

AWARE:

**Mensch, Organisa-
tion und Technik in
Einklang bringen**

it's owl



Digitalisierung braucht Vielfalt

Diversity Management im Kontext der Digitalisierung: Ergebnisse einer Studie aus OWL-Unternehmen

05. Februar 2020

Prof. Dr. Swetlana Franken

Regina Ihl

Diversity ist

komplex
unbequem
kein Trend

Vorgabe „von oben“, die häufig in den Hintergrund gerät



Diversity ist auch

bunt
spannend
wichtig für Kreativität und Innovation



Wieso sollen wir uns mit Vielfalt beschäftigen?

Globalisierung



Demographischer
Wandel

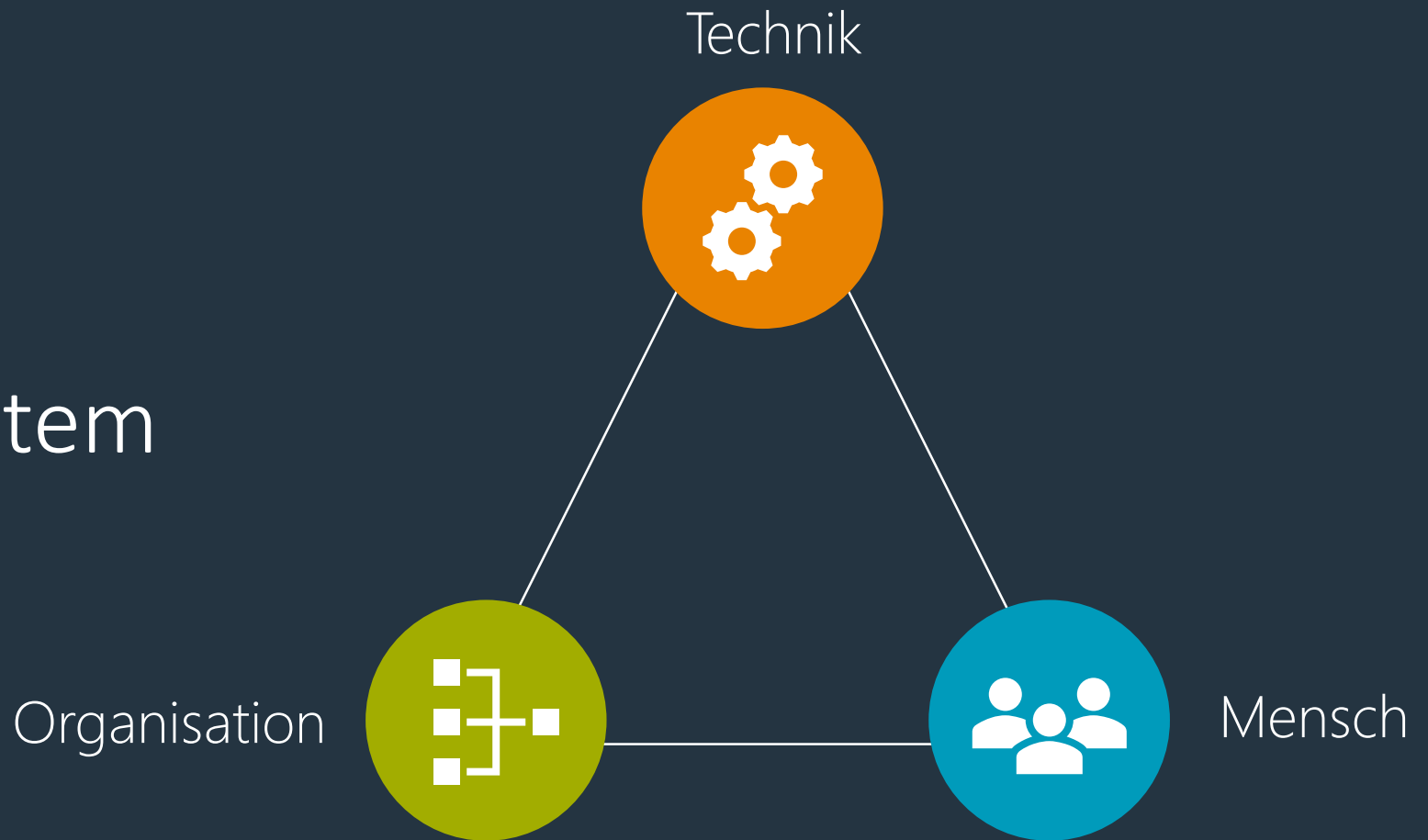


Digitalisierung



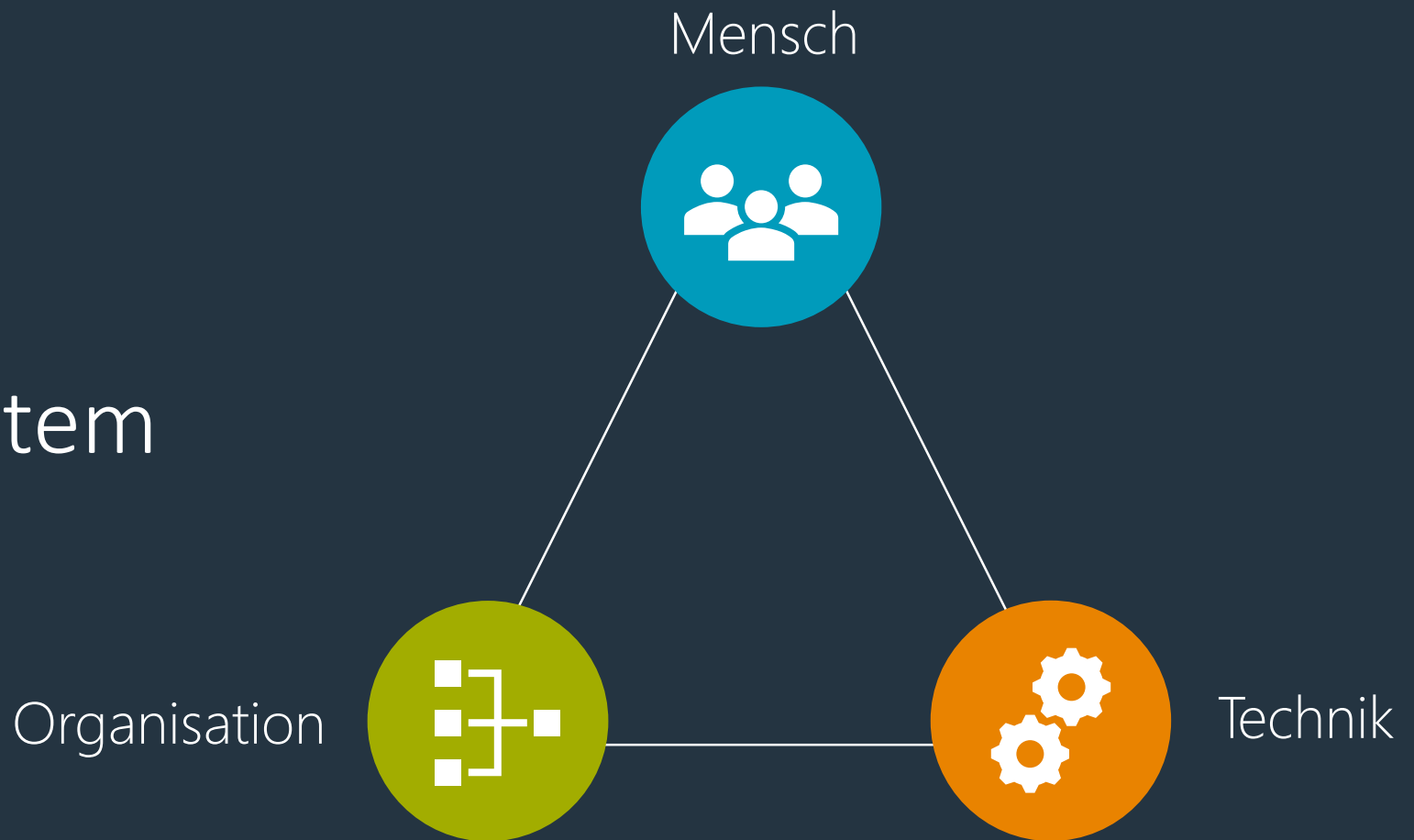
Unternehmen als soziotechnisches System

(Hirsch-Kreinsen 2016)



Unternehmen als soziotechnisches System

(Hirsch-Kreinsen 2016)



Wie ist der Status quo von Diversity Management?

Frauen



- Frauen im Alter von 30 bis 35 werden halb so häufig (17,5%) wie Männer der gleichen Altersklasse zu einem Jobinterview eingeladen (Loke 2019)
- Wenig Frauen in MINT-Berufen (Bildungsspiegel 2016)
- Teilzeit immer noch Frauendomäne (Statistisches Bundesamt 2018)
- Frauen erreichen signifikant niedrigere Hierarchieebenen als Männer trotz gleicher Karriereziele (Regnet 2019)

Ältere Personen



- Personen über 54 Jahre werden mit einer Wahrscheinlichkeit von etwa 15% zu einem Jobinterview eingeladen (Loke 2019)
- Viele Unternehmen glauben, dass Personen ab 50 Jahren weniger schnell, weniger lernfähig und weniger flexibel sind (Kreusel 2019)

Migrant*innen



- Personen einer Minderheitengruppe werden häufig von Personalern direkt aussortiert (Schmidt-Stein 2018)
- Andere OECD-Länder sind attraktiver für ausländische hochqualifizierte Personen als Deutschland (OECD 2019)

Unsere Studie zu Diversity in OWL: Teilnehmer*innen

N=110

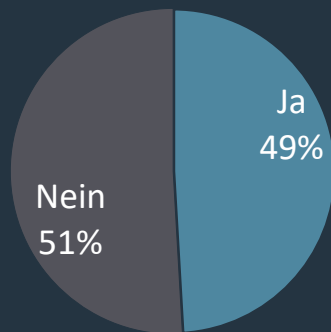


70%

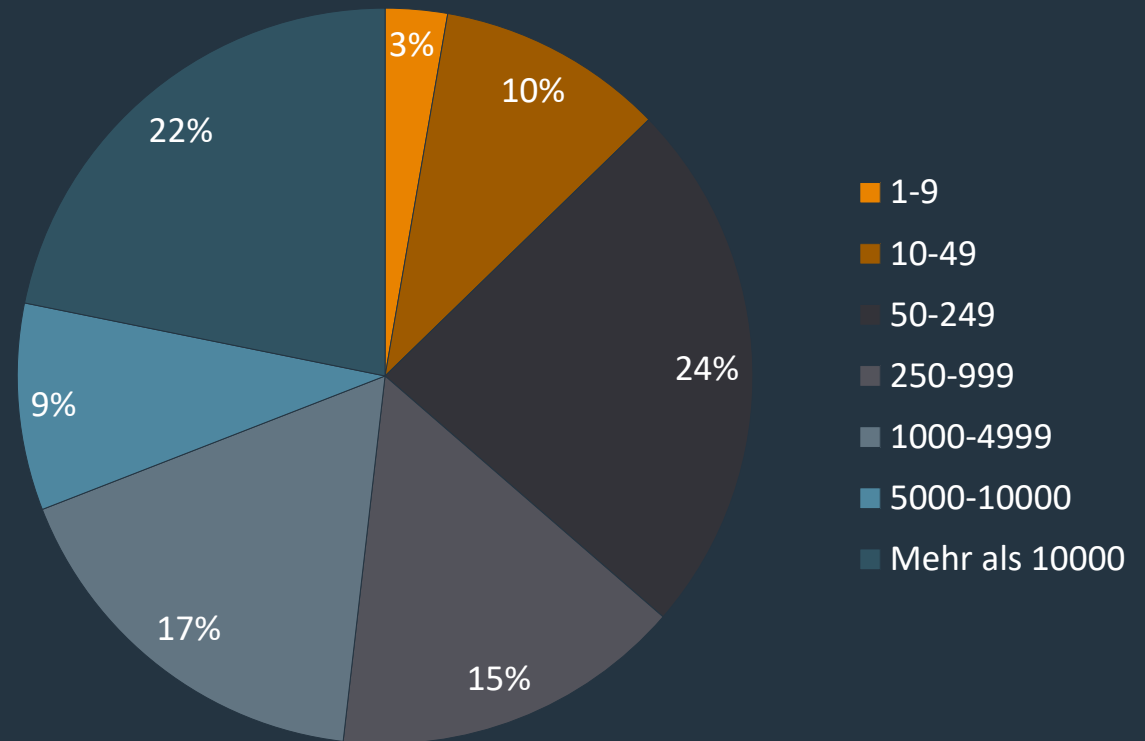
1%

29%

Führungsverantwortung



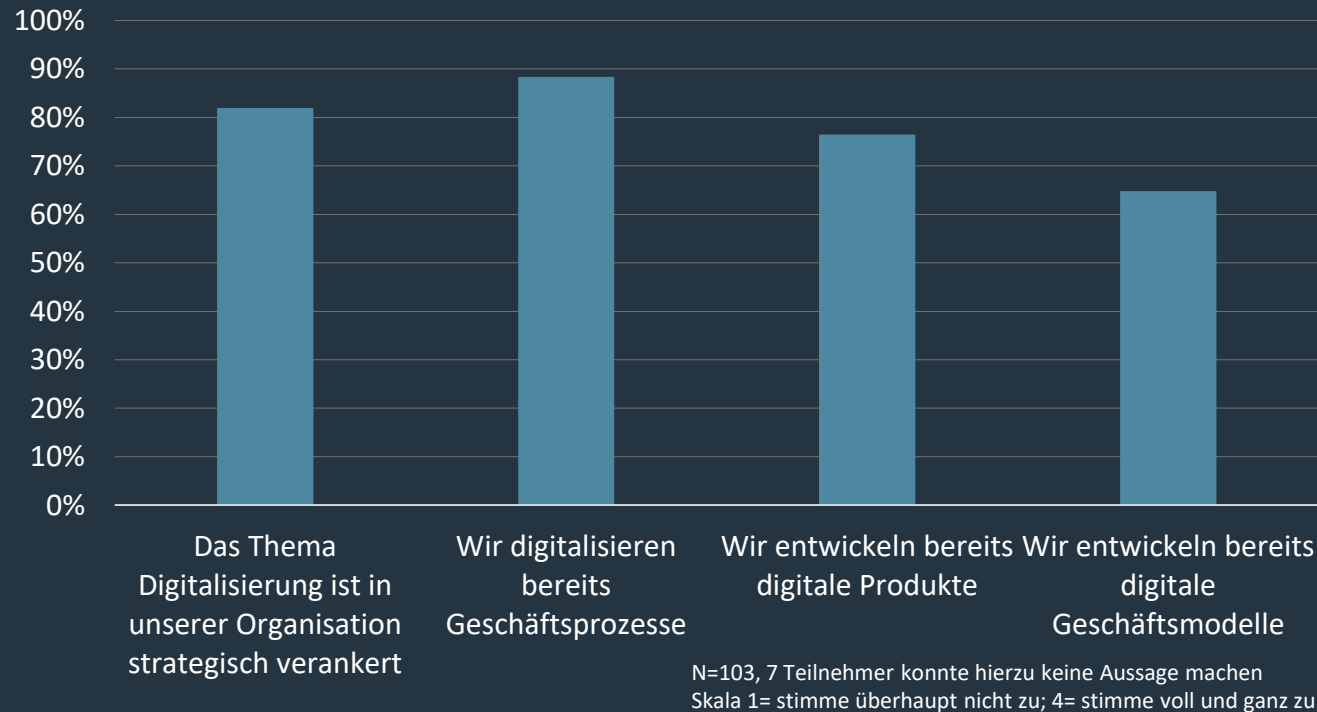
Organisationsgröße



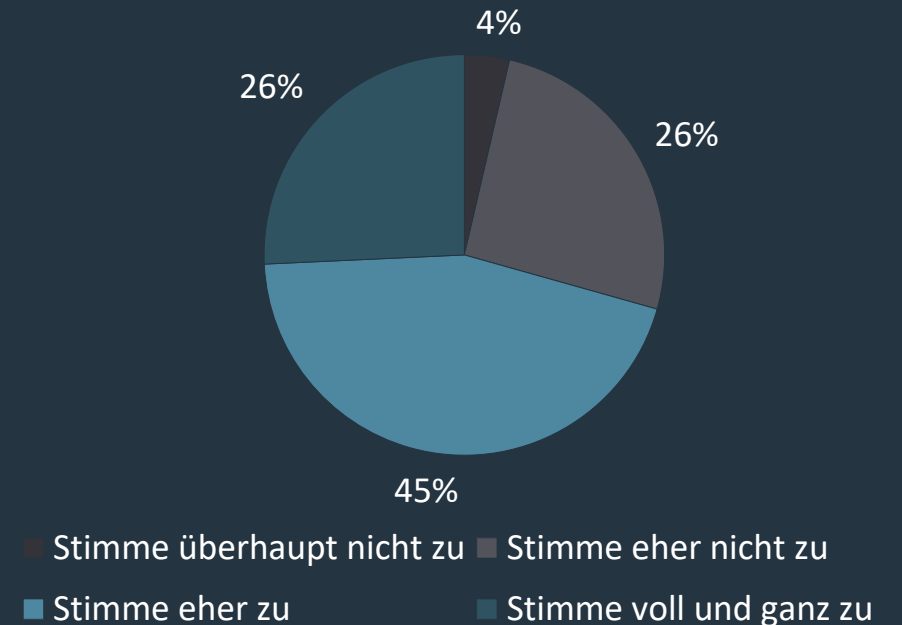
Wie hängen Digitalisierung und Diversität zusammen?

(Umfrageergebnisse)

Inwieweit stimmen Sie folgende Aussage zu?

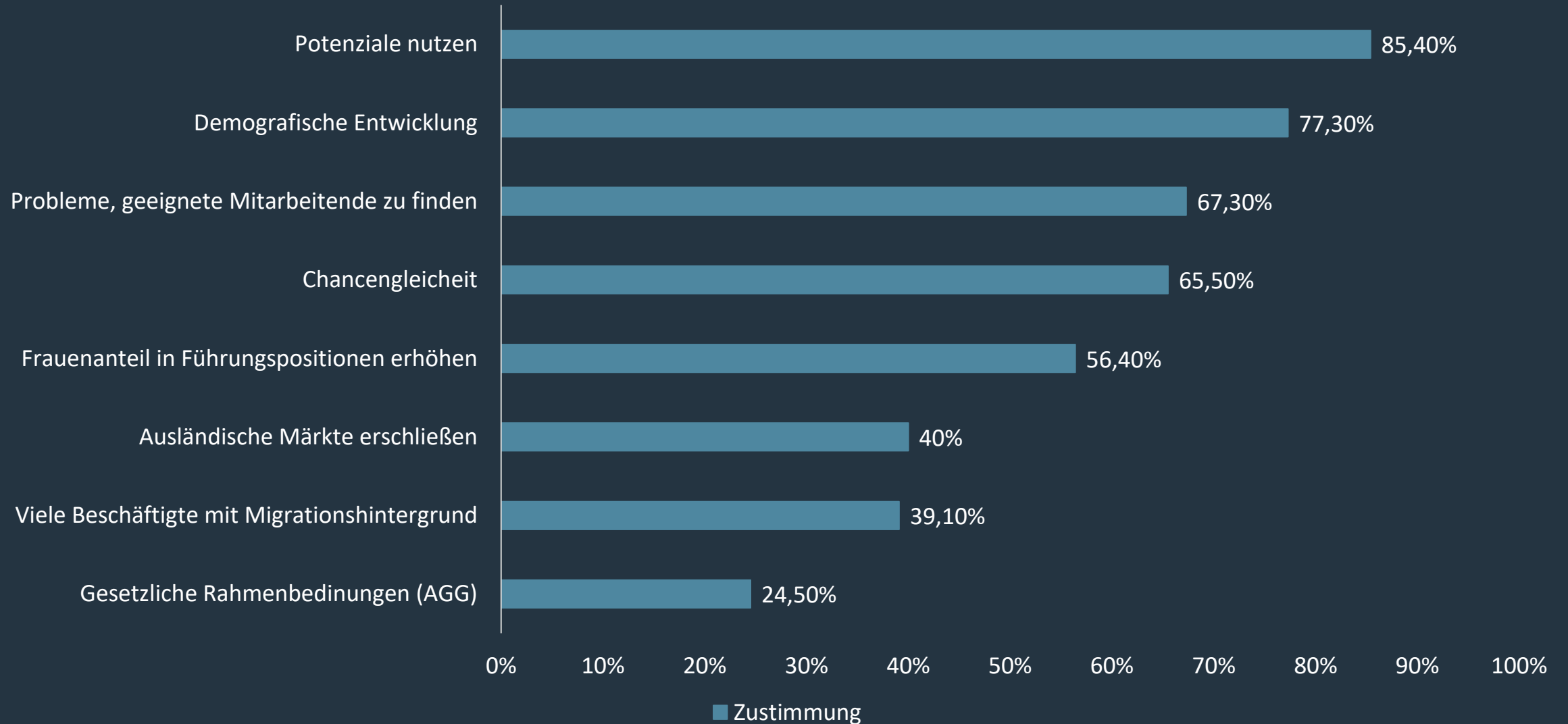


Für die erfolgreiche Digitalisierung ist Diversität ein wichtiger Erfolgsfaktor.



Warum beschäftigen sich OWL-Unternehmen mit Diversity?

(Umfrageergebnisse)



Kompetenzzuschreibungen einzelner Beschäftigtengruppen

(Umfrageergebnisse)



Frauen

Empathie

97%

Kommunikationsfähigkeit

87%

Verantwortungsbewusstsein

84%

Fähigkeit zur Selbstorganisation

84%

Lernfähigkeit

75%



Ältere Beschäftigte

Erfahrungswissen

94%

Fähigkeit, in Zusammenhängen zu denken

81%

Verantwortungsbewusstsein

81%

Problemlösekompetenz

80%

Realistische Einschätzung von Chancen und Risiken

72%



Migrant*innen

Mehrsprachigkeit

91%

Interkulturelle Kompetenz

82%

Offenheit ggü. Neuem

78%

Lernfähigkeit

73%

Anpassungsfähigkeit

68%

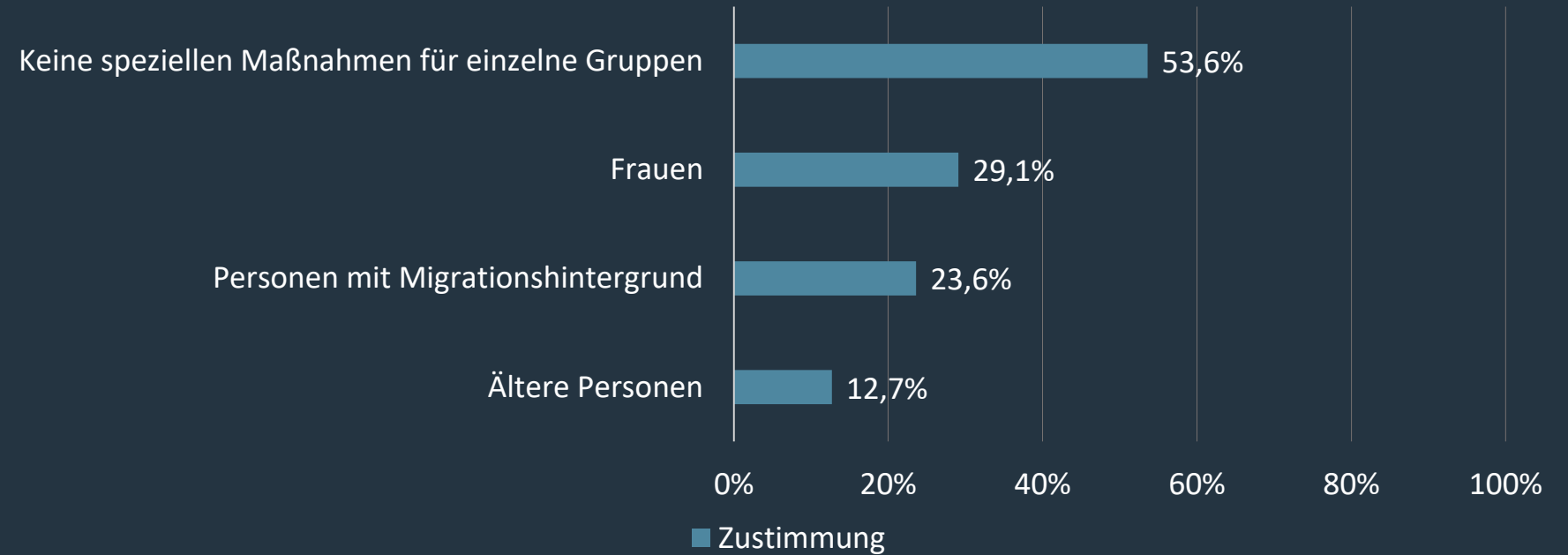
Kompetenzen für die Digitalisierung

(Umfrageergebnisse aus dem Forschungsprojekt Women Ressource 4.0)



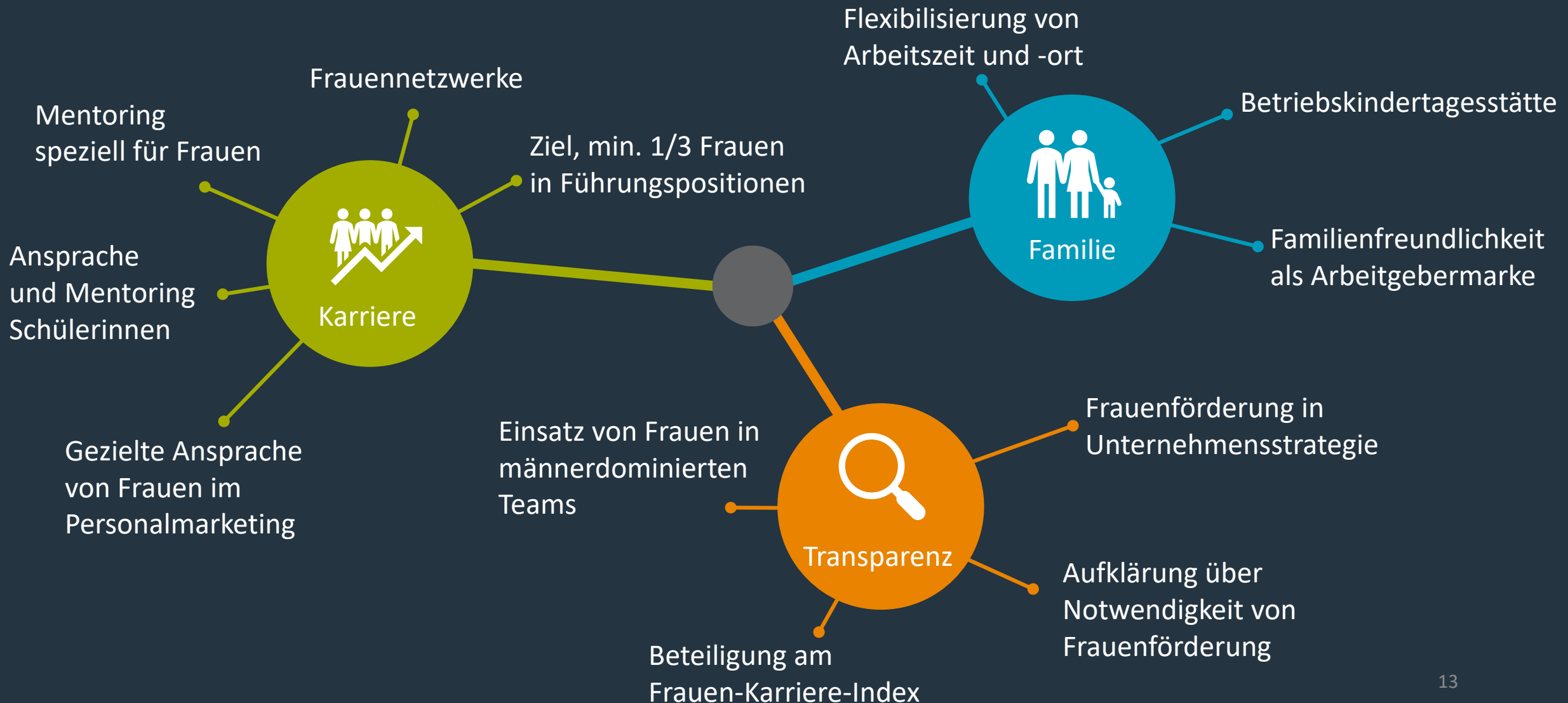
Diversity- Maßnahmen (Umfrageergebnisse)

Auf welche Personengruppen richten sich die Diversity-Maßnahmen in Ihrer Organisation?



Maßnahmen zur Förderung von Frauen

(Interviewergebnisse aus OWL-Unternehmen)





Maßnahmen zur Förderung von älteren Beschäftigten

(Interviewergebnisse aus OWL-Unternehmen)



Wertschätzung des Wissens

Altersgemischte Teams

Einstellung von älteren Bewerber*innen

Wissensmanagement im Fokus durch baldigen Ruhestand vieler Beschäftigter

Einbindung von Rentner*innen in Teamarbeit

Spezielles Ausbildungskonzept: Ältere Beschäftigte lehren jüngere Beschäftigte



Unterstützungsangebote

Reverse Mentoring

Altersgerechte Arbeitsplätze

Altersanzug für Sensibilisierungsmaßnahmen

Unterstützungsprogramme für ältere Mitarbeitende ab 57 Jahre

Individuelles Gesundheitsmanagement

Maßnahmen zur Förderung von Migrant*innen

(Interviewergebnisse aus OWL-Unternehmen)

Wertschätzung von Kulturen



- Einbindung von zugewanderten Eltern in die Ausbildung ihrer Kinder
- Gruppensprecher*innen als Bindeglied zum Management
- Maßnahmen zur Wertschätzung versch. Hintergründe
- Migrant*innen im Vertrieb für versch. Kundenzielgruppen

Schaffung von Bewusstsein



- Weiterbildung interkultureller Kompetenzen
- Antidiskriminierungsworkshops
- Praktikant*innen aus dem Ausland
- Austausch mit ausländischen Werken
- Mitglied bei Initiative für Beschäftigung OWL

Maßnahmen zur Integration



- Sprachkurse
- Sicherheitsbelehrungen im einfachen Deutsch
- Schnuppertage für Migrant*innen
- Eigens entwickeltes Förderprogramm für Migrant*innen
- Praktika und Ausbildungen für Geflüchtete
- Gründung einer Initiative für Geflüchtete

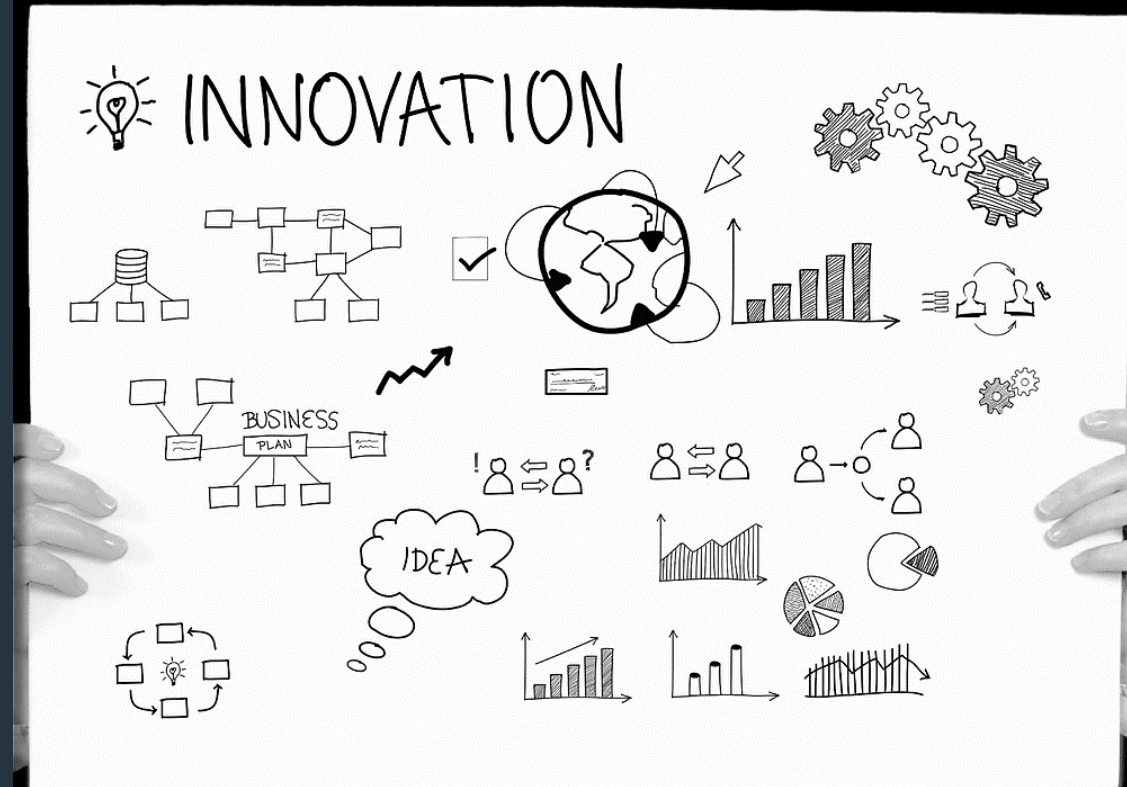
Ausblick – Die Zukunft

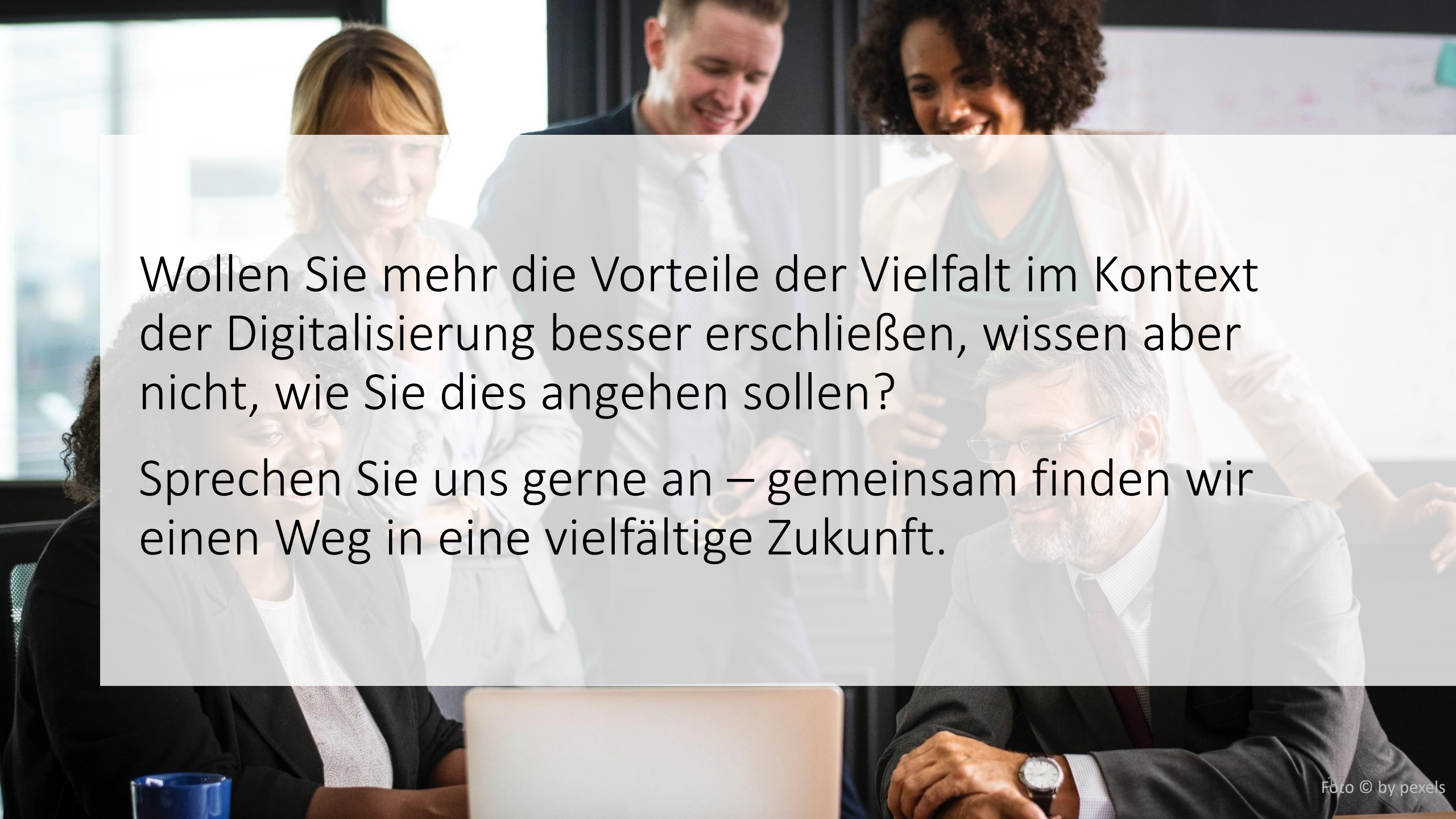
Vielfalt ist ein wichtiger Erfolgsfaktor für die Digitalisierung – Potenziale müssen erkannt und genutzt werden

Wie kann ein Bewusstsein für die Vorteile der Vielfalt geschaffen und ausgebaut werden?

Wie können Unternehmen dabei unterstützt werden, sich mit Diversity zu beschäftigen?

Dazu werden wir
ein Diversity Check-Tool entwickeln und
Instrumente und Strategien erarbeiten



A diverse group of business professionals in an office setting, smiling and engaged in a meeting. The image shows a woman with blonde hair, a man in a suit, and a woman with curly hair, all looking towards a laptop screen. The background is a bright office with a whiteboard.

Wollen Sie mehr die Vorteile der Vielfalt im Kontext der Digitalisierung besser erschließen, wissen aber nicht, wie Sie dies angehen sollen?

Sprechen Sie uns gerne an – gemeinsam finden wir einen Weg in eine vielfältige Zukunft.

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit
