

DIGIGEN

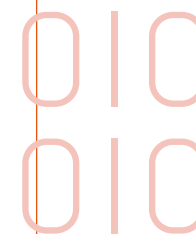
Bijscholingsprogramma

Inleiding

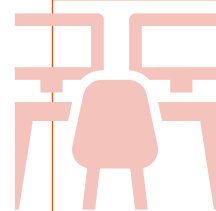
DIGI
GEN



Uitdagende omgeving



Digitalisering en digitale
transformatie



Nieuw werk



Gelijkheidsinspanningen

Uitdagende omgeving

- V** Volatiliteit - Wisselvallig
- U** Uncertainty- Onzeker
- C** Complexity- Complex
- A** Ambiguity- Dubbelzinnig

(Barber, 1992)

Digitalisering

"**Digitalisering** kan worden geïnterpreteerd als de introductie van **nieuwe oplossingen** op basis van **informatie- en communicatietechnologieën (ICT)**".

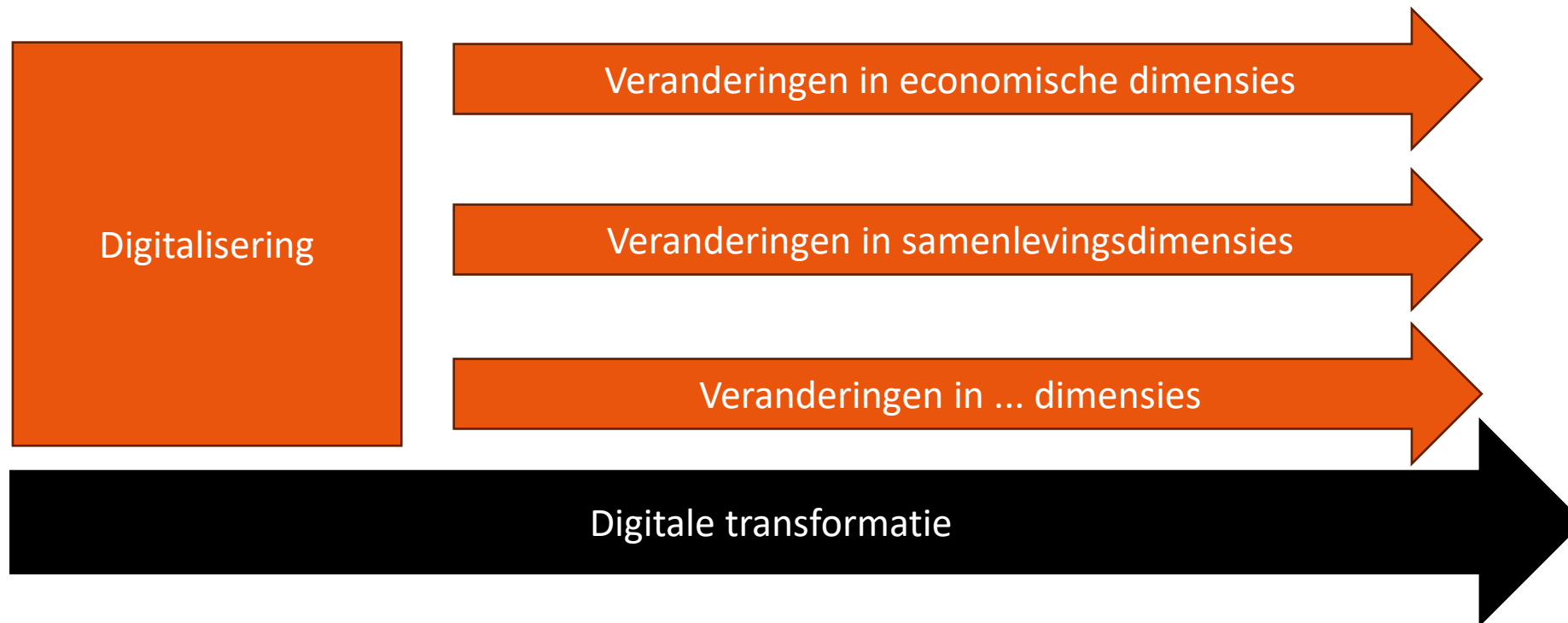
(Herberger et al. 2023, blz. 4; Herberger et al. 2021, blz. 4)

Digitale transformatie

"Digitale transformatie richt zich op de implementatie die wordt veroorzaakt door digitalisering en de bijbehorende veranderingen en risico's als gevolg van digitalisering in vergelijking met de startsituatie, die uiteindelijk de gevolgen bepaalt voor alle belanghebbenden, ook buiten de implementatiekwestie."

(Herberger et al., 2023, p. 4; Herberger et al., 2021, p. 4)

Relatie tussen digitalisering en digitale transformatie



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

Digitalisering en digitale transformatie en de impact ervan op vrouwen in managementposities

- Vooral vrouwen met een hoog inkomen zouden negatief beïnvloed kunnen worden door het digitale hulpmiddel AI.

(Gmyrek et al. 2023, p. 31)

- Gender digital gap is een uitdrukking van de (negatieve) genderverschillen in welke mate digitale technologieën en hun ontwerp beschikbaar zijn als machtsmiddelen.

(Lott 2023, p. 3)

Nieuw werk

Nieuw Werk verwijst naar een vorm van werk die gekenmerkt wordt door **zelfgekozen actie**, **tijdsoevereiniteit** en een hoog niveau van **subjectief welzijn**.

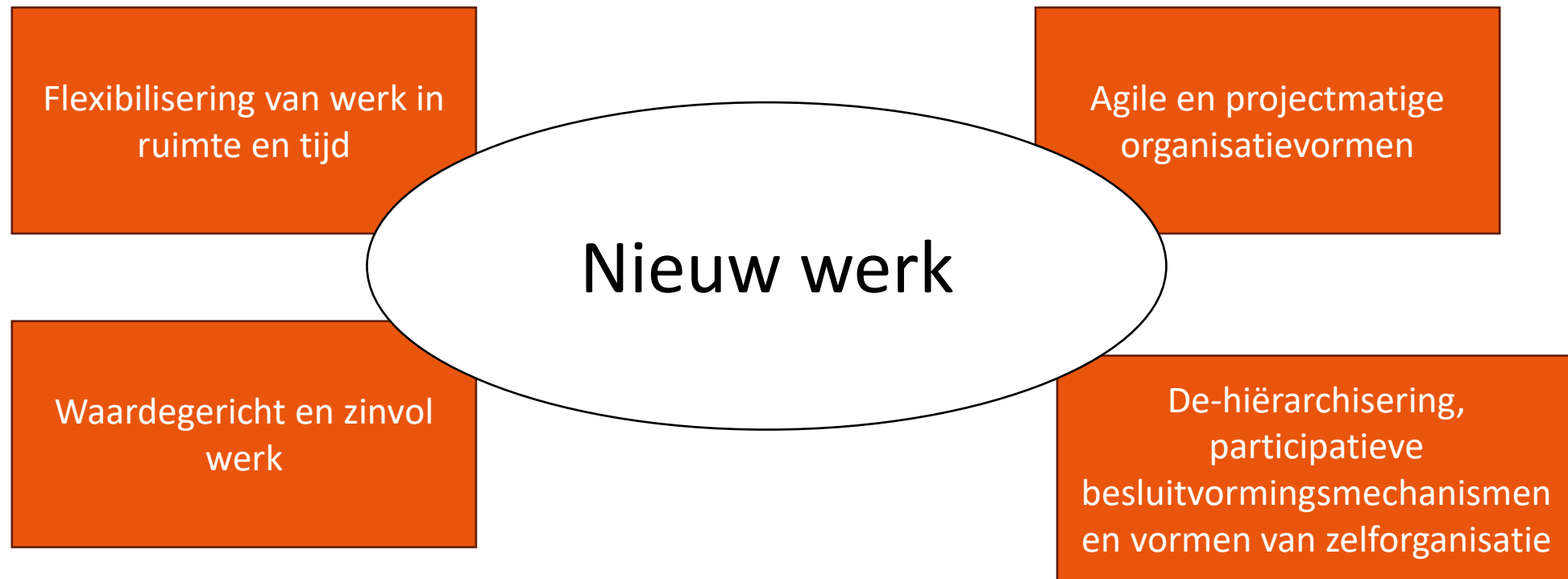
Dit wordt bereikt door **interventies** op pedagogisch-psychologisch, organisatorisch, technologisch en politiek niveau.

(Berend et al. 2020a)

ERASMUS+ DIGIGEN

Project Ref. No. 2021-1-DE02-KA220-VET-000025335

Nieuwe werkelementen



Berend et al. (2020b), p. 13

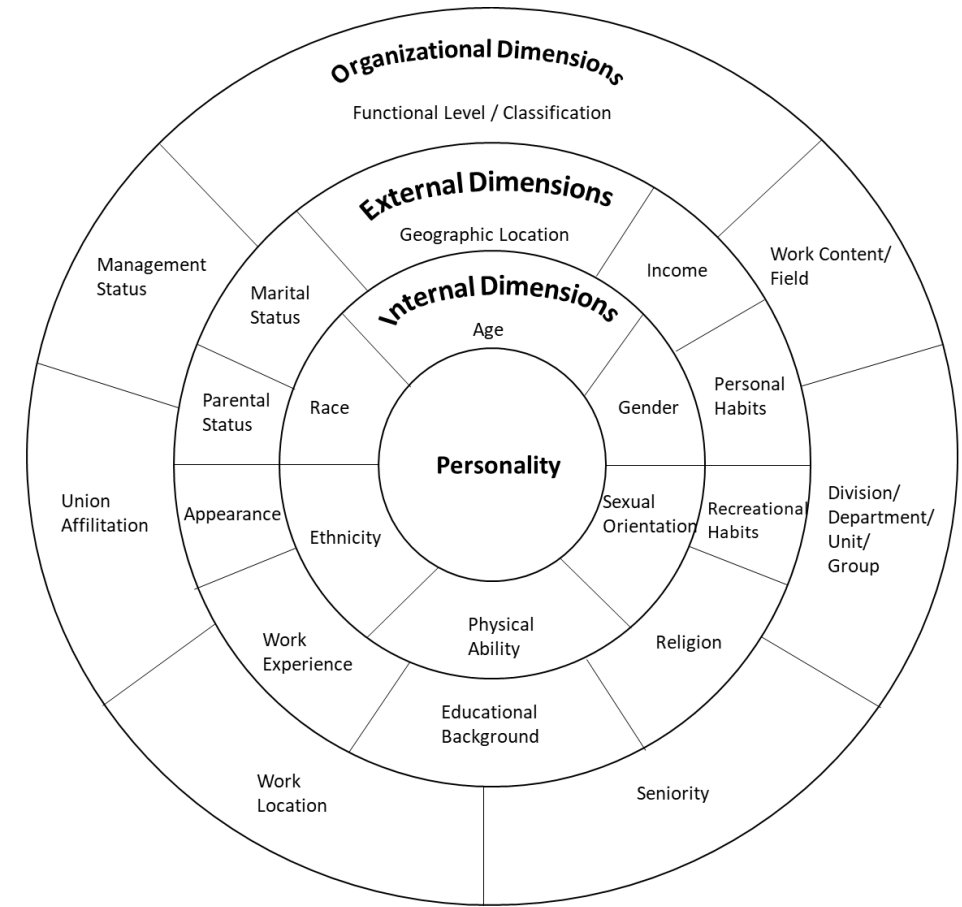
Inspanningen voor gelijkheid

- Veel wettelijke, nationale en internationale initiatieven voor een grotere deelname van vrouwen aan het beroepsleven (bijv. genderquota)
- Alleen minder initiatieven die zich richten op vrouwen die al in managementposities zitten en bijvoorbeeld worstelen met Het Nieuwe Werken en digitalisering.

Herberger et al. (2023), p. 14-29

Diversiteit is een complexe term en inspanningen op het gebied van gelijkheid zijn slechts één patroon

- Empowerment van vrouwen in managementposities zonder dat mannen hun carrièremogelijkheden verzwakken.
- Het doel is om duidelijke nadelen tegen te gaan.
- Diversiteit is meer dan gelijkheid en de facetten genereren interacties.



Gardenswartz et al. (2003), p. 33

DOELGROEPEN

Doelgroepen

Indirecte doelgroep
"Vrouwen in
managementposities



Directe doelgroep
"HR-Practitioners en
loopbaanadviseurs".

Wat zijn de toekomstige veranderingen als gevolg van digitalisering en digitale transformatie?

- Ingewikkelde vraagstukken / aanpassingsproblemen
- Grotere complexiteit / meer technieken / tools
- Gemakkelijker, sneller, meer informatie

Welke vaardigheden zijn vandaag en in de toekomst nodig voor een succesvol beroepsleven?

- Digitale affiniteit / openheid & bereidheid
- Zelfverzekerd gebruik / routine in digitale technologieën
- Digitale coördinatie & communicatie

Hoe zou je het liefst nuttige vaardigheden leren en nuttige competenties verwerven?

- Een mix van individuele en groepstraining
- Digitale training voor digitale hulpmiddelen
- Leren door te doen

Welke wettelijke normen en initiatieven kent u om vrouwen in managementfuncties te stimuleren?

- Wettelijke normen met betrekking tot gendergelijkheid/quota's
- Niet bekend

Ben je bekend met specifieke counselingbenaderingen voor vrouwen in managementposities?

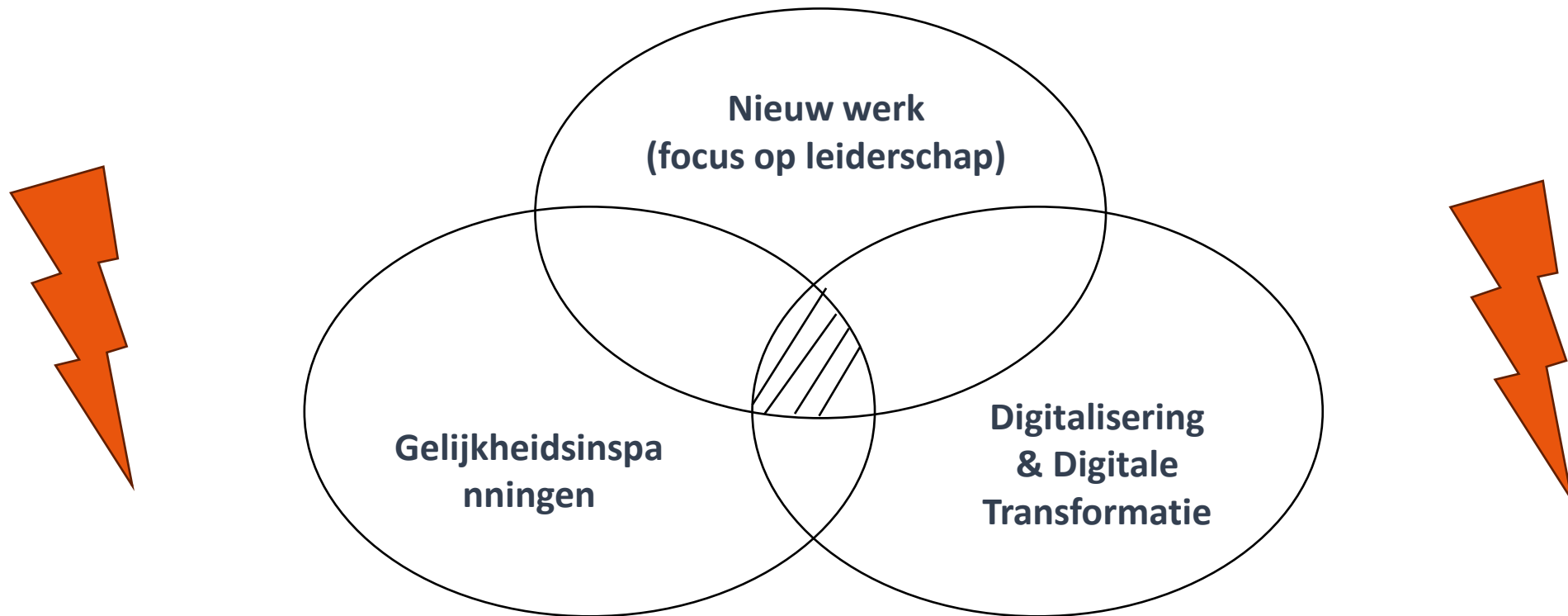
- Niet-specifieke algemene programma's
- Coaching/mentoringprogramma's in het algemeen
- Carrière-netwerken

Welke aspecten zijn vanuit uw perspectief belangrijk in uw counselingaanpak?

- Een persoonlijke omgeving
- Een positieve houding creëren
- Bewustzijn creëren voor de complexiteit van het onderwerp

ONZE AANPAK

Kruispunt van onderwerpen

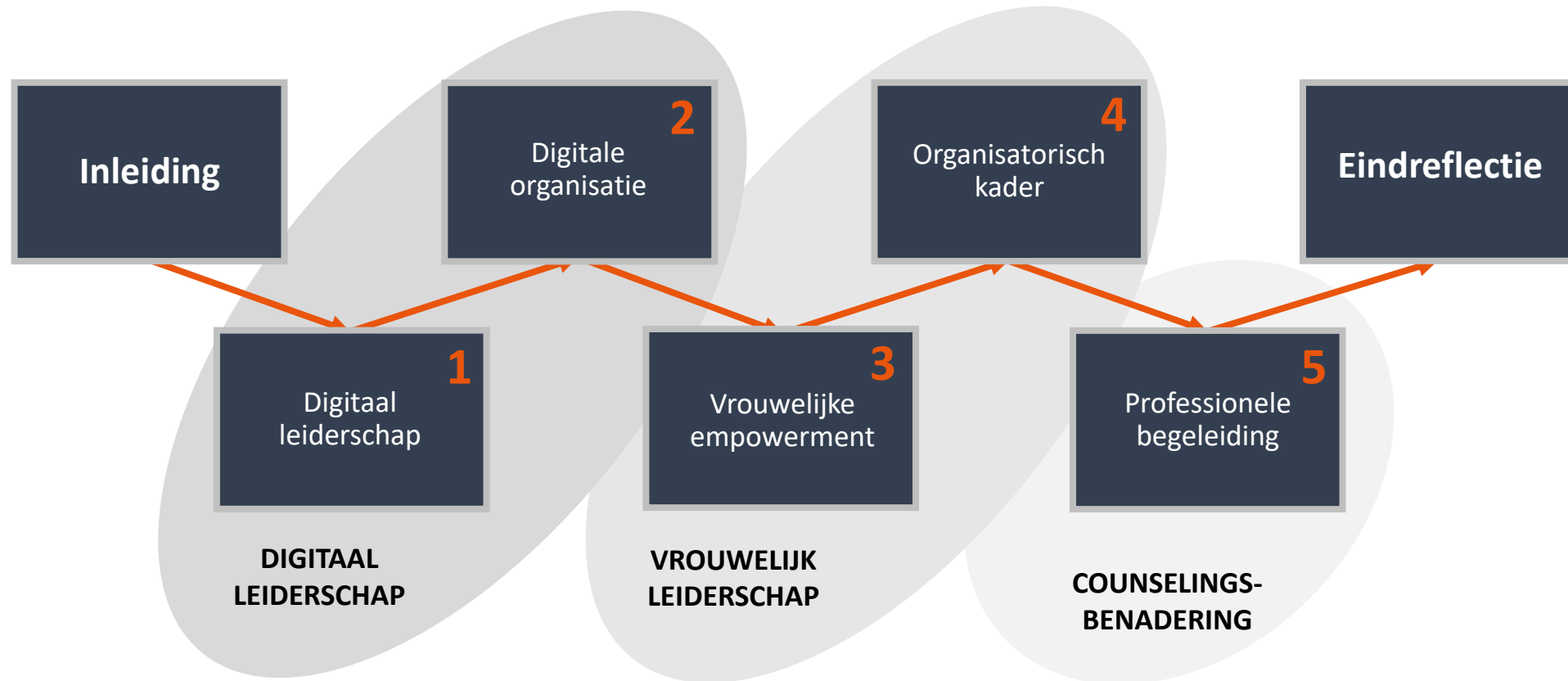


Onderdelen van het bijscholingsprogr amma

Dit kruispunt aanpakken:

- *Digitaal leiderschap*
- *Empowerment van vrouwen*
(zonder anderen te benadelen)
- *Counselling-aanpak*

Curriculum



Wat zijn de resultaten van het programma?

- Een empowerment voor vrouwelijke managers om de uitdagingen van een moderne (gedigitaliseerde) werkomgeving aan te gaan zonder andere geslachten te discrimineren.
- Een aanpak hebben om de negatieve effecten van de VUCA-wereld voor vrouwen te verminderen.



**Medegefinancierd door
de Europese Unie**

DISCLAIMER:

De steun van de Europese Commissie voor de productie van deze publicatie betekent niet automatisch goedkeuring van de inhoud. Deze geeft alleen de mening van de auteurs weer. De Commissie kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor enig gebruik dat kan worden gemaakt van de informatie die erin is opgenomen.



**ANDRÁSSY
UNIVERSITÄT
BUDAPEST**



PROJECTINFORMATIE

*hochschule.digigen@arbeitsagentur.de
<https://digi-gen.eu/>*

LICENTIE

*DIGIGEN © 2024 licentie onder
CC BY-NC-SA 4.0.*

*Om de licentie in te zien, ga naar
[https://creativecommons.org/
licenses/by-nc-sa/4.0/](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)*

Referenties

- Barber, H. (1992). Developing Strategic Leadership: The US Army War College Experience. *Journal of Management Development*, 11(6), pp. 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 (Eds.): *Zusammen wachsen. Förderung der positiv-psychologischen Entwicklung von Individuum, Organisation und Gesellschaft*. Lengerich, pp. 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*. 2nd edition, 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. (Eds.): *Digitalization, Digital Transformation, and Sustainability in the Global Economy*. Cham, pp. 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, No. 81.