

SAMENVATTING VAN DE BEHOEFTEANALYSE

Een kort overzicht van de methode en de resultaten van de behoeftenanalyse.

Het Erasmus+ project DIGIGEN richt zich op het ontwerpen van een bijscholingsprogramma voor loopbaanbegeleiders. Loopbaanbegeleiders (loopbaanadviseurs en HR-medewerkers) moeten gekwalificeerd worden in het ontwikkelen van een begeleidingsaanpak om vrouwen te ondersteunen bij het plannen van hun loopbaan en bij het betreden en het behouden van managementfuncties door gebruik te maken van de digitale transformatie. Daarom is in de eerste fase van DIGIGEN een behoeftenanalyse uitgewerkt op basis van een halfgestructureerd interview met loopbaanbegeleiders en een halfgestructureerde vragenlijst met vrouwelijke leiders. De resultaten geven een goed inzicht in de behoeften van enerzijds begeleidingsprofessionals (*directe doelgroep*) en anderzijds (toekomstige) vrouwelijke leiders (*indirecte doelgroep*).

METHODE

Er zijn gegevens verzameld over de volgende aspecten: digitaal leiderschap, empowerment van vrouwen en specifieke begeleidingsmethoden. In het bijzonder zijn aspecten besproken zoals veranderingen in leiderschap ten gevolge van digitalisering, wetten/programma's ter bevordering van vrouwelijk leiderschap, digitale competenties voor leiders, kwalificatiemaatregelen om digitale vaardigheden aan te leren en begeleidingsaanpakken voor digitale vrouwelijke leiders.

Gegevens van de directe doelgroep (loopbaanbegeleiders) werden verzameld door middel van halfgestructureerde interviews van 20-30 minuten. Gegevens van de indirecte doelgroep (vrouwelijke leiders) werden verzameld door middel van open en verkennende vragenlijsten van 5-10 minuten. De antwoorden konden zowel in het Engels als in de moedertaal van de respondent worden gegeven, maar zijn vervolgens in het Engels getranscribeerd en bewerkt.

De gebruikte methode voor de evaluatie van het interview en de vragenlijst betreft een kwalitatieve inhoudsanalyse (Kuckartz, 2018). Deze methode richt zich op het vormen en identificeren van categorieën en subcategorieën. Het datamateriaal is aan de hand van deze categorieën gecodeerd. In totaal zijn 1229 tekstpassages geëxtraheerd en gecodeerd.

Voor de interviews gaven in totaal 401 passages (c) uit 51 interviews (n) inzicht in de meningen van loopbaanbegeleiders (*Duitsland: n=18/c=122; Hongarije: n=11/c=124; Nederland: n=22/c=155*). Voor de vragenlijsten geven in totaal 828 passages (c) uit 104 interviews (n) de uitspraken van vrouwelijke begeleiders weer (*Duitsland: n=25 / c=186; Hongarije: n=43 / c=398; Nederland: n=36 / c=246*).

Kuckartz, U. (2018): Kwalitatieve Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 4. editie. Weinheim.



RESULTATEN

De belangrijkste resultaten, geclusterd naar de belangrijkste thema's binnen het DIGIGEN project, worden hieronder gepresenteerd:

DIGITAAL LEIDERSCHAP: Men is zich bewust van de veranderingen die de digitalisering met zich meebrengt. Respondenten rapporteren veranderingen zoals toegenomen complexiteit, verbeterde en versnelde processen en toegenomen efficiëntie (*beide*). *Vrouwelijke leiders* leggen vooral de focus op digitale hulpmiddelen en geven aan hierdoor verhoogde stress te ervaren, terwijl *loopbaanbegeleiders* zich vooral richten op benodigde vaardigheden en competenties. De genoemde competenties zijn digitale affiniteit, zelfverzekerd gebruik van technologie, digitale coördinatie en interactie, en bemiddelingsvaardigheden. *Beide* groepen zien meer verschillen in leeftijd dan in geslacht wat betreft digitale competenties.

EMPOWERMENT VAN VROUWEN: De meeste deelnemers zijn op de hoogte van wetten ter ondersteuning van vrouwelijk leiderschap en carrières in hun land (*beide*). De bekendheid met specifieke ondersteunende programma's is echter gering. Als dergelijke programma's worden genoemd, zijn ze voornamelijk lokaal of bedrijfsspecifiek (*beide*). *Loopbaanbegeleiders* zien geen verschillen tussen mannen en vrouwen, maar merken op dat er vooroordelen over dit onderwerp bestaan. *Vrouwelijke leiders* zien iets meer verschil in de zin dat vrouwen zich meer richten op interactie en uitleg, terwijl mannelijke leiders meer openstaan voor digitale oplossingen en technieken.

BEGELEIDINGSAAHPAK: Deelnemers wensen een individuele, tool-specifieke en hands-on begeleidingsaanpak (*beide*). Verder geven *vrouwelijke leiders* de voorkeur aan mentoring van vrouw tot vrouw en zien *loopbaanbegeleiders* mogelijkheden als het gaat om het gebruik van methoden uit de positieve psychologie in hun begeleiding. Begeleiding moet in ieder geval voorzien in training voor zelfmanagement en zachte vaardigheden (*vrouwelijke leiders*) en softwaretoepassingen en digitale hulpmiddelen (*beiden*).

CONCLUSIE

Loopbaanbegeleiders en vrouwelijke leiders zien kansen ontstaan dankzij digitalisering, maar zien ook dat er aanzienlijke inspanningen nodig zijn om gelijke tred te houden met de snelle veranderingen. Concrete maatregelen voor de bevordering van vrouwelijk leiderschap, met name in de digitalisering, zijn tot dusver vaag en weinig specifiek. Toch zijn de verwachtingen van een bijscholingsprogramma duidelijk geformuleerd: aan beide zijden zijn elementen van individuele en persoonlijke (online en/of offline) interactie gewenst. Een mix van inzicht in organisaties, digitale communicatie en interactie op persoonlijk niveau is essentieel en belangrijker dan de IT-specifieke kennis van één enkel softwareprogramma of IT-platform. De resultaten geven aan dat ondersteunende programma's voor vrouwen in leiderschap moeten streven naar een holistische aanpak rondom het verwerven van benodigde vaardigheden en competenties.