



Betri vinnutími í dagvinnu

Leiðbeiningar fyrir innleiðingu



Efnisyfirlit

Inngangur	2
1 Stytting vinnutíma dagvinnufólks	3
2 Ferli innleiðingar á betri vinnutíma	3
2.1 Umbætur	5
2.2 Umræðupunktur fyrir samtal á vinnustöðum	5
2.3 Störf bjóða upp á misjafnan möguleika til sveigjanleika	6
2.4 Vinnutími	7
2.5 Fyrirkomulag hléa	9
2.6 Yfirvinna	10
2.7 Yfirvinnukaup	10
2.8 Skrepp	11
3 Ávinningur af betri vinnutíma	14
3.1 Betri nýting vinnutíma	14
3.2 Gæðastundir með fjölskyldunni	14
3.3 Minna álag	15
3.4 Tími til að sinna sjálfum sér	15
3.5 Aukið jafnrétti	15

Inngangur

Í flestum kjarasamningum sem voru undirritaðir veturinn 2019-2020 er kveðið á um heimild til að gera breytingar á skipulagi vinnutíma og stytta vinnuvikuna í allt að 36 virkar vinnustundir fyrir starfsfólk í 100% starfshlutfalli. Þetta á þó ekki við um öll stéttarfélög því ýmsir hópar eru með annars konar útfærslu á vinnuskyldu en hefðbundna 40 stunda vinnuviku.

Meginmarkmið breytinganna er að stuðla að umbótum í starfsemi vinnustaða sveitarfélaga bæta vinnustaðamenningu og nýtingu vinnutíma án þess að draga úr skilvirkni og gæðum þjónustu, tryggja betur gagnkvæman sveigjanleika og stuðla þannig að bættum líf skjörum og samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.

Breytingar á vinnufyrirkomulagi og fækkun vinnustunda krefst undirbúnings og skipulagningar hjá starfsfólki og stjórnendum. Vinnuvikan hefur verið 40 stundir frá því um miðja síðustu öld og ljóst að margt hefur breyst á þeim tíma. Því er öllum hollt að velta fyrir sér hvernig megi hugsa vinnudaginn upp á nýtt auk þess sem tækniframfarir og ný þekking ætti að auðvelda starfsfólki og stjórnendum að nýta vinnutímann betur.

Viðræður um breytt skipulag vinnutíma fara fram á hverri stofnun/skipulagseiningu fyrir sig. Í þessari samantekt er ferlinu við umbótasamtalið lýst og starfsfólki og stjórnendum leiðbeint um hvað þarf helst að hafa í huga svo hægt verði að endurskipuleggja vinnufyrirkomulag og nýta vinnutímann betur með gagnkvæman ávinning starfsfólks og stofnunar að leiðarljósi.

Áður en nógildandi kjarasamningar renna út munu samningsaðilar leggja sameiginlegt mat á áhrif breytinganna og hvort núverandi framsetning á ákvæðum vinnutíma í kjarasamningum falli best að framtíðar skipulagi og starfsumhverfi sveitarfélaga.

1 Stytting vinnutíma dagvinnufólks

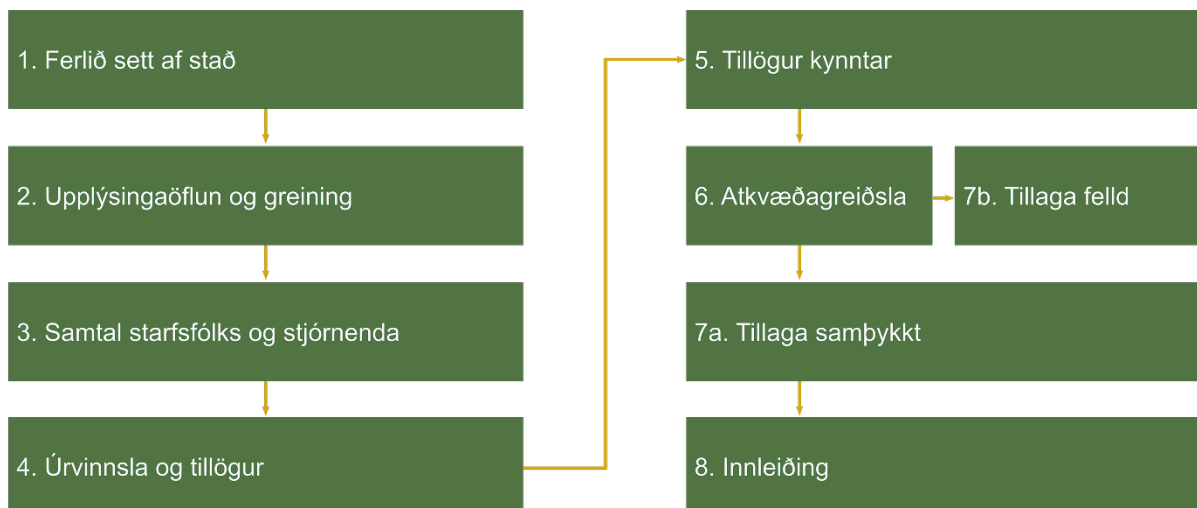
Vinnuvika dagvinnufólks er í dag 40 stundir en heimilt er með sérstöku samkomulagi meirihluta starfsfólks sveitarfélags/stofnunar/vinnustaðar að stytta vinnuvikuna, án launaskerðingar og kostnaðarauka, með því að endurskipuleggja vinnuna þannig að nýta megi tímann betur.

Styttingin getur að hámarki numið 4 stundum á viku, þ.e. farið úr 40 í allt að 36 virkar vinnustundir fyrir starfsfólk í 100% starfshlutfalli. Samhliða því verður grein 3.1 um matar- og kaffitíma í kjarasamningi óvirk. Engu að síður fær starfsfólk styttri hlé til að nærast á vinnutíma eins og við verður komið. Vinnutími starfsmanna í hlutastarfi styttist hlutfallslega. Náist ekki samkomulag um breytt skipulag vinnutíma styttist vinnutími starfsfólks sem nemur 13 mínútum á dag (65 mín. á viku) miðað við 40 stunda vinnuviku án breytinga á matar- og kaffitímum.

Stytting vinnuvikunnar hjá dagvinnufólki verður útfærð á hverjum vinnustað fyrir sig. Þannig ákveða stjórnendur og starfsfólk með samtali hversu mikið eigi að stytta vinnutíma og með hvaða hætti. Áður en samtalið hefst er mikilvægt að kynna sér fræðsluefni um hvernig megi skipuleggja vinnuna betur þannig að hægt sé að stytta vinnuvikuna.

2 Ferli innleiðingar á betri vinnutíma

Til leiðbeiningar er yfirlit yfir ferilinn við innleiðingu betri vinnutíma í 8 skrefum. Þar sem vinnustaðir sveitarfélaga gegna mjög ólíkum hlutverkum, hafa fjölbreytta daglega starfsemi og ólíka samsetningu mannauðs er mikilvægt að betri vinnutími sé útfærður í nærumhverfi. Í einhverjum tilvikum gæti annar ferill hentað betur. Meginmarkmið breytinganna er að stuðla að gagnkvæmum ávinningi starfsfólks og vinnustaða og því verður ákvörðun um vinnufyrirkomulag að vera sameiginleg. Þannig verður að uppfylla kröfur um upplýsingaöflun og samráð við starfsfólk um innleiðingu betri vinnutíma. Niðurstöðuna á að tilkynna til og fá staðfesta hjá hlutaðeigandi sveitarstjórn/stjórn stofnunar með afriti til innleiðingarhóps á netfangið betrivinnutimi@samband.is sbr. skref 7a.



1. skref

Ferlið
sett af stað

Sveitarstjóri/sviðsstjóri/forstöðumaður setur ferlið af stað, kallar eftir tilnefningum í vinnutímanefnd og boðar til fyrsta fundar nefndarinnar.

Vinnutímanefnd leiðir umræðuna um vinnutímabreytingar á vinnustaðnum. Í nefndinni eru fulltrúar starfsfólks og vinnustaðar. Sveitarstjóri/sviðsstjóri/forstöðumaður skal eiga frumkvæði að því að hefja undirbúning breytinganna og kallar vinnutímanefnd saman að fengnum tillögum trúnaðarmanna/starfsfólks og stjórnenda. Hópurinn þarf að endurspegla fjölbreytileika starfa og mismunandi aðstæður starfsfólks, s.s. fasta eða sveigjanlega viðveru. Við val á fulltrúum þarf að tryggja að ASÍ, BHM, BSRB og KÍ eigi hvert sinn fulltrúa að því gefnu að starfsmenn séu félagsmenn í aðildafélögum þessara heildarsamtaka. Miðað er við að nefndirnar verði fámennar en hver vinnustaður ákveður hvað hentar best.

2. skref

Vinnutímanefnd -
upplýsingaöflun
og greining

Vinnutímanefnd undirbýr verkefnið með upplýsingaöflun, kortlagningu og greiningu og skilgreinir helstu tækifæri til umbóta

Vinnutímanefnd kynnir sér fræðsluefni og leiðbeiningar um betri vinnutíma. Þá sinnir vinnutímanefnd undirbúningi með upplýsingaöflun og greiningu á starfseminni. Markmið greiningarvinnunar er að draga fram gagnkvæman ávinning starfsfólks og vinnustaðar af breyttu skipulagi og styttri vinnutíma.

Dæmi um það getur verið:

Greining á hvar helstu álagspunktur eru í starfsemi stofnunar/vinnustaðar.

Greina eðli starfa og starfsmannahópin því stytting á jafnvel ekki við um alla hópa þar sem sumar stéttir eru með annars konar útfærslu á vinnuskyldu en hefðbundna 40 stunda vinnuviku.

Ávinningur starfsfólks og stofnunar/vinnustaðar af breyttu vinnufyrirkomulagi

Ræða sóknarfæri í vinnufyrirkomulagi, verklagi, samvinnu og tímastjórnun.

Dæmi þar um er:

- Hvaða breytingar þarf að gera á vinnufyrirkomulagi til að ná frekari styttingu?
- Hvernig má nýta vinnutímann betur?
- Er hægt að einfalda vinnulag með hjálp tækninýjunga?
- Hvers kyns sveigjanleika þarf samhliða styttri vinnuviku?

Með upplýsingaöflun og greiningu mótar nefndin umræðupunkta fyrir samráðsfund með starfsfólki, sbr. 3. skref.

3. skref

Fundur - samtal á stofnun

Fundur á vinnustað þar sem öllu starfsfólki gefst færi á að taka þátt. Niðurstöður greininga eru kynntar og umræður um tækifæri og nýjar leiðir í bættu vinnutímafyrirkomulagi.

Vinnutímanefndin boðar til fundar með öllu starfsfólki og stjórnendum til að ræða breytingar á vinnutíma. Nefndin gerir grein fyrir upplýsingaöflun og niðurstöðu greininga og leiðir samtalið um um tækifæri vinnustaðar til að nýta tímann betur.

Á fundinum á jafnframt að taka til umræðu óskir og tillögur starfsfólks um breytingu á vinnutíma með hliðsjón af starfsemi og þjónustu vinnustaðar. Enn fremur þarf að ræða hvenær breytingin tekur gildi.

Markmið samráðsfundarins er að tryggja aðkomu allra starfsmanna og stjórnenda að samtali og ákvörðun um breytingar. Þó skal tekið fram að ekki hafa öll stéttarfélög samið um breytingar, s.s. Félag íslenskra hljómlistarmanna, Félag kennara og stjórnenda í tónlistarskólum og Skólastjórafélag Íslands. Samráð við starfsfólk má útfæra með ólíkum hætti eftir aðstæðum og ástandi í þjóðfélaginu (ath. Covid reglur og tilskipanir).

Á stærri vinnustöðum gæti hentað best og að starfsfólki sé þá skipt upp í hópa eftir t.d. sviðum eða deildum. Á minni vinnustöðum gæti óformlegt samtal í færri skrefum hentað betur enda gæfist öllum kostur á að taka þátt í samtalinu og koma sínum skoðunum á framfæri. Vinnutímanefnd á hverjum vinnustað ákveður hvernig best er að haga samtalinu.

Hér á eftir fylgja gagnlegar upplýsingar og spurningar sem gætu verið útgangspunktur í samtali um betri vinnutíma.

2.1 Umbætur

Til að ná fram styttingu á vinnutíma þarf samhliða að skoða hugsanlegar breytingar á vinnufyrirkomulagi, verklagi, samvinnu og tímastjórnun til að ná fram markmiðum um gagnkvæman ávinning starfsmanna og vinnustaðarins. Umbætur eru því forsenda þess að hægt sé að stytta vinnutímann.

Stytting vinnuvikunnar er samstarfsverkefni þar sem allir þurfa að leggja sig fram ef vel á að takast til. Mikilvægt er að starfsfólk þekki markmið sveitarfélags og starfsins sem það gegnir, viti hvernig það eigi að forgangsraða verkefnum og að tækni og vinnubúnaður styðji við störf þeirra. Þá þarf að kanna hvort hægt sé að dreifa verkefnum og daglegri verkaskiptingu á annan hátt og skilgreina hverju þurfi að breyta til að sett markmið náist.

2.2 Umræðupunktur fyrir samtal á vinnustöðum

Hér að neðan má finna dæmi um umræðupunkta fyrir samtal starfsfólks og stjórnenda varðandi verklag og vinnufyrirkomulag til undirbúnings styttingu vinnuvikunnar.

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">▪ Er verkaskipting skýr?▪ Er ábyrgðasvið skýrt?▪ Er skýrt hver hefur heimild til ákvarðana?▪ Er hægt að hraða veitingu samþykkis til að forða tafir?▪ Er jafnræði í dreifingu verkefna?▪ Er dreifing verkefna góð eða eiga mál það til að stoppa hjá einum/fáum? | <ul style="list-style-type: none">▪ Er góð samvinna milli starfsfólks, sviða og deilda?▪ Hafa allir fengið viðeigandi þjálfun til starfa?▪ Er hægt að draga úr skreppi?▪ Er hægt að draga úr eða senda á markvissari hóp tölvupósta?▪ Er hægt að spara tíma með markvissari námskeiðum eða fræðslu? S.s. með fjarnámi? Ef hæfni starfsfólks fullnýtt? |
|---|---|

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Er upplýsingaflæði gott? ▪ Er gott vinnunæði? ▪ Er starfsandinn góður? ▪ Eru áherslur og forgangsröðun skýr? ▪ Er of mikið eða of lítið af fundum? ▪ Eru fundir vel undirbúnir? ▪ Er fundum vel stýrt? ▪ Er hægt að einbeita sér að einu eða fáum verkefnum í einu? ▪ Er hægt að vinna verkefni betur til að fyrirbyggja að vinna þurfi þau aftur? ▪ Er hægt að minnka undantekningar frá verkferlum/vinnulagi? ▪ Er hægt að vinna sér í haginn fyrir árstíðabundnar sveiflur? ▪ Er eingöngu verið að skrá nauðsynlegar eða gagnlegar upplýsingar? | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Er verið að skrá inn sömu upplýsingar oft en einu sinni? ▪ Er verið að skrá inn sömu upplýsingar í mismunandi kerfi? ▪ Er hægt að minnka ferðatíma, flutning eða tilfærslu starfsfólks milli staða? ▪ Má nýta fjarfundabúnað betur? ▪ Er hægt að bæta tímastjórnun með betri tækni? ▪ Eru uppfærðar og réttar upplýsingar aðgengilegar? ▪ Tala upplýsingakerfin saman? ▪ Er verið að safna og vista óþarfa gögnum? ▪ Er hægt að stytta tíma við leit að gögnum? ▪ Er hægt að stytta biðtíma vegna yfirferðar/yfirlesturs á gögnum? |
|---|---|

2.3 Störf bjóða upp á misjafnan möguleika til sveigjanleika

Störf sveitarfélaga eru fjölbreytt og því er í aðdraganda breytinga á vinnutíma gagnlegt að greina annars vegar hvaða starfsfólk nýtur sveigjanleika í störfum sínum varðandi skipulag vinnutíma og verkefna og hins vegar hvaða starfsfólk er í starfi sem krefst fastrar viðveru á vinnustöð vegna eðlis verkefna sinna. Dæmi um þetta getur verið starfsfólk inni á deild leikskóla, starfsfólk í afgreiðslustörfum, þjónustuveri o.fl.

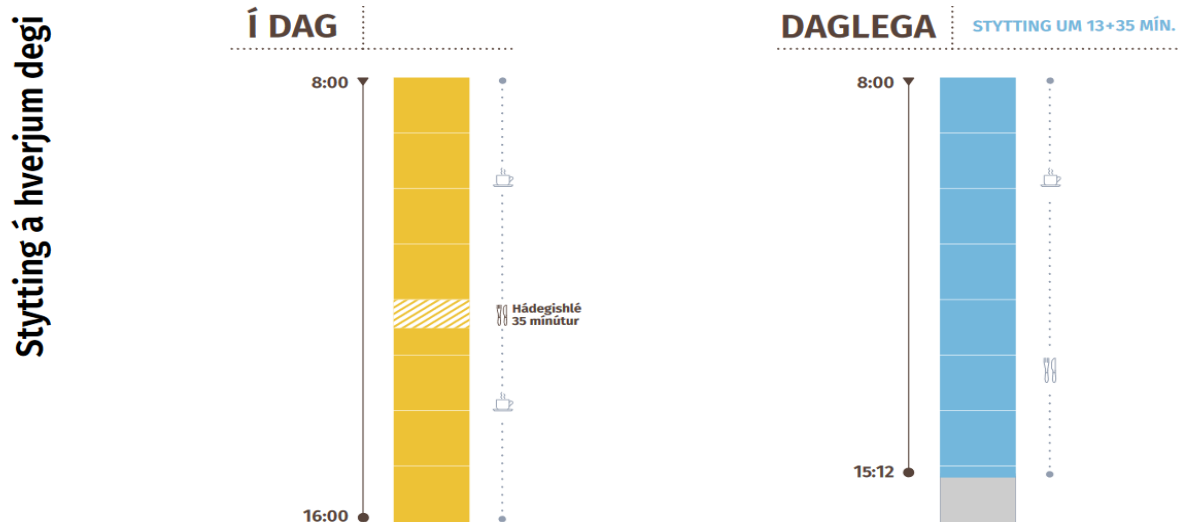
Ástæðan er sú að ef vilji er til að fara í hámarks styttingu vinnutíma falla matar- og kaffitímar niður í núverandi mynd og gr. 3.1 í kjarasamningi verður óvirk.. Það felur ekki í sér að starfsfólk fái ekki tækifæri til að næra sig á vinnutíma heldur að það verða ekki lengur skilgreindir sérstakir matar- og kaffitímar í nýju vinnutímaskipulagi.

Hlé verða þannig sveigjanleg og starfsfólk skuldbindur sig til að reyna að nýta vinnutímamann sem best en er þó heimilt að taka hvíldarhlé og neyta matar. Slíkt skipulag er auðvelt fyrir starfsfólk sem nýtur sveigjanleika í störfum sínum og getur sjálft skipulagt hvenær það bregður sér frá til að nærast. Hið sama á ekki við um starfsfólk með fasta viðveru og því þarf að skipuleggja sérstaklega afleysingu þeirra og hlé. Nánar verður fjallað um þessi hlé hér á eftir.

2.4 Vinnutími

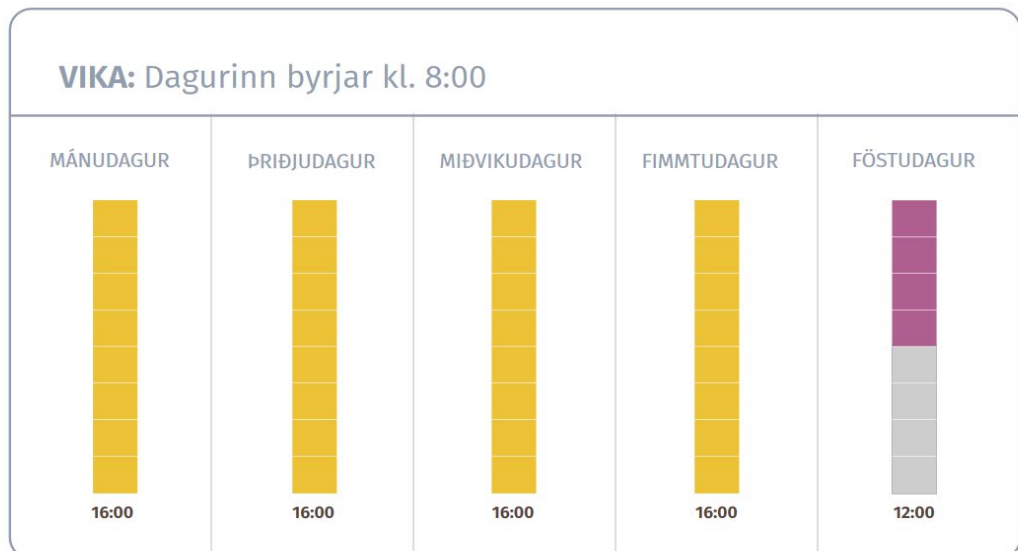
Taka þarf til umræðu óskir starfsmanna um fyrirkomulag styttingar, hversu mikið eigi að stytta og þá hvort stytt sé daglega, vikulega, með blönduðum hætti s.s. daglega og vikulega eða með öðrum hætti. Sömuleiðis þarf að ræða hvort útfærslur þurfi að vera mismunandi eftir vinnustöðum, deildum, sviðum o.s.frv.

Dæmi um útfærslu styttingar vinnutíma



Dæmi 1: Hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnutímanum og eru því ekki á forræði starfsmannsins. Skipulagið gerir ráð fyrir að samfella sé í vinnudeginum. Dagleg stytting: Hver vinnudagur stytur í upphafi eða lok dags og hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnutímanum. Vinnutími gæti þá til dæmis verið frá kl. 8:00 -15:12.

Stytting einu sinni í viku



Vikuleg stytting: Samfelld stytting tekin út á einum vinnudegi í viku og hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnutímanum. Vinnutími gæti þá til dæmis verið frá kl. 8-16 fjóra daga vikunnar en frá kl. 8-12 einn dag í vikunnar.

Stytting einn dag, aðra hvora viku um 480 mínútur

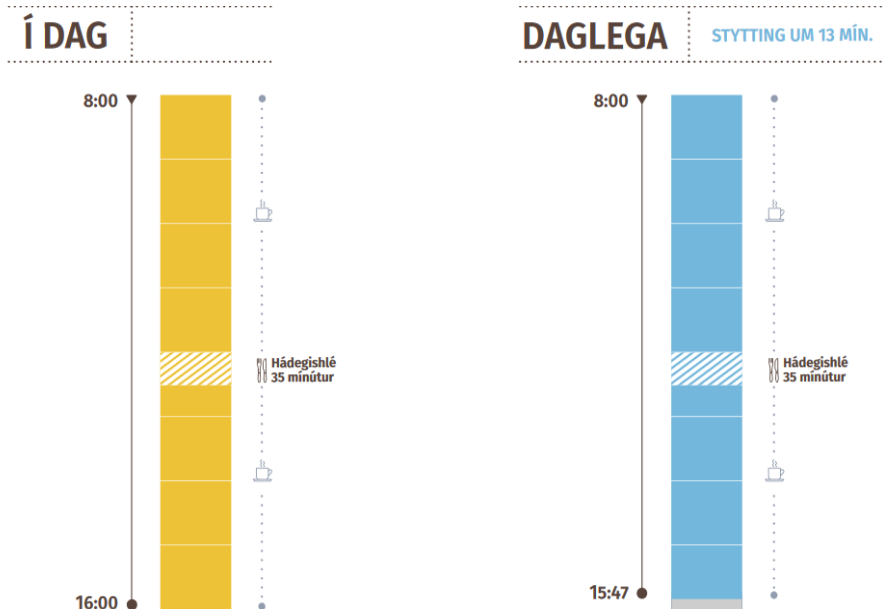
MÁNUÐUR: Dagurinn byrjar kl. 8:00

MÁNUDAGUR	ÞRIÐJUDAGUR	MIÐVIKUDAGUR	FIMMTUDAGUR	FÖSTUDAGUR
 16:00	 16:00	 16:00	 16:00	 16:00
 16:00	 16:00	 16:00	 16:00	 FRÍ
 16:00	 16:00	 16:00	 16:00	 16:00
 16:00	 16:00	 FRÍ	 16:00	 16:00

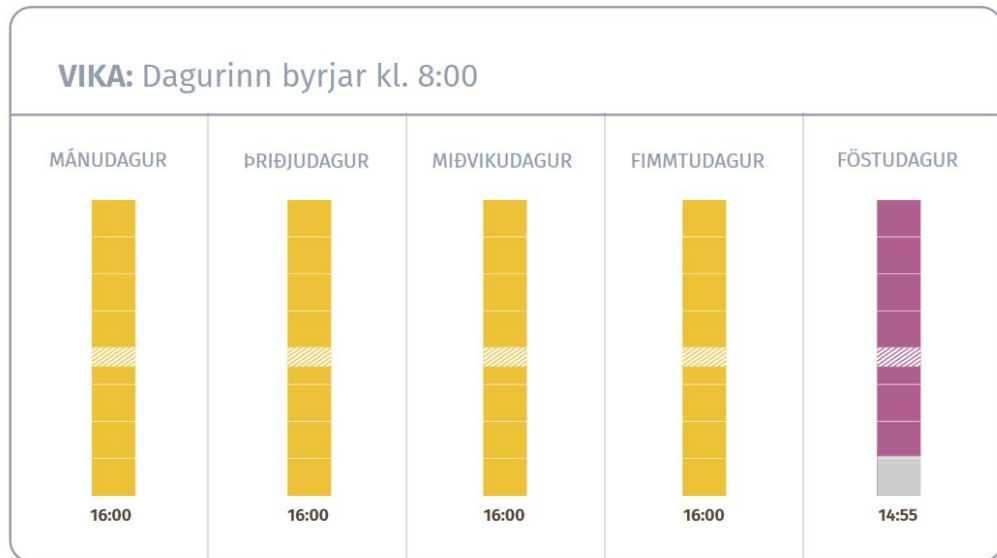
Hálfs mánaðarleg stytting: Samfelld stytting tekin út sem frídagur hálfs mánaðarlega og hefðbundin neyslúhlé eru hluti af vinnudeginum. Vinnutími gæti þá til dæmis verið frá kl. 8-16 en frí tíunda hvern vinnudag eða tiltekna daga yfir árið.

Dæmi 2: Stytting vinnutíma um 13 mínútur á dag eða 65 mínútur á viku. Neyslúhlé teljast ekki til vinnutíma þar sem þau eru á forræði starfsmanns til ráðstöfunar að vild.

Stytting á hverjum degi



Dagleg stytting: Hver vinnudagur stytur í upphafi eða lok dags og hefðbundin neyslúhlé svo sem 35 mín í matartíma eru ekki hluti af vinnudeginum. Vinnutími gæti þá til dæmis verið frá kl. 8:00-15:47.



Vikuleg stytting: Samfelld stytting tekin út á einum vinnudegi í viku og hefðbundin neysluhlé svo sem 35 mín í matartíma er ekki hluti af vinnudeginum. Vinnutími gæti þá verið frá kl. 8-16 fjóra daga vikunnar en frá 8:00 - 14:55 einn dag í viku.

Hálfs mánaðarleg stytting: Samfelld stytting tekin út sem frídagur hálfs mánaðarlega eða yfir lengri tíma og hefðbundin neysluhlé svo sem 35 mín í matartími er ekki hluti af vinnudeginum. Vinnutími gæti þá verið frá kl. 8-16 níu daga en tíunda daginn frá kl. 8:00-13:50.

Fjölmargir valmöguleikar eru fyrir hendi og því hægt að skipuleggja styttingu vinnuviku með öðrum hætti en þessi dæmi sýna. Þannig er hægt að fara blandaða leið með mismikilli styttingu eftir dögum hvenær sem er vikunnar eða taka styttingu út í upphafi dags.

Einnig er hægt að velja á milli annarra aðferða, t.d. getur starfsfólk ákveðið að stytta matartímann í 20 mínútur, og stytta vinnutímann þá um 15 mínútur á dag. Við það bætist einnig stytting upp á 13 mínútur sem er hluti af styttingu samkvæmt kjarasamningi. Þá er dagleg stytting samtals 28 mínútur en með þessum hætti hefur starfsfólk áfram forræði á matartímanum og getur þá t.d. farið út af vinnustaðnum. Þá verður matartími ekki hluti vinnutímans.

2.5 Fyrirkomulag hléa

Hluti af því að innleiða betri vinnutíma er að ákveða fyrirkomulag hléa sem gefa starfsfólki tækifæri til að nærast. Í grein 3.1 í kjarasamningum sveitarfélaga eru ákvæði um:

- matartíma, 30 eða 60 mín. að lengd, sem er ekki hluti vinnutímans og því ólaunaður
- tvo kaffitíma, samtals 35 mínútur, sem eru hluti vinnutímans og því launaðir

Ef heimild til frekari styttingar vinnutíma er nemur allt að 35 mínútum á dag er nýtt, verður grein 3.1 um matar- og kaffitíma á dagvinnutímabili óvirk.

Á mörgum vinnustöðum hafa kaffitímarnir hingað til verið nýttir í hádegismatinn, þannig að vinnudagurinn hefur verið samtals 8 tímar, með 35 mínútna matarhléi, eða eftir atvikum 7 tímar og 55 mínútur, með 30 mínútna matarhléi. Starfsfólk hefur þó einnig tækifæri til að fá sér kaffi fyrir og eftir mat en þeir kaffitímar hafa verið sveigjanlegir og sjaldnast tímasettir enda búið að taka út kjarasamningsbundið hlé í matartímanum og/eða með styttri vinnudegi.

Þetta fyrirkomulag getur breyst við styttingu vinnutímans. Ef niðurstaða samtals verður að fara í ítrustu styttingu, þannig að vinnuvikan verði 36 tímar, gefur starfsfólk eftir forræði á öllum matar- og kaffitímum og tímalengd hléa verður aðlöguð að styttri vinnutíma. Það þýðir þó ekki að hlé á vinnutíma verði ekki heimiluð en starfsfólki verður ekki heimilt að fara af starfsstaðnum í hléum. Dæmi um þetta er að á vinnustöðum þar sem eru mötuneyti og kaffistofur er áfram gert ráð fyrir því að starfsfólk geti fengið hádegismat og tekið styttri hlé frá störfum þegar því verður við komið. Í þeim tilvikum sem starfsfólk hefur fasta viðveru og kemst ekki frá nema að vera leyst af verður innleitt fyrirkomulag sem gerir ráð fyrir afleysingu á meðan matast er og í hvíldarhléum þar sem það á við. Hlé verða þá hluti af vinnutímanum. Sumir vinnustaðir eru ekki með mötuneyti og þá hefur starfsfólk fundið lausnir á því, dæmi þar um er að allir komi með nesti til að spara tíma við að fara út í matvöruverslun eða á veitingastað.

Vinnutímanefndirnar skulu sjá til þess að farið sé yfir þessi atriði í samtali við starfsfólk. Hluti af því sem þarf að ákveða er viðmiðunartími fyrir hlé t.d. aðgengi fólks að mötuneyti eða aðstæðum til að matast. Á þeim vinnustöðum sem vinnuvika hefur verið stytt hefur það undantekningalaust haft í för með sér að matar- og kaffitímar styttest til að nýta megi tímann betur. Ef starfsfólk vill halda óbreyttu fyrirkomulagi og fá sína kaffitíma í 35 mínútur sem það getur ráðstafað að vild, t.d. með því að fara út af vinnustaðnum, styttist vinnuvikan um 65 mínútur, eða 13 mínútur á dag.

Gott er að hafa í huga að vinnuvikan verður ekki stytt með því einu að fella út hlé frá störfum heldur með betra skipulagi vinnunnar. Það er mikilvægt fyrir andlega og líkamlega líðan starfsmanna að taka reglubundin hlé frá störfum. Vinnustaðir eru hvattir til þess að skipuleggja breytingar á vinnutíma með það í huga.

2.6 Yfirvinna

Yfirvinnuþingning vinnustaða er sérstakt umfjöllunarefni. Nauðsynlegt er að greina og ræða þörf á yfirvinnu. Algengt er að kynslóðamunur sé þegar kemur að vilja fólks til að taka að sér yfirvinnu og tengist gjarnan fjölskylduábyrgð. Á þeim vinnustöðum sem hafa innleitt styttri vinnuviku hefur yfirvinna að jafnaði ekki aukist en stjórnendur hafa bent á að það þurfi að fylgja því markvisst eftir. Markmið betri vinnutíma er að stytta heildarvinnutíma en ekki að hækka laun starfsfólks þar sem yfirvinna byrji fyrr. Styttingin felur jafnframt í sér tækifæri til að tileinka sér ný viðhorf um að vinna betur á styttri tíma. Þannig gæti vinnustaðurinn t.d. sammælt um að ekki verði unnin yfirvinna nema í undantekningartilvikum samkvæmt tilmælum yfirmanns og þá eingöngu vegna skorts á starfsfólki, óvænts álags eða annarra tímabundinna aðstæðna. Mikilvægt er að sérstök umræða eigi sér stað í umbótasamtölum um sameiginlega ábyrgð starfsstaða á því að vinnuálagi sé ekki ójafnt skipt milli starfsfólks.

2.7 Yfirvinnukaup

Grein 1.5.1 breytist þegar ákvæði í fylgiskjölum 2 og 3 um styttingu vinnutíma koma til framkvæmda. Yfirvinna er þá greidd með tímakaupi, sem skiptist í yfirvinnu 1 og yfirvinnu 2. Tímakaup yfirvinnu 1 er 0,9385% af mánaðarlaunum en tímakaup yfirvinnu 2 er 1,0385% af mánaðarlaunum. Greiðsla fyrir yfirvinnu skal vera með eftirtöldum hætti:

Yfirvinna 1: Kl. 08.00 - 17.00 mánudaga – föstudaga.

Yfirvinna 2: Kl. 17.00 - 08.00 mánudaga – föstudaga.

Yfirvinna 2: Kl. 00.00 - 24.00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga.

Tímakaup yfirvinnu 2 greiðist jafnframt fyrir vinnu umfram fullt starf.

Standist umsamin tímasetning á framkvæmd styttingar vinnutíma ekki hjá sveitarfélagi/stofnun, fylgir breyting á gr.1.5.1 breytttri dagsetningu.

Starfi félagsmaður hjá sama sveitarfélagi á fleiri en einni starfseiningu eða stofnun skal við útreikning á yfirvinnu 1 og 2 miða við heildarstarfshlutfall hjá viðkomandi sveitarfélagi eins og um eitt starf væri að ræða.

2.8 Skrepp

Skilvirkni á vinnutíma fer mikið eftir því hvort starfsfólk geti sinnt starfi sínu án truflunar. Margir vinnustaðir bjóða nú þegar upp á mikinn sveigjanleika og starfsfólk getur þannig sinnt fjölskyldu- og einkaerindum á vinnutíma enda er það oft eini tími dags sem hægt er að sinna ákveðnum erindum. Ræða þarf sérstaklega hvernig fari með „skrepp“ og hvernig unnt sé að lágmarka allt slíkt á vinnutíma enda geti starfsfólk sinnt þeim erindum í frítíma eftir að vinnuvikan hefur verið stytt og ef einhverjar undantekningar eigi að vera frá því hverjar þær eigi að vera.

4. skref

Unnið úr
tillögum

Vinnutímanefnd vinnur úr niðurstöðum fundar og gerir tillögur að fyrirkomulagi vinnutíma.

Vinnutímanefnd vinnur úr samtalinuog þeim tillögum sem þar koma fram sbr. skref 3. Þá vinnur nefndin tillögur að breyttu skipulagi vinnutíma og skipulagi hléa. Sérstök tillaga skal gerð um skipulag vinnutíma þess starfsfólks sem vinnur störf þar sem sveigjanlegum hléum verður ekki við komið og afleysinga er þörf.

Tillögur geta verið mismunandi eftir deildum, sviðum eða ólíku vinnufyrirkomulagi.

Vinnutímanefndin ber ábyrgð á því að þær tillögur sem lagðar eru fram séu framkvæmanlegar með hliðsjón af starfsemi vinnustaðar og innra skipulagi.

Nefndin getur ákveðið að kalla eftir frekari gögnum við úrvinnslu tillagna.

5. skref

Tillögur
kynntar og ræddar

Tillögur kynntar fyrir starfsfólki og stjórnendum.

Vinnutímanefnd kynnir tillögur sínar fyrir starfsfólki og stjórnendum. Markmið samtalsins er að tryggja að sátt og samstaða sé um tillögur um styttri vinnutíma áður en greidd eru atkvæði um þær.

Að því loknu undirbýr vinnutímanefndin tillögu að samkomulagi í samræmi við niðurstöðu samtalsins og undirbýr atkvæðagreiðslu.

Útlínur að nýju vinnutímafyrirkomulagi gætu t.d. litið svona út:

- Umbætur - Aðlögun vinnustaðar til að nýta tímann betur
 - Breytt skipulag eða verkferlar, tækninýjungar, tímastjórnun, samvinna
 - Aukin sjálfsstjórn og ábyrgð starfsfólks
 - Aukið traust stjórnenda til starfsfólks og þeirra á milli
 - Sveigjanleiki aðila
- Aðlögun vinnustaðamenningar

- Nýtt fyrirkomulag vinnutíma:
 - Lengd vinnuviku (fjöldi stunda)
 - Daglegur/vikulegur vinnutími (t.d. kl. 8:00-15:12 eða unnið til kl. 12:00 á föstudögum)
 - Mismunandi fyrirkomulag eftir hópum, deildum eða vinnustöðum
 - Föst eða sveigjanleg viðvera?
 - Fyrirkomulag hléa
 - Föst eða sveigjanleg viðvera?
- Endurupptaka samtals/stöðutaka/tímabil samkomulags um breytt vinnufyrirkomulag

Eins og listinn ber með sér er fyrsta skrefið að skoða hvernig bæta megi vinnulag á vinnustaðnum. Traust í samskiptum og sameiginleg ábyrgð allra á nýju skipulagi stuðlar að betri árangri. Að sama skapi þarf að aðlaga vinnustaðameninguna og kanna hvernig hugarfarið hefur verið til ýmissa þátt tengt samstarfi og vinnustaðnum fram að þessu. Mögulega leynast þar atriði sem gott er að taka upp og ræða frekar. Þá þarf að ákveða hvernig verði stytting og hvenær styttingin verði tekin út og sérstaklega að hafa í huga mismunandi möguleika fólks til að bregða sér frá störfum í skipulagi hléa og við styttingu.

Hafa þarf hugfast að stytting vinnuvikunnar á ekki að vera til að auka eða minnka önnur réttindi. Þannig hefur hún ekki áhrif á ávinnslu annarra réttinda svo sem orlof eða veikindi.

6. skref

Atkvæðagreiðsla

Loka tillögur lagðar fram til atkvæðagreiðslu.

Starfsfólk og stjórnendur greiða atkvæði um tillögur vinnutímanefndar í leynilegri kosningu. Að minnsta kosti helmingur starfsmanna þarf að taka þátt og þarf meirihluti að samþykka tillöguna eða meirihluti þeirra starfsmanna sem tillagan fjallar um ef tillögur eru fleiri en ein eftir hópum starfsfólks, deildum eða sviðum.

Mögulega þarf að endurtaka atkvæðagreiðslu til að komast að niðurstöðu í þeim tilvikum þar sem tillögur eru fleiri en ein. Ef boðið er upp á fleiri en eina útfærslu fyrir hvern starfsmannahóp er það sú tillaga sem fær flest atkvæði sem verður fyrir valinu. Sé atkvæði hvernar tillögu með svipaðan stuðning gæti önnur kosning milli tveggja efstu tillagnanna endurspeglad betur vilja meirihlutans.

Atkvæðagreiðsla getur verið framkvæmd á fundi eða rafrænt.

7a. skref

Tillaga samþykkt

Tillaga samþykkt.

Ef tillaga um samkomulag um breytt skipulag vinnutíma er samþykkt skal

vinnutímanefnd senda hana til sveitarstjórnar/stjórnar stofnunar til

staðfestingar og innleiðingarhópi til upplýsingar.

Að fenginni staðfestingu telst tillaga samþykkt.

7b. skref

Tillaga felld

Tillaga felld.

Tilkynning um árangurslaust samtal skal send sveitarstjórn/stjórn stofnunar og

innleiðingarhópi til upplýsinga. Í framhaldi af tilkynningu um árangurslaust samtal mun sveitarstjórn aðstoða starfsfólk og stjórnendur við að ná fram breyttu skipulagi vinnutíma í samræmi við

markmið fylgiskjals 2 með kjarasamningi aðila.

Náist ekki niðurstaða í samtalið með aðstoð sveitastjórnar/stjórn stofnunar, skal leita aðstoðar innleiðingarhóps.

Náist ekki samkomulag um styttri vinnutíma, styttist vinnutími starfsfólks engu að síður er nemur 13 mínútum á dag miðað við 40 stunda vinnuviku.

8. skref

Innleiðing

Innleiðing betri vinnutíma á stofnun.

Breyting á vinnutíma skal taka gildi eigi síðar en 1. janúar 2021 enda hafi tillaga vinnutímanefndar verið samþykkt. Breytingin má taka gildi fyrr ef samkomulag er um það og skal þá ákveða hvenær breytingin tekur gildi á samráðsfundi vinnutímanefndar og starfsfólks stofnunar, sbr. 3. lið, samtal starfsfólks og stjórnenda. Alltaf þarf staðfestingu sveitarstjórnar/stjórnar stofnunar um tilhögun vinnutímastyttingar.

3 Ávinningur af betri vinnutíma

Markmið heimildar til að stytta vinnuvíkuna er að bæta vinnustaðamenningu og nýtingu vinnutíma, auka skilvirkni, bæta gæði þjónustu, tryggja betur gagnkvæman sveigjanleika og stuðla þannig að bættum lífshæðum og samræmingu fjölskyldulífs og vinnu. Fjöldi rannsókna sýnir að styttri vinnuvika stuðlar að aukinni ánægju í starfi, aukinni vellíðan, betri heilsu ásamt auknu öryggi starfsfólks og þeirra sem nýta þjónustuna þar sem það á við án þess að það hafi áhrif á afköst.

Starfsfólk fær meiri tíma með fjölskyldu sinni og skil milli vinnu og einkalífs verða skýrari með betra skipulagi vinnutíma. Starfsumhverfið verður betra og almennt dregur úr fjarveru vegna veikinda. Starfsmannavelta minnkar og auðveldara er að ráða nýtt fólk á vinnustaðinn sem eykur samkeppnishæfni hans.

3.1 Betri nýting vinnutíma

Reynslan sýnir að stytting vinnutíma stuðlar að aukinni jákvæðni og meiri starfsgleði á vinnustað. Viðhorfsbreytingin verður til þess að fólk sýni aukni frumkvæði í vinnunni og jákvæðar breytingar endurspeglast í breyttum starfsháttum. Þannig leggjast allir á eitt að finna tækifærin sem felast í að bæta skipulag vinnunnar hvort heldur sem er í eigin vinnubrögðum eða með aðstoð t.d. tækninnar.

Starfsfólk telur bæði sig vera skipulagðara og vinnustaðinn í heild vegna góðs samtals um hvernig megi nýta vinnutímamann betur. Þá gegnir aukin samvinna stóru hlutverki í að vel takist til.

Sem dæmi um tilvitnanir í þátttakendum í tilraunaverkefnum um þetta hefur eftirfarandi komið fram. Einn starfsmaður lýsir því að „starfsgleðin haf[er] aukist“ og annar segir „starfsandann hafa stórbatnað“ á sínum vinnustað eftir að vinnutími styttist. Sá þriðji segir að á sínum „vinnustað virðist fólk vera miklu ánægðara og tilbúið að gera hlutina, eftir að þessi tilraun fór af stað“. Þá tiltóku þátttakendur að jákvæðni og gleði í starfi „[drag] fram frumkvæði í starfsfólki“.

Spurð um breytta starfshætti tóku einhverjir þátttakendur sérstaklega fram að þeir haldi sér betur að verki, taki styttri matar- og kaffitíma og nýti vinnutímamann betur. Einn starfsmaður segir styttinguna hafa leitt til þess að það sé „minna hangs og vafrað á netmiðlum þegar fólk er orðið þreytt seinnipartinn“. Þreyta gerir það að verkum að fólk missir einbeitinguna við vinnutengd verkefni og leitar í afþreyingu á vinnutíma eða sinna persónulegum erindum á netinu. Annar dregur áhrif styttingar vinnuvíkkunnar saman á þennan hátt:

„Ég er ótrúlega ánægð með styttingu vinnuvíkkunnar. Mér finnst ég komast yfir jafn mikið ef ekki fleiri verkefni með 36 stunda vinnuvíku en ég gerði með 40 stunda vinnuvíku. Ég eyði miklu minni tíma í að ráfa á internetinu eða taka mér pásur frá vinnu og næ að samræma vinnu og einkalíf miklu betur. Hef verið í þessu verkefni á mínum vinnustað frá því það hófst og finnst afköst allra starfsmanna hafa aukist og finn að það eru allir mjög ánægðir með þetta verkefni.“

Ánægja starfsfólks sem hér er lýst sem forsendu þess að skilvirkni hafi aukist skilar sér síðan í auknum afköstum starfsfólks, starfseininga og vinnustaða í heild sinni.

3.2 Gæðastundir með fjölskyldunni

Margir þátttakendur í tilraunaverkefnum um styttingu vinnuvíkkunnar upplifðu það oft áður en vinnuvíka þeirra styttist að vera búnir á því í lok vinnuvíkkunnar en segja að það hafi breyst eftir að vinnuvíkan var stytt. Þeir segjast mun síður þreyttir eftir vinnudaginn og hafa meiri orku til að gera hluti með fjölskyldunni á virkum dögum og um helgar ásamt því að hafa meiri tíma fyrir sjálfa sig.

Mikið álag er á barnafjölskyldum og mörgum reynist erfitt að sinna bæði vinnu og einkalífi þannig að vel sé. Styttri vinnuvíka auðveldar barnafjölskyldum að samræma vinnu og einkalíf og minnka álag sem er á

heimili, sér í lagi tengt skutli barna í skóla og tómstundir, og foreldrar telja sig síður þurfa að biðja aðra um sækja börnin sín eða skutla. Sérstaklega var nefnt að stytting vinnuvikunnar hjálpar til við að láta púsluspilið ganga upp sem létti á heimilinu. Gæðastundum fjölskyldna fjölgaði og þátttakendur upplifðu sig afslappaðri og rólegri og höfðu samskipti við vinnufélaga og fjölskyldumeðlimi batnað. Þannig dró úr streitusamskiptum vegna þess að álagið er minna á heimilið.

Ömmur og afar nefndu líka aukinn gæðatíma með barnabörnum en einnig nefndi fólk að það hefði meiri tíma til að sinna eldri eða veikum ættingjum.

3.3 Minna álag

Miklar kröfur í vinnu og einkalífi taka sinn toll af starfsfólki. Tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar hjá starfsmönnum Reykjavíkurborgar sýnir að vinnutengt álag minnkaði um 1,6% þegar stytt var um eina klukkustund á viku. Einstaklingar sem fá þrjár klukkustundir í styttingu á viku finna því fyrir um 5% minna af vinnutengdu álagi að jafnaði.

Í ljósi aukningar á tilfellum mikillar streitu og kulnunar í starfi er til mikils að vinna að efla andlega vellíðan starfsmanna. Eitt algengasta ráðið við streitu á vinnustað fyrir utan endurskoðun starfsumhverfis og dregið sé markvisst úr vinnuálagi er að skapað sé svigrúm til að starfsfólk hvílist, sinni áhugamálum, stundi líkamsrækt, útiveru og skýr skil séu sett milli vinnu- og einkatíma. Bent hefur verið á að samþætting heimilis og vinnu sé heilsufarslega mikilvægt verkefni vegna mikils álags því tengdu á nútímafjölskyldur. Enn fremur að ójafnvægi þar á milli getur aukið líkurnar á hjarta- og æðasjúkdómum, krabbameini, offitu og sykursýki.

Sænsk rannsókn sýnir fram á fylgni sex tíma vinnudags og betri svefns ásamt minni streitu. Skortur á endurheimt getur leitt til ofþreytu og svefntruflana en besta lausnin við þeim anda er aukinn frítími. Eftir að tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar hafði staðið í átján mánuði var niðurstaðan skýr og ljóst að starfsfólk svaf betur og lengur.

3.4 Tími til að sinna sjálfum sér

Margir sem hafa upplifað styttingu vinnuviku á eigin skinni nefna að það feli í sér mun meiri lífsgæði en þau áttu von á í byrjun. Einnig fundu starfsmenn að þeir hefðu meiri tíma fyrir sig sjálf og bættri andlegri og líkamlegri heilsu. Enn fremur höfðu þau meiri orku í félagslíf eða til að stunda heilsurækt.

Misjafnt var í hvað fólk notaði tímann sem sparaðist við styttinguna en margir nefndu að þau nái frekar að gera hluti sem þau njóti að gera. Sem dæmi má nefna nefna tómstundir, félagslíf, að sinna foreldrum og öðrum ættingjum, sjálfsrækt og þríf áður en aðrir heimilismeðlimir komi heim og ganga til og frá skóla með börnunum. Almenn tókst starfsánægja þátttakenda að mati viðmælenda, sem að þeirra sögn smitaðist út í betri þjónustu.

3.5 Aukið jafnrétti

Stytting vinnuvikunnar getur stuðlað að auknu jafnrétti kynjanna. Almenn er það þannig að konur eru líklegri til þess að minnka við sig vinnu til þess að sinna börnum og heimilisstörfum, sem hefur neikvæð áhrif á laun þeirra og framgang í starfi. Stytting vinnuvikunnar er því líkleg til þess að stuðla að jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði og inni á heimilinu.

Stytttri vinnuvika getur stuðlað að aukinni atvinnuþátttöku kvenna, dregið úr því að konur sækir í hlutastörf og stuðlað að jafnari ábyrgð á umönnun barna og heimilisstörfum. Stytttri vinnuvika getur leitt til þess að fleiri velji sér fullt starf eða hærra starfshlutfall og hækki þar með laun sín. Það mun hafa áhrif á tekjur kvenna á atvinnumarkaði, en einnig á greiðslur úr lífeyrissjóði eftir að starfsævinni er lokið.