



DOGODNIEJSZY CZAS PRACY

Konstruktywny dialog
pracodawców i pracowników na
temat skrócenia tygodnia pracy

Jesień 2020

Krok 3:
Dyskusje o
zmianach





Cel rozmów

- Wprowadzenie do projektu *Dogodniejszy czas pracy*
- Przedstawienie wyników analiz prowadzonych przez powołaną grupę roboczą
- Zapoznanie z pomysłami pracowników na temat możliwych ulepszeń efektywności pracy, które umożliwiłyby wprowadzenie projektu w życie
- Wgląd w opinie pracowników na temat skrócenia czasu pracy



SKRÓCENIE TYGODNIA PRACY

Dlaczego warto to rozważyć?

- Wszystkie zaangażowane strony zgodne są co do tego, że udogodnienia w czasie pracy zaowocują poprawą sytuacji tak pracowników, jak i pracodawców
- Projekt pilotażowy w ramach struktur Miasta Reykjavik rozpoczął się w 2015 roku
- W ostatnich latach dogodniejszy czas pracy stał się jednym z głównych haseł negocjacyjnych islandzkich związków zawodowych



CO JEST CELEM KOŃCOWYM PROJEKTU?

- Celem skrócenia tygodnia pracy jest **poprawa kultury pracy oraz wydajności czasu pracy**
- Dzięki przeprowadzeniu **konstruktywnego dialogu** między zaangażowanymi stronami wzrastają szanse zapewnienia właściwej wydajności pracy i poprawy jakości usług, zwiększenia elastyczności zatrudnienia oraz zadbania o równowagę między życiem prywatnym i zawodowym

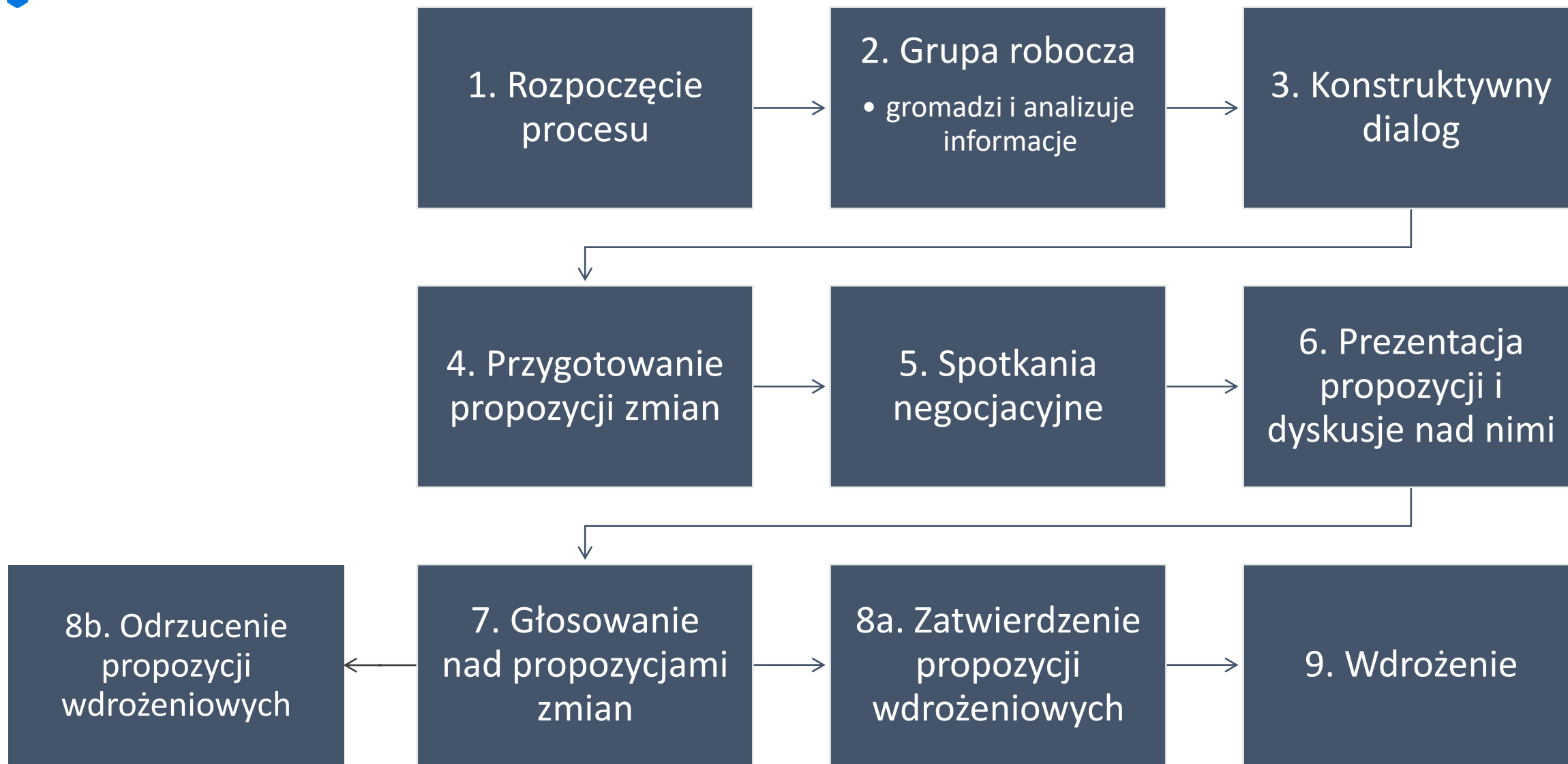


Rola grupy roboczej

- Przygotowanie strategii wdrożenia projektu poprzez gromadzenie i analizę informacji, planowanie oraz definiowanie obszarów, które najbardziej wymagają reform
- Organizacja spotkań roboczych pracowników w celu omówienia ewentualnych zmian czasu pracy
- Analiza wyników powyższych rozmów i opracowanie na jej podstawie sugestii dotyczących możliwych ulepszeń w organizacji czasu pracy oraz przerw
- Wyznaczenie spośród siebie reprezentanta pracowników, który odpowiedzialny będzie za przedstawienie wyników prac grupy na etapie rozmów z pracodawcami
- Prezentacja współpracownikom oraz kadrze zarządzającej propozycji zmian, które mają zostać poddane głosowaniu



PROCES WDROŻENIOWY – 9 KROKÓW





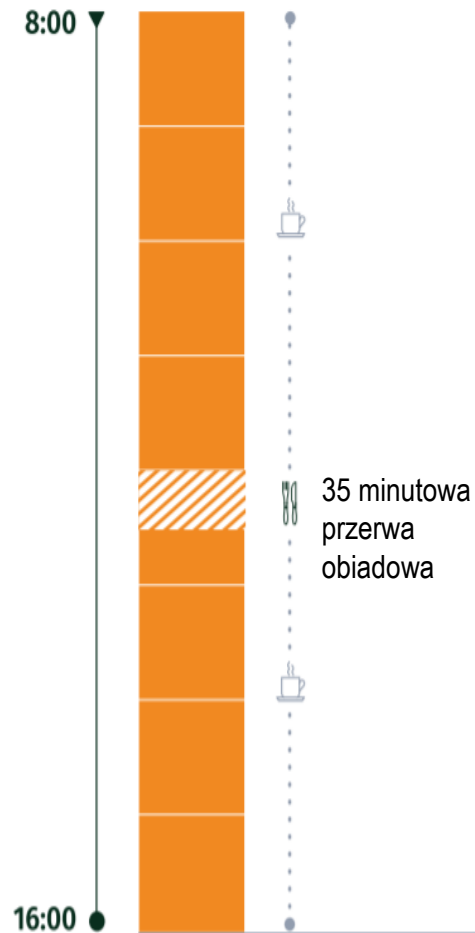
JAKIE SĄ OPCJE ZMIAN W GODZINACH PRACY?

- **Ustalenie metod zwiększenia wydajności godzin pracy jest warunkiem wstępnym** do negocjacji na temat skrócenia tygodnia pracy dla pracowników zmiany dziennej
- Jeśli pracownicy opowiedzą się za opcją skrócenia tygodnia pracy powyżej 65 minut zrezygnują tym samym częściowo lub całkowicie z przerw na posiłki, a czas trwania wszystkich pozostałych przerw w pracy dostosowany zostanie do skróconego czasu trwania tygodnia roboczego
- Proces wdrożeniowy będzie przebiegał indywidualnie dla każdego miejsca pracy w związku z koniecznością dostosowania implementacji projektu do codziennych zadań określonej placówki

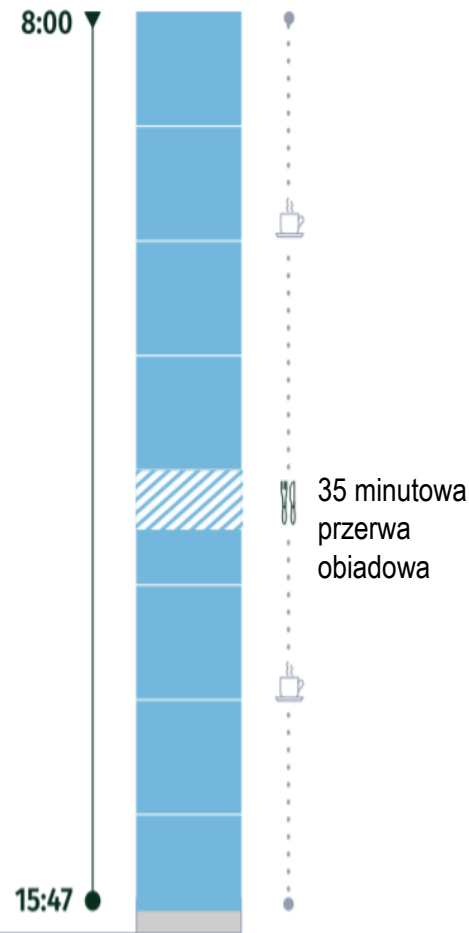


Skrócenie tygodnia pracy bez zmian w systemie przerw

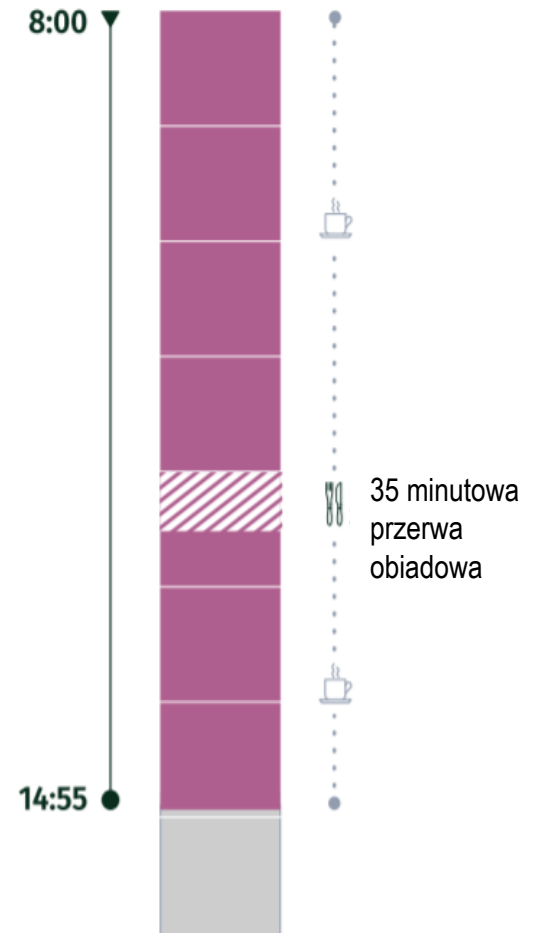
OBECNIE



DZIENNI
E



TYGODNIOWO

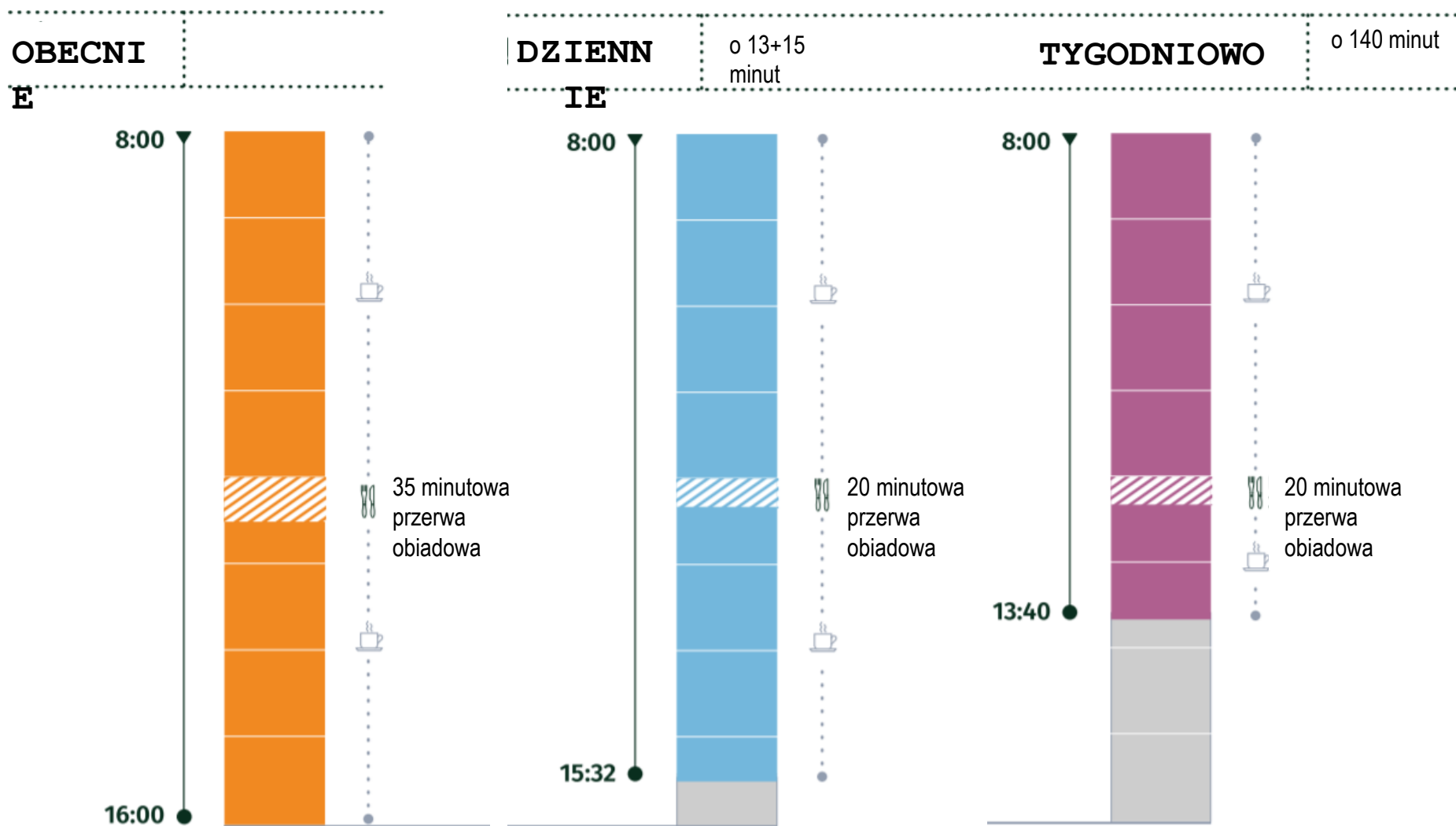


- 13 minut dziennie lub 65 minut tygodniowo
- Przerwy bez zmian i w zgodzie z porozumieniami grupowymi



Zmniejszenie godzin roboczych poprzez skrócenie przerw w pracy

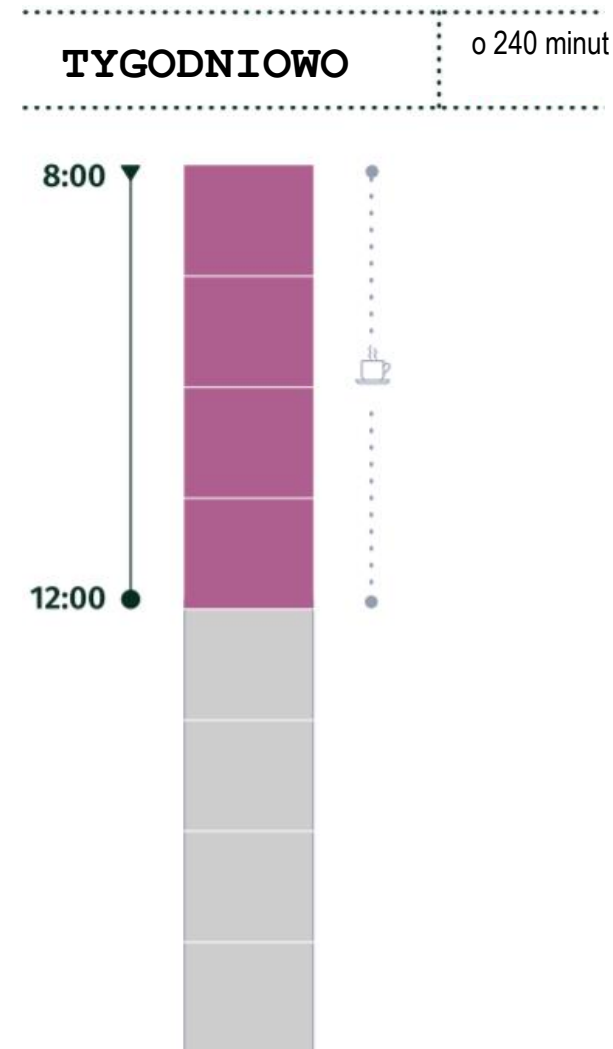
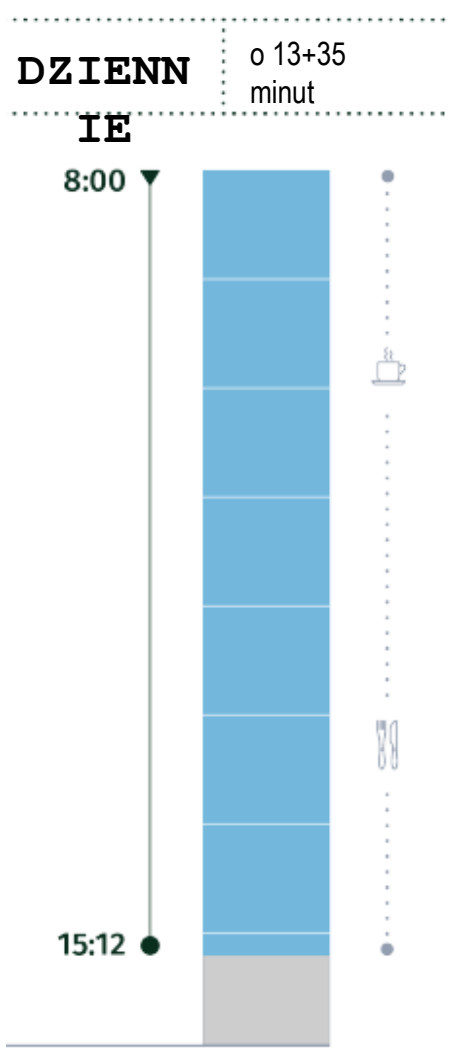
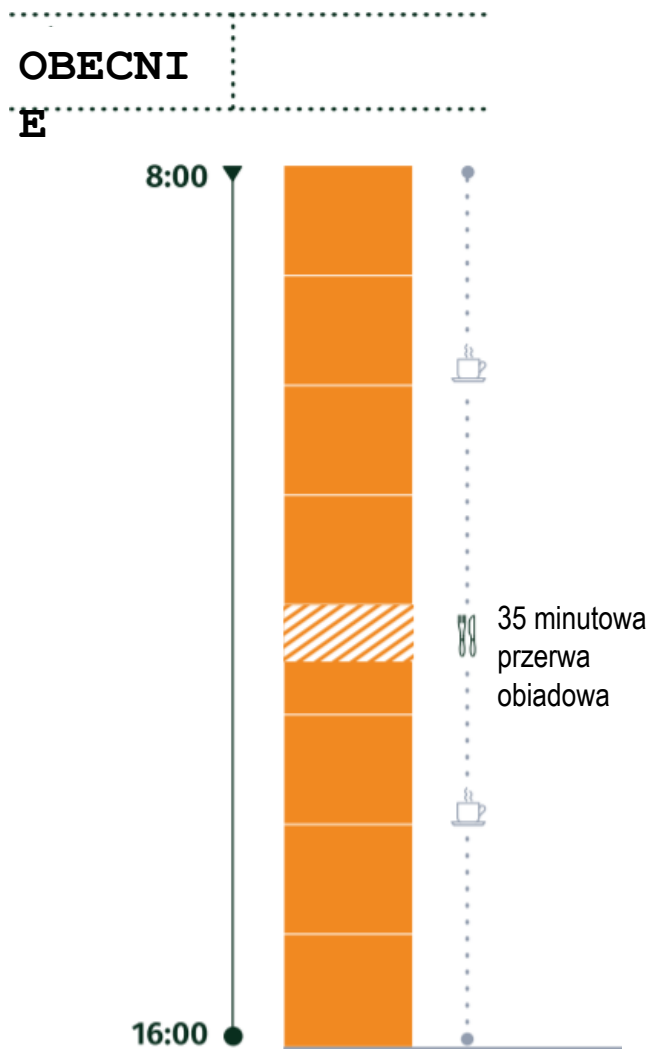
- Tydzień roboczy może zostać dodatkowo skrócony poprzez wprowadzenie zmian w czasie trwania przerw na posiłek
- Przykładowo tydzień roboczy może zostać skrócony o 28 minut dziennie lub 140 minut tygodniowo dzięki skróceniu przerwy obiadowej z 35 do 20 minut każdego dnia pracy





Aby osiągnąć skrócenie tygodnia roboczego o 4 godziny

- W celu skrócenia tygodnia pracy o maksymalnie dozwolone 4 godziny unieważniony musi zostać artykuł 3.1 związkowych porozumień grupowych
- Pracownicy zrzekają się praw do przerw obiadowych, a długość wszelkich pozostałych przerw dostosowana zostanie do skróconego czasu pracy





Grupa robocza– wyniki analiz

- Tutaj grupa robocza zamieszcza wyniki swoich analiz



Zadanie indywidualne następnie omawiane z grupą

- 1. Jakie korzyści widzisz dla siebie indywidualnie w związku z możliwością skrócenia czasu pracy?*



Zadanie indywidualne następnie omawiane z grupą

2. Jakie korzyści widzisz dla swojego miejsca zatrudnienia w związku z możliwością skrócenia czasu pracy?



3. Jakie masz pomysły na konstruktywne zmiany, dzięki którym możliwe będzie skrócenie godzin pracy w Twoim miejscu zatrudnienia ?

W tym miejscu poszukiwane są propozycje pomysłów, które grupa następnie podda analizie i zopiniuje.

W czasie trwania *burzy mózgów* sugerowane jest dążenie do rozwiązań umożliwiających skrócenie czasu pracy o pełne 4 godziny.



- Czy twój przydział zadań jest czytelny?
- Czy zakres odpowiedzialności każdego pracownika jest jasno określony?
- Czy wiadomo kto jest władny podejmować decyzje?
- Czy proces zatwierdzania decyzji może być przyspieszony w celu uniknięcia tworzenia wąskich gardeł w systemie decyzyjnym?
- Czy zadania przydzielane są sprawiedliwie?
- Czy zadania są w efekcie wykonywane wciąż przez jedną lub kilka osób czy też proces decyzyjny działa sprawnie?
- Czy pracownicy, departamenty i oddziały współpracują tak wydajnie jak mogą i powinny?
- Czy wszyscy pracownicy zostali odpowiednio przeszkoleni?
- Czy możliwe jest ograniczenie ilości “wyskoczeń na chwilę”?
- Czy możliwe jest zmniejszenie ilości wymienianych wiadomości email lub zawężenie grona ich odbiorców?
- Czy możliwe jest efektywniejsze zarządzanie czasem przeznaczonym na doksztalcanie zawodowe? Np. poprzez nauczanie zdalne? Czy potencjał pracowników jest w pełni wykorzystywany?
- Czy przepływ informacji w ramach struktur jest płynny?
- Czy warunki pracy są satysfakcjonujące?
- Czy morale pracownicze są wysokie?
- Czy cele i priorytety w pracy są jasne?

Punkty do konstruktywnej dyskusji:

- Czy ilość spotkań roboczych jest właściwa?
- Czy spotkania robocze są dobrze przygotowane?
- Czy spotkania robocze są dobrze przeprowadzane?
- Czy pracownik jest w stanie skupić się tylko na jednym czy na kilku zadaniach jednocześnie?
- Czy wykonywalność zadań może zostać usprawniona w celu zapobieżenia ich powtarzaniu od początku?
- Czy możliwe jest ograniczenie liczby odstępstw od obowiązujących procedur?
- Czy miejsce pracy może być lepiej przygotowane na zmiany personalne związane z sezonem urlopowym?
- Czy możliwe jest zminimalizowanie ilości dokumentacji do tej wyłącznie niezbędnej lub użytecznej?
- Czy informacje dokumentowane są jedno- czy wielokrotnie?
- Czy informacje wprowadzane są do więcej niż jednego systemu?
- Czy możliwe jest ograniczenie czasu podróży, transportu i relokacji pracowników?
- Czy sprzęt komunikacyjny i technologia mogą być lepiej wykorzystywane?
- Czy ulepszona technologia będzie miała korzystny wpływ na zarządzanie czasem pracy?
- Czy dostęp do prawidłowych i aktualnych informacji jest łatwy?
- Czy systemy informatyczne w ramach instytucji komunikują się sprawnie?
- Czy gromadzi się i przechowuje zbędne informacje?
- Czy można ograniczyć czas przeznaczony na wyszukiwanie danych?
- Czy czas przeznaczony na weryfikację danych może ulec skróceniu?



4. *O ile chciałbyś/chciałaabyś skrócić swój tydzień pracy?*

Ankieta ma na celu zbadanie o ile krócej członkowie Twojej grupy chcieliby pracować. Wyniki tej ankiety będą miały duży wpływ na pracę grupy roboczej.



5. *Który ze sposobów skrócenia czasu pracy przysłużyłby się najlepiej Twojemu zespołowi i miejscu pracy?*

W tym miejscu pragniemy zbadać, która z metod skrócenia czasu pracy zadziałałaby najbardziej na korzyść Twojego miejsca pracy i jego zadań oraz Twojego zespołu.

Przykład metody wdrożeniowej	Aby osiągnąć zmniejszenie czasu pracy o 4 godziny tygodniowo	Aby osiągnąć zmniejszenie czasu pracy o 65 minut tygodniowo
Przy codziennym skróceniu	48 minut	13 minut
Przy skróceniu dwa razy w tygodniu	2 godz.	30 minut
Przy skróceniu raz w tygodniu	4 godz./połowa dnia pracy	65 minut
Przy skróceniu co dwa tygodnie	8 godz./pełen dzień pracy	2 godz. i 10 minut



Zmiana warunków zatrudnienia będzie wymagała:

- Zaufania między pracownikami i kadrą zarządzającą oraz poszanowania zmian w warunkach pracy koniecznych do wprowadzenia w życie projektu o dogodniejszym czasie pracy
- Tego, by wszystkie zaangażowane strony wdrożyły ustalone zmiany po tym, jak zostaną one zaakceptowane przez reprezentantów pracowników i pracodawcy



Co dalej?

- Grupa robocza przeanalizuje Wasze pomysły i przekuje je na propozycje wdrożeniowe
- Reprezentat/reprezentanci grupy roboczej przedstawią propozycje wdrożeniowe na spotkaniu kooperacyjnym z innymi miejscami pracy oraz zapoznają się z propozycjami pozostałych grup roboczych
- Grupa robocza ponownie przejrzy propozycję zmian oraz dogłębniej rozwinie sformułowaną przez siebie propozycję wdrożeniową, biorąc w procesie pod uwagę sugestie napływające od innych grup
- Prezentacja propozycji wdrożeniowych
- Głosowanie nad propozycjami wdrożeniowymi



Dziękujemy za uwagę!

Więcej informacji znajdziesz na
reykjavik.is/betrivinnutimi

