



Tilraunaverkefni um styttingu vinnutíma hjá ríkinu

„Merkilegt hvað það munar mikið um þennan hálf tíma“

Skýrsla um niðurstöður rýnihópa og viðtala við starfsmenn
og maka þeirra

Júní 2019

Skýrsla unnin af Ásu Guðbjörgu Ásgeirsdóttur fyrir félagsmálaráðuneytið

Tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar hjá ríkinu – Merkilegt hvað það munar mikið um þennan hálf tíma: Skýrsla um niðurstöður rýnihópa og viðtala við starfsmenn og maka þeirra

Júní 2019

Útgefandi: Félagsmálaráðuneytið
Skógarhlíð 6
105 Reykjavík
Sími: 545 8100
Bréfasími: 551 9165
Netfang: fm@fm.is
Veffang: felagsmalaraduneyti.is

Umbrot og textavinnsla: Félagsmálaráðuneytið

© 2019 Félagsmálaráðuneytið

ISBN 978-9935-477-64-4

Efnisyfirlit

1	Útdráttur	4
2	Inngangur	6
2.1	Vinnutími	6
2.2	Áhrif langs vinnutíma á heilsu og líðan í vinnu	6
2.3	Viðhorf til vinnunnar	7
2.4	Samspil vinnu og einkalífs.....	7
2.5	Stytting vinnutíma	8
2.6	Markmið rannsóknarinnar.....	10
3	Aðferð – rýnihópar	10
3.1	Öflun þátttakenda	10
3.2	Þátttakendur í rýnihópum	11
3.3	Gagnavinnsla	12
4	Niðurstöður – rýnihópar.....	12
4.1	Stöðumat fyrir styttingu vinnutíma.....	12
4.1.1	Vinnumenning	12
4.1.2	Upplifun af álag og streitu í starfi	12
4.1.3	Væntingar til styttingar vinnuviku.....	13
4.1.4	Viðhorf stjórnenda til styttingar vinnutíma.....	15
4.1.5	Undirbúningur styttingar vinnuvikunnar og framkvæmd	16
4.2	Sex mánuðir af styttingu vinnutíma	17
4.2.1	Reynsla af styttingu vinnutíma eftir fyrstu sex mánuðina.....	17
4.2.2	Stytting vinnutíma í sex mánuði frá sjónarhóli stjórnanda	18
4.3	Tólf mánuðir af styttingu vinnutíma.....	20
4.3.1	Reynsla af styttingu vinnutíma eftir 12 mánuði	20
4.3.2	Vinnumenning eftir 12 mánuði af styttingu vinnutíma.....	21
4.3.3	Sjónarhóll stjórnenda eftir 12 mánuði af styttingu vinnutíma.....	22
4.4	Samspil vinnu og einkalífs.....	24
4.4.1	Samspil vinnu og einkalífs – fyrir styttingu vinnutíma.....	24
4.4.2	Samspil vinnu og einkalífs – eftir sex mánuði.....	24
4.4.3	Samspil vinnu og einkalífs – eftir 12 mánuði.....	25

4.5	Helstu niðurstöður rýnihópanna	26
5	Viðtöl	28
5.1	Aðferð – viðtöl.....	28
5.2	Niðurstöður – Einstæðir foreldrar.....	29
5.3	Niðurstöður – Makar	29
6	Helstu ályktanir af niðurstöðum í heild	32
7	Heimildaskrá.....	33

1 Útdráttur

Framkvæmd var eigindleg rannsókn í tengslum við tilraunaverkefni um styttingu vinnutíma hjá ríkinu. Gögnum var safnað með rýnihópum og viðtölum. Alls voru haldnir 22 fundir rýnihópa starfsmanna á vinnustöðum er taka þátt í tilraunaverkefninu um styttingu vinnutíma. Þeir eru Embætti ríkisskattstjóra, Útlendingastofnun, Þjóðskrá og Lögreglan á Vestfjörðum. Fyrstu rýnihóparnir, þ.e. þriðjungur þeirra störfuðu áður en stytting vinnutímans hófst, í mars/apríl 2017. Önnur umferð rýnihópaviðtalanna var framkvæmd í október 2017 þegar sex mánuðir voru liðnir af verkefninu. Þriðja umferð rýnihópanna fór fram þegar ár var liðið frá því að stytting vinnutímans hófst, þ.e. í maí 2018. Þátttakendur í rýnihópunum voru 60 (33 konur og 27 karlar) og tóku flest þeirra þátt þrisvar sinnum. Alls tóku 10 stjórnendur með mannaforráð þátt í rýnihópunum (fimm konur og fimm karlar). Þátttakendur af landsbyggðinni voru 24 og þátttakendur í Reykjavík 36.

Helstu niðurstöður stöðumatsins, þ.e. rýnihópanna sem haldnir voru áður en vinnutími var stytur, voru eftirfarandi. Almennt var lýst mikilli ánægju með að vera valin í verkefnið, óvissa kom þó fram hjá hluta viðmælenda um útfærslu styttingar vinnutíma á vinnustaðnum. Viðmælendur litu á sig og vinnustað sinn sem mikilvægt fordæmi; mikilvægt væri að standa sig vel fyrir aðra þá sem kynnu að koma á eftir og stytta vinnutíma. Eftirvænting kom fram varðandi styttri vinnutíma og þá sérstaklega að stytta vinnutíma á föstudögum. Í ljós kom upplifun af streitu, álagi og þreytu í lok vinnudags og var undirmönnun og verkefnaálagi almennt kennt um. Í stjórnunarhópnum kom fram að við styttingu vinnutíma væri lagt upp með að afköst starfsmanna yrðu þau sömu þótt vinnutími styttest. Einnig komu fram hóflegar væntingar stjórnenda um að þeir sjálfir myndu hafa svigrúm til að stytta vinnutíma sinn.

Rýnihópur sem haldnir voru þegar sex mánuðir voru liðnir af styttingu vinnutíma leiddu í ljós upplifun af meiri lífsgæðum eftir styttinguna. Einnig kom fram að tíminn eftir að vinnu lauk nýttist betur í að sinna fjölskyldu, vinum og tómstundum. Mikil ánægja var með styttingu vinnutíma á föstudögum, sérstaklega hjá þeim sem hætta klukkan tvö á föstudögum en almennt fannst öllum helgarnar lengjast. Þá fannst viðmælendum að upplifun af styttingu vinnutíma væri jákvæð og hefði staðist væntingar. Að stytta vinnutíma krefst aukinnar skipulagningar á verkefnum/verkerlum og ögunar í vinnubrögðum. Stjórnendur töldu sig eiga erfiðara með að stytta vinnutímamann borið saman við almenna starfsmenn. Stytting vinnutíma dregur úr upplifun af streitu og álagi í daglegu lífi, sérstaklega meðal fólks með ung börn.

Þegar 12 mánuðir voru liðnir af styttingu vinnutíma töluðu margir í rýnihópunum um að þeim liði betur í vinnunni en áður en styttingin hófst. Í stjórnendahópi kom fram að starfsfólk ynni hraðar, leggi meira af mörkum, taki styttri pásur og meira væri um samstarf og samhjálp. Heildarvinnutími hefði styst samkvæmt tímaskýrslum en þó væri enn yfirvinna í afmörkuðum einingum vegna álagstoppa og undirmönnunar. Algengara var að stjórnendur stytta vinnutíma heldur en sást í rýnihópunum eftir 6 mánaða tímabil af styttingu vinnutíma. Tíminn sem sparast var nýttur í að sinna fjölskyldunni (börn, makar, barnabörn, aldraðir foreldrar) og sjálfum sér. Vaktavinnustarfsfólk upplifði meiri fjölskyldusamveru en áður. Starfsfólk í dagvinnu taldi sig þó fara oftár en áður frá hálfloknum verkefnum í lok vinnudags og halda áfram daginn eftir. Vonir komu fram um að stytting vinnutímans héldi áfram eftir að tilraunaverkefninu lýkur. Umræða var um hvort stytting vinnuvikunnar yrði skiptimynt fyrir launahækkunir í næstu kjarasamningum.

Markmið viðtalsrannsóknarinnar var að fá sjónarhorn annars vegar einstæðra foreldra er taka þátt í tilraunaverkefninu og hins vegar maka starfsmanna sem taka þátt til að fá innsýn þeirra og upplifun af reynslu af styttingu vinnutíma á daglegt líf. Tekin voru alls 12 viðtöl í nóvember og desember 2018. Þar

af fjögur viðtöl við konur og eitt við karl sem eru einstæðir foreldrar með börn á leik- og grunnskólaaldri. Einnig voru tekin sjö viðtöl við einstaklinga sem eiga maka sem starfa á tilraunavinnustöðunum, þrjá karla og fjórar konur. Langflestir makarnir sem rætt var við voru með börn á leik- og grunnskólaaldri en einn með börn á framhaldsskólaaldri.

Viðtöl við einstæða foreldra leiddu í ljós að auðveldara væri að sameina vinnu og einkalíf, halda betra dagskipulagi, sinna börnum og stytta ferðatíma til og frá vinnu eftir að vinnutími var stytur. Upplifun um að vera orkumeiri þegar vinnudegi lyki jókst. Töldu viðmælendur að þeir nýttu styttingu vinnutímans til að börnum sínum, þ.m.t. heimanámi og tómstundum, og að föstudagarnir nýttust til samveru með börnunum og að eiga stund með sjálfum sér.

Viðtöl við maka starfsmanna leiddu í ljós að stytting vinnutímans hafði létt álagi af fjölskyldum þeirra, sérstaklega þar sem ung börn eru á heimili. Þá var sú upplifun almennt að dregið hefði úr streitu á morgnana og seinnipartinn og að maki væri ekki eins þreyttur eftir vinnudaginn. Meira var um samveru með fjölskyldu og báðir foreldrar áttu auðveldara með að sinna áhugamálum sínum eftir að vinnutími var stytur hjá maka. Einnig kom fram að dregið hafði úr togstreitu milli foreldra vegna umönnunar barna og að maki sem stytta vinnutíma hefði tekið meiri þátt í umsjón barna á álagstímum.

2 Inngangur

2.1 Vinnutími

Vinnuvika á Íslandi er meðal þeirra lengstu í Evrópu og sú lengsta á Norðurlöndunum sem eru neðarlega á lista OECD yfir meðallengd vinnuvikunnar (OECD, 2017). Ákvæði um vinnutíma er að finna í lögum um 40 stunda vinnuviku, nr. 88/1971, og í gildandi kjarasamningum hverju sinni. Upplýsingar um vinnutíma á Íslandi eru byggðar á evrópskri könnun sem Hagstofa Íslands hefur umsjón með (Hagstofa Íslands, 2018).

Ein möguleg skýring á langri vinnuviku á Íslandi tengist samsetningu launa á íslenskum vinnumarkaði. Lágt dagvinnukaup og margar yfirvinnustundir kunna að hafa hvetjandi áhrif á starfsmenn á íslenskum vinnumarkaði til að vinna langa vinnudaga (Regína Bjarnadóttir o.fl., 2015). Sýnt hefur verið fram á að langir vinnudagar auka ekki afköst starfsmanna (Kodz, 2003). Framleiðni á Íslandi er lítil miðað við nágrannalöndin en jókst þó á árunum 2015–2017 og þá aðallega vegna fjölgunar ferðamanna á Íslandi þar sem laun eru almennt lág í ferðamannaiðnaði (Gylfi Zoëga, 2018).

Þrátt fyrir langan vinnudag á Íslandi í samburði við nágrannalöndin hefur vinnutíminn styst á síðustu 10 árum (Hagstofa Íslands, 2018). Dregið hefur úr vinnutíma hjá körlum á síðustu fimm árum en vinnutími kvenna staðið í stað (Hagstofa Íslands, 2019).

2.2 Áhrif langs vinnutíma á heilsu og líðan í vinnu

Rannsóknir á áhrifum vinnutíma hafa á síðustu árum leitt í ljós skaðsemi langs vinnutíma (Bannai og Tamakoshi, 2014; Taris o.fl., 2011) og jákvæð áhrif styttri vinnuviku á líðan á vinnustað og skilvirkni (Crouch, 2015; Lorentzon, 2016). Flestar rannsóknir sem gerðar hafa verið á áhrifum langs vinnutíma benda til ýmissa neikvæðra áhrifa. Í yfirlitsgrein þar sem bornar voru saman 19 rannsóknir kom í ljós að langur vinnutími tengist auknu þunglyndi, hjartasjúkdómum og svefnerfiðleikum (Bannai og Lorentzon, 2016). Einnig hefur verið sýnt fram á að langur vinnutími tengist aukinni áfengisdrykkju (Virtanen o.fl., 2015).

Sýnt hefur verið fram á vaktavinna getur haft neikvæð áhrif á lífsgæði og heilsu, svo sem á andlega líðan og svefn, sérstaklega ef um er að ræða langar og/eða óreglulegar vaktir (Hildur Fjóra Antonsdóttir o.fl., 2006). Undirmönnun á vaktavinnustöðum getur valdið enn meira álagi í starfi með tilheyrandi neikvæðum áhrifum á heilsu starfsmanna. Algengara er að konur í vaktavinnu minnki við sig vinnu og vinni hlutastörf frekar en karlar til að draga úr líkamlegri þreytu og kulnun í starfi og uppskeri þar með skert laun (Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir, 2015).

Starfsmenn sem vinna langan vinnutíma finna meira fyrir vinnutengdri streitu og hafa minni tíma til að hlúa að eigin heilsu og jafna sig eftir vinnudaginn (Taris o.fl., 2011). Þeir finna gjarnan neikvæð áhrif á eigin skinni því að yfirvinna ýtir undir líkur á svefntruflunum, veikindum og meiðslum (Caruso, 2006). Kolbeinn Stefánsson (2008) hefur bent á að langur vinnudagur geti haft í för með sér skerðingu á lífsgæðum þegar vinnan er í svo miklu fyrirrúmi að einstaklingar sinna ekki vinum, fjölskyldu eða áhugamálum.

Þunglyndi og kvíði hefur aukist í íslensku samfélagi og eru geðraskanir algengasta orsök örorku á landinu (Tryggingastofnun, 2019). Þá sýna rannsóknir að sífellt fleiri greinast með kulnun í íslensku samfélagi (VIRK, 2019). Kulnun er alvarlegt og langvinnt ástand sem kemur til vegna viðvarandi álags

sem tengist vinnu eða öðrum streituvaldandi þáttum í umhverfi og aðstæðum einstaklings (Maslach, Schaufeli og Leiter, 2001). Kulnun einkennist meðal annars af tilfinningalegri örmögnun, mikilli líkamlegri og andlegri þreytu og sinnuleysi (Shirom og Melamed, 2006; Maslach, Schaufeli og Leiter, 2001). Á síðustu árum hafa veikindafjarvistir aukist og sjúkrasjóðir stéttarfélaga rýrnað verulega vegna langvinnis álags og kulnunar í starfi en tveir þriðju hlutar þeirra sem leita eftir þjónustu VIRK starfsendurhæfingarsjóðs eru konur (VIRK, 2018). Mikilvægt er að vinnuumhverfið stuðli ekki að svo miklu álagi í starfi eða mikilli innbyrðis samkeppni að einstaklingar örmagnist eða kulni í starfi og hverfi af vinnumarkaði. Samskipti á vinnustað sem einkennast af virðingu og umburðarlyndi, ásamt stuðningi frá samstarfsfólki og yfirmönnum, hafa forvarnargildi gagnvart neikvæðum sálfélagslegum áhættuþáttum eins og einelti, áreitni og kulnun í starfi (House, Umberson og Landis, 1988; Belton og Dyrenforth, 2007).

2.3 Viðhorf til vinnunnar

Vinna er stór hluti af lífi flestra einstaklinga, ekki einungis í klukkustundum talið heldur hefur vinnan einnig mikil áhrif á sjálfsmynd einstaklinga. Í hugarheimi Íslendinga hefur vinnan löngum haft mikið gildi (Stefán Ólafsson, 1996) og hlutfall atvinnuleysis á Íslandi verið lágt um langt skeið (OECD, 2017). Mikil atvinnuþátttaka Íslendinga skýrist helst af mikilli atvinnuþátttöku kvenna miðað við nágrannalöndin og Evrópu og því hversu ungir Íslendingar eru þegar þeir fara út í atvinnulífið (Hagstofa Íslands, 2019).

Dregið hefur úr vinnu á Íslandi á síðustu árum. Mögulegt er að með nýjum kynslóðum á vinnumarkaði verði til önnur viðhorf í garð vinnu og ný vinnumenning. Yngra fólk kys að vinna minna en fyrri kynslóðir og sinna betur fjölskyldu og sjálfum sér sem einstaklingi (Helga Sjöfn Kjartansdóttir o.fl., 2018).

Rannsóknir þar sem viðhorf til vinnu hjá X-kynslóðinni svokölluðu (fólk fætt á árunum 1965–1981) borið saman við hina svokölluðu Y-kynslóð (fólk fætt 1982–1999) sýna að einstaklingshyggja er meiri hjá Y-kynslóðinni og að vinna hafi yfir höfuð minna gildi í lífinu. Þess í stað leggi yngri kynslóðin meiri áherslu á tómstundir og jafnvægi milli vinnu og einkalífs (Twenge, 2010). Viðtöl við stjórnendur á íslenskum vinnumarkaði leiddu í ljós að Y-kynslóðin setji vinnuna ekki í eins mikinn forgang og fyrri kynslóðir og vilji meiri sveigjanleika enda sýni það sjálft minni sveigjanleika í starfi (Guðrún Helga Magnúsdóttir og Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2011).

Íslenska þjóðin er enn fremur að eldast og lagt hefur verið til að lífeyrisaldur verði hækkaður (Hagstofa Íslands, 2016). Þegar starfsævin lengist þarf að huga að aldurssamsetningu á vinnustöðum og mögulegum áhættuþáttum í vinnuumhverfi sem tengjast aldurssamsetningunni og skoða hvort breyta þurfi vinnuskipulagi til að koma til móts við þær breytingar.

2.4 Samspil vinnu og einkalífs

Með betri upplýsingatækni hafa möguleikar á að veita þjónustu og stunda rafræn samskipti á vinnustöðum aukist og fjarvinna orðið algengari. Með auknum rafrænum samskiptum, meira áreiti í vinnuumhverfi og auðveldari aðgangi að starfsmönnum er hættan sú að starfsmenn upplifi að þeir þurfi ávallt að vera til taks og að skil milli vinnu og einkalífs verði óskýrari (Rafnsdóttir og Stefánsson, 2014; Helgi Dan Stefánsson, 2017). Flækjustig nútímalífs og auknar kröfur á vinnumarkaði gera starfsmönnum sífellt erfiðara fyrir að ná jafnvægi milli vinnu og einkalífs en árekstrar vinnu og einkalífs

eru streituvekjandi. Flestir einstaklingar eru í mörgum hlutverkum í lífinu, svo sem maki, foreldri, umönnunaraðili og starfsmaður. Þau hlutverk tengjast annars vegar vinnu og hins vegar einkalífi og stangast oft á (Voydanoff, 2006). Kröfur heima fyrir og í vinnu geta stangast á og því erfitt að sameina vinnu og einkalíf, sérstaklega ef fjarvinna færir í meira mæli inn á heimili.

Togstreita milli vinnu og fjölskyldu bitnar ekki einungis á starfsfólki heldur einnig á vinnustað viðkomandi. Auka þarf umræðu á vinnustöðum um streitu og erfiðleika við að sameina vinnu og einkalíf og þá sérstaklega hjá barnafjölskyldum. Sömuleiðis er mikilvægt að horfa til umönnunarbyrði þegar veikindi verða í fjölskyldum starfsmanna (Knútur Birgisson, 2012) og foreldrar fara að eldast. Það getur kallað á þörf fyrir aukinn sveigjanleika á vinnumarkaði til að sinna slíkum skyldum.

Félagslegur stuðningur og hjálpsemi er einn þeirra vinnuumhverfisþátta sem sýnt hefur verið fram á að verndi fólk gegn miklu álagi í starfi (House, Umberson og Landis, 1988). Vinnustaðamenning getur stutt sveigjanleika og samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs og hafa rannsóknir sýnt að skilningur af hálfu yfirmanna og sveigjanleiki í vinnu skiptir miklu máli fyrir upplifun jafnvægis milli vinnu og einkalífs og samþættingu þar á milli (Guðrún Írisar Guðmundsdóttir, 2008; Hildur Friðriksdóttir, 2004). Enn fremur getur upplifun af sveigjanleika í starfi ráðist mikið af vinnustaðamenningu og viðhorfum yfirmanna (Hildur Friðriksdóttir, 2004).

Í rannsókn Ragnheiðar G. Eyjólfsdóttur (2013) kom fram að hátt hlutfall svarenda vildi lækka starfshlutfall eða fækka vinnustundum. Niðurstöður rannsóknar Tijdens (2003) sýndu að konur höfðu jákvæðari afstöðu til þess að minnka vinnu heldur en karlar en rannsókn Kolbeins Stefánssonar (2008) á íslenskum vinnumarkaði sýndi ekki fram á slíkan mun. Guðrún Lilja Guðmundsdóttir (2013) skoðaði samspil fjölskyldulífs og vinnu hjá konum í stjórnunarstöðum. Niðurstöður hennar bentu til að þátttaka maka í heimilisstörfum væri mikilvæg fyrir upplifun af jafnvægi milli vinnu og einkalífs, einnig stuðningur og sveigjanleiki á vinnustað og viðhorf til álags. Niðurstöður rannsóknar Guðfinnu Erlu Jörundsdóttur (2015) leiddu í ljós að þriðjungur þátttakenda upplifði togstreitu milli vinnu og fjölskyldulífs óháð vinnuformi (þ.e. dagvinnu eða vaktavinnu). Þeir sem unnu lengri vinnutíma, eða meira en átta stundir, upplifðu meiri togstreitu en þeir sem unnu styttri vinnutíma og enginn kynjamunur fannst þar á. Fólk sem átti barn á leikskólaaldri upplifðu meiri togstreitu milli vinnu og fjölskyldulífs en aðrir. Rannsókn á jafnvægi vinnu og fjölskyldulífs meðal „akademískra“ starfsmanna í háskólum á Íslandi leiddi í ljós foreldrar af báðum kynjum töldu að sveigjanlegur vinnutími hjálpaði þeim að skipuleggja vinnuna og verkefni innan fjölskyldunnar. Þó kom fram kynjamunur að því leyti að konur sinntu frekar karlar heimilisstörfum og umönnunarskyldum í fjölskyldunni og nýttu sér frekar möguleikann á að fara fyrr heim úr vinnu eða skreppa heim ef þörf krafði (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Thamar Heijstra, 2013).

2.5 Styttning vinnutíma

Eitt fyrsta þekkt dæmið um styttingu vinnutíma á Norðurlöndunum er frá Toyota í Svíþjóð. Það hefur verið kallað *Toyota módelið* og verið fyrirmynd svipaðra verkefna. Verkefnið hófst árið 2002 en þá var vinnutími stytur í sex tíma á dag á þjónustumiðstöð Toyota í Gautaborg. Niðurstöður kannana sem gerðar voru sýndu betri líðan starfsmanna, minni veikindafjarveru, minni starfsmannaveltu og að stjórnendur töldu auðveldara að ráða nýja starfsmenn til fyrirtækisins (Crouch, 2015).

Annað þekkt verkefni af þessum meiði frá síðustu árum var framkvæmt á elliheimili í Gautaborg í Svíþjóð. Þar hófst tilraunaverkefni um styttri vinnuviku árið 2015 sem stóð yfir í 23 mánuði. Þar voru vinnudagar styttri úr átta klukkustundum í sex. Til að halda þjónustunni óbreyttri voru 17 hjúkrunarfræðingar ráðnir aukalega. Samanburðarmælingar sem framkvæmdar voru eftir 18 mánuði af styttnum vinnutíma leiddu í ljós að starfsmenn töldu að hugræn virkni og orka þeirra hefði aukist og líkamleg og andleg heilsa batnað. Einnig kom fram upplifun af því að auðveldara væri að samræma vinnu og einkalíf og það dró úr veikindafjarvistum. Þá töldu vistmenn elliheimilisins að umönnun þeirra hefði batnað eftir styttingu vinnutíma starfsmanna (Lorentzon, 2016). Önnur rannsókn á styttingu vinnutíma í Svíþjóð hefur sýnt jákvæð áhrif á svefn og streitu þegar vinnutími var stytur um 25% hjá þeim sem unnu fulla vinnu borið saman við hópinn sem ekki stytta vinnutíma. Hópurinn sem stytta vinnutímamann upplifði meiri svefngæði, svaf lengur og fann fyrir minni áhyggjum, kvíða og þreytu á kvöldin fyrir háttinn. Enn fremur upplifðu þeir sem stytta vinnutíma betri svefn þá daga sem unnið var (Schiller o.fl., 2017).

Tilraunaverkefni um styttingu vinnutíma hjá Reykjavíkurborg sem hófst vorið 2015 hefur gefið góða raun og meðal annars sýnt meiri starfsánægju og minni veikindafjarveru meðal starfsfólks án þess að dregið hafi úr þjónustu. Enn fremur hafa kannanir sem framkvæmdar hafa verið í tengslum við verkefnið leitt í ljós bættu líðan og samskipti, bæði í vinnu og heima fyrir samfara styttingu vinnutímans (Reykjavíkurborg 2018). Á síðustu árum hefur verkefnið stækkað, bæði hefur vinnustöðum sem taka þátt í verkefninu fjölgað og vaktavinnustaðir bæst í hópinn. Vorið 2018 bættust um það bil 100 starfsstöðvar Reykjavíkurborgar, með um 2.200 starfsmenn eða um 30% starfsmanna borgarinnar, í hóp þeirra vinnustaða sem stytta höfðu vinnutímamann.

Tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar hjá ríkinu var komið af stað í kjölfar viljayfirlýsingar ríkisstjórnarinnar frá 28. október 2015 í tengslum við gerð kjarasamninga ríkisins við aðildarfélög BSRB. Markmið tilraunaverkefnisins var að kanna hvort stytting vinnuviku á vinnustöðum hjá ríkinu leiddi til gagnkvæms ávinnings starfsmanna og viðkomandi vinnustaða. Útfæra skyldi tilraunaverkefni um styttingu vinnutíma hjá ólíkum tegundum stofnana, þ.m.t. vaktavinnustöðum, þar sem vinnustundum yrði fækkað úr 40 á viku niður í 36 stundir án þess að til launaskerðingar kæmi. Starfshópur um styttingu vinnutíma var skipaður en í honum sitja fulltrúar félags- og barnamálaráðherra, fjármála- og efnahagsráðherra og BSRB.

Auglýst var eftir umsóknum til þátttöku í tilraunaverkefninu í október 2016. Starfshópur mat umsóknir og í kjölfarið var fjórum vinnustöðum boðin þátttaka: Embætti ríkisskattstjóra, Útlendingastofnun, Þjóðskrá og Lögreglunni á Vestfjörðum. Tveir vinnustaðir stytta vinnutíma starfsmanna frá 1. apríl og aðrir tveir frá 1. maí 2017. Vinnustundum starfsmanna á þátttökuvinnustöðum var fækkað úr 40 á viku niður í 36 stundir án launaskerðingar. Fjórir sambærilegir vinnustaðir, hvað varðar starfsemi, starfsmannafjölda og staðsetningu, voru hafðir sem viðmið.

Upphaflega átti stytting vinnuvikunnar að standa í eitt ár á tilraunavinnustöðunum. Ákveðið var í lok mars 2018 að framlengja verkefnið um eitt ár. Þá höfðu komið fram óskir og ábendingar starfsmanna og stjórnenda á þeim vinnustöðum sem taka þátt um að því yrði haldið áfram í eitt ár til viðbótar. Helstu rökin voru þau að lengra tímabil þyrfti til að niðurstöður hagrænna mælinga yrðu réttmætari.

Lagt var upp með það frá byrjun að meta árangur tilraunaverkefnisins með ólíkum aðferðum, þ.e. með rýnihópum, spurningalistakönnunum og hagrænum mælingum á vinnustöðunum. Kanna skyldi hver áhrif styttingar vinnutímans væru á líðan starfsmanna og starfsanda en einnig á árangur og skilvirkni á þátttökuvinnustöðunum. Niðurstöður spurningalistakannana sem framkvæmdar voru áður

en stytting vinnutíma hófst og eftir 6 og 12 mánuði af styttingu vinnutíma benda til að starfsánægja hafi aukist og líðan á vinnustað batnað, sem og lífsgæði, og að auðveldara sé fyrir starfsmenn að samræma vinnu og einkalíf borið saman við starfsmenn á viðmiðunarvinnustöðunum (Ása Guðbjörg Ásgeirsdóttir og Ingibjörg Björnsdóttir, 2019).

Til viðbótar við fyrrgreindar mælingar var framkvæmd eigindleg rannsókn sem innihélt bæði rýnihópa og viðtöl í tengslum við mat á tilraunaverkefninu um styttingu vinnutíma hjá ríkinu. Í þessari skýrslu er gerð grein aðferð og helstu niðurstöðum þess verkefnis og þær dregnar saman.

2.6 Markmið rannsóknarinnar

Markmið rýnihóparannsóknarinnar var að fá innsýn í viðhorf til vinnunnar, styttingar vinnutíma, samspils vinnu og einkalífs og áhrifa styttingar vinnutímans á þessa þætti. Tilgangur viðtalanna var að fá sjónarhorn einstæðra foreldra sem taka þátt í tilraunaverkefninu sem og maka starfsmanna til að kanna upplifun og reynslu þeirra af styttingu vinnutíma og áhrif styttingarinnar á daglegt líf.

Í næstu köflum verður gerð grein fyrir framkvæmd og helstu niðurstöðum rýnihópaviðtala og viðtala við einstaklinga. Nöfn koma ekki fram í niðurstöðum.

3 Aðferð – rýnihópar

3.1 Öflun þátttakenda

Gagna var aflað með rýnihópaviðtölum við starfsmenn sem tóku þátt í tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar hjá ríkinu. Fyrstu rýnihópaviðtölin fóru fram rétt áður en stytting vinnutímans hófst, í mars/apríl 2017. Önnur umferð rýnihópaviðtalanna var framkvæmd í október 2017 þegar sex mánuðir voru liðnir af verkefninu. Þriðja umferð rýnihópaviðtalanna fór fram þegar ár var liðið frá því að stytting vinnutímans hófst, þ.e. í maí 2018. Leitast var við að ná ákveðinni breidd í þátttakendahópunum sem gæti mögulega endurspeglad ólík viðhorf.

Rannsóknin var unnin í samstarfi við tengiliði verkefnisins. Haft var samband við tengiliðina og þeir beðnir um kynna rýnihópana og tryggja þátttöku í þeim. Tölvupóstur var útbúinn til kynningar sem tengiliðirnir gátu áframsent til starfsmanna vinnustaðanna. Óskað var eftir fjölbreyttum hópi þátttakenda hvað varðaði kyn, aldur, starfsaldur og búsetuformforms. Einnig var lagt til að í hópunum myndu taka þátt einstaklingar sem hefðu börn undir 18 ára aldri á sínu framfæri en einnig einstaklingar með uppkomin eða engin börn.

Stuðst var við spurningaskema með hálfstöðluðum opnum spurningum er lutu að upplifun þátttakenda fyrir og eftir styttingu vinnutíma. Umræður í rýnihópunum og viðtölin voru tekin upp og slegin inn í tölvu.

Helstu rannsóknarspurningar í rýnihóparannsókninni voru:

- Hverjar eru væntingar og reynsla af styttingu vinnutíma? Mögulegir gallar við styttingu vinnutíma?
- Hvert er viðhorf stjórnenda til styttingar vinnutíma að mati starfsmanna og stjórnendanna sjálfra á vinnustöðum?

- Hver er líðan þátttakanda í starfi og upplifun þátttakenda af álagi og streitu í starfi. Hefur stytting vinnunnar áhrif á álagstoppa og yfirvinnu?
- Hvernig er vinnuþvingin, hafa orðið breytingar á vinnustaðnum? Hver eru áhrif styttingar á hvernig starf er unnið, afköst í starfi, verkferla og skrepp á vinnutíma?
- Hver er upplifun af samspili vinnu og einkalífs fyrir og eftir styttingu vinnutíma?
- Hver eru áhrif styttingar á verkaskiptingu á heimili, tómstundir og umönnun fjölskyldumeðlima, þ.e. barna og/eða aldraðra foreldra?
- Hver er framtíð styttingar vinnutímans – er hún komin til að vera?

3.2 Þátttakendur í rýnihópum

Haldnir hafa verið 22 rýnihópafundir á vinnustöðunum er stytta vinnutíma. Þar af voru fimm rýnihópaviðtöl með stjórnendum. Hver hópur hittist þrisvar sinnum – áður en styttingin hófst, þegar sex mánuðir voru búnir og loks þegar ár var liðið af styttingu vinnutímans. Skipting/fjöldi rýnihópa á tilraunavinnustöðunum var eftirfarandi:

- Fimm hópar hjá Lögreglunni á Vestfjörðum, þar af tveir með stjórnendum.
- Átta hópar hjá ríkisskattstjóra, þar af fimm í Reykjavík og þrjár á Akureyri.
- Sex hópar hjá Þjóðskrá, þar af þrjár á Akureyri.
- Þrjár hópar með blönduðum hópi stjórnenda frá Útlendingastofnun, ríkisskattstjóra og Þjóðskrá.

Þátttakendur í rýnihópunum voru 60 (33 konur og 27 karlar). Alls tóku 10 stjórnendur með mannaforráð þátt í rýnihópunum (fimm konur og fimm karlar). Þátttakendur af landsbyggðinni voru 24 og þátttakendur í Reykjavík 36. Fjöldi í hverjum hóp var á bilinu 3–8 en algengast að sex einstaklingar væru í hverjum hópi. Þátttakendurnir voru á aldrinum rétt rúmlega tvítugt og upp í tæplega sjötugt.

Í upphafi rýnihópanna var tilgangur hópanna útskýrður, beðið um leyfi fyrir upptökum og tekið fram að upptökum yrði eytt að lokinni úrvinnslu. Þá var áréttað að einstaklingar er tóku þátt sem og rannsakandi sjálfur virtu trúnað og ræddu ekki um það sem fram kæmi á fundinum utan hópsins eða kæmu á annan hátt persónurekjanlegum upplýsingum á framfæri við óviðkomandi aðila. Einnig var hver þátttakandi beðinn um að undirrita yfirlýsingu um upplýst samþykki og trúnað og undirritaði rannsakandi einnig sömu yfirlýsingu. Þar sem umræðuefnið var viðkvæmt var nafnleyndar gætt og leitast við að setja efni fram þannig að ekki væri hægt að rekja upplýsingar til einstaklinga og tekið fram að upptökum yrði eytt að lokinni úrvinnslu. Einnig var tilkynnt að ef einhverjar spurningar vöknudu eftir rýnihópaviðtölin væri velkomið að hafa samband við umsjónaraðila með framkvæmd rýnihópanna.

Í anda eigindlegrar aðferðafræði var tilgangur rannsóknar að varpa ljósi á upplifanir, viðhorf og reynslu þeirra einstaklinga sem tóku þátt í rýnihópunum en ekki að alhæfa um viðhorf þeirra eða þeirra hópa sem þeir tilheyra. Í rýnihópum er alltaf möguleiki að sjónarmið allra heyrist ekki eða að sjónarmið ákveðinna aðila verði ríkjandi og hafi áhrif á umræður í hópunum. Leitast var við að vekja andrúmsloft trausts í hópunum, virkja alla og veita öllum tækifæri til að tjá sig. Enn fremur er mikilvægt að hafa í huga að umræðuefnið, þ.e. stytting vinnuvikunnar, hefur mikinn meðbyr í samfélaginu og hefur verið

ríkjandi í samfélagsumræðunni og því mögulegt að einhverjir þátttakendur hafi upplifað ákveðinn þrýsting þar að lútandi sem mögulega gæti hindrað þá í að tjá sig frjállega. Reynt var að koma til móts við þess atriði þegar rýnihópaviðtölin voru tekin og reynt að gæta þess að láta þessa þætti ekki hafa áhrif á viðræðurnar í hópnum og gagnaöflunina.

3.3 Gagnavinnsla

Hljóðskrárnar með umræðunum í rýnihópnum og viðtölunum voru spilaðar og síðan afritaðar í textaforritið *word*. Við úrvinnslu gagnanna var textinn marglesinn yfir og unnið með niðurstöðurnar með það að markmiði að finna þemu og þrástef í gögnunum (Taylor og Bogdan, 1998).

4 Niðurstöður – rýnihópar

4.1 Stöðumat fyrir styttingu vinnutíma

4.1.1 Vinnumenning

Þátttakendum var tíðrætt um ýmislegt sem kalla má viðmið á vinnustað eða vinnumenningu Íslendinga. Einn viðmælandi sagði: „Í menningunni ... er vinnandi maður duglegur maður ... erum kannski farin að missa svolítið sjónar á að lífið snýst ekki bara um vinnuna. Vinnumenningin felur í sér að vinna lengi en nú [með styttingu vinnutíma] þarf taka upp nýja siði.“ Kom fram að mikilvægt væri að meta fyrir og eftir hvort stytting vinnutímans hefði haft áhrif á menningu vinnustaðanna.

Langflestir viðmælendur töluðu mjög jákvætt um vinnumenningu á vinnustaðnum en flestir töldu að hún væri þó misjöfn milli deilda innan vinnustaðar síns, starfsstöðva og landshluta. Algengt að nefnt væri að á vinnustaðnum ríkti jákvæðni, stolt, samvinna, stuðningur. Viðmælendur töluðu margir um að störf sín væru fjölbreytt og það krefðist tíma að komast inn í þau. Viðmælendum var tíðrætt um mikilvægi samvinnu. Það væri mikilvægt í þeirra störfum að geta leitað eftir hjálp og stuðningi. Þetta kom fram hjá viðmælendum bæði með lengri og styttri starfsaldur á vinnustöðunum. Talað var um að vinnumenningin væri hugsuð í lausnum og „vandamál leyst og afgreidd“. Stefnt væri að því að „gera betur og bæta“ og auðvelt að leita eftir aðstoð frá öðrum starfsstöðvum og landshlutum. Flestir töldu vinnustaðina fjölskyldu- og starfamannavæna. Kom fram að í minni einingum höfðu langvinn veikindi haft áhrif á starfsemina á undanförunum misserum.

4.1.2 Upplifun af álag og streitu í starfi

Þegar rætt var um hvað ylli álagi í starfi var nokkuð rætt um undirmönnun og verkefnaálag. Allir vinnustaðirnir eiga það sameiginlegt að fást við persónuleg málefni fólks, viðkvæm málefni og fjárhagsleg. Oft þyrfti að bregðast við aðstæðum sem kæmu upp hjá einstaklingum og í þjóðfélaginu. Einnig þyrfti stöðugt að aðlaga starfsemina nýju regluverki og meiriháttar breytingum og atburðum í samfélaginu.

Mjög mismunandi var milli stofnana og starfseininga innan þeirra hvenær mest álag væri þegar spurt var um tíma dags, daga vikunnar eða mánuði. Margir viðmælendar áttu von á álagshrinu með haustinu (haust 2018).

Hjá vaktavinnufólkinu hjá Lögreglunni á Vestfjörðum var oftast mest að gera um helgar og verkefni oft ófyrirséð. Einnig kom fram að undirmönnun háí þeim. Þá kom fram, sérstaklega hjá þeim sem vinna hjá Þjóðskrá og ríkisskattstjóra, að í sumum einingum hefði verið dregið úr starfsmannafjölda á síðastliðnum árum: „Hefur ekki verið ráðinn inn nýr maður ef einhver hættir.“

Álag hjá starfsfólki í dagvinnu við frambjónustu (afgreiðslu) og í sérfræðistörfum tengist miklu utanaðkomandi áreiti frá viðskiptavinum svo sem í gegnum síma og tölvupóst og við afgreiðslu „... mikil krafa um þjónustu, strax“. Nefnt var að sveigjanlegur vinnutími gæti verið „truflandi í afgreiðslu og valdið álagi þegar ekki næst í sérfræðinga til að svara erindum“. Sumir starfsmenn mæta mjög snemma á daginn, þ.e. um kl. sjö og hætta snemma. Þeir sem eru í afgreiðslunni hafa ekki sama sveigjanleika og geta ekki mætt svo snemma heldur þurfa að vera til staðar á afgreiðslutíma stofnunarinnar.

Einnig voru sérstök verkefni nefnd sem uppspretta álags, svo sem endurskoðun á ferlum eða vinna með tölvukerfi. Árstíðabundið álag fylgir skiladögum: „þá koma sprettir“. Þá kom fram hjá nokkrum viðmælendum í sérfræðingsstörfum að það „tæki nokkur ár að læra inn á starfið og verða góður í því“. Álag hjá tæknideildum og stoðdeildum felst, að mati viðmælenda, í árstíðabundnum skilafrestum og undirbúningi þeirra.

Margir þeirra sem talað var við lýstu því yfir að þeir væru mjög oft afar þreyttir eftir vinnudaginn. Margir töluðu um að þeir kæmu oft þreyttir úr vinnunni og hefðu ekki orku í að hreyfa sig eða sinna tólmstundum. Kom fram hjá nokkrum viðmælenda sú upplifun að „sum verkefni væru orkutæmandi“. Ein sagði: „er búin að vera [í vinnunni] milli klukkan þrjú og fjögur“ og „búin á því á föstudögum ... síðasti háltími fer í að finna auðveld verkefni“.

Almennt var frekar fátítt að einstaklingar væru að taka vinnuna með heim. Þó voru nokkur dæmi um að starfsfólk með ung börn, sem þyrfti að sækja í dagvistun og næði ekki að uppfylla vinnuskylduna yfir vikuna, tæki verkefni með sér heim til að vinna á kvöldin og um helgar til að „klára tímana sína“. Einnig var algengt að stjórnendur sem rætt var við „svöruðu tölvupóstum á kvöldin heima“. Einn stjórnandi lýsti mikilli þreytu eftir vinnudaginn: „er inni í herbergi að leika við krakkana og farin að kíkja á póstinn minn“. Annar stjórnandi sagði: „Ég stelst í tölvuóstin heima ... er búin eftir daginn, hvílist lítið og geri lítið fyrir sjálfa mig ... vona að ég eigi skilja það allt eftir þegar vinnutíminn verður stytur.“

4.1.3 Væntingar til styttingar vinnuviku

Viðmælendur höfðu almennt þær væntingar að stytting vinnutíma fæli í sér aukin lífsgæði og drægi úr streitu þannig að auðveldara yrði að sameina vinnu og einkalíf.

Þátttakendur lýstu eftirvæntingu, spennu og tilhlökkun að hefja styttingu vinnutíma. Einn viðmælandi sagði: „það er samhljómur í borginni, já eða bara landinu, að fólk vill geta hætt að vinna fyrr á daginn er ánægður með að þetta sé komast í framkvæmd“.

Fram komu þau skilaboð frá stjórnendum að starfsfólk þyrfti að skila „meiri eða sömu framleiðni á styttri tíma“. Skýrt kom fram að þess sé vænst að þau afkasti jafn miklu á styttri tíma, þjónustan mætti ekki skerðast og starfsánægjan ætti að aukast. Almennt töldu viðmælendur að afköst þeirra í starfi myndu ekki minnka þótt vinnutími yrði stytur. Rætt var um áskorun sem fælist í breyttu vinnufyrirkomulagi. Flestir töldu að það gæti orðið álag til að byrja með. Það þyrfti mögulega að „fórna fyrir ávinninginn“. Allir þyrftu að leggja sig fram.

Stytting vinnutímans kallar á að skipuleggja tímann betur: „Að vinna sömu störf á styttri tíma fyrir sömu laun kallar á að það þurfi að skipuleggja sig.“ Til að geta gengið „út kl. tvö á föstudegi þarf að vera

duglegri alla vikuna ... til að geta verið með hreint borð“. Kom fram að til að geta hætt fyrr á föstudögum þyrftu allir að ljúka verkefnum fyrir ákveðinn tíma. Það þyrfti að „leggja harðar að sér, vinna hraðar“. Þeir sem vinna sérfræðingsstörf sögðust oft þurfa að liggja yfir verkefnum. Það væri með styttingu vinnutímans „komin svipa“ og það þyrfti því að skipuleggja sig og verða agaðri í vinnubrögðum, ekki freistast til að gefa verkefnum of mikinn tíma.

Spurt var hvort störfín muni breytast með styttingu. Það þyrfti að stilla sig inn á ákveðinn tímaramma fyrir verkefni með skilafrestum og viðmælendur töldu að hvíldin kæmi á móti og þau næðu að kúpla sig út. Flestir áttu von á því að kaffipásur myndu dragast saman. Viðkvæðið hjá flestum var að búið væri að „semja af okkur kaffipásur“. Flestir tóku þó einhverjar pásur: „Getum ekki verið korter í kaffi, bara fimm mínútur“ sagði einn viðmælandi.

Margir töluðu um að starfsandi í hópnum væri góður, að hópurinn ynni sem ein heild og töldu að það yrðu ekki miklar breytingar á því þótt vinnutími væri stytur. Nokkrir viðmælendur lýstu þó yfir óöryggi með tilvonandi styttingu vinnutíma. Einn viðmælandi sagði: „það er mikið verkefnaálag, þarf að vanda vel verka til að standa jafnfætis með styttingunni. Vilji er til að afkasta en það verður þínu erfitt að halda sér stöðugt að verki“.

Sveigjanlegur vinnutími var hjá starfsfólki í sérfræðistörfum en þó minni en sveigjanleiki vinnutíma hjá fólki í afgreiðslu og lögreglustörfum. Vaktavinnufólkið vænti þess að auðveldara yrði að láta tímann líða, þau yrðu frískari í vinnu og myndu afkasta meiru ... „þegar maður veit að maður er farinn heim eftir átta tíma ... verður maður virkari í starfi“. Fólk í framþjónustu (afgreiðslu) lýsti yfir áhyggjum yfir að ná í starfsmenn í síma eða til að svara erindum. Hjá Þjóðskrá og ríkisskattstjóra hafði verið rætt um að starfsfólk ætti að vera með viðveru á opnunartíma stofnana.

Spurt var um viðhorf stjórnenda á vinnustöðum viðkomandi. Alir viðmælendur sögðu yfirmenn sína jákvæða gagnvart styttingu vinnutíma. Spurt var hvort þeir teldu að þeirra yfirmenn myndu stytta sinn eigin vinnutíma. Almenn mat viðmælenda var að það væri erfiðara fyrir stjórnendur að nýta styttinguna og að fara fyrr heim. Stjórnendur vinni almennt mikla yfirvinnu samfara því að bera meiri ábyrgð. Einn viðmælandi sagði: „Ef maður kíkir inn á kvöldin eru það yfirmenn sem eru stimplaðir inn.“ Þó kom fram að stjórnendur væru margir spenntir fyrir að hætta snemma á föstudögum.

Stjórnendur á þátttökuvinnustöðunum höfðu almennt gefið út þær yfirlýsingar að yfirvinnutíminn mætti ekki aukast samfara styttingu vinnutíma. Þegar spurt var hvort starfsfólk ynni mikla yfirvinnu komu misjöfn svör milli stofnana og milli starfsstöðva. Mismunandi var milli vinnustaða og eininga innan þeirra hversu mikil yfirvinna væri unnin en flestir á dagvinnustöðvunum voru á föstum launum. Í sumum einingum var töluverð yfirvinna, langoftast ekki borguð enda flestir með föst laun. Sums staðar þurfti sérstakt leyfi til að vinna yfirvinnu sem aðeins ætti að nýta við sérstakar aðstæður. Það átti við um afar fáa starfsmenn og aðeins hjá Þjóðskrá og Útlendingastofnun. Hjá ríkisskattstjóra vinna fáir yfirvinnu en undirmönnun í ákveðnum starfseiningum kallar á fasta yfirvinnu ákveðinna starfsmanna. Hjá Lögreglunni á Vestfjörðum taka fastir starfsmenn vaktir og er yfirvinna borguð hjá vaktavinnufólkinu.

Spurt var hvort stytting vinnutímans myndi hafa áhrif á verkefni og vinnuna og kom þá fram hjá þátttakendum að þeir teldu að það gæti orðið álag til að byrja með. Á vinnustöðunum þar sem stytta átti vinnutíma á föstudögum, þ.e. Útlendingastofnun og Embætti ríkisskattstjóra, var eftirfarandi frasi oft notaður: „föstudagurinn er gulrót“. Almenn ánægja kom fram með að geta þá farið snemma úr vinnunni. Fólk varð tíðrætt um hvernig það hygðist nýta föstudagana, svo sem til að kaupa í matinn, sækja börnin eða koma við í búð og sinna öðrum útréttingum.

Spurt var hvort stytting gæti haft neikvæðar afleiðingar eða galla. Yfirgnæfandi meirihluti viðmælenda taldi enga mögulega ókosti fylgja fyrirhugaðri styttingu vinnutíma. Einn viðmælandi sagði: „Engir ókostir en þurfum bara að hliðra verkefnum til.“ Annar viðmælandi sagði: „Yrði bara galli ef það þyrfti aftur að fara í sama vinnutíma.“ Einhverjir höfðu áhyggjur af skiladögum. Viðmælandi í tæknideild upplifði sig „milli steins og sleggju ... [vegna fyrirhugaðrar styttingar vinnutíma] þurfa vera til staðar og mega ekki loka ... en eiga samt að vinna færri tíma ... spurning hvernig það verður tæklað.“

Fram kom að margir fundir væru á dagvinnustöðunum. Í máli einstaklinga í sérfræðings- eða stjórnunarstörfum kom fram að mikið væri um samráðsfundi: „er mikil fundarmening ... stundum fer dagurinn ... eiginlega ekki í neitt“. Einn viðmælandi sagði: „Er hrædd um að með styttingu vinnutíma muni hlutfall funda af heildarvinnutíma aukast ... kannski að vinna lengur til að klára ... kannski kemur niður á ákvörðunum og öðru.“ Verkefnin væru stundum þannig að það væri erfitt að standa upp og fara.

Hjá öðrum kom fram að mögulega þyrfti að fækka fundum þegar vinnutími yrði stytur. Enn fremur komu fram áhyggjur af því hvernig hægt yrði að stýra og sinna verkefnum sem unnin eru í samvinnu við aðrar stofnunar sem stytta ekki vinnutíma starfsmanna sinna og íprað var á áhyggjum af því hvernig starfsfólk samstarfsstofnana viðkomandi myndi bregðast við styttingu vinnutímans.

4.1.4 Viðhorf stjórnenda til styttingar vinnutíma

Í rýnihópi millistjórnenda sem hittist áður en stytting vinnuvikunnar gekk í garð kom fram að stytting vinnutíma kæmi á góðum tímamarki og tengdist vel öðru umbótastarfi vinnustaðanna. Þar kom fram að á dagvinnustöðunum hefðu margir endurskipulagt ferli- og teymisvinnu í tengslum við undirbúning styttingar vinnuvikunnar.

Væntingar stjórnenda væru að þátttaka í verkefninu myndi leiða til meiri starfsánægju, starfsfólk næði að hvíla sig utan vinnu sem þýddi meira jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Enn fremur væntu stjórnendur þess að reyna myndi á forgangsröðun verkefna og að þrátt fyrir styttingu viðverutíma myndi vinnutíminn nýtast betur og meiri árangur verða í starfi. Búist væri við að afköstin yrðu sömu, ef ekki meiri, en slíkt mætti meta með afkastamælingum.

Í rýnihópi stjórnenda kom fram að vinnutími á Íslandi væri að þeirra mati almennt að styttest: „Það kemur með yngra fólki ... á vinnumarkaði ... sem vill gefa einkalífina meiri vigt“. Kom fram hjá einum stjórnanda að reynsla í hans stofnun sýndi að þeir starfsmenn sem höfðu sem minnkað við sig í 80% starfshlutfall afköstuðu almennt ekki minna en þeir sem væru í fullu starfi.

Stjórnendur álitu að það yrði áskorun fyrir suma starfsmenn að minnka við sig vinnu. Sumir vinni mikla yfirvinnu vegna undirmönnunar en líka af vana. Það „að vinna 10–30 yfirvinnutíma [í hverjum mánuði] án þess að fá greitt fyrir væri gamall kúltúr sem er erfitt að breyta“. Það þyrfti að fylgjast með starfsmönnum hvort þeir stytta vinnuvikuna. Kom fram hjá stjórnendum að þeir sem sætu við væru oft „sömu samviskusömu starfsmenn sem ætla ekki að fara heim fyrr allt er orðið í lagi“ og verkefnin kláruð. Þarna væri ákveðinn munur í viðhorfum hinna yngri og eldri og um leið áskorun fyrir stjórnendur sem komnir eru á miðjan aldur að fara heim.

Fram kom hjá stjórnendum að fordæmi þeirra sem stjórnenda skipti máli hvað varðar vinnutímastyttinguna og þá skipti máli hvort stjórnendurnir sjálfir væru með ung börn á heimilinu. Viðmælandi sagði „áskorun að fara heim“. Það væri áskorun að stytta vinnutímamann: „Þú hættir að fara heim þegar þú ert ekki með börn í skóla ... verður áskorun að fara heim þegar ekkert kallar á að fara

heim en verkefningin [í vinnunni] bíða.“ Stjórnendurnir töldu að yngra fólkið með ung börn myndi nýta sér styttinguna en yngra fólkið ynni nú þegar almennt minna en hinir eldri. Það væri kynslóðamunur í viðhorfum til vinnutíma. Þá væri áskorun að þeir sem vinna mikla yfirvinnu minnki vinnutíma um meira en sem nemur vinnutímaskerðingunni (fjórir tímar).

4.1.5 Undirbúningur styttingar vinnuvikunnar og framkvæmd

Í rýnihópnum, áður en stytting vinnutímans hófst, komu fram vangaveltur um hvernig hún yrði útfærð. Samkvæmt viðmælendum höfðu tvær stofnanir þá þegar útfært hvernig styttingin yrði framkvæmd en tvær höfðu ekki gengið endanlega frá útfærslunni.

Embætti ríkisskattstjóra (RSK)

Höfuðstöðvar ríkisskattstjóra eru í Reykjavík en útibú víða um landið. Hjá ríkisskattstjóra var framkvæmd könnun sem leiddi í ljós að yfirgnæfandi meirihluti starfsmanna vildi stytta vinnutíma sinn. Lögð var mikil áhersla á það við innleiðingu verkefnisins að ekki myndi draga úr þjónustu og að hún félli að starfi stofnunarinnar og starfsmönnum en einnig viðskiptavinum stofnunarinnar og þeirri þjónustu sem veitt er. Ríkisskattstjóri framkvæmdi greiningu til að skoða hvenær álagið væri mest sem sýndi að það væri var mest á mánudögum og minnst á föstudögum. Afgreiðslutíma allra virkra daga var breytt þannig að í hverri viku væri afgreiðsla og símaþjónusta opin lengur en áður hafði verið en skemur á föstudögum. Opnunartíma embættisins var breytt í kl. 09.00–15.30 mánudaga til fimmtudaga og 09.00–14.00 á föstudögum en var áður 09.30–15.30 alla daga.

Stytting vinnutíma hófst hjá ríkisskattstjóra 1. apríl 2017. Stytting vinnuvikunnar var útfærð þannig að frá mánudegi til fimmtudags var vinnudagurinn sjö og hálfur tími en sex á föstudögum.

Starfsmenn fengu þau skilaboð að draga skyldi úr skreppi og útréttingum á vinnutíma. Hvað varðar líkamsrækt á vinnutíma kom fram hjá viðmælendum hjá ríkisskattstjóra að ákveðið hafi verið að breyta ekki því fyrirkomulagi, þ.e. áfram væri í lagi að skreppa í líkamsrækt á vinnutíma ef viðkomandi teldi sig geta lokið þeim verkefnum er fyrir lægu.

Útlendingastofnun

Hjá Útlendingastofnun hafði verkefnafjöldi og starfsmannafjöldi vaxið á síðustu árum og mánuðum og álag í starfi aukist samfara nýjum lagasetningum og fjölgun aðfluttra einstaklinga. Breytingar hefðu orðið á verklagi ýmsu og ferli stöðugra umbóta tekið upp. Kom fram hjá viðmælendum að farið hefði verið í endurskoðun ferla, meðal annars til að náð biðlistunum niður.

Fundað var með öllu starfsfólki og þátttaka Útlendingastofnunar í tilraunaverkefninu um styttingu vinnutíma kynnt. Í framhaldi af því var fundað með stjórnendum og trúnaðarmönnum og ræddar tillögur að útfærslu á styttingu vinnutímans. Lagt var til að starfsfólk sjálft hefði val um hvort það styttri hvern vinnudag eða styttri ákveðinn dag eða daga eftir því hentaði þeim og starfsemi ólíkra eininga. Stytting vinnutíma hjá Útlendingastofnun hófst 1. apríl 2017. Opnunartíma afgreiðslu var breytt í kjölfarið og er hann 09.00–14.00 mánudaga til fimmtudaga en styttri á föstudögum, þ.e. 09.00–12.00. Opnunartími var áður 10–14 alla daga. Starfsfólk var hvatt til að sinna persónulegum erindum utan vinnutíma og draga þannig úr svokölluðu skreppi á vinnutíma. Áður en stytting vinnutímans hófst var heimild til að fara í líkamsrækt tvisvar í viku á vinnutíma. Eftir að styttingin tók gildið var annað skiptið tekið út en áfram mátti fara einu sinni í viku í hádeginu.

Þjóðskrá Íslands

Höfuðstöðvar Þjóðskrár eru í Reykjavík en stofnunin er einnig með starfsstöð á Akureyri. Við undirbúning styttingar vinnutíma var haft samráð við starfsfólk og vinnuhópur skipaður. Frá upphafi var lögð áhersla á mikilvægi þess að þjónusta yrði ekki skert þótt vinnutími yrði stytur en þjónusta stofnunarinnar hefur breyst mikið á síðustu árum og er orðin mun rafrænni en áður.

Stytting vinnutíma hófst 1. maí 2017. Hjá Þjóðskrá var ákveðið að breyta ekki opnunartíma og hafa opið frá kl. 09.00–15.00 þannig að starfsfólk ynni styttri daga jafnt yfir vikuna. Starfsfólk hefur val um hvort það stytir hvern vinnudag eða hvort það stytir ákveðinn dag eða daga vikunnar. Gert er ráð fyrir viðveru starfsmanna á opnunartíma og lögð áhersla á að tryggja mönnun og þjónustu á öllum deildum á þeim tíma. Samfara styttingu vinnutíma var straumlínustjórnun innleidd, farið í að endurskoða öll ferli og settar upp afkastamælingar.

Áður en stytting vinnutímans tók gildi var heimilt að stunda líkamsrækt á vinnutíma en eftir að styttingin hófst var áfram leyfilegt að stunda líkamsrækt á vinnutíma en stimpla skyldi sig út til að stunda hana og aftur inn að henni lokinni.

Lögreglan á Vestfjörðum

Frumkvæðið að því að sækja um þátttöku í tilraunaverkefninu um styttri vinnuviku kom frá starfsmanni embættisins sem hélt því á lofti en stjórnendur tóku strax vel í hugmyndina. Haldinn var fundur með starfsmönnum og stjórnendum og í framhaldinu ákveðið að sækja um þátttöku í verkefninu. Meirihluti starfsmanna vinnur vaktavinnu en aðrir dagvinnu. Stjórnendur embættisins lögðu til ákveðnar tillögur um breyttan vinnutíma sem starfsmenn svo útfærðu nánar. Þegar sótt var um þátttöku í verkefninu höfðu komið fram hugmyndir að styttingu vinnutíma og breytingum á vaktaplönnum sem sendar voru með umsókninni. Vonast var til að stytur vinnutími myndi auka starfsánægju og bæta starfsanda á vinnustaðnum. Einnig var horft til mats á árangri í verkefninu varðandi launakostnað og skilvirkni.

Stytting vinnutíma hófst 1. maí 2017. Vaktavinnuplani starfsmanna var breytt og vinnutími skrifstofufólks stytur hvern dag. Engin sérstök fyrirmæli voru gefin til starfsmanna um að draga úr skreppi á vinnutíma en eftir sem áður var starfsfólk hvatt til að stunda líkamsrækt á vinnutíma í samræmi við reglur embættisins um íþróttþjálfun á vakt.

4.2 Sex mánuðir af styttingu vinnutíma

4.2.1 Reynsla af styttingu vinnutíma eftir fyrstu sex mánuðina.

Þátttakendur voru spurðir út í reynslu af styttingu vinnutíma. Meirihluti þátttakenda taldi reynsluna hafa verið mjög góða. Flestir höfðu haft væntingar um góða reynslu af styttingu vinnutíma en einn viðmælandi sagði: „ég gerði mér engar væntingar en tíminn hefur nýst betur en ég átti von á“. Spurt var hvort eitthvað hefði breyst. Einn viðmælandi í rýnihóp sagði: „Það er meiri röggsemi ... við drífum þetta [verkefni] af.“ Þá kom fram að samhjálp hefði aukist. „Einn viðmælandi sagði: „Til að byrja með var spennustigið mjög hátt í teyminu en jafnaðist út ... er komið upp í vana.“

Þátttakendur töldu vinnuálag ólíkt eftir dögum, mánuðum og tímabilum og töldu flestir þeirra að stytting vinnutíma hafi ekki haft þar áhrif. Mjög mismunandi var milli stofnana hversu frjálsar hendur fólk hafði með útfærslu styttingar milli starfsstöðva og eininga. Kom fram að dagvinnustöðvunum hafi

gengið betur að stytta vinnutíma um sumarið en fundaðlag hafi aukist með haustinu (2018). Ákveðið var, meðal annars hjá Þjóðskrá, að boða ekki fundi eftir klukkan þrjú og ekki eftir hádegi á föstudögum.

Flestir viðmælendur töldu enga galla við styttingu vinnuvikunnar. Einhverjum fannst stuttur tími liðinn af verkefninu, þ.e. sex mánuðir væri of stuttur tími til að slíkt kæmi í ljós. Margir lýstu meiri jákvæðni og gleði í vinnunni og þá sérstaklega á föstudögum: „vinnugleðin er meiri“. Á vinnustöðunum þar sem vinnutími á föstudögum var stytur (Útlendingastofnun og ríkisskattstjóra) töldu viðmælendur sig finna mest fyrir styttingunni á föstudögum; þeir væru „gleðidagar“ og allir spenntir fyrir föstudeginum. Einn þátttakandi sagði að áður en vinnutími hafi verið stytur hafi hann oft upplifað sig svo „sigraðan á föstudögum“. Sumir töluðu um að það væri skemmtileg stemning. Öðrum fannst að það hefði verið „skrítin stemning“ fyrstu föstudagana. Það hefði verið skrítið að fara heim svo snemma. Fram kom hjá einni stofnuninni að stundum væri erfitt að ná í fólk á föstudögum og það gæti skapað vanda við afgreiðslu. Einhverjir upplifðu stöðuna á föstudögum, fyrst eftir að vinnutíminn var stytur, sem nokkurs konar „upplausn... fólk á leiðinni heim eftir tvo tíma“ en síðan hefði þetta vanist.

Styttingin hafði haft áhrif á vinnumenningu að mati vaktavinnufólksins. Nýtt vaktaskipulag fól í sér að starfsmenn hittust oftar en styttra með hverjum „partner“, meira flæði væri til staðar og „rótering á starfsfólki“. Einnig kom fram að algengara væri að starfsfólk flýtti sér heim í vaktarlok og stoppaði styttra við.

Í sumum starfseiningum var búið að „selja kaffitímamann“ en öðrum ekki. Almennt höfðu kaffipásur styst. Einn viðmælandi lýsti stemningunni á eftirfarandi hátt: „Það er „enginn að spjalla í sófanum ... minna hangs.“ Verkefnin og vinnutímatímastyttingin er „sverðið sem hangir yfir okkur“. Einum þátttakanda fannst erfitt að „mótivera“ sig þessa síðustu klukkutíma áður en vinnutíminn hafi verið stytur „en eftir að vinnutíminn var stytur var það lítið mál“.

Hinir yngri með ung börn á sínu framfæri fundu meira fyrir daglegri styttingu en hinir eldri. Kom það fram í orðum eins viðmælanda; „hálf tími er góður fyrir barnafólk en föstudagar eru æði fyrir okkur hin“. Fram kom að einn af kostunum við styttingu vinnutímans væri aukinn sveigjanleiki. Það væri minni pressa í vinnu og einkalífi. Styttingin væri „böffer“. Það væri mögulegt að vinna upp tíma ef einhver kæmi inn seint til vinnu eða þyrfti að fara snemma. Að mati flestra viðmælanda hafði dregið úr skreppi á vinnutíma. Mörgum viðmælendum fannst að dregið hefði úr yfirvinnu en einhverjum fannst hún svipuð og áður.

Allir vinnustaðirnir höfðu gert skipulagsbreytingar samfara styttingu vinnutíma. Elstu starfsmennirnir sem töluðu um breytingar yfir lengri tíma. Almennt hefði vinnutími styst og var rifjað upp að þegar þeir elstu hófu störf var algengt að unnið væri á laugardögum. Stytting vinnutíma væri bara ein viðbót samfara miklum breytingum á vinnustaðnum. Skipulagsbreytingar höfðu verið gerðar á öllum vinnustöðunum á síðustu árum. Flestir töldu stöðugar breytingarnar vera komnar til að vera þótt engar breytingar væru sjáanlegar á vinnustaðnum í nánustu framtíð. Fram kom ákveðinn ótti við að styttingin vinnutímans yrði mögulega notuð sem vopn í kjaraviðræðum „til að halda fólki niðri í launum“.

4.2.2 Stytting vinnutíma í sex mánuði frá sjónarhóli stjórnanda

Spurt var í stjórnendahópnum hvernig reynslan væri af styttingu vinnutíma eftir sex mánuði. Allir viðmælendur lýstu yfir ánægju með styttinguna. Fram kom hjá stjórnendum að þess sé ætlast að starfsmenn séu með viðveru á opnunartíma, þ.e. frá 09.00 til 03.00 hjá Þjóðskrá. Einn stjórnandi

sagði: „milli þrjú og fjögur er góður tími [vinnufriður] ... hljótt í húsinu ... nota hann til dúndra út úr pósthólfinu“.

Það varð fækkun í starfsmannafjölda hjá ríkisskattstjóra á fyrstu 12 mánuðum af styttingu vinnutíma. Samkvæmt viðmælenda í stjórnendahópi hafði yfirvinna aukist fyrir ákveðna starfsmenn og starfseiningar en yfirvinna væri almennt aðeins greidd við sérstaka „álagstoppa“ í starfseminni.

Hjá Þjóðskrá var vinnutími stytur samhliða innleiðingu straumlínustjórnunar (e. *lean management*) og öðrum skipulagsbreytingum. Kom fram ánægja með það fyrirkomulag og að það ýtti undir samvinnu. Einn þáttakandi sagði: „Held ekki að ekki hefði gengið svona vel ef við hefðum ekki verið að innleiða *lean*. *Lean* hjálpar til við að skipuleggja ... ferlar eru einfaldaðir og auðveldara að sjá árangur“. Kom fram hjá viðmælendum að hjá Útlendingastofnun hafi verið notað ferli stöðugra úrbóta. Við útfærslu styttingar vinnutíma horfðu tvær stofnanir, þ.e. Útlendingastofnun og Embætti ríkisskattstjóra til systurstofnana í Danmörku. Kom fram að skatturinn í Danmörku loki til að mynda kl. 14.00 á föstudögum. Einn stjórnandi sagði [eftir eftir sex mánuði af styttingu vinnutíma] „í dag er stofnunin tóm kl. tvö á föstudögum“.

Misjafnt var að mati stjórnenda hversu langan tíma tók fyrir vinnustaðinn að venjast styttri vinnutíma. Kom fram að „stjórnendur þurfi að vanda sig að ná niður vinnutíma en allir með góðan ásetning ... ef maður er þarna lengur þá veit maður alveg hverja maður hittir [aðra stjórnendur]“. Einnig kom fram hjá stjórnendum að það gengi vel að stytta eigin vinnutíma á föstudögum en ekki jafn vel hina dagana.

Þá kom fram í stjórnendahópnum að mikilvægt væri að tileinka sér ný vinnubrögð, fækka fundum og stytta vinnutíma stjórnenda. Einn viðmælandi sagði: „Áskorun fyrir stjórnendur [að stytta vinnutíma] ... við eigum að sýna góða fordæmið ... held við séum ekki að massa það þó við séum mjög jákvæð. Það hlýtur að vera erfitt [fyrir starfsmenn] að labba alltaf út ... fram hjá yfirmanni ... og sjá þá sitja og ekkert fararsnið á þeim ... er ekki gott.“ Kom fram að það væri kynslóðamunur, eldri kynslóðin vinni enn þá lengur en það þurfi tíma í aðlögun: „gerist ekki á örfáum mánuðum að stytta vinnutíma ... það tekur lengri tíma að aðlagast“.

Hjá stjórnendum hjá Þjóðskrá kom þetta fram: „Ákváðum að aga okkur ... þannig að til að skreppa frá á vinnutíma þyrfti að stimpla sig út og inn þegar komið væri aftur þ.m.t. ferðir í líkamsrækt í hádeginu.“ Það heyrðust einhverjar mótbárur í upphafi sem síðan róuðust. Einnig komu fram eftirfarandi viðhorf: „Stimpla sig út þegar verið er að skreppa ... fær maður ekki tilfinningu að vera að svíkjast um“. Hjá ríkisskattstjóra var starfsfólki „treyst til að meta það sjálf“ hvort það kæmist yfir verkefni. Skrepp á vinnutíma væru í lagi, þ.m.t. í líkamsrækt, ef starfsfólk teldi að það kæmist yfir þau verkefni sem fyrir lægu.

Stjórnendum bar saman um að kaffitímar hefðu styst og það væri hluti af „öguninni“ sem hefði átt sér stað. Einnig hefði dregið úr skreppi eftir þessa sex mánuði af styttingu vinnutíma. Einnig kom fram að hvernig starfsfólk væri að skreppa frá vinnu hefði líka breyst. „Fólk er að biðja um að fara aðeins fyrr fyrir vinnulok til að komast í eitthvað hálf fjögur“ sagði einn stjórnandinn í hópnum.

Þá kom fram hjá stjórnendum að huga þurfi að tímasetningu starfsdaga. Einnig kom fram ákveðið flækjustig hvað varðar tímasetningu kveðjusamsæta fyrir starfsfólk. Það geti verið erfitt að ná öllu starfsfólkinu saman sem heild. Það væri einnig erfitt að koma á sameiginlegri fræðslu starfsmanna og minni vilji hjá starfsfólki að taka þátt í kynningum og fræðslu eftir vinnu. Einn stjórnandi sagði: „Það er minni sveigjanleiki hvað varðar tíma og til að hittast. Má velta fyrir sér hvernig það komi niður á

félagslega þætti vinnunnar.“ Á einum vinnustaðnum var stofnaður „happy hour/gleðistundahópur“ á Facebook.

Spurt var um einhverjar neikvæðar afleiðingar af styttingu vinnuvikunnar. Einn viðmælandi sagði: „Sem stjórnandi er mikilvægara nú (en áður) að vera á staðnum allan tímann ... ef maður skreppur frá er viðveran með starfsfólkinu svo stutt.“ Annar viðmælandi sagðist: „Skilja oftast eftir gulan miða á tölvunni, þ.e. muna hvað ég var að gera ... þarf að hætta í miðju verkefni og byrja aftur morguninn eftir, þetta gerði maður nánast aldrei. Maður hélt bara áfram og kláraði. Núna er maður að standa upp í miðjunni á einhverju. Er meira vinnuálag...meira álag á vinnustaðnum ... aðeins meira stress ... boltarnir orðnir dálldið margir.“

Fram kom hjá öllum viðmælendum í stjórnendahópnum að viðhorf yfirstjórnar væri jákvætt gagnvart styttingu vinnutíma. Þó komu fram áhyggjur hjá stjórnendum um hvort styttingin yrði tekin af í lok 12 mánaða tímabils.

4.3 Tólf mánuðir af styttingu vinnutíma

4.3.1 Reynsla af styttingu vinnutíma eftir 12 mánuði

Í rýnihópnum sem funduðu þegar ár var liðið af styttingu vinnutímans kom fram áframhaldandi almenn ánægja með breytinguna. Þegar spurt var hvort styttingin hefði staðist væntingar kom fram hjá flestum að upplifun af styttingu vinnutímans hefði farið fram úr væntingum.

Mikil ánægja var með styttingu vinnutímans á föstudögum á öllum vinnustaðunum en sérstaklega þar sem hætt var um hádegisbil. Einn viðmælandi sagði að hlutverk föstudaganna hefði breyst: „Föstudagurinn var áður svona „sópa upp dagur“ ef maður vildi klára verkefni ... en er núna byrjaður að labba út“. Mörgum fannst þeir orku- og afkastameiri í vinnunni. Einn þátttakandi sagði: „Maður er ekki allveg útbrunninn eftir daginn ... og hugsar ... ég ætla að drífa þetta [verkefni] af“.

Þá kom fram að starfsemi tæknideilda stofnananna hafi líka breyst þannig að „áður mikil viðvera og bið eftir að aðrir starfsmenn færu heim“ til að sinna tæknilegum uppfærslum. Kom fram í máli þeirra að nú væri hægt að setja uppfærslur í gang mun fyrr þegar starfsmenn færu fyrr heim og komast þá einnig fyrr heim sjálfir.

Algengt var að þátttakendur væri að hreyfa sig meira en fyrir styttinguna. Einhverjir ætluðu að hreyfa sig en tíminn sem losnaði fór í fjölskylduna.

Einnig kom fram hjá nokkrum þátttakendum að dregið hefði úr veikindum á vinnustaðnum og þá sérstaklega skammtímaveikindum: „Minna um eins, tveggja daga veikindi.“ Einn viðmælenda sagðist finna fyrir betri líðan: „Finn allavega á sjálfum mér að ég er miklu léttari andlega við þetta [styttingu vinnutíma].“ Flestum fannst enn fremur að dregið hefði úr skreppi.

Þeim þátttakendum í rýnihópnum sem komnir eru yfir miðjan aldur varð tíðrætt um ungt fólk og breytt gildismat hvað varðar vinnu og laun. Einn þátttakandi sagði: „Ungt fólk sem kemur út á vinnumarkaðinn í dag gerir öðruvísi kröfur. Það metur það sem búþót og launahækkun að vinna styttra fyrir sama pening ... telur að það sé gífurlegur kostur“. Þátttakandi á þrítugsaldri sagði: „Ég held að fólk sé tilbúið að fá minna borgað og vinna styttra heldur en að ... vinna myrkranna á milli og geta ekki notið þess.“

Algengt var að viðmælendur nefndu að hjálpssemi hefði aukist með styttri vinnutíma og engar kvartanir hefðu borist frá viðskiptavinum stofnananna. Sumir töldu að vinnufriður hefði aukist. Ekki var þetta viðhorf þó algilt. Það komu fram ábendingar (í miklum minnihluta) að það tækist ekki alltaf að ljúka verkefnum og hætta fyrr og stundum væri erfitt að ná í starfsfólk innan stofnunarinnar. „Fólk hverfur úr húsi“ sagði einn viðmælandinn. Upplifunin hjá sumum þátttakendum var að álag í starfi þeirra væri enn mjög mikið.

Flestir viðmælendur voru með föst laun og fengu ekki borgaða yfirvinnu. Algengasta skoðun viðmælenda var að yfirvinna hefði ekki aukist eftir að vinnutími var stytur. Þó hafði launuð yfirvinna aukist í ákveðnum einingum vegna undirmönnunar, starfsálags og eða endurmenntunar. Einn viðmælandi taldi ástæðuna fyrir því að honumi gengi alltaf að stytta vinnutíma sinn liggja hjá sér. „Meiri yfirvinna hjá sumum ... persónubundið hvernig pól maður tekur í sitt starf ... held ég sé of óskipulagður til að nýta mér fullkomlega styttinguna“. Einn viðmælandi sagðist stundum fá verkefni klukkan þrjú sem þyrfti að ljúka og gæti því ekki alltaf stytta vinnutíma sinn.

Einn viðmælandi sagði: „Það er ótrúlegt og kom á óvart hvað þessi eini klukkutími á dag og fjórir á viku skiptir miklu máli og gera helling fyrir mig.“ Þó ekki tækist alltaf að stytta vinnutímamann kom fram að flestir vildu draga úr vinnu. Einn viðmælandi sagði: „Við erum ekki enn alveg komin í rútínu að geta klárað alltaf á sjö tímum ... það tekur bara sinn tíma [að venjast] ... var alltaf í yfirvinnu áður ... stytting vinnutímans þéttir vinnudaginn, maður er alveg tilbúinn í það.“ Sumir nefndu aukningu í verkefnum og undirmönnun sem meginástæðu þess að ekki tækist alltaf að stytta vinnutímamann. Einnig kæmu til árstíðabundnir álagstoppar. Það væri eðlilegt að fara í afmarkaða yfirvinnu á álagstímum.

4.3.2 Vinnumenning eftir 12 mánuði af styttingu vinnutíma

Rætt var um vinnutíma og greinilegt að eftir 12 mánuði af styttingu vinnutíma höfðu margir endurskoðað fyrri venjur og viðhorf hvað varðar vinnutíma. Einn viðmælandi sagði: „Íslensk vinnumenning hefur einkennst svolítið af því að hanga í vinnunni lengi í staðinn fyrir að vinna bara á fullu í stuttan tíma og drífa sig svo heim.“

Langflestir þeir sem tóku þátt í rýnihópunum eru á föstum launum og fá ekki greidda yfirvinnu. Hjá um fjórðungi viðmælenda hafði vinnumenningin verið að vinna langan vinnudag. Einn viðmælandi sagði: „Maður temur sér að vinna frítt ... [það] er meðvirkni gagnvart vinnunni.“ Kom fram að mikið verkefnaálag væri orsök yfirvinnu „af því maður getur ekki bara haft þetta alfarið á samviskunni“ að verkefnum ljúki ekki.

Annað viðhorf var algengara hjá fólki með börn á framfæri. Einn karlkyns þátttakandi sagði: „Börnin manns gera það að verkum að maður hættir að hafa samviskubit gagnvart vinnu. Mér finnst bara mjög auðvelt að leggja frá mér [verkefnin] og fara. Ég get labbað út ... þarf ekki að klára í rauninni. Var áður að vinna heima á kvöldin til að ná tímum mínum.“

Langflestum fannst þeir afkasta jafn miklu eftir að vinnutími var stytur. Það væri „minni tími og það krefst meiri skipulagningar ... fólk heldur sig betur að vinnu ... menn meðvitaðir um að hafa minni tíma ... sitja betur við“. Spurt var um galla við styttingu vinnutíma. Kom fram að flestum fannst „áfram eðlilegt að þurfa að vinna yfirvinnu á álagstímum“. Annar ókostur sem nefndur var, var minni samvera með vinnufélögum.

Algengt var að viðmælendur töluðu um hversu meðvitaðir þeir væru um að það þyrfti að standa sig í starfi. Það væru væntingar frá yfirmönnum, samstarfsmönnum og starfsfólki í öðrum stofnunum um

það. Kom fram hjá viðmælendum að þeir teldu að afköstin hefðu aukist á föstudögum og allir héldu sér betur að verki. Einn viðmælandi sagði: „áður [fyrir styttingu vinnutíma] varstu farinn í helgarfrí [andlega] eftir kl. tvö á föstudögum.“ Upplifun þátttakenda var að „það væri minna álag á fólki ... minna stressað og andrúmsloftið á vinnustaðnum væri betra ... þráðurinn ekki eins stuttur“.

Margir viðmælendur sögðu að það væri mikilvægt „að standa sig [í verkefninu] til að aðrar stofnanir gætu líka fengið styttingu vinnutíma“. Þau yrðu að „halda okkur að verki og halda þessu“ og stuðla þannig að því að vinnustaðurinn haldi áfram styttingu vinnutíma. Einn þátttakandi sagði að stytting vinnutíma væru „forréttindi í dag en ávinningur fyrir alla“. Minntust þó nokkrir viðmælendur á að þeir hefðu upplifað öfund frá samstarfsstofnunum og öðrum vinnustöðum.

Spurt var væntingar um framhald styttingar vinnutíma. „Vonandi verður stytting vinnutíma enn í gangi eftir ár“ sögðu margir. Algengt var að þátttakendur í rýnihópunum teldu að stytting vinnutíma myndi koma inn í næstu kjarasamninga. Einn viðmælandi sagðist „spá því að SFR nái þessu í gegn“. Önnur sagði: „Það eru lausir samningar ... eins gott að koma þessu inn í samninga“. Komu fram vonbrigði með málflutning Samtaka atvinnulífsins (SA) í fjölmiðlum. Einn viðmælandi sagði: „Þeir hjá SA vilja meina að með því að minnka dagvinnu um fjóra tíma þá bætirðu í yfirvinnu um þessar fjórar klukkustundir á móti ... eins og það sé ekki raunverulegur möguleiki að gera þetta [stytta vinnutíma] án þess að yfirvinna aukist.“

Áfram var algeng myndlíking fyrir styttingu vinnuvikunnar að henni væri líkt við gulrót: „Stytting vinnuvikunnar er gulrót! ... gulrót sem maður er ánægður með að fá.“ Almennt kom fram það viðhorf að það yrði mjög erfitt og vonbrigði að fara til baka og vinna aftur lengri vinnutíma. Einn viðmælandi sagði: „... það yrði rosalega stórt að missa“. Annar viðmælandi sagði: „... yrði döpur ef þyrfti að stíga til baka því við náum að sinna vinnuna vel, við náum að vinna undir pressu.“

Rædd var um að óvissan vorið 2018, þegar ekki var ljóst hvort verkefninu yrði framhaldið, hefði tekið á. Kom greinilega í ljós í rýnihópunum að þungu fargi var létt af mörgum þegar ljóst var að tilraunaverkefninu yrði haldið áfram og vinnutími stytur í eitt ár í viðbót. Einn viðmælandi líkti óvissunni við „stóra dómsdag“ sem hefði ýtt af stað vangaveltum: „Þarf ég nú að fara að mæta aftur í átta tíma. Get þá kannski bara farið annað [fundið aðra vinnu] og reynt að fá betri laun.“ Þegar umræðan væri komin á þetta stig væri „stytting vinnutíma orðin kjarabót að mati hennar“.

4.3.3 Sjónarhóll stjórnenda eftir 12 mánuði af styttingu vinnutíma

Almennt kom fram hjá stjórnendum að stytting vinnutímans gengi vel eftir 12 mánaða reynslutíma. Langflest starfsfólk í þeirra umsjón styttri vinnutíma sinn. Almennt kom fram að það væri „ekki uppsöfnun á verkefnum: „... fólk vinnur hraðar og leggur sitt af mörkum.“ Kom fram hjá stjórnendum að þeir hefðu kviðið í byrjun fyrir styttingunni og hvort það myndi ganga upp að ljúka verkefnum. „Manni fannst við ekki komast yfir allt og hugsaði hvernig á komast yfir þetta á styttri tíma ... þyrfti að skipuleggja sig betur og finna sinn gír... allir voru meðvitaðir um að láta þetta ganga og hjálpast að, þá smám saman kom þetta: „Þetta var erfitt fyrst en með bættu skipulagi á vinnustaðnum hefði styttingin gengið upp.“

Vinumening hefur að mati stjórnenda breyst með styttingu vinnutíma. Minna um spjall yfir kaffi: „Fólk vil kára innan tímaramma og þarf samt að passa að tala saman. Fólk vill taka styttri pásur ... en í staðinn fyrir að sitja í hálf tíma þá siturðu í korter ... mikilvægt að fólk mingli en það bara má ekki taka eins langan tíma.“ Einn viðmælandi sagði: „Það hefur myndast ... einhver ákveðinn kúltúr að vera ekki

að skreppa frá vinnu og vinna virkilega meðan þú ert í vinnunni.“ Mörgum fannst betri agi á vinnustaðnum. Kom fram hjá stjórnendum að mælingar hjá þeim hefðu sýnt að veikindadögum hefði fækkað í flestum einingum. Stjórnendunum bar saman að það „þarf að vera [á] tánum að missa þetta [góðan árangur] ekki niður.“

Hluti stjórnendanna var á því að aldur skipti máli varðandi það hversu vel starfsfólk væri að nýta styttingu vinnutíma. Einn viðmælandi sagði: „yngra fólkið kann betur að meta þetta ... auðveldara að sækja börnin á leikskólann ... vera ekki alltaf á síðustu stundu. En þessi eldri eru oft þau sem eru“ í vinnunni. Kom fram að það gætu verið ýmsar ástæður fyrir því að starfsfólk nýtti sér ekki styttingu vinnutímans. Einn viðmælandi í stjórnendahópnum sagði: „Það er alveg í dæminu að fólki líði bara betur í vinnunni. Kannski er það einmana og hefur engan að og vill bara vera í vinnunni.“

Stjórnendur sögðu að það hefði aðdráttarafl fyrir ráðningar hjá stofnunum að þær tækju þátt í tilraunaverkefninu um styttingu vinnutíma. Einn viðmælandi sagði: „Við setjum inn í starfsmannaglýsingar að við tökum þátt í tilraunaverkefninu og teljum að fólk taki eftir því og að það hafi geri okkur eftirsótt þegar við erum auglýsa eftir starfsfólki.“

Einn stjórnandi sagði: „allir í teyminu taka fullan þátt ... breytt aldursbil“. Annar stjórnandi sagði: „Ég sem stjórnandi ætlaði að sýna gott fordæmi [og fara fyrr heim á daginn] en áttaði mig á ég myndi ekki alltaf ná markmiði um styttingu.“ Einn stjórnandi sagði: „Meginallinn við styttingu vinnuvikunnar er að komast persónulega ekki yfir alveg eins mikið og áður.“ Annar stjórnandi talaði um að frekar en að stytta vinnutíma sinn á hverjum degi tæki hann „hálfan frídag öðru hvoru“. Fram kom að það myndi henta sumum að taka allt fríð í einum rykk. Helsta áskorun hvað varðar styttingu vinnutímans er að eiga við sig sjálf. Einn viðmælandi sagði um sjálfan sig: „Vildi ekki fara frá hálfkláruðum verkefnum ... en núna held bara áfram um morguninn eftir.“

Þá kom fram hjá stjórnendunum að óvissan með hvort verkefninu yrði framhaldið hefði verið erfið. Almennt viðhorf á vinnustaðnum hefði verið að „eitt ár [væri] ekki nóg í þessa tilraun“. Ekki hefðu verið veittar neinar upplýsingar alveg fram á síðustu stundu og það hefði verið óþægilegt að geta ekki upplýst starfsfólkið um framhald styttingar vinnutíma. Það hefðu orðið mikil fagnaðarlæti á vinnustaðnum þegar ljóst var að verkefninu yrði haldið áfram í ár í viðbót.

Rætt var um framtíðina og í stjórnendahópnum mátti heyra von um að stytting vinnutíma væri komin til að vera á Íslenskum vinnumarkaði. Einnig komu fram vangaveltur um hvort „stytting vinnutíma [yrði] notuð sem skiptimynt í næstu kjarasamningum“. Þar kom fram eftirfarandi viðhorf: „Umræða hjá sumum [fulltrúum atvinnurekenda] um styttingu vinnutíma er á rangri braut ... það eru búin til ölmusuviðhorf!! ... að stytting vinnutíma sé einhver ölmusa til starfsmanna. Það er ekki gott.“

Að mati stjórnenda er starfsfólkið farið að passa betur upp á vinnutíma. Viðmælandi í stjórnendahópnum sagði: „... þau [starfsfólkið] sitja ekki bara lon og don. Þau passa kannski frekar uppá vinnutímamann núna heldur en þau gerðu. Þegar maður fer yfir tímaskýrslurnar þá er þetta nánast á núlli. Þau eru bara mínútu eða eitthvað yfir á mánuði. Fólk passar jafnvel enn betur upp á tímann núna en það gerði áður ... það fær virkilega eitthvað út úr þessum tíma eftir vinnu.“

4.4 Samspil vinnu og einkalífs

4.4.1 Samspil vinnu og einkalífs – fyrir styttingu vinnutíma

Spurt var um samspil vinnu og einkalífs. Töldu flestir að það sé til staðar sveigjanleiki á vinnustaðnum til að samræma vinnu og einkalíf. Einn viðmælandi sagði: „Það eru náttúrulega rosalega mikil forréttindi að fá bæði styttingu vinnutímans og sveigjanlegan vinnutíma.“

Flestir töldu vinnustað sinn fjölskylduvænan. Hluti viðmælanda hafði þurft að taka leyfi vegna veikinda barna eða annarra náinna fjölskyldumeðlima og fengið þann stuðning sem þurfti á vinnustaðnum. Fram kom hjá þeim sem eru með ung börn að erfitt gæti verið að ná bæði vinnuskyldu sinni og sækja börn í gæslu eftir vinnu, það væri oft kapphlaup. Sveigjanleiki í vinnu geti þó ekki komið niður á þjónustunni. Einn viðmælandi sagðist „skilja að það gangi ekki upp að segja við viðskiptavinina og fólk tekur því skiljanlega ekki vel ef þú segist ætla hringja á morgun því það þarf að sækja í leikskólann“.

Spurt var hvernig viðmælendur hygðust nýta styttingu vinnutímans. Þá kom fram að langflestir ætluðu að nýta styttinguna til að sinna fjölskyldunni, börnum og barnabörnum eða útrétta. „Að fara í búð með þrjú börn er alveg pakki. Þetta er svona, ég er farin að sjá þetta [styttingu vinnutímans] svolítið í hyllingum“ sagði einn viðmælandi. Margir ætluðu að sækja börnin fyrr í leikskóla eða taka þau fyrr af frístundaheimilum. Einn viðmælandi talaði um togstreitu: „Svo kemur líka togstreitan hjá okkur sem erum með lítil börn, eigum við að stytta vistunartíma barnanna og eyða meiri tíma með þeim eða eigum við að nota þennan tíma fyrir okkar og gera eitthvað fyrir okkur sjálf. Maður vill gera bæði.“

Annar viðmælandi sagði: „Ætla ekki að stytta tímann í leikskóla strax ... vera þínu eigingjörn og setja mig í fyrsta sæti ... hlakka til.“ Einnig var oft nefnt að það væri léttir að geta verið á undan umferðinni á leiðinni heim. Margir lýstu áformum um að hreyfa sig meira. Einnig var rætt um möguleg áhrif styttingar vinnutíma á umferðina í Reykjavík og áhrif verkefnisins á samfélagið: „Bara ytri áhrifin ... þegar 200 manns að fara úr vinnu í miðborginni á sama tíma“ á undan hinum.

4.4.2 Samspil vinnu og einkalífs – eftir sex mánuði

Viðmælendum fannst stytting vinnutímans fela í sér aukin lífsgæði og að tíminn sem sparaðist nýttist heilmikið til að sinna lífinu utan vinnunnar. Það átti bæði við um dagvinnu- og vaktavinnufólk. Einn viðmælandi sagði: „... finnst dagarnir nýtast alveg helling ... mikið eftir af deginum þegar heim er komið“.

Spurt var hvernig fólk nýtti þennan hálf tíma sem stytur var. Algengt svar var að fólk væri að nota hann eins og það hafði búist við: að ná í börnin sín, útrétta og þá sérstaklega koma við í matvörubúð. Einn viðmælandi sagðist kunna að meta „sveigjanleikann þó fólk komist seinna af stað að morgni nær samt að klára vinnudaginn og sækja barnið í leikskóla í lok dags á réttum tíma“. Annar viðmælandi sagði um erfiðleika við að láta vinnuna og fjölskyldulífið spila saman: „Áður mátti ekkert út af bera.“

Hjá langflestum kom fram að meiri tími væri til stefnu og almenn upplifun af meiri sveigjanleika og svigrúmi í lífinu. Það er „aðeins meira líf utan vinnunnar“. Sveigjanleikinn væri meiri: „Ég næ að fara í leikskólann með barnið og næ tíma í ræktinni.“ Einn viðmælandi sagðist „... nýta svigrúm á morgnana ... er rólegri með fjölskyldunni heima ... er afslappaðri bæði á morgnana og líka seinni partinn ... ekki stress fara heim ... get farið í búðir og eldað ... rólegra yfir öllu“. Annar viðmælandi sagði: „... hef nýtt [tímann] til að ná betri aga á heimilinu ... í lestur og heimanám“.

Fram kom að einhverjir hafi notað tímann í tómstundir og átti það til dæmis við um vaktavinnufólkið. Sum þeirra höfðu byrjað að stunda útihlaup eða byrjað í kór. Nokkrir viðmælendur, og þá einkum þeir sem voru í dagvinnu, gátu sinnt námi, sjálfboða- og eða félagsstörfum með vinnu. Kom fram að þátttakendur upplifðu að þeir væru orkumeiri þegar vinnunni lyki. Sumir gerðu meira eftir vinnu, aðrir töluðu um að þeir væru afslappaðri og svefninn gengi betur. Einn sagði að hann færi „meira í heita og kalda potta“, það væri meiri slökun eftir vinnutíminn var stytur. Fyrir suma er vinnan þó athvarf. Einn viðmælandi á miðjum aldri sagði að „um leið og börn eru ekki eins lítil lengist vinnutíminn ... ekkert sem drífur mig heim ... ekki eitthvað að toga mann heim“.

Einn viðmælandi sagðist: „... vilja geta notið þess að eiga frí ... ætlaði að hreyfa mig ... er enn þá á leiðinni ... geri ekkert sérstakt ... les kannski meira ... fer bara fyrr heim og slappa af ... það er mesti lúxusinn“.

Einn þátttakandi í vaktavinnu sagði áður vinnutíminn var stytur: „Var farinn í vinnuna áður en börnin vöknud og þau farin að háttu þegar ég kom heim.“ Styttri vinnutími gefur möguleika á að tengjast börnunum. Fram kom að makar vaktavinnufólks væru mjög ánægðir með styttingu vinnutíma. Þeir sem eru í vaktavinnu nefndu að þeim liði betur í vinnunni. Það væri meiri frítími með breytingu úr 12 tíma vaktatörn yfir í átta tíma. Einn viðmælandi sagðist „... eiga líf á meðan [á] vaktatörnninni stendur“.

Einhverjir viðmælendur sögðust þó hreyfa sig minna en áður: „Ég hreyfi mig minna ... fór áður í hádeginu en með styttingu vinnutíma er erfiðara að skreppa frá.“ Almennt fannst fólki að dregið hefði úr skreppi á vinnutíma. Fram kom að viðmælendur leituðust við að „... panta klippingu og komast til læknis utan vinnutímans ... var ekki að þæla í áður ... spyr [nú] áttu tíma eftir tvö á föstudögum eða upp úr hálf fjögur“. Flestum bar þó saman um að þeir tækju þeim læknatímum sem byðust.

Þá kom fram að makar væru ánægðari. Það séu meiri samvistir við börnin og sumir höfðu stytta leikskóla- eða frístundarpláss. Einn viðmælandi sagði það væri mjög gott að geta gefið börnum sínum óskipta athygli: „... geta verið með öðru barninu í einu.“ Annar viðmælandi sagði: „... fer í ræktina á morgnana ... fer svo heim ... kem öllu af stað“.

Einn stjórnandi sagði: „Ég þarf að koma börnunum af stað í skólann á morgnana, sem er öðruvísi en áður“. Annar viðmælandi sagði: „Það er frábært að geta sem stjórnandi ... sótt börnin ... og einfaldað samspil vinnu og einkalífs og minnka hlut vinnunnar í lífinu. Finn fyrir betri líðan í heildina.“

4.4.3 Samspil vinnu og einkalífs – eftir 12 mánuði

Líkt og þegar sex mánuðir voru liðnir af styttingu vinnutíma voru þátttakendur spurðir eftir árið hvernig þeir væru að nota tímann sem sparaðist við styttingu vinnutíma. Spurt var hvort þátttakendur væru að nota tímann í það sem þeir bjuggust við. Algengast var að viðmælendur nefndu að sinna fjölskyldunni, börnum og maka: „Það er meiri tími fyrir börnin og barnabörnin og líka fullorðna móður, tengdó.“ Aðrir sögðust „ekkert endilega eyrnamerkja tímann ... það má fara heim og slaka á ... ekki knúinn til að nýta tímann ... má líka gera ekki neitt milli tvö og fjögur“. Aðrir sögðust hafa ætlað að hreyfa sig meira en það hefði ekki gengið eftir. Margir töluðu um styttingu vinnutímans sem tækifæri til að njóta lífsins.

Þá nefndu margir að dregið hefði úr streitu því að þeir nytu þess að helgin væri lengri. Minna stress í vinnunni og þeir gætu leyft sér að slaka örlítið á á morgnana áður en farið væri til vinnu. Einn viðmælandi sagðist minna þreytt eftir vinnudaginn eftir að vinnutími var stytur, klukkutími á dag væri þó ekki „break-through“ og viðkomandi væri „dálidið pínulítið fram og til baka með hversu miklu þetta skipti“.

Mikil ánægja var með föstudagana á þeim vinnustöðum þar sem vinnutíminn var sem stytstur. Flestum fannst mjög þægilegt að geta hætt fyrir og þá sérstaklega þeim sem hættu kl. tvö. Einn viðmælandi sagði: „... þetta er eins og hálfur dagur“. Annar viðmælandi sagði: „... varla byrjaður að vinna á föstudögum þegar maður er kominn heim“. Upplifun langflestra sem stytta tímanna á föstudögum var að „tíminn milli tvö og fjögur er lengri en tveir tímar“. Einn þátttakandi á landsbyggðinni sagðist hafa „meiri tíma og orku til að skreppa um helgar út úr bænum ... áður þurfti að hætta fyrir ... nú er hægt að renna suður ... munar helling að geta farið fyrir af stað“.

Annar viðmælandi sagði um um styttingu vinnutíma: „... maður skánar sem foreldri ... maður var áður oft að drífa sig og drífa börnin af stað. Nú leyfir maður sér að vera þínu seinn“. Annar sagði: „Það er minna stress ... við að vekja og klæða og koma litlu fólki af stað í leikskóla er ekki [lengur] barningur.“ Þá kom fram ánægja með að geta stytta leikskóla hjá börnunum, meðal annars vegna kostnaðar. Talað var um kosti þess að losna við „dýra hálf tímann“ sem kostaði mikið í samanburði við hina tímana milli átta og fjögur.

Nokkrir viðmælendur kusu að stytta ekki gæslutíma og nýttu tíma fyrir sig sjálfa. Einn þátttakandi sagði: „Það er kósý að þurfa ekki að sækja börnin fyrir en klukkan fjögur og eiga tvær klukkustundir fyrir sjálfan sig.“ Annar sagði: „... ég hef meiri tíma fyrir sjálfa mig og hreyfi mig meira“.

Hjá þátttakendum á miðjum aldri og eldri, þar sem börnin voru flogin úr hreiðrinu, kom fram að þau hefðu viljað hafa styttingu vinnutímans fyrir 20 árum. Einn stjórnandi sagði: „... hef nýtt tímanna í fjölskylduna, í sjálfan mig og krakkana“. Annar sagði: „... það minnkaði heimastreita“ og þriðji sagðist geta sinnt öldruðum foreldrum sínum betur vegna styttri vinnutíma. Það þyrfti að fara í búð fyrir þau og fara með þau í læknatíma.

Almennt nefndu viðmælendur þann kost að þurfa ekki að flýta sér á morgnana. Einnig kom fram ánægja með að lenda á undan umferðinni seinnipartinn. Mikið vær rætt um verslunarferðir. Foreldrar í rýnihópunum minntust á kosti þess að geta farið í matvöruverslanir án barnanna: „... leiðinlegt að fara með börnin í búðina“. Annar sagði: „... gott að þurfa ekki að draga þeytt barn í búðina“.

Spurt var um áhrif á verkaskiptingu á heimilinu. Algengast var að verkaskipting hefði ekki breyst en hjá sumum hafði sá aðili sem stytta vinnutímanna tekið yfir meira af skyldum heimilisins eða fjölskyldunnar í kjölfar breytingarinnar, svo sem að sjá oftari um matseld, sækja og skutla börnum í leikskóla/tómstundir.

Algengt var að stytting vinnutíma hefði einnig haft góð áhrif á maka og starf þeirra. Einn viðmælandi sagði: „Konan mín getur verið áhyggjulaus í vinnunni. Hún þarf ekki að hafa áhyggjur að þurfa að flýta sér og fara fyrir úr vinnunni og sömuleiðis þarf ég ekki að fórna mínum vinnutíma í að sækja börnin. Merkillegt hvað það munar mikið um þennan hálf tíma.“

4.5 Helstu niðurstöður rýnihópanna

Helstu niðurstöður rýnihópanna voru eftirfarandi.

Stöðumat

- Almennt var lýst mikilli ánægju með að hafa verið valin/valinn í verkefnið, óvissa hjá hluta stofnananna um útfærslu styttingar.

- Talað var um fordæmi, gera þetta vel fyrir aðra sem koma á eftir og vilja stytta vinnutíma, mega ekki klúðra verkefninu og telja sig bera ábyrgð. Miklar væntingar til styttri vinnutíma og þá sérstaklega að stytta vinnutíma á föstudögum.
- Álag og streita í vinnu og þreyta eftir vinnudaginn.
- Hóflegar væntingar stjórnenda um að geta sjálfir stytta vinnutíma.

Sex mánuðir af styttingu vinnutíma

- Upplifun af meiri lífsgæðum eftir að vinnutími var stytur.
- Betri nýting á tíma eftir að vinnu lýkur.
- Mikil ánægja með styttingu vinnutíma á föstudögum, sérstaklega hjá þeim sem hætta klukkan tvö á föstudögum, helgarnar lengjast.
- Verkefnið og stytting vinnutíma hefur almennt staðist væntingar.
- Að stytta vinnutíma krefst aukinnar skipulagningar á verkefnum/verkferlum og agaðra vinnubragða.
- Stjórnendur telja sig eiga erfiðara með að stytta vinnutímann borið saman við almenna starfsmenn.
- Stytting vinnutíma dregur úr upplifun af streitu og álagi í daglegu lífi, sérstaklega meðal fólks með ung börn.

Tólf mánuðir af styttingu vinnutíma

- Betri líðan í vinnunni.
- Starfsfólk vinnur hraðar, leggur meira af mörkum, tekur styttri pásur, aukin samhjálp og samstarf.
- Heildarvinnutími hefur styst samkvæmt tímaskýrslum.
- Algengara að stjórnendur stytta vinnutíma en var í rýnihópunum sem haldnir voru 6 mánaða styttingu vinnutíma.
- Almennt viðhorf að stytting vinnutíma hafi staðist væntingar og meira en það.
- Algengara að fólk á miðjum aldri og þeir sem ekki eru með ungbörn sitji lengur við á daginn en fleiri fara þó fyrr úr vinnu en áður.
- Tíminn nýttur í að sinna fjölskyldunni (börn, makar, barnabörn, aldraðir foreldrar) og sjálfum sér.
- Algengara en áður að starfsfólk fari frá hálfloknum verkefnum í lok dags og haldi áfram daginn eftir.
- Væntingar um að stytting vinnutíma haldi áfram eftir að tilraunaverkefninu lýkur.
- Umræða um hvort stytting vinnuvikunnar verði skiptimynt fyrir launahækkunir í næstu kjarasamningum.

5 Viðtöl

Markmið viðtalsrannsóknarinnar var að fá sjónarhorn annars vegar einstæðra foreldra sem taka þátt í tilraunaverkefningu um styttingu vinnutíma hjá ríkinu og hins vegar maka starfsmanna er taka þátt í tilraunaverkefningu. Þannig mætti fá innsýn þeirra í upplifun og reynslu af styttingu vinnutíma og áhrif á daglegt líf. Einn af kostum þess að nota viðtöl við eigindlegar rannsóknir er að í viðtölum við einstaklinga endurspeglast hugsanir þeirra og tilfinningar og þau eru því leið til að öðlast skilning á ólíkum viðhorfum, reynslu og tilfinningum (Rabiee, 2004; Taylor og Bogdan, 1998). Ekki er hægt að alhæfa um niðurstöður viðtalsrannsóknarinnar eða yfirfæra niðurstöður hennar yfir á aðra hópa. Niðurstöðurnar gefa þó vísbendingar um viðhorf og innsýn í líf og reynslu þátttakenda.

5.1 Aðferð – viðtöl

Útbúinn var tölvupóstur sem tengiliðir við þátttökuvinnustaðina voru beðnir um að senda áfram til starfsmanna sinna og hvetja þá um leið til að taka þátt í viðtölum. Óskað var eftir þátttöku einstaklinga af báðum kynjum. Rannsakandi hafði síðan samband við áhugasama einstaklinga til að finna hentugan tíma til að ræða saman.

Tekin voru alls 12 viðtöl í nóvember og desember 2018. Viðtölin voru á bilinu 15–30 mínútur að lengd. Tekin voru fjögur viðtöl við konur og eitt viðtal við karl sem öll eru einstæðir foreldrar með börn á leik- og grunnskólaaldri. Einnig voru tekin sjö viðtöl við einstaklinga sem eiga maka sem starfa á vinnustöðunum sem taka þátt í tilraunaverkefningu, þrjá karla og fjórar konur. Langflestir makar voru með börn á leik- og grunnskólaaldri en einn var með börn á framhaldsskólaaldri.

Í viðtölum var stuðst við spurningaskema með hálfstöðluðum opnum spurningum er lúta að upplifun af styttingu vinnutíma og áhrifanna á einkalíf. Viðtölin voru tekin í gegnum síma og tekin upp með leyfi þátttakenda. Hljóðskrárnar voru síðan afritaðar í textaforritið *word*.

Í upphafi viðtalanna var rætt um að gætt yrði trúnaðar og þátttakendur hvattir til að tjá sig frjálsglega.

Spurningar til einstæðra foreldra er stytta vinnutíma voru:

- Hver er reynsla af styttingu vinnutíma?
- Hverjir eru mögulegir gallar við styttingu vinnutíma?
- Hver eru áhrif styttingar á hvernig starf er unnið, afköst í starfi?
- Hver er upplifun af samspili vinnu og einkalífs fyrir og eftir styttingu vinnutíma?
- Hver eru áhrif styttingar vinnutíma á heimilishald, tómstundir og umönnun barna?
- Hver er framtíð styttingar vinnutímans – er hún komin til að vera?

Helstu spurningar til maka þeirra sem taka þátt í styttingu vinnutíma voru: Hver eru

- Hver eru áhrif styttingar vinnutíma hjá maka á daglegt líf?
- Hver er upplifun af vinnuálagi maka eftir að vinnutími var stytur?
- Hver er upplifun af samspili vinnu og einkalífs eftir styttinguna?
- Hefur stytting vinnutímans haft áhrif á verkaskiptingu innan heimilisins?

- Hver eru áhrif styttri vinnutíma maka á eigið starf?

5.2 Niðurstöður – Einstæðir foreldrar

Fram kom hjá þeim viðmælendum sem eru einstæðir foreldrar að stytting vinnutíma hefði gagnast þeim mjög vel, þeir væru mjög ánægðir með hana og sæju enga galla á henni. Tveir viðmælendur töluðu um að áður en breytingin kom til hefði verið erfitt að sameina vinnu og fjölskyldulíf og uppfylla vinnuskyldu sína: „Áður var það þannig að ef allt gekk á afturfótunum á morgnana og maður var seinn út ... náði ekki að vera lengur í vinnunni ... þurfti ég að koma inn um helgi til að vinna þessa tíma upp. Get farið í búðir áður en sæki börnin. Enginn heimsendir ef ég kemst ekki klukkan korter yfir átta í vinnuna eða seinkar um korter ... hef svigrúm til að bæta það upp. Vinnuálagið er ekki eins mikið.“

Skýrt kom fram hjá einstæðu foreldrunum sem rætt var við hversu auðveldara stytting vinnutímans gerði þeim að sinna skyldum sínu sem foreldri og láta dagskipulagið ganga upp. Einn viðmælandi sagði: „Sem einstætt foreldri munar mestu að þurfa ekki að stressa sig ... mikið á morgnana. Get mætt hálf níu í vinnuna frekar en átta ... en samt sótt í leikskóla.“ Annar viðmælandi sagði styttingu vinnutímans „... gagnast mér mjög mikið með ferðatímann í vinnuna“.

Einstæðu foreldrarnir töluðu um þær áskoranir sem fylgdu því að sinna vinnu og börnum sínum, þ.m.t. heimanámi. Það er til að mynda erfitt að vera einstætt foreldri í vaktavinnu og mikilvægt að vera með stuðningsnet. Mesta áskorunin væri „... heimilislífið, það að láta hlutina ganga upp, að börnin séu með gott atlæti heima þó maður sé ekki sjálfur við“.

Það væri auðveldara að sinna börnunum eftir að stytting vinnutímans hófst. „Barnið hefur upplifað meiri orku í mömmunni“ sagði einn viðmælandi. Annar viðmælandi talaði um að það gæfist meiri tími til að sinna hverju barni og stytting vinnutímans á föstudögum nýttist vel til samveru: „Eldri dóttir mín kann mög vel á meta þennan tíma á föstudögum áður en ég sæki yngra barnið.“ Annar viðmælandi notaði tímann sem sparaðist til að útrétta.

Algengast var að þeir einstæðu foreldrar sem rætt var við hefðu nýtt tímann sem vannst með styttingu vinnutíma til að sinna börnum sínum og útrétta. Einn viðmælandi sagði muna mest um föstudaga þótt hinn hálf tíminn sé frábær: „Styttri vinnutími á föstudögum hentar vel. Þá nær maður svona smá tíma til að sinna eldra barninu.“

Viðmælendur töldu að með styttingu vinnutíma hefði sveigjanleiki aukist til að sinna þörfum barna sinna og sjálfum sér. Að mati þeirra var vinnuálagið ekki minna og afköstin í starfi þau sömu eftir styttinguna. Það hefði dregið úr skreppi á vinnutíma. Kaffitímar hafi styst og það væri minna farið úr húsi í hádegina af því að starfsfólkið hefði tíma til að skjótast á heimleiðinni.

Þá kom fram hjá einum viðmælenda að stytting vinnutíma hefði verið meginástæða þess að hún hefði ráðið sig í viðkomandi starf. Almenn töldu viðmælendur sem eru einstæðir foreldrar að það yrði afar flókið og neikvætt ef horfið yrði til baka frá styttingu vinnutíma og myndi koma sér mjög illa fyrir þá þó svo að yfirmenn þeirra á vinnustaðnum væri skilningsríkir varðandi aðstæður þeirra, vinnustaðirnir fjölskylduvænir og nokkur sveigjanleiki til staðar.

5.3 Niðurstöður – Makar

Allir viðmælendur sem rætt var við töluðu um að reynslan af styttingu vinnutímans hjá maka þeirra væri mjög góð. Spurt var um galla við styttingu vinnutíma. Einn viðmælandi sagði: „... engir gallar ...

nema afbrýðisemi hjá mér“. Með styttingu vinnutíma fái fólk „aðeins meira svigrúm til að kjarna sig utan vinnunnar. Maki ekki jafn útkeyrður og hún var“.

Skýrt kom fram hjá öllum sem rætt var við að stytting vinnutímans létti álagið á fjölskyldulífið. Þá kom fram að styttingin „breyti meira fyrir þá sem eru með litla krakka“ og einn viðmælandi sagðist hefði viljað hafa styttingu vinnutímans þegar börnin voru ung. Með styttri vinnuviku væri tækifæri fyrir þá sem eru með ung börn að geta sótt börnin reglulega fyrr úr gæslu: „Maður finnur að það er mikið fyrir þau [börnin] að vera átta-plús tíma á dag í skóla, leikskóla og í einhverri vistun eftir skóla ... geta komist fyrr heim til sín og gert eitthvað annað en þetta hefðbundna. Það munar um þennan hálf tíma ... geta verið styttra í frístund ... það er allt einhvern veginn léttara og minna stress í kringum seinni part dagsins ... þetta hefur bara verið til góðs.“

Stytting vinnutíma gerir auðveldara að sinna þörfum fjölskyldunnar á hinum svokallaða „úlfatíma“, þ.e. seinnipartinn frá því klukkan fjögur til klukkan átta á kvöldin. Eins og einn viðmælandi sagði: „... það munar miklu að það er hægt að „sækja börnin í rólegheitum ... og ekkert að keppast við klukkuna áður en leikskólinn lokar ... gefur börnunum meiri rólegheit í kringum álagstíma dagsins“. Maki starfsmanns í vaktavinnu sagði það góða tilbreytingu og „fínt að geta byrjað stundum vinnu á sama tíma. „...langar vaktir eru leiðinlegar fyrir fjölskyldulíf“. Einn viðmælandi sagði kost að allir í fjölskyldunni geti nú eftir styttingu vinnutímans komið heim á sama tíma: „Hann mætir seinna í vinnuna á morgnana heldur en ég þannig að hann getur sinnt krökkunum á morgnana því ég þarf að mæta á vissum tíma alltaf. Ég er með mannaforráð þannig að það er mjög fínt að hann getur alveg séð um það og svo er hann búinn á svipuðum tíma og ég og allir að koma heima á sama tíma. Áður var hann lengur á morgnana en kom þá seinna heim en ég.“

Hjá flestum viðmælendum hafði verkaskipting ekki breyst mikið hjá pörum/hjónum við styttingu vinnutíma. Viðmælendur töluðu flestir um að verkaskipting hefði verið nokkuð jöfn fyrir og hún væri það áfram. Þó kom fram að þegar það væru álagspunktur gæti maki með styttn vinnutíma „hjálpað“, eins og einn viðmælandi sagði: „... tekið boltann aðeins meira ... kannski reddað málunum meira en ég. Heimilislífið hvílir kannski aðeins meira á honum“. Annar maki sagði: „... hann fer oftár í búðina eftir breytingar“. Einn viðmælandi sagði: „... það er ákveðinn léttir í heimilislífinu ... gerir hlutina bara þægilegri ... ég þarf ekki að hafa áhyggjur ... allir komnir heim á sama tíma, þá getum við sinnt hlutunum saman“. Skýrt kom fram hjá hluta viðmælenda að fjölskylduábyrgð lægi meira hjá þeim sem styttri vinnutíma: „Ef við værum bæði með styttri vinnuviku þá gætum við deilt kannski ábyrgðinni aðeins meira og sanngjarnar með okkur og jafnað þetta út. En það kannski hallar meira á hana að sinna þessu því hún hefur þennan auka tíma á hverjum degi ... sem ég væri alveg til í að sinna líka.“

Einn maki sagði: „Erum bara á einum bíl og það er bara það foreldri sem er að skutla og sækja þann daginn sem er á bílnum. Ef við værum bæði í átta tíma vinnudegi myndi ég reikna með að ég væri annað hvort að leigja einhvern bíl um háveturinn upp á að geta þá skipst frekar á ... en eins og er þá hefur það [með styttingu vinnutímans] gert okkur kleift að nota bara einn bíl ... þannig að þetta er umhverfisvænt líka ... Ég nota strætó flesta daga vikunnar ... erum bara samferða og hoppa bara út á leiðinni og tek strætó beint í vinnuna. En ég er oftast nær að vinna fram eftir til að skila af mér ... því ég þarf að taka strætó ... þarf að vinna sem nemur strætóferðinni kannski 40 mín eða eitthvað.“

Flestir makarnir töluðu um að dregið hefði úr togstreitu milli hjónanna/paranna um hver og hvernig ætti að sinna daglegu lífi og þörfum barnanna og að auðveldara væri að aðskilja vinnu og einkalíf. Einn maki sagði að fyrir styttingu vinnutímans „... voru fleiri símtöl um hver eigi að græja, sækja og hver eigi að gera hvað og það [eftir styttingu vinnutímans] fækkaði símtölum og sparaði þar af leiðandi

símakostnað og álag“. Annar maki sagði: „... maður þarf ekki að vera lengur að djöggla einhverju inni á vinnutímanum sínum þannig að maður nær að klára það í einkalífínu, ekki inni á vinnutímanum, ... þannig að maður heldur þessu aðskildu“. Rúmlega helmingi viðmælenda fannst að stytting vinnutíma hjá maka hefði ekki haft áhrif á eigið starf. Hinn helmingurinn upplifði minni streitu gagnvart vinnuveitanda og þau næðu betur að uppfylla vinnuskyldu sína og skila unnum tímum.

Spurt var hvort börnin myndu fyrir að vinnutími hefði verið stytur hjá öðru foreldrinu. Algengast var að börnin töluðu ekki mikið um það en þó nefndu nokkrir viðmælendur að eldri börnin myndu meira fyrir því en þau yngri sem ef til vill áttuðu sig ekki mikið á því. Það væri minni streita á heimilinu, sérstaklega á morgnana og að mati flestra viðmælenda hlyti það að skila sér til barnanna. Tveir viðmælendur eiga börn með sérþarfir og kom fram að það hefði verið skilningur á því á vinnustað maka áður en stytting vinnutímans hófst og stuðningur til staðar og það væri það sömuleiðis eftir að vinnutími var stytur.

Margir viðmælendur töluðu um að eftir að stytting vinnutímans hófst væri meiri tími til að eyða saman sem fjölskylda, fyrir tómsundur og fjölskyldukvöld. Einn viðmælandi nefndi það „meiri gæðatíma“. Maki vaktavinnustarfsmanns sagði það einn af kostunum við styttingu vinnutímans að viðkomandi væri oftast heima á kvöldmatartíma. Viðmælandi í dagvinnu sagðir um tómsundur hjónanna: „... við erum ekkert endilega að gera meira saman en meira svigrúm svo ég geti skotist í ræktina eftir vinnu og hann notar morgnana ... við höfum meiri tíma aflögu fyrir okkur bæði á kvöldin og til að sinna áhugamálum“.

Enginn viðmælandi hafði tekið eftir að álag hefði aukist í starfi maka eftir að vinnutími hans var stytur. Þá kom fram hjá viðmælendum, samkvæmt mökum þeirra, að stjórnendum á vinnustaðnum finnst vinnuframlegð hafa aukist eftir styttingu vinnutímans og starfsfólkið á vinnustaðnum upplifi minni streitu og líði betur á vinnustaðnum og það séu minni árekstrar að skila sér heim.

Einn viðmælandi sagði að maki sem tekur þátt í styttingu vinnutíma: „... talaði um að innan vinnustaðarinnar væri allt miklu léttara og skemmtilegra og mórallinn betri. Þegar mórallinn er góður þá skilar það sér líka heim. Þá líður henni vel og er þá jákvæðari heima. Við hefðum ekki viljað fara til baka. Þetta er á allan hátt rosalega jákvætt fyrir okkur“.

Stytting vinnutímans væri „ákveðin fríðindi sem birtast ekki á launaseðlinum“. Kom fram hjá einum viðmælandi að stytting vinnutíma væri það sem héldi maka viðkomandi á vinnustaðnum. Hann sagði: „Ef stytting vinnutíma væri ekki til staðar á vinnustaðnum væri hún líklegast að líta í kringum sig eftir einhverri annarri stöðu.“

Spurt var um framtíð styttingar vinnutíma. Fram kom hjá öllum viðmælendum að þeir vonuðu að styttingin héldi áfram: „... þegar maður er búinn að kynnast þessu þá vill maður helst ekkert bakka í hitt“. Hjá einum viðmælandi kom fram að hann teldi að styttingin héldi áfram og að vinnutími muni stytast í áfram í smá skrefum. Myndi flækja lífið töluvert ef farið yrði til baka.

Eftirfarandi orð lýsa afstöðu þeirra sem rætt var við vel: „Meiri vitund um að þetta snúist ekki allt um tíma á skrifstofunni heldur getur orðið jafnvel meira gagn af starfsfólki þegar það hefur tíma til að sinna öðru en beinlínis vinnunni. Atvinnurekendur eru held ég bara svolítið hræddir við þetta, er náttúrulega nýtt af nálinni ... spurning hvort atvinnurekendur þori að taka af skarið, enda er þeim að það er alltaf fleiri og fleiri sem eru að þora þessu (stytta vinnutíma). Ríkið er leiðandi í þessari þróun. Það þarf að finna leiðir til þess að allir fái að njóta (styttingar vinnutíma). Þetta verður ekki tilraunastarfsemi í mörg ár ... stóra markmið að allir vinni í 36 tíma á viku.“

6 Helstu ályktanir af niðurstöðum í heild

Það munar um hálf tíma á dag!

- Til að stytting vinnutíma gangi upp þarf að vera góð skipulagning og stöðug endurskoðun ferla sem unnið er eftir. Tryggja þarf mönnun og að ávallt sé tryggt að meginviðfangsefnum sé sinnt og sú þjónusta sem stofnunin á að veita veitt. Allt gæða- og umbótastarf á vinnustaðnum styrkir styttingu vinnuvikunnar. Gera þarf áhættugreiningu áður en stytting vinnutíma hefst með tilliti til aðstæðna og tímasetninga, skila- og tímafresta yfir allt árið.
- Stytting vinnutíma breytir félagsgerð vinnunnar. Samstarfsfólk eyðir minni tíma saman í vinnunni, styttri kaffitímar, minna spjall, og hittist minna eftir vinnu. Áherslan verður á að koma sér sem fyrst heim. Erfiðara getur verið að skipuleggja sameiginlega fundi, fræðslu og viðburði á vinnutíma.
- Stytting vinnutíma undirstrikar og beinir kastljósinu að mikilvægi samvinnu, samstöðu og samhjálp. Séu þessir þættir ekki til staðar í ríkum mæli á vinnustaðnum er líklegra að stytting vinnutíma gangi síður upp.
- Viðmið um vinnusemi hafa breyst úr áherslu á lengd vinnutíma í afköst á vinnutíma. Yngri kynslóðir Íslendinga kjósa að vinna styttri vinnutíma og eiga meiri tíma fyrir tómtundir og fjölskylduna. Eldri kynslóðirnar eiga erfiðara með að stytta vinnutímamann að hluta til vegna kynslóðarmunar í viðhorfum, þ.e. gamalla gilda þar sem dyggð fólst í því að vinna lengi.
- Stytting vinnutímans eykur lífsgæði fólks og bætir líðan í vinnu og utan hennar.
- Stytting vinnutíma ýtir undir jafnari verkaskiptingu á heimilum. Hún dregur úr togstreitu milli vinnu og einkalífs og gerir auðveldara að sinna kröfum innan fjölskyldu og í vinnunni, ekki síst hjá vaktavinnufólki og einstæðum foreldrum.
- Stytting vinnuvikunnar getur haft keðjuverkandi góð áhrif í samfélaginu svo sem á samgöngur, þ.e. minni eða dreifðri umferð og aukinni notkun á almenningsamgöngum. Einnig getur stytting vinnuvikunnar stuðlað að aukinni þátttöku í tómtundum og félags- og sjálfboðaliðsstarfi og þannig aukið félagsauð.

7 Heimildaskrá

Artazcoz, L., Cortès, I., Escribà-Agüir, V., Cascant, L. og Villegas, R. (2009). Understanding the relationship of long working hours with health status and health-related behaviours. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 63, 521–527.

Ása Guðbjörg Ásgeirsdóttir og Ingibjörg Björnsdóttir (2019). *Tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar hjá ríkinu: Skýrsla um niðurstöður viðhorfskannana og hagrænna mælinga eftir tólf mánaða tilraun af styttingu vinnutíma*. Félagsmálaráðuneytið. Sótt af: <https://www.stjornarradid.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=9a40e744-6d80-11e9-943c-005056bc530c>

Bannai, A., og Tamakoshi A. (2014). The association between long working hours and health: A systematic review of epidemiological evidence. *Scandinavian Journal of Work Environment Health* 40(1), 5–18.

Belton, L., og Dyrenforth, S. (2007). Civility in the workplace: Measuring the positive outcomes of a respectful work environment. *Healthcare Executive*, 22(5), 42–43.

Caruso C., Bushnell T., Eggerth D., Heitmann A., Kojola B., Newman K., Rosa R., Sauter S., og Vila B. (2006). Long working hours, safety, and health: Toward a national research agenda. *American Journal of Industrial Medicine*. 49 (11) ,930–942. Sótt af: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/ajim.20373#accessDenialLayout>

Crouch, D. (2015). Efficiency up, turnover down: Sweden experiments with six-hour working day. World news *The Guardian*. Sótt af: <https://www.theguardian.com/world/2015/sep/17/efficiency-up-turnover-down-sweden-experiments-with-six-hour-working-day>

Fríða Ísbjörg Kjartansdóttir, Helga Sjöfn Kjartansdóttir og Margrét Magnúsdóttir (2018). *Mér finnst þetta bara auka lífsgæði, það er alveg klárt mál: Upplifun og viðhorf starfsfólks Reykjavíkurborgar til styttingar vinnuvikunnar*. (BA verkefni). Félagsvísindadeild. Hug- og félagsvísindasvið.

Guðfinna Erla Jörundsdóttir (2015). *Jafnvægið milli vinnu og fjölskyldulífs: Áhrif vaktavinnu/óreglulegs vinnutíma á togstreitu milli vinnu og fjölskyldulífs*. (Meistaraverkefni). Viðskiptafræðideild, Félagsvísindasvið Háskóla Íslands. Sótt af: <https://skemman.is/bitstream/1946/20282/1/GEJ-lokaskjal.pdf>

Guðrún Helga Magnúsdóttir og Gylfi Dalmann Aðalsteinsson (2011). *Þegar kynslóðir mætast: Að stjórnna Y-kynslóðinni*. Vorráðstefna Viðskiptafræðistofnunar Háskóla Íslands: Reykjavík: Viðskiptafræðistofnun Háskóla Íslands.

Guðrún Íris Guðmundsdóttir (2008). *Samspil vinnu og einkalífs*. (Meistaraverkefni). Viðskipta- og hagfræðideild. Félagsvísindasvið Háskóla Íslands. Sótt af: https://skemman.is/bitstream/1946/3392/1/Gudrun_Iris_Gudmundsdottir_fixed.pdf

Guðrún Lilja Guðmundsdóttir (2013). *Þetta er ekki bara einhver vinna fyrir mér: Samspil einkalífs og atvinnu hjá mæðrum í stjórnendastöðum*. (Meistaraverkefni). Viðskiptafræðideild. Félagsvísindasvið Háskóla Íslands. Sótt af: <https://skemman.is/handle/1946/14517>

Gylfi Zoëga (2018). Staða efnahagsmála í aðdraganda kjarasamninga. Sótt af: <https://www.stjornarradid.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=e9054c76-a7ae-11e8-942c-005056bc530c>

- Hagstofa Íslands (2016). *Mannfjöldaspá 2016–2065*. Sótt af: <https://www.hagstofa.is/utgafur/frettasafn/mannfjoldi/mannfjoldaspa-2016-2065/>.
- Hagstofa Íslands (2019). *Vinnuafli, starfandi, atvinnulausir og vinnustundir – Mæling – Mánaðarlegar tölur 2003–2019*. Sótt af: https://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag_vinumarkadur_vinumarkadsrannsokn_1_manadartolur/VIN00001.px
- Helgi Dan Stefánsson (2017). *Maður er alltaf í vinnunni, það er bara þannig: Um upplýsinga- og samskiptatækni, vinnufyrirkomulag og fjölskyldulíf stjórnmenda*. (Meistaraverkefni), Félags- og smannvísindadeild. Félagsvísindasvið Háskóla Íslands. Sótt af: <https://skemman.is/bitstream/1946/27324/1/%E2%80%9EMa%C3%B0ur%20er%20alltaf%20%C3%AD%20vinnunni%2C%20%C3%BEa%C3%B0%20er%20bara%20%C3%BEannig%E2%80%9C.pdf>
- Hildur Fjóra Antonsdóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, Herdís Sveinsdóttir og Hólmfríður K. Gunnarsdóttir (2006). *Á vaktinni – með sveigjanlegum stöðugleika*: Reykjavík: Rannsóknastofa í vinnuvernd. Sótt af: https://www.vinnueftirlit.is/media/greinar-og-skyrslur/2006_a_vaktinni_med_sveigjanl_stoduleika_lokaskyrsla.pdf
- Hildur Friðriksdóttir (2004). *Það þarf einhvern veginn að þúsla þessu saman: Rannsókn á vinnustreitum og samþættingu fjölskyldulífs og atvinnu* (Meistaraverkefni). Háskóli Íslands, Reykjavík.
- House, J., Umberson D. og Landis, K. (1988) Structures and Processes of Social Support. *Annual Review of Sociology*, 14, 293–319.
- Knútur Birgisson (2012). *Alvarlegir geðsjúkdómar innan fjölskyldna*. (Meistaraverkefni). Félags- og mannvísindadeild. Félagsvísindasvið Háskóla Íslands. Sótt af: <https://skemman.is/bitstream/1946/12841/1/Alvarlegir%20ge%C3%B0sj%C3%BAkd%C3%B3mar%20innan%20fj%C3%B6lskyldna.pdf>.
- Katrín Ólafsdóttir og Steinunn Rögnvaldsdóttir (2015). *Staða kvenna og karla á íslenskum vinnumarkaði: Staðreyndir og staða þekkingar*. Velferðarráðuneytið. Sótt af: https://www.stjornarradid.is/media/velferdarraduneyti-media/media/rit-og-skyrslur-2015/Stada_karla_og_kvanna_29052015.pdf
- Kodz, J. et al. (2003) *Working long hours: a Review of the Evidence*. The Institute for Employment Studies. London: the Department of Trade and Industry. Sótt af: https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/errs16_main.pdf
- Kolbeinn H. Stefánsson (2008). *Kynhlutverk: Viðhorf til kynbundinnar verkskiptingar*. Reykjavík: Rannsóknarstöð þjóðmála. Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands. Sótt af: https://thjodmalastofnun.hi.is/sites/thjodmalastofnun.hi.is/files/skrar/kynjavidhorf_-_workingpaper.pdf
- Lorentzon, B. (2016). *18 mánaðar með 6 tímum: Fölgeforskipting um försök með reducerad arbetstid – Göteborgs Stad, Svartedalens äldrecentrum*. Pacta Guideline: Göteborg.
- Maslach, C. Schaufeli W., og Leiter M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

- OECD (2017). *Average annual hours actually worked*. Sótt af: https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/hours-worked/average-annual-hours-actually-worked_data-00303-en
- Rafnsdóttir, G. og Heijstra, T. (2013). Balancing Work–family Life in Academia: The Power of Time. *Gender, Work & Organization*, 3(4), 283–296. Sótt af: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-0432.2011.00571.x/abstract>
- Rafnsdóttir G. og A. Stefánsson (2014). Virtual work and work-life balance, for managers. *International Journal of Business and Management* 9(11). Sótt af: <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/40293>
- Ragnheiður Eyjólfsdóttir (2013). *Samræming fjölskyldu og atvinnu: Hvernig gengur starfsfólki á íslenskum vinnumarkaði að samræma fjölskyldulíf og atvinnu*. (Meistaraverkefni). Viðskiptadeild. Háskólinn í Reykjavík <https://skemman.is/bitstream/1946/16358/1/Ragnheidure-Lokaritger%C3%B0.pdf>
- Regína Bjarnadóttir, Konráð Guðjónsson, Stefán Guðjónsson, Anna Ingimundardóttir, Elvar Möller, og Hrafn Steinarsson (2015). *Gæti minna vægi yfirvinnu aukið framleiðni og hækkað laun?* <https://www.arionbanki.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=7b3c7238-f7ed-11e4-bedc-d8d385b77fc4>
- Reykjavíkurborg (2018). *Tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar* (skýrsla). Reykjavík: Reykjavíkurborg https://www.bsrb.is/static/files/Ymis-skjol/stytting_vinnuviku_rvk_lokaskyrsla_april_2018.pdf
- Schiller, H., Lekander, M., Rajaleid, K., Hellgren, C., Åkerstedt, T., Barck-Holst, P., og Kecklund, G. (2017). The impact of reduced worktime on sleep and perceived stress – a group randomized intervention study using diary data. *Scandinavian Journal of Work Environment Health*, 43(2), 109–116.
- Shirom, A., og Melamed, S. (2006). A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *International Journal of Stress Management*, 13(2), 176–200. <http://dx.doi.org/10.1037/1072-5245.13.2.176>
- Stefán Ólafsson (1996) *Hugarfar og hagröxtur: Menning, þjóðfélag og framfarir á Vesturlöndum*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Taylor, S. J. og Bogdan, R. (1998). *Introduction to Qualitative Research Methods - a Guidebook and Resources*. New York: John Wiley & Sons.
- Tijdens, K. (2003). Employees' and Employers' Preferences for Working Time Reduction and Working Time Differentiation: A Study of the 36-Hour Working Week in the Dutch Banking Sector. *Acta Sociologica*, 46, 69–82.
- Taris T., Ybema J, Beckers, D., Verheijden M., Geurts S. og Kompier M. (2011). Investigating the associations among overtime work, health behaviors, and health: a longitudinal study among full-time employees. *International Journal of Behavioral Medicine*, 18(4), 352–360. Sótt af: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3212692/>
- Tryggingastofnun (2019). *Mælaborð*. Sótt af: <https://www.tr.is/tryggingastofnun/tr-i-tolum/maelaborð>
- Twenge, J. (2010). A Review of the Empirical Evidence on Generational Differences in Work Attitudes. *Journal of Business Psychology*, 25, 201–210.

Virtanen M., Jokela M., Nyberg S., Madsen I., Lallukka T et al. (2015). Long working hours and alcohol use: Systematic review and Meta-analysis of published studies and unpublished individual participant data. *British Medical Journal*, 350. <https://www.bmj.com/content/350/bmj.g7772>

Virk (2019). *Ársskýrsla 2019*. Sótt af <https://www.virk.is/static/files/arsrit-virk-2019-netutagafa.pdf>

Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and Family*, 50(3), 749–761.