

## Πίνακας Περιεχομένων

<b>ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ</b> .....	2
<b>ΣΥΝΤΟΜΕΥΣΕΙΣ</b> .....	2
<b>1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b> .....	3
1.1 Άξονες.....	3
1.2 Στόχοι.....	3
1.3 Δομή.....	3
<b>2. ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ</b> .....	4
2.1 Επισκόπηση του έργου .....	4
2.2 Στόχοι του έργου .....	4
2.3 Εταίροι του έργου .....	4
<i>SFEDI</i> .....	4
<i>UOP</i> .....	5
<i>WSBINOZ</i> .....	5
<i>FIPL</i> .....	5
<i>UPIT</i> .....	5
<i>INNOVENTUM OY</i> .....	5
<i>RIGHTCHALLENGE</i> .....	5
<i>IHK</i> .....	6
2.4 Αποτελέσματα του έργου .....	6
<b>3. ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ</b> .....	6
3.1 Έρευνα τεκμηρίωσης .....	7
3.2 Ερωτηματολόγιο .....	7
<b>4. ΑΝΑΛΥΣΗ</b> .....	7
4.1 Περιγραφικά στατιστικά αποτελέσματα .....	8
4.2 Αποτελέσματα ποιοτικής ανάλυσης .....	10
<b>5. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ</b> .....	21
<b>6. ANNEX: Ημιδομημένη συνέντευξη-Ερωτηματολόγιο</b> .....	24

## ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

[Πίνακας 1: Κατανομή των συμμετεχόντων με βάση την ιδιότητα και τη χώρα](#) ..... 9

## ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

[Διάγραμμα 1: Κατανομή στις ομάδες εστίασης ανά χώρα](#)..... 8

[Διάγραμμα 2: Κατανομή των μελών των ομάδων εστίασης με βάση την ιδιότητα](#) ..... 9

[Διάγραμμα 3: Κατανομή των συμμετεχόντων με βάση την ιδιότητα και τη χώρα](#) ..... 9

## ΣΥΝΤΟΜΕΥΣΕΙΣ

<b>SFEDI GROUP</b>	Small Firms Enterprise Development Initiative Limited_UK
<b>UOP</b>	University of the Peloponnese_GR
<b>WSBINOZ</b>	WYKSZA SZKOLA BIZNESU I NAUK O ZDROWIU_PL
<b>FIP</b>	FUTURE IN PERSPECTIVE LIMITED_IE
<b>UPIT</b>	UNIVERSITATEA DIN PITESTI_RO
<b>INNOVENTUM</b>	INNOVENTUM OY_FI
<b>RIGHT CHALLENGE</b>	Rightchallenge – Associação_PR
<b>IHK</b>	IHK- PROJEKTGESELLSCHAFT MBH_DE
<b>MME</b>	Μικρο-Μεσαία Επιχείρηση
<b>EEK</b>	Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση
<b>REMOTE CTRL</b>	Building Skills and Attributes for Remote Working

## 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

### 1.1 Άξονες (Scope)

Το παρόν κείμενο πολιτικής παρουσιάζει τα αποτελέσματα της εμπειρικής εργασίας που έχει πραγματοποιηθεί στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Έργου «**REMOTE CTRL**\_Building Skills and Attributes for Remote Working» για να τονίσει τη σημασία της υποστήριξης της απομακρυσμένης εργασίας και της ενίσχυσης των δεσμών μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων των ΜΜΕ προς την καλύτερη εφαρμογή απομακρυσμένων απομακρυσμένης εργασίας για την επίτευξη μόνιμων ωφελημάτων για την κοινωνία και την οικονομία.

Το κείμενο παρουσιάζει το πλαίσιο του έργου καθώς και τη βασική του θεωρητική τεκμηρίωση. Συνοψίζει, επίσης, τη μεθοδολογική προσέγγιση που υιοθετήθηκε για την επίτευξη των στόχων, τα εμπειρικά στοιχεία που συγκεντρώθηκαν και την ανάλυση που έχει διεξαχθεί σε όλες τις διάφορες εργασίες που έχουν υλοποιηθεί από την ομάδα του έργου μέχρι στιγμής. Όσον αφορά το γεωγραφικό πεδίο εφαρμογής, περιλαμβάνει ανάλυση των εμπειρικών στοιχείων που έχουν συλλεγεί από τους εταίρους και άλλους βασικούς ενδιαφερόμενους φορείς από τις ακόλουθες ευρωπαϊκές χώρες: Ηνωμένο Βασίλειο, Ιρλανδία, Γερμανία, Φινλανδία, Πορτογαλία, Ελλάδα, Ρουμανία και Πολωνία.

### 1.2 Στόχοι

Το κείμενο πολιτικής παρουσιάζει τα αποτελέσματα της εφαρμογής του προγράμματος σπουδών σε επιλεγμένες ΜΜΕ και εκπαιδευτές ΕΕΚ, προκειμένου να τονίσει τη σημασία της υποστήριξης της διαχείρισης της απομακρυσμένης εργασίας και της ενίσχυσης των δεσμών μεταξύ της ΕΕΚ και των εργοδοτών και των εργαζομένων των ΜΜΕ. Πιο συγκεκριμένα, στοχεύει να αναδείξει

- i. το ρόλο των στελεχών ΕΕΚ στην υποστήριξη της διαχείρισης της εξ αποστάσεως εργασίας εντός των ΜΜΕ,
- ii. τη σημασία της διαχείρισης της εξ αποστάσεως εργασίας εντός των ΜΜΕ για τη βελτίωση της λειτουργίας τους και
- iii. τις αλλαγές πολιτικής που πρέπει να πραγματοποιηθούν προκειμένου να καταστεί αποτελεσματικότερη η εταιρική σχέση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων ΜΜΕ και στελεχών ΕΕΚ στην εξ αποστάσεως εργασία.

### 1.3 Δομή

Το κείμενο πολιτικής αποτελείται από τα ακόλουθα μέρη:

- **Πλαίσιο του έργου:** Σε αυτό το κεφάλαιο αναλύονται τα κύρια χαρακτηριστικά του έργου, συμπεριλαμβανομένων των στόχων, των εταίρων, της εργασίας που έχει πραγματοποιηθεί καθώς και των βασικών αποτελεσμάτων.
- **Προσέγγιση και Μεθοδολογία:** Σε αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζεται η μεθοδολογία που ακολουθείται για την ανάπτυξη του εκπαιδευτικού προγράμματος (curriculum) για την εξ αποστάσεως εργασία
- **Ανάλυση:** Αυτό το κεφάλαιο παρέχει πληροφορίες σχετικά με τα κύρια αποτελέσματα της μεθοδολογίας που έχει πραγματοποιηθεί, σχετικά με την ανάπτυξη δεξιοτήτων και χαρακτηριστικών για το πρόγραμμα επιμόρφωσης εξ αποστάσεως εργασίας και τη σχέση του με τις ανάγκες της ΜΜΕ.

- **Συμπεράσματα και σχέδιο δράσης:** Σε αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζονται τα βασικά συμπεράσματα που προκύπτουν από την ανάλυση και προτείνεται μια πορεία δράσης για την εφαρμογή της πολιτικής.
- **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ** μαζί με σχετικό υλικό και δεδομένα που αναφέρονται στο κείμενο.

## 2. ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ

### 2.1 Επισκόπηση του έργου

Η εξ αποστάσεως εργασία είναι το μοντέλο της αγοράς εργασίας του μέλλοντος με τη δυνατότητα όχι μόνο να βελτιώσει την ευημερία και την παραγωγικότητα των εργαζομένων αλλά και να μειώσει το αποτύπωμα άνθρακα, το οποίο και θα αποτελέσει σημαντικό κίνητρο για τους εργαζόμενους του μέλλοντος. Παρέχει πολλά οφέλη στους εργοδότες, τους εργαζομένους, τις κυβερνήσεις και την κοινωνία γενικότερα. Ωστόσο, προκειμένου να υιοθετηθεί σε μεγάλη κλίμακα, ώστε να μπορεί να στηρίξει την παγκόσμια οικονομική και περιβαλλοντική ανάκαμψη, πρέπει να υποστηριχθεί από προσαρμοσμένο υλικό εκπαίδευσης και κατάρτισης που θα αναπτύξει βασικές δεξιότητες και ικανότητες σε εργοδότες και εργαζομένους, ώστε να μπορούν να προσαρμοστούν στην εξ αποστάσεως εργασία. Το έργο REMOTE CTRL στοχεύει στην ανάπτυξη εξειδικευμένων εκπαιδευτικών πόρων που θα ανταποκρίνονται στις ανάγκες των εργοδοτών, των εργαζομένων και των εκπαιδευτών ΕΕΚ σε ένα απομακρυσμένο περιβάλλον εργασίας.

### 2.2 Στόχοι του έργου

Η έρευνα τεκμηρίωσης που διεξάγεται αποκαλύπτει ότι στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες οι ΜΜΕ λειτουργούν σε απομακρυσμένα περιβάλλοντα εργασίας χωρίς καμία προετοιμασία ή προγραμματισμό. Ως αποτέλεσμα, πολλοί αγωνίζονται να ανταπεξέλθουν και να προσαρμοστούν καθώς οι υποδομές και οι δεξιότητες είναι ανεπαρκείς. Επιπλέον, εντοπίζεται σαφής έλλειψη ολοκληρωμένου υλικού κατάρτισης και υποστήριξης που να καλύπτει τόσο τους εργοδότες όσο και τους εργαζομένους και να παρέχει καθοδήγηση σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο μπορούν να εφαρμοστούν πρακτικές εξ αποστάσεως εργασίας σε όλους τους οικονομικούς τομείς. Το έργο REMOTE CTRL αντιμετωπίζει συγκεκριμένα αυτό το κενό στο τοπίο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και στοχεύει στη στήριξη των εργαζομένων και των εργοδοτών σε ολόκληρη την Ευρώπη ώστε να αναπτύξουν τις δεξιότητες, τις ικανότητες και τους κλάδους που χρειάζονται για να αγκαλιάσουν ένα μέλλον εξ αποστάσεως εργασίας.

Το REMOTE CTRL στοχεύει στη δημιουργία υλικών τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζομένους, ώστε να τους επιτρέψει να υποστηρίξουν τόσο τον εαυτό τους όσο και ο ένας τον άλλον και να προωθήσουν μια σχέση εμπιστοσύνης και αμοιβαίου σεβασμού που είναι το κλειδί για τη διασφάλιση της επιτυχίας οποιασδήποτε πολιτικής απομακρυσμένης εργασίας. Επίσης, το έργο REMOTE CTRL παρέχει ένα καινοτόμο πρόγραμμα ενδοϋπηρεσιακής κατάρτισης για εκπαιδευτές ΕΕΚ για να οικοδομήσουν την ικανότητά τους στον τομέα της απομακρυσμένης εργασίας. Το REMOTE CTRL θα τους υποστηρίξει για τη διευκόλυνση της εξ αποστάσεως μάθησης και την παροχή συμβουλών σε εργοδότες και εργαζομένους σχετικά με τις πρακτικές εξ αποστάσεως εργασίας, οι οποίοι αποτελούν τους κύριους πολλαπλασιαστές της προσέγγισης που προτείνεται στην παρούσα εφαρμογή.

### 2.3 Εταίροι του έργου

#### SFEDI

Ιδρύθηκε το 1996, η Small Firms Enterprise Development Initiative στο Ηνωμένο Βασίλειο κάνει τη διαφορά μέσω της μάθησης των επιχειρήσεων και της ανάπτυξης δεξιοτήτων. Ως ο αναγνωρισμένος από την κυβέρνηση φορέας τομεακών δεξιοτήτων για τις επιχειρήσεις, εργάζεται για να υποστηρίξει τη μάθηση και την ανάπτυξη δεξιοτήτων των μελλοντικών και σημερινών ιδιοκτητών-διευθυντών

μικρών επιχειρήσεων, των εργαζομένων σε οργανισμούς και των επαγγελματιών επαγγελματικής και εκπαιδευτικής κατάρτισης που εργάζονται για την υποστήριξη της επιχειρηματικής μάθησης και της ανάπτυξης δεξιοτήτων.

### **UOP**

Το Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου ιδρύθηκε το 2000 και δέχτηκε τους πρώτους φοιτητές του το 2002. Αποτελείται από 9 Σχολές και 22 ακαδημαϊκά Τμήματα με φοιτητικό πληθυσμό περίπου 25000 άτομα. Προσφέρει σπουδές σε όλους τους κύκλους μάθησης: προπτυχιακές, μεταπτυχιακές και διδακτορικές καθώς και δραστηριότητες δια βίου μάθησης και επαγγελματικής εκπαίδευσης.

### **WSBINOZ**

Είναι το πρώτο μη δημόσιο ίδρυμα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην κεντρική Πολωνία που προσφέρει σπουδές που συνδέονται με την υγεία και ιατρικά, καθώς και επιχειρηματικές και παιδαγωγικές σχολές. Στο παρόν στάδιο απασχολεί περισσότερους από 60-70 υπαλλήλους πλήρους απασχόλησης και περισσότερους από 200 καθηγητές με σύμβαση.

### **FIPL**

Η Future In Perspective Limited (FIP) είναι μια ιδιωτική εταιρεία που δραστηριοποιείται στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης, της εκπαίδευσης νέων και ενηλίκων, της ηλεκτρονικής μάθησης, των ψηφιακών μέσων. Η εταιρεία συνεργάζεται γενικά με αγροτικές ΜΜΕ, πολύ μικρές επιχειρήσεις και κοινωνικές οργανώσεις. Η FIP δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην ανάπτυξη αυτοκατευθυνόμενων μαθησιακών διαδρομών για να ενθαρρύνει την εκπαιδευτική ανάπτυξη των "Free Agent Learners".

### **UPIT**

Το Πανεπιστήμιο του Pitești (UPIT) είναι ένα κρατικό πανεπιστήμιο που στοχεύει να είναι ένας δυναμικός και αποτελεσματικός πάροχος τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην περιοχή. Επί του παρόντος είναι αποδέκτης για περίπου 10.000 μαθητές από την περιοχή Muntenia. Έχει περίπου 700 αμειβόμενο διδακτικό και διοικητικό προσωπικό. Αποτελείται από 6 διαφορετικές σχολές που προσφέρουν πτυχία Bachelor, Master και Doctor ([www.upit.ro](http://www.upit.ro)). Οι τομείς στους οποίους δραστηριοποιείται και παρέχει υπηρεσίες η UPIT είναι: εκπαίδευση και κατάρτιση· επιστημονική και εφαρμοσμένη έρευνα· σχεδιασμός και δοκιμές εκπαιδευτικού λογισμικού· καθοδήγηση και παροχή συμβουλών· επαγγελματικός προσανατολισμός· διεθνής συνεργασία σε διάφορους γνωστικά πεδία.

### **INNOVENTUM OY**

Η Innoventum Oy είναι μια δημιουργική επιχείρηση που ιδρύθηκε το 2001. Έχει σημαντική εμπειρία στην ανάπτυξη εύχρηστων διαδικτυακών εφαρμογών για σκοπούς που κυμαίνονται από την ηλεκτρονική μάθηση έως τις διαδικτυακές αγορές και τη ζωντανή ροή βίντεο και έχει δημιουργήσει παράδοση για την αριστεία στον διαισθητικό σχεδιασμό τόσο στη Φινλανδία όσο και σε όλη την Ευρώπη. Το βασικό προσωπικό της Innoventum αποτελείται από τέσσερις επαγγελματίες υψηλής εξειδίκευσης. Για περισσότερο από μια δεκαετία, συμμετέχουν στην ανάπτυξη εργαλείων και πλατφορμών ροής βίντεο και ηλεκτρονικής μάθησης και οργανώνουν την παράδοση εκπαιδευτικού περιεχομένου σε συνεργασία με το τοπικό δίκτυο οργανισμών-εταίρων που εργάζονται στους τομείς της εκπαίδευσης νέων και ενηλίκων, της εργασίας στον τομέα της νεολαίας, του αθλητισμού, των μεταναστών και της υποστήριξης της επιχειρηματικότητας.

### **RIGHTCHALLENGE**

Η Rightchallenge Association είναι μια μη κυβερνητική οργάνωση που στοχεύει στην προώθηση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης ως μέσο κοινωνικής ένταξης και ίσων ευκαιριών. Ως οργανισμός που ασχολείται ενεργά με την κοινότητα, ένας από τους πυλώνες τους είναι η δια βίου μάθηση, σε μια ποικιλία υπηρεσιών όπως: Ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού και ανάπτυξη ικανοτήτων στους τομείς της εκπαίδευσης, εργασία στον τομέα της νεολαίας, ΕΕΚ, κοινοτική παρέμβαση, εργασία και

απασχόληση, σχεδιασμός και ανάπτυξη προγραμμάτων σπουδών σε διάφορους τομείς τόσο για πρόσωπο με πρόσωπο όσο και για υποστήριξη διαδικτυακών περιβαλλόντων για άτομα χωρίς προσόντα ή αποκλεισμό.

### **IHK**

Είναι πάροχος υπηρεσιών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (EEK) σε περιφερειακό, εθνικό και διεθνές επίπεδο, ενεργώντας ως πάροχος υπηρεσιών και εταίρος για το Εμπορικό Επιμελητήριο και τις εταιρείες μέλη του, καθώς και για βιοτεχνικά επιμελητήρια, υπουργεία και άλλους φορείς που προωθούν την οικονομική ανάπτυξη. Το IHK είναι εμπνευστής, ηγέτης και ενεργός εταίρος διαφορετικών στρατηγικών συμπράξεων EEK σε περιφερειακό και εθνικό επίπεδο με βασικές ικανότητες στη μάθηση με βάση την εργασία, την επικύρωση και την αναγνώριση άτυπων / μη τυπικών ικανοτήτων, καθιερωμένο δίκτυο τοπικών και περιφερειακών εταιρειών.

## **2.4 Αποτελέσματα του έργου**

Το REMOTE CTRL αντιμετωπίζει τις ανάγκες των MME συγκεκριμένα για πολιτικές απομακρυσμένης εργασίας και στοχεύει στην υποστήριξη των εργαζομένων και των εργοδοτών σε όλη την Ευρώπη για την οικοδόμηση των δεξιοτήτων, των ικανοτήτων και των κλάδων που χρειάζονται για να αγκαλιάσουν ένα μέλλον απομακρυσμένης εργασίας.

Το έργο REMOTE CTRL επικεντρώνεται στα ακόλουθα αποτελέσματα για την επίτευξη αυτών των στόχων:

(1) REMOTE CTRL Masterclasses και Εγχειρίδιο για Εργοδότες – αυτό περιλαμβάνει ένα ολοκληρωμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα που παρέχεται μέσω μιας σειράς συνεδριών master-class για να υποστηρίξει τους ιδιοκτήτες και τους διευθυντές επιχειρήσεων να προσαρμόσουν την επιχείρησή τους και το στυλ διαχείρισής τους για ένα απομακρυσμένο περιβάλλον εργασίας. Αυτές οι συνεδρίες masterclass συμπληρώνονται από μια εργαλειοθήκη σύντομων, μικρών ψηφιακών πόρων μάθησης, τους οποίους οι ιδιοκτήτες επιχειρήσεων και οι διευθυντές μπορούν να χρησιμοποιήσουν για να προσαρμόσουν το επιχειρηματικό τους μοντέλο σε ένα απομακρυσμένο περιβάλλον εργασίας.

(2) REMOTE CONTROL Εργαλειοθήκη για Εργαζόμενους – Αυτή η εργαλειοθήκη στοχεύει στην ανάπτυξη των γραμματισμών απομακρυσμένης εργασίας των εργαζομένων, ώστε να μπορούν να διαχειριστούν επιτυχημένες εξ αποστάσεως σταδιοδρομίες, παρέχοντας μια πλήρη σειρά 18 ψηφιακών πόρων που αντιμετωπίζει το ζήτημα από μια ολιστική προοπτική.

(3) Πρόγραμμα κατάρτισης υπηρεσιών για εκπαιδευτές EEK - αυτό το πρόγραμμα υποστηρίζει εκπαιδευτές EEK για εξ αποστάσεως διδασκαλία και καθοδήγηση, έτσι ώστε να μπορούν να ενσωματώσουν ψηφιακούς μαθησιακούς πόρους που αναπτύσσονται στην εργασία τους με εργοδότες και εκπαιδευόμενους EEK.

(4) MOOC (εξ αποστάσεως μάθημα) - Το MOOC καλύπτει όλα τα υλικά που δημιουργήθηκαν κατά τη διάρκεια ζωής του έργου, είναι δωρεάν προσβάσιμο εξ αποστάσεως.

(5) Προτάσεις Πολιτικής - Η κοινοπραξία γνωρίζει ότι το μοντέλο που προτείνεται σε αυτό το έργο έχει τη δυνατότητα να αποφέρει σημαντική μάθηση πολιτικής σε όλες τις συμμετέχουσες χώρες. Ως εκ τούτου, ένα έγγραφο πολιτικής θα αποτελέσει βασική δημοσίευση που θα επιτρέψει στους εταίρους να προβληματιστούν σχετικά με τα διδάγματα που αντλήθηκαν, να διατυπώσουν σχετικές συστάσεις πολιτικής, να επηρεάσουν την αγορά εργασίας και την πολιτική EEK σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, να ασκήσουν πιέσεις για αλλαγή και, τέλος, να υποστηρίξουν την αξιοποίηση του μοντέλου REMOTE CTRL.

## **3. ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ**

Προκειμένου να καταρτιστεί το έγγραφο πολιτικής, ακολουθήθηκε μια πολυεπίπεδη μεθοδολογική προσέγγιση, λαμβάνοντας υπόψη την ανάγκη διαφοροποίησης των μέσων συλλογής δεδομένων, χρήση των αποτελεσμάτων από τις διάφορες διαδικασίες και συμμετοχής των βασικών ενδιαφερόμενων μερών που προσδιορίστηκαν. Για να διασφαλίσει την πληρότητα της έρευνας και



να εγγυηθεί αποτελέσματα υψηλής ποιότητας, η ομάδα του έργου έχει χρησιμοποιήσει ένα μείγμα τεχνικών συλλογής δεδομένων που αλληλοσυμπληρώνονται. Οι τεχνικές συλλογής δεδομένων περιλαμβάνουν έρευνα τεκμηρίωσης καθώς και τις αναφορές από τη διανομή ενός ερωτηματολογίου στην ομάδα εστίασης κάθε εταιρού που περιγράφονται λεπτομερώς στις ακόλουθες παραγράφους.

### 3.1 Έρευνα τεκμηρίωσης

Η φάση συλλογής δεδομένων ξεκίνησε με εκτεταμένη έρευνα τεκμηρίωσης για τον εντοπισμό και τον προσδιορισμό παραγόντων μεταφοράς και διαχείρισης καινοτομίας στις ΜΜΕ. Για τη συστηματική συγκέντρωση όλων των σχετικών πληροφοριών χρησιμοποιήθηκαν συμβατικές μηχανές αναζήτησης, όπως η Google και Scholar Google. Επιπλέον, προκειμένου να διασφαλιστεί μια ακριβής και ολοκληρωμένη εικόνα των κύριων δεξιοτήτων και χαρακτηριστικών της εξ αποστάσεως εργασίας στις ΜΜΕ, η ομάδα του έργου χρησιμοποίησε ακαδημαϊκές εκθέσεις και δημοσιεύσεις, σχετικές με το αντικείμενο.

Βασισμένη σε έρευνα τεκμηρίωσης, η ομάδα έργου ανέπτυξε το προφίλ των μελών της απαιτούμενης ομάδας εστίασης για να απαντήσουν στο ερωτηματολόγιο της έρευνας. Πιο συγκεκριμένα, καθορίστηκαν τέσσερις κατηγορίες: α/ μέλη των ομάδων έργου των εταιρών, β) εκπαιδευτές ενηλίκων, γ) εργοδότες ΜΜΕ δ) εργαζόμενοι ΜΜΕ.

### 3.2 Ερωτηματολόγιο

Η ομάδα του έργου ανέπτυξε ένα ερωτηματολόγιο πολιτικής που λάμβανε υπόψη τους κύριους παράγοντες και τα εμπόδια της εφαρμογής της απομακρυσμένης εργασίας στις ΜΜΕ. Στη συνέχεια, το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε στους συμμετέχοντες - ομάδες εστίασης που επιλέχθηκαν από τη φάση της έρευνας τεκμηρίωσης. Κάθε συνεργάτης στη συνέχεια, συνθέτει μια εκτεταμένη αναφορά με τις κύριες τάσεις και διαφοροποιήσεις στην ομάδα εστίασης.

Τελικά, 83 ενδιαφερόμενοι από όλες τις χώρες που συμμετείχαν στο έργο, συμπεριλαμβανομένων μελών των εταιρών, εργοδοτών και εργαζομένων στις ΜΜΕ και επαγγελματιών ΕΕΚ συμμετείχαν στην έρευνα.

Το ερωτηματολόγιο περιλάμβανε τέσσερις κύριες ενότητες, η πρώτη αφορούσε γενικές πληροφορίες σχετικά με τους συμμετέχοντες και οι υπόλοιπες αφορούσαν ερωτήσεις τροποποιημένες σε τρεις άξονες: Εξ αποστάσεως Εργασία στη χώρα εταιρού, Εμπειρία απομακρυσμένης εργασίας, Αντίκτυπος του έργου REMOTE CTRL. Το ερωτηματολόγιο παρουσιάζεται στο Παράρτημα.

## 4. ΑΝΑΛΥΣΗ

Σε αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζονται τα βασικά αποτελέσματα και τα αποτελέσματα της έρευνας τεκμηρίωσης και του ερωτηματολογίου. Το έργο REMOTE CTRL στοχεύει στην ανάπτυξη εξειδικευμένων εκπαιδευτικών πόρων που ανταποκρίνονται στις ανάγκες των εργοδοτών, των εργαζομένων και των εκπαιδευτών ΕΕΚ, που επιθυμούν να φιλοξενήσουν απομακρυσμένη εργασία ή ευέλικτα πρότυπα εργασίας, σε ένα απομακρυσμένο περιβάλλον εργασίας.

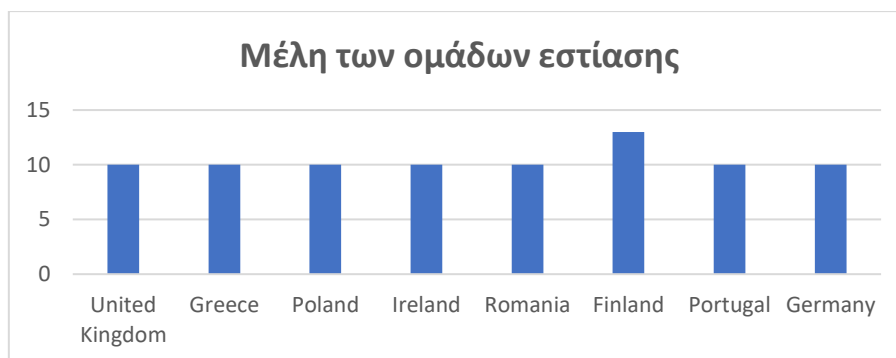
Ο κύριος στόχος της ανάλυσης είναι ο εντοπισμός των οδηγιών και των εμποδίων της διαχείρισης της απομακρυσμένης εργασίας, όπως περιγράφεται από τα μέλη των εταιρών, τους εργοδότες, τους εργαζόμενους και τους επαγγελματίες ΕΕΚ στην Ευρώπη. Η ανάλυση περιλαμβάνει ποσοτικά και ποιοτικά αποτελέσματα που παρέχουν κρίσιμες πληροφορίες για την ανάπτυξη μιας πορείας δράσης με βάση τις εμπειρίες και τα διδάγματα που αντλήθηκαν κατά τη διάρκεια του έργου REMOTE CTRL. Το ερωτηματολόγιο του Εγγράφου Πολιτικής που κυκλοφόρησε από το UoP περιείχε ένα σύνολο ημι-δομημένων ερωτήσεων συνέντευξης για όλους τους εταιρούς σε συνεργασία με τους τοπικούς εκπαιδευτές ΕΕΚ, τους εργοδότες και τους εργαζόμενους κατά τη διάρκεια τοπικών διαβουλεύσεων με τη μορφή ομάδων εστίασης (περίπου 10 συμμετέχοντες ανά εταιρού: μέλη ομάδας εταιρών,

εργοδότες, εργαζόμενοι, εκπαιδευτές ΕΕΚ). Κάθε εταίρος συγκέντρωσε όλες τις απαντήσεις και διαβίβασε μια συνοπτική έκθεση στο UoP, για να συντάξει το παρόν έγγραφο πολιτικής.

#### 4.1 Περιγραφικά στατιστικά αποτελέσματα

Αρχικά, μια κύρια πτυχή της ανάλυσης ήταν η εξασφάλιση ισόρροπης γεωγραφικής κατανομής των συμμετεχόντων. Η ομάδα του έργου παρακολούθησε διεξοδικά τη διαδικασία και πέτυχε τη συμμετοχή μελών από όλες τις χώρες εταίρους. Κάθε έκθεση ανά χώρα αναφέρει τον αριθμό και την κατάσταση των συμμετεχόντων που ανήκουν σε καθεμία από τις ειδικές ομάδες εστίασης. Η κατανομή των συμμετεχόντων με βάση τη χώρα διαμοιράζεται φαίνεται στο ακόλουθο σχήμα.

Χώρα	Μέλη των ομάδων εστίασης (focus groups)
Ηνωμένο Βασίλειο	10
Ελλάδα	10
Πολωνία	10
Ιρλανδία	10
Ρουμανία	10
Φινλανδία	13
Πορτογαλία	10
Γερμανία	10
ΣΥΝΟΛΟ	83



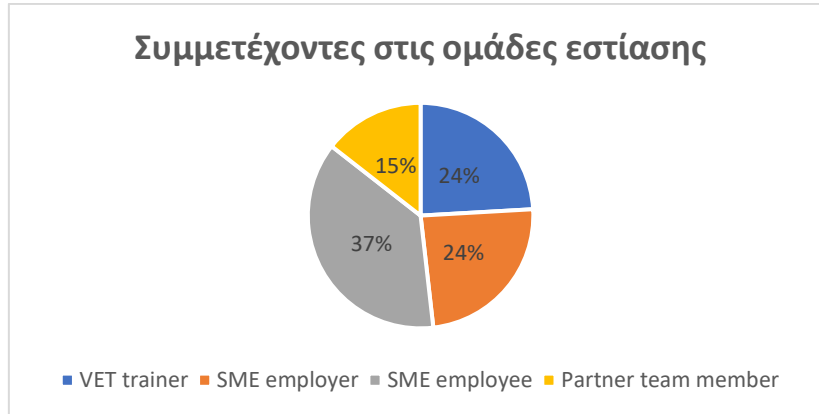
Διάγραμμα 2: Κατανομή στις ομάδες εστίασης ανά χώρα

Όπως φαίνεται στο παραπάνω διάγραμμα, όλες οι χώρες εταίροι διεξήγαγαν μια ημι-δομημένη συνέντευξη με ομάδες εστίασης. Επιδιώχθηκε ένας μέσος αριθμός 10 συμμετεχόντων σε κάθε ομάδα εστίασης.

Επιπλέον, μια άλλη σημαντική παράμετρος που πρέπει να εξεταστεί είναι τα χαρακτηριστικά κάθε συμμετέχοντα. Η ανάλυση του πίνακα που ακολουθεί επικεντρώνεται στην κατανομή των συμμετεχόντων μεταξύ των τεσσάρων κύριων κατηγοριών των ερωτηθέντων: μέλη των ομάδων των εταίρων, εργοδότες των ΜΜΕ, εργαζόμενοι των ΜΜΕ και επαγγελματίες ΕΕΚ. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στο παρακάτω διάγραμμα.

Ιδιότητα	Συμμετέχοντες στις ομάδες εστίασης
Εκπαιδευτής ΕΕΚ (VET trainer)	20
ΜΜΕ – εργοδότης (SME employer)	20
ΜΜΕ – εργαζόμενος (SME εργοδότης)	31
Μέλος της ομάδας εταίρου του έργου	12





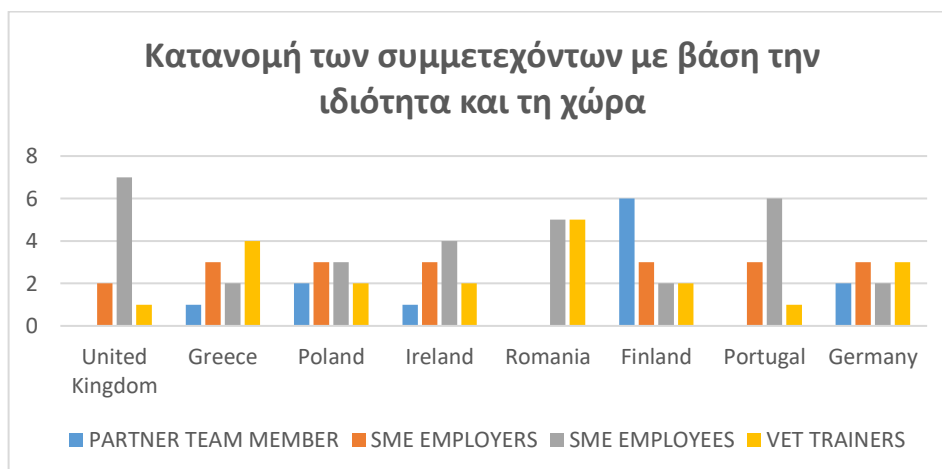
Διάγραμμα 2: Κατανομή των μελών των ομάδων εστίασης με βάση την ιδιότητα

Οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες ήταν εκπρόσωποι ΜΜΕ, εργοδότες (24%) και εργαζόμενοι (37%), 61% συνολικά, ποσοστό που είναι πολύ σημαντικό γιατί μπορεί να οδηγήσει σε ακριβή απεικόνιση των αναγκών των ΜΜΕ στον τομέα της διαχείρισης της εξ αποστάσεως εργασίας. Επιπλέον, μια άλλη θετική πτυχή είναι ότι το ποσοστό των εκπαιδευτών ΕΕΚ είναι επίσης υψηλό (24%) και, ως εκ τούτου, μπορεί να παρασχεθεί σημαντική εικόνα σχετικά με την αποτελεσματικότητα του προγράμματος σπουδών. Εκτός από τα παραπάνω, είναι σημαντικό να εξεταστεί η κατανομή κάθε κατηγορίας ερωτηθέντων μεταξύ των συμμετεχουσών χωρών.

Πίνακας 1: Κατανομή των συμμετεχόντων με βάση την ιδιότητα και τη χώρα

ΧΩΡΑ	Μέλος της ομάδας εταίρου του έργου	ΜΜΕ – εργοδότης (SME employer)	ΜΜΕ – εργαζόμενος (SME εργοδότης)	Εκπαιδευτής ΕΕΚ (VET trainer)	TOTAL
Ηνωμένο Βασίλειο	0	2	7	1	10
Ελλάδα	1	3	2	4	10
Πολωνία	2	3	3	2	10
Ιρλανδία	1	3	4	2	10
Ρουμανία	0	0	5	5	10
Φινλανδία	6	3	2	2	13
Πορτογαλία	0	3	6	1	10
Γερμανία	2	3	2	3	10
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>31</b>	<b>20</b>	<b>83</b>

\*\*



Διάγραμμα 3: Κατανομή των συμμετεχόντων με βάση την ιδιότητα και τη χώρα

Ειδικότερα, ομάδες εστίασης με τον μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων σε ΜΜΕ διεξάγονται στο Ηνωμένο Βασίλειο (επτά εργαζόμενοι) και στην Πορτογαλία (έξι εργαζόμενοι), ακολουθούμενη από τη Ρουμανία (πέντε εργαζόμενοι). Όσον αφορά τις ομάδες εστίασης με εργοδότες ΜΜΕ, περιέχουν κατά μέσο όρο τρεις εργοδότες στις περισσότερες χώρες. Τέλος, οι επαγγελματίες ΕΕΚ είναι παρόντες σε κάθε ομάδα εστίασης σε αναλογικό αριθμό συμμετεχόντων, μεταξύ τεσσάρων και ενός. Τα μέλη των εταιριών είναι επίσης παρόντα σε ομάδες εστίασης πέντε χωρών.

Με βάση τον παραπάνω πίνακα, οι περισσότεροι εκπρόσωποι των ΜΜΕ προέρχονται από το Ηνωμένο Βασίλειο, τη Ρουμανία και την Πορτογαλία, ενώ η Ρουμανία και η Ελλάδα έχουν τον μεγαλύτερο αριθμό εκπαιδευτών ΕΕΚ (5 και 4 αντίστοιχα). Ως εκ τούτου, ο αντίκτυπος αυτών των χωρών στην ανάπτυξη του εγγράφου πολιτικής θα είναι μεγαλύτερος.

## 4.2 Αποτελέσματα ποιοτικής ανάλυσης

### Μέρος Β: REMOTE Work σε χώρα – εταίρο του έργου

#### B1 Περιγράψτε το νομοθετικό πλαίσιο για εξ αποστάσεως εργασία στη χώρα σας

##### Επισκόπηση της ερώτησης

Ο κύριος στόχος αυτής της ερώτησης είναι να προσδιοριστεί εάν τα ενδιαφερόμενα μέρη γνωρίζουν την τρέχουσα κατάσταση στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) όσον αφορά την εξ αποστάσεως εργασία και να καθοριστούν οι απαραίτητες δράσεις προκειμένου να υποστηριχθούν και να παρακινηθούν οι ΜΜΕ να ενσωματώσουν απομακρυσμένα περιβάλλοντα εργασίας. Ως εκ τούτου, κύριο καθήκον ήταν η παροχή σύνοψης του νομοθετικού πλαισίου σε κάθε χώρα εταίρο. Σημαντικά σημεία που έπρεπε να καταγραφούν στις ομάδες εστίασης ήταν οι πιθανές περιφερειακές διαφορές, το πόσο σύγχρονο είναι το νομοθετικό πλαίσιο, τυχόν αλλαγές που έγιναν κατά τη διάρκεια της πανδημίας κ.ά. προκειμένου να καθοριστούν οι παράγοντες που μπορούν να αποτελέσουν πρόκληση στην ανάπτυξη της προτεινόμενης δράσης.

##### Κυριότερα αποτελέσματα

Στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες εταίρους, **δεν υπάρχει ξεχωριστό νομοθετικό πλαίσιο** για την εξ αποστάσεως εργασία, εκτός από τη Γερμανία, όπου ισχύουν διαφορετικοί νομικοί κανονισμοί για την κινητή εργασία, την τηλεργασία και την εργασία από το σπίτι, και τη Ρουμανία με τον πρόσφατο ρουμανικό εργατικό κώδικα, «εργασία στο σπίτι» που ρυθμίζει το καθεστώς των εργαζομένων που εργάζονται από το σπίτι. Στις περισσότερες χώρες η νομοθεσία ακολουθεί την προστασία και τους κανονισμούς εργασίας για να καλύψει όλες τις εργασιακές πτυχές με ισότητα, όπως ο μισθός και τα επιδόματα, οι ώρες εργασίας, το ασφαλές εργασιακό περιβάλλον, οι εργαζόμενοι με αναπηρία κ.λπ. Σε ορισμένες χώρες εταίρους, όπως το Ηνωμένο Βασίλειο, υπάρχει ιδιαίτερη μέριμνα για τα έξοδα εξ αποστάσεως εργασίας. οι εργοδότες θα πρέπει να αποζημιώνουν τους εργαζομένους τους για δαπάνες που αναγκαστικά προκύπτουν, όπως τηλεφωνικές χρεώσεις, εξοπλισμός πληροφορικής κ.λπ.

Γενικά, σε όλες τις χώρες, η εξ αποστάσεως εργασία θεωρείται δικαίωμα -σε διάφορες ερμηνείες όμως, και μπορεί να λάβει χώρα,

**“αν συμφωνεί ο εργοδότης και ο εργαζόμενος”.**

Στην πραγματικότητα, οι εργαζόμενοι στις περισσότερες χώρες έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν απομακρυσμένη εργασία. Το αντίστροφο, εάν οι εργοδότες, όπως οι εργαζόμενοι, έχουν το δικαίωμα να ζητούν ή να επιβάλουν την εξ αποστάσεως εργασία, αποτελεί γκρίζα ζώνη σε πολλές χώρες

εταίρους. Στη Φινλανδία, αντιθέτως, οι εργοδότες σε όλους τους τομείς μπορούν να αποφασίζουν εσωτερικά εάν επιτρέπεται η εξ αποστάσεως εργασία και ποιες είναι οι ειδικές κατευθυντήριες γραμμές για την εξ αποστάσεως εργασία. Στην Πορτογαλία, από την άλλη πλευρά, οι εργαζόμενοι δεν έχουν υποκειμενικό δικαίωμα στην εξ αποστάσεως εργασία, εκτός από τα θύματα ενδοοικογενειακής βίας, οι γονείς με παιδιά έως 8 ετών και οι άτυπες σταδιοδρομίες δεν μπορούν να στερηθούν το δικαίωμα να κάνουν απομακρυσμένη εργασία.

Υπάρχουν επίσης αρκετές διαφορές και αποκλίσεις μεταξύ των χωρών σχετικά με το δικαίωμα αξίωσης φορολογικής ελάφρυνσης είτε η σύμβαση εργασίας επιτρέπει εργασία από το σπίτι (Φινλανδία) είτε όχι (Ηνωμένο Βασίλειο). Ορισμένες ιδιαιτερότητες της νομοθεσίας αξίζει να αναφερθούν: στην Ελλάδα, για παράδειγμα, έχει θεσπιστεί μια νέα πολιτική στον τομέα της δημόσιας εκπαίδευσης που χαλαρώνει την απαίτηση φυσικής παρουσίας του επικεφαλής του σώματος. Ωστόσο, στον ιδιωτικό τομέα, φαίνεται να υπάρχει μια πολύ διαφορετική κατάσταση.

Όπως αναγνώρισαν όλοι οι εταίροι, η πανδημία Covid 19 εκκίνησε την υποχρεωτική εξάπλωση της εξ αποστάσεως εργασίας. Κατά συνέπεια, η εξ αποστάσεως εργασία αυξήθηκε σε εξειδικευμένους τομείς, κυρίως σε γραφεία και κυβερνητικούς τομείς, και συνεχίζει να είναι ένας αρκετά δημοφιλής τρόπος εργασίας το 2022. Η **εξ αποστάσεως εργασία** λειτούργησε ως αποτέλεσμα των **αλλαγών** στα πρότυπα εργασίας που προκλήθηκαν από την πανδημία COVID-19 παγκοσμίως και την επηρεαζόμενη νομοθεσία. Έκτοτε, επαναπροσδιορίζεται και ενσωματώνεται κοινωνικά:

*““εξ αποστάσεως εργασία” ως “η μορφή οργάνωσης της εργασίας μέσω της οποίας ο εργαζόμενος, σε τακτική και εθελοντική βάση, εκπληρώνει τα καθήκοντα που προσιδιάζουν στη θέση, το επάγγελμα ή τη θέση εργασίας που κατέχει σε τόπο διαφορετικό από τον χώρο εργασίας που οργανώνει ο εργοδότης, χρησιμοποιώντας την τεχνολογία των πληροφοριών και των επικοινωνιών”*

Συμπερασματικά, μετά τις αλλαγές κατά τη διάρκεια της πανδημίας, η εξ αποστάσεως εργασία θεωρείται ευρέως ως δικαίωμα νομοθετικά αναγνωρισμένο -αλλά όχι με παρόμοιο τρόπο σε όλες τις χώρες εταίρους- είτε για τον εργαζόμενο είτε για τον εργοδότη ή απλώς για μια μειονοτική ομάδα.

### **Επιπτώσεις πολιτικής**

Υπάρχουν κάποιες γκρίζες ζώνες σε θέματα τηλεργασίας, όπως τα όρια της υποχρεωτικότητας και της συναίνεσης στον ιδιωτικό ή δημόσιο τομέα, οι οικονομικές επιπτώσεις στα έξοδα ή τις παροχές των εργοδοτών και των εργαζομένων κ.λπ. Η νομοθεσία μεταξύ των χωρών εταίρων παρέχει περισσότερη ή λιγότερη σαφήνεια σε θέματα όπως η ισότητα των ευκαιριών σταδιοδρομίας, οι δεσμεύσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών στο πλαίσιο της εξ αποστάσεως εργασίας.

Παρόλο που υπάρχουν σημαντικές διαφορές στη νομοθεσία μεταξύ των χωρών εταίρων και ακόμη και αν οι ειδικοί έχουν διαφορετικές απόψεις για το αν υπάρχει επαρκής νομοθεσία σχετικά με την εξ αποστάσεως εργασία ή δεν χρειάζεται να θεσπιστεί ειδική εργατική νομοθεσία από την υπάρχουσα, φαίνεται απαραίτητο να παραδεχτούμε ότι η εξ αποστάσεως εργασία ως δικαίωμα και για τις δύο πλευρές, εργοδότες και εργαζόμενους, θα πρέπει να γίνει αντικείμενο περαιτέρω οραματισμού.

Ως εκ τούτου, η επιτυχής εφαρμογή της εξ αποστάσεως εργασίας στον δημόσιο ή τον ιδιωτικό τομέα θα πρέπει να αποτελεί μέλημα τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων. Αυτό απαιτεί την ανάπτυξη μιας μεθοδολογίας που θα βοηθήσει την εξ αποστάσεως εργασία να αναπτυχθεί καλύτερα και να ξεπεράσει πιθανά εμπόδια σε οποιοδήποτε νομοθετικό υπόβαθρο.

Αυτή η μεθοδολογία παρουσιάζεται αποτελεσματικά μέσω του εκπαιδευτικού προγράμματος REMOTECTRL, το οποίο βασίζεται στις γνώσεις και τις δεξιότητες από μια ποικιλία πτυχών απομακρυσμένης εργασίας, για τους εργοδότες (για να προσαρμόσουν την επιχείρησή τους και το στυλ διαχείρισής τους σε ένα απομακρυσμένο περιβάλλον εργασίας) και τους υπαλλήλους (για να αναπτύξουν γραμματισμούς απομακρυσμένης εργασίας, ώστε να μπορούν να διαχειριστούν επιτυχημένες εξ αποστάσεως σταδιοδρομίες) που σχετίζονται με όλες τις χώρες που συμμετέχουν στο έργο.

## **B2 Υπάρχουν σχετικές πολιτικές πρωτοβουλίες για την εξ αποστάσεως εργασία στη χώρα σας;**

### **Επισκόπηση της ερώτησης**

Ο κύριος στόχος αυτών των ερωτήσεων είναι να προσδιοριστεί εάν υπάρχουν αμοιβαίες πολιτικές και πρωτοβουλίες για την εξ αποστάσεως εργασία μεταξύ των ενδιαφερομένων στις χώρες εταίρους. Είναι σημαντικό να συσχετιστούν οι πρωτοβουλίες ανά τοποθεσία ή ταυτότητα των ομάδων εστίασης, προκειμένου να κατανοηθεί καλύτερα ο τρόπος με τον οποίο γίνεται πλέον αντιληπτή η απομακρυσμένη εργασία.

### **Κυριότερα αποτελέσματα**

Συνολικά δεν έχει υπάρξει ουσιαστική πολιτική πρωτοβουλία στις χώρες εταίρους. Κατά τα άλλα, υπάρχουν εν μέρει κάποιες πρωτοβουλίες για καλύτερες συνθήκες στην εγκατάσταση της εξ αποστάσεως εργασίας.

Οι πρωτοβουλίες προς το συμφέρον τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών που εργάζονται εξ αποστάσεως έχουν διάφορους στόχους. Για παράδειγμα, στη Γερμανία το εργατικό συνδικάτο ver.di, έχει ξεκινήσει μια εκστρατεία για την προώθηση του «σωστού» γραφείου στο σπίτι και για την ενημέρωση εργοδοτών και εργαζομένων σχετικά με το πώς μπορεί να λειτουργήσει μακροπρόθεσμα η εξ αποστάσεως εργασία. Στη Φινλανδία, η οποία είναι μια κοινωνία που βασίζεται στην εμπιστοσύνη, δίνοντας έμφαση στην εμπιστοσύνη στα άτομα και την αναγνώριση των δικών τους ευθυνών όσον αφορά την εργασιακή και εργασιακή ηθική, ενθαρρύνεται η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου. Τέλος, η πιο πρόσφατη σχετική πρωτοβουλία είναι η πιλοτική εβδομάδα 4 ημερών του Ηνωμένου Βασιλείου που βρίσκεται σε εξέλιξη σε συνεργασία με 70 διαφορετικές εταιρείες και 3300 εργαζόμενους. Αυτή η δοκιμή βασίζεται στην αρχή του μοντέλου 100:80:100 όπου το 100% της αμοιβής για το 80% του χρόνου προσφέρεται στους εργαζόμενους με αντάλλαγμα τουλάχιστον το 100% της παραγωγικότητας.

Υπάρχουν επίσης πρωτοβουλίες από την πλευρά των εργοδοτών. Στο Ηνωμένο Βασίλειο αναπτύσσονται ενεργά διάφορες πολιτικές και πρωτοβουλίες σχετικά με την ευέλικτη υβριδική εργασία. Έχει συσταθεί μια ομάδα εργασίας με καίριους στόχους να συμπεριλάβει την κατανόηση και την υποστήριξη της αλλαγής στην υβριδική εργασία, όντας υπεύθυνη για την παροχή συμβουλών και καθοδήγησης για την υποστήριξη των εργοδοτών που σκέφτονται να υιοθετήσουν πιο απομακρυσμένες ή υβριδικές εργασιακές πρακτικές. Επίσης, πραγματοποιούνται αρκετές δημόσιες συζητήσεις σχετικά με το τι πρέπει να παρέχει ο εργοδότης όσον αφορά τον εξοπλισμό και το υλικό ή σχετικά με την παραγωγικότητα και την αποδοχή των απομακρυσμένων εργαζομένων από τους εργοδότες (Γερμανία). Οι φινλανδικές τοπικές ασφαλιστικές εταιρείες έπρεπε να δημιουργήσουν νέες πολιτικές εξ αποστάσεως εργασίας που έχουν προσφέρει στους εργοδότες, έτσι ώστε η ασφάλιση να μπορεί να καλύπτει την εξ αποστάσεως εργασία. Οι εργοδότες που προσφέρουν

ασφάλιση εξ αποστάσεως εργασίας θεωρούνται επίσης πιο επιθυμητοί και ασφαλέστεροι από τους υποψήφιους υπαλλήλους.

Ενώ απ' την άλλη, οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν ανησυχίες στην Πορτογαλία και την Ελλάδα, με την απουσία συγκεκριμένης πολιτικής για τη διασφάλιση της καλύτερης ισορροπίας μεταξύ κόστους και οφέλους της εξ αποστάσεως εργασίας. Συνολικά, φαίνεται να υπάρχει μεγάλο ενδιαφέρον για την εξ αποστάσεως εργασία που εκφράζεται κυρίως μέσω επιμορφωτικών σεμιναρίων, της ανάπτυξης σχετικών πλατφορμών καθώς και του ενδιαφέροντος των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα για τις συνθήκες εργασίας μιας επιχείρησης. Επιπλέον, με την πρόσφατα καθιερωμένη πρωτοβουλία του προγράμματος «digital nomad visa», η Ρουμανία, η Γερμανία και η Ελλάδα, ενώνοντας τις δυνάμεις τους με άλλες ευρωπαϊκές χώρες όπως η Κροατία, η Τσεχία, η Εσθονία, η Ισλανδία, η Ιταλία και η Νορβηγία, υποστηρίζουν τους εργαζόμενους που επιθυμούν να εργαστούν εξ αποστάσεως στο εξωτερικό. Είναι ένα νομικό μέσο για την προσέλκυση πόρων, την προώθηση της εγχώριας απομακρυσμένης εργασίας διεθνώς και την ανάπτυξη της οικονομίας. Επίσης, στο Ηνωμένο Βασίλειο, ξεκίνησε μια ανοικτή διαβούλευση με τίτλο «Καθιστώντας την ευέλικτη εργασία προεπιλογή», για να επιτρέψει στους εργαζόμενους να εξισορροπήσουν την επαγγελματική και την οικιακή τους ζωή.

*“Άρα, οι πολιτικές εκτείνονται από πλήρως εξ αποστάσεως, σε υβριδικές και πλήρως με φυσική παρουσία”.*

Οι ομάδες εστίασης επεσήμαναν πολλές πτυχές που και οι δύο πλευρές, οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι θα πρέπει να λάβουν βάσει αμοιβαίας συμφωνίας στο πλαίσιο της απομακρυσμένης εργασίας: Ποιες εργασίες εμπíπτουν στο πεδίο της απομακρυσμένης εργασίας, ποια η διάρκεια της ρύθμισης απομακρυσμένης εργασίας, ποιες διαδρομές ανατροφοδότησης προς τον εργοδότη της απομακρυσμένης εργασίας, οι επιτρεπόμενες τοποθεσίες για απομακρυσμένη εργασία, πόση εργασία επιτρέπεται να κάνει ο εργαζόμενος εξ αποστάσεως (ώρες, εργασίες, πιθανές πρόσθετες εργασίες), πώς καταγράφονται και ελέγχονται οι ώρες εργασίας, με ποιους τρόπους πρέπει να είναι προσβάσιμος ο εργαζόμενος κατά τη διάρκεια της απομακρυσμένης εργασίας, ποιος είναι ο χρόνος κατά τον οποίο ο εργαζόμενος πρέπει να είναι προσβάσιμος για να απαντήσει σε μηνύματα, πώς παρακολουθούνται και αναφέρονται τα αποτελέσματα της εργασίας, ο εξοπλισμός εργασίας και η αντικατάστασή τους, πώς αντιμετωπίζονται θέματα ασφάλειας πληροφοριών στην απομακρυσμένη εργασία (αρχειοθέτηση εγγράφων, ψηφιακή ασφάλεια), επαγγελματική ασφάλεια και υγεία (σωματική και συναισθηματική), εργονομικές συνθήκες, ρυθμίσεις αναρρωτικής άδειας, δικαίωμα του εργοδότη να αλλάξει αυτές τις κατευθυντήριες γραμμές και κανονισμούς κ.λπ.

### **Επιπτώσεις πολιτικής**

Οι κοινωνίες μόλις κατάλαβαν τη σημασία των πρωτοβουλιών για τη διερεύνηση των δυνατοτήτων απομακρυσμένης εργασίας. Αν και δεν υπάρχει ομοιογένεια στις πρωτοβουλίες μεταξύ των χωρών εταίρων, νέες ιδέες σχετικά με τις πολιτικές αρχίζουν να εφαρμόζονται παντού, απευθυνόμενες στους εργοδότες και/ή τους εργαζομένους. Ως εκ τούτου, είναι ζωτικής σημασίας να αυξηθεί η συμμετοχή των βασικών ενδιαφερόμενων μερών και να επιτευχθεί η ενσωμάτωση της ηθικής της εξ αποστάσεως εργασίας σε διάφορα θέματα σε κάθε χώρα παρά τις παρατηρούμενες διαφορές. Το πρόγραμμα σπουδών REMOTE CTRL απευθύνεται σε όλους τους ενδιαφερόμενους με διάφορα θέματα που πρέπει να διασφαλιστούν σε κάθε πληθυσμό για μια καλύτερη εφαρμογή απομακρυσμένης εργασίας παντού.



### **B3 Περιγράψτε τις τάσεις που υπάρχουν στην εξ αποστάσεως εργασία στη χώρα σας**

#### **Επισκόπηση της ερώτησης**

Ο σκοπός αυτής της ερώτησης είναι να εντοπιστούν πιθανές συνθήκες και αντιλήψεις για την απομακρυσμένη εργασία που θα μπορούσαν να εμποδίσουν τους συμμετέχοντες να χρησιμοποιήσουν το πρόγραμμα σπουδών, προκειμένου να βρεθούν τρόποι μείωσής τους. Από την άλλη, είναι σημαντικό να κατανοήσουμε τις κύριες πτυχές της νοοτροπίας της εξ αποστάσεως εργασίας στη χώρα κάθε εταίρου και κατά συνέπεια να διαχειριστούμε με τις διαδικασίες της σταδιακής επέκτασής της.

#### **Κυριότερα αποτελέσματα**

Η εξ αποστάσεως εργασία **κερδίζει έδαφος**, ειδικά στο τέλος της πανδημίας. Σε ορισμένες χώρες, όπως η Ρουμανία, σημειώθηκε μεγάλη αύξηση των συμβάσεων εργασίας, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα.

*“Αυτό είναι ιδιαίτερα εμφανές σε ΜΜΕ και/ή νεοφυείς επιχειρήσεις όπου η εξ αποστάσεως εργασία είναι ο κανόνας κυρίως για λόγους ευελιξίας και εξοικονόμησης κόστους”*

Επίσης, τον τελευταίο καιρό **μελετάται ευρέως** ο αντίκτυπος της απομακρυσμένης εργασίας. Η ερευνητική βιβλιογραφία σχεδόν σε κάθε χώρα εταίρο, επικεντρώνεται στη συνάφεια μεταξύ της ευέλικτης εργασίας, της ευημερίας και της παραγωγικότητας, καθώς και σε άλλα οφέλη ή αντιφάσεις. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, για παράδειγμα, υπάρχει ένας αυξανόμενος όγκος στοιχείων που δείχνουν ότι η εξ αποστάσεως και υβριδική εργασία έχουν συμβάλει στη βελτίωση της παραγωγικότητας και στην αύξηση της ευημερίας του προσωπικού σε πολλούς οργανισμούς. Η πιλοτική εφαρμογή της υβριδικής εργασίας (4 ημερών) στο Ηνωμένο Βασίλειο βρίσκεται επί του παρόντος υπό περαιτέρω μελέτη από ερευνητές.

Άλλες **τάσεις μεγάλης κλίμακας**, όπως οι ψηφιακοί νομάδες ή οι υβριδικοί εργαζόμενοι, γίνονται όλο και περισσότερο ένα υιοθετούμενο στυλ εργασίας, σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, που χρειάζονται περαιτέρω υποστήριξη σε θέματα οργάνωσής με τους καλύτερους όρους.

Μία κοινή σκέψη είναι η χρήση λογισμικού απομακρυσμένης εργασίας και ο υψηλός έλεγχος της διαχείρισης της απομακρυσμένης εργασίας από τους εργοδότες. Ο εργοδότης θεωρείται πάντα υπεύθυνος για την ασφάλεια του εργαζομένου κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας, ακόμη και όταν εργάζεται εξ αποστάσεως. Μια άλλη τάση εφαρμογής είναι ότι συνήθως οι εταιρείες αναπτύσσουν τις δικές τους πολιτικές απομακρυσμένης / υβριδικής εργασίας.

Εμφανίστηκε επίσης μια **ευρεία αλλαγή αντίληψης**: Για πολλούς -ειδικά τους εργοδότες-, η εξ αποστάσεως εργασία έχει χάσει μέρος της αρνητικής της πινελιάς μετά την καθιέρωσή της σε πολλές εταιρείες κατά τη διάρκεια του πρώτου εγκλεισμού (lockdown). Οι εργοδότες συνειδητοποίησαν ότι πρέπει να προσφέρουν υβριδικούς τρόπους εργασίας για την προσέλκυση ειδικευμένων ταλέντων. Επιπλέον, τα επίπεδα εμπιστοσύνης εργοδότη/εργαζομένου έχουν αυξηθεί, καθώς η παρουσία δεν σχετίζεται πλέον τόσο σημαντικά με την παραγωγικότητα.

Παρ' όλα αυτά, ο πρώτος ενθουσιασμός υποχώρησε για τους εργαζόμενους και η έλλειψη προσωπικής επαφής ωθεί κατά προτίμηση ένα είδος υβριδικής μορφής εργασίας, στο γραφείο για κάποιες μέρες και εξ αποστάσεως σε άλλες.

Για την "terra incognita" της απομακρυσμένης εργασίας, εργαζόμενοι και εργοδότες εκφράζουν την ανάγκη για περαιτέρω κατάρτιση για να την αξιοποιήσουν στο έπακρο.



“η ευέλικτη εργασία θα μπορούσε να αυξήσει την ευημερία και την παραγωγικότητα, αλλά τα ωφελήματα δεν κατανέμονται ισότιμα σε ολόκληρο τον πληθυσμό και υπάρχει πιθανότητα αυξημένης ανισότητας.”

Στην πραγματικότητα, υπάρχει μια αναντιστοιχία μεταξύ του τι θέλουν οι εργοδότες και τι προτιμούν οι εργαζόμενοι σχετικά με τις προτιμήσεις τους για τον τύπο εργασίας, η οποία ποικίλλει μεταξύ των χωρών εταιρών, ανάλογα με τις διαφορές των τομέων επίσης.

Όσον αφορά άλλες **ανησυχίες** που εγείρονται από την εξ αποστάσεως εργασία, υπάρχει μεγαλύτερη ανησυχία που συνδέεται με την ψυχική υγεία των εργαζομένων, με την κοινωνική ανισότητα για τους μη απομακρυσμένους εργαζόμενους και με ορισμένα κενά στη νομοθεσία, με την πιθανότητα αρνητικών επιπτώσεων στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας και την αύξηση της σύγχυσης μεταξύ εργασίας και σπιτιού ή άλλων.

### **Επιπτώσεις πολιτικής**

Η ευρεία εξάπλωση πολλαπλών τύπων απομακρυσμένης εργασίας είναι μια πραγματικότητα που πρέπει να αντιμετωπίσουν οι τομείς εργασίας. Παρά τις διαφορές μεταξύ των χωρών και την επέκταση της εφαρμογής της εξ αποστάσεως εργασίας, ο ρόλος των εργοδοτών στη λήψη αποφάσεων παραμένει κυρίαρχος. Επίσης, αρκετές ανησυχίες τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών σχετικά με ζητήματα απομακρυσμένης εργασίας είναι εμφανείς μόλις οι ερευνητικές μελέτες προσφέρουν πρόσφατα ευρήματα σχετικά με αυτό.

Η ανάγκη διαχείρισης της αβεβαιότητας των επιπτώσεων και των νέων ρυθμίσεων της απομακρυσμένης εργασίας πρέπει να απαντηθεί με την εμφάνιση ευαισθητοποίησης και ενσυναίσθησης με την ορθή και γνώση από ακριβείς πληροφορίες μόλις παρέχονται από πρόσφατες έρευνες. Τα θέματα σχετικά με τον αντίκτυπο της απομακρυσμένης εργασίας στη ζωή των εργαζομένων και τη διαχείριση των νέων συνθηκών εργασίας στις ΜΜΕ θα πρέπει να αναπτυχθούν διεξοδικά από όλες τις πλευρές, τους εργοδότες, τους διευθυντές και τους υπαλλήλους. Το πρόγραμμα του REMOTE CTRL συμπεριέλαβε εξίσου εργοδότες και εργαζόμενους και προσέφερε διακριτές ενότητες περιεχομένου, από ένα πρόγραμμα σπουδών που σέβεται τους παραπάνω στόχους.

## **Μέρος C: Εμπειρία στην εξ αποστάσεως εργασία**

### **C1. Παρακαλώ παραθέστε παραδείγματα επιτυχημένων πρακτικών και πλεονεκτημάτων σχετικά με την εφαρμογή της εξ αποστάσεως εργασίας στις ΜΜΕ**

#### **Επισκόπηση της ερώτησης**

Ο σκοπός αυτής της ερώτησης είναι να εντοπίσει τα κοινά σημεία που οδηγούν σε επιτυχημένες πρακτικές σχετικά με την απομακρυσμένη εργασία. Είναι χρήσιμο να διαπιστωθεί εάν οι επιτυχημένες πρακτικές βασίζονται σε άλλα σχετικά κριτήρια και εάν υπάρχουν τρόποι για την επέκταση των βέλτιστων πρακτικών εφαρμογής εξίσου σε όλες τις χώρες.

#### **Κυριότερα αποτελέσματα**

Οι βέλτιστες πρακτικές απομακρυσμένης εργασίας εντοπίζονται με όρους παραγωγικότητας, απόδοσης, ευημερίας και διασύνδεσης.

**Η παραγωγικότητα** έχει αυξηθεί με την εξ αποστάσεως εργασία, όπως αναγνωρίζεται γενικά στις μέρες μας, παρά τις αρχικές επιφυλάξεις των εργοδοτών, ως επί το πλείστον.

**Η απόδοση** στην εξ αποστάσεως εργασία είναι ένα όφελος που τονίστηκε στις ομάδες εστίασης. Για παράδειγμα, οι εργοδότες βλέπουν τους εργαζόμενους που θεωρούνταν εσωστρεφείς εκ των προτέρων να βγαίνουν όλο και περισσότερο με την προσωπικότητά τους. Πιστεύουν ότι η άνεση του σπιτιού τους ή του επιλεγμένου περιβάλλοντός τους τους κάνει να φέρνουν τις ιδέες και τις προσωπικότητές τους περισσότερο από ποτέ.

**Η ευημερία** είναι σε μεγάλο βαθμό μια εργασία αναζήτησης για απομακρυσμένους εργαζόμενους: η απομακρυσμένη εργασία μπορεί να συμβάλει στη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, η οποία μπορεί να βελτιώσει τη σωματική, συναισθηματική και ψυχική υγεία ενός ατόμου. Η προτίμηση των εργαζομένων στην απομακρυσμένη εργασία πραγματοποιείται συνήθως από την προσδοκία της ισορροπίας της εργασίας:

*“...με την απομακρυσμένη εργασία, τείνουμε να διαφωνούμε λιγότερο, ειδικά για ασήμαντους λόγους όπως χώρο γραφείων, ημέρες άδειας κ.λπ.”*

**Η διασύνδεση** επιτυγχάνεται επίσης μεταξύ των διαφόρων πλευρών. Οι ομάδες εστίασης έχουν δηλώσει σχετικά με τη συνεργασία με ειδικούς πεδίου από άλλες τοποθεσίες που καλύπτουν κενές θέσεις και συμμετέχουν ομαλά στις απομακρυσμένες ομάδες εργασίας των MME.

Συμπερασματικά, σχεδόν όλες οι ομάδες εστίασης έχουν δηλώσει τη σημασία της καλής διαχείρισης σε απομακρυσμένες ρυθμίσεις εργασίας. Διαφορετικά, προκύπτουν σημαντικά μειονεκτήματα που δημιουργούνται από την κακή διαχείριση, όπως η κοινωνική απομόνωση, η μείωση της συγκέντρωσης του ατόμου και η τάση να επικεντρώνεται περισσότερο στις εσωτερικές υποθέσεις, η έλλειψη εποπτείας, η μειωμένη δυναμική συνεργασίας με συναδέλφους κ.λπ.

**Η αναζήτηση της καλής Διοίκησης / Management**, αποτελεί τον πιο σημαντικό παράγοντα των βέλτιστων πρακτικών της απομακρυσμένης εργασίας. Στη Ρουμανία, πρόκειται για μια αμειβόμενη υπηρεσία που προσφέρεται από επαγγελματίες σε MME: ειδικοί που θα αναλύσουν τον τρέχοντα τρόπο εργασίας και θα αναπτύξουν το σχέδιο άμεσης μετάβασης στη νέα πολιτική τηλεργασίας, προτείνοντας παραλλαγές λύσεων και, εάν κριθεί απαραίτητο, διασφαλίζοντας την εξ αποστάσεως εκπαίδευση μιας βασικής ομάδας εντός των εταιρειών. Σε άλλες χώρες, όπως στη Φινλανδία, με προηγούμενη εμπειρία μερικής εξ αποστάσεως εργασίας στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, η μετάβαση στην εξ αποστάσεως εργασία ήταν αρκετά απρόσκοπτη.

Στις περισσότερες χώρες, χάρη στο ανεπιθύμητο lockdown, η πανδημία λειτούργησε ως μορφή εκπαίδευσης στην πράξη. Οι εργοδότες κατάφεραν τελικά να συστηματοποιήσουν τον απομακρυσμένο έλεγχο εργασίας των εργαζομένων τους.

Μερικά παραδείγματα επιτυχημένων πρακτικών που αναφέρονται στο Ηνωμένο Βασίλειο είναι τα ακόλουθα:

- Παροχή στους εργοδότες ισορροπίας μεταξύ χρόνου εργασίας από το σπίτι και το γραφείο
- Ακούγοντας τους εργοδότες και εφαρμόζοντας πρακτικές ευελιξίας αναλόγως
- Ενθάρρυνση των εργαζομένων να κάνουν προγραμματισμένα διαλείμματα μεταξύ συσκέψεων.

Συμπερασματικά, η επιτυχής εργασία σε απομακρυσμένο πλαίσιο έχει να κάνει πολύ με την εμπιστοσύνη και τη διαχείριση των προσδοκιών, σύμφωνα με τις συνεντεύξεις. Έτσι, και οι δύο πλευρές, εργοδότες και εργαζόμενοι, πρέπει να γνωρίζουν τι αναμένεται και πώς μπορούν να «βγάλουν» τον καλύτερο εαυτό τους.

### **Επιπτώσεις πολιτικής**

Σύμφωνα με τα ευρήματα, οι βέλτιστες πρακτικές εξ αποστάσεως εργασίας θα πρέπει να επικεντρώνονται σε τέσσερις βασικούς τομείς, την παραγωγικότητα, την ευημερία, την απόδοση και

τη διασύνδεση. Καθώς η διαχείριση όλων των συνθηκών και η προετοιμασία για την εφαρμογή της απομακρυσμένης εργασίας είναι απαραίτητες, προκύπτει ότι τα υψηλά στελέχη και οι διευθυντές των ΜΜΕ πρέπει να ενημερώνονται σωστά για όλες τις ρυθμίσεις και τους πόρους της απομακρυσμένης εργασίας, στη συνέχεια να κάνουν τις καλύτερες επιλογές και να προετοιμάσουν ένα καλά πλαισιωμένο εργασιακό περιβάλλον σε αμοιβαία κατανόηση με τους υπαλλήλους και πριν από την έναρξη της εφαρμογής απομακρυσμένης εργασίας.

Ανάλογα με τις ανάγκες, ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα όπως το REMOTECTRL, το οποίο απευθύνεται σε εργοδότες και εργαζόμενους με ειδικές πληροφορίες για τον καθένα σχετικά με τις ρυθμίσεις της απομακρυσμένης εργασίας και τους τρόπους διαχείρισης κάθε συγκεκριμένης τρέχουσας κατάστασης, μπορεί να συμβάλει σε επιτυχημένες πρακτικές.

## **C2. Ποιες θεωρείτε ότι είναι οι σημαντικότερες ανάγκες των ΜΜΕ όσον αφορά την εξ αποστάσεως εργασία σε διαφορετικά πλαίσια (π.χ. είδος επιχείρησης, τομέας επιχειρηματικών εφαρμογών κ.λπ.);**

### **Επισκόπηση της ερώτησης**

Ο σκοπός αυτής της ερώτησης είναι να εντοπίσει πιθανές προκλήσεις στην εφαρμογή της εξ αποστάσεως εργασίας, ιδίως στους επιχειρηματικούς τομείς των ΜΜΕ, προκειμένου να κατανοήσουν τις ανάγκες τους και να προσαρμόσουν ανάλογα το πρόγραμμα σπουδών.

### **Κυριότερα αποτελέσματα**

Οι ΜΜΕ, από όλο το φάσμα δραστηριοτήτων, έχουν γενικά ανάγκες που απευθύνονται σε τεχνολογικές επενδύσεις, ανάπτυξη δεξιοτήτων, ευημερία, πολιτικές και πρακτικές.

Υπήρξαν ειδικά σχόλια μεταξύ των ομάδων εστίασης κυρίως σχετικά με τις ακόλουθες ανάγκες απομακρυσμένης εργασίας:

- Προσαρμογή της επιχειρηματικής πραγματικότητας στις συνθήκες απομακρυσμένης εργασίας και συνεχής υποστήριξη των εργαζομένων, καθιέρωση ρουτινών και κανόνων ώστε να είναι αξιόπιστες και νομικά δεσμευτικές στην απομακρυσμένη εργασία
- Καλύτερη οικονομική υποστήριξη
- Διασφάλιση των κατάλληλων συσκευών και ψηφιακών εργαλείων συνδεσιμότητας: για παράδειγμα, ενός εργαλείου επικοινωνίας για να διασφαλιστεί ότι δεν λειτουργούν προς τη λάθος κατεύθυνση για μεγάλο χρονικό διάστημα
- Η ψηφιοποίηση όλων των διαδικασιών – με όσο πιο προσωποποιημένο τρόπο -
- Κατάρτιση τόσο για εργοδότες όσο και για εργαζόμενους σχετικά με τον τρόπο διαχείρισης της απομακρυσμένης εργασίας (τεχνολογία πληροφοριών και επικοινωνιών, διαχείριση χρόνου, netiquette κ.λπ.)
- Βελτιωμένη φροντίδα των εργαζομένων (για παράδειγμα, ψυχική υγεία ή διασφάλιση ότι η εργασία είναι εργονομική και βοηθά στην πρόληψη της ανάπτυξης ή της επιδείνωσης μιας ασθένειας)
- Σαφής ρύθμιση της διάρκειας και της συχνότητας της εξ αποστάσεως εργασίας
- Ρύθμιση του δικαιώματος αποσύνδεσης κατά τη διάρκεια περιόδων ανάπαυσης και της δυνατότητας διασφάλισης υγιούς ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής κατά την εξ αποστάσεως εργασία
- Αφιερώνοντας χρόνο ώστε τα εγχειρίδια να γίνουν ψηφιακά,

“Είχαμε ένα γραφείο που έκλεισε από το Lockdown. Με την πάροδο του χρόνου αποφασίσαμε να αφήσουμε αυτό το γραφείο να φύγει. Δούλεψα ανεξάρτητα κατά τη διάρκεια του covid. Η κοινή χρήση ενός γραφείου στο σπίτι με άλλα μέλη της οικογένειας ήταν δύσκολη, προσπαθώντας να φιλοξενήσει συναντήσεις και κλήσεις όταν άλλοι έκαναν το ίδιο. Ο θόρυβος ήταν ένα θέμα. Προσωπικά δυσκολεύτηκα με το κίνητρο. Μου αρέσει να ανταλλάσω ιδέες και να γιορτάζω τις επιτυχίες με συναδέλφους”

Επίσης, φαίνεται σημαντικό να συμβουλευτείτε έναν εξωτερικό εκπαιδευτή για να έχετε μια εξωτερική προοπτική και μια ουδέτερη συμβουλή σχετικά με τις μορφές, τα εργαλεία και τους κανόνες. Αυτό πρέπει να περιλαμβάνει όλους τους υπαλλήλους και δεν παραμένει αποκλειστικά απόφαση της διοίκησης. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα στις ΜΜΕ της μεταποίησης και των παραδοσιακών υπηρεσιών για τις οποίες η απομακρυσμένη εργασία είναι κάτι εντελώς νέο.

### **Επιπτώσεις πολιτικής**

Κατά την εφαρμογή του εκπαιδευτικού προγράμματος, είναι φυσικό ορισμένες δραστηριότητες να δημιουργούν μεγαλύτερη δυσκολία στους συμμετέχοντες από άλλες. Επίσης, συμμετέχοντες από διαφορετικούς τομείς ή χώρες θα μπορούσαν να αντιμετωπίσουν προκλήσεις σε διαφορετικά είδη δραστηριοτήτων, με βάση τα χαρακτηριστικά τους. Ως εκ τούτου, η προσαρμογή κάθε δραστηριότητας στις ανάγκες των συμμετεχόντων είναι απαραίτητη για την επιτυχή ολοκλήρωση του προγράμματος σπουδών.

### **C3. Ποιες θα πρέπει να είναι οι προτεραιότητες της ΕΕ όσον αφορά την εφαρμογή της εξ αποστάσεως εργασίας στις ΜΜΕ; Εάν είναι απαραίτητο, παραθέστε τις απαιτούμενες πολιτικές.**

#### **Επισκόπηση της ερώτησης**

Σκοπός της ερώτησης αυτής είναι ο καθορισμός των αναγκών δράσεων της ΕΕ όσον αφορά την εξ αποστάσεως εργασία, προκειμένου να υποστηριχθούν και να παρακινηθούν οι ΜΜΕ να ενσωματώσουν πολιτικές στις εξ αποστάσεως δραστηριότητές τους.

#### **Κυριότερα αποτελέσματα**

Η πλειονότητα των συμμετεχόντων τόνισε τη σημασία της παροχής προτεραιοτήτων της ΕΕ που επικεντρώνονται στη διασφάλιση νομοθεσίας που στηρίζει και δεν παρεμποδίζει τα δικαιώματα των εργαζομένων. Η νομοθεσία θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τη συμμετοχικότητα και την προσβασιμότητα στην ευέλικτη εργασία για όλους. Τόνισαν επίσης ότι είναι σημαντικό να ρυθμιστεί ένα ισορροπημένο μοντέλο μεταξύ των ευκαιριών και των κινδύνων της απομακρυσμένης εργασίας. Επιπλέον, ένας άλλος ουσιαστικός παράγοντας που θα πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα για το δίκαιο της ΕΕ, καθώς και για το δίκαιο των επιμέρους χωρών, είναι η κατοχύρωση του σημαντικού δικαιώματος αποσύνδεσης από την εργασία.

Επιπλέον, η ΕΕ θα πρέπει να επικεντρωθεί στην εφαρμογή μιας πολιτικής που προβλέπει τη στήριξη της απόκτησης ψηφιακών δεξιοτήτων μεταξύ των ενηλίκων ως μέσο για τη δυνατότητά τους να καταφεύγουν στην εξ αποστάσεως εργασία.

Η ΕΕ θα πρέπει να προσπαθήσει να το καταστήσει περισσότερο βασικό σημείο, παρέχοντας κίνητρα στις ΜΜΕ να το υιοθετήσουν ευρύτερα, συνήθως μέσω πρωτοβουλιών πολιτικής SEG για ΜΜΕ και νεοσύστατες επιχειρήσεις.

**“Η εξ αποστάσεως εργασία θα πρέπει να αποτελεί κριτήριο για την κατανομή των δημόσιων πόρων στις ΜΜΕ.”**

Συγκεκριμένες πολιτικές εξ αποστάσεως εργασίας ως ρύθμιση (π.χ. του ημερήσιου προγράμματος που έχει συμφωνηθεί μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, των χρονικών διαστημάτων για την παρουσία στο διαδίκτυο και στο γραφείο, της Κοινωνικής Ασφάλισης και των φόρων για την εξ αποστάσεως εργασία που πραγματοποιείται εκτός της χώρας) φαίνεται να είναι απαραίτητες. Επίσης, ως δράση πολιτικής, η ΕΕ θα μπορούσε να παράσχει ένα δίκτυο για την ενίσχυση της ανταλλαγής ορθών πρακτικών μεταξύ επιχειρηματιών της ΕΕ και την πρόταση κατευθυντήριων γραμμών για την προσβασιμότητα στην εξ αποστάσεως εργασία.

**Επιπτώσεις πολιτικής**

Συμπερασματικά, οι πολιτικές της ΕΕ θα πρέπει να διασφαλίζουν τη νομοθεσία σε κάθε πτυχή της συμμετοχικότητας και της προσβασιμότητας στην εξ αποστάσεως εργασία, με βάση μια πολιτική ευαίσθητη στον τόπο που λαμβάνει υπόψη την ποικιλία των ευρωπαϊκών περιφερειακών πλαισίων. Η περαιτέρω κατάρτιση (π.χ. ψηφιακά εργαλεία, πρακτικές ευημερίας κ.λπ.) καθώς και οι διάφορες πολιτικές παροχής κινήτρων για τις ΜΜΕ θα πρέπει να προσαρμοστούν ευρέως. Τα δίκτυα ορθών πρακτικών της ΕΕ μεταξύ των επιχειρηματιών της ΕΕ και οι κατευθυντήριες γραμμές για την εξ αποστάσεως εργασία θα ενισχύσουν την καλή εφαρμογή.

**Μέρος D: Η επίπτωση του έργου REMOTE CTRL**

**D1. Κάθε ένα από τα παραδοτέα του παρακάτω έργου καλύπτει τις εργασίες του προγράμματος σπουδών σχετικά με τις ανάγκες απομακρυσμένης εργασίας; Παρακαλώ εξηγήστε.**

-REMOTE CTRL Masterclasses και Εγχειρίδιο Εργοδοτών

-REMOTE CTRL Εργαλειοθήκη Εργαζομένων

-Πρόγραμμα ενδοϋπηρεσιακής κατάρτισης για εκπαιδευτές ΕΕΚ

-ΜΟΟC (το διαδικτυακό μαθησιακό περιβάλλον, μια περιοχή αποκλειστικής πρόσβασης στην πλατφόρμα που επιτρέπει στους εκπαιδευτικούς να συμβουλευούνται και να ανταλλάσσουν με τα άλλα μέλη αυτού του δικτύου)

**D2. Μπορείτε να εντοπίσετε γνωστικά πεδία ή σημεία που δεν έχουν αναφερθεί ή αναλυθεί επαρκώς στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα**

**D3. Γιατί αισθάνεστε έτσι;**

**Επισκόπηση των ερωτήσεων**

Σκοπός αυτών των ερωτήσεων είναι η αναγνώριση άλλων αναγκών των ΜΜΕ σχετικά με την εφαρμογή της εξ αποστάσεως εργασίας με σκοπό την αξιολόγηση και τη βελτίωση του προτεινόμενου εκπαιδευτικού προγράμματος σπουδών και της διαδικασίας εφαρμογής του.

**Κυριότερα αποτελέσματα**

(1) REMOTE CTRL Masterclasses και Εγχειρίδιο Εργοδοτών

Τα masterclasses και το εγχειρίδιο παρέχουν ένα ευρύ φάσμα καλά οργανωμένων σημείων προσφέροντας στους εργοδότες πολύτιμες πληροφορίες, συμβουλές και καθοδήγηση σε εύκολα κομμάτια μεγέθους δαγκώματος σχετικά με τον τρόπο διαχείρισης και ανάπτυξης των ομάδων τους. Έχει δοθεί μεγάλη προσοχή σε κάθε πλευρά, προκειμένου να ληφθούν υπόψη οι ανάγκες των εργοδοτών για αυτούς τους πόρους, αλλά και οι ανάγκες του προσωπικού τους.



## (2) REMOTE CTRL Εργαλειοθήκη εργαζομένων

Η εργαλειοθήκη για τους εργαζομένους έχει χωριστεί σε τρεις ευρείς τομείς για την υποστήριξη της προετοιμασίας για εργασία, της αναζήτησης εργασίας και της εξασφάλισης της θέσης εργασίας. Όλα τα θέματα παρέχουν πολύτιμα εργαλεία και πληροφορίες για να βοηθήσουν τα άτομα να προσδιορίσουν τους καλύτερους ρόλους για αυτά και επίσης να τους βοηθήσουν να εξασφαλίσουν εργασία μέσω διαδικτυακών συνεντεύξεων. Έχουν δημιουργηθεί για να βελτιώσουν και να αυξήσουν την ευαισθητοποίηση για τον εργαζόμενο ή το άτομο που αναζητά εργασία σχετικά με τα ταλέντα του και ποιες μπορεί να είναι οι προκλήσεις του. Το υλικό έχει δοκιμαστεί και οι απαντήσεις ήταν πολύ θετικές.

## (3) Πρόγραμμα ενδοϋπηρεσιακής κατάρτισης για εκπαιδευτές ΕΕΚ

Το Πρόγραμμα Κατάρτισης που απευθύνεται σε εκπαιδευτές ΕΕΚ τους βοηθά να κατανοήσουν τον καλύτερο τρόπο χρήσης όλων των πόρων στο πλαίσιο του έργου. Παρέχει πρόσθετες και περιβάλλουσες πληροφορίες σχετικά με το θέμα που διευρύνει τις γνώσεις των εκπαιδευτών ΕΕΚ, διευκολύνοντας τους εκπαιδευτές στην παροχή της εκπαίδευσής τους.

(4) ΜΟΟC (το διαδικτυακό μαθησιακό περιβάλλον, μια περιοχή αποκλειστικής πρόσβασης στην πλατφόρμα που επιτρέπει στους εκπαιδευτικούς να συμβουλευούνται και να ανταλλάσσουν με τα άλλα μέλη αυτού του δικτύου). Το ΜΟΟC περιγράφηκε ως ένα σύγχρονο και χρήσιμο εργαλείο για την εξ αποστάσεως μάθηση ακολουθώντας εξατομικευμένα μαθησιακά συλ.

Η πλατφόρμα είναι ένα εύκολα προσβάσιμο μέρος για το προσωπικό, τους διαχειριστές, τους εκπαιδευτές ΕΕΚ και άλλους, με πρόσβαση σε όλες τις πληροφορίες που παρέχονται από το έργο Remote CTRL συγκεντρωμένα σε μία ολότητα. Υπάρχει πληθώρα διαθέσιμων πόρων υπό μορφή βίντεο και των δραστηριοτήτων που βοηθούν στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και γνώσεων στην απομακρυσμένη εργασία.

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα καλύπτει την πλειονότητα των αναγκών των ΜΜΕ και παρέχει σημαντικές γνώσεις και γνώσεις στους εκπαιδευόμενους σχετικά με αυτές τις ανάγκες. Όλοι οι εκπαιδευόμενοι θεώρησαν ότι οι δραστηριότητες ανταποκρίνονταν στις ικανότητες και τα ενδιαφέροντά τους.

*“Οι εργοδότες εξεπλάγησαν θετικά από τον αριθμό των ψηφιακών εργαλείων που υπάρχουν για τη διευκόλυνση της απομακρυσμένης εργασίας.”*

## Επιπτώσεις πολιτικής

Κατά την ανάπτυξη ενός εκπαιδευτικού προγράμματος θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι ειδικοί στόχοι που πρέπει να αντιμετωπιστούν. Στην περίπτωση του έργου Remote CTRL, οι βασικές πτυχές που πρέπει να αντιμετωπίσει το εκπαιδευτικό πρόγραμμα σπουδών είναι οι ανάγκες των εργοδοτών των ΜΜΕ για το συγκεκριμένο υλικό, αλλά και οι ανάγκες του προσωπικού τους.

Οι κύριες παράμετροι που μπορούν να θεωρηθούν κρίσιμες ανάγκες για τους εργοδότες των ΜΜΕ περιλαμβάνουν οικονομική βοήθεια, πρόσβαση σε δίκτυα και εμπειρογνωμοσύνη, συμβουλές και καθοδήγηση σχετικά με τον τρόπο διαχείρισης και ανάπτυξης των ομάδων τους. Θα πρέπει επίσης να ληφθούν υπόψη οι κρίσιμες ανάγκες των εργαζομένων για αναζήτηση και εξασφάλιση θέσης εργασίας.

Ως εκ τούτου, το εκπαιδευτικό πρόγραμμα θα πρέπει να παρέχει πληροφορίες στις ΜΜΕ σχετικά με αυτά τα θέματα και να τις προετοιμάζει ώστε να είναι πιο έτοιμες για απομακρυσμένη εργασία.



#### **D4. Υπήρχαν τομείς διαφοροποίησης κατά την ανάπτυξη του υλικού ή της εκπαιδευτικής διαδικασίας;**

##### **Επισκόπηση της ερώτησης**

Ο σκοπός αυτής της ερώτησης είναι να αναγνωρίσει τις πρακτικές και τα παραδείγματα που οι ΜΜΕ και οι εκπαιδευτές ΕΕΚ θεωρούν ως επιτυχημένα προκειμένου να κατανοήσουν τις προσδοκίες τους από την εφαρμογή του εκπαιδευτικού προγράμματος.

##### **Κυριότερα αποτελέσματα**

Η αποτελεσματική χρήση αναδυόμενων τεχνολογιών όπως η τεχνητή νοημοσύνη και άλλοι τύποι αυτοματισμού, XR, blockchain και ψηφιακές πλατφόρμες αναφέρονται ως επιτυχημένες πρακτικές μεταξύ των συμμετεχόντων. Επιπλέον, η ενσωμάτωση καινοτομιών στον τομέα του ψηφιακού μάρκετινγκ για την προσέγγιση νέου κοινού-στόχου ή την επέκταση του υπάρχοντος αναφέρθηκε επίσης ως σημαντικό παράδειγμα επιτυχημένης καινοτομίας. Τέλος, ορισμένοι συμμετέχοντες τόνισαν την αποτελεσματικότητα και την οικονομική ανάπτυξη που επέδειξαν πολλές νεοφυείς εταιρείες στον τομέα της τεχνολογίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας, ανταποκρινόμενες στις αναδυόμενες ανάγκες των πολιτών.

*“Η ενσωμάτωση αναδυόμενων τεχνολογιών όπως η τεχνητή νοημοσύνη και το blockchain και οι καινοτόμες λύσεις ψηφιακού μάρκετινγκ αναφέρθηκαν ως επιτυχημένες πρακτικές”*

##### **Επιπτώσεις πολιτικής**

Οι επιτυχημένες πρακτικές και τα καλά παραδείγματα μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στη διαδικασία μεταφοράς καινοτομίας, καθώς μπορούν να αξιοποιηθούν από τις ΜΜΕ και τους εκπαιδευτές ΕΕΚ για να ξεπεράσουν τις δυσκολίες κατά τη μετατροπή τους προς μια πιο καινοτόμο επιχείρηση. Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό να αυξηθεί η ανταλλαγή γνώσεων μεταξύ των συμμετεχόντων, μέσω συνδιοργανωμένων εκδηλώσεων και ενσωμάτωσης ορθών πρακτικών και παραδειγμάτων από ΜΜΕ που είναι ήδη έτοιμες για καινοτομία.

#### **5. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

Αυτό το έγγραφο πολιτικής παρουσιάζει τα αποτελέσματα της εφαρμογής του εκπαιδευτικού προγράμματος σε επιλεγμένες ΜΜΕ και εκπαιδευτές ΕΕΚ, προκειμένου να τονίσει τη σημασία της υποστήριξης της διαχείρισης της απομακρυσμένης εργασίας και της ενίσχυσης των δεσμών μεταξύ ΕΕΚ και ΜΜΕ. Πιο συγκεκριμένα, στοχεύει να αναδειχθούν:

- a) ο ρόλος των επαγγελματιών ΕΕΚ στην υποστήριξη της διαχείρισης της εξ αποστάσεως εργασίας εντός των ΜΜΕ,
- b) η σημασία της διαχείρισης της εξ αποστάσεως εργασίας εντός των ΜΜΕ για τη βελτίωση της λειτουργίας τους και
- c) οι αλλαγές πολιτικής που πρέπει να πραγματοποιηθούν προκειμένου να καταστεί αποτελεσματικότερη η εταιρική σχέση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων των ΜΜΕ και των επαγγελματιών ΕΕΚ στην εξ αποστάσεως εργασία.

Όσον αφορά το τελευταίο, αξίζει να σημειωθεί η ύπαρξη ενός αρκετά ευρέως φάσματος νομοθετικών μέτρων σε πολλές χώρες σχετικά με τη θεσμική αντιμετώπιση της εξ αποστάσεως εργασίας σε πολλές χώρες. Εκεί έγκειται η πρωταρχική πολιτική πρόκληση, η οποία είναι η εναρμόνιση των νομοθετικών πλαισίων σε ολόκληρη την ΕΕ για να διασφαλιστεί να θεωρείται η εξ αποστάσεως εργασία ως

δικαίωμα άσκησης του εργαζομένου και όχι ως εναλλακτική επιλογή για απασχόληση. Αυτό θα ανοίξει το δρόμο για την καθιέρωση της απομακρυσμένης εργασίας ως κύριας οδού απασχόλησης σε πολλούς επαγγελματικούς τομείς.

Συμπληρώνοντας την παραπάνω πρόταση, είναι απαραίτητο να αντιμετωπίσουμε τα εκπαιδευτικά προγράμματα ως αναγκαιότητα και όχι ως πολυτέλεια. Ως εκ τούτου, θα πρέπει να ληφθούν τα κατάλληλα μέτρα πολιτικής για να διασφαλιστεί πως οι ΜΜΕ έχουν υποχρέωση να εκπαιδεύουν τα στελέχη τους μέσω μιας συνεχούς ροής εξειδικευμένων προγραμμάτων κατάρτισης. Τα πιθανά μέσα για την επίτευξη αυτού του στόχου θα μπορούσαν να προέλθουν μέσω πρόσθετης χρηματοδότησης για τις ΜΜΕ που έχουν λάβει κατάρτιση στελεχών κ.λπ.

Επιπλέον, θα πρέπει να αναπτυχθεί εξειδικευμένη έρευνα αναφορικά με το συνεχώς μεταβαλλόμενο τοπίο της εξ αποστάσεως εργασίας μέσω της κατάλληλης εθνικής και διεθνούς χρηματοδότησης. Αυτό θα ήταν πολύ χρήσιμο προκειμένου να συμπληρωθεί η κατάρτιση των ΜΜΕ με νέους τομείς ενδιαφέροντος και μεθοδολογίας. Οι εθνικοί οργανισμοί θα πρέπει να έχουν εντολή να διαθέτουν μέρος των ερευνητικών τους κονδυλίων σε σχετική εφαρμοσμένη έρευνα υψηλής ποιότητας.

Το προτελευταίο προτεινόμενο μέτρο πολιτικής θα ήταν η κατάρτιση ενός καταλόγου με τις πιο επιτακτικές ανάγκες κάθε επιχειρηματικού τομέα όσον αφορά την εξ αποστάσεως εργασία, προκειμένου να δημιουργηθούν εξατομικευμένα προγράμματα κατάρτισης. Ιδανικά, ο κατάλογος θα μπορούσε να καταρτιστεί από το επιμελητήριο κάθε τομέα μέσω της κατάλληλης χρηματοδότησης, ανοίγοντας έτσι το δρόμο για προγράμματα κατάρτισης με επίκεντρο αυτές τις περιοχές.

Τέλος, οι κεντρικές ή/και περιφερειακές αρχές οφείλουν να εντοπίσουν και να προωθήσουν βέλτιστες πρακτικές στην εξ αποστάσεως εργασία που καλύπτουν διάφορα κριτήρια (γεωγραφικά, επιχειρηματικός τομέας κ.λπ.) προκειμένου να αυξηθεί το ενδιαφέρον και η συμμετοχή στον απομακρυσμένο χώρο εργασίας των ΜΜΕ.

Συνοπτικά, τα προτεινόμενα μέτρα πολιτικής είναι τα εξής:

- Εναρμόνιση των νομοθετικών πλαισίων σε όλη την ΕΕ σχετικά με την εξ αποστάσεως εργασία
- Κατάρτιση των διευθυντικών στελεχών των ΜΜΕ που να προωθείται μέσω κατάλληλων μέτρων
- Ανάπτυξη εξειδικευμένης έρευνας στην απομακρυσμένη εργασία
- Δημιουργία μια λίστας με τις πιο επιτακτικές ανάγκες κάθε επιχειρηματικού τομέα σχετικά με την απομακρυσμένη εργασία
- Προσδιορισμός και προώθηση βέλτιστων πρακτικών στην απομακρυσμένη εργασία

Η εξ αποστάσεως εργασία θα μπορούσε να αποτελέσει κινητήρια δύναμη για την επιτυχία και την καινοτομία σε τοπικό, περιφερειακό και κεντρικό επίπεδο. Οι νομοθέτες οφείλουν να δώσουν ιδιαίτερη προσοχή σε αυτό προκειμένου να επωφεληθούν πλήρως από τις δυνατότητές της.



## ΙΟ5: ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Ερωτήσεις ημι-δομημένης  
συνέντευξης

Προετοιμασία: ΥοΡ (ΠΑΠΕΛ)

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

## 6. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: Ερωτήσεις ημι-δομημένης συνέντευξης για το έγγραφο πολιτικής

Αγαπητή/έ,

Σας ευχαριστούμε για τη συμμετοχή σας στο έργο REMOTE-CTRL με στόχο την εξυπηρέτηση της εξ αποστάσεως εργασίας ή των ευέλικτων μορφών εργασίας. Καθώς προσπαθούμε συνεχώς να βελτιώνουμε τα έργα μας, θα θέλαμε να αξιολογήσουμε την εμπειρία των εταίρων του έργου, των εκπαιδευτών, των εργοδοτών και των εργαζομένων σε 8 διαφορετικές χώρες και να κάνουμε συστάσεις για αλλαγή πολιτικής με βάση αυτήν την εμπειρία. Ως εκ τούτου, θα εκτιμούσαμε το χρόνο που αφιερώσατε για να μας παράσχετε εποικοδομητικά σχόλια.

Η ομάδα του έργου REMOTE CTRL-

**ΜΠΟΡΕΙΤΕ ΝΑ ΜΑΣ ΒΡΕΙΤΕ ΣΤΟ FACEBOOK**

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

**ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ**

<https://remotectrl.eu/>

### Μέρος Α. Πληροφορίες

Email

1. Χώρα:

Ηνωμένο Βασίλειο  
Ελλάδα  
Πολωνία  
Ιρλανδία  
Ρουμανία  
Φινλανδία  
Πορτογαλία  
Γερμανία

2. Ποια είναι η ιδιότητά σας

- A. Εκπαιδευτής  
ΕΕΚ
- B. ΜΜΕ -  
εργοδότης
- C. ΜΜΕ -  
εργαζόμενος
- D. Μέλος της  
ομάδας  
εταίρου για το  
έργο

3. Φύλο:

- A. Θηλυκό
- B. Αρσενικό
- C. Άλλο /  
Καμία

απάντηση

**Μέρος Β: Εξ αποστάσεως εργασία στις χώρες – εταίρους**

1. Περιγράψτε το νομοθετικό πλαίσιο για την εξ αποστάσεως εργασία στη χώρα σας.

2. Υπάρχουν συγκεκριμένες πολιτικές, πρωτοβουλίες για την εξ αποστάσεως εργασία στη χώρα σας;

3. Περιγράψτε τις πραγματικές τάσεις της εξ αποστάσεως εργασίας στη χώρα σας:

**Μέρος C: Εμπειρία της εξ αποστάσεως εργασίας**

1. Αναφέρετε παραδείγματα επιτυχημένων πρακτικών και οφελών όσον αφορά την εφαρμογή της εξ αποστάσεως εργασίας στις ΜΜΕ

2. Ποιες θεωρείτε ότι είναι οι σημαντικότερες ανάγκες των ΜΜΕ όσον αφορά την εξ αποστάσεως εργασία σε διαφορετικά πλαίσια (π.χ. είδος επιχείρησης, τομέας επιχειρηματικών εφαρμογών κ.λπ.);

3. Ποιες θα πρέπει να είναι οι προτεραιότητες της ΕΕ όσον αφορά την εφαρμογή της εξ αποστάσεως εργασίας στις ΜΜΕ; Εάν είναι απαραίτητο, παραθέστε τις απαιτούμενες πολιτικές.

#### Μέρος D: Επίδραση του έργου REMOTE- CTRL

1. Κάθε ένα από τα παραδοτέα του παρακάτω έργου καλύπτει τις εργασίες του προγράμματος σπουδών σχετικά με τις ανάγκες απομακρυσμένης εργασίας; Παρακαλώ εξηγήστε.

(1) REMOTE CTRL Masterclasses and Εγχειρίδιο για Εργοδότες

(2) REMOTE CTRL Εργαλειοθήκη εργαζόμενων

(3) Πρόγραμμα ενδοϋπηρεσιακής κατάρτισης για εκπαιδευτές ΕΕΚ

(4) MOOC (το διαδικτυακό μαθησιακό περιβάλλον, μια περιοχή αποκλειστικής πρόσβασης στην πλατφόρμα που επιτρέπει στους εκπαιδευτικούς να συμβουλευούνται και να ανταλλάσσουν με τα άλλα μέλη αυτού του δικτύου)

2. Μπορείτε να εντοπίσετε τομείς ή ζητήματα που δεν αντιμετωπίστηκαν αποτελεσματικά στο εκπαιδευτικό Πρόγραμμα ; Γιατί αισθάνεστε έτσι;

3. Υπήρξαν κάποιες δραστηριότητες που δημιούργησαν προκλήσεις για τους εκπαιδευόμενους;



4. Υπήρχαν τομείς διαφοροποίησης κατά την ανάπτυξη του υλικού ή της εκπαιδευτικής διαδικασίας; Παρακαλώ διευκρινίστε.

5. Άλλα σχόλια

# REMOTE CENTRAL

Building Skills and Attributes for Remote Working



SFEDI® GROUP



inn<sup>o</sup>ventum



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