

Projekt

Digital #Upskilling4All



with the Financial Support
of the European Commission

Digital #Upskilling4All

Digital Upskilling for All! (DUFA) je dvojročný projekt sociálneho dialógu, ktorého cieľom je vyvinúť osvedčené postupy a vytvoriť odporúčané cesty pre zvyšovanie digitálnych zručností, začlenenie a rozmanitosť v rámci pracovnej sily európskeho telekomunikačného sektora.

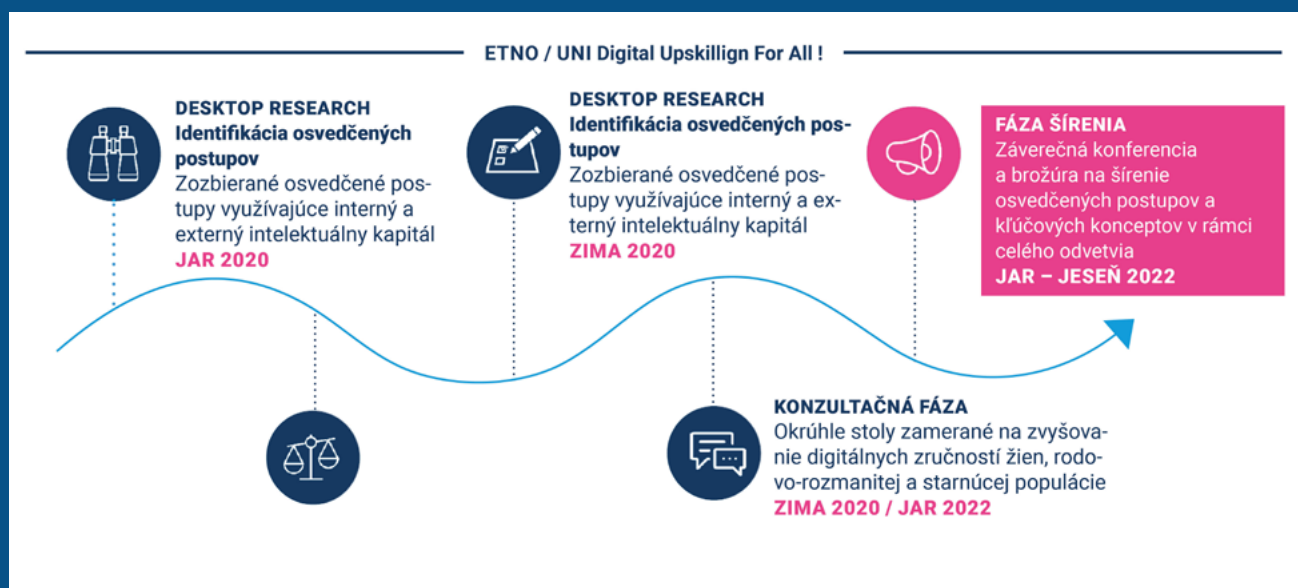
Počet voľných pracovných miest pre vysokokvalifikované pozície v oblasti informačných a komunikačných technológií (IKT) sa exponenciálne zvyšuje a uvedený sektor nedokáže tento dopyt uspokojiť iba nábormom z tradičného fondu IKT talentov. Na preklopenie tejto medzery v zručnostiach a na podporu začlenenia a rozmanitosti sa telekomunikačné spoločnosti snažia o zvýšenie zručnosti svojej existujúcej pracovnej sily a nábor nových talentov z oveľa širšej a rozmanitejšej skupiny.

Z tohto dôvodu sa európski sociálni partneri v sektore telekomunikácií – Európska asociácia operátorov telekomunikačných sietí (ETNO) a Európske združenie pracovníkov v službách (UNI Europa), spoločne zaviazali preskúmať najlepšie postupy z daného odvetvia a akademického prostredia, a vypracovať balík odporúčaných iniciatív, ktoré umožnia začleniť zvyšovanie digitálnych zručností do rôznorodej skupiny ich pracovnej populácie.

Táto akcia sa snaží preklenúť rastúcu priepasť v digitálnych zručnostiach medzi pracovnou silou v telekomunikáciách v Európe s osobitným zameraním na rozvoj spôsobov zvyšovania zručností s cieľom zabezpečiť rodovú rovnosť v IKT pozíciách a vytvárať nové príležitosti prostredníctvom rekvalifikácie starších pracovníkov na nové digitálne zručnosti.

Zameriava sa tiež na nábor nových talentov do tohto sektora v rámci európskeho trhu práce, čo v budúcnosti umožní prístup k vysoko kvalifikovaným pozíciám v oblasti IKT zo skupín s širšou rôznorodosťou. Projekt podporuje zvyšovanie zručnosti a začleňovanie nedostatočne zastúpených menšín, ako sú neurodiverzní ľudia alebo ľudia so zdravotným postihnutím, rôzne etniká, utečenci alebo komunita LGBTQIA+.

Prehľad metodiky DUFA



Projekt sa začal vytvorenm riadiacej skupiny zastupujúcej odborníkov z členov ETNO a pridružených spoločnost UNI Europa ICTS. Ich prvou úlohou bol výber spoločnosti Mercer, ktorá má odborné znalosti v oblasti transformácie rôznorodosti a začlenenia, aby zrealizovala projektov výskum a pomohla viesť diskusiu prostredníctvom konzultácií a šírenia obsahu.

Na jar 2020 spoločnos Mercer a riadiaca skupina definovali parametre pre výskum od stola (desktop research) s využitím interných a externých študi zameraných na identifikáciu najlepších postupov podľa skutočného vplyvu programu pri dosahovaní strategických a taktických cieľov (úroveň zamerania na škalovatenos, budúce zosúladenie) a kontext (použitelnos v európskom telekomunikačnom priemysle, trvanie, zdroj, stupeň inovácie).

Výsledkom bol rozsiahly zoznam osvedcenych postupov, ktoré spnali špecifick rozsah výskumu zvyšovania digitalnych zručnost a rozmanitosti. Identifikované programy boli zhromaždené v troch kategóriách: rodová rozmanitosť, vek a zvyšovanie technologických zručnost.

Medzitým spoločnos Mercer vyvinula dotazník na podrobn rozhovor so zástupcami socialnych partnerov v oblasti telekomunikácií (telekomunikačné spoločnosti a odborové zväzy v sektore), aby pochopili suasn stav, ako aj potencialne prekazky pri zavadznani takýchto iniciatív.

Po preskúmaní výsledkov prieskumu môžeme nájsť niekoľko zaujímavých zistení: 94 % organizácií má dlhodobú digitálnu stratégiu, avšak len 19 % programov zahŕňa ženskú populáciu a neboli identifikované žiadne programy pre starnúcich pracovníkov (50 a viac rokov).

Okrem toho majú spoločnosti rôzne úrovne zrelosti. Pri pohľade na vývoj zvyšovania digitálnych zručností vidíme, že 54 % organizácií je momentálne v štádiu „analýzy a plánovania“. Vyplynulo to z 28 hlasov v živom hlasovaní uskutočnenom počas záverečnej konferencie DUFA v máji 2022, ktorá sa konala v Lisabone a ktorá zaznamenala pozoruhodnú účasť participujúcich spoločností a odborov).

Prieskum tiež skúma prístupy organizácií v ich programoch zvyšovania zručností, ktoré môžu byť: 1) Vytvorené interne (interné školenia); 2) Nakupované na trhu (najkritickejšou výzvou je pochopiť, aké sú súčasné a budúce potreby); 3) Partnerstvá (prostredníctvom spolupráce s rôznymi zainteresovanými stranami).

Existujú aj alternatívne spôsoby, ako zvýšiť kvalifikáciu pracovnej sily, vytvárať konzorciá, využívať externé zdroje a/alebo crowdsourcing, aby ste sa skutočne zamerali na talenty.

Do programov zvyšovania zručností musíme zapojiť rôzne zainteresované strany:

- **Pracovnú silu, vzhľadom na jej odlišné očakávania.**
- **Vedúci pracovníci by mali byť hlavnými sponzormi iniciatív.**
- **HR môže mať rozpočtové obmedzenia alebo ťažkosti pri meraní návratnosti investícií (ROI) na zvyšovanie zručnosti.**
- **Náš projektový výskum ukázal, že odbory a zástupcovia zamestnancov nie sú vždy zapojení do fázy navrhovania školiacich programov tak, ako by mali, čo má za následok nižšiu akceptáciu niektorých iniciatív navrhnutých spoločnosťami.**

Na vytvorenie úspešného programu je kľúčové od začiatku zapojiť všetky zainteresované strany a pochopiť ich očakávania a potreby, ako aj externých partnerov.

To umožnilo riadiacej skupine uskutočniť výber berúc do úvahy faktor priemyselného a kolektívneho vyjednávania.

Podrobnejšie informácie o osvedčených postupoch zvyšovania digitálnych zručností pre zvýšenie rodovej rozmanitosti v telekomunikačnej pracovnej sile

Kľúčové stavebné kamene (hnacie sily) efektívnej stratégie zvyšovania zručnosti v rámci rodovej rovnosti:

Preskúmajte procesy HR: odstráňte zaujatosť v procesoch HR, ako sú: nábor, riadenie výkonu a platy.

- **Zdieľajte odborné znalosti:** aktivujte mentorské programy s mentormi, mužmi aj ženami, a zahrňte tento cieľ do procesu riadenia ich výkonnosti.
- **Posilnite vytváranie kontaktov (networking): podporovať ženy ako vzory;** profesionálne networkingové skupiny - interné aj externé vo vzťahu k spoločnosti.
- **Budujte budúcnosť:** definujte cieľové percentuálne zastúpenie žien v plánovaní nástupníctva pre kreatívne a inovatívne úlohy v oblasti IKT.
- **Sprístupnite:** vyžaduje vysoký počet, napríklad 50 % ženských účastníčok v rozvojom/innovatívnom/talentovom programe.
- **Uľahčenie návratu do práce:** pre ženy po dlhom období bez práce (napr. po materskej dovolenke) navrhnete zvyšovanie/aktualizáciu technických zručností s využitím flexibilného formátu
- **Vytvorte podmienky, aby sa ženy cítili vítané:** prispôbte fyzické prostredie kancelárie a vytvorte konzistentné flexibilné pracovné politiky (nediskriminačné)

Okrúhly stôl potom pokračoval v skúmaní piatich najlepších postupov určených pre zvyšovanie digitálnych zručností na zvýšenie rodovej rozmanitosti. Prezentácie pripravili:

- **Torkild Holmboe-Hay**, konzultant dánskeho odborového zväzu 3F, ktorý prezentoval na online platforme pre kolektívne zmluvy Hilfr.
- **Kathryn Cullen**, programová riaditeľka spoločnosti Technology Ireland Software Skillnet, ktorá predstavila svoj program Women Reboot.
- **Armand Leblois**, regionálny manažér Corporate Affa2rs Europe North, South UK and Ireland, ktorý prezentoval na Cisco Network Academy.
- **Aniela Unguresan**, spoluzakladateľka EDGE Certified Foundation, a Samira Tavares Kruth Verdade, koordinátorka kvality a metodológie, prevádzkovej kvality a certifikácií, Capgemini Brazil, ktoré mali spoločnú prezentáciu o Capgemini: Young Women in Tech Program (mladé ženy v technickom programe).
- **Vidya Krishnan**, riaditeľka pre vzdelávanie a globálna riaditeľka pre vzdelávanie a rozvoj, ktorá prezentovala program Ericsson: Design Your Future (navrhni si vlastnú budúcnosť).

Zvyšovanie digitálnych zručností a zmena v oblasti rozmanitosti by sa vo všeobecnosti mali považovať za cestu transformácie a mali by byť súčasťou obchodnej stratégie.

Aby sa predišlo nedostatku na trhu, sociálni partneri by mohli využiť obrovské množstvo dostupných skúseností a talentov. Mohli by to urobiť rozvíjaním odborných a technických zručností na podporu rodovej rozmanitosti vo svojej organizácii, čo by mohlo integrovať koncepciu digitálnej svojprávnosti, zlepšovať (v oblasti internej mobility, kultúry učenia, angažovanosti) a rozvíjať partnerstvo viacerých zainteresovaných strán so vzdelávacími systémami, úradmi, sociálnymi partnermi a občianskou spoločnosťou.

Podrobnejšie informácie o osvedčených postupoch zvyšovania digitálnych zručností pre zvýšenie zamestnateľnosti starnúcej pracovnej sily v telekomunikačnom sektore

Cieľom okrúhleho stola bolo diskutovať o najlepších postupoch, ktoré boli doteraz identifikované počas projektu, s cieľom zvýšiť zamestnateľnosť starnúcej pracovnej sily v európskom telekomunikačnom sektore a uľahčiť diskusiu o vekovej diskriminácii na pracovisku, so zameraním na nasledovné témy:

- **Flexibilita:** umožnenie flexibilnej práce a postupného odchodu do dôchodku.
- **Súbor zručností:** uprednostňovanie starších zručností pri prijímaní a povyšovaní talentov.
- **Pracovné roly:** vytváranie nových pozícií alebo prispôsobovanie starších, aby to umožňovalo nové modely zamestnania.
- **Ergonómia:** zmena ergonómie pracoviska na podporu všetkých vekových skupín a ich špecifických potrieb.

Okrúhly stôl potom pokračoval s cieľom preskúmať najlepšie postupy identifikované pre zvyšovanie digitálnych zručností na podporu zamestnateľnosti starnúcej pracovnej sily. Prezentácie pripravili:

- **Javier Miranda** zastupujúci DigitalES, ktorý predstavil program na zvyšovanie zručností určený pre IKT podporujúci požiadavky odbornej kvalifikácie a špecializáciu na 5G.
- **Andrea Rubera** zo spoločnosti TIM, ktorá sa podelila o prehľad programu dlhovekosti vyvinutého na podporu pokračujúceho rozvoja zručností starnúcej pracovnej sily.
- **Annita Fjuk**, ktorá vysvetľuje prístup Digital Norway k zvyšovaniu zručností pre program Digidel na nórskom ministerstve modernizácie.
- **Alessandro Cortesi**, ktorý predstavil najlepšie postupy spoločnosti Mercer a príklady prípadových štúdií implementácie reverzného mentoringu ako prostriedku na podporu vekovej rôznorodosti a zvyšovania zručnosti.

Právne obmedzenia môžu viesť organizácie k tomu, aby prehodnotili vzdelávacie programy a zamerali sa na cestu celoživotného vzdelávania. Spolupráca medzi sociálnymi partnermi by sa mala rozšíriť na navrhovanie holistických programov zvyšovania zručností zameraných na školenia o nových technológiách, ktoré zahŕňajú agilnosť, kreativitu a rôzne trvanie kurzov (krátke aktivity, ako aj dlhšie kurzy).

Zistilo sa, že „reverzný mentoring“ vytvára obojstranne výhodnú situáciu, ktorá podporuje interakcie medzi generáciami.

Paradox zvyšovania digitálnych zručností pre starnúcu pracovnú silu

Ako už bolo načrtnuté, prieskum spoločnosti ukázal, že spoločnosti z telekomunikačného sektora navrhovali všeobecné programy digitálneho zvyšovania zručností, ale neprispôbovali ich špecifickým potrebám zamestnancov nad 50 rokov. Riadiaca skupina sa rozhodla venovať tejto problematike panelovú diskusiu, aby pochopila, ako využiť tento zdroj a podporiť zamestnateľnosť starnúcej pracovnej sily.

[Tina Weber - Eurofound] Pri prieskume trhu Eurofound identifikoval veľa projektov, ktoré sú úzko spojené s digitalizáciou, ale len málo projektov spája digitalizáciu s vekom. Pri pohľade na európske údaje je obrovský rozdiel v úrovni zručností medzi mužmi a ženami, ale aj medzi rôznymi vekovými skupinami, najmä v niektorých krajinách. V Európe ľudia s vyšším stupňom vzdelania pravdepodobne zostanú zamestnaní do vyššieho veku. Podľa piliera sociálnych práv je základným aspektom inkluzívneho pracoviska prostredie, ktoré pomáha ľuďom zostať zamestnaní.

Pokiaľ ide o školenia, organizácie sú menej ochotné platiť za zvyšovanie zručností zamestnancov nad 60 rokov. Vo všeobecnosti títo ľudia dostávajú menej príležitostí na vzdelávanie. Aby sa táto situácia zmenila, sociálni partneri sa snažia implementovať konkrétne opatrenia na podporu celoživotného vzdelávania. Efektívne zvyšovanie zručností je kľúčové aj z hľadiska odmeňovania: podľa CEDEFOP môžu ľudia so silnými IT technickými zručnosťami dosiahnuť vyššie platy (+3,7 %). Vo všeobecnosti trh hľadá vyššie technické zručnosti.

[Rik Bleeker - Cisco] Spoločnosť Cisco spustila svoju vlastnú akadémiu v roku 2019 a neustále spúšťa rozsiahle programy pre zvyšovanie zručnosti ľudí na celom svete.

Hlavnými trendmi spojenými s digitálnou transformáciou spoločností sú softvérové nástroje, pripojenie, veľké dáta, automatizácia a bezpečnosť. Znamená to, že všetci ľudia by mali zvýšiť svoje schopnosti v oblasti technických/digitálnych zručností.

Cisco tiež spolupracuje so spoločnosťou Randstad na poskytovaní školení pre nezamestnaných a poskytovaní kurzov súvisiacich s IKT. Vďaka svojim partnerstvám a sieťovej akadémii poskytujú kurzy pre viac ako 300 tisíc ľudí.

[Tatjana Babrauskiene - Európsky hospodársky a sociálny výbor]. Pri pohľade na situáciu zo sociálneho hľadiska vidíme, že existuje jasná korelácia medzi % HDP a množstvom odbornej prípravy. Čím nižší je HDP v krajine, tým menej vzdelávania sa ponúka. Tvorcovia politiky a zainteresované strany by mali vytvoriť inkluzívnejšie politiky smerom k digitálnemu zvyšovaniu zručností, ktoré by zahŕňali všetkých aktérov.

Situácia s COVID-om prostrediu nepomohla, pretože odhalila štrukturálne nedostatky v sociálnych systémoch vzdelávania a odbornej prípravy. Napríklad, so zamestnancami pracujúcimi z domu vymizlo 25 % neformálneho vzdelávania. Zároveň sa zrýchľuje digitalizácia (zvyšovanie miery zastarávania existujúcich zručností) a zdá sa, že novým pracovným miestam vo všeobecnosti chýba kvalita. Na zvládnutie tejto výzvy sú skutočne potrebné veľké investície. Európska agenda zručností stanovuje náročné ciele, ale EÚ už určila finančné investície. Problém teda súvisí skôr s plánovaním a prijímaním účinných opatrení.

Pre nás je kľúčom k transformačnému a inkluzívnemu oživeniu spolupráca. Kvôli COVID-u a vojne na Ukrajine sa spolupráca medzi rôznymi krajinami za posledný rok výrazne zvýšila. V každom prípade by tvorcovia politik a zainteresované strany mali vytvoriť inkluzívnejšie politiky smerom k digitálnemu zvyšovaniu zručností.

Workshop o kľúčových prekážkach zvyšovania zručnosti:

- ✓ **Čas a rozpočet** boli identifikované ako **hlavné prekážky** pre kampane na zvýšenie zručností.
- ✓ **Identifikácia medzier v zručnostiach:** Väčšina spoločností je stále vo fáze plánovania zvyšovania zručnosti a je pre nich ťažké kvantitatívne identifikovať medzery v zručnostiach. S tým môžu pomôcť technologické nástroje, identifikáciou zručností, ktoré rastú a klesajú, ako aj zvažovaním prekrývajúcich sa zručností rôznych pozícií. Tieto nástroje tiež podporujú snahy o rozmanitosť.
- ✓ **Náročnosť: dlhý čas plánovania** na uspokojenie rôznych potrieb a rôznorodosti obyvateľstva.
- ✓ **Zástupcovia pracovníkov a odbory sa musia viac zapojiť** už od začiatku/vo fáze návrhu; inak je ťažké nájsť motiváciu a podporu pre tieto iniciatívy.

Workshop o kľúčových ukazovateľoch výkonnosti (KPI) možno použiť na zobrazenie výsledkov z viacerých uhlov pohľadu. Pomôže to vytvoriť „obchodný prípad“ a rozpočtový proces. Aby boli KPI zmysluplné, mali by byť SMART (špecifické, merateľné, dosiahnuteľné, relevantné, časovo ohraničené) a mali by zohľadňovať vedúce aj zaostávajúce perspektívy.

Rozšírenie osvedčených postupov digitálneho zvyšovania zručností do iných skupín so zameraním na rozmanitosť

Zameranie na etnicitu a utečencov

Máme už niekoľko programov, ale teraz by sme mali zmeniť náš prístup z reaktívneho na proaktívny, najmä v prípade programu pre utečencov.

Nemali by sme len merať, koľko ľudí školíme, ale v konkrétnych číslach aj to, koľko ľudí je po našom školiacom programe schopných získať prácu.

Medzi osvedčené postupy týkajúce sa etnicity patria:

- Povinné školenie na zvyšovanie povedomia o rase, plánovanie a tiež samostatné líderské podujatie.
- Zlepšený proces náboru, zvýšenie počtu kandidátov z etnických menšín vo výberovom procese.
- Program reverzného mentoringu zameraný na uľahčenie výmeny skúseností medzi rôznymi kultúrami.
- Ad-hoc panel na monitorovanie údajov o rozmanitosti a začlenení, vrátane analýzy rozdielov v odmeňovaní podľa etnickej príslušnosti.

Medzi osvedčené postupy týkajúce sa integrácie utečencov do pracovnej sily patria:

- Virtuálne učebne zamerané na požadované technické zručnosti alebo podporné vzdelávacie programy.
- Mentorské programy na podporu kolegov pri nástupe.
- Školiace kurzy na zlepšenie znalostí angličtiny s cieľom znížiť jazykové bariéry.
- Orientácia na všeobecné digitálne koncepty pre obnovenie zastaraných zručností.

Zameranie na postihnutie a neurodiverzitu.

[Sara Sadarangani] priniesla pohľad konzultačnej spoločnosti Unicus, ktorá ponúka vysokokvalitné IT služby v oblasti vývoja softvéru, testovania, zabezpečenia kvality a dátovej vedy. Všetci ich konzultanti majú Aspergerov syndróm, čo posilňuje ich schopnosti, aby sa dokonale hodili pre vývoj softvéru, testovanie a dátovú vedu.

Pokiaľ ide o TIM, spoločnosť propaguje niekoľko iniciatív na podporu ľudí riadením programu zameraného na ľudí s dyslexiou a nasadením digitálnych riešení na zvýšenie ich produktivity. V Taliansku nie je dyslexia zahrnutá medzi chránené kategórie.

Medzi osvedčené postupy týkajúce sa zdravotného postihnutia patria:

- Ad-hoc programy reverzného mentoringu, ktoré priamo zapájajú zdravotne postihnutých kolegov.
- Vylepšený náborový portál/proces s rozšírenými komunikačnými funkciami.
- Školenia a webináre na zvýšenie všeobecného povedomia o postihnutí a zníženie zaujatosti.
- Technické školenia na prípravu zdravotne postihnutých kolegov na technické úlohy.

Zameranie na komunitu LGBTQ+

Počas konferencie bola v Maďarsku identifikovaná najlepšia prax pre zvyšovanie zručností ľudí z LGBTQ+ komunity, inkluzívne výhody zamerané na LGBTQ+ a podpora počas premeny (flexibilná práca). Tiež sa zistilo, že zamestnanci, ktorí sú vo fáze premeny, uprednostňujú počas tohto obdobia inteligentnú prácu/prácu na diaľku.

Účastníci dostali pozvánku, aby sa zúčastnili LGBTQ+ Pride for Telco (virtuálny Pride, ktorý sa rozrástol počas covidu a rozšíril sa o Ericsson, Noki a Telenor).

Rovnoprávnosť – kľúč k rozšíreniu zvyšovania digitálnych zručností pre všetkých

V rámci panelov sa dospelo k záveru, že existujú silné spoločné záujmy v zameraní sa na silné stránky rozmanitosti a odlišnosti. Telekomunikačný sektor sa musí zamyslieť nad komunitami a malými úpravami potrebnými na integráciu rôznorodej pracovnej sily, ktoré sú zanedbateľné v porovnaní s pridanou hodnotou rozmanitosti, rovnosti a začlenenia rôznych talentov do pracovnej sily v oblasti IKT.

Na záver projektu.

Projekt sa zamerá na identifikáciu úspešných ciest zvyšovania digitálnych zručností pre ženy a starších pracovníkov so zámerom prispôbiť tieto riešenia tak, aby v budúcnosti zahŕňali viac skupín zameraných na rozmanitosť, čím sa zabezpečí skutočné zvyšovanie digitálnych zručností pre všetkých (Digital Upskilling for All).

Projekt Digital Upskilling for All! projekt je odrazovým mostíkom prerozvoja rozšírenie inkluzívnejších ciest pre nedostatočne zastúpené skupiny a zároveň pomáha vytvoriť skutočne rôznorodú pracovnú silu v celom európskom telekomunikačnom sektore.

ETNO a UNI Europa sa tiež zaviazali podporovať digitálne zručnosti prostredníctvom svojho členstva v koalícii Digital Skills & Jobs Coalition (k ktorej sa obe organizácie pripojili 21. februára 2018) a v novom Pakte pre zručnosti. Celkovým cieľom projektu „Digital Upskilling for All!“ je využiť sociálny dialóg na aktualizáciu a ďalší rozvoj týchto odporúčaní, vyhlásení a záväzkov, čím sa vytvorí súbor nástrojov, ktorý zhromažďuje príklady osvedčených postupov a iniciatívy zvyšovania digitálnych zručností, ktoré možno podporovať v sektore telekomunikácií a v širšom odvetví IKT ako celku.



with the Financial Support
of the European Commission



with the Financial Support
of the European Commission