



Borgarráð

### ***Stýrihópur um 2. áfanga tilraunaverkefni um styttingu vinnudags án launaskerðingar***

Hjálögð drög að erindisbréfi stýrihóps um 2. áfanga tilraunaverkefni um styttingu vinnudags án launaskerðingar eru lögð fram til samþykktar borgarráðs og óskað eftir að borgarráð tilnefni þrjá fulltrúa í stýrihópinn.

Greinargerð:

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.



Dagur B. Eggertsson

Hjálagt:

Drög að erindisbréfi stýrihóps um 2. áfanga tilraunaverkefnis um styttingu vinnudags án launaskerðingar.  
Samþykkt borgarráðs um tilraunaverkefni um styttingu vinnudags dags. 9. nóvember 2017.



## ERINDISBRÉF

### Stýrihópur um 2. áfanga 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 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:

Þrír fulltrúar skipaðir af borgarráði.

#### Starfsmenn stýrihóps:

Fulltrúi mannauðsdeildar Ráðhúss.

Fulltrúi velferðarsviðs.

Fulltrúi umhverfis- og skipulagssviðs.

Fulltrúi skóla- og frístundasviðs.

Fulltrúi íþrótt- og tómstundasviðs.

Fulltrúi menningar- og ferðamálasviðs.

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 líðan 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 mönnun 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, [Dags.]

Dagur B. Eggertsson

Borgarráð

### ***Annar áfangi tilraunaverkefnis um styttingu vinnudags án launaskerðingar***

Lagt er til að borgarráð samþykki tillögu stýrihóps sem heldur utan um tilraunaverkefni Reykjavíkurborgar um styttingu vinnudags án launaskerðingar. Stýrihópurinn leggur til að í næsta áfanga tilraunaverkefnisins verði starfsstöðum fjölgað og þeim gefinn kostur á að sækja um þátttöku. Starfsstaðirnir þurfa 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. Lagt er til að tilraunatímabilið hefjist 11. febrúar 2018 og standi 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 1. apríl 2018. Þeir starfsstaðir sem taka þátt í verkefninu í dag fá framlengingu til 11. febrúar 2018 en áframhaldandi þátttaka mun miðast við 37 klukkustunda vinnuviku.

*Greinargerð:*

Árið 2014 samþykkti borgarstjórn:

*að stofna starfshóp sem hafi það markmið að útfæra tilraunaverkefni um styttingu vinnudags án launaskerðingar. Markmiðið með tilraunaverkefninu verði að kanna áhrifin á heilsu, vellíðan, starfsanda og þjónustuna, bæði með tilliti til gæða og hagkvæmni. Velja skal starfsstað á sviði velferðar eða fræðslu, þar sem starfsfólk vinnur undir miklu álagi. Borgarrítara verði falið að skipa starfshópinn en í honum verði, auk kjörinna fulltrúa, sérfræðipækking á sviði vinnuverndar, lýðheilsu og mannauðsmála. Fulltrúar viðkomandi stéttarféлага verði hluti af starfshópnum þegar starfsstaður hefur verið ákveðinn. Val á vinnustað og útfærsla verkefnisins verði lögð fyrir borgarráð fyrir 1. október nk.*

Tilraunaverkefni Reykjavíkurborgar um styttingu vinnuvikunnar án launaskerðingar hófst árið 2015 og nær nú til fjölbreytilegra vinnustaða. Skrifstofa þjónustumiðstöðvar Árbæjar og Grafarholts og Barnavernd Reykjavíkur voru fyrstu starfsstaðirnir til að taka þátt í verkefninu en haustið 2016 bættust við leikskólinn Hof, Laugardalslaug, heimaþjónusta- og heimahjúkrun í efri byggð auk hverfis- og verkþækistöðva borgarinnar. Markmiðið með fjölgun vinnustaða var að dýpka rannsóknina og kanna möguleg áhrif styttingar vinnuvikunnar á ólíkum starfsstöðum. Markmiðið með fjölgun vinnustaða var að kanna áhrif verkefnisins á ólíka starfsstaði borgarinnar. Á starfsstöðunum tveimur sem hafa verið lengst í verkefninu starfa nær eingöngu konur og því þótti það bæta talsvert miklu við verkefnið að fá inn starfsstaði þar sem karlmenn væru í meirihluta. Eins þótti nauðsynlegt að bæta við starfsstað á skóla- og frístundasviði sem er langstærsta svið borgarinnar. Eins var það talið verkefninu til tekna að bæta við starfsstöðum sem starfa á vöktum, en heimaþjónusta- og heimahjúkrun í efri byggð og Laugardalslaugin uppfylltu það skilyrði. Síðasta vetur tóku um

300 starfsmenn þátt í tilraunaverkefninu en þeir eru 280 í dag eftir að einn starfsstaðanna hætti þátttöku. Tilraunátímabilinu lýkur 1. nóvember nk. Útfærsla styttingarinnar er mismunandi eftir starfsstöðum. Allsstaðar er styttingin 4 klukkustundir á viku miðað við fullt starf fyrir utan þjónustumiðstöðina en þar hefur styttingin numið 5 klukkustundum á viku.

Niðurstöður viðhorfskönnunar meðal starfsmanna benda til jákvæðra áhrifa tilraunaverkefnisins þó það birtist með ólíkum hætti á starfsstöðunum. Mælingar sýna að það dragi úr andlegum og líkamlegum einkennum álags auk þess sem starfsánægja eykst á öllum starfsstöðunum fyrir utan einn. Þegar á heildina er litið eru áhrif styttingarinnar jákvæðari heldur en væntingar fólks stóðu til í upphafi verkefnisins á öllum starfsstöðum nema einum. Þegar skoðaður var þáttur um sveigjanleika í starfi þá kom hann vel út á flestum stöðum.

Ekki hefur dregið úr hreyfingum í málaskrárn Barnaverndar og þjónustumiðstöðvar Árbæjar og Grafarholts eftir að tilraunaverkefnið hófst. Hjá Barnavernd dró úr skammtímaveikindum þegar verkefnið hófst en svo jukust þau aftur árið 2016 en aftur hefur dregið úr þeim það sem af er ári 2017 og eru veikindafjarvistirnar nú jafnmiklar og áður en verkefnið hófst. Hjá þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts dró úr veikindafjarvistum þegar verkefnið hófst en svo jukust þær lítillega aftur en þær eru þó minni en áður en verkefnið hófst. Dregið hefur verulega úr veikindafjarvistum á leikskólanum Hofi eftir að styttingin kom til sögunnar og eins hefur dregið úr veikindafjarvistum hjá heimaþjónustunni í efri byggð. Erfitt er að draga ályktun um áhrif verkefnisins á veikindafjarvistir í Laugardalslaug þar sem eingöngu dagvinnufólk tók þátt í verkefninu. Það dró samt sem áður úr veikindafjarvistum hjá starfsfólki Laugardalslaugarinnar í heild á meðan að á verkefninu stóð. Unnið er að því að taka út veikindafjarvistir fyrir þátttökustaði umhverfis- og skipulagssviðs.

Talsverður áhugi hefur verið á tilraunaverkefni borgarinnar um styttri vinnuviku án launaskerðingar. Háskólanemar hafa fjallað um verkefnið í styttri og lengri ritgerðum. Í dag eru tveir mastersnemar að vinna að lokaverkefnum sínum sem fjalla um tilraunaverkefnið. Í september lauk vinnu við verkefni sem hlaut styrk Nýsköpunarsjóðs námsmanna á grunni samstarfs Reykjavíkurborgar og MARK, Miðstöðvar margbreytileika- og kynjarannsóknna við Háskóla Íslands. Það verkefni byggir á 14 viðtölum sem tekin voru í sumar við stjórnendur og starfsmenn á þeim starfsstöðum sem eru hluti af tilraunaverkefninu. Niðurstöðurnar benda með afgerandi hætti til jákvæðra áhrifa styttingar vinnuvikunnar á starfsfólk borgarinnar. Þá er í undirbúningi rannsókn sem byggir á samstarfi Reykjavíkurborgar og Andreu Hjálmsdóttur og Mörtu Einarsdóttur, sem báðar starfa við Háskólann á Akureyri. Sú rannsókn snýr að upplifun og reynslu starfsfólks af tilraunaverkefninu með sérstakri áherslu á samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu.

Þá er umtalsverður áhugi innan borgarkerfisins á tilraunaverkefninu. Margir starfsstaðir og starfsmenn hafa sýnt verkefninu áhuga og vilja gjarnan taka þátt. Áhuginn er t.a.m. mikill á velferðarsviði auk leikskólahluta skóla- og frístundasviðs.

Það er mat stýrihópsins að niðurstöðurnar séu almennt afar jákvæðar og því mikilvægt að þróa tilraunaverkefnið áfram nú þegar 1. áfanga þess er að ljúka. Stýrihópurinn telur mikilvægt að kanna með markvissum hætti hvort að styttri vinnuvika hafi jákvæð áhrif á mönnun starfsstaða sem glíma við manneklu í dag. Vísbendingar eru um að vinnufyrirkomulagið hafi jákvæð áhrif þegar kemur að fjölda umsókna um laus störf og þegar kemur að ráðningu í laus störf á starfsstöðum sem eru undirmannaðir. Stýrihópurinn telur brýnt að mæla áfram áhrif til lengri tíma þar sem hætta er á að langtímaáhrif kunni að verða

önnur en niðurstöður bendi nú til. Hér er m.a. horft til andlegs og líkamlegs álags, starfsánægju, starfsanda, samræmingu vinnu og einkalífs auk veikindafjarvista. Þá telur stýrihópurinn mikilvægt að fá inn fleiri starfsstaði til að meta heildaráhrifin betur. Ljóst er að tilraunaverkefni á einum leikskóla af rúmlega 60 borgarreklam leikskólum gefur ekki nægilega góða mynd af því hvaða áhrif stytting vinnuvikunnar hefur á leikskólaumhverfið þó tilraunin á leikskólanum Hofi gefi til kynna jákvæð áhrif. Sömu sögu má segja af Laugardalslaug sem ákveðið var að draga úr verkefninu eftir 6 mánuði eftir að vankantar komu í ljós á útfærslu verkefnisins og áhuga starfsmanna á þeirri starfsstöð. Fyrir liggur áhugi forstöðumanns laugarinnar og stjórnenda á þrótt- og tómastundasviði að þróa hugmyndina og sníða af vankanta og koma inn að nýju. Auk þess á eftir að reyna styttinguna á starfsstöðum þar sem vinnufyrirkomulagið er annað en á þeim starfsstöðum sem nú taka þátt og meta árangurinn. Með því að opna fyrir umsóknir má búast við að ólíkir starfsstaðir sækji um þátttöku sem gefur þá betri vitneskju á hvaða vinnustöðum styttingin kemur vel út.

Stýrihópurinn leggur til að 2. áfangi tilraunaverkefnis Reykjavíkurborgar um styttingu vinnuvikunnar hefjist 11. febrúar 2018. Þeim stöðum sem telja sig þurfa lengri undirbúningstíma mun gefast kostur á innkomu í verkefnið 11. mars og 11. apríl 2018. Áður muni starfsstöðum borgarinnar sem hafa þá eiginleika sem lýst er hér að ofan bjóðast að sækja um þátttöku þar sem fyrir liggja meðal annars rökstuðningur fyrir aðild að tilraunaverkefninu, væntanleg útfærsla og undirbúningsáætlun viðkomandi starfsstaða. Yfirmenn móti umsóknir í samstarfi við starfsmenn og leggi til útfærslu þar sem styttingin getur orðið allt að 3 klukkustundir á viku. Gert er ráð fyrir að allt starfsfólk sem ráðið er á föst mánaðarlaun geta tekið þátt í verkefninu. Starfsfólk í hlutastörfum fá hlutfallslega styttingu á vinnutímanum í samræmi við þátttöku annarra á vinnustaðnum.

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 forystu stéttarfélaganna 1. apríl 2019. Nánari útfærsla á 2. áfanga tilraunaverkefnisins og undirbúningur verði í höndum stýrihópsins sem starfi með starfsmannastjóra Reykjavíkur. Lagt er til að þeir starfsstaðir sem taka þátt í 1. áfanga tilraunaverkefnisins fái að halda áfram kjósi þeir svo fram að áramótum þegar 2. áfangi verkefnisins hefst. Hafi þeir hug á að taka þátt í nýjum áfanga þurfa þeir að sækja um það til jafns við aðra starfsstaði.

Stýrihópurinn leggur til að tekið verði upp samstarf við Félagsvísindastofnun um utanumhald rannsókna tengdu verkefninu.

Markmið annars áfanga tilraunaverkefnis

Annar áfangi tilraunaverkefnisins 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 líðan 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 mönnun og nauðsynlega þjónustuveitingu varðar

Dagur B. Eggertsson

Hjálagt:

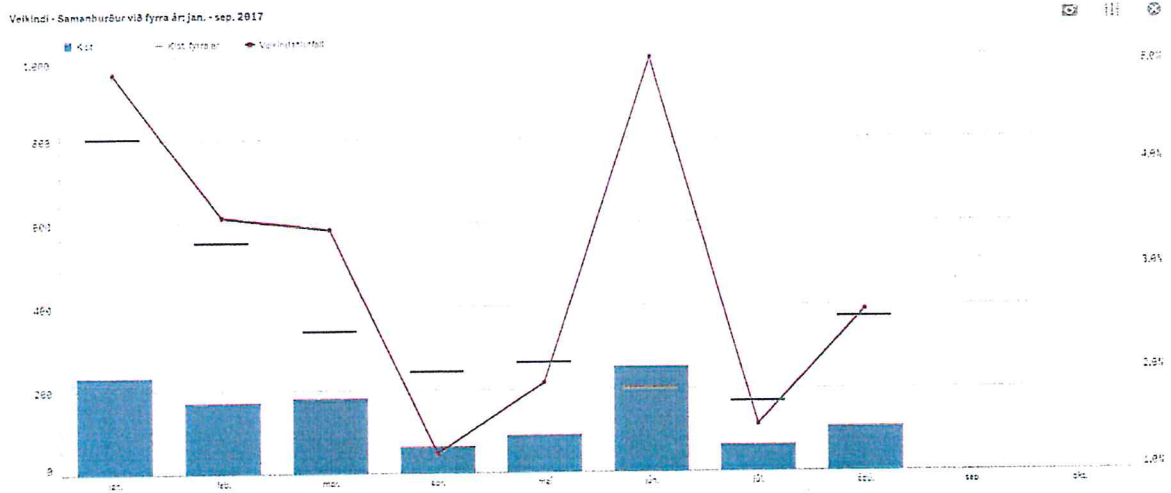
Stytting vinnutímans hjá Reykjavíkurborg, dags. september 2017.

Veikindafjarvistir á þátttökustöðum, dags. október 2017.

Tilraunarverkefni á styttingu vinnuvikunnar, skýrsla dags. september 2017.



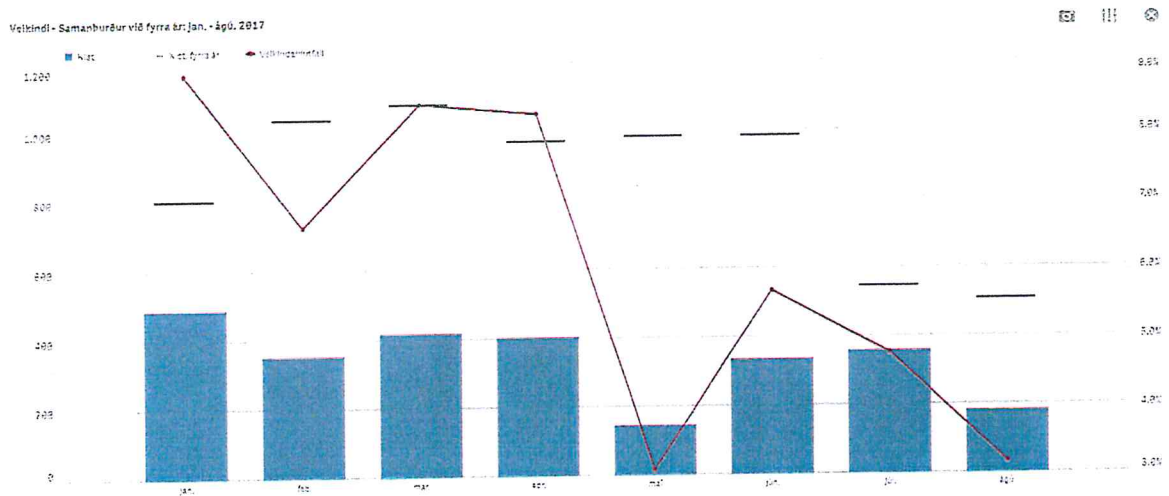
## Veikindafjarvistir á þátttökustöðum í tilraunaverkefni um styttingu vinnudags



Mynd 1. Veikindafjarvistir á leikskólanum Hofi.

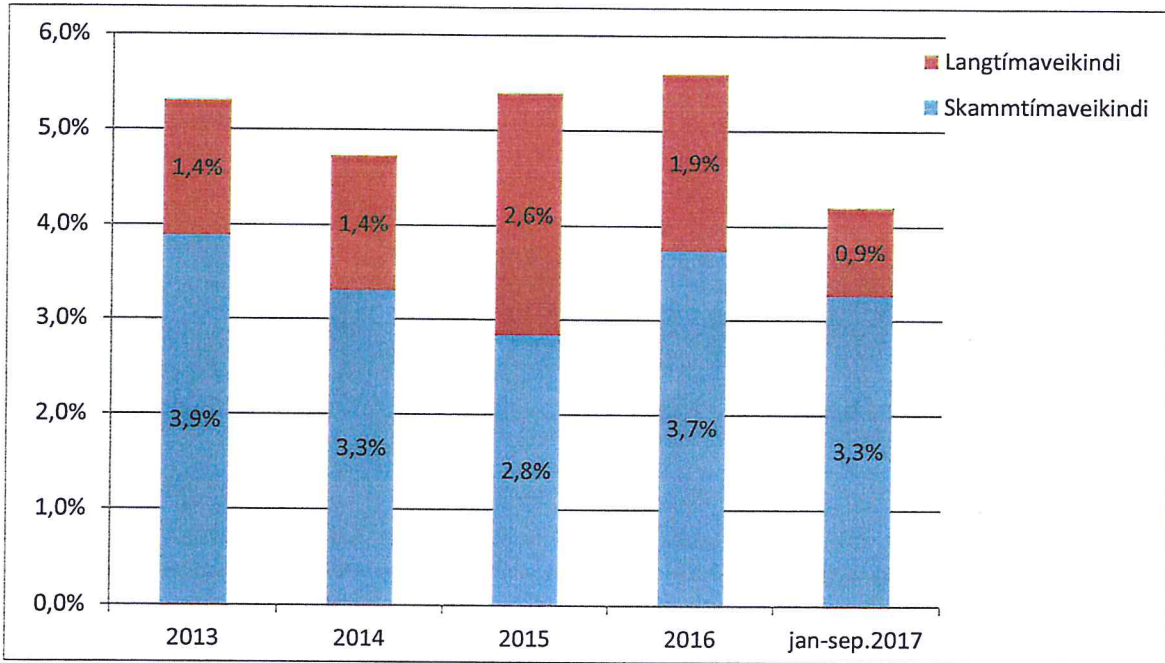
Á leikskólanum Hofi var meðalveikindahlutfall 2,9% á fyrstu átta mánuðum ársins 2017 en til samanburðar var meðalveikinda

hlutfall fyrstu átta mánuði ársins 2016 7,6%. Leikskólinn Hof byrjaði í tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar í byrjun nóvember 2016. Verulega hefur dregið úr veikindafjarvistum á leikskólanum Hofi eftir að tilraunaverkefni um styttingu vinnudags hófst.

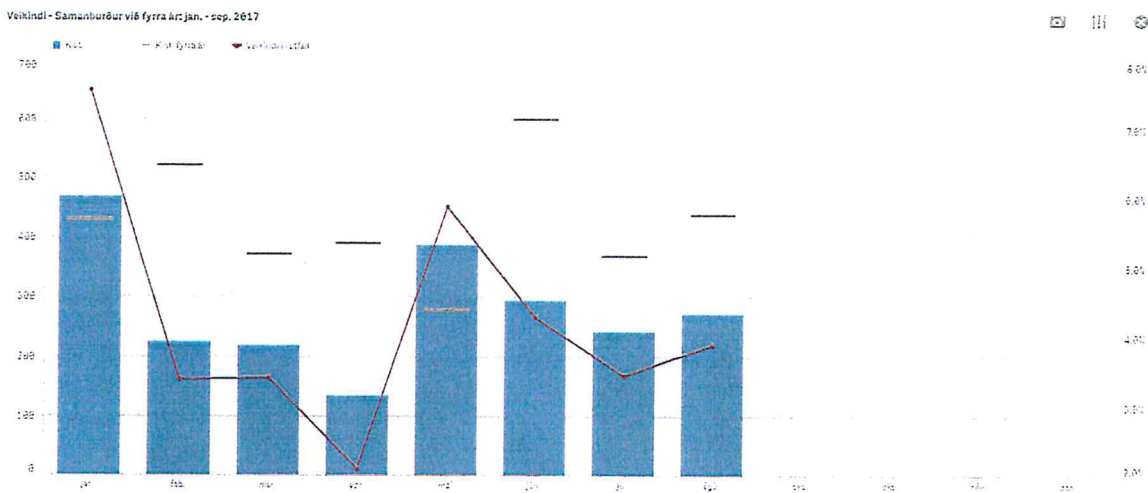


Mynd 2. Veikindafjarvistir í Laugardalslaug.

Meðalveikindahlutfall fyrstu þrjá mánuði ársins 2016 í Laugardalslaug (Laugardalslaug dró sig úr tilraunaverkefninu í apríl) var 7,9% miðað við 15,7% árið áður. Erfitt er að draga ályktanir út frá þessu þar sem eingöngu um 20 starfsmenn laugarinnar tóku þátt í verkefninu af um 90 starfsmönnum en þessar tölur eiga við vinnustaðinn í heild. Eingöngu dagvinnufólk tók þátt í tilraunaverkefninu.

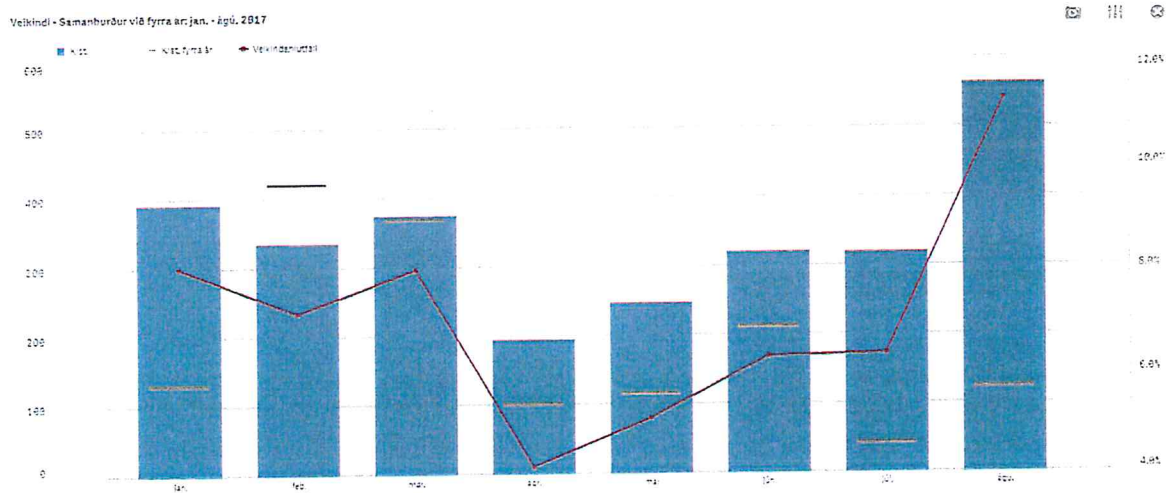


Mynd 3. Veikindahlutfall Barnaverndar.

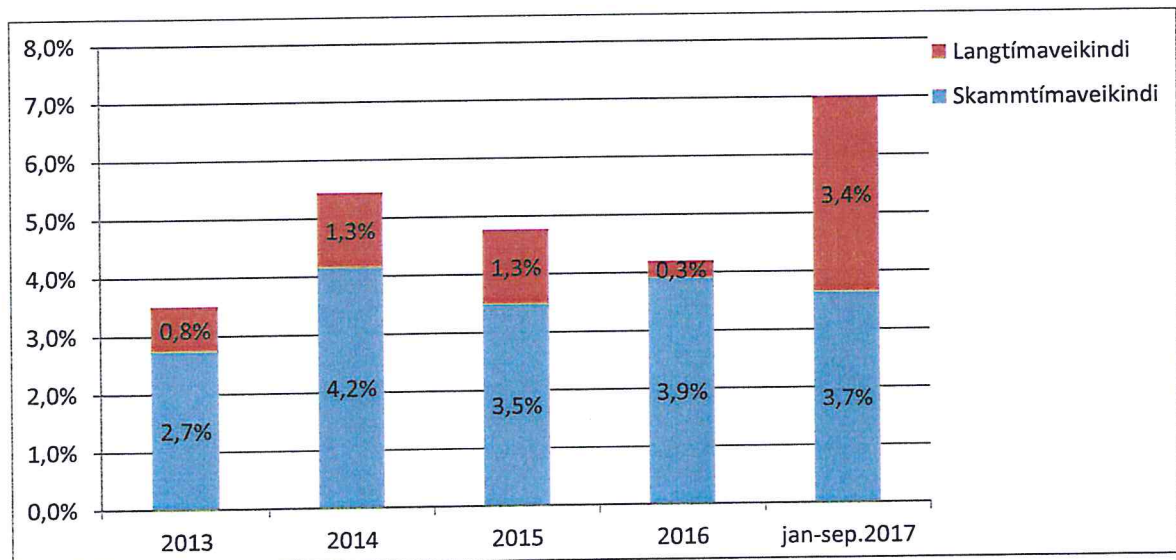


Mynd 4. Veikindafjarvistir hjá Barnavernd.

Þegar veikindahlutfall Barnaverndar er skoðað sést að það dró úr skammtímaveikindum eftir að tilraunaverkefni um styttingu vinnuviku hófst árið 2015. Árið eftir jukust þær en aftur hefur dró úr þeim árið 2017. Á mynd 4 má sjá heildarfjarvistir fyrstu átta mánuði ársins 2017 og þar sést að í flestum mánuðum dregur talsvert úr veikindum miðað við árið á undan. Meðal veikindahlutfall fyrstu átta mánuði ársins 2017 er 4,2% en það var 6,7% árið 2016.

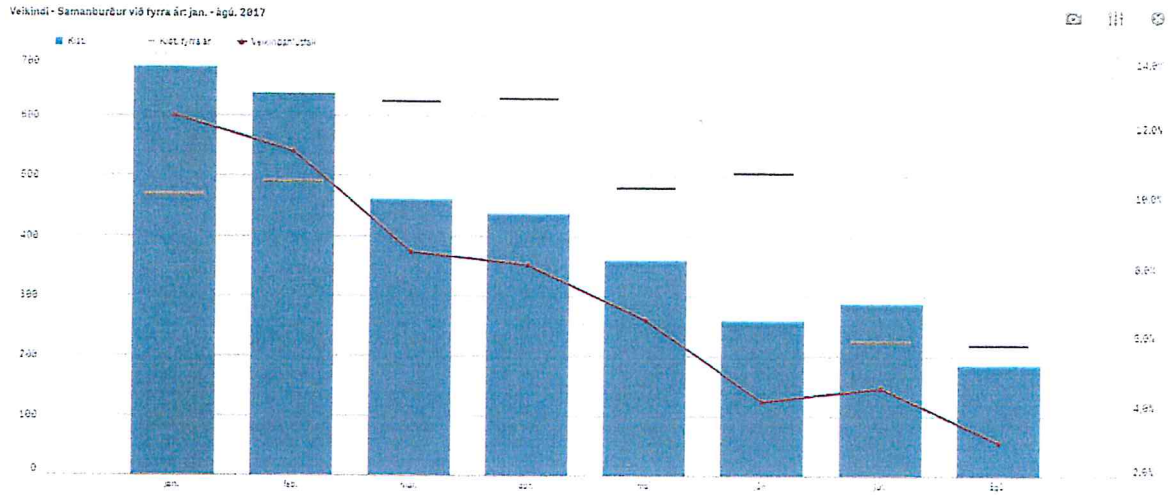


Mynd 5. Veikindafjarvistir hjá þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts.



Mynd 6. Veikindahlutfall hjá þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts.

Eftir að tilraunaverkefnið hófst hjá þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts árið 2015 dró úr skammtímaveikindum. Þau jukust lítillega árið 2016 en dregið hefur úr þeim aftur á þessu ári. Meðal veikindahlutfall á þjónustumiðstöðinni hækkaði talsvert árið 2017 en þá hækkun má rekja til langtímaveikinda. Fyrstu átta mánuði ársins 2017 var meðalveikindahlutfall 7,0% en það var 3,7% árið á undan.



### Veikindafjarvistir hjá heimaþjónustunni í efri byggð

Meðalveikindahlutfall hjá heimaþjónustunni í efri byggð fyrstu átta mánuði ársins 2017 var 7,2% en á sama tíma árið 2016 var það 8,1%.



---

# STYTTING VINNUTÍMANS HJÁ REYKJAVÍKURBORG: VIÐHORF OG REYNSLA ÞÁTTTAKENDA

---

Tinna Ólafsdóttir

September 2017



NÝSKÖPUNARSJÓÐUR  
NÁMSMANNA



## EFNISYFIRLIT

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

## ÚTDRÁTTUR

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

### INNGANGUR

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

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

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

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

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

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

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

## **BAKGRUNNUR TILRAUNAVERKEFNISINS**

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

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

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



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

## **FYRRI RANNSÓKNIR**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## ÚTFÆRSLA STYTTINGAR

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

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

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

## AÐFERÐAFRÆÐI

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

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

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

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

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

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

## **NIÐURSTÖÐUR**

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

### **1. VIÐHORF OG VÆNTINGAR**

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

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

## **2. NÝTING STYTTINGAR**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3. FJARVISTIR OG ÁLAG

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **4. STYTTINGIN OG VINNAN**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## UMRÆÐUR OG LOKAORÐ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## HEIMILDASKRÁ

- Albertsen, K. et al. (2007). *Working time arrangements and social consequences – What do we know?* Norden. Sótt af <https://www.divaportal.org/smash/get/diva2:700842/FULLTEXT01.pdf>
- Golden, L. (2010). A Purpose for Every Time? The Timing and Length of the Work Week and Implications for Worker Well-Being, *Connecticut Law Review*, 42(4), 1181–1201.
- Guðrún Helga Magnúsdóttir og Gylfi Dalmann Aðalsteinsson. (2011). Þegar kynslóðir mætast – Að stjórnna Y-kynslóðinni. Í Auður Hermannsdóttir, Jón Snorri Snorrason og Þóra Christiansen (ritsjórar), *Vorráðstefna Viðskiptafræðistofnunar Háskóla Íslands* (bls. 86-96). Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/8664>
- Halkos, G. og Bousinakis, D. (2010). The Effect of Stress and Satisfaction on Productivity, *International Journal of Productivity & Performance Management*, 6, 1-12.
- Katrín Briem og Þorvaldur Ólafsson. (2015). *Is Less Work Better Work? A shorter working week from a managerial viewpoint* (meistararitgerð, Lund University). Sótt af <http://lup.lub.lu.se/student-papers/record/5468854>
- Ólöf Björg Þórðardóttir. (2016). *Stytting vinnuvikunnar. Tilraunaverkefni hjá KatrínKaKa*. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/24420>
- Pacta Guideline. (2015). *18 månader med 6 timmar: Följeforskning om försök med reducerad arbetstid*. Göteborgs Stad, Svartedalens äldrecentrum.
- Reykjavíkurborg. (2016). Tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar. Sótt af [https://www.bsrb.is/static/files/Utgefid\\_efni/Skyrslur\\_stytting\\_vinnuviku/skyrsla-tilraunaverkefni-bsrb-og-reykjavikurborgar-um-styttingu-vinnuvikunnar.pdf](https://www.bsrb.is/static/files/Utgefid_efni/Skyrslur_stytting_vinnuviku/skyrsla-tilraunaverkefni-bsrb-og-reykjavikurborgar-um-styttingu-vinnuvikunnar.pdf)
- Reykjavíkurborg. (2017). Tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar. Sótt af [http://reykjavik.is/sites/default/files/skjol\\_borgarstjornarfundur/stytting\\_2.pdf](http://reykjavik.is/sites/default/files/skjol_borgarstjornarfundur/stytting_2.pdf)
- Toyota Center Göteborg. (e.d). *Sextimmarsdag i tvåskift - Så gjorde vi*. Sótt af <https://toyotagoteborg.se/om-oss/sextimmarsdag-i-tva-skift-sa-gjorde-vi/>
- Östersundskommun. (2016). *Östersundsmodellen- 6 timmars arbetsdag, tid för återhämtning*. Sótt af <http://www.ostersund.se/om-webbplatsen/nyhetsarkiv/nyhetsarkiv/2016-10-25-ostersundsmodellen-uppmarksammas.html>

## VIÐAUKI

### 1. VIÐTALSVÍSIR - STARFSFÓLK

#### 1) Almennt um tilraunaverkefnið

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

#### 2) Starfsmannamál

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

#### 3) Staða og bakgrunnur - samræming atvinnu og einkalífs

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



### **Bakgrunnur**

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

### **4) Hagnýt atriði til framtíðar**

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

## **2. VIÐTALSVÍSIR- STJÓRNENDUR**

### **1) Almennt um tilraunaverkefnið**

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

### **2) Starfsmannamál**

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

### 3) Staða og bakgrunnur- samræming atvinnu og einkalífs

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

#### ***Bakgrunnur***

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

### 4) Hagnýt atriði til framtíðar

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

September 2017

# Tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar



Reykjavíkurborg

## Efnisyfirlit

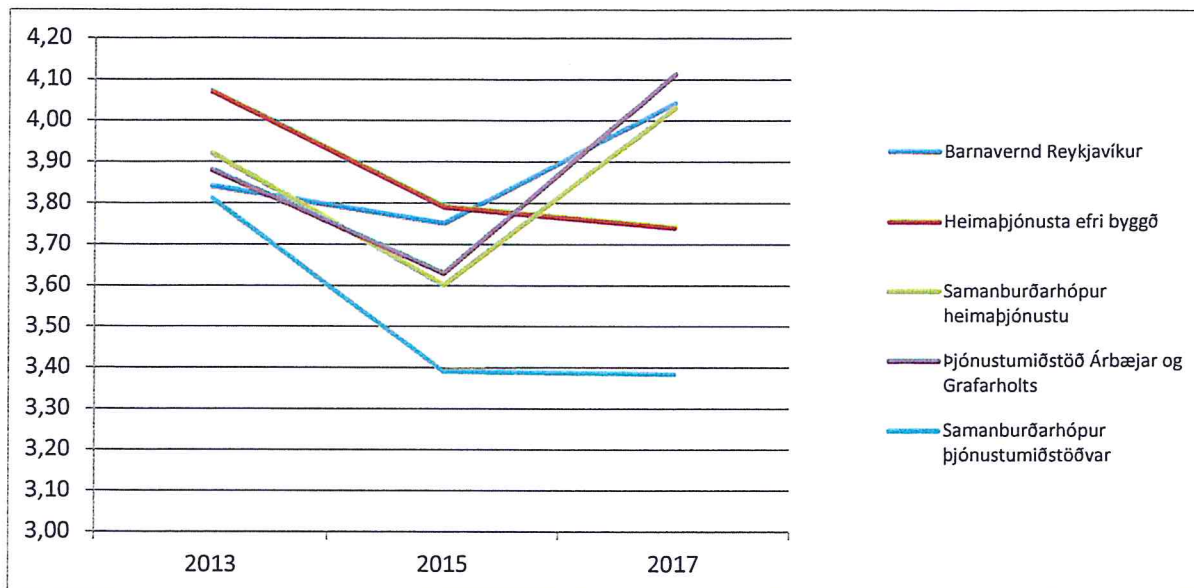
Velferðarsvið .....	3
Heildarskor og þættir úr viðhorfskönnun meðal starfsmanna Reykjavíkurborgar .....	3
Sveigjanleiki í starfi .....	5
Hreyfingar í málaskrá Barnaverndar .....	9
Hreyfingar í málaskrá þjónustumiðstöðvar Árbæjar og Grafarholts.....	12
Umhverfis- og skipulagssvið .....	14
Heildarskor og þættir úr viðhorfskönnun meðal starfsmanna Reykjavíkurborgar .....	14
Sveigjanleiki í starfi .....	16
Slysaskráningar .....	19
Skóla- og frístundasvið .....	20
Heildarskor og þættir úr viðhorfskönnun meðal starfsmanna Reykjavíkurborgar .....	20
Sveigjanleiki í starfi .....	21
Íþrótt- og tómstundasvið.....	23
Heildarskor og þættir úr viðhorfskönnun meðal starfsmanna Reykjavíkurborgar .....	23
Sveigjanleiki í starfi.....	24
Samantekt niðurstaðna .....	25

Tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar hjá Reykjavíkurborg hófst 1. mars 2015 hjá tveimur starfsstöðum á Velferðarsviði. Þann 1. október 2016 bættust við starfsstaðir á Umhverfis-og skipulagssviði og 1. nóvember sama ár bættust við staðir á Íþrótt- og tómstundasviði og Skóla-og frístundasviði.

Í þessari skýrslu eru niðurstöður viðhorfskönnunar meðal starfsmanna Reykjavíkurborgar skoðaðar. Skoðað var heildarskor starfsstaða sem hafa verið þátttakendur í tilraunaverkefninu, breytingar á þáttum á milli kannanna auk þess sem þáttur um sveigjanleika í starfi var skoðaður sérstaklega. Að auki er farið yfir fjölda virkra mála hjá Barnavernd og hjá þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts auk slysaskráninga á þáttökustöðum Umhverfis- og skipulagssviðs.

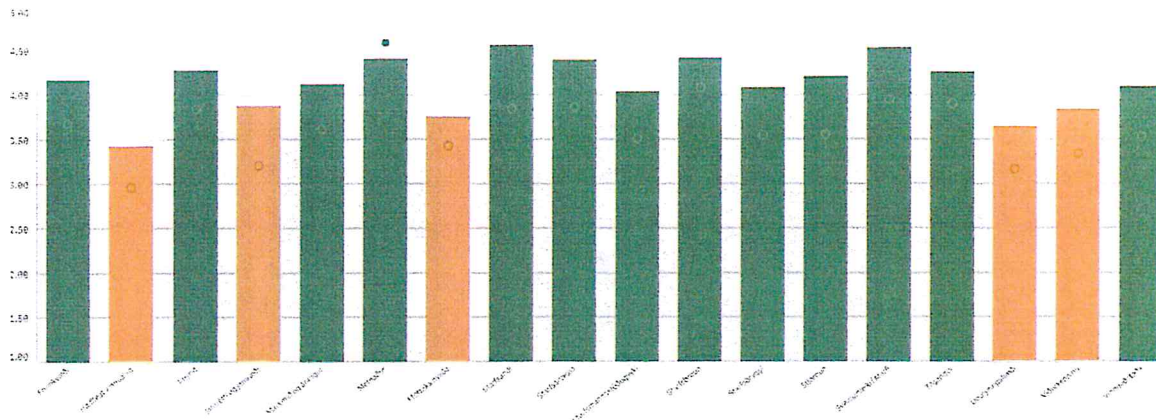
## Velferðarsvið

### Heildarskor og þættir úr viðhorfskönnun meðal starfsmanna Reykjavíkurborgar



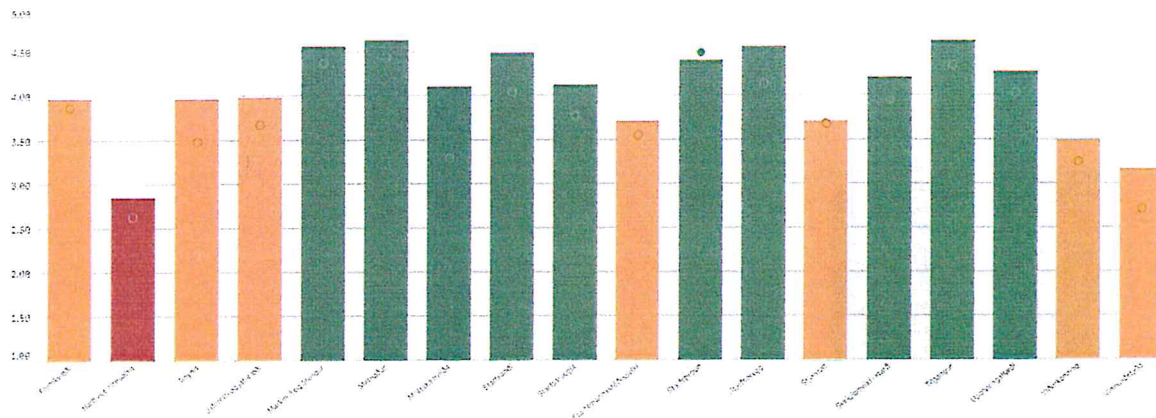
Mynd 1. Heildarskor staða á velferðarsviði á milli ára.

Ef heildarskor staða á Velferðarsviði er skoðað sést að heildarskor Barnaverndar lækkaði lítillega á milli árunna 2013 og 2015 áður en verkefnið hófst, en hækkaði svo talsvert árið 2017 og var þá hærra en árið 2013. Heildarskor þjónustumiðstöðvar Árbæjar og Grafarholts lækkaði einnig á milli árunna 2013 og 2015 en hækkaði svo aftur 2017 og var hærra þá en árið 2013. Samanburðarhópur þjónustumiðstöðvarinnar lækkaði mikið á milli árunna 2013 og 2015 en stóð í stað á milli árunna 2015 og 2017. Heildarskor heimaþjónustu efri byggðar lækkaði mikið á milli árunna 2013 og 2015. Örlítil lækkun var á milli árunna 2015 og 2017. Ef samanburðarhópur heimaþjónustunnar er skoðaður sést að lækkun varð á milli árunna 2013 og 2015 en svo varð talsverð hækkun á milli árunna 2015 og 2017.



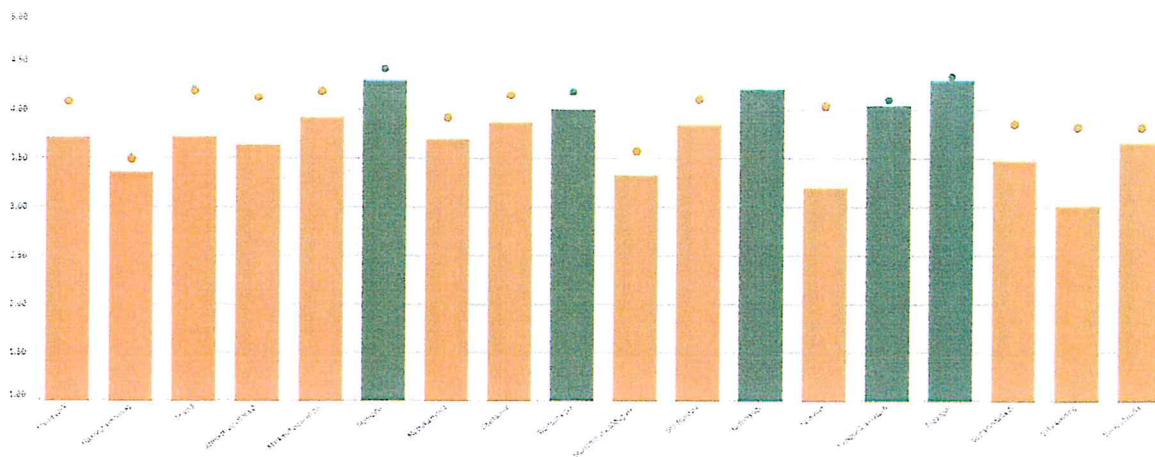
Mynd 2. Meðaltöl þátta hjá þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts árið 2017.

Hækkun var á meðaltölum allra þátta hjá þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts nema einum, metnaði, á milli ára 2015 og 2017. Mesta hækkunin er á þættinum starfanda, sem jafnframt er sá þáttur sem er með hæsta meðaltalið. Þáttur um sveigjanleika í starfi er með næsthæsta meðaltalið.



Mynd 3. Meðaltöl þátta hjá Barnavernd árið 2017.

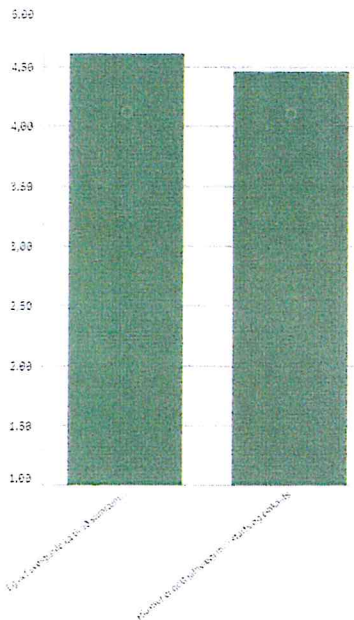
Hækkun var á meðaltölum allra þátta hjá Barnavernd Reykjavíkur nema einum, starfsþróun, á milli ára 2015 og 2017. Áberandi var hvað álagið var mikið en það dró samt úr álagi milli áranna 2015 og 2017.



Mynd 4. Meðaltöl þátta hjá heimaþjónustu efri byggðar árið 2017.

Lækkun varð á 11 þáttum en hækkun á fimm þáttum á milli ára 2015 og 2017 í heimaþjónustu efri byggðar, tveir þættir stóðu í stað. Mesta hækkunin var á þættinum starfsöryggi og mesta lækkunin á þættinum stjórnun.

### Sveigjanleiki í starfi



Mynd 5. Meðaltöl spurninga um sveigjanleika í starfi hjá þjónustumiðstöð Árneseyri og Grafarholts.

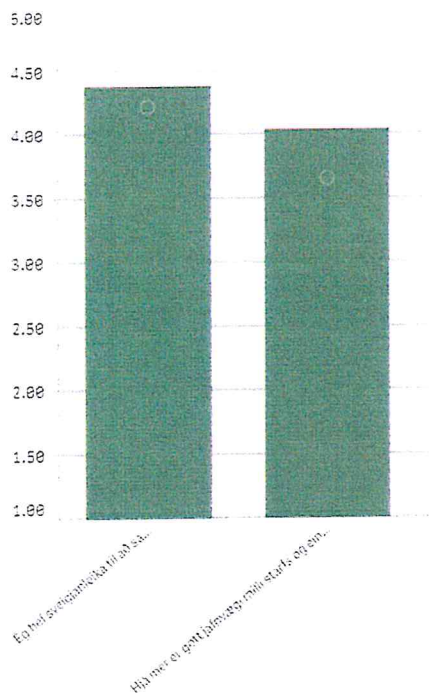


### Sveigjanleiki í starfi: Meðalskor spurninga



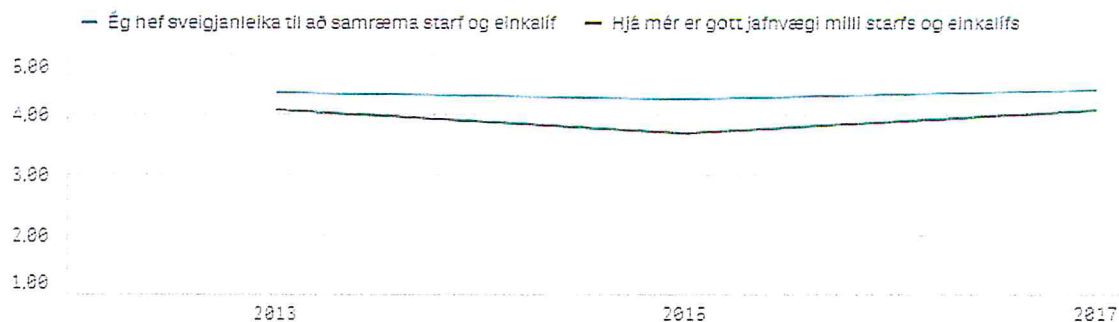
Mynd 6. Meðaltöl spurninga þáttar um sveigjanleika í starfi hjá þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts.

Meðaltöl spurninganna „Ég hef sveigjanleika til að samræma starf og einkalíf“ og „Hjá mér er gott jafnvægi milli starfs og einkalífs“, sem mynda þáttinn um sveigjanleika í starfi, lækkuðu örlítið á milli áráanna 2013 og 2015 áður en verkefnið fór af stað á þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts en hækkuðu svo talsvert á milli áráanna 2015 og 2017. Meðaltal þáttarins um sveigjanleika í starfi hækkaði úr 3,93 upp í 4,53 á milli kannanna 2015 og 2017.



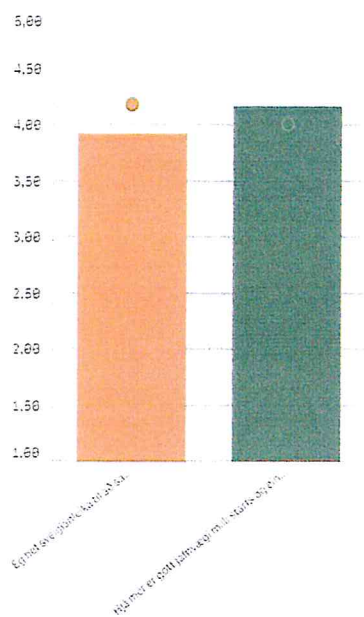
Mynd 7. Meðaltöl spurninga um sveigjanleika í starfi hjá Barnavernd.

### Sveigjanleiki í starfi: Meðalskor spurninga



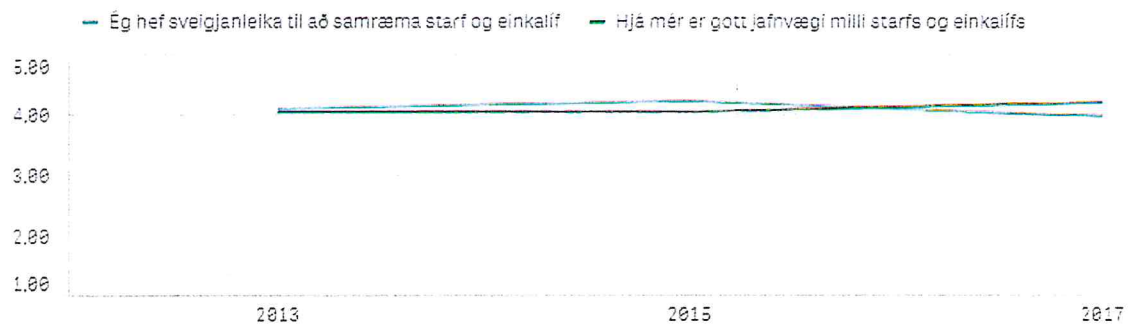
Mynd 8. Meðaltöl spurninga þáttar um sveigjanleika í starfi hjá Barnavernd.

Þátturinn um sveigjanleika í starfi hækkaði á milli árana 2015 og 2017 úr 3,93 upp í 4,20 hjá Barnavernd. Meðaltal spurningarinnar „Ég hef sveigjanleika til að samræma starf og einkalíf“ lækkaði örlítið á milli árana 2013 og 2015 en hækkaði svo aftur og var meðaltal spurningarinnar örlítið hærra árið 2017 heldur en árið 2013. Lækkun var á meðaltali spurningarinnar „Hjá mér er gott jafnvægi milli starfs og einkalífs“ á milli 2013 og 2015 en svo hækkaði meðaltalið aftur árið 2017 og varð svipað og árið 2013.



Mynd 9. Meðaltöl spurninga um sveigjanleika í starfi hjá heimabjónustu efri byggðar.

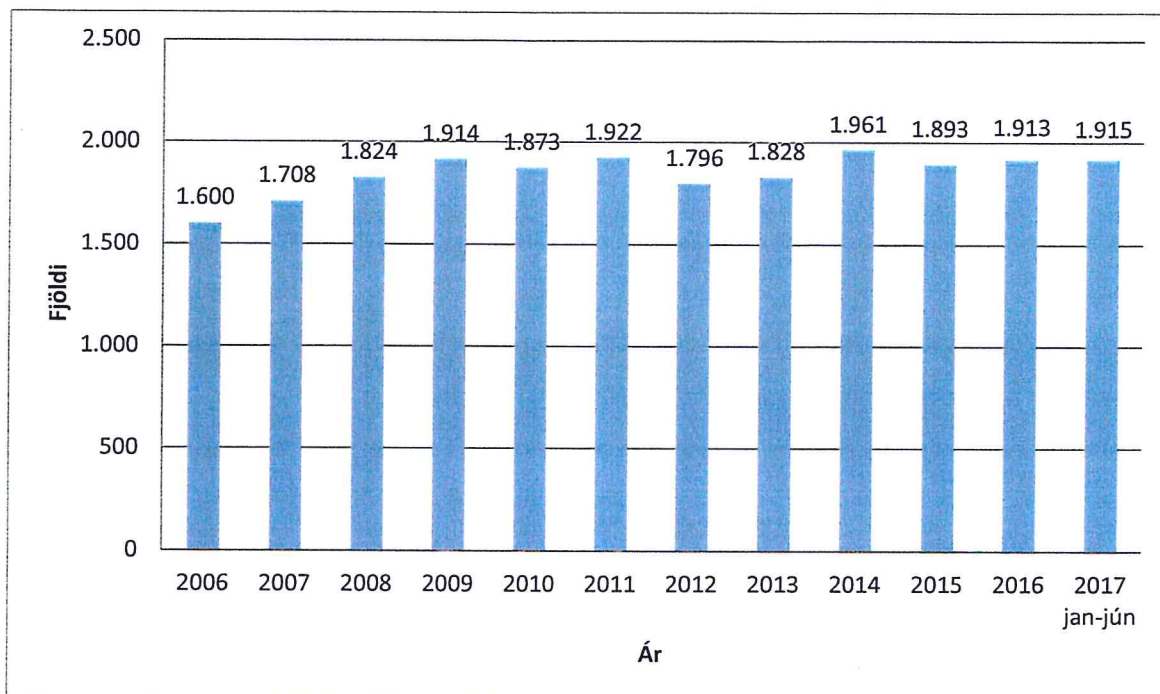
### Sveigjanleiki í starfi: Meðalskor spurninga



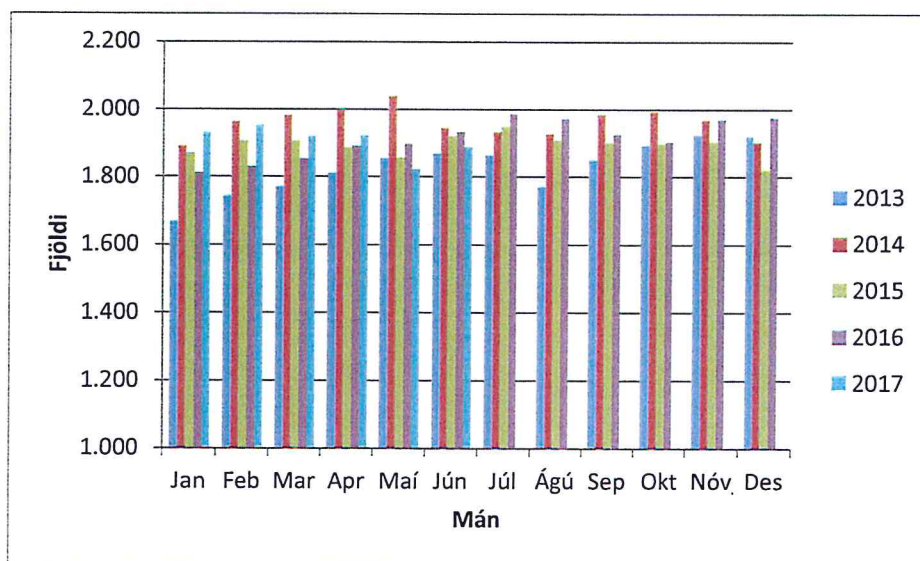
Mynd 10. Meðaltöl spurninga þáttar um sveigjanleika í starfi hjá heimaþjónustu efri byggðar.

Meðaltal þáttar um sveigjanleika í starfi minnkaði lítillega á milli áráanna 2015 og 2017 en það fór úr 4,09 niður í 4,04 hjá heimaþjónustu efri byggðar. Lítilleg hækkun á milli áráanna 2015 og 2017 á meðaltali spurningarinnar „Hjá mér er gott jafnvægi milli starfs og einkalífs“ en meðaltalið var svipað 2013 og 2015. Örlítil hækkun varð á meðaltali spurningarinnar „Ég hef sveigjanleika til að samræma starf og einkalíf“ á milli áráanna 2013 og 2015 en svo lækkaði meðaltalið aftur árið 2017.

## Hreyfingar í málaskrá Barnaverndar

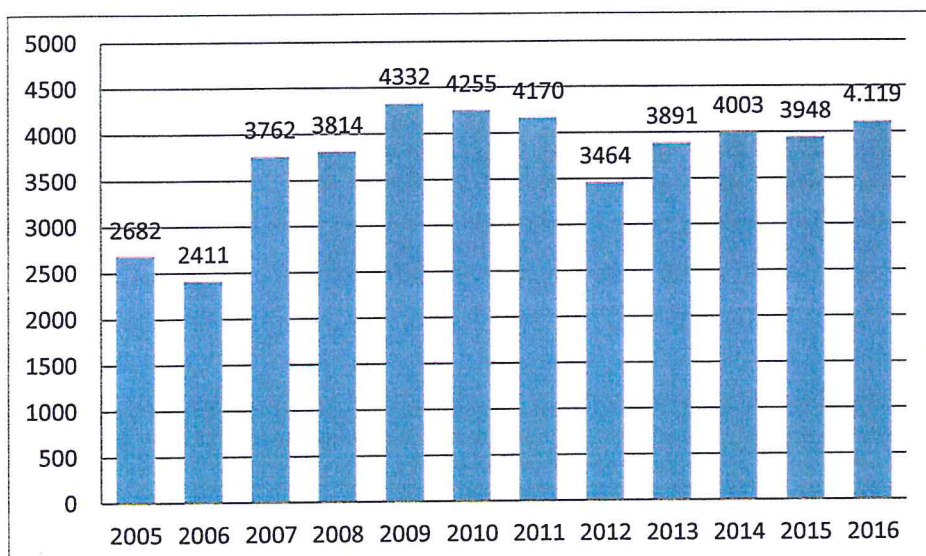


Mynd 11. Meðalfjöldi virkra mála hjá Barnavernd.

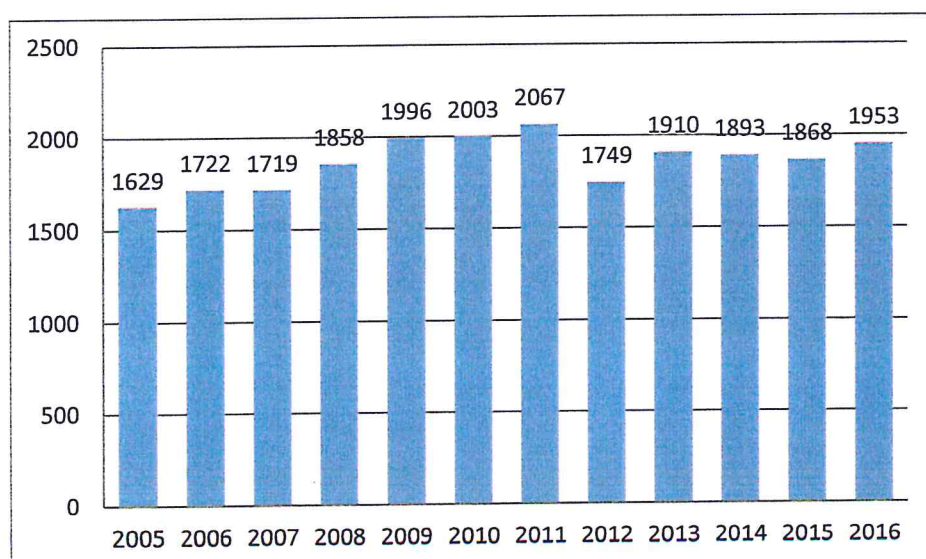


Mynd 12. Meðalfjöldi virkra mála í Barnavernd eftir mánuðum 2013-2017.

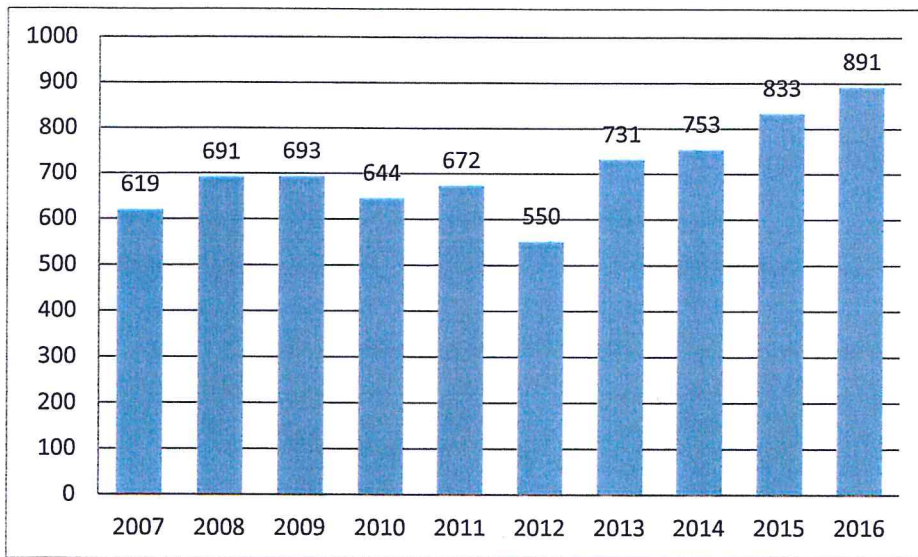
Mynd 11 sýnir meðalfjölda virkra mála hjá Barnavernd Reykjavíkur árin 2006-2017 og mynd 12 **Villa! Uppruni tilvísunar finnst ekki.** sýnir meðalfjölda virkra mála síðustu ára skipt eftir mánuðum. Virk mál eru þau mál sem hreyfing mælist í sex mánuðum á undan mælingu. Frá árinu 2008 hafa virk mál mælst á bilinu 1800 til tæplega 2000 á hverjum tíma. Árið 2015, dró aðeins úr hreyfingum í málaskrá frá árinu 2014. Munurinn er þó óverulegur og ekki meiri en til að mynda milli árána 2011 og 2012.



Mynd 13. Fjöldi barnaverndartilkyninga í Reykjavík 2005-2016.



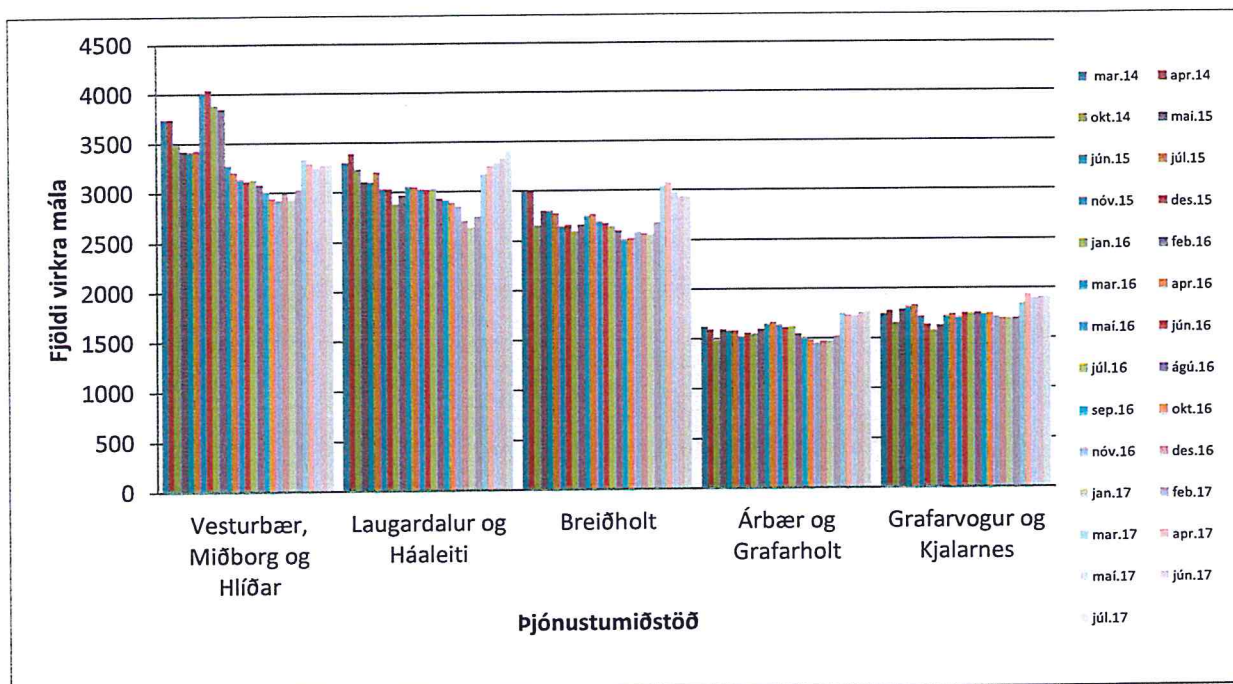
Mynd 14. Fjöldi barna sem tilkynnt var um í Reykjavík 2005-2016.



Mynd 15. Fjöldi barna þar sem ákveðið var að hefja nýju könnun 2007-2016.

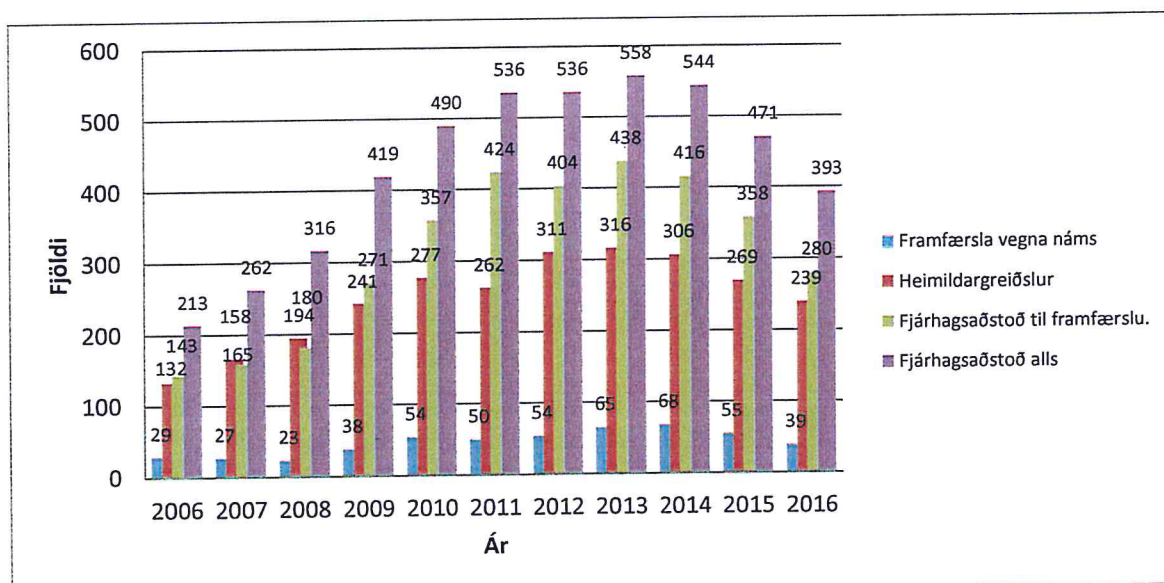
Litlar sveiflur hafa orðið síðastliðin fjögur ár í fjölda tilkynninga til Barnaverndar Reykjavíkur og á það sama við um fjölda þeirra barna sem tilkynnt var um, örlítill aukning virðist hafa orðið árið 2016. Nýjum könnunum fjölgaði hins vegar árið 2015 frá fyrri árum og enn frekari aukningu má sjá árið 2016.

## Hreyfingar í málaskrá þjónustumiðstöðvar Árbæjar og Grafarholts

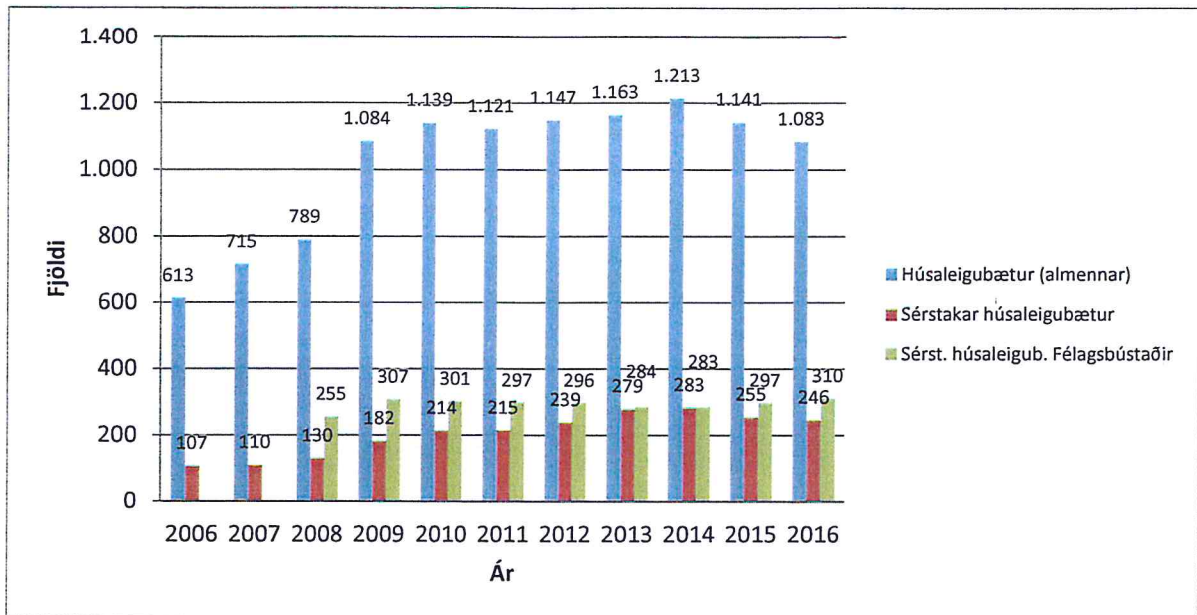


Mynd 16. Fjöldi virkra mála, skipt eftir þjónustumiðstöðvum

Meðalfjöldi virkra mála hjá þjónustumiðstöðvunum má sjá á mynd 16. Virk mál eru þau mál sem hreyfð hafa verið síðustu sex mánuði fyrir mælingu. Hjá þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts hefur ekki dregið úr hreyfingum í málaskrá frá árinu 2014 þrátt fyrir styttri vinnuviku.



Mynd 17. Fjöldi notenda fjárhagsaðstoðar á þjónustumiðstöðvar Árbæjar og Grafarholts.



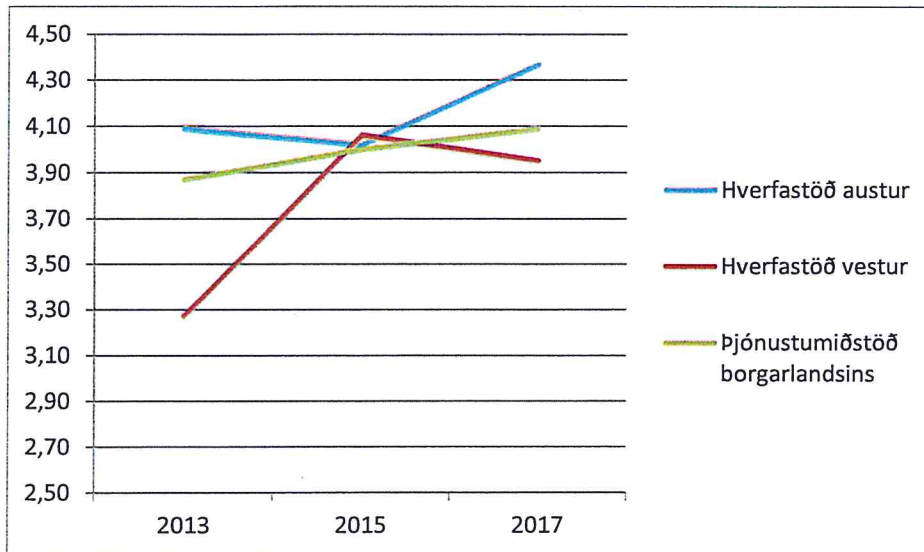
Mynd 18. Fjöldi notenda með húsaleigubætur á Þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts.

Mynd 17 sýnir fjölda notenda fjárhagsaðstoðar og mynd 18 **Villa! Uppruni tilvísunar finnst ekki.** sýnir fjölda notenda húsaleigubóta hjá Þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts. Á árunum 2015 og 2016 fækkaði fjöldi notenda sem fengu fjárhagsaðstoð og einnig fækkaði þeim sem fengu húsaleigubætur og hefur það unnið með ráðgjafarþjónustunni þannig að betur hefur verið unnið í einstaka málum sem sést að hreyfingar í málaskrá eru þær sömu þrátt fyrir að innstreymi erinda sé minna.



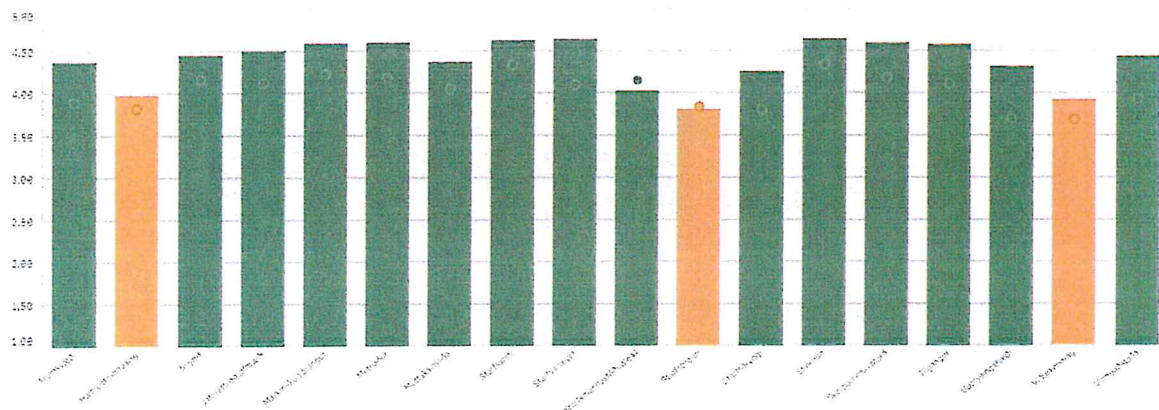
## Umhverfis- og skipulagssvið

### Heildarskor og þættir úr viðhorfskönnun meðal starfsmanna Reykjavíkurborgar



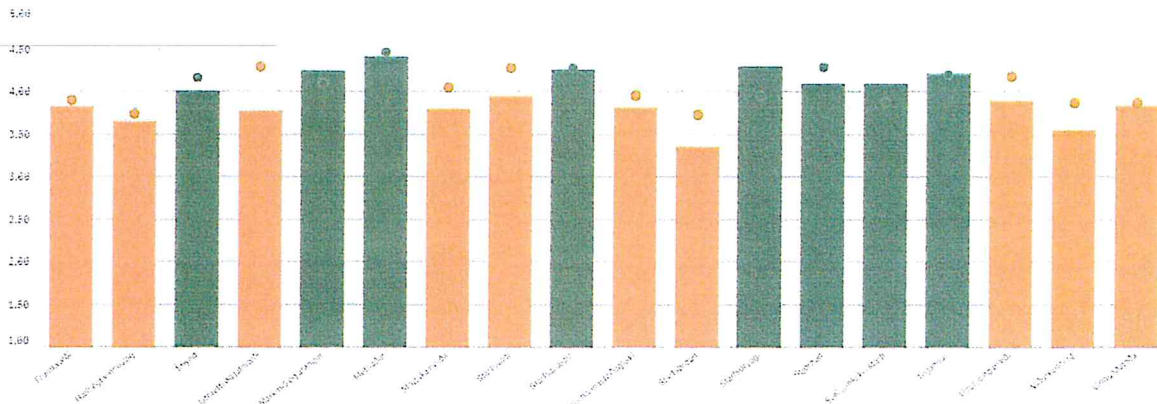
Mynd 19. Heildarskor staða á Umhverfis- og skipulagssviði á milli ára.

Á hverfastöð austur var heildarskorið hærra árið 2017 heldur en árin 2013 og 2015. Það lækkaði lítillega á milli árunna 2013 og 2015 en hækkaði svo talsvert milli árunna 2015 og 2017. Á hverfastöð vestur varð mikil hækkun á milli árunna 2013 og 2015 og svo lítilleg lækkun á milli árunna 2015 og 2017. Hjá þjónustumiðstöð borgarlandsins varð hækkun á milli árunna 2013 og 2017.



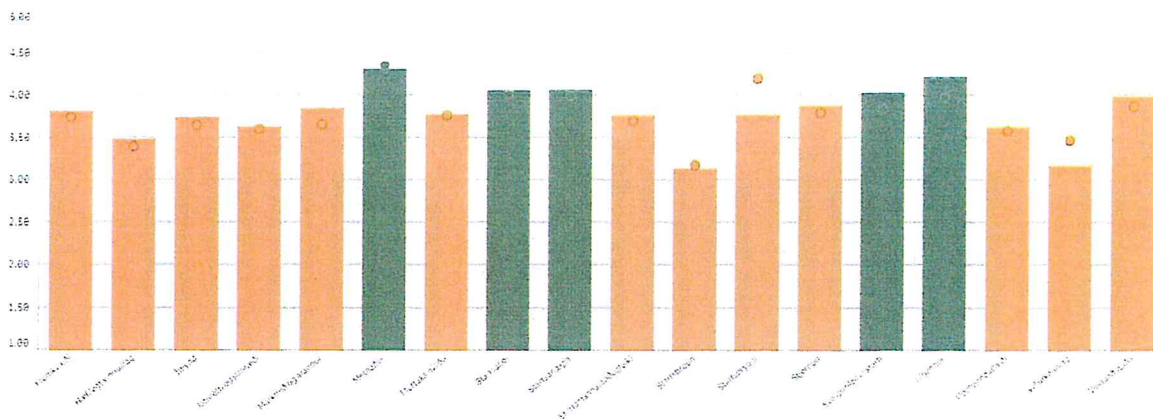
Mynd 20. Meðaltöl þátta hjá hverfastöð austur árið 2017.

Hækkun varð á öllum þáttum nema tveimur, starfsmannastöðugleika og starfsþróun, á milli árunna 2015 og 2017. Þrír hæstu þættirnir voru stjórnun, starfsánægja og starfsandi. Þátturinn um upplýsingaflæði hækkaði mest á milli ára og starfsánægjubátturinn næst mest.



Mynd 21. Meðaltöl þátta hjá hverfastöð vestur árið 2017.

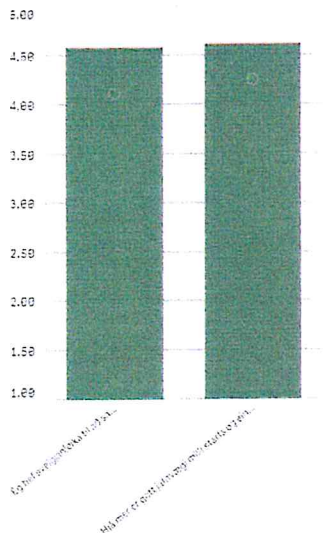
Hækkun varð á fjórum þáttum á milli árunna 2015 og 2017 en lækkun á fjórtán þáttum. Mest hækkun varð á þáttinum starfsöryggi og sveigjanleiki í starfi en mest lækkun á þættinum um jafnrétti og jafnræði.



Mynd 22. Meðaltöl þátta hjá þjónustumiðstöð borgarlandsins árið 2017.

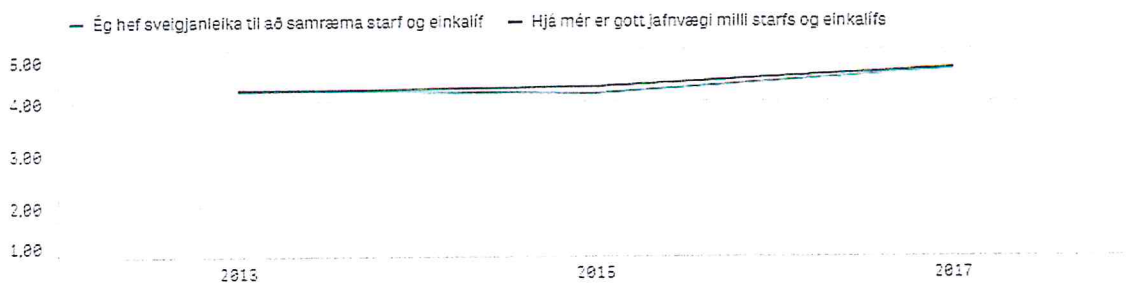
Hækkun varð að fjórtán þáttum á milli árunna 2015 og 2017 en lækkun á fjórum. Mest hækkun var á þáttunum tilgangur, sveigjanleiki í starfi og markmið og árangur en mest lækkun á þættinum starfsöryggi.

### Sveigjanleiki í starfi



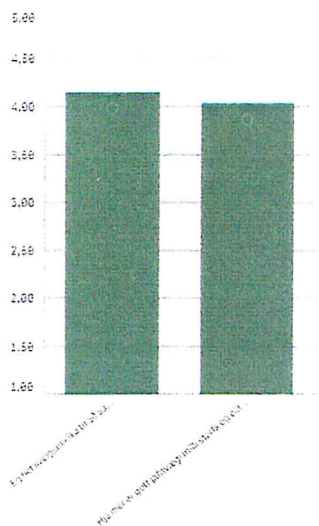
Mynd 23. Meðaltöl spurninga um sveigjanleika í starfi hjá hverfastöð austur.

#### Sveigjanleiki í starfi: Meðalskor spurninga



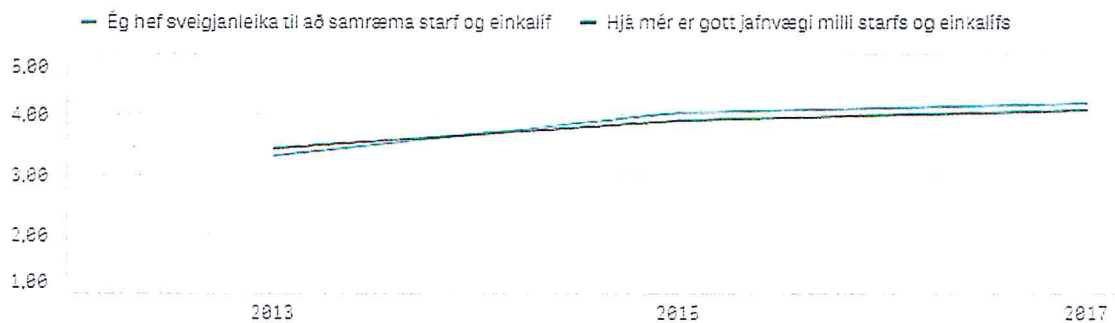
Mynd 24. Meðaltöl spurninga þáttar um sveigjanleika í starfi hjá hverfastöð austur.

Á hverfastöð austur hefur meðaltal þáttarins um sveigjanleika í starfi hækkað á milli ára en það var 4,17 en var 4,59 árið 2017. Meðaltöl spurninganna; „Hjá mér er gott jafnvægi milli starfs og einkalífs“ og „Ég hef sveigjanleika til að samræma starf og einkalíf“ hækkuðu á milli 2015 og 2017.



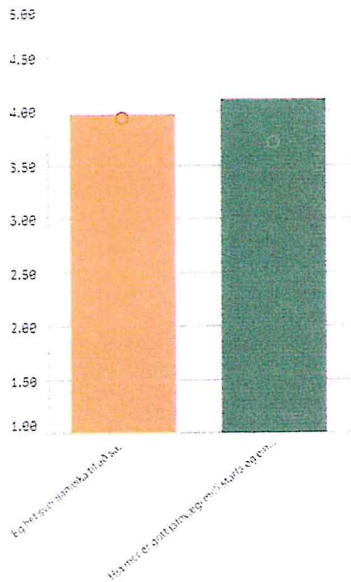
Mynd 25. Meðaltöl spurninga um sveigjanleika í starfi hjá hverfastöð vestur.

#### Sveigjanleiki í starfi: Meðalskor spurninga



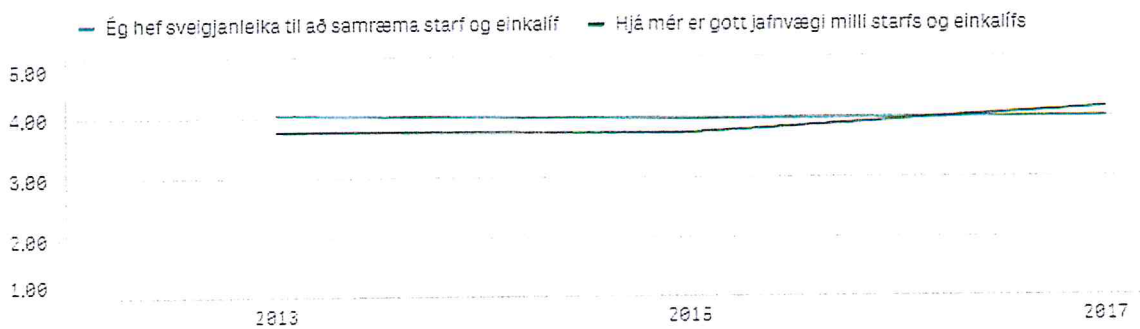
Mynd 26. Meðaltöl spurninga þáttar um sveigjanleika í starfi hjá hverfastöð vestur.

Hjá hverfastöð vestur hækkaði þátturinn um sveigjanleika í starfi úr 3,87 upp í 4,09. Meðaltöl spurninganna; „Hjá mér er gott jafnvægi milli starfs og einkalífs“ og „Ég hef sveigjanleika til að samræma starf og einkalíf“ hækkuðu á milli 2015 og 2017.



Mynd 27. Meðaltöl spurninga um sveigjanleika í starfi hjá þjónustumiðstöð borgarlandsins.

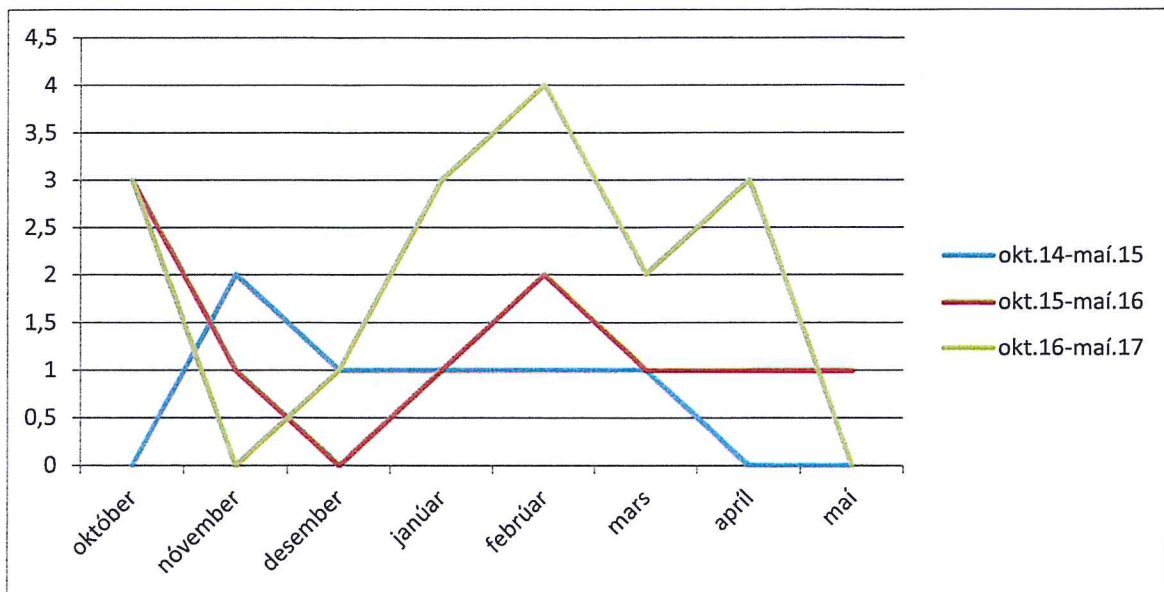
#### Sveigjanleiki í starfi: Meðalskor spurninga



Mynd 28. Meðaltöl spurninga þáttar um sveigjanleika í starfi hjá þjónustumiðstöð borgarlandsins.

Hjá þjónustumiðstöð borgarlandsins hækkaði þátturinn um sveigjanleika í starfi úr 3,81 upp í 4,02. Á milli 2015 og 2017. Meðaltal spurningarinnar; „Hjá mér er gott jafnvægi milli starfs og einkalífs“ hækkaði en meðaltal spurningarinnar „Ég hef sveigjanleika til að samræma starf og einkalíf“ lækkaði lítillega á milli 2015 og 2017.

## Slysaskráningar

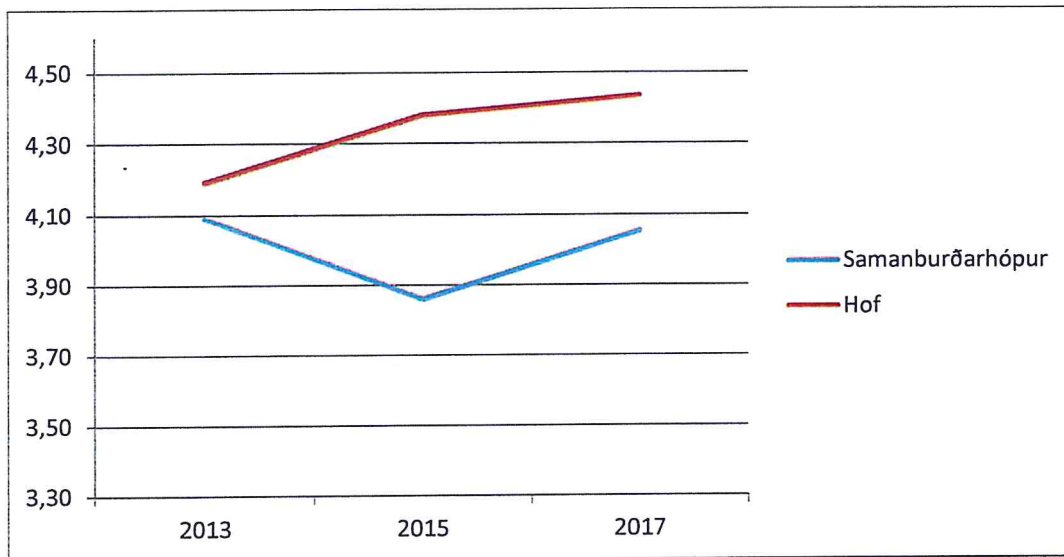


Mynd 29. Slysaskráningar á þátttökustöðum Umhverfis- og skipulagssviðs.

Þegar skoðaðar voru slysaskráningar hjá þátttökustöðum Umhverfis- og skipulagssviðs kom í ljós að á tímabilinu október 2016- maí 2017 var meðalfjöldi slysaskráninga 2 í mánuði. Á sama tíma árið áður var meðalfjöldi slysaskráninga 1,25 og á tímabilinu þar á undan 0,75. Ekki var um marktækan mun að ræða.

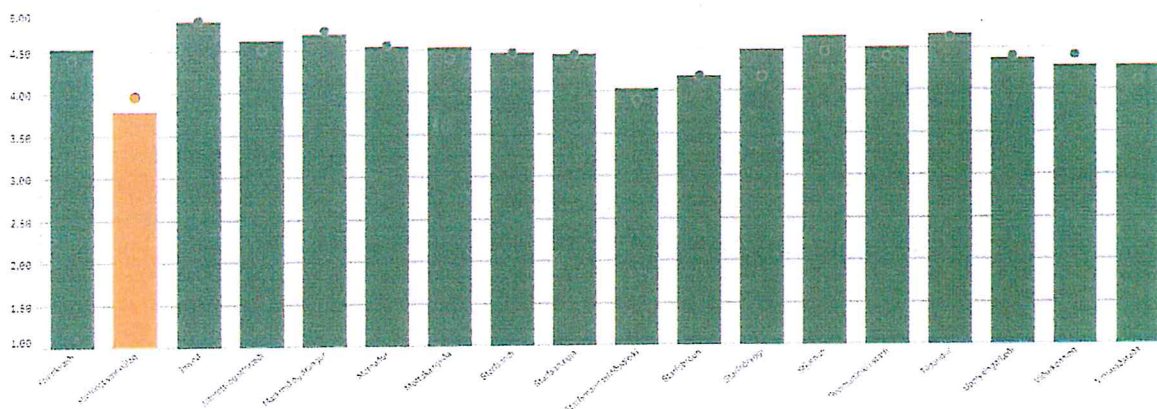
## Skóla- og frístundasvið

### Heildarskor og þættir úr viðhorfskönnun meðal starfsmanna Reykjavíkurborgar



Mynd 30. Heildarskor staða á Skóla- og frístundasviði á milli ára.

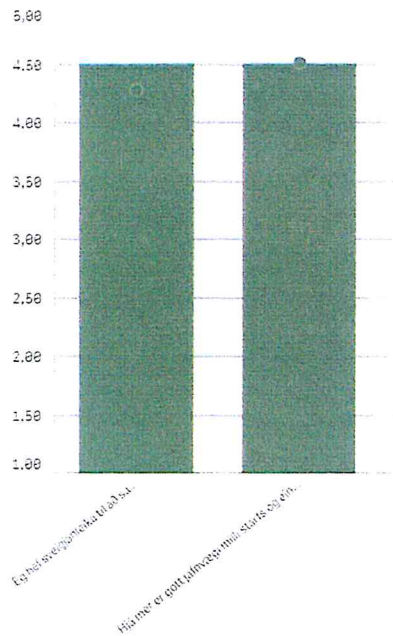
Heildarskor leikskólans Hofs fór hækkandi á milli árunna 2013 og 2017 en á milli árunna 2015 og 2017 hækkaði heildarskorið úr 4,38 upp í 4,43. Þegar samanburðarhópurinn er skoðaður sést að heildarskorið þar lækkaði á milli árunna 2013 og 2015 en hækkaði svo aftur.



Mynd 31. Meðaltöl þátta á leikskólanum Hofi árið 2017.

Hækkun var á níu þáttum og lækkun á fimm þáttum en einn stóð í stað á leikskólanum Hofi á milli árána 2015 og 2017. Mesta hækkunin var á þættinum starfsöryggi en mesta lækkunin á þætti um vinnuálag.

### Sveigjanleiki í starfi



Mynd 32. Meðaltöl spurninga um sveigjanleika í starfi á leikskólanum Hofi.

### Sveigjanleiki í starfi: Meðalskor spurninga



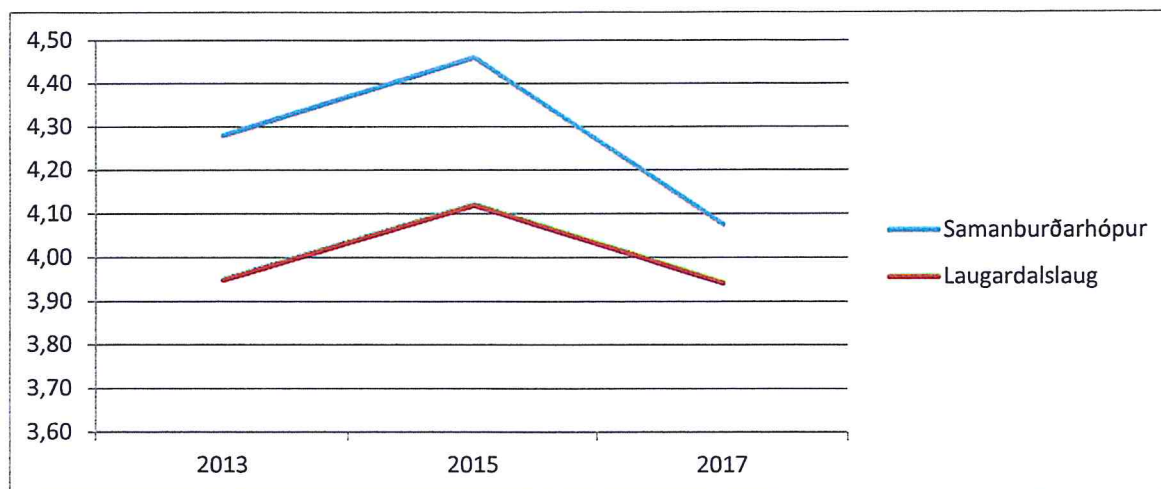
Mynd 33. Meðaltöl spurninga þáttar um sveigjanleika í starfi hjá þjónustumiðstöð borgarlandsins.



Þátturinn um sveigjanleika í starfi hækkað á milli áráanna 2015 og 2017 úr 4,38 upp í 4,50. Meðaltal spurningarinnar; „Hjá mér er gott jafnvægi milli starfs og einkalífs“ stóð í stað en meðaltal spurningarinnar „Ég hef sveigjanleika til að samræma starf og einkalíf“ hækkaði á milli ára.

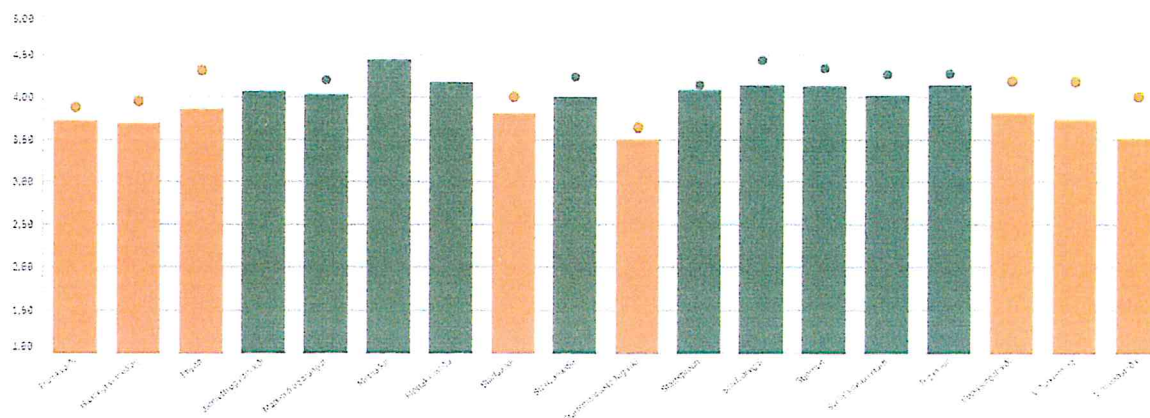
## Íþróttta- og tómstundasvið

### Heildarskor og þættir úr viðhorfskönnun meðal starfsmanna Reykjavíkurborgar



Mynd 34. Heildarskor staða á Íþróttta-og tómstundasviði á milli ára.

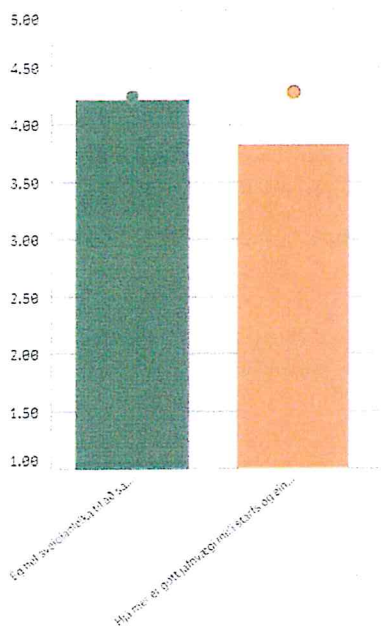
Heildarskor Laugardalslaugarinnar hækkaði á milli árunna 2013 og 2015 en lækkaði svo aftur árið 2017. Á milli árunna 2015 og 2017 lækkaði skorið úr 4,12 niður í 3,94. Sama mynstur átti sér stað hjá samanburðarhópnum en þar lækkaði skorið meira en hjá Laugardalslauginni.



Mynd 35. Meðaltöl þátta hjá þjónustumiðstöð borgarlandsins árið 2017.

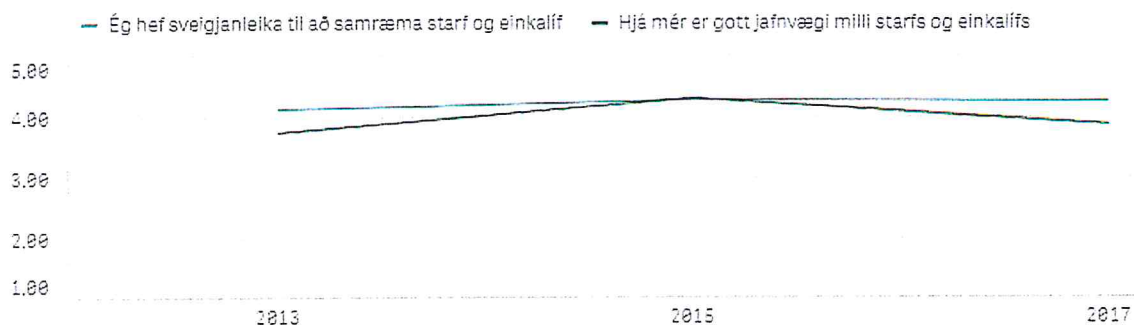
Á milli áráanna 2015 og 2017 hækkuðu þrír þættir hjá Laugardalslaug en fimmtán lækkuðu. Þátturinn sem hækkaði mest var jafnrétti og jafnræði en sá sem lækkaði mest var þáttur um vinnuaðstöðu.

### Sveigjanleiki í starfi



Mynd 36. Meðaltöl spurninga um sveigjanleika í starfi í Laugardalslaug.

### Sveigjanleiki í starfi: Meðalskor spurninga



Mynd 37. Meðaltöl spurninga þáttar um sveigjanleika í starfi í Laugardalslaug

Þátturinn um sveigjanleika í starfi lækkað á milli áráanna 2015 og 2017 úr 4,25 niður í 4,02. Meðaltal spurningarinnar; „Hjá mér er gott jafnvægi milli starfs og einkalífs“ lækkaði talsvert en meðaltal spurningarinnar „Ég hef sveigjanleika til að samræma starf og einkalíf“ lækkaði lítillega.

## Samantekt niðurstaðna

Niðurstöður heildarskors úr viðhorfskönnun meðal starfsmanna Reykjavíkurborgar benda til jákvæðrar niðurstöðu á fimm þáttökustöðum af átta. Heildarskor hækkaði á milli ára á þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts, Barnavernd, leikskólanum Hofi, verkþækistöð austur og þjónustumiðstöð borgarlandsins. Lækkun varð hjá heimaþjónustu efri byggðar, Laugardalslaug og á verkþækistöð vestur.

Þegar skoðaður var þáttur um sveigjanleika í starfi þá kom hann vel út á flestum stöðum nema hann lækkaði hjá heimaþjónustu í efri byggð og Laugardalslaug. Leiða má að því líkur að tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar hafi skilað betra jafnvægi á milli starfs og einkalífs á flestum þáttökustöðum.

Þegar slysaskráningar þáttökustaða á Umhverfis-og skipulagssviði eru skoðaðar sést að ekki hefur orðið marktæk aukning á skráningum eftir að tilraunaverkefnið hófst.

Ekki að sjá að dregið hafi úr hreyfingum í málaskrárn Barnaverndar og þjónustumiðstöðvar Árbæjar og Grafarholts við það að vinnuvikan hafi verið stytta.