

## Sisältö

<b>LISTA TAULUKOISTA .....</b>	<b>2</b>
<b>LISTA KUVISTA .....</b>	<b>2</b>
<b>LYHENTEET .....</b>	<b>2</b>
<b>1. ALUSTUS.....</b>	<b>2</b>
<b>1.1 Laajuus .....</b>	<b>2</b>
<b>1.2 Tavoitteet .....</b>	<b>3</b>
<b>1.3 Rakenne .....</b>	<b>3</b>
<b>2. PROJEKTIN RAAMIT .....</b>	<b>3</b>
<b>2.1 Projektin yleiskuvaus.....</b>	<b>3</b>
<b>2.2 Projektin tavoitteet .....</b>	<b>3</b>
<b>2.3 Projektikumppanit.....</b>	<b>4</b>
<b><i>SFEDI</i> .....</b>	<b>4</b>
<b><i>UOP</i> .....</b>	<b>4</b>
<b><i>WSBINOZ</i>.....</b>	<b>4</b>
<b><i>FIPL</i>.....</b>	<b>4</b>
<b><i>UPIT</i>.....</b>	<b>4</b>
<b><i>INNOVENTUM OY</i> .....</b>	<b>5</b>
<b><i>RIGHTCHALLENGE</i> .....</b>	<b>5</b>
<b><i>IHK</i>.....</b>	<b>5</b>
<b>2.4 Projektin tulokset .....</b>	<b>5</b>
<b>3. LÄHESTYMISTAPA JA METODOLOGIA.....</b>	<b>6</b>
<b>3.1 Pöytälaatikkotutkimus .....</b>	<b>6</b>
<b>3.2 Kyselylomake .....</b>	<b>6</b>
<b>4. ANALYYSI .....</b>	<b>6</b>
<b>4.1 Kuvailevat tilastot.....</b>	<b>7</b>
<b>4.2 Laadulliset tulokset .....</b>	<b>9</b>
<b>5. POLIITTISET SUOSITUKSET.....</b>	<b>18</b>
<b>6. LIITE: Puolistrukturoidut haastattelukysymykset politiikkapaperia varten .....</b>	<b>21</b>

## LISTA TAULUKOISTA

<a href="#">Taulukko 1: osallistujien identiteetin jakautuminen jäsenmaittain</a> .....	8
---	---

## LISTA LUVUISTA

<a href="#">Kuva 1: Kohderyhmän kohdentuminen hankemaan perusteella</a> .....	7
<a href="#">Kuva 2: Osallistujien identiteetin jakautuminen kohderyhmässä</a> .....	8
<a href="#">Kuva 3: Osallistujien jakautuminen perustuen heidän statukseensa ja kotimaahansa</a> .....	8

## LYHENTEET

<b>SFEDI GROUP</b>	Small Firms Enterprise Development Initiative Limited_UK
<b>UOP</b>	University of the Peloponnese_GR
<b>WSBINOZ</b>	WYBSZA 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>PK</b>	Pienet ja keskisuuret yritykset
<b>VET</b>	Vocational Education and Training (ammatillinen opetus)
<b>REMOTE CTRL</b>	Building Skills and Attributes for Remote Working (hankkeen nimi)

## 1. ALUSTUS

### 1.1 Laajuus

Tässä politiikkapaperissa esitellään eurooppalaisen projektin "REMOTE CTRL\_Building Skills and Attributes for Remote Working" yhteydessä tehdyn empiirisen työn tulokset korostaakseen etätyön hallinnan tukemisen ja pk-yritysten työnantajien ja työntekijöiden välisten yhteyksien vahvistamisen

tärkeyttä. kohti etätyöympäristöjen parasta toteutusta kestävän hyödyn saavuttamiseksi yhteiskunnalle ja taloudelle.

Paperi tarjoaa hankkeen taustan ja sen taustalla olevat pääasialliset perusteet. Se myös tiivistää tavoitteiden saavuttamiseksi omaksutun metodologisen lähestymistavan, kerätyn empiirisen näytön ja analyysin, joka on tehty projektitiimin tähän mennessä toteuttamien eri tehtävien aikana. Maantieteellisen kattavuuden osalta se sisältää analyysin empiirisistä todisteista, jotka on kerätty kumppaneilta ja muilta keskeisiltä sidosryhmiltä seuraavista Euroopan maista: Yhdistynyt kuningaskunta, Irlanti, Saksa, Suomi, Portugali, Kreikka, Romania ja Puola.

## 1.2 Tavoitteet

Tässä politiikkapaperissa esitellään opetussuunnitelman täytäntöönpanon tuloksia valituille pk-yrityksille ja ammatillisen koulutuksen opettajille, jotta voidaan korostaa etätyöhallinnan tukemisen ja ammatillisen koulutuksen sekä pk-yritysten työnantajien ja työntekijöiden välisten yhteyksien vahvistamisen tärkeyttä. Tarkemmin sanottuna sen tarkoituksena on korostaa

- i. ammatillisen koulutuksen ammattilaisten rooli pk-yritysten etätyöhallinnan tukemisessa,
- ii. etätyön hallinnan merkitys pk-yrityksissä niiden toiminnan parantamisessa ja
- iii. poliittinen vaikutus, joita tarvitaan pk-yritysten työnantajien ja työntekijöiden sekä ammatillisen koulutuksen ammattilaisten välisen kumppanuuden tehostamiseksi etätyössä.

## 1.3 Rakenne

Politiikkapaperi koostuu seuraavista luvuista:

- **Hankkeen viitekehys:** Tässä luvussa analysoidaan hankkeen pääpiirteitä, mukaan lukien tavoitteet, kumppanit, tehty työ sekä keskeiset tuotokset.
- **Lähestymistapa ja metodologia:** Tässä luvussa esitellään etätyöskentelyn opetussuunnitelman rakennustaidot ja attribuutit optimoinnissa noudatetut menetelmät.
- **Analyyysi:** Tämä luku sisältää tietoa toteutetun metodologian tärkeimmistä tuloksista, jotka koskevat Etätyöskentelyn taitojen ja ominaisuuksien rakentamista ja sen suhdetta pk-yritysten tarpeisiin.
- **Johtopäätökset ja toiminnan suunta:** Tässä luvussa esitetään analyysistä saadut keskeiset johtopäätökset ja ehdotetaan toimintatapaa politiikan toteuttamiseksi.
- **LIITTEET,** mukaan lukien tukimateriaali ja todisteet, sellaisina kuin ne on viitattu kaikkialla asiakirjassa.

## 2. PROJEKTIN RAAMIT

### 2.1 Projektin yleiskatsaus

Etätyö on tulevaisuuden työmarkkinamalli, jolla on potentiaalia paitsi parantaa työntekijöiden hyvinvointia ja tuottavuutta, myös vähentää hiilijalanjälkeämme, mikä on merkittävä motivaatio tulevaisuuden työntekijöille. Se tarjoaa monia etuja työnantajille, työntekijöille, hallituksille ja yhteiskunnalle yleensä. Jotta se voidaan ottaa käyttöön laajassa mittakaavassa maailmanlaajuisen talouden ja ympäristön elpymisen tukemiseksi, sitä on kuitenkin tuettava räätälöidyillä koulutusmateriaaleilla, jotka kehittävät työnantajien ja työntekijöiden avaintaitoja ja -taitoja, jotta he voivat mukautua etäkäyttöön. työskentelee. REMOTE CTRL -projektin tavoitteena on kehittää

räätälöityjä koulutusresursseja, jotka vastaavat työnantajien, työntekijöiden ja ammatillisen koulutuksen ohjaajien tarpeisiin etätyöympäristössä.

## 2.2 Projektin tavoitteet

Tehty työpöytätyö paljastaa, että useimmissa Euroopan maissa pk-yrityksiä kutsutaan etätyöympäristöihin ilman valmistelua tai suunnittelua. Tämän seurauksena monilla on vaikeuksia selviytyä ja sopeutua infrastruktuurin ja taitojen puutteen vuoksi. Lisäksi on tunnustettu selkeä puute kattavasta koulutus- ja tukimateriaalista, joka palvelee sekä työnantajia että työntekijöitä ja antaa ohjeita etätyökäytäntöjen toteuttamiseen kaikilla talouden aloilla. REMOTE CTRL korjaa erityisesti tätä aukkoa ammatillisen koulutuksen maisemassa; ja sen tavoitteena on tukea työntekijöitä ja työnantajia kaikkialla Euroopassa rakentamaan taitoja, kykyjä ja taitoja, joita he tarvitsevat etätyöskentelyn tulevaisuudessa.

REMOTE CTRL pyrkii luomaan materiaaleja sekä työnantajille että työntekijöille, jotta he voivat tukea sekä itseään että toisiaan ja edistää luottamusta ja keskinäistä kunnioitusta, mikä on avainasemassa minkä tahansa etätyöpolitiikan onnistumisen kannalta. Lisäksi REMOTE CTRL -projekti tarjoaa innovatiivisen täydennyskoulutusohjelman ammatillisen koulutuksen ohjaajille kehittääkseen osaamistaan etätyöskentelyn alueella. REMOTE CTRL auttaa heitä helpottamaan etäoppimista ja neuvomaan työnantajia ja työntekijöitä etätyön käytännöissä, jotka ovat tässä hakemuksessa ehdotetun lähestymistavan tärkeimmät levittäjät.

## 2.3 Projektikumppanit

### *SFEDI*

Isossa-Britanniassa vuonna 1996 perustettu Small Firms Enterprise Development Initiative -aloite vaikuttaa yrityksen oppimiseen ja taitojen kehittämiseen. Valtion tunnustamana yrityssektorin osaamisena se tukee pienyritysten tulevien ja nykyisten omistajajohtajien, organisaatioiden työntekijöiden sekä yrittäjyyden oppimista ja osaamisen kehittämistä tukevien ammatillisten ja koulutusalan ammattilaisten oppimista ja taitojen kehittämistä.

### *UOP*

Peloponnesoksen yliopisto Kreikassa perustettiin vuonna 2000, ja se otti ensimmäiset opiskelijat vastaan vuonna 2002. Se koostuu 9 koulusta ja 22 akateemisesta osastosta, joissa opiskelee noin 25 000 ihmistä. Se tarjoaa opintoja kaikissa koulutusjaksoissa: perustutkinto-, jatko- ja tohtorintutkintoon sekä elinikäiseen oppimiseen ja ammatilliseen koulutukseen.

### *WSBINOZ*

Se on ensimmäinen ei-julkinen korkeakoulu Keski-Puolassa, joka tarjoaa terveysalan ja lääketieteen liitännäisopintoja sekä liike-elämän ja pedagogiikan tiedekuntia. Tällä hetkellä on yli 60-70 kokopäiväistä työntekijää ja yli 200 akateemista opettajaa sopimussuhteessa.

### *FIPL*

Future In Perspective Limited (FIP) on yksityinen yritys, joka toimii ammatillisen koulutuksen, nuoriso- ja aikuiskoulutuksen, verkko-oppimisen ja digitaalisen median alalla. Yritys tekee yleensä yhteistyötä maaseudun pk-yritysten, mikroyritysten ja yhteiskunnallisten järjestöjen kanssa. FIP kiinnittää erityistä huomiota itseohjautuvien oppimispolkujen kehittämiseen kannustaakseen "Free Agent Learners" -opetusta.

### *UPIT*

University of Pitești (UPIT) on valtionyliopisto, jonka tavoitteena on olla dynaaminen ja tehokas korkeakoulun tarjoaja alueella. Tällä hetkellä se on vastaanottaja n. 10 000 opiskelijaa Muntenian

alueelta. Sillä on noin 700 palkallista opetus- ja hallintohenkilöstöä. Se koostuu 6 eri tiedekunnasta, jotka tarjoavat kandidaatin, maisterin ja tohtorin tutkintoja ([www.upit.ro](http://www.upit.ro)). Alueet, joilla UPIT toimii ja tarjoaa palveluja ovat: koulutus; tieteellinen ja soveltava tutkimus; koulutusohjelmistojen suunnittelu ja testaus; ohjaus ja neuvonta; ammatillinen suuntautuminen; kansainvälinen yhteistyö eri aloilla; julkaisutoimintaa.

### **INNOVENTUM OY**

Innoventum Oy on vuonna 2001 perustettu luova yritys, jolla on vankka kokemus helppokäyttöisten verkkopohjaisten sovellusten kehittämisestä verkko-oppimisesta verkkokauppaan ja live-videoiden suoratoistoon, ja se on rakentanut mainetta intuitiivisen suunnittelun huippuosaamisesta. Suomessa ja koko Euroopassa. Innoventumin ydinhenkilöstö koostuu neljästä korkeasti koulutetusta ammattilaisesta. He ovat jo yli vuosikymmenen ajan olleet mukana kehittämässä videon suoratoisto- ja verkko-oppimistyökaluja ja -alustoja sekä järjestänyt koulutussisältöjen toimittamista yhteistyössä paikallisen nuoriso- ja aikuiskoulutuksen, nuorisotyön, urheilun, kumppaniorganisaatioiden verkoston kanssa. maahanmuuttajia ja yrittäjyden tukea.

### **RIGHTCHALLENGE**

Rightchallenge ry on kansalaisjärjestö, jonka tavoitteena on edistää koulutusta sosiaalisen osallisuuden ja yhtäläisten mahdollisuuksien välineenä. Yhteisön kanssa aktiivisesti tekemisissä olevana organisaationa yksi niiden pilareista on elinikäinen oppiminen erilaisissa palveluissa, kuten: Henkilöresurssien kehittäminen ja valmiuksien kehittäminen koulutuksen, nuorisotyön, ammatillisen koulutuksen, yhteisön interventioiden, työvoiman ja työllisyyden aloilla, opetussuunnitelmat suunnittelua ja kehitystä useilla eri aloilla sekä kasvokkain että verkkoympäristöjen tukemiseksi ihmisille, joilla ei ole pätevyyttä tai syrjäytymistä.

### **IHK**

IHK on ammatillisen koulutuksen (ammatillisen koulutuksen) palveluntarjoaja alueellisella, kansallisella ja kansainvälisellä tasolla, joka toimii palveluntarjoajana ja kumppanina kauppakamarin ja sen jäsenyritysten sekä käsityökamarin, ministeriöiden ja muiden instituutioiden kanssa. taloudellisen kehityksen edistäminen. IHK on erilaisten strategisten ammatillisen koulutuksen kumppanuuksien alullepanija, johtaja ja aktiivinen kumppani alueellisella ja valtakunnallisella tasolla, jolla on avaimet työperusteisessa oppimisessa, arkioppimisen ja epävirallisen osaamisen validoinnissa ja tunnustamisessa, vakiintunut paikallisten ja alueellisten yritysten verkosto.

## **2.4 Projektin tulokset**

REMOTE CTRL vastaa erityisesti pk-yritysten etätöpolitiikan tarpeisiin ja pyrkii tukemaan työntekijöitä ja työnantajia kaikkialla Euroopassa kehittämään taitoja, kykyjä ja tieteenaloja, joita he tarvitsevat etätöskentelyn tulevaisuuden omaksumiseen. REMOTE CTRL -projekti keskittyy seuraaviin tuloksiin näiden tavoitteiden saavuttamiseksi:

(1) REMOTE CTRL -mestarikurssit ja käsikirja työnantajille – tämä sisältää kattavan koulutusohjelman, joka järjestetään mestarikurssien sarjan kautta ja joka auttaa yritysten omistajia ja johtajia mukauttamaan liiketoimintaansa ja johtamistyyliään etätöympäristöön. Näitä mestarikursseja täydentää työkalupakki lyhyitä, pienikokoisia digitaalisia oppimisresursseja, joiden avulla yritysten omistajat ja johtajat voivat mukauttaa liiketoimintamallinsa etätöympäristöön.

(2) REMOTE CONTROL Työkalupakki työntekijöille – tämä työkalupakki pyrkii kehittämään työntekijöiden etätötaitoja, jotta he voivat hallita onnistuneita etätötarjoamalla 18 digitaalisen resurssin täydellisen sarjan, jotka käsittelevät asiaa kokonaisvaltaisesta näkökulmasta.

(3) Ammatillisen koulutuksen ohjaajien palvelukoulutusohjelmassa – tämä ohjelma tukee ammatillisen koulutuksen ohjaajia etäopetukseen ja fasilitointiin, jotta he voivat integroida kehittyviä digitaalisia oppimisresursseja työhönsä työnantajien ja ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden kanssa.

(4) MOOC - MOOC sisältää kaikki materiaalit, jotka on luotu projektin elinkaaren aikana, ja se on ilmainen etäkäyttö.

(5) Poliittisten suositusten raportti - Konsortio on tietoinen siitä, että tässä hankkeessa ehdotetulla mallilla on potentiaalia tuottaa merkittävää politiikkaa koskevaa oppimista osallistujamaissa. Sellaisenaan politiikka-asiakirja on keskeinen julkaisu, jonka avulla kumppanit voivat pohtia saatuja kokemuksia, tehdä asiaankuuluvia poliittisia suosituksia, vaikuttaa työmarkkina- ja ammatilliseen koulutukseen kansallisella ja Euroopan tasolla, lobata muutosta ja lopulta tukea REMOTE CTRL -mallin hyödyntämistä.

### 3. LÄHESTYMISTAPA JA METODOLOGIA

Politiikkapaperin laatimiseksi on noudatettu monitasoista metodologista lähestymistapaa, jossa on otettu huomioon tarve monipuolistaa tiedonkeruutapoja, hyödyntää yhden tehtävän tuloksia myöhempien tehtävien kehittämiseen ja saada tunnistetut keskeiset sidosryhmät mukaan. Tutkimuksen perusteellisuuden ja laadukkaiden tulosten takaamiseksi projektiryhmä on käyttänyt yhdistelmää toisiaan täydentäviä tiedonkeruutekniikoita. Tiedonkeruutekniikoihin kuuluu pöytätyö tutkimus sekä raportit kyselylomakkeen jakamisesta kunkin kumppanin kohderyhmälle, jotka kuvataan yksityiskohtaisesti seuraavissa kappaleissa.

#### 3.1 Pöytälaatikkotutkimus

Tiedonkeruuvaihe aloitettiin laajalla pöytälaatikkotutkimuksella, jolla tunnistettiin ja määriteltiin innovaation siirron ja johtamisen tekijöitä pk-yrityksissä. Kaiken olennaisen tiedon keräämiseen käytettiin systemaattisesti perinteisiä hakukoneita, kuten Google ja Google Scholar. Lisäksi varmistaa tarkkan ja täydellisen kuvan pk-yritysten etätöiden tärkeimmistä taidoista ja ominaisuuksista projektiryhmä käytti alaan liittyviä akateemisia raportteja ja julkaisuja.

Työpöytätyö tutkimuksen perusteella projektiryhmä kehitti kyselyyn tarvittavien kohderyhmän jäsenten vastaajien profiilin. Tarkemmin sanottuna määriteltiin neljä vastaajaluokkaa: a) hankkeessa mukana olevien kumppaniryhmien jäsenet, b) ammatillisen koulutuksen kouluttajat ja c) pk-yritysten työnantajat ja d) pk-yritysten työntekijät.

#### 3.2 Kysymyslomake

Projektiryhmä kehitti politiikkakyselyn, joka sisälsi pk-yritysten etätöiden toteuttamisen tärkeimmät tekijät ja esteet. Kyselylomake jaettiin sitten pöytätyö tutkimusvaiheesta valituille vastaajaryhmille. Jokainen kumppani syntetisoi laajennetun raportin, joka sisältää tärkeimmät suuntauksat ja eroavaisuudet kohderyhmässä.

Lopulta kyselyyn osallistui 83 sidosryhmän edustajaa kaikista hankkeeseen osallistuvista maista, mukaan lukien yhteistyökumppaneiden jäsenet, pk-yritysten työnantajat ja työntekijät sekä ammatillisen koulutuksen ammattilaiset.

Kyselylomakkeessa oli neljä pääosiota, joista ensimmäinen koski yleistä tietoa osallistujista ja loput kolmella akselilla muokattuja kysymyksiä: Etätö kumppanimaassa, Etätökokemus, Etätöskentelyn vaikutukset. Kyselylomake on esitetty liitteessä.

### 4. ANALYYSI

Tässä luvussa esitellään pöytätyö tutkimuksen ja kyselyn keskeiset tuotokset ja tulokset. REMOTE CTRL -projektin tavoitteena on kehittää mittatilaustyönä räätälöityjä koulutusresursseja, jotka vastaavat työnantajien, työntekijöiden ja ammatillisen koulutuksen ohjaajien tarpeisiin, jotka ovat valmiita mukautumaan etätöskentelyyn tai joustaviin työskentelytapoihin etätöympäristössä.

Analyysin pääpaino on etätöiden hallinnan tekijöiden ja esteiden tunnistamisessa, kuten yhteistyökumppanien jäsenet, työnantajat, työntekijät ja ammatillisen koulutuksen ammattilaiset

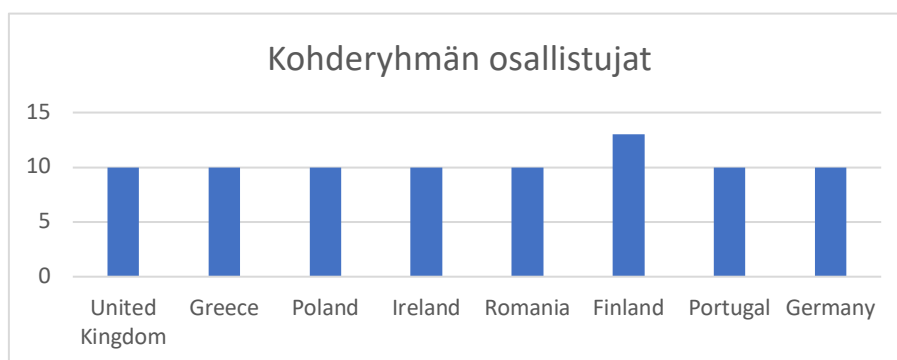
Euroopassa ovat kuvanneet. Analyysi sisältää sekä määrällisiä että laadullisia tuloksia, jotka antavat oleellista tietoa toimintatavan kehittämiseksi REMOTECTRL-projektin aikana saatujen kokemusten ja oppien pohjalta.

UoP:n jakama Politiikkapaperi-kyselylomake sisälsi joukon puolistrukturoituja haastattelukysymyksiä kaikille kumppaneille, jotka oli täytettävä yhdessä paikallisten ammatillisen koulutuksen ohjaajien, työnantajien ja työntekijöiden kanssa paikallisissa neuvotteluissa kohderyhmien muodossa (noin 10 osallistujaa kutakin kumppania kohti: kumppani ryhmän jäsenet, työnantajat, työntekijät, ammatillisen koulutuksen kouluttajat). Kukaan kumppani kokosi kaikki vastaukset ja välitti yhteenvetoraportin UoP:lle tämän paperin laatimiseksi.

#### 4.1 Kuvailevat tilastot

Aluksi analyysin tärkein näkökohta oli varmistaa osallistujien tasapainoinen maantieteellinen jakautuminen. Projektiryhmä seurasi prosessia perusteellisesti ja saavutti jäseniä kaikista kumppanimaista. Jokainen maaraportti ilmoittaa kuhunkin tiettyyn kohderyhmään kuuluvien osallistujien lukumäärän ja tilan. Osallistujien jakautuminen asuinmaan mukaan on esitetty seuraavassa kuvassa.

Maa	Kohderyhmän osallistujat
Yhdistynyt kuningaskunta	10
Kreikka	10
Puola	10
Irlanti	10
Romania	10
Suomi	13
Portugali	10
Saksa	10
<b>kokonaisluku</b>	<b>80</b>



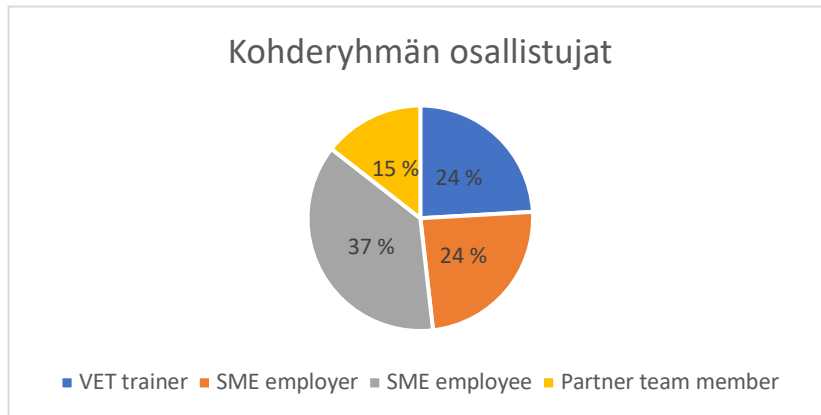
Kuva 1: kohderyhmän kohdentuminen hankemaan perusteella

Kuten yllä olevasta kaaviosta näkyy, kaikki kumppanimaat suorittivat puolistrukturoidun haastattelun kohderyhmien kanssa. Jokaisessa kohderyhmässä tavoitettiin keskimäärin 10 osallistujaa.

Lisäksi toinen tärkeä parametri, jota tulisi tarkastella, ovat kunkin osallistujan ominaisuudet. Seuraava taulukkoanalyysi keskittyy osallistujien jakautumiseen neljään vastaajaryhmään: kumppaneiden tiimien jäsenet, pk-yritysten työnantajat, pk-yrityksen työntekijät ja ammatillisen koulutuksen ammattilaiset. Tulokset on esitetty seuraavassa kaaviossa.

Identiteetti	Kohderyhmän osallistujat
Ammattiopettaja	20
PK työnantaja	20

PK työntekijä	31
Hankeryhmän jäsen	12



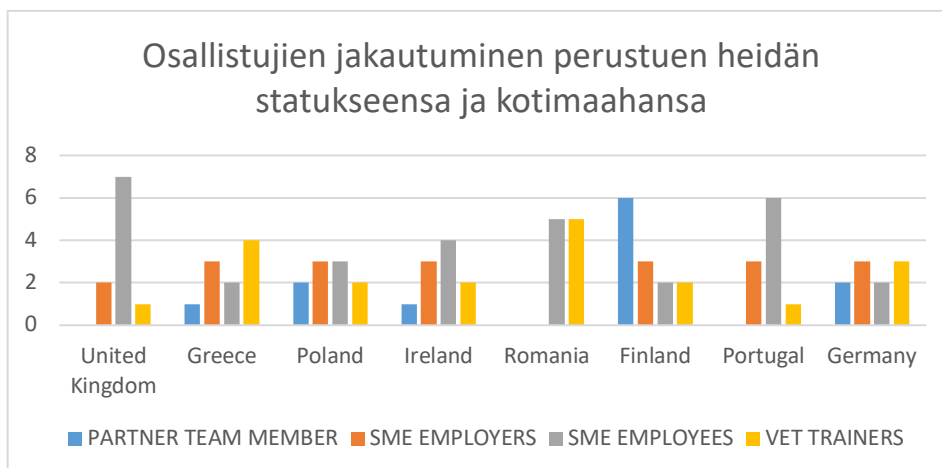
Kuva 2: Kohderyhmien osallistujien jakautuminen heidän statuksensa/ identiteettinsä perusteella

Suurin osa osallistujista oli pk-yritysten edustajia, työnantajia (24 %) ja työntekijöitä (37 %), yhteensä 61 %, mikä on erittäin tärkeä prosenttiosuus, koska se voi antaa tarkan kuvan pk-yritysten tarpeista etätyöhallinnan alalla. . Lisäksi toinen myönteinen puoli on se, että myös ammatillisen koulutuksen kouluttajien prosenttiosuus on korkea (24 %) ja siksi voidaan antaa tärkeä näkemys opetus suunnitelman tehokkuudesta. Edellä mainitun lisäksi on välttämätöntä tarkastella kunkin vastaajaluokan jakautumista osallistuvien maiden kesken.

Taulukko 1: osallistujien identiteetin jakautuminen hankemaittain

MAA	HANKETIIMIN JÄSEN	PK TYÖNANTAJA	PK TYÖNTEKIJÄ	AMMATTIOPETTAJA	KOKONAISLUKU
Yhdistynyt kuningaskunta	0	2	7	1	10
Kreikka	1	3	2	4	10
Puola	2	3	3	2	10
Irlanti	1	3	4	2	10
Romania	0	0	5	5	10
Suomi	6	3	2	2	13
Portugali	0	3	6	1	10
Saksa	2	3	2	3	10
<b>Kokonaisluku</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>31</b>	<b>20</b>	<b>83</b>

\*\*



Kuva 3: osallistujien jakautuminen perustuen heidän statukseensa ja kotimaahansa



Erityisesti kohderyhmiä, joissa on eniten pk-yritysten työntekijöitä, järjestetään Yhdistyneessä kuningaskunnassa (7 työntekijää) ja Portugalissa (6 työntekijää), ja seuraavaksi tulee Romania (5 työntekijää). Mitä tulee pk-yritysten työnantajien fookusryhmiin, niitä järjestetään keskimäärin kolmessa työnantajassa useimmissa maissa. Lopuksi ammatillisen koulutuksen ammattilaisia on jokaisessa kohderyhmässä suhteellinen määrä, 4-1 osallistujaa. Kumppanijäsenet ovat myös läsnä viiden maan fokusryhmissä.

Yllä olevan taulukon perusteella suurin osa pk-yritysten edustajista on peräisin Yhdistyneestä kuningaskunnasta, Romaniasta ja Portugalista, kun taas Romaniassa ja Kreikassa on eniten ammatillisen koulutuksen kouluttajia (5 ja 4 vastaavasti). Siksi näiden maiden vaikutus politiikkapaperin laatimiseen on suurempi.

## 4.2 Laadulliset tulokset

### Osio B: Etätyö hankemaissa

#### B1 Kuvaile etätöön puitteita lain näkökulmassa omassa

##### Kysymyksen laajuus

Tämän kysymyksen päätavoitteena on selvittää, ovatko sidosryhmät tietoisia EU:n nykytilanteesta etätöön suhteen ja määrittellä tarvittavat toimenpiteet pk-yritysten tukemiseksi ja motivoimiseksi ottamaan käyttöön etätöympäristöjä. Siksi päätehtävänä oli laatia yhteenveto kunkin kumppanimaan lainsäädäntökehystä. Tärkeitä huomioitavia kohtia kohderyhmissä olivat mahdolliset alueelliset erot, lainsäädäntökehysten vanheneminen, pandemian aikana tehdyt muutokset jne., jotta voidaan määrittellä tekijät, jotka voivat asettaa haasteen ehdotetun toiminnan kehittämiselle.

##### Avaintulokset

Useimmissa Euroopan kumppanusmaissa **ei ole erillistä lainsäädäntökehystä etätöille**, lukuun ottamatta Saksaa, jossa liikkuvaa työtä, etätöitä ja kotoa työskentelyä koskevat erilaiset säädökset ovat vallassa, ja Romanian äskettäisen Romanian työlain kanssa "työ kotona" joka säätelee kotoa työskentelevien työntekijöiden asemaa. Useimmissa maissa lainsäädäntö noudattaa työsuojelua ja -määräyksiä kattaakseen kaikki tasa-arvoiset työn osa-alueet, kuten palkan ja edut, työajat, turvallisen työympäristön, vammaiset työntekijät jne. Joissakin kumppanimaissa, kuten Yhdistyneessä kuningaskunnassa, on erityistä huolenpitoa. etätöön kuluihin; työnantajien tulisi korvata työntekijöilleen välttämättömät kulut, kuten puhelinkulut, tietotekniikka jne.

Yleensä kaikissa maissa etätöitä pidetään oikeutena - tosin eri tulkinnoin ja voi tapahtua,

*"niin pitkään, kuin työnantaja ja työntekijä hyväksyvät sen".*

Itse asiassa useimmissa maissa työntekijöillä on oikeus pyytää etätöitä. Päinvastoin, jos työnantajilla on työntekijöinä oikeus vaatia tai pakottaa etätöitä, on useissa kumppanimaissa harmaa alue. Suomessa päinvastoin kaikkien toimialojen työnantajat voivat itse päättää etätöön sallimisesta ja mitkä ovat etätöön erityisohjeet. Toisaalta Portugalissa työntekijöillä ei ole subjektiivista oikeutta etätööhön, lukuun ottamatta perheväkivallan uhreja, vanhempia, joilla on alle 8-vuotiaita lapsia ja epävirallisia ammatteja, ei voida evätä oikeutta etätööhön.

Maiden välillä on myös useita eroja ja poikkeavuuksia oikeudesta hakea verohelpotuksia riippumatta siitä, salliiko työsopimus työskennellä kotoa (Suomi) vai ei (Iso-Britannia). Tietyt erityispiirteet lainsäädännössä ovat mainitsemisen arvoisia: esimerkiksi Kreikassa julkisen koulutuksen alalla on otettu käyttöön uusi politiikka, joka lieventää kehon pään vaatimusta olla fyysisesti läsnä. Yksityisellä sektorilla tilanne näyttää kuitenkin olevan aivan erilainen.

Kuten kaikki kumppanit myönsivät, Covid 19 -pandemia aloitti niin sanotun pakollisen kotitoimiston. Tämän seurauksena etätyö lisääntyi erikoisaloilla, lähinnä toimisto- ja julkishallinnon toimialoilla, ja on edelleen varsin suosittu työskentelytapa vuonna 2022. Etätyö syntyi COVID-19-pandemian aiheuttamien **työtapojen muutosten** seurauksena. maailmanlaajuisesta lainsäädäntöä. Se on sittemmin määritelty uudelleen ja sosiaalisesti upotettu:

*"Etätyöllä" tarkoitetaan "työn organisointimuotoa, jonka avulla työntekijä säännöllisesti ja vapaaehtoisesti suorittaa hoitamaansa asemaan, ammattiin tai työhön liittyvät tehtävät muualla kuin työnantajan järjestämässä työpaikassa tieto- ja viestintäteknologiaa käyttäen"*

Yhteenvetona voidaan todeta, että pandemian aikaisten muutosten seurauksena etätyötä pidetään laajalti oikeudellisesti tunnustettuna oikeutena – mutta sitä ei kohdella samalla tavalla kaikissa kumppanimaisissa – joko työntekijän tai työnantajan tai vain vähemmistöryhmän kannalta.

#### **Poliittinen vaikutus**

Etätyöasioissa on joitain harmaita alueita, kuten pakollisuuden ja suostumuksen rajat yksityisellä tai julkisella sektorilla, taloudelliset vaikutukset työnantajiin ja työntekijöiden kuluihin tai etuihin jne. Kumppanimaiden välinen lainsäädäntö antaa enemmän tai vähemmän selkeyttä esimerkiksi tasa-arvokysymyksissä uramahdollisuuksista, työntekijöiden ja työnantajien sitoumuksista etätyön kontekstissa.

Vaikka lainsäädännössä on merkittäviä eroja kumppanuuksien välillä ja vaikka asiantuntijoilla onkin selvät mielipiteet siitä, onko etätyötä koskevaa lainsäädäntöä riittävästi vai onko tarvetta ottaa käyttöön erityisiä työlakeja kuin nykyiset, näyttää tarpeelliselta myöntää, että etätyö on molempien oikeus. Osapuolien; työnantajat ja työntekijät, olisi harkittava tarkemmin.

Siksi etätyön onnistuneen toteuttamisen julkisella tai yksityisellä sektorilla tulisi olla sekä työnantajien että työntekijöiden huolenaihe. Tämä edellyttää sellaisen metodologian kehittämistä, joka auttaa etätyötä parhaalla mahdollisella tavalla kehittymään ja voittamaan mahdolliset esteet missä tahansa lainsäädännössä.

Tämä menetelmä esitellään tehokkaasti etäohjauksen opetussuunnitelman kautta, joka hyödyntää tietoja ja taitoja erilaisista etätyön näkökohdista sekä työnantajille (sopeuttaakseen liiketoimintaansa ja johtamistyyliään etätyöympäristöön) ja työntekijöille (kehittääkseen etätyötä). työlukutaidot, jotta he voivat hallita menestyksekkästä etäuraa), jotka ovat tärkeitä kaikille hankkeeseen osallistuville maille.

## **B2 Onko maassasi tiettyjä käytäntöjä tai aloitteita etätyölle?**

### **Kysymysten laajuus**

Näiden kysymysten päätavoitteena on tunnistaa, onko kumppanimaiden sidosryhmillä yhteisiä etätyön periaatteita ja aloitteita. On tärkeää suhteuttaa aloitteet kohderyhmien sijainnin tai identiteetin mukaan, jotta voidaan paremmin ymmärtää, miten etätyö nykyään koetaan.

### **Avaintulokset**

Yleisesti ottaen kumppanimaisissa ei ole havaittu merkittäviä hajallaan olevaa politiikkaa. Muuten etätyön perustamisessa on osittain aloitteita parempaan suuntaan.

Sekä työntekijöiden että etätyöntekijöiden edun mukaisilla aloitteilla on erilaisia tavoitteita. Esimerkiksi Saksassa ammattiliitto ver.di on käynnistänyt kampanjan edistääkseen "oikeaa" kotitoimistoa ja tiedottaakseen työnantajille ja työntekijöille siitä, miten etätyö voi toimia pitkällä aikavälillä. Luottamukseen perustuvassa Suomessa, joka korostaa luottamusta yksilöihin ja heidän oman vastuunsa tunnustamista työssä ja työeettisyydessä, kannustetaan työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen. Viimeisin asiaan liittyvä aloite on Yhdistyneen kuningaskunnan 4 päivän viikon pilotti, joka on käynnissä 70 erilaisen yrityksen ja 3 300 työntekijän kanssa. Tämä kokeilu perustuu 100:80:100-mallin periaatteeseen, jossa 100 % palkasta 80 % ajasta tarjotaan työntekijöille vastineeksi vähintään 100 %:sta tuottavuudesta.

Aloitteita on myös työnantajien näkökulmasta. Iso-Britanniassa on aktiivisesti kehitetty useita joustavaan hybridityöskentelyyn liittyviä politiikkoja ja aloitteita. On muodostettu työryhmä, jonka tavoitteet ovat ajoissa sisältäen hybridityötä muutoksen ymmärtämistä ja tukemista ja jonka tehtävänä on neuvoa ja ohjata työnantajia, jotka harkitsevat etä- tai hybridityötapojen käyttöönottoa. Lisäksi käydään useita julkisia keskusteluja siitä, mitä työnantajan on tarjottava laitteiden ja materiaalien osalta tai tuottavuudesta ja etätyöntekijöiden hyväksymisestä työnantajien toimesta (Saksa). Suomalaiset paikalliset vakuutusyhtiöt joutuivat luomaan uudet etätyösopimukset, joita ne ovat tarjonneet työnantajille, jotta vakuutus voi kattaa etätyön. Työnantajat, jotka tarjoavat etätyövakuutuksia, ovat myös toivottavampia ja turvallisempia tulevien työntekijöiden keskuudessa.

Portugalissa ja Kreikassa työntekijät kohtaavat huolenaiheita ilman erityistä politiikkaa parhaan tasapainon takaamiseksi etätyön kustannusten ja hyötyjen välillä. Kaiken kaikkiaan etätyöskentelyä kohtaan näyttää olevan paljon kiinnostusta, joka ilmenee lähinnä koulutusseminaareina, asiaankuuluvien alustojen kehittämisessä sekä yksityisen sektorin työntekijöiden kiinnostus yrityksen työoloja kohtaan. Lisäksi äskettäin perustetun digitaalisen nomadiviisumiohjelman avulla Romania, Saksa ja Kreikka, liittymällä muihin Euroopan maihin, kuten Kroatiaan, Tšekkiin, Viroon, Islantiin, Italiaan ja Norjaan, tukevat kansainvälisiä työntekijöitä, jotka haluavat työskennellä etänä ulkomailla. Se on laillinen väline houkutella resursseja, edistää etätyömaata kansainvälisesti ja kehittää taloutta. Ison-Britanniassa käynnistettiin avoin kuuleminen, jonka otsikkona on "Tehdä joustavasta työstä oletusarvoksi", jotta työntekijät voivat tasapainottaa työ- ja kotielämänsä..

### **"käytännöt vaihtelevat täysin etänä hybridin kautta täysin paikan päällä."**

Kohderyhmät nostivat esille lukuisia näkökohtia, jotka molemmin puolin, työnantajien ja työntekijöiden tulisi ottaa yhteisellä sopimuksella etätyön yhteydessä: Mitä tehtäviä etätyön piiriin kuuluu, etätyöjärjestelyn kesto, palautepolut etätyön työnantajalle työ, sallitut etätyön paikat, kuinka paljon työtä työntekijä saa tehdä etänä (tunnit, tehtävät, mahdolliset lisätehtävät), miten työajat kirjataan ja tarkistetaan, millä tavoin työntekijän tulee olla tavoitettavissa etätyön aikana, mitä aika, jolloin työntekijän tulee olla tavoitettavissa viesteihin vastaamiseen, miten työn tuloksia seurataan ja raportoidaan, työvälineet ja niiden vaihdettavuus, miten etätyössä käsitellään tietoturvas asioita (asiakirjojen arkistointi, digitaalinen turvallisuus), työturvallisuus ja terveys (fyysinen ja henkinen), ergonomiset olosuhteet, sairauslomajärjestelyt, työnantajan oikeus muuttaa näitä ohjeita ja määräyksiä jne.

### **Poliittinen vaikutus**

Yhteiskunnat ovat juuri ymmärtäneet etätyömahdollisuuksien tutkimiseen tähtäävien aloitteiden tärkeyden. Vaikka kumppanuusmaiden aloitteet eivät ole tasalaatuisia, kaikkialla aletaan toteuttaa uusia ajatuksia politiikasta työnantajille ja/tai työntekijöille. Tästä syystä on ratkaisevan tärkeää lisätä keskeisten sidosryhmien osallistumista ja saavuttaa etätyön etiikka useissa asioissa jokaisessa maassa havaituista eroista huolimatta. REMOTE CTRL -opetussuunnitelma koskee kaikkia sidosryhmiä ja jokaisessa väestöryhmässä on turvattava useita aiheita, jotta etätyöskentely voidaan toteuttaa paremmin kaikkialla.

## **B3 Kuvaile etätyön varsinaisia trendejä maassasi**

### **Kysymyksen laajuus**

Tämän kysymyksen tarkoituksena on tunnistaa mahdolliset etätyön olosuhteet ja käsitykset, jotka saattavat estää osallistujia käyttämästä opetussuunnitelmaa, jotta voidaan löytää keinoja niiden vähentämiseen. Toisaalta on tärkeää ymmärtää etätyön mentaliteetin pääasiat kunkin kumppanin maassa ja sen myötä selviytyä sen asteittaisen laajentumisen prosesseista.

### **Avaintulokset**

Etätyöskentely **yleistyy** etenkin pandemian loppuvaiheessa. Joissakin maissa, kuten Romaniassa, työ sopimusten määrä on lisääntynyt huomattavasti sekä yksityisellä että julkisella sektorilla.

**"Tämä näkyy erityisesti pk-yrityksissä ja/tai startup-yrityksissä, joissa etätyötä tehdään on normi lähinnä joustavuuden ja kustannussäästöistä"**

Myös etätyön vaikutusta on **viime aikoina tutkittu laajasti**. Lähes jokaisen kumppanimaan tutkimuskirjallisuus keskittyy joustavan työn, hyvinvoinnin ja tuottavuuden väliseen relevanssiin sekä muihin etuihin tai ristiriitaisuuksiin. Esimerkiksi Isossa-Britanniassa on yhä enemmän todisteita siitä, että etä- ja hybridityö on parantanut tuottavuutta ja parantanut henkilöstön hyvinvointia monissa organisaatioissa. Hybridityön pilotointi (4 päivän viikon kampanja) Isossa-Britanniassa on parhaillaan tutkijoiden lisäselvityksessä.

Muut **suuret trendit**, kuten digitaaliset nomadit tai hybridityöntekijät, ovat monissa Euroopan maissa yhä enemmän omaksuvia työtyyliä, jotka tarvitsevat lisätukea sen organisoinnissa parhaiden ehtojen mukaisesti.

Yhteinen tekijä lähes kaikkialla on etätyöohjelmistojen käyttö ja työnantajien korkea hallinta etätyön hallinnassa; työnantajan katsotaan aina olevan vastuussa työntekijän turvallisuudesta työaikana, myös etätyöskentelyssä. Toinen toteutustrendi on, että yleensä Yritykset kehittävät omia etä-/hybridityökäytäntöjään.

Lisäksi ilmeni laaja käsitysmuutos: monille - erityisesti työnantajille - etätyö on menettänyt osan negatiivisesta vaikutuksestaan sen jälkeen, kun se syntyi monissa yrityksissä ensimmäisen sulkemisen aikana. Työnantajat ovat ymmärtäneet, että heidän on tarjottava hybridityömuotoja pätevien kykyjen houkuttelemiseksi. Lisäksi työnantajan/työntekijän luottamus on noussut, koska paikallaolo ei ole enää niin merkittävästi yhteydessä tuottavuuteen.

Siitä huolimatta ensimmäinen innostus työntekijöiden kohdalla laantui ja henkilökohtaisen kontaktin puute pakotti mieltymysten mukaan eräänlaisen hybridimuotoisen työskentelyn toimistossa joinakin päivinä ja toisina etänä. Etätyön "terra incognita" vuoksi työntekijät ja työnantajat ilmaisevat lisäkoulutuksen tarpeen hyödyntääkseen sitä parhaalla mahdollisella tavalla.

**"Joustava työskentely voisi lisätä hyvinvointia ja tuottavuutta, mutta edut eivät jakaudu tasaisesti koko väestön kesken ja eriarvoisuus voi lisääntyä."**

Itse asiassa työnantajien toiveiden ja työntekijöiden työtyyppien mieltymysten välillä on ristiriita, joka vaihtelee kumppanimaiden välillä riippuen myös sektorien eroista. Mitä tulee muihin etätyön uhriin liittyviin huolenaiheisiin, suurempi huolenaihe liittyy työntekijöiden mielenterveyteen, ei-etätyöntekijöiden sosiaaliseen eriarvoisuuteen ja tiettyihin lainsäädäntöpuutteisiin, kielteisten vaikutusten todennäköisyyteen uran etenemiseen ja välisten rajojen hämärtymiseen. työ ja koti tai muut.

### **Poliittinen vaikutus**

Erialaisten etätyötyyppien laaja leviäminen on tosiasia, jota työelämän alojen on selvitettävä. Maiden välisistä eroista ja etätyön toteutuksen laajuudesta huolimatta työnantajien rooli päätöksenteossa on edelleen hallitseva. Lisäksi useat sekä työntekijöiden että työnantajien huolenaiheet etätyöasioista ovat ilmeisiä, kun tutkimukset tarjoavat viimeaikaisia havaintoja siitä.

Etätyön vaikutusten epävarmuuden ja uusien asetusten hallinnan tarpeeseen on vastattava tietoisuuden ja empatian syntymisellä oikeaan ja tiedosta oikealla tiedolla heti, kun uusi tutkimus antaa sen. Aiheita etätyön vaikutuksista työntekijöiden elämään ja uusien työolojen hallintaan pk-yrityksissä tulisi käsitellä perusteellisesti kaikkien osapuolten, työnantajien, esimiesten ja työntekijöiden näkökulmista. REMOTE CTRL -hanke on viisaasti ottanut työnantajat ja työntekijät mukaan ja tarjonnut erillisiä osia sisällöstä edellä mainittuja tavoitteita kunnioittavalla opetussuunnitelmalla.

## **Osio C: Etätyön kokemus**

### **C1. Anna esimerkkejä onnistuneista käytännöistä ja eduista etätyön toteuttamisessa pk-yrityksissä**

#### **Kysymyksen laajuus**

Tämän kysymyksen tarkoitus on tunnistaa yhteiset säikeet, jotka johtavat onnistuneisiin etätyön käytäntöihin. On hyödyllistä selvittää, perustuvatko onnistuneet käytännöt muihin relevantteihin kriteereihin ja onko olemassa tapoja laajentaa parhaita toteutuskäytäntöjä tasapuolisesti kaikissa maissa.

#### **Avaintulokset**

Etätyön parhaat käytännöt ovat havaittavissa tuottavuuden, suorituskyvyn, hyvinvoinnin ja yhteyksien piirteissä.

**Tuottavuus** on lisääntynyt etätyöskentelyssä, kuten nykyään yleisesti tunnustetaan, huolimatta työnantajien alustavista varauksista, enimmäkseen.

**Suorituskyky** etätyössä on etu, jota painotettiin kohderyhmissä. Esimerkiksi työnantajat todistavat, että aiemmin introvertteinä pidetyt työntekijät tulevat yhä enemmän esiin persoonallisuudestaan. He uskovat, että oman kotinsa tai valitseman ympäristön mukavuus saa heidät tuomaan ideoitaan ja persoonallisuuksiaan enemmän kuin koskaan ennen.

Hyvinvointi on laajasti etätyöntekijöiden etsivä tehtävä: etätyö voi osaltaan parantaa työn ja yksityiselämän tasapainoa, mikä voi parantaa henkilön fyysistä, emotionaalista ja henkistä terveyttä. Työntekijöiden mieltymys etätyöhön perustuu yleensä työn tasapainoon:

*"...etätyössä olemme yleensä vähemmän eri mieltä varsinkin vähäpätöisistä syistä, kuten toimistotiloista, lomapäivistä jne."*

Yhteys on myös saavutettu. Kohderyhmät ovat todenneet yhteistyöstä muilta paikkakunnilta tulevien alan asiantuntijoiden kanssa täyttämällä avoimia paikkoja ja osallistumalla sujuvasti pk-yritysten etätyöryhmiin.

Lopuksi lähes kaikki kohderyhmät ovat todenneet hyvän johtamisen tärkeyden etätyöympäristöissä. Muutoin syntyy huonosta johtamisesta aiheutuvia suuria haittoja, kuten sosiaalinen eristäytyminen, yksilön keskittymiskyvyn heikkeneminen ja taipumus keskittyä enemmän sisäisiin asioihin, valvonnan puute, yhteistyön heikkeneminen kollegoiden kanssa jne.

Hyvää johtamista etsimässä, tulee olemaan etätyön parhaiden käytäntöjen tärkein tekijä. Romaniassa tämä on maksullinen palvelu, jota ammattilaiset tarjoavat pk-yrityksille: asiantuntijoita, jotka analysoivat nykyisen työskentelytavan ja laativat välittömän siirtymissuunnitelman uuteen etätyöpolitiikkaan, ehdottaen vaihtoehtoja ja tarvittaessa varmistuen avaintiimin etäkoulutus yrityksissä. Muissa maissa, kuten Suomessa, jolla on aikaisempaa kokemusta osittain etätyöskentelystä julkisella ja yksityisellä sektorilla, etätyöhön siirtyminen on sujunut varsin saumattomasti.

Useimmissa maissa pandemia toimi ei-toivotun lukituksen ansiosta harjoitteluna käytännössä. Työnantajat ovat vihdoin onnistuneet järjestelmästäämään työntekijöidensä työn etäohjauksen. Joitakin esimerkkejä Yhdistyneessä kuningaskunnassa esitetyistä onnistuneista käytännöistä ovat seuraavat:

- Mahdollistaa työnantajille tasapainoisen työskentelyn kotona ja toimistossa
- Kuuntelee työnantajia ja joustaa käytäntöjä sen mukaan
- Kannustetaan työntekijöitä pitämään sovittuja taukoja kokousten välillä.

Yhteenvetona voidaan todeta, että onnistuneessa etäkontekstissa työskentelyssä on haastattelujen mukaan paljon tekemistä luottamuksen ja odotusten hallinnan kanssa. Joten molempien osapuolten, työnantajien ja työntekijöiden, on tiedettävä, mitä odotetaan ja kuinka he voivat tuoda parhaansa mukaansa.

### **Poliittinen vaikutus**

Tulosten mukaan etätyön parhaiden käytäntöjen tulisi keskittyä neljään avainalueeseen, tuottavuuteen, hyvinvointiin, suorituskykyyn ja yhteyksiin. Koska kaikkien edellytysten hallinta ja etätyön käyttöönottoon valmistautuminen ovat välttämättömiä, se johtaa siihen, että pk-yritysten ylimpien johtajien ja johtajien on saatava asianmukaiset tiedot kaikista etätyön asetuksista ja resursseista, sitten tehtävä parhaat valinnat ja valmisteltava hyvin kehystetty työympäristö yhteisymmärryksessä. työntekijöiden kanssa ja ennen etätyösovelluksen alkamista.

Tarvittaessa koulutusohjelma, kuten REMOTECTRL, joka osoittaa työnantajille ja työntekijöille kullekin erityistä tietoa etätyön asetuksista ja tavoista hallita jokaista tiettyä käynnissä olevaa olosuhdetta, voi edistää onnistuneita käytäntöjä.

## C2. Mitkä ovat mielestäsi pk-yritysten tärkeimmät tarpeet etätyön kannalta eri yhteyksissä (eli toimiala, liiketoimintasovellusala jne.)?

### Kysymyksen laajuus

Tämän kysymyksen tavoitteena on tunnistaa mahdollisia haasteita etätyön toteutuksessa erityisesti pk-yritysten toimialoilla, jotta voidaan ymmärtää niiden tarpeet ja mukauttaa opetussuunnitelmaa niiden mukaisesti.

### Avaintulokset

Pk-yrityksillä, kaikenlaisilla toiminta-aloilla yleensä, on teknologiasijoituksiin, osaamisen kehittämiseen, hyvinvointiin, politiikkaan ja käytäntöihin kohdistuvia tarpeita.

Erityiskommentteja kohderyhmien keskuudessa on ollut lähinnä seuraavista etätyötarpeista:

- Liiketoiminnan realiteettien mukauttaminen etätyöolosuhteisiin ja työntekijöiden jatkuva tuki, rutiinien ja normien luominen luotettaviksi ja laillisesti sitoviksi etätyössä
- Parempi taloudellinen tuki - Asianmukaisten laitteiden ja liitettävyyden varmistaminen: esimerkiksi viestintätyökalu, jolla varmistetaan, että ne eivät toimi pitkään väärään suuntaan
- digitalisoida kaikki prosessit
- mahdollisimman yksilöllisesti
- Koulutuksia sekä työnantajille että työntekijöille etätyön hallintaan (tieto- ja viestintätekniikka, ajanhallinta, netiketki jne.)
- Työntekijöiden hoidon parantaminen (esim. mielenterveys tai työn ergonomian varmistaminen ja auttaa ehkäisemään sairauden kehittymistä tai pahenemista)
- Etätyön keston ja tiheyden selkeä sääntely - Sääntely oikeudesta irrottautua lepoaikoina ja kyvystä varmistaa työ- ja perhe-elämän terve tasapaino etätyön aikana - Panostaa aikaa manuaalisten prosessien digitalisointiin

*"Meillä oli toimisto, joka suljettiin Lockdownista. Ajan myötä päätimme luopua toimistosta. Työskentelin itsenäisesti koronaviruksen aikana. Kotitoimiston jakaminen muiden perheenjäsenten kanssa oli vaikeaa, sillä yritettiin isännöidä kokouksia ja puheluita, kun muut tekivät samoin. Melu oli ongelma. Itse kamppailin motivaation kanssa. Haluan pomppia ideoita ja juhlia onnistumisia kollegoiden kanssa"*

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

Also, it seems important to consult an external trainer to have an outside perspective and a neutral advice on formats, tools and norms. This needs to include all employees and shall not remain solely a management decision. This is especially true in manufacturing and traditional service SMEs for whom remote work is something entirely new.

### Poliittinen vaikutus

Opetussuunnitelman toteutuksen aikana on luonnollista, että jotkin toiminnot aiheuttavat osallistujille enemmän vaikeuksia kuin toiset. Myös osallistujat eri sektoreista tai maista saattoivat kohdata haasteita erilaisissa toiminnassa ominaisuuksiensa perusteella. Siksi jokaisen toiminnan mukauttaminen osallistujien tarpeisiin on välttämätöntä opetussuunnitelman onnistuneen suorittamisen kannalta.

### **C3. Mitkä pitäisi olla EU:n prioriteetit etätyön toteuttamisessa pk-yrityksissä? Tarvittaessa toimita vaaditut käytännöt.**

#### **Kysymyksen laajuus**

Tämän kysymyksen tarkoituksena on määritellä tarvittavat EU:n toimet etätyön suhteen, jotta pk-yrityksiä voidaan tukea ja motivoida sisällyttämään politiikkaa etätoimintaansa.

#### **Avaintulokset**

Suurin osa osallistujista korosti, että on tärkeää asettaa EU:n painopisteet, jotka keskittyvät varmistamaan lainsäädäntöä, joka tukee eikä haittaa työntekijöiden oikeuksia. Lainsäädäntö tulee ottaa huomioon inklusiivisuus ja joustavan työn saatavuus kaikille. He korostivat myös, että on tärkeää säännellä tasapainoista mallia etätyön mahdollisuuksien ja riskien välillä. Lisäksi toinen olennainen tekijä, jonka pitäisi olla EU-lainsäädännön ja yksittäisten maiden lainsäädännön prioriteetti, on tärkeä oikeus irtisanoutua työstä. Lisäksi EU:n tulisi keskittyä sellaisen politiikan täytäntöönpanoon, jolla tuetaan digitaalisten taitojen hankkimista aikuisten keskuudessa, jotta he voivat turvautua etätyöhön. Yleisesti uskotaan, että EU:n olisi pyrittävä tekemään siitä enemmän valtavirtaa tarjoamalla pk-yrityksiä motivoimalla ottamaan se käyttöön laajemmin, yleensä pk-yrityksille ja uusille yrityksille suunnattujen SEG-poliittisten aloitteiden kautta.

#### **"Etätyön pitäisi olla kriteeri, kun julkisia varoja kohdennetaan pk-yrityksille."**

Erityiset etätyöpolitiikan säännökset (esim. työnantajan ja työntekijän välillä sovittu päiväaika- ja verkko- ja toimistoläsnäoloajat, sosiaaliturva ja verot ulkomailta tehdystä etätyöstä) näyttävät olevan tarpeen. EU voisi myös poliittisena toimenpiteenä tarjota verkoston, joka tehostaa EU-yrityksien välistä hyvien käytäntöjen vaihtoa ja ehdottaa suuntaviivoja etätyön saavutettavuudesta.

#### **Poliittinen vaikutus**

Yhteenvedon voidaan todeta, että EU:n politiikkojen pitäisi rauhoittaa lainsäädäntöä kaikilta osallisuudelta ja etätyön saatavuudelta koskevilta osin perustuen paikkatietoiseen politiikkaan, jossa otetaan huomioon Euroopan alueelliset kontekstit. Täydennyskoulutuksia (esim. digitaaliset työkalut, hyvinvointikäytännöt jne.) ja useita pk-yritysten motivointipoliitikoita tulisi mukauttaa laajasti. EU:n yritysyritysten väliset hyvien käytäntöjen verkostot ja etätyön ohjeet edistävät parasta toteutusta.

## **Osio D: REMOTECTRL-hankkeen vaikutus**

**D1. Vastaako jokainen seuraavan projektin suorituksista opetussuunnitelman tehtäviä etätyön tarpeisiin? Ole hyvä ja kerro yksityiskohtia.**

**-REMOTECTRL -mestarikurssit ja käsikirja työnantajille**

**-REMOTECTRL Toolkit työntekijöille -Palvelukoulutusohjelma ammatillisen koulutuksen ohjaajille -MOOC (verkko-oppimisympäristö, varattu pääsalue alustalla jotta opettajat voivat neuvotella ja vaihtaa tietoja tämän verkoston muiden jäsenten kanssa)**

**D2. Voitko tunnistaa alueita tai ongelmia, joita ei ole käsitelty tehokkaasti opetussuunnitelmassa?**

**D3. Miksi sinusta tuntuu siltä?**



### **Kysymysten laajuus**

Näiden kysymysten tavoitteena on tunnistaa muut pk-yritysten etätyön toteuttamiseen liittyvät tarpeet hankkeen ehdotetun opetussuunnitelman ja sen soveltamisprosessin arvioimiseksi ja parantamiseksi.

### **Avaintulokset**

#### **(1) REMOTE CTRL Mestarikurssit ja käsikirja työnantajille**

Mestarikurssit ja käsikirja tarjoavat monipuolisen valikoiman hyvin organisoituja resursseja, jotka tarjoavat työnantajille arvokkaita näkemyksiä, neuvoja ja ohjeita helppoon pureman kokosiin paloina tiimien johtamiseen ja kehittämiseen. Jokainen resurssi on pohdittu paljon, jotta voidaan ajatella työnantajien tarpeita näiden resurssien suhteen, mutta myös heidän henkilöstönsä tarpeita.

#### **(2) REMOTE CTRL Työkalupakki työntekijöille**

Työntekijöiden työkalupakki on jaettu kolmeen laajaan alueeseen tukemaan työhön valmistautumista, työnhakua ja työpaikan varmistamista. Resurssit tarjoavat arvokkaita työkaluja ja oivalluksia, jotka auttavat yksilöitä tunnistamaan heille parhaat roolit ja auttavat heitä myös turvaamaan työn online-haastattelujen avulla. Kaikki resurssit on luotu parantamaan ja lisäämään työntekijän tai työnhakijan tietoisuutta kyvystään ja mahdollisista haasteistaan. Resurssit on testattu ja vastaukset ovat olleet erittäin positiivisia.

#### **(3) Ammatillinen koulutusohjelma ammattiohjaajille**

Nämä ammatillisen koulutuksen ohjaajille suunnatut koulutusohjelman resurssit auttavat heitä ymmärtämään, kuinka kaikki hankkeen resurssit voidaan parhaiten hyödyntää. Ne tarjoavat aiheeseen liittyvää lisätietoa ja ympäröivää tietoa, joka laajentaa ammatillisen koulutuksen ohjaajien tietämystä ja saa tutorit tuntemaan olonsa mukavammaksi koulutuksensa järjestämisessä.

(4) MOOC (verkko-oppimisympäristö, alustalla varattu pääsyalue, jonka avulla opettajat voivat neuvotella ja vaihtaa tietoja tämän verkoston muiden jäsenten kanssa). MOOCia kuvailtiin nykyaikaiseksi ja hyödylliseksi työkaluksi etäopiskeluun jokaisen tyyliin.

Alusta on helppokäyttöinen paikka henkilökunnalle, esimiehille, ammatillisen koulutuksen ohjaajille ja muille, jotka voivat saada kaikki Remote CTRL -hankkeen tarjoamat tiedot yhdestä paikasta. Videoiden häpeässä on tarjolla runsaasti resursseja ja aktiviteetteja, jotka auttavat kehittämään taitoja ja tietoja etätyössä.

Opetussuunnitelma vastaa useimpiin pk-yritysten tarpeisiin ja tarjoaa oppijoille tärkeää tietoa ja tietoa näistä tarpeista. Kaikki oppijat kokivat, että toiminta vastasi heidän kykyjään ja kiinnostuksen kohteitaan.

***"Työnantajat olivat positiivisesti yllättyneitä määrystä digitaalisista resursseista, jotka helpottavat etätyötä."***

### **Poliittinen vaikutus**

Opetussuunnitelmaa kehitettäessä tulee ottaa huomioon erityiset tavoitteet, joihin on puututtava. Remote CTRL -hankkeen tapauksessa keskeisiä näkökohtia, joita opetussuunnitelman tulisi käsitellä, ovat pk-yritysten työnantajien tarpeet näiden resurssien suhteen, mutta myös heidän henkilöstönsä tarpeet. Tärkeimmät parametrit, joita voidaan pitää pk-yritysten työnantajien keskeisinä tarpeina, ovat taloudellinen apu, pääsy verkostoihin ja asiantuntemus arvokkaissa oivalluksissa, neuvoja ja opastusta helppoon purettavan kokoisina paloina tiimien johtamiseen ja kehittämiseen. Myös

työntekijöiden keskeisistä tarpeista tulee huolehtia työhön valmistautumisen, työnhaun ja työaseman turvaamisen tukemisesta. Siksi opetussuunnitelman tulee antaa näkemys pk-yrityksille näistä aiheista ja valmistella niitä, jotta ne ovat valmiita etätyöskentelyyn.

Tärkeimmät parametrit, joita voidaan pitää pk-yritysten työnantajien keskeisinä tarpeina, ovat taloudellinen apu, pääsy verkostoihin ja asiantuntemus arvokkaissa oivalluksissa, neuvoja ja opastusta helppoon purettavan kokoisina paloina tiimien johtamiseen ja kehittämiseen. Myös työntekijöiden keskeisistä tarpeista tulee huolehtia työhön valmistautumisen, työnhaun ja työaseman turvaamisen tukemisesta. Siksi opetussuunnitelman tulee antaa näkemys pk-yrityksille näistä aiheista ja valmistella niitä, jotta ne ovat valmiita etätyöskentelyyn.

#### **D4. Oliko materiaalin kehittämisen tai koulutusprosessin aikana eroavia alueita?**

##### **Kysymyksen laajuus**

Tämän kysymyksen tarkoituksena on tunnistaa pk-yritysten ja ammatillisen koulutuksen kouluttajien menestyvinä pitämät käytännöt ja esimerkit, jotta voidaan ymmärtää heidän odotuksiaan innovaatiojohtamisen opetussuunnitelman toimeenpanosta.

##### **Avaintulokset**

Nousevien teknologioiden, kuten tekoälyn ja muun automaation, XR:n, lohkoketjun ja digitaalisten alustojen tehokas käyttö on listattu onnistuneiksi käytännöiksi osallistujien keskuudessa. Lisäksi innovaatioiden sisällyttäminen digitaalisen markkinoinnin alueelle uuden kohdeyleisön tavoittamiseksi tai olemassa olevan laajentamiseksi mainittiin myös merkittävänä esimerkkinä onnistuneesta innovaatiosta. Lopuksi osa osallistujista korosti tehokkuutta ja taloudellista kehitystä, jota monet teknologia-alan startup-yritykset osoittivat pandemian aikana vastaamalla kansalaisten nouseviin tarpeisiin.

*"Nousevien teknologioiden, kuten tekoälyn ja lohkoketjun, yhdistäminen ja innovatiiviset digitaalisen markkinoinnin ratkaisut tehtiin onnistuneiksi käytännöiksi"*

##### **Poliittinen vaikutus**

Menestyneillä käytännöillä ja hyvillä esimerkeillä voi olla tärkeä rooli innovaatioiden siirtoprosessissa, koska pk-yritykset ja ammatillisen koulutuksen kouluttajat voivat hyödyntää niitä vaikeuksien voittamiseksi siirtyessään kohti innovatiivisempaa toimintaa. Tästä syystä on olennaisen tärkeää lisätä osallistujien välistä tiedon vaihtoa yhteisjärjestetyillä tapahtumilla ja innovaatiovalmiiden pk-yritysten hyvien käytäntöjen ja esimerkkien avulla.

### **5. POLIITTISET SUOSITUKSET**

Tässä politiikka-asiakirjassa esitellään opetussuunnitelman täytäntöönpanon tuloksia valituille pk-yrityksille ja ammatillisen koulutuksen kouluttajille, jotta voidaan korostaa etätyön hallinnan tukemisen ja ammatillisen koulutuksen ja pk-yritysten välisten yhteyksien vahvistamisen tärkeyttä. Tarkemmin sanottuna sen tarkoituksena on korostaa

- a) ammatillisen koulutuksen ammattilaisten rooli pk-yritysten etätyönhallinnan tukemisessa,
- b) etätyön hallinnan merkitys pk-yrityksissä niiden toiminnan parantamisessa ja

c) politiikan muutoksia on tapahduttava, jotta pk-yritysten työnantajien ja työntekijöiden sekä ammatillisen koulutuksen ammattilaisten välinen kumppanuus tehostuu etätyössä.

Jälkimmäisen osalta on syytä huomata, että monissa maissa on olemassa melko laaja valikoima lainsäädännöllisiä toimenpiteitä etätyön institutionaalisesta käsittelystä monissa maissa. Siinä piilee ensisijainen poliittinen haaste, joka on lainsäädäntöpuutteiden harmonisointi koko EU:ssa sen varmistamiseksi, että etätyö nähdään työntekijän oikeutena käyttää sen sijaan, että se olisi vaihtoehtoinen vaihtoehto työllistymiselle. Tämä tasoittaa tietä etätyön vakiinnuttamiseksi ensisijaiseksi työllistymiskanavaksi monilla ammattialoilla.

Edellä mainittua ehdotusta täydentäen on olennaista käsitellä koulutusohjelmia välttämättömyyteenä eikä ylellisyytenä. Sen vuoksi olisi toteutettava asianmukaisia poliittisia toimia sen varmistamiseksi, että pk-yritykset valtuutetaan kouluttamaan johtajiaan jatkuvan pätevän koulutusohjelman avulla. Mahdollisia keinoja tämän saavuttamiseksi voisi olla lisärahoitus pk-yrityksille, jotka ovat käyneet esimieskoulutuksen.

Lisäksi etätyön jatkuvasti muuttuvan maiseman erikoistutkimusta tulisi kehittää asianmukaisen kansallisen ja kansainvälisen rahoituksen avulla. Tämä olisi erittäin hyödyllistä pk-yritysten koulutuksen täydentämiseksi uusilla kiinnostuksen kohteilla ja menetelmillä. Kansallisille virastoille olisi annettava valtuudet kohdentaa osa tutkimusvaroistaan asiaankuuluvaan korkealaatuiseen soveltavaan tutkimukseen.

Toiseksi viimeinen ehdotettu politiikkatoimenpide olisi laatia luettelo kunkin toimialan kiireellisimmistä etätyön tarpeista räätälöityjen koulutusohjelmien luomiseksi. Ihannetapauksessa luettelon voisi laatia kunkin alan kamari asianmukaisen rahoituksen avulla, mikä tasoittaa tietä näille alueille keskittyville koulutusohjelmille.

Lopuksi keskus- ja/tai alueviranomaisten on tunnistettava ja edistettävä etätyön parhaita käytäntöjä eri kriteereillä (maantieteelliset, liiketoiminta-alueet jne.), jotta kiinnostus ja osallistuminen pk-yritysten etätyöpaikalle lisääntyisi.

Yhteenvedon ehdotetut poliittiset toimenpiteet ovat seuraavat:

- Etätyötä koskevien lainsäädäntöpuutteiden yhdenmukaistaminen koko EU:ssa
- Johdon pk-yritysten koulutusta on edistettävä asianmukaisin toimenpitein
- Kehittää etätyön erikoistutkimusta
- Tee luettelo kunkin toimialan kiireellisimmistä etätyön tarpeista →
- Tunnista ja edistä etätyön parhaita käytäntöjä

Etätyö voisi olla menestyksen ja innovaation veturi paikallis-, alue- ja keskustasolla. Lainsäätäjien tulisi kiinnittää tähän erityistä huomiota saadakseen täyden hyödyn sen tarjoamista mahdollisuuksista.



IO5: POLITIIKKAPAPERI

Puolistrukturoidut  
haastattelukysymykset

Valmistellut: UoP

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

## 6. LIITE: Puolistruturoidut haastattelukysymykset politiikkapaperia varten-

Hyvä osallistuja,

Kiitos osallistumisestasi REMOTECTRL-hankkeeseen, jonka tavoitteena on mukauttaa etätyötä tai joustavia työskentelymalleja. Pyrimme jatkuvasti parantamaan hankkeitamme, joten haluamme arvioida projektikumppaneiden, kouluttajien, työnantajien ja työntekijöiden kokemuksia 8 eri maassa ja antaa suosituksia politiikan muuttamiseksi näiden kokemusten perusteella. Siksi olisimme kiitollisia, jos käytät aikaa rakentavan palautteen antamiseen.

REMOTE CTRL-hanketiimi

**LÖYDÄT MEIDÄT FACEBOOKISTA**

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

**HANKEVERKKOSIVU**

<https://remotectrl.eu/>

**Osio A. Tiedot**

Sähköposti

1. Maa:

Yhdistynyt kuningaskunta

Kreikka

Puola

Irlanti

Romania

Suomi

Portugali

Saksa

2. Mikä

seuraavista on  
statuksesi:

A. Ammattiopettaja

a

B. PK työnantaja

C. PK työntekijä

D. Hanketiimin  
jäsen

3. Sukupuoli:

A. nainen

B. mies

C. muu / ei  
vastausta

**Osio B: Etätyö hankemaassa**

1. Kuvaile etätyön lainsäädäntökehystä maassasi.

2. Onko maassasi tiettyjä periaatteita, aloitteita etätyölle?

3. Kuvaile etätyön varsinaisia trendejä maassasi:

### Osio C: Etätyön kokemus

1. Anna esimerkkejä onnistuneista käytännöistä ja eduista etätyön toteuttamisessa pk-yrityksissä

2. Mitkä ovat mielestäsi pk-yritysten tärkeimmät tarpeet koskien etätyötä eri yhteyksissä (eli liiketoimintatyyppi, liiketoimintasovellusala jne.)?

3. Mitkä pitäisi olla EU:n prioriteetit etätyön toteuttamisessa pk-yrityksissä? Tarvittaessa toimita vaaditut käytännöt.

### Osio D: REMOTECTRL-hankkeen vaikutus

1. Vastaako jokainen seuraavan projektin suorituksista opetussuunnitelman tehtäviä etätyön tarpeisiin? Ole hyvä ja kerro yksityiskohtia.

(1) REMOTE CTRL Mestarikurssi ja käsikirja työnantajille

(2) REMOTE CTRL Työkalupakki työntekijöille

(3) Ammatillinen täydennyskoulutusohjelma ammattiopettajille

(4) MOOC (verkko-oppimisympäristö, alustalla merkitty alue, jonka avulla opettajat voivat neuvotella ja vaihtaa tietoja tämän verkoston muiden jäsenten kanssa)

1. Tunnistatko alueita tai ongelmia, joita ei ole käsitelty tehokkaasti opetussuunnitelmassa? Miksi sinusta tuntuu siltä?

2. Oliko tiettyjä aktiviteetteja, jotka asettivat oppijoille haasteita?

2. Oliko materiaalin kehittämisen tai koulutusprosessin aikana erottuvia alueita? Ole hyvä ja kerro yksityiskohtia.

1. Muita kommentteja





# REMOTE CENTRAL

Building Skills and Attributes for Remote Working



SFEDI® GROUP

fip  
Future In Perspective



IHK  
IHK-Projektgesellschaft mbH  
OSTBRANDENBURG

RightChallenge

WYŻSZA SZKOŁA  
Biznesu i Nauk o Zdrowiu w Łodzi

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