

Cuprins

| | |
|--|----|
| LISTA TABELELOR | 2 |
| LISTA FIGURILOR | 2 |
| ABREVIERI | 2 |
| 1. INTRODUCERE | 2 |
| 1.1 Domeniu de aplicare | 2 |
| 1.2 Obiective | 3 |
| 1.3 Structura | 3 |
| 2. CADRUL PROIECTULUI | 3 |
| 2.1 Prezentare generală a proiectului | 3 |
| 2.2 Obiectivele proiectului | 4 |
| 2.3 Partenerii proiectului | 4 |
| SFEDI | 4 |
| UOP | 4 |
| WSBINOZ | 4 |
| FIPL | 4 |
| UPIT | 4 |
| INNOVENTUM SRL | 5 |
| RIGHTCHALLENGE | 5 |
| IHK | 5 |
| 2.4 Rezultatele proiectului | 5 |
| 3. ABORDARE ȘI METODOLOGIE | 6 |
| 3.1 Cercetare documentară | 6 |
| 3.2 Chestionar | 6 |
| 4. ANALIZA | 7 |
| 4.1 Statistici descriptive | 7 |
| 4.2 Rezultate calitative | 9 |
| 5. RECOMANDĂRI DE POLITICĂ | 19 |
| 6. ANEXĂ: Întrebări semistructurate pentru interviul privind DOCUMENTUL DE POLITICĂ | 22 |

LISTA TABELELOR

| | |
|--|----|
| Tabelul 1: Distribuirea identității participanților între țările partenere | 86 |
| | 8 |

LISTA FIGURILOR

| | |
|---|----|
| Figura 1: Repartizarea participanților la focus grupuri în funcție de țara de reședință | 76 |
| | 7 |
| Figura 2: Alocarea participanților la focus grup pe baza statutului/identității lor | 86 |
| | 8 |
| Figura 3: Repartizarea participanților în funcție de statutul lor și de țara de reședință | 97 |
| | 9 |

ABREVIERI

| | |
|----------------------------|--|
| GRUPUL SFEDI | Inițiativa de dezvoltare a întreprinderilor mici Limited_UK |
| UOP | Universitatea din Peloponnese_GR |
| WSBINOZ | UNIVERSITATEA DE AFACERI ȘI ȘTIINȚE ZDROWIU_PL |
| FIP | VIITORUL ÎN LIMITED_IE DE PERSPECTIVĂ |
| ÎNTREBARE | UNIVERSITATEA DIN PITESTI_RO |
| INNOVENTUM | INNOVENTUM OY_FI |
| PROVOCAREA CORECTĂ | Rightchallenge - Asociação_PR |
| IHK | IHK- PROJEKTGESELLSCHAFT MBH_DE |
| IMM-uri | Întreprinderi mici și mijlocii |
| ȘTI | Educație și formare profesională |
| CTRL DE LA DISTANȚĂ | Construirea abilităților și atributelor pentru lucrul de la distanță |

1. INTRODUCERE

1.1 Domeniu de aplicare

Acest document prezintă rezultatele activității empirice care a fost desfășurată în contextul proiectului european "REMOTE CTRL_Building Skills and Attributes for Remote Working" pentru a sublinia importanța sprijinirii gestionării muncii la distanță și a consolidării legăturilor dintre angajatorii și angajații IMM-urilor, în vederea celei mai bune implementări a mediului de lucru la distanță pentru a realiza beneficii de durată pentru societate și economie.

Documentul oferă contextul proiectului și principalele rațiuni care stau la baza acestuia. De asemenea, rezumă abordarea metodologică care a fost adoptată pentru atingerea obiectivelor, dovezile empirice care au fost colectate și analiza care a fost efectuată pe parcursul diferitelor activități implementate de echipa de proiect până în prezent. În ceea ce privește domeniul de aplicare geografic, acesta include

o analiză a dovezilor empirice care au fost colectate de la parteneri și de la alte părți cheie, interesate, din următoarele țări europene: Marea Britanie, Irlanda, Germania, Finlanda, Portugalia, Grecia, România și Polonia.

1.2 Obiective

Acest document de politici prezintă rezultatele punerii în aplicare a curriculumului pentru IMM-urile și formatorii VET selectați, pentru a sublinia importanța sprijinirii gestionării muncii la distanță și a consolidării legăturilor dintre VET și angajatorii tip IMM și angajații ai IMM-urilor. Mai precis, acesta urmărește să evidențieze

- i. rolul profesioniștilor din domeniul VET în sprijinirea gestionării muncii de la distanță în cadrul IMM-urilor;
- ii. importanța gestionării muncii la distanță în cadrul IMM-urilor în îmbunătățirea funcționării acestora și
- iii. schimbările politice necesare pentru a face parteneriatul dintre angajatorii și angajații IMM-urilor și profesioniștii din domeniul VET în ceea ce privește munca la distanță.

1.3 Structura

Documentul de politică este alcătuit din următoarele capitole:

- **Cadrul proiectului:** În acest capitol sunt analizate principalele caracteristici ale proiectului, inclusiv obiectivele, partenerii, activitatea desfășurată, precum și principalele rezultate.
- **Abordare și metodologie:** În acest capitol este prezentată metodologia urmată pentru optimizarea curriculumului "Construirea abilităților și competențelor pentru lucrul la distanță".
- **Analiză:** Acest capitol oferă informații despre principalele rezultate ale metodologiei care a fost realizată, cu privire la construirea competențelor și abilităților pentru curriculumul de lucru la distanță și relația acestuia cu nevoile IMM-urilor.
- **Concluzii și măsuri de acțiune:** În acest capitol sunt prezentate principalele concluzii derivate din analiză și se propune un plan de acțiune pentru punerea în aplicare a politicii.
- **ANEXE,** includ materiale justificative și suport, menționate în întregul document.

2. CADRUL PROIECTULUI

2.1 Prezentare generală a proiectului

Munca de la distanță este modelul viitorului pe piața muncii, cu potențialul nu numai de a îmbunătăți bunăstarea și productivitatea angajaților, ci și de a reduce amprenta de carbon, ceea ce va fi o motivație semnificativă pentru angajații viitorului. Acesta oferă multe beneficii angajatorilor, angajaților, guvernelor și societății în general. Cu toate acestea, pentru a fi adoptată la scară largă, astfel încât să poată sprijini redresarea economică și de mediu la nivel mondial, aceasta trebuie să fie sprijinită de materiale educaționale și de formare adaptate, care să dezvolte abilități și competențe-cheie în cadrul angajatorilor și angajaților, astfel încât aceștia să se poată adapta la munca de la distanță. Proiectul REMOTE CTRL își propune să dezvolte resurse de formare personalizate care să răspundă nevoilor angajatorilor, angajaților și tutorilor VET într-un mediu de lucru la distanță.

2.2 Obiectivele proiectului

Cercetările documentare efectuate arată că, în majoritatea țărilor europene, IMM-urile sunt îndemnate la lucrul la distanță, fără nicio formare sau planificare. Ca urmare, mulți se luptă să facă față și să se adapteze, deoarece infrastructura și competențele sunt deficitare. În plus, se identifică o lipsă distinctă de materiale de formare și de sprijin cuprinzătoare care să răspundă atât angajatorilor, cât și angajaților și să ofere orientări cu privire la modul în care practicile de lucru la distanță pot fi puse în aplicare în toate sectoarele economice. REMOTE CTRL abordează în mod specific acest decalaj în peisajul educațional profesional; și își propune să sprijine angajații și angajatorii din întreaga Europă să își dezvolte competențele, aptitudinile și disciplinele de care au nevoie pentru a îmbrățișa un viitor al muncii la distanță.

REMOTE CTRL își propune să creeze materiale atât pentru angajatori, cât și pentru angajați, pentru a le permite să se sprijine atât pe ei înșiși, cât și unul pe celălalt, și să promoveze o relație de încredere și respect reciproc, care este esențială pentru a asigura succesul oricărei politici de lucru la distanță. De asemenea, proiectul REMOTE CTRL oferă un program inovator de formare continuă pentru tutorii VET pentru a-și consolida competența în domeniul lucrului de la distanță. REMOTE CTRL îi va sprijini să faciliteze învățarea la distanță și să consilieze angajatorii și angajații cu privire la practicile de lucru la distanță, care sunt principalii multiplicatori ai abordării propuse în această aplicație.

2.3 Partenerii proiectului

SFEDI

Înființată în 1996, Small Firms Enterprise Development Initiative din Marea Britanie se diferențiază prin învățarea întreprinderilor și dezvoltarea competențelor antreprenoriale. În calitate de formator de competențe sectoriale recunoscut de guvern pentru întreprinderile comerciale, acesta acționează pentru a sprijini învățarea și dezvoltarea competențelor viitorilor și actualilor manageri-proprietari ai întreprinderilor mici, a angajaților din organizații și a profesioniștilor din domeniul vocațional și al educației care lucrează pentru a sprijini învățarea întreprinzătoare și dezvoltarea competențelor antreprenoriale.

UOP

Universitatea din Peloponez din Grecia a fost înființată în 2000 și a acceptat primii săi studenți în 2002. It cuprinde 9 școli și 22 departamente academice aproximativ 25000 de studenți. Acesta oferă studii în toate ciclurile de învățare: licență, postuniversitar și doctoral, precum și activități de învățare pe tot parcursul vieții și de formare profesională.

WSBINOZ

Este prima instituție de învățământ superior non-publică din centrul Poloniei care oferă studii în domeniul sănătății și al medicinei, precum și facultăți de afaceri și pedagogie. În etapa actuală au peste 60-70 de angajați cu normă întreagă și peste 200 de profesori universitari pe bază de contract.

FIPL

Future In Perspective Limited (FIP) este o companie privată care activează în domeniul formării profesionale, educației tinerilor și adulților, e-learning, mass-mediei digitale. În general, compania colaborează cu IMM-uri rurale, microîntreprinderi și organizații sociale. FIP pune un accent deosebit pe dezvoltarea de căi de învățare auto-dirijată pentru a încuraja dezvoltarea educațională a "cursanților independenți".

UPIT

Universitatea din Pitești (UPIT) este o universitate de stat care își propune să fie un furnizor de învățământ superior, dinamic și eficient, din regiune. În prezent este furnizor de educație pentru aproximativ 10.000 de studenți din regiunea Muntenia. Are aproximativ 700 de cadre didactice și

personal administrativ. Se compune din 6 facultăți diferite care oferă diplome de licență, master și doctorat (www.upit.ro). Domeniile în care UPIT activează și oferă servicii sunt: educație și formare; cercetare științifică și aplicativă; proiectarea și testarea software-ului educațional; îndrumare și consiliere; orientare profesională; cooperarea internațională în diferite domenii; activități editoriale.

INNOVENTUM SRL

Innoventum SRL este o afacere creativă fondată în 2001. Are o experiență considerabilă în dezvoltarea de aplicații web ușor de utilizat în scopuri variind de la e-learning la cumpărături online și streaming video live și și-a construit o reputație de excelență în designul intuitiv, atât în Finlanda, cât și în întreaga Europă. Personalul de bază al Innoventum este format din patru profesioniști cu înaltă calificare. De mai bine de un deceniu, acestea au fost implicate în dezvoltarea de instrumente și platforme de streaming video și de e-learning și în organizarea furnizării de conținuturi de formare în colaborare cu rețeaua locală de organizații partenere care activează în domeniul educației tinerilor și adulților, al activităților pentru tineret, al sportului, al migranților și al sprijinului pentru antreprenoriat.

RIGHTCHALLENGE

Asociația Rightchallenge este o organizație non-guvernamentală care își propune promovarea educației și formării profesionale ca mijloc de incluziune socială și egalitate de șanse. Fiind o organizație implicată activ în comunitate, unul dintre pilonii lor este învățarea pe tot parcursul vieții, într-o varietate de servicii, cum ar fi: dezvoltarea resurselor umane și consolidarea capacităților în domeniile educației, tineretului, educației și formării profesionale a comunității, muncii și ocupării forței de muncă, proiectarea și dezvoltarea curriculumului într-o varietate de sectoare, atât pentru mediile de lucru față în față, cât și pentru cele online pentru persoanele fără calificări sau excluziune.

IHK

Este un furnizor de servicii pentru educație și formare profesională (VET) la nivel regional, național și internațional, acționând ca furnizor de servicii și partener pentru Camera de Comerț și companiile membre ale acestora, precum și pentru Camera de Artizanat, ministere și alte instituții care promovează dezvoltarea economică. IHK este inițiator, lider și partener activ al diferitelor parteneriate strategice VET la nivel regional și național, cu competențe-cheie în învățarea bazată la locul de muncă, validarea și recunoașterea competențelor informale/non-formale, înființarea rețelei de companii locale și regionale.

2.4 Rezultatele proiectului

REMOTE CTRL abordează în mod specific nevoile IMM-urilor în ceea ce privește politicile de muncă la distanță și urmărește să sprijine angajații și angajatorii din întreaga Europă să își dezvolte competențele, aptitudinile și disciplinele de care au nevoie pentru a îmbrățișa un viitor al muncii de la distanță.

Proiectul REMOTE CTRL se concentrează pe următoarele realizări pentru a atinge aceste obiective:

(1) Remote Ctrl Masterclasses și Manual pentru angajatori - aceasta cuprinde un program cuprinzător de formare livrat printr-o serie de sesiuni de master-class pentru a sprijini proprietarii de afaceri și managerii să-și adapteze afacerea și stilul lor de management pentru un mediu de lucru la distanță. Aceste sesiuni de masterclass sunt completate de un set de instrumente de resurse de învățare digitale scurte, de dimensiuni mici, pe care proprietarii de afaceri și managerii le pot utiliza pentru a-și adapta modelul de afaceri la un mediu de lucru la distanță.

(2) Remote CONTROL Toolkit pentru angajați – acest set de instrumente își propune să dezvolte cunoștințele de lucru la distanță ale angajaților, astfel încât aceștia să poată gestiona cariere de succes la distanță, oferind o suită completă de 18 resurse digitale care abordează problema dintr-o perspectivă holistică.

(3) Programul de formare în cadrul serviciului pentru tutorii VET – acest program sprijină tutorii VET pentru predarea și facilitățile lucrului la distanță, astfel încât aceștia să poată integra resursele digitale de învățare în activitatea lor cu angajatorii și cursanții VET.

(4) MOOC – reprezintă toate materialele create pe durata proiectului, fiind o platformă accesată gratuit de la distanță.

(5) Raport de recomandări politice - Consorțiul este conștient de faptul că modelul propus în acest proiect are potențialul de a produce o modificare semnificativă a politicilor de învățare în toate țările participante. Ca atare, un document de politici va fi o publicație esențială pentru a permite partenerilor să reflecteze asupra lecțiilor învățate, să facă recomandări politice pertinente, să influențeze piața forței de muncă și politica VET la nivel național și european, să facă lobby pentru schimbare și, în cele din urmă, să sprijine exploatarea modelului REMOTE CTRL de lucru la distanță.

3. ABORDARE ȘI METODOLOGIE

Pentru a construi documentul de politică, a fost urmată o abordare metodologică pe mai multe niveluri, ținând seama de necesitatea de a diversifica mijloacele de colectare a datelor, de a valorifica rezultatele dintr-o temă pentru a dezvolta sarcini ulterioare și de a implica principalele părți interesate identificate. Pentru a asigura temeinicia cercetării și pentru a garanta rezultate de înaltă calitate, echipa de proiect a utilizat o combinație de tehnici de colectare a datelor care se completează reciproc. Tehnicile de colectare a datelor includ cercetarea documentară, precum și rapoartele rezultate din distribuirea unui chestionar către grupul de discuții al fiecărui partener, descrise în detaliu în paragrafele următoare.

3.1 Cercetare documentară

Faza de colectare a datelor a fost inițiată printr-o amplă cercetare documentară pentru a identifica și defini factorii de transfer și gestionare a inovării în IMM-uri. Pentru a colecta toate informațiile relevante au fost utilizate în mod sistematic motoare de căutare convenționale, cum ar fi Google și Google Academic. În plus, pentru a garanta o imagine exactă și completă a principalelor competențe și atribute ale muncii la distanță în IMM-uri, echipa de proiect a utilizat rapoarte și publicații academice, relevante pentru domeniu.

Pe baza cercetărilor documentare, echipa de proiect a dezvoltat profilul membrilor grupului de discuții - respondenți ai chestionarului. Mai exact, au fost definite patru categorii de respondenți: a) membri ai grupurilor de parteneri implicați în proiect, b) formatori VET și c) angajatori ai IMM-urilor și d) angajați ai IMM-urilor.

3.2 Chestionar

Echipa de proiect a elaborat un chestionar de politici care a inclus principalii factori și obstacole în calea implementării muncii la distanță în IMM-uri. Chestionarul a fost apoi distribuit respondenților - focus grupuri alese din faza de cercetare documentară. Fiecare partener a sintetizat un raport extins cu principalele tendințe și diferențieri din focus grup.

În cele din urmă, la sondaj au participat 83 de părți interesate din toate țările participante la proiect, inclusiv membri ai partenerilor, angajatori IMM-uri și angajați și profesioniști din domeniul VET.

Chestionarul a cuprins patru secțiuni principale, prima privind informații generale despre participanți și restul referitoare la întrebări modificate în trei axe: Munca la distanță în țara parteneră, Experiența de lucru la distanță, Impactul proiectului REMOTE CTRL. Chestionarul este prezentat în anexă.

4. ANALIZA

În acest capitol sunt prezentate principalele realizări și rezultate ale cercetării documentare și ale chestionarului. Proiectul REMOTE CTRL își propune să dezvolte resurse de formare personalizate care să răspundă nevoilor angajatorilor, angajaților și tutorilor VET, dispuși să se acomodeze la munca la distanță sau cu modele flexibile de lucru, într-un mediu de lucru la distanță.

Principalul obiectiv al analizei este identificarea factorilor determinanți și a barierelor din calea gestionării muncii la distanță, astfel cum sunt descrise de membrii partenerilor, angajatorii, angajații și profesioniștilor din domeniul VET din Europa. Analiza include rezultate cantitative și calitative care oferă informații esențiale pentru dezvoltarea unui program bazat pe experiențele și lecțiile învățate în timpul proiectului REMOTE CTRL.

Chestionarul documentului de politică transmis de UoP conține un set de întrebări de interviu semi-structurate pe care toți partenerii să le completeze împreună cu tutorii, angajatorii și angajații lor locali în timpul consultărilor locale sub formă de focus grupuri (aproximativ 10 participanți pe fiecare partener: membri ai grupului de parteneri, angajatori, angajați, formatori VET). Fiecare partener colectează toate răspunsurile și transmite un raport de sinteză către UoP, pentru a elabora prezentul document de politici.

4.1 Statistici descriptive

În primul rând, un aspect principal al analizei a fost asigurarea unei răspândiri geografice echilibrate a participanților. Echipa de proiect a monitorizat cu atenție procesul și a realizat participarea membrilor din toate județele partenere. Fiecare raport de țară indică numărul și statutul participanților care aparțin fiecăruia dintre grupurile de intervenție specifice. Repartizarea participanților în funcție de țara de reședință este prezentată în figura următoare.

| Tară | Participanții la focus grup |
|----------------|-----------------------------|
| Marea Britanie | 10 |
| Grecia | 10 |
| Polonia | 10 |
| Irlanda | 10 |
| România | 10 |
| Finlanda | 13 |
| Portugalia | 10 |
| Germania | 10 |
| TOTAL | 83 |

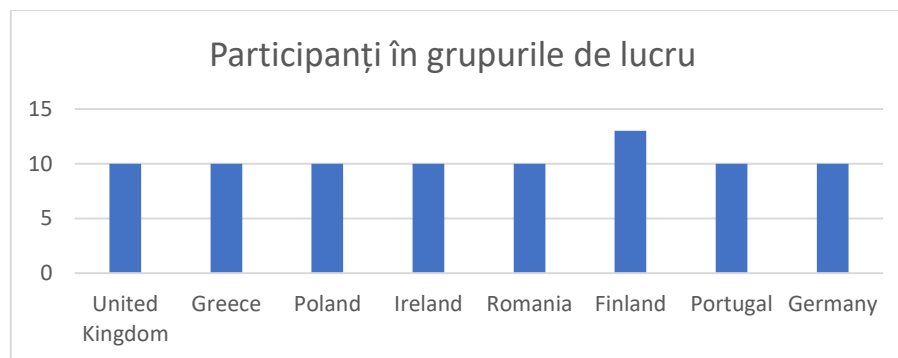


Figura 1: Repartizarea participanților la 1 grupurile de lucru în funcție de țara de reședință

După cum se vede în diagrama de mai sus, toate țările partenere au realizat un interviu semistructurat cu focus grupuri (grupuri de lucru). A fost urmărit un număr mediu de 10 participanți în fiecare grup.

În plus, un alt parametru important care ar trebui examinat este caracteristicile fiecărui participant. Următoarea analiză a tabelului se concentrează pe distribuția participanților între cele patru categorii

principale de respondenți: membri ai echipelor partenerilor, angajatori de tip IMM-uri, angajați ai IMM-urilor și profesioniști din domeniul VET. Rezultatele sunt afișate în diagrama următoare.

| Identitate | Participanții la focus grup |
|----------------------------|-----------------------------|
| Formator VET | 20 |
| Angajator tip IMM-uri | 20 |
| Angajat al IMM-uri | 31 |
| Membru al echipei partener | 12 |

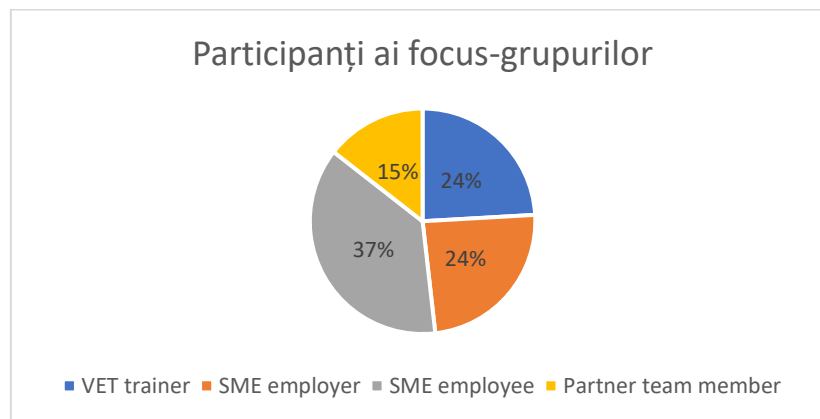


Figura 2: Alocarea participanților la focus grup pe baza statutului/identității

Cei mai mulți dintre participanți au fost reprezentanți ai IMM-urilor, angajatori (24%) și angajați (37%), 61% în total, ceea ce reprezintă un procent foarte important, deoarece poate duce la o descriere exactă a nevoilor IMM-urilor în domeniul gestionării muncii la distanță. În plus, un alt aspect pozitiv este faptul că procentul de formatori VET este, de asemenea, ridicat (24%) și, prin urmare, pot fi furnizate informații importante cu privire la eficiența curriculumului. În afară de cele de mai sus, este esențial să se examineze împărțirea fiecărei categorii de respondenți între țările participante.

Tabelul 1: Distribuția identității participanților între țările parteneri¹

| ȚARĂ | MEMBRU AL ECHIPEI PARTENERE | ANGAJATORI tip IMM-URI | ANGAJAȚII ai IMM-URILOR | FORMATORI VET | TOTAL |
|----------------|-----------------------------|------------------------|-------------------------|---------------|-----------|
| Marea Britanie | 0 | 2 | 7 | 1 | 10 |
| Grecia | 1 | 3 | 2 | 4 | 10 |
| Polonia | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 |
| Irlanda | 1 | 3 | 4 | 2 | 10 |
| România | 0 | 0 | 5 | 5 | 10 |
| Finlanda | 6 | 3 | 2 | 2 | 13 |
| Portugalia | 0 | 3 | 6 | 1 | 10 |
| Germania | 2 | 3 | 2 | 3 | 10 |
| TOTAL | 12 | 20 | 31 | 20 | 83 |

**

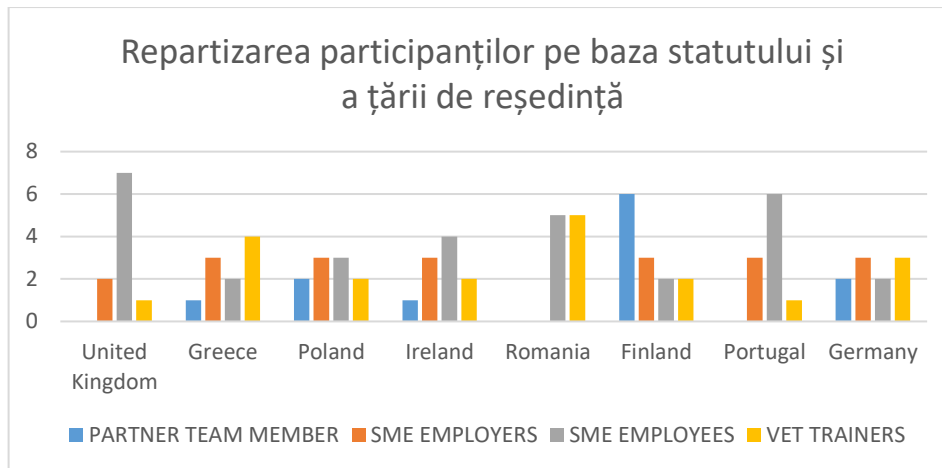


Figura 3: Repartizarea participanților pe baza statutului și a țării de reședință

În special, focus-grupurile cu cel mai mare număr de angajați ai IMM-urilor sunt realizate în Marea Britanie (7 angajați) și Portugalia (6 angajați), urmate de România (5 angajați). În ceea ce privește grupurile focus cu angajatori de tip IMM-uri, acestea se desfășoară într-o medie de 3 angajatori în majoritatea țărilor. În cele din urmă, profesioniștii VET sunt prezenți în fiecare grup în număr proporțional, între 4 și 1 participanți. Membrii parteneri sunt, de asemenea, prezenți în grupurile din cinci țări.

Pe baza tabelului de mai sus, majoritatea reprezentanților IMM-urilor provin din Marea Britanie, România și Portugalia, în timp ce România și Grecia au cel mai mare număr de formatori VET (5 și, respectiv, 4). Prin urmare, impactul acestor țări în dezvoltarea documentului de politică va fi mai mare.

4.2 Rezultate calitative

Secțiunea B: Lucrul de la distanță în țara parteneră

B1 Descrieți cadrul legislativ pentru munca la distanță în țara dvs.

Domeniul de aplicare al întrebării

Obiectivul principal al acestei întrebări este de a identifica dacă părțile interesate sunt conștiente de situația actuală din UE în ceea ce privește munca la distanță și de a defini acțiunile necesare pentru a sprijini și motiva IMM-urile să integreze medii de lucru la distanță. Prin urmare, sarcina principală a fost de a oferi un rezumat al cadrului legislativ în fiecare țară parteneră. Punctele importante care trebuie înregistrate în cadrul grupurilor sunt posibilele diferențe regionale, cât de vechi este cadrul legislativ, orice modificări făcute în timpul pandemiei etc. pentru a putea defini factorii care pot reprezenta o provocare în dezvoltarea acțiunii propuse.

Rezultate cheie

În majoritatea țărilor partenere europene, nu există **un cadru legislativ separat** pentru munca la distanță, în afară de Germania, unde sunt în vigoare reglementări legale diferite pentru munca mobilă, telemunca și munca de acasă, și România, cu recentul Cod al Muncii, "munca la domiciliu" care reglementează statutul angajaților care lucrează de acasă. În majoritatea țărilor, legislația urmărește ca protecția muncii și reglementările să acopere toate aspectele legate de muncă în condiții de

egalitate, cum ar fi salariul și beneficiile, orele de lucru, mediul de lucru sigur, lucrătorii cu handicap etc. În unele țări partenere, cum ar fi Marea Britanie, există o grijă specială pentru cheltuielile în cazul muncii la distanță; angajatorii ar trebui să le ramburseze angajaților cheltuielile pe care le implică în mod necesar, cum ar fi taxele telefonice, echipamentele IT etc.

În general, în toate țările, munca la distanță este considerată *un drept* - în diverse interpretări, deși, și poate avea loc,

"atâta timp cât angajatorul și angajatul o acceptă".

De fapt, angajații din majoritatea țărilor au dreptul să solicite muncă de la distanță. Viceversa, dacă angajatorii, ca și angajații, au dreptul de a solicita sau de a impune munca la distanță, este o zonă gri în mai multe țări partenere. Dimpotrivă, în Finlanda, angajatorii din toate sectoarele pot decide pe plan intern dacă munca la distanță este permisă și care sunt orientările specifice pentru munca la distanță. În Portugalia, pe de altă parte, angajații nu au dreptul subiectiv la muncă la distanță, cu excepția victimelor violenței domestice, părinților cu copii de până la 8 ani și carierelor informale nu li se poate refuza dreptul de a lucra la distanță.

Există, de asemenea, mai multe diferențe și diferențe între țări cu privire la dreptul de a solicita scutirea de impozit dacă contractul de muncă permite să lucreze de acasă (Finlanda) sau nu (Marea Britanie). Anumite particularități ale legislației care merită menționate: în Grecia, de exemplu, a fost stabilită o nouă politică în sectorul educației publice care relaxează cerința ca șeful instituției să fie prezent fizic. Cu toate acestea, în sectorul privat, se pare că există o situație mult diferită.

După cum au recunoscut toți partenerii, pandemia Covid 19 a inițializat așa-numitul birou de acasă obligatoriu. În consecință, munca de la distanță a crescut în domenii specializate, în cea mai mare parte lucrează în birouri și în sectoarele guvernamentale, și continuă să fie un mod destul de popular de lucru în 2022. **Munca la distanță** a fost emisă ca urmare a **schimbărilor survenite în tiparele de lucru** produse de pandemia de COVID-19 la nivel mondial și a legislației afectate. De atunci, aceasta este redefinită și încorporată social:

"muncă la distanță" ca "formă de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau locului de muncă pe care îl deține într-un alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, utilizând tehnologia informației și comunicațiilor"

În concluzie, în urma schimbărilor din timpul pandemiei, munca la distanță este considerată a fi un drept recunoscut legislativ - dar care nu este tratat în mod similar în toate țările partenere - fie pentru angajat, fie pentru angajator sau doar pentru un grup minoritar.

Implicații de politici / legislative

Există unele aspecte neclare în problemele legate de lucrul la distanță, cum ar fi limitele de obligativitate și consimțământ în sectorul privat sau public, implicațiile financiare ale angajatorilor și cheltuielile sau beneficiile angajaților etc. Legislația dintre țările partenere oferă mai multă sau mai puțină claritate cu privire la aspecte precum egalitatea oportunităților de carieră, angajamentele angajaților și ale angajatorilor în contextul muncii la distanță.

Deși există diferențe semnificative de legislație între țările partenere și chiar dacă experții au opinii distincte, dacă există o legislație suficientă cu privire la munca la distanță, sau dacă nu este necesar să se introducă legi specifice ale muncii decât cele existente, pare necesar să se admită că munca la distanță ca un drept pentru ambele părți, angajatori și angajați, ar trebui să fie mai mult decât atât. Prin urmare, implementarea cu succes a muncii la distanță în sectorul public sau privat ar trebui să fie o preocupare atât pentru angajatori, cât și pentru angajați. Acest lucru necesită dezvoltarea unei

metodologii care să ajute munca de la distanță la cea mai bună dezvoltare și să depășească potențialele bariere în orice context legislativ.

Această metodologie este prezentată eficient prin intermediul curriculum-ului de lucru la distanță, care se bazează pe cunoștințele și abilitățile dintr-o varietate de aspecte de lucru la distanță, precum și pentru angajatori (pentru a-și adapta afacerea și stilul de management pentru un mediu de lucru la distanță) și angajați (pentru a dezvolta cunoștințe de lucru la distanță, astfel încât să poată gestiona cariere de succes la distanță) fiind relevante pentru toate țările participante la proiect.

B2 Există anumite politici sau inițiative pentru munca la distanță în țara dumneavoastră?

Domeniul de aplicare al întrebării

Scopul principal al acestei întrebări este de a identifica dacă există politici și inițiative comune pentru munca la distanță în rândul părților interesate din țările partenere. Este semnificativ să se coreleze inițiativele în funcție de locația sau identitatea grupurilor de discuție pentru a înțelege mai bine modul în care este percepută acum munca la distanță.

Rezultate cheie

În general, nu s-a recunoscut nicio politică dispersată semnificativ în țările partenere. Cu toate acestea, există unele inițiative în direcția unor condiții mai bune în stabilirea muncii la distanță. Inițiativele atât în interesul angajaților, cât și al angajatorilor care lucrează de la distanță, au diverse obiective. De exemplu, în Germania, sindicatul ver.di, a demarat o campanie de promovare a biroului de acasă "potrivit" și de informare a angajatorilor și angajaților cu privire la modul în care munca la distanță poate funcționa pe termen lung. În Finlanda, care este o societate bazată pe încredere, care pune accentul pe încrederea în indivizi și recunoașterea propriilor responsabilități în ceea ce privește munca și etica muncii, este încurajat un acord între angajator și angajat. În cele din urmă, cea mai recentă inițiativă în acest sens este proiectul-pilot din Marea Britanie privind săptămâna de 4 zile, care este în curs de desfășurare și la care participă 70 de companii diverse și 3 300 de lucrători. Acest proces se bazează pe principiul modelului 100:80:100, unde angajaților li se oferă 100% din salariul pentru 80% din timp în schimbul a cel puțin 100% din productivitate.

Există, de asemenea, inițiative din perspectiva angajatorilor. În Marea Britanie au fost dezvoltate în mod activ mai multe politici și inițiative referitoare la munca hibridă flexibilă. A fost format un grup de lucru operativ ale cărui obiective în timp includ înțelegerea și sprijinirea trecerii la munca hibridă, responsabil cu furnizarea de consiliere și îndrumare pentru a sprijini angajatorii care intenționează să adopte mai multe practici de lucru la distanță sau hibride. De asemenea, au loc mai multe dezbateri publice despre ceea ce angajatorul trebuie să furnizeze în ceea ce privește echipamentele și materialele sau despre productivitatea și acceptarea lucrătorilor la distanță de către angajatori (Germania). Companiile locale finlandeze de asigurări au trebuit să creeze noi asigurări pentru lucru la distanță pe care le-au oferit angajaților astfel încât asigurarea să poată acoperi munca la distanță. Angajatorii care oferă asigurări de lucru la distanță sunt, de asemenea, văzuți ca fiind mai dezirabili și mai siguri de către potențialii angajați.

În acest timp ce angajații se confruntă cu probleme în Portugalia și Grecia, fără o politică specifică care să asigure cel mai bun echilibru între costurile și beneficiile muncii la distanță. În general, se pare că există un mare interes pentru munca la distanță exprimat în principal prin seminarii de formare,

dezvoltarea platformelor relevante, precum și interesul în rândul angajaților din sectorul privat pentru condițiile de muncă ale unei companii. În plus, inițiativa recent înființată a programului de vize nomade digitale, România, Germania și Grecia, prin aderarea la alte țări europene precum Croația, Republica Cehă, Estonia, Islanda, Italia și Norvegia, sprijină angajații internaționali care doresc să lucreze de la distanță în străinătate. Este un instrument juridic pentru a atrage resurse, pentru a promova țara muncii la distanță la nivel internațional și pentru a dezvolta economia. În Marea Britanie, a fost lansată o consultare deschisă intitulată "Transformarea flexibilă a muncii în incapacitate de plată", pentru a permite angajaților să își echilibreze viața profesională cu cea de acasă.

"Așadar, politicile variază de la complet la distanță, prin intermediul unui sistem hibrid, până la complet la fața locului".

Focus grupurile au evidențiat numeroase aspecte pe care ambele părți, angajatorii și angajații ar trebui să le ia în baza unui acord reciproc în cadrul muncii la distanță: Ce sarcini sunt în sfera de competență a muncii la distanță, durata aranjamentului de lucru la distanță, căile de feedback către angajatorul muncii la distanță, locațiile permise pentru munca de la distanță, cât de multă muncă are voie angajatul să facă de la distanță (ore, sarcini, posibile sarcini suplimentare), cum sunt înregistrate și verificate sarcinile de lucru, în ce moduri ar trebui să poată fi accesat angajatul în timpul lucrului de la distanță, care este timpul în care angajatul trebuie să fie accesibil pentru a răspunde la mesaje, cum sunt urmărite și raportate rezultatele muncii, echipamentele de lucru și posibilitatea de înlocuire a acestora, cum sunt abordate aspectele legate de securitatea informațiilor în cadrul muncii la distanță (arhivarea documentelor, securitatea digitală), securitatea și sănătatea la locul de muncă (fizică și emoțională), circumstanțele ergonomice, modalitățile de concediu medical, dreptul angajatorului de a modifica aceste orientări și reglementări etc.

Implicații de politici / legislative

Societățile tocmai au înțeles importanța inițiativelor de explorare a potențialelor de muncă la distanță. Deși nu există omogenitate în inițiativele dintre țările partenere, ideile noi despre politici încep să fie puse în aplicare peste tot, adresându-se angajatorilor și/sau angajaților. Prin urmare, este esențial să se sporească participarea principalelor părți interesate și să se realizeze integrarea eticii muncii la distanță în mai multe chestiuni din fiecare țară, în ciuda diferențelor observate. Curriculum-ul REMOTE CTRL se adresează tuturor părților interesate cu mai multe subiecte care urmează să fie asigurate în fiecare țară pentru o mai bună implementare a lucrului de la distanță peste tot.

B3 Descrieți tendințele reale ale muncii la distanță în țara dvs.

Domeniul de aplicare al întrebării

Scopul acestei întrebări este de a identifica potențialele condiții și percepții ale muncii la distanță care ar putea împiedica participanții să utilizeze programa școlară, pentru a găsi modalități de a le reduce. Pe de altă parte, este important să înțelegem principalele aspecte ale mentalității de lucru la distanță în țara fiecărui partener și, în consecință, să gestionăm cu procesele de extindere treptată a acestuia.

Rezultate cheie

Munca de la distanță **câștigă teren**, mai ales la sfârșitul pandemiei. În unele țări precum România s-a înregistrat o creștere mare a contractelor de muncă, atât în sectorul privat, cât și în cel public.

*"Acest lucru este evidentiat în special în IMM-uri și/sau în întreprinderile nou-înființate în care
munca la distanță
este în principal din motive de flexibilitate și de reducere a costurilor"*

De asemenea, în ultima vreme, impactul muncii de la distanță **este studiat pe larg**. În aproape toate țările partenere, literatura de cercetare se concentrează pe relevanța dintre munca flexibilă, bunăstarea și productivitatea, precum și pe alte beneficii sau contradicții. În Marea Britanie, de exemplu, există un număr tot mai mare de dovezi care arată că munca la distanță și hibridă a contribuit la îmbunătățirea productivității și la creșterea bunăstării personalului în multe organizații. Pilotarea muncii hibride (campanie de 4 zile pe săptămână) în Marea Britanie face în prezent obiectul unor studii suplimentare din partea cercetătorilor

Alte **tendințe la scară largă**, cum ar fi nomazii digitali sau lucrătorii hibridi, devin din ce în ce mai mult un stil de lucru adoptiv, în numeroase țări europene, necesitând un sprijin suplimentar în ceea ce privește organizarea în cele mai bune condiții.

O trăsătură comună aproape peste tot este utilizarea software-ului de lucru de la distanță și controlul ridicat al angajatorilor asupra gestionării muncii de la distanță; angajatorul este întotdeauna considerat a fi responsabil pentru siguranța angajatului în timpul programului de lucru, chiar și atunci când lucrează de la distanță. O altă tendință de punere în aplicare este aceea că, de obicei, companiile își elaborează propriile politici de lucru la distanță/hibrid.

De asemenea, aici a apărut o **schimbare amplă de percepție**: Pentru mulți - în special pentru angajatori - munca la distanță și-a pierdut o parte din caracterul negativ după ce a fost stabilită în multe companii în timpul primei carantine. Angajatorii au realizat că trebuie să ofere moduri de lucru hibride pentru a atrage talente calificate. În plus, nivelurile de încredere între angajator și angajat au crescut, deoarece prezenteismul nu mai este atât de considerabil legat de productivitate.

Cu toate acestea, entuziasmul s-a diminuat pentru angajați iar lipsa contactului personal a îndemnat la un fel de formă hibridă de lucru la birou în unele zile și la distanță în altele..

În ceea ce privește "partea necunoscută" a muncii la distanță, angajații și angajatorii își exprimă nevoia de formare suplimentară pentru a profita la maximum de ea.

"munca flexibilă ar putea crește bunăstarea și productivitatea, dar beneficiile nu sunt distribuite în mod egal în întreaga și există un potențial de creștere a inegalității. "

Există, de fapt, o neconcordanță între ceea ce își doresc angajatorii și ceea ce își doresc angajații cu privire la preferințele lor de tip de lucru, care variază de la o țară la alta, în funcție de diferențele dintre sectoare.

În ceea ce privește alte **preocupări legate** de munca la distanță, există o preocupare mai mare legată de sănătatea mentală a angajaților, de inegalitatea socială pentru lucrătorii care nu sunt la distanță și de anumite lacune legislative, de probabilitatea de a afecta negativ evoluția carierei și de creșterea gradului de estompere a granițelor dintre locul de muncă și casă sau altele.

Implicații de politici / legislative

Răspândirea pe scară largă a mai multor tipuri de muncă la distanță este o actualitate cu care sectoarele forței de muncă trebuie să facă față. În ciuda diferențelor dintre țări și a extinderii punerii în aplicare a muncii la distanță, rolul angajatorilor în luarea deciziilor rămâne dominant. De asemenea, mai multe preocupări atât ale angajaților, cât și ale angajatorilor cu privire la problemele legate de munca la distanță sunt evidente odată ce studiile de cercetare oferă descoperiri recente despre aceasta.

Necesitatea de a gestiona incertitudinea impactului și noile setări ale muncii la distanță trebuie să răspundă prin apariția conștientizării și empatiei cu informațiile adecvate și exacte, de îndată ce acestea sunt furnizate de cercetările recente. Subiectele despre impactul muncii la distanță în viața angajaților și gestionarea noilor condiții de muncă în IMM-uri ar trebui să fie elaborate în detaliu din

perspectiva tuturor părților, a angajatorilor, a managerilor și a angajaților. Programul REMOTE CTRL a inclus cu înțelepciune angajatorii și angajații și a oferit secțiuni distincte de conținut, printr-un curriculum care respectă obiectivele menționate mai sus.

Secțiunea C: Experiența de lucru la distanță

C1. Vă rugăm să furnizați exemple de practici și beneficii de succes în ceea ce privește punerea în aplicare a muncii de la distanță în IMM-uri

Domeniul de aplicare al întrebării

Scopul acestei întrebări este de a identifica elementele comune care conduc la practici de succes în ceea ce privește munca la distanță. Este util să se stabilească dacă practicile de succes se bazează pe alte criterii relevante și dacă există modalități de a extinde cele mai bune practici de implementare în mod egal în toate țările.

Rezultate cheie

Cele mai bune practici de lucru de la distanță sunt detectabile în ceea ce privește productivitatea, performanța, bunăstarea și conectivitatea.

Productivitatea a crescut prin lucrul de la distanță, așa cum se recunoaște în general în zilele noastre, în ciuda rezervelor inițiale ale angajatorilor, în cea mai mare parte.

Performanța în munca de la distanță este un beneficiu care a fost subliniat în focus grupuri. De exemplu, angajatorii sunt martori la faptul că angajații care înainte erau considerați introvertiți ies din ce în ce mai mult în evidență cu personalitatea lor. Aceștia consideră că confortul propriei case sau al mediului ales îi face să își aducă ideile și personalitatea mai mult ca niciodată.

Starea de bine este pe scară largă o sarcină pe care o caută lucrătorii de la distanță: munca la distanță poate contribui la îmbunătățirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată, care poate îmbunătăți sănătatea fizică, emoțională și mentală a unei persoane. Preferința angajaților pentru munca la distanță este, de obicei, determinată de așteptarea echilibrului de muncă:

"...în cazul muncii la distanță, avem tendința de a ne contrazice mai puțin, mai ales din motive banale, cum ar fi spațiul de birou, zilele de concediu etc. "

Conectarea este, de asemenea, realizată. Focus grupurile au declarat că există colaborarea cu specialiștii din domeniu, din alte locații, pe posturile vacante alăturându-se fără probleme grupurilor de lucru la distanță ale IMM-urilor.

În concluzie, aproape toate focus-grupurile au declarat importanța unei bune gestionări în setările de lucru la distanță. În caz contrar, apar dezavantaje majore generate de un management defectuos, cum ar fi izolarea socială, scăderea concentrării individului și tendința de a se concentra mai mult pe treburile casnice, lipsa supravegherii, dinamica redusă a colaborării cu colegii etc.

În căutarea unui Bun Management, se dovedește a fi cel mai important factor al celor mai bune practici ale muncii de la distanță. În România, acesta este un serviciu plătit, oferit de profesioniști IMM-urilor: specialiști care vor analiza modul actual de lucru și vor elabora planul de trecere imediată către noua politică de teleworking, propunând variante de soluții și, dacă se consideră necesar, asigurând instruirea la distanță a unei echipe cheie din cadrul companiilor. În alte țări, cum ar fi Finlanda, cu experiență anterioară de lucru parțial la distanță în sectorul public și privat, transferul către munca la distanță a fost destul de ușor.

În cele mai multe țări, datorită închiderii nedorite, pandemia a funcționat ca o formă de antrenament în practică. Angajatorii au reușit, în sfârșit, să sistematizeze controlul muncii la distanță a angajaților lor.

Câteva exemple de practici de succes menționate în Marea Britanie sunt următoarele:

- Permite angajatorilor un echilibru între munca de acasă și cea de la birou.
- Consultarea angajatorilor și adaptarea practicilor în consecință.
- Încurajarea angajaților să ia pauze programate între întâlniri.

În concluzie, potrivit interviurilor, succesul muncii la distanță depinde în mare măsură de încredere și de gestionarea așteptărilor. Așadar, ambele părți, atât angajatorii, cât și angajații, trebuie să știe ce se așteaptă de la ei și cum pot aduce ce e mai bun din ei înșiși.

Implicații de politici / legislative

Conform concluziilor, cele mai bune practici de lucru de la distanță ar trebui să se concentreze pe patru domenii-cheie, productivitatea, bunăstarea, performanța și conectarea. Deoarece gestionarea tuturor condițiilor și pregătirea pentru punerea în aplicare a muncii de la distanță sunt necesare, rezultă că directorii și managerii de nivel înalt ai IMM-urilor trebuie să se informeze în mod corespunzător cu privire la toți parametrii și resursele de lucru la distanță, apoi să facă cele mai bune alegeri și să pregătească un mediu de lucru bine încadrat, în înțelegere reciprocă cu angajații și înainte de începerea aplicației de lucru la distanță.

După cum este necesar, un program de formare precum REMOTECTRL, care se adresează angajatorilor și angajaților cu informații speciale pentru fiecare despre setările de lucru la distanță și modalitățile de gestionare a fiecărei condiții specifice în curs de desfășurare, poate contribui la practici de succes.

C2. Care considerați că sunt cele mai importante nevoi ale IMM-urilor în ceea ce privește munca la distanță în diferite contexte (de exemplu, tipul de activitate, aplicațiile din domeniul afacerilor etc.)?

Domeniul de aplicare al întrebării

Scopul acestei întrebări este de a identifica potențialele provocări în punerea în aplicare a muncii la distanță în anumite sectoare de activitate ale IMM-urilor, pentru a le înțelege nevoile și a adapta curriculumul în consecință.

Rezultate cheie

IMM-urile, din toate tipurile de domenii de activitate în general, au nevoi care se adresează investițiilor în tehnologie, dezvoltării competențelor, bunăstării, politicilor și practicilor.

Au existat comentarii speciale în rândul focus grupurilor, în principal cu privire la următoarele nevoi de lucru la distanță:

- Adaptarea realităților de business la condițiile de muncă la distanță și susținerea constantă a angajaților, stabilirea rutinelor și normelor care să fie fiabile și obligatorii din punct de vedere juridic în munca la distanță
- Un sprijin financiar mai bun
- Asigurarea dispozitivelor și a conectivității adecvate: de exemplu, un instrument de comunicare pentru a se asigura că acestea nu funcționează în direcția greșită pentru mult timp

- Digitalizarea tuturor proceselor – cât mai personalizate posibil.
- Cursuri de formare, atât pentru angajatori, cât și pentru angajați, cu privire la modul de gestionare a muncii de la distanță (tehnologia informației și comunicațiilor, managementul timpului, etichetă etc.)
- Îmbunătățirea stării de sănătate a angajaților (de exemplu, sănătatea mintală sau asigurarea faptului că munca este ergonomică și ajută la prevenirea dezvoltării sau agravării unei boli)
- Reglementarea clară a duratei și frecvenței muncii la distanță
- Reglementarea dreptului la deconectare în timpul perioadelor de odihnă și a capacității de a asigura un echilibru sănătos între viața profesională și cea privată în timpul lucrului de la distanță
- Investind timp în a face procesele manuale mai digitale.

"Am avut un birou care s-a închis din cauza carantinei. Pe măsură ce a trecut timpul am decis să renunțăm la acel birou. Am lucrat independent în timpul covidului. Partajarea unui birou de acasă cu alți membri ai familiei a fost dificilă, încercând să găzduiască întâlniri și apeluri atunci când alții făceau același lucru. Zgomotul a fost o problemă. Eu personal m-am luptat cu motivația. Îmi place să emit idei și să sărbătoresc succesele alături de colegi"

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

De asemenea, pare important să consultați un formator extern pentru a avea o perspectivă exterioară și un sfat neutru cu privire la formate, instrumente și norme. Acest lucru trebuie să includă toți angajații și nu trebuie să rămână doar o decizie a conducerii. Acest lucru este valabil mai ales în cazul IMM-urilor din sectorul producției și al serviciilor tradiționale, pentru care munca la distanță este ceva cu totul nou.

Implicații de politici / legislative

În timpul implementării curriculumului, este firesc ca unele activități să reprezinte o dificultate mai mare decât altele pentru participanți. De asemenea, participanții din diferite sectoare sau țări s-ar putea confrunta cu provocări în diferite tipuri de activități, pe baza caracteristicilor lor. Prin urmare, adaptarea fiecărei activități la nevoile participanților este necesară pentru finalizarea cu succes a curriculumului.

C3. Care ar trebui să fie prioritățile UE în ceea ce privește punerea în aplicare a muncii la distanță în cadrul IMM-urilor? Dacă este necesar, furnizați politicile necesare.

Domeniul de aplicare al întrebării

Scopul acestei întrebări este de a defini acțiunile necesare ale UE în ceea ce privește munca la distanță pentru a sprijini și a motiva IMM-urile să includă politici în operațiunile lor desfășurate la distanță.

Rezultate cheie

Majoritatea participanților au subliniat importanța asigurării priorităților UE axate pe asigurarea unei legislații care să sprijine mai degrabă decât să împiedice drepturile angajaților. Legislația ar trebui să ia în considerare incluziunea și accesibilitatea la o muncă flexibilă pentru toată lumea. Aceștia au subliniat, de asemenea, că este important să se reglementeze un model echilibrat între oportunitățile și riscurile muncii de la distanță.

În plus, un alt factor esențial care ar trebui să fie o prioritate pentru legislația UE, precum și pentru legislația fiecărei țări, este consacrarea dreptului important de a se deconecta de la locul de muncă.

În plus, UE ar trebui să se concentreze pe punerea în aplicare a unei politici care prevede sprijinirea dobândirii de competențe digitale în rândul adulților, ca mijloc de a le permite să recurgă la munca de la distanță.

Se consideră pe scară largă că UE ar trebui să depună eforturi pentru a o face mai răspândită, oferind motivația pentru IMM-uri să o adopte pe scară mai largă, de obicei, prin intermediul inițiativelor de politică SEG pentru IMM-uri și întreprinderile nou-înființate.

"Munca de la distanță ar trebui să fie un criteriu pentru alocarea fondurilor publice către IMM-uri.

"

Se pare că este nevoie de politici specifice privind munca la distanță, precum și de reglementări (de exemplu, în ceea ce privește programul zilnic convenit între angajator și angajat, intervalele de timp pentru prezența online și la birou, asigurările sociale și impozitele pentru munca la distanță efectuată în afara țării).

De asemenea, ca acțiune politică, UE ar putea pune la dispoziție o rețea, pentru a consolida schimbul de bune practici între antreprenorii din UE și pentru a sugera orientări privind accesibilitatea în munca la distanță.

Implicații de politici / legislative

În concluzie, politicile UE ar trebui să asigure o legislație mai sigură, în toate aspectele legate de incluziunea și accesibilitatea la munca la distanță, pe baza unei politici care să țină seama de dimensiunea locurilor, de varietatea contextelor regionale europene. Ar trebui adaptate pe scară largă cursuri de formare suplimentare (de exemplu, instrumente digitale, practici de bunăstare etc.) și mai multe politici motivaționale pentru IMM-uri. Rețelele de bune practici ale UE între antreprenorii din UE și orientările privind munca la distanță vor consolida cea mai bună punere în aplicare.

Secțiunea D: Impactul proiectului REMOTE CTRL

D1. Fiecare dintre rezultatele proiectului r abordează sarcinile curriculare privind nevoile de lucru la distanță? Vă rugăm să detaliați.

- REMOTE CTRL Masterclass-uri și Manual pentru angajatori
- REMOTE CTRL Toolkit pentru angajați
- Program de formare în cadrul serviciului pentru tutorii VET
- MOOC (mediul de învățare online, o zonă de acces rezervată pe platformă pentru a permite educatorilor să se consulte și să facă schimb cu ceilalți membri ai acestei rețele)

D2. Puteți identifica orice domenii sau aspecte care nu au fost abordate în mod eficient în cadrul curriculum-ului?

D3. De ce considerați astfel?

Domeniul de aplicare al întrebării

Scopul acestei întrebări este de a recunoaște alte nevoi ale IMM-urilor în ceea ce privește implementarea muncii la distanță în interesul evaluării și îmbunătățirii curriculumului propus în cadrul proiectului și al procesului de aplicare a acestuia.

Rezultate cheie

(1) REMOTE CTRL Masterclass-uri și Manual pentru angajatori

Masterclass-urile și manualul oferă o gamă diversă de resurse bine organizate, oferind angajatorilor informații valoroase, sfaturi și îndrumări valoroase, în format ușor, despre cum să-și gestioneze și să-și dezvolte echipele. Fiecare resursă a fost analizată cu mare atenție pentru a se gândi la nevoile angajatorilor, dar și la nevoile personalului lor.

(2) REMOTE CTRL Toolkit pentru angajați

Setul de instrumente pentru angajați a fost împărțit în trei domenii mari pentru a sprijini pregătirea pentru muncă, căutarea unui loc de muncă și asigurarea poziției odată ce ați ajuns la locul de muncă. Resursele oferă instrumente și informații valoroase pentru a ajuta persoanele să identifice cele mai bune roluri pentru ei și, de asemenea, să le ajute să obțină un loc de muncă prin interviuri on-line. Toate resursele au fost create pentru a îmbunătăți și a spori gradul de conștientizare pentru angajat sau persoana care caută un loc de muncă cu privire la talentele lor și care ar putea fi provocările lor. Resursele au fost testate, iar răspunsurile au fost foarte pozitive.

(3) Programul de formare la locul de muncă pentru tutorii VET

Aceste resurse din cadrul programului de formare destinat tutorilor VET îi ajută să înțeleagă cum să utilizeze cel mai bine toate resursele din cadrul proiectului. Acestea oferă informații suplimentare și conexe conexe cu privire la subiect, care extind cunoștințele tutorilor VET, făcându-i pe tutori să se simtă mai confortabil în furnizarea formării lor.

(4) MOOC (mediul de învățare online, o zonă de acces rezervată pe platformă pentru a permite educatorilor să se consulte și să facă schimb cu ceilalți membri ai acestei rețele). MOOC a fost descris ca un instrument modern și util pentru învățarea la distanță în stilul fiecăruia.

Platforma este un loc ușor de accesat pentru personal, iesle, tutori VET și altele pentru a accesa toate informațiile furnizate de proiectul Remote CTRL într-un singur loc. Există o abundență de resurse disponibile sub formă de videoclipuri și activități care să contribuie la dezvoltarea competențelor și cunoștințelor în domeniul muncii la distanță.

Curriculumul se adresează majorității nevoilor IMM-urilor și oferă cursanților informații și cunoștințe importante cu privire la aceste nevoi. Toți cursanții au considerat că activitățile au fost pe măsura capacității și intereselor lor.

"Angajatorii au fost surprinși în mod pozitiv de numărul de resurselor digitale care există pentru a facilita munca de la distanță. "

Implicații de politici / legislative

În timpul elaborării unui curriculum, program de studii, ar trebui luate în considerare obiectivele specifice care trebuie abordate. În cazul proiectului Remote CTRL, aspectele cheie pe care curriculumul ar trebui să le abordeze sunt nevoile IMM-urilor ale Angajatorilor pentru aceste resurse, dar și nevoile personalului lor.

Principalii parametri care pot fi considerați nevoi cruciale pentru angajatorii de tip IMM-uri includ ajutorul financiar, accesul la rețele și expertiza în informații valoroase, consilierea și îndrumarea facilă despre cum să-și gestioneze și să-și dezvolte echipele. Nevoile cruciale ale angajaților, de asemenea, ar trebui să fie luate în considerare pentru a sprijini pregătirea pentru locul de muncă, căutarea de locuri de muncă și asigurarea unui post de muncă.

Prin urmare, programul de studii ar trebui să ofere IMM-urilor informații cu privire la aceste subiecte și să le pregătească pentru a fi mai pregătite pentru munca de la distanță .

D4. Au existat domenii de diferențiere în timpul dezvoltării materialului sau a procesului de formare?

Domeniul de aplicare al întrebării

Scopul acestei întrebări este de a recunoaște practicile și exemplele pe care IMM-urile și formatorii VET le consideră ca fiind de succes pentru a înțelege așteptările lor de la punerea în aplicare a curriculumului de management al inovării.

Rezultate cheie

Utilizarea eficientă a tehnologiilor emergente, cum ar fi inteligența artificială și alte tipuri de automatizări: XR, blockchain și platforme digitale, sunt enumerate ca practici de succes în rândul participanților. În plus, încorporarea inovațiilor în domeniul marketingului digital pentru a ajunge la un nou public țintă sau pentru a-l extinde pe cel existent a fost, de asemenea, menționată ca un exemplu semnificativ de inovare de succes. În cele din urmă, unii participanți au evidențiat eficiența și dezvoltarea economică pe care multe companii startup din sectorul tehnologic le-au afișat în timpul pandemiei, răspunzând nevoilor emergente ale cetățenilor.

"Încorporarea tehnologiilor emergente, cum ar fi IA și blockchain și soluțiile inovatoare de marketing digital, au fost transformate în practici de succes"

Implicații de politici / legislative

Practicile de succes și exemplele pot juca un rol important în procesul de transfer de inovare, deoarece acestea pot fi exploatate de IMM-uri și de formatorii VET, pentru a depăși dificultățile în timpul transformării lor către o funcționare mai inovatoare. Prin urmare, este esențial să se intensifice schimbul de cunoștințe între participanți, prin evenimente co-organizate și prin încorporarea de bune practici și exemple din partea IMM-urilor pregătite pentru inovare.

5. RECOMANDĂRI DE POLITICĂ

Acest document de politici prezintă rezultatele implementării curriculumului în IMM-urile și de către formatori VET selectați, pentru a sublinia importanța sprijinirii gestionării muncii la distanță și a consolidării legăturilor dintre VET și IMM-uri. Mai precis, acesta urmărește să evidențieze

- a) rolul profesioniștilor din domeniul VET în sprijinirea gestionării muncii la distanță în cadrul IMM-urilor;
- b) importanța gestionării muncii la distanță în cadrul IMM-urilor pentru îmbunătățirea funcționării acestora și
- c) schimbările de politică trebuie să aibă loc pentru a face parteneriatul dintre angajatorii și angajații IMM-urilor și profesioniștii din domeniul VET mai eficient în munca de la distanță.

În ceea ce privește acestea din urmă, este demn de remarcat existența unei game destul de largi de măsuri legislative în multe țări în ceea ce privește tratamentul instituțional al muncii la distanță în multe țări. Aici se află principala provocare politică, care constă în armonizarea cadrelor legislative în întreaga UE pentru a se asigura că munca la distanță este privită ca un drept pe care angajatul îl poate exercita, mai degrabă decât ca o opțiune alternativă de angajare. Acest lucru va deschide calea de stabilire a muncii la distanță ca principala cale de angajare în multe domenii profesionale.

În completarea propunerii menționate mai sus, este esențial să tratăm programele de formare ca pe o necesitate și nu ca pe un lux. Prin urmare, ar trebui luate măsuri politice adecvate pentru a se asigura că IMM-urile sunt mandatate să își formeze personalul printr-un flux constant de programe de formare calificate. Mijloacele posibile de a realiza acest lucru ar putea fi prin finanțare suplimentară pentru IMM-urile care au urmat cursuri de formare a personalului etc.

În plus, ar trebui să se dezvolte cercetări specializate privind peisajul în continuă schimbare al muncii la distanță prin intermediul finanțării naționale și internaționale corespunzătoare. Acest lucru ar fi

foarte util pentru a completa formarea IMM-urilor cu noi domenii de interes și metodologii. Agențiile naționale ar trebui să fie mandatate să aloce o parte din fondurile lor de cercetare pentru cercetarea aplicată relevantă de înaltă calitate.

Penultima măsură de politică propusă ar fi stabilirea unei liste cu cele mai exigente nevoi ale fiecărui sector de afaceri în ceea ce privește munca la distanță, pentru a crea programe de formare personalizate. În mod ideal, lista ar putea fi pregătită de camera fiecărui sector prin finanțarea adecvată, deschizând astfel calea pentru programe de formare centrate în jurul acestor domenii.

În cele din urmă, autoritățile centrale și/sau regionale trebuie să identifice și să promoveze cele mai bune practici în domeniul muncii la distanță, care acoperă diverse criterii (geografice, sectorul de afaceri etc.) pentru a stimula interesul și participarea în IMM-uri la munca la distanță.

Pe scurt, măsurile de politică propuse sunt următoarele:

- Armonizarea cadrelor legislative la nivelul UE în ceea ce privește munca la distanță
- Formarea personalului de conducere din IMM-uri trebuie promovată prin măsuri adecvate
- Dezvoltarea cercetării specializate în domeniul muncii la distanță
- Stabilirea unei liste cu cele mai exigente nevoi ale fiecărui sector de afaceri în ceea ce privește munca la distanță
- Identificarea și promovarea celor mai bune practici în munca de la distanță.

Munca la distanță ar putea fi un motor al succesului și al inovării la nivel local, regional și central. Parlamentarii ar trebui să acorde o atenție deosebită acestui lucru pentru a profita din plin de potențialul său.



Eu5:DOCUMENT DE POLITICI

**Întrebări semistructurate pentru
interviu**

Pregătit de UoP

**REMOTE
CENTRAL**
Building Skills and
Attributes for
Remote Working

6. ANEXĂ: Întrebări semistructurate pentru interviul privind DOCUMENTUL DE POLITICĂ

Stimate Participant,

Vă mulțumim pentru participarea la proiectul REMOTE CTRL cu scopul de a adapta lucrul de la distanță sau modelele flexibile de lucru. Pe măsură ce ne străduim continuu să ne îmbunătățim proiectele, am dori să evaluăm experiența partenerilor de proiect, a formatorilor, a angajatorilor și a angajaților din 8 țări diferite și să facem recomandări pentru schimbarea politicilor pe baza acestei experiențe. Prin urmare, am aprecia că vă faceți timp pentru a ne oferi feedback constructiv.

Echipe de proiect REMOTE CTRL

NE PUTEȚI GĂSI PE FACEBOOK

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

SITE-UL PROIECTULUI DISPONIBIL LA ADRESA

<https://remotectrl.eu/>

Secțiunea A. Informații

Adresa de e-mail

1. Vă rugăm să indicați țara dumneavoastră:

- Marea Britanie
- Grecia
- Polonia
- Irlanda
- România
- Finlanda
- Portugalia
- Germania

2. Vă rugăm să indicați starea dvs.:

- A. Formator VET
- B. Angajator de tip IMM
- C. Angajat al IMM
- D. Membru al echipei partener

3. Gen:

- A. Feminin
- B. Mascul
- C. Altele / nici un răspuns

Secțiunea B: Lucrul de la distanță în țara parteneră

1. Descrieți cadrul legislativ pentru munca la distanță în țara dvs.

2. Există anumite politici, inițiative pentru munca la distanță în țara dvs.?

3. Descrieți tendințele reale ale muncii de la distanță în țara dumneavoastră:

Secțiunea C: Experiența de lucru la distanță

1. Vă rugăm să furnizați exemple de practici și exemple de succes în ceea ce privește punerea în aplicare a muncii de la distanță în IMM-uri

2. Care considerați că sunt cele mai importante nevoi ale IMM-urilor în ceea ce privește munca la distanță în diferite contexte (de exemplu, tipul de activitate, domeniul afacerilor etc.)?

3. Care ar trebui să fie prioritățile UE în ceea ce privește punerea în aplicare a muncii la distanță în cadrul IMM-urilor? Dacă este necesar, furnizați politicile necesare.

Secțiunea D: Impactul proiectului REMOTECTRL

1. Fiecare dintre următoarele rezultate ale proiectului abordează competențele curriculare privind nevoile de lucru la distanță? Vă rugăm să detaliați.

(1) REMOTE CTRL Masterclass-uri și Manual pentru angajatori

(2) REMOTE CTRL Toolkit pentru angajați

(3) Programul de formare la locul de muncă pentru tutorii VET

(4) MOOC (mediul de învățare online, o zonă de acces rezervată pe platformă pentru a permite formatorilor să se consulte și să facă schimb cu ceilalți membri ai acestei rețele)

1. Puteți identifica domenii sau probleme care nu au fost abordate în mod eficient în curriculum-ul? De ce aveți această părere?

2. Au existat anumite activități care au reprezentat provocări pentru cursanți?

3. Au existat domenii de diferențiere în timpul dezvoltării materialului sau a procesului de formare? Vă rugăm să detaliați.

4. Orice alte comentarii

REMOTE CENTRAL

Building Skills and Attributes for Remote Working



SFEDI® GROUP



innoventum



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