

Herzlich Willkommen!

DIH Süd: Diversity, Equity, and Inclusion (DEI): Warum  
Diversity Digitalisierung und gute Führung braucht  
DIH.01-23.AF.085-01

19.06.2023

Mag. Verena Lahousen

International Learning & Development Specialist  
Gender Diversity | Leadership & Conflict Transformation



*Der DIH SÜD wird unterstützt von*



LAND  KÄRNTEN

# WAS WIR HEUTE MACHEN

---

„Versetze Dich in die Rolle einer Führungskraft, die ein Digitalisierungsprojekt oder einen Prozess führen muss und frage Dich, was sollte diese Person über die Themen „Diversity, equity & inclusion“ grundsätzlich wissen und beachten, dass sie ihr Team erfolgreich führen kann.“

# IM ÜBERBLICK

---

## 1. Why?- Why do we need it ?

Warum es DEI für Digital Leadership braucht & umgekehrt

## 2. What?- What is it that we need ?

Was sind DEI Leadership-Kompetenzen?

## 3. How?- How do we get there?

Wie setzen wir das mit Hilfe der Digitalisierung um? Was ist zu beachten?

Der DIH SÜD wird unterstützt von



LAND KÄRNTEN

# WHAT MAKES A DIGITAL LEADER?

---

Brainstorming

Der DIH SÜD wird unterstützt von

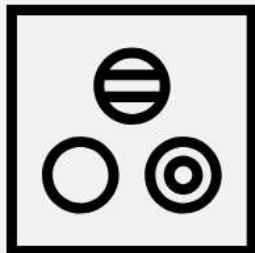


LAND KÄRNTEN

# WAS UNS BEWEGT & WARUM ES DEI IN DER DIGITALEN TRANSFORMATION BRAUCHT: *THEMEN- & FRAGENSAMMLUNG*

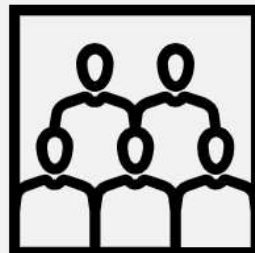
---

Der DIH SÜD wird unterstützt von



### Diversity

Diversität beschreibt Unterschiedlichkeiten zwischen Personen. Dabei können verschiedene Attribute in Frage kommen, wie (sexuelle) Identität, Gender, Religion, Nationalität, oder Ethnie. Diversität bezieht sich dabei immer auf die Beschreibung eines Kollektivs, einzelne Personen sind nicht divers, sondern einzigartig.



### Equity

Equity (gerechte Teilhabe) meint einen Zustand, der allen die gleichen Möglichkeiten zusichert. Das Konzept berücksichtigt, dass Privilegien für einige und Barrieren für andere existieren, und integriert Vorgehen, diese Ungleichheiten zu korrigieren und auszugleichen (z.B. durch Quoten).

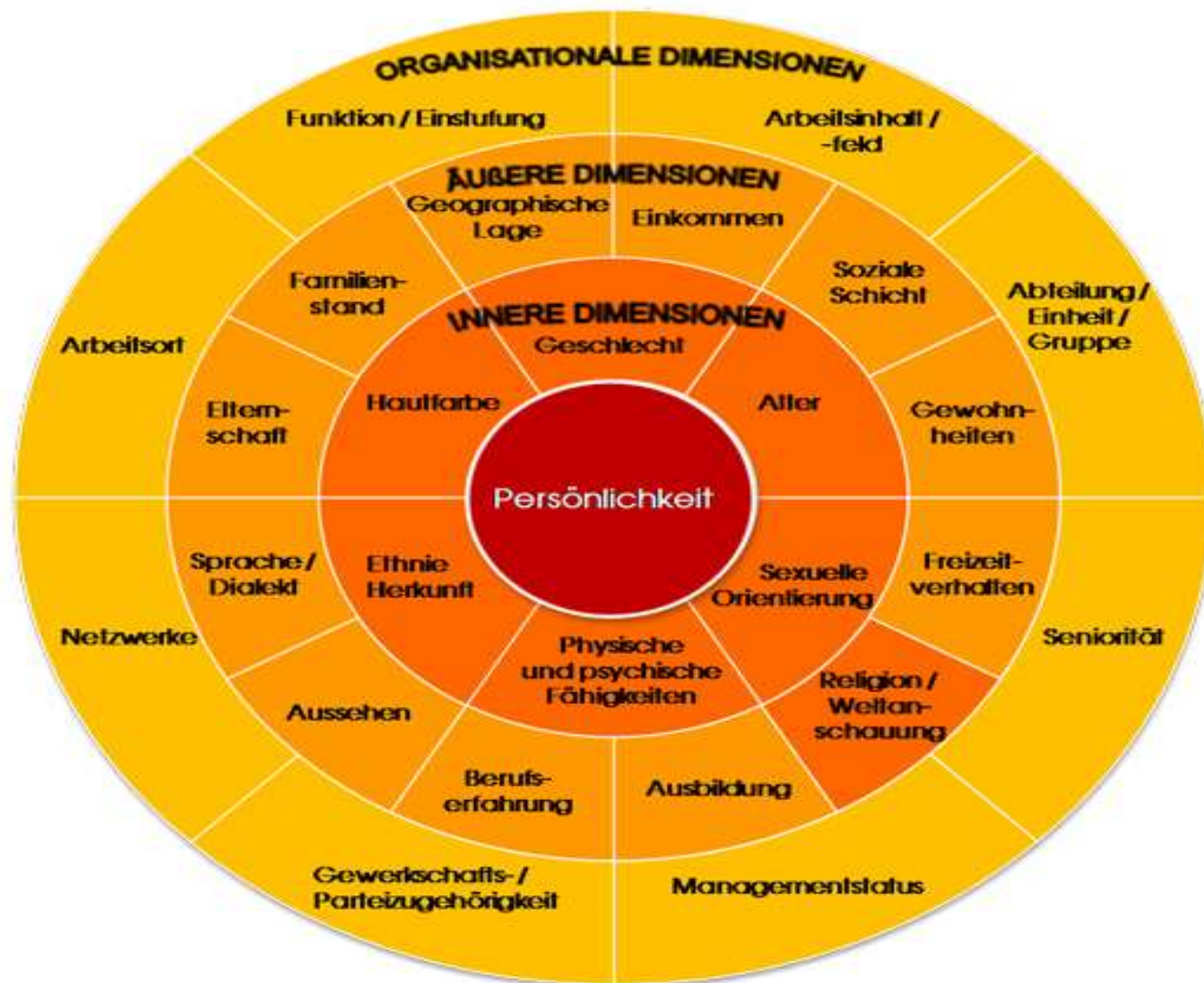


### Inclusion

Bei Inclusion geht es darum, ob sich Individuen innerhalb einer Gruppe zugehörig oder ausgeschlossen fühlen. Auch in einem diversen Umfeld können sich Personen marginalisiert und exkludiert fühlen. Inclusion sollte daher als gemeinsamer Approach mit Diversity forciert werden.

# DIVERSITY, EQUITY, INCLUSION

## Das „Culture wheel“



Was sind eure 5  
Definitions-merkmale?

\*\*Beruflich?

\*\*Privat ?

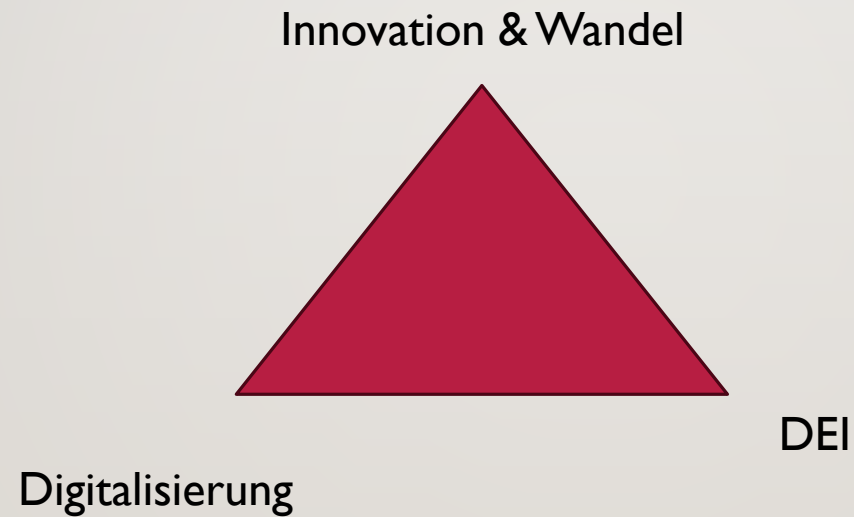
Warum?

Take aways zu DEI?

# DEI, DIGITALISIERUNG & INNOVATION

---

Warum D&D für Innovation notwendig ist



Der DIH SÜD wird unterstützt von





## 2. WAS SIND DEI KOMPETENZEN?

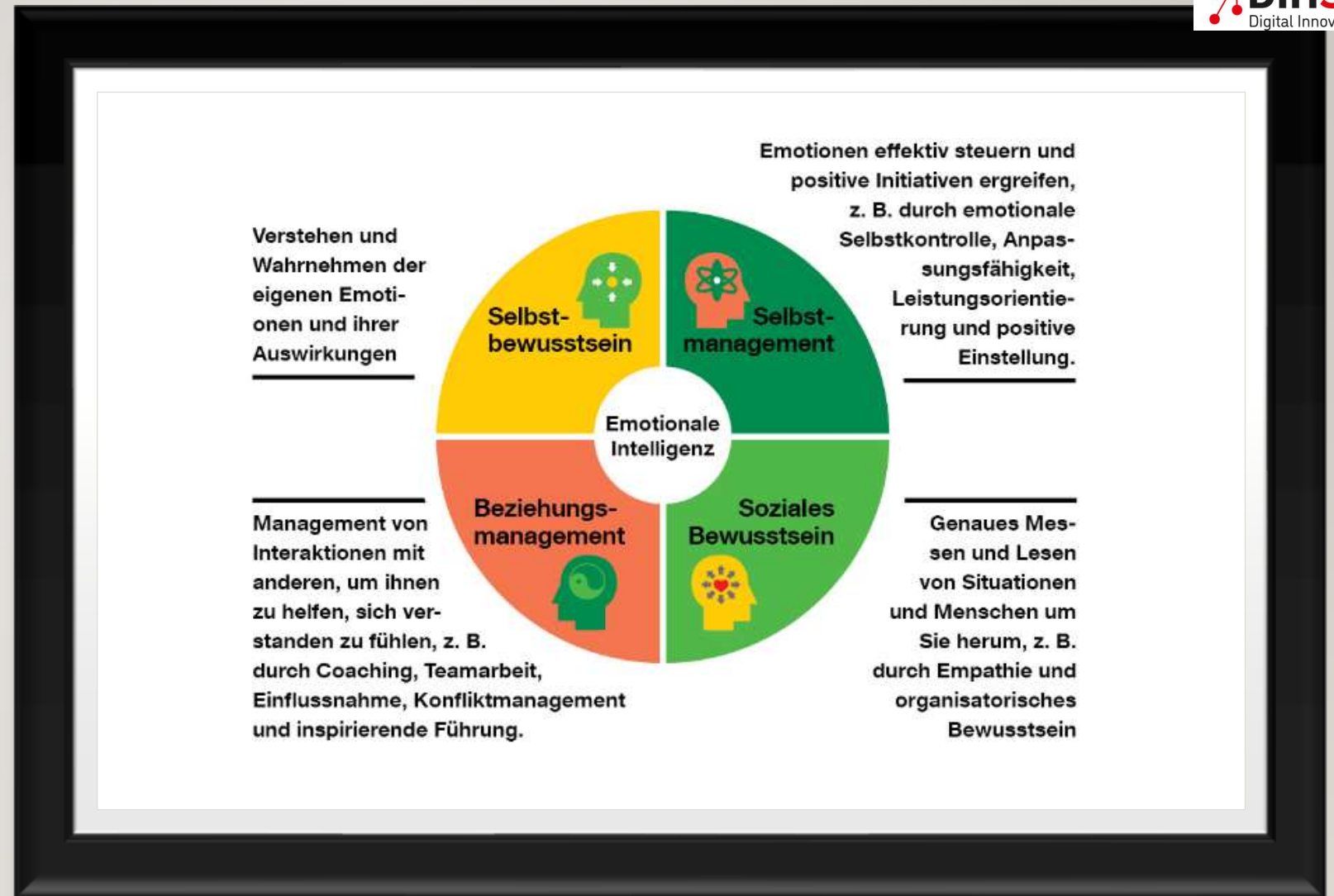
---

Der DIH SÜD wird unterstützt von



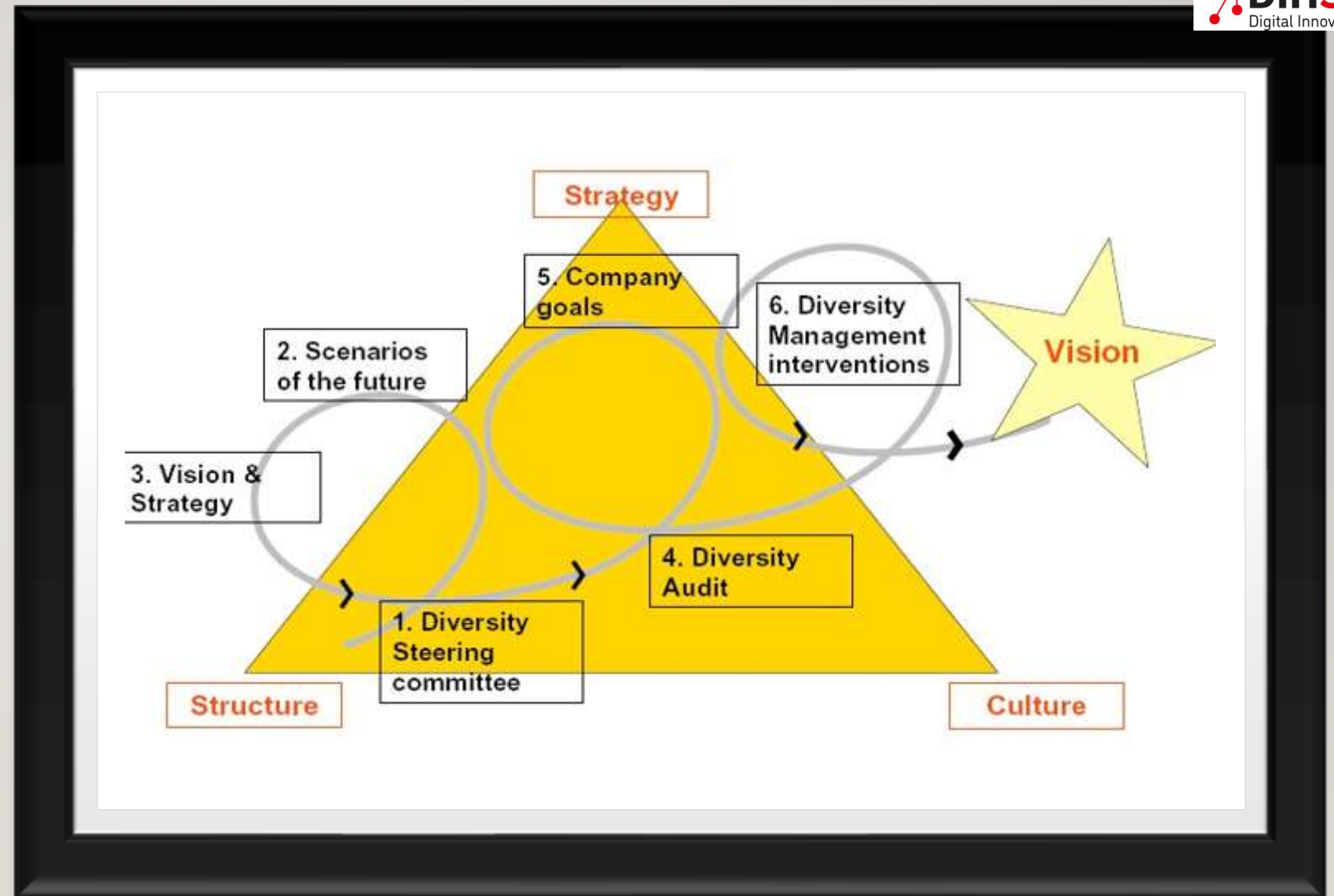
# EMOTIONAL INTELLIGENT LEADERSHIP SKILLS

---



### 3. WIE SETZEN WIR DAS IN EIGENEM UNTERNEHMEN UM?

---





# DISKUSSION: WOMIT SETZEN WIR AN?

Der DIH SÜD wird unterstützt von



LAND KÄRNTEN

# BUSINESS ETHICS ODER BUSINESS CASE? (PUSH) & (PULL) ?

---

- Unternehmungen auf der ganzen Welt sind mit einer *steigenden Diversität* ihrer Stakeholder, vor allem der Mitarbeiter\*Innen, konfrontiert.
- **Gesetzliche Vorschriften** hinsichtlich Antidiskriminierung vs. moralische Argumente für DEI in organisationalen Praktiken integrieren.
- Um Maßnahmen zu legitimieren, welche über die gesetzlichen Vorschriften hinausgehen, ist es wichtig, den **betriebswirtschaftlichen Nutzen** zu konkretisieren

# PULL FACTORS

## WIE DEI IN DAS UNTERNEHMENSKONZEPT DIGITAL INTEGRIEREN?

External		Internal	
① <b>Consumer Markets</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Increased market share</li> <li>■ Easier entry into new markets</li> <li>■ Improved customer intimacy</li> </ul>	④ <b>Individual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Increased productivity (quantitative and qualitative)</li> <li>■ Improved morale, commitment</li> </ul>
② <b>Shareholder</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Enhanced rating</li> <li>■ Improved attractiveness</li> </ul>	⑤ <b>Inter-Personal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Improved team effectiveness and co-operation</li> <li>■ Easier integration of new staff</li> </ul>
③ <b>Labour Markets</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Broader access to labour markets</li> <li>■ Improved employer image</li> </ul>	⑥ <b>Organisational</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Increased openness to change (re-structuring, M&amp;A etc.)</li> <li>■ Enhanced effectiveness of complex organisation</li> </ul>
<b>Community</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Improved public image</li> </ul>		

# PULL FACTORS -INTERNAL

## Internal Improvements through Diversity

### ④ Personal

- **Study:** The Economic Effects of Work-Life Balance in regards to Employee Families – An empirical analysis of family-friendly companies
- **Summary:** Family friendly companies are economically more successful.

### ⑤ Interpersonal

- **Study:** The effects of diversity on business performance: Report on the diversity research network
- **Summary :** Value can be added through the successful management of diversity. Diversity Management is a competitive advantage.

### ⑥ Organisational

- **Study:** Team innovation and effectiveness: The importance of minority dissent and reflexivity
- **Summary:** Heterogenous groups are more creative and innovative in the completion of complex tasks than homogeneous groups.