

NACHRICHTEN

WP1 des Erasmus+-Projekts DIGIGEN wurde abgeschlossen

Dienstag, 27. Juni 2023

Das von der AUB im Rahmen des Erasmus+-Projekts DIGIGEN unter Leitung von Univ.-Doz. Dr. habil. Tim Alexander Herberger verantwortete Work Package 1 wurde erfolgreich abgeschlossen.

image by AUB

Im September 2022 wurden die ersten Ergebnisse aus der qualitativen und quantitativen Analyse des DIGIGEN-Projekts im Rahmen des Work Package 1 innerhalb des Projektteams an der AUB diskutiert. Nun liegen die umfangreichen Abschlussberichte vor und liefern somit einen großen Input für das nun zu entwerfende Upscaling-Programm, um weibliche Führungskräfte in Zukunft noch besser auf die Herausforderungen der Digitalisierung und Digitalen Transformation vorzubereiten.

Das Projekt „Challenges and Opportunities of Digitalization for Women in Management Positions (DIGIGEN)“ entwickelt in Zusammenarbeit mit internationalen Partnern (u.a. HdBA – Hochschule der Bundesagentur für Arbeit; Saxion University; Csongrad County Chamber of Commerce and Industry; Superpeople Company) ein Weiterbildungsprogramm, das Beratungsfachkräfte bei der Beratung weiblicher Führungskräfte im digitalen Transformationsprozess unterstützen wird. Hintergrund des DIGIGEN-Projekts ist der Standpunkt des Rates des Europäischen Parlaments (04/2016), der dazu ermutigt, das volle Potenzial der Digitalisierung zu nutzen, um das Empowerment von Frauen zu fördern. Das DIGIGEN-Projekt wird durch das Erasmus+ Programm der Europäischen Union kofinanziert.

Im ersten Quartal 2023 konnte nun final die erste Projektphase zur Standortbestimmung abgeschlossen werden und somit die Bedarfsanalyse finalisiert werden. Ziel war es, einerseits Informationen über das Umfeld des Projekts zu sammeln (Literaturreview) und andererseits mit Hilfe von Interviews und Fragebögen die Bedürfnisse von HR-Praktiker*innen, Karriereberater*innen sowie weiblichen Führungskräften in Bezug auf die Digitalisierung zu ermitteln. Sowohl Literaturreview als auch die Bedarfsanalyse fanden in Ungarn, Deutschland und den Niederlanden statt. Dieses Work Package 1 stand unter der inhaltlichen Leitung der AUB in Person von Univ.-Doz. Dr. habil. Tim Alexander Herberger und seinem Forschungsteam.

Die Homepage andrassyuni.eu benutzt Cookies. Mit dem Benutzen der Seite erklären Sie sich mit der Nutzung von Cookies einverstanden.

Im Rahmen der Literaturreview wurden, neben statistischen Daten, einschlägige staatliche und nichtstaatliche Programme sowie wissenschaftliche Veröffentlichungen analysiert, um mehr Informationen über den aktuellen Stand von weiblichen Führungskräften, ihrer beruflichen Entwicklung und der Digitalisierung zu erhalten.

Die wichtigsten Ergebnisse der Literaturreview sind: Frauen, insbesondere in Führungspositionen, brauchen weiterhin Unterstützung auf dem Arbeitsmarkt, um die gleichen Chancen wie Männer zu bekommen. Die EU und die nationalen Regierungen adressieren zwar dieses Defizit in Gesetzen und Verordnungen, aber der Weg bis zur Gleichstellung ist noch weit. In diesem Zusammenhang sind die wichtigsten Erkenntnisse für die Gestaltung des Weiterbildungsprogramms für Beratungsfachkräfte folgende:

- Die Digitalisierung erfordert neue Kompetenzen, die in einem Weiterbildungsprogramm für Beratungsfachkräfte behandelt werden sollten, um deren Bekanntheit zu erhöhen.
- Diese Kompetenzen sind in erster Linie sozialer und emotionaler sowie technischer Natur und dienen vor allem weiblichen Führungskräften, da sie eher weiblich konnotiert sind.
- Digitales Arbeiten könnte Frauen helfen, ihr Privat- und Berufsleben besser zu vereinbaren. U.a., weil Männer aufgrund der digitalen Möglichkeiten zunehmend Sorgearbeit leisten. Letzteres erscheint aber entscheidend, so dass zeitliche Vakanzen auch „hinter verschlossenen Wohnungstüren“ wirklich geschaffen werden.
- Eine angemessene und spezifische Beratung kann selbststereotype Einstellungen, starre Strukturen und einen Mangel an Wissen über digitale Kompetenzen positiv beeinflussen

Auf die Literaturreview folgte eine Bedarfsanalyse der Zielgruppen HR-Praktiker*innen, Karriereberater*innen sowie weibliche Führungskräfte, die ebenfalls in Ungarn, Deutschland und den Niederlanden durchgeführt wurde. Die Ergebnisse der Interviews und halbstrukturierten Fragebögen geben Aufschluss über die digitalisierungsbezogenen Bedürfnisse von HR-Praktiker*innen, Karriereberater*innen als direkte Zielgruppe sowie weiblichen Führungskräften als indirekte Zielgruppe.

Die Bedarfsanalyse führte in allen drei Ländern zu ähnlichen Ergebnissen. Beratungsfachkräfte und weibliche Führungskräfte kennen und erkennen zwar das Potenzial der Digitalisierung und unternehmen erhebliche Anstrengungen, um mit den raschen Veränderungen Schritt zu halten. Die Ergebnisse zeigen jedoch auch, dass sich Unterstützungsprogramme für Frauen in Führungspositionen eher auf die Feststellung statt stärker auf die konkrete Förderung (einschließlich Instrumentarium) des Erwerbs von Fähigkeiten und Kompetenzen konzentrieren sollten.

Weitere Informationen zu dem Projekt und zu den Ergebnissen des ersten Work Package aus dem DIGIGEN-Projekt können auch auf der Projektseite unter <https://digi-gen.eu/> bezogen werden oder auf der Projektseite der AUB unter <https://www.andrassyuni.eu/projekt/digigen.html>.

Ágnes CSERKÚTI, Tim Alexander HERBERGER, Anke REUTER