



„Ef þú vilt búa úti á landi þá þarft
þú að geta haft þetta val.“

Reynslan af óstaðbundnum störfum

September 2024

Styrkur frá: Byggðarannsóknarsjóði og byggðaáætlun



Verkefni: Óstaðbundin störf: Hvernig er reynslan

Dagsetning: 27. september 2024

Framkvæmd: Sæunn Gísladóttir, Rannveig Gústafsdóttir og Anna Soffía Víkingsdóttir

Undirbúningur og spurningalisti: Sæunn Gísladóttir, Rannveig Gústafsdóttir og Anna Soffía Víkingsdóttir

Gagnaöflun: Sæunn Gísladóttir, Rannveig Gústafsdóttir og Anna Soffía Víkingsdóttir

Gagnavinnsla: Sæunn Gísladóttir og Anna Soffía Víkingsdóttir

Skýrsla: Sæunn Gísladóttir, Rannveig Gústafsdóttir og Anna Soffía Víkingsdóttir

Ritstjórn og yfirlestur: Marta Einarsdóttir

© RHA Rannsóknamiðstöð Háskólans á Akureyri 2024

Öll réttindi áskilin. Skýrslu þessa má ekki afrita með neinum hætti, svo sem með ljósmyndun, prentun, hljóðritun eða á annan sambærilegan hátt, að hluta eða í heild, án skriflegs leyfis útgefanda.

RHA-S-09-2024

Efnisyfirlit

I.	Samantekt	iii
II.	Inngangur	1
III.	Aðferð	3
IV.	Niðurstöður	5
1.	Óstaðbundnir einstaklingar: einstaklings – og rýnihópsviðtöl	5
	Fyrirkomulag vinnu	5
	Pemu	5
	Áhrif á framtíðaratvinnumöguleika	13
2.	Mannauðsstjórar: einstaklings – og rýnihópsviðtöl.....	15
	Fyrirkomulagið hjá stofnununum	15
	Pemu	16
	Ábendingar.....	22
V.	Umræða	28
VI.	Viðauki	31
	Spurningarammi óstaðbundið starfsfólk.....	31
	Spurningarammi mannauðsstjórar.....	33
	Spurningarammi rýnihópsviðtöl óstaðbundið starfsfólk.....	35
	Spurningarammi rýnihópsviðtöl mannauðsstjórar	36
VII.	Heimildir	37

Starfsfólk í óstaðbundnum störfum er almennt séð farsælt í starfi, upplifir jákvætt viðhorf gagnvart óstaðbundnum störfum og hefur ekki áhyggjur af neikvæðum áhrifum þeirra á framtíðaratvinnumöguleika. Þvert á móti telur það reynslu af óstaðbundnum störfum sýna fram á sjálfstæði í starfi og öguð vinnubrögð.

Einn allra helsti kostur óstaðbundinna starfa fyrir starfsfólk er að geta unnið starf sem er ekki í boði á svæðinu sem það býr á. Þá fjölga óstaðbundin störf atvinnutækifærum fyrir háskólamenntað fólk á landsbyggðinni.

Óstaðbundin störf auðvelda fólki að skipta um starf án þess að flytja maka og fjölskyldu milli landshluta vegna starfs og geta einnig gert fólki sem vill flytja á nýjan stað kleift að taka starfið með sér.

Mannauðsstjórar telja helsta kost óstaðbundinna starfa vera þann að geta valið hæfasta fólkið óháð búsetu en einnig nefndu einstaklingar í óstaðbundnu starfi að vegna búsetu sinnar myndu sumir ekki sækja um starf á höfuðborgarsvæðinu nema það væri óstaðbundið.

Mannauðsstjórar telja það kost að geta boðið fólki upp á búsetufrelsi og þannig stutt við betri samræmingu vinnu- og fjölskyldulífs.

Stóra áskorun óstaðbundinna starfa er sá kostnaður sem þeim getur fylgt fyrir stofnanir sem enn er ekki komið til móts við. Dæmi eru um að stofnanir geti ekki ráðið fleira óstaðbundið starfsfólk vegna þess kostnaðar sem fylgir þrátt fyrir að eðli stofnunarinnar bjóði upp á að fleiri störf séu óstaðbundin.

Óstaðbundin störf eru mannauðsstjórum krefjandi. Það þarf að passa upp á vinnuheild og starfsanda í þessu umhverfi og lykilatriði er að öll séu jöfn óháð því hvar þau sinna starfi sínu.

Talin er þörf á að kynna fyrirkomulag óstaðbundinna starfa betur fyrir mannauðsstjórum, vísbendingar eru um að skortur hafi verið á upplýsingamiðlun á nýjum reglum, leiðbeiningum og styrkjum er varða óstaðbundin störf. Til dæmis vissu ekki allir mannauðsstjórar sem viðtöl voru tekin við að hægt væri að merkja störf sem óstaðbundin inni á Starfatorgi. Þá mætti koma á fót samvinnuhóp mannauðsstjóra stofnana sem hafa bolmagn til að halda úti óstaðbundnum störfum til að styðja betur við þessa byggðaaðgerð.

Talin er þörf á að kynna óstaðbundin störf betur sem möguleika fyrir einstaklinga sem starfa fyrir ríkisstofnanir. Þá þyrfti að kynna vel regluverk í kringum þessi störf, vinnuverndarsjónarmið og réttindi.

Möguleiki er að auglýsa talsvert mörg störf sem óstaðbundin á pappír en í viðtölum kom þó fram það viðhorf að líklega væri ómögulegt að halda úti stofnun án þess að hafa ákveðinn kjarna í höfuðstöðvunum. Þá eru vísbendingar um að vel geti tekist við innleiðingu óstaðbundinna starfa ef fleiri en einn starfsmaður stofnunar eru í sama vinnurými að sinna óstaðbundnu starfi.

Einstaklingar í óstaðbundnu starfi nefna sveigjanleika starfsins sem kost, þetta getur gert óstaðbundin störf meira aðlaðandi en staðbundin störf fyrir einhverja en bæði karlar og konur nefna að óstaðbundið starf geti verið gott fyrir fjölskylduna.

Óstaðbundin störf geta verið umhverfisvæn. Þá geta þau minnkað þungann sem er í umferðinni á höfuðborgarsvæðinu, sérstaklega vegna starfsfólks sem búsett er á jaðarvæðum höfuðborgarinnar en sækir vinnu til höfuðborgarinnar. Að auki fær það starfsfólk allt að tvo tíma á dag með fjölskyldunni í stað þess að sitja í umferðinni.

Þrátt fyrir tækniframfarir er einn helsti galli óstaðbundinna starfa, að mati fólks sem sinnir þeim, fjarlægðin frá

samstarfsfélögum og áhrif þess á samskipti. Fjarlægðin er galli þegar ná þarf í einhvern með stuttum fyrirvara. Dæmi eru um óstaðbundið starfsfólk sem hefur sagt upp störfum vegna samskiptavanda við yfirmenn og samstarfsfólk.

Talsverður munur getur verið á upplifun á óstaðbundnu starfi eftir því hvort aðilar voru ráðnir í slíkt eða færðu starf með sér í annan landshluta, sérstaklega á þetta við um liðsheild og samskipti við samstarfsfólk.

Mikill áhugi er fyrir innleiðingu vinnuklasa í sem flestum bæjarfélögum þar sem sporna má gegn félagslegri einangrun óstaðbundin starfsfólks, með því að bjóða því upp á vinnurými ásamt öðrum í svipaðri stöðu. Þetta er talið árangursríkara heldur en að einstaklingar fái skrifborð hjá stofnun sem nú þegar hefur aðsetur í bæjarfélaginu til að tryggja jafnræði. Þó þarf að útbúa slík rými þannig að starfsfólk geti sinnt viðkvæmum málum í næði.

Gott er að huga ætíð að inngildingunni óstaðbundins starfsfólks. Þetta má gera með vinnudögum, boðum á árshátíðir og innleiðingu reglna hvað varðar til dæmis Teams, t.d. ef einn aðili er á Teams á fundi eru allir á Teams.

Inngangur

Í stjórnarsáttmála ríkisstjórnarinnar er kveðið á um að störf hjá ríkinu séu ekki staðbundin nema eðli starfsins krefjist þess sérstaklega. Í stefnumótandi byggðaáætlun fyrir árin 2022–2036 er að finna aðgerð *B.7. Óstaðbundin störf*, en markmið aðgerðarinnar er meðal annars að búsetufrelsi verði eftt með fjölgun atvinnutækifæra og auknum fjölbreytileika starfa á landsbyggðinni. Áður var sama verkefni, undir heitinu störf án staðsetningar, að finna í byggðaáætlun fyrir árin 2018 til 2024.

Óstaðbundin störf geta meðal annars nýst sem jöfnunartól þar sem ójafnvægi er milli staðsetningar íbúa og opinbera starfa. Meðaltal síðustu níu ára samkvæmt tölum Byggðastofnunar sýnir að á höfuðborgarsvæðinu búa að jafnaði 64% landsmanna en hlutfall stöðugilda ríkisins þar er 71,3%. Á landsbyggðinni búa 36,2% landsmanna og er hlutfall stöðugilda ríkisins þar 29,9% (Sæunn Gísladóttir, 2024).

Í ágúst 2024 var stigið skref til að hvetja til fjölgunar óstaðbundinna starfa í landsbyggðum en þá samþykkti Svandís Svavarsdóttir, innviðaráðherra, að veita styrki fyrir allt að 150 milljónum kr. af byggðaáætlun til að fjölga þeim. Ríkisstofnanir á höfuðborgarsvæðinu munu geta sótt um styrki fyrir hvert óstaðbundið starf á landsbyggðinni. Styrkirnir verða allt að tveimur milljónum króna á ári, til að mæta kostnaði við aðstöðu fyrir starfsfólk og ferðakostnað, og verða veittir til allt að þriggja ára (Innviðaráðuneytið, 2024).

Því er mikilvægt að kanna reynsluna af slíkum störfum, sem er liður í að meta hversu vel þessi byggðaaðgerð hefur nýst í byggðaðróun en skortur hefur verið á greiningum á hvernig hafi tekist til við innleiðingu þeirra.

Fjármála- og efnahagsráðuneytið (2021) gaf út skýrsluna *Störf án staðsetningar - Staða og framtíðarhorfur*, þar sem greint var frá niðurstöðum könnunar og greiningar sem lögð var fyrir forsvarsmenn ráðuneyta landsins og undirstofnana þeirra á höfuðborgarsvæðinu. Í ljós kom að áætlað væri að auglýsa mætti 10% starfa óstaðbundin. Þar var einnig spurt um framtíðaráform um að ráða í óstaðbundið starf.

Vorið 2024 kom svo út framhaldsrannsókn af hinni fyrri, *Óstaðbundin störf - Staða og framtíðarhorfur 2023* sem Rannsóknamiðstöð Háskólans á Akureyri (RHA) vann fyrir Innviðaráðuneytið. Niðurstaðan var að 12% starfa mætti auglýsa óstaðbundin. Í þessari rannsókn var jafnframt kannað hvort óstaðbundið starf hefði verið auglýst hjá stofnuninni frá mars 2020 til desember 2023 og þá hvort stofnunin hefði ráðið einstakling í starfið sem staðsettur væri á starfsstöð utan veggja ráðuneytisins/stofnunarinnar (Sæunn Gísladóttir, 2024).

Ljóst var út frá þessum skýrslum að auglýsa mætti umtalsverðan fjölda ríkisstarfa sem óstaðbundin, auk þess sem að a.m.k. 37 einstaklingar voru ráðnir í óstaðbundið starf á starfsstöð utan veggja ráðuneytis/stofnunarinnar milli 2020 og 2023 en lítið var þó vitað um reynslu af þeim störfum. Í skýrslunum frá 2021 og 2024 var viðhorf gagnvart óstaðbundnum störfum kannað út frá sjónarhorni stofnana en ekki starfsfólks í þeirri stöðu. Því var talinn ávinningur af að kanna upplifun starfsfólks í óstaðbundnum störfum.

Að því er við best vitum hafði aðeins ein rannsókn (Þekkingarnet Þingeyinga, 2020) kannað reynsluna af óstaðbundnum störfum. Sú rannsókn var takmörkuð við sex þátttakendur og voru þeir allir búsettir í Þingeyjarsýslum. Námsritgerðir hafa jafnframt verið skrifaðar um óstaðbundin störf. Í þessari rannsókn var því leitast við að svara spurningunni: Hvernig er reynslan af óstaðbundnum störfum?

Markmið rannsóknarinnar voru þrjú þætt en þau voru að:

1. Kanna reynsluna af óstaðbundnum störfum hjá óstaðbundnu starfsfólki
2. Kanna reynsluna hjá mannauðsstjórum/forstöðufólki að hafa óstaðbundið starfsfólk
3. Koma með ábendingar um hvernig megi ná betri árangri með byggðaaðgerðinni óstaðbundin störf

Tekin voru viðtöl og rýnihópaviðtöl við fólk sem sinnir óstaðbundnu starfi um allt land og við mannauðsstjóra/forstöðufólk með mannauðsmál á sinni könnu sem var með fólk í starfi sem starfar óstaðbundið. Markmiðið var að byggja á svörum fjölbreytts hóps, sem væri búsettur um allt land, til að gefa breiðari mynd af stöðunni.

Þar sem Ísland er eitt fárra landa í heiminum sem hefur sett sér stefnu um óstaðbundin ríkisstörf er ávinningur fólgin í því að fylgja byggðaaðgerðinni vel eftir og afla aukinnar þekkingar um reynsluna af henni. Mikill áhugi er erlendis á fjarvinnu og mögulegum áhrifum hennar á búsetu. Á Írlandi voru, árið 2023, samþykkt lög um fjarvinnu (O'Donovan, 2023) og hefur norræna rannsóknarstofnunin Nordregio nýverið lokið verkefninu *Remote work and multilocality post-pandemic* (Nordregio, e.d.).

Rannsóknin var styrkt af Byggðarannsóknasjóði og hlaut rannsóknin einnig styrk upp á eina milljón króna úr byggðaaáætlun. Kjara- og mannauðssýsla ríkisins var rannsóknarteyminu innan handar meðan á rannsókninni stóð.

Aðferð

Við leit að svörum við rannsóknarspurningunni voru valdar eigindlegar rannsóknaraðferðir þar sem voru framkvæmd einstaklingsviðtöl og rýnihópaviðtöl. Þessar tvær aðferðir voru valdar með það í huga að skoða reynslu fólks en einstaklingsviðtöl kalla fram reynslu fólks á ákveðnu fyrirbæri þar sem samræður á milli rannsakanda og viðmælenda eiga sér stað (Helga Jónsdóttir, 2021). Auk þess gefa rýnihópar rannsakanda nýja sýn með því að fylgjast með samræðum fólks sem deila sömu reynslu (Sóley Sesselja Bender, 2021). Viðtölin voru hálf-opin sem gaf rannsakandanum tækifæri til þess að spyrja viðmælenda eða viðmælendur nánar út í svör á meðan á viðtalinu stóð ef svo bar undir en þar fyrir utan var farið eftir fyrir fram ákveðnum spurningum (Ravitch og Carl, 2021). Rannsóknin skiptist í þrjá hluta: einstaklingsviðtöl, viðtöl við mannauðsstjóra/forstöðufólk og rýnihópaviðtöl.

Í fyrsta hluta rannsóknarinnar voru tekin 11 hálf-opin einstaklingsviðtöl þar sem leitast var við að skoða reynslu fólks sem gegndi óstaðbundnu starfi á vegum hins opinbera hér á landi. Viðmælendur voru því valdir út frá því fyrirkomulagi sem er á starfsstöð þeirra. Til þess að nálgast viðmælendur var sendur út tölvupóstur til forstöðufólks/mannauðsstjóra ríkisstofnana í maí 2024 til að óska eftir netföngum óstaðbundins starfsfólks og forstöðufólks/mannauðsstjóra með óstaðbundið starfsfólk á sínum snærum. Viðbrögð voru góð og hröð og í framhaldinu var sent boð á starfsfólk sem var óstaðbundið og búsett innanlands. Leitast var við að hafa sem fjölbreyttastan hóp hvað varðaði vinnustað, kyn, aldur og staðsetningu. Á endanum urðu 11 einstaklingar fyrir valinu, fimm konur og sex karlar, frá níu vinnustöðum. Þátttakendur voru á aldrinum 32 – 69 ára. Einn þátttakandi var búsettur á höfuðborgarsvæðinu, einn á Suðurnesjum, einn á Suðurlandi, einn á Vestfjörðum, einn á Vesturlandi, fimm á Norðurlandi og einn á Austurlandi.

Viðtölin voru tekin í maí og júní 2024 og voru um 30 mínútur hvert, spurningarammann má sjá í viðauka. Tíu viðtöl fóru fram á Teams og var upptökubúnaður forritsins nýttur til þess að taka viðtölin upp. Eitt viðtal var tekið í fundarherbergi á Borgum á Akureyri og var það tekið upp með upptökutæki. Viðtölum var hætt þegar mettun var náð að mati rannsakanda. Rannsóknin var nafnlaus og ekki birtur listi yfir viðmælendur til að einstaklingar hefðu meira svigrúm til að tjá sig frjálsglega. Því verður ekki greint frá persónugreinanlegum upplýsingum og nöfnum viðkomandi vinnustaða. Í framhaldi af hverju viðtali (sem var afritað) voru svör þemagreind í forritinu QDA miner til að greina eðli óstaðbundinna starfa, áskoranir og tillögur til úrbóta.

Í öðrum hluta rannsóknarinnar voru fimm mannauðsstjórar/forstöðufólk með mannauðsmál á sinni könnu hjá opinberum stofnunum, með reynslu af því að hafa óstaðbundinn einstakling í starfi, boðaðir í viðtöl. Tilgangurinn með viðtölunum var að fá fram þeirra viðhorf um reynslu stofnana,

kosti, galla og hvernig megi styðja betur við stofnanir sem ákveða að innleiða óstaðbundið starf. Hvert viðtal var um 30 mínútur að lengd. Þau fóru fram í júní 2024, voru tekin upp, afrituð og þemagreind í forritinu QDA miner. Reynt var að hafa fjölbreyttan hóp mannauðsstjóra, frá stofnunum með höfuðstöðvar bæði á höfuðborgarsvæðinu og í landsbyggð og með að minnsta kosti nokkra aðila búsetta innanlands sem sinntu óstaðbundnu starfi. Viðtölum var hætt þegar metnun var náð að mati rannsakenda. Líkt og með einstaklingsviðtölin var ekki birtur listi yfir viðmælendur til að einstaklingar hefðu meira svigrúm til að tjá sig frjálsglega.

Í þriðja hlutanum var í ágúst 2024 haft samband við annars vegar fleira óstaðbundið starfsfólk og hins vegar fleiri mannauðsstjóra til að bjóða þeim til þátttöku í rýnihópum á Teams. Tvö rýnihópaviðtöl voru tekin með forritinu á Teams. Annars vegar 9. september með átta aðilum sem störfuðu óstaðbundið, fjórum konum og fjórum körlum. Þau voru á breiðu aldursbili og búsett víðs vegar um landið. Rýnihópsviðtalið var 75 mínútur. Hins vegar 12. september með fjórum mannauðsstjórum, öllum kvenkyns, sem voru með óstaðbundið starfsfólk. Það viðtal var rétt rúm klukkustund. Viðtölin voru tekin upp, afrituð og þemagreind. Spurningar til rýnihópanna byggðu á þemagreiningu svara úr einstaklingsviðtölunum.

1. Óstaðbundnir einstaklingar: einstaklings – og rýnihópsviðtöl

Fyrirkomulag vinnu

Algengast var að óstaðbundið starfsfólkið sinnti starfi sínu frá vinnuklasa/fjarvinnslustöð eða aðstöðu í skrifstofurými í heimabyggð. Misjafnt var hvort þeir sem sinntu starfinu í skrifstofurými höfðu félagsskap annarra. Einstaklingar báru ekki sjálfir kostnað af vinnurýminu í heimabyggð heldur greiddu vinnustaðirnir fyrir það, í einhverjum tilfellum bauð sveitarfélag stofnunum vinnuaðstöðu án endurgjalds. Varðandi fólk sem sinnti starfi sínu frá heimaskrifstofu kom það fram, þegar spurt var, að það væri val viðkomandi einstaklinga. Þeim bauðst að leigja aðstöðu annars staðar ef þau vildu. Í einhverjum tilfellum var reynt að koma til móts við starfsfólk sem vann heima með því að greiða þeim fæðispeninga og internet kostnað. Misjafnt var hve lengi fólk hafði sinnt óstaðbundnu starfi. Þeir sem höfðu verið styst höfðu verið einn vetur, en þeir sem höfðu verið lengst höfðu verið allt að tvo áratugi, þ.e.a.s. síðan löngu áður en slíkt vinnufyrirkomulag var sett í byggðaáætlun. Margir viðmælendur höfðu verið einhver ár með þetta fyrirkomulag.

Höfuðstöðvar stofnana voru flestar á höfuðborgarsvæðinu en nokkrar voru á landsbyggðinni, í einhverjum tilfellum var jafnframt um að ræða stofnanir sem ekki voru með skilgreindar höfuðstöðvar. Í einstaklingsviðtölum var spurt hversu oft fólk færi í höfuðstöðvar. Mjög misjafnt var hversu oft fólk sótti höfuðstöðvarnar, algengast var tvisvar sinnum á ári en það átti við um þrjá einstaklinga. Tveir fóru einu sinni í viku eða oftar og í einhverjum tilfellum fóru einstaklingarnir nánast aldrei í höfuðstöðvarnar. Einn viðmælandi sagði frá því að þegar hann hóf störf hefði ekki verið gerð krafa um að mæta í höfuðstöðvarnar en síðan þá væri búið að breyta ferlum þannig að nýráðið óstaðbundið starfsfólk þyrfti að koma í upphafi starfs í höfuðstöðvarnar. Í flestum tilfellum greiddi stofnunin fyrir ferðalag óstaðbundins starfsfólks í höfuðstöðvar en í einu tilfelli kostaði viðkomandi aðili sig sjálfur, mánaðarlega. Í öðru tilfelli, þar sem þátttakandi hafði verið í lengri tíma hjá stofnuninni, hafði hann í upphafi kostað sig sjálfur þangað en síðar hafði stofnunin tekið við kostnaðinum.

Þemu

Í viðtölunum var meðal annars spurt um hvers vegna fólk hefði kosið að vera óstaðbundið og hverjir helstu kostir og gallar óstaðbundinna starfa væru. Þegar rætt var um kosti óstaðbundinna starfa komu eftirfarandi þemu skýrt fram: *vinna í bæjarfélaginu, sveigjanleiki og vinnunæði*. Þegar rætt var um galla óstaðbundinna starfa komu eftirfarandi þemu skýrt fram: *samskipti og einangrun*. Nánar verður rætt um þessi þemu hér að neðan.

Vinna í bæjarfélaginu

Mismunandi var hvort viðmælendur í óstaðbundnu starfi höfðu ráðið sig í slíkt starf eða verið staðbundnir og flutt starfið með sér. Þannig sögðu sumir að þeir væru í óstaðbundnu starfi vegna þess að þeir hefðu kosið að flytja aftur í gamla bæjarfélagið sitt og tekið starfið með sér. Aðrir sögðust vera í óstaðbundnu starfi þar sem þeir hefðu sótt um slíkt þar sem það starf væri betur við hæfi en það sem var í boði staðbundið í heimabyggð þeirra. Í báðum tilfellum töluðu viðmælendur um að einn af helstu kostunum væri að geta unnið starf sem væri ekki í boði staðbundið á svæðinu. Þá væri fólk líka að nýta menntun sína í starfi.

Allra helsti kosturinn er sá að ég get unnið starf sem er ekki í boði... tegund starfsins er í sjálfu sér í boði á svæðinu en þetta tiltekna starf er ekki aðgengilegt eða í boði á svæðinu. Það er helsti kosturinn.

Þetta rímar við það sem kom fram í rannsókn Þekkingarnets Þingeyinga (2020) um að óstaðbundin störf væru talin til þess fallin að auka fjölbreytni atvinnutækifæra í Þingeyjarsýslum. En þátttakendur í rannsókninni nefndu einnig að óstaðbundin störf fjölguðu tækifærum fyrir háskólamenntað fólk búsett í landsbyggðum.

Þá sögðu þátttakendur einn helsta kost þess að vinna óstaðbundið starf vera að geta skipt um starf án þess að rífa fjölskylduna upp með rótum. Að búa áfram með sínar tengingar. Á hinn bóginn væri einnig mikill kostur að geta flutt með fjölskyldu án þess þó að þurfa að finna nýtt starf. Viðmælandi sem búsettur var á höfuðborgarsvæðinu en vinnur fyrir stofnun í landsbyggð taldi að þrátt fyrir að byggðaaðgerðin snúi að því að efla landsbyggðir geti hún einnig opnað áhugaverða atvinnumöguleika fyrir fólk á höfuðborgarsvæðinu.

Þetta opnar bara líka á möguleika á meiri og spennandi störf kannski sérstaklega fyrir fólk úti á landsbyggðinni en líka bara fyrir einstaklinga eins og mig sem sér eitthvað spennandi tækifæri og þarf þá ekki að flytja á [landsbyggð] sem að gæti verið mjög stór breyting í lífinu.

Tekin voru viðtöl við nokkra viðmælendur sem hefðu getað sótt vinnu í höfuðstöðvar fyrirtækisins en því hefði fylgt allt að klukkutíma akstur fram og til baka alla virka daga og því var talinn mikill kostur að sleppa við þann akstur og geta unnið innan bæjarfélagsins.

Ég myndi ekki vilja fara til baka, alla vega búsettur hér þar sem að vinnustaðurinn er í 60 kílómetra fjarlægð, og keyra alla daga, ég myndi ekki... þá myndi ég bara hætta.

Einn þessara viðmælanda benti á þann fjölda sem keyrir til vinnu frá jaðarsvæðum höfuðborgarsvæðisins á höfuðborgarsvæðið daglega og taldi mikinn ávinning ef þetta fólk hefði frekar starfsstöð í heimabyggð og færi á fundi annað slagið. Þá færi mikill þungi af vegunum og fólk fengi tvær klukkustundir á dag til baka sem tapist frá fjölskyldunni. Auk þess kom fram það viðhorf í rýnihópnum að óstaðbundin störf gætu að þessu leyti verið umhverfisvænni.

Ég held að þetta sé framtíðin, ef þú vilt búa úti á landi þá þarft þú að geta haft þetta val. Af hverju ert þú að mennta þig annars? Ætla allir að flytja á þetta horn þar sem að það eru allir í umferðarteppu alla daga?

Viðmælendur með fjölskyldur voru einnig mjög ánægðir með þetta fyrirkomulag og töldu það falla vel að heimilislífi sínu. Það eru vísbendingar um að óstaðbundin störf geti aukið framboð af fólki fyrir vinnuveitendur þar sem fólk getur sótt um þau sem myndu ekki sækja um ef þau væru staðbundin, búsetu sinnar vegna. Þannig komst einn viðmælandi að orði sem myndi ekki kjósa að aka daglega langa vegalengd til vinnu en sinnir óstaðbundnu starfi og þarf því einungis að keyra einn dag í viku.

Ég væri ekki í þessu starfi ef ég hefði ekki fengið þennan liðleika, það er alveg pottþétt. Ég hefði bara verið áfram í mínu starfi í minni heimabyggð.

Fram kom í viðtölum við mannauðsstjóra að þetta væri líka þeirra upplifun að þeir hafi aðgang að fleiri umsækjendum með því að auglýsa óstaðbundið.

Í viðtölunum kom þó einnig fram sama sýn og í skýrslunni *Óstaðbundin störf – staða og framtíðarhorfur 2023* að alltaf þarf að ráða hæfasta aðilann og snúin staða komi upp þegar óstaðbundin störf eru auglýst og störf færast af landsbyggðinni til höfuðborgarsvæðisins.

Það er dálítið viðkvæm umræða held ég, það er sem sagt þessi, ef að við auglýsum alveg óstaðbundið að þá erum við að fá hátt hlutfall umsókna fyrir sunnan og við viljum ráða út á svæðin en við viljum alltaf líka ráða besta fólkið og það fer ekki alveg alltaf saman og það er viðkvæmi parturinn skilurðu af því það felst engin fullyrðing í því það er bara einhvern veginn kalt mat á stöðunni þannig það hefur eins og núna bara það hvað það eru margir núna á suðvestur horninu, það er ekki, það er ekki hérna stemning fyrir því skilurðu.

Sveigjanleiki og vinnunæði

Viðmælendum í óstaðbundnu starfi varð tíðrætt um sveigjanleika í starfi sínu. Þetta getur gert óstaðbundin störf meira aðlaðandi en staðbundin störf fyrir suma. Einn viðmælandi á höfuðborgarsvæðinu átti þess kost að sinna staðbundnu starfi en kaus að vinna sambærilegt, óstaðbundið, starf fyrir stofnun staðsetta í landsbyggð, þar sem sveigjanleiki starfsins og möguleikinn að vinna heima bauð upp á betri samrýmingu á vinnu- og fjölskyldulífi. Viðmælendur staðsettir í landsbyggðum nefndu einnig þennan sveigjanleika. Bæði karlkyns og kvenkyns viðmælendur nefndu þennan kost.

Ef að eitthvað kallar eins og til dæmis hjá fjölskyldunni og það er fyrir hádegi, þá get ég alveg snúið þessu við, ég get verið lengur, ég get kannski verið til tíu að sinna einhverju sem að lítur að fjölskyldunni og þá er ég bara lengur. Það er náttúrulega nærveran við fjölskylduna og tiltækileiki þeirra við mig sem er svo mikilvægur.

Þá kom einnig oft fram það viðhorf að fólk væri afkastameira í óstaðbundnu starfi, sér í lagi meðal þeirra sem voru í heimavinnu eða einir á skrifstofu, næðið hjálpaði. Þeir sem deildu skrifstofuhúsnæði eða unnu í vinnuklasa nefndu að þeir nýttu sér það að vinna heima ef til dæmis allur dagurinn ætti að fara í vinnufundi með erlendum samstarfsaðilum, þannig mætti tryggja næði.

Mér verður meira úr verki. Það er minna um truflanir þannig maður á svona auðveldara með að rýna djúpt í það sem maður er að gera.

Samskipti og einangrun

Í viðtölunum var spurt um galla óstaðbundinna starfa, ekki tóku allir undir að þessu fyrirkomulagi fylgdu miklir gallar.

Í rauninni sé ég ekki mikla galla hvað mig áhrærir vegna þess að ég er alveg ágætur að skipuleggja sjálfan mig og ég er ágætur að vinna einn.

Viðmælendur upplifðu jákvætt viðhorf gagnvart óstaðbundnu starfsfólki frá samstarfsfélögum og yfirmönnum. Þeir gallar óstaðbundinna starfa sem oftast voru nefndir sneru engu að síður að félagslegum tengslum og samskiptum við samstarfsfólk og yfirmenn og einangrun sem gæti fylgt því að vinna ekki beint með samstarfsfólki, sérstaklega á heimaskrifstofu.

Það er þessi félagslegi þáttur, hann skiptir rosalega miklu máli. Það er voða fínt að geta verið heima og allt svoleiðis en maður verður svona smá svona það er í manni smá svona Gísli á Uppsölum, það er ekkert hægt að neita því.

Bent var á að óstaðbundið starfsfólk nái minni persónulegum tengslum við samstarfsfólk sitt. Þetta kemur lítið á óvart enda hefur þetta komið fram í tveimur fyrri greiningum á óstaðbundnum störfum. Þrátt fyrir tækniframfarir og stökk í notkun fjarskiptabúnaðar eftir Covid hefur það enn áhrif að vera ekki á sama stað. Fjarlægðin skapi galla þegar það þarf að ná í einhvern með stuttum fyrirvara eða pikka í viðkomandi.

Helstu gallarnir eru kannski þeir að það er ... fjarlægðin, þrátt fyrir ... þetta er orðið allt öðruvísi en þetta var, eftir Covid og allt það, en það er samt enn þá ... ákveðinn galli er sá að maður er ekki í þessum beinu tengslum við vinnustaðinn og þá kannski helst félagslega.

Almennt gekk viðmælendum vel að eiga í samskiptum við yfirmenn og samstarfsfélaga en þarna virðist spila mikið inn tæknibylting sem varð í Covid þegar fólk lærði inn á fjarskiptabúnað og fór að tileinka sér meira fjarvinnu. Þó komu upp í viðtölum nokkur dæmi um samskiptavandamál. Einn viðmælandi sem byrjaði í óstaðbundnu starfi upplifði samskiptaleyfi og vandamál tengd því í upphafi og benti á að öðruvísi er að eiga í skriflegum samskiptum í gegnum Teams heldur en hlið við hlið í persónu. Það að vera ekki í daglegum samskiptum við fólk olli óöryggi varðandi frammistöðu og

skilaboð voru óskýr. Það reyndist þó gerlegt að leysa þennan vanda með vikulegum fundi með yfirmanninum þar sem farið var yfir dagskrána og verkefni fram undan.

Þetta er miklu betra, miklu skilvirkara og mér líður miklu betur, ég veit nákvæmlega hvað ég þarf að gera og hvað ég á að gera og er bara „ég er að vinna í þessu, þetta verður komið í dag eða á morgun.“

Í einu tilfelli sagði einstaklingur upp óstaðbundnu starfi og færðist í annað slíkt þar sem fyrri vinnustaður var ekki alveg að höndla það að vera með fólk án staðsetningar. Viðmælandinn nefndi sem dæmi að ómögulegt hefði verið að ná í yfirmann í síma í marga daga.

Á hinn bóginn voru margir vitnisburðir um góð samskipti við yfirmenn og kom þar sterkt fram að reglulegir stöðufundir, t.d. stuttir daglegir töflufundir eða lengri vikulegir þar sem einnig væri rætt sum mál sem venjulega eru rædd á kaffistofunni kæmu þarna sterkir inn.

Annar galli sem var nefndur var að fólk í óstaðbundnu starfi nær ekki öllum viðburðum sem eiga að hrista hópinn saman og svo getur það einnig farið á mis við aðstöðu fyrir starfsfólk eins og mötuneyti.

Ef ég væri að vinna í höfuðstöðvunum fyrir sunnan að þá er kannski aðeins meira í boði það er náttúrulega mjög gott mötuneyti og líkamsræktaraðstaða og svona eitthvað sem ég hef ekki aðgang að... það er kannski helst eitthvað svoleiðis og svona viðburðir, allir minni viðburðir sem eru, skemmtanir og slíkt.

Upplifun af óstaðbundnu starfi getur jafnframt verið mjög ólík eftir því hvort aðilinn sem sinnir því flutti með sér starfið eða byrjaði í óstaðbundnu starfi og einn viðmælandi komst svona að orði:

Mér, privat og persónulega, háir þetta ekki neitt sérstaklega. Áður en að ég hóf að vinna í þessu fyrirkomulagi þekkti ég mjög vel... hafði þá unnið á vinnustaðnum í 4 ár, þekkti orðið vel mína samstarfsmenn og samstarfsfólk og hafði kynnst þeim mjög vel þannig. En þessi tengsl rofna að einhverju leyti við svona tilbreytingu og tilfærslu.

Einhverjir viðmælendur nefndu einmannaleika sem fylgdi því að vinna heima. Ljóst er af viðtölunum að það getur verið mjög jákvætt fyrir upplifun af óstaðbundnu starfi að deila rými með öðrum og

eiga í félagslegum samskiptum við viðkomandi. Þátttakandi sem átti í mjög góðum samskiptum við vinnufélaga sína en einnig við þá sem hún deildi vinnurými með orðaði þetta svona:

Kosturinn við það líka er að vera inni á stað þar sem að... eins og ég er hér, þar sem er fólk... ég tilheyri líka þessum vinnustað, ég fer hérna fram í kaffi og ég á orðið góða vini hér og ég fæ í rauninni tvöfalt, mér er boðið hérna á árshátíð líka og jólahlaðborð, ég er alveg að græða finnst mér. Mér finnst kosturinn við það þessi, að geta verið heima hjá mér í starfi án þess að sitja kannski ein heima á skrifstofunni þar sem ég er að deyja úr leiðindum af því að það er enginn til að tala við yfir daginn.

Varðandi einangrun má bæta við, eins og einn viðmælandi nefndi sem flutti í landsbyggð og tók með sér starf frá höfuðborgarsvæðinu, að það ségalli að viðkomandi aðlagist samfélaginu hægar, þar sem hann er ekki í vinnu á staðnum. Vinnuklasar geta stutt við aðlögun þessara einstaklinga í nýja samfélagið.

Ákall var meðal þátttakenda í rýnihópnum fyrir vinnuklösum, frekar en að fólk sem sinni óstaðbundnu starfi fái skrifborð inni á annarri stofnun. Þetta væri þá samfélag margra stofnana í bæjum á landsbyggð þar sem það er ekki einhver ein ráðandi stofnun heldur samansafn af fólki héðan og þaðan. Þannig mætti passa betur upp á félagslega þáttinn. Við þetta má bæta að áhugi var hjá þeim sem ekki voru í vinnuklasa að fá aðgang að slíkum í sínu bæjarfélagi eða að ríkið myndi standa fyrir byggingu vinnuklasa ef hann væri ekki til staðar nú þegar (frekar en að einkaaðilar gerðu það). Mikilvægt er að slíkir vinnuklasar tryggi næði til að passa upp á viðkvæmar upplýsingar stofnana, t.d. með símaklefum og fundarherbergjum sem hægt er að nýta til að ræða viðkvæm mál þegar ekki má gera það í opnum rýmum.

Margir töluðu um mikilvægi þess að hafa skýr skil milli vinnu og einkalífs þrátt fyrir að vera í óstaðbundnu starfi en einn viðmælandi orðaði þetta á skemmtilegan hátt.

Ég hérna er með fína heimaskrifstofu í skúrnum heima hjá mér en ég var mjög ánægður með það setup því það er ekki innangengt í skúrinn svo ég fór í vinnuna, ég labbaði út og inn um aðrar dyr og ég fór í vinnuna og mér fannst það kostur.

Þá nefndi annar viðmælandi, sem vann heima, að hann upplifði að litið væri niður á vinnu sem væri sinnt óstaðbundið og heima, ekki væri litið á þetta sem „alvöru“ vinnu þrátt fyrir að þetta væri krefjandi starf.

Þar sem óstaðbundin störf eru tiltölulega ný af nálinni eiga sumar stofnanir enn eftir að koma öllu í farveg sem snýr að þeim. Líkt og kom fram hér að ofan kosta þó margar stofnanir starfsfólk sitt um allt land reglulega til að hittast öll í persónu og taka vinnudaga og/eða árshátíðir saman. Þá voru bæði óstaðbundnir einstaklingar og mannauðsstjórar sammála um að sumt þurfi að ræða í persónu. Einn viðmælandi talaði um mikilvægi þess að hittast öll saman og taldi þörf á að gera þetta fjórum sinnum á ári.

Ég verð alveg leið á fjarfundum...þegar við hittumst að þá er bara knús allan hringinn sko það er alveg þannig stemning þannig að ég mér finnst alveg ég hlustaði á [Skúla Þórðarson, forstjóra Ríkisendurskoðunar] sem að talaði um að forsenda svona dreifðari starfstöðva væri svo að hittast x á ári og ég held að hann hafi sagt 4 sinnum og ég bara yes það væri geggjað, 4 sinnum á ári það væri æðislegt. Þannig mér finnst það bara svona einhvern veginn ég held að það sé bara einhvern veginn karakterinn sem ég er sem að gerir það að verkum að það skiptir mig alveg máli sko.

Það var þó einnig nefnt að þessum ferðalögum fylgi mikið álag. Þó að það sé jákvætt að hópurinn hittist sé þetta auka álag sem fylgi óstaðbundnum störfum.

Ég held að það sé ekki bara ég sem að finn það, líður eins og það sé alveg frekar algengt af því það þarf að græja og gera alls konar og fólk er með börn og það þarf að dekkja það.

Áhrif á framtíðaratvinnumöguleika

Ég held að þetta fari svolítið eftir áherslum líka, stofnunarinnar, eru þær tilbúnar fyrir þetta eða eru þær bara enn þá pínulítið fastar í gamla tímanum?

Óstaðbundna starfsfólkið sem talað var við var farsælt í starfi, misjafnt var hvort viðmælendur töldu að þeir yrðu ávallt í óstaðbundnu starfi en þó sá fólk því ekkert til fyrirstöðu og töldu flestir að eðli starfsins hefði ekki neikvæð áhrif á framtíðaratvinnumöguleika. Þó taldi einn viðmælandi að takmörk væru fyrir því hvað hann kæmist langt sem óstaðbundinn starfskraftur.

Hérna já ég get verið að vaxa [en] ég kemst örugglega ekki ákveðið langt...ég get örugglega ekki orðið teymisstjóri af því ég er í fjarvinnu ... svo það er kannski svona það helsta sem maður kemst ef við skoðum þetta á þann veg og ég hugsa að það sé takmarkað af því ég er í fjarvinnu ... Þannig þó það ætti kannski ekkert að vera það, það er kannski bara eitthvað sem ég ímynda mér en að öðru leyti með að vaxa í starfinu held ég að það sé bara allt sko opið.

Annar benti á að áhrifin væru jákvæð fyrir núverandi starf en erfiðara að segja til um framtíðina.

Í aðra röndina eru áhrifin jákvæð, að minnsta kosti jákvæð í þeim skilningi að ég hef getað þá haldið áfram. Ég gat haldið áfram starfi sem að ég var þá í þannig að ég gat byggt ofan á reynslu og þekkingu sem ég öðlaðist í starfinu fram að því. Þannig að í þeim skilningi eru áhrifin jákvæð varðandi framtíðarmöguleika. En hvað annað og almennara varðar, átta ég mig satt best að segja ekkert á.

Meðal þess sem talið var hafa jákvæð og hjálpleg áhrif á framtíðaratvinnumöguleika voru þau sjálfstæðu vinnubrögð sem óstaðbundið starfsfólk þarf að temja sér. Jafnframt var nefnt að vinna í fjarvinnslurými vikki tengslanetið út fyrir vinnustaðinn og það hafi einnig jákvæð áhrif í för með sér.

Ég held að þetta ýti bara undir enn meira að... sem starfskraftur að sýna að þú getur verið sjálfstæður, borið ábyrgð, af því að þú þarft að gera það, þú þarft að vera sjálfstæð... Ég held að þetta sé mjög jákvætt og ég held, persónulega að þetta sé eitthvað sem er komið til að vera. Ég held að það þurfi ekki allir að mæta alltaf inn í ráðuneyti til að sitja þar, ég held að fólk geti alveg setið annars staðar, svo bara hist á fundum og skipulagt verkefni sín. Ég held að þetta sýni það miklu meira að þetta er að virka. Þannig að ég held að þetta sé mjög jákvætt, ég held að þetta hjálpi fólki einmitt að skilja að þú getur gert mjög mikið sjálfur.

Þá komst einn viðmælandi þannig að orði að það væri ekki bara mikilvægt að vera sjálfstæður heldur tryggja afköst og skilvísi til að ekki yrðu settar skorður á óstaðbundin störf.

Það er bara... það er eitt sem að verður að vera til staðar ef þú ert að fara í óstaðbundið starf og þú ert einhvers staðar, jafnvel heima, að þú þarft að vera nokkuð sjálfstæður, þú þarft að vera skipulagður. Það þýðir ekkert að segja bara „ég ætla að vinna heima“ og svo gerist ekkert. Þetta snýst um það, ef að þér er treyst fyrir því að vera heima og skipuleggja þig sjálfur og sinna þeim verkefnum sem koma upp, þá þurfa menn að standa undir því. Það er svo mikilvægt að til þess að styðja þetta... þá mega afköstin og skilvísir, því má ekki hraka, það verður að vera þannig að afköst og skilvísi séu betri ef að eitthvað er. Af því að ef að þeim fer að hraka þá fjarar undan þessum möguleika vegna þess að þá fara fyrirtæki í auknum mæli að setja skorður á þetta.

Hins vegar kom einnig fram það viðhorf að sumir væru ekki með nógu skýr skil milli vinnu og einkalífs sökum þess að starfa óstaðbundið að heiman og að þeir væru einfaldlega að gefa frá sér vinnu, að vinna langt yfir venjulegan vinnutíma. Mikilvægt er að yfirmenn hugi að þessu til að tryggja farsæld í óstaðbundnu starfi.

Þá kom fram í rýnihópnum að það sé kostur fyrir fólk sem er orðið eldra að geta flutt með sér starf frekar en að þurfa að leita að nýju þegar kennitalan er ekki að vinna með þeim.

2. Mannauðsstjórar: einstaklings – og rýnihópsviðtöl

Fyrirkomulagið hjá stofnununum

Tekin voru einstaklingviðtöl við fimm mannauðsstjóra/forstöðufólk með mannauðsmál á sinni könnu, hér eftir vísað til sem mannauðsstjóra, sem allir höfðu reynslu af því að vera með óstaðbundið starfsfólk. En einnig var haldinn rýnihópsfundur með fjórum mannauðsstjórum til viðbótar sem höfðu reynslu af því að vera með óstaðbundið starfsfólk. Misjafnt var meðal mannauðsstjórana í einstaklingsviðtölunum hve hátt hlutfall starfsfólks stofnana var óstaðbundið. Um lága prósentu var að ræða eða undir tíu prósent hjá öllum stofnunum nema einni (þar var ríflega fimmtungur óstaðbundinn). Einn reginmunur var á fyrirkomulagi einnar stofnunar og hinna en það var að ekki er í boði að vera óstaðbundinn hvar sem er heldur leggur stofnunin upp úr því að vera með starfsstöðvar um allt land, auglýsa óstaðbundin störf og svo bjóða einstaklingnum að starfa á starfsstöðinni sem er næst þeirra heimabyggð. Stofnunin er svo opin fyrir því að opna starfsstöð í heimabyggð viðkomandi ef fleiri einstaklingar eru ráðnir sem þar búa. Hjá þessari stofnun eru um 60-70% starfsmanna á höfuðborgarsvæðinu og 30-40% í landsbyggðum. Komið er til móts við þá einstaklinga sem sækja vinnu utan heimabyggðar með því að bjóða þeim að sinna vinnu að heiman, allt að tvo daga í viku. Ástæðan að baki þessarar ákvörðunar var að löng reynsla af óstaðbundnum störfum hafði sýnt að sum sem starfa ein fyrir stofnunina á einhverri starfsstöð upplifa sig ein þó þau séu í mengi með öðrum. Markmiðið sé alltaf að hafa fleiri en einn á hverri starfsstöð til að efla starfsfólk sem heildir.

Misjafnt var milli mannauðsstjóra í einstaklingsviðtölum hversu lengi þau höfðu auglýst óstaðbundin störf, í tveimur tilfellum hafði það aldrei verið gert heldur hafði starfsfólk samið um að vera óstaðbundið síðar meir, í hinum tilfellunum var búið að auglýsa óstaðbundin störf mislengi síðustu árin (frá 2012, 2021 og 2022). Aðspurð hvers vegna þau ákváðu að fara að auglýsa óstaðbundin störf nefndu mannauðsstjórar meðal annars þann kost að með þessu væri hægt að fá besta fólkið óháð staðsetningu og geta þjónustað fólk um allt land.

Í þeim tilfellum þar sem óstaðbundin störf voru auglýst var ákveðið að auglýsa nánast öll störf óstaðbundin hjá þessum stofnunum, frá því það fyrirkomulag var sett á laggirnar. Þegar skoðað var hve hátt hlutfall fólks, sem var ráðið vegna óstaðbundinnar auglýsingar, var staðsett utan veggja stofnana voru það örfáir í einu tilfelli en meirihlutinn í öðru. Í þriðja tilfallinu var um að ræða fólk sem vann á einhverri starfsstöð stofnunarinnar um allt land og skiptust ráðningar líkt og starfsmannahópurinn um það bil í 30% í landsbyggðum og 70% á höfuðborgarsvæðinu.

Aðeins einn mannauðsstjórnanna sem einstaklingsviðtal var tekið við var með óstaðbundið starfsfólk bæði innanlands og erlendis, en fram kom við öflun netfanga fyrir þessa rannsókn að talsverður fjöldi ríkisstofnanna er með sérfræðinga sem starfa óstaðbundið erlendis frá.

Þemu

Í viðtölunum var meðal annars spurt um hverjir helstu kostir og gallar óstaðbundinna starfa væru. Þegar rætt var um kosti óstaðbundinna starfa komu eftirfarandi þemu skýrt fram: *svigrúm til að finna besta einstaklinginn og búsetufrelsi*. Þegar rætt var um galla óstaðbundinna starfa kom sama þema fram og hjá einstaklingunum, *samskipti og einangrun en jafnframt erfiðleikar við að tryggja vinnuheild*. Þá kom *kostnaður við óstaðbundin störf* einnig sterkt fram í gegnum viðtölin. Nánar verður rætt um þessi þemu hér að neðan.

Ég sé kannski kostina mest þá fyrir starfsmennina en ekkert endilega marga kosti í því fyrir okkur [mannauðsstjórnana] ef ég er bara hreinskilin með það.

Svigrúm til að finna besta einstaklinginn

Mannauðsstjórum var tíðrætt um að það að bjóða upp á óstaðbundin störf geti fjölgað umsóknum og auðveldað þeim að ná í hæft fólk. Það töldu sumir mannauðsstjórar stærsta kostinn við óstaðbundin störf. Svona lýsti einn mannauðsstjóri þessu:

Fólk úti á landi sem hefur áhuga á störfum hérna í bænum ... við getum veitt því starf og kostirnir fyrir okkur eru að við fáum hæft fólk eins og við erum að leita að... Þannig að þetta eru kostirnir fyrir mér við að geta verið með starfsstöðvar úti á landi að við fáum rétta fólkið. Hingað til hefur þetta reynst mjög vel. Þau eru vissulega úti á landi en við bjóðum upp á fundi og þá eru þeir „hybrid,“ það er boðið upp á þá í gegnum Teams og á staðnum þannig að fólk ætti ekki að missa af neinu. Þú átt að geta tekið þátt í öllu.

Sumir mannauðsstjórar töldu óstaðbundin störf henta best fólki sem hefði nú þegar unnið í höfuðstöðvum og vildi flytja annað. Þá væri kostur að geta boðið fólki sem er nú þegar í starfi að nýta sérfræðikunnáttuna ef það vill eða ef aðstæður breytast þannig að það vill vinna alveg óstaðbundið einhvers staðar annars staðar en á höfuðborgarsvæðinu.

Annar nefndi í þessu samhengi að það geti verið kostur að fá einstakling sem þekkir hugsunarhátt á öðru svæði en höfuðstöðvarnar eru á:

Kosturinn er sá að þú ert alltaf að leita að besta einstaklingnum í starfið og ef besti einstaklingurinn er annars staðar en á höfuðstöðvunum þá er það bara svoleiðis ... það er kostur að það sé einhver á Akureyri og hann kannski fær betri skilning á því hvað Akureyri er að hugsa svona ef að hægt er að pakka því í einn pakka sko.

Einnig var bent á að hægt væri að bjóða upp á þjónustu út um allt land með því að ráða fólk óstaðbundið.

Það er, helstu kostirnir eru klárlega að geta ráðið hæfasta fólkið óháð því hvar það býr, það er númer eitt og númer tvö er líka bara að geta veitt þjónustu út um allt land og verið með einhvers konar viðveru eða ásýnd á fleiri stöðum.

Búsetufrelsi

Mannauðsstjórar líkt og einstaklingar í óstaðbundnu starfi bentu á kosti þess að fólk geti valið búsetu ef það sinnir óstaðbundnu starfi. Einn mannauðsstjóri komst þannig að orði að þetta væri búbót sem þau gætu boðið fólki ofan á laun og önnur fríðindi.

Mér finnst sko kosturinn vera sá að fólk getur verið kannski þar sem það ólst upp eða þá bara verið þar sem það vill búa, það eru kannski ekki allir sem vilja búa í Reykjavík og sumir vilja bara vera þar sem þeir ólust upp og það getur nýtt hæfni og menntun að vinna í sínu sveitarfélagi ... mér finnst kostur að við getum sagt: við getum boðið þér að vera hvar sem er þannig þú mátt búa þar sem þú vilt.

Þá taldi einn mannauðsstjóri í rýnihópnum afar jákvætt að sjá fólk flytja aftur í hérað vegna óstaðbundinna starfa.

Ég er mjög hlynnt þessu í grunninn ef þetta er almennilega útfært af því að það er í fyrsta skipti aftur að gerast að það er fullt af fólki sem ég þekki bara í kringum mig sem er kannski bara hámenntaður kerfisfræðingur eða tölvunarfræðingur sem langar bara að búa á Húsavík því honum líður betur þar með barnið sitt en hann er þá í þeirri aðstöðu að það er aldrei nein vinna þar þannig að svona störf geta farið að flytjast aftur heim í hérað. Það er bara fullt af fólki sem vill búa úti á landi, það er oft hagstæðara að koma sér upp húsi, það er meira öryggisnet, ég held að það sé gríðarlega jákvætt að við séum að styrkja það að fólk komi heim en þá þarf þetta líka að vera gert af einhverri alvöru.

Fleiri tóku undir þetta og einn mannauðsstjóri benti á að gaman sé fyrir starfsfólk að geta farið um landið og nýtt starfsstöðvar sem þar eru.

Starfsfólki finnst líka mjög gaman að geta farið um landið þannig við höfum alltaf haft eða við miðum við það að það sé ein svona auka starfsstöð á hverjum stað ... það koma svona verkefni sem er gott að fólk vinni saman og þá segjum við bara ókei við förum til Jóa á Egilsstöðum og vinnum með honum og þá erum við bara þar í einhvern tíma og það hefur gefið alveg rosalega skemmtilega vídd ef fólk á tengdforeldra á Ísafirði og ákveður að vera mánuð á Ísafirði að vinna.

Samskipti og einangrun

Mannauðsstjórar upplifa gjarnan minni tengingu við óstaðbundið starfsfólk. Hins vegar kom það sama fram hjá mannauðsstjórum og óstaðbundnum einstaklingum að mikill eðlismunur væri á því þegar fólk sem hefur verið í starfi í einhver ár færir sig yfir í óstaðbundið starf eða hvort fólk sé ráðið óstaðbundið frá byrjun.

Það er öðruvísi þegar fólk er búð að vinna kannski á vinnustaðnum í 1-2-3-4 ár og fer svo í óstaðbundið starf því þá þekkja þeir starfsmennina með allt öðrum hætti.

Mannauðsstjórum var tíðrætt um samskiptavandamál sem geta komið upp og hættu á einangrun starfsfólks sem sé óstaðbundið. Óstaðbundið starfsfólk missir eðli málsins samkvæmt af spjallinu við kaffivélina. Þá getur það orðið einmana og haft mikla þörf fyrir samskipti við samstarfsfólk eins og

dæmi var um í rýnihópi mannauðsstjóra sem myndi ekki koma upp ef aðilinn hefði einhvern til að taka kaffibolla með.

Ég finn að hann hefur svo mikla þörf þannig hann er stundum kannski að tala við starfsmann í hálf tíma á morgnana og þú losnar ekki við hann úr símanum því hann þarf svo mikið að spjalla og þá er þetta líka orðin sóun. Af því við viljum spjalla en við viljum ekki að hann sé svo einmana að hann er að soga upp tíma allra hinna þannig að þú veist þetta er svo vandmeðfarið.

Einn mannauðsstjóri nefndi að tveir yfirmenn sem hann ræddi við sem eru með óstaðbundið starfsfólk teldu augljósan galla að vera ekki með starfsfólk beint fyrir framan sig, tæknin getur þó hjálpað hvað þetta varðar.

Báðir aðilar þurfa að sýna bara traust og treysta því að starfsmaðurinn er að vinna og hinn þarf að treysta því að hann er að fá verkefni við hæfi og er að fá sömu athygli og aðrir starfsmenn.

Þá benti annar mannauðsstjóri á að það getur verið ójafnræði ef aðeins einn starfsmaður er óstaðbundinn á Teams á meðan aðrir sitja 20 saman í fundarsal. Allir starfsmannafundir hjá hans stofnun eru haldnir á Teams einmitt til að tryggja að öll séu jöfn. Annar mannauðsstjóri sem tók þátt í rýnihópnum benti á að hjá hans stofnun væri bæði lögð áhersla á að stærrí fundir væru eingöngu á Teams til að tryggja jafnræði en að svo væru allir með kveikt á myndavél líka.

Annar mannauðsstjóri sagði helsta gallann vera ef að óstaðbundið starfsfólk upplifi sig út undan, þó reyni þau að koma til móts við starfsfólk sem sé annars staðar en í höfuðstöðvunum.

Það er auðvitað meira að gerast í húsi og þau missa af. Gott dæmi, við erum með bollur á bolludaginn og við bjóðum þeim auðvitað að fara í sín bakarí og fá sér bollu og við borgum og allt slíkt. Þau missa samt af þessum félagslegu tengslum þar sem að fólk hittist og er að fá sér bollu. Minn ótti er að þau upplifi sig út undan og að þau séu ekki hluti af starfsmannahópnum. Það hefur ekki gerst hingað til af því að við spyrjum reglulega. Það er óttinn og gæti verið gallinn, sérstaklega yfir hávetur þegar veðrið er ekki gott, heiðin á leiðinni getur lokast þannig að það er ýmislegt sem getur gerst.

Þá taldi einn forstöðumaður með starfsmenn í óstaðbundnu starfi gríðarlega mikilvægt að forstjórar ríkisstofnana fái leiðbeiningar vegna hættunnar á félagslegri einangrun og til að tryggja helgun við vinnustaðinn og til að passa upp á mannlega þáttinn.

Við erum að reyna að gera þetta svona eða hinsegin en kannski erum við ekki að gera þetta nógu vel, þó að við séum að reyna. Það eru mannauðsstjórnarnir eða menntaðir einstaklingar sem að þyrftu að setja saman námskeið fyrir okkur forstöðumenn sem að erum með fólk í óstaðbundnu starfi.

Samskipti geta sérstaklega reynst flókin gagnvart óstaðbundnu starfsfólki þegar snúin mál koma upp.

Þá er auðvitað töluvert flóknara að takast á við þau ef að manneskjan er einhversstaðar annars staðar, maður hefur kannski hitt hana í eigin persónu frekar sjaldan meðan margir aðrir, sem maður er að vinna með á sömu starfsstöð, og fólk og hittir þau daglega, maður getur svona meira svona talað auga fyrir auga. Það getur verið svolítið flóknara að takast á við það.

Að tryggja vinnuheild

Stjórnendahlutverkið breytist með þessu, að vera með starfsmann sem er alltaf einhvers staðar úti á landi. Það krefst annars af stjórnandanum, það krefst annars af samstarfsfélögnum, það krefst öðruvísi verklags. Upplýsingamiðlunin verður miklu mikilvægari vegna þess að þú ert ekki á staðnum. Þú heyrir ekki hvað er verið að spjalla um í rýminu þannig að þetta krefst svona öðruvísi nálgunar.

Mannauðsstjórar voru spurðir út í hvort vinnustaðurinn gerði eitthvað til að tryggja að óstaðbundið starfsfólk upplifði sig sem hluta af vinnuheildinni. Ýmislegt er gert, meðal annars er starfsfólk boðið á reglulega fundi sem haldnir eru rafrænt, boðið á árshátíðir og annað. Þrátt fyrir það taldi einn mannauðsstjóri að þó reynt væri að tryggja að óstaðbundið starfsfólk væri hluti af vinnuheildinni skyldi viðurkennast að það væri bara ekki alveg 100% hluti af heildinni. Það gæti orðið ósýnileg einangrun þar sem fólk sæi einstaklinginn ekki og væri ómeðvitað um hvort viðkomandi væri að einangrast.

Það verður aldrei alveg eins, það verður vonandi jafn gott í einhverjum öðrum skilningi en það verður aldrei alveg eins ... Það verður alltaf einhver munur.

Annar benti á að óstaðbundin störf væru verkefni sem krefðust mikils og í mannauðsmálum væri þetta mjög krefjandi, lyklatriði væri að öll væru jöfn óháð því á hvaða starfsstöð þau ynnu.

Þetta krefst mikillar athygli við .. ég reyni að segja þetta bara þannig að við horfum á okkur sem staðsett á miðju landinu bara í, uppi í lofti og við bara horfum yfir allt landið og erum öll jöfn, það er rosalega mikið atriði og þess vegna er engin höfuðstöð og það geta verið mikilvægir fundir haldnir á Akureyri og Egilsstöðum og hvar sem er og við nýtum starfsstöðvarnar til að funda ef þess þarf og erum ekki alltaf að kalla bara til dæmis alla til Reykjavíkur. Ég finn alveg að þau kunna að meta þetta [starfsfólk utan Reykjavíkur]. Þau finna bara að við erum öll jafn há, það er alveg númer eitt, það er alveg vinna að fylgja þessu.

Kostnaður

Þessir starfsmenn eru miklu dýrari. Það fylgir ekkert fjármagn.

Mannauðsstjórum var tíðrætt um aukinn kostnað sem getur fylgt óstaðbundnu starfsfólki og virðist sem slíkur kostnaður geti dregið úr hvatanum að auglýsa óstaðbundin störf, jafnvel þegar slíkt form starfa hentar stofnuninni vel.

Ég er komin með fimm óstaðbundna núna og ég ætla ekki að ráða fleiri, þú veist þetta er bara farið að kosta svo mikið og þetta er bara peningur sem ég verð bara að taka af fræðslu eða einhverjum öðrum sko ... Ef ég fengi fjármagn með þessu þá gæti ég verið með miklu fleiri, það er ekki málið, því við erum með þannig störf.

Mannauðsstjórar í rýnihópnum töldu áform um styrki fyrir óstaðbundin störf vera jákvætt skref þar sem kostnaðurinn við óstaðbundin störf er þröskuldur fyrir sumar stofnanir. En ekki voru allir á því að þetta væri rétta aðferðin.

Þetta ætti bara að vera eitthvað sem er gert ráð fyrir eins og við erum með fimm starfsmenn án staðsetningar og þá ættum við bara að fá einhverja prósentu ofan á launin í fjárframlög ... þetta ætti ekki að vera einhver aukavinna fyrir okkur.

Jafnframt kom fram að það geti verið ansi kostnaðarsamt að tryggja vinnuheild með því að bjóða óstaðbundnu starfsfólki reglulega á starfsmannahittinga, óskýrt virðist vera hvaða tilfelli eigi við fyrir slíkar ferðir og kostnaður getur aukist mjög hratt fyrir stofnanir. Sérstaklega þegar stofnun er komin með nokkurn fjölda óstaðbundinna starfskrafta.

Þú veist, ef að við ætluðum að fara að fljúga og skaffa hótél fyrir þetta fólk alltaf þegar við erum með árshátíðir, þorablót, við erum með jólahlaðborð, þú veist, þetta er bara orðinn bilaður kostnaður og það er einhvern veginn eins og það sé ekkert þælt í því sko þegar að það er ákveðið að fara af stað með þetta verkefni.

Þá var bent á að það væri skortur á upplýsingum um óstaðbundin störf inni í kjarasamningum. Það vanti inn í þá hvernig eigi að haga því þegar til dæmis er stefnumótunardagur, á stofnunin að greiða flug og hótél og dagpeninga eins og einn mannauðsstjóri orðaði þetta.

Þau eru ekki heima hjá sér, þau eru í vinnuferð, þannig að strangt til tekið ætti ég að borga þeim dagpeninga en þetta er samt svolítið öðruvísi ef ég er að senda þau á ráðstefnu eitthvað út sko og þetta þurfa kannski kjarasamningarnir eitthvað aðeins að ávarpa sko.

Ábendingar

Fram kom í rýnihóp mannauðsstjóra að það væri ákveðin týpa af einstaklingi sem væri farsæl í óstaðbundnu starfi. Þetta eru félagslega sterkir einstaklingar, skipulagðir og agaðir, sem geta setið og unnið starf á þennan hátt. Það ber að varast, sérstaklega ef slíkir einstaklingar sinna óstaðbundnu starfi að heiman, að jafnvægi vinnu og einkalífs fari ekki alveg í skrúfunu. Mannauðsstjórar telja mikilvægt að passa upp á vinnuvernd óstaðbundinna einstaklinga.

Mannauðsstjórar voru spurðir út í hvað mætti bæta til að styðja betur við þessa byggðaaðgerð. Einn mannauðsstjóri stofnunar, sem er með höfuðstöðvar utan höfuðborgarsvæðisins, benti á að

óstaðbundin störf væru hætt að vera byggðaaðgerð ef þau leiddu til þess að starf hjá þeim færðist til höfuðborgarsvæðisins.

Við höfum líka lent í því að þetta snýst í höndunum á okkur að hæfasti starfsmaðurinn er kannski staðsettur á atvinnusóknarsvæði höfuðborgarinnar. Þá er þetta hætt að vera byggðaaðgerð ef það er á höfuðborgarsvæðinu. Síðast þegar við auglýstum, ... auglýstum við óstaðbundið starf og við réðum starfsmann sem að er í Reykjavík. Hann var bara einfaldlega hæfastur. Þá er þetta farið að snúast. Við erum vissulega að ráða hæfasta einstaklinginn en þetta er hætt að vera byggðaaðgerð.

Ef að þetta á að vera byggðaaðgerð, þá þurfi ef til vill að skoða þetta betur.

Þá þurfum við kannski að skoða að stíga fastar til jarðar með það að opinberar stofnanir sem að eru nú þegar í landsbyggðunum, að þær séu ekki skyldugar og eigi ekki að auglýsa starfið óstaðbundið, nema að starfið sé það sértækt að þau sjái fram á það að þau nái ekki í starfsmann nema þau fari út fyrir svæði. [...] Liður í því að gera þetta að byggðaaðgerð, það þarf að kynna þetta, hugtakið, hvað felst í þessu, hvað felst í því að óstaðbundin störf séu byggðaaðgerð. Skilningur æðstu ráðamanna ríkisstjórnarinnar er ekki alveg á hreinu.

Mannauðsstjórar voru, líkt og óstaðbundið starfsfólk, spennir fyrir hugmyndinni um vinnuklasa um allt land.

Ef að það á að gera þetta og fara alla leið að þá þarf einmitt ríkið að setja upp svona „hubba“ og við gætum bara leigt okkur inn í það og það væri netaðgangur og þetta væri öruggt umhverfi fyrir okkar starfsfólk sem er oft að vinna með mjög viðkvæmar upplýsingar. Það er alltaf miklu ódýrara heldur en að við, hver stofnun, sé hver í sínu horni að finna upp hjólið að leigja aðstöðu einhvers staðar. Svo eru kannski fimm ríkisstofnanir að leigja skrifstofuaðstöðu fyrir fólkið, sitt sem er í sama bænum, og það kostar miklu meira heldur en ef það væri bara einhver „hub“ sem við gætum leigt okkur inn í.

Þá var nefnt að ef til vill þyrfti að kynna fyrirkomulag óstaðbundinna starfa betur fyrir mannauðsstjórum.

Þetta er kannski ekki svo mikið þekkt hugtak, óstaðbundið starf að það mætti kannski bara sko kynna það betur til dæmis fyrir mannauðsfólki ég veit að það eru einhverjir hópar sem heita mannauðsstjórar hjá ríkinu og svo bara eru stór svona samtök mannauðsfólks sem að heitir mannauðsfólk held ég eða mannauðurinn man ekki hvað sem að er til dæmis sem er til dæmis með mannauðsdaginn í október, þennan stóra.

Mikilvægt er svo fyrir mannauðsstjóra að vera skýrir varðandi hvað sé greitt fyrir, frá upphafi, til að fyrirbyggja gremju og misskilning.

Þetta er búið að vera svona heilmikið stapp í kringum þetta. Þegar ekki er allt skýrt þegar lagt er af stað, að þá er að koma upp endalaust af kostnaði. Við höfum þroskast og lært meira hvernig á að gera þetta þannig að það liggur meira fyrir, þannig að mestu vandræðin eru ef maður fer af stað án þess að allt sé ljóst.

Mögulega þarf líka að kynna þann valkost betur fyrir fólki að það geti sinnt óstaðbundnum störfum.

Kannski er líka eitthvað sem að við þurfum að standa okkur betur í, að kynna þetta. Kynna að þetta sé möguleiki, að kynna þetta fyrir þeim sem að eru nú þegar að vinna fyrir ríkisstofnanir á höfuðborgarsvæðinu og líka fyrir ungu fólki sem að er að koma úr háskólanum.

Einn mannauðsstjóri taldi mikilvægt að búa til samvinnuhóp mannauðsstjóra stofnana sem hefðu bolmagn til að halda úti óstaðbundnum störfum. Enn sem komið er séu mannauðsstjórar ekki að ræða þetta með formlegum hætti. Það gæti verið hagræðing að vera með svoleiðis vettvang ef það kæmi upp að stofnun vildi bæta við einstaklingi á ákveðnum stað.

Ég held að þær stofnanir sem hafa bolmagn til þess að gera þetta eigi að taka sig saman og tala saman. Ég held að það væri næsta skref að mynda í rauninni samvinnuvettvang þannig að við séum í rauninni að gera þetta skipulega, að við séum ekki að detta í villta vestrið með þetta heldur að við séum svolítið að ná utan um þetta með skilvirkum hætti, ég kannski er að vinna að því að bæta stöðuna á Egilsstöðum og það væri náttúrulega jákvætt að vera þá í samvinnu við þau sem eru líka á Egilsstöðum.

Annar mannauðsstjóri nefndi svo að við ráðningarferli hjá þeim viti þeir ekki hvar umsækjandi er búsettur fyrr en í lokin sem gæti ýtt undir að fólk sé ráðið óstaðbundið. Stór hluti þeirra sem sækja um hjá þessari stofnun eru staðsettir á höfuðborgarsvæðinu en að sögn mannauðsstjórans fá þau alltaf einhverjar umsóknir utan þess svæðis og þær njóta þá fulls jafnræðis fram að samtalinu.

Bent var á mikilvægi þess að hafa starfsmannafundina á Teams og kom einn mannauðsstjórinn með ábendingar um hvernig stuðla megi að inngildingunni.

Það er mikilvægt að hafa alla fundi í boði á Teams, og svo erum við með regluna að ef það er einn á Teams þá eru allir á Teams og það kemur í veg fyrir að það sé bara fullt af fólki í Reykjavík í fundarherbergi og svo er einn á Akureyri á skjánum. Þegar eru skemmtilegir hlutir í gangi að það kannski er Halloween party eða eitthvað og það er haldið [í Reykjavík] og þá er verið að hvetja til þess að þetta sé gert líka víðar þar sem eru fleiri en einn að vinna

Ef fólk er ráðið óstaðbundið frá upphafi hefur ein stofnun haft það sem viðmið að fólk sé í höfuðstöðvunum fyrstu vikuna ef hægt er að koma því við, það hafi gefið góða raun og svo í áframhaldandi starfi. Hins vegar getur stofnunin í þeim tilvikum ekki boðið upp á að greiða fyrir gistingu né dagpeninga fyrir þetta.

Í viðtölunum kom þó fram það viðhorf að líklega væri ómögulegt að halda úti stofnun án þess að hafa ákveðinn kjarna í höfuðstöðvunum.

Ég meina ég var í könnun og þurfti að gefa upp hve mörg störf gætu ekki verið óstaðbundin og í rauninni er það bara þú veist þrjú til fjögur störf. Svona í allra harðasta skilningi, en gæti [stofnunin] fúnkerað þannig? Að þá eru þrír starfsmenn í höfuðstöðvunum og hinir myndu allir dreifast út um allt? Er það útópía? Ég held að það verði að vera ákveðinn kjarni [...] En kannski eru þetta bara takmarkanir í mér, ég veit það ekki.

Engu að síður taldi einn mannauðsstjóri að mikill ávinningur gæti verið í að flytja 30-40 störf með þessari byggðaaðgerð.

Núna horfa sveitastjórnarmenn mikið til þessara aðgerða, að fjölga opinberum störfum og horft upp á þessa aðgerð, að hún hjálpi til að styrkja byggðirnar. Það er í raun og veru og ef okkur tekst það að flytja á næstu tveimur til þremur árum. Ef við náum að flytja 30-40 störf með þessari aðgerð, það væri bara frábært. Það væri stórsigur en það þarf að vanda til verka við að skilgreina þetta en þetta þarf að vera hvati fyrir forstöðumenn ríkisstofna á höfuðborgarsvæðinu að horfa til þessa möguleika.

Þó lýsti annar mannauðsstjóri yfir áhyggjum af því að óstaðbundin störf og hvatning til að auglýsa þau yrðu stefnulaus, fólk gæti verið út um allt land að leigja borð. Sá taldi frekar gott að byggja upp léttu kjarna um landið.

Það hljómar vel en staðreyndin er sú að þú ert alltaf hluti af vinnustaðnum þínum annars vegar og svo ertu hluti af starfsstöðinni sem þú ert á og hérna...já þannig að það er mjög sko öflugt í rauninni myndi ég segja ef það væru gerðir kjarnar en ég myndi vilja frekar sjá það að við myndum kannski fara af stað og ... byrja á því að þróa sko léttu kjarna um landið.

Þá var nefnt að ekki væri talinn hvati fyrir ríkisstofnanir að bjóða upp á óstaðbundin störf þar sem þeim fylgdi kostnaður.

Það er bæði í sambandi við leigu og ferðakostnað og það er enginn eins og er, þó að það verði væntanlega breytingar fyrir því í haust, það eru engir hvatasjóðir fyrir ríkisforstjórana til að sækja í til að koma til móts við þennan kostnað sem verður við að ráða í starf við óstaðbundið starf fjarri höfuðstöðvunum.

Undir þetta tók annar mannauðsstjóri sem taldi að það yrði stórt framfæraskref þegar að forstjórar ríkisstofnanna á höfuðborgarsvæðinu fái þessa fjárhagslegu hvata, að þeir beri ekki kostnað af því að starfsmaður sé staðsettur til dæmis á Þórshöfn.

Sex árum eftir að óstaðbundin störf voru formlega lögð til í Byggðaaætlun hafa ríkisstofnanir öðlast mikla reynslu af þessari byggðaaðgerð. Ljóst er af framgreindri rannsókn að líkt og fyrri rannsóknir hafa bent á (Þekkingarnet Þingeyinga, 2020) sé óstaðbundið starfsfólk almennt farsælt í starfi og hafi góða reynslu af því að sinna óstaðbundnu starfi. Eins og einn staðbundinn einstaklingur orðaði það í rýnihópsviðtali erum við á hraðri leið í þessa átt og krafan er að verða rík á að auglýsa störf sem hafa óstaðbundin möguleika. Þetta er búið að sanna sig í framlegð og fleiru, ljóst er eftir reynsluna af Covid að starfsfólk er að vinna, jafnvel þótt það sé ekki á staðnum!

Það er til mikils að vinna að bjóða upp á óstaðbundin störf á árangursríkan hátt. Með þessari aðgerð hefur ungt háskólamenntað fólk úr landsbyggðum fengið aukin tækifæri til að koma aftur heim, fólk sem áður var ekki að skila sér heim í miklum mæli. Þessi möguleiki býður einnig upp á fjölbreyttari störf í minni bæjarfélögum, sem getur haft jákvæð samfélagsleg áhrif. Líkt og einn viðmælandi, sem sinnir óstaðbundnu starfi, benti á skiptir gríðarlega miklu máli fyrir fámenn og oft félagslega einsleit samfélög að fólk með mismunandi reynslu og þekkingu komi inn samfélögin því það býr til alls konar keðjuáhrif: flest þetta starfsfólk er ekki eitt á báti. Það er oft með maka sem er jafnvel líka með einhverja þekkingu. Það er verðmætt fyrir litlu samfélögin að fá meiri félagsauð og þar af leiðandi getur orðið ýmislegt til sem ella yrði kannski ekki til. Oft veita óstaðbundin störf tekjur yfir meðallagi og fyrir lítil samfélög getur það einnig skipt máli. Ljóst er að stóri ávinningurinn er að þeir sem að stunda óstaðbundin störf bæta miklu inn í mörg af þessum minni samfélögum hvað varðar félagslegan fjölbreytileika.

Engu að síður fer það eftir eðli starfa hvort möguleiki sé að bjóða upp á þau óstaðbundin. Líkt og einn mannauðsstjóri nefndi í rýnihópsviðtali dugar ekki að vera jákvæður gagnvart óstaðbundnum störfum. Það er bara misjafnt hvað eðli starfanna býður upp á. Hversu sérhæfð störfín eru, eða hversu mikillar viðveru eða samvinnu þau krefjast.

Mannauðsstjórar telja óstaðbundin störf á margan hátt flókin í framkvæmd. Í rýnihópsviðtali orðaði einn þeirra það þannig að ef hann væri að velja milli tveggja jafn hæfra einstaklinga væri auðveldara að velja þann sem er á staðnum heldur en þann sem er óstaðbundinn því hitt er meira flækjustig.

Komið hafa upp hnökrar í óstaðbundnum störfum en oftast tengjast þeir samskiptaleyssi eða samskiptavandræðum. Í einu tilfelli leiddi þetta til þess að viðkomandi aðili sótti sér nýtt, óstaðbundið, starf. Í ýmsum tilfellum hefur þó tekist vel til við að leysa úr þessum vandamálum en dæmi um það var starfsmaður sem bað einfaldlega um reglulegan stöðufund með yfirmanni sem létti mikið samskiptin. Mögulega gætu reglulegir stöðufundir óstaðbundins starfsfólks við yfirmenn

einfaldað samskipti hjá fleiri stofnunum. Einnig voru reglulegir stöðufundir teyma nefndir sem jákvæðir fyrir samskipti við óstaðbundið starfsfólk. Þá eru alls kyns möguleikar til að bæta upplifun einstaklinga af því að vera óstaðbundnir, ákall var meðal einstaklinga í rýnihóp að byggja fleiri vinnuklasa víðs vegar um landið. Vísbendingar eru um að það að vera í fjarvinnslurými/leigðu skrifstofurými ásamt öðru fólki hafi jákvæð áhrif á upplifun af óstaðbundnu starfi og geti stutt við meiri farsæld í starfi, þar sem einn helsti galli óstaðbundinna starfa tengist félagslegri einangrun. Þá má tryggja liðsheild með reglum, t.d. hvað varðar Teams fundi, inngildinguna á borð við að bjóða starfsfólki að kaupa sér bollur á kostnað fyrirtækisins á bolludaginn og með reglulegum hittingum alls starfsfólks.

Ljóst er að tækifæri eru til að auglýsa mun fleiri óstaðbundin störf en áður var talið. Líkt og kom fram í skýrslunni *Óstaðbundin störf: staða og framtíðarhorfur 2023* (Sæunn Gísladóttir, 2024) mætti auglýsa að minnsta kosti 12% starfa hjá stofnunum og ráðuneytum hér á landi, sem tóku þátt í könnun, óstaðbundin (eða 1444 störf). Jafnframt töldu 21% stofnana sem tóku þátt líklegt að stofnunin myndi auglýsa/ráða í óstaðbundið starf á næstu 12 mánuðum. Talsvert framboð er af húsnæði til að sinna óstaðbundnum störfum (þó staðan sé misjöfn eftir bæjarfélögum) en Byggðastofnun viðheldur mælaborði með upplýsingum um mögulegt húsnæði á landsbyggðinni fyrir óstaðbundin störf, sem safnað var með aðstoð landshlutasamtaka sveitarfélaga. Á þeim stöðum sem upplýsingar eru til um voru í september 2024 ríflega 120 starfsstöðvar fyrir einstaklinga. Mikið ákall er eftir slíkum vinnuklössum en þeir geta ýtt undir farsæld í starfi meðal óstaðbundins starfsfólks.

Vísbendingar eru um að skortur hafi verið á upplýsingamiðlun til mannauðsstjóra á nýjum reglum, leiðbeiningum og styrkjum er varða óstaðbundin störf. Til dæmis vissu ekki allir mannauðsstjórar sem viðtöl voru tekin við að hægt væri að merkja störf sem óstaðbundin inni á Starfatorgi. Í mars 2024 var hrint í framkvæmd leiðbeinandi samræmdum viðmiðum um kostnaðarþátttöku af hálfu Kjara- og mannauðssýslunnar, í samráði við ráðuneyti og Byggðastofnun. Samkvæmt upplýsingum frá Kjara- og mannauðssýslunni er skýrt í þessum viðmiðum að stofnanir skuli greiða fyrir starfsaðstöðu, þetta rímar við niðurstöður einstaklingsviðtala og viðtala við mannauðsstjóra. Misjafnara var hvort stofnanir greiði fyrir kostnað þegar viðkomandi þarf að heimsækja höfuðstöðvar, einnig var misjafnt hversu oft aðilar þurfa að mæta í höfuðstöðvar. Í einhverjum tilfellum var svo reynt að koma til móts við þá sem starfa á heimaskrifstofu varðandi fæðispeninga og annan útlagaðan kostnað (t.d. internettengingu).

Í fyrri rannsóknum hefur komið fram að einn helsti galli óstaðbundinna starfa er auka kostnaður sem þeim getur fylgt. Þetta kom einnig fram í þessari rannsókn, jákvætt er að fram undan séu styrkjámöguleikar fyrir ríkisstofnanir á höfuðborgarsvæðinu sem hyggjast ráða í óstaðbundin störf utan höfuðborgarsvæðisins. En fram kom í rýnihópnum meðal einstaklinga í óstaðbundnu starfi að

Þeir telja að ríkisstyrkur fyrir stofnanir vegna kostnaðar við óstaðbundin störf geti skipt miklu máli. Einhverjir mannauðsstjórar í rýnihópnum töldu þetta skref einnig jákvætt en aðrir töldu betra að fá einfaldlega auka fjármagn með óstaðbundnu starfsfólki, sem má ráðstafa til að greiða fyrir það skrifstofukostnað og ferðakostnað, frekar en að þurfa að sækja um styrki. Þar sem að ekki hefur verið um viðbótarfjármagn að ræða fyrr hefur kostnaðurinn haft letjandi áhrif á aðgerðina. Mannauðsstjórnarnir sem rætt var við ræddu allir vandamálin hvað varðar fjármögnun óstaðbundinna starfa. Líkt og einn þeirra nefndi hefur hann einfaldlega ekki efni á að fjölga óstaðbundnu starfsfólki eins og staðan er núna, þrátt fyrir að fjöldi starfa innan stofnunarinnar henti vel til þess.

Huga þarf vel að vinnuvernd óstaðbundins starfsfólks. Mannauðsstjórar bentu á að góðir gátlistar væru til hjá Vinnueftirlitinu varðandi úttekt á vinnuaðstöðu en þeir töldu ólíklegt að stofnanir ríkisins væru að fylgja þeim eftir, t.d. að fara á staðinn og tryggja að vinnuaðstaðan sé viðunandi, þar sem það fylgi ekkert fjármagn aðgerðinni. Þá er hættu á að starfsfólk lendi á gráu svæði hvað varðar tryggingar, til dæmis ef slys á sér stað í heimahúsi þegar viðkomandi sinnir vinnu en utan vinnutíma. Mannauðsstjórar kölluðu eftir samtali og að miðlægt batterí myndi skoða þetta vel til að fyrirbyggja vandamál. Mannauðsstjórar upplifa að þeir séu ekki í jafn sterku sambandi við óstaðbundna einstaklinga og eins og einn þeirra benti á getur verið erfitt að vita hvernig viðkomandi líður í vinnunni. Það sé ekki jafn augljóst í rafrænu sambandi og í sambandi í persónu ef einstaklingnum líður illa. Hægt er að byggja upp menningu sem hugar að velferð allra en það tekur lengri tíma að byggja upp traust við óstaðbundinn einstakling sem er ákveðin áskorun.

Greinilegt er, miðað við viðtölin, að óstaðbundin störf eru komin til að vera. Stofnanir og einstaklingar hafa tekið þroskaskref við innleiðingu þessarar aðgerðar. Mun skýrari stefnur eru að þróast í kringum þessi störf og vonandi er árangurinn af þeim þar af leiðandi að aukast. Tækifæri eru klárlega til að efla þau enn frekar með frekari uppbyggingu vinnukjarna á vegum hins opinbera út um allt land. Rannsókn þessi náði eingöngu til opinberra starfa, en rannsakendur eru meðvitaðir um fjölda óstaðbundinna starfa á almennum vinnumarkaði sem væri einnig áhugavert að kanna reynsluna af.

Spurningarammi óstaðbundið starfsfólk

Nafn:

Kyn:

Aldur:

Stofnun:

Starfstíll:

Hvar stundar þú vinnuna þína, er það fjarvinnslustöð eða eitthvað annað?

(Ef fjarvinnslustöð): Vinnur þú alltaf á fjarvinnslustöð eða hefur þú möguleika á því að vinna að heiman?

Hvar eru höfuðstöðvar stofnunarinnar sem þú vinnur fyrir?

Hve lengi hefur þú verið í óstaðbundnu starfi?

Af hverju ert þú í óstaðbundnu starfi?

Sóttir þú um óstaðbundið starf eða varð starfið óstaðbundið? (hefur þú unnið staðvinnu fyrir stofnunina áður?)

Eru margir í óstaðbundnu starfi eða fjarvinnu innan þinnar stofnunar?

Hversu oft ferð þú í höfuðstöðvarnar?

Hver borgar ferðalagið?

Hver borgar leigu á fjarvinnslustöð?

Hverjir finnst þér helstu kostir þess að vinna óstaðbundið starf?

Hverjir finnst þér helstu gallar þess að vinna óstaðbundið starf?

Sérðu fyrir þér að vera alltaf í óstaðbundnu starfi?

Hvernig myndir þú lýsa vinnustaðarmeninginni í þinni vinnu?

Hefur fjarvinnan haft áhrif á félagsleg tengsl við samstarfsfélaga?

(Ef starfið varð óstaðbundið) Breyttust samskipti við samstarfsfólk eftir að starfið varð óstaðbundið?

Er horft jákvætt til þeirra sem vinna óstaðbundið/ eða vinna fjarvinnu? Finnur þú fyrir útilokun?

Eru fleiri með þér á fjarvinnslustöð? Takið þið kaffi eða hádegismat eða slíkt saman?

Hvaða áhrif telur þú það að vera í óstaðbundnu starfi hafa á framtíðaratvinnumöguleika?

Hvaða uppsetningar og lausnir styðja helst við fjarvinnu?

Er erfitt að nálgast tölvu-/tækniástoð hjá atvinnurekanda?

Er starfsstöðin tryggð af atvinnurekanda, til dæmis ef slys á sér stað?

Er eitthvað annað sem þú vilt koma á framfæri um óstaðbundin störf?

Spurningarammi mannauðsstjórar

Nafn:

Stofnun:

Titill:

Hversu mikið af starfsfólki þínu er óstaðbundið?

Er það innanlands eða utanlands?

Hvað eruð þið búin að bjóða upp á óstaðbundin störf lengi?

Hvernig kom það til að þið byrjuðu að auglýsa óstaðbundin störf?

Hversu hátt hlutfall heildarstarfa hjá ykkur eruð þið að auglýsa óstaðbundin? Er það meirihluti, minnihluti, annað?

Hversu mikið af fólki er óstaðbundið sem er ráðið í óstaðbundið starf?

Er hvati til að velja óstaðbundinn einstakling í óstaðbundið starf?

Eruð þið einnig með fjarvinnustefnu?

Er óstaðbundna starfsfólkið að vinna að heiman eða frá fjarvinnslustöð/vinnurými sem leigt er?

Greiðið þið leigu fyrir vinnuáðstöðu fyrir óstaðbundið starfsfólk? Aðstoðið þið þau við að finna vinnurými?

Greiðið þið fyrir ferðalög fyrir óstaðbundið starfsfólk til höfuðstöðva? Ef já, hversu oft á ári?

Hverjir finnst þér kostir óstaðbundinna starfa?

Hverjir finnst þér gallar óstaðbundinna starfa?

Gerði þið eitthvað til að tryggja að óstaðbundið starfsfólk sé hluti af vinnuheildinni, t.d. leikir á Teams eða hittingar?

Er horft jákvætt til þeirra sem vinna óstaðbundið?

Er starfsstöð óstaðbundins starfsfólks tryggð, hvort sem er heimaskrifstofa eða rými sem hefur verið tekið á leigu?

Ef það kæmi til fjárhagslegur stuðningur til að styðja við stofnanir sem eru með óstaðbundin störf, mynduð þið sækja um slíkt fjármagn? Væri þetta til þess að hvetja ykkur til að auglýsa óstaðbundið starfsfólk?

Hvernig má ná betri árangri með byggðaaðgerðinni óstaðbundin störf?

Er eitthvað annað sem þú vilt koma á framfæri?

Spurningarammi rýnihópsviðtöl óstaðbundið starfsfólk

Hverjir eru helstu kostir þess að vinna óstaðbundið starf?

Hverjir eru helstu gallar þess að vinna óstaðbundið starf?

Hefur fjarvinnan haft áhrif á tengsl við yfirmann?

Hefur fjarvinnan haft áhrif á félagsleg tengsl, t.d. tengsl við samstarfsfólk?

Er horft jákvætt til þeirra sem vinna óstaðbundið/ eða vinna fjarvinnu?

Upplifið þið útilokun?

Hafa óstaðbundin störf jákvæð áhrif á byggðapróun/eflingu landsbyggða?

Teljið þið að óstaðbundin störf gagnist einhverjum hópum sérstaklega, t.d. varðandi kyn, menntun, bakgrunn?

Hefur það að vera í óstaðbundnu starfi áhrif á framtíðaratvinnumöguleika?

Hvernig má ná betri árangri með byggðaaðgerðinni óstaðbundin störf?

Er eitthvað annað sem þið viljið koma á framfæri um óstaðbundin störf?

Spurningarammi rýnihópsviðtöl mannauðsstjórar

Hverjir eru helstu kostir þess að bjóða upp á óstaðbundið starf?

Hverjir eru helstu gallar þess að bjóða upp á óstaðbundið starf?

Hvað teljið þið lykilatriði til að tryggja farsæld í óstaðbundnu starfi? (t.d. búnaður, Teams, reglulegir fundir í persónu, osfrv)

Hver er helsta áskorunin fyrir mannauðsstjóra sem er með óstaðbundið starfsfólk á sinni könnu?

Hafa óstaðbundin störf jákvæð áhrif á byggðapróun/eflingu landsbyggða?

Teljið þið að óstaðbundin störf gagnist einhverjum hópum sérstaklega, t.d. varðandi kyn, menntun, bakgrunn?

Hvernig má ná betri árangri með byggðaaðgerðinni óstaðbundin störf?

Er eitthvað annað sem þið viljið koma á framfæri um óstaðbundin störf?

Fjármála- og efnahagsráðuneytið. (2021). *Störf án staðsetningar – Staða og framtíðarhorfur*.

https://www.stjornarradid.is/library/02-Rit--skyrslur-og-skrar/Sk%3%bdrsla%20um%20st%3%b6rf%20%3%a1n%20sta%3%b0setningar%20%3%a1g%3%bast%202021_lokaeintak%20.pdf

Helga Jónsdóttir. (2021). Viðtöl í eiginlegum og meginlegum rannsóknnum. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Rannsóknir: Handbók í aðferðafræði* (2. útgáfa, bls. 147-169). Háskólinn á Akureyri: Háskólaútgáfan.

Innviðaráðuneytið. (28. ágúst 2024). 150 milljónir í styrki til að fjölga óstaðbundnum störfum á landsbyggðinni. https://www.stjornarradid.is/efst-a-bauqi/frettir/stok-frett/2024/08/28/150-milljonir-i-styrki-til-ad-fjolga-ostadbundnum-storfum-a-landsbyggdinni/?fbclid=IwY2xjawE9VtVleHRuA2FlbQlxMQABHZAG3DuTZZvUFuI5dAw3UNP_C2kNaV2zBaJ85IN8J8NCItAPqgOhMRaISCQ_aem_ZinYERFr7T1u6SSeqbm1lq

Nordregio. (e.d.). *Remote work and multilocality post-pandemic*.

<https://nordregio.org/research/remote-work-and-multilocality-post-covid-19/>

O'Donovan, B. (1. apríl 2023). Remote working law passed – what happens next? *RTÉ*.

<https://www.rte.ie/news/business/2023/0401/1367592-remote-working-analysis/>

Sæunn Gísladóttir. (2024). *Óstaðbundin störf – Staða og framtíðarhorfur 2023*.

https://www.rha.is/static/extras/images/ostadbundin-storf-skyrsla_lokautgafa157.pdf

Þekkingarnet Þingeyinga. (2020). *Störf án staðsetningar – Greining á fjarvinnslu í Þingeyjarsýslum*.

<https://hac.is/wp-content/uploads/Storf-an-stadsetningarLOKA.pdf>

Sharon M. Ravitch og Nicole Mittenfelner Carl. (2021). *Qualitative research: Bridging the conceptual, theoretical, and methodological* (2. útgáfa). SAGE.

Sóley Sesselja Bender. (2021). Rýnihóparannsóknir. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Rannsóknir: Handbók í aðferðafræði* (2. útgáfa, bls. 277-295). Háskólinn á Akureyri: Háskólaútgáfan.