

Проект

Digital #Upskilling4All

Повишаване на уменията в областта
на цифровите технологии за всички!



with the Financial Support
of the European Commission

Digital #Upskilling4All

Проект Digital Upskilling for All! (DUFA) е двугодишен проект за социален диалог, чиято цел е да се разработят добри практики и да се създадат препоръчителни пътища за повишаване на уменията в областта на цифровите технологии, социалната интеграция и многообразието в рамките на работната сила на европейския телекомуникационен сектор.

Броят на свободните работни места за висококвалифицирани позиции в областта на ИКТ нараства експоненциално и секторът не може да отговори на това търсене само чрез набиране на кадри от традиционния резерв от таланти в областта на ИКТ. За да се преодолее този недостиг на умения и да се насърчат социалната интеграция и многообразието, телекомуникационните компании се стремят да повишат квалификацията на съществуващата си работна сила и да привлекат нови таланти от много по-широка и по-многообразна група.

Поради тази причина европейските социални партньори в телекомуникационния сектор - Европейска асоциация на операторите на далекосъобщителни мрежи (ETNO) и Европейската професионална федерация на работещите в сферата на услугите UNI Europa - се ангажираха съвместно да преразгледат секторните и академичните добри практики и да разработят пакет от препоръчителни инициативи, които ще позволят повишаването на уменията в областта на цифровите технологии да бъде интегрирано в рамките на групата на многообразието на тяхното работещо население.

Целта на това действие е да се преодолее нарастващият недостиг на умения в областта на цифровите технологии сред работната сила в телекомуникационния сектор в Европа, като се обърне специално внимание на разработването на пътища за повишаване на уменията, за да се гарантира равенството между половете за ИКТ позиции и да се създадат нови възможности чрез преквалификация на по-възрастните работници за придобиване на нови умения в областта на цифровите технологии.

То също цели да привлече нови таланти в сектора в рамките на европейския пазар на труда, като дава на по-широки и по-многообразни групи възможност за достъп до висококвалифицирани позиции в областта на ИКТ в бъдеще. Проектът насърчава повишаването на уменията и приобщаването на по-слабо представените малцинства, като например хората с невроразновидност или с увреждания, различните етноси, бежанците или общността LGBTQIA+.

Общ преглед на методологията DUFA



Проектът започна с учредяването на ръководна група по проекта, състояща се от експерти - членове на ETNO и ИКТ филиали на UNI Europa. Тяхната първа задача беше да изберат Mercer, компания с експертен опит в трансформирането на многообразието и приобщаването, която да проведе научноизследователската дейност по проекта и да помогне за насочване на дискусиата чрез консултации и разпространение на съдържанието.

През пролетта на 2020 г. Mercer и ръководният екип определиха параметрите за настолни изследвания, насочени към определяне на добри практики според реалното въздействие на програмата за постигане на стратегически и тактически цели (ниво на фокусиране на мащабируемост, бъдещо съгласуване) и контекст (приложимост в европейската телекомуникационна индустрия, продължителност, ресурси, степен на иновации).

Резултатът беше значителен списък от добри практики, които отговарят на специфичния обхват на научните изследвания в областта на повишаването на уменията в областта на цифровите технологии и многообразието. Идентифицираните програми бяха разделени на три категории: разнообразие на половете, възраст и повишаване на уменията в областта на технологиите.

Междувременно Mercer разработи въпросник за дълбочинно интервю с представители на партньори в телекомуникационния сектор (телекоми и синдикати в сектора), за да разбере текущото състояние, както и потенциалните пречки за разгръщането на подобни инициативи.

След като разгледахме резултатите от проучването, можем да открием някои интересни находки: 94% от организациите имат дългосрочна стратегия в областта на цифровите технологии, но само 19% от програмите включват жени, като не са открити програми за застаряващи работници (на възраст над 50 години).

Освен това дружествата са с различна степен на развитие. Разглеждайки напредъка на повишаването на уменията в областта на цифровите технологии, виждаме, че 54% от организациите в момента са на етап „анализ и планиране“. Това стана ясно от 28-те гласа в анкетата на живо, проведена по време на заключителната конференция на DUFA в Лисабон през май 2022 г., на която присъстваха участващи компании и синдикати).

Проучването също така разглежда подходите на организацията в програмите за повишаване на уменията: 1) Вътрешно изграждане (вътрешни обучения); 2) Купуване на пазара Най-важното предизвикателство е да се разбере кои са настоящите и бъдещите нужди; 3) Партньорства; чрез сътрудничество с различни заинтересовани страни.

Има и алтернативни начини за повишаване на уменията на работната сила, създаване на консорциуми, използване на лица, упражняващи свободни професии и/или краудсорсинг, за да може фокусът наистина да се бъде върху талантите.

В програмите за повишаване на уменията трябва да включим различни заинтересовани страни:

- **Работната сила, като се имат предвид различните им очаквания.**
- **Изпълнителните директори следва да бъдат основните спонсори на инициативите.**
- **Човешки ресурси може да има бюджетни ограничения или трудности при измерването на възвръщаемостта на инвестициите (ВИ) при повишаване на уменията.**
- **Изследователският ни проект показва, че синдикатите и профсъюзите не винаги участват, както би трябвало, във фазата на проектиране на програмите за обучение, което води до по-ниско приемане на някои от инициативите, разработени от компаниите.**

За разработването на успешна програма от ключово значение е да се включат всички заинтересовани страни от самото начало и да се разберат техните очаквания и нужди, както и външните партньори.

Това позволява на ръководния екип да извърши подбор, отчитайки фактора на индустриалното и колективното договаряне.

Дълбочинно проучване на добрите практики за повишаване на уменията в областта на цифровите технологии за по-голяма равенство между половете сред работната сила в телекомуникационния сектор

Ключови градивни елементи (двигатели) на ефективна стратегия за повишаване на уменията при равенство между половете:

- **Преглед на процесите на човешки ресурси:** премахнете пристрастията в процесите, свързани с човешките ресурси, като например: набиране на персонал, управление на ефективността и заплащане.
- **Споделяне на експертни познания:** активиране на менторските програми с ментори както мъже, така и жени и включване на тази цел в процеса на управление на ефективността им.
- **Засилване на работата в мрежа:** рекламиране на жените като модели за подражание и професионални групи за работа в мрежа, вътрешни и външни за дружеството.
- **Изграждане на бъдещето:** при планиране на приемствеността, определяне на цел от % жени за творчески и иновативни позиции в областта на ИКТ.
- **Достъпност:** да се изисква голям брой, като например 50%, жени-участници в програмата за развитие/иновативност/талант.
- **Улесняване на връщането на работа:** да се предложи повишаване на техническите умения/актуализиране с гъвкав формат, насочен към жените след дълъг период на отсъствие от работа (напр. отпуск по майчинство)
- **Жените да се чувстват добре дошли:** да се адаптира физическата офис среда и да се изградят последователни и гъвкави работни политики (недискриминационни)

След това, кръглата маса продължи с разглеждането на петте добри практики, определени за повишаване на уменията в областта на цифровите технологии, за да се увеличи равенството между половете. Презентации бяха направени от:

- **Торкилд Холмбоу-Хай**, консултант в датския синдикат 3F, който представи онлайн платформата Hilfr Collective Agreement.
- **Катрин Кълън**, програмен директор в Technology Ireland Software Skillnet, която представи програмата си Women Reboot (Рестартиране на жените).
- **Арманд Леблоа**, регионален мениджър на Corporate Affairs за Северна Европа, Южна Великобритания и Ирландия, който представи презентация за Мрежовата академия на Cisco.
- **Аниела Унгуресан**, съосновател на EDGE Certified Foundation, и Самира Таварес Крут Вердаде, Координатор по качеството и методологията, Операции - Качество и сертифициране, Capgemini Brazil, които ръководиха съвместна презентация за Capgemini: Young Women in Tech Program (Младите жени в техническата програма).
- **Видия Кришан**, главен директор по обучението и глобален ръководител за обучение и развитие, която представи презентация за Ericsson: Design Your Future Program (Проектиране на бъдещата Ви програма).

Като цяло повишаването на уменията в областта на цифровите технологии и промяната на многообразието следва да се разглеждат като трансформиращо пътешествие и да бъдат част от бизнес стратегията.

За да се предотврати недостиг на пазара, социалните партньори биха могли да се възползват от наличния огромен източник на опит и талант. Те биха могли да направят това чрез развиване на професионални и технически умения за насърчаване на многообразието на половете в своята организация, които биха могли да интегрират концепцията за укрепване в областта на цифровите технологии, вътрешнофирменото предприемачество (вътрешна мобилност, учебна култура, ангажираност) и да развият партньорство между множество заинтересовани страни с образователните системи, властите, социалните партньори и гражданското общество.

Дълбочинен анализ на добрите практики за повишаване на уменията в областта на цифровите технологии, за да се увеличи пригодността за заетост на застаряващата работна сила в телекомуникационния сектор

Целта на кръглата маса беше да се обсъдят добрите практики, установени до момента по време на проекта, да се повиши пригодността за заетост на застаряващата работна сила в европейския телекомуникационен сектор и да се улесни дискусиата относно възрастовата дискриминация на работното място, като се обърне внимание на:

- **Гъвкавост:** възможност за гъвкава работа и поетапно пенсиониране.
- **Набор от умения:** приоритет на по-старите умения при наемане и насърчаване на таланти.
- **Роли на работното място:** създаване на нови позиции или адаптиране на по-старите, което позволява нови модели на заетост.
- **Ергономичност:** промяна на ергономичността на работното място в подкрепа на всички възрасти и техните специфични нужди.

След това кръглата маса продължи с разглеждането на откритите добри практики за повишаване на уменията в областта на цифровите технологии в подкрепа на пригодността за заетост на застаряващата работна сила. Презентации бяха направени от:

- **Хавиер Миранда**, представляващ DigitalES, който представи програма за повишаване на уменията, предназначена за ИКТ, подкрепяща изискванията за професионална квалификация и 5G специализация.
- **Андреа Рубера** от TIM, която сподели общ преглед на Програмата за дълголетие, разработена в подкрепа на непрекъснатото развитие на уменията на застаряващата работна сила.
- **Анита Фюк**, обясняваща подхода на Digital Norway към повишаването на квалификацията в програмата Digidel в норвежкото Министерство на модернизацията.
- **Алесандро Кортези**, който представи добри практики и примери от работата на Mercer за прилагане на Обратно менторство като средство за подкрепа на възрастовото многообразие и повишаването на уменията.

Правните ограничения могат да накарат организациите да преразгледат учебните програми и да се съсредоточат върху обучение през целия живот. Сътрудничеството между социалните партньори следва да обхване и разработването на холистични програми за повишаване на уменията с фокус върху обучение по нови технологии, които включват пъргавина, креативност и различна продължителност на курса (краткотрайна дейност, както и по-дълги курсове).

Беше отбелязано, че „Обратното менторство“ създава ситуация, при която всички страни са печеливши, и която окуражава взаимодействия между поколенията.

Парадоксът на повишаването на уменията в областта на цифровите технологии за застаряваща работна сила

Както беше посочено по-горе, проучването на компанията показва, че компаниите от телекомуникационния сектор разработват общи програми за повишаване на уменията в областта на цифровите технологии, но не ги адаптират към специфичните нужди на служителите на възраст 50 и повече години. Ръководният екип реши да посвети панел на въпроса, за да разбере как да използва този ресурс и да насърчи пригодността за заетост на застаряващата работната сила.

[Тина Вебер - Eurofound] Проучвайки пазара, Eurofound откри много проекти, които са строго свързани с дигитализацията, но само няколко свързват дигитализацията с възрастта. По отношение на европейските данни има огромна разлика в нивото на уменията между мъжете и жените, но също и между различните възрастови групи, особено в някои страни. В Европа хората с висше образование вероятно ще продължат да работят и в по-напреднала възраст. Според стълба на социалните права, среда, която помага на хората да останат на работа, е основна характеристика на приобщаващото работно място.

По отношение на обучението, организациите са по-малко склонни да плащат за повишаване на уменията на служители на възраст над 60 години. Като цяло, тези хора имат достъп до по-малко възможности за обучение. За да променят тази ситуация, социалните партньори се опитват да приложат конкретни действия в подкрепа на обучението през целия живот. Получаването на ефективно повишаване на уменията е от решаващо значение и по отношение на възнагражденията: според CEDEFOP хората със силни технически умения в областта на информационните технологии могат да постигнат по-високи заплати (+3,7%). Като цяло, пазарът търси по-големи технически умения.

[Рик Блийкър - Cisco] Cisco стартира своя академия през 2019 г. и непрекъснато стартира широки програми за повишаване на уменията на хората по целия свят.

Основните тенденции, свързани с дигиталната трансформация на компаниите, са софтуерно базирани, връзка, огромен поток от данни, автоматизация и сигурност. Това означава, че всички хора трябва да увеличат техническите си умения/уменията си в областта на цифровите технологии.

Cisco също си партнира с Randstad за осигуряване на обучение на безработни лица и провеждане на курсове, свързани с ИКТ. Благодарение на своите партньорства и мрежова академия те провеждат курсове за над 300 000 души.

[Татяна Барбраускиене - Европейски икономически и социален комитет.] Разглеждайки ситуацията от социална гледна точка, ще видим ясна корелация между % от БВП и обема на обучението. Колкото по-нисък е БВП в дадена страна, толкова по-малко е предлаганото обучение. Създателите на политики и заинтересованите страни следва да създадат по-приобщаващи политики за повишаване на уменията в областта на цифровите технологии, в които да участват всички участници.

Ситуацията с COVID-19 не помогна на околната среда, тъй като разкри структурни слабости в образователните и обучителните социални системи. Например 25% от всички случаи на самостоятелно учене изчезват, когато служителите работят от дома си. В същото време цифровизацията се ускорява (като увеличава коефициента на остаряност на съществуващите умения) и изглежда, че на новите работни места като цяло им липсва качество. За да се справим с това предизвикателство, наистина са необходими големи инвестиции. European Skills Agenda (Европейската програма за умения) поставя амбициозни цели, но финансовите инвестиции вече са определени от ЕС. Така че проблемът е свързан повече с планирането и предприемането на ефективни действия.

За нас сътрудничеството е от ключово значение за трансформиращото и приобщаващото възстановяване. Поради COVID-19 и войната в Украйна сътрудничеството между различните страни се е увеличило значително през последната година. Във всеки случай, създателите на политики и заинтересованите страни следва да изградят по-приобщаващи политики за повишаване на уменията в областта на цифровите технологии.

Семинар на тема „Основни пречки пред повишаването на уменията“:

- ✓ **Времето и бюджетът** са определени като основни пречки пред кампаниите за повишаване на уменията.
- ✓ **Откриване на пропуските в уменията:** По-голямата част от дружествата все още са във фаза на планиране по отношение на повишаването на уменията и е трудно да се установят количествено пропуските в уменията. Технологичните инструменти могат да помогнат за това, като открият кои умения се повишават и кои се влошават, също и като се вземат предвид припокриващите се умения на различни позиции. Тези инструменти също така подпомагат усилията за многообразие.
- ✓ **Трудност: дълго време за планиране**, за да се отговори на различните нужди и разнообразието на населението.
- ✓ **Представителите на работниците и синдикатите трябва да участват повече** от самото начало/ във фазата на проектиране; в противен случай е трудно да се намери мотивация и подкрепа за тези инициативи.

За да се покажат резултатите от множество гледни точки, може да се използва **семинар по ключови показатели за ефективност (КПЕ)**. Това ще спомогне за създаването на „бизнес казуса“ и бюджетния процес. За да бъдат КПЕ значими, те следва да бъдат SMART (специфични, измерими, постижими, уместни, обвързани със срокове) и да разглеждат както водещите, така и изоставащите перспективи.

Разширяване на добрите практики за повишаване на уменията в областта на цифровите технологии за други групи с многообразие

Фокус върху етническата принадлежност и бежанците

Вече имаме няколко програми, но сега трябва да променим подхода си от реактивност към проактивност, особено що се отнася до програмата за бежанците.

Не трябва да измерваме само колко души обучаваме, а – в конкретни числа - колко души са в състояние да си намерят работа след нашите обучителни дейности

Добрите практики по отношение на етническата принадлежност включват:

- Задължително обучение относно общата осведоменост по отношение на расите с потапяне в средата, планиране, а също и събитие, посветено на лидерството.
- Подобен процес за набиране на персонал, увеличаване на броя на кандидатите от етнически малцинства в хода на подбора.
- Програма за обратно менторство, насочена към улесняване на обмена между различните култури.
- Специално табло за наблюдение на данните за многообразието и приобщаването, включително анализ на разликата в заплащането на етносите.

Добри практики за интегриране на бежанците към работната сила включващи:

- Виртуални класни стаи с фокус върху необходимите технически умения или в подкрепа на образователни програми.
- Менторски програми за подкрепа на колегите в процеса на приемането им в екипа.
- Курсове на обучение за повишаване на уменията по английски език с цел намаляване на езиковите бариери.
- Включване в общите дигитални концепции, за да се обновят остарелите умения.

Фокус върху уврежданията и невроразнообразието.

[Сара Садарангани] представи гледната точка на Unicus, консултантска компания, която предлага висококачествени ИТ услуги за разработване на софтуер, тестване, осигуряване на качеството и науката за данните. Всички техни консултанти имат синдром на Аспергер, което засилва уменията им и ги прави идеални кандидати за разработка на софтуер, тестване и наука за данните.

Що се отнася до TIM, компанията насърчава няколко инициативи в подкрепа на хората, като управлява програма, насочена към хора с дислексия, и внедрява дигитални решения за повишаване на тяхната производителност.

В Италия дислексията не е включена като защитена категория. Добри практики по отношение на уврежданията включват:

- Специални програми за обратно менторство с прякото участие на колеги с увреждания.
- Подобен портал/процес за набиране на персонал, с разширени комуникационни функции.
- Обучение и вебинари за повишаване на общата осведоменост относно уврежданията за намаляване на предубежденията.
- Техническо обучение за подготовка на колеги с увреждания за технически позиции.

Фокус върху LGBTQ+ общността

По време на конференцията беше определена добра практика за повишаване на уменията на хората от LGBTQ+ общността в Унгария, LGBTQ+ приобщаващи ползи и подкрепа по време на преход (гъвкава работа). Беше отбелязано също така, че по време на прехода служителите предпочитат да преминат към смарт работа/дистанционна работа.

Участниците получиха покана да присъстват на LGBTQ+ Pride for Telco (виртуално прайд шествие, което възникна по време на COVID-19 и се разшири, за да обхване Ericsson, Nokia и Telenor).

Собствен капитал – ключът към разширяване на повишаването на уменията в областта на цифровите технологии за всички

В панелите се стигна до заключението, че съществуват силни общи интереси да се насочи вниманието върху силните страни на разнообразието и различията. Телекомуникационният сектор трябва да помисли за общностите и малките корекции, необходими за интегрирането на разнообразна работна сила, които са незначителни в сравнение с добавената стойност на многообразието, равнопоставеността и включването на разнообразни таланти в работната сила в областта на ИКТ.

В края на проекта

Проектът се съсредоточи върху откриването на успешни пътища за повишаване на уменията в областта на цифровите технологии на жените и застаряващите работници с цел тези решения да бъдат адаптирани, за да се включат повече групи за многообразие в бъдеще, като се гарантира истинско повишаване на уменията в областта на цифровите технологии за всички.

Проектът Digital Upskilling for All! (Повишаване на уменията в областта на цифровите технологии за всички!) е трамплин за разработване и увеличаване на мащаба на по-приобщаващи пътища, насочени към недостатъчно представени групи, като същевременно той спомага за създаването на наистина разнообразна работна сила в целия европейски телекомуникационен сектор.

ETNO и UNI Europa също се ангажират да насърчават уменията в областта на цифровите технологии чрез членството си в Digital Skills & Jobs Coalition (Коалиция за умения и работни места в областта на цифровите технологии) (към която и двете организации се присъединиха на 21 февруари 2018 г.) и в новия Pact for Skills (Пакт за умения). Общата цел на проекта Digital Upskilling for All! (Повишаване на уменията в областта на цифровите технологии за всички!) е да се използва социалният диалог, за да се актуализират и доразвият тези препоръки, декларации и ангажименти, като се създаде набор от инструменти, който събира примери за добри практики и инициативи за повишаване на уменията в областта на цифровите технологии, които могат да бъдат рекламирани в телекомуникационния сектор и в по-широката ИКТ индустрия като цяло.



with the Financial Support
of the European Commission



with the Financial Support
of the European Commission