

Kæru félagar,

Umræðan um hvernig breyta má skipulagi vinnutíma og stytta vinnuvikuna er nú hafin á flestum vinnustöðum ríkis og sveitarfélaga. Hér að neðan fjalla ég um styttingu vinnuvikunnar aðallega út frá vinnustöðum þar sem unnið er í dagvinnu. Undirbúningur styttingar vinnuvikunnar er einnig hafinn hjá starfsfólki í vaktavinnu og má finna frekari upplýsingar þar um á betrivinnutimi.is.

Meginmarkmiðið þegar stytting vinnuvikunnar er undirbúin á hverjum vinnustað er að finna leiðir til að endurskipuleggja vinnuna þannig að hægt sé að stytta vinnuvikuna niður í 36 stundir á viku. Þessar breytingar munu stuðla að betri heilsu, betri samræmingu vinnu og einkalífs og auknum lífsgæðum starfsfólks. Til að vel takist til verður að tryggja góðan undirbúning og þátttöku allra á vinnustaðnum, enda enginn sem þekkir verkefnið betur en starfsfólkið sem sinnir þeim alla daga.

Vinnuvikan hefur verið 40 stundir hér á landi í næstum 50 ár. Það hefur gríðarlega margt breyst frá því hún tók gildi. Á þeim tíma voru nær allar konur heimavinnandi, það voru engar tölvur, ekkert internet og svo mætti lengi telja. Það eru engin vísindaleg rök fyrir því að nákvæmlega sá fjöldi vinnustunda sem passaði samfélaginu fyrir hálfri öld henti best í öllum þeim fjölbreyttu störfum sem við vinnum í dag. Það er því öllum hollt að velta fyrir sér hvernig megi losa sig úr viðjum vanans og hugsa vinnuvikuna upp á nýtt, öllum til hagsbóta.

Vinnutímanefnd leiðir verkið á hverjum vinnustað

Fyrsta skrefið í átt að því að stytta vinnuvikuna er að stofna vinnutímanefnd með fulltrúum starfsfólks og stjórnenda á hverjum vinnustað sem undirbýr breytinguna og leiðir samtalið á vinnustaðnum. Vinnutímanefndin boðar til samtals þar sem hún skapar umræðuvettvang fyrir allt starfsfólk um tækifæri og nýjar leiðir í bættu vinnutímafyrirkomulagi.

Í því samtali þarf að velta upp spurningum á borð við hvernig má bæta skipulag vinnunnar, verklag, samvinnu, verkefnadreifingu, stjórnun og vinnubúnað eða nýta tæknina betur til að vinna styttri vinnuviku. Samhliða þarf að tryggja að starfsfólk geti veitt jafn góða þjónustu og fyrir breytingarnar. Þá þarf að ræða fyrirkomulag styttingarinnar á vinnustaðnum, til dæmis hvort styttingin sé tekin út daglega eða vikulega og þá á hvaða dögum og tíma dags.

Leggja þarf mesta áherslu á að hugsa hlutina upp á nýtt og reyna að komast upp úr hjólförum fortíðarinnar. Þannig er ágætt að velta upp spurningunni af hverju hlutirnir séu gerðir á ákveðinn hátt í vinnunni. Ef svarið er að þetta hafi alltaf verið svona má spyrja sig næstu spurningar, hvort það sé besta fyrirkomulagið eða hvort vinna megi hlutina með öðrum hætti og þannig stytta vinnuvikuna.

Reynslan af tilraunaverkefnum um styttingu vinnuvikunnar hjá ríki og Reykjavíkurborg sýnir að starfsánægja verður meiri. Starfsfólk sýnir aukið frumkvæði í vinnunni og jákvæðar breytingar endurspeglast í breyttum starfsháttum. Þannig leggist allir á eitt að finna tækifærin sem felast í að bæta skipulag vinnunnar. Þá skiptir aukin samvinna miklu ef vel á að takast til.

Ólíkar þarfir milli hópa

Störf hjá ríki og sveitarfélögum eru mjög fjölbreytt. Sumir hafa mikinn sveigjanleika og geta þannig unnið vinnuna hvar sem er, á hvaða tíma sem er og hafa mikla stjórn á því hvaða verkefni eru unnin hverju sinni. Aðrir geta eingöngu unnið sína vinnu á vinnustaðnum sjálfum, á tilteknum tíma og enn aðrir geta lítil áhrif haft á verkefni sín eða forgangsröðun þeirra. Það er mikilvægt að greina á milli þessara hópa á vinnustaðnum því útfærslur matartíma og annarra hléa þurfa að taka mið af þessu. Starfsfólk sem er bundnara við sín verkefni hefur minni stjórn en aðrir á hvenær þau bregða sér frá og því þarf að tryggja þeim tímasett hlé.

Fjöl margar spurningar hafa borist um hvort neysluhlé falli niður ef ákveðið er að stytta vinnuvikuna í 36 stundir. Þannig virðist umræðan á sumum vinnustöðum snúast um að vinnuvikan verði stytta með því einu að taka út tímasett hlé. Það er misskilningur þar sem meginmarkmiðið með breytingunum er að starfsfólk og stjórnendur finni leið til að skipuleggja vinnuna sjálfa betur. Að því loknu þarf að aðlaga matartíma og önnur hlé að nýju vinnuskipulagi.

Mikilvægt er fyrir andlega og líkamlega líðan starfsfólks að tekin séu reglubundin stutt hvíld frá störfum sem veita starfsfólki aukna orku og einbeitingu. Þar sem störf eru miskrefjandi er afar breytilegt hvað hentar starfsfólki best. Þess vegna er fyrirkomulag hléa afar fjölbreytt á milli vinnustaða og því erfitt að leggja til eina leið sem virkar fyrir alla. Vænlegast til árangurs er að horfa til heilsusjónarmiða þegar umræðan um hvernig neyslu- eða hvíldarhléin eiga að vera í breyttu skipulagi vinnutíma.

- Á sumum vinnustöðum þarf fólk afleysingu til að geta borðað eða tekið stutt hvíldarhlé. Slíkt fyrirkomulag myndi þá halda áfram en starfsfólk gæti sameinast um að stytta matartímamann svo hann sé ekki 30-35 mínútna langur.
- Á öðrum vinnustöðum er ekki sérstakt mótuneyti fyrir starfsfólk, heldur matast starfsfólkið með þeim sem það annast eða veitir þjónustu. Því til viðbótar eru skipulögð hvíldarhlé. Á slíkum vinnustöðum getur starfsfólk til dæmis rætt breytingar á hvíldarhléunum til að aðlaga að styttri vinnuviku án þess að það lengi viðveru. Það er ekki heimilt að fella hlé alveg niður og ekki þörf á að ganga skemur í styttingu vinnutíma vegna hléanna nema þau séu þess eðlis að starfsfólk vilji geta nýtt þau til dæmis til að fara út af vinnustaðnum.
- Algengt er að einu skipulögðu hléinu á vinnustað séu í hádeginu og þá fái fólk sér hádegismat í mótuneyti vinnustaðar. Þar fyrir utan hefur fólk tækifæri til að bregða sér frá störfum til að sækja sér kaffibolla eða aðra hressingu. Á slíkum vinnustöðum gæti niðurstaðan til dæmis verið að halda áfram þessu fyrirkomulagi en stytta fjarveru frá störfum í matartímanum í ljósi þess að vinnuvikan hefur verið stytta.

Meginbreytingin á matarhléum og öðrum hléum í dæmunum þremur hér að ofan væri þá að fólk myndi ekki nýta hléin til að fara út af vinnustaðnum heldur vera á staðnum og tímalengd skipulögðu hléanna verða aðlöguð að styttri vinnuviku. Á sumum vinnustöðum kann starfsfólk að vilja skipuleggja hlé á vinnutíma þar sem þau fara af vinnustaðnum eða hlé sem eru lengri en talið er nauðsynlegt með hliðsjón af heilsu

starfsfólks. Slík hlé myndu þá lengja viðveru á vinnustaðnum og styttingin myndi þar af leiðandi ekki ná 4stundum á viku.

Nýtt skipulag vinnutíma

Að loknu samtali allra á vinnustaðnum tekur vinnutímanefnd á viðkomandi vinnustað saman umræðuna og gerir tillögu að nýju fyrirkomulagi vinnutíma. Tillöguna, eða eftir atvikum tillögur, skal kynna öllum á vinnustaðnum og að loknu því samtali er tillagan borin undir atkvæði starfsfólks. Breytingin tekur gildi á þeim tíma sem starfsfólk hefur komið sér saman um, en ekki síðar en 1. janúar 2021.

Margir sem hafa upplifað styttingu vinnuviku á eigin skinni nefna að hún feli í sér mun meiri lífsgæði en reiknað var með. Einnig fann starfsfólk að það hafði meiri tíma fyrir sig og fjölskyldu sína og fann jákvæðan mun á andlegri og líkamlegri heilsu. Það er krefjandi verkefni að undirbúa vinnutímabreytingar sem fela í sér 4 klukkustunda vinnustyttingu á viku en það er sannarlega til mikils að vinna fyrir starfsfólkið, vinnustaðinn og samfélagið í heild sinni. Gangi ykkur öllum vel!

Sonja Ýr Þorbergsdóttir, formaður BSRB

Nánari upplýsingar um ferlið má finna í meðfylgjandi bæklingi. Þrátt fyrir að þar sé fjallað um starfsfólk ríkisins eiga sömu upplýsingar við um starfsfólk sveitarfélaga, en von er á sambærilegum bæklingum fyrir þau innan skamms. Enn fremur má finna gagnlegar upplýsingar á eftirfarandi vefsíðum:

- **Fyrir starfsfólk ríkisins:** www.betrivinnutimi.is (undir flipunum dagvinna og umbótasamtal)
- **Fyrir starfsfólk sveitarfélaga:** <https://www.samband.is/verkefningin/kjara-og-starfsmannamal/betri-vinnutimi/dagvinnufolk/>
- **Fyrir starfsfólk Reykjavíkurborgar:** <https://reykjavik.is/betrivinnutimi/dagvinna>