
STYTTING VINNUTÍMANS HJÁ REYKJAVÍKURBORG: VIÐHORF OG REYNSLA ÞÁTTTAKENDA

Tinna Ólafsdóttir

September 2017

EFNISYFIRLIT

ÚTDRÁTTUR	2
INNGANGUR	2
BAKGRUNNUR TILRAUNAVERKEFNISINS	3
FYRRI RANNSÓKNIR	4
ÚTFÆRSLA STYTTINGAR	7
NIÐURSTÖÐUR	8
1. VIÐHORF OG VÆNTINGAR	8
2. NÝTING STYTTINGAR	9
3. FJARVISTIR OG ÁLAG	11
4. STYTTINGIN OG VINNAN	13
UMRÆÐUR OG LOKAORÐ	16
HEIMILDASKRÁ	18
VIÐAUKI	19
1. VIÐTALSVÍSIR - STARFSFÓLK	19
2. VIÐTALSVÍSIR- YFIRMENN	20

ÚTDRÁTTUR

Tilraunaverkefni Reykjavíkurborgar um styttingu vinnuvikunnar án launaskerðingar hófst árið 2015 og nær nú til fjölbreytilegra vinnustaða. Markmið rannsóknarinnar er að rýna betur í forsendur og árangur verkefnisins og leitast við að heyra viðhorf og reynslu stjórnenda og starfsfólks. Tekin voru eigindleg viðtöl við 14 þátttakendur. Rannsóknin leiddi í ljós að reynsla þátttakenda af verkefninu er almennt jákvæð. Starfsfólk telur styttingu vinnuvikunnar hafa jákvæð áhrif á samræmingu atvinnu og einkalífs, að dregið hafi úr álagi og andleg og líkamleg vellíðan sé meiri. Eðli starfanna og vaktafyrirkomulag virðist skipta máli er kemur að útfærslu styttingar og nokkurn mun er að finna á upplifun starfsfólks í vaktavinnu og þeim sem vinna á dagvinnutíma.

INNGANGUR

Í norrænum samanburði er Ísland í sérstöðu er kemur að löngum vinnudögum (Albertsen et. al, 2007). Atvinnuþáttaka á Íslandi er einna mest allra landa í Evrópu og eru Íslendingar með fjórðu lengstu vinnuviku í Evrópu (Reykjavíkurborg, 2016).

Rannsóknir sýna að langir vinnudagar geta haft neikvæð áhrif á framleiðni og vellíðan á meðan stytting vinnudagsins hefur jákvæð áhrif á samræmingu atvinnu og einkalífs. 40 klukkustunda vinnuvika er lögboðin á Íslandi en æ fleiri rannsóknir og tilraunaverkefni miða nú að því að skora þá hugmynd á hólmi (Katrín Briem og Þorvaldur Ólafsson, 2015; Albertsen et. al, 2007)

Rannsókn þessi er unnin í samstarfi við Mannauðsdeild og Mannréttindaskrifstofu Reykjavíkurborgar og MARK Miðstöð margbreytileika – og kynjarannsókna við Háskóla Íslands. Nýsköpunarsjóður Námsmanna styrkti rannsóknina.

Umsjónarmönnum mínum þeim Þorgerði Einarsdóttur, Halldóru Gunnarsdóttur og Magnúsi Má Guðmundssyni vil ég þakka fyrir samstarfið og þá aðstoð og innsýn sem þau hafa veitt í ferlinu. Einnig vil ég þakka öllum viðmælendum mínum fyrir að gefa sér tíma í að ræða sína upplifun af verkefninu.

Markmið rannsóknarinnar er að rýna í forsendur og árangur tilraunaverkefnis Reykjavíkurborgar um styttingu vinnuvikunnar og verður sjónum beint að reynslu og viðhorfum þátttakenda til

verkefnisins. Vonast er til að rannsóknin geti skapað nýja þekkingu á áhrifum lengdar vinnutímans.

Í rannsókninni og við gerð viðtalsvísis var stuðst við fyrirbyggjandi töluleg gögn sem birt voru í úttækt sem gerð var á þeim áhrifum sem tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar hafði haft á þá tvo vinnustaði sem höfðu þá tekið þátt í um það bil ár. Einnig voru tekin eigindleg viðtöl, bæði til þess að fanga viðhorf og reynslu sem ekki tekst að afla með viðhorfskönnun og til þess að fá fram viðhorf þess breiða hóps í þeim vaxandi fjölda vinnustaða sem nú taka þátt í tilraunaverkefninu.

BAKGRUNNUR TILRAUNAVERKEFNISINS

Vorið 2014 var stofnaður starfshópur innan Reykjavíkurborgar sem vann að því að útfæra tilraunaverkefni um styttingu vinnudags án launaskerðingar. Einnig var skipaður stýrihópur kjörinna fulltrúa og fulltrúa BSRB sem höfðu umsjón með tilraunaverkefninu (Reykjavíkurborg, 2017). Markmið verkefnisins var að „kanna áhrif styttingar vinnudags á heilsu, vellíðan, starfsanda og þjónustu með tilliti til gæða og hagkvæmni“ (Reykjavíkurborg, 2016 og 2017; Ólöf Björg Þórðardóttir, 2016).

Ákveðið var að velja vinnustaði sem voru undir miklu álagi og fór tilraunaverkefnið fram í byrjun á tveimur vinnustöðum innan Velferðasviðs, Þjónustumiðstöðvar og Barnaverndar. Útfærsla styttingarinnar var rædd af starfshópnum sem komst að niðurstöðu um tvennskonar styttingarform. Önnur leiðin var að stytta hvern dag vikunnar um klukkustund og vinnuvikuna með þeim hætti niður í 35 klukkustundir. Hin útfærslan var að hætta vinnu á hádegi á föstudögum og stytta vikuna þar af leiðandi niður í 36 klukkustundir.

Stytting vinnuvikunnar hófst formlega 1. mars 2015. Í byrjun tilraunaverkefnis var ákveðið að einblína á starfsstaði með hefðbundna dagvinnu en ekki þá starfsstaði sem búa við vaktavinnufyrirkomulag. Tilraunaverkefnið var síðar látið ná til fleiri vinnustaða. Í nóvember 2016 bættist við þriðji vinnustaðurinn innan Velferðarsviðs, Félagsleg heimaþjónusta og heimahjúkrun. Á sama tíma bættist við leikskóli frá Skóla- og frístundasviði sem og sundlaug frá Íþrótt- og tómstundasviði. Á Umhverfis- og skipulagssviði tóku þátt tvær hverfastöðvar sem og þjónustumiðstöð í október það sama ár. Allar starfsstöðvarnar utan einnar eru enn þátttakendur í tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar. Starfsfólk og stjórnendur þar eru

þó opnir fyrir að taka þátt á ný en í annarskonar fyrirkomulagi sem henta myndi viðkomandi vinnustað betur (Reykjavíkurborg, 2017).

FYRRI RANNSÓKNIR

Fyrirliggjandi gögn um tilraunaverkefni Reykjavíkurborgar um styttingu vinnuvikunnar eru skýrslur út frá spurningarlistakönnun sem gerð var hjá Barnavernd Reykjavíkur og þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts um líðan starfsmanna fyrir og eftir styttingu, álags- og starfsánægjukönnun, fjarvistir og fleira eftir fyrsta ár tilraunaverkefnisins (Reykjavíkurborg, 2016) og skýrsla Reykjavíkurborgar frá byrjun árs 2017 þar sem dreginn er saman árangur af tilraunaverkefninu hjá þeim vinnustöðum sem bæst hafa við verkefnið.

Mikil eftirfylgni hefur verið með tilraunaverkefninu, fjarvistir skráðar og hreyfingar í málaskrá, þjónustustigi fylgt eftir sem og líðan starfsmanna. Mælingar sýndu fram á jákvæð áhrif tilraunaverkefnisins á vinnu og líðan starfsmanna. Skammtímaveikindum fækkaði, andleg og líkamleg líðan starfsmanna mældist jákvæð og færri starfsfólk þurfti aukna hvíld eftir að vinnudegi lauk. Fram kom að starfsfólk taldi sig geta komist betur yfir verkefni í febrúar 2016 en febrúar 2015, starfsfólk fann fyrir minna álagi eftir að stytting hófst og þótti það geta miðlað þekkingu sín á milli í meira mæli. Einnig taldi starfsfólk styttingu vinnuvikunnar hafa mjög jákvæð áhrif á samræmingu atvinnu og einkalífs og þótti þeim sveigjanleiki til samveru með fjölskyldu vera meiri (Reykjavíkurborg, 2016; Ólöf Björg Þórðardóttir, 2016). Svipaðar niðurstöður er að finna í nýjustu könnunum Reykjavíkurborgar hjá þeim vinnustöðum sem hafa tekið þátt í verkefninu í styttri tíma. Niðurstöður benda til jákvæðra áhrifa verkefnisins heilt yfir og eru þau jákvæðari en væntingar fólks voru í upphafi hjá öllum vinnustöðum nema í Laugardalslaug. Dregið hefur úr andlegum og líkamlegum einkennum álags og starfsánægja hefur aukist á flestum starfsstöðunum (Reykjavíkurborg, 2017). Hjá Reykjavíkurborg starfa um 9000 einstaklingar og konur eru þar í miklum meirihluta samkvæmt upplýsingum frá mannauðsdeild Reykjavíkurborgar eða um 80% starfsfólks.

Í rannsókn sinni beindu Katrín Briem og Þorvaldur Ólafsson (2015) sjónum að viðhorfum íslenskra stjórnenda til styttingar vinnuvikunnar. Allir þeir stjórnendur sem þau ræddu við höfðu jákvæð viðhorf til slíkrar styttingar. Niðurstöður sýndu að innan íslensks vinnumhverfis væri að finna rótfastar hugmyndir um dyggð og dugnað sem felst í því að vinna lengi og mikið

en slíkar hugmyndir væru á undanhaldi. Stjórnendur töldu að hugarfarsbreytingar væri þörf og mikilvægt væri að meta styttingu vinnuvikunnar út frá langtímamarkmiðum (Katrín Briem og Þorvaldur Ólafsson, 2015).

Niðurstöður Katrínar og Þorvaldar benda til að rými sé til þess að bæta skilvirkni innan vinnustaða með styttingu með ýmsum tímastjórnunaraðferðum. Viðmælendur þeirra töldu að slíkt hefði sýnt sig á þeirra vinnustöðum og að með betri skipulagningu skiluðu sumir starfsmenn jafn mikilli vinnu á 6 klst. vinnudegi og á 8 klst. vinnudegi. Stjórnendur lögðu sitt af mörkum með því að stytta fundi og forgangsraða tilteknum verkefnum. Einnig kom fram að styttri vinnuvika hefði jákvæð áhrif á jafnvægi milli atvinnu og einkalífs og hentaði einna best fjölskyldum með ung börn (Katrín Briem og Þorvaldur Ólafsson, 2015) en í rannsókn Halkos og Bousinakis (2010) kom fram að þegar togstreita er milli atvinnu og einkalífs þá getur dregið úr framleiðni. Niðurstöður úr rannsókn Golden (2010) benda til að stytting vinnuvikunnar dragi úr fjarvistum og starfsmannavelta minnki.

Svíþjóð er í farabroddi þeirra þjóða sem hafa innleitt tilraunaverkefni sem miða að styttri vinnudögum án launaskerðingar (Albertsen et. al, 2007) og því verður hér farið yfir þrjú tilraunaverkefni sem inleidd voru þar í landi.

Í byrjun mars árið 2016 var tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar hrint af stað í sænska sveitarfélaginu Östersund, nánar tiltekið á sviði félagsþjónustu þar sem fjarvistir og veikindi höfðu aukist. Til að sporna við þeirri þróun var 6 mánaða styttingarverkefni kynnt til sögunnar. Þátttaka var valkvæð og vinnudagur var stytur í 6 klukkustundir. Fullum launum var haldið. Valkostur var einnig um að taka einn heilan frídag í viku (Östersundskommun, 2016). Þátttakendur voru jákvæðir og spenntir fyrir verkefninu en voru á sama tíma kvíðnir yfir mögulegu auka álagi sem verkefnið gæti haft í för með sér. Væntingar voru um að verkefnið gerði þeim kleift að líða betur við vinnu, eiga auðveldara með samræmingu atvinnu og einkalífs og að geta tileinkað sér skilvirkari vinnuhætti. Niðurstöður voru þær að mikil ánægja var með styttri vinnudag. Meirihluta starfsfólks taldi sig hafa aukna orku sem nýttist í þjónustu við skjólstaðinga og í frítíma með fjölskyldu og vinum. Einnig taldi 75% starfsfólks sig hafa nægan tíma til að klára verkefni vinnudagsins þrátt fyrir styttri dag. Starfsfólk hafði tileinkað sér nýjar aðferðir við vinnu sína í kjölfar styttingar sem gagnaðist vel og sparaði tíma. Stytting vinnuvikunnar gerði þeim kleift að jafna sig eftir erfiða daga og safna orku fyrir komandi verkefni og þeim þótti

skemmtilegra að koma til vinnu þegar þau vissu að styttri vinnudagur biði þeirra. Með innleiðingu verkefnisins var félagsþjónustan talin eftirsóknaverðari atvinnurekandi en tilraunatímabilið var þó talið of stutt til að sýna fram á langtímaáhrif er tengdust fjarvistum (Östersundskommun, 2016).

Dvalarheimilið Svartedal í Gautaborg innleiddi svipað verkefni á árunum 2015-2016. Vinnudagur var stytur úr 8 klukkustundum í 6 klukkustundir á dag. Launum var haldið óbreyttum og voru fleiri hjúkrunarfræðingar ráðnir inn til að fylla í skarðið. Niðurstöður sýndu að hjúkrunarfræðingarnir upplifðu minna andlegt álag og töldu sig vera yfirvegaðri við vinnu sína. Sú yfirvegund var að þeirra mati jákvæð fyrir starfsandann og gerði þeim kleift að þjónusta vistmenn á betri hátt. Aukin vellíðan vegna styttingar endurspegladist í vinnu þeirra og veikindafjarvistir minnkuðu. Stytting vinnudagsins stytta tíma barna starfsfólks á leikskólum og jók samveru fjölskyldna. Þátttakendur töldu sig betur úthvílda og verkefnið hafði áhrif á hvernig þau höguðu vinnu sinni; skilvirkari, skipulagðari og hefðu betri yfirsýn yfir verkefni. Minni tími fór í notkun snjalltækja og annarskonar afþreyingu sem þau töldu að áður hefði komið til vegna einbeitingarleysis sem stafaði af þreytu.

Tilraunaverkefnið tók enda í lok árs 2016 án endurnýjunar og vonbrigða gætti meðal starfsmanna. Málefnið er pólitískt og greinir flokka í Svíþjóð á um hvers lags ávinningur sé af styttingunni. Sumir telja hana kosta of mikið en aðrir telja að þó svo þetta verkefni hafi tekið enda sé það mikilvægt innlegg í umræðuna um mótun styttri vinnuviku bæði innan Svíþjóðar og annarsstaðar í heiminum (Pacta Guideline, 2016).

Toyota í Gautaborg innleiddi styttingu vinnuvikunnar árið 2002 og er hún enn við lýði í dag. Stytting kom til vegna mikils álags á verkstæðum og starfsfólki fyrirtækisins sem sá sér ekki fært að þjónusta viðskiptavinum sína sem skyldi. Lagt var upp með tvískiptar vaktir á tveimur verkstæðum þeirra. Starfsfólk vann 6 klukkustundir á dag, fimm daga vikunnar. Með tvískiptri vakt var möguleiki að hafa opið lengur yfir daginn og þjónusta við viðskiptavinum er því mun meiri. Haft hefur verið eftir starfsfólki að fyrirkomulagið geri því kleift að eyða auknum tíma með fjölskyldu og vinum og orka við vinnuna sé meiri (Toyota Center Göteborg, e.d.).

ÚTFÆRSLA STYTTINGAR

Útfærsla styttingar við tilraunaverkefni Reykjavíkurborgar er mismunandi eftir vinnustöðum og fyrirkomulagi vinnutímans. Blöndu af dagvinnu og vaktafyrirkomulagi er að finna á tveimur vinnustöðum en hinir skiptast í vaktafyrirkomulag eða dagvinnu. Misjafnt var eftir vinnustöðum hvort allir starfsmenn tóku þátt í styttingu eður ei. Í flestum tilvikum var það svo en oft er miðað við visst starfshlutfall (80% eða meira). Enginn er með styttingu á kvöld-, helgar- eða næturvöktum þar sem slíkar vaktir er að finna; tveir vinnustaðir reyndu styttingu á slíku vaktafyrirkomulagi en það var síðar tekið af.

Stytting var á öllum vinnustöðum tekin í lok dags/vaktar, hvort sem það var á hverjum degi eða einu sinni í viku, nema á einum vaktavinnustað. Þar var útfærsla styttingar á tvo vegu. Önnur leiðin snérist um að mæta síðar/mæta fyrr á morgunvakt, tvisvar í mánuði og mæta síðar á kvöldvakt, tvisvar í mánuði. Hin leiðin snerist um að sleppa einum heilum degi í morgunvaktarviku einu sinni í mánuði og mæta síðar á kvöldvakt, tvisvar í mánuði.

Sveigjanleiki með styttingu fer eftir eðli starfanna. Á þeim stöðum þar sem verkefni eru meira einstaklingsmiðuð er örlítið meiri sveigjanleika að finna með hvenær dags stytting er tekin. Þó er ætlast til að einstaklingar ákveði slíkt í samráði við sinn vinnustað og stjórnanda. Á þeim vinnustöðum þar sem verkefnin eru í föstum skorðum eða fylgja skilgreindum tímaramma, verkefni sem þarf að klára á vissum tímum dags, er minni sveigjanleiki.

AÐFERÐAFRÆÐI

Í rannsókninni var notast við eigindlega aðferðafræði. Viðtöl voru tekin við stjórnendur og starfsfólk og leitast var við að rýna í viðhorf þeirra, væntingar og mat á tilraunaverkefninu. Hálfopin viðtöl voru tekin, stuðst var við viðtalsvísi en viðtölin voru álitin vettvangur fyrir starfsfólk til að tjá sig um sína upplifun á styttingu vinnuvikunnar. Áhersla var lögð á að ræða við sem fjölbreyttastan hóp sem endurspeglar breidd vinnustaðanna. Leitast var eftir að ræða við einstaklinga af öllum kynjum og aldri. Haft var samband við yfirmenn og tengiliði allra þeirra vinnustaða sem þátt tóku í tilraunaverkefninu, bæði þá starfsstaði þar sem tilraunin er enn í gangi sem og þá starfsstaði sem drógu sig úr verkefninu. Lagt var upp með að ræða við að minnsta kosti einn einstakling í stjórnunarstöðu á hverjum vinnustað og einn starfsmann. Viðtölin voru tekin upp, afrituð og greind.

Mikilvægt er að velta upp bæði þeim kostum og göllum sem fylgja vali á þátttakendum fyrir rannsóknina. Stjórnendur voru beðnir um að senda í það minnsta þrjú nöfn starfsmanna sem

mögulegt væri að ræða við um upplifun þeirra af tilraunaverkefninu um styttingu vinnuvikunnar. Kostir sem þeirri aðferð fylgja er beint aðgengi að starfsmönnum og hagkvæmt að því leytinu til. Á sama tíma er vert að huga að þeim göllum sem slíkri aðferð kann að fylgja en stjórnandi hefur þá jafnframt stjórnina á því hvaða aðili ræðir við rannsakanda. Yfirmenn gætu þar með haft áhrif óbeint á þau viðhorf sem fram koma. Rannsakandi er meðvituð um þessi atriði en telur ekki að þetta rýri gildi skýrslunnar.

Í viðtölunum var stuðst við tvo viðtalsvísa og var annar sniðinn að almennu starfsfólki og hinn að stjórnendum. Sá viðtalsvísir er ætlaður var almennu starfsfólki tengdist í meira mæli persónulegum viðhorfum þeirra til styttingarinnar, áhrifum hennar á atvinnu og heimilislíf og álagi í vinnu. Í viðtalsvísunum sem ætlaðir voru stjórnendum var meiri áhersla á spurningar er miðuðu að vinnustaðnum í heild, skráningu fjarvista, virkni og framleiðni. Lagt var upp með að fá tilfinningu fyrir hvort aðstæður hefðu breyst á vinnustaðnum eftir innleiðingu tilraunaverkefnisins. Viðtalsvísa má sjá í viðauka.

Fyllsta trúnaðar var gætt við gerð viðtala og meðferð gagna. Allir viðmælendur gáfu samþykki sitt við upphaf viðtals. Gengið er úr skugga um að ekki sé hægt að rekja skoðanir og svör til einstakra viðmælenda.

Viðmælendur voru í heildina 14 talsins, 10 konur og 4 karlar. Aldur viðmælenda er frá tvítugu og upp í sextugt.

NIÐURSTÖÐUR

Við greiningu viðtala var sjónum beint að tilteknum þemum. Til hliðsjónar við gerð viðtalsvísis og greiningu var höfð skýrsla Reykjavíkurborgar (2017) þar sem er að finna tölulegar mælingar um allt frá andlegri og líkamlegri líðan starfsmanna, fjarvista, skrepps og fleiri atriða. Leitast var við að kafa dýpra í það sem þar kom fram og fá dýpri skilning á þeim þáttum sem fram komu í þeirri meginlegu skýrslu. Þá var talið mikilvægt að rýna einnig í viðhorf út frá kyni og fjölskyldu-aðstæðum til að sjá hvort stytting vinnuvikunnar hefur áhrif á samræmingu atvinnu og einkalífs.

1. VIÐHORF OG VÆNTINGAR

Þegar viðmælendur voru spurðir út í hverjar væntingar þeirra hefðu verið við innleiðingu tilraunaverkefnisins og þegar þeir heyrðu af því í fyrsta sinn þá kom fram einróma jákvæðni. Viðmælendur tjáðu að þeir hefðu verið spenntir og tilbúnir að prófa, mikil ánægja hefði verið á vinnustöðum þeirra. Ein kvennanna taldi styttinguna vera „lúxus“ og þótti henni hún heppin að

vera á vinnustað sem valinn hefði verið. Þrír stjórnendur töluðu um að þeirra starfsfólk hefði verið tilbúið í að „stökkva á“ þetta tækifæri og leggja meira á sig til þess að láta þetta nýja form ganga upp. Slíkt orðaval var síendurtekið er spurt var um væntingar og viðhorf viðmælenda til styttingarinnar en hún var á margan hátt séð sem gulrót, eitthvað eftirsóknarvert sem flestir voru tilbúnir að leggja mikið á sig fyrir. Viss fórnfýsi var gegnumgangandi í viðtölunum en þar kom fram að margir bjuggust við auknu álagi á vinnustaðnum við styttingu þar sem verkefnaálag yrði það sama og áður en tíminn styttri. Stjórnendur voru ánægðir að geta boðið starfsfólki sínu upp á styttingu en á sama tíma nefndu sumir þeirra áhyggjur yfir því fyrirkomulagi að verkefnið mætti ekki kosta neitt aukalega sem þeim þótti einn af örfáum göllum þess.

2. NÝTING STYTTINGAR

Nýting styttingar var með ýmsu móti. Viðmælendur virtust í miklum mæli nýta styttinguna sína í viðveru með fjölskyldu og vinum og í hin ýmsu verkefni er tengjast fjölskyldulífinu. Mismunandi var eftir styttingarformi vinnustaða hvað hentaði hverju sinni.

Ein kvennanna sem vann á dagvinnutíma talaði um hvernig það nýttist henni hvern dag að vera komin heim fyrr. Vinnudagur hennar var þá til kl 15:00 og hún nýtti þann tíma sem vannst í að skutla og sækja börn sín í tómstundir, fara í matvörubúð utan álagstíma og fara með móður sinni á kaffihús. Hún nefndi að fyrir styttingu hefðu slíkar gæðastundir með móður hennar á virkum degi ekki verið möguleiki.

Önnur kona sem rætt var við taldi að stytting um klukkutíma á dag munaði miklu fyrir hana sem einstæða móður og munaði miklu upp á aukinn tíma með barni sínu. Hún talaði sérstaklega um hversu jákvætt það væri að geta sótt barnið fyrr til dagmömmu og á sama tíma slyppi hún við mestu umferðina heim á leið. Karlkyns viðmælandi sem einnig er með styttingu hvern dag áleit styttinguna vera gríðarlegan kost. Hann nefndi að með innleiðingu styttingar hefði vinnudagurinn orðið „venjulegur átta tíma vinnudagur“ sem væri mun auðveldara að horfa fram á heldur en tíu klukkustunda vinnudag sem áður hefði verið. Hann tók fram að þó þetta væri „bara klukkutími“ þá virkaði hann sem meiri tími þegar heim væri komið. Það hefði góð áhrif á samveru með fjölskyldunni:

Þessi klukkutími sem að bætist þarna við, mér finnst hann hafa töluverð áhrif. Hann er mikið meira en raunverulegur klukkutími þegar maður er kominn heim. Þegar þú ert einhvernvegin hættur klukkan fimm og kominn heim klukkan hálf sex þá í raun er bara komið að því að fara að elda og horfa á fréttir eða eitthvað. En þegar þú ert hættur klukkan fjögur og ég tala ekki um hálf fjögur þá verður miklu meira úr öllum tíma. Þannig ég myndi segja það já, hafi haft mjög góð áhrif á mig.

Einstæð kona í vaktavinnu nýtti styttinguna til að heimsækja móður sína í annað bæjarfélag og önnur eyddi einnig tíma með móður sinni af og til í sumarbústað frá hádegi og kom heim að kvöldi. Þetta þótti henni virka eins og „lítil helgi“ sem hafði jákvæð áhrif á álagspunkta í miðri viku og leyfði henni að eyða meiri tíma með móður sinni.

Starfsmaður einn þreif húsið áður en fjölskyldan kom heim, aðrir versluðu í matinn eða fóru úr bænum í helgarfrí fyrr en ella og sluppu þar við hina klassísku föstudagsumferð.

Kona á vinnustað þar sem tekin var stytting einu sinni í viku sagðist hlakka til þegar styttingardagur hennar nálgaðist og hún fyndi fyrir að starfsfólk samgleddist hvert öðru þegar viðkomandi fór í styttingu. Hún talaði einnig um að þessir fjórir tímar væru gulrót, sér í lagi þá daga sem væru erfiðari en aðrir. Tvær konur sem rætt var við sögðu að börn þeirra væru ánægð með að þær væru komnar heim á hádegi einn dag í viku og væri samvera með þeim meiri þar með. Annar viðmælandi sagðist nýta tímann í ýmislegt en oft færi hún í búð að versla eða tæki til á heimilinu. Af og til sagðist hún einnig nýta styttinguna í eitthvað fyrir sjálfa sig – að vera ein heima væri „líka bara ágætt af og til“.

Kona sem vinnur dagvinnu á skrifstofu taldi að stytting í lok vikunnar gerði það að verkum að hún kæmi betur úthvöld til vinnu á mánudegi. Hún taldi líka að stytting á föstudegi virkaði sem gulrót fyrir hana og starfsfélagana þar sem það yki á jákvæðni í þeirri álagsvinnu sem væri á vinnustaðnum:

Þegar fer að líða á vikuna, fólk hugsar stundum á miðvikudögum „Æ okei það er einn og hálfur vinnudagur eftir“, þetta kemur manni svona áfram, svona í erfiðu starfi eins og hér, og þegar það er mikið álag og vikan er búin að vera ógeðslega erfið, þá er þetta alltaf gulrótin fyrir okkur. Við höldum rosalega fast í þetta. Ég tel bara að andrúmsloftið sé miklu léttara.

Hún taldi einnig að eftir vikuna væri fólk almennt mjög þreytt á föstudögum og það tæki tíma að jafna sig. Án styttingar á föstudegi færi fyrri hluti helgarinnar einungis í það að jafna sig og

safna orku. Með því fyrirkomulagi sem væri á hennar vinnustað næði hún að gera mun meira en áður, fara á kaffihús, í sund eða gera eitthvað fyrir sjálfa sig, áður en fjölskyldulífið tæki við klukkan fjögur þegar börn hennar kæmu úr skólanum. Hún taldi slíkt fyrirkomulag á styttingu nýtast betur í hennar starfi heldur en stytting hvern dag þar sem hún taldi sig og vinnufélaga sína ekki eiga kost á því að fara heim um þrjúleitið því starfið byði einfaldlega ekki upp á það. Hún nefndi líka að andrúmsloftið á föstudögum á vinnustaðnum væri fyllt gleði og eftirvæntingu.

3. FJARVISTIR OG ÁLAG

Von stjórnenda var að með innleiðingu styttingu vinnuvikunnar myndi draga úr veikinda-fjarvistum starfsmanna. Við innleiðingu væntu sumir viðmælendur þess að álagið myndi aukast. Sumir töldu að svo hefði verið raunin, álagið hafi aukist að einhverju leyti en slíkt hafi oftast en ekki haft með fjarvistir annarra starfsmanna að gera. Nánar er fjallað um það í næsta þema.

Mismunandi var eftir vinnustöðum hvort viðmælendur töldu að veikindum hefði fækkað eður ei. Stjórnendur áttu erfitt með að alhæfa um slíkt í viðtölum en tilfinning þeirra var að minna væri um skammtímaveikindi sem og annarskonar fjarvistir eða svokallað skrepp. Af þeim vinnustöðum sem taka þátt í tilraunaverkefninu tjáðu stjórnendur tveggja staða, vaktavinnustaðar og dagvinnustaðar, að skammtímaveikindi hefðu staðið í stað eða jafnvel aukist. Þegar falast var eftir frekari skýringum kom fram að annarsvegar tóku veikindi að aukast í kringum þá daga sem aðilar áttu heilan dag í styttingu og hins vegar að veikindi tengist hugmyndum yngra fólks um veikindarétt sinn. Kona á vaktavinnustað kom inn á slíkt er talið barst að fjarvistum:

Það er alltaf unga fólkið sem er veikast... En ég veit ekki hvað það er, það voru fleiri farnir að gera það, að þú átt kannski frí á miðvikudegi eða frí á föstudegi þá voru gjarnan veikindi í kringum [það]. Þannig ég var orðin fokvond yfir þessu og sagði að þetta gengi ekki, ég vildi ekki þessa styttingu.

Þarna talar hún um hvernig veikindi jukust í kringum styttingu og það skapaði oft auka álag á þeim starfsmönnum sem voru við vinnu. Hún telur einnig að unga fólkið sé mest fjarverandi og komu slík viðhorf einnig fram hjá fáeinum öðrum viðmælendum.

Í spurningum er tengdust fjarvistum kom fram hjá nokkrum viðmælendum hugmyndir tengdar vinnusiðferði og vinnumenningu. Eitthvað bar á því að viðmælendur töldu ungt fólk hegða sér

öðruvísi við vinnu, það hefði minni metnað og traust til vinnunnar; það væri meðvitað um öll sín réttindi en teldi sig ekki hafa skyldum að gegna gagnvart vinnustaðnum á sama tíma.

Einn viðmælandi taldi erfiðast að eiga við yngsta hópinn er kæmi að fjarvistum:

Þetta er nú þannig að þetta er svona eldri borgaravinnustaður hjá mér, meðalaldur er örugglega 50 og eitthvað og ég ræð aldrei neinn undir sextugu á [vinnustaðinn] virðist vera. Og sá hópur er aldrei veikur. Hann mætir alltaf. Með það yngra, þar eru öll þessi veikindi.. Eldra fólk er bara mjög gott, yngra fólk er miklu miklu verra.

Stjórnandinn taldi yngra fólkið bera litla virðingu fyrir vinnunni og liti svo á að tveir dagar í mánuði (veikindarétturinn) séu frídagar. Þessi viðhorf er áhugavert að skoða út frá rannsókn þeirra Guðrúnar Helgu Magnúsdóttur og Gylfa Dalmann Aðalsteinsson (2011). Niðurstöður rannsóknar þeirra um viðhorf stjórnenda til kynslóðamunar á íslensku vinnumarkaði bentu til að stjórnendur teldu Y-kynslóðina (einstaklingar fæddir á árunum 1980-2000) hafa önnur gildi og vinnusiðferði en eldri kynslóðirnar. Niðurstöður sýndu fram á að stjórnendur töldu þá kynslóð ekki jafn tryggja fyrirtækjum og að hún leggjði áherslu á fríðindi og sveigjanlegan vinnutíma en væri á sama tíma mjög metnaðarfull, dugleg, vel menntuð og búi yfir aukinni tæknikunnáttu en hinar eldri. Stjórnendur sem þau Guðrún og Gylfi ræddu við töldu að mikilvægt væri að kalla eftir endurskoðun á fyrri starfs- og stjórnunarháttum á íslenskum vinnumarkaði (Guðrún Helga Magnúsdóttir og Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2011)

Sumir viðmælendur upplifðu styttinguna sem svigrúm og sveigjanleika. Skrepp er mismikið eftir eðli starfanna, á sumum stöðum var erfiðara að komast frá vinnu og þótti stytting í slíkum störfum kærkomin.

Að geta skroppið í einhverjar útréttingar án þess að vera alltaf að flýta sér, alltaf á hlaupum, alltaf í einhverju stressi, alltaf með mórál yfir að vera of lengi.. það er rosalega ríkt í okkar umhverfi.

Áhugavert var að sjá að nærri allir viðmælendur nefndu skrepp í tengslum við opinberar stofnanir og banka sem oftast en ekki eru með stuttan opnunartíma. Slík erindi geta oftast en ekki tekið tíma vegna álags og var vegabréf nefnt oft í því samhengi.

Keyra í Kópavog, bíða þar.. og þá er maður með bullandi mórál að vera ekki í vinnunni. Standa einhverstaðar í biðröð, vera númer 40 og það er verið að afgreiða númer 5. Og maður dregur það eins og maður getur að gera allskonar svona stúss. Þannig að núna einhvern veginn hefur maður tækifæri til að gera þetta.

Þessum einstaklingi sem var í vaktavinnu þótti mjög jákvætt að hafa tækifæri á því að geta notað styttinguna í slík erindi og láta slíkt „ekki bitna á samstarfsfólkinu“.

Flestir þeir stjórnendur sem rætt var við töldu að skrepp hefði minnkað að einhverju leyti og fólk reyndi í meira mæli að sinna erindum á þeim tíma sem stytting væri. Slíkt fór þó einnig eftir útfærslu styttingarinnar á hverjum vinnustað. Á vaktavinnustað tjáði ein kvennanna að skrepp væri eitthvað sem ekki „væri til í þeirra orðaforða“ á vinnustaðnum, vinnan væri þess eðlis að ekki hefði verið mikið um skrepp fyrir styttingu heldur. Hún talaði um samviskubit sem fylgdi því að þurfa að skreppa á vinnutíma og að stytting sem þessi væri mjög jákvæð upp á skrepp og annað slíkt að gera. Nærri allir stjórnendur nefndu að mælst hefði verið til þess við starfsfólk þegar stytting var innleidd að þau reyndu að skipuleggja sig á þann hátt að erindum eins og læknisheimsóknnum, klippingu og öðru slíku væri beint inn styttingatímamann fremur en að skroppið yrði úr vinnu. Þó voru allir stjórnendur skilningsríkir á að fólk geti þurfi að skreppa ef eitthvað er.

Þegar viðmælendur voru spurðir út í aukið álag komu fram mismunandi svör, nokkrum þóttu þau hafa þurft að hlaupa aðeins hraðar við sína vinnu eftir að stytting var innleidd en aðrir fundu ekki fyrir neinu aukaálagi. Kona í skrifstofuvinnu sem er undir þó nokkru álagi í vinnu sinn almennt, bæði fyrir styttingu og í styttingu, þótti álagið ekki hafa neikvæð áhrif í styttingu þar sem hún hafði í byrjun verkefnis tileinkað sér ný vinnubrögð með það markmið að skipuleggja sig og stjórna vinnutímanum betur.

4. STYTTINGIN OG VINNAN

Í tilraunaverkefni Östersund í Svíþjóð um styttingu vinnuvikunnar töldu stjórnendur og starfsfólk að 6 mánaðar tilraunatímabil hefði verið of stutt til þess að hægt væri að meta langtímaáhrif (Östersundskommun, 2016). Það sama var upp á teningnum hjá viðmælendum tilraunaverkefnis Reykjavíkurborgar en til dæmis talaði stjórnandi einn um að byrjun verkefnis hefði í raun verið svolítið eins og hveitibrauðsdagar:

Ég held fyrsta árið hafi verið svona honeymoon, maður þarf svona lengri tíma til að sjá langvarandi áhrif af því að láta fólk hlaupa hraðar. Það þarf svolítið að skoða það

raunverulega...Starfið er í sjálfu sér bara mikið álagsstarf. Þannig að þegar þú ákveður að þetta starf fólks sem að þegar er undir miklu álagi að þá hefur maður svona áhyggjur af því hvaða áhrif hefur það til lengri tíma litið. Og það er bara mín skoðun að það sé svolítið ósanngjarnt að gera sér ekki bara grein fyrir að það geti þurft viðbótarmann, að þetta sé bara stefna sem tekur varðandi gæði og lífsgæði fólks og hvernig samfélag við viljum byggja og vinnum út frá því. En hinsvegar allar mælingar sem hafa verið gerðar á þessum tíma varðandi virkni eða framleiðni, það hefur ekki dregið úr hér og við höfum haldið sjó þrátt fyrir að hafa bæst við verkefni.

Viðmælendur voru sammála um jákvæð viðhorf til verkefnisins en á sama tíma undirstrikuðu flestir þörf þess að bæta við fólki á vinnustaðnum. Margir viðmælendur töldu að það myndi bæta stöðuna og mögulega fjölga starfsfólki:

Það er náttúrulega aðallega þetta bara að hvað þetta er frábært, að geta fengið að fara þennan, fá þessa klukkutíma. Það er náttúrulega bara dásamlegt. En til þess að þetta yrði eins... þá væri það enn betra að það sé meira starfsfólk. Þá væri þetta bara toppurinn og þá held ég líka að það yrði vinsælla að vinna hér.

Umræður voru um hverskonar styttingarform virki best þjóðfélagslega séð. Skiptar skoðanir voru á þessu málefni en mörgum þótti form styttingar eiga að miða út frá eðli starfa og vera ákveðið í samstarfi við starfsfólk eða að minnsta kosti með einhverskonar aðkomu eða innsýn þeirra. Flestir viðmælendur voru sáttir við það fyrirkomulag sem var að finna á þeirra vinnustað. Skipulagning styttingar í vaktavinnu virtist flóknari í framkvæmd en í dagvinnu en slíkt hefur mikið að gera með eðli starfa og dagleg verkefni.

Á einum vinnustaðanna þar sem styttingu var þannig hátt að hún var ýmist einn heill frídagur í mánuði eða mæting síðar á kvöldvakt einu sinni í viku, var starfsfólk almennt ágætlega sátt. Heill frídagur var talinn eftirsóknarverður og viðmælendur nefndu að sá dagur hefði verið notaður í ýmislegt, hvort sem það var að sofa út, eyða tíma með barnabörnum eða börnum eftir að skóla lyki. Hitt formið, að mæta seinna á kvöldvakt, var minna vinsælt. Þannig nefndi einn karlviðmælandi að sú stytting hefði ekki haft mikið að segja fyrir sig persónulega þar sem hann væri meira í því að líta á klukkuna og kíkja hvenær vaktin byrjaði. Þetta form styttingar var viðhaft í stutt reynslutímabil hjá vaktavinnufólki á öðrum vinnustað en ánægja var ekki mikil með það fyrirkomulag svo stytting var tekin af.

Viðmælendur voru spurðir að því hvort þeir kæmust yfir dagleg verkefni sín í styttingu vinnuvikunnar þegar rætt var um verkefnaálag sem og hvort þau næðu ætíð að taka sína styttingu. Hér er mikilvægt að líta til eðlis starfanna og vinnutíma en munur var á því hvaða tilfinningu fólk hafði fyrir álagi eftir því hvernig vinnu þeirra var háttað. Kona í vaktavinnu sem hafði styttingu einn klukkutíma í lok vaktar tók fram að hún hefði alltaf náð að taka styttinguna sína. Hún taldi þó einn galla á fyrirkomulaginu en það var að starfsfólkinu þótti það hafa neikvæð áhrif á samskipti milli vakta. Áður höfðu þau sest niður og spjallað og miðlað upplýsingum á milli sín frá deginum en þessi samskipti höfðu horfið að mestu með breytingu á vaktafyrirkomulaginu við innleiðingu styttingar. Hún taldi þetta hafa í raun meiri áhrif á seinni vaktina þar sem þar væru færri aðilar og ekki í eins miklum samskiptum við aðra. Svipaða stöðu var að finna á öðrum vinnustað þar sem stutt tilraun hafði verið gert á styttingu á þrískiptum vöktum sem byrjuðu að kvöldi til. Þegar þær vaktir voru styttaðar slitnuðu samskipti milli vaktanna og þar af leiðandi hittust starfsmenn ekki og gátu ekki miðlað upplýsingum um vinnuna sín á milli. Sú stytting var tekin af vegna óánægju sem myndaðist við þær aðstæður.

Veikindi og aðrar fjarvistir höfðu mismikil áhrif á starfsfólkið og vinnustaðina eftir því hvernig styttingu var háttað og hverskonar vinnufyrirkomulag var á staðnum.

Almennt virtist auðveldara að eiga við skammtímaveikindi eða aðrar skammtímafjarvistir í dagvinnu en erfið staða gat komið upp á þeim vinnustöðum þar sem eðli starfa var fastara í skorðum. Þegar veikindi komu upp á vöktum þar sem einstaklingar voru einnig í styttingu á sama tíma fækkaði í starfshópnum sem gat orðið til þess að aukið álag var á þeim starfsmönnum sem eftir voru. Vinnustaðirnir tóku misjafnlega á þessu, sumir gátu kallað í aukastarfsfólk eða fengið lánað starfsfólk úr öðrum deildum til að manna þann daginn. Á einum vaktavinnustað varð meiri samvinna á milli fólks í slíkum aðstæðum sem hafði góð áhrif á starfsandann og vann fólk saman að því að finna lausn á stöðunni. Á öðrum vinnustað var erfiðara að fá aukafólk til vinnu með stuttum fyrirvara þegar veikindi komu upp og kom þá stundum upp sú staða að vaktin var fáliðuð, meira álag var á starfsfólki sem hafði síðan neikvæð áhrif á starfsandann. Það starfsfólk sem tjáði sig um þessa upplifun tók fram að starfsandinn á þeirra vinnustað hefði ætíð verið góður en veikindi í styttingu væru þeim erfið. Veikindi höfðu ekki eins mikil áhrif á starfsfólk þar sem verkefni voru einstaklingsmiðaðri.

UMRÆÐUR OG LOKAORÐ

Hér hefur verið miðað að því að hlusta eftir viðhorfum stjórnenda og starfsfólks til tilrauna-
verkefnis Reykjavíkurborgar um styttingu vinnuvikunnar. Mikilvægt er að heyra upplifun þeirra
á því hverskonar áhrif stytting vinnuvikunnar hefur og heyra um kosti hennar og galla. Allir
viðmælendur voru spurðir að því hvað þeir teldu að myndi bæta tilraunaverkefnið og mögulega
hafa áhrif á lengd vinnuvikunnar í framtíðinni. Nokkrir viðmælendur töluðu um mikilvægi þess
að stéttarfélög beiti sér fyrir styttingu vinnuvikunnar við gerð kjarasamninga. Einn viðmælendi
ræddi um mikilvægi stéttarfélaga í tengslum við framhald styttingarinnar og áhrif stéttarfélaga
í stærra samhengi:

En svo hefur maður líka áhyggjur af því að stéttarfélögin séu ekki að taka þetta jafn mikið
upp og maður hefði viljað sjá. Því þau hafa svo mikil áhrif á hvað gerist varðandi kjör og
aðstæður starfsfólks. Þannig ef að þau væru búin að taka upp þessa kröfu styttnum
vinnuvikuna þá værum við á allt öðru leveli. Ef þau myndu setja þetta á oddinn af því þau
hafa töluvert um það að segja.

Viðmælendi þessi nefndi einnig að aðkoma starfsfólks væri mikilvæg í þessu samhengi þar sem
stéttarfélögin þyrftu að heyra af viðbrögðum fólks við styttingu.

Maður veit ekki hvort skilaboðin stoppa bara hjá einstaklingnum, þau þurfa að fara víðar.

Þarna ræðir viðmælendi um framtíð verkefnisins og hvaða skref sé mikilvægt að taka ef hafa á
áhrif á vinnuvikuna í stærra samhengi.

Viðmælendur voru flestir uggandi yfir því ef styttingu vinnuvikunnar lyki því almennt er mikil
ánægja og jákvæðni í garð verkefnisins. Mikilvægum punktum er varða jafnræði innan borgarinnar
sem og á milli sveitarfélaga komu líka upp. Í viðtölum kom fram að margir höfðu þá tilfinningu
að stytting vinnuvikunnar hefði jákvæð áhrif á starfsmannafjölda – þeir vinnustaðir sem væru
með styttingu ættu auðveldara með að ráða fólk í störf. Viðmælendi velti þessum punkti upp út
frá jafnréttissjónarmiðum innan borgarinnar og milli sveitarfélaga. Hann benti á að ef vissir
vinnustaðir innan borgarinnar fái fremur umsækjendur en aðrir þá sé ósjálfrátt verið að skapa
ójafna stöðu sem getur síðan bitnað á borgarbúum. Mikilvægi þess að huga að þessum
málefnum í framkvæmd var undirstrikuð en viðmælendi benti á sama tíma á að ef Reykjavíkurborg
myndi ráðast í þetta stóra verkefni á öllum sínum vinnustöðum væri líklegt að staða
starfsmannamála yrði betri.

Í framhaldinu er einnig mikilvægt að skoða form styttingar, ekki er víst að ein útfærsla virki fyrir alla en á sama tíma þarf auknar rannsóknir á útfærslu styttingar í vaktavinnu á borð við kvöldvaktir, helgarvaktir og næturvaktir.

Út frá fyrri rannsóknum og upplifun viðmælenda í þessari rannsókn virðist stytting vinnuvikunnar hafa mjög jákvæð áhrif á samræmingu atvinnu og einkalífs og er hvíld einnig mikilvæg í því samhengi en hún hefur áhrif á vellíðan starfsfólks og vinnuframlag þeirra – og þar með einnig áhrif á þjónustu við borgarbúa Reykjavíkur.

Við styttingu væri einnig kjörið að bjóða upp á tímastjórnunarnámskeið fyrir stjórnendur jafnt sem starfsfólk til þess að miða að því að nýta vinnudaginn sem best og viðhalda þjónustustiginu. Þá þarf að hafa reglulegar kannanir á styttingu og eftirfylgni, skilgreina vel langtímamarkmið og skipuleggja inngrip þegar þörf er á.

HEIMILDASKRÁ

Albertsen, K. et al. (2007). *Working time arrangements and social consequences – What do we know?* Norden. Sótt af <https://www.divaportal.org/smash/get/diva2:700842/FULLTEXT01.pdf>

Golden, L. (2010). A Purpose for Every Time? The Timing and Length of the Work Week and Implications for Worker Well-Being, *Connecticut Law Review*, 42(4), 1181–1201.

Guðrún Helga Magnúsdóttir og Gylfi Dalmann Aðalsteinsson. (2011). Þegar kynslóðir mætast – Að stjórna Y-kynslóðinni. Í Auður Hermannsdóttir, Jón Snorri Snorrason og Þóra Christiansen (ritsjórar), *Vorráðstefna Viðskiptafræðistofnunar Háskóla Íslands* (bls. 86-96). Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/8664>

Halkos, G. og Bousinakis, D. (2010). The Effect of Stress and Satisfaction on Productivity, *International Journal of Productivity & Performance Management*, 6, 1-12.

Katrín Briem og Þorvaldur Ólafsson. (2015). *Is Less Work Better Work? A shorter working week from a managerial viewpoint* (meistararitgerð, Lund University). Sótt af <http://lup.lub.lu.se/student-papers/record/5468854>

Ólöf Björg Þórðardóttir. (2016). *Stytting vinnuvikunnar. Tilraunaverkefni hjá KatrínKaKa*. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/24420>

Pacta Guideline. (2015). *18 månader med 6 timmar: Följeforskning om försök med reducerad arbetstid*. Göteborgs Stad, Svartedalens äldrecentrum.

Reykjavíkurborg. (2016). Tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar. Sótt af https://www.bsrb.is/static/files/Utgefid_efni/Skyrslur_stytting_vinnuviku/skyrsla-tilraunaverkefni-bsrb-og-reykjavikurborgar-um-styttingu-vinnuvikunnar.pdf

Reykjavíkurborg. (2017). Tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar. Sótt af http://reykjavik.is/sites/default/files/skjol_borgarstjornarfundur/stytting_2.pdf

Toyota Center Göteborg. (e.d). *Sextimmarsdag i tvåskift - Så gjorde vi*. Sótt af <https://toyotagoteborg.se/om-oss/sextimmarsdag-i-tva-skift-sa-gjorde-vi/>

Östersundskommun. (2016). *Östersundsmodellen- 6 timmars arbetsdag, tid för återhämtning*. Sótt af <http://www.ostersund.se/om-webbplatsen/nyhetsarkiv/nyhetsarkiv/2016-10-25-ostersundsmodellen-uppmarksammas.html>

VIÐAUKI

1. VIÐTALSVÍSIR - STARFSFÓLK

1) Almennt um tilraunaverkefnið

- Hvernig var/er útfærslu styttingu vinnuvikunnar háttað hjá ykkur?
- Hvert er fyrirkomulag vinnunnar? - (Vaktavinna/Dagvinna)
 - Hverjir komu að útfærslu styttingar á vinnustaðnum?
 - Getur þú lýst klassískum vinnudegi fyrir mér bæði fyrir styttingu og eftir styttingu?
- Hverjar voru væntingar þínar til verkefnisins?
- Hver er þín skoðun á verkefninu í heild - hvernig þótti þér til takast?

2) Starfsmannamál

- Hverskonar áhrif telur þú að stytting hafi á afköst?
 - Verkefnastaða: Finnst þér þú hafa náð að fara yfir sömu verkefni og áður á styttri tíma?
 - Nærð þú alltaf að fara í styttingu?
- Finnst þér einhverjar breytingar hafa orðið á álagi við vinnu? Ef svo er, hverjar?
- Hver er þín tilfinning fyrir veikindafjarvistum starfsmanna?
 - Hefur dregið úr þeim, þau aukist eða staðið í stað?
 - Hvað með skrepp? Hefur það breyst á einhvern hátt?
 - Hefur þú þurft að skreppa á vinnutíma? Finnst þér slíkt hafa breyst með innleiðingu tilraunaverkefnisins?
- Hafði tilraunaverkefnið einhver áhrif á starfsandann á vinnustaðnum?
- Hverskonar breytingar sást þú á vinnustaðnum eftir styttingu?

3) Staða og bakgrunnur - samræming atvinnu og einkalífs

- Í hvað nýttir þú styttingu vinnuvikunnar?
- Hefur stytting vinnuvikunnar haft áhrif á samræmingu atvinnu og einkalífs hjá þér?
 - Bakgrunnsspurningar

Bakgrunnur

- Kyn, aldur, vinnustaður, staða, starfsaldur, hjúskaparstaða, heimilishagur almennt.
 - o Ef maki/sambýlingur/annað fyrirkomulag - starf maka, vinnutími maka.
 - o Ef börn - leikskóli/skóli/heima/frístundir

4) Hagnýt atriði til framtíðar

- Hverjir voru helstu kostir og gallar tilraunaverkefnisins að þínu mati?
- Er einhver útfærsla sem þú telur að myndi virka betur?
- Er eitthvað sem þér þykir hafa mátt fara betur í tilraunaverkefninu?
- Er eitthvað fleira sem þú villt koma á framfæri?

2. VIÐTALSVÍSIR- STJÓRNENDUR

1) Almennt um tilraunaverkefnið

- Hvernig var/er útfærslu styttingu vinnuvikunnar háttað hjá ykkur?
- Hvert er fyrirkomulag vinnunnar? - (Vaktavinna/Dagvinna)
 - o Hverjir komu að útfærslu styttingar á vinnustaðnum?
- Hverjar voru væntingar þínar til verkefnisins?
- Hver er þín skoðun á verkefninu í heild - hvernig þótti þér til takast?

2) Starfsmannamál

- Hverskonar áhrif telur þú að stytting hafi á afköst?
 - o Verkefnastaða: Telur þú að starfsfólk hafi náð að fara yfir sömu verkefni og áður á styttri tíma?
- Var álagi jafnt dreift á starfsfólk?
- Hver er staða á veikindafjarvistum starfsmanna í verkefninu?
 - o Hefur dregið úr þeim, þau aukist eða staðið í stað?
 - o Hvað með skrepp? Hefur það breyst á einhvern hátt?
- Hafði tilraunaverkefnið einhver áhrif á starfsandann á vinnustaðnum?
- Hverskonar breytingar sást þú á vinnustaðnum eftir styttingu?
- Hver eru kynjahlutföll og aldursdreifing á vinnustaðnum?

3) Staða og bakgrunnur- samræming atvinnu og einkalífs

- Hvernig var styttingu háttað hjá hjá þér sem yfirmanni?
- Í hvað nýttir þú styttingu vinnuvikunnar?
- Hefur stytting vinnuvikunnar haft áhrif á samræmingu atvinnu og einkalífs hjá þér?
 - Bakgrunnsspurningar

Bakgrunnur

- Kyn, aldur, vinnustaður, staða, starfsaldur, hjúskaparstaða, heimilishagur almennt.
 - Ef maki/sambýlingur/annað fyrirkomulag - starf maka, vinnutími maka.
 - Ef börn - leikskóli/skóli/heima/frístundir

4) Hagnýt atriði til framtíðar

- Hverjir voru helstu kostir og gallar tilraunaverkefnisins að þínu mati?
- Er einhver útfærsla sem þú telur að myndi virka betur?
- Er eitthvað sem þér þykir hafa mátt fara betur í tilraunaverkefninu?
- Er eitthvað fleira sem þú villt koma á framfæri?