

# Digitale Kompetenzen in der Beratung von weiblichen Führungskräften

---

*Workshop zum Erasmus+ Projekt „DIGIGEN“*

**DIGI**  
**GEN**



**Kofinanziert von der  
Europäischen Union**

# Workshop

*dvb-Fachtagung | Phase C | 29.11.2024*

## AGENDA

- Einführung in das Projekt „DIGIGEN“
- Herausforderung in der Beratung von Frauen in Führungspositionen
- Arbeiten mit Fallstudien
- Moderierte Diskussion

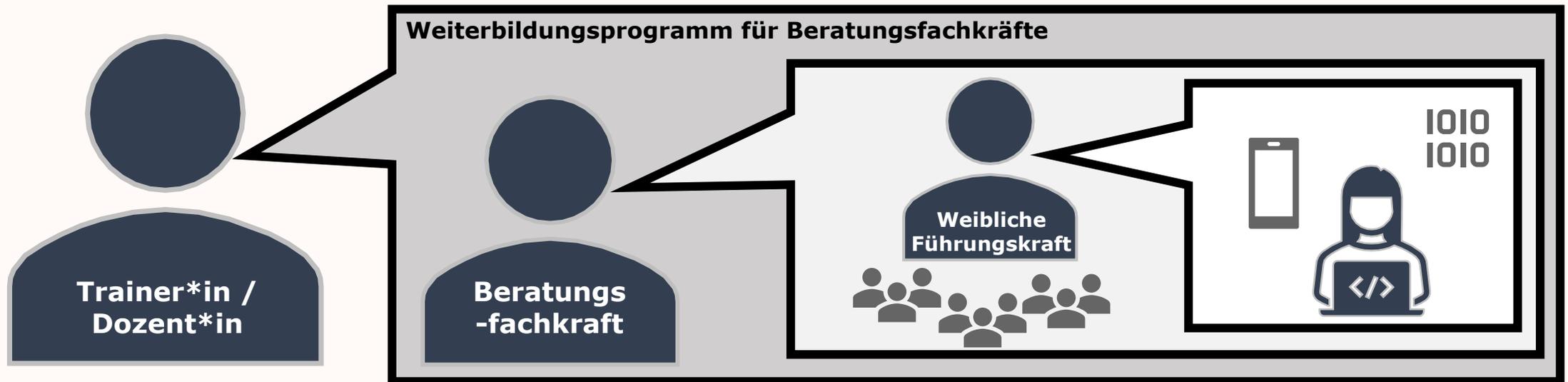
# Das Projekt "DIGIGEN"

# **Professionelle Beratung für Frauen in Führungspositionen im Bereich der digitalen Kompetenzen**

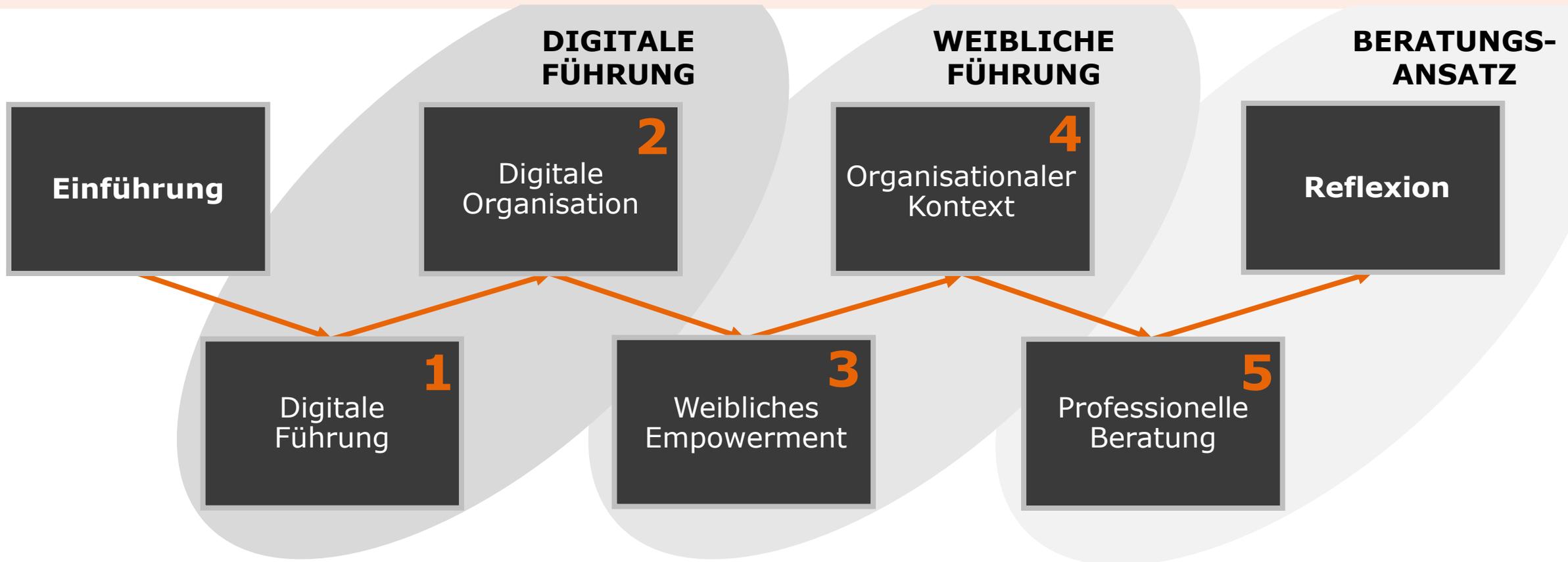
# Ziel und Zielgruppen

- **Beratungsfachkräfte** befähigen, **weibliche Führungskarrieren** mit einem, auf die **Bedürfnisse** der (zukünftigen) Führungskräfte abgestimmten, **eigenen Beratungsansatz** zu unterstützen!

**DIGIGENs Ergebnisse** (umsetzbar von Organisationen im (Weiter-)Bildungsbereich)

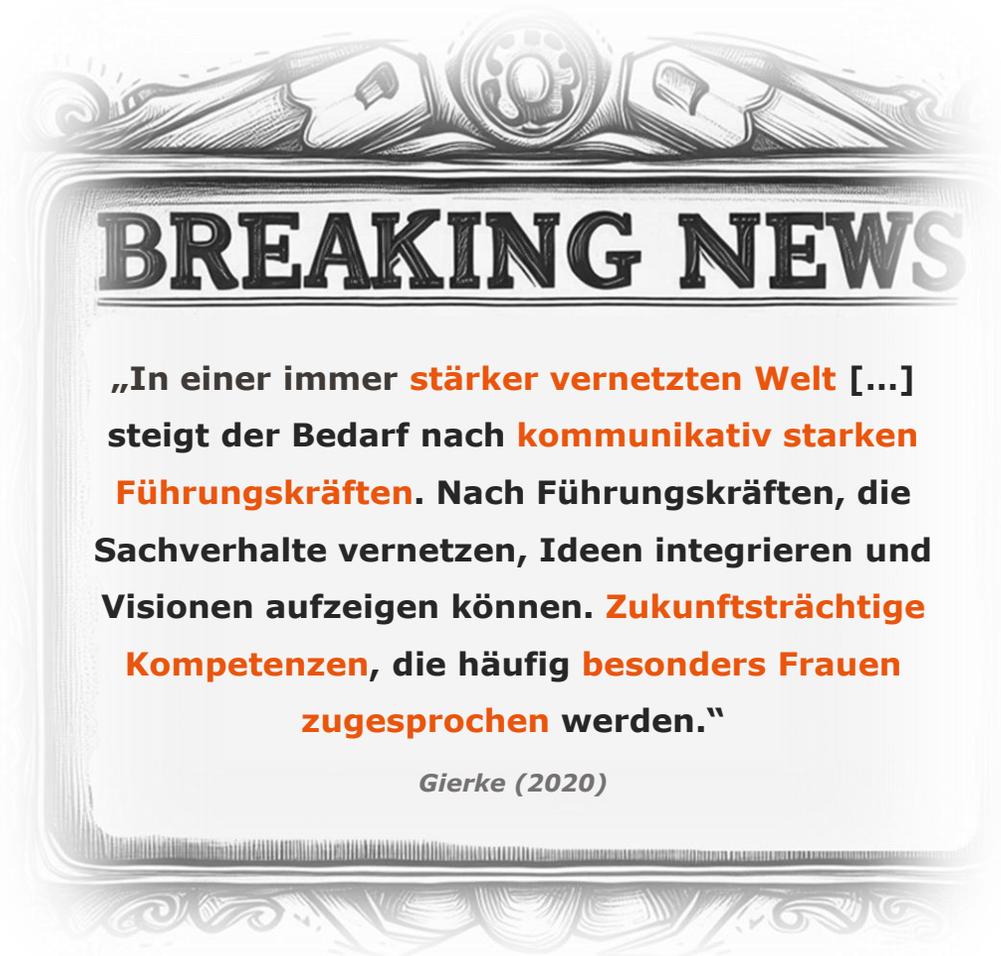


# Themen



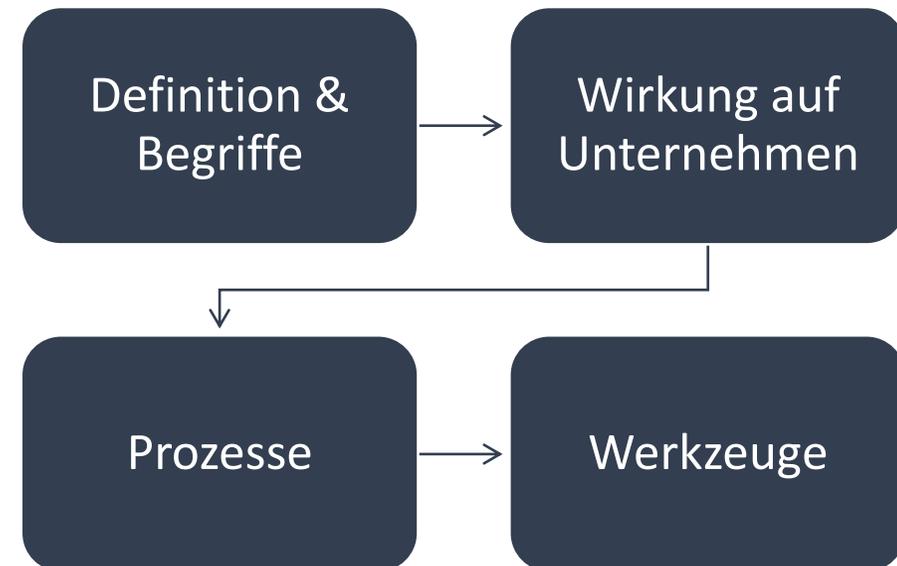
# 1 Digitale Führung

- Kennenlernen von Klassifikation und Konzepten traditioneller Führungstheorien und -ansätze
- Erarbeiten und Diskussion von neuen Führungstheorien und -ansätzen und deren Bedeutung für weibliche Führung
- Erarbeiten und Diskussion von digitalen Führungskompetenzen und deren Bedeutung für weibliche Führung



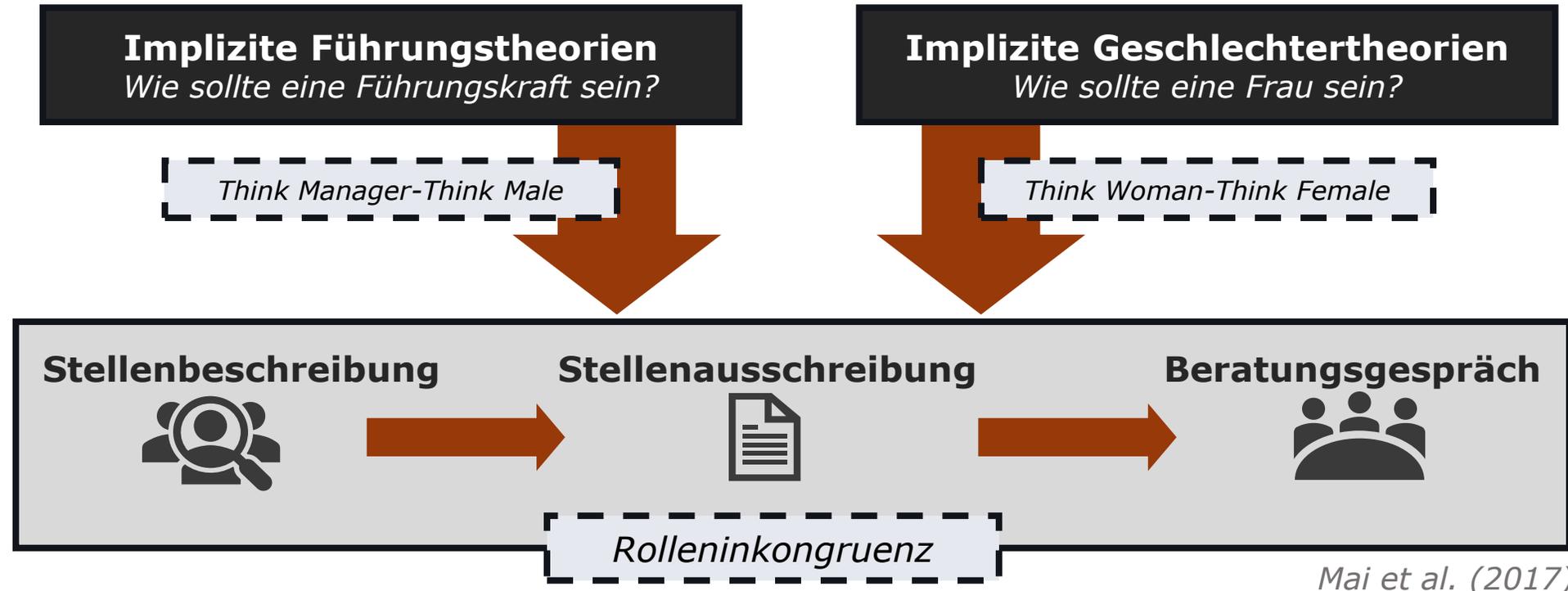
# 2 Digitale Organisation

- Digitalisierung & Digitale Transformation
- Moderne Technologien für KMU
- Wissensmanagement(-tools)
- Workflowmanagement(-tools)
- Datenmanagement(-tools)
- Digitale Führung



# 3 Weibliches Empowerment

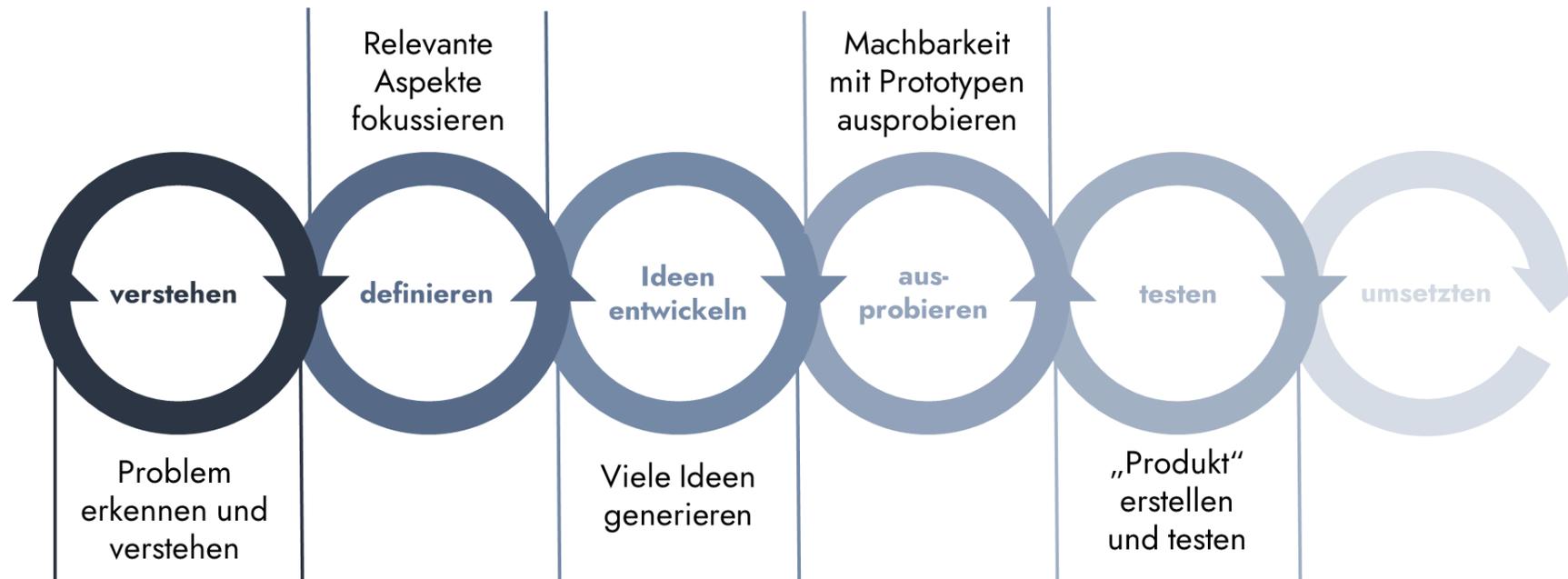
- Stereotype und unbewusster Bias
- Wirkung impliziter Führungstheorien
- Rolleninkongruenz in der Beratung
- Mentoring



Mai et al. (2017)

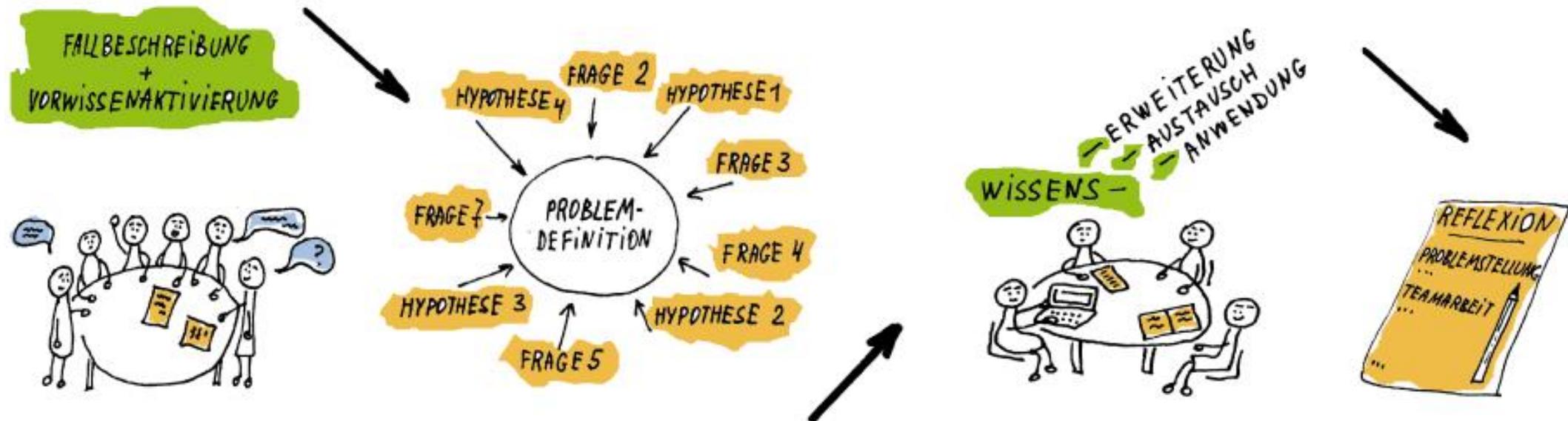
# 4 Organisationaler Kontext

- Rahmenbedingungen des Wandels in/um/von Organisationen
- Change-Management als Chance der Beratung
- Design Thinking als Methode des Beratungskonzepts (mit Workshop)



# 5 Berufliche Beratung

- Wissenschaftliche und praktische Ansätze der Beratung
- Problemorientiertes Lernen mit Fallstudien



# Das Angebot

Online Plattform mit Ressourcen zum Selbstlernen und Unterrichten:

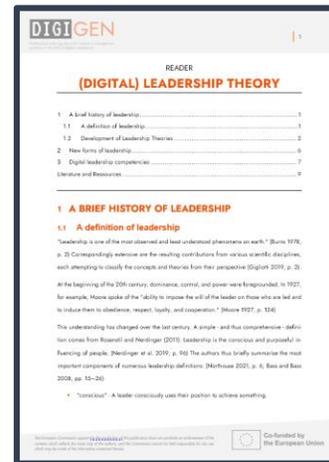
*Schritt-für-Schritt  
Anleitung*



*Modulhandbuch*



*Reader (Infos)*



*PowerPoint  
Präsentation*



# SEHEN SIE SELBST



<https://digi-gen.eu>

# Herausforderungen in der Beratung

# DIGIGEN-Beratung



## BEDARF AN DIGITALEN KOMPETENZ IN DER FÜHRUNG

**DIGITALE ENTWICKLUNG IM MANAGEMENTFELD**



**PERSPEKTIVE DER EU „FEMALE LEADERSHIP IN THE DIGITAL ERA“**

## DIGITAL ECONOMY & ARBEITSMARKT

# Aufgaben für Beratende



Abgleich des Qualifizierungsbedarfs weiblicher Führungskräfte mit dem Weiterbildungsangebot für digitale Kompetenz.

Information über aktuelle Angebote und Entwicklungstrends im Bereich digitaler Anwendungen, spezifisch für die Arbeitsbereiche von weiblichen Führungskräften.

Harmonisierung der digitalen Kompetenzentwicklung mit der Laufbahnentwicklung und Berufswahrnehmung von weiblichen Führungskräften.

# Aufgaben für Beratende



Fundierte Kenntnisse zur Entwicklung der Digitalisierung auf dem Arbeitsmarkt mit Blick auf Management und Human Resources.

Aktivieren und Ausschöpfen aller Personalressourcen, u. a. Erhöhung des Frauenanteils.

Hinweise für die berufliche Weiterentwicklung von weiblichen Führungskräften im eigenen Betrieb.

# Aufgaben für Beratende

## III Forderung Gender- gerechtigkeit

Kennen der politischen Forderung der EU zur Herstellung von Gendergerechtigkeit:

**„Verwirklichung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen und Politik.**

Es gibt immer noch **viel zu wenige Frauen in Führungspositionen**, [...]. Dies ist auch dann der Fall, wenn die Geschlechterparität auf den unteren Ebenen gegeben ist. Wenn **Spitzenpositionen** über einen langen Zeitraum ausschließlich von **Männern bekleidet** werden, bestimmt sich auch deren Nachfolge nach diesem Muster, manchmal nur aufgrund **unbewusster Voreingenommenheit**.“ *Europäische Kommission (2020)*

Kennen der strategischen Instrumente, vor allem „Women in Digital (WiD)“ als integralen Bestandteil des „Digital Economy and Society Index (DESI)“.

# Aufgaben für Beratende



Auf individuelle Bedarfe der weiblichen Führungskraft eingehen und diese in Beziehung zum Kontext setzen.

Kenntnis der digitalen Kompetenzen in der Führung vermitteln und ausbauen.

An die Kompetenzen und Realität der weiblichen Führungskraft anknüpfen.

# Beratungsprofile



# Expertenberatung

## Rollen-Mix

Beratung je nach Aufgabenstellung mit Elementen von Coaching, Mentoring, Supervision oder Consulting

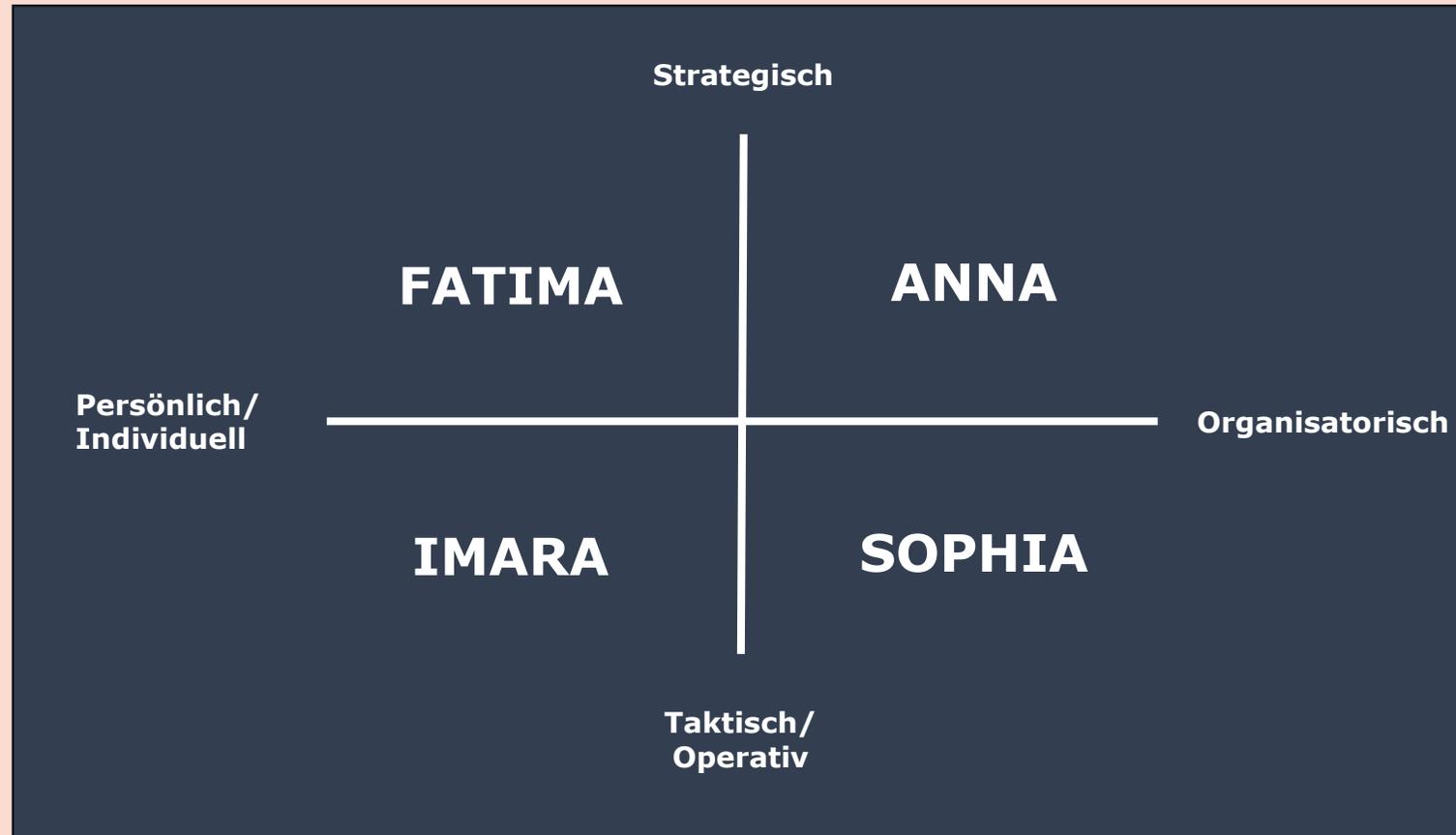
## Theoretische Orientierungen

- International anerkannte Laufbahntheorien
- Nachfrageorientiertes Informations-Management
- Deskriptive Ansätze der Entscheidung und Problemlösung
- Bindung an eine anerkannte Beratungsethik
- Fundierte organisationswissenschaftliche Kenntnisse
- Fundierte Praxiserfahrungen in Laufbahnberatung
- Wissenschaftsbasiertes Methoden-Repertoire für Expertenberatungen

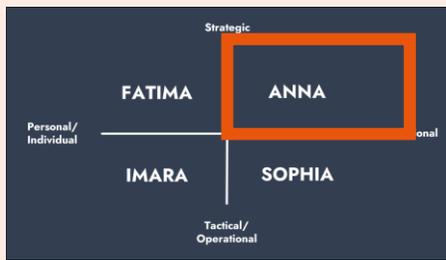
# Fallstudien

# VIER FÄLLE

*Aufgabe für das problembasierte Lernen*



# Fall Anna



## Anna

CEO bei DigitalTech (Branche: IKT und Softwareentwicklung). Alter 40+.

## Beratungsanliegen

Künstliche Intelligenz und deren Auswirkungen auf die Branche; das Unternehmen muss mit den Entwicklungen Schritt halten, um seine Marktposition zu halten.

## Dilemma

Anna hat Zweifel an ihrer Fähigkeit, die richtigen strategischen Entscheidungen zu treffen. Sie fragt sich, ob sie genug Wissen über KI hat. Männliche Kollegen scheinen selbstbewusster zu sein.

## Frage zur Karriere

Bin ich die richtige Person, um das Unternehmen in diese neue Richtung zu führen? Wie kann ich meine Unsicherheit überwinden, die richtigen strategischen Entscheidungen für das Unternehmen zu treffen?

# Fall Fatima



## Fatima

Betriebsleiterin in einem mittelständischen Produktionsunternehmen mit weniger als 500 Beschäftigten. Alter 40+.

## Beratungsanliegen

Der Wunsch, die Produktion (Arbeitsabläufe) zu digitalisieren und die Mitarbeitenden zu motivieren, sich auf diese Veränderungen einzulassen.

## Dilemma

Hoher Widerstand bei den Mitarbeitenden (begrenzte digitale Fähigkeiten, Angst vor Veränderungen, Angst vor Arbeitsplatzverlust). Bei den Mitarbeitenden ist ein Kulturwandel erforderlich.

## Frage zur Karriere

Wie kann ich die oben genannten Herausforderungen meistern und die digitale Transformation erfolgreich bewältigen und gleichzeitig meiner Karriere einen großen Schub geben und in meiner Führungsrolle erfolgreich sein?

# Fall Sophia



## Sophia

Projektleiter bei Innovatech Solutions. Alter 28. Nimmt an einem Traineeprogramm teil.

## Beratungsanliegen

Sophia ist eine erfolgreiche und talentierte Projektmanagerin, die vor einer wichtigen beruflichen Entscheidung steht; wegweisend für ihre weitere Karriere.

## Dilemma

Sophia steht vor der Qual der Wahl. Sie hat zwei gute Optionen zur Auswahl: (1) eine führende Rolle bei Innovatech Solutions; (2) Spezialisierung auf digitale Strategien und Beratung (außerhalb von Innovatech). Sophia kämpft häufig mit der Eifersucht von Kolleg\*innen.

## Frage zur Karriere

Wie soll ich meine Karriere fortsetzen und vorantreiben, ohne mich von der Eifersucht und dem negativen Gerede anderer verunsichern zu lassen?

# Fall Imara

## Imara

Managerin; ist die Karriereleiter bis zur Leiterin der Abteilung ‚Finanzen und Verwaltung‘ hinaufgestiegen. Alter 50+. 30 Jahre Berufserfahrung.

## Beratungsanliegen

Die Digitalisierung wurde zur Priorität für Imaras Abteilung erklärt. Alle Aktivitäten innerhalb der Abteilung sollen digitalisiert werden.

## Dilemma

Imara und ihr Team fühlen sich überfordert, inkompetent und haben kein Vertrauen in digitale Lösungen. Imara muss nun ein Team leiten, das ihre Entscheidungen nicht unterstützt, während sie gleichzeitig an sich selbst zweifelt.

## Frage zur Karriere

Bin ich die richtige Person für diese Aufgabe? Können ich und mein Team lernen, den digitalen Wandel zu bewältigen, oder soll ich mir einen neuen Job suchen? Und was ist im letzteren Fall mit den altersbedingten Einschränkungen bei der Suche nach einer neuen Stelle?

**Sie sind  
gefragt...**

# (m)ein Beratungs- ansatz?!

Moderierte Diskussion

**Wie beraten  
Sie?**

**Was hilft der  
Zielgruppe  
besonders?**

**Welche  
Herausforderungen  
sind Ihnen begegnet?**

Weitere

**Anmerkungen?**

**Anregungen?**

**Fragen?**

**VIELEN DANK  
FÜR IHRE  
TEILNAHME**



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](mailto:hochschule.digigen@arbeitsagentur.de)

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

### LIZENZ

DIGIGEN © 2023 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

- Europäische Kommission (2020). Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025. Online verfügbar unter: [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en) (letzter Zugriff am 18.12.2023).
- Eurostat (2023). Erwerbstätige Frauen in Führungspositionen nach Alter. Online Datencode: tqoe1c2. Online verfügbar unter: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/lfsa\\_egais](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/lfsa_egais) (letzter Zugriff am 18.12.2023).
- Gierke, L. A. (2020), Think future – Think (fe)male?! In: Nachtwei, J./Sureth, A. (Hrsg.), Sonderband Zukunft der Arbeit, S. 322–325.
- Mai, C./Büttgen, M./Schwarzinger, D. (2017), „Think-Manager-Consider-Female“: Eine Analyse stereotypischer Ansichten über weibliche Führungskräfte und die empirische Überprüfung ihrer realen Persönlichkeit anhand der Big Five und Dunklen Triade, Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung, 69. Jg., Nr. 2, S. 119–152.
- Uni Freiburg (o.J.): Forschendes Lehren und Lernen: Problemorientiertes Lernen. Online verfügbar unter: [Forschendes Lehren und Lernen: Problemorientiertes Lernen – Abteilung Hochschuldidaktik \(uni-freiburg.de\)](https://www.uni-freiburg.de/forschendes-lehren-und-lernen/) (letzter Zugriff 19.02.2024).