

DIGIGIGEN

Up-Skilling program

Bevezetés

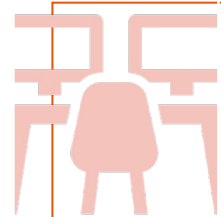
DIGI
GEN



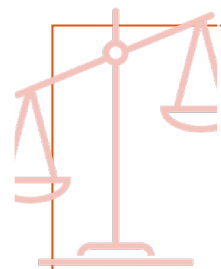
**Az Európai Unió
társfinanszírozásával**

Kihívást jelentő környezet

 Digitalizáció és
 digitális átalakulás



Új Munka



Egyenlőségi
erőfeszítések

Kihívást jelentő környezet

- V Volatility
- U Uncertainty
- C Complexity
- A Ambiguity

(Barber, 1992)

"A digitalizáció az információs és kommunikációs technológiákon (IKT) alapuló új megoldások bevezetéseként értelmezhető."

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

Digitális átalakulás

"A digitális átalakulás a digitalizáció által indukált megvalósítással és a digitalizációból eredő, a kiindulási helyzethez képest bekövetkező változásokkal és kockázatokkal foglalkozik, ami végső soron a megvalósítás kérdésén túl is meghatározza a következményeket az összes érdekelt félre nézve."

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

A digitalizáció és a digitális átalakulás kapcsolata



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

A digitalizáció és a digitális átalakulás, valamint ezek hatása a vezető beosztású nőkre

Különösen a magas jövedelmű nőket érintheti negatívan az AI digitális eszköze.

(Gmyrek et al. 2023, 31. o.)

A nemek közötti digitális szakadék (*gender digital gap*) azt a nemek közötti (negatív) különbséget fejezi ki, hogy milyen mértékben állnak rendelkezésre a digitális technológiák és azok kialakítása mint hatalmi erőforrások.

(Lott 2023, 3. o.)

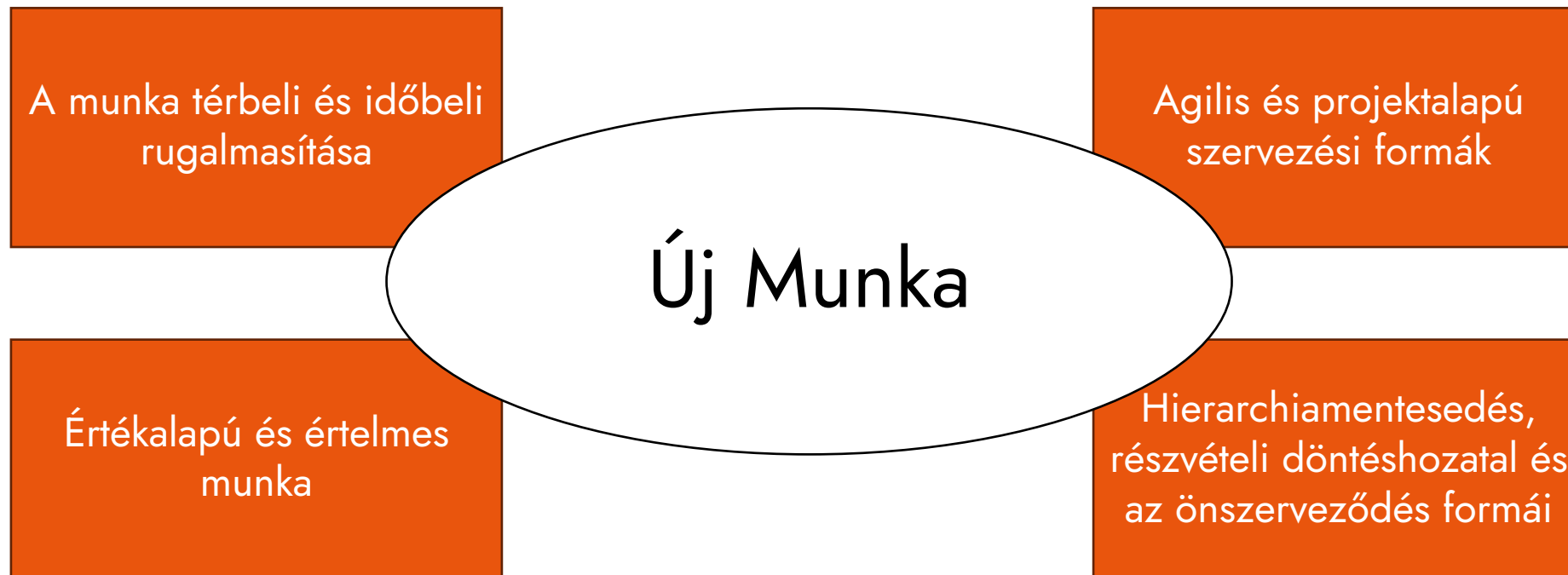
Új Munka (*New Work*)

Az **Új Munka** olyan munkaformára utal, amelyet az **önmegegyezésen alapuló cselekvés**, az **időszuverenitás** és a **szubjektív jóllét** magas szintje jellemez.

Ez az oktatási-lélektani, szervezeti, technológiai és politikai szintű **beavatkozásokkal** érhető el.

(Berend et al. 2020a)

Az Új Munka elemei



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

Egyenlőségi erőfeszítések

Számos jogi, nemzeti és nemzetközi kezdeményezés a nők fokozott részvételére a munka világában (pl. nemek közötti kvóták).

Kevesebb olyan kezdeményezés, amely a már vezetői pozícióban lévő és pl. az Új Munka és a digitalizációval küzdő nőkkel foglalkozik.

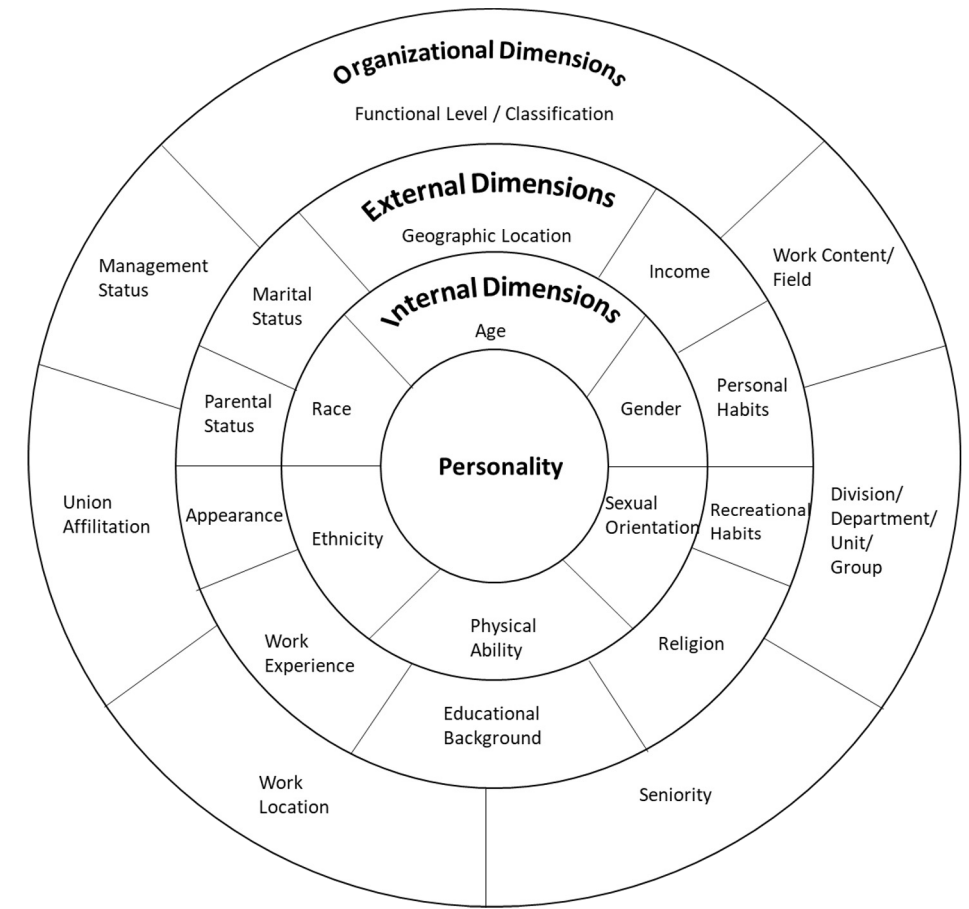
Herberger et al. (2023), 14-29. o.

A sokszínűség összetett fogalom...

A nők vezetői pozíciókban való megerősítése anélkül, hogy a férfiak karrierlehetőségei gyengülnének.

A cél a nyilvánvaló hátrányok ellensúlyozása.

A sokszínűség több mint egyenlőség, és a különböző aspektusok kölcsönhatásokat generálnak.



Gardenswartz et al. (2003), 33. o.

CÉL- CSOPORTOK

Célcsoportok

Közvetett célcsoport
"Nők vezetői pozíciókban"



Közvetlen célcsoport
"HR-szakemberek és karrier-
tanácsadók"

Milyen jövőbeli változásokat indukál a digitalizáció és a digitális átalakulás?

Bonyolultabb / alkalmazkodási nehézségek

Fokozott összetettség / több technika / eszköz

Könnyebb, gyorsabb, több információ

Milyen készségekre van szükség ma és a jövőben a sikeres munkához?

Digitális affinitás / nyitottság és hajlandóság

A digitális technológiák magabiztos használata / rutinja

Digitális koordináció és kommunikáció

Hogyan szeretne leginkább hasznos készségeket tanulni és hasznos kompetenciákat szerezni?

Egyéni és csoportos képzés keveréke

Digitális képzés digitális eszközökhöz

Tanulás a gyakorlatban (“learning by doing”)

**Milyen jogi normákról és kezdeményezésekről van tudomása a
nők vezetői pozíciókban való részvételének elősegítése
érdekében?**

A nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos jogi normák/kvóták

Nem ismert

Ismeri a vezetői pozícióban lévő nőknek szóló speciális tanácsadói megközelítéseket?

Nem specifikus általános programok

Coaching/mentorálási programok általában

Karrierhálózatok

Az Ön szemszögéből nézve milyen szempontok fontosak a tanácsadási megközelítésében?

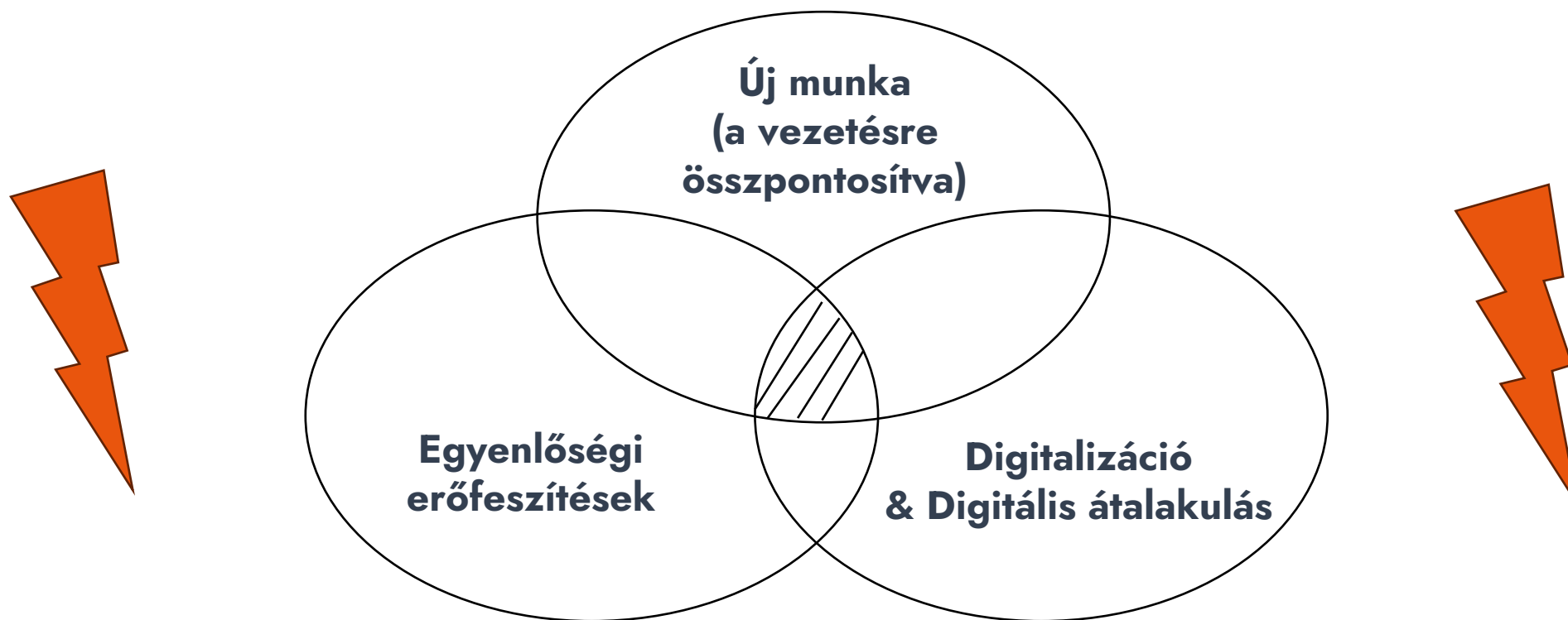
Személyes környezet

Pozitív hozzáállás kialakítása

A téma összetettségének tudatosítása

MEGKÖZE- LÍTÉSÜNK

Témák metszéspontja



A továbbképzési program elemei

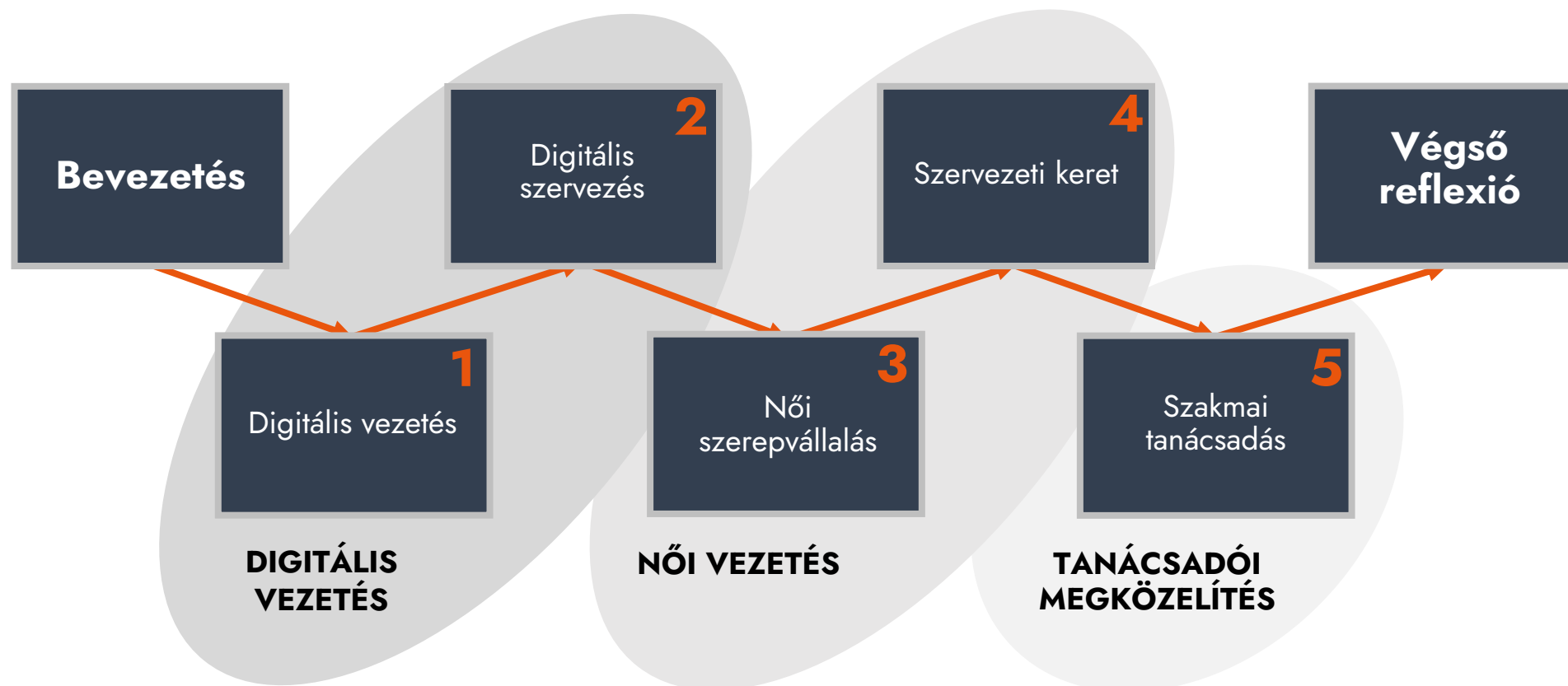
E metszéspont kezelése:

Digitális vezetés

Női szerepvállalás (anélkül, hogy másokat hátrányos helyzetbe hozna)

Tanácsadói megközelítés

Tanterv



Eredmények

Mik a program eredményei?

A női vezetők képessé tétele arra, hogy a modern (digitalizált) munkakörnyezet kihívásait más nemek megkülönböztetése nélkül kezeljék.

A VUCA-világ nőkre gyakorolt negatív hatásainak csökkentésére irányuló megközelítés.



Az Európai Unió
társfinanszírozásával

DISCLAIMER:

Az Európai Unió finanszírozásával. Az itt szereplő vélemények és állítások a szerző(k) álláspontját tükrözik, és nem feltétlenül egyeznek meg az Európai Unió vagy az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) hivatalos álláspontjával. Sem az Európai Unió, sem az EACEA nem vonható felelősségre miattuk.



ANDRÁSSY
UNIVERSITÄT
BUDAPEST



PROJECT INFORMATION

hochschule.digigen@arbeitsagentur.de

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

LICENCE

DIGIGEN © 2024 is licensed under
CC BY-NC-SA 4.0.

To view this license, visit

[https://creativecommons.org/
licenses/by-nc-sa/4.0/](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Hivatkozások

- 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.