

Minnisblað

Til: Verkefnahóps um störf án staðsetningar

Frá: Byggðastofnun

Efni: Störf án staðsetningar

Reboot Hack er nemendadrifin nýsköpunarkeppni (hakkapön) fyrir nemendur á háskólastigi sem stendur yfir í 24 tíma. Sérstaða hakkapönsins er að lagðar eru fram áskoranir sem þátttakendur leysa. Áskoranirnar eru lagðar fram af fyrirtækjum og stofnunum sem eru samstarfsaðilar hakkapönsins. Nemendurnir sem taka þátt nýta færni sína til þess að greina tækifæri og velta upp nýstárlegum lausnum en nýsköpun snýst einnig um sköpunargleði og framtíðarsýn.

Dagana 15. og 16. febrúar s.l. fór Reboot Hack 2020 fram í Háskóla Íslands. Byggðastofnun lagði fram áskorun úr stefnumótandi byggðaáætlun. Áskorunin byggði á lið B.7. störf án staðsetningar. Meginmarkmið áskorunarinnar var að komast að því hvernig væri hægt að búa svo um að það yrði eftirsóknarvert fyrir ungt og menntað fólk að búa og starfa á landsbyggðinni með hliðsjón af möguleikum til starfa án staðsetningar. Horfa átti meðal annars til samfélagslegra, tæknilegra og félagslegra þátta við úrlausn áskorunarinnar.

Sex teymi á hakkapöninu þreyttu áskorun Byggðastofnunar og voru úrlausnirnar allar áhugaverðar og frumlegar. Það teymi sem hlaut vinninginn fyrir bestu úrlausnina voru þau Andrea Björt Ólafsdóttir, Joshua Heinrichs og Mi Lin. Þau hönnuðu þjálfunaráætlun fyrir opinberar stofnanir og ráðuneyti um hvernig hægt sé að nýta sem best krafta starfsfólks sem sinnir störfum sem hafa verið skilgreind sem störf án staðsetningar. Þau hafa bakgrunn og menntun í stjórn málafræði, félagsfræði og iðjuþjálfun. Markmiðið með þjálfuninni er að starfsfólki án staðsetningar líði vel í starfi sínu og upplifi sig sem hluta af liðsheild stofnunarinnar, samskipti á milli starfsfólks án staðsetningar og höfuðstöðva sé reglulegt og markvisst og að það hafi ekki áhrif á vinnugæði eða afköst starfsfólks sem starfar utan höfuðstöðva.

Þjálfunaráætlunin er tvíþætt. Um er að ræða annars vegar þjálfun fyrir forstöðumenn í ráðuneytum, stofnunum og opinberum hlutafélögum um hvernig hægt sé að hámarka afkastagetu starfsfólks sem starfar án staðsetningar og hvernig skuli haga samskiptum við viðkomandi starfsfólk. Hins vegar er um að ræða þjálfun fyrir

starfsfólk sem starfar án staðsetningar um hvernig hægt sé að nýta tæknina með sem bestum hætti. Eftir að þjálfun hefur farið fram er mikilvægt að regluleg eftirfylgni sé bæði hjá stofnunum og starfsfólkinu til þess að festa verklagið í sessi. Þjálfun af þessu tagi er nýleg og eru ákveðin tækifæri í því að þjálfunin fari fram í samstarfi við menntastofnanir.

Landsbyggðirnar eru oft taldar ákjósanlegar til búsetu fyrir fólk sem leitast eftir persónulegri heilbrigðis- og skólabjónustu, hreinu andrúmslofti, lægri framfærslu- og fasteignakostnaði og nánari tengslum við samfélagið. Skortur á störfum fyrir fagmenntað fólk er ein hindrun þess að fólk setjist að í landsbyggðunum í meira mæli. Verkefni byggðaáætlunar um störf án staðsetningar gæti verið framfaraskref að því markmiði að dreifa búsetu jafnar um allt land. Mikilvægt er að hafa í huga að til þess að það takist með árangursríkum hætti að ráðuneyti og stofnanir hafi a.m.k. 10% starfa án staðsetningar þá eru tæknilegar lausnir ekki það eina sem þarf að huga að. Samskipti og starfsánægja hafa einnig mikil áhrif á framleiðni starfsmannsins og er mikilvægt að huga að þessum þáttum samhliða tæknilegum lausnum.

Verkefni sigurliðsins er byggt á módelinu Canadian Model of Occupational Performance and Engagement (CMOP-E). Módelið tekur til tengsla á milli starfsmannsins, starfsins og umhverfisins. Það leggur áherslu á starfsánægju og valdeflingu starfsmannsins.

Þjálfunin sem veitt tekur á eftirfarandi punktum:

- Áhrifaríkir fundir
 - Hvernig á að búa sig undir fund.
 - Hvernig á að leiða fund.
 - Skipulag fundarins.
 - Markvissir og árangursríkir símafundir.
 - Að virða tíma fólks.
- Tímastjórnun
 - Hvernig tímastjórnun er öðruvísi fyrir starfsfólk án staðsetningar.
 - Að stjórna tímakröfum.
 - Jafnvægi í daglegu lífi.
- Starfsánægja
 - Jafnvægi milli vinnu og einkalífs.
 - Geðheilsa .
 - Samskipti við samstarfsfólk innan stofnunar / starfsfólk í sameiginlegri starfsstöð.

- Vinnuvistfræði fyrir starfsfólk án staðsetningar.
- Tækni til þess að takmarka truflun og hámarka einbeitingu.
- Hlutaverkahönnun
 - Fyrir hverju ert þú ábyrgur?
 - Fyrir hverju ert þú ekki ábyrgur?
 - Hugtakið „starf án staðsetningar“.
 - Samskipti: hvernig skal haga samskiptum á milli stofnunar og starfsmanns.
 - Hluti af starfi stjórnenda er ekki einungis að tala við starfsmenn án staðsetningar heldur einnig sjá til þess að þeir hafi nauðsynleg tæki, tól og stuðning til að sinna starfi sínu vel.
- Einstaklingsbundinn vinnustíll
 - „Sensory profile“ starfsmannsins.
- Teymis- og hópavinnutækni
 - Upplýsingaflæði.
 - Samstarf.
 - Forgangsröðun.

Nánari upplýsingar veitum við fúslega ef óskað er.

Sauðárkróki 3. mars 2020

Eva Pandora Baldursdóttir, sérfræðingur á þróunarsviði
Aðalsteinn Þorsteinsson, forstjóri