

AZ IGÉNYFELMÉRÉS ÖSSZEFOGLALÁSA

Az igényfelmérés módszerének és eredményeinek rövid áttekintése.

Az Erasmus+ DIGIGEN projektjének célja egy továbbképzési program megtervezése tanácsadó szakemberek számára. A program segítségével a pályorientációs szakemberek (karrier-tanácsadók és HR-szakemberek) képesítést szerezhetnek a tanácsadói megközelítésük kialakításához, annak érdekében, hogy a digitális átalakulást kihasználva támogassák a nőket a vezetői pozíciókba való belépésük előtt, alatt, valamint a vezetői pozíció megtartásában. Ezért a DIGIGEN projekt első szakaszában igényfelmérés készült tanácsadó szakemberekkel készített félig strukturált *interjú* valamint a női vezetőkkel készített félig strukturált *kérdőív* formájában. Az eredmények jó betekintést nyújtottak egyrészt a tanácsadó szakemberek (*közvetlen célcsoport*), másrészt a (jövőbeni) női vezetők (*közvetett célcsoport*) igényeibe.

MÓDSZER

Az adatgyűjtés során a következő szempontokat vizsgáltuk: digitális vezetés, női szerepvállalás és konkrét tanácsadási megközelítések. Különösen olyan szempontok kerültek szóba, mint a vezetői pozícióban a digitalizáció miatt bekövetkező változások, a női vezetést elősegítő törvények/programok, a vezetők digitális kompetenciái, a digitális készségek elsajátításához szükséges képesítési intézkedések, valamint a digitális női vezetők számára nyújtott tanácsadási megközelítések.

A közvetlen célcsoporttól (*tanácsadási szakemberek*) 20-30 perces, félig strukturált interjúk keretében gyűjtöttük az adatokat. A közvetett célcsoport (*női vezetők*) adatait 5-10 perces nyílt végű és feltáró jellegű papír-ceruza kérdőívek segítségével gyűjtöttük össze. A válaszokat angolul vagy a válaszadó anyanyelvén lehetett megadni, amelyből angol nyelvű átirat készült.

Az interjúk és a kérdőívek értékelésére alkalmazott módszer a Kuckartz (2018) szerinti kvalitatív tartalomelemzés volt. Ez a tartalmi strukturált kvalitatív tartalomelemzés a kategóriák és alkategóriák kialakítására és azonosítására összpontosít. Az adatanyagot e kategóriák szerint kódoltuk. Összesen 1229 szövegrészlet kivonata és kódolása történt meg.

Az interjúk esetében 51 interjú (n) összesen 401 passzusa (c) adott betekintést a tanácsadó szakemberek véleményébe (Németország: $n=18/c=122$; Magyarország: $n=11/c=124$; Hollandia: $n=22/c=155$). A kérdőívek esetében 104 interjúból (n) összesen 828 passzus (c) tükrözi a női vezetők nyilatkozatait (Németország: $n=25 / c=186$; Magyarország: $n=43 / c=398$; Hollandia: $n=36 / c=246$

EREDMÉNYEK

A DIGIGEN projekt fő szempontjai szerint csoportosítva a következő lényegesebb eredmények születtek:

Kuckartz, U. (2018): *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. 4. kiadás. Weinheim.



DIGITÁLIS VEZETÉS: A megkérdezettek tisztában vannak a digitalizáció okozta változásokkal. Olyan hatásokról számoltak be, mint a feladatok összetettségének növekedése, továbbfejlesztett és felgyorsított folyamatok, valamint a hatékonyság növekedése (*mindkettő célcsoport*). A *női vezetők* elsősorban a digitális eszközökre összpontosítanak, és a fokozott mértékű stresszre, annak hátrányát emelik ki, míg a *tanácsadó szakemberek* elsősorban a készségeket és kompetenciákat tartják fontosnak. A megemlített kompetenciák között a digitális affinitás, a technológiák magabiztos használata, a digitális koordináció és interakció, valamint a közvetítési készségek szerepelnek. *Mindkét* csoport a digitális kompetenciák tekintetében több különbséget lát az életkor, mint a nemek között.

NŐI SZEREPVÁLLALÁS: A legtöbb résztvevőnek tudomása van arról, hogy léteznek a női vezetőket és a női karriert támogató törvények az adott országban (*mindkettő célcsoport*), a konkrét támogatási programok ismertsége azonban alacsony. Ha említést tettek is ilyen programokról, azok elsősorban helyi vagy vállalatspecifikusak voltak (*mindkettő célcsoport*). A *tanácsadó szakemberek* nem látnak különbséget a férfiak és a nők között, de megfigyelték, hogy a témával kapcsolatban léteznek előítéletek. A *női vezetők* némileg nagyobb különbséget látnak a nemek között abban az értelemben, hogy a nők inkább az interakcióra és a magyarázatokra helyezik a hangsúlyt, míg a férfi vezetők nyitottabbak a digitális megoldásokra és technikákra.

TANÁCSADÓI MEGKÖZELÍTÉS: A megkérdezettek egyéni, eszközspecifikus és gyakorlatias tanácsadási megközelítést kívánnak (*mindkettő célcsoport*). Továbbá a *női vezetők* a nők közötti mentorálást részesítik előnyben, míg a *tanácsadó szakemberek* nagy lehetőséget látnak a pozitív pszichológiai módszereknek a tanácsadásban való alkalmazásában. A tanácsadásnak önmenedzselési és puha készségek (*női vezetők*), valamint szoftveralkalmazások és digitális eszközök (*mindkettő célcsoport*) fejlesztését kellene biztosítania.

KÖVETKEZTETÉS

A tanácsadó szakemberek és a női vezetők látják a digitalizációban rejlő lehetőségeket, és jelentős erőfeszítéseket tesznek annak érdekében, hogy lépést tartsanak a gyors változásokkal. A női vezetés előmozdítására vonatkozó konkrét bizonyítékok, különösen a digitalizáció terén, eddig homályosak és nem kézzelfoghatóak. Mindazonáltal a továbbképzési programmal szembeni elvárások egyértelműen megfogalmazódnak: az egyéni és személyes (online és/vagy offline) interakció elemei mindkét oldalon kívánatosak. A szervezetek, a digitális kommunikáció és interakció megértése egyéni szinten alapvető fontosságú, és sokkal inkább kívánatos, mint egy-egy szoftverprogram vagy informatikai platform ismerete. Az eredmények azt mutatják, hogy a vezető pozícióban lévő nők számára létrehozott támogatási programoknak erőteljesen törekedniük kell a rendszerszemléletű gondolkodásra épülő készségek elsajátításának támogatására.