



Vier Themen an den Tischen

1
**Wie motiviert man
Unternehmer
sich im
Diversity-
Management zu
organisieren**

2
**Wie können
behinderte
Menschen besser
am ersten
Arbeitsmarkt
teilhaben?**

3
**Was haben LSBT
Arbeitnehmer
davon sich zu
outen?**
**Was haben Unternehmen
davon?**



Wie motiviert man Unternehmer sich im Diversity- Management zu organisieren

Ergebnisse der Diskussion an den Tischen:

- Potentiale kommunizieren (nicht Probleme)
- Notwendigkeit kommunizieren (Zahlen, Daten, Fakten)
- Systematik aus Sanktionen für Fehlverhalten und Wertschätzung für positive Beispiele
- Führungskräfte motivieren und sensibilisieren
- Vertrauen und Kommunikation fördern („Hotline“, Vertrauensperson)
- Politische Rahmenbedingungen setzen



Wie können behinderte Menschen besser am ersten Arbeitsmarkt teilhaben?

Ergebnisse der Diskussion an den Tischen:

- Mehr Informationen über Fördermöglichkeiten für KMU
- Mehr positive Beispiele herausstellen (Beispiel: SAP für autistische Menschen)
- Qualifikation im Vordergrund: Objektiv nach Qualifikation einstellen, nicht aus Mitleid
- Vernetzung z.B. Kompetenznetzwerk der Arbeitsagentur Dortmund

3

**Was haben lesbische, schwule, bisexuelle und trans*
Arbeitnehmer_innen davon sich zu outen?**

- Offener Umgang mit der sex. Orientierung setzt produktive Potentiale frei
- Mehr Ressourcen Verfügbarkeit- müssen sich nicht verstecken
- Vorbildfunktion erleichtert anderen das Outing-> als Multiplikator dienen
- Erhöhte Zufriedenheit / Wohlfühlfaktor steigt / Besseres Verhältnis zu Kolleg_innen

Was haben Unternehmen davon?

- Mitarbeiter sind zufriedener, identifizieren sich mit dem Unternehmen
- Krankenstand sinkt
- Imagesache „Weltoffenes Unternehmen“
- wird dadurch interessanter für Bewerber_innen
- weniger Flurfunk -> Mehr Kapazitäten für die Arbeit werden frei
- man sensibilisiert Chefs