



MS Ritgerð
Mannauðsstjórnun

Stytting vinnuvikunnar

Tilraunaverkefni hjá Reykjavíkurborg

Ólöf Björg Þórðardóttir

Leiðbeinandi: Gylfi Dalmann Aðalsteinsson

Viðskiptafræðideild



HÁSKÓLI ÍSLANDS
FÉLAGSVÍSINDASVIÐ

VIÐSKIPTAFRÆÐIDEILD

Stytting vinnuvikunnar

Tilraunaverkefni hjá Reykjavíkurborg

Ólöf Björg Þórðardóttir

Lokaverkefni til MS-gráðu í viðskiptafræði

Leiðbeinandi: Gylfi Dalmann Aðalsteinsson

Viðskiptafræðideild

Félagsvísindasvið Háskóla Íslands

Júní 2016

Stytting vinnuvikunnar-Tilraunaverkefni hjá Reykjavíkurborg

Ritgerð þessi er 30 eininga lokaverkefni til MS prófs við
Viðskiptafræðideild, Félagsvísindasvið Háskóla Íslands.

© 2016 Ólöf Björg Þórðardóttir

Ritgerðina má ekki afrita nema með leyfi höfundar.

Prentun: Háskólaprent

Reykjavík, 2016

Formáli

Rannsóknarverkefni þetta er 30 eininga (ECTS) lokaverkefni í meistaranámi í mannauðsstjórnun við Háskóla Íslands. Verkefnið var unnið undir leiðsögn Gylfa Dalmanns Aðalsteinssonar dósents við Háskóla Íslands. Færi ég honum mínar bestu þakkir fyrir aðstoð og góðar ráðleggingar. Um er að ræða meginlega rannsókn sem gerð var á vegum Reykjavíkurborgar á tilraunarverkefni um styttingu vinnuvikunnar í Þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts sem heyrir undir Velferðarsvið Reykjavíkurborgar. Rannsóknin var gerð á tímabilinu febrúar 2015 til febrúar 2016. Verkefnið hefur reynst mér bæði áhugavert og lærdómsríkt og vil ég þakka sérstaklega Hörpu Hrund Berndsen mannauðsráðgjafa hjá Reykjavíkurborg fyrir veitta aðstoð. Einnig vil ég þakka sérstaklega manningunni mínari Friðberti Bragasyni, foreldrum, tengdaforeldrum og Kristínu Pálsdóttur mínum yfirmanni fyrir mikinn sveiganleika og þolinmæði í minn garð því án þeirra hefði ég ekki getað klárað verkefnið.

Ólöf Björg Þórðardóttir

Maí 2016

Útdráttur

Verkalýðshreyfingin á Íslandi á sér langa sögu og hefur hún barist fyrir mörgum réttindum sinna félagsmanna. Litlar sem engar takmarkanir voru á lengd vinnutíma í byrjun verkalýðshreyfingarinnar á Íslandi og voru unnir allt að 14-16 tímar á sólarhring. Tímarnir breyttust og lög um 40 stunda vinnuviku voru sett á alþingi 1971. Þessi lög standa enn þann dag í dag en umræðan um styttingu vinnuvikunnar hefur orðið meira áberandi á Íslandi síðustu misserin.

Reykjavíkurborg setti á fót tilraunaverkefni sem fór af stað í mars 2015 um styttingu vinnuvikunnar þar sem hún var stytt niður í 35 vinnustundir án launaskerðingar. Ákveðið var að gera tilraunina á tveimur starfstöðum í borginni, Barnavernd Reykjavíkur og Þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts. Þessi ritgerð fjallar einungis um tilraunarverkefnið á Þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts. Vinnutíminn á Þjónustumiðstöðinni var stytur um eina klukkustund á dag eða fimm klukkustundir í allt á viku. Opnunartíminn breyttist úr klukkan fjögur til klukkan þrjú á daginn. Rannsóknin var meginleg og var framkvæmd af starfsmönnum mannauðsdeildar Reykjavíkurborgar. Voru sendar út þrjár rafrænar kannanir yfir þrjú mismunandi tímabil; febrúar 2015 (úrtak: 29 starfsmenn), október 2015 (úrtak 31 starfsmenn) og febrúar 2016 (úrtak: 30 starfsmenn) til starfsmanna þjónustumiðstöðvar Árbæjar og Grafarholts.

Markmið þessarar ritgerðar var að rýna í niðurstöður þessara spurningakannana út frá rannsóknarspurningunum: *Hefur styttri vinnuvika jákvæð áhrif á starfsfólk þjónustumiðstöðvarinnar í Árbæ og Grafarholti í tengslum við álag í starfi, starfsanda og starfsánægju og samræmingu vinnu og einkalífs? og Stóðust væntingar starfsmanna Þjónustumiðstöðvar Árbæjar og Grafarholts til tilraunarverkefnisins stytting vinnuvikunnar?* Helstu niðurstöður voru þær að að styttri vinnuvika hafði jákvæð áhrif á starfsfólk í tengslum við álag í starfi, starfsanda, starfsánægju og samræmingu vinnu og einkalífs. En niðurstöður í tengslum við álag í starfi sýndu að í febrúar 2015 voru 61,5% starfsmanna frekar eða mjög sammála því að álag í starfi væri of mikið þegar á heildina er litið og ári seinna voru það 60% sem voru enn á sömu skoðun og því lítil breyting orðið. Væntingar starfsfólks voru almennt miklar í tengslum við styttingu vinnuvikunnar og stóðust þær í öllum tilfellum.

Lykilorð: Stytting vinnuviku, Álag, starfsandi, starfsánægja, samræming vinnu og einkalífs.

Abstract

Unions in Iceland has a long history and has fought for many rights of its members. There was little or no restrictions on the number of hours worked in early labor movement in Iceland and were up to 14-16 hours a day. Times changed and the law on 40 hour working week was passed in Parliament in 1971. This law still stand to this day. The debate on shortening the working week has become more pronounced in Iceland in resent years.

City of Reykjavík established a experiment project in March 2015 by the shortening of the working week where it was shortened to 35 hours without wage cuts. It was decided to do the experiment on two job sites in the city, Service Center in Árbær and Grafarholt and Child Protection Agency in City of Reykjavík. This paper covers only the experiment in the Service Center. The working hour of the Service Center was reduced by one hour per day or five hours all week. Opening hours changed from four o'clock to three o'clock on the day. The study was quantitative and was carried out by employees og the HR department of the City. There were sent out three online surveys over three different periods. February 2015 (sample: 29 employees), October 2015 (sample of 31 employees) and February 2016 (sample: 30 employees) to employees of the Service Center.

The aim of this paper is to examine the results of these questionnaires and the research questions: *Have shorter workweek positive effect on the staff in Árbæ and Grafarholt associated with the intensity of work, morale, job satisfaction and work-life balance? and Met the expectations of employees of the Service Center in Árbæjar Grafarholt to the experiment project a shortening of the working week?* The main findings were that the shorter working week had a positive effect on staff in relation to intensity of work, morale, job satisfaction and work-life balance.

But the findings related to the intensity of work showed that in February 2015 that 61.5% were fairly or strongly agreed that the intensity of work was too great and a year later in February 2016 it was 60% who were still same opinion and therefore little change. Expectations of staff were generally high and they were met in all cases.

Keywords: Shorter work week, stress, morale, job satisfaction, work life-balance

Efnisyfirlit

Formáli	4
Útdráttur	5
Abstract	6
Efnisyfirlit	7
Myndaskrá.....	9
Töfluskrá	10
1 Inngangur	11
1.1 Uppbygging verkefnis.....	11
2 Sagan á Íslandi	13
2.1 Vökulögin	13
2.2 Dagsbrún.....	14
2.3 Baráttan 1930-1970.....	14
2.4 40 stunda vinnuvika.....	14
2.5 Tuttugasta og fyrsta öldin	15
3 Styttri vinnuvika.....	18
4 Norðurlöndin.....	20
5 Samræming vinnu og einkalífs	23
5.1 Jöfn staða kynjanna.....	24
6 Vinnustaðurinn.....	25
6.1 Vinnuálag/streyta	25
6.2 Stjórn á vinnutíma.....	26
6.3 Líkamlegt og andlegt álag tengt vinnu	26
6.4 Kulnun í starfi	27
7 Veikindafjarvistir	28
8 Reykjavíkurborg	30
8.1 Stytting vinnuvikunnar-tilraunaverkefni hjá Reykjavíkurborg.....	30
8.2 Þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts	31
9 Aðferðarfræði.....	32
9.1 Mælitæki	32
9.2 Gagnaöflun.....	33
9.3 Úrvinnsla gagna	33
10 Niðurstöður	34
10.1 Samræming vinnu og einkalífs	35
10.2 Starfsánægja.....	37
10.3 Samvinna, þekking og starfsandi	39

10.4	Vinnuálag.....	42
10.5	Líkamlegt álag/þreyta	45
10.6	Andlegt álag/þreyta.....	49
10.7	Veikindafjarvistir og yfirvinna	53
11	Umræður	54
11.1	Samræming vinnu og einkalífs	54
11.2	Starfsánægja.....	54
11.3	Samvinna, miðlun þekkingar og starfsandi.....	55
11.4	Vinnuálag.....	55
11.5	Líkamlegt og andlegt álag tengt vinnu	56
11.6	Veikindafjarvistir	58
11.7	Yfirvinna.....	58
11.8	Rannsóknarspurningar	59
11.9	Annmarkar rannsóknar	59
12	Lokaorð	60
	Heimildaskrá	61
	Viðauki 1	67

Myndaskrá

Mynd 1. Veikindafjarvistir á Norðurlöndum árið 2013	28
Mynd 2. Hversu jákvæð eða neikvæð áhrif telur þú að stytting vinnudags muni hafa á eftirfarandi: Samræmingu vinnu og einkalífs?	35
Mynd 3. Hjá mér er gott jafnvægi milli starfs og einkalífs	36
Mynd 4. Hversu jákvæð eða neikvæð áhrif telur þú að stytting vinnudags muni hafa á eftirfarandi: Starfsánægju?.....	37
Mynd 5. Á heildina litið er ég ánægð/ur í starfi	38
Mynd 6. Samvinna er góð á mínum vinnustað.....	39
Mynd 7. Hversu jákvæð eða neikvæð áhrif telur þú að stytting vinnudags muni hafa á eftirfarandi: Starfsanda?.....	40
Mynd 8. Er vinnuálagið jafnt yfir vikuna?	42
Mynd 9. Er vinnuálagið jafnt yfir daginn?	42
Mynd 10. Hversu jákvæð eða neikvæð áhrif telur þú að stytting vinnudags muni hafa á eftirfarandi: Vinnuálag?.....	43
Mynd 11. Álag í starfi mínu er of mikið þegar á heildina er litið	44
Mynd 12. Hversu jákvæð eða neikvæð áhrif telur þú að stytting vinnudags muni hafa á eftirfarandi: Líkamlega þreytu í lok vinnudags?	45
Mynd 13. Kemur það fyrir eftir að vinnudegi lýkur að þú sért svo þreytt/ur að þú eigir erfitt með að aðhafast nokkuð?	46
Mynd 14. Hve oft á síðustu sex mánuðum hefur þú upplifað eftirfarandi: Örari hjartslátt?	46
Mynd 15. Hve oft á síðustu sex mánuðum hefur þú upplifað eftirfarandi: Svefnörðuleika (s.s. að eiga erfitt með að sofna eða vakna fyrir en ella og eiga erfitt með að sofna aftur)?.....	47
Mynd 16. Hversu jákvæð eða neikvæð áhrif telur þú að stytting vinnudags muni hafa á eftirfarandi: Andlega þreytu í lok vinnudags?.....	49
Mynd 17. Kemur það fyrir eftir að vinnudegi lýkur að þig langi ekki í vinnuna næsta dag?	50
Mynd 18. Hve oft á síðustu sex mánuðum hefur þú upplifað eftirfarandi: Kvíða	50

Mynd 19. Hve oft á síðustu sex mánuðum hefur þú upplifað eftirfarandi: Að vera niðurdregin/n án sýnilegrar ástæðu?.....	51
Mynd 20. Þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts - Meðal veikindahlutfall.....	53
Mynd 21. Meðaltal unninnar yfirvinnu	53

Töluskrá

Tafla 1. Meðalfjöldi unninna og venjulegra vinnustunda á viku eftir ársfjórðungum 2005-2015 á Íslandi	20
Tafla 2. Landsframleiðsla á hverja unna vinnustund (GDP per hour worked).....	21
Tafla 3. Meðaltal og staðalfrávik úr niðurstöðukafla 10.1 um samræmingu vinnu og einkalífs	36
Tafla 4. Meðaltal og staðalfrávik úr niðurstöðukafla 10.2 um starfsánægju.....	38
Tafla 5. Meðaltal og staðalfrávik úr niðurstöðukafla 10.3 um Samvinnu, þekkingu og starfsanda.....	41
Tafla 6. Meðaltal og staðalfrávik úr niðurstöðukafla 10.4 um vinnuálag	44
Tafla 7. Meðaltal og staðalfrávik úr niðurstöðukafla 10.5 um líkamlegt álag/þreyta	48
Tafla 8. Meðaltal og staðalfrávik úr niðurstöðukafla 10.6 um andlegt álag/þreyta.....	52

1 Inngangur

Stytting vinnuvikunnar er umræðuefni sem hefur verið mikið rætt síðustu misseri bæði á Íslandi og erlendis. Svíþjóð er land sem Ísland ber sig oft saman við og þar eru þessi mál komin svo langt að þeir eru farnir að huga að styttingu vinnuvikunnar niður í 30 vinnustundir á viku. Þessi framtíðarsýn virðist vera búin að festa sig í sessi hjá verkalýðsfélögum á Íslandi og hefur umræðan meira verið í þá átt að fækka vinnustundum niður í 35 vinnustundir á viku. Þetta tilraunarverkefni hjá Reykjavíkurborg sem rætt er um í þessari ritgerð er dæmi um það sem gert hefur verið í þessum efnunum og stefnir ríkið einnig að því að koma á fót sambærilegu verkefni. Rauði þráðurinn virðist vera að með þessari styttingu mætti bæta samfélagið í þá átt að stuðla að betra jafnvægi á milli vinnu og einkalífs og gera fólki kleift að njóta frítíma með fjölskyldunni betur sem myndi síðan leiða af sér ánægðara starfsfólk. Í þessari rannsókn verður fjallað um niðurstöður tilraunarverkefnisins um styttingu vinnuvikunnar hjá Reykjavíkurborg sem minnst var á hér að ofan. Tilraunarverkefnið stóð yfir í eitt ár frá mars 2015 og voru vinnustundir styttaðar í 35 á viku án launaskerðingar. Markmið þessa tilraunarverkefnis var meðal annars að kanna hvaða áhrif styttri vinnuvika hefði á starfsfólk varðandi samræmingu vinnu og einkalífs, heilsu, vellíðan og starfsanda. Valdir voru tveir starfsstaðir hjá Velferðarsviði Reykjavíkurborgar, Þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts og Barnavernd Reykjavíkur en þessi ritgerð mun einungis fjalla um Þjónustumiðstöðina. Skoðaðar verða niðurstöður þessarar rannsóknar sem og fjallað um veikindafjarvistir og yfirvinnu meðan á þessu tilraunarverkefni stóð. Rannsóknarspurningarnar eru tvær: *Hefur styttri vinnuvika jákvæð áhrif á starfsfólk þjónustumiðstöðvarinnar í Árbæ og Grafarholti í tengslum við álag í starfi, starfsanda og starfsánægju og samræmingu vinnu og einkalífs? og Stóðust væntingar starfsmanna Þjónustumiðstöðvar Árbæjar og Grafarholts til tilraunarverkefnisins stytting vinnuvikunnar?* Þegar þessi ritgerð er skrifuð er vinnutími á þessum starfsstað enn 35 stundir á viku og ekki hefur verið tekin ákvörðun um framhaldið.

1.1 Uppbygging verkefnis

Áður en rannsókninni verður lýst og niðurstöður kynntar kemur fræðilegt yfirlit um sögu vinnutímans á Íslandi. Einnig verður farið yfir það sem hefur gerst á 21. öldinni á Íslandi í tengslum við styttingu vinnuvikunnar sem og viðhorf ýmissa félagasamtaka til þessa málefnis. Því næst verður fjallað almennt um styttingu vinnuvikunnar og hvaða rök hafa

verið sett fram. Síðan kemur stutt yfirlit um vinnustundir á Norðurlöndum og umfjöllun um sambærilegt tilraunarverkefni sem í var farið í Gautaborg í Svíþjóð. Þá kemur fræðilegt yfirlit um samræmingu vinnu og einkalífs, vinnustaðinn, starfsánægju, vinnuálag og veikindafjarvistir. Eftir fræðilega yfirlitið verður farið yfir rannsóknina, rannsóknarspurningar, niðurstöður, samantekt á niðurstöðum og hvaða ályktanir megi draga af þeim.

2 Sagan á Íslandi

Verkalýðshreyfingin á Íslandi á sér langa sögu og hefur hún barist fyrir mörgum réttindum félagsmanna sinna. Litlar sem engar takmarkanir voru á lengd vinnutíma í byrjun verkalýðshreyfingarinnar á Íslandi og voru unnir allt að 14-16 tímar á sólarhring. Vinnutími kvenna var jafnvel enn lengri en karla. Í landbúnaði, fiskveiðum og fiskverkun gegndi öðru máli en í almennri verkamannavinnu. Sem dæmi má nefna að þegar stúlkur réðu sig í vist á sveitarheimilum í kringum aldamótin 1900 gátu þær búist við að þurfa vinna frá klukkan sjö að morgni til klukkan níu að kvöldi. Á öðrum áratug 20. aldar var farið að takmarka vinnutímann meira en gert hafði verið og krafist hærri greiðslu utan dagvinnutímans (Sumarliði R. Ísleifsson, 2013). Sem dæmi má nefna að árið 1910 var krafan um 10 stunda vinnudag borin fram í fyrsta skipti en þó ekki á Alþingi (Gunnar M. Magnúss, 1967). Verkalýðshreyfingin barðist einnig fyrir því að takmarka helgidagavinnu og leitaði meðal annars stuðnings kirkjunnar því rökin voru að halda ætti hvíldardaginn heilagan. Í kjölfar verkfalls árið 1920 náðu prentarar því meðal annars fram að dagvinnutími yrði ekki lengri en átta klukkustundir. Allmörg lönd í Evrópu höfðu um þetta leyti fengið lög um átta stunda vinnudag. Á Íslandi var á brattan að sækja fyrir flesta aðra en prentara til að ná þessu fram (Sumarliði R. Ísleifsson, 2013).

2.1 Vökulögin

Fyrsti togarinn sem var í eigu Íslendinga kom til landsins árið 1905 og upp frá því fór togaraútgerð ört vaxandi. Stöðugt stærri hópur verkafólks reiddi sig á afkomu útgerðarinnar og sama gildi um samfélagið allt. Í kjölfarið á þessum öra vexti fór að bera á gagnrýni á vinnuskilyrði hásetanna, erfiða vinnu og sérstaklega miklar vökur sem fylgdu starfinu. Hásetum var haldið að vinnu með litlum eða engum hléum svo sólarhringunum skipti. Árið 1915 var Hásetafélag Reykjavíkur stofnað. Félagið beitti sér fyrir ýmsum réttindamálum háseta og þar á meðal lágmarkshvöld fyrir háseta. Árið 1919 var lagt fram frumvarp á Alþingi um lágmarkshvöld háseta sem var á endanum fellt. Árið 1921 lagði Jón Baldvinsson, Þingmaður Reykvíkinga, forseti Alþýðusambands Íslands og formaður Alþýðuflokksins, frumvarpið fram öðru sinni og var það samþykkt 11.maí 1921. Þessi lög fengu heitið „Vökulögin“.

Þau kváðu á um 6 tíma lágmarkshvöld sjómanna sem unnu á togurum. Lögin voru mikilvægur liður í að vernda heilsu sjómanna gegn ofþrælkun og til þess að draga úr

slysatiðni (Gunnar M. Magnúss, 1967; Sjómannafélag Íslands, e.d., Sumarliði R. Ísleifsson, 2013).

2.2 Dagsbrún

Verkalýðsfélagið Dagsbrún, stéttarfélag verkamanna í Reykjavík, var stofnað árið 1906. Síðar var það sameinað fleiri verkalýðsfélögum og nefnist hið nýja félag Efling stéttarfélag. Þegar Dagsbrún var stofnuð var gert ráð fyrir að unnið væri í 12 stundir, frá sex að morgni til sex að kvöldi. Árið 1930 knúði Dagsbrún síðan fram vinnutímastyttingu þannig að ekki yrðu unnar fleiri en 11 stundir á dag (Sumarliði R. Ísleifsson, 2013). Dagsbrún fór meðal annars í verkfall árið 1930 gegn atvinnurekendum þar sem barist var fyrir því að koma á 10 klukkustunda vinnudegi fyrir félagsmenn og gekk það eftir. Eftir þessa baráttu fékk Dagsbrún viðurkenningu sem fullgildur samningsaðili. Vinnutími og laun var ekki lengur geðþóttaákvörðun atvinnurekanda heldur samningsbundið atriði. Þegar þetta komst á var meira en hálf öld liðin frá því verkalýðssambönd erlendis sameinuðust í herferð fyrir 10 stunda vinnudegi (Efling, e.d., Gunnar M. Magnúss, 1967).

2.3 Baráttan 1930-1970

Tekin var upp átta stunda vinnudagur í bæjarvinnu á Ísafirði um miðjan fjórða áratuginn, en það var eflaust í kjölfar þess að 1931 var tekinn upp átta stunda vinnudagur á Siglufirði hjá verkafólki sem vann hjá bænum. Viðurkenning fékkst ekki á átta stunda vinnudegi hjá almennu verkafólki fyrr en árið 1942 en þá hafði Alþýðusamband Íslands alloft ályktað um það á þingum sínum (Sumarliði R. Ísleifsson, 2013).

2.4 40 stunda vinnuvika

Í samningum 1971 eftir að vinstri stjórn Ólafs Jóhannessonar var komin til valda voru sett lög um að dagvinnuvikan yrði stytt í 40 stundir og orlof lengt í fjórar vikur. Launin hækkuðu einnig mikið og var þetta allt í samræmi við loforð þessarar ríkisstjórnar. Þrátt fyrir þessar miklu kjarabætur heyrðust þó raddir innan verkalýðshreyfingarinnar að fullgeyst væri farið. Þessi lög standa ennþá daginn í dag (Sumarliði R. Ísleifsson, 2013). Lögin tóku til allra launþega í landinu nema sjómanna á fiskiskipum, kaupafólks og vinnuhjúa nema sem höfðu verið ráðin samkvæmt kjarasamning verkalýðsfélags og

vinnuveitenda, forstöðumanna og sérstakra fulltrúa í störfum sem voru þess eðlis að vinnutíma yrði ekki við komið. Í annari grein laganna segir:

Lög um 40 stunda vinnuviku nr.88/1971.

2.gr. [Í hverri viku skulu ekki vera fleiri en 40 dagvinnutímar, sem vinna ber á því dagvinnutímabili á virkum dögum vikunnar, sem aðilar koma sér saman um. Heimilt er að semja um skemmri vinnuviku.

- Að jafnaði skulu unnar 8 klukkustundir í dagvinnu á degi hverjum frá mánudegi til föstudags, nema annar vinnutími henti betur af sérstökum ástæðum og um það sé samið af aðilum.
- Heimilt er að semja um tilfærslu á dagvinnutímum, þannig að dagvinnutímar verði fleiri en 40 á tilteknum árstímum og færri á öðrum, en að meðaltali á ári hverju ekki fleiri en 40. Þetta gildir þó aðeins í þeim tilvikum, þar sem slíkur háttur hefur verið á hafður fyrir gildistöku laga þessara.
- Þegar dagvinnu er skilað með 8 stunda vinnu á dag frá mánudegi til föstudags skal næturvinna taka við á föstudögum strax og lögboðinni eða umsaminni vinnuviku er lokið]

2.5 Tuttugasta og fyrsta öldin

Reykjavíkurborg ákvað að setja á fót tilraunaverkefni 1. mars 2015 um styttingu vinnuvikunnar án launaskerðingar. Skipaður var fjögurra manna stýrihópur sem bar ábyrgð á verkefninu gagnvart borgarstjóra og í honum voru fulltrúar Reykjavíkurborgar auk fulltrúa BSRB. Þetta tilraunaverkefni náði til tveggja starfsstöðva Reykjavíkurborgar sem eru Þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts og Barnavernd Reykjavíkur. Gert var ráð fyrir að verkefnið myndi standa í allt að ár (Bandalag starfsmanna ríkis og bæja [BSRS] e.d). Þetta tilraunaverkefni er umfjöllunarefni þessarar ritgerðar.

Í október 2015 afhenti Bjarni Benediktsson, fjármála- og efnahagsráðherra, Elínu Björgu Jónsdóttur, formanni Bandalags starfsmanna ríkis og bæja, viljayfirlýsingu ríkisstjórnarinnar um tilraunaverkefni um styttingu vinnutíma án launaskerðingar á 44. þingi BSRB. Þar lýsa stjórnvöld því yfir að þau séu reiðubúin að beita sér fyrir því að komið verði á fót tilraunaverkefni þar sem vinnuvikan verði stytta úr 40 vinnustundum á viku niður í 36 vinnustundir á viku án launaskerðingar. BSRB gerði fyrst kröfu um tilraunir til að stytta vinnuvikuna í tengslum við gerð kjarasamninga aðildafélaga þeirra árið 2004 (BSRB, e.d.; Fjármála og efnahagsráðuneytið, e.d).

Veturinn 2014-2015 á 144 löggjafarþingi var lagt fram frumvarp á Alþingi um breytingu á lögum um 40 stunda vinnuviku nr.88/1971, með síðari breytingum. Ekki var mælt fyrir frumvarpinu þá og því var það lagt fram að nýju óbreytt á 145 löggjafarþingi

veturinn 2015-2016. Þrír þingmenn úr stjórnarandstöðuflokkunum lögðu frumvarpið fram. Frumvarpið felur í sér þá breytingu að í hverri viku skulu ekki vera fleiri en 35 vinnustundir sem vinna beri á dagvinnutímabili á virkum dögum og að jafnaði skuli unnar sjö klukkustundir í dagvinnu á degi hverjum frá mánudegi til föstudags án skerðingu kjara. Rökin sem voru meðal annars sett fyrir framlagningu þessa frumvarps voru þau að Ísland kemur mjög illa út hjá mælingum Efnahags og framfarastofnunar (e.The Organisation for economic co-operation and development, [OECD]) þegar mælt er jafnvægi á milli vinnu og frítíma en þar er Ísland í 27. sæti af 36 ríkjum. Þingmennirnir telja ástæðuna fyrir því að Ísland komi svona illa út sé að Íslendingar vinni langan vinnudag þó svo að heildarvinnutíminn sé tiltölulega stuttur vegna þess að sumarleyfistíminn sé í lengra lagi. Þingmennirnir telja að þetta frumvarp myndi stytta heildarvinnutímamann um það bil um 230 klukkustundir á ári og það myndi færa Ísland í tíunda sætið næst á eftir Svíþjóð sem er þó reyndar að færa sig í átt að sex stunda vinnudegi (Þingskjal 284, 2015-2016). Fyrstu umræðu um þetta frumvarp er lokið og var því vísað til velferðarnefndar til meðferðar áður en það fer til annarar umræðu á þingi. Velferðarnefnd fékk málið til sín 3.febrúar 2016 og óskaði hún eftir umsögnum um frumvarpið (Alþingi, e.d.).

Margar umsagnir bárust til Velferðarnefndar um frumvarpið bæði úr atvinnulífinu og frá félagasamtökum. Þegar umsagnirnar eru skoðaðar er ljóst að mismunandi skoðanir eru í þjóðfélaginu á þessum málaflokki. Umsögn barst frá Félagi foreldra leikskólabarna og var það fylgjandi frumvarpinu og studdist meðal annars við þau rök að þetta myndi gagnast yngstu börnunum mest, dagvistunartími þeirra myndi styttest og samvera með foreldrum aukast, Umboðsmaður barna var á sama máli. Jafnréttisstofa telur að breytingin myndi vera góð fyrir alla, konur, karla og börn. Hún myndi bæta lífsgæði og möguleika beggja kynja til að samræma ábyrgð sína gagnvart fjölskyldu. Bandalag háskólamanna telur þessa umræðu vera af hinu góða og nefnir að ein af ástæðum þess að háskólamenntaðir sérfræðingar leiti starfa erlendis sé lengd vinnutímans á Íslandi (Alþingi, e.d.).

Samtök atvinnulífsins lýsa hins vegar yfir mikilli andstöðu við frumvarpið. Þau segja að vinnutími eigi að vera samningsatriði í kjarasamningum og finnst óeðlilegt að Alþingi hafi afskipti af þessum mikilvæga hluta samninganna. Þau telja að þessi lög séu barns síns tíma og þjóni engum tilgangi. Þau telja að þessi lög muni skaða samkeppnishæfi íslensks atvinnulífs. Viðskiptaráð Íslands tekur svipaða afstöðu og segir að þar sem

Íslendingar starfræki markaðshagkerfi líkt og önnur vestræn ríki þá byggist vinnuframlag einstaklinga á samkomulagi þeirra við atvinnurekendur en ekki ákvörðun stjórnvalda um kaup og kjör. Viðskiptaráð segir að sagan sýni að þetta fyrirkomulag skili betri lífskjörum heldur en miðstýring (Alþingi, e.d.). Í umsögn Alþýðusambands Íslands er lýst á sama hátt áhyggjum af því að þessi breyting á lögnum sé ótímabær þar sem aðilar vinnumarkaðarins séu komnir af stað með vinnu sem felur í sér heildarendurskoðun á skipulagi vinnutíma þar sem meginmarkmið sé að stuðla að fjölskylduvænum vinnumarkaði með styttri heildarvinnutíma (Alþingi, e.d.).

Eins og fram kemur hér að ofan einblína þeir sem eru mjög fylgjandi því að setja lög um styttingu vinnuvikunnar á hag starfsfólksins í tengslum við aukinn frítíma og aukna samveru með fjölskyldu. Þeir sem eru mótfallnir því að setja lög eru í raun ekki á móti styttri vinnuviku eða sveigjanlegri vinnutíma heldur eru þeir á móti því að Alþingi festi þessa breytingu í lög því þeir telja að ekki eigi að miðstýra þessum málaflokki heldur eigi þetta heima í samningum milli atvinnurekanda og samtaka starfsmanna.

Samtök atvinnulífsins á Íslandi (SA) vilja meina að lagasetning í einu veffangi gæti leitt til verðbólgu og gengislækkunar. Þau benda á því til stuðnings að þegar lögum var breytt árið 1971 þar sem 40 stunda vinnuvika var sett í lög leiddi það af sér að þeirra sögn óðaverðbólgu sem varði næstu 10-15 ár á eftir. Sumir hafi haldið því fram að stytting vinnuvikunnar myndi stuðla að aukinni framleiðni en Samtök atvinnulífsins benda á að aukning á framleiðni gerist rólega og í skrefum og sé samspil óteljandi aðgerða sem stofnanir og fyrirtæki grípa til svo hægt sé að auka samkeppnishæfni þeirra og hagkvæmni (Samtök atvinnulífsins, 2014).

Eins og einnig kom fram hér að ofan þá tekur Viðskiptaráð Íslands í svipaðan streng og SA. Það telur eðlilegra að ef á að stytta vinnuvikuna ætti ekki að breyta því með lögum heldur ætti frekar að semja um þessi mál í kjarasamningum á milli samtaka starfsmanna og vinnuveitenda. Viðskiptaráð nefnir sem dæmi að jafnvel sé hægt að útfæra þetta á alls konar máta, meðal annars að setja vinnustundirnar á færri daga, til dæmis fjóra daga vikunnar þannig að starfsfólk ætti því einn aukafrídag í viku sem myndi leiða af sér aukinn tíma með fjölskyldunni. Einnig væri hægt að bjóða starfsfólki þann sveigjanleika að byrja fyrr á daginn og hætta þá fyrr. Þetta færi í raun eftir eðli vinnustaða hvernig best væri að útfæra þetta (Viðskiptaráð Íslands, e.d.).

3 Styttri vinnuvika

Samkvæmt Coote og Franklin, 2013 er tími ekki bara peningar, tíminn er mjög verðmætur og það skiptir miklu máli hvernig við verjum honum. Þegar hrúnið varð 2008 var það mikill skellur fyrir samfélagið úti um allan heim og fólk fór að meta hlutina upp á nýtt. Samfélagið var líklegast ekki á réttri leið, það var mikill hraði og fólk varð að vinna mikið til þess að geta greitt niður lánin sín og keypt alla hlutina sem það þurfti að eiga. Því er það spurning núna hvort það þurfi ekki að hugsa hlutina upp á nýtt og horfa í hvað við verjum tímanum okkar. Styttri vinnutími myndi hugsanlega gera fólki kleift að lifa lífinu á öðruvísi hraða, hugsa um hvað lífið snýst og átta sig á hvað það þarf í raun mikið af peningum til þess að lifa góðu lífi (Coote og Franklin, 2013).

Í skýrslu sem New economic foundation (NEF) gerði árið 2010 voru færð rök fyrir því að stytta vinnuvikuna niður í 21 klukkustund á viku. Þar kom fram að með „venjulegri“ vinnuvika sem væri 21 klukkustund í viku myndi nást það markmið að draga úr of mikilli vinnu, atvinnuleysi, ofneyslu, kolefnislosun, lélegri heilsu og misrétti. Það myndi líka gera fólki kleift að lifa sjálfbæru lífi, hugsa betur um hvort annað og í raun að njóta lífsins betur. Til þess að geta mætt þessari hugsun að vinnuvikan yrði 21 klukkustund þyrfti að breyta því hvernig við metum launuð og ólaunuð störf. Ástæðan fyrir því að lagt er til að stytta vinnuvikuna byggist á þremur atriðum, að standa vörð um náttúruauðlindir jarðarinnar, félagslegu réttlæti og vellíðan fyrir alla og ná fram öflugum og velmegandi hagkerfi (Coote, Franklin og Simms, 2010).

Í rannsókn sem gerð var árið 2007 var borin saman orkunotkun Bandaríkjamanna og Evrópubúa. Þar kom fram að Bandaríkjamenn vinna fleiri vinnustundir á dag heldur en Evrópubúar. Sem dæmi má nefna ef starfsfólk í Evrópu myndi vinna eins margar vinnustundir og Bandaríkjamenn myndi það eyða að minnsta kosti 15% meiri orku (Rosnick og Weisbrot, 2007).

Gerð var tilraun í Utah í Bandaríkjunum árið 2009 með breyttan vinnutíma í opinberum stofnunum. Áfram var 40 stunda vinnuvika en var hún unnin á fjórum dögum í stað fimm og voru stofnanir lokaðar á föstudögum. Tilraunin stóð yfir í eitt ár. Fyrsta hálfu árið gekk erfiðlega en fór síðan að ganga betur. Helstu niðurstöður voru að átta af hverjum tíu starfsmönnum langaði til að halda þessu fyrirkomulagi áfram. Tveir þriðju

starfsmanna sögðu að þeir afköstuðu meiru og að þessi breyting minnkaði átök bæði í vinnu og í einkalífi. Starfsandi batnaði og fjarvistum fækkaði (Coote og Franklin, 2013).

4 Norðurlöndin

Þegar meðalfjöldi unninna vinnustunda á Íslandi á viku er borinn saman við Danmörk, Noreg, Svíþjóð og Finnland kemur í ljós að árið 2014 trónir Ísland í efsta sætinu með 39,8 klukkustundir á viku en næst á eftir kemur Finnland með 36,8 klukkustundir á viku. Svíþjóð er með 36,3 klukkustundir á viku, Noregur er með 34,4 klukkustundir á viku og Danmörk er með fæstu klukkutímana unna á viku eða 33,5 (OECD, e.d.).

Tafla 1. Meðalfjöldi unninna og venjulegra vinnustunda á viku eftir ársfjórðungum 2005-2015 á Íslandi

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Alls											
Karlar og konur											
16-74 ára											
Alls											
Vinnustundir á viku	42,3	42,4	41,9	41,6	39,6	39,5	39,9	39,8	39,8	39,8	40,1

(Hagstofan, e.d.).

Í töflu 1 má sjá að meðalfjöldi unninna vinnustunda á viku á Íslandi lækkaði töluvert eftir hrun. Sjá má að árið 2008 var meðalfjöldinn 41,6 klukkustundir á viku og 2009 39,6 klukkustundir á viku. Í fyrsta skiptið síðan 2008 er meðalfjöldi unninna klukkustunda á viku á Íslandi kominn upp fyrir 40 stundir árið 2015 en þó rétt svo eða 40,1 klukkustund.

Samkvæmt skýrslu sem Hagdeild Alþýðusambands Íslands lét gera árið 2013 um líf skjör á Norðurlöndunum kom fram að til þess að halda uppi líf skjörum sambærilegum við það sem gerist annars staðar á Norðurlöndum þurfa Íslendingar að vinna að jafnaði lengri vinnuviku þegar tekið er tillit til vinnutíma. Þrátt fyrir að vinnuvika Íslendinga hafi styst í kjölfar efnahagshrunsins er hún talsvert lengri en þekkist hjá frændþjóðum okkar. (Alþýðusamband Íslands [ASÍ], 2013).

Tafla 2. Landsframléiðsla á hverja unna vinnustund (GDP per hour worked)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Denmark	97.4	98.6	98.8	97.3	95.4	100.0	99.9	101.6	99.9	100.3	100.4
Finland	97.2	99.6	102.7	101.6	96.8	100.0	101.6	100.0	100.6	100.6	101.3
Iceland	90.6	90.5	96.0	96.4	102.5	100.0	99.6	101.1	101.9	101.2	..
Norway	105.0	104.2	102.3	99.2	99.5	100.0	99.2	100.0	100.7	101.0	..
Sweden	97.4	100.6	100.9	99.1	96.8	100.0	100.7	100.5	101.4	102.2	104.7

(OECD, e.d.).

Í töflu 2 má sjá að árið 2014 var Ísland í 2 sæti af löndunum fimm, á eftir Svíþjóð þegar kemur að landsframléiðslu á móti hverri unninni vinnustund.

Stefnan hjá hinum Norðurlöndunum virðist liggja í þá átt að fækka vinnustundum á viku. Árið 2014 var ákveðið í Gautaborg í Svíþjóð að hrinda af stað tilraunarverkefni í eitt ár um styttingu vinnuvikunnar í 30 tíma á viku án skerðingar launa hjá að minnsta kosti hjá einni deild sveitarfélagsins og voru vaktirnar færðar úr átta vinnustundum niður í sex hjá hverri vakt. Verkefnið var rannsakað og metið hvernig gekk. Meirihluti stjórnáráðgjafanna sem lagði þetta til vonaðist eftir því að þetta myndi leiða af sér færri veikindafjarvistir, betri andlega og líkamlega heilsu starfsmanna, fleiri störf og aukna framléiðni. Ákveðið var að tilraunarverkefnið færi fram á öldrunarheimili þar sem störfuðu 60 manns. Það átti að byrja sumarið 2014 en því var frestað til febrúar 2015 þar sem þurfti að tryggja ráðningu sérfræðinga til að fylgjast með verkefninu. Pólítískir andstæðingar voru ekki hrifnir af þessu verkefni og töldu að það gæti leitt af sér verri umönnun gamla fólksins sem bjó á heimilinu og aukið álag á starfsfólkið. Ráða þurfti 14 starfsmenn á öldrunarheimilið til þess að hægt væri að vinna öll verkefni sem fyrir lágu. Annað öldrunarheimili þar sem unnar voru átta klukkustunda vaktir var haft til samanburðar svo hægt væri að sjá muninn (Pacta guidelines, 2015). Verkefninu lauk ári seinna. Helstu niðurstöður voru þær að í lok verkefnisins upplifðu starfsmenn góða heilsu síðustu tíu daga á undan í 76% tilvika en á samanburðarheimilinu voru það 60% starfsmanna. Þegar spurt var um upplifun á annaðhvort aukinni árvekni eða þreytu síðustu 10 dagana á undan upplifðu 72% starfsmanna aukna árvekni en á samanburðarheimilinu voru það 53% starfsmanna. Spurt var líka hvort starfsmenn höfðu upplifað annaðhvort ró eða streitu síðustu 10 dagana á undan þá upplifðu 72% starfsmanna ró og 50% starfsmanna á samanburðarheimilinu. Reynslu hjúkrunarfræðings á öldrunarheimilinu var meðal annars lýst þannig að hann hafði meiri orku yfir daginn og

naut starfsins mun betur en áður. Einn starfsmaður sagði að þessi breyting hefði haft ótrúlega mikla þýðingu fyrir hann til góðs þar sem hann væri einstætt foreldri. Þegar spurt var hvaða áhrif þetta hefði haft á starfsmenn með lítil börn og fjölskyldur kom meðal annars fram sú lýsing að það væri meiri tími til þess að elda heima, ekki eins mikið af tilbúnum mat og að börnin væru rólegri eftir skóla þar sem meiri tími væri til að sinna þeim (Pacta guideline, 2016).

5 Samræming vinnu og einkalífs

Samkvæmt vísitölu um betra líf (Better life index) árið 2015 sem Efnahags og framfarastofnunin (Organisation for Economic Co-operation and Development, [OECD]) birti kemur fram að miðað við Danmörk, Finnland, Noreg og Svíþjóð eru Íslendingar mjög ánægðir með lífið en þar lendir Ísland í öðru sæti ásamt Danmörku. Þegar skoðað er hlutfall þeirra sem vinna langan vinnudag er Ísland með lang hæstu prósentuna eða 12,25% en næsta land á eftir er Finnland sem mælist með 3,58% (OECD, e.d.).

Samkvæmt 21. grein laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr.10/2008 eiga atvinnurekendur að gera starfsfólki sínu kleift að samræma ábyrgð gagnvart fjölskyldu og starfsskyldum sínum í vinnu. Erfitt getur verið að samræma þetta tvennt og getur það verið einn helsti streituvaldurinn í lífi margra. Allir vilja standa sig vel bæði í vinnu og í fjölskyldulífinu en þegar álagið verður mikið á öðrum staðnum getur það haft áhrif á hinum staðnum. Þegar upp koma árekstrar þá verður annað að víkja og líklegra er að fjölskyldan víki ef fólk til dæmis óttast um stöðu sína á vinnustaðnum (Hugrún Hjaltadóttir, 2011).

Ragnheiður G Eyjólfadóttir gerði rannsókn á íslenskum vinnumarkaði árið 2013 þar sem hún skoðaði hvernig fólki tækist að samræma fjölskyldu- og einkalíf. Spurningakönnun var send út og fengust svör frá 635 þátttakendum. Helstu niðurstöður voru þær að fólki fannst ekki erfitt að samræma þetta tvennt en samt sem áður var hátt hlutfall þátttakenda til í að minnka starfshlutfall eða fækka vinnustundum á viku (Ragnheiður G. Eyjólfadóttir, 2013).

Árið 1998 voru sett lög í Frakklandi þar sem viðmiðið fyrir fulla vinnuviku var breytt í 35 klukkustundir. Litið yrði á allt sem var umfram það sem yfirvinnu. Þetta átti að gera fólki kleift að stuðla að auknu jafnvægi milli vinnu og fjölskyldulífs. Í rannsókn sem gerð var árið 2004 var skoðað hvernig þessi breyting hefði komið út fyrir foreldra sem áttu börn undir 6 ára aldri. Þar kom fram að 58% þátttakenda svöruðu því játandi þegar þeir voru spurðir hvort þeim fyndist þessi breyting á lögunum hafi gert þeim auðveldara að sameina vinnu og einkalíf (Fagnani og Letablier, 2004).

Í eigindlegri rannsókn sem gerð var árið 2008, þar sem verið var að rannsaka samþættingu vinnu og einkalífs, voru tekin viðtöl við tíu starfsmenn með ólíkan bakgrunn, fimm sem störfuðu í einkageiranum og fimm sem störfuðu í opinbera

geiranum. Kannað var hvort einhver munur væri á milli þessara geira í tengslum við viðhorf þeirra gagnvart samþættingu vinnu og einkalífs. Í ljós kom meðal annars að starfsmenn í einkageiranum upplifðu frekar sveigjanleika í starfi sem liðkaði fyrir jafnvægi þessara tveggja þátta en í ljós kom að starfsmenn úr opinbera geiranum virtust sýna sínum vinnustað meiri hollustu en starfsmenn í einkageiranum (Guðrún Íris Guðmundsdóttir, 2008).

5.1 Jöfn staða kynjanna

Skipaður var vinnuhópur um samræmingu fjölskyldu og atvinnulífs til þess að vinna að þessu mikilvæga verkefni. Vinnuhópurinn lauk störfum í apríl 2013 og skilaði þá greinargerð til ráðherra (Velferðarráðuneytið, 2015). Í henni kom meðal annars fram tillaga um að opna heimasíðuna: www.hidgullnajafnvaeqi.is. Þessi heimasíða er í fullri virkni og þar koma fram ýmsar upplýsingar og fræðsla um þetta verkefni bæði fyrir starfsmenn og stjórnendur (Velferðarráðuneytið, 2013).

Í rannsókn sem Guðrún Lilja Guðmundsdóttir gerði árið 2013, þar sem hún vildi skoða samspil einkalífs og atvinnu hjá mæðrum í stjórnendastöðum, voru helstu niðurstöður þær að þetta samspil virtist ganga vel upp. Ekkert gaf til kynna að hjónaband eða barneignir væru fyrirstaða. Þátttaka maka var mjög mikilvæg og léku þeir stórt hlutverk í því að þetta gekk upp. Þeir þættir sem mæðrunum fannst mikilvægastir til þess að ná þessu góða samspili voru stuðningur, sveigjanleiki á vinnustað og viðhorf til álags (Guðrún Lilja Guðmundsdóttir, 2013). Það hefur sýnt sig að feður í dag upplifa svipaðar áskoranir við að halda jafnvægi milli vinnu og fjölskyldulífs eins og mæður. Þeir eru farnir að ráða sig frekar í vinnu þar sem þessi sveigjanleiki eða möguleiki á jafnvægi er til staðar (O'Brien, Brandth og Kvande, 2007).

6 Vinnustaðurinn

Samkvæmt Alþjóða heilbrigðismálastofnuninni (World Health Organization, [WHO]) er heilbriggt starfsumhverfi skilgreint þannig að þrýstingur á starfsmenn sé við hæfi í tengslum við getu þeirra og úrræði að því marki sem þeir hafa stjórn á vinnu sinni. Einnig er stuðningur mikilvægur sem þeir fá frá fólki sem skiptir þá máli. Heilbriggt starfsumhverfi er ekki einungis þar sem skaðlegar aðstæður eru ekki til staðar heldur margar aðstæður sem stuðla að betri heilsu (WHO, e.d). Starfsánægja er viðhorf starfsmanna til vinnu sem felur í sér tilfinningaleg og huglæg viðbrögð gagnvart tilteknu starfi. Það sem getur haft áhrif á þessa tilfinningu eru vinnuaðstæður, samskipti við samstarfsfólk og stjórnendur, launin og stöðuhækkun. Til þess að öðlast starfsánægju er mjög mikilvægt að hafa eitthvert val og frelsi til sjálfstæðra ákvarðana í starfi þó svo hann nýti það ekki endilega því þetta er í raun jákvæð tilfinning sem starfsmaður skynjar. Ef fyrirtæki hafa skilning á jafnvægi milli vinnu og fjölskyldulífs leiðir það frekar til starfsánægju, meiri hollustu við vinnustaðinn og betri frammistöðu í starfi (Ingunn Björk Vilhjálmisdóttir og Jóhanna Gustavsdóttir, 1999). Til þess að auka starfsánægju hjá starfsfólki ættu fyrirtæki að bæta vinnuaðstæður og gera fólki kleift að hafa réttu úrræðin og tækin í höndunum til þess að geta unnið vinnuna sína vel (Shamaa, Rabayah og Khasawneh, 2015). Teymisvinna og góð samvinna getur stuðlað að heilbrigðu vinnuumhverfi og bætt starfsanda á vinnustað (Raines, 2013). Að nýta þekkingu innanhúss og deila henni áfram getur verið dýrmætt, það eykur starfsandann og getur verið hvatning fyrir starfsmanninn sem deilir henni til annara starfsmanna og jafnvel hjálpað til við þróun hans í starfi (Mitchell og Gamlem, 2012). Þekking er máttur og á vinnustað getur þekking verið dýrmæt. Fyrirtæki sem ekki eru með formlegar leiðir til þess að miðla þekkingu ná ekki að nýta þessa auðlind sem starfsmenn búa yfir og getur hindrað vöxt fyrirtækja (O'Neill og Adya, 2006).

6.1 Vinnuálag/streita

Vinnutengt álag er samkvæmt WHO viðbrögð starfsfólks við kröfum og álagi sem það getur ekki brugðist við vegna þess að það hefur ekki getu og hæfni til þess og getur það verið mikil áskorun fyrir starfsfólk. Aukið álag getur komið upp við ýmsar aðstæður og verður oft meira þegar starfsfólk hefur ekki stuðning frá stjórnendum og samstarfsfólki og fær litlu um það ráðið hvernig verkferlar eru. Langir og óútreiknalegir vinnutímar,

strangar og lítið sveiganlegar vinnutímaáætlanir og illa hönnuð vaktakerfi eru meðal annars þættir sem geta haft áhrif á álag og streitu í starfi. Vinnuálag/streita getur leitt af sér ýmis vandamál fyrir skipulagsstofnanir eins og auknar fjarvistir, minni hollustu starfsmanna við vinnustaðinn, aukna starfsmannaveltu, skerta frammistöðu og framleiðni, auknar kvartanir frá skjólstaðingum og viðskiptavinum og getur eyðilagt ímynd vinnustaðarins bæði inn á við og út á við. Vinnuálag/streita getur haft ýmis áhrif á einstaklinga. Þeir geta orðið stressaðir og pirraðir, eiga erfiðara með að slaka á og einbeita sér, hugsa rökrétt og taka ákvarðanir, njóta síður vinnunnar og sýna minni hollustu, eru þreyttir, leiðir og finna fyrir kvíða og eiga erfitt með svefn (WHO, 2004).

6.2 Stjórn á vinnutíma

Að geta ekki haft stjórn á vinnutíma sínum getur aukið streitu í starfi, það að geta haft aukna stjórn á vinnutíma sínum getur gert starfsfólki kleift að nota það sem tæki til að flýja streituvaldandi vinnuaðstæður og stjórna tíma sínum betur til þess að takast á við erfiða hluti. Í rannsókn sem gerð var árið 2005 í Finnlandi var kannað hvort aukið vinnuálag myndi auka líkur á heilsutengdum vandamálum hjá fólki sem hafði litla sem enga stjórn á vinnutíma sínum. Þar kom fram að karlmenn höfðu betri stjórn á daglegum vinnutíma sínum heldur en konur, þeir sem höfðu lélega stjórn á sínum vinnutíma komu verst út hvað varðaði veikindafjarvistir, sérstaklega konur (Ala-Mursula, Vahtera, Linna, Pentti og Kivimaki, 2004).

6.3 Líkamlegt og andlegt álag tengt vinnu

Einstaklingar sem eru undir miklu vinnuálagi/streitu geta upplifað ýmis líkamleg vandamál eins og hjartasjúkdóma, meltingartruflanir, aukinn blóðþrýsting, höfuðverki, verki í baki og herðum (WHO, 2004). Í rannsókn sem gerð var árið 2005 þar sem bornar voru saman 26 atvinnugreinar kom í ljós að meðal þeirra stétta sem upplifðu verri líkamlega heilsu, verri andlega heilsu og minni starfsánægju í starfi voru þeir sem unnu við velferðarþjónustu (Johnson o.fl., 2005). Í könnun sem Vinnueftirlitið lét gera árið 2001 á heilsufari, líðan og vinnuumhverfi starfsfólks í öldrunarþjónustu kom í ljós að meirihluti starfsmanna eða um 74% sögðu starfið líkamlega erfitt, meira en helmingur sagðist oft eða stundum vera líkamlega úrvinda eftir vinnuvaktina. Ríflega helmingur starfsmanna sagði að starfið væri andlega erfitt. Þeir sem sögðu að starfið væri andlega erfitt og voru oftar en aðrir andlega þreyttir eftir vinnuvaktina höfðu fundið oftar til

óþæginda í hnakka, hálsi, öxlum og mjóbaki á síðastliðnum 12 mánuðum heldur en aðrir. Spurningalistinn var lagður fyrir 1.886 starfsmenn á 62 öldrunarstofnunum eða öldrunardeildum sjúkrahúsa alls staðar á Íslandi (Vinnueftirlitið, 2001). Í sænskri rannsókn sem gerð var árið 2001 voru könnuð tengsl á milli svefntruflana og ólíks vinnutengds bakgrunns- og lífsstílstengdra atriða. Þátttakendur voru 5.720 heilbrigðisstarfsmenn sem bjuggu í Stokkhólmi og svæðinu þar í kring. Helstu niðurstöður voru þær að miklar kröfur í vinnu og líkamlegt erfiði eru áhættuþættir fyrir svefntruflanir. Hins vegar getur mikill félagslegur stuðningur minnkað hættuna á þeim (Åkerstedt o.fl., 2002).

6.4 Kulnun í starfi

Kulnun (e.burnout) er skilgreind sem mikil starfs- og tilfinningaþreyta og tengist langvarandi streituvöldum og álagi á vinnustað (Laschinger, Wong og Greco, 2006), (Schaufeli o.fl., 2009). Þegar vinnuálag er mikið getur það haft alvarlegar afleiðingar fyrir starfsmenn eins og til dæmis andlega örmögnun og streitu tengda starfinu (Schaufeli, Leiter og Maslach, 2008). Þeir þættir sem tengjast vinnu og geta leitt af sér lélega andlega heilsu eru streita og atvinnuleysi. Þessir þættir geta aukið líkur á þunglyndi, kvíða, áfengisvandamálum, æðasjúkdómum, sjálfsskaðandi hegðun og kulnun. Til þess að minnka álag í vinnu þarf annað hvort að beita inngrípum hjá starfsmönnum sjálfum, s.s. kenna þeim að takast á við álag eða streitu með einhverjum úrræðum eða bæta vinnuumhverfið með því að fækka álagstengdum þáttum. Þættir sem einblína á inngríp í vinnunni eru líklegri til þess að bæta ástandið bæði hjá starfsfólki og vinnustaðnum sjálfum. Það sýnir sig að það sé betra þegar blönduð inngríp eru notuð, þ.e. áhættumat bæði á aðgerðir og félagslegar aðstæður á vinnustaðnum, fræðsla um hvernig á að meðhöndla álag eða streitu og fara varlega í þessa framkvæmd (WHO, 2004). Kulnun er líka að finna í stétt félagsráðgjafa. Niðurstæða úr rannsókn sem gerð var á Íslandi 2012 sýndi að hlutfallslega væri mest kulnun hjá þeim félagsráðgjöfum sem starfa innan félagsþjónustunnar (Una Björk Kristófersdóttir, 2012).

7 Veikindafjarvistir

Síðustu tvo áratugi hafa fjarvistir úr vinnu vegna veikinda verið nokkuð stöðugar en á því eru nokkrar undantekningar. Á meðal þeirra landa sem hafa hæstu tíðni veikindafjarvista á þessu tímabili eru Holland, Bretland, Svíþjóð, Noregur og Ísland. Í flestum löndum eru konur sem eru oftast fjarverandi vegna veikinda. Margar vinnustundir unnar geta aukið fjarvistir vegna veikinda en sveigjanlegur vinnutími eða hlutastarf getur dregið úr fjarvistum vegna veikinda (Bonato og Lusinyan, 2004).



Mynd 1. Veikindafjarvistir á Norðurlöndum árið 2013 (Norden, e.d.).

Á mynd 1 má sjá að Ísland er ekki illa sett þegar kemur að veikindafjarvistum miðað við hin Norðurlöndin en Ísland er með minnstu veikindafjarvistirnar þegar karlar og konur eru tekin saman eða tæplega eitt og hálf prósent. En Noregur er með mestu veikindafjarvistirnar eða þrjú og hálf prósent.

Heilbrigðisþjónusta er mikið unnin í teymisvinnu og þegar veikindafjarvistir verða miklar þá er líklegt að það auki álagið á annað starfsfólk. Í samantekt þar sem skoðaðir voru þeir vinnutengdu þættir sem geta stuðlað að lélegri andlegri heilsu og miklum veikindafjarvistum á vinnustað og þær lausnir sem þekkjast og geta haft góð áhrif á þessa þætti kom fram að þeir vinnutengdu þættir sem geta stuðlað að lélegri andlegri heilsu eru langar vinnustundir, mikið vinnuálag og skortur á skýrum hlutverkum í vinnu. Veikindafjarvistir voru tengdar við mikið vinnuálag, skort á þjálfun í vinnu,

lítinn stuðning yfirmanna, lág laun og litla þolinmæði vegna fjarvista. Vísbendingar voru um að lélegir stjórnunarhættir gætu aukið veikindafjarvistir. Þeir þættir sem gátu komið í veg fyrir miklar veikindafjarvistir og lélega andlega heilsu voru meðal annars að fá góðan stuðning í starfi, fá fræðslu í að takast á við streitu og álag, kennslu í að skipuleggja vinnuna, leyfa starfsfólki að taka þátt í ákvarðanatöku, auka samskipti og styðja betur við það (Michie og Williams, 2003).

8 Reykjavíkurborg

Reykjavíkurborg er mjög stór vinnustaður og skiptist hann í fimm svið, íþrótt- og tómtundasvið, menningar- og ferðamálasvið, skóla- og frístundasvið, umhverfis- og skipulagssvið og velferðarsvið.

Velferðarsvið Reykjavíkurborgar ber ábyrgð á framkvæmd þjónustu á sviði velferðarmála. Þar á meðal er félagsþjónusta fyrir alla aldurshópa og barnavernd. Sviðið ber einnig ábyrgð á rekstri þjónustumiðstöðva í Reykjavík og starfseininga sem undir þær heyra svo sem sambýli (Reykjavík, e.d.).

Eftir að Reykjavíkurborg gaf út viðverustefnu árið 2013 ákvað Velferðarsvið Reykjavíkurborgar að vinna markvisst að því að auka vitund starfsmanna og stjórnenda um mikilvægi góðrar heilsu því að veikindafjarvistir geta aukið álag á aðra starfsmenn og þar af leiðandi haft neikvæð áhrif á starfsumhverfið. Kostnaður vegna afleysinga getur orðið mikill ef veikindafjarvistir eru tíðar. Meðal veikindahlutfall velferðarsviðsins árið 2014 var 5,8% en árið 2013 var hlutfallið 6,8% (Reykjavíkurborg, 2015).

8.1 Stytting vinnuvikunnar-tilraunaverkefni hjá Reykjavíkurborg

Reykjavíkurborg ákvað að fara af stað með tilraunaverkefni um styttri vinnuviku án þess að skerða laun. Tilraunaverkefnið hófst 2.mars 2015 og ákveðið var að byrja á einu ári og taka svo ákvörðun um framhaldið eftir að þessu eina ári væri lokið (Reykjavíkurborg, 2015). Þegar þessi ritgerð er skrifuð er ekki búið að taka ákvörðun um framhaldið og stendur styttri vinnutími enn. Borgarstjórn Reykjavíkur skipaði starfshóp til að útfæra verkefnið. Þessi starfshópur fékk það hlutverk að velja vinnustaði sem myndu henta vel fyrir þetta verkefni. Valdir voru tveir vinnustaðir hjá Reykjavíkurborg. Annars vegar var það þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts þar sem úrtakið var 31 starfsmaður og hins vegar barnavernd Reykjavíkur þar sem úrtakið var 40 starfsmenn. Þessir starfsmenn myndu vinna 35 klukkustundir á viku í stað 40 klukkustunda. Ástæðan fyrir því að þessir vinnustaðir voru valdir umfram aðra var að starfsmenn vinna oft undir miklu álagi og þótti því vert að skoða hvaða áhrif styttri vinnuvika hefði á starfsfólkið varðandi samræmingu vinnu og einkalífs, heilsu, vellíðan, starfsanda og þjónustu að teknu tilliti að þetta myndi ekki koma niður á framleiðni, gæðum og hagkvæmni. Í þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts var ákveðið að hafa fyrirkomulagið þannig að vinnutíminn yrði

stytur um eina klukkustund hvern vinnudag eða fimm klukkustundir samtals. Því breyttist opnunartími þjónustumiðstöðvarinnar úr klukkan fjögur til klukkan þrjú á daginn. Önnur leið var farin með Barnavernd Reykjavíkur. Þar var ákveðið var að stytta vinnutímann í lok vikunnar og því unnu starfsmenn Barnaverndar til hádegis á föstudögum (Reykjavíkurborg, 2015.). Þessi ritgerð mun einungis einblína á styttingu vinnuvikunnar í Þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts og kanna hvaða áhrif þessi breyting á vinnutíma hefur í tengslum við álag í starfi, starfsanda og starfsánægju og samræmingu vinnu og einkalífs. Þessir þættir verða einnig skoðaðir út frá því hverjar væntingar starfsfólks voru áður en þetta tilraunarverkefni hófst. Einnig verða veikindafjarvistir skoðaðar á þessu tímabili sem og hvort yfirvinna hjá starfsfólki hafi breyst í kjölfar breytinganna.

8.2 Þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts

Á Þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts er veitt margskonar þjónusta. Meðal annars er veitt velferðarþjónusta við einstaklinga og fjölskyldur, sérfræðiþjónusta við leik og grunnskóla, daggæsluráðgjöf, frístundaráðgjöf og forvarnarstarf. Á þjónustumiðstöðinni er unnið á grundvelli þverfaglegs samstarfs sérfræðinga og reynt er að veita heildstæða þjónustu. Á þjónustumiðstöðinni starfa stjórnendur, félagsráðgjafar, sálfræðingar, þjónustufulltrúar og aðrir (Reykjavíkurborg, e.d.).

9 Aðferðarfræði

Markmið þessarar lýsandi rannsóknar er að svara rannsóknarspurningunum: *Hefur styttri vinnuvika jákvæð áhrif á starfsfólk þjónustumiðstöðvarinnar í Árbæ og Grafarholti í tengslum við álag í starfi, starfsanda og starfsánægju og samræmingu vinnu og einkalífs? og Stóðust væntingar starfsmanna Þjónustumiðstöðvar Árbæjar og Grafarholts til tilraunarverkefnisins stytting vinnuvikunnar?* Rannsóknin var meginleg og var alfarið framkvæmd af starfsmönnum mannauðsdeildar Reykjavíkurborgar. Sendar voru út þrjár rafrænar kannanir yfir þrjú mismunandi tímabil; febrúar 2015 (úrtak: 29 starfsmenn), október 2015 (úrtak 31 starfsmenn) og febrúar 2016 (úrtak: 30 starfsmenn) til starfsmanna þjónustumiðstöðvar Árbæjar og Grafarholts. Fjöldi þeirra sem var í fullu starfi í febrúar 2015 var 69,2% og 30,8% í hlutastarfi, í október 2015 voru 76,7% í fullu starfi og 23,3% í hlutastarfi og í febrúar 2016 voru 68% í fullu starfi og 32% í hlutastarfi.

Meginlegar rannsóknir einkennast af því að upplýsingum er safnað á tölulegu formi á kerfisbundinn, hlutlægan hátt og tölfræðilegum aðferðum er beitt við framsetningu og túlkun gagna. Megintilgangurinn er að mála mynd af ákveðnum aðstæðum. Nokkrir þættir geta ógnað innra réttmæti rannsóknar. Sá þáttur sem gæti ógnað í þessari rannsókn er endurmælingaáhrif. Átt er við ef fyrri mælingar hafa áhrif á frammistöðu seinni mælinga til dæmis af því að þátttakendum eykst færni eða leiði eftir því sem þeir eru oftar mældir, sem dæmi ef sami spurningalisti er lagður oft fyrir (Handbók í aðferðafræði rannsókna, 2013).

9.1 Mælitæki

Mælitækið (spurningalistinn) sem notaður var í rannsókninni var alfarið unnin af starfsfólki mannauðsdeildar Reykjavíkurborgar. Þegar hann var búinn til var horft á þætti sem átti að mæla, en það voru andleg og líkamleg líðan, álag í starfi, starfsánægja, væntingar og samræming vinnu og einkalífs. Stuðst var við 5 punkta Likert kvarðann þar sem 1 var mjög ósammála/mjög neikvæð og 5 var mjög sammála/ mjög jákvæð. Spurningalistinn innihélt 12. spurningar (viðauki 1). Fyrstu fjórar spurningarnar voru um vinnustað, starfsheiti og starfshlutfall. Spurningar fimm til átta voru um líðan eftir að vinnudegi lauk, upplifun á líðan síðustu sex mánuði og afstöðuspurningar um ýmsar

fullyrðingar og vinnuálag. Spurningar níu til ellefu voru um vinnuálag tengt dögum og tíma dags. Spurning tólf var um væntingar starfsmanna til styttingu vinnudags.

9.2 Gagnaöflun

Eins og fram kom hér að ofan var spurningalistinn alfarið búinn til af starfsmönnum mannauðsdeildar Reykjavíkurborgar í forritinu Surveygizmo. Mannauðsdeildin sá um að senda spurningalistann og var linkur á spurningalistann sendur í tölvupósti til starfsmanna Þjónustumiðstöðvar Árbæjar og Grafarholts. Starfsmenn fengu eina viku til þess að svara spurningalistanum og gátu byrjað að svara honum, lokað honum og opnað hann aftur og haldið áfram að svara. Mannauðsstjóri velferðsviðs Reykjavíkurborgar veitti upplýsingar um veikindafjarvistir og yfirvinnutíma en upplýsingarnar fengust úr mannauðskerfi borgarinnar.

9.3 Úrvinnsla gagna

Starfsmenn mannauðsdeildar Reykjavíkurborgar sáu um að endurheimta svör frá starfsmönnum. Mannauðsdeildin sá um að keyra svörin inn í forritið SPSS (Statistical package for the social sciences). Höfundur ritgerðar fékk hrá SPSS gögn send til sín frá mannauðsdeildinni og sá höfundur alfarið um að vinna úr gögnunum sjálfur í forritinu SPSS og keyra út krosstöflur, meðaltöl og staðalfrávik. Excel forritið var notað til þess að koma töflunum á myndrænt form.

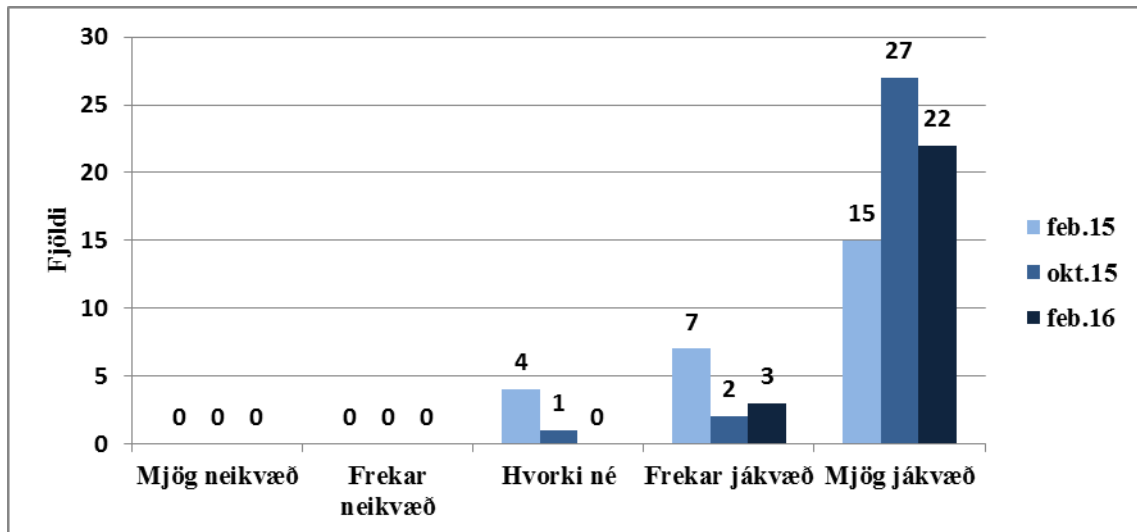
10 Niðurstöður

Sendar voru þrjár rafrænar kannanir (spurningalistar) og voru þær sendar í febrúar 2015, október 2015 og febrúar 2016. Mismikill fjöldi starfsmanna fékk sendan spurningalistann í hvert skipti. Í febrúar 2015 fengu 29 starfsmenn spurningalistann, 26 svöruðu og því var svarhlutfallið 89,7%. Í október 2015 fékk 31 starfsmaður sendan listann, 30 svöruðu og því svarhlutfallið 96,8%. Í febrúar 2016 fengu 30 starfsmenn sendan listann, 25 svöruðu og því svarhlutfallið 83,3%. Ekki var spurt um kyn og aldur og voru rökin sú að hætta væri á því að það væri of rekjanlegt þar sem þetta væri fámennur vinnustaður og fáir karlar sem vinna þarna. Ástæðan fyrir því að mismikill fjöldi starfsmanna fékk listann í hvert skipti var sú að á þessu árstímabili komu nýjir starfsmenn til starfa og aðrir hættu jafnvel störfum en ekki voru ráðnir inn aukastarfsmenn meðan á þessu verkefni stóð. Tegundir starfa hjá Þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts eru mismunandi og flokkast þau í stjórnanda, félagsráðgjafa, sálfræðinga, ráðgjafa eða sambærilegt, með mikil tengsl við þjónustuþega (íbúa), háskólamenntaða sérfræðinga, með lítil tengsl við þjónustuþega (íbúa), þjónustufulltrúa, starfsmenn í afgreiðslu/símsvörun eða sambærilegu og að lokum annars konar starf.

Rétt er að taka fram til útskýringar að í spurningunum um væntingar starfsmanna eru spurningar orðaðar í febrúar 2015 þannig: Hversu jákvæð eða neikvæð áhrif telur þú stytting vinnudags hafa á eftirfarandi. En í október 2015 og febrúar 2016 er orðalaginu breytt í: Hversu jákvæð eða neikvæð áhrif telur þú að stytting vinnudags hafi haft á eftirfarandi.

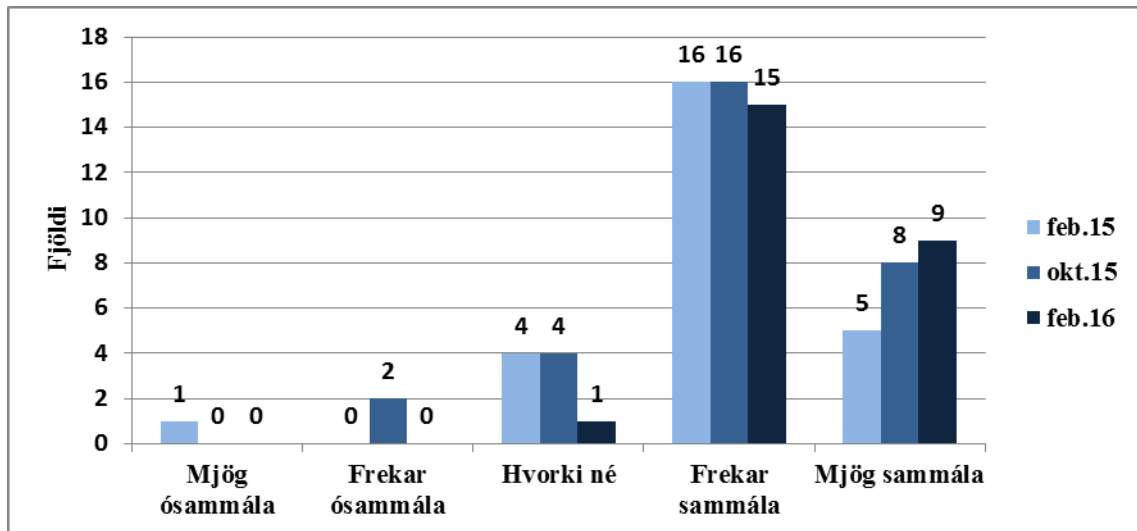
10.1 Samræming vinnu og einkalífs

Hér fyrir neðan koma niðurstöður sem sýna afstöðu starfsfólks til samræmingu vinnu og einkalífs.



Mynd 2. Hversu jákvæð eða neikvæð áhrif telur þú að stytting vinnudags muni hafa/hafi haft á eftirfarandi: Samræmingu vinnu og einkalífs?

Á mynd 2 má sjá meðal annars væntingar starfsmanna um styttingu vinnuvikunnar í tengslum við samræmingu vinnu og einkalífs í febrúar 2015. Þar kemur fram að 85% starfsmanna voru frekar eða mjög jákvæðir. Í október 2015 og febrúar 2016 var spurningunni breytt í: Hversu jákvæð eða neikvæð áhrif telur þú að stytting vinnudags hafi haft á samræmingu vinnu og einkalífs? Í október 2015 voru 96,6% starfsmanna frekar eða mjög jákvæð og í febrúar 2016 voru allir starfsmenn frekar eða mjög jákvæðir.



Mynd 3. Hjá mér er gott jafnvægi milli starfs og einkalífs

Á mynd þrjú má sjá að starfsmenn voru beðnir um að taka afstöðu til eftirfarandi fullyrðingar: Hjá mér er gott jafnvægi milli starfs og einkalífs. Og í febrúar 2015 voru 80,7% frekar eða mjög sammála þeirri fullyrðingu og í febrúar 2016 var prósentan komin í 96%. Einnig var spurt um fullyrðinguna: Ég hef sveiganleika til að samræma starf og einkalíf og í febrúar 2015 voru 76,9% frekar eða mjög sammála þeirri fullyrðingu og í febrúar 2016 var prósentan komin upp í 96% og því aukning um 19,1% .

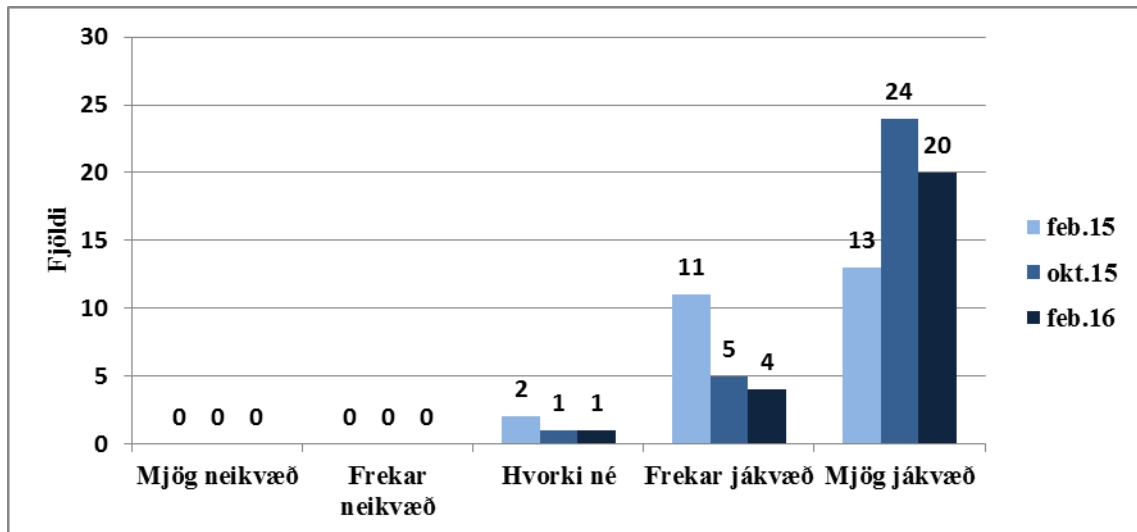
Tafla 3. Meðaltal og staðalfrávik úr niðurstöðukafla 10.1 um samræmingu vinnu og einkalífs

Hversu jákvæð eða neikvæð áhrif telur þú að stytting vinnudags muni hafa á eftirfarandi: Samræmingu vinnu og einkalífs?			
	Febrúar 2015	Október 2015	Febrúar 2016
Meðaltal	4,42	4,87	4,88
Staðalfrávik	0,758	0,434	0,332
Hjá mér er gott jafnvægi milli starfs og einkalífs			
	Febrúar 2015	Október 2015	Febrúar 2016
Meðaltal	3,92	4	4,32
Staðalfrávik	0,845	0,83	0,557
Ég hef sveigjanleika til að samræma starf og einkalíf			
	Febrúar 2015	Október 2015	Febrúar 2016
Meðaltal	3,96	4,03	4,48
Staðalfrávik	0,916	1,033	0,586

Í töflu þrjú má sjá meðaltal og staðalfrávik í þessum þremur spurningum sem spurt var um hér að ofan varðandi samræmingu vinnu og einkalífs og sést að í öllum þremur spurningunum hækkaði meðaltalið yfir tímabilið frá febrúar 2015 til febrúar 2016.

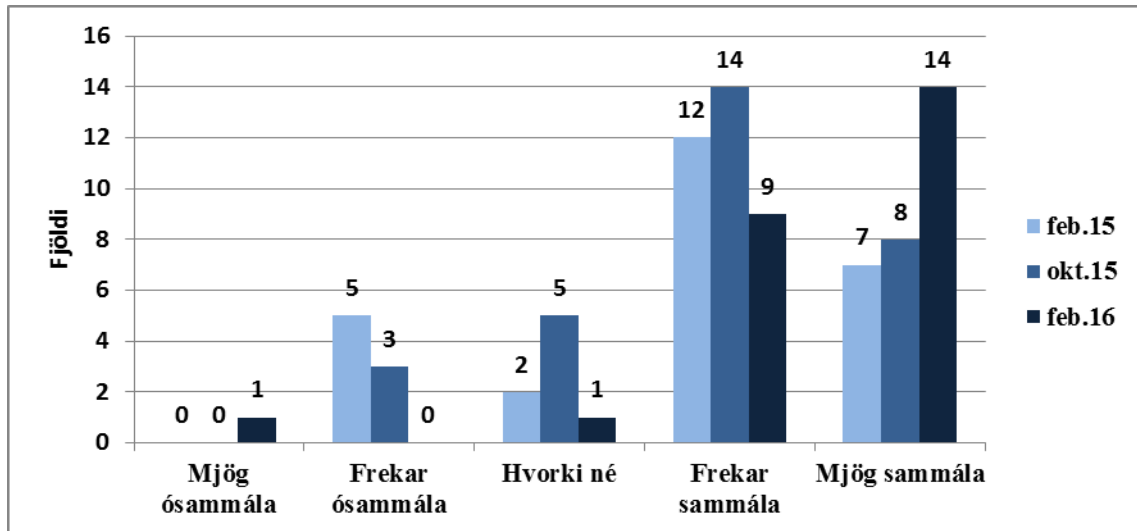
10.2 Starfsánægja

Hér að neðan koma niðurstöður úr spurningum þar sem afstaða starfsfólk kemur fram í tengslum við starfsánægju starfsmanna.



Mynd 4. Hversu jákvæð eða neikvæð áhrif telur þú að stytting vinnudags muni hafa/hafi haft á eftirfarandi: Starfsánægju?

Á mynd 4 má sjá meðal annars að þegar litið er á væntingar starfsmanna í febrúar 2015 til styttingu vinnudagsins í tengslum við starfsánægju kemur í ljós kemur að meirihluti starfsmanna er frekar eða mjög jákvæður eða um 92,3% sem er mjög hátt hlutfall og væntingar því miklar. Í október 2015 og febrúar 2016 var spurningunni breytt í: Hversu jákvæð eða neikvæð áhrif telur þú að stytting vinnudags hafi haft á starfsánægju? Í október 2015 voru 96,6% starfsmanna frekar eða mjög jákvæð og í febrúar 2016 voru einnig 96,6% starfsmanna frekar eða mjög jákvæðir.



Mynd 5. Á heildina litið er ég ánægð/ur í starfi

Á mynd 5 má sjá að starfsmenn voru beðnir um að láta í ljós afstöðu sína til fullyrðingunnar: Á heildina litið er ég ánægð/ur í starfi og í ljós kom í febrúar 2015 að 73% voru frekar eða mjög sammála þeirri fullyrðingu og í febrúar 2016 var prósentan komin í 92%. Starfsmenn voru einnig beðnir um að taka afstöðu til eftirfarandi fullyrðingar: Mér líður vel í vinnunni og í febrúar 2015 voru 73% frekar eða mjög sammála þessari fullyrðingu en ári seinna í febrúar 2016 var prósentan komin í 92% og því aukning á þeim sem segjast líða vel í vinnunni um 19%.

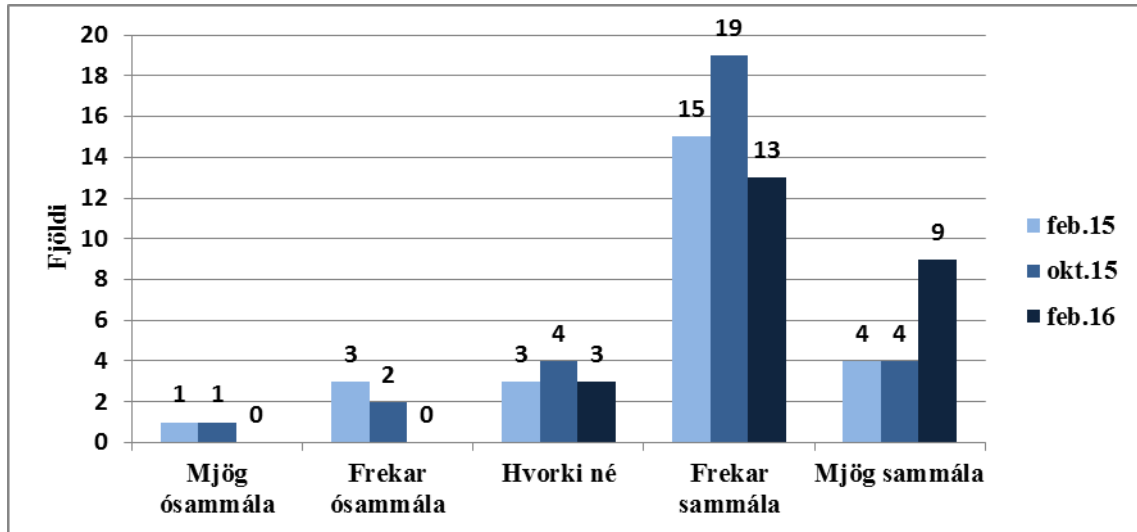
Tafla 4. Meðaltal og staðalfrávik úr niðurstöðukafla 10.2 um starfsánægju

Hversu jákvæð eða neikvæð áhrif telur þú að stytting vinnudags muni hafa á eftirfarandi: Starfsánægju?			
	Febrúar 2015	Október 2015	Febrúar 2016
Meðaltal	4,42	4,77	4,76
Staðalfrávik	0,643	0,504	0,523
Á heildina litið er ég ánægð/ur í starfi			
	Febrúar 2015	Október 2015	Febrúar 2016
Meðaltal	3,81	3,9	4,4
Staðalfrávik	1,059	0,923	0,913
Mér líður vel í vinnunni			
	Febrúar 2015	Október 2015	Febrúar 2016
Meðaltal	3,77	4,07	4,28
Staðalfrávik	1,002	0,785	0,843

Í töflu 4 má sjá meðaltal og staðalfrávik úr spurningunum sem tengjast starfsánægju. Þar sést að meðaltalið hefur hækkað í öllum tilfellum frá tímabilinu febrúar 2015 til febrúar 2016.

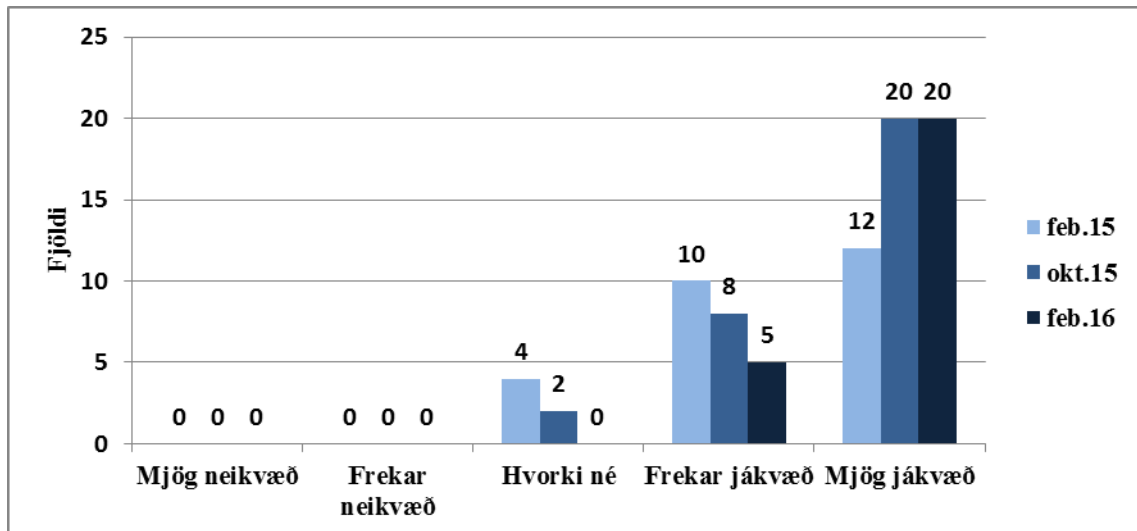
10.3 Samvinna, þekking og starfsandi

Hér á eftir koma niðurstöður úr spurningum þar sem spurt var um afstöðu starfsfólks til samvinnu, þekkingar og starfsanda á vinnustað.



Mynd 6. Samvinna er góð á mínum vinnustað

Á mynd 6 má sjá að starfsmenn voru beðnir um að taka afstöðu til eftirfarandi fullyrðingar: Samvinna er góð á mínum vinnustað og í febrúar 2015 voru 73% frekar eða mjög sammála þeirri fullyrðingu en í febrúar 2016 voru 88% frekar eða mjög sammála. Þegar spurt var um fullyrðinguna: Starfsfólk á mínum vinnustað miðlar þekkingu sín á milli kom í ljós að í febrúar 2015 voru 69,2% frekar eða mjög sammála þeirri fullyrðingu en í febrúar 2016 var prósentan komin í 92% og því virðist aukning hafa verið á því að starfsfólk miðli þekkingu sín á milli.



Mynd 7. Hversu jákvæð eða neikvæð áhrif telur þú að stytting vinnudags muni hafa/hafi haft á eftirfarandi: Starfsanda?

Einnig var spurning sem sjá má á mynd 7: Hversu jákvæð eða neikvæð áhrif starfsmenn telja að stytting vinnudags muni hafi á starfsanda og kom í ljós að í febrúar 2015 voru 84,6% frekar eða mjög jákvæðir. Í október 2015 og febrúar 2016 var spurningunni breytt í: Hversu jákvæð eða neikvæð áhrif telur þú að stytting vinnudags hafi haft á starfsanda? Í október 2015 voru 93,3% starfsmanna frekar eða mjög jákvæð og í febrúar 2016 voru allir starfsmenn frekar eða mjög jákvæðir. Einnig var spurt um fullyrðinguna: Það er góður starfsandi á mínum vinnustað og í febrúar 2015 voru 69,2% sem voru frekar eða mjög sammála þeirri fullyrðingu en í febrúar 2016 var prósentan komin í 84%.

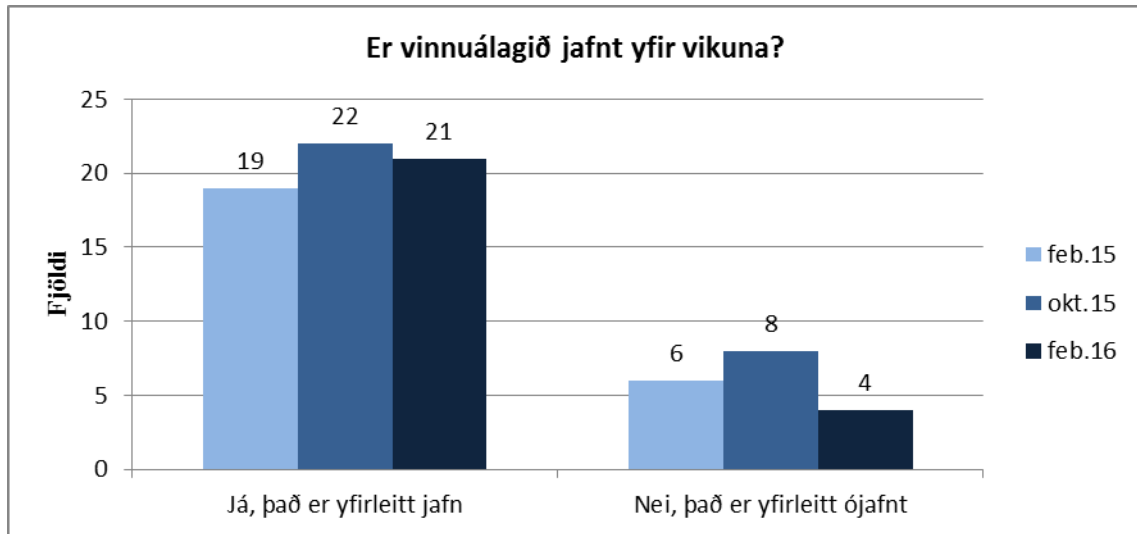
Tafla 5. Meðaltal og staðalfrávik úr niðurstöðukafla 10.3 um Samvinnu, þekkingu og starfsanda

Samvinna er góð á mínum vinnustað			
	Febrúar 2015	Október 2015	Febrúar 2016
Meðaltal	3,96	3,77	4,24
Staðalfrávik	1,011	0,898	0,663
Starfsfólk á mínum vinnustað miðlar þekkingu á milli sín			
	Febrúar 2015	Október 2015	Febrúar 2016
Meðaltal	3,58	3,55	4,16
Staðalfrávik	1,027	0,948	0,554
Hversu jákvæð eða neikvæð áhrif telur þú að stytting vinnudags muni hafa á eftirfarandi: Starfsanda?			
	Febrúar 2015	Október 2015	Febrúar 2016
Meðaltal	4,31	4,6	4,8
Staðalfrávik	0,736	0,621	0,408
Það er góður starfsandi á mínum vinnustað			
	Febrúar 2015	Október 2015	Febrúar 2016
Meðaltal	3,77	4,07	4,04
Staðalfrávik	1,032	0,74	0,735

Í töflu 5 má sjá meðaltal og staðalfrávik úr spurningum sem tengjast samvinnu, þekkingu og starfsanda og þar sést að í öllum tilfellum hefur meðaltalið aukist frá febrúar 2015 til febrúar 2016.

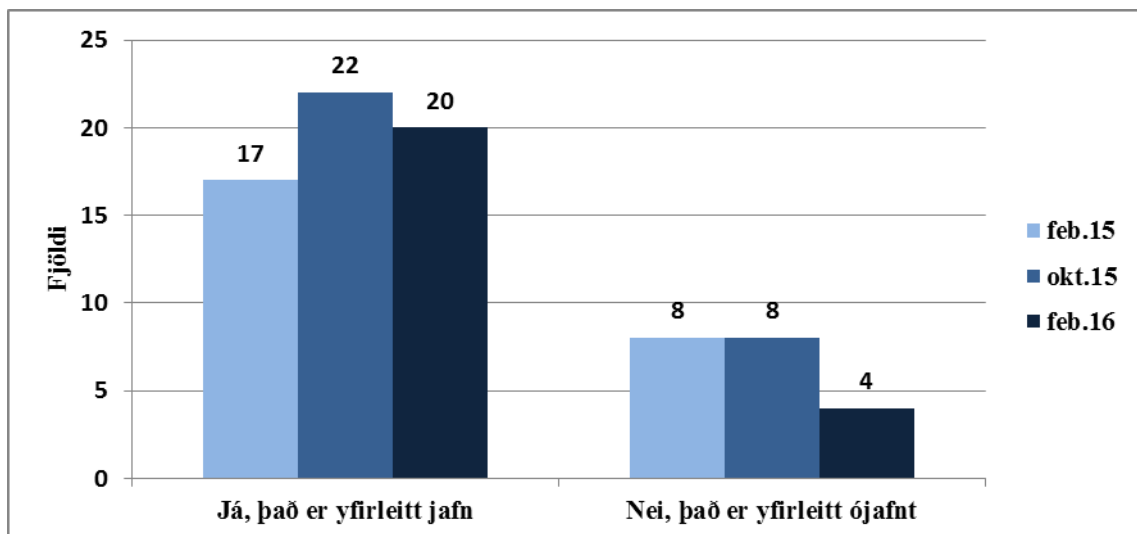
10.4 Vinnuálag

Hér fyrir neðan koma niðurstöður spurninga sem tengjast vinnuálagi.



Mynd 8. Er vinnuálagið jafnt yfir vikuna?

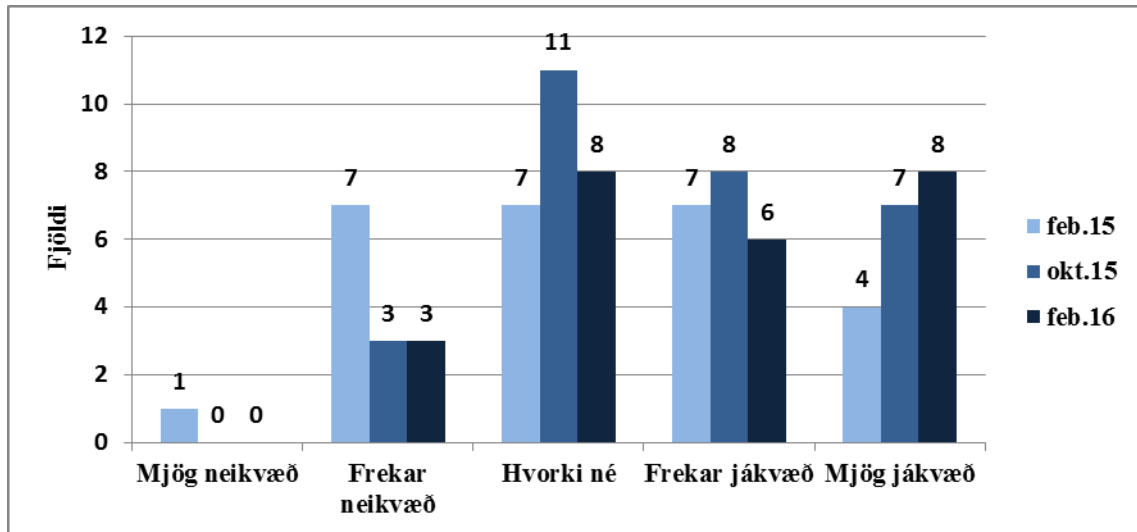
Á mynd 8 er spurt: Er vinnuálagið jafnt yfir vikuna? Í febrúar 2015 sögðu 76% það yfirleitt vera jafnt yfir vikuna en í febrúar 2016 svöruðu 84% því játandi.



Mynd 9. Er vinnuálagið jafnt yfir daginn?

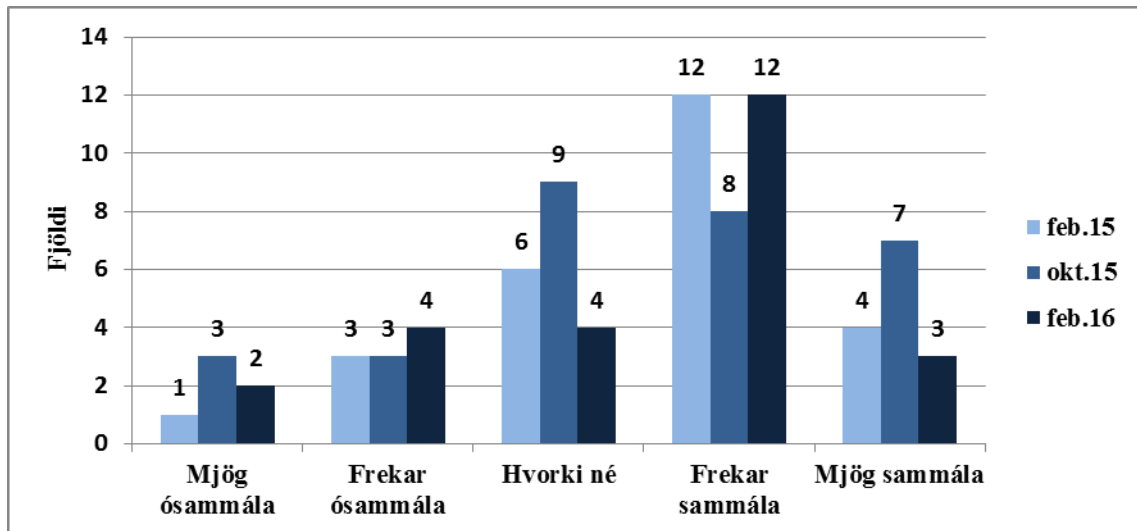
Í spurningunni sem sýnd er á mynd 9: Er vinnuálagið jafnt yfir daginn? Voru svörin þannig að í febrúar 2015 svöruðu 68% því að vinnuálagið væri yfirleitt jafnt yfir daginn og í febrúar 2016 voru það 83,3%. Þegar spurt var um hvaða tíma dags álagið væri mest var svarið í febrúar 2015 af þessum 32% sem töldu að álagið væri ekki jafnt yfir daginn, sögðu 66,6% að mesta álagið væri á milli klukkan 12:01 og 14:00 á daginn. Í febrúar

2016 svöruðu 16,7% því til að álagið væri yfirleitt ekki jafnt yfir daginn en enginn þeim svaraði því til á hvaða tíma dagsins álagið væri mest.



Mynd 10. Hversu jákvæð eða neikvæð áhrif telur þú að stytting vinnudags muni hafa/hafi haft á eftirfarandi: Vinnuálag?

Á mynd 10 kemur í ljós þegar starfsmenn voru spurðir í febrúar 2015 hversu jákvæðir eða neikvæðir þeir teldu stytting vinnudags hafa á vinnuálag voru 42,3% frekar eða mjög jákvæðir. Í október 2015 og febrúar 2016 var spurningunni breytt í: Hversu jákvæð eða neikvæð áhrif telur þú að stytting vinnudags hafi haft á Vinnuálag? Í október 2015 voru 51,7% starfsmanna frekar eða mjög jákvæð og í febrúar 2016 voru 56% starfsmanna frekar eða mjög jákvæðir.



Mynd 11. Álag í starfi mínu er of mikið þegar á heildina er litið

Þegar litið er á fullyrðinguna sem sjá má á mynd 11: Álag í starfi mínu er of mikið þegar á heildina er litið kom fram í febrúar 2015 að 61,5% voru frekar eða mjög sammála því og í febrúar 2016 að 60% voru frekar eða mjög sammála því. Spurt var líka hvort vinnuálag starfsmann hefði aukist á síðustu sex mánuðum frá þeim tíma sem hver könnun var lögð fram og þar kom í ljós að í febrúar 2015 voru 57,6% sem töldu að álagið hefði aukist á síðustu sex mánuðum á undan en þegar febrúar 2016 er skoðaður kemur í ljós að einungis 24% töldu álagið hafa aukist síðustu 6 mánuði.

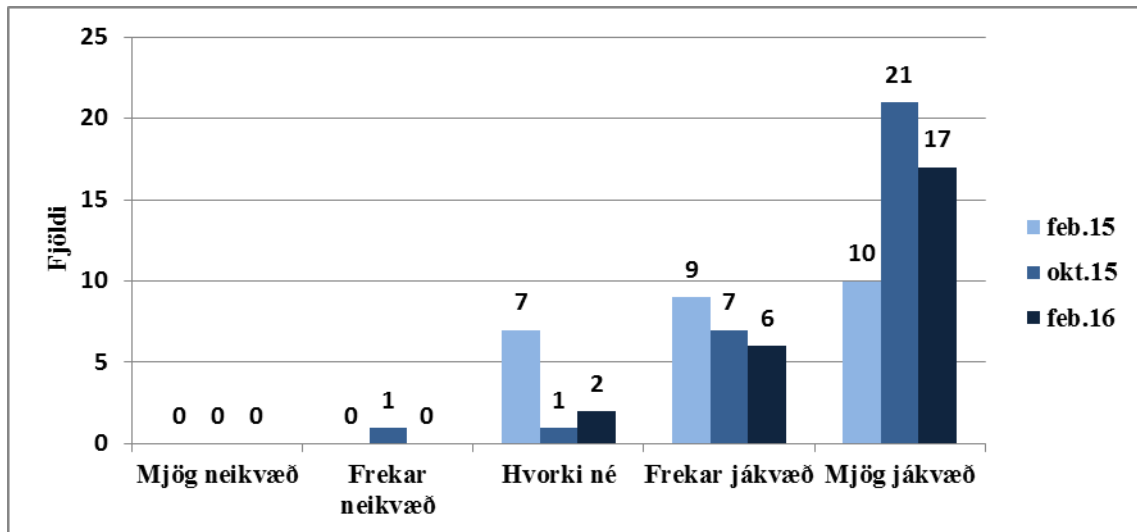
Tafla 6. Meðaltal og staðalfrávik úr niðurstöðukafla 10.4 um vinnuálag

Hversu jákvæð eða neikvæð áhrif telur þú að stytting vinnudags muni hafa á eftirfarandi: Vinnuálag?			
	Febrúar 2015	Október 2015	Febrúar 2016
Meðaltal	3,23	3,66	3,76
Staðalfrávik	1,142	0,974	1,052
Álag í mínu starfi er of mikið þegar á heildina er litið			
	Febrúar 2015	Október 2015	Febrúar 2016
Meðaltal	3,58	3,43	3,4
Staðalfrávik	1,027	1,251	1,155
Vinnuálag mitt hefur aukist á síðustu 6 mánuðum			
	Febrúar 2015	Október 2015	Febrúar 2016
Meðaltal	3,69	2,93	2,96
Staðalfrávik	1,087	1,048	0,954

Í töflu 6 má sjá meðaltal og staðalfrávik úr spurningum sem spurt var um í tengslum við vinnuálag. Rétt er að taka fram að þegar spurt var um álag þá var sniðið á spurningunum þannig að herra meðaltal tákna minna álag

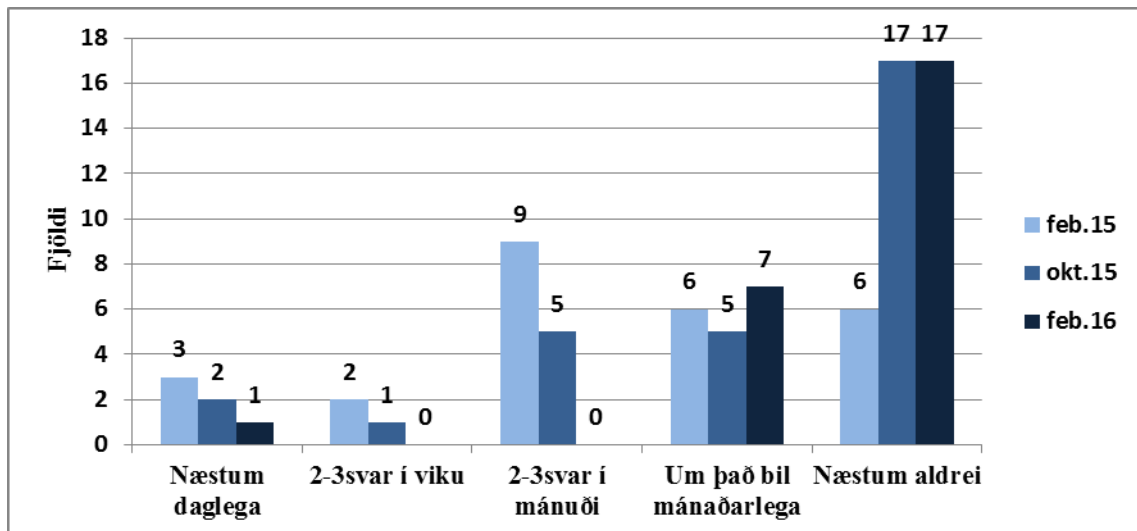
10.5 Líkamlegt álag/þreyta

Hér á eftir er fjallað um niðurstöður sem tengjast spurningum um líkamlegt álag/þreytu í tengslum við vinnu.



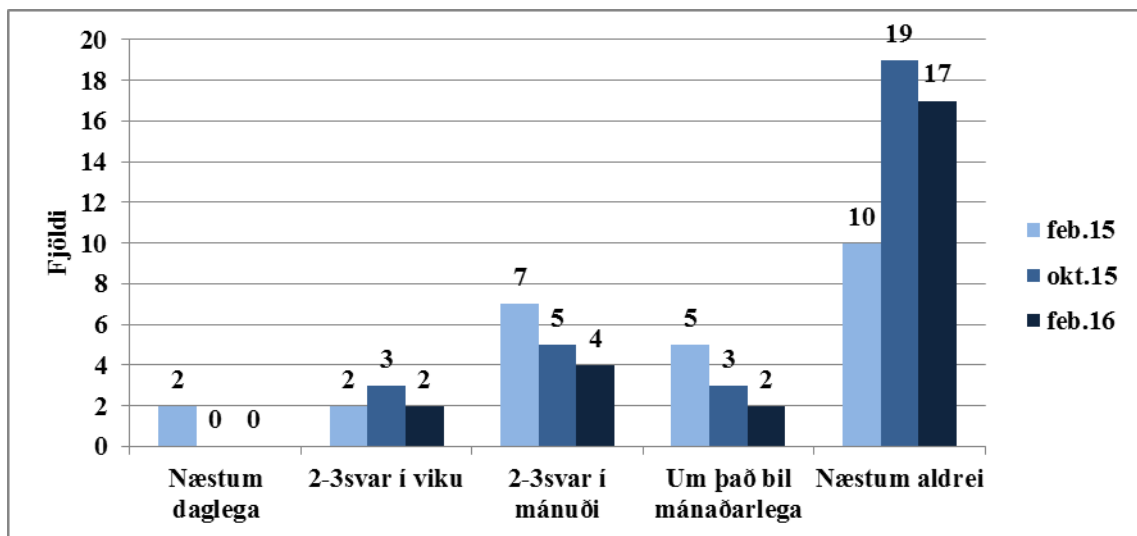
Mynd 12. Hversu jákvæð eða neikvæð áhrif telur þú að stytting vinnudags muni hafa/hafi haft á eftirfarandi: Líkamlega þreytu í lok vinnudags?

Mynd 12 sýnir að í febrúar 2015 töldu 73% svarenda að stytting vinnudags myndi hafa frekar eða mjög jákvæð áhrif á líkamlega þreytu í lok vinnudags. Í október 2015 og febrúar 2016 var spurningunni breytt í: Hversu jákvæð eða neikvæð áhrif telur þú að stytting vinnudags hafi haft á líkamlega þreytu í lok vinnudags? Í október 2015 voru 93,3% starfsmanna frekar eða mjög jákvæð og í febrúar 2016 voru 92% starfsmanna frekar eða mjög jákvæðir. Þegar spurt var í febrúar 2015 um hvort það komi fyrir eftir að vinnudegi lyki að starfsmaður þyrfti tilbreytingu og hvíld kom í ljós að 8% svöruðu því til að það kæmi næstum aldrei fyrir. Ári seinna eða í febrúar 2016 voru það 16%.



Mynd 13. Kemur það fyrir eftir að vinnudegi lýkur að þú sért svo þreytt/ur að þú eigir erfitt með að aðhafast nokkuð?

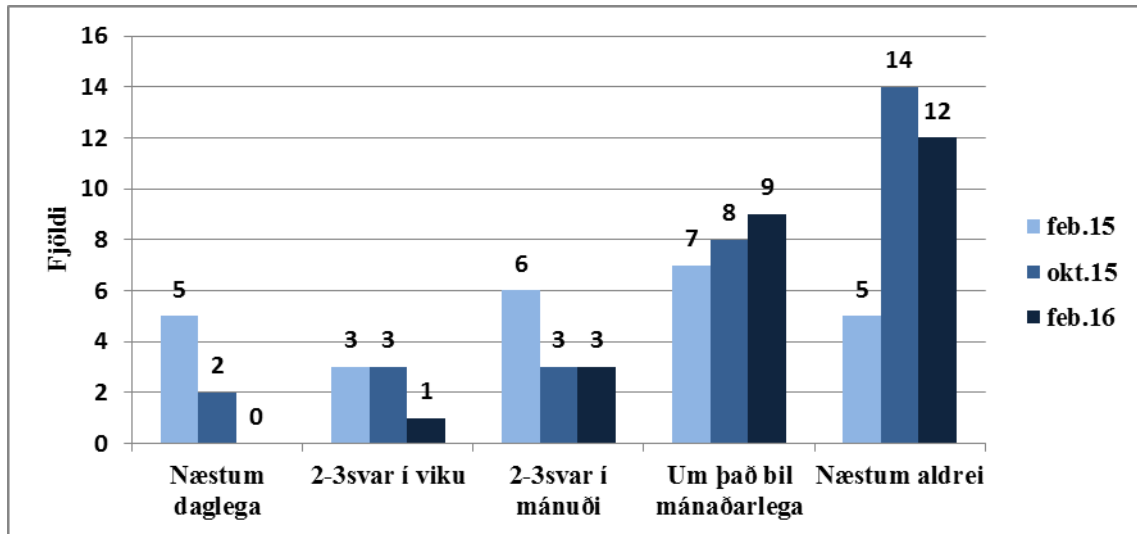
Fram kemur á mynd 13 þar sem spurt var um hvort það kæmi fyrir að í lok vinnudags væri starfsmaður svo þreyttur að hann ætti erfitt með að aðhafast nokkuð, sögðu í febrúar 2015 23% að það kæmi næstum aldrei fyrir en í febrúar 2016 sögðu 68% það næstum aldrei koma fyrir. Aukningin á milli árána er því 45%.



Mynd 14. Hve oft á síðustu sex mánuðum hefur þú upplifað eftirfarandi: Örari hjartslátt?

Samkvæmt mynd 14. höfðu 26,9% svarenda upplifað örari hjartslátt 2-3 svar í mánuði í febrúar 2015, en í febrúar 2016 var prósentan komin niður í 16%. Í febrúar 2015 höfðu 15,3% upplifað það 2-3 svar í mánuði síðustu sex mánuði að vera með svima eða höfuðverk en í febrúar 2016 voru það 4% svarenda. Þegar spurt var hvort starfsmaður

hafi upplifað verki í öxlum eða baki síðust sex mánuði kom fram að í febrúar 2015 höfðu 30,7% upplifðu það næstum daglega en í febrúar 2016 voru það 8% og því fækkunin töluverð.



Mynd 15. Hve oft á síðustu sex mánuðum hefur þú upplifað eftirfarandi: Svefnörðuleika (s.s. að eiga erfitt með að sofna eða vakna fyrr en ella og eiga erfitt með að sofna aftur)?

Á mynd 15 kemur fram að í febrúar 2015 höfðu 19,2% næstum aldrei upplifað það síðustu sex mánuði að vera með svefnörðuleika (s.s að eiga erfitt með að sofna eða vakna fyrr en ella og eiga erfitt með að sofna aftur) en í febrúar 2016 voru það 48% sem upplifðu það næstum aldrei og því töluverð fækkun á þeim sem áttu við mikla svefnörðuleika að stríða. Einnig var spurt hvort starfsmenn höfðu upplifað magverki eða meltingartruflanir síðustu sex mánuði og voru niðurstöður þær að í febrúar 2015 upplifðu 46% það næstum aldrei en í febrúar 2016 var prósentan komin í 72%.

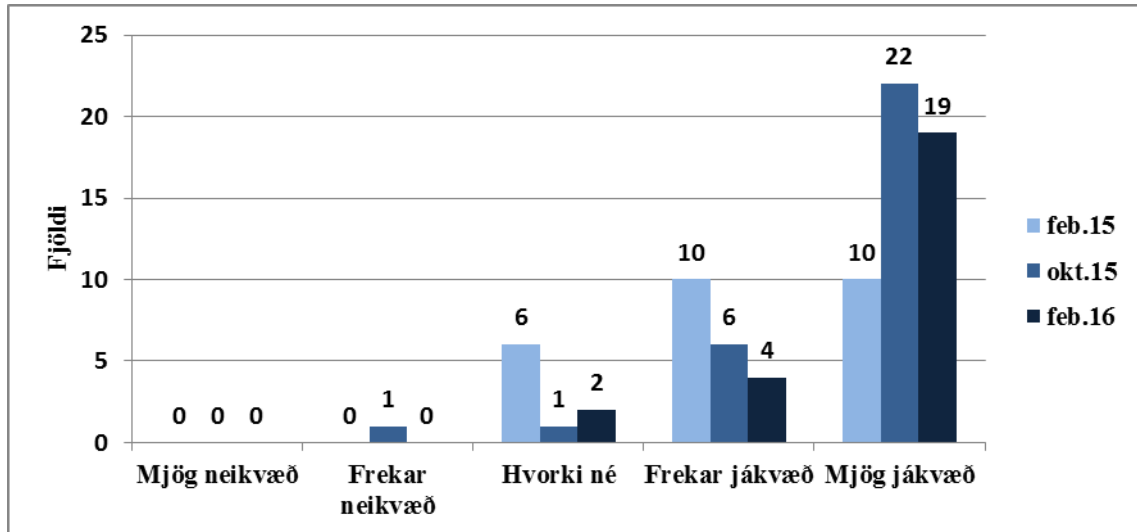
Tafla 7. Meðaltal og staðalfrávik úr niðurstöðukafla 10.5 um líkamlegt álag/þreyta

Hversu jákvæð eða neikvæð áhrif telur þú að stytting vinnudags muni hafa á eftirfarandi: Líkamlega þreytu í lok vinnudags?			
	Febrúar 2015	Október 2015	Febrúar 2016
Meðaltal	4,12	4,6	4,6
Staðalfrávik	0,816	0,724	0,645
Kemur það fyrir eftir að vinnudegi lýkur að þú þurfir tilbreytingu og hvíld?			
	Febrúar 2015	Október 2015	Febrúar 2016
Meðaltal	2,12	3,23	3,36
Staðalfrávik	1,269	1,331	1,114
Kemur það fyrir eftir að vinnudegi lýkur að þú sért svo þreytt/ur að þú eigir erfitt með að aðhafast nokkuð?			
	Febrúar 2015	Október 2015	Febrúar 2016
Meðaltal	3,38	4,13	4,56
Staðalfrávik	1,267	1,224	0,87
Hve oft á síðustu 6 mánuðum hefur þú upplifað eftirfarandi: Örari hjartslátt?			
	Febrúar 2015	Október 2015	Febrúar 2016
Meðaltal	3,73	4,27	4,36
Staðalfrávik	1,282	1,081	1,036
Hve oft á síðustu 6 mánuðum hefur þú upplifað eftirfarandi: Svima eða höfuðverk?			
	Febrúar 2015	Október 2015	Febrúar 2016
Meðaltal	3,42	4,23	4,4
Staðalfrávik	1,501	0,935	0,764
Hve oft á síðustu 6 mánuðum hefur þú upplifað eftirfarandi: Verki í öxlum eða baki?			
	Febrúar 2015	Október 2015	Febrúar 2016
Meðaltal	2,69	3,1	3,76
Staðalfrávik	1,436	1,242	1,268
Hve oft á síðustu sex mánuðum hefur þú upplifað eftirfarandi: Svefnörðuleika (s.s. að eiga erfitt með að sofna eða vakna fyrir en ella og eiga erfitt með að sofna aftur)?			
	Febrúar 2015	Október 2015	Febrúar 2016
Meðaltal	3,15	3,97	4,28
Staðalfrávik	1,405	1,273	0,843
Hve oft á síðustu sex mánuðum hefur þú upplifað eftirfarandi: Magaverki eða meltingartruflanir?			
	Febrúar 2015	Október 2015	Febrúar 2016
Meðaltal	3,81	4,37	4,72
Staðalfrávik	1,297	0,928	0,458

Í töflu 7 má sjá meðaltal og staðalfrávik við þær spurningar sem tengjast líkamlegu álagi/þreytu í tengslum við vinnu.

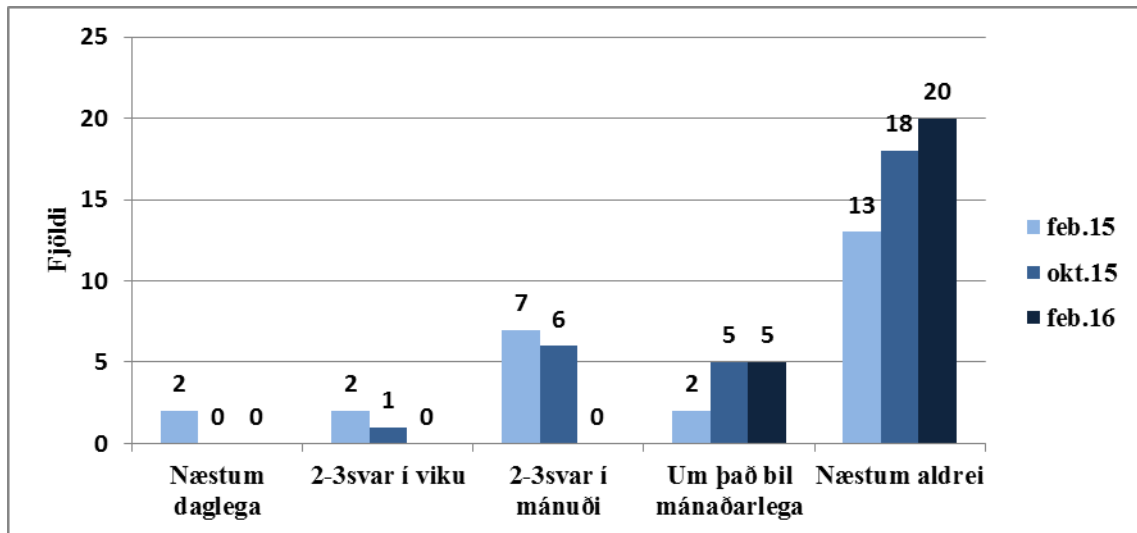
10.6 Andlegt álag/þreyta

Hér á eftir verður rætt um niðurstöður spurninga sem tengjast andlegu álagi/þreytu.



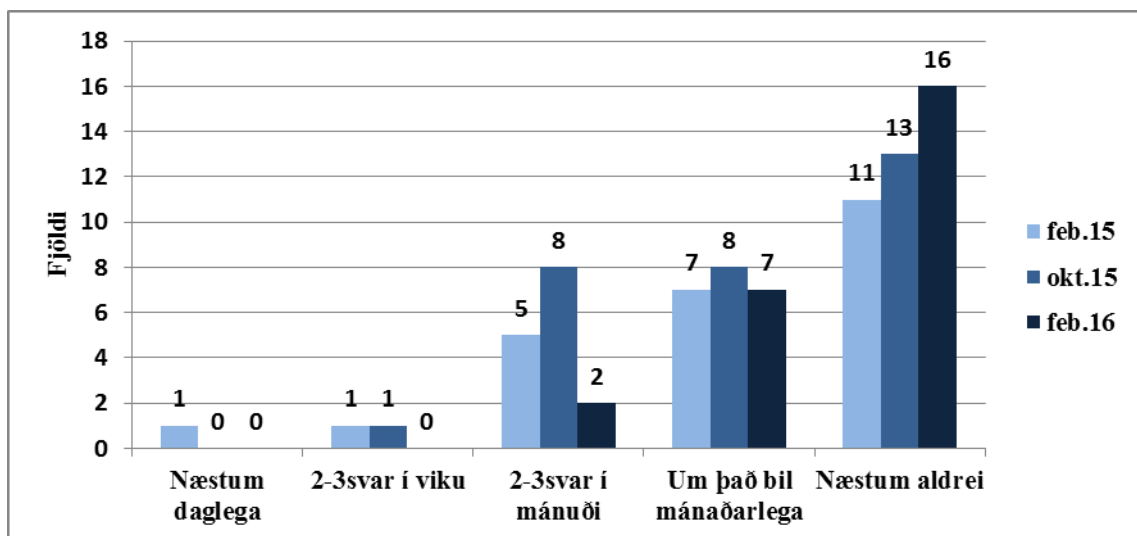
Mynd 16. Hversu jákvæð eða neikvæð áhrif telur þú að stytting vinnudags muni hafa/hafi haft á eftirfarandi: Andlega þreytu í lok vinnudags?

Á mynd 16 kemur fram að í febrúar 2015 voru 76,9% svarenda sem töldu að stytting vinnudags myndi hafa frekar eða mjög jákvæð áhrif á andlega þreytu í lok vinnudags. Í október 2015 og febrúar 2016 var spurningunni breytt í: Hversu jákvæð eða neikvæð áhrif telur þú að stytting vinnudags hafi haft á andlega þreytu í lok vinnudags? Í október 2015 voru 93,3% starfsmanna frekar eða mjög jákvæð og í febrúar 2016 voru 92% starfsmanna frekar eða mjög jákvæðir. Einnig var spurt hvort að í lok dags ætti starfsmaður svo erfitt með að hætta hugsa um vinnuna að það truflaði frítíma hans? Í ljós kom að í febrúar 2015 svöruðu 16% því til að það kæmi næstum aldrei fyrir, en febrúar 2016 svöruðu 32% því til að það kæmi næstum aldrei fyrir.



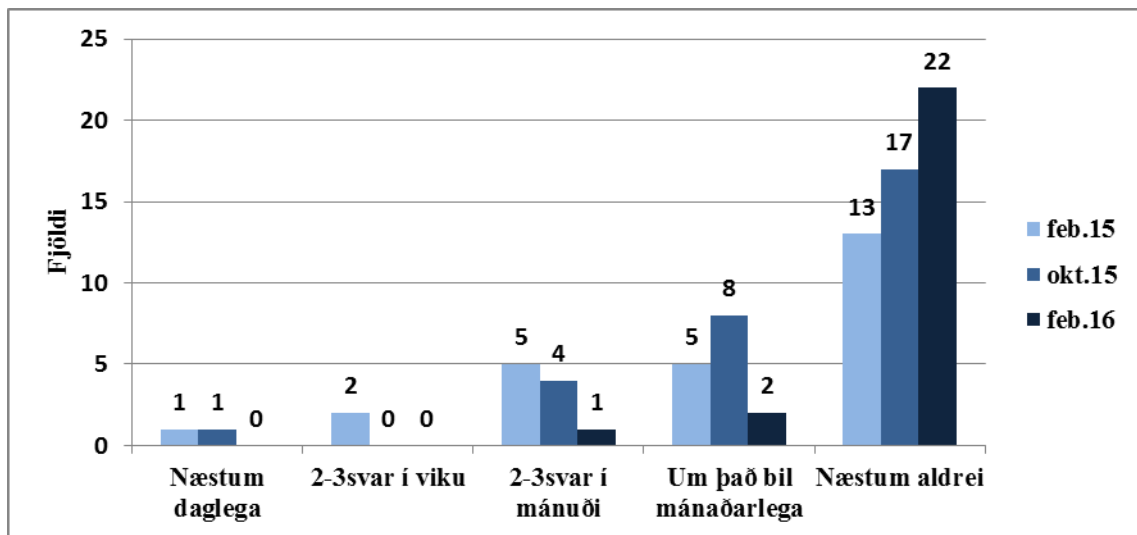
Mynd 17. Kemur það fyrir eftir að vinnudegi lýkur að þig langi ekki í vinnuna næsta dag?

Á mynd 17 koma svör við spurningunni: kemur það fyrir í lok dags að þig langi ekki í vinnuna næsta dag. Í febrúar 2015 kom í ljós að helmingur svarenda sagði að það kæmi næstum aldrei fyrir en í febrúar 2016 var prósentan komin upp í 80% og því 30% fjölgun á þeim starfsmönnum sem sögðu að það kæmi næstum aldrei fyrir að þá langaði ekki í vinnuna næsta dag. Spurt var líka hvort það kæmi fyrir að eftir að vinnudegi lyki að starfsmaður hefði áhyggjur af vandamáli í vinnunni sem hann gæti ekki leyst. Í febrúar 2015 sögðu 32% að það kæmi fyrir næstum daglega og 2-3 svar í viku en í febrúar 2016 var prósentan komin niður í 4%.



Mynd 18. Hve oft á síðustu sex mánuðum hefur þú upplifað eftirfarandi: Kvíða

Á mynd 18 kemur fram að í febrúar 2015 höfðu 20% svarenda upplifað kvíða 2-3svar í mánuði síðustu sex mánuði en í febrúar 2016 var prósentan komin niður í 8%. Svipaðar niðurstöður komu í ljós þegar spurt var hvort starfsmenn höfðu upplifað það síðustu sex mánuði að vera pirraðir eða uppstökkir því í febrúar 2015 höfðu 19,2% svarenda upplifað það 2-3svar í mánuði en í febrúar 2016 var prósentan komin niður í 8,3%. Þegar spurt var hvort starfsmenn hefðu upplifað á síðustu sex mánuðum að vera eirðarlausir þá svöruðu 26,9% því til í febrúar 2015 að hafa 2-3svar í mánuði upplifað það en í febrúar 2016 var prósentan komin niður í 8%. Munurinn á milli ára þegar spurt var hvort starfsfólk hefði síðustu sex mánuði upplifað einbeitingarleysi eða gleymni var að í febrúar 2015 höfðu 37,7% svarenda upplifað það 2-3svar í mánuði en í febrúar 2016 var prósentan komin í 28%.



Mynd 19. Hve oft á síðustu sex mánuðum hefur þú upplifað eftirfarandi: Að vera niðurdregin/n án sýnilegrar ástæðu?

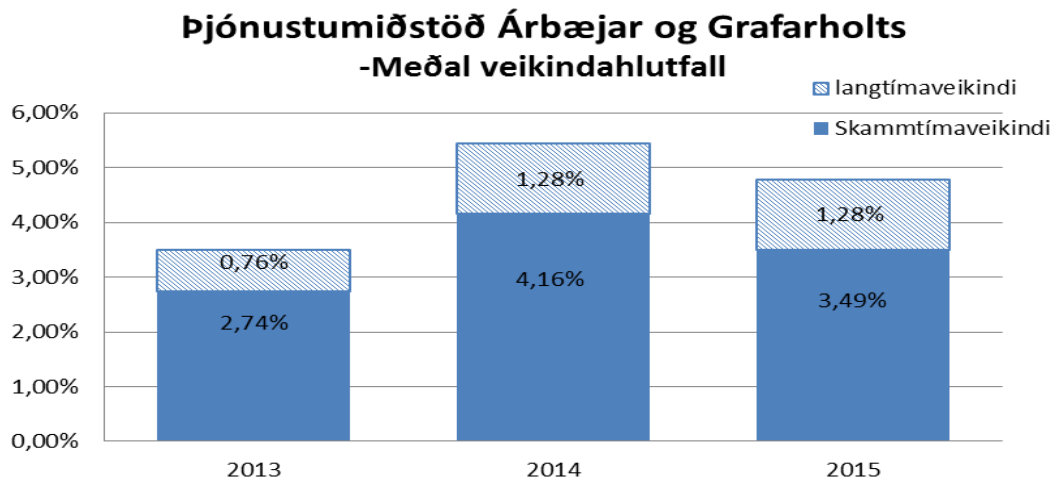
Á mynd 19 kemur fram að í febrúar 2015 upplifðu 19,2% það síðustu sex mánuði á undan að vera niðurdreginn án sýnilegrar ástæðu 2-3 svar í mánuði en í febrúar 2016 var prósentan komin niður í 4%. Einnig var spurt hvort starfsmenn hefðu upplifað það síðustu sex mánuði að ná ekki að komast yfir verkefni sem fyrir lágu og í febrúar 2015 upplifðu 32% það 2-3 svar í mánuði en í febrúar 2016 voru það 24%.

Tafla 8. Meðaltal og staðalfrávik úr niðurstöðukafla 10.6 andlegt álag/þreyta

Hversu jákvæð eða neikvæð áhrif telur þú að stytting vinnudags muni hafa á eftirfarandi: Andlega þreytu í lok vinnudags?			
	Febrúar 2015	Október 2015	Febrúar 2016
Meðaltal	4,15	4,63	4,68
Staðalfrávik	0,784	0,718	0,627
Kemur það fyrir eftir að vinnudegi lýkur að þú átt svo erfitt með að hætta að hugsa um vinnuna að það truflar frítíma þinn?			
	Febrúar 2015	Október 2015	Febrúar 2016
Meðaltal	3,24	3,67	3,84
Staðalfrávik	1,012	1,061	1,068
Kemur það fyrir eftir að vinnudegi lýkur að þig langi ekki í vinnuna næsta dag?			
	Febrúar 2015	Október 2015	Febrúar 2016
Meðaltal	3,85	4,33	4,8
Staðalfrávik	1,347	0,922	0,408
Kemur það fyrir eftir að vinnudegi lýkur að þú hafir áhyggjur af vandamálum í vinnunni sem þú getur ekki leyst?			
	Febrúar 2015	Október 2015	Febrúar 2016
Meðaltal	3,24	3,5	3,88
Staðalfrávik	1,165	1,306	0,781
Hve oft á síðustu 6 mánuðum hefur þú upplifað eftirfarandi: Kvíða?			
	Febrúar 2015	Október 2015	Febrúar 2016
Meðaltal	4,04	4,1	4,56
Staðalfrávik	1,098	0,923	0,651
Hve oft á síðustu sex mánuðum hefur þú upplifað eftirfarandi: Að vera pirruð/pirraður eða uppstökk/ur?			
	Febrúar 2015	Október 2015	Febrúar 2016
Meðaltal	3,65	4,17	4,46
Staðalfrávik	1,263	0,834	0,658
Hve oft á síðustu sex mánuðum hefur þú upplifað eftirfarandi: Að vera eyrðarlaus?			
	Febrúar 2015	Október 2015	Febrúar 2016
Meðaltal	3,31	3,83	4,28
Staðalfrávik	1,408	1,053	0,792
Hve oft á síðustu sex mánuðum hefur þú upplifað eftirfarandi: Einbeitingarleysi eða gleygni?			
	Febrúar 2015	Október 2015	Febrúar 2016
Meðaltal	3,35	3,47	3,6
Staðalfrávik	1,093	1,106	1,118
Hve oft á síðustu sex mánuðum hefur þú upplifað eftirfarandi: Að vera niðurdregin/n á sýnilegrar ástæðu?			
	Febrúar 2015	Október 2015	Febrúar 2016
Meðaltal	4,04	4,33	4,84
Staðalfrávik	1,183	0,959	0,473
Hve oft á síðustu sex mánuðum hefur þú upplifað eftirfarandi: Að ná ekki að komast yfir verkefnið sem fyrir liggja?			
	Febrúar 2015	Október 2015	Febrúar 2016
Meðaltal	2,8	3,2	3,56
Staðalfrávik	1,19	1,562	1,356

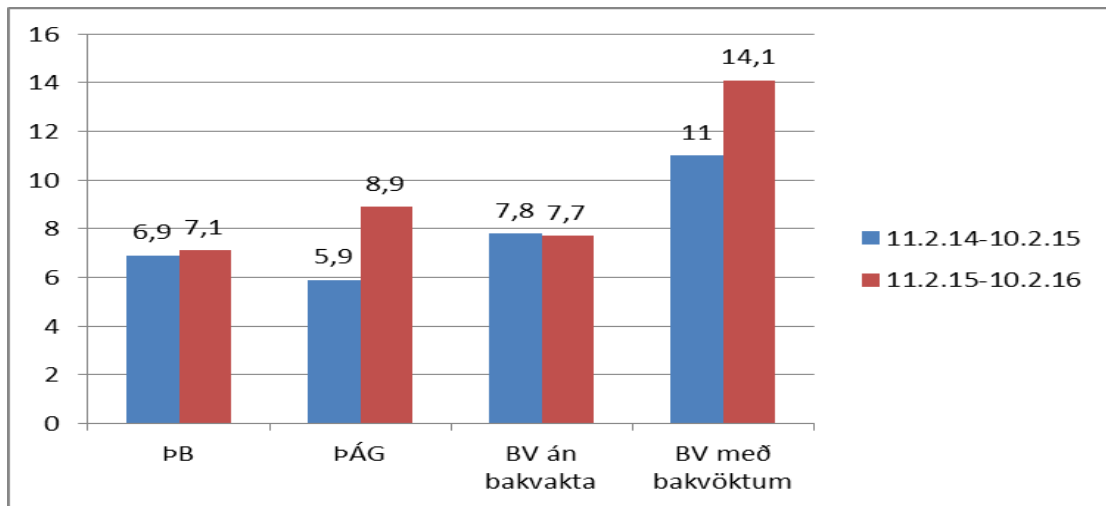
Í töflu 8 má sjá meðaltal og staðalfrávik í tengslum við spurningar um andlegt álag/þreytu.

10.7 Veikindafjarvistir og yfirvinna



Mynd 20. Þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts - Meðal veikindahlutfall

Á mynd 20 má sjá upplýsingar um meðalveikindahlutfall starfsmanna. Langtítmaveikindi á milli áráanna 2014 og 2015 er það sama eða 1,28%. Það getur stafað af því að um sama einstaklinginn er að ræða. Skammtítmaveikindi voru árið 2014 4,16% og árið 2015 voru þau 3,49%



Mynd 21. Meðaltal unninnar yfirvinnu

Á mynd 21 má sjá meðaltal unninnar yfirvinnu meðal annars hjá Þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts yfir tímabilið sem tilraunarverkefnið um styttingu vinnuvikunnar stóð. Frá febrúar 2014 til febrúar 2015 var meðaltal unninnar yfirvinnu hjá Þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts 5,9 vinnustundir og á tímabilinu febrúar 2015 til febrúar 2016 eru þær komnar í 8,9 vinnustundir.

11 Umræður

Í þessum kafla verða helstu niðurstöður rannsóknarinnar dregnar saman og ræddar út frá fræðilegri umfjöllun og þeim rannsóknarspurningum sem höfundur ritgerðar lagði upp með í byrjun. Þær rannsóknarspurningar sem lagt var upp með voru: *Hefur styttri vinnuvika jákvæð áhrif á starfsfólk þjónustumiðstöðvarinnar í Árbæ og Grafarholti í tengslum við álag í starfi, starfsanda og starfsánægju og samræmingu vinnu og einkalífs?* og *Stóðust væntingar starfsmanna Þjónustumiðstöðvar Árbæjar og Grafarholts til tilraunarverkefnisins stytting vinnuvikunnar?*

11.1 Samræming vinnu og einkalífs

Starfsfólk hafði miklar væntingar um að stytting vinnuvikunnar hefði góð áhrif á samræmingu vinnu og einkalífs en 85% voru frekar eða mjög jákvæðir í febrúar 2015. Í febrúar 2016 þegar spurt var hvort starfsfólk teldi að stytting vinnuvikunnar hefði haft jákvæð eða neikvæð áhrif á samræmingu vinnu og einkalífs kom í ljós að allir starfsmenn voru frekar eða mjög jákvæðir. Í febrúar 2015 voru 80,7% frekar eða mjög sammála þeirri fullyrðingu að hjá þeim væri gott jafnvægi á milli vinnu og einkalífs en í febrúar 2016 var prósentan komin í 96%. Niðurstöður sýndu einnig að í febrúar 2015 voru 76,9% frekar eða mjög sammála þeirri fullyrðingu að þeir hefðu sveiganleika til þess að samræma vinnu og einkalíf og í febrúar 2016 var prósentan komin í 96% og því aukning um 19,1% og því ljóst að stytting vinnuvikunnar hefur mjög góð áhrif á samræmingu vinnu og einkalífs og væntingar starfsmanna hafa staðist.

11.2 Starfsánægja

Starfsfólk hafði mjög miklar væntingar þegar spurt var um hversu jákvæð eða neikvæð áhrif stytting vinnuvikunnar myndi hafa á starfsánægju en í febrúar 2015 voru 92,3% frekar eða mjög jákvæð. Í febrúar 2016 þegar spurt var hvort stytting vinnudags hafi haft jákvæð eða neikvæð áhrif á starfsánægju kom í ljós að 96,6% starfsmanna voru frekar eða mjög jákvæðir. Þegar spurt var út í fullyrðinguna: *Á heildina litið er ég ánægð/ur í starfi* kom í ljós að í febrúar 2015 voru 73% frekar eða mjög sammála þeirri fullyrðingu og í febrúar 2016 var prósentan komin í 92%. Ef litið er á þessar niðurstöður þá stóðust væntingar starfsmanna. Starfsmenn voru einnig spurðir út í fullyrðinguna: *Mér líður vel í vinnunni* og í febrúar 2015 voru 73% frekar eða mjög sammála því og ári seinna eða í

febrúar 2016 voru 92% á þessari skoðun og því ljóst að góð líðan í vinnu hafði aukist töluvert þó hún hafi verið góð fyrir.

11.3 Samvinna, miðlun þekkingar og starfsandi

Niðurstöður sýndu að samvinna á vinnustaðnum hafði aukist í kjölfar styttingu vinnuvikunnar því að í febrúar 2015 voru 73% frekar eða mjög sammála þeirri fullyrðingu að samvinna væri góð á vinnustaðnum og í febrúar 2016 voru 88% frekar eða mjög sammála þeirri fullyrðingu. Einnig var starfsfólk beðið um að taka afstöðu til eftirfarandi fullyrðingar: Starfsfólk á mínum vinnustað miðlar þekkingu sín á milli og niðurstöður sýndu að 69,2% voru frekar eða mjög sammála þeirri fullyrðingu en í febrúar 2016 voru það 92% starfsmanna og því greinileg aukning á miðlun þekkingar á vinnustaðnum. Miklar væntingar voru um að stytting vinnuvikunnar hefði góð áhrif á starfsanda en í febrúar 2015 voru 84,6% frekar eða mjög jákvæðir. Í febrúar 2016 þegar spurt var hvort stytting vinnudags hafi haft jákvæð eða neikvæð áhrif á starfsanda kom í ljós að allir starfsmenn voru frekar eða mjög jákvæðir. Þegar spurt var út í fullyrðinguna: Það er góður starfsandi á mínum vinnustað voru í febrúar 2015 69,2% frekar eða mjög sammála þeirri fullyrðingu og í febrúar 2016 var prósentan komin í 84%. Því er ljóst að væntingarnar starfsmanna stóðust.

11.4 Vinnuálag

Ef litið er á niðurstöður rannsóknarinnar í tengslum við vinnuálag þá kemur fram að vinnuálagið virðist hafa jafnast yfir vikuna eftir þetta eina ár sem tilraunin fór fram þó það hafi verið nokkuð jafnt áður að mati starfsfólks en í febrúar 2015 voru 76% starfsmanna sem töldu álagið vera jafnt yfir vikuna en eftir árið eða í febrúar 2016 hafði það álit aukist um átta prósent og því alls 84%. Sömu sögu er að segja þegar spurt var um hvort vinnuálagið væri jafnt yfir daginn þá var meirihluti starfsmanna á því að það væri yfirleitt jafnt og hafði sú upplifun starfsmanna aukist um 15%.

Eins og fram kom hér í fræðilega hlutanum er heilbriggt starfsumhverfi skilgreint þannig að þrýstingur á starfsmenn er við hæfi í tengslum við getu þeirra og úrræði að því marki sem þeir hafa stjórn á sinni vinnu og vinnutengt álag komi fram þannig að starfsfólk getur ekki mætt þeim kröfum og álagi vegna þess að þeir hafa ekki getuna eða hæfni til þess að bregðast við því (WHO, e.d.)

Tæpur helmingur starfsmanna eða 42,3% var frekar eða mjög jákvæður þegar spurt var um væntingar þeirra til styttingu vinnuvikunnar í tengslum við vinnuálag áður en það

hófst eða í febrúar 2015. Í febrúar 2016 þegar spurt var: Hversu jákvæð eða neikvæð áhrif telur þú að stytting vinnudags hafi haft á vinnuálag kom í ljós að 56% starfsmanna var frekar eða mjög jákvæður. Væntingar þessa starfsmanna virðast hafa staðist þegar litið er á útkomuna en þegar spurt var í febrúar 2016 um fullyrðinguna: Álag í mínu starfi er of mikið þegar á heildina er litið þá varð fækkunin á þeim sem voru frekar eða mjög sammála þeirri fullyrðingu ekki nema eitt og hálf prósent og því ljóst að upplifun starfsmanna á vinnuálagi hafði ekki mikið breyst á þessu eina ári. En starfsfólki fannst samt í febrúar 2016 að vinnuálagið síðustu sex mánuði hafa minnkað. Þetta virðist gefa til kynna að þrátt fyrir að vinnuálagið sé að minnka að upplifun starfsmanna sé nánast sú sama á milli febrúar 2015 og febrúar 2016 að vinnuálagið sé samt sem áður of mikið.

Spurning er hvort einhverju hefði breytt ef auka starfsfólk hefði verið ráðið á starfstaðinn meðan á þessu tilraunarverkefni stóð samanber tilraunarverkefnið sem fór fram í Gautaborg sem minnst var á í fræðilega kaflanum en þar voru 14 starfsmenn ráðnir inn til þess að mæta þeim verkefnum sem lágu fyrir (Pacta guideline, 2016).

11.5 Líkamlegt og andlegt álag tengt vinnu

Þeir sem vinna við velferðarþjónustu upplifa verri líkamlega og andlega heilsu (Johnson o.fl., 2005). Væntingar starfsmanna voru töluverðar í febrúar 2015 um að stytting vinnudagsins myndi hafa frekar eða mjög jákvæð áhrif á líkamlega þreytu í lok vinnudags eða 73% þeirra. Í febrúar 2016 þegar spurt var hvort stytting vinnudags hefði haft jákvæð eða neikvæð áhrif á líkamlega þreytu í lok vinnudags voru 92% starfsmanna frekar eða mjög jákvæðir. Væntingar þessa starfsmanna virðast hafa staðist. Þegar spurt var um hvort það þyrfti tilbreytingu og hvíld í lok vinnudags varð aukningin 8% á þeim sem sögðu að það kæmi næstum aldrei fyrir. Mikil aukning var á þeim sem sögðu það næstum aldrei koma fyrir að vera svo þreytt/ur að þeir ættu erfitt með að aðhafast nokkuð því í febrúar 2015 voru það 23% en í febrúar 2016 var prósentan komin í 68% sem sögðu það koma næstum aldrei fyrir. Þarna kemur í ljós að starfsfólk virðist hafa betri orku í lok dags.

Komið hefur í ljós að þeir sem eru þreyttir eftir vinnudag finna meira fyrir líkamlegum einkennum (Vinnueftirlitið, 2001). Leiða má að því líkum að þar sem starfsfólki leið betur í lok vinnudags að þau líkamlegu einkenni þeirra myndu hafa minnkað og raunin varð sú í þessari rannsókn því í ljós kom að þegar spurt var út í hvort og hve oft starfsfólk hafði upplifað aukinn hjartslátt, magaverki eða meltingartruflanir, svima og höfuðverk og

verki í öxlum eða mjóbaki að líkamleg líðan starfsfólks hafði batnað töluvert. Sem dæmi má nefna að þegar spurt var út í hvort starfsfólk hafði upplifað svima eða höfuðverk síðustu sex mánuði þá svöruðu þeir því til að í febrúar 2015 voru 15,3% sem upplifðu það 2-3 svar í mánuði en í febrúar 2016 var hún 4%. Sömu sögu má segja með verkina í öxlum eða baki því í febrúar 2015 voru 30,7% sem upplifðu það daglega en í febrúar 2016 voru einungis 8% sem upplifðu það daglega.

Þegar vinnuálag er mikið getur það haft alvarlegar afleiðingar fyrir starfsmenn eins og til dæmis andlega örmögnun og streitu tengda starfinu (Schaufeli, Leiter og Maslach, 2008). Í febrúar 2015 þegar spurt var út í hvort starfsmenn teldu að stytting vinnudags myndi hafa jákvæð eða neikvæð áhrif á andlega þreytu í lok vinnudags kom í ljós að 76,9% voru frekar eða mjög jákvæðir. Í febrúar 2016 þegar starfsmenn voru spurðir hvort stytting vinnudags hefði haft jákvæð eða neikvæð áhrif á andlega þreytu í lok vinnudags kom í ljós að 92% voru frekar eða mjög jákvæðir. Væntingar starfsmanna stóðust. Þegar spurt var hvort það kæmi einhverntíman fyrir að starfsfólki langi ekki í vinnuna daginn eftir þá kom það í ljós í febrúar 2015 að það kom næstum aldrei fyrir hjá um helmingi starfsfólks en í febrúar 2016 voru 80% starfsfólks sem sagði að það kæmi næstum aldrei fyrir. Eins þegar spurt var hvort starfsfólk hefði áhyggjur í lok vinnudags af vandamálum sem það gæti ekki leyst í vinnunni þá varð fækkun á þeim sem sögðu að það kæmi fyrir daglega eða 2-3 svar sinnum í viku því í febrúar 2015 voru það 32% og í febrúar 2016 voru aðeins 4% starfsfólks sem upplifði það. Eins var 16% aukning á þeim sem upplifðu það næstum aldrei að eiga erfitt með að hugsa um vinnuna þannig að það truflaði frítíma þess.

Mikið vinnuálag getur haft ýmis áhrif á einstaklinga, þeir geta orðið stressaðir, pirraðir, eiga erfitt með að slaka á, einbeita sér, hugsa rökrétt, taka ákvarðanir og njóta síður vinnunar, sína minni hollustu, eru þreyttir, leiðir og finna fyrir kvíða og eiga erfitt með svefn (WHO, 2004). Þegar litið er á niðurstöður þessarar rannsóknar við kvíða þá voru 20% starfsfólks sem hafði upplifað kvíða 2-3 svar í mánuði síðustu sex mánuði á undan í febrúar 2015 en í febrúar 2016 var prósentan komin niður í 8%. Mjög sambærilegar niðurstöður komu í ljós þegar spurt var um hvort þeir höfðu fundið fyrir þirring eða verið uppstökkir 2-3 svar í mánuði síðustu 6 mánuði á undan því í febrúar 2015 voru 19,2 % sem höfðu upplifað það en í febrúar 2016 var prósentan komin í 8,3%. Svipaða sögu er að segja af þegar spurt var hvort starfsfólk hafði fundið fyrir eirðarleysi síðustu sex mánuði þá svöruðu 26,9% í febrúar 2015 að hafa fundið fyrir því 2-3 svar

sinum í mánuði og í febrúar 2016 var prósentan komin í 8%. Niðurstöður sýndu einnig að í febrúar 2015 voru 19,2% sem upplifðu það 2-3 svar sinnum í mánuði síðustu sex mánuði að vera niðurdegin án sýnilegrar ástæðu og í febrúar 2016 var prósentan komin niður í 4%. Þetta sýnir að andleg líðan starfsfólks hefur lagast mjög mikið eftir að stytting vinnuvikunnar átti sér stað.

Forvitnilegt er að sjá niðurstöður þegar spurt var hvort starfsfólk höfðu upplifað það síðustu sex mánuði að ná ekki að komast yfir verkefni sem liggja fyrir því í ljós kom í febrúar 2015 voru 32% sem upplifðu það 2-3 svar sinnum í mánuði en í febrúar 2016 var prósentan komin í 24% og því í raun minni fækkun á þessu vandamáli heldur en í þeim spurningum hér að ofan. Þessi niðurstaða er meira í takt við niðurstöðurnar um vinnuálag hér að ofan þegar spurt var hvort vinnuálag sé mikið í starfi þegar á heildina er litið. Miklar kröfur og líkamlegt erfiði eru áhættuþættir fyrir svefntruflanir (T. Ákerstedt o.fl., 2002). Þá myndi maður ætla að þar sem starfsfólki leið betur líkamlega og andlega að betri svefn myndi fylgja í kjölfarið hjá þeim sem virðist hafa verið raunin því þegar spurt var um hvort að starfsfólk hefði á síðustu sex mánuðum upplifað svefnörðuleika kemur í ljós að í febrúar 2015 höfðu 19,2% næstum aldrei upplifað það og í febrúar 2016 höfðu 48% starfsmanna næstum aldrei upplifað það síðustu sex mánuði að vera með svefntruflanir og er því ljóst að með betri líkamlegri og andlegri líðan kemur betri svefn.

11.6 Veikindafjarvistir

Þegar litið er á veikindafjarvistir hjá Þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts á því tímabili sem tilraunarverkefnið fór fram þá voru veikindafjarvistir vegna skammtímaveikinda árið 2014 4,16% og árið 2015 3,49% og fækkaði veikindafjarvistum vegna skammtímaveikinda milli árána 2014 og 2015 því um 0,67%. En ekki er víst að hægt sé að tengja þessa fækkun við styttingu vinnuvikunnar því að árið 2013 voru veikindafjarvistir vegna skammtímaveikinda 2,74% og því gæti allt eins verið um að ræða aðrar breytur eins og hversu skæð flensan er hvert ár. Veikindafjarvistir vegna langtímaveikinda voru þær sömu á milli árána 2014 og 2015 eða 1,28% og gæti verið útskýrt þannig að um sama einstaklinginn hafi verið að ræða.

11.7 Yfirvinna

Þegar litið er á unna yfirvinnu hjá Þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts á milli árána 2014 og 2015 kemur í ljós að unnin yfirvinna var að meðaltali árið 2014 5,9 vinnustundir en hafði aukist árið 2015 í 8,9 vinnustundir. En hafa ber í huga verkefni um

heimilisofbeldi sem fór af stað á svipuðum tíma og tilraunaverkefnið um styttingu vinuvikunnar og gat aukið á yfirvinnu hjá starfsfólki því verkefnið var skráð sem slíkt.

11.8 Rannsóknarspurningar

Þegar niðurstöðurnar eru skoðaðar út frá rannsóknarspurningunum sem settar voru fram er niðurstaðan sú við fyrri rannsóknarspurningunni að styttri vinnuvika hefur jákvæð áhrif á álag í starfi, starfsanda, starfsánægju og samræmingu vinnu og einkalífs.

Þegar kemur að síðari spurningunni þá telur höfundur að væntingar starfsfólks til styttingu vinnudags hafi staðist í öllum tilfellum.

Varðandi álag í starfi þá fannst starfsfólki almennt mikið vinnuálag hjá sér líka í lok tilraunarverkefnis því einungis var 1,5% munur á milli ára en samt sem áður hafði álag í starfi síðustu sex mánuði minnkað á milli ára og því svolítið erfitt að lesa í þetta.

Eins og fram kom að ofan í umræðum um vinnuálag þá er spurning hvort að það hefði breytt einhverju ef starfsfólk hefði verið ráðið inn á vinnustaðinn meðan á þessu tilraunarverkefni stóð til þess að eðlilegt vinnuálag myndi haldast og þá jafnvel minnkað vinnuálagið enn frekar þegar á leið.

11.9 Annmarkar rannsóknar

Það sem höfundur ritgerðar setur spurningamerki við er helst í tengslum við samræmingu vinnu og einkalífs því gott hefði verið að fá fram aldur, kyn og fjölskylduaðstæður svo sem fjöldi barna, sambúð eða ekki. Ástæðan fyrir því að það hefði verið gott er að þá væri hægt að greina betur niðurstöður sem komu við þeim spurningum sem snúa að samræmingu vinnu og einkalífs.

12 Lokaorð

Að fá tækifæri til að rýna í niðurstöður þessa tilraunarverkefnis hefur verið mjög lærdómsríkt. Þetta viðfangsefni er mikið í umræðunni og því mjög áhugavert að skoða þessi mál.

Varðandi þetta tilraunarverkefni hjá Reykjavíkurborg þá væri áhugavert að fá betri sýn á það hvernig stytting vinnuvikunnar nýtist fjölskyldufólki í tengslum við samræmingu vinnu og einkalífs því höfundur telur mjög erfitt að átta sig á því á niðurstöðum þessarar rannsóknar vegna skorts á upplýsingum um persónulega hagi svarenda. Gagnlegt gæti verið að skoða niðurstöðurnar í tengslum við vinnuálagið betur og væri jafnvel hægt að taka að viðtöl við starfsfólk til þess að kafa dýpra í þau mál. Höfundur telur nauðsynlegt að greina aukninguna á yfirvinnutímunum betur og athuga hver aukningin raunverulega var vegna styttingu vinnuvikunnar.

Stefnan í dag virðist vera í þá átt að stytta vinnuvikuna, auka sveigjanleika starfsfólks í vinnu og gera samfélagið fjölskylduvænna hvernig svo sem farið er að því á endanum en mismunandi skoðanir virðast vera uppi um það hvort það eigi að festa styttingu vinnuvikunnar í lög eða hvort það eigi heima í gerð kjarasamninga.

Jákvætt er að ríkisstjórnin sé búin að gefa út viljayfirlýsingu um að setja á fót verkefni um styttingu vinnuvikunnar því þessi mál þurfa að þróast og gott er að fá reynsluna svo góðar ákvarðanir verði teknar í framtíðinni. Á endanum hljóta allir að vilja góða niðurstöðu bæði fyrir vinnuveitendur og starfsfólk.

Heimildaskrá

- Ala-Mursula, L., Vahtera, J., Linna, A., Pentti, J. og Kivimaki, M. (2004). Employee worktime control moderates the effects of job strain and effort-reward imbalance on sickness absense: the 10-town study. *Journal of Epidemiology & Community Health, 59*, 851-857
- Alþingi. (2016, febrúar). *Umsögn: Alþýðusamband Íslands*. Sótt 15. apríl 2016 af <http://www.althingi.is/altext/erindi/145/145-856.pdf>
- Alþingi. (2016, febrúar). *Umsögn: Bandalag háskólamanna* Sótt 15.apríl 2016 af <http://www.althingi.is/altext/erindi/145/145-897.pdf>
- Alþingi. (2016, febrúar). *Umsögn Félags foreldra leikskólabarna* .Sótt 15.apríl 2016 af <http://www.althingi.is/altext/erindi/145/145-915.pdf>
- Alþingi. (2016, febrúar). *Umsögn: Jafnréttisstofa*. Sótt 15. apríl 2016 af <http://www.althingi.is/altext/erindi/145/145-890.pdf>
- Alþingi. (2016, febrúar). *Umsögn: Samtök atvinnulífsins*. Sótt 15. apríl 2016 af <http://www.althingi.is/altext/erindi/145/145-898.pdf>
- Alþingi. (e.d). *40 stunda vinnuvika (stytting vinnutíma)*. Sótt 14. apríl 2016 af <http://www.althingi.is/thingstorf/thingmalalistar-efir-thingum/ferill/?ltg=145&mnr=259>
- Alþingi. (2016, febrúar). *Umsögn: Umboðsmaður barna*. Sótt 15.apríl 2016 af <http://www.althingi.is/altext/erindi/145/145-876.pdf>
- Alþingi. (2016, febrúar). *Umsögn: Viðskiptaráð Íslands*.Sótt 15. apríl 2016 af <http://www.althingi.is/altext/erindi/145/145-920.pdf>
- Alþýðusamband Íslands, (2013). *Lífskjör á Norðurlöndum*. Sótt 24. febrúar 2016 af <http://www.asi.is/media/6385/Lifskjor-LokaLoka.pdf>
- Åkerstedt, T., Knutsson, A., Westerholm, P., Theorell, T., Alfredsson, L og Kecklund. (2002). Sleep disturbances, work stress and work hours A cross-sectional study. *Journal of Psyshosomatic Research, 53*, 741-748.

- Bandalag starfsmanna ríkis og bæja. (e.d.). *Tilraunaverkefni um fjölskylduvænna samfélag*. Sótt 22. febrúar 2016 af <http://www.bsrb.is/um-bsrb/frettir/frett/2015/03/02/Tilraunaverkefni-um-fjolskylduvaenna-samfelag/>
- Bandalag starfsmanna ríkis og bæja. (e.d.) *Ping BSRB: Viljayfirlýsing um styttingu vinnuviku*. Sótt 22. febrúar 2016 af <http://www.bsrb.is/um-bsrb/frettir/frett/2015/10/28/Thing-BSRB-Viljayfirlýsing-um-styttingu-vinnuviku/>
- Bonato, L og Lusinyan, L. (2004). *Work Absence in Europe*. Svíþjóð: International Monetary Fund
- Coote, A. og Franklin, J. (ritstjórar). (2013). *Time on our side: why we all need a shorter working week*. United Kingdom: New economics foundation.
- Coote, A., Franklin, J. og Simms, A. (2010). *21 hours: why a shorter working week can help us all to flourish in the 21st century*. United Kingdom: New economics foundation.
- Efling. (2006, mars). *Öld liðin frá stofnun Verkamannafélagsins Dagsbrúnar*. Sótt 22. febrúar 2016 af <http://www.efling.is/old-lidin-fra-stofnun-verkamannafelagsins-dagsbrunar/>
- Fagnani, J. og Letablier, M. T. (2004). Work and family life balance: the impact of the 35-hour laws in France. *Work, employment and society*, 18, 551-572.
- Fjármála og efnahagsráðuneytið (2015, október). *Tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar í 36 stundir*. Sótt 30. mars 2016 af <https://www.fjarmalaraduneyti.is/frettir/nr/20187>
- Guðrún Íris Guðmundsdóttir, (2008). *Samspil vinnu og einkalífs*. Óbirt MA-ritgerð: Háskóli Íslands, Félagsvísindadeild.
- Guðrún Lilja Guðmundsdóttir. (2013). „*Þetta er ekki bara einhver vinna fyrir mér*“ *Samspil einkalífs og atvinnu hjá mæðrum í stjórnendastöðum*. Óbirt MS-ritgerð: Háskóli Íslands, viðskiptafræðideild.
- Gunnar M. Magnúss. (1967). *Ár og dagar-Upptök og þróun alþýðusamtaka á Íslandi*. Reykjavík: Heimskringla.

- Hagstofa Íslands. (e.d.). *Tafla 1: Meðalfjöldi unnina og venjulegra vinnustunda á viku eftir ársfjórðungum 2005-2015 á Íslandi*. Sótt 20. apríl 2016 af http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag__vinnumarkadur__vinnumarkadur/VIN01001.px/table/tableViewLayout1/?rxid=0246e37a-7455-45d9-b1bc-9503ee735aa3
- Handbók í aðferðafræði rannsókna. (2013). Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), Handbók í aðferðafræði rannsókna. (bls 377-379). Reykjavík: Asprent.
- Hugrún Hjaltadóttir. (2011, október). Náum jafnvægi- Samræming fjölskyldu og atvinnulífs. *Blað stéttarfélaganna*, bls. 19.
- Ingunn Björk Vilhjálmsdóttir og Jóhanna Gustavsdóttir. (1999). *Starfsánægja*. Reykjavík: Bókaklúbbur atvinnulífsins og Viðskiptafræðistofnun Háskóla Íslands.
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P og Millet, C. (2005). The experience of work- related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20, 178-187.
- Laschinger, S. H. K., Wong, C.A. og Greco, P. (2006). The impact of staff Nurse empowerment on person- job fit and work engagement/burnout. *Nursing Administration Quarterly*, 30, 358-367.
- Lög um Jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10/2008*
- Lög um 40 stunda vinnuviku nr. 88/1971*
- O'Brien, M., Brandth, B. og Kvande, E. (2007). Fathers, work and family life- Global perspectives and new insight. *Community, Work and Family*, 10, 375-386.
- Michie, S. og Williams, S. (2003). Reducing work related psychological ill health and sickness absence: a systematic literature review. *Occup Environ Med*, 60, 3-9.
- Mitchell, B. og Gamlem, C. (2012). *The Big Book of HR*. New Jersey: Career Press.
- Norden. (e.d.). *Mynd 1: Veikindafjarvistir á Norðurlöndum árið 2013*. Sótt 20. Apríl 2016 af: http://91.208.143.100/pxweb/norden/pxweb/en/Nordic%20Statistics/Nordic%20Statistics__Health__Absence%20from%20work/SOCI02.px/chart/chartViewColumn/?rxid=2619333a-544e-4148-b1b1-66b9b9e5e522

- O'Neill, B. S. og Adya, M. (2006). Knowledge sharing and the psychological contrast-
Managing knowledge workers across different stages of employment. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 411-436.
- Organisation for economic co-operation and development, (e.d.). *Average usual weekly hours worked on the main job*. Sótt 21. apríl 2016 af https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AVE_HRS#
- Organisation for economic co-operation and development, (e.d.). *Better life index-edition 2015*. Sótt 21. apríl 2016 af <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=BLI#>
- Organisation for economic co-operation and development, (e.d.). *Tafla 2: Landsframleiðsla á hverja unna vinnustund, (GDP per hour worked)*. Sótt 20. apríl 2016 af <https://data.oecd.org/lprdty/gdp-per-hour-worked.htm>
- Pacta guideline. (2015). *6 months with 6 hours- interim report, english summary*. Svíþjóð: Pacta guideline.
- Pacta guideline. (2016, 21. apríl). 12 månader med 6 timmar- Följeforskning, försök i Göteborgs stad- Svartedalens äldrecentrum. Erindi flutt á Málþingi, Gautaborg.
- Ragnheiður G. Eyjólfsdóttir. (2013). *Samræming fjölskyldulífs og atvinnu: Hvernig gengur starfsfólki á íslenskum vinnumarkaði að samræma fjölskyldulíf og atvinnu?* Óbirt M.Sc.-ritgerð: Háskólinn í Reykjavík, viðskiptadeild.
- Raines, S.S. (2013). *Conflict Management for Managers: Resolving Workplace, Client, and Policy Disputes*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Reykjavíkurborg. (2015, febrúar). Tilraunaverkefni um styttri vinnuviku. Sótt 1. mars 2016 af <http://reykjavik.is/frettir/tilraunaverkefni-um-stytttri-vinnuviku>
- Reykjavíkurborg. (2015). *Veikindafjarvistir á Velferðarsviði 2014*. Reykjavík: Reykjavíkurborg.
- Reykjavíkurborg. (e.d.). *Þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts*. Sótt 8. febrúar 2016 af <http://reykjavik.is/stadir/thjonustumidstod-arbaejar-og-grafarholts>
- Rosnick, D. og Weisbrot, M. (2007). Are shorter work hours good for the environment? A comparison of U.S. and European consumption. *International Journal of Health Services*, 37, 405-417.

- Samtök Atvinnulífsins. (2014, október). Vinnutíminn hefur styst. *Samtök Atvinnulífsins*.
Sótt 25. apríl 2016 af <http://www.sa.is/frettatengt/frettir/vinnutiminn-hefur-styst/>
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. og Maslach, C. (2008). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14, 204-220.
- Shamaa, R. A., Rabayha, W. A. og Khasawneh, R. T. (2015). The effect of job satisfaction and work engagement on organizational commitment. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 14, 7-27.
- Sjómannafélag Íslands. (e.d.). *Vökulög*. Sótt 13. febrúar 2016 af <http://www.sjomenn.is/download1/vokulogin.pdf>
- Sumarliði R. Ísleifsson. (2013). *Í samtök, Alþýðusamband Íslands bindi 1*. Reykjavík: Forlagið.
- Sumarliði R. Ísleifsson. (2013). *Í samtök, Alþýðusamband Íslands bindi 2*. Reykjavík: Forlagið.
- Una Björk Kristófersdóttir. (2012). *Kulnun: Rannsókn á meðal félagsráðgjafa á Íslandi*. Óbirt MA-ritgerð: Háskóli Íslands, Félagsvísindadeild.
- Velferðarráðuneytið. (2015). *Skýrsla Félags-og húsnæðismálaráðherra um stöðu og þróun jafnréttismála 2013-2015*. Reykjavík: Velferðarráðuneytið.
- Velferðarráðuneytið. (2013). *Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs: Greinagerð vinnuhóps um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs*. Reykjavík: Velferðarráðuneytið.
- Viðskiptaráð Íslands. (e.d.). *Viðskiptaþing Ísland 2015*. Sótt 20. apríl 2016 af http://www.vi.is/%C3%BAtg%C3%A1fa/sk%C3%BDrslur/2006_02_08%20Island_2015.pdf
- Vinnueftirlitið. (2001). *Könnun á heilsufari, líðan og vinnuumhverfi starfsfólks í öldrunarþjónustu*. Sótt 14. apríl 2016 af http://www.vinnueftirlit.is/media/greinar-og-skyrslur/2001_1_samantekt.pdf
- World health organization. (e.d.). *Occupational health*. Sótt 16. apríl 2016 af http://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/

World health organization. (2004). *Prevention of mental disorders: Effective interventions and policy options*. Sótt 16.apríl 2016 af http://www.who.int/mental_health/evidence/en/prevention_of_mental_disorders_sr.pdf?ua=1

World health organization. (2004). *Work organization & stress*. Sótt 16. apríl 2016 af http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3rev.pdf?ua=1

Þingskjal 284. (2015-2016). Um breytingu á lögum um 40 stunda vinnuviku, nr. 88/1971, með síðari breytingum. Þingtíðindi, 145.

Viðauki 1

Spurningalisti

1) Vinnustaður

- Barnavernd Reykjavíkur
- Heimaþjónusta Reykjavíkur
- Þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts
- Þjónustumiðstöð Breiðholts
- Þjónustumiðstöð Grafarvogs og Kjalarness (Miðgarður)
- Þjónustumiðstöð Laugardals og Háaleitis
- Þjónustumiðstöð Miðborgar og Hlíða
- Þjónustumiðstöð Vesturbæjar (Vesturgarður)

2) Hvert er starf þitt?

- Stjórnandi
- Félagsráðgjafi, sálfræðingur, ráðgjafi eða sambærilegt, með mikil tengsl við þjónustuþega (íbúa)
- Háskólamenntaður sérfræðingur, með lítil tengsl við þjónustuþega (íbúa)
- Þjónustufulltrúi, starfsmaður í afgreiðslu/símsvörun eða sambærilegt
- Annars konar starf

3) Ert þú í fullu starfi?

- Já, ég er í fullu starfi
- Nei, ég er í hlutastarfi

4) Hvert er starfshlutfall þitt?

5) Kemur það fyrir eftir að vinnudegi lýkur að:

	Næstum aldrei	Um það bil mánaðarlega	2-3svar í mánuði	2- 3svar í viku	Næstum daglega
þú þurfir tilbreytingu og hvíld?	()	()	()	()	()
þú átt svo erfitt með að hætta að hugsa um vinnuna að það truflar frítíma þinn?	()	()	()	()	()
þú hafir áhyggjur af vandamálum í vinnunni sem þú getur ekki leyst?	()	()	()	()	()
þig langi ekki í vinnuna næsta dag?	()	()	()	()	()

þú sért svo þreytt/ur að þú eigir erfitt með að aðhafast nokkuð?	()	()	()	()	()
--	-----	-----	-----	-----	-----

6) Hve oft á síðustu sex mánuðum hefur þú upplifað eftirfarandi:

	Næstum aldrei	Um það bil mánaðarlega	2-3svar í mánuði	2-3svar í viku	Næstum daglega
Að ná ekki að komast yfir verkefnin sem fyrir liggja?	()	()	()	()	()
Að vera eirðarlaus?	()	()	()	()	()
Að vera pirruð/pirraður eða uppstökk/ur?	()	()	()	()	()
Að vera niðurdregin/n án sýnilegrar ástæðu?	()	()	()	()	()
Kvíða?	()	()	()	()	()
Einbeitingarleysi	()	()	()	()	()

eða gleymni?					
Svima eða höfuðverk?	()	()	()	()	()
Magaverki eða meltingartruflanir?	()	()	()	()	()
Örari hjartslátt?	()	()	()	()	()
Verki í öxlum eða baki?	()	()	()	()	()
Svefnörðugleika (s.s. að eiga erfitt með að sofna eða vakna fyrr en ella og eiga erfitt með að sofna aftur)?	()	()	()	()	()

7) Vinsamlega gefðu til kynna afstöðu þína til eftirfarandi fullyrðinga

	Mjög ósammála	Frekar ósammála	Hvorki né	Frekar sammála	Mjög sammála
Á heildina litið er ég ánægð/ur í starfi	()	()	()	()	()
Mér líður vel í vinnunni	()	()	()	()	()

Álag í starfi mínu er of mikið þegar á heildina er litið	()	()	()	()	()
Vinnuálag mitt hefur aukist á síðustu 6 mánuðum	()	()	()	()	()
Starfsfólk á mínum vinnustað miðlar þekkingu sín á milli	()	()	()	()	()
Samvinna er góð á mínum vinnustað	()	()	()	()	()
Það er góður starfsandi á mínum vinnustað	()	()	()	()	()
Ég hef sveigjanleika til að samræma starf og	()	()	()	()	()

einkalíf					
Hjá mér er gott jafnvægi milli starfs og einkalífs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8) Er vinnuálagið jafnt yfir vikuna?

- Já, það er yfirleitt jafnt
- Nei, það er yfirleitt ójafnt

9) Á hvaða dögum er álagið mest?

- Mánudögum
- Þriðjudögum
- Miðvikudögum
- Fimmtudögum
- Föstudögum

10) Er vinnuálagið jafnt yfir daginn?

- Já, það er yfirleitt jafnt
- Nei, það er yfirleitt ójafnt

11) Hvenær dags er álagið mest?

- 08:00-10:00
- 10:01-12:00
- 12:01-14:00

() 14:01-16.00

12) Hversu jákvæð eða neikvæð áhrif telur þú að stytting vinnudags muni hafa/hafi haft á eftirfarandi:

	Mjög neikvæð	Frekar neikvæð	Hvorki né	Frekar jákvæð	Mjög jákvæð
Líkamlega þreytu í lok vinnudags	()	()	()	()	()
Andlega þreytu í lok vinnudags	()	()	()	()	()
Vinnuálag	()	()	()	()	()
Starfsánægju	()	()	()	()	()
Starfsanda	()	()	()	()	()
Samræmingu vinnu og einkalífs	()	()	()	()	()

13) Er eitthvað við verkefnið um styttingu vinnudags sem þér finnst að hefði mátt betur fara?
