

**AWARE:**

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

**it's owl**

**Digitalisierung braucht Vielfalt**  
Vorteile, Best Practices und Status quo –  
Ergebnisse einer OWL-Studie

30. Juni 2020

Prof. Dr. Swetlana Franken

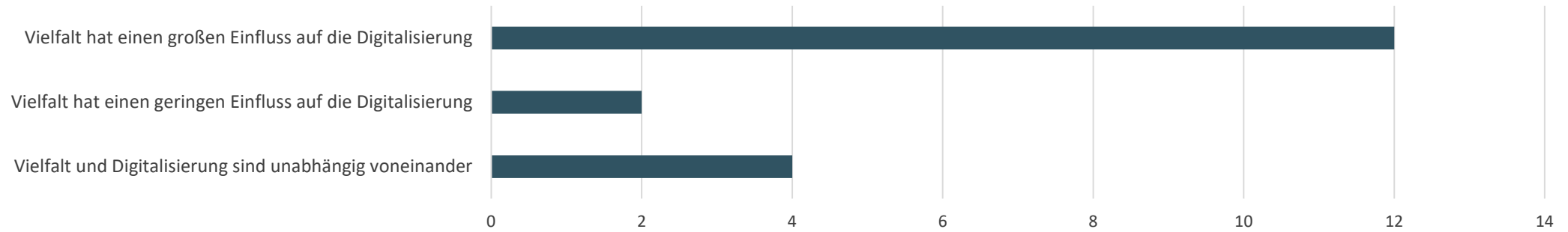
Regina Ihl | Lotte Prädikow



**Nun sind Sie am Zug – Teilen Sie uns Ihre Meinung mit**

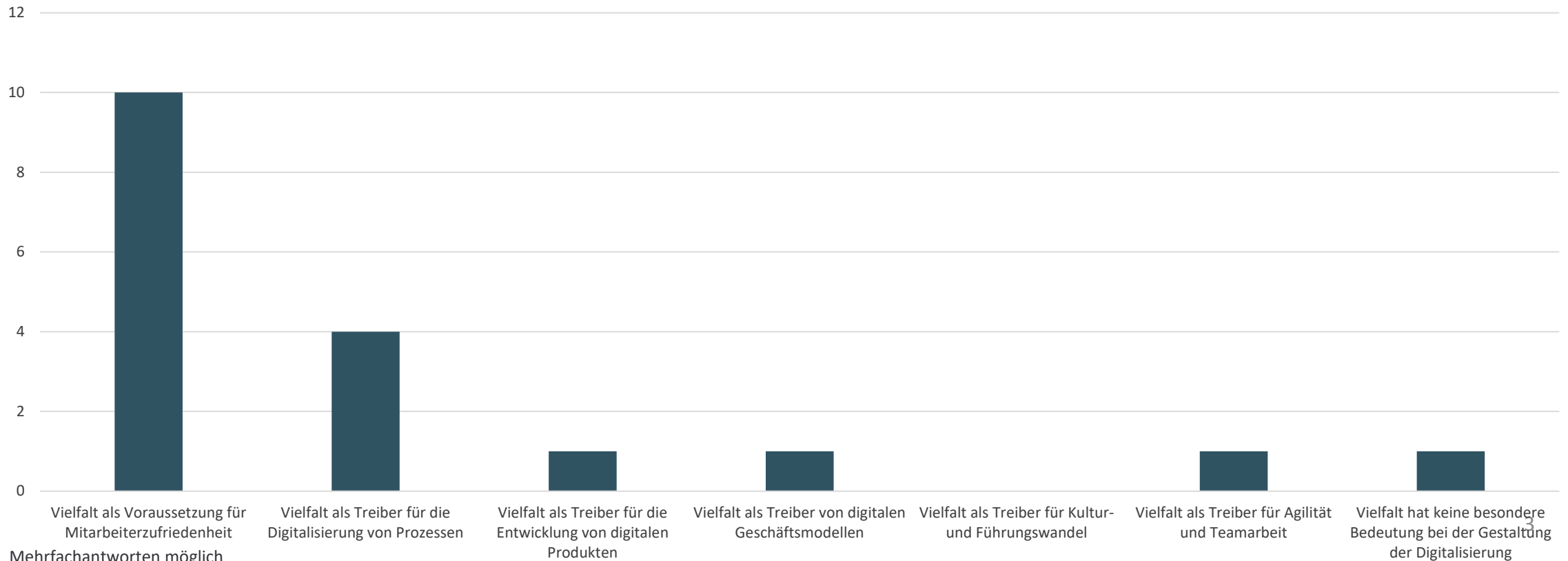


## Welche Rolle spielt Vielfalt bei der Gestaltung der Digitalisierung in Ihrem Unternehmen?



18 Antworten

## Welche Aspekte der Vielfalt sind im Kontext der Digitalisierung besonders bedeutend in Ihrem Unternehmen?



# Wieso sollen wir uns mit Vielfalt beschäftigen?

Globalisierung



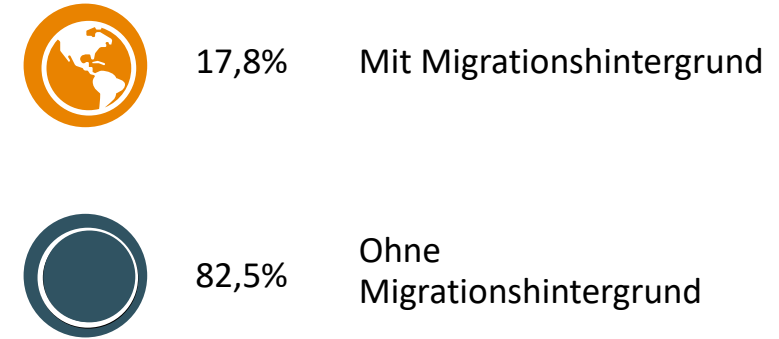
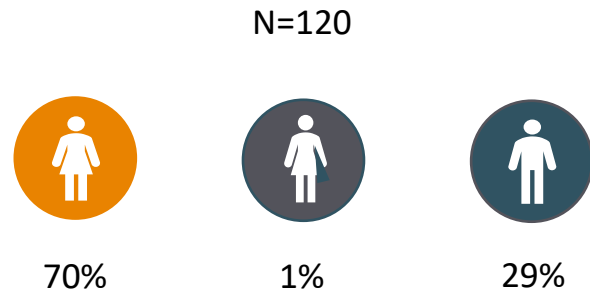
Demographischer  
Wandel



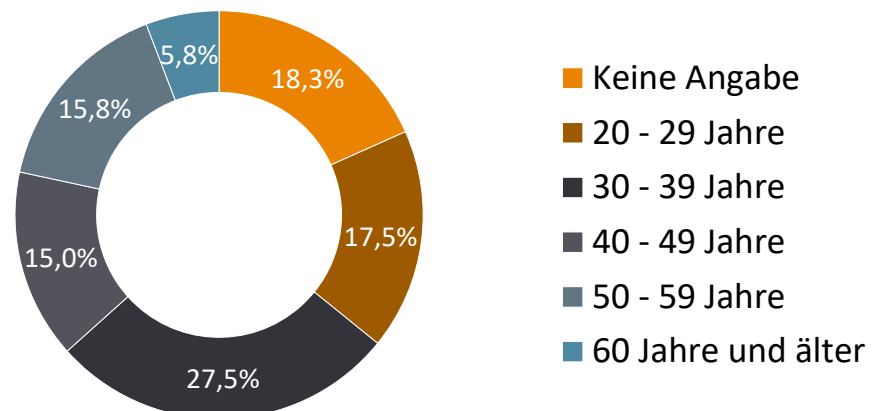
Digitalisierung



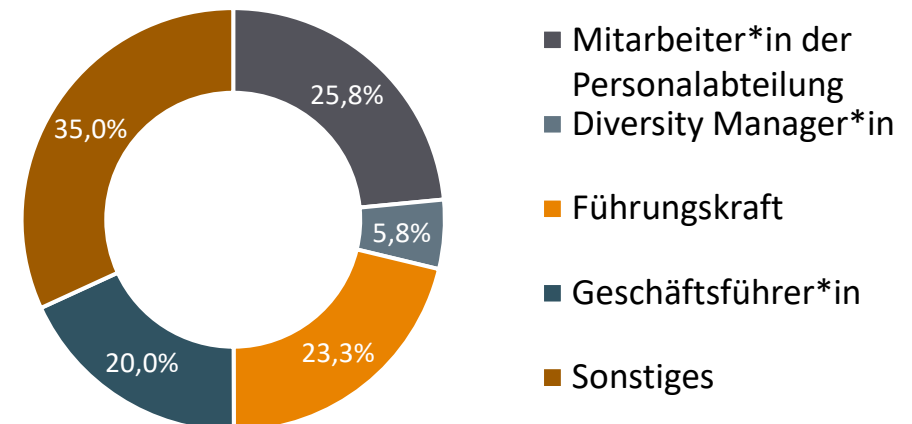
# Unsere Studie zu Diversity in OWL | Rahmendaten



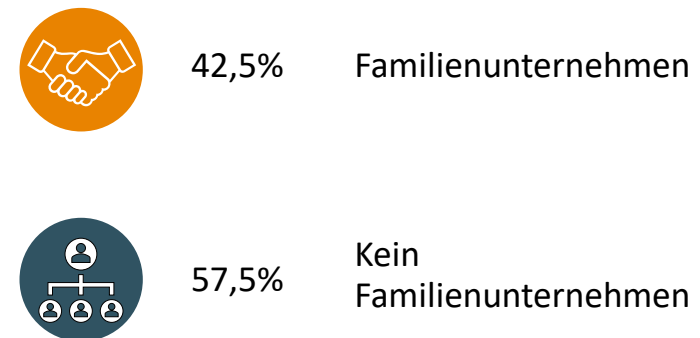
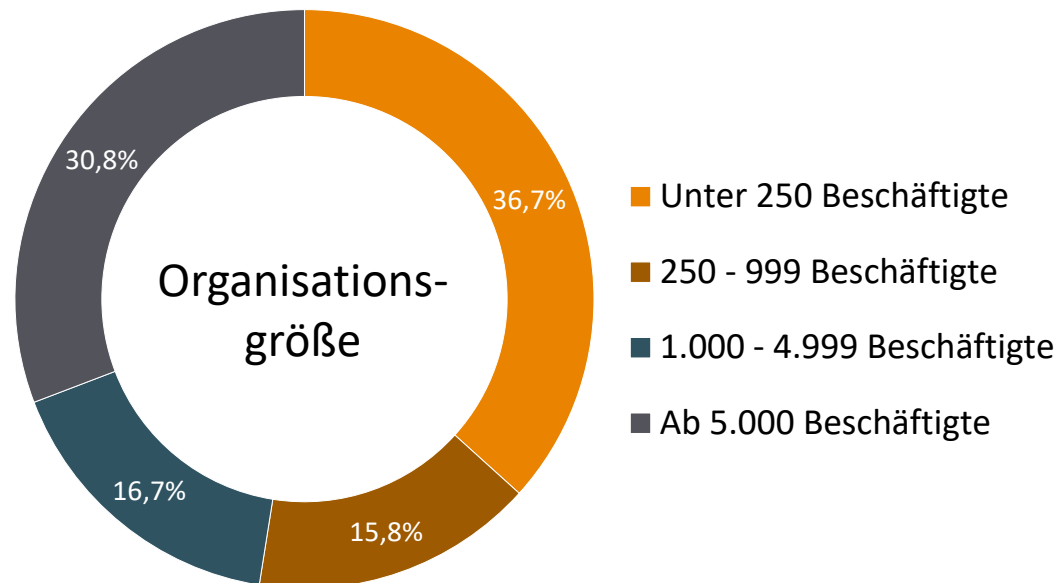
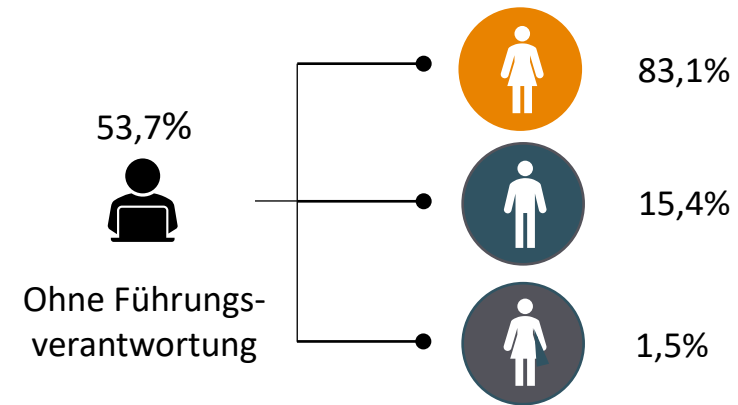
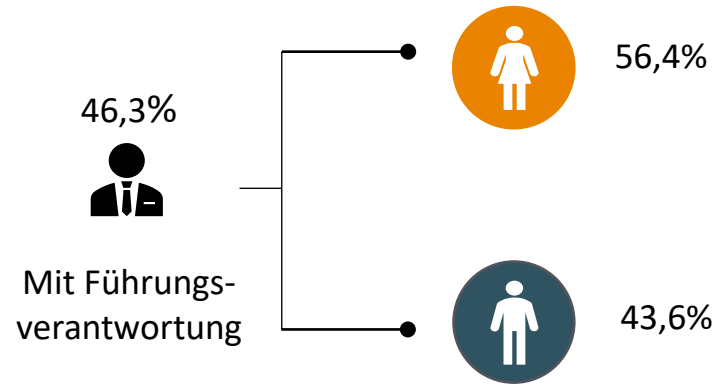
## Altersgruppen



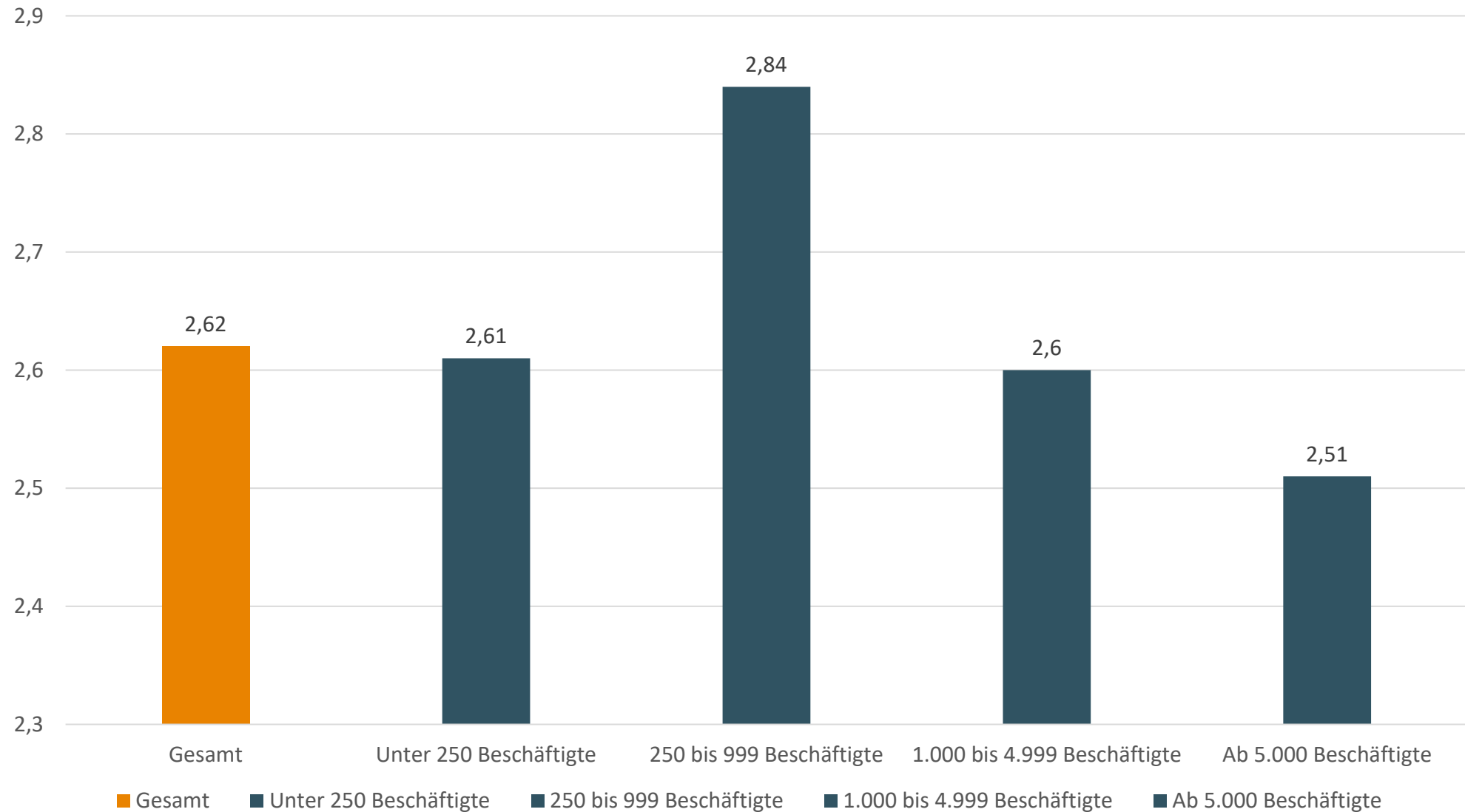
## Position im Unternehmen



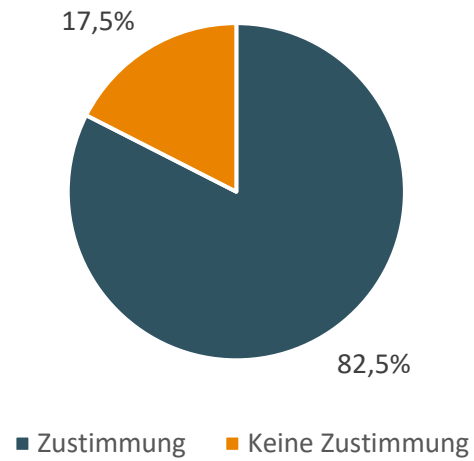
# Unsere Studie zu Diversity in OWL | Rahmendaten



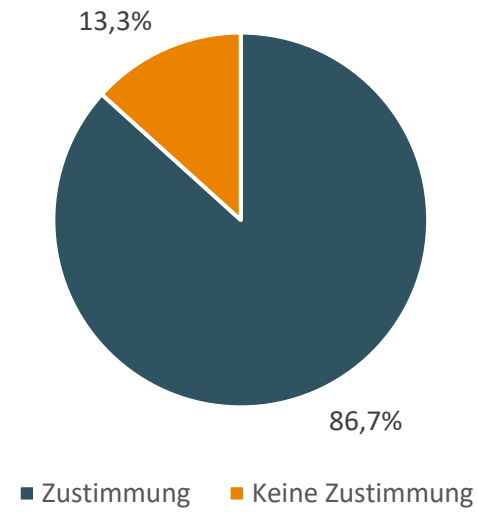
# Digitalisierungsgrad



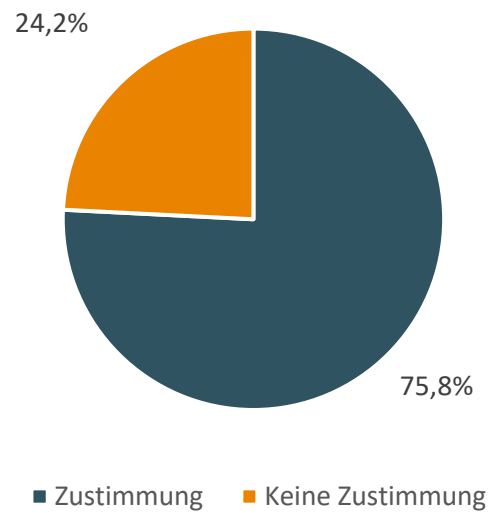
Das Thema Digitalisierung ist in unserer Organisation strategisch verankert



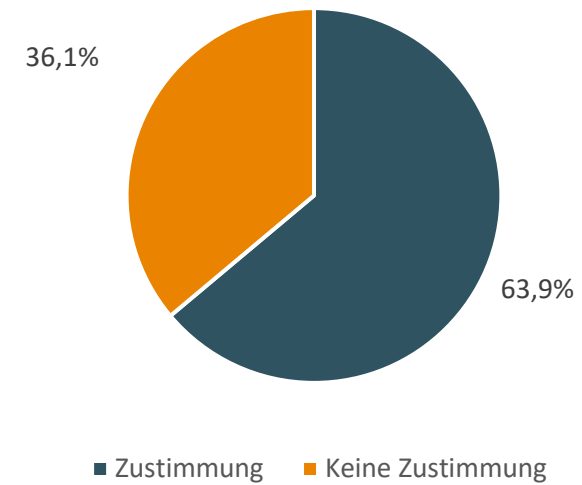
Wir digitalisieren bereits unsere Geschäftsprozesse



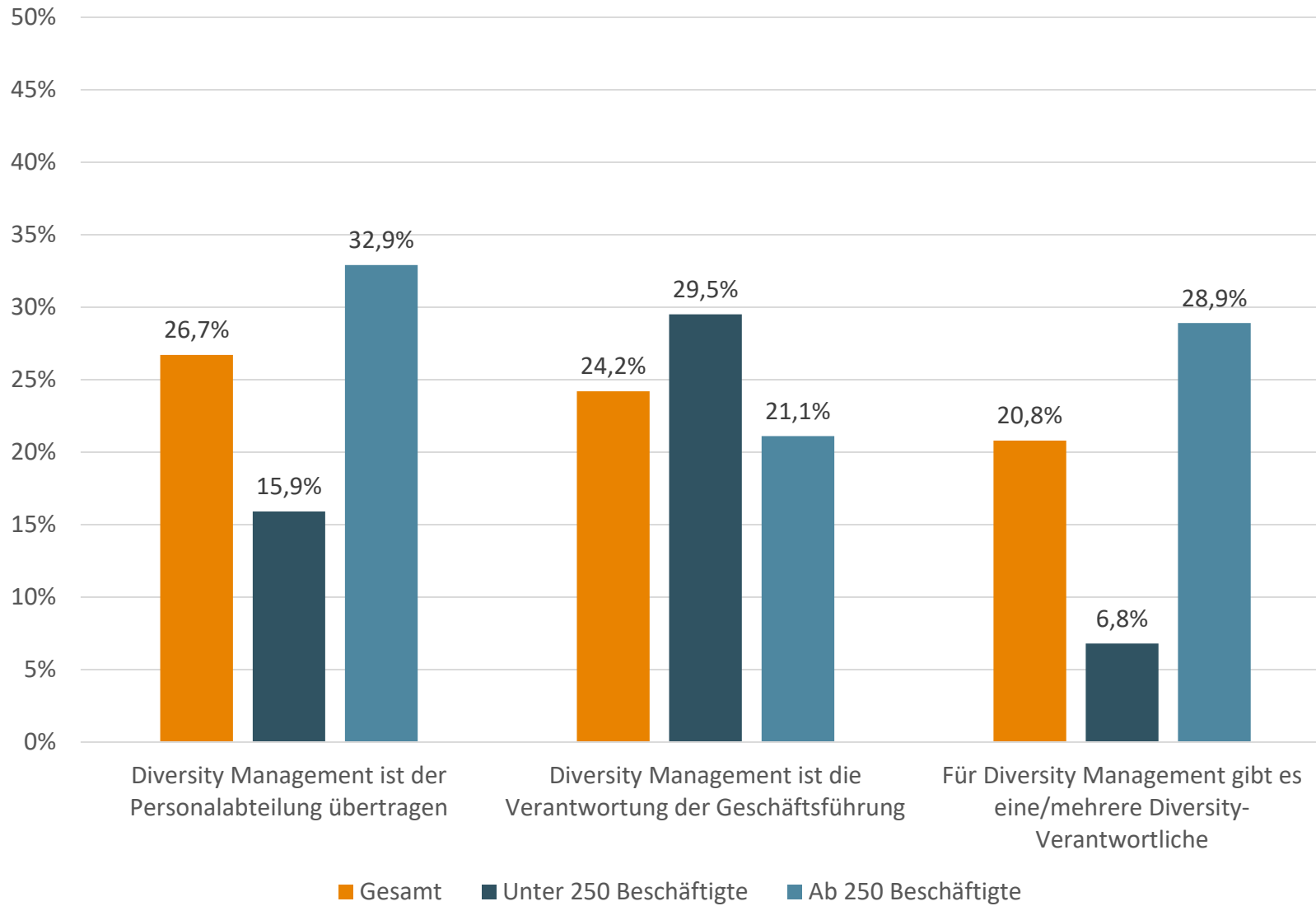
Wir entwickeln bereits digitale Produkte



Wir entwickeln bereits digitale Geschäftsmodelle

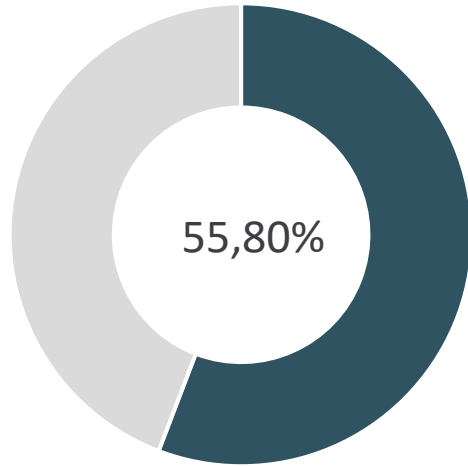




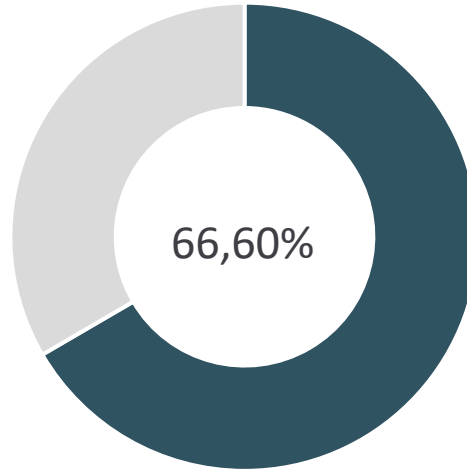


Wie ist der Umgang mit Vielfalt organisatorisch verankert?

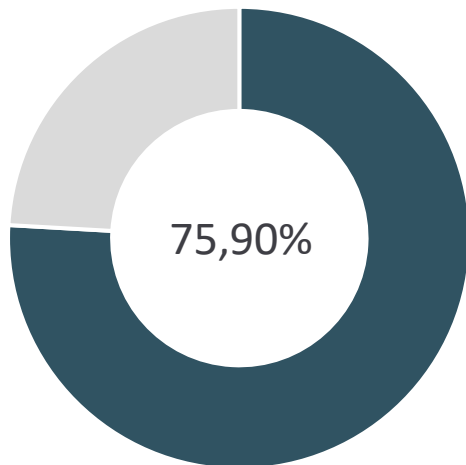
Frauenanteil in Führungspositionen  
erhöhen



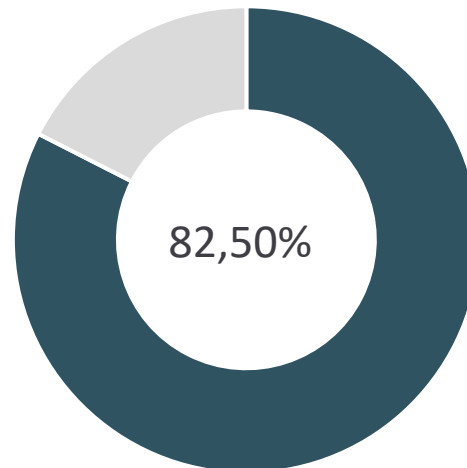
Probleme, geeignete Beschäftigte zu  
finden



Demografische Entwicklung



Potenziale nutzen



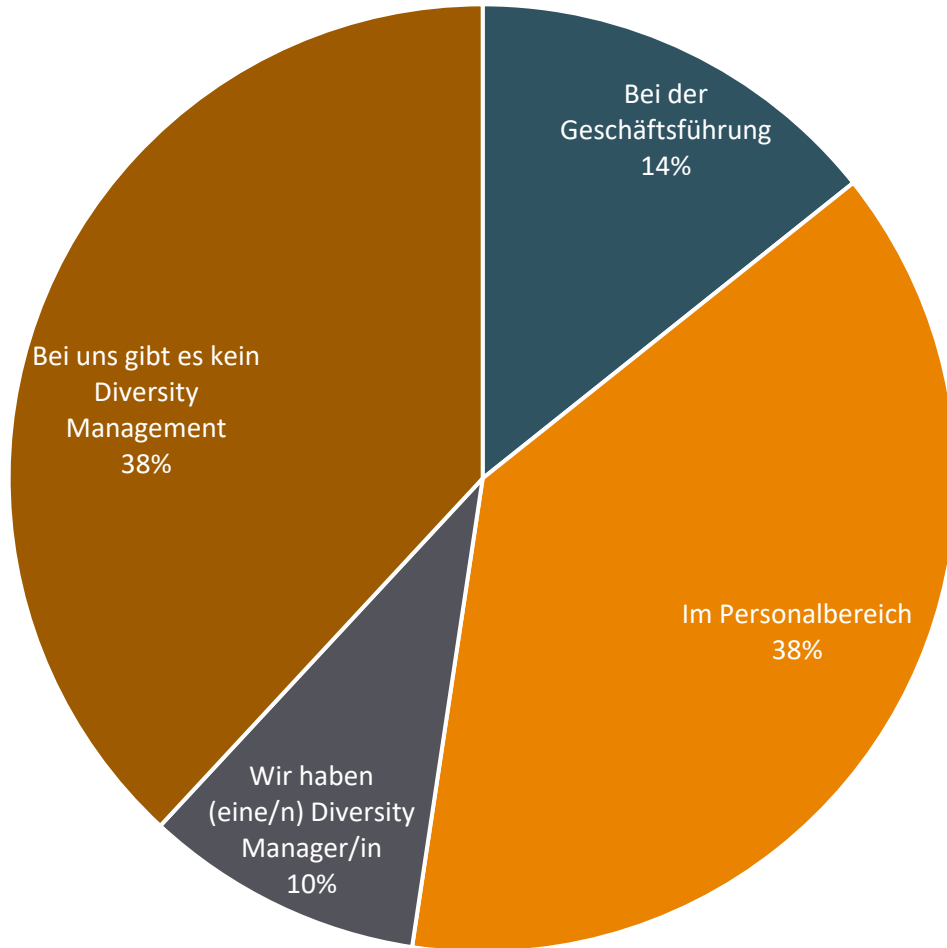
Wieso beschäftigen  
sich Unternehmen  
mit Diversity?



**Nun sind Sie am Zug – Teilen Sie uns Ihre Meinung mit**

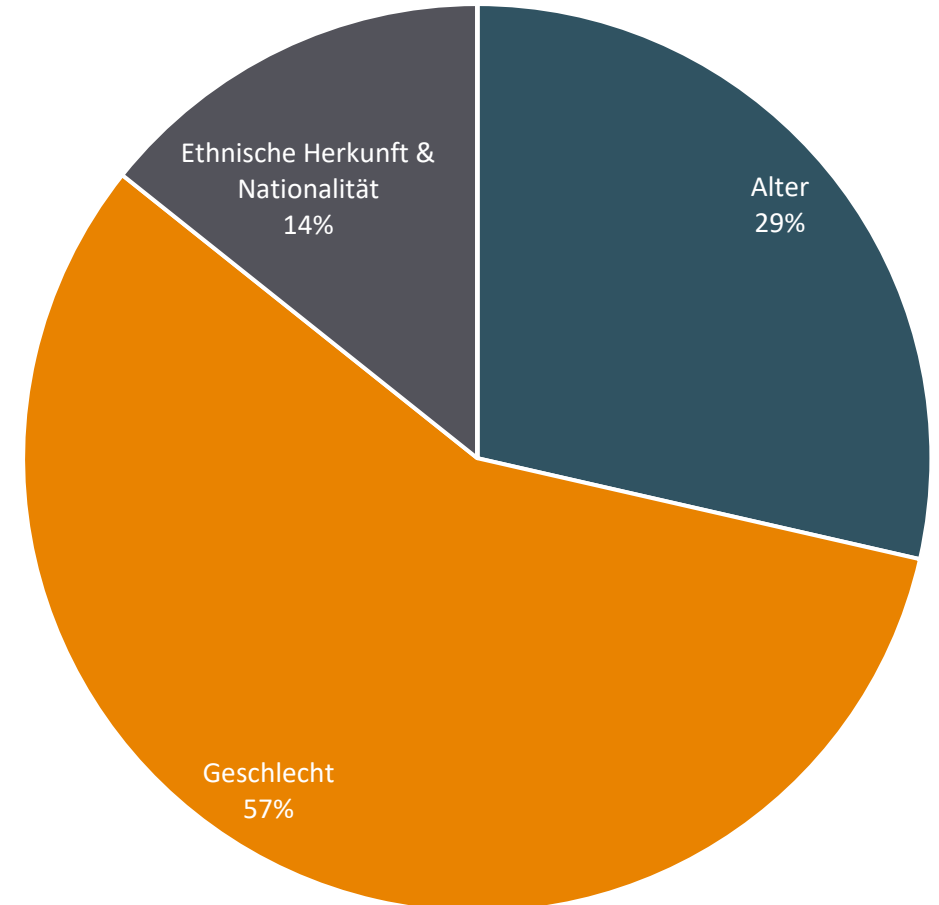


Wie ist Diversity Management bei Ihnen im Unternehmen verankert?



Im Marketing-/PR-Bereich wurde nicht genannt  
21 Antworten

Welche der dargestellten Dimensionen von Vielfalt halten Sie aktuell für besonders relevant?



Behinderung, Religion & Weltanschauung, Sexuelle Orientierung & Identität wurden nicht genannt  
21 Antworten

# Arbeits- und digitalisierungsrelevante Kompetenzzuschreibungen einzelner Beschäftigtengruppen



Frauen

Empathie

93%

Kommunikationsfähigkeit

88%

Verantwortungsbewusstsein

86%



Ältere Beschäftigte

Erfahrungswissen

94%

Fähigkeit, in Zusammenhängen zu denken

82%

Verantwortungsbewusstsein

82%



Zugewanderte

Mehrsprachigkeit

92%

Interkulturelle Kompetenz

82%

Offenheit ggü. Neuem

79%

Männer und Frauen sind sich einig, dass sich Karrierechancen von Frauen durch die Digitalisierung verbessern.



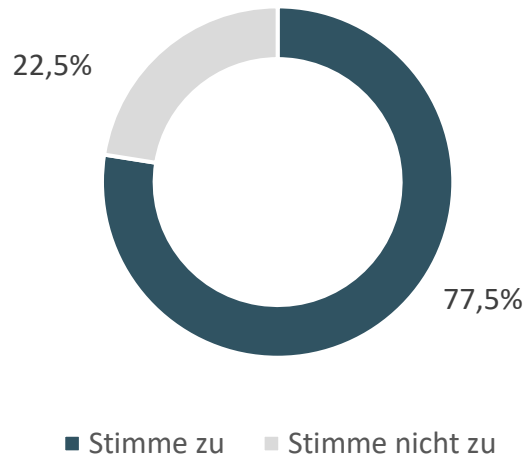
Digitalisierung kann die Karrierechancen von Frauen verbessern, da sich Familie und Beruf besser vereinbaren lassen



Für die erfolgreiche Digitalisierung ist Diversität ein wichtiger Erfolgsfaktor

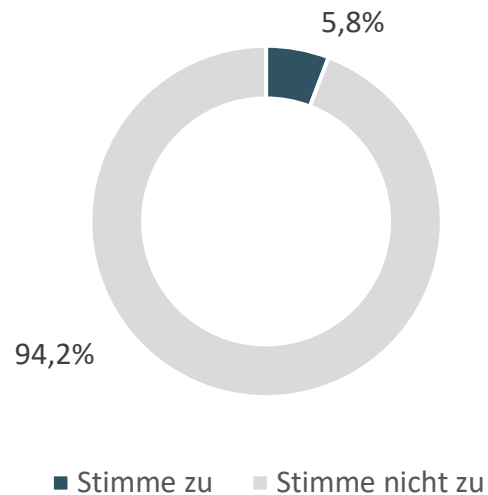
Jedoch: Frauen erkennen, dass Diversität wichtig für die Digitalisierung ist. Männer stimmen dem weniger zu.

Zugewanderte bringen i.d.R. eine neue  
Betrachtungsperspektive mit

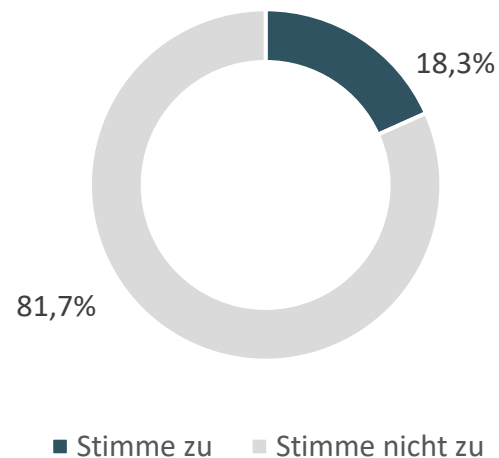


Es werden Vorteile von Zugewanderten gesehen.  
Vorurteile existieren hingegen kaum.

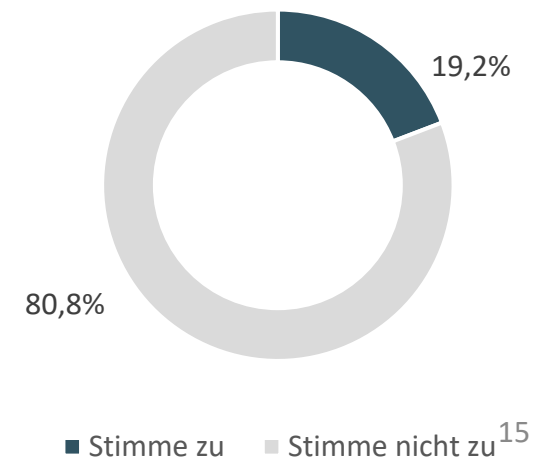
Sie passen nicht in unsere  
Organisationskultur



Sie sind in der Regel nicht ausreichend  
qualifiziert

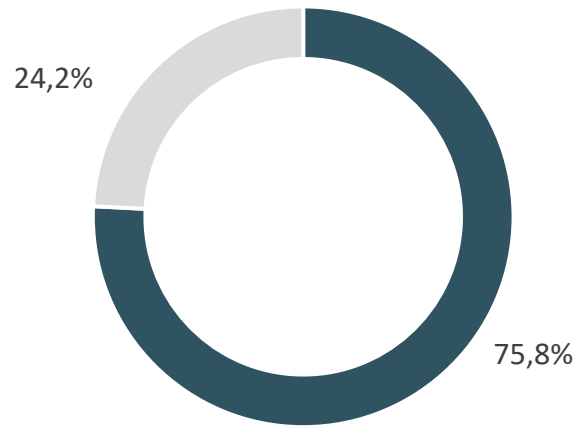


In unserer Organisation gibt es Vorurteile  
gegenüber diesen Personen



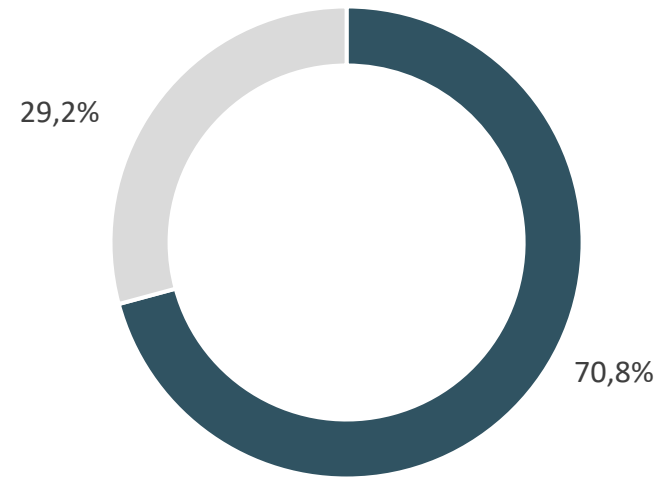
# Ältere Personen tragen neben jüngeren Personen **auch** zur digitalen Transformation bei.

Aufgrund ihrer Erfahrung, fällt es Älteren leichter Alternativen zu bewerten und Entscheidungen zu treffen



■ Stimme zu ■ Stimme nicht zu

Sie fördern i.d.R. ein angenehmes Arbeitsklima



■ Stimme zu ■ Stimme nicht zu

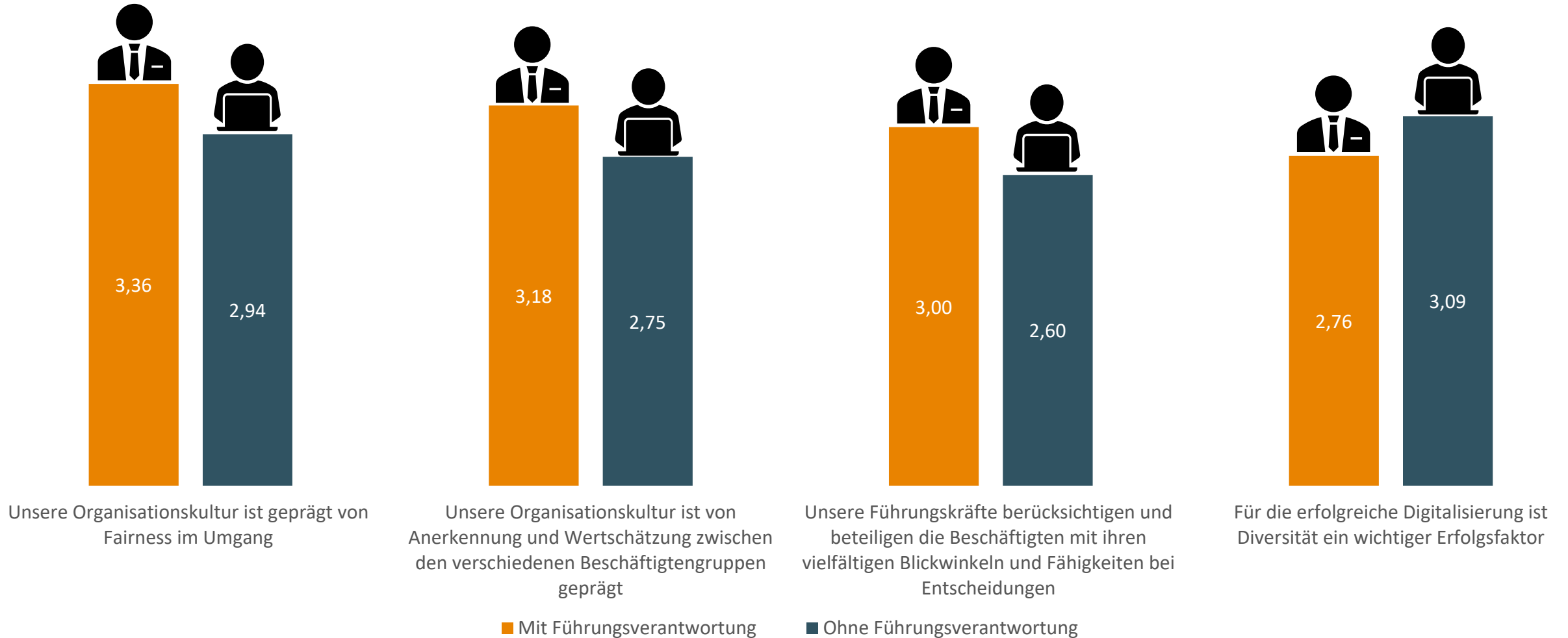
Sie haben i.d.R. einen förderlichen kritischen Blick auf digitale Inhalte



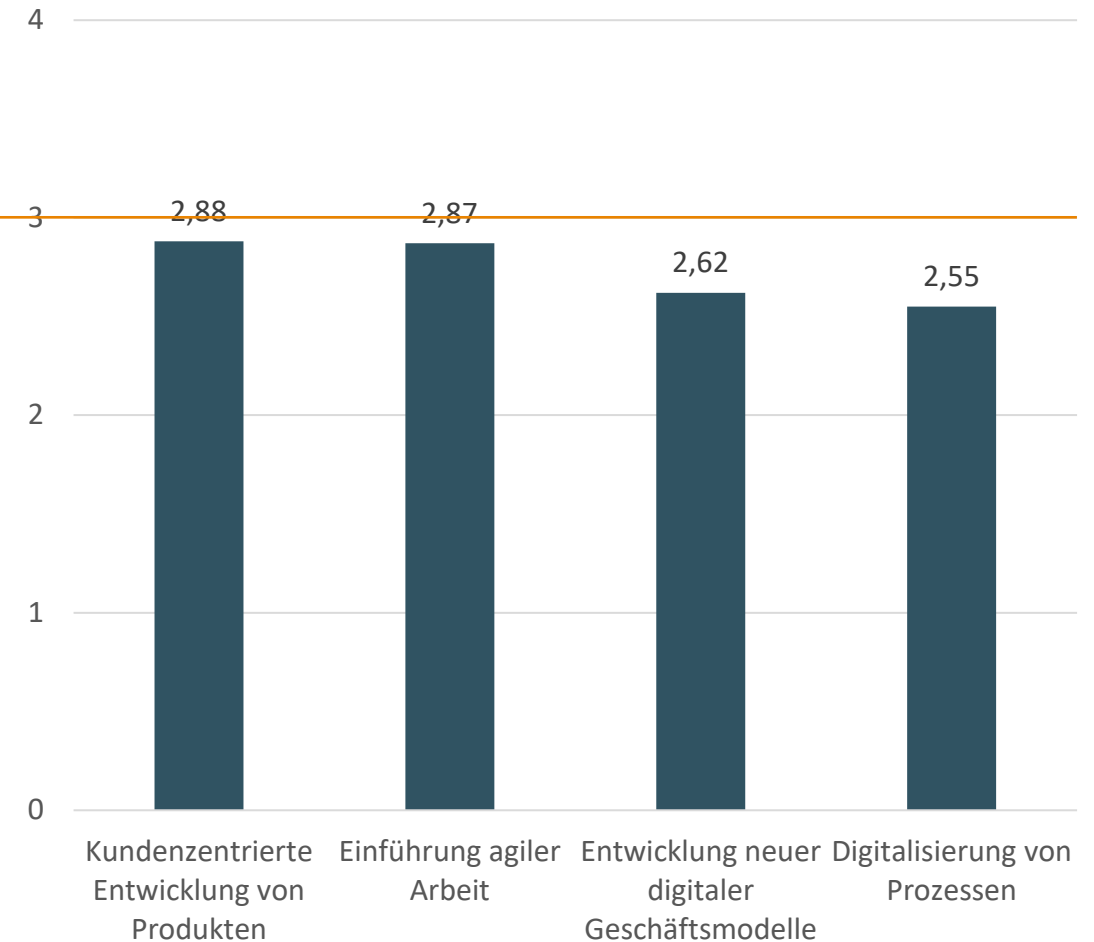
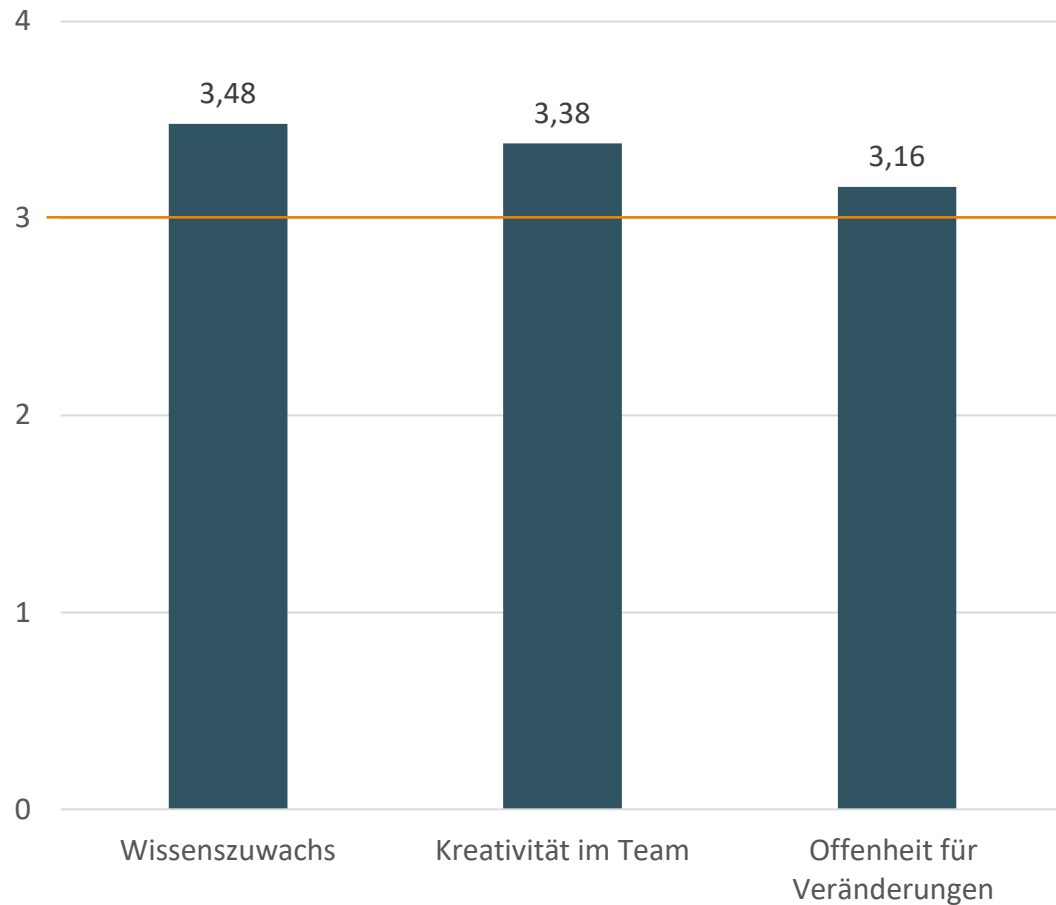
■ Stimme zu ■ Stimme nicht zu



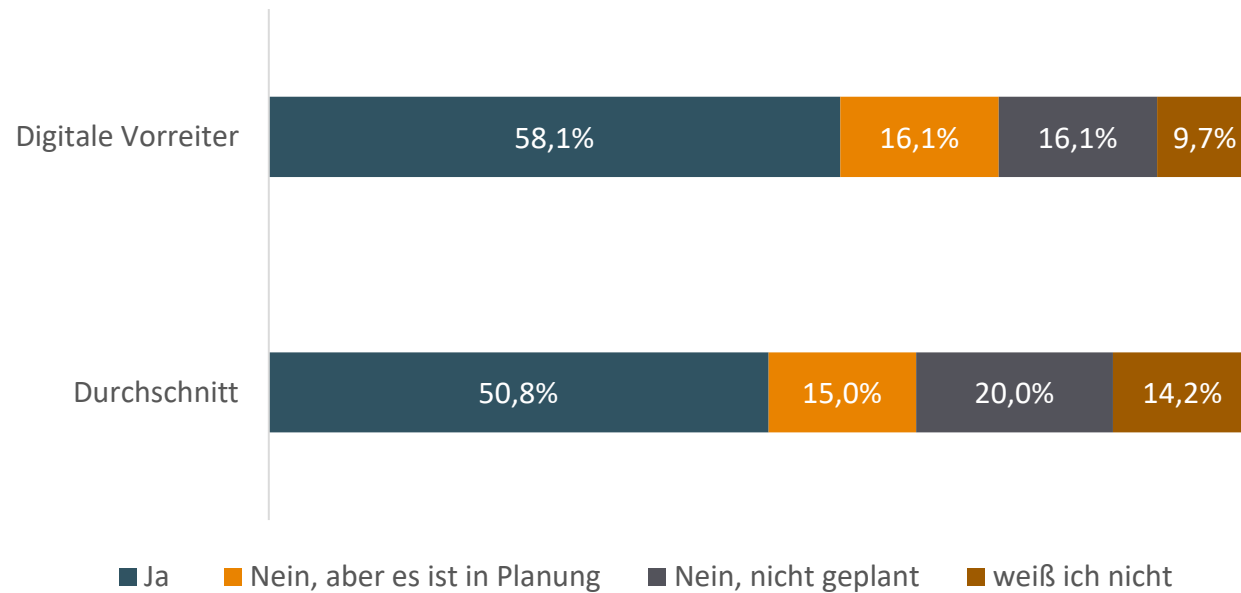
# Wertschätzende Unternehmenskultur aus Sicht von Fach- und Führungskräften



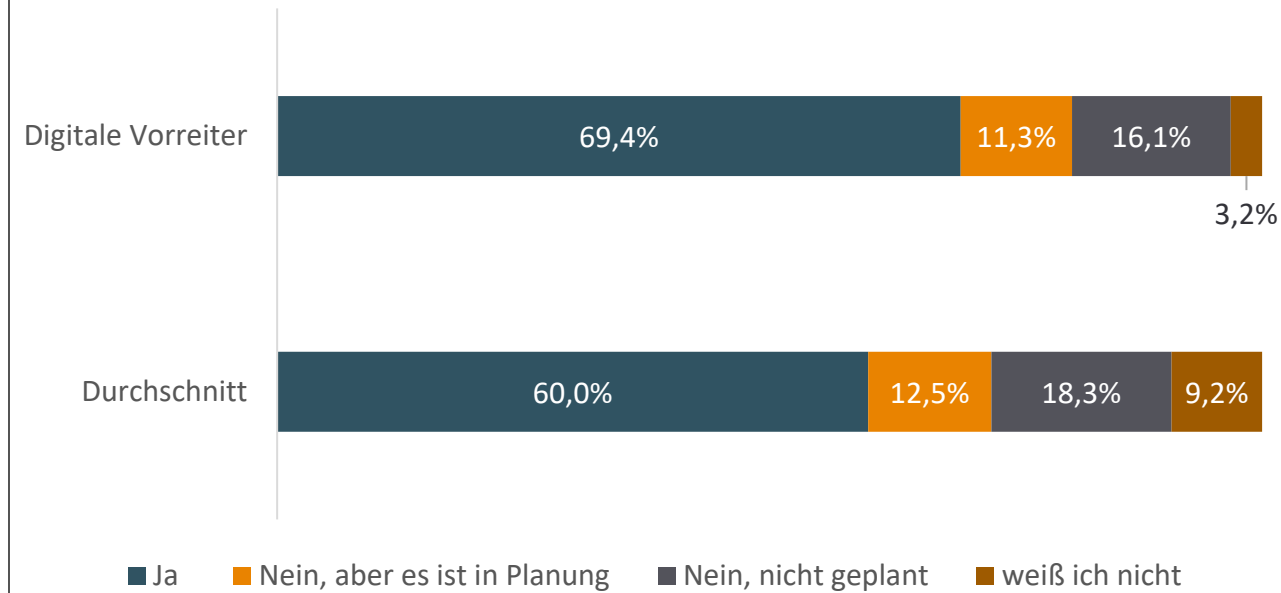
# Die Vorteile von Vielfalt für die Digitalisierung werden noch nicht ausreichend erkannt



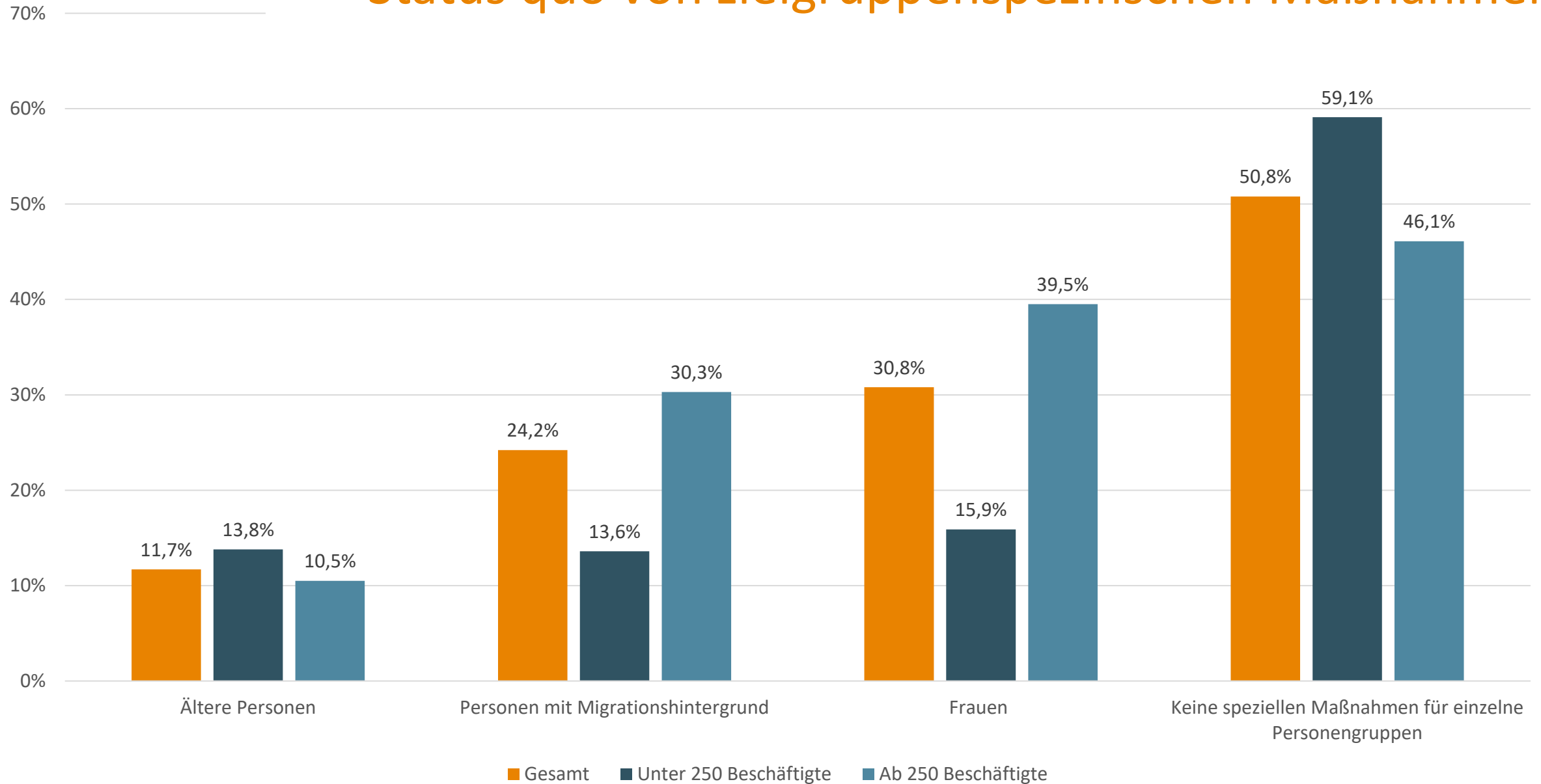
## Diversity in Unternehmensstrategie verankert



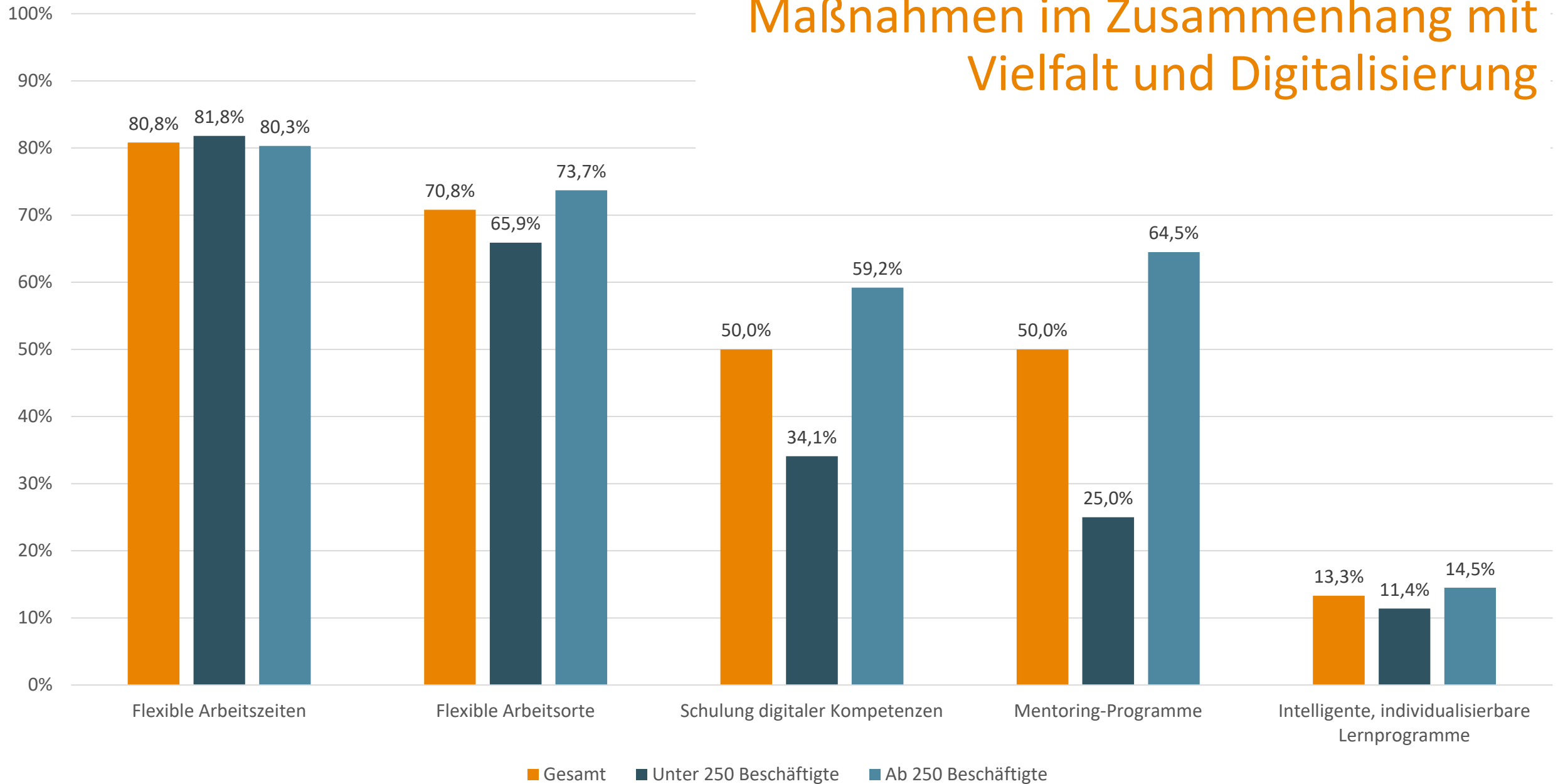
## Diversity in Unternehmenskultur verankert



# Status quo von zielgruppenspezifischen Maßnahmen



# Maßnahmen im Zusammenhang mit Vielfalt und Digitalisierung



■ Gesamt ■ Unter 250 Beschäftigte ■ Ab 250 Beschäftigte



**Best Practice**



## WAGO | Initiative für geflüchtete Ingenieure

Zielgruppe: Zugewanderte



Prüfung beruflicher Eingliederungsmöglichkeiten für geflüchtete Ingenieure | Netzwerkveranstaltung, auf welcher sich geflüchtete Ingenieure mit Unternehmensvertretern austauschen

Unterstützung der Integration der Geflüchteten in der Region





## Piening Personal | Altersdiverse Teams

Zielgruppe: Ältere Personen



Zusammenarbeit von Jung und Alt in Teams durch die Einbindung von Beschäftigten im Vorruhestand

Bereicherung von jungen Teams mit langjährigem Wissen und Kompetenz |  
Wissensnutzung für Fragestellungen der Digitalisierung





# Miele | Miele Ingenieurinnen Treff

Zielgruppe: Frauen in MINT



Gemeinsame Aktivitäten und Erfahrungsaustausch |  
Vernetzung mit Hochschulen und anderen Frauennetzwerken |  
Coaching und gegenseitige Unterstützung

Bewusstsein schärfen für Potenziale der Vielfalt von Lebens- und  
Berufserfahrung, Sichtweisen und Werten |  
Förderung von Frauenkarrieren in technischen Bereichen





## WAGO | Kickbox

Zielgruppe: Beschäftigte  
unterschiedlicher  
Unternehmensbereiche



Bild: [www.startup-landschaft.de/projekt/wago-kickbox](http://www.startup-landschaft.de/projekt/wago-kickbox)



12-wöchiger Innovationsprozess | Entwicklung innovativer  
und umsetzbarer Konzepte  
Vielfalt durch interdisziplinäre Teamarbeit

Entwicklung von innovativen Ideen  
| Aufbrechen von Abteilungsgrenzen  
| Förderung unternehmerischen Denkens  
| Offenheit für Neues





## **FAZIT**

Die Verbindung von Diversity und Digitalisierung ist wichtiger denn je

Die Verankerung von Vielfalt in Unternehmensstrategie und -kultur fördert die Gestaltung der Digitalisierung

## **WAS KÖNNEN SIE TUN?**

Schaffen Sie Bewusstsein für die Vorteile von Diversity für die Digitalisierung bei allen Beschäftigten und eine Kultur der Wertschätzung, wodurch alle Beschäftigten ihr gesamtes Potenzial zielführend einbringen können



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit**