

Spis treści.

WYKAZ TABEL	2
WYKAZ RYSUNKÓW	2
SKRÓTY	2
1. WPROWADZENIE	2
1.1 Zakres	2
1.2 Cele	3
1.3 Struktura	3
2. RAMY PROJEKTU	3
2.1 Przegląd projektu	3
2.2 Cele projektu	3
2.3 Partnerzy projektu	4
<i>SFEDI</i>	4
<i>UOP</i>	4
<i>WSBINOZ</i>	4
<i>FIPL</i>	4
<i>UPIT</i>	4
<i>INNOVENTUM OY</i>	5
<i>RIGHTCHALLENGE</i>	5
<i>IHK</i>	5
2.4 Wyniki projektu	5
3. PODEJŚCIE I METODOLOGIA	6
3.1 Desk research	6
3.2 Kwestionariusz	6
4. ANALIZA	6
4.1 Statystyka opisowa	7
4.2 Wyniki jakościowe	9
5. ZALECENIA POLITYCZNE	19
6. ZAŁĄCZNIK: Pytania do wywiadu półstrukturalnego dla POLICY PAPER	22

WYKAZ TABEL

Tabela 1: Rozkład tożsamości uczestników wśród krajów partnerskich	8
--	---

WYKAZ RYSUNKÓW

Rysunek 1: Podział uczestników grup fokusowych ze względu na kraj zamieszkania	7
Rysunek 2: Podział uczestników grupy fokusowej ze względu na ich status/tożsamość	8
Rysunek 3: Podział uczestników na podstawie ich statusu i kraju zamieszkania	8

SKRÓTY

GRUPA SFEDI	Small Firms Enterprise Development Initiative Limited_UK
UOP	Uniwersytet na Peloponezie_GR
WSBINOZ	WYŻSZA SZKOŁA BIZNESU I NAUK O ZDROWIU_PL
FIP	PRZYSZŁOŚĆ W PERSPEKTYWIE LIMITED_IE
UPIT	UNIVERSITATEA DIN PITESTI_RO
INNOVENTUM	INNOVENTUM OY_FI
SŁUSZNE WYZWANIE	Rightchallenge - Associação_PR
IHK	IHK- PROJEKTGESELLSCHAFT MBH_DE
MŚP	Małe i średnie przedsiębiorstwa
VET	Kształcenie i szkolenie zawodowe
ZDALNY CTRL	Budowanie umiejętności i atrybutów do pracy zdalnej

1. WPROWADZENIE

1.1 Zakres

Niniejszy dokument przedstawia wyniki pracy empirycznej, która została przeprowadzona w kontekście europejskiego projektu "REMOTE CTRL Building Skills and Attributes for Remote Working", aby podkreślić znaczenie wspierania zarządzania pracą zdalną i wzmacniania powiązań

między pracodawcami i pracownikami MŚP w kierunku najlepszego wdrożenia środowisk pracy zdalnej w celu osiągnięcia trwałych korzyści dla społeczeństwa i gospodarki.

W artykule przedstawiono tło projektu i główne przesłanki jego realizacji. Podsumowuje również podejście metodologiczne, które zostało przyjęte do osiągnięcia celów, dowody empiryczne, które zostały zebrane i analizy, które zostały przeprowadzone w ramach różnych zadań realizowanych przez zespół projektowy do tej pory. Jeśli chodzi o zakres geograficzny, obejmuje on analizę dowodów empirycznych, które zostały zebrane od partnerów i innych kluczowych interesariuszy z następujących krajów europejskich: Wielka Brytania, Irlandia, Niemcy, Finlandia, Portugalia, Grecja, Rumunia i Polska.

1.2 Cele

Niniejszy dokument strategiczny przedstawia wyniki wdrożenia programu nauczania do wybranych MŚP i trenerów VET w celu podkreślenia znaczenia wspierania zarządzania pracą zdalną i wzmocnienia powiązań między pracodawcami i pracownikami VET i MŚP. Bardziej szczegółowo, ma on na celu podkreślenie

- i. rolę specjalistów VET we wspieraniu zarządzania pracą zdalną w MŚP,
- ii. znaczenie zarządzania pracą zdalną w MŚP dla poprawy ich funkcjonowania oraz
- iii. zmiany polityczne, które muszą nastąpić, aby partnerstwo między pracodawcami i pracownikami MŚP a specjalistami VET było bardziej skuteczne w pracy zdalnej.

1.3 Struktura

Niniejszy dokument strategiczny składa się z następujących rozdziałów:

- **Ramy projektu:** W tym rozdziale analizowane są główne cechy projektu, w tym cele, partnerzy, prace, które zostały wykonane, jak również kluczowe produkty.
- **Podejście i metodologia:** W tym rozdziale przedstawiono metodologię zastosowaną do optymalizacji programu nauczania Building Skills and Attributes for Remote Working.
- **Analiza:** W tym rozdziale przedstawiono informacje o głównych produktach przeprowadzonej metodologii, dotyczących programu nauczania Budowanie umiejętności i atrybutów do pracy zdalnej i jego związku z potrzebami MŚP.
- **Wnioski i kierunek działań:** W tym rozdziale przedstawiono kluczowe wnioski płynące z analizy oraz zaproponowano kierunek działań w zakresie realizacji polityki.
- **ZAŁĄCZNIKI** zawierające materiały pomocnicze i dowody, o których mowa w całym dokumencie.

2. RAMY PROJEKTU

2.1 Przegląd projektu

Praca zdalna to model rynku pracy przyszłości z potencjałem nie tylko poprawy samopoczucia i wydajności pracowników, ale także zmniejszenia naszego śladu węglowego, co będzie istotną motywacją dla pracowników przyszłości. Zapewnia ona wiele korzyści dla pracodawców, pracowników, rządów i społeczeństwa w ogóle. Jednak aby mogła zostać przyjęta na szeroką skalę, tak aby mogła wspierać globalne ożywienie gospodarcze i środowiskowe, musi być wspierana przez dostosowane materiały edukacyjne i szkoleniowe, które zbudują kluczowe umiejętności i kompetencje u pracodawców i pracowników, tak aby mogli oni dostosować się do pracy zdalnej. Projekt REMOTE CTRL ma na celu opracowanie materiałów szkoleniowych dostosowanych do potrzeb pracodawców, pracowników i wykładowców VET w środowisku pracy zdalnej.

2.2 Cele projektu

Przeprowadzone badanie desk research ujawnia, że w większości krajów europejskich MŚP są zapraszane do pracy zdalnej bez żadnego przygotowania czy planowania. W rezultacie wiele z nich ma trudności z radzeniem sobie i adaptacją, ponieważ brakuje infrastruktury i umiejętności. Ponadto, zidentyfikowano wyraźny brak kompleksowych szkoleń i materiałów pomocniczych, które byłyby skierowane zarówno do pracodawców, jak i pracowników oraz dostarczałyby wskazówek, jak można wdrożyć praktyki pracy zdalnej w różnych sektorach gospodarki. REMOTE CTRL zajmuje się właśnie tą luką w edukacji zawodowej i ma na celu wspieranie pracowników i pracodawców w całej Europie w budowaniu umiejętności, zdolności i dyscypliny, które są potrzebne, aby w przyszłości móc pracować zdalnie.

REMOTE CTRL ma na celu stworzenie materiałów dla pracodawców i pracowników, które pozwolą im wspierać siebie i innych oraz budować relacje oparte na zaufaniu i wzajemnym szacunku, co jest kluczem do sukcesu każdej polityki pracy zdalnej. Projekt REMOTE CTRL przewiduje również innowacyjny program doskonalenia zawodowego dla wykładowców VET, mający na celu budowanie ich kompetencji w zakresie pracy zdalnej. REMOTE CTRL będzie wspierał ich w ułatwianiu zdalnego nauczania oraz doradzaniu pracodawcom i pracownikom w zakresie praktyk pracy zdalnej, którzy są głównymi multiplikatorami podejścia zaproponowanego w tym wniosku.

2.3 Partnerzy projektu

SFEDI

Założona w 1996 roku Small Firms Enterprise Development Initiative w Wielkiej Brytanii wprowadza zmiany poprzez naukę przedsiębiorczości i rozwój umiejętności. Jako uznana przez rząd instytucja sektora umiejętności dla przedsiębiorstw, działa ona na rzecz wspierania nauki i rozwoju umiejętności przyszłych i obecnych właścicieli-menedżerów małych firm, pracowników w organizacjach oraz profesjonalistów zawodowych i edukacyjnych pracujących na rzecz wspierania nauki przedsiębiorczości i rozwoju umiejętności.

UOP

Uniwersytet na Peloponezie w Grecji został założony w 2000 roku i przyjął pierwszych studentów w 2002 roku. Składa się z 9 Szkół i 22 Wydziałów Akademickich z populacją studentów liczącą około 25000 osób. Oferuje studia we wszystkich cyklach kształcenia: licencjackim, podyplomowym i doktoranckim, a także kształcenie ustawiczne i zajęcia VET.

WSBINOZ

Jest to pierwsza w centralnej Polsce niepubliczna uczelnia wyższa oferująca studia o profilu zdrowotnym i medycznym oraz kierunki biznesowe i pedagogiczne. Na obecnym etapie zatrudnia ponad 60-70 pracowników etatowych i ponad 200 nauczycieli akademickich na kontraktach.

FIPL

Future In Perspective Limited (FIP) jest prywatną firmą działającą w obszarze szkoleń zawodowych, edukacji młodzieży i dorosłych, e-learningu, mediów cyfrowych. Firma zazwyczaj współpracuje z większymi MŚP, mikroprzedsiębiorstwami i organizacjami społecznymi. FIP kładzie szczególny nacisk na rozwój ścieżek samokształcenia, aby zachęcić do rozwoju edukacyjnego "Free Agent Learners".

UPIT

Uniwersytet w Pitești (UPIT) jest państwową uczelnią, której celem jest bycie dynamicznym i efektywnym dostawcą usług edukacyjnych w regionie. Obecnie przyjmuje około 10.000 studentów z regionu Muntenia. Zatrudnia około 700 płatnych pracowników dydaktycznych i administracyjnych. Składa się z 6 różnych wydziałów oferujących dyplomy licencjackie, magisterskie i doktorskie (www.upit.ro). Obszary, w których UPIT działa i świadczy usługi to: edukacja i szkolenia; badania naukowe i aplikacyjne; projektowanie i testowanie oprogramowania edukacyjnego; doradztwo i

poradnictwo; orientacja zawodowa; współpraca międzynarodowa w różnych dziedzinach; działalność wydawnicza.

INNOVENTUM OY

Innoventum Oy to kreatywna firma założona w 2001 roku. Posiada duże doświadczenie w tworzeniu łatwych w użyciu aplikacji internetowych dla celów takich jak e-learning, zakupy online i transmisje wideo na żywo. Zbudowała reputację doskonałości w intuicyjnym projektowaniu zarówno w Finlandii jak i w całej Europie. Główny personel Innoventum składa się z czterech wysoko wykwalifikowanych specjalistów. Od ponad dekady są oni zaangażowani w rozwój narzędzi i platform do streamingu wideo i e-learningu oraz organizują dostawy treści szkoleniowych we współpracy z lokalną siecią organizacji partnerskich działających w dziedzinie edukacji młodzieży i dorosłych, pracy z młodzieżą, sportu, migrantów i wspierania przedsiębiorczości.

RIGHTCHALLENGE

Stowarzyszenie Rightchallenge jest organizacją pozarządową, której celem jest promowanie edukacji i szkoleń jako środka integracji społecznej i wyrównywania szans. Jako organizacja aktywnie zaangażowana w społeczność, jednym z ich filarów jest uczenie się przez całe życie, w ramach różnych usług, takich jak: Rozwój zasobów ludzkich i budowanie potencjału w dziedzinie edukacji, pracy z młodzieżą, VET, interwencji społecznej, pracy i zatrudnienia, Projektowanie i rozwój programów nauczania w różnych sektorach zarówno dla środowisk Face-to-Face i Online" Wsparcie dla osób bez kwalifikacji lub wykluczonych.

IHK

Jest dostawcą usług w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) na poziomie regionalnym, krajowym i międzynarodowym, działając jako dostawca usług i partner dla Izby Handlowej i jej firm członkowskich, jak również Izby Rzemieślniczej, ministerstw i innych instytucji, które promują rozwój gospodarczy. IHK jest inicjatorem, liderem i aktywnym partnerem różnych strategicznych partnerstw VET na poziomie regionalnym i krajowym z kluczowymi kompetencjami w zakresie Work Based Learning, Walidacji i uznawania nieformalnych/nieformalnych kompetencji, Ustanowionej sieci lokalnych i regionalnych firm.

2.4 Wyniki projektu

REMOTE CTRL odnosi się w szczególności do potrzeb MŚP w zakresie polityki pracy zdalnej i ma na celu wspieranie pracowników i pracodawców w całej Europie w budowaniu umiejętności, zdolności i dyscypliny, które są potrzebne, aby w przyszłości móc pracować zdalnie.

Projekt REMOTE CTRL koncentruje się na następujących produktach, aby osiągnąć te cele:

(1) REMOTE CTRL Masterclasses and Manual for Employers - obejmuje on kompleksowy program szkoleniowy realizowany poprzez serię sesji masterclass, których celem jest wsparcie właścicieli firm i menedżerów w dostosowaniu ich biznesu i stylu zarządzania do środowiska pracy zdalnej. Sesje te są uzupełnione zestawem krótkich, cyfrowych materiałów edukacyjnych, które właściciele firm i menedżerowie mogą wykorzystać w celu dostosowania swojego modelu biznesowego do środowiska pracy zdalnej.

(2) Zestaw narzędzi REMOTE CONTROL dla pracowników - ten zestaw narzędzi ma na celu rozwinięcie umiejętności pracowników w zakresie pracy zdalnej, tak aby mogli oni z powodzeniem zarządzać karierą zdalną, poprzez dostarczenie kompletnego zestawu 18 zasobów cyfrowych, które dotyczą tego zagadnienia z perspektywy holistycznej.

(3) Program szkolenia w miejscu pracy dla wykładowców VET - program ten wspiera wykładowców VET w zakresie zdalnego nauczania i ułatwiania, tak aby mogli oni włączyć rozwijające się cyfrowe zasoby edukacyjne do swojej pracy z pracodawcami i uczniami VET.

(4) MOOC - MOOC mieści wszystkie materiały powstałe w trakcie trwania projektu, jest bezpłatnie dostępny zdalnie.

(5) Raport dotyczący zaleceń politycznych - Konsorcjum jest świadome, że model zaproponowany w tym projekcie może potencjalnie przynieść znaczącą naukę w zakresie polityki w krajach uczestniczących. W związku z tym, dokument dotyczący polityki będzie kluczową publikacją, która pozwoli partnerom na refleksję nad wyciągniętymi wnioskami, na sformułowanie odpowiednich zaleceń politycznych, na wpłynięcie na rynek pracy oraz politykę VET na poziomie krajowym i europejskim, na lobbing na rzecz zmian i wreszcie na wsparcie wykorzystania modelu REMOTE CTRL.

3. PODEJŚCIE I METODOLOGIA

W celu skonstruowania policy paper zastosowano wielopoziomowe podejście metodologiczne, uwzględniające konieczność zróżnicowania środków gromadzenia danych, wykorzystania wyników jednego zadania do opracowania kolejnych zadań oraz zaangażowania zidentyfikowanych kluczowych interesariuszy. Aby zapewnić dokładność badań i zagwarantować wysoką jakość wyników, zespół projektowy zastosował mieszankę technik zbierania danych, które wzajemnie się uzupełniają. Techniki zbierania danych obejmują desk research, jak również raporty z dystrybucji kwestionariusza do grupy fokusowej każdego z partnerów, które zostały szczegółowo opisane w kolejnych akapitach.

3.1 Desk research

Faza zbierania danych została zapoczątkowana obszernym desk research w celu zidentyfikowania i zdefiniowania czynników transferu innowacji i zarządzania nimi w MŚP. W celu systematycznego zebrania wszystkich istotnych informacji wykorzystano konwencjonalne wyszukiwarki, takie jak Google i Google Scholar. Ponadto, w celu zagwarantowania dokładnego i pełnego obrazu głównych umiejętności i atrybutów pracy zdalnej w MŚP, zespół projektowy wykorzystał raporty i publikacje akademickie, istotne dla tej dziedziny.

W oparciu o analizę dokumentów, zespół projektowy opracował profil wymaganych członków grupy fokusowej - respondentów kwestionariusza. Bardziej szczegółowo, zdefiniowano cztery kategorie respondentów: a) członkowie grup partnerskich zaangażowanych w projekt, b) trenerzy VET oraz c) pracodawcy MŚP i d) pracownicy MŚP.

3.2 Kwestionariusz

Zespół projektowy opracował kwestionariusz polityki, który zawierał główne czynniki i przeszkody wdrażania pracy zdalnej w MŚP. Kwestionariusz został następnie rozesłany do respondentów - grup fokusowych wybranych w fazie desk research. Każdy z partnerów syntetyzuje rozszerzony raport zawierający główne trendy i rozróżnienia w grupie fokusowej.

Ostatecznie 83 interesariuszy ze wszystkich krajów uczestniczących w projekcie, w tym członkowie partnerów, pracodawcy i pracownicy MŚP oraz specjaliści VET wzięli udział w badaniu.

Kwestionariusz składał się z czterech głównych części, z których pierwsza dotyczyła ogólnych informacji o uczestnikach, a pozostałe - pytań zmodyfikowanych w trzech osiach: REMOTE Work in partner country, Remote Working experience, REMOTE CTRL Project's impact. Kwestionariusz został przedstawiony w załączniku.

4. ANALIZA

W tym rozdziale przedstawione są kluczowe produkty i wyniki badań desk research i kwestionariusza. Projekt REMOTE CTRL ma na celu opracowanie zasobów szkoleniowych dostosowanych do potrzeb pracodawców, pracowników i wykładowców VET, którzy chcą dostosować się do pracy zdalnej lub elastycznych schematów pracy, w środowisku pracy zdalnej.

Głównym celem analizy jest identyfikacja czynników stymulujących i barier w zarządzaniu pracą zdalną, opisanych przez członków partnerów, pracodawców, pracowników oraz specjalistów VET w

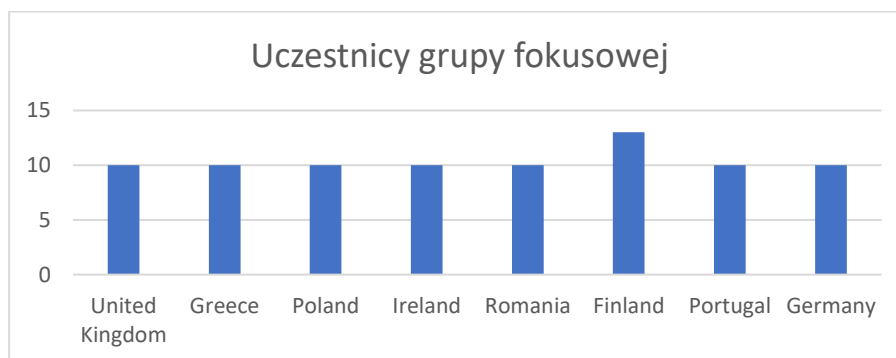
Europie. Analiza zawiera zarówno wyniki ilościowe jak i jakościowe, które dostarczają kluczowych informacji dla rozwoju kierunku działań opartych na doświadczeniach i wnioskach wyciągniętych podczas projektu REMOTECTRL.

Kwestionariusz Policy Paper rozesłany przez UoP zawierał zestaw częściowo ustrukturyzowanych pytań do wywiadów, które wszyscy partnerzy mieli wypełnić wspólnie z lokalnymi opiekunami VET, pracodawcami i pracownikami podczas lokalnych konsultacji w formie grup fokusowych (około 10 uczestników na każdego partnera: członkowie grupy partnerskiej, pracodawcy, pracownicy, trenerzy VET). Każdy z partnerów zebrał wszystkie odpowiedzi i przekazał raport podsumowujący do UoP, aby stworzyć niniejszy Policy Paper.

4.1 Statystyki opisowe

Na początek, głównym aspektem analizy było zapewnienie zrównoważonego rozkładu geograficznego uczestników. Zespół projektowy dokładnie monitorował ten proces i osiągnął udział członków ze wszystkich krajów partnerskich. Każdy raport krajowy wskazuje liczbę i status uczestników należących do każdej z określonych grup fokusowych. Alokacja uczestników w oparciu o kraj zamieszkania została przedstawiona na poniższym rysunku.

Kraj	Uczestnicy grupy fokusowej
Zjednoczone Królestwo	10
Grecja	10
Polska	10
Irlandia	10
Rumunia	10
Finlandia	13
Portugalia	10
Niemcy	10
RAZEM	80



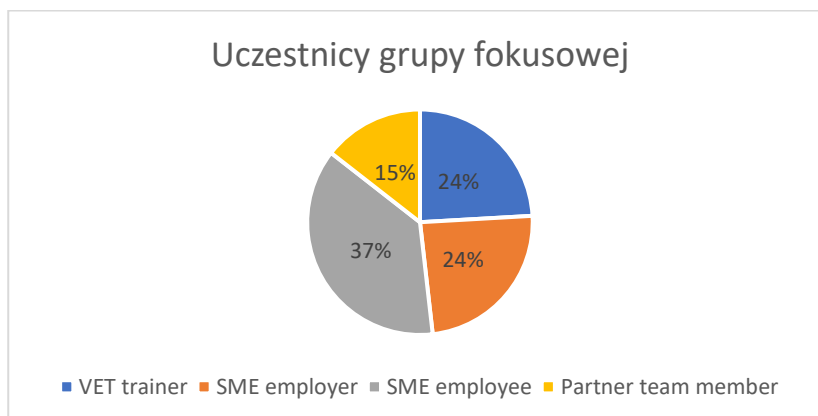
Rysunek 1: Alokacja uczestników grup fokusowych ze względu na kraj zamieszkania

Jak widać na powyższym diagramie, wszystkie kraje partnerskie przeprowadziły półstrukturalny wywiad z grupami fokusowymi. W każdej grupie fokusowej uczestniczyło średnio 10 osób.

Ponadto, innym ważnym parametrem, który należy zbadać, jest charakterystyka każdego uczestnika. Poniższa analiza tabelaryczna skupia się na podziale uczestników pomiędzy cztery główne kategorie respondentów: członków zespołów partnerskich, pracodawców MŚP, pracowników MŚP oraz specjalistów VET. Wyniki zostały przedstawione na poniższym wykresie.

Tożsamość	Uczestnicy grupy fokusowej
Trener VET	20
pracodawca z sektora MŚP	20

Pracownik MŚP	31
Członek zespołu partnerskiego	12



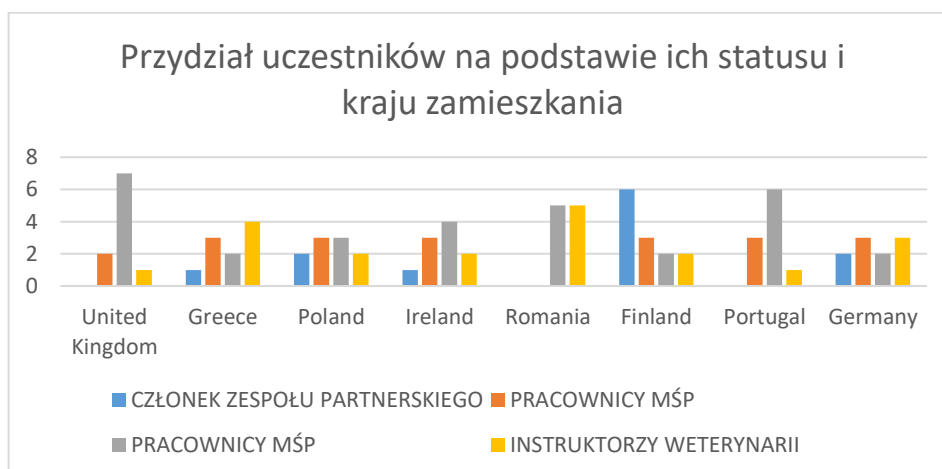
Rysunek 2: Podział uczestników grupy fokusowej ze względu na ich status/tożsamość

Większość uczestników stanowili przedstawiciele MŚP, pracodawcy (24%) i pracownicy (37%), w sumie 61%, co jest bardzo ważnym odsetkiem, ponieważ może prowadzić do dokładnego przedstawienia potrzeb MŚP w zakresie zarządzania pracą zdalną. Ponadto, kolejnym pozytywnym aspektem jest to, że odsetek trenerów VET jest również wysoki (24%) i dlatego można uzyskać ważny wgląd w efektywność programu nauczania. Oprócz powyższego, istotne jest zbadanie podziału każdej kategorii respondentów pomiędzy kraje uczestniczące w badaniu.

Tabela 1: Rozkład tożsamości Uczestników wśród krajów partnerskich

KRAJ	CZŁONEK ZESPOŁU PARTNERSKIEGO	PRACOWNICY MŚP	PRACOWNICY MŚP	INSTRUKTORZY WETERYNARII	RAZEM
Zjednoczone Królestwo	0	2	7	1	10
Grecja	1	3	2	4	10
Polska	2	3	3	2	10
Irlandia	1	3	4	2	10
Rumunia	0	0	5	5	10
Finlandia	6	3	2	2	13
Portugalia	0	3	6	1	10
Niemcy	2	3	2	3	10
RAZEM	12	20	31	20	83

**



Rysunek 3: Podział uczestników na podstawie ich statusu i kraju zamieszkania

W szczególności grupy fokusowe z największą liczbą pracowników MŚP są prowadzone w Wielkiej Brytanii (7 pracowników) i Portugalii (6 pracowników), a następnie w Rumunii (5 pracowników). Wreszcie, specjaliści VET są obecni w każdej grupie fokusowej w proporcjonalnej liczbie, od 4 do 1 uczestników. Członkowie partnerów są również obecni w grupach fokusowych w pięciu krajach.

Z powyższej tabeli wynika, że najwięcej przedstawicieli MŚP pochodzi z Wielkiej Brytanii, Rumunii i Portugalii, natomiast Rumunia i Grecja mają największą liczbę szkoleniowców VET (odpowiednio 5 i 4). Dlatego też wpływ tych krajów na opracowanie dokumentu strategicznego będzie większy.

4.2 Wyniki jakościowe

Sekcja B: PRACA ZDALNA Praca w kraju partnerskim

B1 Opisz ramy prawne dotyczące pracy zdalnej w Twoim kraju

Zakres pytania

Głównym celem tego pytania jest określenie, czy interesariusze są świadomi obecnej sytuacji w UE w zakresie pracy zdalnej oraz zdefiniowanie niezbędnych działań w celu wspierania i motywowania MŚP do wprowadzania środowisk pracy zdalnej. Dlatego też głównym zadaniem było przedstawienie streszczenia ram prawnych w każdym kraju partnerskim. Ważnymi punktami do odnotowania w grupach fokusowych były możliwe różnice regionalne, jak stare są ramy prawne, wszelkie zmiany dokonane podczas pandemii, itp. w celu określenia czynników, które mogą stanowić wyzwanie w rozwoju proponowanych działań.

Kluczowe wyniki

W większości europejskich krajów partnerskich **nie ma oddzielnych ram** prawnych dla pracy zdalnej, z wyjątkiem Niemiec, gdzie obowiązują różne regulacje prawne dla pracy mobilnej, telepracy i pracy z domu, oraz Rumunii z najnowszym rumuńskim kodeksem pracy "praca w domu", który reguluje status pracowników pracujących z domu. W większości krajów ustawodawstwo podąża za ochroną pracy i regulacjami, aby objąć wszystkie aspekty pracy z równością, jak wynagrodzenie i świadczenia, godziny pracy, bezpieczne środowisko pracy, pracowników niepełnosprawnych, itp. W niektórych krajach partnerskich, takich jak Wielka Brytania, istnieje szczególna troska o wydatki w pracy zdalnej; pracodawcy powinni zwracać swoim pracownikom wydatki, które z konieczności ponoszą, takie jak opłaty za telefon, sprzęt IT itp.

Generalnie we wszystkich krajach praca zdalna jest **traktowana** jako **prawo** - w różnych interpretacjach - i może mieć miejsce,

"o ile pracodawca i pracownik ją zaakceptują".

W rzeczywistości pracownicy w większości krajów mają prawo prosić o pracę zdalną. I odwrotnie, czy pracodawcy, jako pracownicy, mają prawo żądać lub egzekwować pracę zdalną, jest szarą strefą w kilku krajach partnerskich. W Finlandii, przeciwnie, pracodawcy we wszystkich sektorach mogą wewnętrznie decydować, czy praca zdalna jest dozwolona i jakie są konkretne wytyczne dotyczące pracy zdalnej. Z kolei w Portugalii pracownicy nie mają subiektywnego prawa do pracy zdalnej, z wyjątkiem ofiar przemocy domowej, rodziców z dziećmi do lat 8 i nieformalnych karier nie można odmówić prawa do wykonywania pracy zdalnej.

Istnieje również kilka różnic i rozbieżności pomiędzy krajami w zakresie prawa do ubiegania się o ulgę podatkową, czy umowa o pracę pozwala na pracę w domu (Finlandia), czy nie (Wielka Brytania). Warto wspomnieć o pewnych szczegółach w ustawodawstwie: na przykład w Grecji ustanowiono

nową politykę w publicznym sektorze edukacji, rozluźniającą wymóg fizycznej obecności szefa organu. Jednak w sektorze prywatnym sytuacja wydaje się być znacznie inna.

Jak przyznali wszyscy partnerzy, Covid 19 -pandemia zapoczątkowała tzw. obowiązkowe home office. W konsekwencji praca zdalna wzrosła w specjalistycznych dziedzinach, głównie pracy w urzędach i sektorach rządowych, i nadal jest dość popularnym sposobem pracy w 2022 roku. **Praca zdalna** została wydana w wyniku **zmian w modelach pracy** wyprodukowanych przez pandemię COVID-19 na całym świecie i wpłynęła na ustawodawstwo. Jest od tego czasu, ponownie zdefiniowana i społecznie osadzona:

""praca zdalna" jako "forma organizacji pracy, dzięki której pracownik w sposób regularny i dobrowolny wypełnia obowiązki właściwe dla zajmowanego przez niego stanowiska, zawodu lub pracy w miejscu innym niż zakład pracy zorganizowany przez pracodawcę, z wykorzystaniem technologii informacyjno-komunikacyjnych"

Podsumowując, po zmianach w czasie pandemii, praca zdalna jest powszechnie uważana za prawo uznane przez ustawodawcę - ale nie traktowane podobnie we wszystkich krajach partnerskich - zarówno przez pracownika, jak i pracodawcę lub tylko przez grupę mniejszościową.

Wpływ na politykę

W kwestiach pracy zdalnej istnieją pewne szare strefy, takie jak granice obowiązkowości i zgody w sektorze prywatnym lub publicznym, implikacje finansowe w zakresie wydatków i świadczeń pracodawców i pracowników itp. Ustawodawstwo krajów partnerskich zapewnia większą lub mniejszą jasność w kwestiach takich jak równość szans zawodowych, zobowiązania pracowników i pracodawców w kontekście pracy zdalnej.

Pomimo znacznych różnic w ustawodawstwie krajów partnerskich i nawet jeśli eksperci mają różne opinie na temat tego, czy istnieje wystarczające ustawodawstwo dotyczące pracy zdalnej, czy też nie ma potrzeby wprowadzania specyficznego prawa pracy niż istniejące, wydaje się, że należy przyznać, że praca zdalna jako prawo dla obu stron, pracodawców i pracowników, powinna być dalej rozwijana. Dlatego też skuteczne wdrożenie pracy zdalnej w sektorze publicznym lub prywatnym powinno być przedmiotem zainteresowania zarówno pracodawców, jak i pracowników. Wymaga to opracowania metodologii, która pomoże pracy zdalnej w najlepszym rozwoju i pokonaniu potencjalnych barier w każdym podłożu legislacyjnym.

Metodologia ta jest skutecznie prezentowana poprzez program nauczania remote ctrl, który czerpie z wiedzy i umiejętności z różnych aspektów pracy zdalnej, jak również dla pracodawców (aby dostosować swoją firmę i styl zarządzania do środowiska pracy zdalnej) i pracowników (aby rozwinąć umiejętności pracy zdalnej, aby mogli zarządzać udaną karierą zdalną), które są istotne dla wszystkich krajów uczestniczących w projekcie.

B2 Czy w Twoim kraju istnieją jakieś polityki lub inicjatywy dotyczące pracy REMOTE?

Zakres pytań

Głównym celem tych pytań jest określenie, czy istnieją wspólne polityki i inicjatywy dotyczące pracy zdalnej wśród interesariuszy w krajach partnerskich. Istotne jest powiązanie inicjatyw według

lokalizacji lub tożsamości grup fokusowych w celu lepszego zrozumienia, jak praca zdalna jest obecnie postrzegana.

Kluczowe wyniki

Ogólnie rzecz biorąc, nie stwierdzono znaczących polityk rozproszonych w krajach partnerskich. W przeciwnym razie, istnieją częściowo pewne inicjatywy zmierzające do poprawy warunków pracy zdalnej.

Inicjatywy w interesie zarówno pracowników, jak i pracodawców pracujących zdalnie mają różne cele. Na przykład w Niemczech związek zawodowy ver.di, który rozpoczął kampanię promującą "właściwe" biuro domowe oraz informującą pracodawców i pracowników o tym, jak praca zdalna może funkcjonować w dłuższej perspektywie. W Finlandii, która jest społeczeństwem opartym na zaufaniu, kładącym nacisk na zaufanie do jednostek i uznanie przez nie własnej odpowiedzialności za pracę i etykę pracy, zachęca się do zawarcia porozumienia między pracodawcą a pracownikiem. Wreszcie, najnowszą związaną z tym inicjatywą jest brytyjski pilotażowy projekt 4-dniowego tygodnia pracy, w którym uczestniczy 70 różnych firm i 3300 pracowników. Próba ta opiera się na zasadzie modelu 100:80:100, w którym 100% wynagrodzenia za 80% czasu jest oferowane pracownikom w zamian za co najmniej 100% wydajności.

Istnieją również inicjatywy z perspektywy pracodawców. W Wielkiej Brytanii aktywnie rozwija się kilka polityk i inicjatyw związanych z elastyczną pracą hybrydową. Utworzono grupę zadaniową, której cele obejmują zrozumienie i wspieranie zmian w kierunku pracy hybrydowej, odpowiedzialną za udzielanie porad i wskazówek wspierających pracodawców, którzy rozważają przyjęcie bardziej zdalnych lub hybrydowych metod pracy. Odbywa się również kilka publicznych debat na temat tego, co pracodawca musi zapewnić w zakresie sprzętu i materiałów lub na temat wydajności i akceptacji pracowników zdalnych przez pracodawców (Niemcy). Fińskie lokalne firmy ubezpieczeniowe musiały stworzyć nowe polisy dotyczące pracy zdalnej, które zaoferowały pracodawcom, aby ubezpieczenie mogło obejmować pracę zdalną. Pracodawcy, którzy oferują ubezpieczenie od pracy zdalnej, są również postrzegani przez potencjalnych pracowników jako bardziej pożądanymi i bezpieczniejsi.

Natomiast w Portugalii i Grecji pracownicy napotykają na obawy, że nie ma konkretnej polityki zapewniającej najlepszą równowagę między kosztami i korzyściami pracy zdalnej. Ogólnie rzecz biorąc, wydaje się, że istnieje duże zainteresowanie pracą zdalną wyrażane głównie poprzez seminaria szkoleniowe, rozwój odpowiednich platform, jak również zainteresowanie pracowników sektora prywatnego warunkami pracy w firmie. Ponadto, dzięki niedawno powstałej inicjatywie programu wizowego dla cyfrowych nomadów, Rumunia, Niemcy i Grecja, dołączając do innych krajów europejskich, takich jak Chorwacja, Czechy, Estonia, Islandia, Włochy i Norwegia, wspierają międzynarodowych pracowników chcących pracować zdalnie za granicą. Jest to instrument prawny, który ma przyciągnąć zasoby, promować kraj pracy zdalnej na arenie międzynarodowej oraz rozwijać gospodarkę. W Wielkiej Brytanii rozpoczęto otwarte konsultacje zatytułowane "Making Flexible working the Default", które mają umożliwić pracownikom zrównoważenie życia zawodowego i domowego.

"Tak więc polityka obejmuje zakres od w pełni zdalnego poprzez hybrydowy do w pełni na miejscu".

Grupy fokusowe wskazały na liczne aspekty, które obie strony, pracodawcy i pracownicy, powinni wziąć pod uwagę w ramach wzajemnego porozumienia w sprawie pracy zdalnej: Jakie zadania wchodzi w zakres pracy zdalnej, czas trwania umowy o pracę zdalną, ścieżki informacji zwrotnej dla pracodawcy o pracy zdalnej, dozwolone lokalizacje dla pracy zdalnej, ile pracy pracownik może wykonywać zdalnie (godziny, zadania, możliwe zadania dodatkowe), jak są rejestrowane i sprawdzane godziny pracy, w jaki sposób pracownik powinien być osiągalny podczas pracy zdalnej, jaki jest czas, w

którym pracownik musi być osiągalny, aby odpowiadać na wiadomości, jak są śledzone i raportowane wyniki pracy, urządzenia do pracy i możliwość ich wymiany, jak są traktowane sprawy bezpieczeństwa informacji w pracy zdalnej (archiwizacja dokumentów, bezpieczeństwo cyfrowe), bezpieczeństwo i higiena pracy (fizyczna i emocjonalna), uwarunkowania ergonomiczne, ustalenia dotyczące zwolnień lekarskich, prawo pracodawcy do zmiany tych wytycznych i przepisów itp.

Wpływ na politykę

Spółeczeństwa właśnie zrozumiły znaczenie inicjatyw mających na celu zbadanie potencjału pracy zdalnej. Pomimo braku jednorodności inicjatyw wśród krajów partnerskich, wszędzie zaczynają być wdrażane nowe pomysły dotyczące polityki, skierowane do pracodawców i/lub pracowników. Dlatego kluczowe jest zwiększenie udziału kluczowych interesariuszy i osiągnięcie włączenia etyki pracy zdalnej do wielu spraw w każdym kraju, pomimo obserwowanych różnic. Program nauczania REMOTE CTRL zwraca się do wszystkich interesariuszy z kilkoma tematami, które należy zabezpieczyć w każdej populacji w celu lepszego wdrożenia pracy zdalnej wszędzie.

B3 Opisz rzeczywiste trendy pracy REMOTE w Twoim kraju

Zakres pytania

Celem tego pytania jest zidentyfikowanie potencjalnych warunków i postrzegania pracy zdalnej, które mogą powstrzymać uczestników przed korzystaniem z programu nauczania, w celu znalezienia sposobów na ich zmniejszenie. Z drugiej strony, ważne jest zrozumienie głównych aspektów mentalności pracy zdalnej w kraju każdego z partnerów i konsekwentne zarządzanie procesami jej stopniowej ekspansji.

Kluczowe wyniki

Praca zdalna **zyskuje na popularności**, zwłaszcza w końcowej fazie pandemii. W niektórych krajach, takich jak Rumunia, nastąpił duży wzrost liczby umów o pracę, zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym.

"Jest to szczególnie widoczne w MŚP i/lub start-upach, gdzie praca zdalna jest normą głównie ze względu na elastyczność i oszczędność kosztów"

Również wpływ pracy zdalnej **jest** ostatnio **szeroko badany**. Literatura badawcza niemal w każdym kraju partnerskim skupia się na związku pomiędzy elastyczną pracą, samopoczuciem i produktywnością, jak również na innych korzyściach lub sprzecznościach. W Wielkiej Brytanii, na przykład, istnieje coraz więcej dowodów na to, że praca zdalna i hybrydowa przyczyniła się do poprawy wydajności i samopoczucia pracowników w wielu organizacjach. Pilotaż pracy hybrydowej (kampania 4-dniowego tygodnia pracy) w Wielkiej Brytanii jest obecnie przedmiotem dalszych badań naukowców.

Inne **trendy na dużą skalę**, takie jak cyfrowi nomadzi czy pracownicy hybrydowi, stają się coraz bardziej akceptowanym stylem pracy w wielu krajach europejskich, wymagającym dalszego wsparcia w zakresie organizacji na najlepszych warunkach.

Wspólnym wątkiem niemal wszędzie jest stosowanie oprogramowania do pracy zdalnej oraz duża kontrola pracodawców nad zarządzaniem pracą zdalną; pracodawca jest zawsze uważany za odpowiedzialnego za bezpieczeństwo pracownika w godzinach pracy, nawet w przypadku pracy

zdalnej. Innym trendem wdrożeniowym jest to, że zazwyczaj Firmy opracowują własne polityki pracy zdalnej/hybrydowej.

Nastąpiła również **szeroko zakrojona zmiana percepcji**: Dla wielu - zwłaszcza pracodawców - praca zdalna straciła część swojego negatywnego wydźwięku po tym, jak została wprowadzona w wielu firmach podczas pierwszej blokady. Pracodawcy zdali sobie sprawę, że muszą oferować hybrydowe tryby pracy, aby przyciągnąć wykwalifikowane talenty. Co więcej, poziom zaufania pomiędzy pracodawcą a pracownikiem wzrósł, ponieważ prezenteizm nie jest już tak znacząco związany z wydajnością.

Niemniej jednak pierwszy entuzjazm opadł u pracowników, a brak osobistego kontaktu skłonił do preferowania swego rodzaju hybrydowej formy pracy w biurze w niektóre dni, a zdalnie w inne.

W przypadku "terra incognita", jaką jest praca zdalna, pracownicy i pracodawcy wyrażają potrzebę doksztalcania się, aby w pełni wykorzystać jej możliwości.

"elastyczna praca może zwiększyć dobrostan i wydajność, ale korzyści nie są równo rozłożone w całej populacji i istnieje potencjał do zwiększenia nierówności. "

W rzeczywistości istnieje rozbieżność między tym, czego chcą pracodawcy, a tym, czego chcą pracownicy w zakresie ich preferencji dotyczących rodzaju pracy, która różni się w krajach partnerskich, w zależności od sektorowych różnic, jak również.

Jeśli chodzi o inne **obawy** związane z pracą zdalną, to większe obawy wiążą się ze zdrowiem psychicznym pracowników, nierównością społeczną dla pracowników zdalnych i pewnymi lukami prawnymi, prawdopodobieństwem negatywnego wpływu na rozwój kariery zawodowej i wzrostem zatarcia granic między pracą a domem lub innymi.

Wpływ na politykę

Szerokie rozpowszechnienie wielu rodzajów pracy zdalnej jest faktem, z którym muszą sobie radzić sektory pracy. Pomimo różnic pomiędzy krajami oraz stopnia wdrożenia pracy zdalnej, rola pracodawców w podejmowaniu decyzji pozostaje dominująca. Również kilka obaw zarówno pracowników jak i pracodawców dotyczących kwestii pracy zdalnej jest widocznych, gdy badania naukowe przedstawiają najnowsze wyniki w tym zakresie.

Potrzeba zarządzania niepewnością związaną z wpływem i nowymi warunkami pracy zdalnej musi zostać zaspokojona przez podniesienie świadomości i empatii w stosunku do właściwych i wiedzy poprzez dokładne informacje, jak tylko zostaną one dostarczone przez najnowsze badania. Tematy dotyczące wpływu pracy zdalnej na życie pracowników oraz zarządzania nowymi warunkami pracy w MŚP powinny być dokładnie opracowane z perspektywy wszystkich stron, pracodawców, menedżerów i pracowników. W programie REMOTE CTRL mądrze uwzględniono pracodawców i pracowników oraz zaproponowano odrębne sekcje treści, poprzez program nauczania, który uwzględni powyższe cele.

Sekcja C: Doświadczenie w pracy zdalnej

C1. Proszę podać przykłady udanych praktyk i korzyści związanych z wdrożeniem pracy zdalnej w MŚP

Zakres pytania

Zakres tego pytania obejmuje określenie wspólnych wątków, które prowadzą do udanych praktyk dotyczących pracy zdalnej. Warto dowiedzieć się, czy udane praktyki opierają się na innych istotnych

kryteriach i czy istnieją sposoby na rozszerzenie najlepszych praktyk wdrożeniowych w równym stopniu we wszystkich krajach.

Kluczowe wyniki

Najlepsze praktyki pracy zdalnej są widoczne w cechach takich jak produktywność, wydajność, dobre samopoczucie i poczucie więzi.

Produktywność wzrosła dzięki pracy zdalnej, co jest obecnie powszechnie uznawane, mimo początkowych zastrzeżeń pracodawców, głównie.

Wydajność w pracy zdalnej to korzyść, która była podkreślana w grupach fokusowych. Na przykład pracodawcy są świadkami, jak pracownicy, którzy wcześniej byli uważani za introwertyków, coraz bardziej wychodzą ze swoją osobowością. Uważają, że komfort własnego domu lub wybranego otoczenia sprawia, że wnoszą oni swoje pomysły i osobowości bardziej niż kiedykolwiek wcześniej.

Well-being is extensively a seeking task for remote workers: remote work can contribute to an improved work-private life balance, which can improve a person's physical, emotional, and mental health. Preferencje pracowników do pracy zdalnej są zwykle prowadzone przez oczekiwanie równowagi pracy:

"...w przypadku pracy zdalnej mamy tendencję do mniejszego niezgadzania się, zwłaszcza z błahych powodów, takich jak powierzchnia biurowa, dni urlopu itp. "

Osiągnięta została również **łączność**. Grupy fokusowe mówiły o współpracy ze specjalistami terenowymi z innych lokalizacji, którzy wypełniali wolne stanowiska i płynnie włączali się do zdalnych grup roboczych MŚP.

Podsumowując, prawie wszystkie grupy fokusowe stwierdziły, jak ważne jest dobre zarządzanie w warunkach pracy zdalnej. W przeciwnym razie pojawiają się poważne niedogodności wynikające ze złego zarządzania, takie jak izolacja społeczna, spadek koncentracji jednostki i tendencja do koncentrowania się bardziej na sprawach domowych, brak nadzoru, zmniejszona dynamika współpracy z kolegami itp.

W poszukiwaniu Dobrego Zarządzania, uważa się za najważniejszy czynnik najlepszych praktyk pracy zdalnej. W Rumunii jest to płatna usługa oferowana MŚP przez profesjonalistów: specjalistów, którzy przeanalizują obecny sposób pracy i opracują plan natychmiastowej migracji do nowej polityki telepracy, proponując warianty rozwiązań, a jeśli zostanie to uznane za konieczne, zapewniając zdalne szkolenie kluczowego zespołu w firmie. W innych krajach, podobnie jak w Finlandii, przy wcześniejszych doświadczeniach z częściową pracą zdalną w sektorze publicznym i prywatnym, przejście do pracy zdalnej odbyło się dość bezproblemowo.

W większości krajów, dzięki niepożądanym blokadzie, pandemia zadziałała w praktyce jako forma szkolenia. Pracodawcom udało się w końcu usystematyzować zdalną kontrolę pracy swoich pracowników.

Przykłady udanych praktyk podanych w Zjednoczonym Królestwie są następujące:

- Umożliwienie pracodawcom zrównoważenia czasu pracy w domu i w biurze
- Słuchanie pracodawców i odpowiednie dostosowanie praktyk
- Zachęcanie pracowników do robienia planowych przerw między spotkaniami.

Podsumowując, udana praca w kontekście zdalnym ma wiele wspólnego z zaufaniem i zarządzaniem oczekiwaniami, jak wynika z wywiadów. Obie strony, pracodawcy i pracownicy, muszą więc wiedzieć, czego się oczekuje i jak mogą wnieść do pracy to, co najlepsze.

Wpływ na politykę

Zgodnie z wynikami badań, najlepsze praktyki pracy zdalnej powinny skupiać się na czterech kluczowych obszarach: produktywności, dobrym samopoczuciu, wydajności i łączności. Ponieważ

zarządzanie wszystkimi warunkami i przygotowanie do wdrożenia pracy zdalnej są niezbędne, wynika z tego, że kierownicy i menedżerowie MŚP muszą uzyskać odpowiednie informacje na temat wszystkich ustawień i zasobów pracy zdalnej, a następnie dokonać najlepszych wyborów i przygotować dobrze przygotowane środowisko pracy w porozumieniu z pracownikami i przed rozpoczęciem stosowania pracy zdalnej.

W zależności od potrzeb, program szkoleniowy, taki jak REMOTECTRL, który adresowany jest do pracodawców i pracowników i zawiera specjalne informacje dla każdego z nich na temat ustawień pracy zdalnej i sposobów radzenia sobie z poszczególnymi bieżącymi warunkami, może przyczynić się do udanych praktyk.

C2. Jakie są Państwa zdaniem najważniejsze potrzeby MŚP w zakresie pracy zdalnej w różnych kontekstach (tj. rodzaj działalności, dziedzina zastosowań biznesowych itp.)

Zakres pytania

Zakresem tego pytania jest identyfikacja potencjalnych wyzwań we wdrażaniu pracy zdalnej w poszczególnych sektorach biznesowych MŚP w celu zrozumienia ich potrzeb i odpowiedniego dostosowania programu nauczania.

Kluczowe wyniki

MŚP ze wszystkich rodzajów obszarów działalności mają potrzeby związane z inwestycjami technologicznymi, rozwojem umiejętności, dobrym samopoczuciem, polityką i praktykami.

Szczególne komentarze wśród grup fokusowych dotyczyły głównie następujących potrzeb pracy zdalnej:

- Dostosowanie realiów biznesowych do warunków pracy zdalnej i stałego wsparcia pracowników, ustalenie rutyn i norm, które będą wiarygodne i prawnie wiążące w pracy zdalnej
- Lepsze wsparcie finansowe
- Zapewnienie odpowiednich urządzeń i łączności: na przykład narzędzia do komunikacji, aby nie pracowały długo w złym kierunku
- cyfryzacja wszystkich procesów - jak najbardziej spersonalizowanych-
- Szkolenia dla pracodawców i pracowników z zakresu zarządzania pracą zdalną (technologie informacyjne i komunikacyjne, zarządzanie czasem, netykieta itp.)
- Poprawa opieki nad pracownikami (np. zdrowie psychiczne lub zapewnienie, że praca jest ergonomiczna i pomaga zapobiegać rozwojowi lub nasileniu się choroby)
- Jasne uregulowanie czasu trwania i częstotliwości pracy zdalnej
- uregulowanie prawa do rozłączania się w okresach odpoczynku i możliwości zapewnienia zdrowej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym podczas pracy zdalnej
- Inwestowanie czasu w uczynienie procesów manualnych bardziej cyfrowymi,

"Mieliśmy biuro, które zamknęło się z Lockdown. W miarę upływu czasu zdecydowaliśmy się puścić to biuro w niepamięć. Pracowałem niezależnie podczas covid. Dzielenie domowego biura z innymi członkami rodziny było trudne, próbując prowadzić spotkania i rozmowy, gdy inni robili to samo. Hałas był problemem. Osobiście zmagalem się z motywacją. Lubię wymieniać się pomysłami i świętować sukcesy z kolegami".

<https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1Oo57u3d4MB5W5LVgdqn7Y9LBi7UOVtSI>

Ważne wydaje się również skonsultowanie się z trenerem zewnętrznym, aby uzyskać perspektywę z zewnątrz i neutralną poradę dotyczącą formatów, narzędzi i norm. Musi to obejmować wszystkich pracowników i nie może pozostać wyłącznie decyzją zarządu. Jest to szczególnie prawdziwe w MŚP zajmujących się produkcją i tradycyjnymi usługami, dla których praca zdalna jest czymś zupełnie nowym.

Wpływ na politykę

Podczas realizacji programu nauczania jest rzeczą naturalną, że niektóre ćwiczenia sprawiają uczestnikom więcej trudności niż inne. Ponadto, uczestnicy z różnych sektorów lub krajów mogą napotkać wyzwania związane z różnymi rodzajami aktywności, w zależności od ich cech. Dlatego też, aby pomyślnie zrealizować program nauczania, konieczne jest dostosowanie każdego ćwiczenia do potrzeb uczestników.

C3. Jakie powinny być priorytety UE w zakresie wdrażania pracy zdalnej w MŚP? W razie potrzeby przedstaw wymagane polityki.

Zakres pytania

Celem tego pytania jest określenie niezbędnych działań UE dotyczących pracy zdalnej w celu wsparcia i zmotywowania MŚP do wprowadzenia polityki w zakresie operacji zdalnych.

Kluczowe wyniki

Większość uczestników podkreśliła znaczenie zapewnienia priorytetów UE skoncentrowanych na zapewnieniu prawodawstwa, które wspiera, a nie utrudnia prawa pracowników. Ustawodawstwo powinno uwzględniać integrację i dostępność elastycznej pracy dla wszystkich. Podkreślili oni również, że ważne jest uregulowanie zrównoważonego modelu pomiędzy możliwościami i zagrożeniami związanymi z pracą zdalną.

Ponadto kolejnym istotnym czynnikiem, który powinien być priorytetem dla prawa unijnego, jak i prawa poszczególnych państw, jest zapisanie ważnego prawa do odłączenia się od pracy.

Ponadto UE powinna skupić się na wdrożeniu polityki, która przewiduje wspieranie nabywania umiejętności cyfrowych przez osoby dorosłe jako sposobu na umożliwienie im uciekania się do pracy zdalnej.

Powszechnie uważa się, że UE powinna dążyć do tego, aby stał się on bardziej popularny poprzez zapewnienie motywacji dla MŚP do jego szerszego przyjęcia, zazwyczaj poprzez inicjatywy polityczne SEG dla MŚP i firm rozpoczynających działalność.

"Praca zdalna powinna być kryterium podziału środków publicznych dla MSP. "

Wydaje się, że potrzebna jest konkretna polityka pracy zdalnej jako regulacja (np. harmonogramu dnia uzgodnionego między pracodawcą a pracownikiem, odstępów czasowych dla obecności online i w biurze, ubezpieczeń społecznych i podatków za pracę zdalną wykonywaną poza granicami kraju).

W ramach działań politycznych UE mogłaby również utworzyć sieć, aby usprawnić wymianę dobrych praktyk między przedsiębiorcami z UE i zaproponować wytyczne dotyczące dostępności pracy zdalnej.

Wpływ na politykę

Podsumowując, polityka UE powinna zapewnić prawodawstwo w każdym aspekcie integracji i dostępności do pracy zdalnej, w oparciu o politykę wrażliwą na miejsce, która uwzględni różnorodność europejskich kontekstów regionalnych. Dalsze szkolenia (np. narzędzia cyfrowe,

praktyki w zakresie dobrego samopoczucia itp.) oraz kilka polityk motywacyjnych dla MŚP powinny zostać szeroko zaadaptowane. Unijne sieci dobrych praktyk pomiędzy przedsiębiorcami z UE oraz wytyczne dotyczące pracy zdalnej wzmocnią najlepsze wdrożenie.

Część D: Oddziaływanie projektu REMOTECTRL

D1. Czy s każdy z poniższych rezultatów projektu odnosi się do zadań programowych na potrzeby pracy zdalnej? Proszę rozwinąć.

- REMOTE CTRL Masterclasses i Podręcznik dla pracodawców
- REMOTE CTRL Zestaw narzędzi dla pracowników
- Program szkoleniowy dla wykładowców VET.
- MOOC (środowisko nauczania online, zarezerwowany obszar dostępu na platformie aby umożliwić edukatorom konsultacje i wymianę z innymi członkami tej sieci)

D2. Czy możesz wskazać jakieś obszary lub zagadnienia, które nie zostały skutecznie poruszone w Programie nauczania?

D3. Dlaczego tak się czujesz?

Zakres pytań

Zakres tych pytań ma na celu rozpoznanie innych potrzeb MŚP w zakresie wdrażania pracy zdalnej w interesie oceny i poprawy proponowanego programu nauczania w projekcie oraz procesu jego stosowania.

Kluczowe wyniki

(1) REMOTE CTRL Masterclasses and Manual for Employers

Kursy mistrzowskie i podręcznik zawierają zróżnicowane i dobrze zorganizowane zasoby, które oferują pracodawcom cenne spostrzeżenia, porady i wskazówki, jak zarządzać i rozwijać swoje zespoły. Każdy z tych materiałów został starannie przemyślany pod kątem potrzeb pracodawców, ale także potrzeb ich pracowników.

(2) Zestaw narzędzi REMOTE CTRL dla pracowników

Zestaw narzędzi dla pracowników został podzielony na trzy szerokie obszary, aby pomóc w przygotowaniu się do pracy, poszukiwaniu pracy i zabezpieczeniu swojej pozycji w pracy. Zasoby dostarczają cennych narzędzi i spostrzeżeń, aby pomóc osobom zidentyfikować najlepsze dla nich role, a także pomóc im zabezpieczyć pracę poprzez rozmowy kwalifikacyjne on-line. Wszystkie zasoby zostały stworzone w celu poprawy i zwiększenia świadomości pracownika lub osoby poszukującej pracy na temat ich talentów i wyzwań, jakie mogą przed nimi stanąć. Zasoby zostały przetestowane, a odpowiedzi były bardzo pozytywne.

(3) Program szkolenia w miejscu pracy dla wykładowców VET

Zasoby w ramach programu szkoleniowego skierowane do wykładowców VET pomagają im zrozumieć, jak najlepiej wykorzystać wszystkie zasoby w ramach projektu. Dostarczają dodatkowych i otaczających informacji na dany temat, które poszerzają wiedzę wykładowców VET, dzięki czemu czują się oni bardziej komfortowo podczas prowadzenia szkoleń.

(4) MOOC (środowisko nauczania online, zarezerwowany obszar dostępu na platformie umożliwiający edukatorom konsultacje i wymianę z innymi członkami tej sieci). MOOC został określony jako nowoczesne i użyteczne narzędzie do zdalnego nauczania w stylu każdego z nas.

Platforma jest łatwo dostępnym miejscem dla pracowników, kierowników, wykładowców VET i innych osób, aby uzyskać dostęp do wszystkich informacji dostarczanych przez projekt Remote CTRL w jednym miejscu. Dostępnych jest wiele zasobów w postaci filmów i działań, które pomagają rozwijać umiejętności i wiedzę w zakresie pracy zdalnej.

Program nauczania odnosi się do większości potrzeb MŚP i zapewnia uczącym się ważny wgląd i wiedzę na temat tych potrzeb. Wszyscy uczestnicy mieli poczucie, że zajęcia odpowiadały ich możliwościom i zainteresowaniom.

"Pracodawcy byli pozytywnie zaskoczeni liczbą zasobów cyfrowych, które istnieją w celu ułatwienia pracy zdalnej."

Wpływ na politykę

Podczas opracowywania programu nauczania należy rozważyć konkretne cele, które muszą zostać uwzględnione. W przypadku projektu Remote CTRL, kluczowymi aspektami, które powinien uwzględniać program nauczania są potrzeby MŚP jako pracodawców w zakresie tych zasobów, ale także potrzeby ich pracowników.

Główne parametry, które można uznać za kluczowe potrzeby pracodawców z sektora MŚP to pomoc finansowa, dostęp do sieci i wiedzy specjalistycznej w zakresie cennych spostrzeżeń, porad i wskazówek w postaci łatwych do pogryzienia kawałków, jak zarządzać i rozwijać swoje zespoły. Należy również zadbać o kluczowe potrzeby pracowników w zakresie wsparcia przygotowania do pracy, poszukiwania pracy i zabezpieczenia pozycji zawodowej.

Dlatego też program nauczania powinien zapewnić MŚP wgląd w te tematy i przygotować je w taki sposób, aby były bardziej gotowe do pracy zdalnej.

D4. Czy podczas opracowywania materiałów lub procesu szkoleniowego były jakieś obszary zróżnicowania?

Zakres pytania

Zakresem tego pytania jest rozpoznanie praktyk i przykładów, które MŚP i trenerzy VET uważają za udane, aby zrozumieć ich oczekiwania od wdrożenia programu nauczania zarządzania innowacjami.

Kluczowe wyniki

Skuteczne wykorzystanie pojawiających się technologii, takich jak sztuczna inteligencja i inne rodzaje automatyzacji, XR, blockchain i platformy cyfrowe są wymieniane jako udane praktyki wśród uczestników. Co więcej, włączenie innowacji w obszarze marketingu cyfrowego w celu dotarcia do nowych odbiorców docelowych lub rozszerzenia istniejącego zostało również wymienione jako znaczący przykład udanej innowacji. Wreszcie, niektórzy uczestnicy podkreślili wydajność i rozwój gospodarczy, który wiele firm startowych w sektorze technologicznym wykazało podczas pandemii, odpowiadając na pojawiające się potrzeby obywateli.

"Włączenie wschodzących technologii, takich jak AI i blockchain oraz innowacyjne rozwiązania marketingu cyfrowego zostały oddane jako udane praktyki"

Wpływ na politykę

Udane praktyki i dobre przykłady mogą odgrywać ważną rolę w procesie transferu innowacji, ponieważ mogą być wykorzystywane przez MŚP oraz trenerów VET do pokonywania trudności podczas transformacji w kierunku bardziej innowacyjnego działania. Dlatego też istotne jest zwiększenie

wymiany wiedzy pomiędzy uczestnikami, poprzez współorganizowanie wydarzeń i włączanie dobrych praktyk i przykładów z MŚP gotowych na innowacje.

5. ZALECENIA DOTYCZĄCE POLITYKI

Niniejszy dokument strategiczny przedstawia wyniki wdrożenia programu nauczania do wybranych MŚP i trenerów VET w celu podkreślenia znaczenia wspierania zarządzania pracą zdalną i wzmocnienia powiązań między VET a MŚP. Bardziej szczegółowo, ma on na celu podkreślenie

- a) rola specjalistów VET we wspieraniu zarządzania pracą zdalną w MŚP,
- b) znaczenie zarządzania pracą zdalną w MŚP dla poprawy ich funkcjonowania oraz
- c) zmiany w polityce, które muszą nastąpić, aby partnerstwo między pracodawcami i pracownikami MŚP a specjalistami VET było bardziej skuteczne w pracy zdalnej.

W odniesieniu do tej ostatniej kwestii warto zwrócić uwagę na istnienie w wielu krajach dość szerokiego zakresu środków prawnych dotyczących instytucjonalnego traktowania pracy zdalnej. W tym miejscu leży podstawowe wyzwanie polityczne, jakim jest harmonizacja ram prawnych w całej UE w celu zapewnienia, że praca zdalna będzie postrzegana jako prawo pracownika do korzystania z niej, a nie jako alternatywna opcja zatrudnienia. Utoruje to drogę do ustanowienia pracy zdalnej jako podstawowej drogi zatrudnienia w wielu dziedzinach zawodowych.

Uzupełniając powyższą propozycję, należy traktować programy szkoleniowe jako konieczność, a nie jako luksus. Dlatego też należy podjąć odpowiednie kroki polityczne w celu zapewnienia, że MŚP są zobowiązane do szkolenia swojej kadry kierowniczej poprzez stały dopływ wykwalifikowanych programów szkoleniowych. Możliwym sposobem osiągnięcia tego celu mogłoby być dodatkowe finansowanie dla MŚP, które przeszły szkolenie kadry kierowniczej, itp.

Ponadto należy rozwijać specjalistyczne badania nad ciągle zmieniającym się krajobrazem pracy zdalnej poprzez odpowiednie finansowanie krajowe i międzynarodowe. Byłoby to bardzo przydatne w celu uzupełnienia szkolenia MŚP o nowe obszary zainteresowania i metodologię. Agencje krajowe powinny być upoważnione do przeznaczania części swoich funduszy badawczych na odpowiednie, wysokiej jakości badania stosowane.

Przedostatnim proponowanym środkiem politycznym byłoby stworzenie listy najbardziej palących potrzeb każdego sektora biznesowego w zakresie pracy zdalnej w celu stworzenia dostosowanych do potrzeb programów szkoleniowych. Idealnie byłoby, gdyby lista ta została przygotowana przez izbę każdego z sektorów dzięki odpowiedniemu finansowaniu, co utworzyłoby drogę programom szkoleniowym skupionym wokół tych obszarów.

Wreszcie władze centralne i/lub regionalne muszą określić i promować najlepsze praktyki w zakresie pracy zdalnej obejmujące różne kryteria (geograficzne, sektor przedsiębiorstw itp.) w celu zwiększenia zainteresowania i udziału w miejscu pracy zdalnej MŚP.

Podsumowując, proponowane środki polityczne są następujące:

- Harmonizacja ram prawnych w całej UE dotyczących pracy zdalnej
- Szkolenie kadry kierowniczej MŚP musi być promowane poprzez odpowiednie środki
- Opracowanie specjalistycznych badań w zakresie pracy zdalnej
- Stworzenie listy najbardziej palących potrzeb każdego sektora biznesowego w zakresie pracy zdalnej
- Określanie i promowanie najlepszych praktyk w zakresie pracy zdalnej

Praca zdalna może być motorem sukcesu i innowacji na szczeblu lokalnym, regionalnym i centralnym. Ustawodawcy powinni zwrócić na to szczególną uwagę, aby w pełni wykorzystać jej potencjał.



IO5: DOKUMENT STRATEGICZNY

Pytania z wywiadu
półstrukturalnego

Przygotowane przez UoP

REMOTE
Building Skills and
Attributes for
Remote Working
CENTRAL

6. ZAŁĄCZNIK : Pytania do wywiadu półstrukturalnego dla POLICY PAPER

Szanowny Uczestniku,

Dziękujemy za udział w projekcie REMOTECTRL, którego celem jest umożliwienie pracy zdalnej lub elastycznych form pracy. Ponieważ stale dążymy do udoskonalania naszych projektów, chcielibyśmy ocenić doświadczenia partnerów projektu, trenerów, pracodawców i pracowników w 8 różnych krajach i na ich podstawie sformułować zalecenia dotyczące zmian w polityce. Dlatego będziemy wdzięczni za poświęcenie czasu na przekazanie nam konstruktywnych informacji zwrotnych.

Zespół projektowy REMOTE CTRL

MOŻNA NAS ZNALEŻĆ NA FACEBOOKU

<https://www.facebook.com/remotectrlproject>

STRONA INTERNETOWA PROJEKTU DOSTĘPNA POD ADRESEM

<https://remotectrl.eu/>

Sekcja A. Informacje

Adres e-mail

1. Proszę wskazać
swój kraj:

Zjednoczone Królestwo

Grecja

Polska

Irlandia

Rumunia

Finlandia

Portugalia

Niemcy

2. Proszę podać
swój status:

A. Trener VET

B. pracodawca z
sektora MŚP

C. Pracownik MŚP

D. Członek
zespołu
partnerskiego

3. Płeć:

A. Kobieta

B. Mężczyzna

C. Inne / brak
odpowiedzi

Sekcja B: PRACA ZDALNA Praca w kraju partnerskim

1. Opisz ramy prawne dotyczące pracy REMOTE w Twoim kraju.

2. Czy w Twoim kraju istnieją jakieś polityki, inicjatywy dotyczące pracy REMOTE?

3. Opisz aktualne trendy pracy REMOTE w Twoim kraju:

Sekcja C: Doświadczenie w pracy zdalnej

1. Proszę podać przykłady udanych praktyk i korzyści związanych z wdrożeniem pracy zdalnej w MŚP

2. Jakie są Państwa zdaniem najważniejsze potrzeby MŚP w zakresie pracy zdalnej w różnych kontekstach († rodzaj działalności, dziedzina zastosowań biznesowych itp.)

3. Jakie powinny być priorytety UE w zakresie wdrażania pracy zdalnej w MŚP? Jeśli to konieczne, przedstaw wymagane polityki.

Część D: Oddziaływanie projektu REMOTECTRL

1. Czy każdy z poniższych rezultatów projektu odnosi się do zadań programowych na potrzeby pracy zdalnej? Proszę rozwinąć.

(1) REMOTE CTRL Masterclasses and Manual for Employers

(2) Zestaw narzędzi REMOTE CTRL dla pracowników

(3) Program szkolenia w miejscu pracy dla wykładowców VET

(4) MOOC (środowisko nauczania online, zarezerwowany obszar dostępu na platformie umożliwiający edukatorom konsultacje i wymianę z innymi członkami tej sieci)

2. Czy możesz wskazać jakieś obszary lub zagadnienia, które nie zostały skutecznie poruszone w Programie nauczania? Dlaczego masz takie wrażenie?

3. Czy były jakieś działania, które stanowiły wyzwanie dla uczestników?

4. Czy podczas opracowywania materiałów lub procesu szkoleniowego były jakieś obszary zróżnicowania? Proszę rozwinąć.

5. Wszelkie inne uwagi

REMOTE CENTRAL

Building Skills and Attributes for Remote Working



SFEDI® GROUP



inn^oventum



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

"The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."
Project Number: 2020-1-UK01-KA202-079004