

Tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar

2. áfangi



Reykjavíkurborg

Júní 2019

Efnisyfirlit

Myndayfirlit	2
Töfluyfirlit	3
Um tilraunaverkefnið	4
Saga verkefnisins	4
Tilraunaverkefnið 2. áfangi.....	4
Starf stýrihóps í 2. áfanga.....	5
Þátttökustaðir.....	7
Niðurstöður	8
Rannsókn Rannsókn- og þróunarmiðstöðvar Háskólans á Akureyri	8
Rannsókn Félagsvísindastofnunar	8
Viðhorfskönnun starfsmanna Reykjavíkurborgar.....	9
Nýting styttingar	15
Yfirvinna.....	16
Afköst.....	18
Veikindafjarvistir.....	24
Samantekt niðurstaðna	30
Heimildir	32
Viðauki I	33
Viðauki II	35
Viðauki III	37
Viðauki IV.....	39
Viðauki V.....	40
Viðauki VI.....	42
Viðauki VII.....	45

Myndayfirlit

Mynd 1. Niðurstöður viðhorfskönnunar starfsmanna á þátttökustöðum í 1. áfanga verkefnisins.	10
Mynd 2. Niðurstöður viðhorfskönnunar starfsmanna þjónustumiðstöðvar Árbæjar og Grafarholts. .	11
Mynd 3. Niðurstöður viðhorfskönnunar starfsmanna Barnaverndar	11
Mynd 4. Niðurstöður viðhorfskönnunar starfsmanna heimþjónustunnar í efri byggð.....	12
Mynd 5. Niðurstöður viðhorfskönnunar starfsmanna leikskólans Hofs.....	12
Mynd 6. Niðurstöður viðhorfskönnunar starfsmanna hverfa- og verkþækistöðvar austur.....	13
Mynd 7. Niðurstöður viðhorfskönnunar starfsmanna hverfa- og verkþækistöðvar vestur.....	13
Mynd 8. Niðurstöður viðhorfskönnunar starfsmanna þjónustumiðstöðvar borgarlandsins.....	14
Mynd 9. Meðalnýting styttingar eftir tegund vinnustaðar.....	16
Mynd 10. Nýting styttingar eftir fjölda skráðra tíma í styttingu.	16
Mynd 11. Meðalfjöldi unninna yfirvinnutíma fyrir hvert greitt stöðugildi.....	17
Mynd 12. Meðalfjöldi unninna yfirvinnutíma eftir tegund vinnustaðar.	18
Mynd 13. Yfirlit yfir fjölda símtala, svarhlutfall og meðalsvarhlutfall á tímabilinu 2017-2018.....	19
Mynd 14. Yfirlit yfir fjölda símtala, svarhlutfall og meðalsvarhlutfall á tímabilinu 2018-2019.....	19
Mynd 15. Yfirlit yfir fjölda erinda sem þjónustuverið svaraði í gegnum svarbox.....	20
Mynd 16. Samanlagður fjöldi erinda sem barst í svarboxið eftir tímabilum.....	20
Mynd 17. Yfirlit yfir fjölda birgjareikninga eftir tímabilum.	21
Mynd 18. Fjöldi verkþækistöðna skipt eftir mánuðum eftir tímabilum.....	22
Mynd 19. Yfirlit yfir samanlagðan fjölda verkþækistöðna eftir tímabilum.	22
Mynd 22. Meðalfjöldi virkra mála hjá Barnavernd.....	23
Mynd 23. Fjöldi barnaverndartilkynninga og fjöldi barna sem tilkynnt er um hjá Barnavernd.	23
Mynd 24. Veikindahlutfall hjá þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts.....	24
Mynd 25. Veikindahlutfall Barnaverndar.	25
Mynd 26. Veikindafjarvistir hjá heimþjónustunni í efri byggð	25
Mynd 27. Veikindafjarvistir á leikskólanum Hofi.....	26
Mynd 28. Veikindahlutfall á þjónustumiðstöð borgarlandsins.	26
Mynd 29. Veikindahlutfall á hverfa- og verkþækistöðvum vestur.	27
Mynd 30. Veikindahlutfall á hverfa- og verkþækistöð austur.....	27
Mynd 31. Veikindahlutfall þátttökustaða og samanburðarhóps	28
Mynd 32. Veikindahlutfall þátttökustaða eftir tegund starfsstaða.....	29
Mynd 33. Veikindahlutfall þátttökustaða eftir fjölda ætlaðra styttingartíma.	29

Töfluyfirlit

Tafla 1. Þátttökustaðir í 2. áfanga eftir sviði og fjölda tíma í styttingu.	7
Tafla 2. Meðalskor úr viðhorfskönnun hjá þátttökustöðum og samanburðarhóp.	15
Tafla 3. Meðalskor úr viðhorfskönnun eftir tegund vinnustaða.	15

Um tilraunaverkefnið

Saga verkefnisins

Vorið 2014 samþykkti borgarstjórn að stofnaður yrði starfshópur með það að markmiði að útfæra tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar án launaskerðingar. Markmið tilraunaverkefnisins var að kanna áhrif þess á heilsu, vellíðan, starfsanda og þjónustu. Starfsstaðir í 1. áfanga voru valdir á sviði velferðar þar sem starfsfólk var undir miklu álagi. Stýrihópur var skipaður kjörnum fulltrúum og fulltrúa BSRB til að hafa umsjón með verkefninu (sjá erindisbréf í viðauka I og II). 1. áfangi tilraunaverkefnisins varði frá 2015- 2018, en lokaskýrslu var skilað í apríl 2018.

Skrifstofur þjónustumiðstöðvar Árbæjar og Grafarholts og Barnaverndar Reykjavíkur voru fyrstu þátttökustaðirnir í verkefninu. Haustið 2016 bættust við leikskólinn Hof, Laugardalslaug (sem síðar dró sig úr verkefninu), heimaþjónusta- og heimahjúkrun í efri byggð auk hverfa- og verkbækistöðva borgarinnar. Markmiðið með fjölgun vinnustaða var að dýpka rannsóknina og kanna möguleg áhrif styttingar vinnuvikunnar á ólíkum starfsstöðum. Á starfsstöðunum tveimur sem höfðu verið lengst í verkefninu störfuðu konur í nokkrum meirihluta og því þótti það bæta talsvert miklu við verkefnið að fá inn starfsstaði þar sem karlmenn væru í meirihluta en það átti við um hverfis- og verkbækistöðvarnar. Eins þótti nauðsynlegt að bæta við starfsstað á skóla- og frístundasviði sem er langstærsta svið borgarinnar. Einnig var það talið verkefninu til tekna að bæta við vaktavinnustöðum, en heimaþjónusta- og heimahjúkrun í efri byggð og Laugardalslaug uppfylltu það skilyrði. Útfærsla styttingarinnar var mismunandi eftir starfsstöðum. Allsstaðar var styttingin 4 klukkustundir á viku miðað við fullt starf fyrir utan þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts en þar var styttingin 5 klukkustundir á viku.

Tilraunaverkefnið 2. áfangi

Ástæður þess að farið var í 2. áfanga tilraunaverkefnisins voru að nauðsynlegt þótti að skoða nánar áhrif styttingarinnar til lengri tíma þar sem hætta væri á að langtímaáhrif gætu verið önnur en skammtíma áhrif. Einnig var mikilvægt að fá inn fleiri og fjölbreyttari starfsstaði til að meta heildaráhrif verkefnisins og þá sérstaklega starfsstaði þar sem vinnufyrirkomulagið var annað en hjá þeim stöðum sem fyrir voru í verkefninu. Nýr stýrihópur var skipaður (sjá erindisbréf í viðauka III) og ákveðið var því að opna fyrir umsóknir um þátttöku (sjá auglýsingu í viðauka IV). Í samráði við borgarlögmann útbjó mannauðsdeild verklagsreglur um framkvæmd verkefnisins (sjá viðauka V). Helsta markmið þeirra var að tryggja jafnræði og gagnsæi við framkvæmd verkefnisins og stuðla að samræmdri framkvæmd.

Rökstuðningur fyrir þátttöku í tilraunaverkefninu, væntanleg útfærsla og undirbúningsáætlun viðkomandi starfsstaða var meðal atriða sem fram þurftu að koma í umsókn um þátttöku (sjá umsóknareyðublað í viðauka VI). Yfirmönnum í samstarfi við starfsmenn var gert að leggja til útfærslu þar sem stytting vinnuvikunnar gæti orðið allt að 3 klukkustundir á viku, en ekki var heimilt að skerða beina þjónustu eða opnunartíma starfsstaða. Gert var ráð fyrir að allt starfsfólk sem ráðið væri á föst mánaðarlaun gæti tekið þátt í verkefninu. Starfsfólk í hlutastörfum fékk þannig hlutfallslega styttingu á vinnutímanum í samræmi við þátttöku annarra á vinnustaðnum. Skilyrði fyrir þátttöku var að allir starfsmenn starfsstaðar eða starfseininga sem óskuðu eftir þátttöku væru með í verkefninu nema starfsmenn óskuðu sjálfir eftir því að undanskilja sig þátttöku.

Stýrihópurinn samþykkti á grunni tillagna frá sviðunum umsóknir um 100 starfsstaða sem sóttust eftir því að fá að taka þátt í 2. áfanga tilraunaverkefnisins. Nokkrir staðir fengu höfnun þar sem umsókn þeirra uppfyllti ekki kröfur sem gerðar voru til þátttökustaða skv. verklagsreglum og fengu þeir staðir tækifæri til að breyta útfærslu sinni á styttingunni. Það tókst ekki hjá öllum.. Á þátttökustöðunum starfa rúmlega 2500 starfsmenn og koma þeir frá öllum sviðum borgarinnar. Útbúnir voru samningar við alla starfsmenn á þátttökustöðunum til undirritunar (sjá viðauka VII).

Starf stýrihóps í 2. áfanga

Þann 9. nóvember 2017 samþykkti borgarráð að fara í 2. áfanga tilraunaverkefnis um styttingu vinnuvikunnar og þann 11. febrúar 2018 hófst sá áfangi, en hann mun standa til 31. ágúst 2019. Stýrihópur kjörinna fulltrúa og fulltrúa ASÍ, BSRB, BHM og KÍ var skipaður samkvæmt erindisbréfi til að hafa umsjón með 2. áfanga tilraunaverkefnisins.

Stýrihópurinn skipaðu: Magnús Már Guðmundsson (formaður), Líf Magneudóttir og Halldór Halldórsson. Að loknum borgarstjórnarkosningum í maí 2018 voru skipuð í stýrihópurinn Magnús Már Guðmundsson (formaður), Elín Oddný Sigurðardóttir og Valgerður Sigurðardóttir. Í byrjun árs 2019 tók Elín Oddný Sigurðardóttir við formennsku í stýrihópnum þar sem Magnús Már Guðmundsson fór í leyfi frá borgarstjórn. Þá kom Kristín Soffía Jónsdóttir einnig í hópinn. Í stýrihópnum sátu jafnframt fulltrúar stéttarfélag. Þeir voru: Sonja Ýr Þorbergsdóttir frá BSRB en í byrjun árs 2019 tók Magnús Már Guðmundsson við af henni, Haraldur Freyr Gíslason frá KÍ, Laufey Elísabet Gissurardóttir frá BHM og Ragnar Ólason frá Eflingu. Starfsmenn stýrihópsins voru: Ragnhildur Ísaksdóttir og Harpa Hrund Berndsen frá mannauðsdeild Ráðhúss, Margrét Grétarsdóttir frá Íþrótt- og tómstundasviði, Baldur Örn Arnarson frá menningar- og ferðamálasviði, Jóhanna Marteinsdóttir frá skóla- og frístundasviði, Steinunn Rögnvaldsdóttir frá umhverfis- og skipulagssviði og Anna Guðmundsdóttir frá velferðarsviði.

Stýrihópurinn starfaði á tímabilinu 11. janúar 2018 til 20. maí 2019. Hópurinn hélt alls 14 fundi. Í upphafi árs 2018 voru haldnir fundir til að fara yfir umsóknir um þátttöku í verkefninu og í apríl 2018 var haldinn stöðufundur í upphafi verkefnisins. Í lok árs 2018 og byrjun árs 2019 voru haldnir uppgjörsfundir þar sem farið var yfir reynslu þátttakenda ásamt reynslu þeirra sem ekki tóku þátt. Að lokum var haldinn fundur til að kynna rannsókn Félagsvísindastofnunar á verkefninu ásamt drögum að skýrslu stýrihópsins.

Stýrihópurinn boðaði og tók á móti mörgum gestum á fundum sínum. Þeir voru, fulltrúar leikskóla bæði þátttakendur í tilraunaverkefninu og aðrir, fulltrúar frá búsetukjörnum ásamt fulltrúum þjónustumiðstöðvar Breiðholts, fulltrúar þjónustu og rekstrar í borgarlandinu frá umhverfis og skipulagssviði, borgarbókavörður ásamt fulltrúum frá skrifstofum í miðlægri stjórnsýslu og fulltrúar starfsstaða sem ekki tóku þátt í verkefninu til að ræða hindranir fyrir þátttöku.

Stýrihópurinn hélt tvo opna fundi á skipunartímanum í Tjarnarsal Ráðhúss Reykjavíkur. Þá var haldið málþingið “Hvers vegna að stytta vinnuvikuna?” 7. febrúar 2018. Á málþinginu var farið yfir fjölmarga þætti sem tengjast styttingu vinnuvikunnar svo sem samhæfingu atvinnu og einkalífs ásamt streitu og jafnréttisáhrifum styttingarinnar. Þann 17. október 2018 var síðan haldið málþingið “Vinna minna og allir vinna”. Þar var fjallað um niðurstöður rannsóknar á tilraunaverkefni Reykjavíkurborgar um styttingu vinnuvikunnar á fjölskyldulíf og jafnrétti kynjanna. Þessi tvö málþing voru vel sótt og þeim var jafnframt steymt á vefnum.

Að lokum var haldinn fundur þar sem niðurstöður rannsóknar Félagsvísindastofnunar á verkefninu var kynnt ásamt drögum að skýrslu stýrihópsins.

Þátttökustaðir

Tafla 1 sýnir þátttökustaði í 2. áfanga tilraunaverkefnisins, á hvaða sviði þeir eru ásamt fjölda tíma í styttingu. Alls eru í kringum 2500 starfsmenn þátttakendur í verkefninu á hverjum tíma.

Tafla 1. Þátttökustaðir í 2. áfanga eftir sviði og fjölda tíma í styttingu.

1 klst.		2 klst.	
RHUS	Skrifstofa þjónustu og reksturs - þjónustuver	ÍTR	Hitt húsið
SFS	Leikskólinn Nóaborg	MOF	Borgarbókasafn Reykjavíkur
USK	Bílastæðasjóður Reykjavíkur - skrifstofa	MOF	Borgarsögusafn Reykjavíkur
USK	Bílastæðasjóður Reykjavíkur - útideild	MOF	Höfuðborgarstofa
USK	Byggingarfulltrúi	MOF	Listasafn Reykjavíkur
USK	Heilbrigðiseftirlit Reykjavíkur	MOF	Skrifstofa menningar- og ferðamálasviðs
USK	Landupplýsingar	USK	Ræktunarstöð Fossvogi
USK	Mannauðsdeild	USK	Skrifstofa Umhverfissgæða - Grasagarður
USK	Samgöngustjóri og borgarhönnun	VEL	Búsetukjarni Austurbrún 6
USK	Skipulagsfulltrúi	VEL	Búsetukjarni Dalbraut 23
USK	Skrifstofa framkvæmda og viðhalds - skrifstofa	VEL	Félagsmiðstöðin Dalbraut 18-20
USK	Skrifstofa reksturs og umhirðu borgarlandsins - skrifstofa	VEL	Iðjuberg Dagvist
USK	Skrifstofa umhverfissgæða (vinnuskóli og náttúra og garðar)	VEL	Sambýlið Hlaðbæ 2
VEL	Íbúðarkjarni Starengi 118	VEL	Sambýlið Hólaberg 76
VEL	Íbúðarkjarni Starengi 6	VEL	Sambýlið Tindasel 1
		VEL	Þjónustuíbúðir aldraðra Dalbraut 21-27
3 klst.			
RHUS	Embætti borgarlögmans	VEL	Barnavernd Reykjavíkur*
RHUS	Fjármálaskrifstofa - áætlunar- og greiningadeild	VEL	Búsetukjarni Lindargötu 64
RHUS	Fjármálaskrifstofa - bókhaldsdeild	VEL	Búsetukjarni Skarphéðingsgötu 14-16
RHUS	Fjármálaskrifstofa - fjármálastjóri og áhættumat	VEL	Búsetukjarni Sléttuvegi 9
RHUS	Fjármálaskrifstofa - fjárstýringardeild	VEL	Dagbjálfun Vitatorgi
RHUS	Fjármálaskrifstofa - innkaupadeild	VEL	Félagsmiðstöðin Árskógum
RHUS	Fjármálaskrifstofa - kjaradeild	VEL	Félagsmiðstöðin Bólstaðarhlíð 43
RHUS	Fjármálaskrifstofa - uppgjörseild	VEL	Félagsmiðstöðin Vesturgötu 7
RHUS	Innri endurskoðun	VEL	Félagsmiðstöðin Vitatorgi
RHUS	Mannréttindaskrifstofa	VEL	Fjölskyldumiðstöð í Gerðubergi
RHUS	Skrifstofa borgarstjóra og borgarritara - skrifstofa og tölfraði og greining	VEL	Gylfafiöt dagþjónusta
RHUS	Skrifstofa borgarstjóra og borgarritara - Borgarskjalasafn	VEL	Heima- og stuðningsþjónusta Hátúni 10
RHUS	Skrifstofa borgarstjóra og borgarritara - mannauðsdeild	VEL	Heimaþjónusta í efri byggð*
RHUS	Skrifstofa borgarstjóra og borgarritara - upplýsingadeild	VEL	Heimaþjónusta Vesturbyggð
RHUS	Skrifstofa borgarstjórnar	VEL	Heimaþjónustan í Hvassaleiti 56 - 58
RHUS	Skrifstofa eigna og atvinnuþróunar	VEL	Íbúðarkjarni Þorlaksgeisla 70
RHUS	Skrifstofa þjónustu og reksturs - húsverðir	VEL	Skrifstofa velferðarsviðs
RHUS	Skrifstofa þjónustu og reksturs - skjaladeild	VEL	Vettvangs- og ráðgjafateymi Reykjavíkur
RHUS	Skrifstofa þjónustu og reksturs - skrifstofa	VEL	Þjónustuíbúðir, heimaþjónusta og félagsstarf Furugerði
RHUS	Skrifstofa þjónustu og reksturs - upplýsingatæknideild	VEL	Þjónustukjarni Flótagötu 29-31
RHUS	Umboðsmaður borgarbúa	VEL	Þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts – skrifstofa**
SFS	Klettaskóli	VEL	Þjónustumiðstöð Breiðholts - skrifstofa
SFS	Leikskólinn Bakkaborg	VEL	Þjónustumiðstöð Grafarvogs og Kjalarness, Miðgarður - skrifstofa
SFS	Leikskólinn Hof*	VEL	Þjónustumiðstöð Laugardals og Háaleitis - skrifstofa
SFS	Leikskólinn Klambrar	VEL	Þjónustumiðstöð Laugardals og Háaleitis, heimaþjónusta
SFS	Leikskólinn Langholt	VEL	Þjónustumiðstöð Vesturbæjar, Miðborgar og Hlíða - skrifstofa
SFS	Leikskólinn Sólborg	VEL	Þorrasel, dagdeild aldraðra
SFS	Námsflokkar Reykjavíkur		
USK	Hverfastöðvar austur og vestur, fasteignahluti		
USK	Hverfa- og verkþækistöðvar austur og vestur *		
USK	Sorphyrdan - skrifstofa		
USK	Þjónustumiðstöð borgarlandsins*		

*Starfsstaður var einnig þátttakandi í 1. áfanga og var þá með 4 klst. styttingu

**Starfsstaður var einnig þátttakandi í 1. áfanga og var þá með 5 klst. styttingu

Niðurstöður

Rannsókn Rannsóknna- og þróunarmiðstöðvar Háskólans á Akureyri

Reykjavíkurborg og BSRB fólu Rannsóknna- og þróunarmiðstöð Háskólans á Akureyri að kanna áhrif styttingarinnar á fjölskyldulíf og samspil vinnu og einkalífs. Verkefnið var unnið í samstarfi við sex nemendur Háskólans á Akureyri sem tóku bæði rýnihópaviðtöl við starfsfólk þátttökustaða Reykjavíkurborgar og ríkisins. Niðurstöður RHA skýrslunnar¹ eru byggðar á tveimur BA verkefnum. Annað verkefnið innihélt niðurstöður fyrir ríkið og hitt fyrir Reykjavíkurborg. Niðurstöður verkefnisins sem sneri að Reykjavíkurborg² byggja á sjö rýnihópaviðtölum við starfsfólk Barnaverndar, þjónustumiðstöðvar Árbæjar og Grafarvogs, heimþjónustu og heimahjúkrunar í efri byggð, leikskólans Hofs og hverfa- og verkþækistöðva borgarinnar, sem eru allt starfsstaðir sem tóku þátt í 1. áfanga tilraunaverkefnisins.

Helstu niðurstöður rannsóknarinnar á starfsstöðum borgarinnar voru þær að styttri vinnuvika auðveldaði barnafjölskyldum að samræma vinnu og einkalíf, minnkaði álag á heimilum og þá fjölgaði jafnframt samverustundum fjölskyldna. Viðmælendur upplifðu bætta líkamlega og andlega heilsu og höfðu meiri orku til að sinna félagslífi eða stunda líkamsrækt. Svo virðist sem karlar taki meiri þátt í húsverkum og taki aukna ábyrgð með styttingu vinnuvikunnar og voru þeir ánægðir með að geta tekið þátt í hversdagslegum verkefnum barna sinna. Konur fundu lítinn mun á umfangi húsverka. Misjafnt var í hvað fólk notaði tímann sem sparaðist við styttinguna en sem dæmi má nefna, tómsundur, félagslíf, að sinna foreldrum og öðrum ættingjum, sjálfsrækt og þrif. Almenn þjókst starfsánægja þátttakenda að mati viðmælenda, sem að þeirra sögn smitaðist út í betri þjónustu.

Rannsókn Félagsvísindastofnunar

Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands framkvæmdi þrjár kannanir til að meta áhrif styttingar vinnuvikunnar í 2. áfanga tilraunaverkefnisins. Fyrsta könnunin var gerð áður en verkefnið hófst í febrúar 2018, önnur um miðbik verkefnisins í nóvember 2018, og sú þriðja þegar ár var liðið af verkefninu í mars 2019. Borin voru saman svör þátttakenda í tilraunahópi og samanburðarhópi við spurningum um almenna líðan, vinnutengt álag, álagseinkenni, viðhorf til starfsins og almennt um

¹ Arnar Þór Jóhannesson og Anna Soffía Víkingsdóttir (2018). *Áhrif tilraunaverkefnis um styttingu vinnuvikunnar hjá Reykjavíkurborg og völdum ríkisstofnunar á fjölskyldulíf og jafnrétti kynjanna*. RHA-Rannsóknarmiðstöð Háskólans á Akureyri.

² Helga Sjöfn Kjartansdóttir, Fríða Ísbjörg 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 ritgerð). Sótt af skemman.is

styttingu vinnuvikunnar. Tilgangurinn með þessum mælingum var að skoða hvort stytting vinnuvikunnar hefði áhrif á líðan, álag og viðhorf til starfsins.

Þegar niðurstöður³ eru skoðaðar má sjá að stytting vinnuvikunnar hafði jákvæð áhrif á almenna líðan starfsmanna. Hlutfall þeirra sem töldu sig hamingjusama jókst örlítið meira milli mælinga í tilraunahópi en í samanburðarhópi. Það sama var uppi á teningnum um mat fólks á líkamlegri heilsu sinni. Þá var almenn líðan betri fyrir hverja klukkustund sem vinnuvikan styttist um, 1% betri hjá þeim sem voru með 1 klst. í styttingu á viku en 3% betri hjá þeim sem voru með 3 klst. í styttingu á viku.

Þegar vinnutengt álag var skoðað kom í ljós munur á milli hópa eftir að stytting hófst. Í grófum dráttum voru þátttakendur í tilraunahópi líklegri til að eiga sjaldnar við vinnutengt álag að stríða en starfsfólk í samanburðarhópi. Starfsfólk í tilraunahópnum upplifði minna álag eftir að styttingin hófst á meðan að álag var nokkuð óbreytt í samanburðarhópnum. Vinnutengt álag minnkaði um 1,6% þegar stytting jókst um 1 klst. Einstaklingar sem fá 3 klst. í styttingu á viku finna því fyrir um 5% minna af vinnutengdu álagi að jafnaði.

Stytting vinnuvikunnar hafði jákvæð áhrif á líðan starfsfólks í vinnunni. Þátttakendur í tilraunahópi fundu fyrir betri starfsanda á vinnustað og upplifðu betra jafnvægi á milli vinnu og einkalífs.

Þegar fyrirkomulag styttingarinnar var skoðað kom í ljós að algengast var að starfsfólk tæki alla styttinguna út í einu (68% þátttakenda) en um 22-25% dreifðu styttingunni á nokkra daga vikunnar.

Fjórðungur þeirra sem tók þátt í styttingunni sagðist hafa meiri tíma til þess að útrétta og verja tíma með fjölskyldu. Í samanburðarhópnum taldi 21% það ókost að verkefni gætu hlaðist upp en í tilraunahópnum töldu aðeins 9% að þetta væri veruleikinn. Í spurningu um hvað hefði mátt gera betur varðandi verkefnið var algengast (37% af tilraunhóp) að vilja aukinn sveigjanleika eða aðra útfærslu á styttingunni. Að lokum sagðist helmingur þeirra sem voru í samanburðarhópi kalla eftir styttingu.

Viðhorfskönnun starfsmanna Reykjavíkurborgar

Árlega er framkvæmd viðhorfskönnun meðal starfsmanna Reykjavíkurborgar þar sem starfsmenn eru spurðir út í viðhorf sitt til ýmissa þátta er snerta störf starfsmanna og vinnustaði. Með tilliti til styttingar

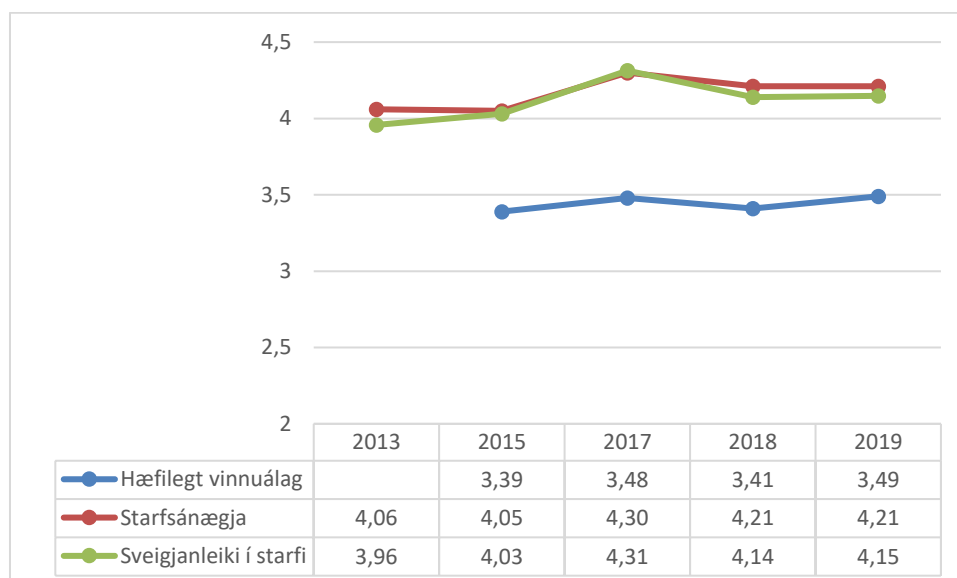
³ Guðný Bergþóra Tryggvadóttir, Ævar Þórólfsson og Helgi Guðmundsson (2019). *Stytting vinnuviku. Lokaúttekt*. Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.

vinnuvikunnar voru þrjú þættir teknir út og skoðaðir sérstaklega, þ.e. þættir um hæfilegt vinnuálag, starfsánægja og sveigjanleiki í starfi. Í umræðum hér að neðan þýðir hærra gildi á þætti alltaf jákvæðari útkomu.

Starfsstaðir í 1. áfanga

Hér að neðan verða niðurstöður viðhorfskönnunar meðal starfsmanna skoðaðar hjá þeim stöðum sem hafa verið lengst í verkefninu. Könnunum sem gerðar voru árin 2013 og 2015 var svarað áður en tilraunaverkefnið hófst.

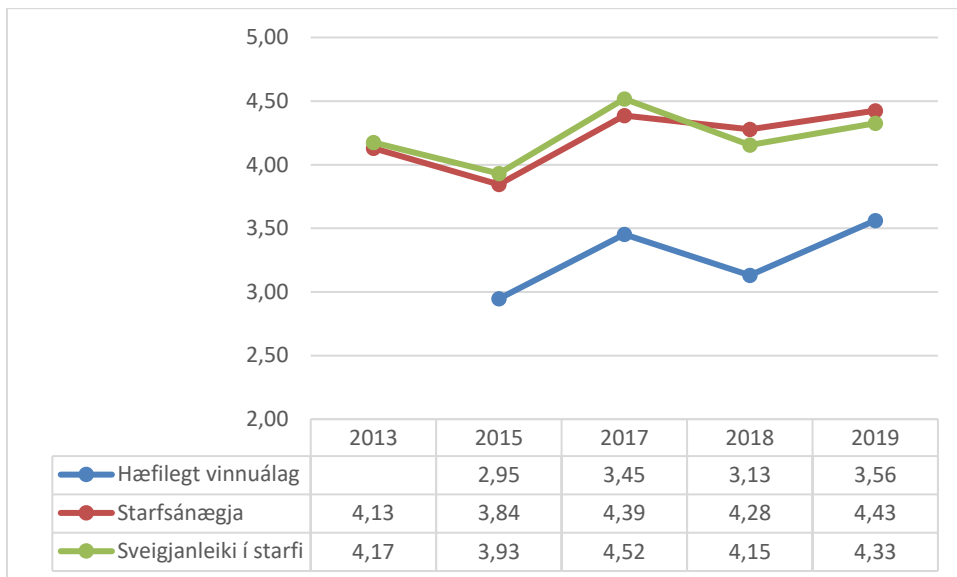
Mynd 1 sýnir meðaltöl þátta þátttökustaðanna fimm í 1. áfanga verkefnisins en þar sést að á milli árána 2015 og 2017 varð hækkun á öllum þremur þáttunum. Árið 2018, þegar styttingin fór úr 4 og 5 klst. niður í 3 klst, dró svo aðeins úr áhrifunum þó gildin væru enn hærri en þau voru áður en verkefnið hófst. Á milli árána 2018 og 2019 dró áfram úr vinnuálagi, starfsánægja stóð í stað og sveigjanleiki í starfi jókst lítillega. Þessar niðurstöður eru í heild jákvæðar. Þegar niðurstöður viðhorfskönnunarinnar eru skoðaðar niður á einstaka starfsstaði eru áhrifin mismikil og mismunandi eftir þáttum á starfsstöðum. Hér að neðan má sjá niðurstöðurnar fyrir hvern þessara fimm starfsstaða sem tók þátt í 1. áfanga verkefnisins.



Mynd 1. Niðurstöður viðhorfskönnunar starfsmanna á þátttökustöðum í 1. áfanga verkefnisins.

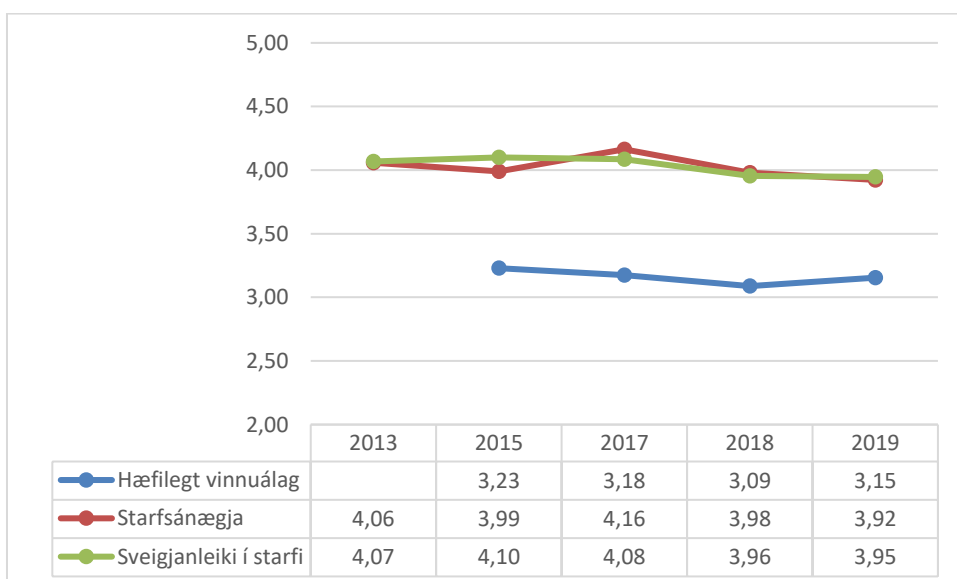
Þegar niðurstöður viðhorfskönnunar starfsmanna eru skoðaðar hjá þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts sést að hækkun varð á öllum þremur þáttunum árið 2017 eftir að tilraunaverkefnið hófst. Í könnuninni árið 2018 kom svo smá niðursveifla á öllum þáttum en þá hafði styttingin minnkað úr 5

klst. niður í 3 klst. Þrátt fyrir niðursveiflu voru gildin samt hærrí en áður en tilraunaverkefnið hófst. Árið 2019 varð svo aftur hækkun á öllum þremur þáttum (sjá mynd 2).



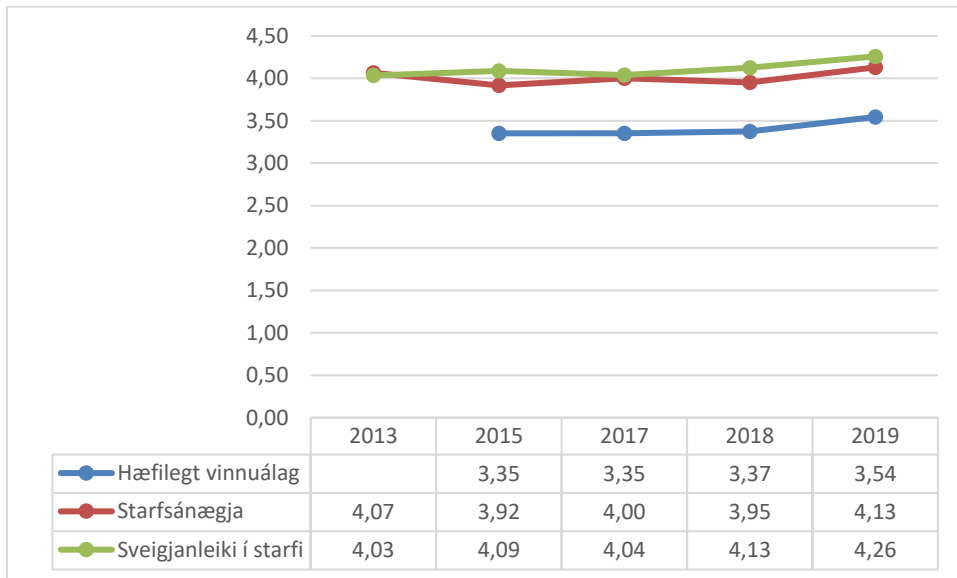
Mynd 2. Niðurstöður viðhorfskönnunar starfsmanna þjónustumiðstöðvar Árþæjar og Grafarholts.

Þegar niðurstöður starfsmanna Barnaverndar eru skoðaðar sést að starfsánægja jókst eftir að tilraunaverkefnið fór af stað en árið 2018 dró úr henni og varð hún aftur svipuð og hún var 2015 áður en verkefnið hófst. Árið 2018 minnkaði styttingin hjá Barnavernd úr 4 klst. niður í 3 klst. Árið 2019 dró enn úr starfsánægju. Þátturinn um sveigjanleika í starfi hefur lækkað lítillega með hverju ári. Einnig virðist sem álag hafi aukist árið 2017 og 2018 en svo virðist draga úr því árið 2019 þó það sé enn hærra en þegar tilraunaverkefnið hófst (sjá mynd 3).



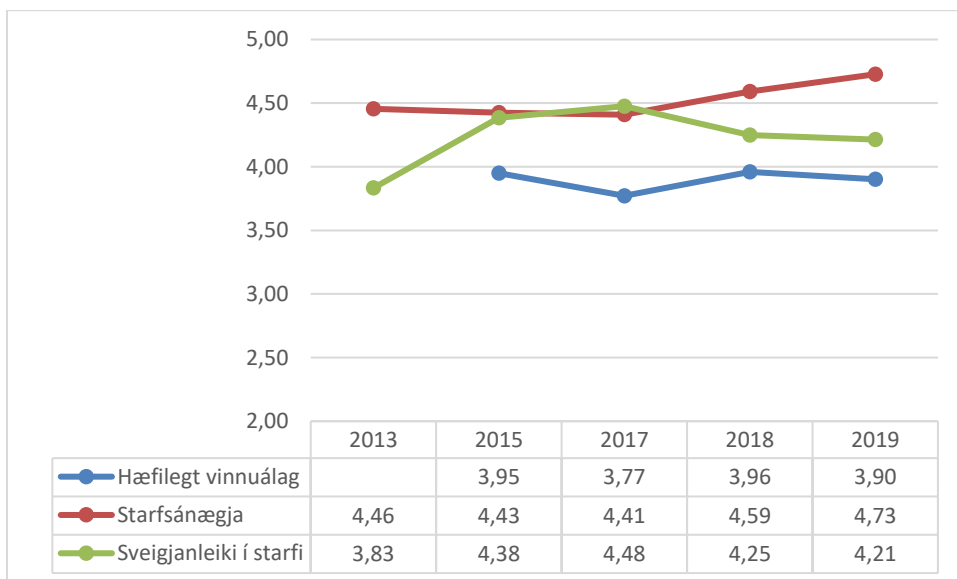
Mynd 3. Niðurstöður viðhorfskönnunar starfsmanna Barnaverndar

Á mynd 4 má sjá niðurstöður úr viðhorfsskönnun fyrir starfsmenn heimaþjónustunnar í efri byggð. Vinnuálagið stóð í stað á milli árunna 2015 og 2017, minnkaði svo lítillega árið 2018 og enn meira árið 2019. Starfsánægja hækkaði lítillega á milli árunna 2015 og 2017 en lækkaði svo örlítið. Árið 2019 hækkaði hún hins vegar talsvert. Sveigjanleiki í starfi hefur einnig aukist frá árinu 2017.



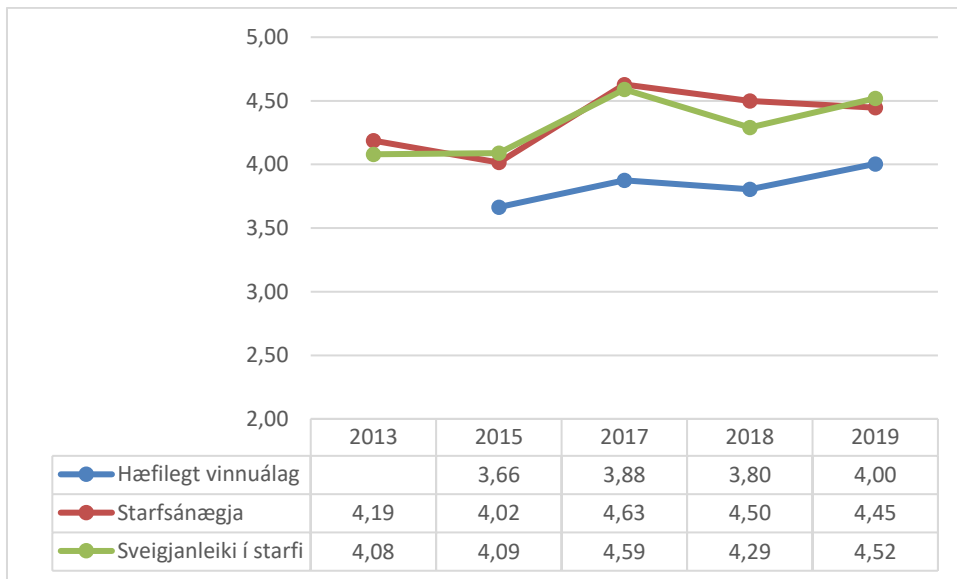
Mynd 4. Niðurstöður viðhorfsskönnunar starfsmanna heimaþjónustunnar í efri byggð.

Á leikskólanum Hofi jókst vinnuálag á milli árunna 2015 og 2017 en minnkaði svo aftur árið 2018. Það jókst svo lítillega á milli árunna 2018 og 2019. Aukning varð á sveigjanleika í starfi á milli árunna 2015 og 2017 en svo dró aftur úr sveigjanleikanum. Starfsánægja hefur aukist á Hofi frá 2017 (sjá mynd 5).



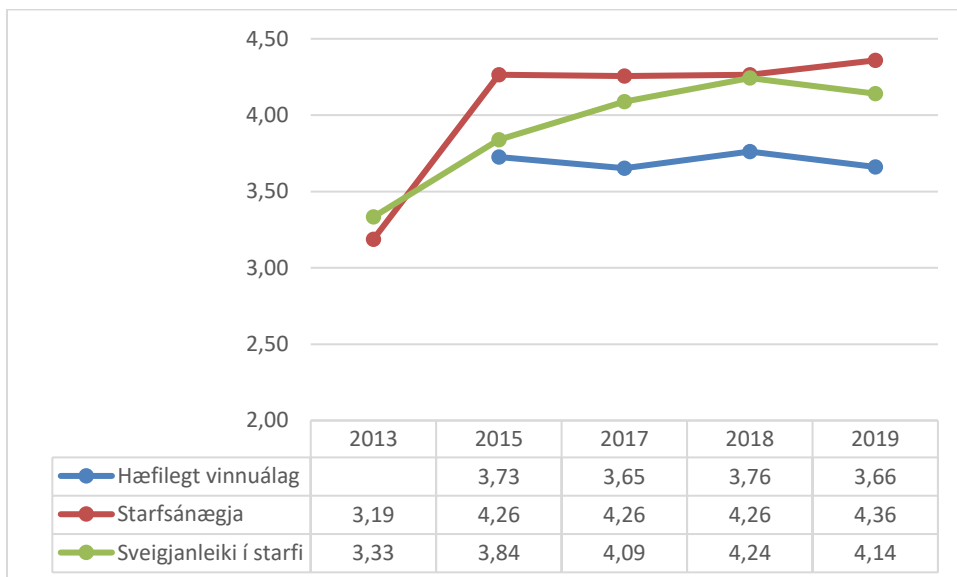
Mynd 5. Niðurstöður viðhorfsskönnunar starfsmanna leikskólans Hofi.

Á hverfa- og verkbækistöð austur hækkuðu allir þrjú þættirnir eftir að tilraunaverkefnið fór af stað en minnkuðu örlítið aftur árið 2018 þegar styttingin fór úr 4 klst. niður í 3 klst. Sveigjanleiki í starfi jókst svo aftur árið 2019 og það dró úr vinnuálagi (sjá mynd 6).



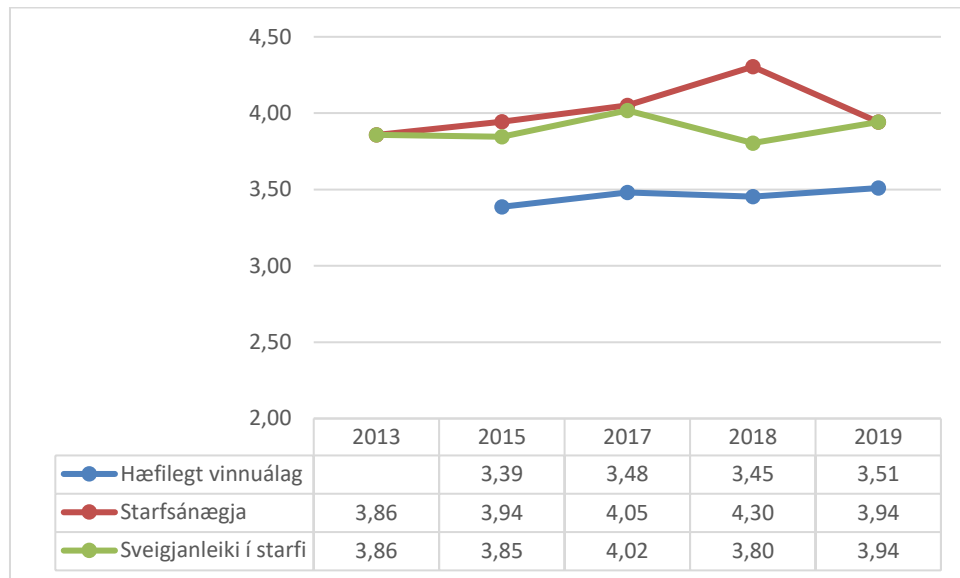
Mynd 6. Niðurstöður viðhorfskönnunar starfsmanna hverfa- og verkbækistöðvar austur.

Á hverfa- og verkbækistöðvum vestur stóð starfsánægja í stað á milli árunna 2015-2018 en jókst svo árið 2019. Vinnuálag jókst á milli árunna 2015 og 2017 en svo dró úr því árið 2018. Það jókst svo aftur árið 2019. Sveigjanleiki í starfi hefur aukist eftir að tilraunaverkefnið fór af stað (sjá mynd 7).



Mynd 7. Niðurstöður viðhorfskönnunar starfsmanna hverfa- og verkbækistöðvar vestur.

Mynd 8 sýnir niðurstöður úr viðhorfskönnun starfsmanna þjónustumiðstöðvar borgarlandsins, en þær sýna að starfsánægja jókst eftir að verkefnið hófst en árið 2019 minnkaði hún aftur, hún er þó meiri en áður en verkefnið fór af stað. Sveigjanleiki jókst á milli árunna 2015 og 2017 en minnkaði svo aftur árið 2018. Dregið hefur úr vinnuálagi síðan að verkefnið hófst.



Mynd 8. Niðurstöður viðhorfskönnunar starfsmanna þjónustumiðstöðvar borgarlandsins.

Starfsstaðir í 2. áfanga

Sömu þættir úr viðhorfskönnun starfsmanna voru skoðaðir hjá öllum þátttökustöðum í 2. áfanga verkefnisins, en tafla 2 sýnir þessar niðurstöður. Meðalskor á þessum þáttum var borið saman á milli ára þar sem könnunin 2018 mælir viðhorf fyrir styttingu vinnuvikunnar og könnunin 2019 mælir viðhorf á meðan stytting vinnuvikunnar á sér stað hjá vinnustöðum sem völdu að taka þátt. Samanburður var sömuleiðis gerður við meðalskor hjá vinnustöðum sem tóku ekki þátt í styttingu vinnuvikunnar. Samanburðarhópurinn samanstóð af öllum starfsstöðum sem ekki tóku þátt fyrir utan grunnskóla og frístundaheimili þar sem einungis einn grunnskóli var þátttakandi og engin frístundamiðstöð.

Tafla 2 sýnir að meðalskor þáttanna þriggja er ýmist hærra eða jafn hátt í könnuninni 2019 miðað við árið áður. Þetta á bæði við um vinnustaði sem tóku þátt í styttingunni og hjá samanburðarhópi. Það dró örlítið úr álagi á milli ára bæði hjá þátttökustöðum og samanburðarhópi. Starfsánægja stóð í stað á milli ára bæði hjá þátttökustöðum og hjá samanburðarhópi og sveigjanleiki í starfi jókst lítillega á öllum stöðum en ögn meira hjá samanburðarhópi en hjá þátttökustöðunum. Þegar þættirnir þrír eru skoðaðir fyrir borgina í heild sést að hækkun er á þeim öllu.

Tafla 2. Meðalskor úr viðhorfskönnun hjá þáttökustöðum og samanburðarhóp.

Þáttur	Þáttökustaðir		Samanburðarhópur		Borgin í heild	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Hæfilegt vinnuálag	3,47	3,50	3,64	3,66	3,50	3,56
Starfsánægja	4,25	4,25	4,37	4,37	4,30	4,32
Sveigjanleiki í starfi	4,23	4,24	4,16	4,21	4,12	4,20

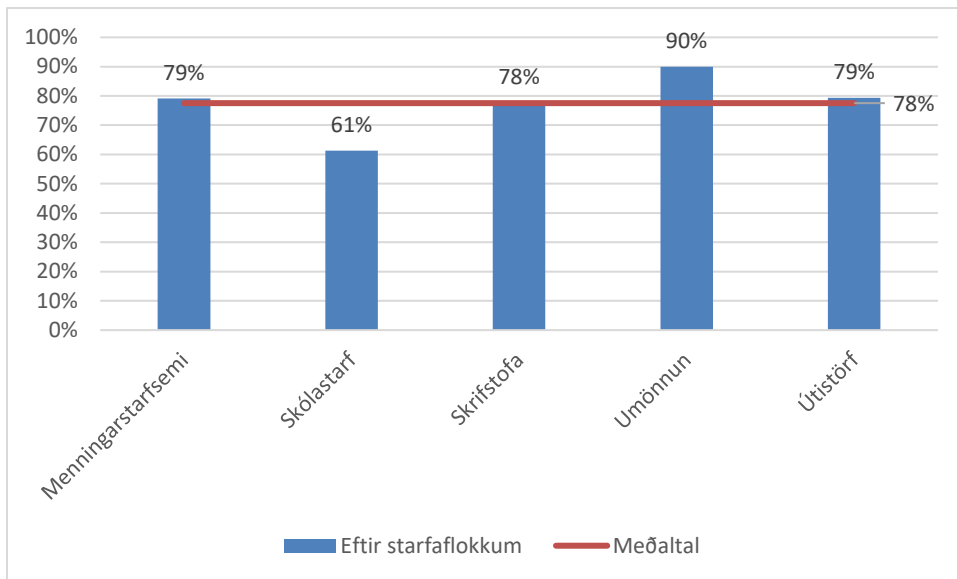
Niðurstöður viðhorfskönnunarinnar hjá þáttökustöðunum voru skoðaðar eftir tegund starfsstaða en tafla 3 sýnir að það eru þrjár tegundir vinnustaða (útistörf, skrifstofustörf, skólastarf) sem eru með hærra meðalskor á tveimur eða fleiri þáttum árið 2019 miðað við árið áður. Allir þrjú þættirnir hækkuðu eftir að styttingu var komið á hjá starfsmönnum sem sinna útistörfum. Vinnuálag minnkaði og starfsánægja jókst hjá starfsmönnum er sinna skrifstofustörfum, starfsánægja varð meiri og sveigjanleiki jókst hjá stöðunum sem sinna skólastarfi. Allir þrjú þættirnir lækkuðu á umönnunarstöðunum.

Tafla 3. Meðalskor úr viðhorfskönnun eftir tegund vinnustaða.

Þáttur	Menningarstarfsemi		Skólastarf		Skrifstofustörf		Umönnun		Útistörf	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Hæfilegt vinnuálag	3,52	3,61	3,69	3,69	3,32	3,34	3,90	3,81	3,60	3,67
Starfsánægja	4,42	4,41	4,40	4,44	4,17	4,20	4,37	4,21	4,15	4,21
Sveigjanleiki í starfi	4,35	4,30	4,18	4,35	4,21	4,21	4,33	4,31	4,15	4,21

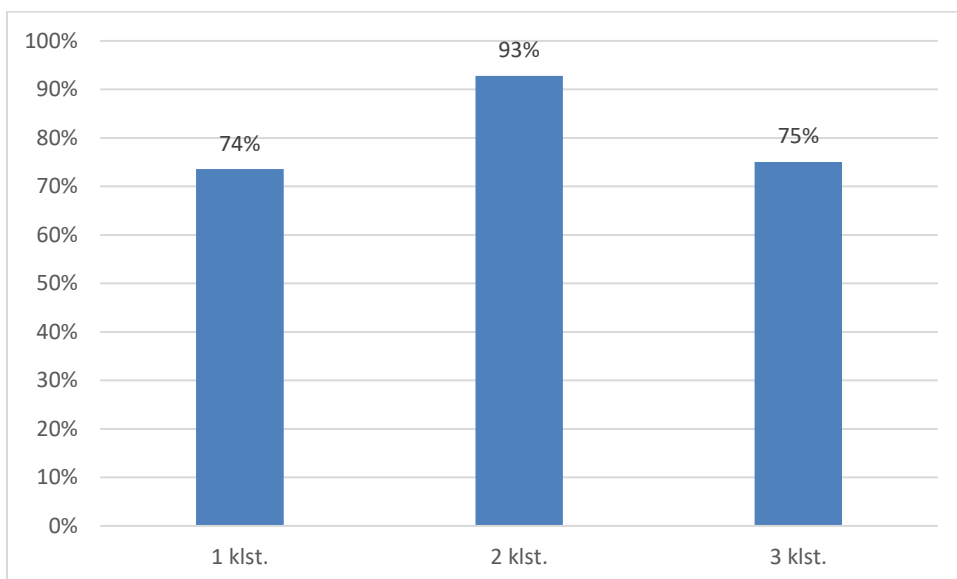
Nýting styttingar

Við undirbúning 2. áfanga tilraunaverkefnisins var leitað til kjaradeildar sem útbjó nýja merkingu í vinnuskráningarkerfinu Vinnustund. Í hvert sinn sem þátttakandi tekur styttingu skal hún merkt sérstaklega inn í Vinnustund. Skoðað var nýtingarhlutfall styttingarinnar að teknu tilliti til fjölda skráðra styttingartíma hvers vinnustaðar, meðalvinnustunda á mánuði, starfshlutfalls, orlofs og annarra fjarvista. Mynd 9 sýnir nýtingu styttingarinnar eftir tegund vinnustaða. Meðalnýting allra þátttakenda tilraunaverkefnisins á tímabilinu mars 2018 - febrúar 2019 var 78%. Misjafnt var eftir tegund starfsstaða hversu mikil nýtingin var en mest var hún á starfsstöðum sem snúa að umönnun, það er búsetukjörnum, sambýlum, félagsstarfi og heimaþjónustu eða 90%. Minnst nýting var á stöðunum sem snúa að skólastarfi, það er grunnskólanum og leikskólunum, en þar var hún 61%.



Mynd 9. Meðalnýting styttingar eftir tegund vinnustaðar.

Einnig var nýtingin skoðuð eftir því hvort starfsstaðirnir voru með 1, 2 eða 3 klst. í styttingu á viku. Mynd 10 sýnir þessar niðurstöður, en mest nýting var hjá þeim stöðum sem voru með 2 klst. skráðar í styttingu eða 93%.



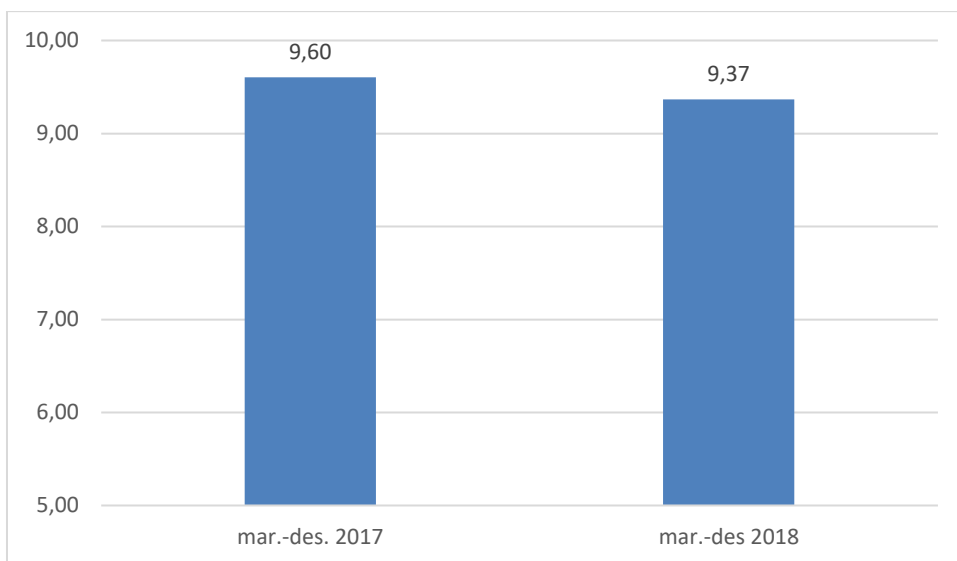
Mynd 10. Nýting styttingar eftir fjölda skráðra tíma í styttingu.

Yfirvinna

Skoðað var hvort yfirvinna hefði aukist eftir að styttingunni var komið á. Skoðaður var fjöldi yfirvinnutíma á hvert greitt stöðugildi. Yfirvinnan var reiknuð með því að draga skráðar vinnustundir,

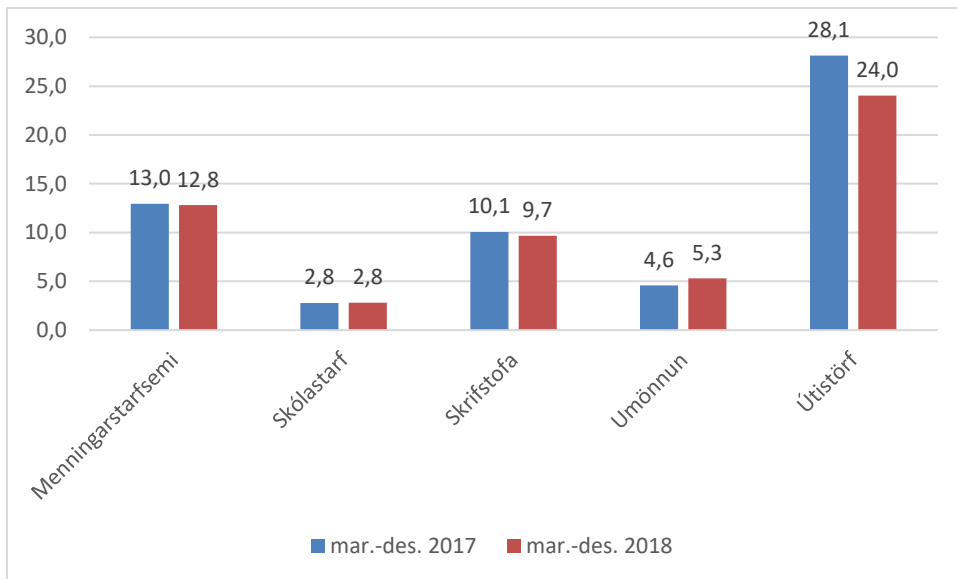
skráða styttingu og allar fjarvistir eins og orlof, veikindi o.fl. frá vinnuskyldu viðkomandi. Þetta var svo reiknað fyrir hvert greitt stöðugildi.

Mynd 11 sýnir að fyrstu níu mánuði ársins 2017, áður en styttingin fór af stað, var meðalfjöldi skráðra yfirvinnutíma 9,6 á hvert greitt stöðugildi. Fyrstu níu mánuði ársins 2018, eftir að tilraunaverkefnið hófst, var meðalfjöldi yfirvinnutíma 9,37 á mánuði fyrir hvert greitt stöðugildi. Unnin yfirvinna jókst því ekki hjá þátttakendum í verkefninu þrátt styttinguna.



Mynd 11. Meðalfjöldi unninna yfirvinnutíma fyrir hvert greitt stöðugildi.

Mynd 12 sýnir meðalfjölda yfirvinnutíma á mánuði fyrir hvert greitt stöðugildi eftir tegund vinnustaðar. Sjá má örlitla aukningu í yfirvinnu á umönnunarstöðum, þ.e. sambýlum, íbúðakjörnum, félagsstarfi og heimaþjónustu eftir að tilraunaverkefnið hófst. Áður var meðalfjöldi unninna yfirvinnutíma 4,6 en varð 5,3 við það að hefja þátttöku í styttingunni. Þetta eru um 40 mínútur á mánuði. Á myndinni sést jafnframt að á útistöðunum, þ.e. á verk- og hverfabækistöðvum og hjá bílastæðasjóði hefur dregið úr yfirvinnu sem nemur rúmum fjórum klukkustundum á mánuði.



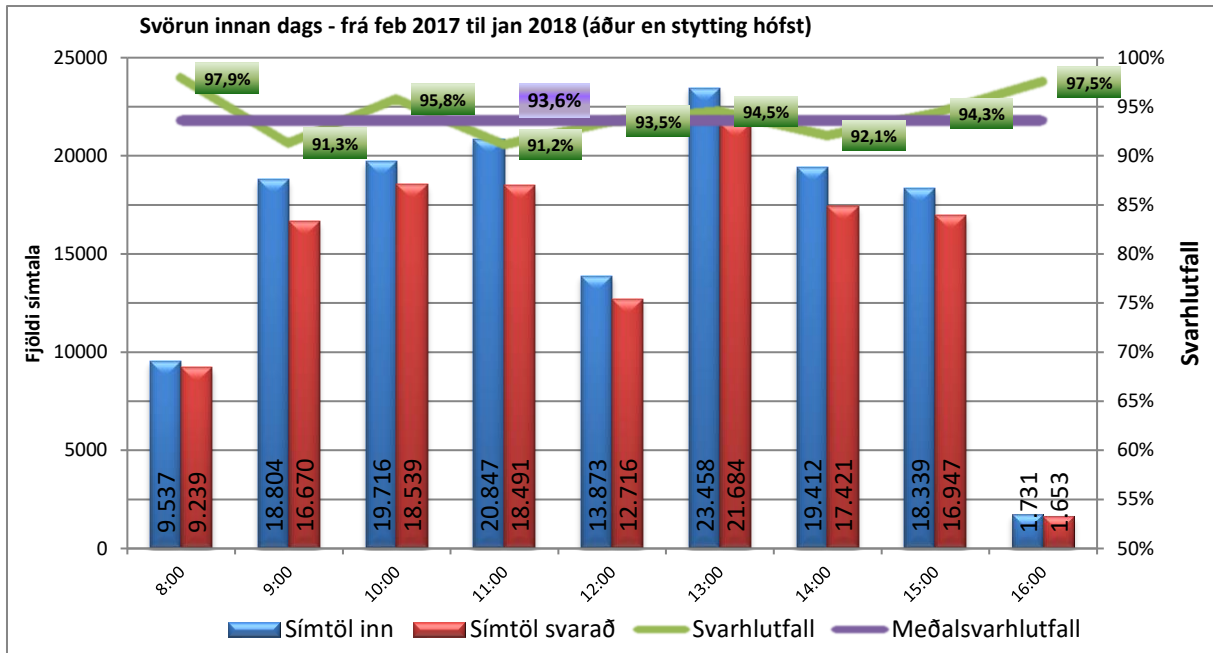
Mynd 12. Meðalfjöldi unninna yfirvinnutíma eftir tegund vinnustaðar.

Afköst

Erfitt getur verið að leggja mat á það hvort afköst aukist við það að stytta vinnuvikuna eða hvort vinnustaðir nái að sinna sínum verkefnum á skemmri tíma. Ákveðið var að skoða svarhlutfall í þjónustuveri bæði fyrir og eftir styttingu auk þess sem fjöldi bókhaldsfærslna hjá bókhaldsdeild var skoðaður. Fjöldi afgreiddra verkbeiðna hjá upplýsingatæknideild var einnig skoðaður auk fjölda virkra mála hjá Barnavernd Reykjavíkur.

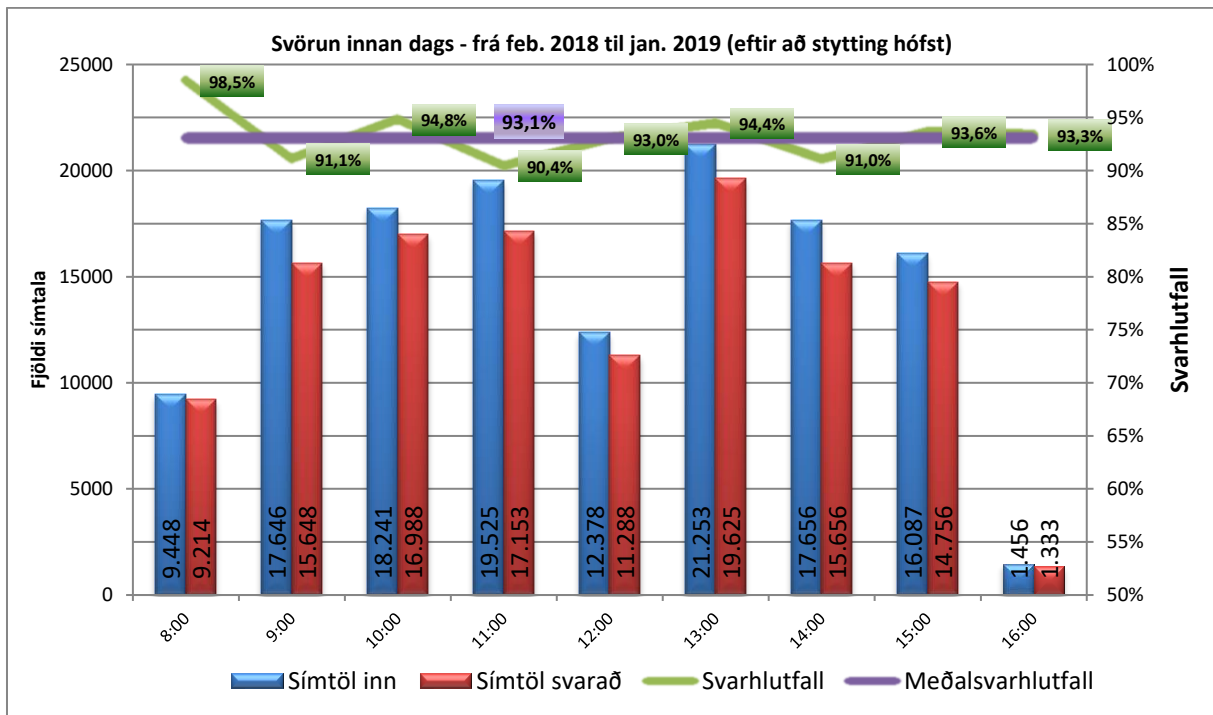
Símsvörun í þjónustuveri Reykjavíkurborgar

Þjónustuver Reykjavíkurborgar var einn af vinnustöðum borgarinnar sem tók þátt í styttingu vinnuvikunnar. Skoðaðar voru tölur yfir símtöl sem þjónustuverið fékk og símtöl sem var svarað af þjónustuverinu á tímabilinu fyrir styttingu og á meðan á styttingu stóð og hvernig þau dreifðust yfir vinnudaginn. Einnig var hlutfall af öllum símtölum sem svarað var af þjónustuverinu og meðalsvarhlutfall yfir allan vinnudaginn skoðað. Þegar samanburður milli tímabilanna 2017-2018 (fyrir styttingu) og 2018-2019 (með styttingu) er skoðaður þá sést að svarhlutfallið var 93,6 % fyrra tímabilið og 93,1 % seinna tímabilið. Á tímabilinu 2017-2018 voru samanlögð símtöl til þjónustuversins 145.853 talsins, þar af var 133.491 símtali svarað (sjá mynd 13).



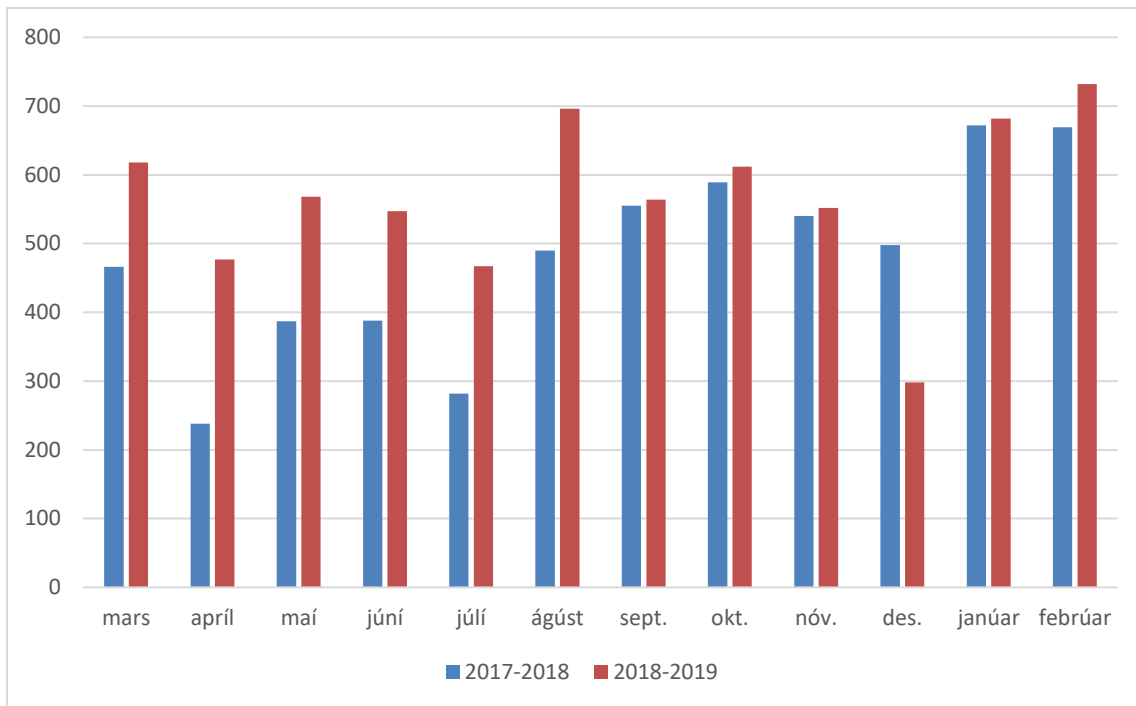
Mynd 13. Yfirlit yfir fjölda símtala, svarhlutfall og meðalsvarhlutfall á tímabilinu 2017-2018.

Fyrir seinna tímabilið, 2018-2019, voru samanlögð símtöl 133.726 talsins, þar af var 121.696 símtölum svarað eða 93,1% (sjá mynd 14).



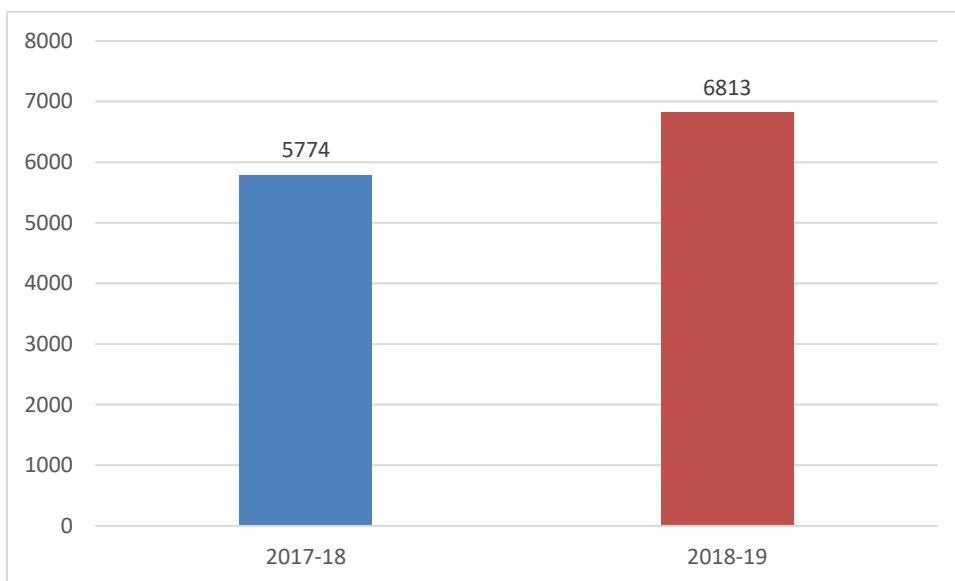
Mynd 14. Yfirlit yfir fjölda símtala, svarhlutfall og meðalsvarhlutfall á tímabilinu 2018-2019.

Auk þess að skoða fjölda og hlutfall símtala sem þjónustuverið fékk þá var einnig skoðaður fjöldi erinda sem þjónustuverið fékk til sín í svarbox í gegnum vefinn. Á mynd 15 má sjá fjölda erinda sem þjónustuverinu barst (og svaraði) í gegnum svarboxið.



Mynd 15. Yfirlit yfir fjölda erinda sem þjónustuverið svaraði í gegnum svarbox.

Á mynd 16 má svo sjá samanlagðan fjölda erinda sem barst skipt eftir tímabilum.

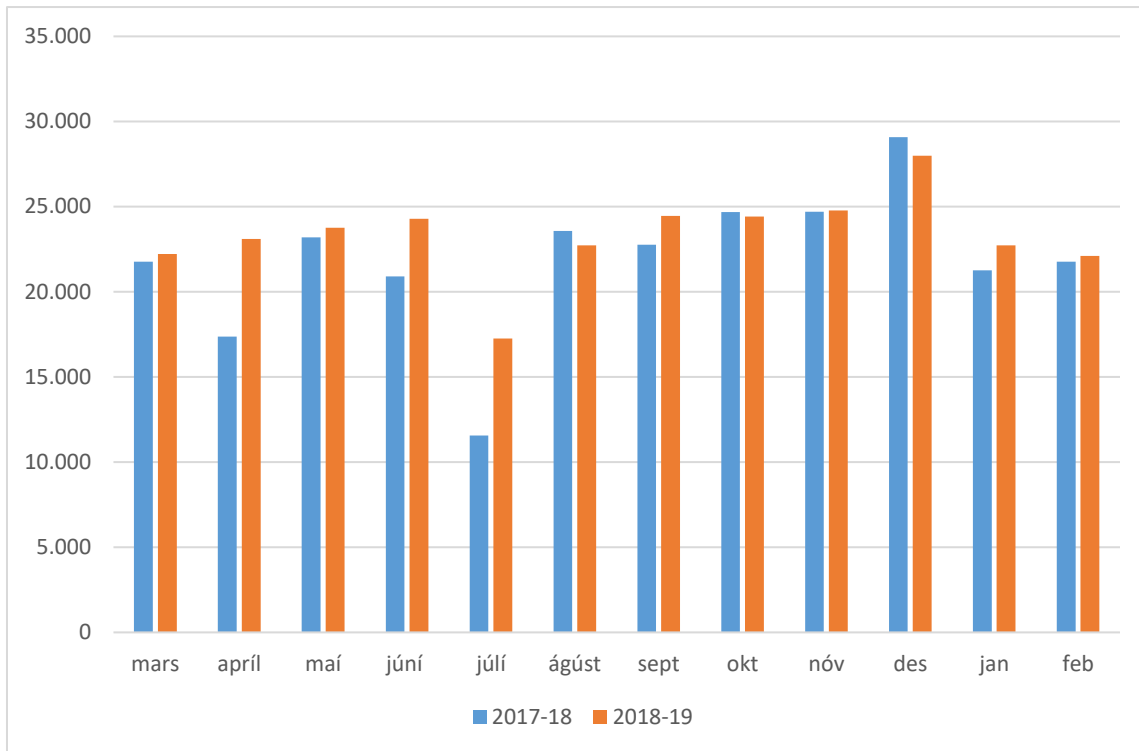


Mynd 16. Samanlagður fjöldi erinda sem barst í svarboxið eftir tímabilum.

Bókhaldsfærslur hjá bókhaldsdeild

Hjá bókhaldsdeild sem tók þátt í styttingu vinnuvikunnar var skoðaður fjöldi birgjareikninga milli tímabila, fyrir styttingu vinnuvikunnar og meðan að á styttingu stóð. Fjölda birgjareikninga sem bókhaldsdeild færði inn á tímabilunum 2017-2018 og 2018-2019 má sjá á mynd 17. Samanlagður fjöldi reikninga fyrir tímabilið 2017-2018 var 262.612 talsins en á tímabilinu 2018-2019 og var fjöldi reikninga

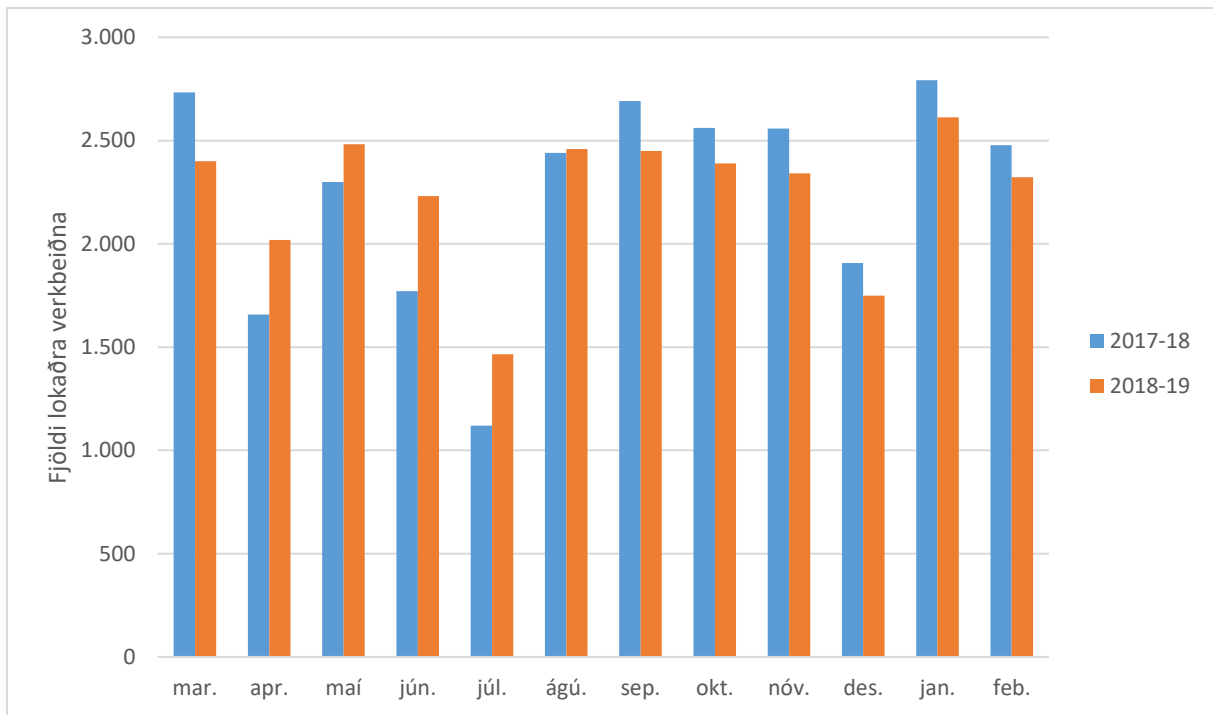
279.802 talsins (6,5% aukning). Ekki hefur því dregið úr afköstum starfsfólks hjá bókhaldsdeild þrátt fyrir styttingu heldur hafa þau aukist.



Mynd 17. Yfirlit yfir fjölda birgjareikninga eftir tímabilum.

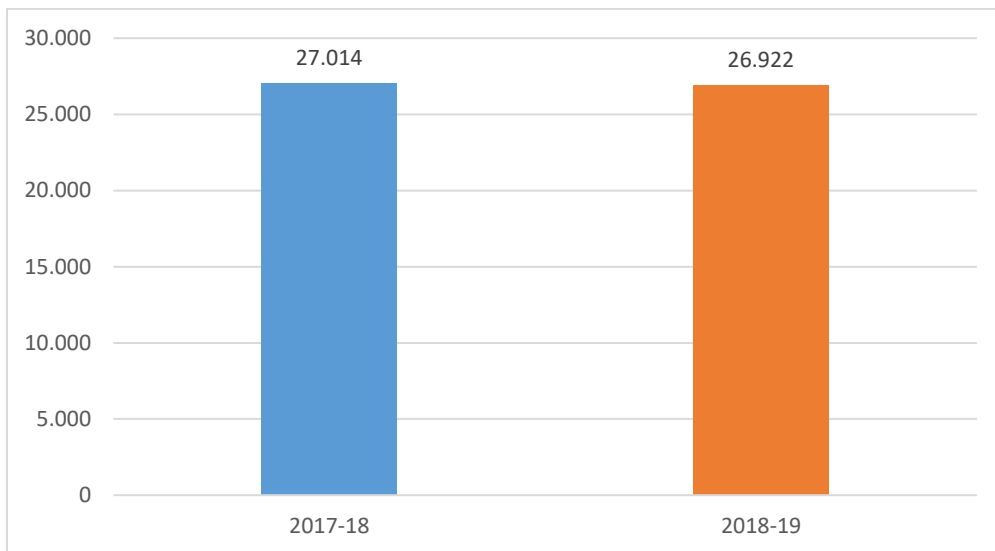
Verkbeiðnir hjá upplýsingatæknideild

Hjá UTD sem tók þátt í styttingu vinnuvikunnar var skoðaður fjöldi verkbeiðna. Þegar fjöldi verkbeiðna er skoðaður milli tímabila, 2017-2018 annars vegar og 2018-2019 hins vegar, sést munur á fjöldanum eftir mánuðum. Fyrri part árs fyrir tímabilið 2018-2019 sést að verkbeiðnum fjölgar miðað við árið áður, en um mitt tímabilið snýst það við og frá september fækkar beiðnunum miðað við fyrra ár (sjá mynd 18). Þegar samanlagður fjöldi verkbeiðna er skoðaður þá sést að hann er svipaður á milli tímabila (sjá mynd 19).



Mynd 18. Fjöldi verkbeiðna skipt eftir mánuðum eftir tímabilum.

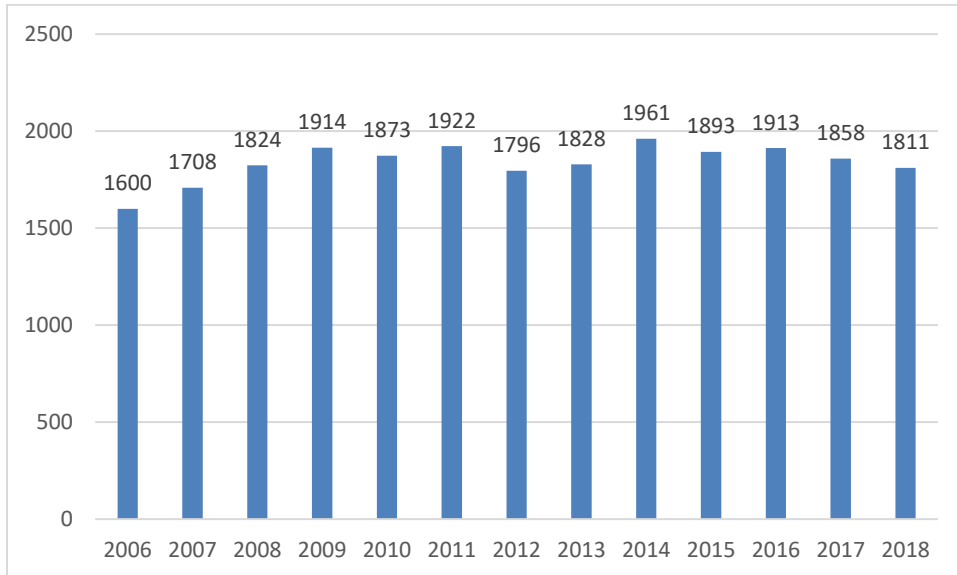
Meðaltal yfir fjölda verkbeiðna á milli tímabila er 2.251 á mánuði yfir tímabilið 2017-2018 en 2.244 á tímabilinu 2018-2019.



Mynd 19. Yfirlit yfir samanlagðan fjölda verkbeiðna eftir tímabilum.

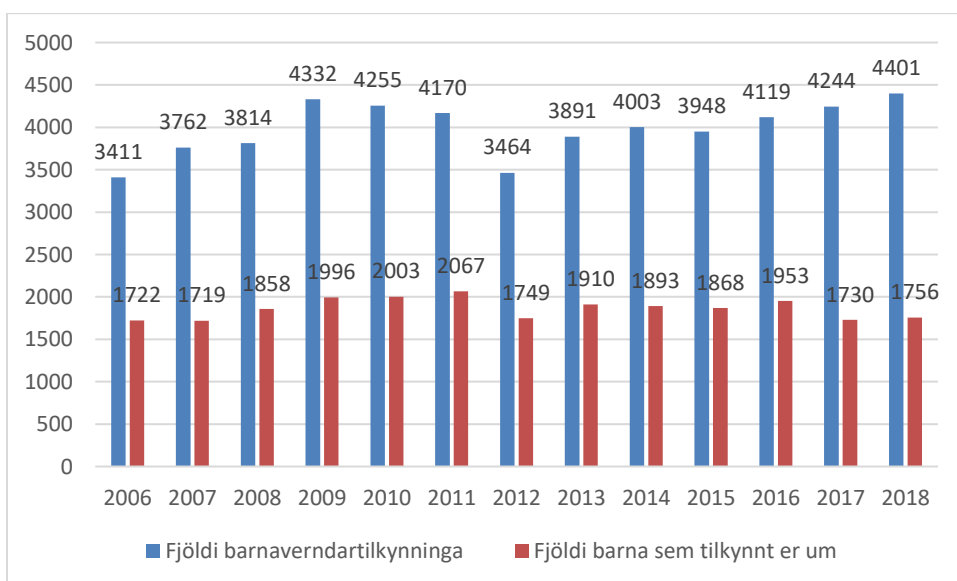
Virk mál í málaskrá Barnaverndar

Mynd 20 sýnir meðalfjölda virkra mála hjá Barnavernd Reykjavíkur árin 2006-2018. Frá árinu 2008 hafa virk mál mælst á bilinu tæplega 188 til tæplega 2000 á hverjum tíma. Ekki virðist hafa orðið mikil breyting á virkum málum síðustu ár.



Mynd 20. Meðalfjöldi virkra mála hjá Barnavernd.

Mynd 21 sýnir fjölda barnaverndartilkynninga og fjölda barna sem tilkynnt hefur verið um hjá Barnavernd frá árinu 2006. Einhverjar sveiflur hafa orðið síðastliðin ár en tilkynningum virðist vera að fjölga. Ekki er hægt að sjá á þessu að færri verkefni séu til staðar hjá Barnavernd.



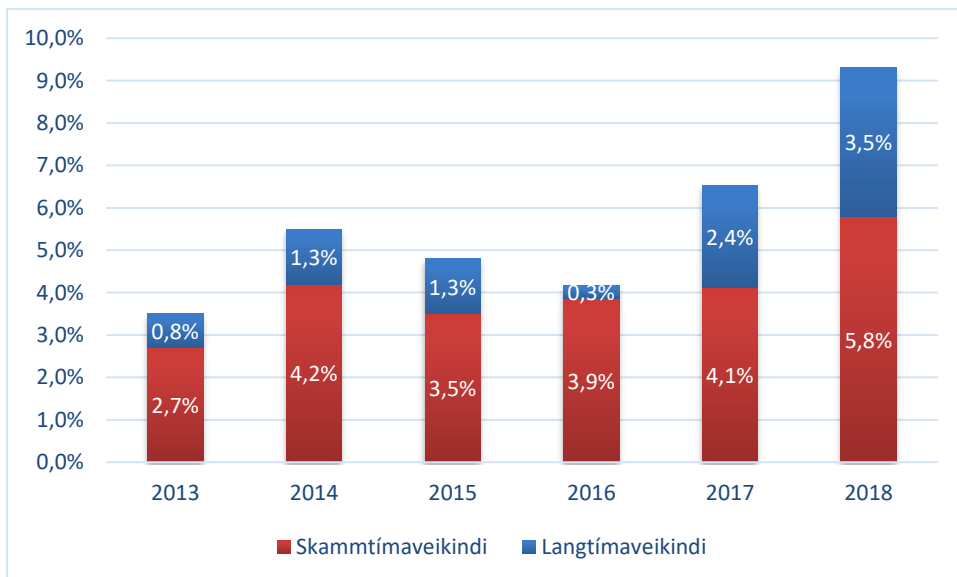
Mynd 21. Fjöldi barnaverndartilkynninga og fjöldi barna sem tilkynnt er um hjá Barnavernd.

Veikindafjarvistir

Starfsstaðir í 1. áfanga

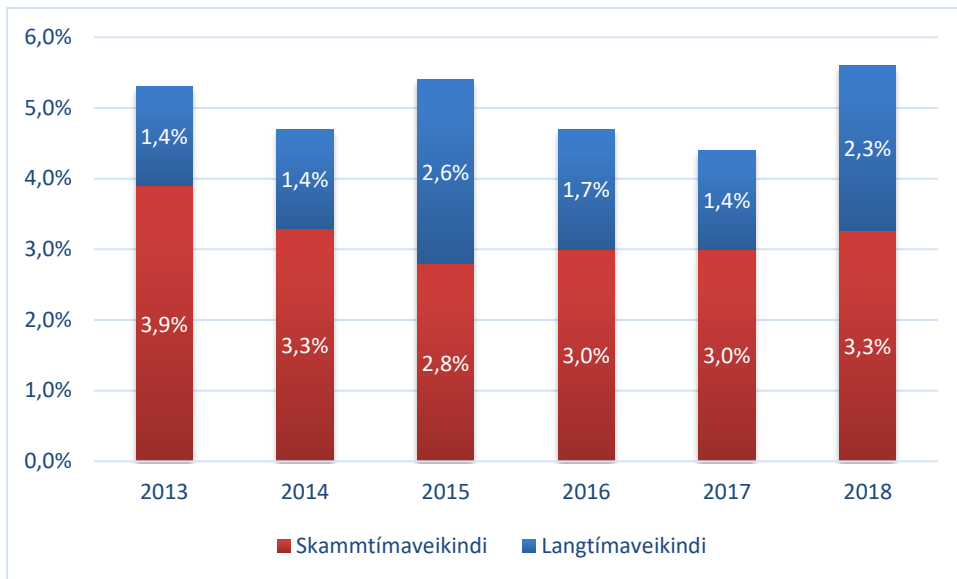
Skoðaðar voru veikindafjarvistir staðanna fimm sem voru þátttakendur í 1. áfanga tilraunaverkefnisins og hvernig þær hafa þróast.

Þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts hóf þátttöku í tilraunaverkefninu fyrri hluta árs 2015 með 5 klst. styttingu á viku. Í upphafi árs 2018 þegar 2. áfangi verkefnisins hófst varð styttingin 3 klst. á viku. Eftir að tilraunaverkefnið hófst hjá þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts dró úr skammtímaveikindum. Þau jukust svo aftur og árið 2018 var hlutfall skammtímaveikinda talsvert hærra en árin á undan. Mynd 22 sýnir þróun veikindahlutfalls hjá þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts frá árinu 2013.



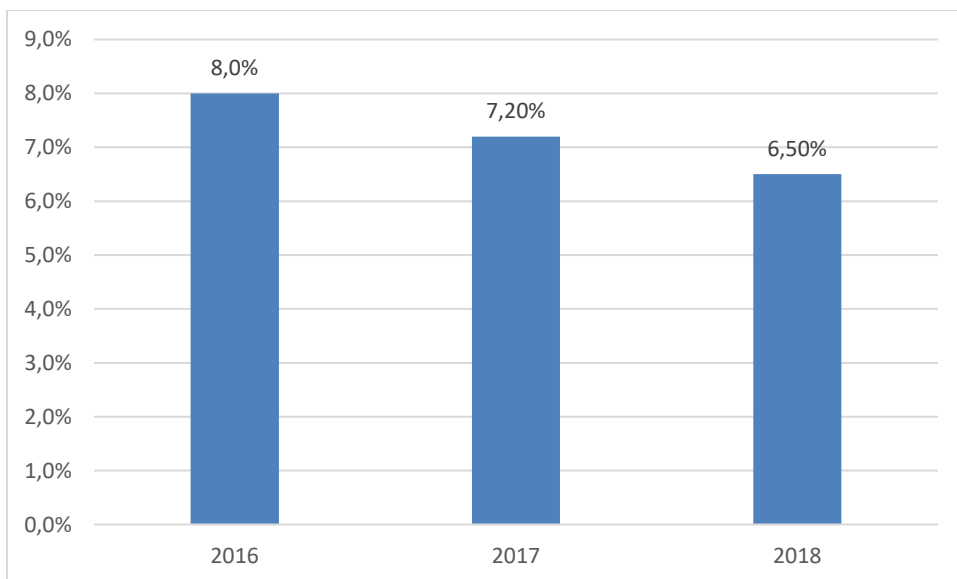
Mynd 22. Veikindahlutfall hjá þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts.

Skrifstofa Barnaverndar hóf þátttöku í tilraunaverkefninu fyrri hluta árs 2015 með 4 klst. styttingu á viku. Í upphafi árs 2018 þegar 2. áfangi verkefnisins hófst varð styttingin 3 klst. á viku. Þegar veikindahlutfall Barnaverndar er skoðað sést að það dró úr skammtímaveikindum eftir að tilraunaverkefnið hófst árið 2015. Árið eftir jukust þær lítillega og stóðu svo í stað árin 2016 og 2017. Árið 2018 varð svo aftur aukning (sjá mynd 23).



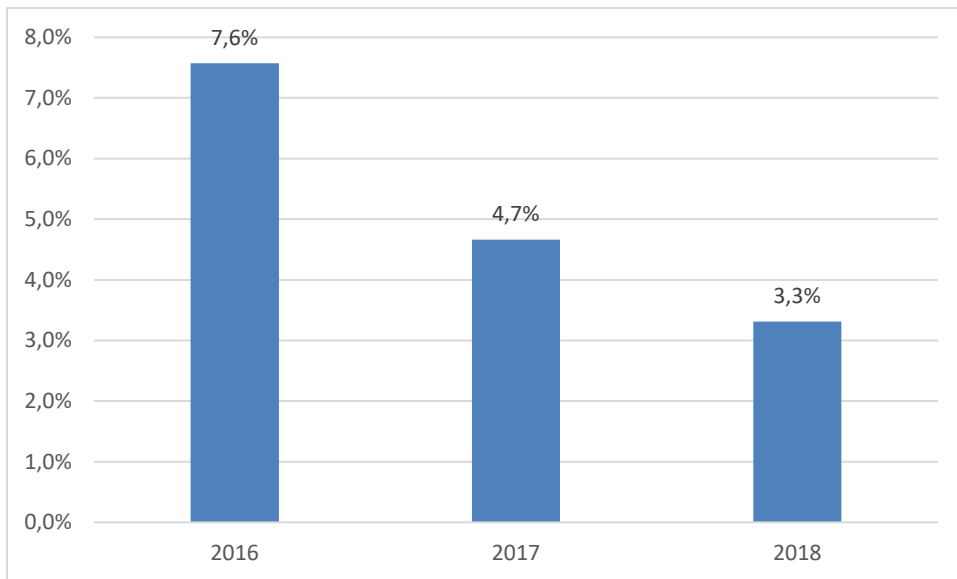
Mynd 23. Veikindahlutfall Barnaverndar.

Heimaþjónustan í efri byggð kom inn í verkefnið í lok árs 2016. Eins og sjá má á mynd 24 þá dró úr veikindafjarvistum árið 2017 og enn frekar árið 2018.



Mynd 24. Veikindafjarvistir hjá heimaþjónustunni í efri byggð

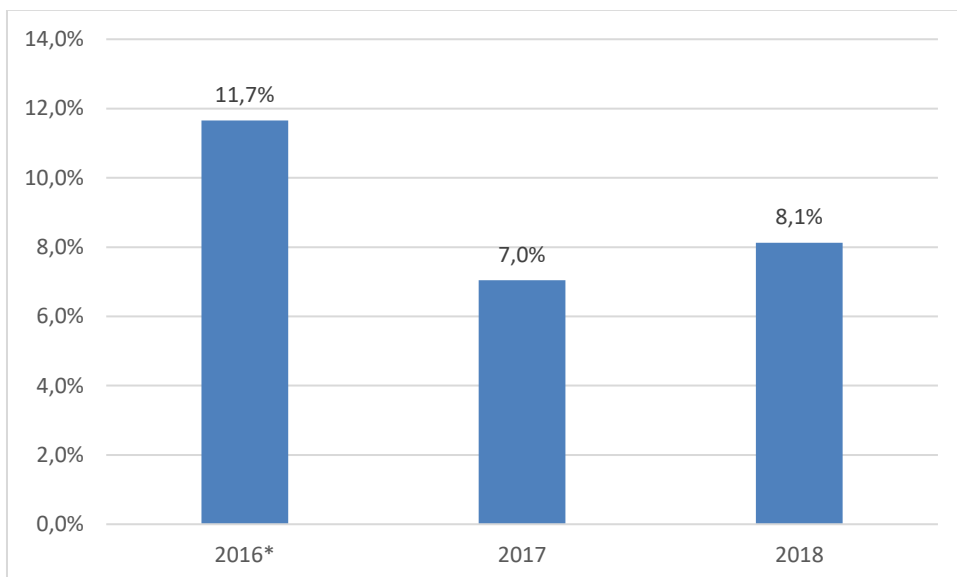
Leikskólinn Hof byrjaði í tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar í byrjun nóvember 2016. Verulega hefur dregið úr veikindafjarvistum þar eftir að tilraunaverkefnið um styttingu vinnudags hófst (sjá mynd 25).



Mynd 25. Veikindafjarvistir á leikskólanum Hofi.

Þjónustumiðstöð borgarlandsins og verkþækistöðvar í austur- og vesturhluta borgarinnar komu inn í verkefnið í október 2016. Ekki reyndist unnt að ná út tölum fyrir fyrstu þrjá mánuði ársins 2016 fyrir þessa staði og þess vegna byggjast meðaltöl fyrir árið 2016 á mánuðunum frá apríl til desember.

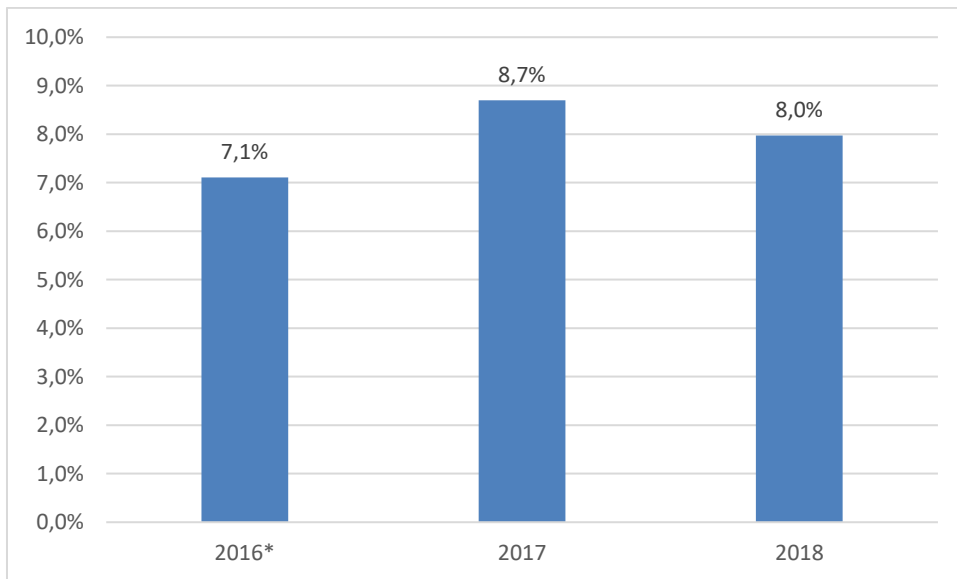
Veikindahlutfall minnkaði þegar að þjónustumiðstöð borgarlandsins hóf þátttöku (sjá mynd 26) og jókst svo aðeins aftur árið á eftir.



Mynd 26. Veikindahlutfall á þjónustumiðstöð borgarlandsins.

*Eingöngu mánuðirnir apríl – desember.

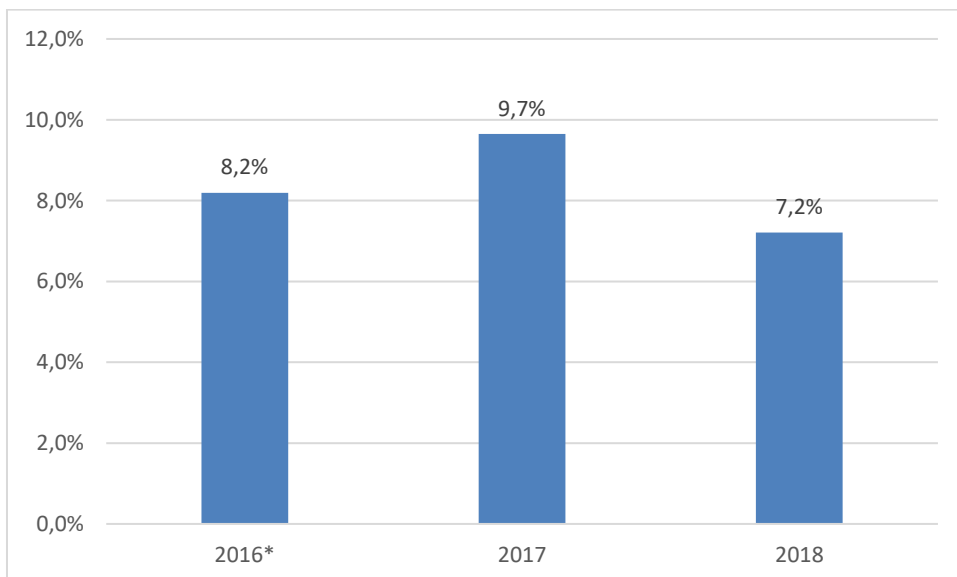
Á hverfa- og verkþækistöðvum í vesturhlutanum jukust veikindafjarvistir þegar starfsstaðirnir hófu þátttöku í tilraunaverkefninu um styttingu vinnuvikunnar en svo dró aðeins úr þeim aftur árið á eftir (sjá mynd 27).



Mynd 27. Veikindahlutfall á hverfa- og verkþækistöðvum vestur.

*Eingöngu mánuðirnir apríl – desember.

Á hverfabækistöð í austurhlutanum jukust veikindafjarvistir eftir að starfsstaðirnir hófu þátttöku í verkefninu en árið 2018 dró úr þeim og varð hlutfallið lægra en það var fyrir þátttöku í verkefninu (mynd 28).

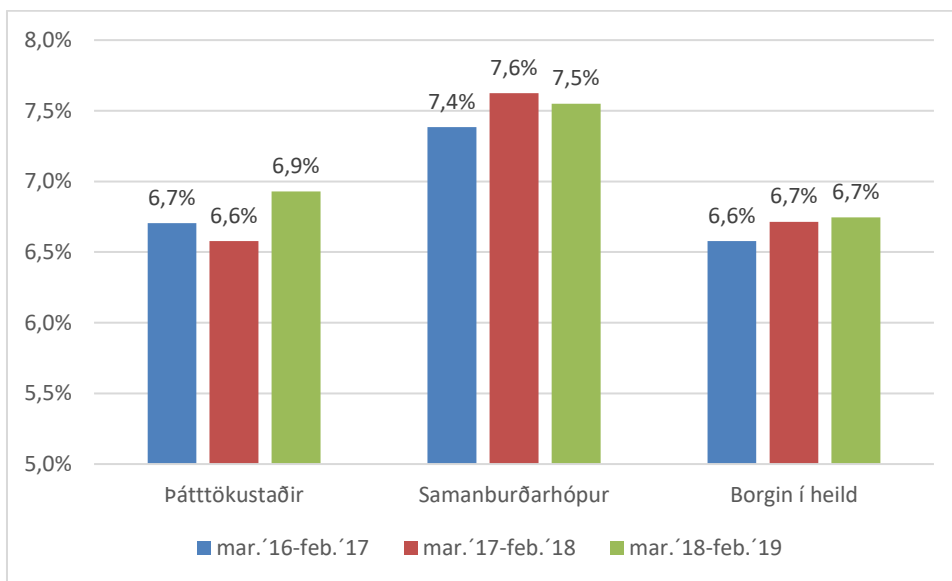


Mynd 28. Veikindahlutfall á hverfa- og verkþækistöð austur.

*Eingöngu mánuðirnir apríl – desember.

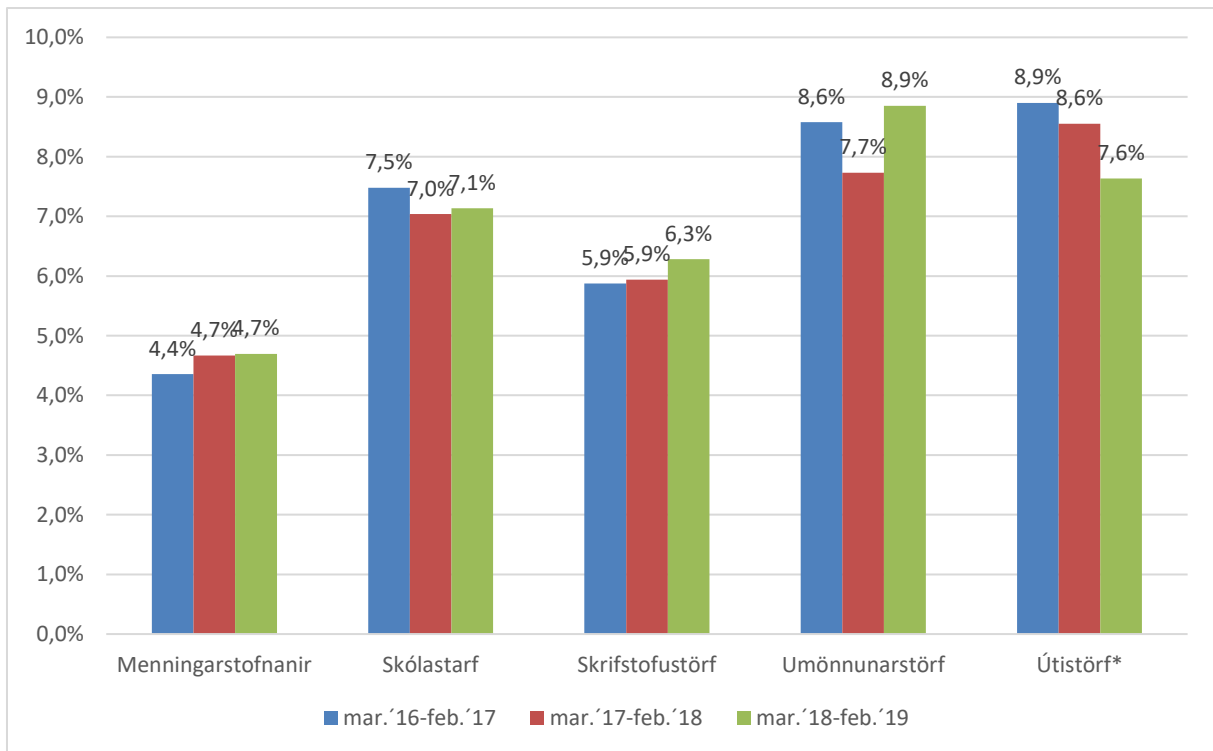
Starfsstaðir í 2. áfanga

Skoðað var meðal veikindahlutfall þátttökustaða í tilraunaverkefninu og samanburðarhóps en hann samanstóð af öllum starfsstöðum Reykjavíkurborgar sem ekki tóku þátt í verkefninu utan grunnskóla og frístundamiðstöðva/heimila þar sem eingöngu einn grunnskóli tók þátt og engin frístundamiðstöð eða frístundaheimili. Mynd 29 sýnir að á þátttökustöðunum hefur orðið smávægileg aukning á veikindafjarvistum sem ekki er að sjá hjá samanburðarhópi og fyrir borgina í heild. Fyrstu tvær súlurnar, það er bláu og rauðu sýna veikindahlutfall áður en tilraunaverkefnið hófst og græna súlan sýnir hlutfallið eftir að tilraunaverkefnið fór af stað.



Mynd 29. Veikindahlutfall þátttökustaða og samanburðarhóps

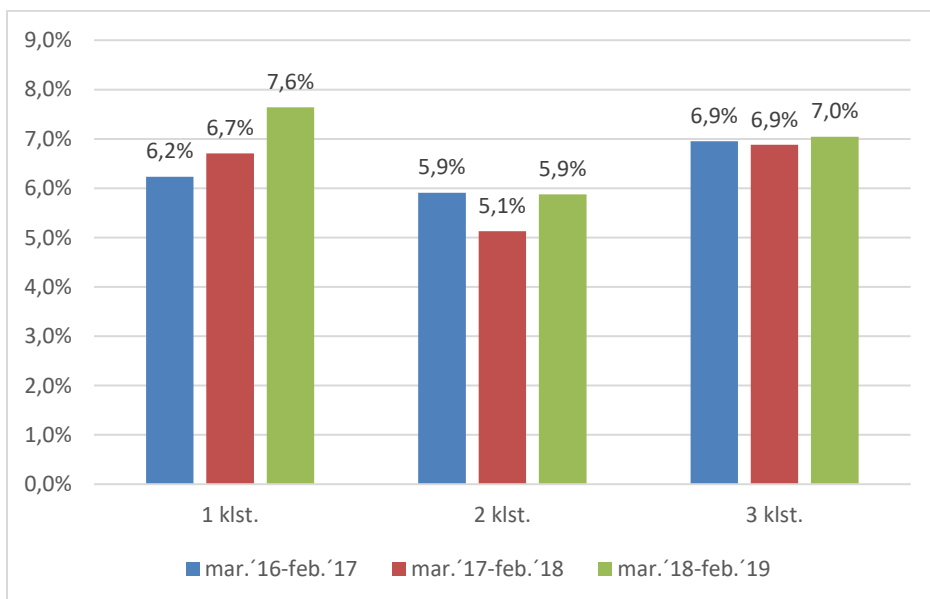
Þegar veikindahlutfall þátttökustaða var skoðað eftir tegund starfsstaða kom í ljós að sveiflur í veikindahlutfalli voru mismunandi eftir tegund starfsstaða. Aukning virðist vera á veikindafjarvistum á flestum tegundum starfsstaða nema í útistöfnum en þar hefur dregið úr veikindafjarvistum. Mest er aukningin á umönnunarstarfsstöðum. Ekki reyndist unnt að skoða samanburðarhópa fyrir tegundir starfsstaða þar sem t.d. allar hverfa- og verkþækisstöðvar og flestar skrifstofur borgarinnar tóku þátt í verkefninu.



Mynd 30. Veikindahlutfall þáttökustaða eftir tegund starfsstaða.

*Ekki var unnt að fá gögn frá því í mars 2016 fyrir útistaði. Því táknar bláa súlan fyrir útistörfin tímabilið apríl 2016- febrúar 2017.

Veikindahlutfall var jafnframt skoðað eftir því hversu margar klukkustundir starfsstaðir tóku í styttingu en mynd 31 sýnir þá dreifingu. Þar sést að mesta aukning veikindafjarvista er hjá stöðum með 1 klst. í styttingu en minnst aukning er hjá þeim sem eru með 3 klst. í styttingu.



Mynd 31. Veikindahlutfall þáttökustaða eftir fjölda ætlaðra styttingartíma.

Samantekt niðurstaðna

Félagsvísindastofnun framkvæmdi þrjár kannanir til að meta áhrif styttingar vinnuvikunnar á starfsfólk Reykjavíkurborgar. Þátttakendur ásamt starfsfólki starfsstaða sem valið var í samanburðarhóp fengu sendar kannanir um almenna líðan, vinnutengt álag, álagseinkenni og viðhorf til starfsins ásamt almennum spurningum er sneru að tilraunaverkefninu. Í ljós kom að stytting vinnuvikunnar hafði jákvæð áhrif á almenna líðan starfsmanna. Jafnframt voru þátttakendur í tilraunahópi líklegri til að eiga sjaldnar við vinnutengt álag að stríða en samanburðarhópur og það dró úr líkamlegum álagseinkennum hjá þeim sem fengu styttingu. Þátttakendur í tilraunahópi fundu fyrir betri starfsanda á vinnustað og fundu fyrir betra jafnvægi á milli vinnu og einkalífs.

Í könnunum félagsvísindastofnunar og á fundum með stjórnendum sem hefðu kosið að taka þátt en gátu það ekki kom það fram að sveigjanleikinn hefði mátt vera meiri á útfærslu styttingarinnar. Sem dæmi var nefnt að betra hefði verið að heimila lokanir eftir hádegi á föstudögum eða að leyfa uppsöfnun á styttingartímum þar sem hægt væri að taka vaktافرí á móti.

Niðurstöður úr viðhorfskönnun starfsmanna Reykjavíkurborgar sýndu að á starfsstöðvunum fimm sem tóku þátt í 1. áfanga verkefnisins jukust bæði starfsánægja og sveigjanleiki í starfi ásamt því að það dró úr álagi eftir að styttingin fór af stað. Árið 2018 þegar 2. áfangi hófst þurftu þessir staðir að minnka sína styttingu niður í 3 klst. til samræmis nýjum verklagsreglum, en í viðhorfskönnuninni það ár dró úr starfsánægju og sveigjanleika í starfi og álag jókst að nýju á þessum starfsstöðvum. Þessir þættir komu svo jákvæðar út árið 2019 og voru allir hærri heldur en áður en verkefnið hófst.

Þegar niðurstöður viðhorfskönnunar voru skoðaðar fyrir starfsstaðina í 2. áfanga verkefnisins mátti sjá að það dró úr álagi og sveigjanleiki í starfi jókst árið 2019 miðað við árið 2018. Starfsánægja stóð í stað á milli ára. Sömu niðurstöðu má sjá í samanburðarhópnum svo erfitt er að draga ályktun um að styttingin hafi haft þessi áhrif.

Veikindafjarvistir voru skoðaðar og virðast sveiflur í þeim vera í samræmi við sveiflur hjá samanburðarhópi og hefur veikindahlutfall aukist á milli ára. Þetta er í samræmi við það sem hefur verið að gerast í þjóðfélaginu en í nýrri skýrslu um Cranet rannsóknina⁴ kemur fram að veikindadögum í íslenskum fyrirtækjum hefur fjölgað frá árinu 2015. Veikindafjarvistir þátttökustaða voru einnig skoðaðar eftir starfategund og misjafnt er eftir tegund starfa hvort veikindi aukast eða minnka en þau virðast aukast mest í umönnunarstörfum en það dregur úr veikindum í útistörfum. Eins voru

⁴ Arney Einarsdóttir, Katrín Ólafsdóttir og Ásta Bjarnadóttir (2018). Mannauðsstjórnun á Íslandi 2018. Cranet rannsóknin í 15 ár. Háskóli Íslands

veikindafjarvistir þátttökustaða skoðaðar með tilliti til fjölda tíma í styttingu en þar sést að aukning veikindafjarvista er minnst hjá þeim sem hafa 3 klst. í styttingu.

Afköst hafa ekki minnkað þrátt fyrir styttingu vinnuvikunnar og svo virðist sem þátttakendur í verkefninu nýti að meðaltali 78% af sinni styttingu. Athugað var hvort yfirvinna hefði aukist á móti styttingunni en svo reyndist ekki vera.

Rannsókn- og þróunarmiðstöð Háskólans á Akureyri kannaði sérstaklega áhrif styttingarinnar á fjölskyldulíf og samspil vinnu og einkalífs og helstu niðurstöður rannsóknarinnar voru þær að styttri vinnuvika auðveldaði barnafjölskyldum að samræma vinnu og einkalíf og minnka álag sem er á heimili sér í lagi tengt skutli barna í vistun og tómsundur auk þess sem samverustundum fjölskyldna fjölgaði. Að auki upplifðu þátttakendur sig afslappaðri og rólegri og höfðu samskipti við vinnufélaga og fjölskyldumeðlimi batnað.

Heimildir

Arnar Þór Jóhannesson og Anna Soffía Víkingsdóttir (2018). *Áhrif tilraunaverkefnis um styttingu vinnuvikunnar hjá Reykjavíkurborg og völdum ríkisstofnunar á fjölskyldulíf og jafnrétti kynjanna*. RHA-Rannsóknarmiðstöð Háskólans á Akureyri.

Arney Einarsdóttir, Katrín Ólafsdóttir og Ásta Bjarnadóttir (2018). *Mannauðsstjórnun á Íslandi 2018*. Cranet rannsóknin í 15 ár. Háskóli Íslands.

Guðný Bergþóra Tryggvadóttir, Ævar Þórólfsson og Helgi Guðmundsson (2019). *Stytting vinnuviku. Lokaúttekt*. Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.

Helga Sjöfn Kjartansdóttir, Fríða Ísbjörg 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 ritgerð). Sótt af skemman.is



ERINDISBRÉF

Stýrihópur um tilraunaverkefni um styttingu vinnudags án launaskerðingar

Ábyrgðarmaður:

Borgarstjórinn í Reykjavík.

Inngangur:

Vorið 2014 samþykkti borgarstjórn að stofnaður yrði starfshópur með það að markmiði að útfæra tilraunaverkefni um styttingu vinnudags án launaskerðingar. Markmið verkefnisins er að kanna áhrif styttingar vinnudags á heilsu, vellíðan, starfsanda og þjónustu með tilliti til gæða og hagkvæmni. Starfshópur var skipaður af borgarritara með erindisbréfi dags. 21. október sl. og hafði hann það verkefni að útfæra verkefnið nánar og velja heppilegan vinnustað. Tillögur starfshópsins voru samþykktar í borgarráði þann 4. desember sl. Vinnustaðir sem valdir voru eru þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts og skrifstofa barnaverndar Reykjavíkur. Þá var samþykkt að tilraunaverkefnið standi í að minnsta kosti sex mánuði og í allt að tólf mánuði.

Hlutverk stýrihóps:

Stýrihópurinn ber ábyrgð á tilraunaverkefninu gagnvart ábyrgðarmanni og hefur yfirumsjón með því en felur starfsmönnum að sinna framkvæmd þess.

Hlutverk starfsmanna:

Starfsmenn hópsins hafa það hlutverk að sinna framkvæmd verkefnisins og undirbúa þá vinnustaði sem valdir hafa verið með því að gera breytingar á vinnuskipulagi, veita upplýsingagjöf um breyttan opnunartíma og ráðast í önnur viðeigandi verkefni. Starfsmenn hafa einnig það hlutverk að fylgjast með framvindu verkefnisins og mæla árangur þess. Starfsmenn upplýsi stýrihóp um framvindu á reglulegum fundum.

Stýrihópurinn skipa:

Sóley Tómasdóttir (formaður), Magnús Már Guðmundsson, Halldór Halldórsson og fulltrúi tilnefndur af BSRB.

Starfsmenn stýrihóps:

- Halldóra Gunnarsdóttir, framkvæmdastjóri Barnaverndar Reykjavíkur.
- Sólveig Reynisdóttir, framkvæmdastjóri þjónustumiðstöðvar Árbæjar og Grafarholts.
- Lóa Birna Birgisdóttir, mannauðsstjóri velferðarsviðs.
- Ása Guðbjörg Ásgeirsdóttir, mannauðsdeild Ráðhúss.
- Harpa Hrunð Berndsen, mannauðsdeild Ráðhúss.

Til ráðgjafar og samstarfs:

Stýrihópurinn leiti ráðgjafar hjá og upplýsi sviðsstjóra velferðarsviðs og starfsmannastjóra Reykjavíkurborgar sem og fulltrúa stéttarféлага (a.m.k. Félagsráðgjafafélag Íslands, Sálfræðingafélag Íslands, Bandalag háskólamanna og Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar). Að auki leiti starfshópurinn ráðgjafar hjá aðilum innan og utan borgarkerfis með sérþekkingu á viðfangsefninu.

Starfstímabil:

Verkefnið hefjist 1. febrúar 2015 og standi yfir í a.m.k. 6 mánuði. Að fimm mánuðum loknum skili stýrihópur tillögum um hvort verkefnið verði framlengt í allt að 12 mánuði frá upphafi þess. Að verkefni loknu skili stýrihópurinn niðurstöðum til ábyrgðarmanns og borgarráðs.

Reykjavík, 23. janúar 2015



Dagur B. Eggertsson



ERINDISBRÉF

Stýrihópur um framhald tilraunaverkefnis um styttingu vinnudags án launaskerðingar

Ábyrgðarmaður:

Borgarstjórinn í Reykjavík.

Inngangur:

Vorið 2014 samþykkti borgarstjórn að stofnaður yrði starfshópur með það að markmiði að útfæra tilraunaverkefni um styttingu vinnudags án launaskerðingar. Markmið verkefnisins er að kanna áhrif styttingar vinnudags á heilsu, vellíðan, starfsanda og þjónustu með tilliti til gæða og hagkvæmni. Starfshópur var skipaður til að útfæra verkefnið nánar og urðu þá tveir starfsstaðir fyrir valinu, þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts og skrifstofa barnaverndar Reykjavíkur, auk þess sem skipaður var stýrihópur kjörinna fulltrúa og fulltrúa BSRB til að hafa umsjón með verkefninu.

Vorið 2016 var samþykkt að framlengja verkefnið til 1. júní 2017 og á sama tíma var stýrihópnum falið að undirbúa tilraunaverkefni á umhverfis- og skipulagssviði, íþrótt- og tómstundsviði, velferðarsviði og skóla- og frístundasviði. Fimm ný tilraunaverkefni eru nú í undirbúningi og mun stýrihópur um framhald tilraunaverkefnis um styttingu vinnudags án launaskerðingar hafa umsjón með þeim.

Hlutverk stýrihóps:

Stýrihópurinn ber ábyrgð á tilraunaverkefninu gagnvart ábyrgðarmanni og hefur yfirumsjón með því en felur starfsmönnum að sinna framkvæmd þess.

Hlutverk starfsmanna:

Starfsmenn hafa það hlutverk að sinna framkvæmd verkefnisins og undirbúa þá vinnustaði sem valdir hafa verið með því að gera breytingar á vinnuskipulagi, veita upplýsingagjöf um þær breytingar sem kunna að verða á starfseminni í kjölfarið og ráðast í önnur viðeigandi verkefni. Starfsmenn hafa einnig það hlutverk að fylgjast með framvindu verkefnisins og mæla árangur þess. Starfsmenn upplýsi stýrihóp um framvindu á reglulegum fundum.

Stýrihópurinn skipa:

Magnús Már Guðmundsson (formaður), Líf Magneudóttir, Halldór Halldórsson og Helga Jónsdóttir fulltrúi BSRB.

Starfsmenn stýrihóps:

Harpa Hrund Berndsen, mannauðsdeild Ráðhúss.
Lóa Birna Birgisdóttir, mannauðsstjóri velferðarsviðs.
Ásdís Ásbjörnsdóttir, mannauðsstjóri umhverfis- og skipulagssviðs.
Ingibjörg M. Gunnlaugsdóttir, skóla- og frístundasviði.
Logi Sigurfinnsson, íþrótt- og tómstundasviði.

Til ráðgjafar og samstarfs:

Stýrihópurinn leiti ráðgjafar hjá og upplýsi sviðsstjóra viðkomandi sviða og starfsmannastjóra Reykjavíkurborgar sem og fulltrúa stéttarfélaganna. Að auki leiti starfshópurinn ráðgjafar hjá aðilum innan og utan borgarkerfis með sérþekkingu á viðfangsefninu. Starfsmenn myndi verkefnastjórnir sér til fulltingis inni á fagsviðum borgarinnar í þeim verkefnum sem þeim er falið skv. erindisbréfi þessu.

Starfstímabil:

Stýrihópurinn fylgi verkefninu eftir á meðan á því stendur í samræmi við niðurstöður árangursmats og niðurstaðna hverju sinni. Stýrihópurinn skili áfangaskýrslu eigi síðar en 1. mars 2017.

Reykjavík, 7. október 2016

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dagur B. Eggertsson', written in a cursive style.

Dagur B. Eggertsson

Viðauki III



Reykjavíkurborg

R14050127

ERINDISBRÉF

Stýrihópur um 2. áfanga tilraunaverkefnis um styttingu vinnudags án launaskerðingar

Ábyrgðarmaður:

Borgarstjórinn í Reykjavík.

Inngangur:

Vorið 2014 samþykkti borgarstjórn að stofnaður yrði starfshópur með það að markmiði að útfæra tilraunaverkefni um styttingu vinnudags án launaskerðingar. Markmið verkefnisins er að kanna áhrif styttingar vinnudags á heilsu, vellíðan, starfsanda og þjónustu með tilliti til gæða og hagkvæmni. Starfshópur var skipaður til að útfæra verkefnið nánar og urðu þá tveir starfsstaðir fyrir valinu, þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts og skrifstofa barnaverndar Reykjavíkur, auk þess sem skipaður var stýrihópur kjörinna fulltrúa og fulltrúa BSRB til að hafa umsjón með verkefninu.

Vorið 2016 var samþykkt að framlengja verkefnið til 1. júní 2017 og á sama tíma var stýrihópnum falið að undirbúa tilraunaverkefni á umhverfis- og skipulagssviði, íþrótt- og tómstundasviði, velferðarsviði og skóla- og frístundasviði. Stýrihópur um framhald tilraunaverkefnis um styttingu vinnudags án launaskerðingar hafði umsjón með fimm nýjum tilraunaverkefnum auk tveggja fyrstu starfsstaðanna.

Samþykkt var í borgarráði 9. nóvember 2017 að framlengja tilraunaverkefnið til 11.2.18 fyrir núverandi starfsstaði og nýtt tilraunatímabil fyrir aðra milli 11.2.18-31.8.19. Starfsstöðum Reykjavíkurborgar verði gefinn kostur á að sækja um þátttöku með því að leggja fram rökstuðning fyrir þátttöku og hvernig þeir geti útfært styttinguna á viðkomandi starfsstað með fækkun vinnustunda niður í allt að 37 klukkustundir á viku án þess að skerða beina þjónustu.

Hlutverk stýrihóps:

Stýrihópurinn ber ábyrgð á tilraunaverkefninu gagnvart ábyrgðarmanni og hefur yfirumsjón með því en felur starfsmönnum að sinna framkvæmd þess.

Hlutverk starfsmanna:

Starfsmenn hafa það hlutverk að sinna framkvæmd verkefnisins og undirbúa þá vinnustaði sem valdir hafa verið með því að gera breytingar á vinnuskipulagi, veita upplýsingagjöf um þær breytingar sem kunna að verða á starfseminni í kjölfarið og ráðast í önnur viðeigandi verkefni. Starfsmenn hafa einnig það hlutverk að fylgjast með framvindu verkefnisins og mæla árangur þess. Starfsmenn upplýsi stýrihóp um framvindu á reglulegum fundum.

Stýrihópurinn skipa:

Magnús Már Guðmundsson (formaður), Líf Magneudóttir og Halldór Halldórsson.

Starfsmenn stýrihóps:

Ragnhildur Ísaksdóttir og Harpa Hrund Berndsen, mannauðsdeild Ráðhúss.

Margrét Grétarsdóttir, íþrótt- og tómstundasviði.

Baldur Örn Arnarson, menningar- og ferðamálasviði.

Jóhanna Marteinsdóttir, skóla- og frístundasviði.

Steinunn Rögnvaldsdóttir, umhverfis- og skipulagssviði.

Anna Guðmundsdóttir, velferðarsviði.

Með hópnum starfi jafnframt fulltrúar ASÍ, BSRB, BHM og KÍ.

Markmið annars áfanga tilraunaverkefnis

Annar áfangi tilraunverkefnisins felst í fýsileikarannsókn á því að stytta vinnuvikuna hjá Reykjavíkurborg. Markmið með 2. áfanga tilraunaverkefnis um styttingu vinnuvikunnar án launaskerðingar er kanna hvort stytting leiði til gagnkvæms ávinnings starfsmanna og viðkomandi starfsstaða. Þar að auki:

- að kanna langtímaáhrif styttingar á liðan starfsfólks, starfsánægju, þjónustuveitingu, yfirvinnustundir og veikindafjarvistir á núverandi þátttökustöðum.
- að kanna hvaða vinnuhagræði verður af því að stytta vinnuvikuna.
- að undirbúa framkvæmd háskólarannsóknar á upplifun og reynslu starfsfólks af tilraunaverkefninu með sérstakri áherslu á samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu.
- að skoða áfram áhrif styttingar vinnuvikunnar á ólíkum starfsstöðum og mögulegar nýjar útfærslur.
- að kanna áhrif mismunandi útfærslna verkefnisins á starfsánægju og samræmingu vinnu og einkalífs.
- að kanna áhrif á styttingarinnar á álag starfsmanna

Viðmið við val á starfsstöðum:

Markmið verkefnisins er að kanna hvort stytting vinnuviku leiði til gagnkvæms ávinnings starfsmanna og viðkomandi starfsstaða. Við mat á umsóknum verða eftirfarandi viðmið höfð til hliðsjónar:

- að starfsstaður móti tillögu að útfærslu styttri vinnuviku auk undirbúningsáætlunar fyrir viðkomandi starfsstað
- að umsókn og tillaga að vinnufyrirkomulagi sé mótuð í samtali stjórnenda og almennra starfsmanna á viðkomandi starfsstöð
- að vinnufyrirkomulag starfsstaða sé ýmist vaktavinna eða dagvinna
- að rof verði ekki í þjónustuveitingu
- að starfsstaður standist rýningu viðkomandi sviðs borgarinnar hvað mönnum og nauðsynlega þjónustuveitingu varðar

Til ráðgjafar og samstarfs:

Stýrihópurinn leiti ráðgjafar hjá og upplýsi sviðsstjóra viðkomandi sviða og starfsmannastjóra Reykjavíkurborgar sem og fulltrúa stéttarfélaganna. Að auki leiti starfshópurinn ráðgjafar hjá aðilum innan og utan borgarkerfis með sérþekkingu á viðfangsefninu. Starfsmenn myndi verkefnastjórnir sér til fulltingis inni á fagsviðum borgarinnar í þeim verkefnum sem þeim er falið skv. erindisbréfi þessu.

Starfstímabil:

Stýrihópurinn fylgi verkefninu eftir á meðan á því stendur í samræmi við niðurstöður árangursmats og niðurstaðna hverju sinni. Tilraunabilið stendur til 31. ágúst 2019 en stefnt er að því að búið verði að safna öllum gögnum og að lögð verði fram lokaskýrsla um verkefnið og hún kynnt ábyrgðarmanni og forystu stéttarfélaganna 1. apríl 2019.

Reykjavík, 11. janúar 2018



Dagur B. Eggertsson

Viðauki IV

Tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar

Nú gefst öllum starfsstöðum Reykjavíkurborgar færi á að sækja um þátttöku í tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar.

Möguleiki er að stytta vinnuvikuna um 1, 2 eða 3 klukkustundir og skal tillaga að útfærslu verkefnisins mótuð í samtali stjórnenda og starfsmanna á viðkomandi starfsstað.

Starfsstaðurinn þarf að standast rýningu sviðsins hvað mönnun og nauðsynlega þjónustuveitingu varðar, en fjármagn fylgir ekki verkefninu og gerð er krafa um að ekki verði rof í þjónustuveitingu.

Við mat á umsóknum verða eftirfarandi viðmið höfð til hliðsjónar:

- að starfsstaður móti tillögu að útfærslu styttri vinnuviku auk undirbúningsáætlunar fyrir viðkomandi starfsstað
- að umsókn og tillaga að vinnufyrirkomulagi sé mótuð í samtali stjórnenda og almennra starfsmanna á viðkomandi starfsstöð
- að vinnufyrirkomulag starfsstaða sé ýmist vaktavinna eða dagvinna
- að rof verði ekki í þjónustuveitingu
- að starfsstaður standist rýningu viðkomandi sviðs borgarinnar hvað mönnun og nauðsynlega þjónustuveitingu varðar

Tilraunatímabilið hefst 11. febrúar 2018 og stendur fram til 31. ágúst 2019.

Þeir starfsstaðir sem hafa áhuga á því að taka þátt en telja sig þurfa lengri undirbúningstíma gefst kostur á innkomu í verkefnið 11. mars og 11. apríl 2018 en skila skal inn umsókn eigi síðar en 19. desember nk. á mannaudur@reykjavik.is

Hér má nálgast [verklagsreglur tilraunaverkefnisins](#)

Hér má nálgast [umsókn um styttingu vinnuvikunnar](#)

Viðauki V

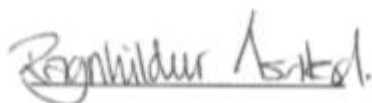
Verklagsreglur um framkvæmd styttingu vinnuvikunnar hjá Reykjavíkurborg án launaskerðingar.

1. Markmið þessara verklagsreglna er að tryggja faglega framkvæmd tilraunaverkefnisins um styttingu vinnuvikunnar hjá Reykjavíkurborg. Reglunum er ætlað að tryggja jafnræði og gagnsæi við framkvæmd verkefnisins og stuðla að samræmdri framkvæmd. Reglur þessar gilda um þær starfstöðvar og þá starfsmenn Reykjavíkurborgar sem taka þátt í tilraunaverkefninu um styttingu vinnuviku.
2. Stýrihópur um styttingu vinnudags án launaskerðingar tekur ákvörðun um hvaða starfsstaðir taka þátt í verkefninu að fenginni umsógn frá sviðsstjóra, skrifstofustjóra eða stjórnendum í umboði þeirra.
3. Skila þarf inn þar til gerðri umsókn á netfangið mannaudur@reykjavik.is ásamt rökstuðningi þar sem m.a. skal koma fram hvernig starfsstöðin hyggst útfæra styttingu vinnutíma, fjölda starfsmanna, yfirlit yfir helstu starfsheiti, meðalaldur starfsmanna og kynjahlutföll. Í umsókn þarf að koma fram rökstuðningur fyrir þátttöku og þá skal tilgreint með hvaða hætti stytting vikulegrar vinnuskyldu starfsmanna verði útfærð án þess að það kalli á yfirvinnu af hálfu starfsmanna, skerðingu á þjónustu eða aukinn starfsmannafjölda.
4. Fyrirkomulag vikulegrar vinnuskyldu starfsmanna samkvæmt tilraunaverkefninu mun vera 37-39 klst. á viku í stað 40 klst. miðað við fullt starf án þess að það leiði til skerðingar á beinni þjónustu eða breytingar á opnunartíma ef við á. Hægt er að stytta fyrirkomulag vinnuvikunnar um 1 klst. að lágmarki en 3 klst. að hámarki. Styttingin skal nema heilum klukkustundum. Vinnutími starfsmanns í hlutastarfi skal stytstur hlutfallslega.
5.
 - a. Skilyrði fyrir þátttöku er að allir starfsmenn starfsstöðvar eða deildar sem ráðnir eru á föst mánaðarlaun hjá Reykjavíkurborg í a.m.k. 33% starfshlutfall, taki þátt í verkefninu sbr. þó b og c lið ákvæðisins.
 - b. Starfsmaður sem nýtur afsláttar af vinnuskyldu vegna aldurs er óheimil þátttaka í verkefninu.
 - c. Heimilt er að undanskilja einstaka starfsmenn frá verkefninu ef viðkomandi starfsmaður óskar þess sjálfur og það er mat stjórnanda að það hafi ekki áhrif á framkvæmd verkefnisins.
 - d. Starfsmenn starfstöðva skulu ganga frá skriflegu samkomulagi um þátttöku í tilraunaverkefninu.
6. Heimilt er að óska eftir breytingu á fyrirkomulagi þátttökunnar eftir að hún hefst innan þess ramma sem getið er um í 3.gr.
7. Ef ófyrirséðar aðstæður skapast á starfstöð sem krefjast aukinnar viðveru starfsmanna, s.s. vegna mannekla og álags vegna velkinda starfsmanna, er stjórnanda heimilt að feila styttingu

vikulegrar vinnuskyldu einstakra starfsmanna niður. Heimildinni skal aðeins beita í neyð og gæta skal að jafnræði starfsmanna við beiingu hennar.

8. Stytting á vikulegri vinnuskyldu er án launaskerðingar og hefur ekki áhrif á ávinnslu réttinda starfsmanna samkvæmt ráðningar- og kjarasamningi, s.s. orlof eða veikindarétt. Ávinnsla og taka slíkra réttinda skal reiknuð samkvæmt starfshlutfalli sem starfsmaður er ráðinn til en ekki þeirra vinnustunda sem hann innir af hendi vikulega eða mánaðarlega á meðan á tilraunaverkefninu stendur. Nýti starfsmaður ekki styttingu á vikulegri vinnuskyldu sinni vegna veikinda, tóku orlofs eða af öðrum ástæðum s.s. vegna heimildar 7. gr., koma vinnustundirnar ekki til uppsöfnunar eða tilfærslu með neinum hætti.
9. Tilraunaverkefnið um styttingu vinnuvikunnar hefst þann 11. febrúar 2018 og lýkur án uppsagnar þann 31. ágúst 2019.
10. Sviðsstjórar eða aðrir stjórnendur í þeirra umboði geta óskað eftir því að draga sig út úr verkefninu ef að það er mat viðkomandi stjórnanda að vinnustaðurinn geti ekki haldið uppi starfsemi án þjónustuskerðingar vegna þátttöku í verkefninu eða aðstæður á vinnustað breytast með einhverjum þeim hætti að áframhaldandi þátttaka er ekki möguleg. Skal senda starfsmannastjóra Reykjavíkurborgar, með skriflegum hætti, rökstudda beiðni þess efnis.

Reykjavík 22. nóvember 2017



Viðauki VI



Sendist á mannaudur@reykjavik.is

Umsókn um þátttöku í tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar

Vinnustaður _____

Stjórnandi:
(tengiliður) _____

Símanúmer: _____ Netfang: _____

Tegund þjónustu sem starfsstaður veitir: _____

Fjöldi starfsmanna: _____

Kynjahlutfall starfsmanna:

Fjöldi kvenna: _____ Fjöldi karla: _____

Tegund starfsstaðar/vinnufyrirkomulag:

Dagvinna

Vaktavinna

Vaktavinna (sólarhringsþjónusta)

Blandað dagvinna og vaktavinna

Annars konar fyrirkomulag? _____

Eru allir starfsmenn vinnustaðarins á föstum launum?

Já

Nei

Ef ekki hve margir eru í
tímavinnu? _____

Hvernig er greiðsla yfirvinnu háttáð á vinnustaðnum? _____

Útfærsla verkefnisins

Um hve margar klst. á að stytta vinnuvikuna á vinnustaðnum?

1 klst.

2 klst.

3 klst.

Upphaf þátttöku?

11. febrúar 2018

11. mars 2018

11. apríl 2018

Verður regla á því hvernig styttingin verður útfærð?

Já

Nei

Hvernig verður verkefnið útfært? (ATH að rof skal ekki verða í þjónustuveitingu)

Hugsanlegir mælikvarðar á þjónustu/afköst starfsstaðar:

Viðauki VII



Reykjavíkurborg

SAMNINGUR UM ÞÁTTTÖKU Í TILRAUNARVERKEFNI UM STYTTINGU VINNUVIKUNNAR

Vinnuveitandi Reykjavíkurborg Vinnustaður	Lögheimili: Ráðhús Reykjavíkur, Tjarnargötu 11	Kennitala 530269-7609 Kostnaðarstaður (og verkefni ef við á)
--	--	---

Nafn starfsmanns	Kennitala
------------------	-----------

Útfærsla styttingar:

Gildistími samnings:	Frá:	Til:
Vinnuskylda starfsmanns er	klst. á viku.	

Heimild til að leyfa starfsmanni að taka þátt í tilraunarverkefni um styttingu vinnuvikunnar ætíð háð leyfi yfirmanns/stjórnanda og ber í engum tilfellum að líta á sem rétt starfsmanns. Mikilvægt að hafa eftirfarandi í huga þegar lagt er mat á forsendur og skilyrði fyrir þátttöku starfsmanna:

- Fyrirkomulag vikulegrar vinnuskyldu starfsmanna samkvæmt tilraunaverkefninu mun vera 37-39 klst. á viku í stað 40 klst. miðað við fullt starf án þess að það leiði til skerðingar á beinni þjónustu eða breytingar á opnunartíma ef við á. Vinnutími starfsmanns í hlutastarfi skal stytur hlutfallslega.
- Starfsmaður skráir viðveru sína og fjarvistir í viðverkerfi Reykjavíkurborgar (Vinnustund). Yfirmaður fer yfir og staðfestir tímaskráningar.
- Heimildin á ekki við ef starfsmaður nýtur afsláttar af vinnuskyldu vegna aldurs.
- Ef ófyrirséðar aðstæður skapast á starfstöð sem krefjast aukinnar viðveru starfsmanna, s.s. vegna mannekla og álags vegna veikinda starfsmanna, er stjórnanda heimilt að fella styttingu vikulegrar vinnuskyldu einstakra starfsmanna niður. Heimildinni skal aðeins beita í neyð og gæta skal að jafnræði starfsmanna við beitingu hennar.
- Stytting á vikulegri vinnuskyldu er án launaskerðingar og hefur ekki áhrif á ávinnslu réttinda starfsmanna samkvæmt ráðningar- og kjarasamningi, s.s. orlof eða veikindarétt. Ávinnsla og taka slíkra réttinda skal reiknuð samkvæmt starfshlutfalli sem starfsmaður er ráðinn til en ekki þeirra vinnustunda sem hann innir af hendi vikulega eða mánaðarlega á meðan á tilraunaverkefninu stendur. Nýti starfsmaður ekki styttingu á vikulegri vinnuskyldu sinni vegna veikinda, töku orlofs eða af öðrum ástæðum koma vinnustundir ekki til uppsöfnunar eða tilfærslu með neinum hætti.
- Starfsmaður skuldbindur sig með þátttöku í verkefninu til að taka þátt í rannsóknum því tengdu, ýmist með svörum spurningalista eða þátttöku í rýnivíðtölum.
- Verklagsreglur um styttingu vinnuvikunnar án launaskerðingar hjá Reykjavíkurborg gilda um framkvæmd samning þessa.

Samningurinn tekur gildi þegar aðilar hafa staðfest hann með undirritun sinni. Samningur þessi fellur úr gildi þegar gildistími hans rennur út, forsendur hans breyta eða nýr samningur er gerður

Reykjavík,

Undirskrift vinnuveitanda

Undirskrift starfsmanns