

# Digital #Upskilling4All

Podnoszenie kwalifikacji cyfrowych dla wszystkich !



with the Financial Support  
of the European Commission

## Digital #Upskilling4All

„Digital Upskilling for All!” (DUFA) to dwuletni projekt dialogu społecznego nakierowany na rozwój najlepszych praktyk i tworzenie rekomendowanych ścieżek podnoszenia kwalifikacji cyfrowych, inkluzji i różnorodności wśród pracowników europejskiego sektora telekomunikacyjnego.

Liczba wakatów dla wykwalifikowanych pracowników ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych (TIK) gwałtownie rośnie i sektor nie jest w stanie zaspokoić tego popytu, korzystając jedynie z konwencjonalnej puli talentów TIK. Aby wypełnić tę lukę, a jednocześnie propagować inkluzję i różnorodność, firmy telekomunikacyjne dążą do podnoszenia kwalifikacji swoich dotychczasowych pracowników, ale także do rekrutowania nowych talentów ze znacznie bardziej zróżnicowanej grupy.

Z tego względu europejscy partnerzy społeczni z sektora telekomunikacyjnego – Stowarzyszenie Europejskich Operatorów Sieci Telekomunikacyjnych (ETNO) i związek pracowników europejskiego sektora usług UNI Europa – podjęli się przeprowadzenia wspólnego przeglądu najlepszych praktyk w sektorze i środowisku akademickim oraz opracowania pakietu rekomendowanych inicjatyw, dzięki którym będzie można osadzić podnoszenie kwalifikacji cyfrowych w zróżnicowanej grupie wśród ich pracowników.

Celem akcji jest uzupełnienie coraz większych braków cyfrowych wśród pracowników sektora telekomunikacyjnego w Europie, ze szczególnym naciskiem na rozwój ścieżek podnoszenia kwalifikacji służących zapewnieniu równości płci na stanowiskach TIK oraz na tworzenie nowych możliwości poprzez doszkalanie starszych pracowników w zakresie nowych kwalifikacji cyfrowych.

Akcja zmierza również do pozyskiwania nowych talentów dla sektora europejskiego rynku pracy, co ma sprawić, że wymagające wysokich kwalifikacji stanowiska TIK będą w przyszłości dostępne dla bardziej zróżnicowanych grup. Projekt zachęca do podnoszenia kwalifikacji i inkluzji niedostatecznie reprezentowanych mniejszości, m.in. osób neurozrónorodnych albo z niepełnosprawnościami, z różnych grup etnicznych, uchodźców lub ze społeczności LGBTQIA+.

# Omówienie metodologii DUFA



Projekt rozpoczął się od ustanowienia grupy kierującej projektem, w skład której weszli eksperci z ETNO oraz przedstawiciele podmiotów z branży TIK i usług powiązanych współpracujących z UNI Europa. Pierwsze zadanie grupy polegało na wyborze firmy Mercer specjalizującej się w transformacji poprzez różnorodność i inkluzję, która miała przeprowadzić badania na potrzeby projektu i wspomóc prowadzenie dzięki konsultacjom i rozpowszechnianiu materiałów.

Wiosną 2020 r. firma Mercer i grupa kierująca określiły parametry dla badań już istniejących danych (ang. desktop research) na podstawie opracowań wewnętrznych i zewnętrznych. Cel stanowiło zidentyfikowanie najlepszych praktyk według rzeczywistego wpływu programu na realizację założeń strategicznych i taktycznych (skalowalność, poziom koncentracji, dopasowanie w przyszłości) oraz kontekstu (zastosowanie w europejskiej branży telekomunikacyjnej, czas trwania, zasoby, stopień innowacji).

W rezultacie powstała pokaźna lista najlepszych praktyk zgodnych ze specyficznym zakresem badań w dziedzinie podnoszenia kwalifikacji cyfrowych i różnorodności. Zidentyfikowane programy zostały pogrupowane w trzech kategoriach: różnorodność płci, wiek i podnoszenie kompetencji technologicznych.

W międzyczasie firma Mercer opracowała kwestionariusz pogłębionego wywiadu z przedstawicielami telekomunikacyjnych partnerów społecznych (firmy telekomunikacyjne i związki zawodowe z sektora), mający pozwolić zrozumieć bieżący stan, a także potencjalne przeszkody na drodze do wdrożenia tych inicjatyw.

Po przeanalizowaniu wyników ankiety otrzymujemy interesujące ustalenia: 94% organizacji ma długofalową strategię cyfrową, jednak tylko 19% programów dotyczy żeńskiej części populacji; nie znaleziono też żadnych programów nakierowanych na starsze pracowników (powyżej 50. roku życia).

**Ponadto firmy różnią się poziomem dojrzałości. Przyjrzenie się postępom w podnoszeniu kwalifikacji cyfrowych pozwala zauważyć, że 54% organizacji jest obecnie na etapie „analizowania i planowania”. Ustalono to na podstawie 28 głosów oddanych podczas przeprowadzanego na żywo sondażu w trakcie końcowej konferencji DUFA, która odbyła się w maju 2022 r. w Lizbonie, a na którą przybyła znaczna liczba uczestniczących firm i związków zawodowych).**

W ankiecie uwzględniono również przegląd koncepcji, jakie organizacje przyjmują w swoich programach podnoszenia kwalifikacji: mogą one wyglądać następująco: 1) Wewnętrzna rozbudowa (wewnętrzne szkolenia); 2) Pozyskiwania na rynku – najistotniejszym wyzwaniem jest zrozumienie obecnych i przyszłych potrzeb; 3) Partnerstwa: poprzez współpracę z różnymi interesariuszami.

Istnieją również alternatywne sposoby podnoszenia kwalifikacji pracowników, tworzenie konsorcjów, wykorzystywanie pracy współpracowników zewnętrznych (freelancerów) i/lub crowdsourcing, aby móc naprawdę skoncentrować się na talentach.

**Do programów podnoszenia kwalifikacji musimy zaangażować różnych interesariuszy:**

- **pracowników**, z uwzględnieniem ich różnych oczekiwań,
- **kadrę kierowniczą**, która powinna stać się głównym sponsorem inicjatyw,
- **działy kadr**, które mogą mieć ograniczenia budżetowe lub trudności z dokonaniem pomiaru zwrotu z inwestycji (ROI) w podnoszenie kwalifikacji.
- Jak wykazały badania w naszym projekcie, **związki zawodowe i przedstawiciele pracowników** nie zawsze są odpowiednio mocno zaangażowani na etapie projektowania programów, co skutkuje niższym poziomem akceptacji dla niektórych inicjatyw tworzonych przez firmy.

Aby efektywnie opracować cieszący się powodzeniem program, kluczowe jest zaangażowanie wszystkich interesariuszy od samego początku i zrozumienie ich oczekiwań i potrzeb; odnosi się to też do partnerów zewnętrznych.

Dzięki temu grupa kierująca dokonała selekcji z uwzględnieniem czynnika rokowań branżowych i zbiorowych.

## Głęboka analiza najlepszych praktyk w zakresie podnoszenia kwalifikacji cyfrowych dla zwiększenia różnorodności płci wśród pracowników sektora telekomunikacyjnego

**Kluczowe elementy składowe (czynniki) skutecznej strategii podnoszenia kwalifikacji w odniesieniu do płci:**

- **przeгляд procesów kadrowych:** eliminacja uprzedzeń z procesów kadrowych takich jak rekrutacja, zarządzanie wynikami i płace,
- **dzielenie się specjalistyczną wiedzą:** uruchamianie programów mentorskich, w których mentorami będą zarówno mężczyźni, jak i kobiety, oraz uwzględnienie tego celu w procesie zarządzania wynikami,
- **wzmocnienie sieci kontaktów:** promowanie kobiet jako wzorców oraz członkiń grup odpowiednich do nawiązywania i utrzymywania kontaktów zawodowych zarówno wewnątrz firmy, jak i poza nią,
- **budowanie przyszłości:** określenie docelowego odsetka kobiet z myślą o stworzeniu kreatywnych i innowacyjnych stanowisk TIK w przyszłości,
- **zapewnianie dostępu:** wymóg wysokiego odsetka (np. 50%) kobiet uczestniczących w programie rozwoju/innowacji/talentów,
- **ułatwianie powrotu do pracy:** proponowanie elastycznego formatu podnoszenia/aktualizowania kwalifikacji technicznych kobietom po długim okresie niepracowania (np. po urlopie macierzyńskim),
- **życzliwe przyjmowanie kobiet:** dostosowywanie fizycznych warunków w biurze oraz opracowywanie spójnych i elastycznych zasad pracy (bez dyskryminacji).

Następnie okrągły stół zajął się analizowaniem pięciu najlepszych praktyk, jakie zidentyfikowano w zakresie podnoszenia kwalifikacji cyfrowych dla zwiększenia różnorodności płci. Z prezentacjami wystąpili:

- **Thorkild Holmboe-Hay**, konsultant w duńskim związku zawodowym 3F, mówił o internetowej platformie Hilfr poświęconej układom zbiorowym pracy;
- **Kathryn Cullen**, dyrektorka programowa w firmie Technology Ireland Software Skillnet, zaprezentowała program Women Reboot;
- **Armand Leblois**, dyrektor regionalny ds. korporacyjnych na obszar Europy Północnej, południa Wielkiej Brytanii i Irlandii, zaprezentował Akademię Sieci Cisco;
- **Aniela Unguresan**, współzałożycielka fundacji EDGE Certified Foundation, i Samira Tavares Kruth Verdade, koordynatorka ds. jakości i metodologii w dziale operacyjnym – Jakość i Certyfikacje, Capgemini Brazil, poprowadziły wspólną prezentację na temat programu firmy „Capgemini: Młode kobiety w technologii”;
- **Vidya Krishnan**, dyrektorka naukowa i globalna kierowniczką ds. nauki i rozwoju, przedstawiła prezentację dotyczącą programu firmy Ericsson: „Zaprojektuj swoją przyszłość”.

Ogólnie rzecz biorąc, podnoszenie kwalifikacji cyfrowych oraz zmianę różnorodności należy postrzegać jako podróż przez transformację i traktować je jako element strategii biznesowej.

Aby zapobiegać brakom na rynku, partnerzy społeczni mogą korzystać z obszernych zasobów doświadczenia i talentów, jakie są dostępne. W tym celu mogą pielęgnować umiejętności zawodowe i techniczne, aby propagować różnorodność płci w swojej organizacji, uwzględniając koncepcję cyfrowego wzmocnienia, intraprzedsiebiorcy (mobilność wewnętrzna, kultura uczenia się, zaangażowanie). Mogą też rozwijać wielostronne partnerstwa z systemami oświaty, organami władzy, partnerami społecznymi i społeczeństwem obywatelskim.

## Głęboka analiza najlepszych praktyk w zakresie podnoszenia kwalifikacji cyfrowych dla zwiększenia zdolności zatrudnienia wśród starzejących się pracowników sektora telekomunikacyjnego

Okrągły stół miał na celu omówienie najlepszych praktyk zidentyfikowanych do tej pory w ramach projektu, które służyłyby zwiększeniu zdolności zatrudnienia wśród starzejących się pracowników europejskiego sektora telekomunikacyjnego, a także wprowadzenie do dyskusji na tematy związane z dyskryminacją wiekową w miejscu pracy poprzez poruszenie kwestii:

- **lastyczności:** umożliwienie elastycznego wykonywania pracy i stopniowego przechodzenia na emeryturę;
- **zakresu umiejętności:** przyznanie pierwszeństwa starszym umiejętnościom podczas zatrudniania i promowania talentów;
- **stanowisk:** tworzenie nowych stanowisk lub dostosowywanie starszych, dzięki czemu możliwe będą nowe modele zatrudnienia;
- **ergonomii:** zmienianie ergonomii w miejscu pracy, aby zapewnić wsparcie dla ludzi w każdym wieku i ich specyficznych potrzeb.

Następnie okrągły stół zajął się analizowaniem najlepszych praktyk, jakie zidentyfikowano w zakresie podnoszenia kwalifikacji cyfrowych dla zwiększenia zdolności zatrudnienia wśród starzejących się pracowników. Z prezentacjami wystąpili:

- **Javier Miranda** występujący w imieniu DigitalES zaprezentował program podnoszenia kwalifikacji opracowany dla TIK i służący wsparciu wymogów w zakresie kwalifikacji zawodowych oraz specjalizacji w zakresie 5G;
- **Andrea Rubera** z TIM omówił Program Stażowy opracowany w celu wsparcia ciągłego rozwoju umiejętności wśród starzejących się pracowników;
- **Annita Fjuk** wyjaśniła podejście organizacji Digital Norway do podnoszenia kwalifikacji dla programu Digidel w norweskim Ministerstwie Modernizacji.
- **Alessandro Cortesi** zaprezentował najlepsze praktyki firmy Mercer i przykładowe analizy przypadków wdrażania mentoringu odwróconego jako sposobu na wsparcie zróżnicowania struktury wiekowej i podnoszenia kwalifikacji.

**Ograniczenia prawne mogą motywować organizacje do dokonania przeglądu programów uczenia się i skupieniu uwagi na uczeniu się jako trwającej całe życie podróży.** Współpraca pomiędzy partnerami społecznymi powinna zostać poszerzona o tworzenie holistycznych programów podnoszenia kwalifikacji, które będą kładły nacisk na szkolenie z nowych technologii, z uwzględnieniem sprawności, kreatywności i kursów o różnym czasie trwania (krótkie impulsy aktywności, jak również dłuższe kursy).

Jak zauważono, „mentoring odwrócony” stwarza sytuację, w której wszyscy są zwycięzcami, i przy tym zachęca do współpracy międzypokoleniowej.

## Paradoks podnoszenia kwalifikacji cyfrowych dla starzejących się pracowników

Jak już wspomniano, przeprowadzona wśród firm ankieta wykazała, że przedsiębiorstwa z sektora telekomunikacyjnego projektowały ogólne programy podnoszenia kwalifikacji cyfrowych, lecz nie dostosowywały ich do konkretnych potrzeb pracowników powyżej 50. roku życia. Grupa kierująca postanowiła poświęcić tej kwestii wymianę panelową, aby zrozumieć, w jaki sposób można korzystać z tych zasobów i propagować zdolność zatrudnienia starzejących się pracowników.

**[Tina Weber - Eurofound]** Przeprowadzając rozpoznanie rynku, fundacja Eurofound zidentyfikowała wiele projektów, które są ściśle powiązane z cyfryzacją, ale zaledwie kilka z nich łączy cyfryzację z kwestią wieku. Przyjrzenie się danym europejskim pozwala zauważyć, że występuje ogromna różnica w kwestii poziomów umiejętności u mężczyzn i kobiet, ale również pomiędzy poszczególnymi grupami wiekowymi, zwłaszcza w niektórych krajach. W Europie ludzie mający wykształcenie na wyższym poziomie prędzej utrzymują pracę w starszym wieku. Zgodnie z filarem praw socjalnych takie środowisko, które przyczynia się do utrzymania zatrudnienia, stanowi fundamentalny aspekt miejsca pracy, które sprzyja integracji.

Jeżeli chodzi o szkolenie, organizacje mniej chętnie płacą za podnoszenie kwalifikacji pracowników powyżej 60. roku życia. Zasadniczo takie osoby mają mniej możliwości doszkalania się. Aby to zmienić, partnerzy społeczni próbują wdrażać konkretne działania służące wsparciu uczenia się przez całe życie. Uczestnictwo w skutecznym podnoszeniu kwalifikacji jest niezwykle istotne również pod względem nagród: według CEDEFOP osoby dysponujące rozwiniętymi umiejętnościami informatyczno-technicznymi mogą osiągać wyższe płace (+3,7%). Zasadniczo rynek szuka większych umiejętności technicznych.

**[Rik Bleeker - Cisco]** Firma Cisco uruchomiła własną akademię w 2019 r. i nieustannie wdraża szeroko zakrojone programy podnoszenia kwalifikacji dla ludzi na całym świecie.

Główne tendencje powiązane z transformacją cyfrową firm to bazowanie na oprogramowaniu, połączenie, big data, automatyzacja i bezpieczeństwo. To oznacza, że wszyscy powinni zwiększać swoje możliwości w zakresie umiejętności technicznych/cyfrowych.

Ponadto firma Cisco współpracuje z agencją Randstad – razem zapewniają szkolenia dla osób bezrobotnych i realizują kursy w branży TIK. Dzięki ich partnerstwu i akademii sieci realizują kursy dla ponad 300 tysięcy ludzi.

**[Tatjana Babrauskienė - Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny]**. Spojrzenie na sytuację z perspektywy społecznej pokazuje, że występuje jasna korelacja pomiędzy PKB a liczbą szkoleń. Im niższy PKB danego kraju, tym mniej szkoleń jest oferowanych. Decydenci i interesariusze powinni budować bardziej inkluzyjne polityki nakierowane na podnoszenie kwalifikacji cyfrowych i angażujące wszystkich zainteresowanych.

Nie pomogła środowisku sytuacja związana z COVID-19, ponieważ obnażyła strukturalne słabości systemów oświatowych i szkoleniowo-społecznych. Dla przykładu 25% nieformalnego uczenia się zniknęło wraz z przejściem pracowników na pracę z domu. Jednocześnie cyfryzacja przyspiesza (zwiększając tempo starzenia się dotychczasowych umiejętności) i wydaje się, że nowe stanowiska pracy cechuje ogólny brak jakości. Wobec tego wyzwania niezbędne są ogromne inwestycje. W europejskim programie na rzecz umiejętności określono ambitne cele, ale UE już ustaliła inwestycje finansowe. Problem w większym stopniu dotyczy zatem planowania i podejmowania skutecznych działań.

Dla nas współpraca jest kluczem do odbudowy, która będzie miała charakter transformacji i będzie sprzyjała integracji. Z powodu COVID-19 i wojny w Ukrainie nastąpiło w zeszłym roku istotne zacieśnienie współpracy pomiędzy różnymi krajami. W każdym razie decydenci i interesariusze powinni budować bardziej inkluzyjne polityki nakierowane na podnoszenie kwalifikacji cyfrowych.

#### **Warsztat dotyczący kluczowych przeszkód na drodze do podnoszenia kwalifikacji:**

- ✓ **czas i budżet** wskazano jako **główne utrudnienia** dla kampanii podnoszenia kwalifikacji;
- ✓ **wskazywanie braków umiejętności:** większość firm jest nadal na etapie planowania podnoszenia kwalifikacji i trudno jest im dokładnie określić braki umiejętności. To zadanie mogą ułatwić narzędzia technologiczne wskazujące umiejętności, których jest coraz więcej, i takie, których jest coraz mniej, z uwzględnieniem pokrywających się częściowo umiejętności z różnych stanowisk. Narzędzia te są pomocne również w działaniach na rzecz różnorodności;
- ✓ **trudność: długi czas planowania**, aby zaspokoić różne potrzeby i uwzględnić różnorodność populacji;
- ✓ **potrzeba większego zaangażowania przedstawicieli pracowników oraz związków zawodowych od samego początku / na etapie projektowania;** w przeciwnym razie trudno zyskać motywację i wsparcie dla tych inicjatyw.

**Warsztat dotyczący kluczowych wskaźników wydajności (KPI)** może posłużyć do przedstawienia wyników z wielu punktów widzenia. To pomoże zbudować „uzasadnienie biznesowe” i proces budżetowy. Aby wskaźniki KPI były sensowne, powinny być SMART (ang. Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound, czyli konkretne, wymierne, osiągalne, odpowiednie i określone w czasie) i uwzględniać zarówno perspektywę przyspieszenia, jak i opóźnienia.



## Objęcie najlepszymi praktykami w zakresie podnoszenia kwalifikacji innych grup z zakresu różnorodności

### Kwestia grup etnicznych i uchodźców

Mamy już kilka programów, ale powinniśmy zmienić podejście z reaktywnego na proaktywne, zwłaszcza w przypadku programu dla uchodźców.

Nie powinniśmy się ograniczać do mierzenia, ile osób szkolimy, ale również – w konkretnych liczbach – ile osób jest w stanie znaleźć pracę po naszej interwencji szkoleniowej.

Najlepsze praktyki odnoszące się do grup etnicznych to m.in.:

- obowiązkowe intensywne szkolenie zwiększające świadomość w kwestiach rasowych, planowania, a także poświęcone temu tematowi wydarzenie dla kierownictwa;
- usprawniony proces rekrutacji, podnoszący liczbę kandydatów reprezentujących mniejszości etniczne;
- program mentoringu odwróconego, mający na celu ułatwienie wymiany pomiędzy różnymi kulturami;
- doraźna prezentacja służąca monitorowaniu danych nt. różnorodności i inkluzji, włącznie z analizą różnic w wynagrodzeniu dla różnych grup etnicznych.

Najlepsze praktyki powiązane z integracją uchodźców wśród pracowników to m.in.:

- wirtualne klasy służące skupieniu uwagi na żądanych umiejętnościach technicznych lub dodatkowe programy edukacyjne;
- programy mentorskie służące wsparciu współpracowników podczas wdrażania świeżo po zatrudnieniu;
- kursy szkoleniowe z języka angielskiego, aby likwidować bariery językowe;
- wdrażanie w zakresie ogólnych koncepcji cyfrowych dla odświeżenia przestarzałych umiejętności.

### Kwestia niepełnosprawności i neuroróżnorodności

**[Sara Sadarangani]** przybliżyła perspektywę firmy konsultingowej Unicus, która świadczy wysokiej jakości usługi informatyczne w dziedzinie rozwoju oprogramowania, testów, zapewniania jakości i danologii. Wszyscy jej konsultanci mają zespół Aspergera, wzmacniający ich zdolności, dzięki czemu doskonale się nadają do zadań związanych z rozwojem oprogramowania, testami i danologią.

Jeżeli chodzi o TIM, firma promuje kilka inicjatyw dla wsparcia ludzi, zarządzając programem zorientowanym na osoby z dysleksją i stosując cyfrowe rozwiązania dla zwiększania ich wydajności.

We Włoszech dysleksja nie jest kategorią chronioną.

Najlepsze praktyki odnoszące się do niepełnosprawności to m.in.:

- doraźne programy mentoringu odwróconego służące bezpośredniemu angażowaniu niepełnosprawnych kolegów;
- udoskonalony portal/proces rekrutacji z lepszymi funkcjami komunikacji;
- szkolenia i webinaria służące wspomaganie ogólnej wiedzy na temat niepełnosprawności z ograniczaniem uprzedzeń;
- szkolenia techniczne służące przygotowaniu niepełnosprawnych kolegów i koleżanek do pracy na stanowiskach technicznych.

### **Kwestia społeczności LGBTQ+**

Najlepszą praktyką w zakresie podnoszenia kwalifikacji u osób ze społeczności LGBTQ+, jaką wskazano podczas konferencji, była praktyka z Węgier – Świadczenia sprzyjające inkluzji osób LGBTQ+ oraz wsparcie w okresie tranzycji (elastyczna praca). Jak również zauważono, pracownicy dokonujący tranzycji wolą pracować w trybie smart work / zdalnie w okresie tranzycji.

Uczestnicy otrzymali zaproszenie do udziału w inicjatywie LGBTQ+ Pride for Telco (wirtualne okazywanie dumy, które rozrosło się w okresie pandemii i objęło firmy Ericsson, Nokię i Telenor)

### **Słuszność – klucz do rozwoju podnoszenia kwalifikacji cyfrowych tak, aby objąć wszystkich**

W panelach doszliśmy do wniosku, że koncentracja na różnorodności i różnicy leży w naszym wspólnym interesie. Sektor telekomunikacyjny musi się zastanowić nad społecznościami i niewielkimi dostosowaniami, jakie są potrzebne, aby zintegrować zróżnicowaną siłę roboczą, a które są znikome w porównaniu z wartością dodaną w postaci różnorodności, słuszności i włączeniu zróżnicowanych talentów wśród pracowników TIK.

## W podsumowaniu projektu

Projekt koncentruje się na wskazywaniu efektywnych ścieżek podnoszenia kwalifikacji cyfrowych dla kobiet i starzejących się pracowników z zamiarem dostosowania tych rozwiązań tak, aby w przyszłości objąć nimi kolejne grupy i faktycznie zapewnić podnoszenie kwalifikacji cyfrowych dla wszystkich.

Projekt podnoszenia kwalifikacji cyfrowych dla wszystkich to odskocznia, która pozwoli na rozwijanie i dostosowywanie skali bardziej integracyjnych ścieżek dla niedostatecznie reprezentowanych grup, a jednocześnie wspomóże budowanie autentycznie zróżnicowanej siły roboczej w całym europejskim sektorze telekomunikacyjnym.

Stowarzyszeniu ETNO i związkowi UNI Europa zależy również na propagowaniu cyfrowych kwalifikacji poprzez członkostwo w Koalicji na rzecz cyfrowych umiejętności i zatrudnienia (Digital Skills & Jobs Coalition, do której obie organizacje przystąpiły 21 lutego 2018 r.) oraz w nowym pakcie na rzecz umiejętności (Pact for Skills). Ogólnym celem, jaki przyświeca projektowi podnoszenia kwalifikacji cyfrowych dla wszystkich jest wykorzystywanie dialogu społecznego do aktualizowania i dalszego rozwoju tych zaleceń, deklaracji i zobowiązań, tworząc zestaw narzędzi z zebranymi przykładami najlepszych praktyk i inicjatywami w zakresie podnoszenia kwalifikacji cyfrowych, które będzie można propagować w sektorze telekomunikacyjnym, a także w szerszej rozumianej branży TIK jako całości.



with the Financial Support  
of the European Commission



with the Financial Support  
of the European Commission