

HIÐ GULLNA JAFNVÆGI



Starfshópurinn sem stendur að baki *Hinu gullna jafnvægi* vill endilega fá hugmyndir frá þátttakendum morgunverðarfundarins um hvernig má vinna í samþættingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Við biðjum því ykkur sem við borðið sitjið að svara þessum spurningum og koma með ábendingar.

Eruð þið eða ykkar vinnustaður/fyrirtæki/sveitarfélag með einhverja sniðuga hugmynd þegar kemur að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs?

- Styttu vinnuvikuna í 36 stundir, sérstaklega vaktavinnu.
- Sveigjanlegar vaktir – vaktaskrá.
- Fjölga hlutastörfum og bjóða upp á leikskólapláss í samræmi við það.
- Stilla outlook þannig að engir póstar berist í innhólfið milli klukkan 16:00 og 08:00.
- Aldrei byrja morgunverðarfundir fyrr en hálf níu.

- Sveigjanlegri skólatími. Grunnskólarnir þurfa ekki allir að byrja klukkan 08:00 að morgni. Daggæsla getur allt eins verið milli 08:00 og 09:00.
- Leikskólar starfi allt sumarið – mikilvægt.
- Samræma frí / starfsdaga leik- og grunnskóla í sveitarfélögum.
- Hvetja fjölskyldur til að taka sumarfrí þegar skólar / grunn- og leikskólar fara í vetrarfrí. Þegar skólar hafa vinnudaga þá fara starfsmenn með börnin í vinnuna.
- Niðurgreiðslur til dagforeldra þær sömu og leikskóla eftir að fæðingarorlofi lýkur.

- Að sveitarfélög og / eða vinnustaðir bjóði upp á / eða krefjist þess að starfsmenn sækji jafnréttisnámskeið þar sem vakin er meðvitund um kynjaskiptingu á heimilum og nauðsyn þess að bæði karlar og konur taki þátt í uppeldi og heimilisstörfum.
- KOPMPÁS þekkingarsamfélagið.
- Auglýsa fjölskylduorlof, mjög lítið þekkt, enn minna nýtt.
- Vantar yfirlit varðandi hvar finna má ýmis réttindi / hlunnindi starfsmanna hjá ríkinu.

Hvað finnst ykkur vanta á ykkar vinnustað og eða hjá ykkar sveitarfélagi til að koma betur á mótis við einkalíf/fjölskyldulíf?

- Samræma vetrarfrí / skólafrí milli skólastiga.
- Mikilvægt að hafa leikskóla opna allt árið eins og í Garðabæ. Fólki hafi val um hvenær börn taki sumarfrí.
- Foreldraorlof á launum.
- Hækka þak á greiðslum úr fæðingarorlofssjóði.
- Skýr mörk á milli vinnu og einkalífs. Sama hve mikið ég vinn, ég er alltaf með samviskubit þegar ég er ekki að vinna.
- Þarf að huga betur að vinnuframlagi en ekki horfa alltaf á tímana. Dyggð að vinna mikið en „enginn“ spáir í vinnuframlag.
- Möguleika á hlutastarfi.
- Umræðu um skilgreiningu á sveigjanleika, er hún innan hvers vinnustaðar eða er hægt að hafa miðlægar skilgreiningar?
- Vantar umgjörð / ramma um hvernig starfsmaður getur unnið heima hluta af vinnuviku.
- Sveigjanleika, tímabanka, líkamsrækt á vinnutíma, vinnutæki (síma o.s.frv.).
- Vinnutímabanki sé ekki eingöngu notaður í þágu atvinnurekenda eins og viðgengst á heilbrigðisstofnunum.
- Önnur gildi í menningu og stjórnun, - tímastjórnun hjá vaktavinnufólki, skýrari gildi um mörk, - sveigjanleika í starfshlutföllum.
- Daglegan sveigjanleika til að skreppa frá vinnustað ef þarf, - vegna fix mönnunar á vöktun.
- Sambærilegan sveigjanleika vegna umönnunar aldraðra foreldra og umönnunar barna.

Hvað finnst ykkur áhugaverðast / gagnlegast af því sem kom fram hér í dag? Hvað viljið þið sjá í framhaldinu?

- Áframhaldandi kynningarfundir þar sem fyrirtæki og stofnanir miðla reynslu.
- Þróa breytingar, - endurmenntun stjórnenda út frá gildi fjölskyldunnar.

- Að vinnuhópurinn kortleggi líka kvennavinnustaði.
 - Leggja áherslur á aðstæður vaktavinnufólks.
 - Samræming skólafría í sveitarfélögum.
-
- Hvað er eðlilegt að felist í sveigjanlegum vinnutíma og í hvaða gryfjur geta fyrirtæki og starfsmenn lent í sem eru með sveigjanlegan vinnutíma.
 - Finna fyrirtæki í sömu atvinnugrein og skoða hvernig þau sjá sveigjanleika. Til dæmis leikskólar, sumir segjast alls ekki geta boðið upp á sveigjanleika á meðan aðrir geta það.
-
- Aðskilnaður vinnu og fjölskyldulífs, að hætta lukkan 16:00.
 - Getur verið erfitt að slíta sig frá vinnu „utan“ vinnutíma. Hver er krafa vinnuveitenda sem skaffa starfsmönnum síma/tölvur? Hver ábyrgð starfsmanna á sjálfum sér?
-
- Umræður um yfirvinnu, eðli hennar og raunverulega kosti / galla.
Er yfirvinna nauðsynleg eða er hún notuð til að lyfta laununum upp?
 - Hér þyrfti að vinna gegn þeirri séríslensku menningu að vinna langan vinnudag, - má ekki umbuna bara fyrir það.
 - Opna umræðu um laun á vinnustað og kynbundinn launamun, - umræðan hefur áhrif.
-
- Sveigjanleikinn er mun meiri hjá menntaðri „skrifstofuhópunum“ og hjá sérfræðingum. Stór hluti vinnumarkaðar tilheyrir ekki þessum hópi. Gap á milli stétta sýnilegt í umræðunni. Nauðsynlegt að sveigjanleikinn nái til allra.
-
- Fram kemur glansmynd og gott að hún er til, legg til að fundað verði um svörtu myndina.
 - Áhugverðast er að sjá og heyra hve gríðarlegur mismunur er á stöðu starfsmanna á stofnunum ríkisins sem dæmi Landmælingar og svo heilbrigðisstofnun sem útjaska starfsmönnum sínum.