vielfalt des Lebens. Unser Menschenbild ist durch die Humanistische Psychologie geprägt, sodass der Fokus auf die Potenziale des Individuums einen zentralen Bestandteil unseres Arbeitens darstellt. Dieser Fokus wird ergänzt um die Grundannahme, dass Menschen danach streben, diese – ihre – Möglichkeiten zu verwirklichen. Dabei bemühen wir uns in unserer Forschung stets auch, systemische Perspektiven zu berücksichtigen, um noch umfassender den Kontext bzw. das System, in dem Menschen miteinander leben, und die daraus resultierenden Interaktionsmuster sowie Wechselwirkungsprozesse einzubeziehen.

So sehen wir uns nicht nur als Wissenschaftler:innen, die nach neuen Erkenntnissen streben, sondern auch als Partner:innen, die Menschen dabei unterstützen, den Blick auf Potenziale und Ressourcen zu richten, um ihr Leben für sie persönlich stimmig und passend zu gestalten.

Daraus ergibt sich eine Kultur, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist und die die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb wie auch außerhalb unserer Organisation anerkennt und jede Diskriminierung von Mitarbeitern:innen, Kunden:innen, Kooperationspartnern:innen etc. wegen ihrer geografischen oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der religiösen oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität unterbindet.

Wir haben es uns zum Ziel gesetzt, durch unsere Forschungsbeiträge und die daraus resultierenden praktischen Implikationen einen positiven Umgang mit der Diversität in der Gesellschaft zu fördern und Diskriminierungstendenzen entgegenzuwirken. Das IDA steht daher ausdrücklich für die nachhaltige Entwicklung von Chancengleichheit im Zusammenhang mit den genannten Identitätsdimensionen.

© Dr. Frohn GmbH | IDA

IDA
Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

IDA®
Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Home | Institut | Studien | Publikationen | Mediathek | Kultur | Kontakt

- Studien des IDA
- Weitere Studien
- Bestellung

Studien des IDA

Vielen Dank für Ihr Interesse an unserer Forschung! Damit Sie sich gut orientieren können, ist der Studienüberblick in Jahren strukturiert, klicken Sie sich gern einmal durch! Einige Studien können Sie auch kostenlos in Printform erhalten. Nutzen Sie hierzu das Bestellformular. Wenn Sie Interesse haben, über unsere Forschung informiert zu bleiben, tragen Sie sich gerne rechts in unseren Newsletter ein, dann werden Sie über neue Veröffentlichungen informiert.

Anmeldung zum IDA-Studien Newsletter

Alle | LSBTIQ* und Arbeit | Sexuelle Identität | Geschlechtliche Identität | Geschlechtlichkeit

Factsheet: »Bi & Pan im Office?!«

2021

Wie gestaltet sich die Arbeitssituation für bi- und pansexuelle Beschäftigte? Wie offen gehen Sie mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz um, welche Diskriminierungs- und auch Akzeptanzerfahrungen berichten sie? Diese Fragen beantwortet das Factsheet auf der Basis der Studienreihe »Out im Office?!«.

IDA
Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

IDA®
Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung

Home | Institut | Studien | Publikationen | Mediathek | Kultur | Kontakt

- Studien des IDA
- Weitere Studien
- Bestellung

Studien des IDA

Vielen Dank für Ihr Interesse an unserer Forschung! Damit Sie sich gut orientieren können, ist der Studienüberblick in Jahren strukturiert, klicken Sie sich gern einmal durch! Einige Studien können Sie auch kostenlos in Printform erhalten. Nutzen Sie hierzu das Bestellformular. Wenn Sie Interesse haben, über unsere Forschung informiert zu bleiben, tragen Sie sich gerne rechts in unseren Newsletter ein, dann werden Sie über neue Veröffentlichungen informiert.

Alle | LSBTIQ* und Arbeit | Sexuelle Identität | Geschlechtliche Identität | Geschlechtlichkeit

Factsheet: »Bi & Pan im Office?!«

2021

Wie gestaltet sich die Arbeitssituation für bi- und pansexuelle Beschäftigte? Wie offen gehen Sie mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz um, welche Diskriminierungs- und auch Akzeptanzerfahrungen berichten sie? Diese Fragen beantwortet das Factsheet auf der Basis der Studienreihe »Out im Office?!«.

Anmeldung zum IDA-Studien Newsletter

Anmeldung für News zu den Studien des IDA unter: https://www.diversity-institut.info/studien_ida.html
Bestellung von Studien in Printversion dank PROUT AT WORK: https://www.diversity-institut.info/bestellung/

IDA
Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Profil Prof. Dr. Dominic Frohn

Als Geschäftsführer der Dr. Frohn GmbH ist Dominic Frohn einerseits wissenschaftlicher Leiter des IDA | Instituts für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung. Andererseits erfüllt er in der Organisationseinheit „Dominic Frohn | Gemeinsam Entwicklung gestalten." die Funktion als Berater, Coach, Mediator und Trainer.

Parallel zu dieser Tätigkeit unterrichtet er als Professor für Wirtschaftspsychologie Studierende an der Hochschule Fresenius in Köln in differenzieller Psychologie sowie Beratungspsychologie und Coaching.

Weiterhin ist er 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 wissenschaftliche Expertise, die auf seiner Sozialisation in quantitativer und qualitativer Forschung an der Universität zu Köln resultiert. 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.

© Dr. Frohn GmbH | IDA

IDA
Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Profil Prof. Dr. Dominic Frohn

Qualifikationen

- Professor für Wirtschaftspsychologie an der Hochschule Fresenius
- Dr. rer. medic. [Universität zu Köln]
- Diplom-Psychologe [Universität zu Köln]

- Lizensierter 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 wiss. Gesprächspsychotherapie e.V. [GwG])

© Dr. Frohn GmbH | IDA

IDA
Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung

Kontakt

Das »IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung« ist eine Organisationseinheit der Dr. Frohn GmbH.

Unterzeichnerin der

charta der vielfalt

Dr. Frohn GmbH
IDA | Institut für Diversity- &
Antidiskriminierungsforschung
Hansaring 11 | 50670 Köln

Prof. Dr. Dominic Frohn
Nain Heiligers

Tel.: 0221 340 11 33
Fax: 0221 340 07 04

info@diversity-institut.info
www.diversity-institut.info

© Dr. Frohn GmbH | IDA