

KTO

Członkowie ERZ sporządzą strukturowo porównywalne Krajowe mapy przedsiębiorstwa Telekom

DO KIEDY

Gotowe do 15 czerwca 2018

ZASTOSOWANIE

(1) jako magazyn tematów dla 3 Workshops

(2) jako własny wynik projektu

Wkład w europejski atlas Telekomu

ZAKRES

ok. 3-4 stron



Siatka kryteriów dla sporządzenia profilu Telekomu

Główne pytania nt. tła	Treść do opracowania
<p>A) Na temat profilu przedsiębiorstwa</p> <p><i>Jak zorganizowany jest w kraju Koncern?</i></p> <p><i>Gdzie ma lokalizacje?</i></p> <p><i>Jakie usługi realizuje Telekom dla klientów prywatnych i biznesowych?</i></p> <p><i>Jak cyfryzacja zmienia strukturę tworzenia wartości Grupy Telekom w Europie?</i></p> <p><i>Jak rozwinęła się praca i zatrudnienie?</i></p>	<p>A) Gospodarcze i zatrudnieniowe dane strukturalne</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Spółki krajowe i lokalizacje ○ Struktura przedsiębiorstwa Działy biznesu (technika inf., TK) Usieciowienie w europejskim związku Telekom ○ Ważne pola biznesu Produkty, Services, usługi ○ Udział w rynku, wielkość obrotu ○ Rozwój zatrudnienia Liczba miejsc pracy, struktury personalne, rodzaje zatrudnienia, utrata miejsc pracy, nowe miejsca pracy
<p>B) nt. cyfryzacji</p> <p><i>Jaki jest postęp cyfryzacji w kraju?</i></p> <p><i>Jak realizuje się aktualne strategie Koncernu?</i></p> <p><i>Co dotąd zrealizowano?</i></p> <p><i>Jakich środków należy dalej oczekiwać?</i></p>	<p>B) zmiany strukturalne w wyniku cyfryzacji</p> <p>Aktualny stan krajowej realizacji w zakresie:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ All-IP-Migration ○ Pan European Network ○ Centralized Shared Services <p>I ocena powiązanych z tym zmian</p> <p>Skutki 1: lokalizacje, serwis, usługi</p> <p>Skutki 2: praca, kwalifikacje i zatrudnienie</p>
<p><i>Jak cyfryzacja zmienia strukturę socjalną, tworzenie wartości i system pracy w przedsiębiorstwie?</i></p> <p><i>Jakie nowe modele biznesu i rozwiązania biznesowe obecnie się wprowadza?</i></p> <p><i>Jakie są możliwe skutki dla systemu pracy i zatrudnienia?</i></p> <p><i>W polega szansa i ryzyko rewolucji cyfrowej?</i></p> <p><i>Czy wykorzystuje się potencjał techniczny dla wspierania dobrych warunków pracy i pracy jako takiej?</i></p>	<p>Trendy i przyszły rozwój w kontekście:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Cyfrowych modeli biznesu i strategii biznesowych Innowacje produktów, serwisu, usług ○ Łańcucha wartości w przedsiębiorstwie segmenty wzrostu , migracja, zmiany lokalizacji, centralizacja usług, polityka technologiczna i innowacyjna, Insourcing/Outsourcing ○ Pracy i zatrudnienia Potencjał i ryzyko dla: <ul style="list-style-type: none"> – Personelu i zatrudnienia (miejsca pracy) np. utrata miejsc pracy, nowe miejsca pracy, rodzaj stosunku pracy (praca regularna i krytyczna) nowe formy zatrudnienia (praca ruchoma mobile, Crowdfunding) zapotrzebowanie na fachowców itd.

Główne pytania nt. tła	Treść do opracowania
<p><i>Jak da się wyróżnić redukcję zatrudnienia nowymi produktami, inteligentnymi systemami, innowacyjnymi usługami i modelami biznesu i gdzie powstają nowe miejsca pracy?</i></p> <p><i>Gdzie powstają innowacje korzystne także dla pracowników?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kwalifikacje i kompetencje np. systematyczny rozwój kadr, przekwalifikowanie, szkolenie w zakresie umiejętności cyfrowych, (new skills for new jobs), rozwój cyfrowych profili kompetencji itd. - Organizacja pracy („dobra praca“) np. w zakresie czasu pracy, organizacji zatrudnienia, jakości pracy, innowacyjnych modeli czasu pracy, radzenia sobie z obciążenia pracą, uelastycznienie, nowe modele pracy itd.
<p>C) nt. partycypacji pracowników i reprezentacji interesów</p>	<p>C) reprezentacja interesów ERZ</p>
<p><i>Jak uwzględnić się interesy pracobiorców w paneuropejskiej realizacji strategii Koncernu?</i></p> <p><i>Jak mogą innowacje z rewolucji cyfrowej wpłynąć na socjalizację branży i humanitarny stosunek do zatrudnienia?</i></p> <p><i>Czy są uzgodnienia i czy jest współpraca między krajowymi i europejskimi reprezentacjami pracobiorców?</i></p> <p><i>Jakie prawo współdecydowania mają związkowi i zakładowi reprezentanci pracowników w przedsiębiorstwie?</i></p> <p><i>Jak korzysta się z praw i je realizuje</i></p> <p><i>Czy posiadane prawa i instrumenty wystarczają do współkształtowania przejścia do cyfrowego świata pracy?</i></p> <p><i>Jak można zastosować Porozumienie o ERZ w Deutsche Telekom w transgranicznych zmianach w przedsiębiorstwie w wyniku cyfryzacji?</i></p> <p><i>Jak można w skali europejskiej wykorzystać posiadane porozumienia i postępowanie?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Struktury związkowej i zakładowej reprezentacji pracowniczej ○ Formy współpracy członków ERZ z krajowymi reprezentacjami pracowników /związkami zawodowymi ○ Prawo partycypacji w przedsiębiorstwie <ul style="list-style-type: none"> - W sprawach gospodarczych - W sprawach polityki zatrudnienia - W sprawach polityki pracy ○ Szczeble i zasięg partycypacji <ul style="list-style-type: none"> - Informacja doradztwo współdecydowanie obowiązek wyrażenia zgody prawo weta ○ Instrumenty i mechanizmy <ul style="list-style-type: none"> - Proces informacji i konsultacji gremia i komisje oraz formy dialogu socjalnego z pracodawcą
<p>D) Aktualne wyzwania</p>	<p>D) Aktualne perspektywy i punkty ciężkości dla ERZ</p>
<p><i>Na szczeblu krajowym stają przed ERZ następujące wyzwania!</i></p> <p><i>W tym celu chcemy przygotować następujące środki i je uruchomić!</i></p>	<p>Najważniejsze wyzwania dla nas to:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Chcemy zrealizować i osiągnąć:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>