



Prosinac
2018.god.



Newsletter 1

Inicijative za zaposlenike iz sindikata i poduzeća za sudjelovanje u oblikovanju projekta Rad 4.0 u europskoj IKT-branši i u Europskom Radničkom Vijeću Deutsche Telekom

Projekat organizira jedan europski kooperacijski savez radničkih i sindikalnih zastupništava interesa u svezi teme „Digitalizacija i Rad 4.0“ - „Digitalisierung und Arbeit 4.0“.

Mjera povezuje političko formiranje informacija i strategije sindikata iz branše sa europskim pristupom djelovanja europskih radničkih vijeća na primjeru ERV Deutsche Telekom.

Radi se o šansama i mogućnostima zapošljavanja i educiranja u području digitalnih tehnologija budućnosti, kao i o promjenama koje kao posljedice nastaju za rad, edukaciju i zapošljavanje u europskim lokacijama.

Cilj mjere je

- jačati kompetencije poslodavca za digitalnu promjenu,
- pripremiti zastupništva zaposlenika na izazove koje donosi „Rad 4.0“ - „Arbeit 4.0“,
- upoznati ih sa šansama i rizicima
- kao i izraditi političke perspektive i operativne modele djelovanja u toj branši.

Zastupnici zaposlenika u poduzećima i sindikatima budu dobili podršku u cilju anticipiranja u promjenama koje donosi digitalizacija i u cilju sudjelovanja u aktivnom oblikovanju standarda za Rad 4.0, koji rezultiraju iz tog.

Europska radionica „Digitalizacija i inovacija“

od 24./25. listopada 2018.god. u Beču (AT)



Dr. Andreas Bierwirth (CEO T-Mobile Austria)
u diskusiji sa sudionicima radionice

„Što moramo učiniti u cilju napredovanja na inovacijsko-političkom planu?“

- Moramo dovesti prave ljude u poduzeće
- Moramo iznova uskladiti radno vrijeme (agilan rad /work-life-balance)
- Moramo prevladati i preuređiti uspostavljenе strukture (procese, kritika promjena)
- Moramo povesti zaposlenike u proces (razvoj tima od gore na dole, inovacije sa šansama za uspjeh, realna planiranja)
- Cijeli upravljački tim mora da radi autentično!
- Izgradnja tima na svim razinama
- Realni ciljevi i financijski planovi (kako bi razvijali i isprobali stvari; ukalkulirati i neuspjeh)
- Naučiti kako funkcioniра agilan rad
- Intenzivirati suradnju između mladih i starih
- Atituda! (tim & vrijednosti)“

Digitalizacija, inovacija & rad 4.0

Digitalizacija i umrežavanje budu sve jače integrirali poslovne procese. U poduzeću, protok podataka povezuje pojedinačne procese vertikalno: aktualne informacije o materijalu, procesima i tijeku iz svih područja stoje uvijek na raspolaganju, nebitno da li je to razvoj, administracija, servis ili prodaja. U horizontalnim lancima stvaranja dodane vrijednosti, poduzeća povezuju svoje podatke sa podacima svojih dobavljača, partnera i korisnika t.j. kupaca. Kroz cijeli lanac stvaranja dodane vrijednosti mogu se globalno koordinirati aktivnosti, da li to bio razvoj, usluga, proizvodnja ili servis. Na taj način je omogućena brza prilagodba i individualni proizvodi prilagođeni kupcima.

U digitalnoj ekonomiji će se promijeniti i profili radnih mjesta, oblici rada i zahtjevi za obukom – kvalifikacijom zaposlenika: stare granice između razvojnog rada, proizvodnog, administrativnog, uslužnog i znanstvenog rada budu nestajale. Udio usluga za razvoj na temelju znanja će rasti u kolaborativnim timskim procesima.

Već danas je prepoznatljivo: digitalizacija neće promijeniti samo procese, već će utjecati i na logistiku, osiguranje kvalitete, održavanje, servisiranje, menadžment, administraciju i razvoj.

Sigurno je, da će se u budućim godinama znatno promijeniti strukture zaposlenika, sustavi rada, pa i sam rad.

TREND MONITOR Deutsche Telekom 2018		Re- turns No.	EUROPE						
TRENDS & PERSPECTIVES			EWC countries						
<i>Please mark the trend: Perspectives will be: positive or equal or negative</i>									
Digitisation & Innovation									
			●	○	●				
Expansion of business	11	7	4						
New products and services	11	8	3						
New technologies	10	9	1						
Research & development	7	3	4						
Investment	8	3	5						
EMPLOYMENT	<i>Trend</i>	7	1		4				
EXPECTATIONS from the perspectives of employees									
Types of employment									
Regular employment	11	4	4		3				
Temporary workers	10		5	5					
Work contracts	9	1	3	5					
Crowd workers	8		2	6					
High skilled employees	10	7	3						
Low skilled employees	9	1	1	7					
Work 4.0 standards									
Job quality	11	4	5		2				
Enrichment of work	11	3	5	3					
Working time	11	3	6	2					
Work loads	11		4	7					
Flexibility at work	11	9	1		1				
Responsibility at work (time and tasks)	11	4	5		2				
Skills & Competences	11	7	2		2				
Work-life balance	11	4	4		3				
Workers' rights & participation	11	1	6		4				



Kako europski zastupnici zaposlenika iz Europskog Radničkog Vijeća gledaju na promjene koje nastaju iz digitalizacije?

Koliko je dobro koncern pozicioniran za buduće razvoje? Gdje leže šanse – a gdje rizici?

Za ovo smo u 2018.god. izradili jedan europski monitor trenda sa procjenama nacionalnih članova ERV-a.

Sukladno njemu, poduzeće je strateški dobro postavljeno kod centralnih parametara (nova poslovna područja, proizvodi, servisi i tehnologije). Očekuje se jačanje poduzeća u istraživanju i razvoju, kao i kod investicija.

Glede budućeg razvoja rada i zapošljavanja u koncernu, prepoznatljiva je jedna dvosmislena procjena: unatoč pozitivnom trendu ka više regularnog zapošljavanja i visokokvalificiranom radu, razvoj nesigurnog zaposlenja se procjenjuje vrlo kritičnim. Udio nisko-obrazovanih zaposlenika u ukupnom broju zaposlenih, nastaviti će se smanjivati u budućnosti.

Također, promjene politike rada u digitalnom transformaciji Telekoma su skeptično ocijenjene. Jasno prepoznatljivo: očekivan rast radnog opterećenja. Unatoč pozitivnim očekivanjima za više fleksibilnosti i edukacije, promjene u organizaciji rada i oblikovanju radnog mjesa nije moguće jasno procijeniti.

Još jedan razlog više za osvjetljavanje digitalne strukturne promjene iz perspektive zaposlenika u cilju omogućavanja oblikovanja promjena koje to prate.

Sudjelovanje u oblikovanju projekta Rad 4.0 u digitaliziranom svijetu rada

Naš Rad 4.0 – Workshops

Digitalizacijom se povećavaju transnacionalni poslovi, oni postaju još bitniji i odnose se na rad u svim poduzećima koncerna. Na našim radionicama „Rad 4.0“ budemo ostvarili razmjenu na europskoj razini i izradili vlastite zahtjeve za jedno socijalno uređenje inovacija u interesu zaposlenika u koncernu Deutsche Telekom.

Sljedeća 3 prioriteta su u dva ispitivanja (pismena anketa i usmeni upit u ERV-u) sa velikom većinom označena i dogovorena kao tematska težišta projekta Ra 4.0:

(1) End-to-End-digitaliziranje

(2) agilan rad

(3) Edge Computing 5G

Sa ovim težištima, mi usmjeravamo pogled naprijed, i na taj način na poslovne strategije i procese koji još nisu u potpunosti implementirani, pa su stoga otvoreni za sudjelovanje zaposlenika.

Do sredine 2019.god. čemo, uz podršku sindikata uključenih u projekt, provesti tri tematska workshopa sa svim članovima ERV-a iz različitih zemalja.



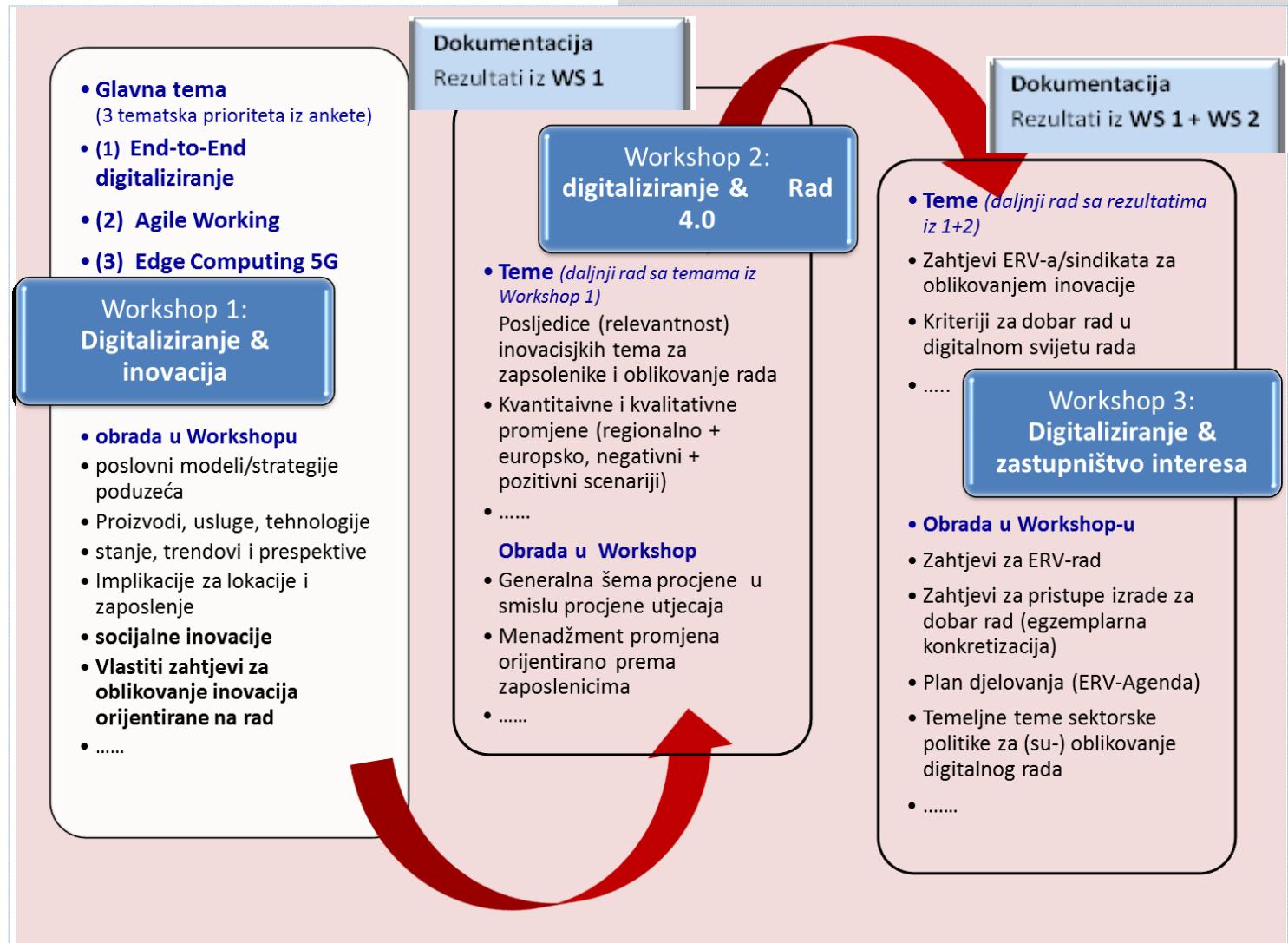
Koristiti digitalizaciju za rad i zaposlenje

Sophia Reisecker (GPA-djp, AT)

„Mi želimo s našim iskustvom, znanjem i s našim Know-How doprinijeti, da interesi zaposlenika ne budu zapostavljeni.

Mi protimo promjene u digitaliziranom svijetu rada i aktivno ih oblikujemo. S našim europskim projektom želimo promicati diskusije, iskoristiti iskustva i izraditi praktične prijedloge. Radnička vijeća i europska radnička vijeća trebaju biti u mogućnosti, koristiti rezultate, kako bi oblikovali digitalizaciju unutar svog poduzeća u interesu svojih zaposlenika.“

Za Rad 4.0 ne treba manje, već više sudjelovanja na svim područjima



FOKUS 1: End-to-End digitaliziranje

NA JEDAN POGLED

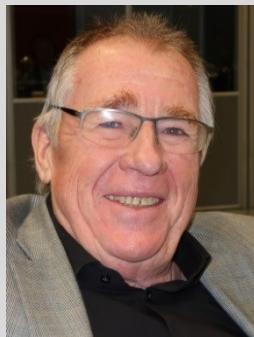
Jedan poslovni proces je po definiciji End-to-End –

misli se od početka do kraja i odnosi se na to, da se jedan proizvod ili usluga treba promatrati kao cjelina. Izolirana rješenja nisu održiva i ne mogu zadovoljiti uvjete glede orientiranja prema korisnicima-kupcima i efijentnim procesima.

Ovisno o izraženosti, End-to-End-promatranje je moguće provesti za cijelu organizaciju, pojedinačne procese ili čiste krajolike sustava.

Pri tome su se iskristalizirala 4 ključna elementa.

1. Koliko dobro se mogu prodati proizvodi na tržištu? Tko kupuje, a tko ne?
2. Kako se koriste proizvodi? Koje funkcije nedostaju ili su nepotrebne?
3. Da li procesi funkcioniraju? Koliko dobro funkcioniraju?
4. Da li sustavni lanac funkcionira tehnički i kao što je traženo?



Lothar Holzwarth

Radnička vijeća
i savjetovanje menadžmenta

„Oslanjajući se na analize postojećih uvjeta, želimo istražiti inovacijski potencijal europskih djelomičnih procesnih lanaca i pri tome izraditi rizike i šanse za rad i zaposlenje u zemljama koje sudjeluju.“



Radna skupina 1 (s lijeva na desno): Johannes Hofmeister (AT)
Drahoslav Letko (SK). Eduard Filek (CZ), Miroslav Gabor (SK)

Iz diskusije radne skupine 1

U Telekom koncernu ne postoji kontinuirana-stalna End to End digitalizacija u cjelokupnog lancu stvaranja vrijednosti, niti na europskoj, niti na nacionalnoj razini. Procesni lanac se dijeli i na europskoj razini, a i u pojedinim nacionalnim kompanijama u djelomične procesne lance.

Izazovi

- Procesni lanac nije stabilan (lomovi medija)
- Relevantni End-to-End pogađa mreže, prodaju, upravljanje, Controlling.
- Pogođene su sve funkcije poprečnog presjeka (knjigovodstvo, HR, Controlling), kao i tehnička područja (automatiziranje planiranja mreža, analiza grešaka, planiranje rada montera)
- Rad i djelatnosti se mijenjaju (home office, open space, shared working); Radna mjesta se zatvaraju

To želimo postići

U svim područjima: Sistematski razvoj personala i kontinuirana edukacija- kvalificiranje zaposlenika, koji trebaju biti spremni za nove zahtjeve



Prezentacija rezultata u plenumu
Sophia Reisecker, GPA-djp (Austria)

Polazna točka za sudjelovanje u oblikovanju

- planiranje i upravljanje: predvidive informacije i definicija cilja
 - procesi moraju unaprijed biti specificirani
 - neophodna je mjerljivost prema fiksnim kriterijima
- stručnjaci moraju biti raspoloživi
- dostići suodlučivanje zaposlenika
- Uključiti zaposlenike u procese – povesti zaposlenike
- koristiti informacijske kompetencije
- pouzdano testirati nove sustave
- Skill management: edukacija-kvalificiranje zaposlenika
- nove organizacijske strukture

FOKUS 2: Agile Working



Dr. Nadine Müller
(Vereinte Dienstleistungs-Gewerkschaft / ver.di, DE)

„Ako se u Telekomu razmišlja „agilno“, onda se to ne zaustavlja na granicama.“

Trebamo propise i regulative, koje obvezuju poslodavca na primjenu prava suodlučivanja iz Njemačke i u drugim zemljama.“

NA JEDAN POGLED

Značaj agilnih metoda značajno se povećava tijekom zadnjih godina. Ovo, prije svega – ali ne više isključivo – važi za IT-sektor.

Agilne metode rada se orientiraju prema sljedećim principima (odabir)

- Zadovoljstvo kupaca kroz ranu i kontinuiranu isporuku vrijednog softvera
- Dostava softvera koji funkcionira u redovitim, po mogućnosti kratkim vremenskim razdobljima (nekoliko tjedana ili mjeseci)
- Gotovo svakodnevna suradnja između stručnjaka i programera tijekom projekta (n.pr. zajedničko vlasništvo Code-a (Collective Code Ownership))
- Dostupnost okruženja i potpore, što je potrebno motiviranim pojedincima za ostvarenje zadaća
- Održavati ravnomjeran radni tempo klijenata, programera i korisnika za održiv razvoj
- Stalna pozornost na tehničku izvrsnost i dobar dizajn
- Bitna je jednostavnost
- Samo-organiziranje timova kod planiranja i provedbe
- Samo-refleksija timova o vlastitom ponašanju kod prilagodbe u smislu povećanja efikasnosti.

Ovo želimo postići

- **Strateško planiranje personala**
(kvalificiranje, Skill management)
- **Smjernice (kodeks) za područja primjene za agilni working**
- **ERV-priručnik sa minimalnim standardima**

IZ DISKUSIJE RADNE SKUPINE 2

„Agilnost“ ne znači bezgraničnu fleksibilnost i neregulirani rad. Poslodavac pokušava, preko fleksibilnosti i Desk-sharing-a ostvariti uštednju troškova i pospješiti samo-eksploataisanje zaposlenika. Agile working znači: Pojedinac i njegov tim planiraju zajedno.

Polazne točke za sudjelovanje u oblikovanju

- Specifikacija o tome, gdje bi agilni rad trebao biti koristan i gdje se može implementirati
- Pravila za manje kontrole (ukidanje hijerarhije) i indirektno upravljanje
- Strukture naknade i sigurnost plaća
- Temelj za reguliranje radnog vremena (n.pr. pridržavanje pauze, i mikro-pauze)
- Forsirati daljnje školovanje > starteško planiranje personala za digitaliziranje > definirati zadaće budućnosti (job enrichment umjesto otkaza)
- Poboljšati opremu za pravodobno i praktično školovanje, također i za Coaching i medijaciju za timove (prije i poslije edukacije) > Skill ofenziva
- Oblikovanje uloga i odgovornosti...> tko odlučuje u Tribes? (tko regulira bolest, odmor, itd.)
- Jačanje strukture za kvalificirano suodlučivanje
- mobilizirati i uključiti Know-how zaposlenika
- Ugraditi osjetila na licu mjesta> Zaposlenike direktno osloviti > rasipati se o učinkovitosti propisa
- Stvoriti slobodan prostor od dole na gore
- Jačati odgovornost u timovima; oni moraju biti u stanju, definirati vlastite brzine
- Za ERV: ERV mora razviti vlastito razumijevanje; Razvoj europski definiranog, obvezujućeg pravilnika za agilan rad i smjernice za uvod i primjenu diljem Europe



Radna skupina 2 (s lijeva na desno): Reiner Ginko (DE), Michael Liebenow (DE), Ersébet Varga (HU), Péter Szabó (HU)

FOKUS 3: Edge Computing | 5G

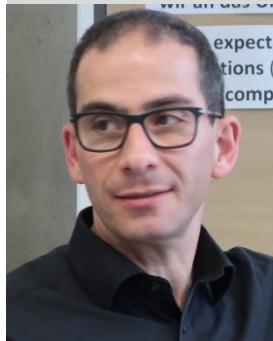
NA JEDAN POGLED

Edge Computing označava, za razliku od Cloud Computing, decentraliziranu obradu podataka na rubu mreže, takozvani Edge (engl. za rub). Kod Edge Computing-a se radi o otvorenoj, podijeljenoj IT-arkitekturi, za koju je karakteristična decentralizirana procesorska snaga. Edge computing stvara ne samo temelj za mobile computing, već i tehnologije za Internet stvari - Internet of Things (IoT). Faktično se u okviru Edge computing-a direktno obrađuju podaci sa (mobilnog) uređaja, jednog lokalnog kompjutera ili servera, bez prijenosa u računalski centar.¹

Edge Computing i 5G. Svim IoT-aplikacijama, kao npr. na području komunikacije između vozila, javne sigurnosti i mreže senzora inteligentnih gradova (Smart Cities), potrebna je pouzdanija veza i bolje mogućnosti skaliranja povezanosti između uređaja, od vrijednosti koje su dostizale dosadašnje LTE-mreže. (...) Time je jasno, za 5G mrežu posebno važnu ulogu igrati Edge Computing, kako bi se mreža pete generacije mogla rasteretiti. Kod Edge Computing-a se ogromne količine podataka, koje se generiraju velikim brojem povezanih uređaja (IoT), obrađuju direktno na rubu mreže. Time Edge Computing signifikantno reducira trajanje latencije i čini ga kritičnim za uspjeh za 5G scenarije²

1) <https://www.cloudcomputing-insider.de/was-ist-edge-computing-a-742343/>

2) <https://www.funkschau.de/telekommunikation/artikel/156877/>



*Odysseus Chatzidis
(Predsjednik ERV-a
Deutsche Telekom, DE)*

„Želimo oblikovati socijalne inovacije diljem Europe! Sa Edge Computing-om možemo ponuditi rješenja prilagođena kupcima. Vidimo šanse i mogućnosti, koje su podjednako korisne za poduzeće i zaposlenike.“

IZ DISKUSIJE RADNE SKUPINE 2

Inovacije igraju odlučujuću ulogu u tržišnom nadmetanju. Mi smo u inovativnom poduzeću, koje morati biti uspješno; za to je potrebna promjena na svim područjima – kod korisnika, zaposlenika i rukovodstva. Kako bi ovdje napredovali, trebamo aktivno uključiti zaposlenike sa njihovim Know-how i znanjem iz prakse.

Polazne točke sudjelovanje u oblikovanju

Digitalne inovacije (edge computing) sadrže šansu za decentraliziranje procesa i servisa u korist i na dobrobit zaposlenih.

To zahtjeva ponovno promišljanje inovativnih akcija:

- Uključivanje zastupnika interesa (kod planiranja, razvoja, provedbe)
- Razvoj uzajamne kulture povjerenja
- kontinuirano stjecanje kompetencija i stvaranje znanja (Life-Long-Learning)

Inovacija treba transparentne okvirne uvjete i jedinstvene zahtjevi za menadžment

- Pilot sporazum u cilju stvaranja obilježja i definiranja regulacijskih čimbenika
- Smjernice kao kompas za orijentiranje i kao raster za stalnu kontrolu
- Oblikovati inovacije koje su pogodne za zaposlenike (informirati zaposlenike, testirati proizvode, kvalificirati zaposlenike za nove zadaće)
- identificirati područja rasta poduzeća (dogovoriti planove obnove; sa poslodavcem: fond za kvalificiranje)
- Prije uvođenja, dovršiti End-to-End fazu testiranja sa djelatnicima; testiranje u poduzeću, sa vlastitim stručnjacima
- provesti procjenu utjecaja mjera (kvaliteta, utrošak, troškovi)

Moramo postati brži u inovaciji, kako bi mogli ostvariti sigurnost za zaposlenike!

TO ŽELIMO POSTIĆI

Europski okvir za dobre radne uvjete, koji slijede inovacijske procese u novim poslovnim poljima i koji se mogu fleksibilno prilagoditi budućim zahtjevima



Radna skupina 3 (s lijeva na desno): Virginie Labrousse (FR), José Carlos Hernandez (ES), Odysseus Chatzidis (DE)



DigiT

DIGITIZATION AND WORK 4.0

Nova era za informiranje, konzultiranje i aktivno involviranje sindikata i ERV-a u europskom ICT-sektoru, na temelju primjenljive best practise, na primjeru Deutsche Telekom (DigiT)

VP|2017|008|0019

DigiT jača kompetencije zaposlenika za digitalnu transformaciju

DigiT podržava zastupništva interesa na strani poduzeća i sindikata, kako bi mogli reagirati na izazove projekta Rad 4.0.

DigiT promiče perspektive politike rada i operativne pristupe djelovanja u cilju sudjelovanja u oblikovanju digitalnog svijeta rada

Impresum

Izdavač: Arbeit und Leben Bielefeld e.V.
(DGB | VHS), Ravensberger Park 4, 33607
Bielefeld

Odgovorna: Dorothee Hildebrandt

Redakcija: Gisbert Brenneke

Fotografije: Deutsche Telekom AG / Arbeit und Leben Bielefeld

Prosinac 2018.god.



With financial support from the European Commission

Sole responsibility lies with the author and the Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained herein

EUROPSKO PARTNERSTVO

Nositelj projekta & Supotpisnik zahtjeva (strateški partner)

DE Arbeit und Leben Bielefeld e.V.
(DGB | VHS)



DE Europäischer Betriebsrat (EBR) | European Works Council (EWC)
Deutsche Telekom



AT ÖGB, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp)



HR Hrvatski sindikat telekomunikacija



ES Comisiones Obreras, Federación de servicios



Asociirane organizacije (operativni partner)

BE UNI Europa



DE Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft



PL NSZZ "Solidarnosc"
T-Mobile Polska S.A.



HU Tavkölesi Szakszervezet



GR Greek Telecom Employees' Federation



RO SINDICATUL NATIONAL din TELECOMUNICATII



www.digit-project.eu