

Projektet

Digital #Upskilling4All

Digital kompetenshöjning för alla!



with the Financial Support
of the European Commission

Digital #Upskilling4All

Digital Upskilling for All! (DUFA) är ett tvåårigt projekt för social dialog som syftar till att utveckla bästa praxis och skapa rekommenderade vägar för digital kompetenshöjning, inkludering och mångfald inom arbetsstyrkan hos den europeiska telekomsektorn.

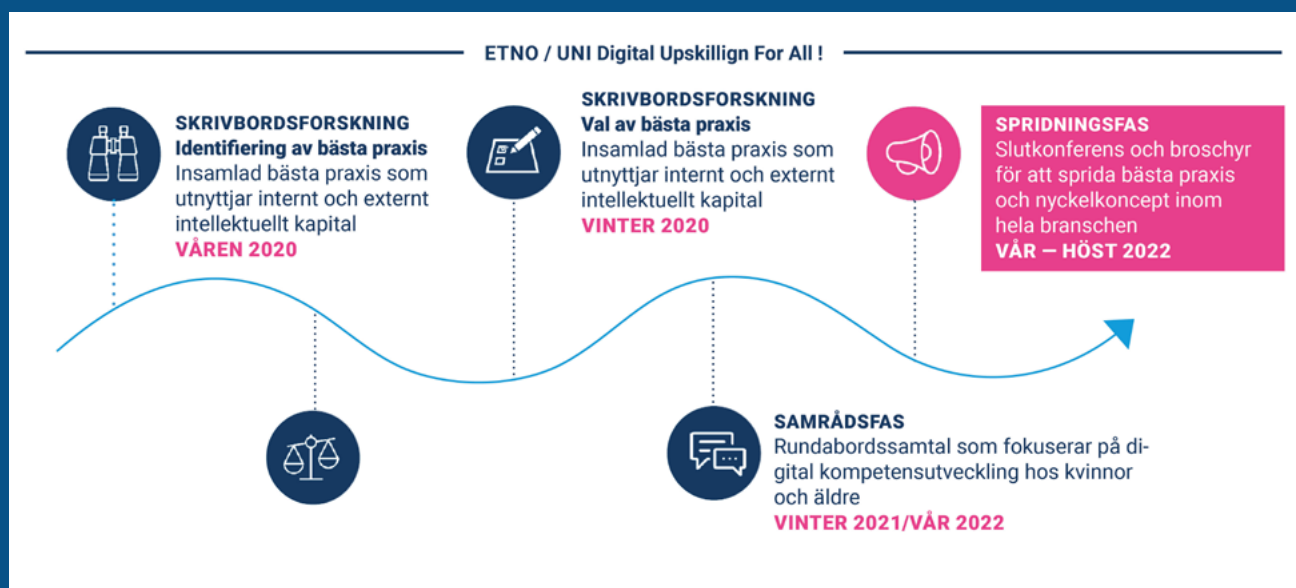
Antalet lediga platser för högkvalificerade IKT-roller ökar exponentiellt, och sektorn kan inte möta denna efterfrågan enbart genom att rekrytera från den traditionella IKT-talangpoolen. För att överbrygga denna kompetensklyfta och samtidigt främja inkludering och mångfald, försöker telekommunikationsföretag att kompetenshöja sin befintliga arbetsstyrka och rekrytera nya talanger från en grupp med mycket bredare mångfald.

Av denna anledning har de europeiska arbetsmarknadsparterna inom telekomsektorn – Europeiska sammanslutningen för publika telenätsoperatörer (ETNO) och det europeiska tjänstearbetsfacket UNI Europa gemensamt åtagit sig att se över sektoriell och akademisk bästa praxis och utveckla ett paket med rekommenderade initiativ som gör det möjligt att integrera digital kompetenshöjning inom mångfaldsgruppen i deras arbetsstyrka.

Denna åtgärd syftar till att överbrygga den växande digitala kompetensklyftan bland telekompersonalen i Europa, med särskilt fokus på att utveckla kompetenshöjningsvägar för att säkerställa könsjämsamhet i IKT-roller och skapa nya möjligheter genom omskolning av äldre arbetstagare med nya digitala färdigheter.

Den syftar också till att rekrytera nya talanger till sektorn på den europeiska arbetsmarknaden, vilket i framtiden möjliggör tillgång till högkvalificerade IKT-roller från bredare mångfaldsgrupper. Projektet uppmuntrar kompetenshöjning och inkludering av underrepresenterade minoriteter, såsom personer med neurodiversitet eller funktionsnedsättning, olika etniciteter, flyktingar eller HBTQIA+-personer.

Översikt över DUFA-metoden



Projektet inleddes med inrättandet av en projektstyrningsgrupp där experter från ETNO:s medlemmar och UNI Europa ICTS-dotterbolag var representerade. Deras första uppgift var valet av Mercer, ett företag med expertis inom mångfalds- och inkluderingstransformation, som ansvarig för att genomföra projektforskningen och bidra till att styra diskussionen genom konsultering och spridning av innehållet.

Under våren 2020 definierade Mercer och styrgruppen parametrarna för skrivbordsforskning, med hjälp av interna och externa studier, som syftar till att identifiera bästa praxis enligt programmets verkliga inverkan på att uppnå strategiska och taktiska mål (skalbarhetsfokuseringsnivå, framtida anpassning) och sammanhang (tillämplighet inom den europeiska telekomindustrin, varaktighet, resurser, innovationsgrad).

Resultatet blev en omfattande lista över bästa praxis som föll inom den specifika omfattningen av forskningen kring digital kompetenshöjning och mångfald. De identifierade programmen delades in i tre kategorier: könsdiversitet, ålder och teknisk kompetenshöjning.

Under tiden utvecklade Mercer ett frågeformulär för en djupintervju med företrädare för arbetsmarknadsparterna på telekomområdet (telekomföretag och fackföreningar inom sektorn) för att förstå den nuvarande statusen, samt potentiella hinder, för att införa sådana initiativ.

Efter att ha undersökt undersökningsresultaten, ser vi några intressanta resultat: 94 % av organisationerna har en långsiktig digital strategi, men endast 19 % av programmen involverar kvinnor, och inga program identifierades för äldre arbetare (ålder 50+).

Dessutom har företagen olika mognadsnivåer. När vi tittar på utvecklingen av digital kompetenshöjning, kan vi se att 54 % av organisationerna för närvarande befinner sig i stadiet "analysera och planera". Detta fastställdes utifrån 28 röster i direktomröstningen som genomfördes under den avslutande DUFA-konferensen i maj 2022, som hölls i Lissabon, och som hade en anmärkningsvärd hög närvaro från deltagande företag och fackföreningar.

Undersökningen granskar också organisationernas tillvägagångssätt inom ramen för deras kompetenshöjningsprogram: de kan vara 1) Bygg internt (interna utbildningar); 2) Köp på marknaden, den mest kritiska utmaningen är att förstå vilka de nuvarande och framtida behoven är; 3) Partnerskap, genom samarbete med olika intressenter.

Det finns också alternativa sätt att kompetenshöja arbetsstyrkan på, att skapa konsortier och utnyttja frilansare och/eller crowdsourcing för att verkligen fokusera på talanger.

I kompetenshöjningsprogrammen måste vi involvera olika intressenter:

- **Arbetsstyrkan, med tanke på deras olika förväntningar.**
- **Chefer bör vara huvudsponsorer för initiativen.**
- **HR kan ha budgetbegränsningar eller svårigheter med att mäta avkastningen (ROI) för kompetenshöjning.**
- **Vår projektforskning har visat att fackföreningar och arbetstagarrepresentanter inte alltid är involverade på det sätt som de borde i utformningsfasen av utbildningsprogram, vilket resulterar i en lägre acceptans för några av de initiativ som företagen har utformat.**

För att utveckla ett framgångsrikt program, är det viktigt att involvera alla intressenter från början och förstå deras förväntningar och behov, liksom de externa parterna.

Detta gjorde det möjligt för styrgruppen att göra ett urval baserat på faktorn för industriella och kollektiva förhandlingar.

Djupdykning i bästa praxis för digital kompetenshöjning för att öka könsmångfalden inom arbetsstyrkan på telekomområdet

Viktiga byggstenar (drivkrafter) i en effektiv strategi för könskompetenshöjning:

- **Granska HR-processer:** bli av med fördomar i HR-processer såsom rekrytering, prestationshantering och lön.
- **Dela expertis:** aktivera mentorskapsprogram med mentorer, både för män och kvinnor, och inkludera detta mål i deras prestationshanteringsprocess.
- **Stärka nätverkandet:** främja kvinnor som förebilder och professionella nätverksgrupper internt och externt i företaget.
- **Bygg framtiden:** definiera ett mål om procentantal kvinnor i successionsplanering för kreativa och innovativa IKT-roller.
- **Tillgängliggöra:** kräv ett stort antal, till exempel 50 %, kvinnliga deltagare i utvecklings-/innovations-/talangprogram.
- **Underlättande av återgång till arbetet:** föreslå teknisk kompetenshöjning/uppdatering med flexibelt format som riktar sig till kvinnor efter en lång period utan arbete (t.ex. vid mammaledighet)
- **Få kvinnor att känna sig välkomna:** anpassa fysiska kontorsmiljöer och skapa konsekventa flexibla arbetspolicyer (icke-diskriminerande)

Rundabordssamtalet gick sedan vidare för att undersöka de fem bästa metoder som identifierats för digital kompetenshöjning för att öka könsfördelningen. Presentationerna genomfördes av:

- **Torkild Holmboe-Hay**, konsult på det danska fackförbundet 3F, som presenterade onlineplattformen Hilfr för kollektivavtal.
- **Kathryn Cullen**, programchef på Technology Ireland Software Skillnet, som presenterade programmet Women Reboot.
- **Armand Leblois**, regionchef för företagsaffärer i norra Europa, södra Storbritannien och Irland, som presenterade Ciscos nätverksakademi.
- **Aniela Unguresan**, medgrundare av EDGE Certified Foundation, och Samira Tavares Kruth Verdade, kvalitets- och metodiksamordnare, driftkvalitet och certifieringar, Capgemini Brazil, som genomföra en gemensam presentation om Capgemini: Unga kvinnor inom teknikprogram.
- **Vidya Krishnan**, utbildningschef och global chef för lärande och utveckling, som presenterade om Ericsson: Designa ditt framtida program.

Sammantaget bör digital kompetenshöjning och mångfaldsförändring ses som en omvandlingsresa och vara en del av affärsstrategin.

För att förhindra marknadsbrist, skulle arbetsmarknadsparter kunna utnyttja den stora samling erfarenhet och talanger som finns tillgänglig. De skulle kunna göra detta genom att bidra till yrkesmässiga och tekniska färdigheter för att främja en jämn könsfördelning inom sin organisation, vilket skulle kunna integrera begreppet digital egenmakt, intraprenör (intern rörlighet, lärandekultur, engagemang) och utveckla partnerskap mellan flera intressenter med utbildningssystem, myndigheter, arbetsmarknadsparter och civilsamhället.

Djupdykning i bästa praxis för digital kompetenshöjning för att öka anställbarheten hos den åldrande arbetsstyrkan inom telekomsektorn

Syftet med rundabordssamtalet var att diskutera den bästa praxis som hittills identifierats under projektet, att öka anställbarheten hos den åldrande arbetsstyrkan inom den europeiska telekomsektorn och att skapa förutsättningar för en diskussion om åldersdiskriminering på arbetsplatsen genom att ta upp:

- **Flexibilitet:** möjliggör flexibelt arbete och stegvis pensionering.
- **Kompetens:** prioritera äldre färdigheter vid anställning och främjande av talanger.
- **Arbetsroller:** skapa nya positioner eller anpassa äldre, vilket möjliggör nya anställningsmodeller.
- **Ergonomi:** förändra ergonomin på arbetsplatsen för att stödja alla åldrar och deras specifika behov.

Rundabordssamtalet gick sedan vidare för att undersöka de bästa metoder som identifierats för digital kompetenshöjning för att stödja anställbarheten hos den åldrande arbetsstyrkan. Presentationerna genomfördes av:

- **Javier Miranda**, som representerade DigitalES, presenterade ett kompetenshöjningsprogram utformat för IKT som stöder yrkeskvalifikationskraven och 5G-specialiseringen.
- **Andrea Rubera** från TIM, som delade med sig av en översikt över Longevity Program, vilket utvecklats för att stödja den pågående kompetensutvecklingen av deras åldrande arbetsstyrka.
- **Annita Fjuk**, som förklarade Digital Norways strategi för kompetenshöjning inom Digidel-programmet vid det norska moderniseringsministeriet.
- **Alessandro Cortesi** som presenterade Mercers bästa praxis och fallstudieexempel på implementering av omvänt mentorskap som ett sätt att stödja åldersdiversitet och kompetenshöjning.

Juridiska begränsningar kan få organisationer att granska inlärningsprogram och fokusera på den livslånga inlärningsresan. Samarbetet mellan arbetsmarknadsparterna bör utvidgas till att omfatta utformningen av heltäckande kompetenshöjningsprogram som är inriktade på utbildning kring ny teknik som omfattar smidighet, kreativitet och en mängd olika kurslängder (kort och intensiv aktivitet, samt längre kurser).

Det noterades att "Omvänt mentorskap" skapar en win-win-situation som uppmuntrar interaktioner över generationer.

Paradoxen med digital kompetenshöjning för den äldre arbetsstyrkan

Som tidigare beskrivits visade företagsundersökningen att företagen från telekomsektorn utformade allmänna digitala kompetenshöjningsprogram, men inte skräddarsydde dem för de specifika behoven hos de anställda som är 50 år och äldre. Styrgruppen beslutade att upprätta en panel i samband med frågan för att förstå hur man kan utnyttja denna resurs och främja en äldre arbetsstyrkas anställbarhet.

[Tina Weber - Eurofound] Genom att titta på marknaden har Eurofound identifierat många olika projekt som är strikt kopplade till digitalisering, men bara några projekt kopplar digitalisering till ålder. När man tittar på europeiska data finns det en enorm skillnad när det gäller kompetensnivåer mellan män och kvinnor, men också mellan olika åldersgrupper, särskilt i vissa länder. I Europa kommer personer med högre utbildningsnivå sannolikt att förbli anställda, även vid högre ålder. Enligt pelaren för sociala rättigheter, är en miljö som hjälper människor att förbli anställda en grundläggande aspekt av en inkluderande arbetsplats.

När det gäller utbildning, är organisationer mindre villiga att betala för kompetenshöjning för anställda över 60 år. I allmänhet får dessa människor färre utbildningsmöjligheter. För att förändra denna situation försöker arbetsmarknadsparter vidta särskilda åtgärder för att stödja livslångt lärande. Att få effektiv kompetenshöjning är avgörande även när det gäller belöningar: enligt CEDEFOP kan personer med starka IT-tekniska få högre lön (+3,7%). I allmänhet letar marknaden efter tekniska färdigheter på en högre nivå.

[Rik Bleeker - Cisco] Cisco lanserade sin egen akademi år 2019 och lanserar kontinuerligt breda program för kompetenshöjning hos människor över hela världen.

De viktigaste trenderna kopplade till företagets digitala omvandling är mjukvara, anslutning, big data, automatisering och säkerhet. Det innebär att alla människor ska öka sin förmåga till teknisk/digital kompetens.

Cisco samarbetar också med Randstad för att tillhandahålla utbildning till arbetslösa personer och leverera IKT-relaterade kurser. Tack vare sina partnerskap och sin nätverksakademi, levererar de kurser till mer än 300 000 personer.

[Tatjana Babrauskiene - European Economic and Social Committee]. Om vi tittar på situationen ur ett socialt perspektiv, kan vi se att det finns ett tydligt samband mellan % BNP och mängden utbildning. Ju lägre BNP är i ett land, desto mindre utbildning erbjuds. Beslutsfattare och intressenter bör bygga upp mer inkluderande policyer för digital kompetenshöjning, med deltagande av alla aktörer.

COVID-situationen hjälpte inte miljön, eftersom den avslöjade strukturella svagheter i de sociala utbildningssystemen. Som ett exempel försvann 25 % av allt informellt lärande när de anställda arbetade hemifrån. Samtidigt accelererar digitaliseringen (vilket ökar åldrandet av befintlig kompetens) och nya arbetstillfällen verkar lida av en allmän brist på kvalitet. För att möta denna utmaning krävs verkligen stora investeringar. I den europeiska kompetensagendan fastställs utmanande mål, men de finansiella investeringarna har redan beslutats av EU. Så problemet är mer kopplat till planering och att vidta effektiva åtgärder.

För oss är samarbetet nyckeln till en transformativ och inkluderande återhämtning. På grund av COVID och kriget i Ukraina ökade samarbetet mellan olika länder avsevärt under det senaste året. I alla fall bör beslutsfattare och intressenter bygga upp mer inkluderande policyer för digital kompetenshöjning.

En workshop om de viktigaste hindren för kompetenshöjning:

- ✓
- ✓ **Tid och budget** identifieras som **stora hinder** för kompetenshöjningskampanjer.
Identifiering av kompetensluckor: Majoriteten av företagen befinner sig fortfarande i planeringsfasen när det gäller kompetenshöjning och har svårt att identifiera kompetensluckor kvantitativt. Tekniska verktyg kan hjälpa till med detta genom att identifiera färdigheter som är på väg upp och ner, samt genom att överväga överlappande färdigheter på olika positioner. Dessa verktyg stöder också mångfaldsarbetet.
- ✓ **Svårighet: lång planeringstid** för att tillgodose olika behov och personernas mångfald.
Arbetstagarrepresentanter och fackföreningar behöver involveras mer från början/under designfasen, annars är det svårt att hitta motivation och stöd för dessa initiativ.

En workshop om nyckelresultatindikatorer (KPI:er) kan användas för att visa resultaten ur flera perspektiv. Detta kommer att bidra till att skapa affärsnyttan och budgetprocessen. För att KPI:er ska vara meningsfulla, bör de vara SMART (Specifika (Specific), Mätbara (Measurable), Uppnåeliga (Achievable), Relevanta (Relevant), Tidsbundna (Time-bound)) och beakta både ledande och andra perspektiv.

Utvidgningen av bästa praxis för digital kompetenshöjning till andra mångfaldsgrupper

Fokus på etnicitet och flyktingar

Vi har redan flera program, men nu bör vi ändra vårt metod från reaktivitet till proaktivitet, särskilt för ett flyktingprogram.

Vi bör inte bara mäta hur många vi utbildar, utan också – i konkreta siffror – hur många som får ett jobb efter vår utbildningsinsats.

Bästa praxis kring etnicitet inkluderade:

- Obligatorisk engagerande utbildning om rasmedvetenhet, planering och även ett särskilt ledarskapsevenemang.
- Förbättrad rekryteringsprocess, vilket ökar antalet kandidater för etniska minoriteter vid urvalet.
- Omvänt mentorprogram, som syftar till att underlätta utbyten mellan olika kulturer.
- Ad hoc-dashboard för att övervaka mångfalds- och inkluderingsdata, inklusive analys av löneskillnader kopplade till etnicitet.

Bästa praxis för att integrera flyktingar i arbetsstyrkan inkluderade:

- Virtuella klassrum för att fokusera på önskade tekniska färdigheter eller stödja utbildningsprogram.
- Mentorsprogram för att stödja kollegor under onboarding.
- Utbildningar för att förbättra färdigheterna inom engelska och minska språkbarriärerna.
- Onboarding kring allmänna digitala koncept för att förnya föråldrade färdigheter.

Fokus på funktionshinder och neurodiversitet.

[Sara Sadarangani] bidrog med perspektivet från Unicus, ett konsultföretag som erbjuder högkvalitativa IT-tjänster inom mjukvaruutveckling, testning, kvalitetssäkring och datavetenskap. Alla deras konsulter har asperger, vilket stärker deras förmåga att göra dem till den perfekta matchningen för mjukvaruutveckling, testning och datavetenskap.

När det gäller TIM, främjar företaget flera initiativ för att stödja människor genom att driva ett program som riktar sig till personer med dyslexi och distribuera digitala lösningar för att förbättra deras produktivitet. I Italien är dyslexi inte inkluderat som en skyddad kategori.

Bästa praxis kring funktionshinder inkluderade:

- Särskilda omvända mentorprogram, för att direkt involvera funktionshindrade kollegor.
- Förbättrad rekryteringsportal/-process, med utökade kommunikationsfunktioner.
- Utbildning och webbseminarier för att öka den allmänna medvetenheten om funktionshinder och minska fördomar.
- Teknisk utbildning för att förbereda funktionshindrade kollegor inför tekniska roller.

Fokus på HBTQ+

Under konferensen identifierades en bästa praxis för kompetenshöjning av personer som identifierar sig som HBTQ+ i Ungern, HBTQ+-inkluderande förmåner och stöd under övergången (flexibelt arbete). Det noterades också att anställda som genomgår en övergång föredrar smart arbete/distansarbete under övergången.

En inbjudan delades med deltagarna att delta i HBTQ+-pride för telekombranschen (virtuell pride som växte fram under covid och utvidgades till att omfatta Ericsson, Nokia och Telenor).

Rättvisa – nyckeln till att utöka den digitala kompetenshöjningen för alla

I panelerna drogs slutsatsen att det finns starka gemensamma intressen i att fokusera på mångfaldens och olikhetens styrkor. Telekomsektorn måste reflektera över samhällen och de små anpassningar som krävs för att integrera en diversifierad arbetsstyrka som är försumbar jämfört med vad mångfald, rättvisa och inkludering av olika talanger i IKT-arbetsstyrkan bidrar med.

Som avslutning på projektet.

Projektet har fokuserat på att identifiera framgångsrika digitala kompetenshöjningsmetoder för kvinnor och äldre arbetstagare, med avsikt att anpassa dessa lösningar för att inkludera fler mångfaldsgrupper i framtiden, vilket säkerställer en verklig digital kompetenshöjning för alla.

Projektet Digital Upskilling for All! är en språngbräda för att utveckla och skala upp fler inkluderande metoder för underrepresenterade grupper och samtidigt bidra till att skapa en verkligt mångfaldig arbetsstyrka inom hela den europeiska telekomsektorn.

ETNO och UNI Europa har också åtagit sig att främja digitala färdigheter genom sitt medlemskap i koalitionen för digital kompetens och digitala arbetstillfällen (som båda organisationerna anslöt sig till den 21 februari 2018) och den nya kompetenspakten. Det övergripande målet för projektet "Digital Upskilling for All!" är att använda den sociala dialogen för att uppdatera och vidareutveckla dessa rekommendationer, förklaringar och åtaganden och skapa en verktygslåda som samlar exempel på bästa praxis och initiativ för digital kompetenshöjning som kan främjas inom telekomsektorn och IKT-industrin i stort.



with the Financial Support
of the European Commission



with the Financial Support
of the European Commission