

Digital #Upskilling4All

Projekti



with the Financial Support
of the European Commission

Digital #Upskilling4All

Digital Upskilling for All! (DUFA) on kaksivuotinen työmarkkinaosapuolten vuoropuheluhanke, jonka tavoitteena on kehittää parhaita käytäntöjä ja luoda suositeltuja väyliä Euroopan televiestintäalan työntekijöiden digitaaliseen osaamiseen, osallisuuteen ja monimuotoisuuteen.

Korkeasti koulutettujen tieto- ja viestintätekniikan alan toimijoiden avointen työpaikkojen määrä kasvaa räjähdysmäisesti, eikä ala pysty vastaamaan tähän kysyntään rekrytoimalla työntekijöitä pelkästään perinteisestä tieto- ja viestintätekniikan osaajaryhmästä. Tämän osaamisvajeen umpeen kuromiseksi ja osallisuuden ja monimuotoisuuden edistämiseksi televiestintäyritykset pyrkivät kouluttamaan nykyistä työvoimaansa ja rekrytoimaan uusia osaajia paljon laajemmasta monimuotoisuusryhmästä.

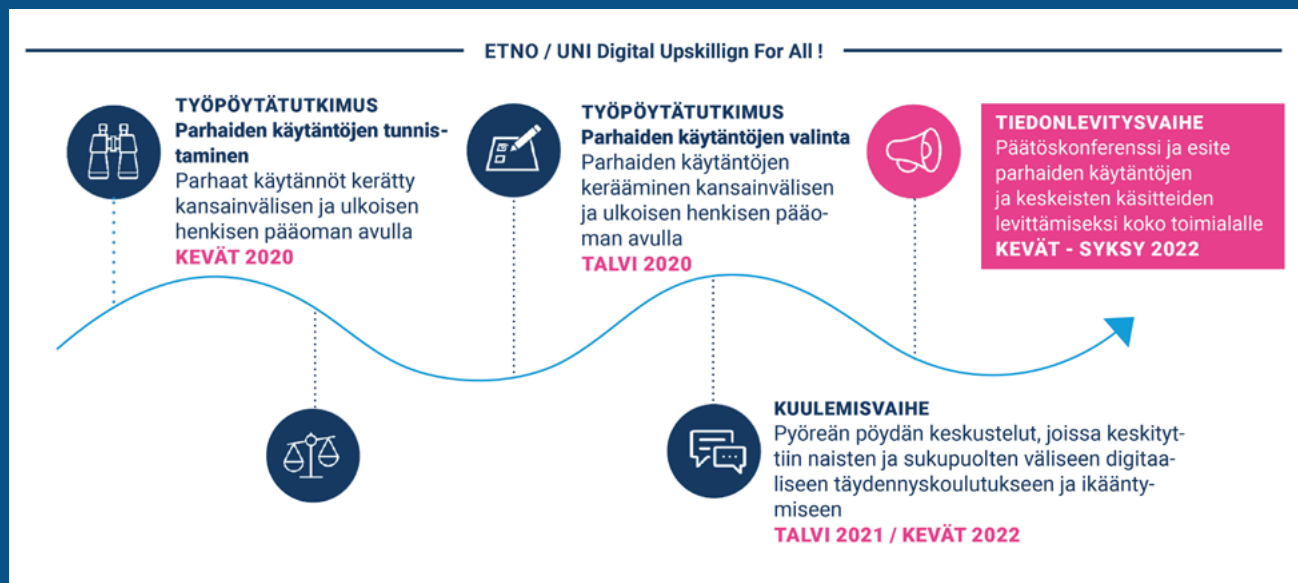
Tästä syystä televiestintäalan eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet - Euroopan televerkko-operaattoreiden liitto (ETNO) ja Euroopan palvelualan työntekijöiden ammattiliitto UNI Europa - ovat yhdessä sitoutuneet tarkastelemaan alakohtaisia ja akateemisia parhaita käytänteitä ja laatimaan paketin suositeltuja aloitteita, joiden avulla digitaalinen täydenniskoulutus voidaan sisällyttää työntekijöiden monimuotoisuuteen.

Toimella pyritään kuroma umpeen kasvavaa digitaalisten taitojen puutetta Euroopan televiestintätyöntekijöiden keskuudessa, ja siinä keskitytään erityisesti kehittämään täydenniskoulutusmahdollisuuksia sukupuolten tasa-arvon varmistamiseksi tieto- ja viestintäteknisissä tehtävissä sekä luomaan uusia mahdollisuuksia kouluttamalla iäkkäämmille työntekijöille uusia digitaalisia taitoja.

Tavoitteena on myös rekrytoida alalle uusia osaajia Euroopan työmarkkinoilta, mikä mahdollistaa tulevaisuudessa korkeasti koulutettujen tieto- ja viestintätekniisten tehtävien saamisen laajemmista monimuotoisuusryhmistä. Hankkeessa kannustetaan aliedustettujen vähemmistöjen, kuten neurodiversiteettien tai vammaisten, eri etnisten ryhmien, pakolaisten tai HLBTQIA+-yhteisön, ammattitaidon parantamiseen ja osallistamiseen.



Yleiskatsaus DUFA-metodiikasta



Hanke aloitettiin perustamalla hankkeen ohjausryhmä, joka koostuu ETNO:n asiantuntijajäsenistä ja UNI Europa ICTS:n jäsenryityksistä. Heidän ensimmäinen tehtävänsä oli valita Mercer, yritys, jolla on asiantuntemusta monimuotoisuuden ja osallisuuden muutoksesta, toteuttamaan hankkeen tutkimus ja auttamaan keskustelun ohjaamisessa kuulemisen ja sisällön levittämisen avulla.

Keväällä 2020 Mercer ja ohjausryhmä määrittelivät parametrit työpöytä tutkimukselle, jossa hyödynnettiin sisäisiä ja ulkoisia tutkimuksia ja pyrittiin tunnistamaan parhaat käytännöt sen mukaan, mikä on ohjelman todellinen vaikutus strategisten ja taktisten tavoitteiden saavuttamiseen (skaalautuvuus, fokusointitaso, tuleva linjaus) ja asiayhteyteen (soveltuvuus Euroopan televiestintäteollisuudessa, kesto, resurssit, innovaatioaste).

Tuloksena oli huomattava luettelo parhaista käytänteistä, jotka vastasivat digitaalista täydennyskoulutusta ja monimuotoisuutta koskevan tutkimuksen erityisalaa. Tunnistetut ohjelmat yhdistettiin kolmeen luokkaan: sukupuolen moninaisuus, ikä ja teknologinen täydennyskoulutus.

Sillä välin Mercer laati kyselylomakkeen telealan työmarkkinaosapuolten (teleyritykset ja alan ammattiliitot) edustajien syvähaastattelua varten ymmärtääkseen tämänhetkistä tilannetta ja mahdollisia esteitä tällaisten aloitteiden toteuttamiselle.

Tutkimustuloksia tarkasteltuamme voimme tehdä joitakin mielenkiintoisia havaintoja: 94 prosentilla organisaatioista on pitkän aikavälin digitaalinen strategia, mutta vain 19 prosenttia ohjelmista koskee naisväestöä, eikä ikääntyviä työntekijöitä (yli 50-vuotiaita) koskevia ohjelmia tunnistettu.

Lisäksi yrityksillä on eritasoisia kypsyysasteita. Tarkasteltaessa digitaalisen täydennyskoulutuksen etenemistä voidaan todeta, että 54 prosenttia organisaatioista on tällä hetkellä «analysoi ja suunnittele» -vaiheessa. Tämä selvisi 28 äänestä, jotka saatiin Lissabonissa toukokuussa 2022 pidetyn DUFA:n päätöskonferenssin aikana järjestetyssä suorassa äänestyksessä (johon osallistui huomattavan määrä yrityksiä ja ammattiliittoja).

Tutkimuksessa tarkastellaan myös organisaatioiden lähestyminen täydennyskoulutusohjelmiaan: ne voivat olla 1) Sisäinen rakentaminen (sisäiset koulutukset); 2) Ostaminen markkinoilta. Kriittisin haaste on ymmärtää nykyiset ja tulevat tarpeet; 3) Kumppanuudet; yhteistyö eri sidosryhmien kanssa.

On myös vaihtoehtoisia tapoja kouluttaa työvoimaa, luoda yhteisyys, hyödyntää freelance- ja/ tai joukkoistamistoiminta, jotta voidaan todella keskittyä lahjakkuuksiin.

Täydennyskoulutusohjelmiin on otettava mukaan eri sidosryhmiä:

- **Työvoima**, ottaen huomioon heidän erilaiset odotuksensa.
- **Johtajien** tulisi olla aloitteiden päärahoittajia.
- **HR:llä** voi olla budjettirajoitteita tai vaikeuksia mitata täydennyskoulutuksen sijoitetun pääoman tuottoa (ROI).
- Hanketutkimuksemme on osoittanut, että **ammattiyhdistyksiä ja työntekijöiden edustajia** ei aina oteta mukaan koulutusohjelmien suunnitteluvaiheeseen niin kuin pitäisi, mikä johtaa siihen, etteivät joidenkin yritysten suunnittelemaat aloitteet ole kovin hyväksytyjä.

Onnistuneen ohjelman kehittämiseksi on tärkeää ottaa kaikki sidosryhmät mukaan alusta alkaen ja ymmärtää niiden odotuksia ja tarpeita, kuten myös ulkoiset kumppanit.

Näin ohjausryhmä pystyy tekemään valinnan, jossa otetaan huomioon työmarkkina- ja työehtosopimusneuvottelut.

Deep Dive on Digital Upskilling Parhaat toimintatavat – tutkimus sukupuolen moninaisuuden lisäämiseksi televiestintätyöntekijöiden keskuudessa

Tehokkaan sukupuolten välisen täydennyskoulutusstrategian keskeiset osatekijät:

- **Tarkista HR-prosessit:** poista ennakkoluulot HR-prosesseista, kuten rekrytoinnista, suoritusten hallinnasta ja palkkauksesta.
- **Jaa asiantuntemusta:** aktivoi mentorointiohjelmia, joissa mentoreina on sekä miehiä että naisia ja sisällytä tämä tavoite suorituksenhallintaprosessiin.
- **Vahvistetaan verkostoitumista:** ylennetään naisia roolimalleina ja ammatillisia verkostoitumisryhmiä yrityksen sisällä ja sen ulkopuolella.
- **Rakennetaan tulevaisuutta:** määritellään prosentuaalinen tavoite, jonka mukaan naisten osuus luovien ja innovatiivisten tieto- ja viestintätekniisten tehtävien seuraajasuunnittelussa on oltava.
- **Määrittele saavutettavaksi:** naisten osuus korkeaksi, jopa 50 prosenttia kehitys/innovatiivisuus-/lahjakkuusohjelmiin.
- **Työhön paluun helpottaminen:** ehdotetaan joustavassa muodossa tapahtuvaa teknistä täydennyskoulutusta, joka on suunnattu naisille, jotka ovat olleet pitkään poissa työelämästä (esim. äitiysloman vuoksi)
- **Saada naiset tuntemaan itsensä tervetulleiksi:** mukautetaan fyysisiä toimistoympäristöjä ja kehitetään johdonmukaista joustavaa työpolitiikkaa (syrjimättömiä)

Tämän jälkeen pyöreän pöydän keskustelussa tarkasteltiin viittä parasta käytäntöä, jotka on yksilöity digitaalista täydennyskoulutusta varten sukupuolten moninaisuuden lisäämiseksi. Esitelmiä pitivät:

- **Torkild Holmboe-Hay**, Tanskan ammattiliiton 3F:n neuvonantaja, joka esitteli työehtosopimusverkkoalustaa.
- **Kathryn Cullen**, Technology Ireland Software Skillnetin ohjelmajohtaja, joka esitteli heidän Women Reboot -ohjelmaansa.
- **Armand Leblois**, Aluepäällikkö Yritysasiakkaat Affairs Pohjois-Eurooppa, Etelä-Britannia ja Irlanti, joka esitteli Ciscon verkkoakatemiaa.
- **Aniela Unguresan**, EDGE Certified Foundationin toinen perustaja, ja Samira Tavares Kruth Verdade, laadun ja metodiikan koordinaattori, tuotannon- laatu ja sertifiikatit, Capgemini Brazil, jotka pitivät yhteisen esityksen Capgeministä: Young Women in Tech -ohjelma
- **Vidya Krishnan**, Chief Learning Officer & Global Head of Learning & Development, joka esitteli Ericsson: Suunnittele tulevaisuutesi -ohjelman.

Kaiken kaikkiaan digitaalinen täydennyskoulutus ja monimuotoisuusmuutos olisi nähtävä muutosprosessina ja osana liiketoimintastrategiaa.

Markkinapulan välttämiseksi työmarkkinaosapuolet voisivat hyödyntää saatavilla olevaa laajaa kokemus- ja lahjakkuusreserviä. Ne voisivat tehdä niin edistämällä ammatillisia ja teknisiä taitoja, joilla edistetään sukupuolten moninaisuutta organisaatiossa, johon voitaisiin sisällyttää digitaalisen voimaannuttamisen käsite, sisäisen yrittäjyyden käsite (sisäinen liikkuvuus, oppimiskulttuuri, sitoutuminen) ja kehittää monen sidosryhmän kumppanuutta koulutusjärjestelmien, viranomaisten, työmarkkinaosapuolten ja kansalaisyhteiskunnan kanssa.

Deep Dive on Digital Upskilling Best Practices – tutkimus ikääntyvän työvoiman työllistettävyyden parantamiseksi televiestintäalalla

Pyöreän pöydän keskustelun tavoitteena oli keskustella hankkeen aikana tähän mennessä havaituista parhaista käytännöistä, lisätä ikääntyvän työvoiman työllistettävyyttä Euroopan televiestintäalalla ja helpottaa keskustelua ikärasismista työpaikoilla käsittelemällä:

- **Joustavuus:** joustava työ ja vaiheittainen eläkkeelle siirtyminen.
- **Taidot:** vanhempien taitojen asettaminen etusijalle lahjakkuuksia palkattaessa ja edistettäessä.
- **Työtehtävät:** uusien työtehtävien luominen tai vanhojen työtehtävien mukauttaminen, mikä mahdollistaa uudet työllistämismallit.
- **Ergonomia:** työpaikan ergonomian muuttaminen siten, että se tukee kaikenikäisiä ja heidän erityistarpeitaan.

Tämän jälkeen pyöreän pöydän keskustelussa tarkasteltiin parhaita käytäntöjä, jotka on tunnustettu ikääntyvän työvoiman työllistettävyyttä tukevaa digitaalista täydennyskoulutusta varten. Esitelmiä pitivät:

- DigitalES:ää edustava **Javier Miranda** esitteli tieto- ja viestintätekniikkaa varten suunnitellun täydennyskoulutusohjelman, joka tukee ammattipätevyysvaatimuksia ja 5G-erikoistumista.
- **Andrea Rubera** TIM:stä kertoi yleiskatsauksen Longevity-ohjelmasta, joka on kehitetty tukemaan ikääntyvän työvoiman jatkuvaa osaamisen kehittämistä.
- **Annita Fjuk** esitteli Digital Norwayn lähestymistapaa Digidel-ohjelman täydennyskoulutukseen Norjan modernisaatioministeriössä.
- **Alessandro Cortesi** esitteli Mercerin parhaita käytäntöjä ja tapausesimerkkejä käänteisen mentoroinnin toteuttamisesta keinona tukea ikäryhmien moninaisuutta ja täydennyskoulutusta

Oikeudelliset rajoitukset voivat saada organisaatiot tarkistamaan oppimishjelmia ja keskittymään elinikäiseen oppimiseen. Työmarkkinaosapuolten välistä yhteistyötä olisi laajennettava suunnittelemaan kokonaisvaltaisia täydennyskoulutusohjelmia, joissa keskitytään uuteen teknologiaan liittyvään koulutukseen, joka sisältää toimintakyvyn, luovuuden ja kurssin keston vaihtelun (lyhyet jaksot ja pidemmät kurssit).

Todettiin, että «käänteinen mentorointi» luo molempia osapuolia hyödyttävän tilanteen, jossa kannustetaan sukupolvien välistä vuorovaikutusta.

Ikääntyvän työvoiman digitaalisen täydennyskoulutuksen ristiriitaisuus

Kuten aiemmin todettiin, yrityskysely osoitti, että televiestintäalan yritykset suunnittelivat yleisiä digitaalisia täydennyskoulutusohjelmia, mutta eivät räätälöineet niitä yli 50-vuotiaiden työntekijöiden erityistarpeisiin. Ohjausryhmä päätti järjestää aiheesta paneelikeskustelun, jotta ymmärrettäisiin, miten tätä voimavaraa voitaisiin hyödyntää ja edistää ikääntyvän työvoiman työllistettävyyttä.

[Tina Weber - Eurofound] Markkinoita kartoittaessaan Eurofound on havainnut paljon hankkeita, jotka liittyvät tiukasti digitalisaatioon, mutta vain harvat hankkeet yhdistävät digitalisaation ja iän. Kun tarkastellaan eurooppalaisia tilastoja, miesten ja naisten taitotasoissa on valtavia eroja, mutta myös eri ikäryhmien välillä, erityisesti joissakin maissa. Euroopassa korkeammin koulutetut pysyvät todennäköisesti työssä myös korkeammalla iällä. Sosiaalisten oikeuksien tukipilarin mukaan ympäristö, joka auttaa ihmisiä pysymään työelämässä, on osallistavan työpaikan olennainen osa.

Koulutuksen osalta organisaatiot ovat vähemmän halukkaita kustantamaan yli 60-vuotiaiden työntekijöiden täydennyskoulutusta. Yleensä nämä ihmiset saavat vähemmän koulutusmahdollisuuksia. Tämän tilanteen muuttamiseksi työmarkkinaosapuolet pyrkivät toteuttamaan erityistoimia, joilla tuetaan elinikäistä oppimista. Tehokkaantäydennyskoulutuksen saaminen on ratkaisevan tärkeää myös palkitsemisen kannalta: CEDEFOPin mukaan henkilöt, joilla on vahvat tietotekniset taidot, voivat saada korkeampia palkkoja (+3,7 %). Yleisesti ottaen markkinoilla etsitään korkeampaa teknistä osaamista.

[Rik Bleeker - Cisco] Cisco lanseerasi oman akatemiansa vuonna 2019 ja se käynnistää jatkuvasti kattavia ohjelmia ihmisten kouluttamiseksi ympäri maailmaa.

Yritysten digitaaliseen muutokseen liittyvät tärkeimmät suuntaukset ovat ohjelmistot, yhteydet, massadata, automaatio ja turvallisuus. Se tarkoittaa, että kaikkien ihmisten olisi lisättävä teknisiä / digitaalisia taitojaan.

Cisco tekee myös yhteistyötä Randstadin kanssa tarjotakseen koulutusta työttömille ja järjestääkseen tieto- ja viestintätekniikkaan liittyviä kursseja. Kumppanuuksiensa ja verkostoakatemiensa ansiosta ne tarjoavat kursseja yli eto- ja viestintätekniikkaan.

[Tatjana Babrauskiene - uroopan talous- ja sosiaalikomitea] Tarkasteltaessa tilannetta yhteiskunnallisesta näkökulmasta voidaan havaita, että BKT:n prosenttiosuuden ja koulutuksen määrän välillä on selvä yhteys. Mitä pienempi on maan BKT, sitä vähemmän koulutusta tarjotaan. Poliittisten päättäjien ja sidosryhmien olisi kehitettävä osallistavampia toimintalinjoja digitaalista täydennyskoulutusta varten ja otettava kaikki toimijat mukaan.

COVID-tilanne ei auttanut ympäristöä, sillä se paljasti rakenteelliset heikkoudet koulutus- ja sosiaalijärjestelmissä. Esimerkiksi 25 prosenttia kaikesta epävirallisesta oppimisesta katosi kotoa käsin työskentelevien työntekijöiden myötä. Samaan aikaan digitalisaatio kiihtyi (mikä lisää nykyisten taitojen vanhentumisastetta), ja uusissa työpaikoissa näyttäisi olevan yleisiä laatupuutteita. Tähän haasteeseen vastaaminen edellyttää suuria investointeja. Eurooppalaisessa osaamisohjelmassa asetetaan haastavia tavoitteita, mutta EU on jo asettanut taloudelliset investoinnit. Ongelma liittyy siis enemmänkin suunnitteluun ja tehokkaiden toimien toteuttamiseen.

Meille yhteistyö on avainasemassa muuttuvan ja osallistavan elpymisen kannalta. COVIDin ja Ukrainan sodan vuoksi eri maiden välinen yhteistyö lisääntyi huomattavasti viimeisen vuoden aikana. Päättäjien ja sidosryhmien tulisi joka tapauksessa kehittää osallistavampia toimintalinjoja digitaalisen täydennyskoulutuksen edistämiseksi.

Työpaja ammattitaidon parantamisen keskeisistä esteistä:

- ✓ **Aika ja budjetti on** tunnistettu **suurimmiksi esteiksi** koulutuskampanjoille.
- ✓ **Osaamisvajeiden tunnistaminen:** Suurin osa yrityksistä on vielä suunnitteluvaiheessa ammattitaidon parantamisen suhteen, ja niiden on vaikea tunnistaa osaamisvajeita määrällisesti. Teknologia työkalut voivat auttaa tässä tunnistamalla lisääntyvät ja vähenevät taidot sekä ottamalla huomioon eri työtehtävien päällekkäiset taidot. Nämä välineet tukevat myös monimuotoisuuden edistämistoimia.
- ✓ **Vaikeudet: Pitkä suunnittelu-aika,** jotta voidaan vastata erilaisiin tarpeisiin ja väestön monimuotoisuuteen.
- ✓ **Työntekijöiden edustajien ja ammattiliittojen on oltava enemmän mukana** alusta alkaen/ suunnitteluvaiheessa. Muuten on vaikea löytää motivaatiota ja tukea näille hankkeille.

Suorituskykymittaria (KPI) voidaan käyttää työpajassa esitellessä tuloksia useista eri näkökulmista. Tämä auttaa liiketoiminta- ja talarvarvioprosessin luomisessa. Jotta suorituskykyindikaattorit olisivat mielekkäitä, niiden tulisi olla SMART (tarkka, mitattava, saavutettavissa, merkityksellinen, aikaan sidottu) ja niissä olisi otettava huomioon sekä johtavat että jäljessä olevat näkökulmat.

Digitaalisen täydennyskoulutuksen parhaimpien käytäntöjen laajentaminen muihin monimuotoisuusryhmiin

Keskittyminen etnisyyteen ja pakolaisiin

Meillä on jo useita ohjelmia, mutta nyt meidän pitäisi muuttaa lähestymistapamme reaktiivisuudesta proaktiivisuuteen, erityisesti pakolaisohjelman osalta.

Meidän ei pitäisi mitata vain sitä, kuinka monta ihmistä koulutamme, vaan myös sitä - konkreettisinä lukuina - kuinka moni työllistyy koulutustoimiamme jälkeen.

Etnisyyteen liittyviä parhaita käytäntöjä olivat muun muassa:

- Pakollinensyventäväkilpailutietoisuuskoulutus, suunnittelu ja myös omajohtamistapahtuma.
- Parannetaan rekrytointiprosessia ja lisätään etnisten vähemmistöjen ehdokkaiden määrää valintamenettelyssä.
- Käännteinen mentorointiohjelma, jonka tarkoituksena on helpottaa eri kulttuurien välistä eroavaisuuksia.
- Ad-hoc-mittaristo moninaisuutta ja osallisuutta koskevien tietojen seuraamiseksi, mukaan lukien etnisten palkkaerojen analyysi.

Parhaita käytäntöjä pakolaisten integroimiseksi työelämään olivat seuraavat:

- Virtuaaliluokkahuoneet, joissa keskitytään pyydettyihin teknisiin taitoihin tai koulutusohjelmien tukemiseen.
- Mentorointiohjelmat, joilla tuetaan kollegoita perehdyttämisessä.
- Kielikurssit englannin kielen taitojen parantamiseksi kielimuurien vähentämiseksi.
- Yleisiä digitaalisia käsitteitä koskeva perehdytys vanhentuneiden taitojen virkistämiseksi.

Keskitytään vammaisuuteen ja neurodiversiteettiin.

[Sara Sadarangani] esitteli Unicuksen näkökulman, konsulttiyrityksen, joka tarjoaa korkealaatuisia tietotekniikkapalveluja ohjelmistokehityksen, testauksen, laadunvarmistuksen ja datatieteen alalla. Kaikilla heidän konsulteillaan on Asperger-oireyhtymä, mikä vahvistaa heidän kykyjään ja tekee heistä täydellisiä ohjelmistokehityksen, testauksen ja datatieteen osaajia.

TIM:n osalta yhtiö edistää useita aloitteita ihmisten tukemiseksi hallinnoimalla lukihäiriöisille suunnattua ohjelmaa ja ottamalla käyttöön digitaalisia ratkaisuja heidän tuottavuutensa parantamiseksi.

Italiassa lukihäiriö ei kuulu suojattuun kategoriaan. Vammaisuuteen liittyviä parhaita käytäntöjä olivat muun muassa:

- Ad-hoc käänteismentorointiohjelmat, joilla vammaiset kollegat otetaan suoraan mukaan.
- Parannettu rekrytointiportaali / -prosessi, jossa on parannettuja viestintäominaisuuksia.
- Koulutusta ja webinaareja yleisen tietoisuuden lisäämiseksi vammaisuudesta ja ennakkoluulojen vähentämiseksi.
- Tekninen koulutus vammaisten kollegojen valmistamiseksi teknisiin tehtäviin.

Keskitytään LHBTQ+-yhteisöön

Konferenssin aikana todettiin, että Unkarissa on parhaita käytäntöjä LGHBTQ+-yhteisöön kuuluvien henkilöiden pätevöittämiseksi: LGHBTQ+-edut ja tuki siirtymävaiheessa (joustava työ). Lisäksi todettiin, että siirtymävaiheessa olevat työntekijät suosivat siirtymävaiheen aikana älykästä työtä/etätyötä.

Osallistujille jaettiin kutsu osallistua LGBTQ+ Pride for Telco -tapahtumaan (virtuaalinen pride, joka kasvoi covidin aikana ja laajeni kattamaan Ericssonin, Nokian ja Telenorin)

Oikeudenmukaisuus - avain digitaalisen täydennyskoulutuksen laajentamiseen kaikille

Paneeleissa todettiin, että on olemassa vahvoja yhteisiä intressejä keskittyä monimuotoisuuden ja erilaisuuden vahvuuksiin. Televiestintäalan on pohdittava yhteisöjä ja pieniä mukautuksia, joita tarvitaan monimuotoisen työvoiman integroimiseksi ja jotka ovat vähäpätöisiä verrattuna siihen lisäarvoon, jonka monimuotoisuus, tasapuolisuus ja erilaisten lahjakkuuksien sisällyttäminen tieto- ja viestintätekniiikan työvoimaan tuovat.

Hankkeen päättäminen

Hankkeessa on keskitytty naisten ja ikään-tyvien työntekijöiden menestyksekkäiden digitaalisten täydennyskoulutuspolkujen tunnistamiseen ja tarkoituksena on mukauttaa näitä ratkaisuja siten, että ne kattavat tulevaisuudessa useampia monimuotoisia ryhmiä varmistaakseen, että digitaalinen täydennyskoulutus on aidosti kaikkien ulottuvilla.

Digital Upskilling for All! -hanke on ponnahduslauta, jonka avulla kehitetään ja laajennetaan osallistavampia koulutuspolkua aliedustetuille ryhmille ja autetaan samalla luomaan todella monipuolista työvoimaa koko Euroopan televiestintäalalle.

ETNO ja UNI Europa ovat myös sitoutuneet edistämään digitaalisia taitoja liittymällä Digital Skills & Jobs Coalition -ryhmään (johon molemmat järjestöt liittyivät 21.2.2018) ja uuteen Pact for Skills -ohjelmaan. Digital Upskilling for All! -hankkeen yleistavoitteena on käyttää työmarkkinaosapuolten vuoropuheluita apuna päivittämään ja kehittämään näiden suositusten, julistusten ja sitoumuksia luomalla työkalupakki, joka kokoaa esimerkit parhaista käytännöistä ja digitaalisen osaamisen kehittämisalotteita, joita voidaan edistää televiestintä- ja laajemmin tietotekniikka-alalla kokonaisuudessaan.



with the Financial Support
of the European Commission



with the Financial Support
of the European Commission