

11. iga.Kolloquium: Gesund und sicher länger arbeiten – Facettenreich und farbenfroh DGUV Akademie, Dresden, 13./14.03.2017

Kernthesen von Dr. Beatrix Behrens in ihrem Abschlussimpuls, in welchem sie auf die beiden Veranstaltungstage zurückblickte:

- Eine Diversity-Strategie, die alle Handlungsfelder über interkulturelle Öffnung hinaus umfasst, ist nützlich. Dies umfasst auch eine Definition, was unter Diversity-Management zu verstehen ist.
- Gender Mainstreaming kann in diesem Kontext auch eine wichtige Querschnittsfunktion erfüllen.
- Die Förderung von Gleichstellung und Chancengleichheit ist eine wichtige Querschnittsfunktion.
- Inklusion ist mehr als Integration. Die Akzeptanz von Vielfalt und Unterschiedlichkeit ist auch eine Haltungsfrage.
- Neben Qualifizierung ist die Arbeit an einer von Wertschätzung geprägten Kultur wichtig und notwendig. Diversity verbindet Elemente von Organisations- und Personalentwicklung.
- BGM sollte künftig nicht mehr nur als Gender-Projekt definiert werden. Es sollte verstärkt auch den Erfordernissen einer älter und vielfältiger werdenden Belegschaft zunehmend gerecht werden.

