

Digitale Transformation und Diversity – warum wir alle einladen müssen, und wie

Annika von Redwitz
DATEV DigiCamp #DATEVlernt
14. Oktober 2020



Was ist „digitale Transformation“?

- Digitale Transformation → hat ein Anfang und ein Ende
- Digitaler Wandel → steht für einen Zustand, der in einen anderen Zustand übergeht
- Digitale Evolution → friedliche Weiterentwicklung
- Digitale Revolution → eine grundlegende, oft gewaltsame, Neuerung eines jeweiligen Status Quo
- Digitalisierung → Prozesse automatisieren/digitalisieren

Digitale Transformation ist „eine tiefgreifende soziale Änderung im Verhalten der Menschen durch digitale Technologien.“



Die Herausforderung für Unternehmen: hybrid und heterogen

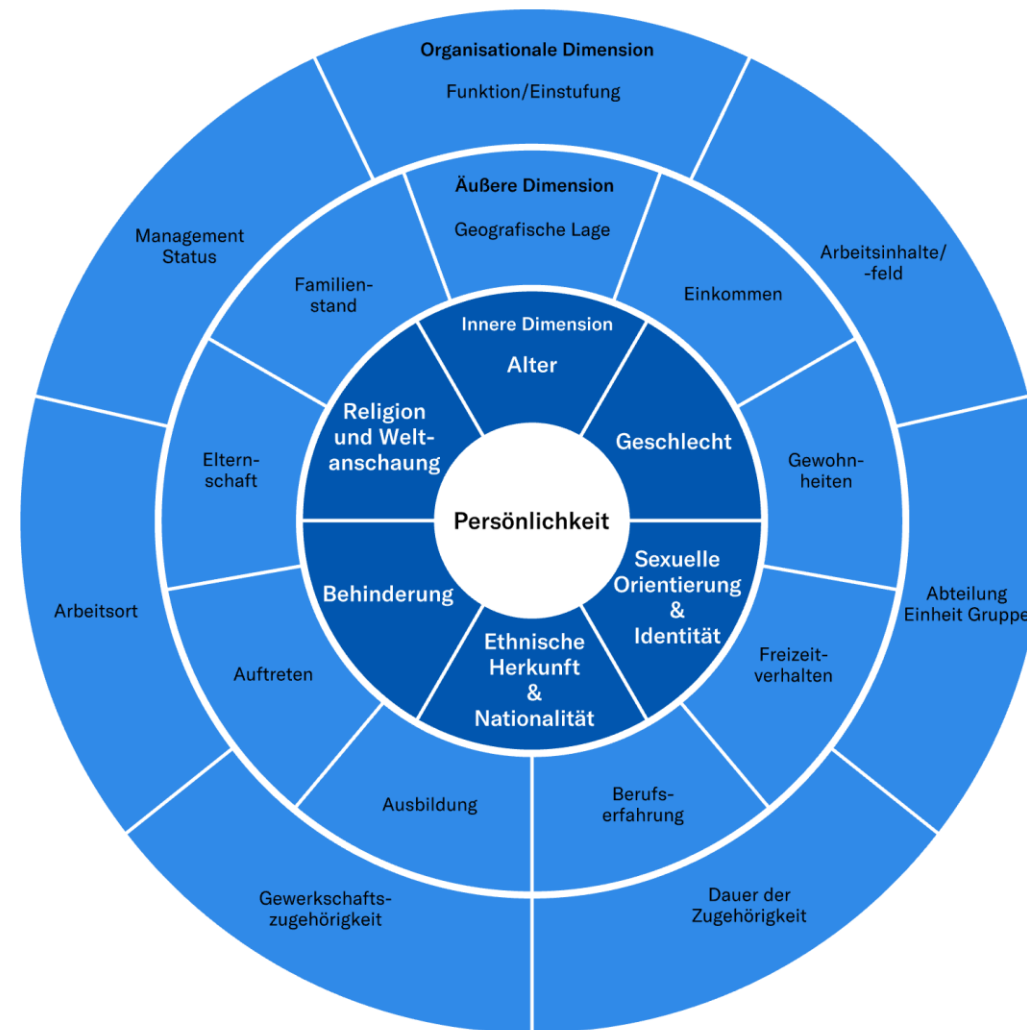
- Technologie
- Organisation
- Prozesse
- Aufgaben
- Geschäftsmodelle



Definition Diversity Dimensionen

Diversity = alle sind verschieden
Inclusion = alle einbeziehen

**Diversity Management:
Gestaltung von Diversity
in einer Organisation**



Quelle: www.charta-der-vielfalt.de

Diversity still matters

- Bessere Kundenorientierung
- Vielfältige Talente
- Mehr Innovationskraft
- Bessere Entscheidungen
- Mehr Erfolg!

“Leveraging diversity leads to a cycle of increasing returns”



Source: www.mckinsey.com

Prioritäten für Führungskräfte

76%



Finanzielle Leistungsfähigkeit
(wachsende Gewinne, Maximierung der Renditen für Aktionäre/Eigentümer, Kostenreduzierung)

72%



Marke/Qualität
(Steigerung der Unternehmensreputation, stärkere Ausrichtung auf die Bedürfnisse von Kunden/Bürgern, Verbesserung der Qualität)

57%



Innovation
(Steigerung der Innovationskraft, Entwicklung neuer Produkte/Services/Inhalte)

54%



Talente
(Bindung der besten Mitarbeitenden/Talente, Steigerung der Produktivität der Beschäftigten)

54%



Expansion
(Ausbau der Marktanteile, Erschließung neuer geografischer Märkte)

34%



Diversität
(Steigerung der Diversität im Führungsteam sowie innerhalb der Belegschaft)

21%



Kultur
(Schaffung einer stärkeren Kultur der Gleichstellung im Arbeitsumfeld)

17%

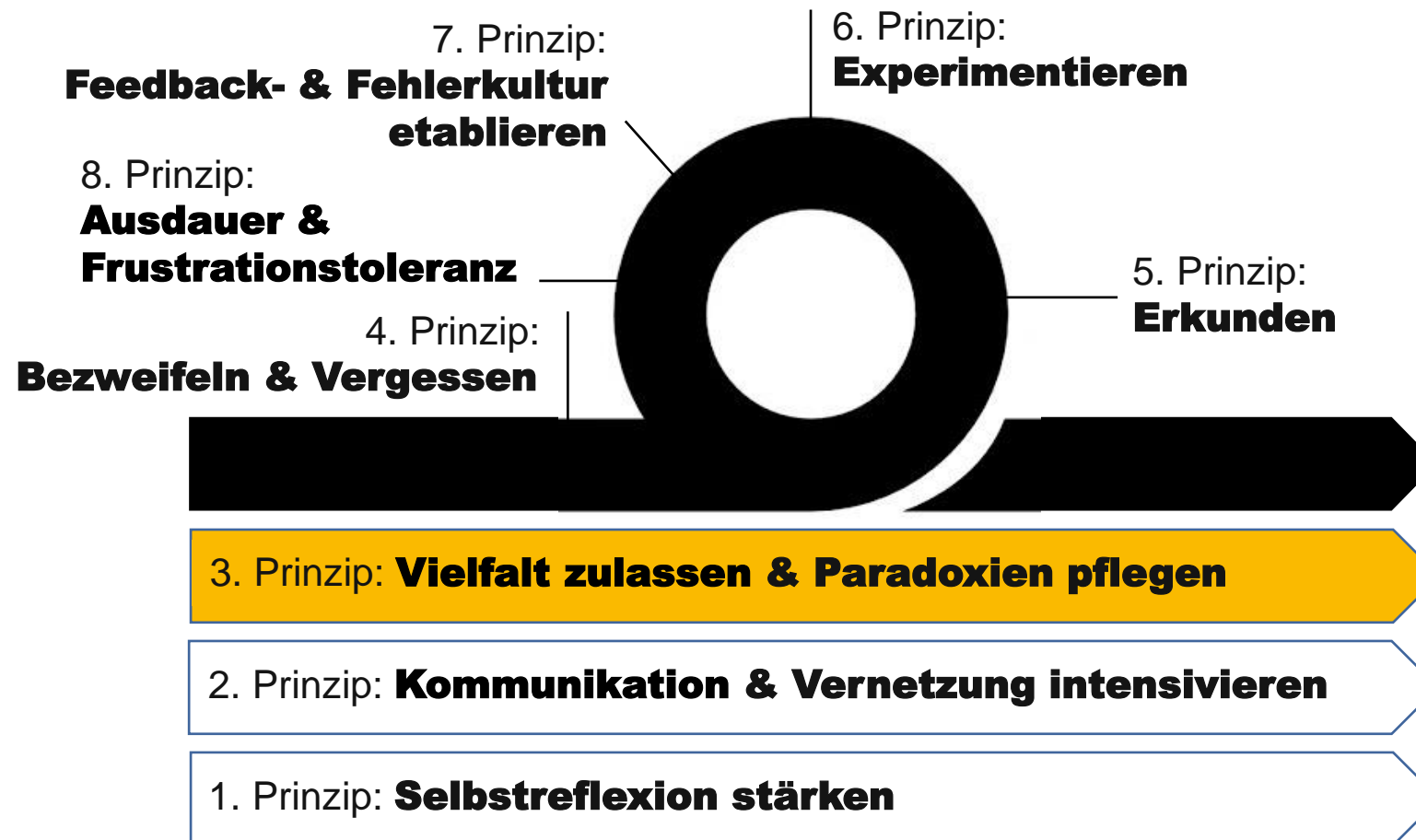


Umwelt
(Verbesserung der eigenen CO₂-Bilanz)

Obwohl vielen Führungskräften bewusst ist, dass die Kultur eine wichtige Rolle spielt, verleihen ihr nur die wenigsten tatsächlich hohe Priorität. Gerade einmal für 22 Prozent steht die Kultur ganz oben auf der Agenda. Nur 23 Prozent haben ein mit der Kultur in Verbindung stehendes Ziel bzw. eine Zielvorgabe festgelegt.

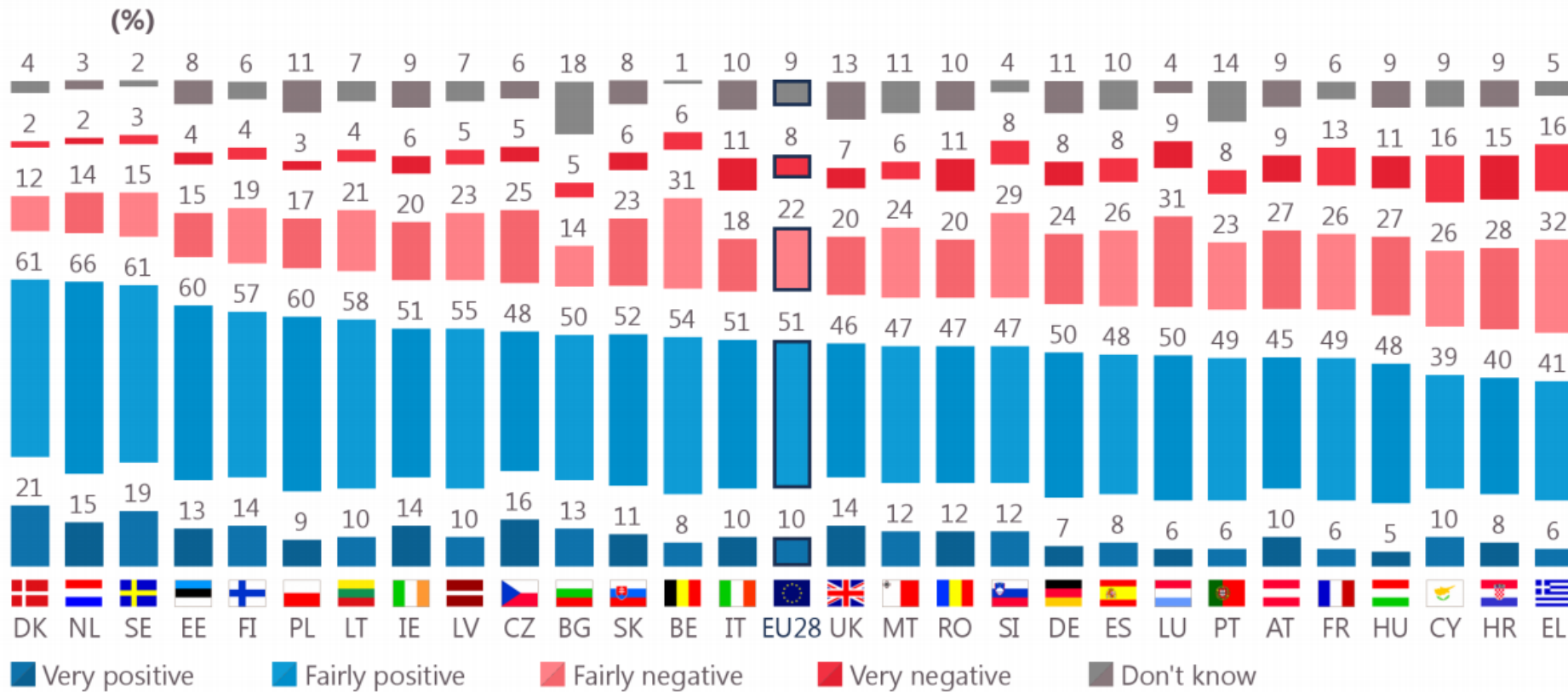
Quelle: Accenture, Getting to Equal 2020

Diversity: Ein wichtiger Faktor um den kontinuierlichen Wandel zu meistern



Lust auf Veränderung? Die Einstellung zu moderner Technologie

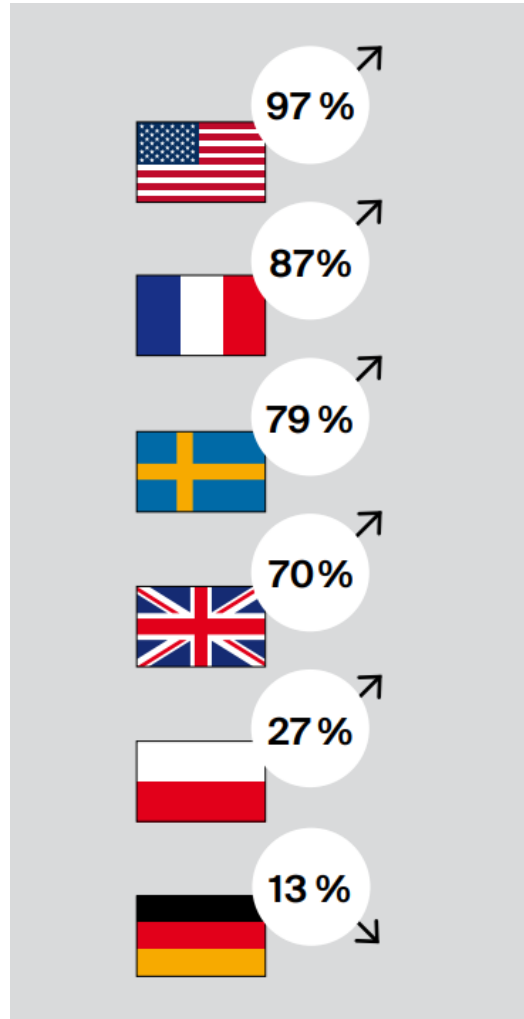
QD10 Generally speaking, do you have a very positive, fairly positive, fairly negative or very negative view of robots and artificial intelligence?



Base: All Respondents (N=27,901)

Quelle: Special Eurobarometer 460, May 2017

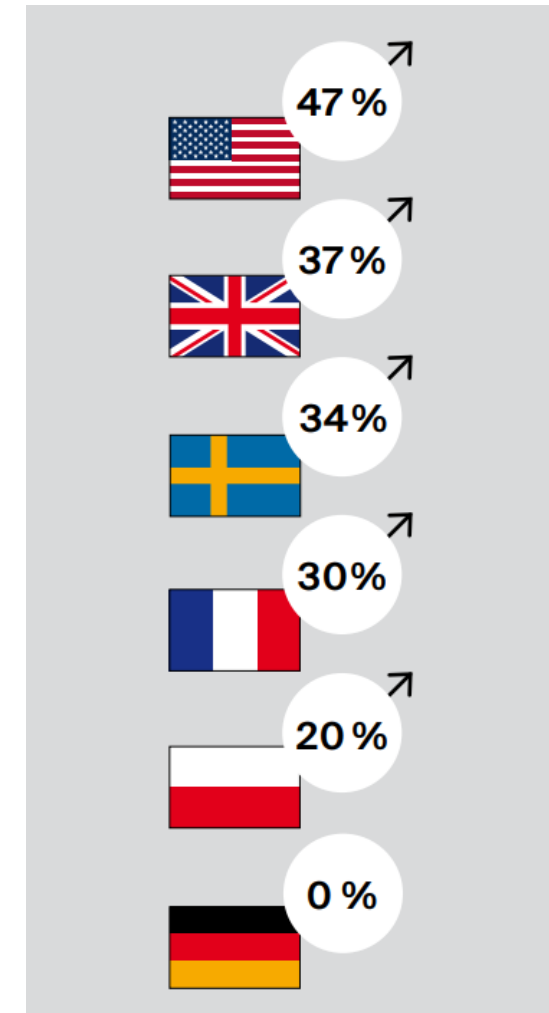
Gemischte Führung? Fehlanzeige!



Anteil der Unternehmen mit mind. 2 Frauen im Vorstand

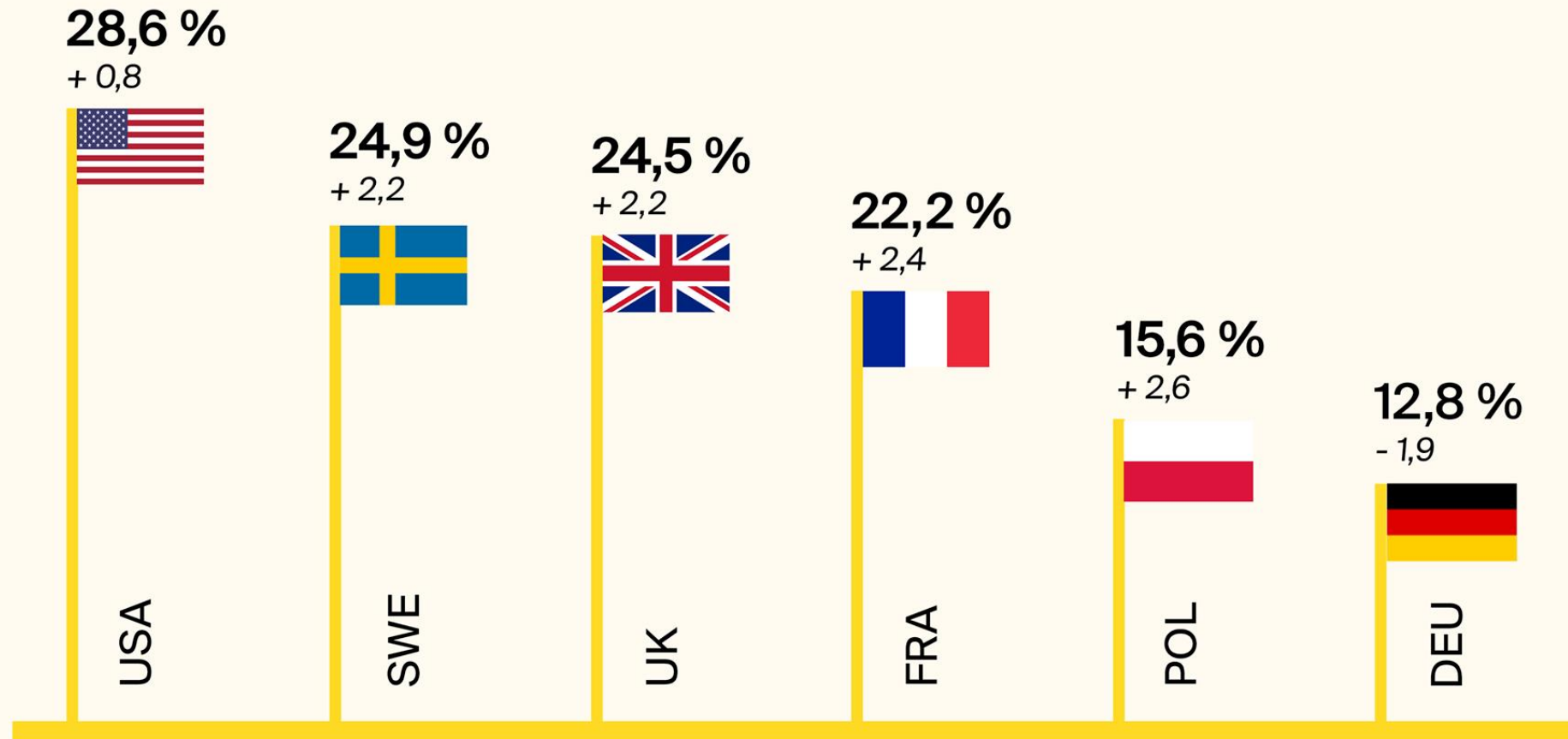


Anteil der Unternehmen mit einem Frauenanteil von mind. 30% im Vorstand



Quelle: AllBright Bericht, Okt 2020

Frauenanteil in den Vorständen der führenden Unternehmen

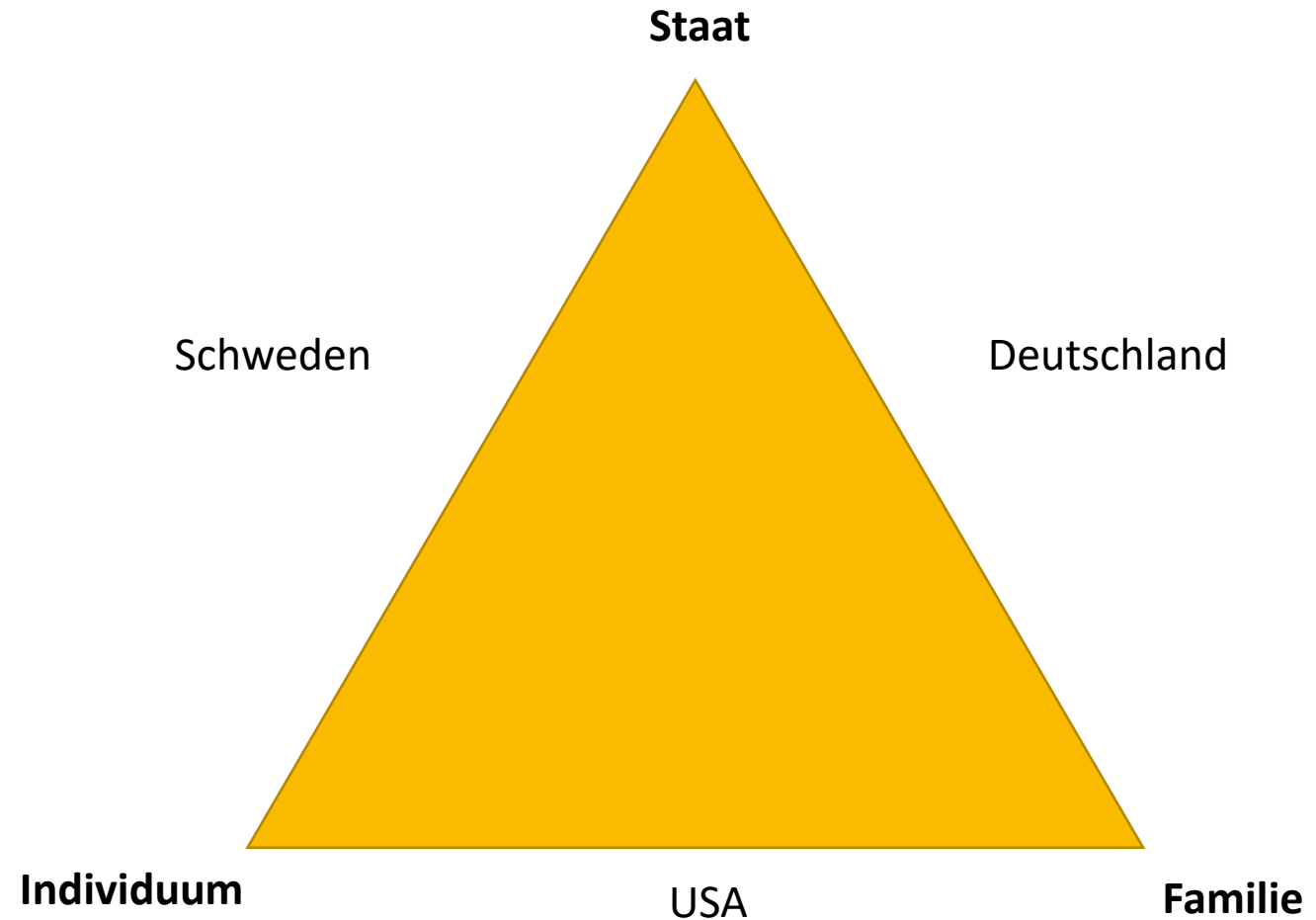


Frauenanteil in den Vorständen der jeweils 30 größten Unternehmen im nationalen Leitindex.

ALLBRIGHT

Was macht Schweden anders? 1/3

Die Beziehung Staat - Familie - Individuum



Was macht Schweden anders? 2/3

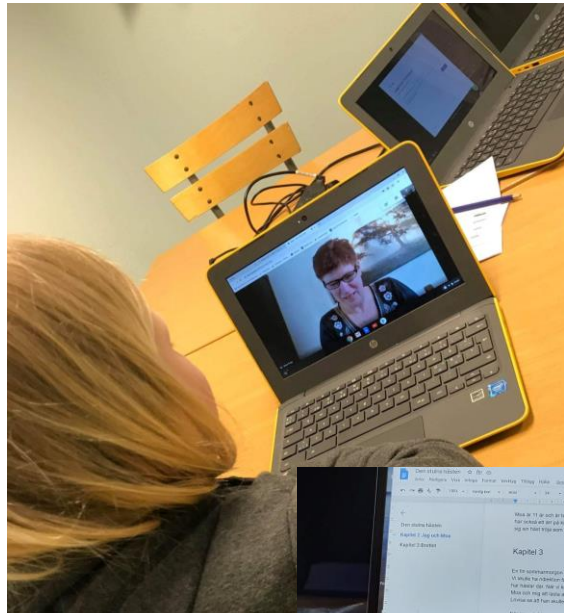
Die Weichen wurden in den 70-er Jahren gelegt



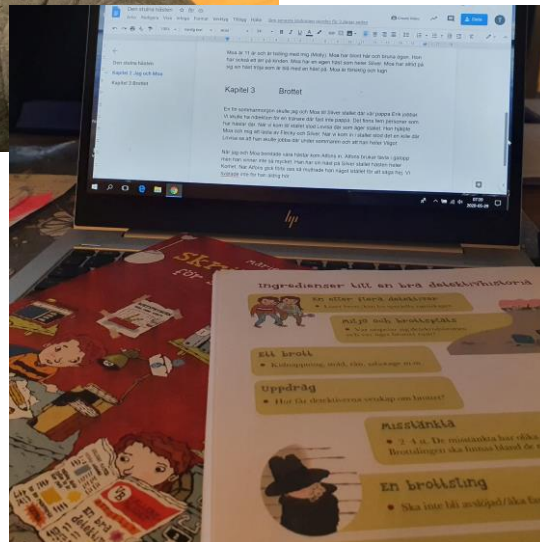
- Individuum als kleinste Einheit
- Ehegattensplitting abgeschafft 1972
- Gesetzgebung zu Elternzeit seit 1974
- Du-Reform 1967

Was macht Schweden anders? 3/3

Auswirkung auf die gesellschaftliche Entwicklung

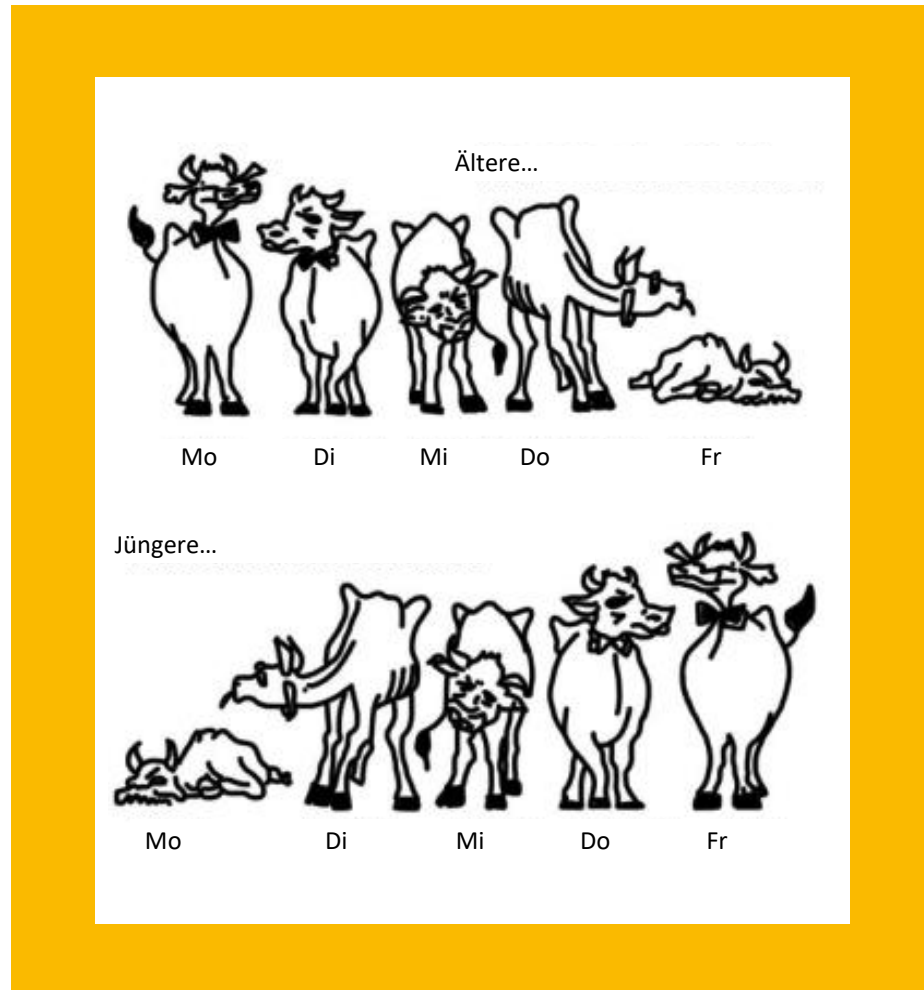


- Soziale Absicherung durch den Staat → Mut, neues auszuprobieren
- Digitalisierung der Schulen
- Bargeldlose Gesellschaft





1. Alle Generationen einladen



- Jede*r 2. ist über 45, jede*r 5. über 66
- Talente 45+ steigen in den nächsten Jahren

- Verschiedene Lernformate
- Reverse Mentoring
- Agile Methoden

Zahlen: Statistisches Bundesamt, Juni 2019

2. Kulturelle Unterschiede berücksichtigen



- 83,7 Mio Menschen, davon 11,7% Migrant*innen
- Jährliche Zuwanderung von 260.000 Personen nötig, um Fachkräftemangel entgegenzuwirken

- Kommunikation anpassen
- Kenntnisse in Englisch / Fremdsprachen fördern
- Weitere Schritte zu Integration definieren – MA, Führungskräfte und HR gemeinsam

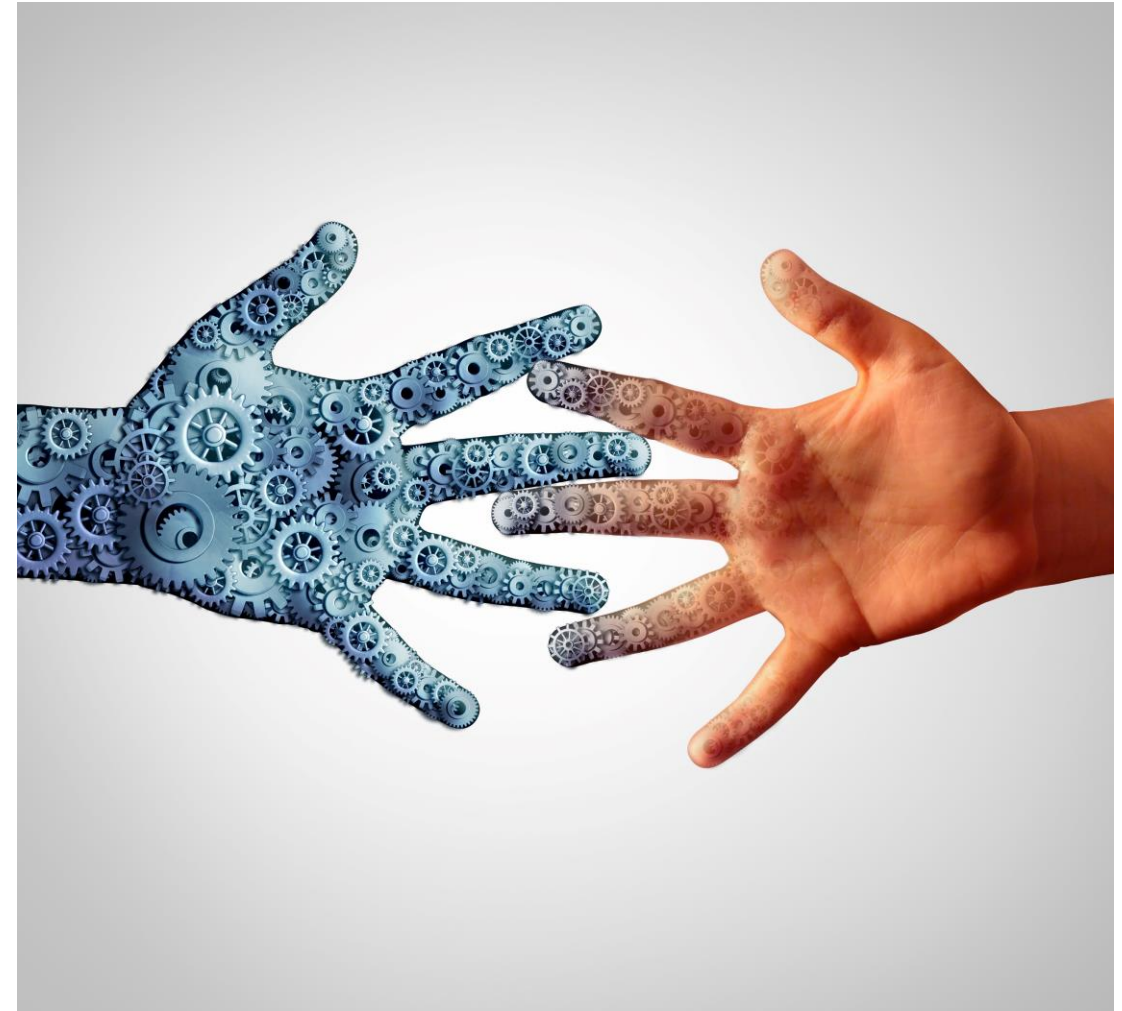
3. Gemischte Teams zusammenstellen

Beispiel KI

- Hoher emotionale Intelligenz
- Diverse mindset
- Unterschiedliche Fähigkeiten
- Interdisziplinäre Teams
- Vielfältige Testgruppen
- Zusammenarbeit über Organisationsgrenzen hinweg

“The worry is if we don’t get this right, we could be making wrong decisions that have critical consequences to someone’s life, health or financial stability,”

– Jeannette Wing, professor of computer science, Columbia University



4. Die Einladung annehmen!

- Sich informieren und aktiv einbringen
- Angebote zur Weiterbildung wahrnehmen
- Offen und neugierig sein
- Auf die Zukunft freuen!



Wir laden alle ein, wenn wir..



Digitale Transformation
und Diversity zusammen
denken

Vielen Dank!



Kontakt:

Annika von Redwitz Consult

Annika von Redwitz

Diversity Advisor & Coach

T 49 62 27 39 96 740 | M +49 176 472 571 62

annika@von-redwitz-consult.de

www.von-redwitz-consult.de

Twitter: @annika_redwitz