



Hið gullna jafnvægi – gjöfult verkefni

Tómas Bjarnason – Capacent Gallup

Linda Rut Benediksdóttir – Tollstjóra

Hvað var HGJ?

- HGJ var lærdómsverkefni
- HGJ var að horfa „út fyrir boxið“
- HGJ var að samstarfsverkefni
 - Reykjavíkurborg og Gallup (nú Capacent Gallup) - íslenskur hluti ESB verkefnisins „Striking the Balance“
 - Markmið: þróa fræðsluefni sem getur auðveldað litlum og meðalstórum fyrirtækjum innan EES að þróa vinnufyrirkomulag og starfsmannastefnu sem mætt getur óskum starfsmanna um betra jafnvægi milli vinnu og einkalífs og þörf fyrirtækjanna sjálfra fyrir betri nýtingu mannauðs síns
 - 35 íslensk fyrirtæki og stofnanir prófuðu fyrstu drög fræðsluefnisins sem aðlagð var íslenskum aðstæðum
 - „Sveigjanleiki í tíu skrefum“
- Verkefnið stóð í eitt ár og lauk í október 2001

Verkefnið og framhald þess

- Hleypt af stokkunum að nýju í breyttri mynd 1. apríl 2003 með opnun vefsvæðis Hollvina hins gullna jafnvægis (www.hgj.is).
 - Vefsvæðið starfræktu 17 samtök, stofnanir og fyrirtæki um þriggja ára skeið og var tilgangurinn einkum sá að styrkja umræðu um sveigjanleika á vinnustöðum og samræmingu vinnu og einkalífs og miðla nýjum fróðleik um það efni.
 - Gestir vefsvæðisins voru stjórnendur og starfsmenn sem unnu að bættu starfsumhverfi, auknum sveigjanleika og samræmingu vinnu og einkalífs. Nemendur, kenningar, leiðbeinendur sóttu líka í vefsvæðið
 - Ráðstefnur og viðurkenningar. Viðurkenningin „Lóð á vogarskálina“ var veitt fyrir framúrskarandi starf innan fyrirtækja / stofnana

Ritstjórinn

Linda Rut Benediktsdóttir



Linda Rut Benediktsdóttir

Af hverju sveigjanleiki?

- Markmið sveigjanleika í þessu verkefni var gagnkvæmur ávinningur starfsfólks og fyrirtækja
- Hugmyndin er að nýta sveigjanleika til að ...
 - Laða að starfsfólk (orðspor)
 - Halda fólki – gera fólki auðveldara að mæta ólíkum skuldbindingum / kröfum í vinnu og einkalífi
 - Auka ánægju og tryggð starfsfólks
 - Geta veitt betri þjónustu
- Samfélagslegur ávinningur – fleiri geta unnið – bætt jafnvægi, aukin lífsgæði

Sveigjanleiki er ...

- Að skoða með nýjum augum hvar, hvenær og hvernig vinnan er framkvæmd
 - Að horfa á frammistöðu og árangur í stað „tíma“
 - Að nýta tækni til að vinna utan vinnustaðarins
 - Að horfa á nýjar leiðir við að skipuleggja vinnuna
- Úrræði/stuðningsráðstafanir og leyfi
- Menning og stjórnun



"I hear you worked so many hours last week that you passed out for 20 minutes. I just thought I'd make it clear that I'm not paying you for those 20 minutes."

Sveigjanleiki ...

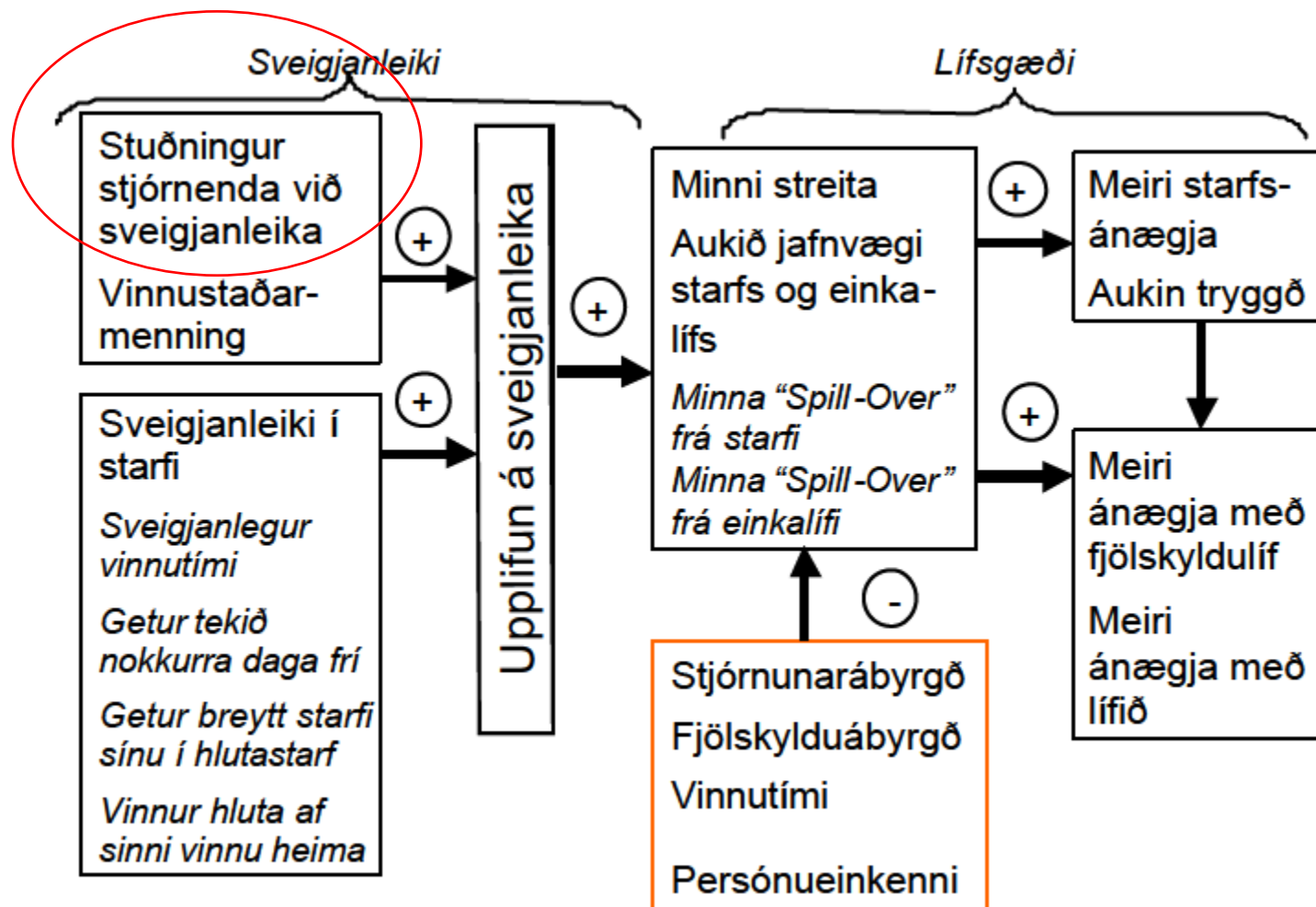
- Tengist:
 - Lengd vinnutíma, dæmi:
 - Hlutastarf
 - Deilistarf
 - Styttri vinnutími á ákveðnu tímabili
- Tilhögun vinnutíma, dæmi:
 - Sveigjanlegur vinnutími
 - Vinna á starfstímum skóla
 - Tímabanki
 - Samþjöppuð vinnuvika
- Hvar störfin eru inn af henti
 - Fjar- / heimavinna



Sveigjanleiki

- Tengist:
 - Leyfum
- Aðrar stuðningsráðstafanir:
 - Barnagæsla og umönnun aldraðra
 - Ýmiss konar fræðsla
 - Ýmiss konar þjónusta
 - Fæðingar- og foreldraorlof (lengja orlof, auka greiðslur)

Módellið sem unnið var eftir í byrjun ...



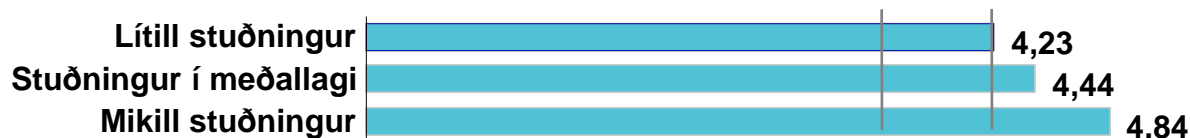
Sveigjanleiki

- Stuðningur stjórnenda hefur víðtæk áhrif – framkoma og stjórnun í nærumhverfi
 - Bein áhrif á streitu, smítalag frá starfi, smítalag frá einkalífi, starfsánægju og ánægju með fjölskyldulíf (Gallup 2000)

„Á heildina litið er ég ánægð(ur) í starfi mínu“ greint eftir stuðningi stjórnenda.



„Á heildina er ég ánægð(ur) með fjölskyldulíf mitt“ greint eftir stuðningi stjórnenda.



„Á heildina er ég ánægð(ur) með líf mitt“ greint eftir stuðningi stjórnenda.



- Gallup US. Apr. 2012 – helgun (Engagement) hefur mun sterkari áhrif á almenna líðan – lífsmat en aðrir þættir

Rannsóknir og kannanir frá Gallup

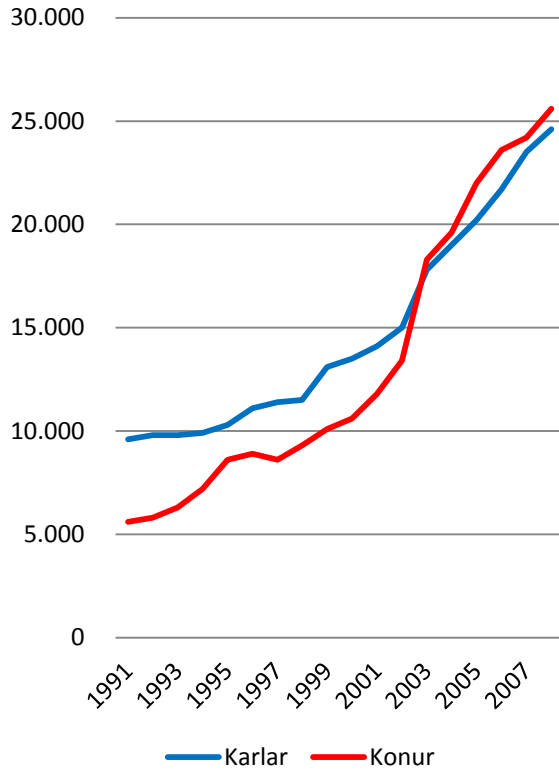
- Upphafsrannsóknin – aukin lífsgæði með sveigjanleika
- Viðhorf til töku fæðingarorlofs
- Viðhorf til fæðingarorlofs og áhrifa þess á starfsframa
- Úrræði – hvernig fólk „kaupir“ sér tíma
- Jafnvægi vinnu og einkalífs í alþjóðlegu ljósi
- Hefur sveigjanleiki aukist?
- Hvað skiptir máli við val á starfi
- Ofl.

Í dag er breytt staða ...

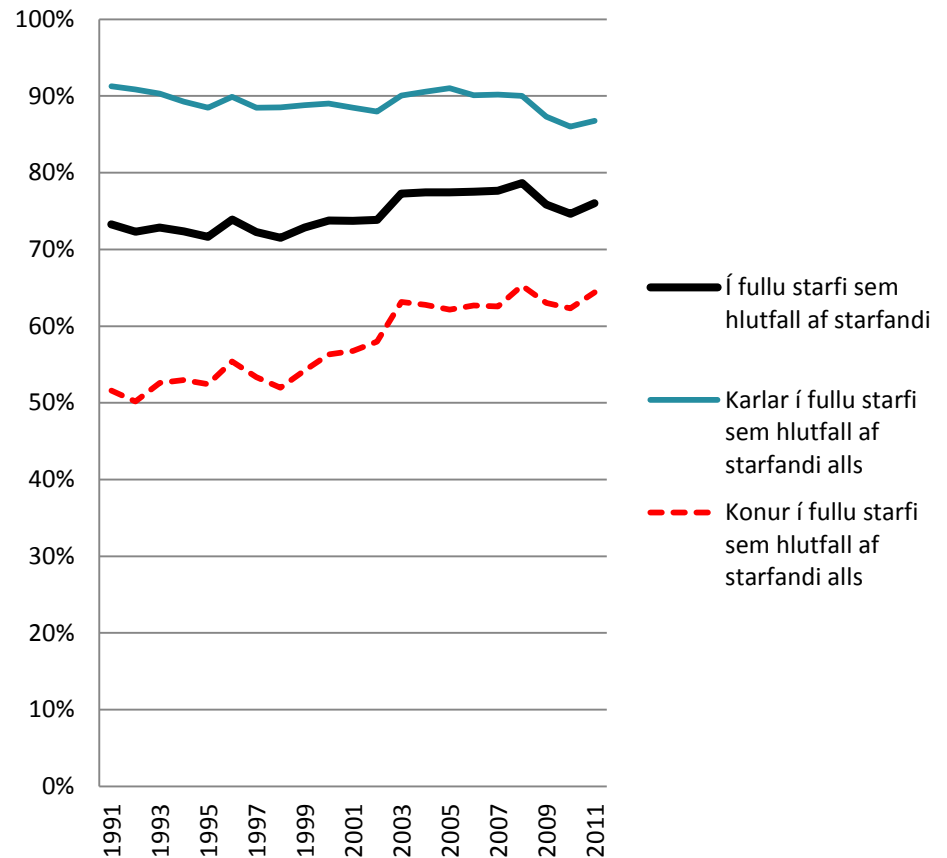
- Netið er „alltumlykjandi“ – vinnan er allstaðar
 - Hvernig takmörkum við áreitið?
 - Hvar er tíminn fyrir okkur – hvar er tíminn fyrir mig?
- Vísbendingar um breytta verkaskiptingu heima – áframhald á hinni „tvöföldu ábyrgð“ kvenna?
- Kröfur í barnauppleidi
- Kynslóðamunur og breyttar áherslur fólks
- Breyttar aðstæður á vinnumörkuðum – vöxtur hlutastarfa og tímabundinna starfa víða í Evrópu
- Ýmis einkenni styrkjast í sessi
 - Áframhaldandi vöxtur sérfræðistétta, alþjóðavæðing, 24/7 væðing
 - Nýtt hugarfar – aukin einstaklingshyggja
 - Hraðari breytingar og aukin samkeppni
 - Sveigjanleiki fyrirtækja lykilatriði – óöryggi
 - Samkeppni um besta fólkið – hæfni fólks til að afla, greina og nýta upplýsingar – hæfni til að vinna með öðrum, byggja tengsl og netverk – hæfni fólks til að afla og nýta þekkingar
 - Streita/álag

Breytingar á Íslandi

Fjöldi karla og kvenna með háskólamenntun



Hlutfall í fullu starfi af starfandi alls



capacent

þakkar fyrir!