

DIGIGEN

Weiterbildungsprogramm

Einführung

DIGI
GEN



Herausforderungen der Umwelt

 Digitalisierung und digitale Transformation

 „New Work“

 Bemühungen um Gleichstellung

Herausforderungen der Umwelt

- V Volatilität
- U Ungewissheit
- K Komplexität
- A Ambiguität

(Barber, 1992)

Digitalisierung

Die **Digitalisierung** kann als die Einführung **neuer Lösungen** auf der Grundlage von **Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT)** verstanden werden.

(Herberger et al. 2023; Herberger et al. 2021)

Digitale Transformation

Die **digitale Transformation** ist die Umsetzung der, durch die **Digitalisierung ausgelöst** und damit **einhergehenden**, Veränderungen und Risiken gegenüber der Ausgangssituation, die letztlich auch über die Umsetzungsfrage hinaus **die Konsequenzen** für alle Beteiligten **bestimmen**.

(Herberger et al., 2023; Herberger et al., 2021)

Verhältnis von Digitalisierung zu digitaler Transformation



Herberger et al. (2023); Herberger et al. (2021)



Digitalisierung/digitale Transformation und deren Auswirkungen auf Frauen in Führungspositionen

- Insbesondere Frauen mit hohem Einkommen könnten von KI-Werkzeugen negativ betroffen sein.

(Gmyrek et al. 2023)

- Der Gender-Digital-Gap beschreibt (benachteiligende) Geschlechterunterschiede im Zugang zu digitalen Technologien und deren Verwendung als Machtressourcen.

(Lott 2023)

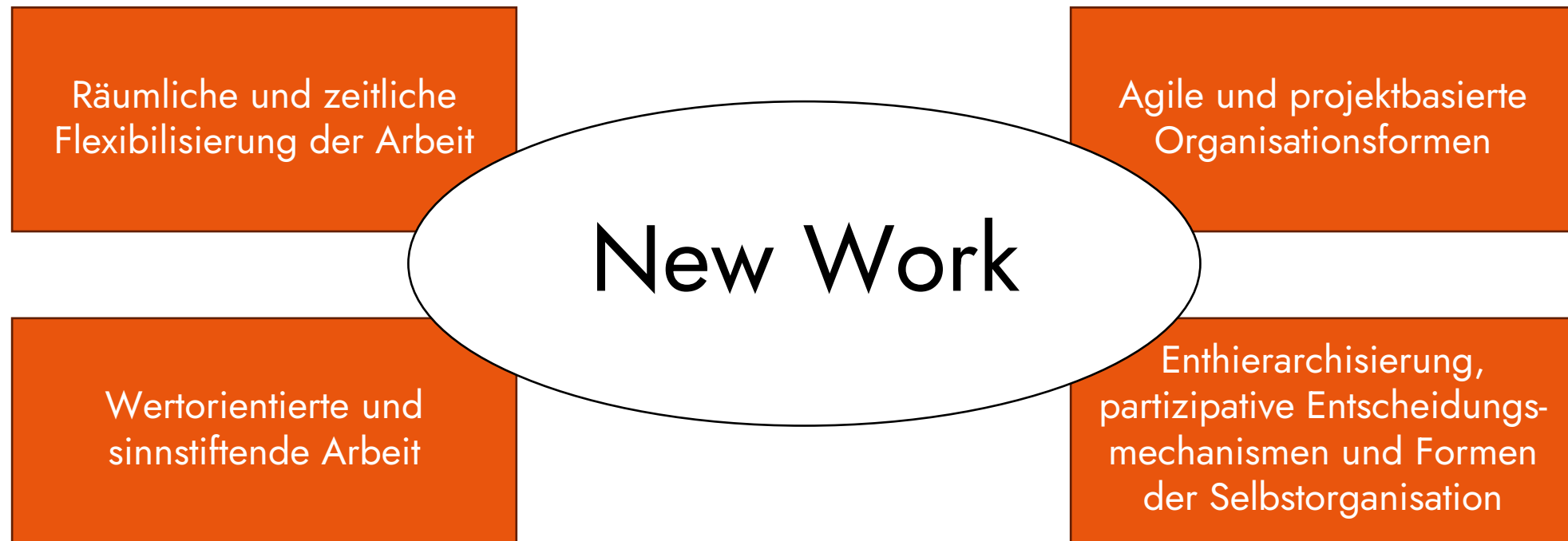
New Work

New Work bezeichnet eine Form der Arbeit, die sich durch **selbstbestimmtes Handeln**, **Zeitsouveränität** und ein hohes Maß an **subjektivem Wohlbefinden** auszeichnet.

Sie entsteht durch **Interventionen** auf pädagogisch-psychologischer, organisatorischer, technologischer und politischer Ebene.

(Berend et al. 2020a)

New Work Elemente

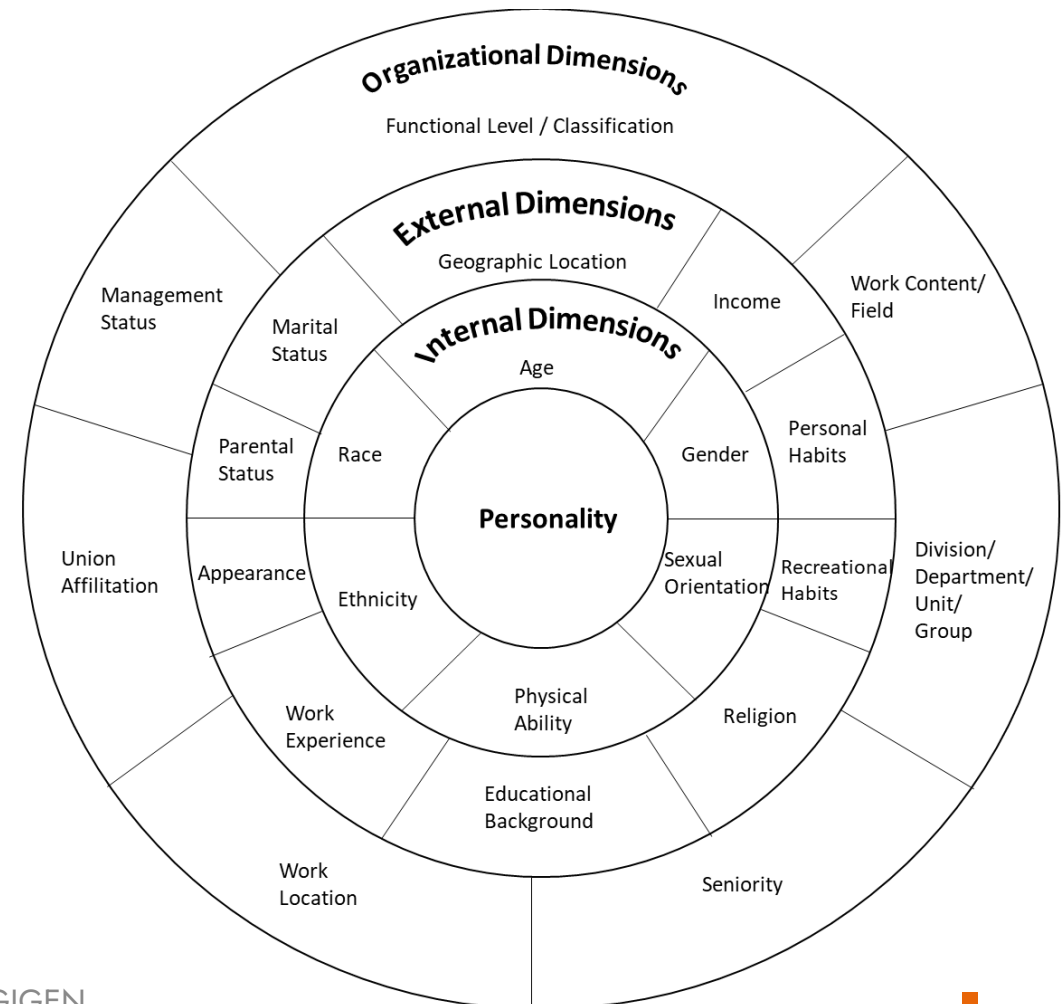



Gleichstellungsbemühungen

- Viele nationale und internationale Gesetzesinitiativen für eine bessere Beteiligung von Frauen am Arbeitsleben (z.B. Geschlechterquoten)
- Wenige Initiativen, die sich an Frauen richten, die bereits in Führungspositionen sind und z.B. mit New Work und Digitalisierung zu kämpfen haben

Vielfalt ist ein komplexer Begriff und Geschlecht ist nur ein Aspekt

- Stärkung von Frauen in Führungspositionen, ohne dass Männer in ihren Karrierechancen geschwächt werden
- offensichtliche Nachteile ausgleichen
- Vielfalt ist mehr als Gleichheit und die einzelnen Aspekte interagieren miteinander

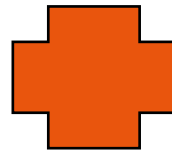




ZIEL- GRUPPEN

Zielgruppen

Indirekte Zielgruppe
„Frauen in
Führungspositionen“



Direkte Zielgruppe
„Berufsberater*innen und
HR-Praktiker*innen“

Was verändert sich durch die Digitalisierung und die digitale Transformation?

- Verkomplizierung / Anpassungsschwierigkeiten
- Erhöhte Komplexität / mehr Techniken / digitale Tools
- Einfacher, schneller, mehr Informationen

Welche Fähigkeiten sind heute und in Zukunft für ein erfolgreiches Arbeitsleben erforderlich?

- Digitale Affinität / Offenheit & Bereitschaft
- Sicherer Umgang / Routine im Umgang mit digitalen Technologien
- Digitale Koordination und Kommunikation

Wie würden Sie diese Fähigkeiten und Kompetenzen am liebsten erlernen?

- Eine Mischung aus Einzel- und Gruppentraining
- Digitales Training für digitale Tools
- Learning by doing (Lernen durch Ausprobieren)

Welche Rechtsnormen und Initiativen sind Ihnen bekannt, um Frauen in Führungspositionen zu fördern?

- Rechtsnormen in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern / Quoten
- Keine bekannt

Kennen Sie spezifische Beratungsansätze für Frauen in Führungspositionen?

- Nicht-spezifische allgemeine Programme
- Coaching / Mentoring-Programme im Allgemeinen
- Karrierenetzwerke

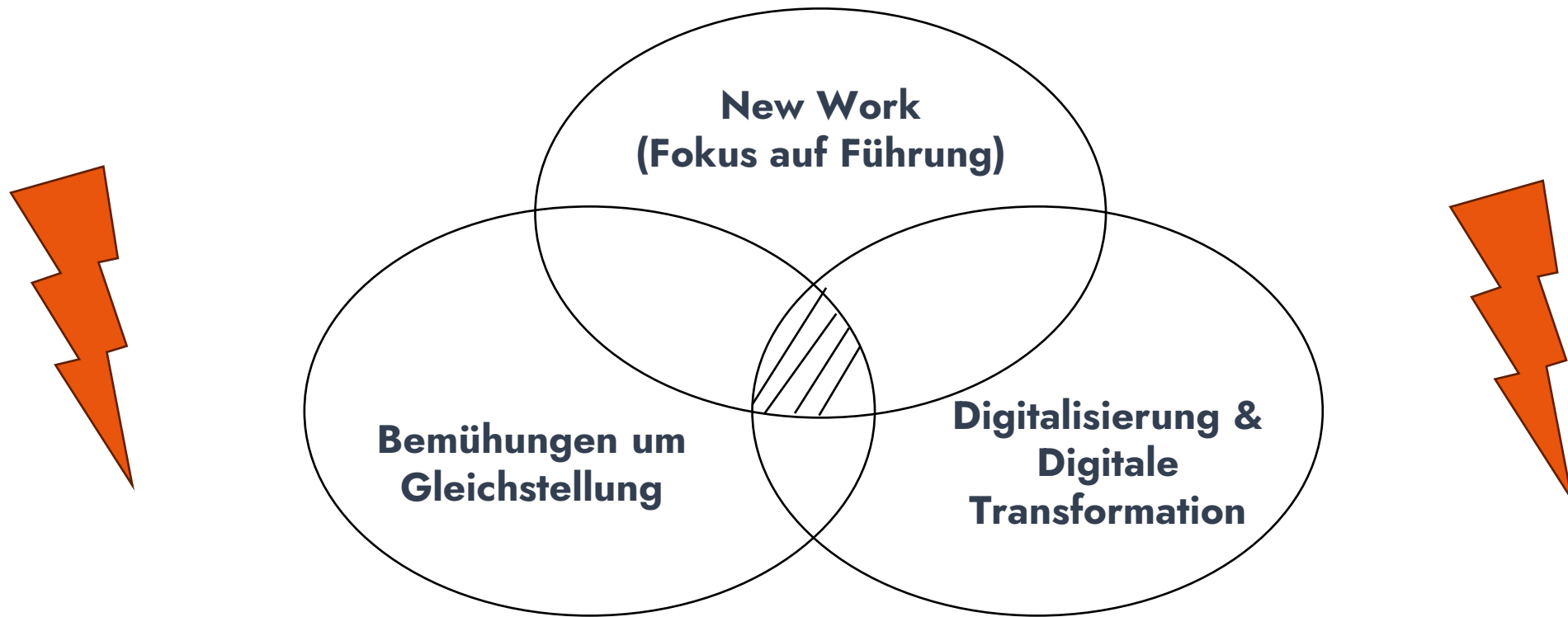
Welche Aspekte sind aus Ihrer Sicht für Ihren persönlichen Beratungsansatz wichtig?

- persönliches Umfeld
- positive Einstellung schaffen
- Bewusstsein für die Komplexität des Themas schaffen



UNSER ANSATZ

Schnittmenge der Themen

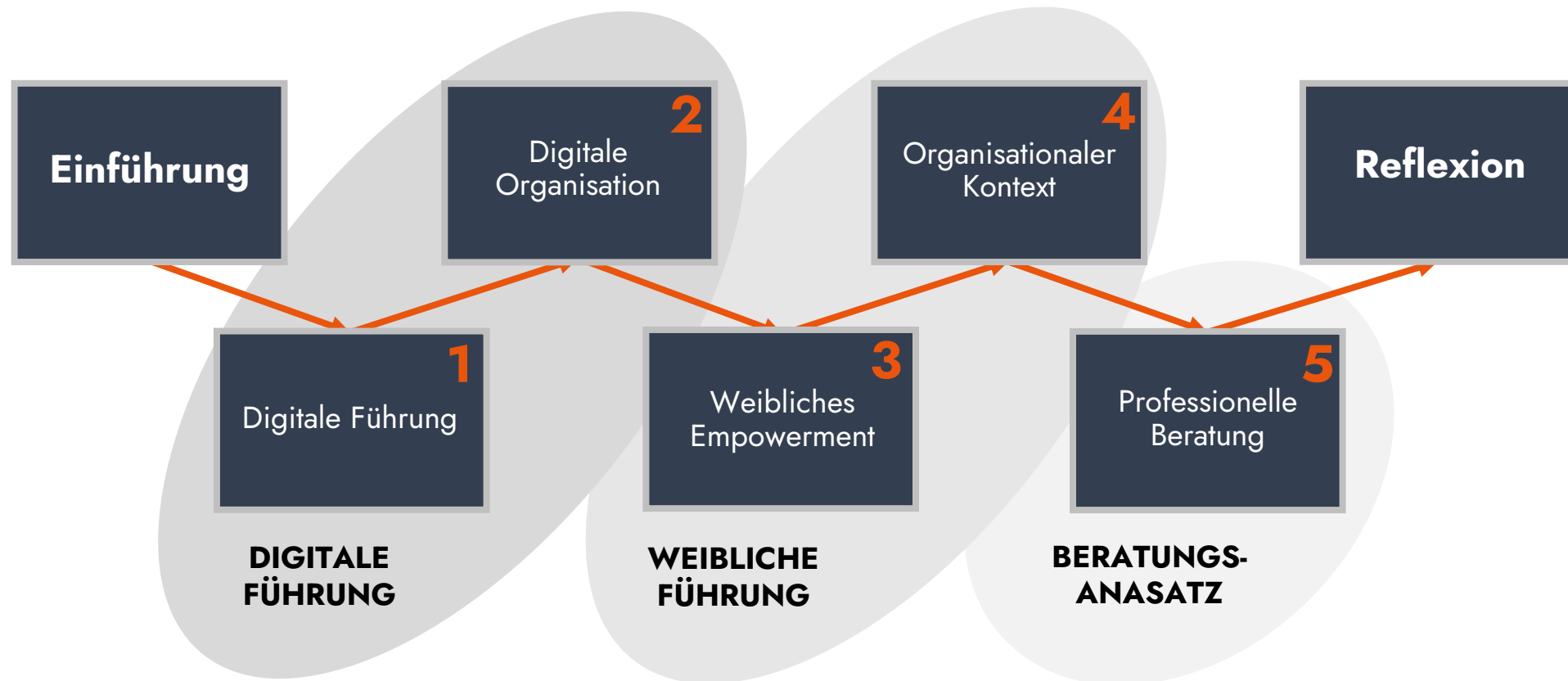


Komponenten des DIGIGEN- Ansatzes

Schnittpunkte:

- *Digitale Führung*
- *Stärkung der Rolle der Frau (ohne andere zu benachteiligen)*
- *Beratungsansatz*

Inhalte des Programms



Ziele des Programms

- Die Befähigung weiblicher Führungskräfte, Herausforderungen eines modernen (digitalisierten) Arbeitsumfelds zu bewältigen, ohne andere Geschlechter zu diskriminieren.
- einen Ansatz zur Verringerung der negativen Auswirkungen der VUKA-Welt für Frauen.



Kofinanziert von der
Europäischen Union

DISCLAIMER:

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen der Autor*innen und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.



ANDRÁSSY
UNIVERSITÄT
BUDAPEST



PROJEKTINFORMATIONEN

hochschule.digigen@arbeitsagentur.de

<https://digi-gen.eu/>

LIZENZ

DIGIGEN © 2024 ist lizenziert unter
CC BY-NC-SA 4.0.

Für mehr Informationen zur Lizenz, siehe
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Quellen

- Barber, H. (1992). Developing Strategic Leadership: The US Army War College Experience. *Journal of Management Development*, 11(6), S. 4-12. <https://doi.org/10.1108/02621719210018208>.
- Berend, B., Brohm-Badry, M. (2020a). Positive Psychologie und New Work. In M. Brohm-Badry, C. Peifer, J. M. Greve, B. Berend (Hrsg.): *Zusammen wachsen. Förderung der positiv-psychologischen Entwicklung von Individuum, Organisation und Gesellschaft*. Lengerich, S. 100–110.
- Berend, B., Brohm-Badry, M. (2020b). *New Work: Souveränität im postdigitalen Zeitalter – Zeitenwende für Unternehmer, Personalverantwortliche, Coaches und Angestellte*. Wiesbaden.
- Gardenswartz, L., Rowe, A. (2003). *Diverse Teams at Work - Capitalizing on the Power of Diversity*. 2. Auflage, Alexandria.
- Gmyrek, P., Berg, J., Bescond, D. (2023). Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality. ILO Working Paper 96 (Geneva, ILO). <https://doi.org/10.54394/FHEM8239>.
- Herberger, T., Dötsch, J. (2021). The Means Justifies the End? Digitalization and Sustainability as a Social Challenge. A Plea for an Integrative View. In Herberger, T.; Dötsch, J. (Hrsg.): *Digitalization, Digital Transformation, and Sustainability in the Global Economy*. Cham, S. 1–8.
- Herberger, T., Ertelt, B.-J., Scharpf, M., Reuter, A., Somogyi, S., Cserkúti, Á., Broersen, W., Etter Martin, S. (2023). *Women, Leadership & Digitalization – Reports on Surveys in Germany, Hungary, and the Netherlands*. ERASMUS+ DIGIGEN Project Ref. No. 2021-1-DE02-KA220-VET-000025335.
- Lott, Y. (2023). Der Gender Digital Gap in Transformation? Verwendung digitaler Technologien und Einschätzung der Berufschancen in einem digitalisierten Arbeitsmarkt. WSI-Report, Nr. 81.