



MINNISBLAÐ

Viðtakandi: Borgarráð

Sendandi: Lóa Birna Birgisdóttir

Staða styttingar vinnuvikunnar hjá Reykjavíkurborg

Tímamótasamkomulag um styttingu vinnutíma náðist í kjarasamningum opinberra starfsmanna á vormánuðum 2020. Samningsaðilar voru sammála um að ná megi fram gagnkvæmum ávinningi starfsfólks og starfsstaða með betri vinnutíma.

Stytting vinnuvikunnar hjá starfsfólki í dagvinnu tók gildi 1. janúar og hefur undirbúningur vegna innleiðingarinnar verið umfangsmikill alveg frá því að kjarasamningar voru undirritaðir á síðasta ári. Vinnutímahópar skipaðir starfsfólki og stjórnendum á öllum starfsstöðum borgarinnar fóru af stað í október og tekin voru umbótasamtöl á starfsstöðum þar sem forsenda styttingar vinnutíma hjá dagvinnufólki var samtal um betri nýtingu vinnutíma. Í umbótasamtölum var lagt upp með að skoða hvernig mætti auka skilvirkni, bæta þjónustu og tryggja betur gagnkvæman sveigjanleika starfsfólks og starfsstaða sem og samræmingu fjölskyldu og atvinnulífs. Vinnutímahópar gerðu greiningu á þjónustu og hvar helstu álagspunktur væru og ræddu síðan sóknarfæri í vinnufyrirkomulagi, verklagi, samvinnu og tímastjórnun við starfshópinn.

Samkvæmt kjarasamningum var hægt var að stytta frá 65 mínútum í allt að 4 klst. Markmið borgarinnar var að aðstoða þá starfsstaði sem höfðu hug á því að fara í fulla styttingu og vera með 36 stunda vinnuviku að finna til þess leiðir. Hertar samkomutakmarkanir vegna COVID gerðu það sannarlega flóknara fyrir vinnutímahópa að taka umbótasamtöl en ferlið gekk þó vonum framar og starfsfólk lagði sig fram í þessari vinnu og tókst nánast öllum starfsstöðum að taka umbótasamtöl og klára öll skref innleiðingar. Tillögur vinnutímahópa að afloknu umbótasamtali við starfsfólk fóru síðan til atkvæðagreiðslu hjá starfshópnum. Tillaga að breyttri vinnutilhögun mátti ekki fela í sér aukinn kostnað eða skerðingu á þjónustu. Niðurstaðan er sú að langflestir starfsstaðir borgarinnar eru að fara í 36 stunda vinnuviku eftir kosningar starfsfólks um tillögur að styttingu á starfsstað og eru að fara gera umbætur í sinni starfsemi til að ná fram betri nýtingu á vinnutímanum. Starfsfólk afsalar sér jafnframt forræði á neysluhléum en hlé eru aðlöguð að styttingu og tryggt að starfsfólk fái hvíldar og neysluhlé yfir vinnudaginn.

Alls eru því 162 starfsstaðir Reykjavíkurborgar sem hefja nýtt ár með því að fara í 36 stunda vinnuviku. 14 starfsstaðir fara í skemmri styttingu að þessu sinni en áfram verður unnið að og stefnt að 36 stunda vinnuviku á samningstímanum. Útfærsla styttingarinnar tekur mið af starfsemi og getur því verið með ólíkum hætti hjá starfsstöðum. Á mörgum starfsstöðum munu starfsmenn stytta vinnuvikuna með því að hætta á hádegi einu sinni í viku og er það algengasta útfærslan, einnig er töluverður hópur í daglegri styttingu, í einhverjum tilfellum er vinnuvikan stytt

hálfsmánaðarlega um heilan dag, í einhverjum leikskólum stytta starfsfólk vinnuvikuna að hluta um 3 stundir og stytta síðan líka að hluta með heilum dögum sem dreifast yfir árið og í grunnskólum er nokkuð verið að vinna með þá útfærslu að stytta í heilum dögum sem dreifast yfir árið.

Framundan er mikil vinna við að innleiða þær tillögur um styttingu vinnuvikunnar sem hafa verið staðfestar. Hefja þarf vinnu við þær umbætur í starfsemi starfsstaða sem starfsfólk sammæltist um að fara í til að ná fram betri vinnutíma. Umbæturnar felast í því að bæta vinnustaðamenningu, nýtingu vinnutíma og að innleiða tækninýjungar sem starfsfólk kom með hugmyndir að sem samræmast sannarlega stefnu borgarinnar varðandi stafræna umbyltingu. Einnig er farin af stað ýmis fræðsla tengd styttingu vinnuvikunnar eins og námskeið í tímastjórnun og verður fjölbreytt fræðsla í gangi á næstunni sem tengist þessu stóra verkefni.

Svið borgarinnar munu fylgjast vel með framgangi verkefnisins og gera ýmsar mælingar bæði meðal starfsfólks og notenda þjónustunnar. Það sem verður m.a. mælt og fylgst með er starfsánægja, starfsandi, upplifað álag, yfirvinna og veikindafjarvistir meðal starfsfólks. Framkvæmdar verða þjónustukannanir og kannað hvort einhverjar breytingar verða þar á.

Á sama tíma og verið er að innleiða styttri vinnuviku fyrri starfsfólk í dagvinnu er í gangi undirbúningur fyrir styttingu vinnuvikunnar í vaktavinnu sem koma til framkvæmda 1. maí næstkomandi. Starfsfólk og stjórnendur á vaktavinnustarfsstöðum hefur lokið umbótasamtölum og verið er að meta mönnunarforsendur. Helstu áskoranir í vaktavinnunni eru að yfirfara öll vaktaplön og gera þær breytingar að þjónusta skerðist ekki þegar nýtt fyrirkomulag tekur gildi 1. maí nk. en þar getur vinnuvikan orðið 32 stundir styst. Að óbreyttu mun stytting vinnuskyldu vaktavinnufólks, úr 40 í 36 virkar stundir, hafa veruleg áhrif á starfsemi starfsstaða og svokallað mönnunargat myndast. Við því þarf að bregðast og verður því starfsfólki í hlutastarfi boðið að hækka starfshlutfall og einnig gæti þurft að bæta við mönnun vegna þessa. Áætlað er að kostnaðarauki vegna styttingar vinnuvikunnar í vaktavinnu sé um 520 mkr. fyrir árið 2021.

Meginmarkmið styttingar vinnuvikunnar er að stuðla að umbótum í starfsemi starfsstaða, bæta vinnustaðamenningu og nýtingu vinnutíma án þess að draga úr skilvirkni og gæðum þjónustu, tryggja betur gagnkvæman sveigjanleika og stuðla þannig að bættum lífskjörum og samræmingu vinnu og einkalífs. Bætt vinnustaðamenning og betri nýting vinnutíma er meðal helstu markmiða styttingar vinnutíma.

Lóa Birna Birgisdóttir
sviðsstjóri mannauðs- og starfsumhverfissviðs