สร้างสมดุลชีวิตและงานให้กับพนักงานในองค์กร โดยบริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด

สร้างสมดุลชีวิตและงานให้กับพนักงานในองค์กร โดยบริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด

จากคำกล่าวของ Hillary Clinton ที่กล่าวไว้ว่า “Don’t confuse having a career with having a life.” อาจกลายเป็นมุมมองเก่า เพราะขณะนี้เราต่างคุ้นชินกับคำว่า “Work Life Balance” หรือ “Work Life Integration” ซึ่งสามารถนิยามออกมาได้ว่าเป็นทั้งการสร้างสมดุล
และ/หรือ ผสานเอาชีวิตส่วนตัวรวมเข้ากับการทำงาน
อย่างที่ทราบกันดีว่า รูปแบบการทำงานในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปจากแต่ก่อนมาก บางคนอาจสัมผัสได้ว่า ขณะที่ดำเนินชีวิตในแต่ละวัน เราแทบจะไม่มีเส้นแบ่งระหว่างเวลางานและเวลาส่วนตัว ส่วนหนึ่งเป็นเพราะการเติบโตของเทคโนโลยีที่ทำให้คนสามารถติดต่อระหว่างกันได้ 24/7 รวมทั้งแนวคิดการทำงานที่เปลี่ยนไปตามยุคสมัย เห็นได้ชัดว่า ขณะนี้คุณสามารถทำงานได้ตลอดเวลา จากทุกๆ ที่ ส่งผลให้ระยะเวลาในการทำงานตามปกติถูกลดบทบาทลง แต่กรอบเวลาในการทำงานที่มีความยืดหยุ่นกลับถูกสร้างขึ้นและกลายเป็นที่ต้องการของคนทำงานยุคนี้ เพราะสามารถปรับรูปแบบการทำงานและการใช้ชีวิตได้อย่างอิสระ เมื่อเป็นเช่นนี้ บริษัทต่างๆ ต้องปรับตัวเพื่อรองรับรูปแบบดังกล่าว และควรหันมาวางนโยบายหรือกำหนดแผนสวัสดิการที่ตอบโจทย์รูปแบบการทำงานลักษณะนี้ให้มากขึ้น
แต่เมื่อมองย้อนกลับไปเรื่องความสมดุล กลับพบว่า พนักงานแต่ละคนต่างมีความคิดที่ไม่เหมือนกัน บางคนอาจจะอยากมีเวลาดูแลความรับผิดชอบทั้งที่ทำงานและที่บ้านให้ได้อย่างไม่ขาดตกบกพร่อง บางคนอาจจะแค่อยากมีสุขภาพที่ดีขึ้นหรือมีเวลาไปทำกิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจที่ตัวเองชอบบ้าง หรืออาจมีพนักงานบางคนที่ต้องการใช้โอกาสในการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของตัวเองโดยไม่จำกัดวิธีการทำงานและกรอบเวลา แต่ไม่ว่าจะมีความต้องการแบบไหน พนักงานทุกคนมักจะมีจุดเหมือนร่วมกันตรงที่ทุกคนต่างก็อยากทำงานในองค์กรที่ใส่ใจคุณภาพชีวิตของพนักงาน ดังนั้นการมีนโยบายที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตส่วนตัวของพนักงานนั้นมีผลดีทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อองค์กรแน่นอน ลองมาดูนโยบายต่าง ๆ ที่บริษัทในต่างประเทศนิยมใช้กันเพื่อแก้โจทย์ปัญหาสมดุลชีวิตส่วนตัวและงาน ดังนี้

ชั่วโมงทำงานแบบไม่เจาะจง (flexi working hour)
จากปกติที่ทุกคนต้องเข้าทำงาน 8 โมงเช้าเลิก 5 โมงเย็น บางที่ทำงานอาจเปิดโอกาสให้พนักงานได้เลือกเวลามาทำงานได้อย่างอิสระมากขึ้น เช่น สามารถเข้างาน 7 โมงเช้ากลับ 4 โมงเย็น หรือ เข้างาน 9 โมงเช้ากลับ 6 โมงเย็น

ได้เป็นต้น บางที่ทำงานอาจมีอิสระมากขึ้นไปอีกด้วยการกำหนดให้พนักงานสามารถมาทำงานได้ไม่เกิน 10 – 11 โมงเช้า และจะต้องอยู่ให้ครบ 8 ชั่วโมงต่อวันหรือไม่ขึ้นอยู่กับเนื้องาน ทั้งนี้ทั้งนั้นขึ้นอยู่กับรูปแบบธุรกิจของบริษัทด้วยว่ามีความจำเป็นต้องมีพนักงานอยู่ประจำที่สำนักงานตามเวลาทำการมากน้อยแค่ไหน

ทำงานจากที่บ้าน (work from home)
หมดยุคการทำงานแต่ในที่ทำงานแล้ว ด้วยเทคโนโลยีในปัจจุบัน หลาย ๆ บริษัทมีคอมพิวเตอร์แบบพกพา หรือสมาร์ทโฟนให้พนักงานสามารถทำงานจากนอกสถานที่ได้ บางครั้งพนักงานอาจต้องการกลับบ้านเร็วเพื่อไปรับลูกจากโรงเรียน แต่ก็ยังสามารถกลับไปเช็คและทำงานจากอุปกรณ์เหล่านี้ในเวลาดึกหลังส่งลูกเข้านอนจากที่บ้านได้ นอกจากนี้บางครั้งพนักงานอาจมีความจำเป็นต้องทำกิจธุระส่วนตัวในเวลางานบ้าง ทางบริษัทเองอาจมีความยืดหยุ่นให้พนักงานได้ตามความเหมาะสมตราบใดที่พนักงานยังสามารถทำงานได้อย่างไม่บกพร่อง โดยไม่จำกัดว่าห้ามเอาเรื่องส่วนตัวเข้ามาในที่ทำงานโดยเด็ดขาด

วันลาแบบไม่หักค่าจ้าง (paid time off)
จากรูปแบบการลาแบบเดิมที่แบ่งเป็นการลากิจ ลาป่วย ลาพักร้อน สามารถยุบรวมเป็นการลาแบบไม่หักค่าจ้างได้ทั้งหมดโดยไม่จำเป็นต้องแจ้งเหตุผลการลาหยุดกับเจ้านาย แต่ก็ยังคงต้องมีจำนวนวันมากที่สุดที่ลาได้ตามที่บริษัทกำหนด นับเป็นอีกหนึ่งวิธีที่ช่วยให้พนักงานสามารถลาหยุดไปทำธุระส่วนตัวโดยไม่ต้องกังวลว่าจะใช้วันลารูปแบบไหน หรือจะโดนหักค่าจ้างหรือไม่ในกรณีที่ลาไปทำธุระอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ตามนโยบายบริษัท และยังสามารถรักษาความเป็นส่วนตัวให้พนักงานได้อีกด้วย อย่างไรก็ตามอย่าลืมกำหนดนโยบายโดยอิงไม่ให้น้อยกว่าวันลาขั้นต่ำตามกฎหมายที่พนักงานมีสิทธิด้วยนะคะ

วันลาแบบไม่ได้รับค่าจ้าง (unpaid leave)
หากพนักงานมีความจำเป็นต้องหยุดเป็นเวลานานเพื่อไปจัดการกิจธุระส่วนตัว บริษัทก็สามารถมีนโยบายให้พนักงานหยุดงานยาวได้โดยไม่ได้รับค่าจ้างแต่ยังคงสภาพความเป็นพนักงานของบริษัทอยู่ บางครั้งพนักงานอาจมีความจำเป็นเร่งด่วนต้องตามคู่สมรสไปต่างประเทศ ต้องดูแลคนในครอบครัวที่เจ็บป่วย ต้องเลี้ยงลูกเล็ก ตัวเองเจ็บป่วยหนัก หรือมีเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงในชีวิตอื่น ๆ ที่ต้องการเวลาในการจัดการ แทนที่จะต้องลาออกจากงานสถานเดียว การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ลาโดยไม่ได้รับค่าจ้างนี้สามารถช่วยให้บริษัทรักษาพนักงานฝีมือดีเอาไว้ได้

หลากหลายนโยบายที่บริษัทสามารถทำเพื่อเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่พนักงานนี้เป็นเพียงแค่ตัวอย่างส่วนหนึ่งเท่านั้น แต่ละองค์กรควรรู้ก่อนว่าประชากรในบริษัทเป็นอย่างไร มีความต้องการด้านใดเป็นพิเศษ เพื่อที่จะรับหรือสร้างนโบายที่เหมาะสมไปใช้แล้วเกิดประโยชน์สูงสุดกับทุกฝ่าย ที่สำคัญ หากนโยบายมีแต่คนไม่กล้าใช้ อาจจะเพราะเจ้านายไม่เคยอนุมัติให้ใช้ได้จริง ก็คงไม่เกิดประโยชน์อะไร ดังนั้นผู้บริหารที่เลือกจะส่งเสริมด้านนี้แล้วจะต้องเปิดใจและปฏิบัติให้ได้จริงตามที่วางแผนนโยบายไว้ด้วย

###