

„Mér finnst þetta bara auka lífsgæði, það er alveg klárt mál.“

Upplifun og viðhorf starfsfólks Reykjavíkurborgar til styttingar vinnuvikunnar.

Fríða Ísbjörg Kjartansdóttir
Helga Sjöfn Kjartansdóttir
Margrét Magnúsdóttir

HUG- OG FÉLAGSVÍSINDASVIÐ

Lokaverkefni til BA gráðu í sálfræði

Félagsvísindadeild

maí 2018

„Mér finnst þetta bara auka lífsgæði,
það er alveg klárt mál.“

Upplifun og viðhorf starfsfólks Reykjavíkurborgar til styttingar vinnuvikunnar

Fríða Ísbjörg Kjartansdóttir
Helga Sjöfn Kjartansdóttir
Margrét Magnúsdóttir

12 eininga lokaverkefni
sem er hluti af
Bachelor of Arts-prófi í sálfræði

Leiðbeinendur
Arnar Þór Jóhannesson
Anna Soffía Víkingsdóttir

Félagsvísindadeild
Hug- og félagsvísindasvið
Háskólinn á Akureyri
Akureyri, maí 2018

Titill: „Mér finnst þetta bara auka lífsgæði, það er alveg klárt mál.“
Stuttur titill: Upplifun og viðhorf starfsfólks Reykjavíkurborgar um styttingu
vinnuvikunnar
12 eininga lokaverkefni sem er hluti af Bachelor of Arts-prófi í sálfræði

Höfundarréttur © 2018 Fríða Ísbjörg Kjartansdóttir, Helga Sjöfn Kjartansdóttir, Margrét
Magnúsdóttir
Öll réttindi áskilin

Félagsvísindadeild
Hug- og félagsvísindasvið
Háskólinn á Akureyri
Sólborg, Norðurslóð 2
600 Akureyri

Sími: 460 8000

Skráningarupplýsingar:

Fríða Ísbjörg Kjartansdóttir, Helga Sjöfn Kjartansdóttir, Margrét Magnúsdóttir, 2018,
B.A. verkefni, félagsvísindadeild, hug- og félagsvísindasvið, Háskólinn á Akureyri, 83
bls.

Akureyri, maí 2018

Formáli

Rannsóknarverkefni þetta er 12 eininga (ECTS) lokaverkefni í grunnámi í sálfræði við Hug- og félagsvísindasvið Háskólans á Akureyri. Um er að ræða eigindlega rannsókn sem var unnin í samstarfi við Reykjavíkurborg þar sem áhrif af tilraunaverkefninu um styttingu vinnuvikunnar voru könnuð. Arnar Þór Jóhannesson og Anna Soffía Víkingsdóttir voru leiðbeinendur og þökkum við þeim fyrir góða leiðsögn. Guðni Kolbeinsson sá um prófarkalestur og þökkum við honum kærlega fyrir góðar ábendingar. Við viljum einnig þakka Andreu Sigrúnu Hjálmsdóttir fyrir góð ráð. Sérstakar þakkir fá jafnframt viðmælendur okkar fyrir jákvæðar viðtökur og fyrir að vera tilbúnir til þess að deila reynslu sinni með okkur.

Útdráttur

Markmið þessarar rannsóknar var að skoða upplifun og viðhorf starfsfólks Reykjavíkurborgar til tilraunaverkefnisins um styttingu vinnuvikunnar og þau áhrif sem styttingin hefur í för með sér. Í mars 2015 var farið af stað með tilraunaverkefni um styttri vinnuviku án skerðingar launa hjá Reykjavíkurborg. Árið 2016 var ákveðið að framlengja verkefnið og bæta við fleiri starfsstöðum þar sem niðurstöður fyrsta árs bentu til þess að áhrifin væru jákvæð.

Rannsókn þessi var unnin samkvæmt eigindlegri aðferðafræði. Tekin voru rýnihópaviðtöl við sjö vinnustaði sem tekið höfðu þátt í tilraunaverkefni Reykjavíkurborgar um styttingu vinnuvikunnar. Þeir voru: Þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts, Barnavernd Reykjavíkur, Leikskólinn Hof, Heimajónusta og heimahjúkrun í Efri byggðum og Hverfis- og verkabækistöðvar borgarinnar (austur, vestur og Þjónustumiðstöð borgarlandsins). Markmið rannsóknarinnar var að skoða hver áhrif styttingarinnar eru á jafnvægi milli vinnu- og einkalífs, verkaskiptingu og ábyrgð heimilisstarfa og í hvað tíminn er nýttur sem áður fór í vinnu. Helstu niðurstöður sýna að stytting vinnuvikunnar hefur jákvæð áhrif á starfsfólk. Starfsfólk taldi að betra jafnvægi hefði myndast milli vinnu- og einkalífs þar sem stytting vinnuvikunnar léttir á heimilinu, gæðastundirnar hafa aukist og meiri tími hefur orðið til fyrir þau sjálf ásamt aukinni orku og betri líðan. Þá fundu konur lítinn mun á húsverkum eða verkaskiptingu heimilisins eftir að stytting vinnuvikunnar var innleidd en karlmenn segjast gera meira nú en áður þegar kemur að húsverkum. Stytting vinnuvikunnar skapaði ákveðin keðjuverkunaráhrif sem lýstu sér þannig að jákvæð áhrif smituðust út í nærumhverfi þátttakenda, meðal annars til barna og barnabarna. Niðurstöður sýndu einnig hversu mikilvæg styttingin var starfsfólkinu og að þau vildu ekki fara til baka í 40 stunda vinnuviku. Þá kom sömuleiðis fram í niðurstöðum að starfsfólk upplifði meiri starfsánægju, minna var um hangs og starfið varð markvissara, skrepp úr vinnu hafði töluvert minnkað og minna var um veikindi. Samkvæmt niðurstöðum þessarar rannsóknar er augljóst að starfsfólki finnst stytting vinnuvikunnar mjög mikilvæg, þar sem styttingin eykur lífsgæði þess til muna og hefur líka jákvæð áhrif á starfsemi vinnustaðanna.

Lykilorð: Stytting vinnuvikunnar, jafnvægi vinnu og einkalífs, verkaskipting, heimilisstörf, fjölskyldulíf.

Abstract

The main objective of this research was to look at employees' experience and attitude towards a shorter work week, which is a part of an ongoing research project for the City of Reykjavik, and to look at what effect a shorter work week has on employees' lives. In March of 2015 a research project began which entailed a shorter work week without a reduction of wages for a few workplaces employed by the City of Reykjavik. In 2016 it was decided to prolong the project and allow more workplaces to join the project as the progress indicated a positive effect after the first year.

Qualitative data was obtained for this research. Seven focus groups were assembled with employees from workplaces that had joined the project. These workplaces were The Municipal Service Centre for Árbær and Grafarholt, The Child Protection Services, home care and home nursing services, Hof kindergarten and city neighbourhood bases. The aim of the research was to examine the impact of a shorter work week on work and private life balance, division and responsibility of housework and what employees do in their extra free time. The main outcome of the research is that a shorter work week has a positive impact on employees. They felt like more balance was created between work and their private life as a shorter work week helped relieve housework, quality time increased and more time was created for oneself with increased energy and better wellbeing. Women felt little or no difference in their part of the domestic work or division of labour in the home, after they started working a shorter work week. However, men said they do more than before when it comes to housework. A domino effect was created with a shorter work week, as positive effects spread to other unexpected areas and people other than the employees, such as to the children, grandchildren and less household expenses. Results also showed how important the shorter work week became for the employees and they did not want to go back to working a 40-hour work week. They also experienced more job satisfaction, less hanging around and being more focused at work. With a shorter work week there was less sickness amongst employees and errand running decreased. According to these results it was obvious that employees think a shorter workweek has a positive effect and is important to them, as it enhances their quality of life and also has a positive effect on workplaces.

Keywords: Shorter work week, work-life balance, division of labour, housework, family life.

Efnisyfirlit

1. Inngangur	10
1.1 Vinnumarkaðurinn á Íslandi	10
1.2 Verkalýðsbaráttan, lög og lagabreytingar	12
1.3 Tilraunaverkefni Reykjavíkurborgar um styttri vinnuviku	13
1.4 Aðdragandi rannsóknar	16
1.5 Rannsóknarspurningar	16
2. Jafnvægi milli vinnu og einkalífs	17
2.1 Skilgreining á jafnvægi milli vinnu og einkalífs	17
2.2 Togstreita milli vinnu og einkalífs	17
2.3 Nýir tímar	19
2.4 Áhrif yfirvalda og vinnustaðarins á jafnvægi vinnu og einkalífs	19
3. Jafnrétti kynjanna og verkaskipting innan heimila	21
3.1 Jafnrétti kynjanna í vinnu og á heimili	21
3.2 Konur á vinnumarkað og ábyrgð heimilisstarfa	22
3.3 Verkaskipting heimilanna eftir tímabilum	24
3.4 Breytingar á verkaskiptingu heimilisins síðustu áratugi	25
3.5 Karla- og kvennastörf	26
4. Nýting tímans sem áður fór í vinnu	28
4.1 Hvernig ver fólk frítíma sínum?	28
4.2 Vinna, streita og heilsan	29
4.3 Ávinningur fyrir fyrirtækin, starfsmenn og fjölskyldur þeirra	31
5. Aðferðafræði	32
5.1 Grunduð kenning	33
5.2 Þemagreining	34
5.3 Rýnihópar sem gagnasöfnun	35
5.4 Framkvæmd og gagnaöflun	37
5.4.1 Viðmælendur	38
5.4.2 Rýnihópaviðtöl	40
5.4.3 Framkvæmd viðtala	43
5.5 Úrvinnsla gagna	43
5.6 Siðferðisleg álitamál	44
5.7 Annmarkar rannsóknar	46

6. Niðurstöður	48
6.1 Aukið jafnvægi myndast á milli vinnu- og einkalífs	48
6.1.1 Styttingin léttir á álagi heimilisins.	48
6.1.2 Húsverkin og verkaskiptingin.	51
<i>Konur finna lítinn mun.</i>	51
<i>Karlmenn segjast gera meira nú en áður.</i>	53
6.1.2. Gæðastundir hafa aukist.	54
6.1.3 Tími fyrir sjálfan sig.	55
6.1.4 Aukin orka og betri líðan.	55
6.2 Að vinna til að lifa eða að lifa til að vinna	56
6.2.1 Minna hangs og markvissara starf.	56
6.2.2 Skrepp úr vinnu nánast horfið.	57
6.2.3 Meiri starfsánægja.	57
6.2.4 Minna um veikindi.	58
6.3 Keðjuverkun styttingar vinnuvikunnar	58
6.4 Styttingin er þeim mikilvæg	62
7. Umræður	64
Heimildaskrá	72

Myndayfirlit

Mynd 1. Jafnvægi milli vinnu og einkalífs meðal ríkja OECD.	10
Mynd 2. Meðaltal árlegs hlutfalls vinnustunda innan ríkja OECD frá árunum 2013-2016.	11
Mynd 3. Fjöldi viðmælenda eftir kyni.	38
Mynd 4. Aldursdreifing þátttakenda.	39
Mynd 5. Hjúskaparstaða þátttakenda.	39
Mynd 6. Fjöldi barna viðmælenda.	40

Töfluyfirlit

Tafla 1. Fyrirkomulag styttingar á þeim vinnustöðum sem tóku þátt.

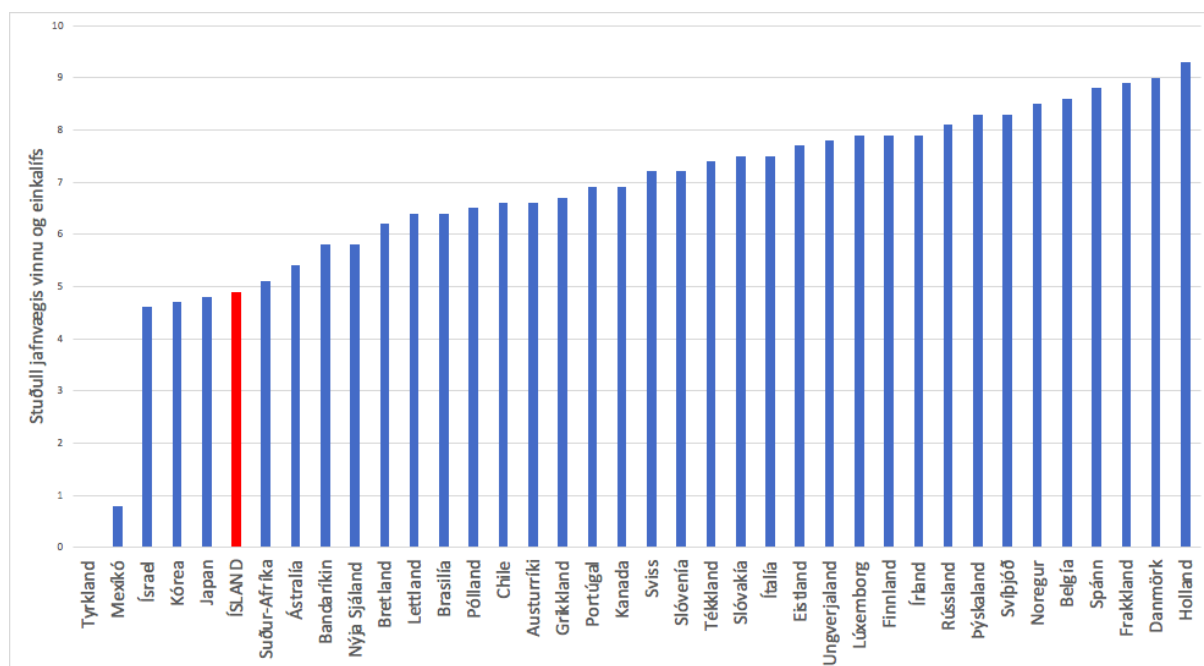
14

1. Inngangur

1.1 Vinnumarkaðurinn á Íslandi

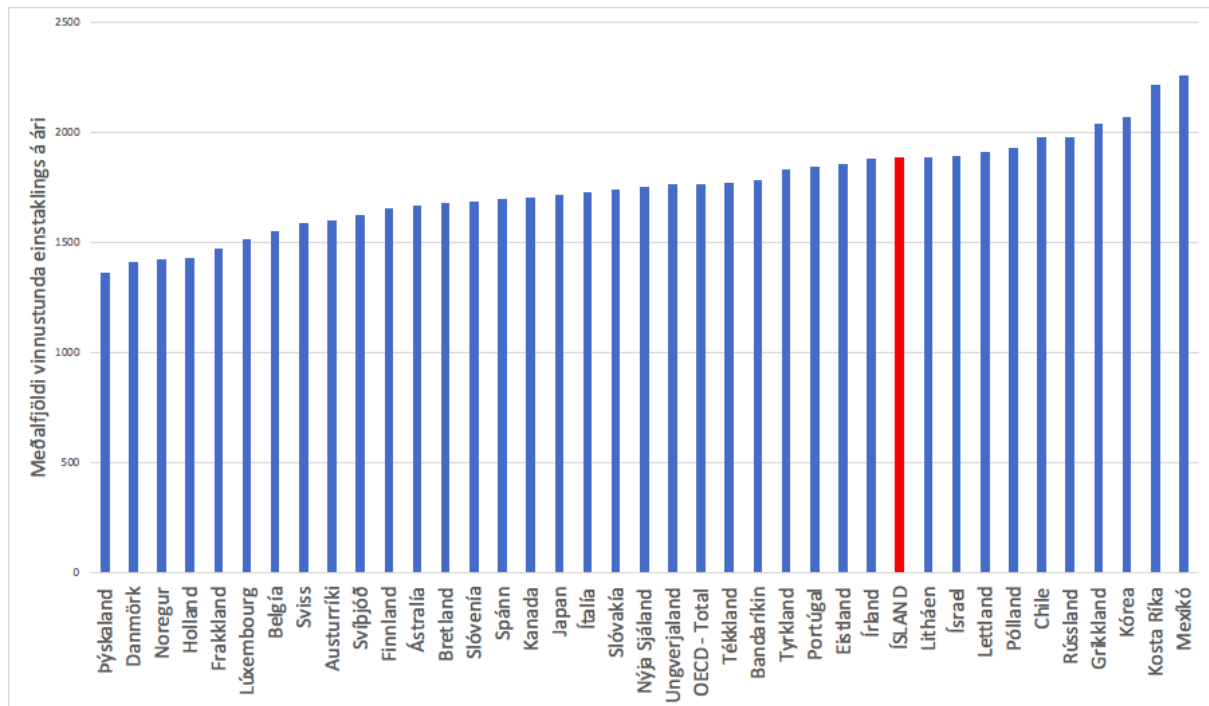
Íslendingar hafa löngum þótt vinnusamir og algengt er að heyra að vinnusemi sé Íslendingum í blóð borin og samofin samfélagsgerð okkar. Þessa miklu áherslu á vinnusemi í gegnum árin má glögg sjá í íslenskum orðatiltækjum eins og „vinnan göfgar manninn“, „láttu verkin tala“ og síðast en ekki síst „þeir fiska sem róá“.

Þegar atvinnuþátttaka á Íslandi er skoðuð í samanburði við aðrar þjóðir innan Efnahags- og framfarastofnunarinnar (*e. OECD*) má sjá að atvinnuþátttaka á Íslandi árið 2016 er 89% sé miðað við einstaklinga á aldrinum 15-64 ára. Ísland trónir þannig á toppnum í samanburði við önnur lönd innan OECD en atvinnuþátttaka innan samtakanna var 71,7% að meðaltali árið 2016 (OECD, 2018a). Á hverju ári gefur OECD út upplýsingar um lífsgæði þeirra landa sem eru í samtökunum. Þegar velferðarvísar OECD landanna eru skoðaðir með tilliti til samræmingar á milli vinnu og einkalífs má sjá að Ísland er mjög neðarlega á þeim lista miðað við önnur OECD lönd eða í 33. sæti af 38 mögulegum. Til samanburðar þá eru Danmörk og Holland í tveimur af efstu sætunum (OECD, e.d).



Mynd 1. Jafnvægi milli vinnu og einkalífs meðal ríkja OECD (OECD, e.d.).

Það hve Íslendingar vinna mikið spilar eflaust inn í jafnvægi milli vinnu og einkalífs því ef heildarfjöldi vinnustunda að meðaltali á ári á Íslandi er borinn saman við aðrar OECD þjóðir þá vinna Íslendingar mun lengri vinnuviku en tíðkast í nágrannalöndum okkar. Íslendingar vinna að meðaltali 1.883 stundir á ári en til samanburðar vinna Danir 1.410 stundir á ári ef miðað er við heildarfjölda vinnustunda á ári deilt með meðalfjölda fólks á vinnumarkaði í hverju landi (OECD, 2018b).



Mynd 2. Meðaltal árlegs hlutfalls vinnustunda innan ríkja OECD frá árunum 2013-2016 (OECD, 2018b).

Annar velferðarvísir í niðurstöðum OECD sem skiptir máli þegar samræmi á milli vinnu og einkalífs er skoðað snýr að því hve mikinn frítíma fólk hefur til sjálfsræktar eða til að sinna sjálfu sér en Ísland var í 34. sæti af 38. Íslendingar eru þannig með 14,2 klukkustundir að meðaltali á sólarhring í frítíma á meðan Danir eru með 15,9 klukkustundir (OECD, e.d). Niðurstöður velferðarvísanna frá OECD hvað varðar samræmingu á milli vinnu og einkalífs gefa ákveðna vísbendingu um að skoða þurfi orsakir og mögulegar úrbætur á íslenskum vinnumarkaði hvað þetta varðar. Mikilvægt er að einstaklingar upplifi að þeir hafi stjórn á lífi sínu og finni jafnvægi á milli vinnu og einkalífs. Rannsóknir hafa til að mynda sýnt fram á fylgni á milli lengdar vinnutíma og mögulegra neikvæðra áhrif á heilsufar (Sparks og Cooper, 1997). Álag og streita í starfi getur einnig haft neikvæð áhrif á heilsufar starfsmanna og

rannsóknir hafa til dæmis sýnt fram á að álag í starfi getur aukið líkurnar á klínísku þunglyndi (Madsen o.fl., 2017).

Reykjavíkurborg hefur sett saman aðgerðaáætlun fyrir árin 2015-2019 en aðgerðaáætlunin í heild byggist á jafnréttislögum, mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar og Evrópusáttmála í jafnréttismálum. Aðgerðaáætlunin inniheldur 38 aðgerðir sem snúa meðal annars að kynjasambættingu, vinnu gegn staðalímyndum, kynbundnu ofbeldi og eflingu jafnra tækifæra innan vinnustaða, íþróttar og samfélagsins. Í starfsmannastefnu borgarinnar kemur fram að Reykjavíkurborg vilji skapa aðstæður svo að starfsmenn geti betur samræmt kröfur vinnu- og einkalífs eins og hægt er ásamt því að starfsmenn Reykjavíkurborgar búi við sveigjanleika í starfi (Borgarstjórn Reykjavíkur, 2015). Í áætlun borgarinnar eru settar fram tvær aðgerðir sem stefna að þessu marki. Aðgerð nr. 24 fjallar um að hvert ár skuli safna upplýsingum um samræmingu vinnu og einkalífs hjá starfsfólki og komi í ljós erfiðleikar skuli reynt að finna ástæður þess og bregðast við ef talin er þörf á. Aðgerð nr. 25 snýr svo að tilraunarverkefninu um styttingu vinnuvikunnar án skerðingar launa sem er til þess fallin að kanna hvaða áhrif það hefur á starfsfólk hvað varðar heilsu, vellíðan og starfsánægju (Borgarstjórn Reykjavíkur, 2015).

1.2 Verkalýðsbaráttan, lög og lagabreytingar

Verkalýðsbaráttan á sér langa sögu hér á landi. Lítið var um afmarkanir á lengd vinnutíma fólks í byrjun og var algengt að verkafólk ynni langa vinnudaga, og að konur ynnu jafnvel lengri vinnudaga en karlmenn. Í byrjun 20. aldar var hins vegar farið að takmarka vinnutíma þar sem kröfur vinnufólks urðu áberandi um að takmarka vinnutímamann og fá hærri greiðslur ef unnið var utan dagvinnutíma (Sumarliði R. Ísleifsson, 2013a). Krafa var sett fram árið 1910 um tíu stunda vinnudag (Gunnar M. Magnússon, 1967). Jafnframt var barist fyrir því að fá frí um helgar. Á þessum tíma höfðu í Evrópu verið sett lög um átta vinnustunda dag í mörgum löndum en barátta Íslendinga var á byrjunarstigi (Sumarliði R. Ísleifsson, 2013a). Vökulögin voru samþykkt 11. maí 1921 en þau kváðu á um að lágmarkshvíldartími sjómanna yrði sex klukkustundir á sólahring (Gunnar M. Magnússon, 1967). Átta klukkustunda langur vinnudagur var svo viðurkenndur hjá almennu vinnufólki árið 1942 eftir langa baráttu (Sumarliði R. Ísleifsson, 2013b).

Árið 1971 voru innleidd lög um 40 stunda vinnuviku nr. 88/1971 sem eru enn við lýði í dag. Lögin kveða á um að í hverri viku skuli ekki vera unnir fleiri en 40 dagvinnutímar. Þá skuli vinna átta klukkustundir í dagvinnu dag hvern frá mánudegi til föstudags nema um annað sé samið. Matartími skal ekki vera styttri en 30 mínútur og telst hann ekki til vinnutíma. Kaffihlé

teljast þó til vinnutíma og skal samið um lengd og fjölda þeirra. Frumvarp hefur verið sett fram sem kveður á um styttingu vinnuvikunnar. Frumvarpið fjallar um þá breytingu að í hverri viku skuli ekki vera fleiri en 35 dagvinnutímar og að meðaltali skuli unnið í sjö klukkustundir á dag frá mánudegi til föstudags (Þingskjal 239, 2017-2018, 3.gr.). Almennur vinnutími yrði þannig stytur um klukkustund á dag. Þrír aðilar lögðust gegn samþykki frumvarpsins þegar það var lagt fram. Það voru Viðskiptaráð Íslands, Samtök atvinnulífsins og Félag atvinnurekenda. Rök þeirra voru að Alþingi eigi ekki að skipta sér af rétti atvinnurekenda og launþega í að semja um kaup og kjör. Jákvæðar umsagnir voru hins vegar fleiri. Þeir sem studdu frumvarpið voru umboðsmaður barna, Öryrkjabandalag Íslands, Mannréttindaskrifstofa Íslands, Kvenréttindafélag Íslands, Samtök psoriasis- og exemsjúklinga, Bandalag starfsmanna ríkis og bæja, Jafnréttisstofa, Barnaheill og Félag foreldra leikskólabarna í Reykjavík.

1.3 Tilraunaverkefni Reykjavíkurborgar um styttri vinnuviku

Borgarstjórn Reykjavíkurborgar samþykkti árið 2014 að setja á stofn starfshóp um styttingu vinnuvikunnar hjá borginni. Borgarritari skipaði starfshópinn sem hafði það hlutverk að undirbúa og útfæra tilraunaverkefni sem átti að kanna áhrif þess að stytta vinnudag starfsmanna borgarinnar án launaskerðingar og skoða áhrif styttingarinnar á heilsu, vellíðan, starfsanda og veitta þjónustu (Borgarráð, 2017).

Í mars 2015 var farið af stað með tilraunaverkefni til eins árs um styttri vinnuviku án skerðingar launa. Tveir vinnustaðir voru valdir til þess að taka þátt í þessari tilraun en þeir voru Þjónustumiðstöðvar Árbæjar og Grafarholts og Barnavernd Reykjavíkur. Ástæðan fyrir vali á þessum vinnustöðum var sú að starfsmenn vinnustaðanna eru oftast en ekki undir miklu álagi. Starfsfólk þessara vinnustaða vann 35 stundir á viku í stað 40 stunda en fyrirkomulag styttingarinnar var ólíkt á milli starfsstöðvanna. Þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts lokaði klukkustund fyrr á daginn og Barnavernd Reykjavíkur lokaði á hádegi á föstudögum (Borgarráð, 2017).

Skýrsla var gefin út af Reykjavíkurborg í maí 2016 sem greindi frá niðurstöðum fyrsta hluta verkefnisins, þegar starfsstaðirnir höfðu tekið þátt í verkefninu í eitt ár. Reglulegar kannanir voru gerðar á meðan á verkefninu stóð og var meðal annars fylgst með yfirvinnu og veikindafjarvistum. Niðurstöðurnar bentu til jákvæðra áhrifa af styttingu vinnuvikunnar. Marktækur munur kom í ljós á betri andlegri líðan, líkamlegri líðan og starfsánægju á vinnustöðum borgarinnar sem tóku þátt í verkefninu samanborið við á samanburðarstöðum. Þá dró líka verulega úr skammtímaveikindum og enginn munur mældist á viðhorfi til þjónustu eða afgreiðslutíma. Niðurstöðurnar voru þannig almennt jákvæðar og bentu til að það væri þess

virði að halda áfram með tilraunaverkefnið og þá líka til að skoða langtímaáhrif verkefnisins (Reykjavíkurborg, 2016).

Árið 2016 var ákveðið að framlengja verkefnið á þessum tveimur starfsstöðum og bæta jafnframt við fleiri starfsstöðum. Framlenging tilraunaverkefnisins um styttingu vinnuvikunnar var sett af stað með það að markmiði að ná til fjölbreyttari starfsstaða innan borgarinnar ásamt því að fá inn vinnustaði þar sem fyrirkomulag vinnu væri ólíkt, til dæmis þar sem vaktavinna væri unnin. Sömuleiðis var lagt upp með að skoða vinnustaði þar sem kynjahlutfallið væri jafnara þar sem meirihluti starfsmanna voru konur á þeim vinnustöðum sem tóku upphaflega þátt. Á þessum tímum bættust eftirtaldir vinnustaðir í hóp þátttakenda: leikskólinn Hof, Laugardalslaug, hverfa- og verkþækistöðvar borgarinnar ásamt Heimþjónustu og heimahjúkrun í Efri byggðum fyrir Breiðholt, Árbæ og Grafarvog (Borgarráð, 2017). Útfærsla styttingarinnar var ólík á milli vinnustaða og var tímum ýmist dreift yfir nokkra daga eða frí tekið hluta dags einu sinni í viku. Í töflu 1 má sjá hvernig styttingunni var hagað á hverjum stað fyrir sig. Í kjölfar þess að verkefnið var framlengt og vinnustöðum var bætt við þá voru 300 starfsmenn og átta vinnustaðir sem tóku þátt veturinn 2016-2017 en þeim fækkaði svo í upphafi árs 2018 þar sem einn starfsstaðanna, Laugardalslaug, hætti við þátttöku (Reykjavíkurborg, 2018).

Tafla 1

Fyrirkomulag styttingar á þeim vinnustöðum sem tóku þátt

Starfsstaður	Upphafsdagsetning	Fyrirkomulag styttingar
Barnavernd Reykjavíkur	01. mar. 2015	Hætt á hádegi á föstudögum
Heimþjónusta og heimahjúkrun, fyrir Árbæ, Breiðholt og Grafarholt	01. nóv. 2016	Breytilegt, í lok vakta á dagvinnutíma
Hverfastöð austur	01. okt. 2016	Hætt á hádegi á föstudögum
Hverfastöð vestur	01. okt. 2016	Hætt klukkustund fyrr mánudaga til fimmtudaga
Laugardalslaug	01. nóv. 2016	Breytilegt, stytting í lok morgun- og dagvakta

Leikskólinn Hof	1. nóv. 2016	Breytilegt, en stytting er tekin öll í einu eftir hádegi
Þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts	01. mar. 2015	Breytilegt, starfsmenn í afgreiðslu hætta þegar lokað er, aðrir starfsmenn stýra þessu sjálfir
Þjónustumiðstöð Borgarlandsins	01. okt. 2016	Hætt klukkustund fyrr mánudaga til fimmtudaga

Jafnframt var ákveðið að hefja samstarf við háskólasamfélagið um frekari rannsóknir þar sem áhrif styttingarinnar yrðu skoðuð með tilliti til áhrifa styttingarinnar á fjölskyldulíf og jafnframt kannað viðhorf aðstandenda þeirra starfsmanna sem tóku þátt í verkefninu. Áhrif styttingarinnar hafa jafnframt verið könnuð út frá viðhorfi stjórnenda og framkvæmdastjóra og benda til jákvæðra áhrifa (Ragnheiður Viðarsdóttir, 2018).

Í nóvember 2017 samþykkti borgarráð tillögu stýrihóps um að hefja annan áfanga tilraunaverkefnis Reykjavíkurborgar um styttingu vinnuvikunnar. Seinni hluti verkefnisins mun standa frá 11. febrúar 2018 til 31. ágúst 2019. Í þessum hluta tilraunaverkefnisins verður lögð áhersla á að kanna hvort stytting á vinnuviku geti leitt til gagnkvæms ávinnings starfsmanna og viðkomandi starfsstaða. Áherslupættir verða meðal annars að skoða langtímaáhrif styttingarinnar á þátttakendur og veitta þjónustu, skoða hvort og hvernig vinnuhagræði birtist ásamt því að koma af stað rannsóknum í samvinnu við háskólasamfélagið um áhrif styttingarinnar á jafnvægi á milli fjölskyldu og vinnu (Borgarráð, 2017), líkt og var gert í þessari rannsókn. Í þessum seinni hluta tilraunaverkefnisins er fjöldi vinnustunda á viku miðaður við 37 stundir og styttingin getur þannig orðið mest 3 tímar á viku. Það kemur svo í hlut yfirmanna hvers starfsstaðar að sækja um og færa rök fyrir þátttöku ásamt því að móta mögulegar útfærslur á styttingunni.

Málþing var haldið 7. febrúar 2018 þar sem helstu niðurstöður fyrsta hluta verkefnisins voru kynntar. Þar kom helst fram að framleiðni hafði haldist óbreytt þrátt fyrir styttri vinnuviku og að starfsánægja hafði aukist og skammtíma veikindi minnkað (Magnús Már Guðmundsson, munnleg heimild, 7. febrúar 2018). Skýrsla var gefin út í apríl 2018 um niðurstöður seinni hluta tilraunaverkefnisins þar sem skoðuð voru langtímaáhrif verkefnisins. Helstu niðurstöður skýrslunnar sýndu jákvæð áhrif styttingar vinnuvikunnar. Andleg líðan starfsfólks var betri þegar á heildina er litið og dregið hafði úr andlegum einkennum álags á öllum starfsstöðum nema einum, sem var Barnavernd, þar sem andlegt álag hafði aukist aftur. Þá hafði einnig dregið úr líkamlegum einkennum álags á Þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts og

hverfastöð austur, og var þar marktækur munur. Sömuleiðis hafði dregið úr líkamlegum einkennum álags á leikskólanum Hofi, hverfastöð vestur og þjónustumiðstöð borgarlandsins en munurinn var ekki marktækur. Munur var á starfsánægju vinnustaðanna eftir að stytting vinnuvikunnar var innleidd en starfsánægjan hafði aukist eftir að verkefnið fór af stað. Dregið hafði úr veikindafjarvistum hjá Barnavernd, Heimaþjónustunni Efri byggðum, leikskólanum Hofi, Laugardalslaug, þjónustumiðstöð borgarlandsins og hverfastöð vestur. Á leikskólanum Hofi til dæmis var meðalveikindahlutall 7,6% árið 2016 en var komið í 4,7% árið 2017 eftir að verkefnið hófst. Hins vegar jukust skammtímaveikindi lítilllega á hinum tveimur starfsstöðunum. Áhrif styttingarinnar var jákvæð að mati starfsfólks og fóru fram úr væntingum þeirra. (Reykjavíkurborg, 2018).

1.4 Aðdragandi rannsóknar

Rannsókn þessi er tilkomin vegna samstarfs á milli Reykjavíkurborgar og Háskólans á Akureyri. Nemendum í sálfræði við Háskólann á Akureyri var boðið að vinna lokaverkefni sitt til BA gráðu í samstarfi við Reykjavíkurborg. Rannsókn þessi var liður í úttekt Reykjavíkurborgar á áhrifum styttingar vinnuvikunnar á viðhorf og upplifun þeirra starfsmanna sem tóku þátt í verkefninu. Lagt var upp með að rannsóknin yrði eigindleg og að rýnivíðtöl yrðu tekin við starfsfólk vinnustaða sem tóku þátt í verkefninu. Starfsfólk Rannsóknamiðstöðvar Háskólans á Akureyri (RHA) tók að sér leiðsögn nemendanna.

1.5 Rannsóknarspurningar

Markmið rannsóknarinnar er að skoða upplifun og viðhorf starfsfólks Reykjavíkurborgar af styttingu vinnuvikunnar. Rannsóknarspurningar þessarar rannsóknar eru eftirfarandi:

- Hver eru áhrif styttingarinnar á jafnvægi milli vinnu og einkalífs?
- Hver eru áhrif styttingarinnar á verkaskiptingu og ábyrgð heimilisstarfa?
- Í hvað er tíminn nýttur sem áður fór í vinnu?

Tilgangur rannsóknarinnar er að skoða hvort stytting vinnuvikunnar geti stuðlað að betra jafnvægi á milli einkalífs og vinnu. Leitast er við að skoða áhrif styttingarinnar á heimilisstörf og verkaskiptingu en jafnframt á vellíðan og nýtingu tímans.

2. Jafnvægi milli vinnu og einkalífs

2.1 Skilgreining á jafnvægi milli vinnu og einkalífs

Miklar kröfur eru settar á fólk nú til dags um að það eigi að afkasta miklu í starfi, standa sig vel í maka- og foreldrahlutverkinu en jafnframt að rekstur heimilisins og verkefna því tengdu sé til fyrirmyndar. Einnig skal gæta þess að jafnvægi sé á milli allra þessara þátta. Erfitt getur hins vegar reynst að finna þetta jafnvægi í raunveruleikanum. Hafa ber líka í huga að fólk leggur misjafnan skilning í það hvað jafnvægi milli vinnu og einkalífs er.

Í umfjöllun um jafnvægi milli vinnu og einkalífs er rétt að taka fram að í rannsókn þessari mun hugtakið einkalíf ná yfir þann tíma sem ekki er varið í vinnu. Þar má sem dæmi taka tíma sem varið er í umönnun barna og fjölskyldulíf en auk þess heimilisstörf, áhugamál og félagslíf. Hugtakið einkalíf er því notað í víðari merkingu heldur en ef hugtakið fjölskyldulíf væri notað sem felur frekar í sér áherslu á umönnun barna og þætti tengda fjölskyldulífi. Fólk upplifir jafnvægi milli vinnu og einkalífs á mismunandi hátt, bæði milli kynja, aldurs og ólíkra menningarheima. Reynt hefur verið að skilgreina jafnvægi milli vinnu og einkalífs á undanförunum áratugum en Delecta (2011) skilgreinir það þannig að jafnvægi milli vinnu og einkalífs sé geta einstaklingsins til þess að standast skuldbindingar sínar gagnvart vinnu og fjölskyldu, ásamt öðrum athöfnum og ábyrgðarhlutverkum utan vinnu (þýðing höfunda).

2.2 Togstreita milli vinnu og einkalífs

Vinnandi fólki hefur lengi verið hugleikið hvernig það getur tvinnnað saman vinnu og einkalíf á sem farsælastan hátt. Samkvæmt rannsókn sem gerð var á bilinu 1977 til 1997 í Bandaríkjunum sýndu niðurstöður að þátttakendur töldu sig eiga erfiðara með að ná jafnvægi milli þessara tveggja heima árið 1997 heldur en árið 1977. Þetta átti við bæði hjá konum jafnt sem körlum en sérstaklega hjá fjölskyldufólki (Winslow, 2005).

Fyrir suma einstaklinga eru heimar vinnu og einkalífs alveg aðskildir, aðrir geta átt erfitt með að greina vinnu frá einkalífi og mörkin milli þessara þátta verða óljósari. Á undanförunum árum hafa skilin milli vinnu og einkalífs orðin óljósari og nútímatækni er eitt af því sem hefur gert þessa þróun að veruleika. Vinnu sem áður var einungis hægt að stunda á vinnustað og þá oft innan tímaramma vinnudagsins er nú hægt að stunda hvar og hvenær sem er þó svo að það fari auðvitað eftir störfum. Mögulegt er að vinna fram eftir kvöldi við að svara tölvupóstum eða vinna við verkefni sem ekki náðist að klára á hefðbundnum vinnutíma. Þá tekur vinnan tíma sem hægt væri að verja með maka, börnum eða við heimilisstörf. Getur þetta valdið fólki

miklum áhyggjum og tilfinningar eins og samviskubít, óhamingja, reiði og vanmáttarkennd geta hrjáð fólk (Ilies, de Pater, Lim og Binnewies, 2012).

Árekstrar milli vinnu og einkalífs geta verið í báðar áttir, áhrif vinnu á einkalíf á annan bóginn og áhrif einkalífs á vinnu á hinn bóginn. Mikilvægt er að skoða báðar hliðar þegar jafnvægi milli vinnu og einkalífs er skoðað (Ruppner og Huffman, 2014). Vinna getur haft áhrif á einkalífið ef ætlast er til þess að einstaklingurinn vinni langan vinnudag. Kemur það þá í veg fyrir að hann geti varið tíma sínum heima og sinnt skyldum sínum heima fyrir. Á hinn bóginn geta þarfir fjölskyldunnar og heimilisins að sama skapi bitnað á starfi einstaklingsins. Veikindi innan fjölskyldunnar geta komið í veg fyrir að mætt sé í vinnu og hugsanir um fjölskyldu, heimilislíf eða heimilisverk geta jafnvel orsakað truflun í starfi. Röskun á jafnvægi í báðar áttir getur því verið bagaleg fyrir starfsferil fólks (Lee og Hui, 1999).

Niðurstöður rannsóknar Ragnheiðar Eyjólfsdóttir (2013) á 635 starfsmönnum ýmissa fyrirtækja, bæði hjá hinu opinbera og einkafyrirtækjum á Íslandi, sýna að togstreita frá vinnu til fjölskyldu kom skýrar fram en togstreita frá fjölskyldu til vinnu. Rannsóknin sýndi að meirihluti þátttakenda rannsóknarinnar taldi sig ekki eiga í erfiðleikum með að samræma jafnvægið milli fjölskyldu og vinnu. Þó svo að flestir telji jafnvægi milli vinnu og fjölskyldulífs vera gott telja 40% þátttakenda rannsóknarinnar að yrði vinnustundum fækkað myndu þeir ná enn betra jafnvægi. Þátttakendur myndu vilja verja enn meiri tíma til að sinna börnum sínum, áhugamálum og líkamsrækt. Þá fannst þátttakendum það helst vera börnin og áhugamálin sem væru út undan en ekki heimilisverk, foreldrar eða maki (Ragnheiður Eyjólfsdóttir, 2013).

Rannsókn Reynolds (2005) á 3.552 bandarískum starfsmönnum sýndi að 65% karlmannna og 67% kvenna vildu að þau gætu unnið færri vinnustundir. Konur vilja frekar vinna færri tíma hvort sem vinna bitnar á einkalífinu eða einkalífið bitnar á vinnunni. Karlmennt vilja frekar vinna færri tíma ef að vinnan bitnar á einkalífinu en ekki öfugt. Rannsakendur telja að þessar niðurstöður gætu hjálpað til við að útskýra hvers vegna konur eru líklegri en karlar til þess að fækka vinnustundum sínum til þess að samlagast þörfum fjölskyldunnar og að konur bregðist frekar við togstreitunni milli vinnu og einkalífs án tillits til uppruna hennar.

Ef starfsfólk skynjar að það hafi sveigjanleika í starfi sínu hefur það verið tengt við bætt fjölskyldu- og vinnujafnvægi (Hill, Hawkins, Ferris og Weizman, 2001). Meiri sveigjanleiki hefur meiri ávinning fyrir einstaklinga persónulega sem og fjölskyldur þeirra, eins og minni streitu og möguleika á að samræma vinnutíma við þarfir barna.

2.3 Nýir tímar

Vegna mikilla breytinga í atvinnulífinu undanfarna áratugi hafa viðhorf óhjákvæmilega breyst á milli kynslóða. Samkvæmt rannsókn sem gerð var á Ítalíu kom í ljós að fólk á öllum aldri virtist glíma við ójafnvægi milli vinnu og einkalífs þó svo að yngsta kynslóðin, svokölluð þúsaldarkynslóð (*e. generation Y*) sem fædd er á árunum í kringum 1977-2000, hafi fundið fyrir minnsta ójafnvæginu (Buonocore, Russo og Ferrara, 2015). Ójafnvægið er meira hjá svokallaðri uppgangskynslóð (*e. baby boomers*) kynslóð sem fædd er á árunum 1946-1964 og kynslóð X, sem fædd er á árunum 1965-1979. Þátttakendur voru beðnir um að setja á níu punkta skala hversu mikið vinnan væri að taka frá þeim tíma sem þeir myndu frekar vilja verja með fjölskyldunni. Rannsakendur útskýra niðurstöður á þann hátt að mismunandi kynslóðir hafi haft mismunandi áherslur við upphaf vinnuferils síns. Þúsaldarkynslóðin álitur sig eiga skilið að jafnvægi sé á milli vinnu og einkalífs á meðan fyrri kynslóðir töldu sig þurfa að fórna einkalífinu til þess að eiga farsælan starfsferil (Buonocore, Russo og Ferrara, 2015).

Kynslóðaskipti á vinnumarkaðnum blása oft nýjum vindum inn í þau kerfi sem fyrir eru og nýjar hugmyndir og hugsjónir líta dagsins ljós. Það sem hentaði fyrri kynslóðum þykir allt í einu orðið úrelt og önnur viðhorf taka við. Stór hluti þess fólks sem er á vinnumarkaðinum í dag er fólk af þúsaldarkynslóðinni. Í rannsókn sem gerð var í Rúmeníu árið 2016 á þúsaldarkynslóðinni kom í ljós að forgangsröðun þessarar kynslóðar er talsvert frábrugðin fyrri kynslóðum. Fólk af þúsaldarkynslóðinni hefur þörf til að finna jafnvægi á milli vinnu og einkalífs. Það ætlast til þess að vinnutími sé sveigjanlegur og því gremst að þurfa að vinna lengur en vinnutíminn segir til um. Þessi kynslóð kys að vinna í óhefðbundnu umhverfi þar sem ekki ríkja strangar reglur. Jafnframt vill hún eiga aukinn tíma til afþreyingar og til að sinna áhugamálum sínum (Pînzaru o.fl., 2016). Þegar kynslóðaskipti sem þessi verða er ekki ólíklegt að ákveðin hugarfarsbreyting eigi sér stað. Með nýjum viðhorfum fylgja aðrar kröfur og óhjákvæmilega þarf breytingar til þess að mæta þessum kröfum og nýrri forgangsröðun hjá nýjum kynslóðum.

2.4 Áhrif yfirvalda og vinnustaðarins á jafnvægi vinnu og einkalífs

Til þess að stórar breytingar eins og stytting vinnuvikunnar verði að veruleika þurfa margir þættir að koma til. Hugarfarsbreyting hjá atvinnurekendum og starfsfólki er ekki nóg heldur þarf breytingar á lögum eða reglum sem geta komið frá annaðhvort yfirvöldum eða atvinnurekendunum sjálfum. Í jafnréttisáætlun Stjórnarráðs Íslands kemur fram að starfsfólki sé gert kleift að samræma skyldur sínar í starfi og ábyrgð gagnvart fjölskyldu með sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum eða annari hagræðingu eftir því sem þörf er á. Karlar

jafnt sem konur eiga að njóta sveigjanleika til að sinna fjölskyldum sínum (Velferðarráðuneytið, 2017).

Vinnuhópur sem skipaður var af velferðarráðherra gaf út greinargerð árið 2013 um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Í greinargerðinni eru lagðar fram tillögur sem beinast að ríki og sveitarfélögum, bæði sem atvinnurekendum og þjónustuveitendum, og einnig að fyrirtækjum og stofnunum. Markmiðið er að stuðla að fræðslu, kynningu og almennri vitundarvakningu í samfélaginu til dæmis með útgáfu fræðsluefnis og opnun heimasíðunnar Hið gullna jafnvægi. Í greinargerðinni kemur fram að sem atvinnurekendur gegni ríki og sveitarfélög mikilvægu hlutverki þegar kemur að samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs og eigi að vera fyrirmyndir fyrir aðra atvinnurekendur. Með markvissum áætlunum sem hafa þarfir vinnandi fólks í huga og auknum sveigjanleika geti þessir mikilvægu hlekkir í samfélaginu auðveldað fólki að finna jafnvægi milli vinnu og fjölskyldu (Velferðarráðuneytið, 2013).

Vinnuhópurinn telur vinnutíma skipta miklu máli þegar kemur að samræmingu fjölskyldu og einkalífs og að sveigjanleiki í opinberri þjónustu stuðli að fjölskylduvænna samfélagi, til dæmis með sveigjanlegum vinnutíma. Þannig getur fólk sótt sér þjónustu utan vinnutíma og þarf því ekki að skreppa úr vinnu til þess að sækja sér þjónustuna. Skipulagning skóla- og frístundastarfs er sömuleiðis mikilvægur þáttur í samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs. Má þá nefna til dæmis opnunartíma leikskóla og frídaga. Eins og staðan var þegar greinargerðin var sett fram voru sex starfsdagar yfir skólaárið. Ef foreldrar sjá ekki annan kost en að vera heima með börnin þurfa þeir að nota sumarleyfisdagana sína til þess að vera heima með börnunum sínum. Þessir dagar fara því af hefðbundnum sumarleyfistíma sem annars hefði verið hægt að verja með fjölskyldunni á þeim tíma sem sumarleyfið er hjá barni eða börnum (Velferðarráðuneytið, 2013).

Mannréttindaráð Reykjavíkurborgar sér um útgáfu á aðgerðaáætlun í mannréttindarmálum í umboði borgarráðs. Aðgerðaáætlunin er unnin samkvæmt mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar. Samkvæmt aðgerðaáætluninni fyrir árin 2018-2022 verður meðal annars lögð áhersla á að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf á starfsstöðum borgarinnar. Lagt er upp með að gefa starfsfólki kost á sveigjanleika í starfi þar sem hægt er að koma því við. Starfsmönnum skal gefinn kostur á hlutastörfum og sveigjanlegum vinnutíma eftir því sem aðstæður leyfa. Markmið ráðsins er jafnframt að halda áfram með tilraunaverkefni um styttri vinnuviku án skerðingar launa (Mannréttindaráð Reykjavíkurborgar, e.d.)

Rannsókn Abendroth og den Dulk (2011) sýnir að mikilvægt er að starfsfólk finni fyrir stuðningi við að finna jafnvægi milli vinnu og einkalífs, bæði af hálfu yfirmanns sem og í

einkalífi sínu, svo sem stuðningi frá fjölskyldum og vinum. Þannig hafa bæði vinnuveitandi og fjölskylda áhrif á ánægju starfsmanna með jafnvægi milli vinnu og einkalífs.

Allir fyrrnefndir þættir hjálpa til við að breyta rótgrónum hugmyndum bæði um stöðu kynjanna sem og koma af stað hugarfarsbreytingu þegar kemur að vinnutíma og breyta atvinnulífinu í leiðinni.

3. Jafnrétti kynjanna og verkaskipting innan heimila

3.1 Jafnrétti kynjanna í vinnu og á heimili

Íslenskur vinnumarkaður einkennist af löngum vinnutíma og mikilli atvinnuþátttöku beggja kynja. Á árunum 1920-1960 var atvinnuþátttaka kvenna undir 40% af heildarmannfjölda en í byrjun 9. áratugarins var atvinnuþátttaka kvenna komin yfir 60%. Samkvæmt tölum Hagstofu Íslands var atvinnuþátttaka kvenna á aldrinum 16-64 ára af heildarmannfjölda árið 2017 tæp 79% yfir allt landið og hefur aldrei verið hærri (Hagstofa, 2018b). Samkvæmt Hagstofu Íslands (2018b) er meðalfjöldi vinnustunda í fullu starfi á viku árið 2017 41 klukkustund fyrir konur en 47 klukkustundir fyrir karla.

Ísland hefur verið talið vera mjög framarlega þegar kemur að jafnréttismálum kynjanna. World Economic Forum (WEF) gefur árlega út skýrslu þar sem jafnrétti milli kynjanna er rannsakað. Árið 2017 náði skýrslan til 144 landa og situr Ísland í fyrsta sæti (World Economic Forum, 2017). Þennan árangur má líklega þakka kynjabaráttu fyrri kynslóða en síðustu áratugi hefur landslagið í atvinnulífinu breyst mikið og eru fleiri konur komnar út á vinnumarkaðinn heldur en áður var (Winkler, 1998). Enn finnst þó kynjabundinn launamunur á Íslandi. Konur voru að meðaltali með 6,6% lægri laun en karlar árið 2008 en leiðréttur launamunur kynjanna minnkaði í 4,5% árið 2016 (Hagstofa, 2018a). Launamunur kynjanna hefur þannig farið minnkandi. Þó að Ísland standi framar mörgum öðrum þjóðum er enn langt í land þar til að jafnrétti verður náð á íslenskum vinnumarkaði og má þar nefna sem dæmi að mun færri konur en karlar eru í valda- og stjórnunarstöðum (Hagstofa, 2018b).

Lög og reglugerðir hafa komið fram á undanförunum árum til þess að auka stuðning við jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði. Í rannsókn sem gerð var á gögnum frá 31 landi var kannað hversu mikil áhrif jafnréttisstaða landsins hefði á það hvernig fólk upplifði árekstra milli einkalífs og vinnu og þá sérstaklega hjá konum og foreldrum. Í ljós kom að því meira kynjajafnrétti sem var í landinu því meira jafnrétti var inni á heimilunum og þar af leiðandi

fann fólk meira jafnvægi milli einkalífs og vinnu (Ruppanner og Huffman, 2014). Samkvæmt niðurstöðum þessarar rannsóknar á sér stað keðjuverkun og er því ljóst að mikilvægt er að yfirvöld beiti sér enn frekar fyrir kynjajafnrétti.

Atvinnuþátttaka íslenskra kvenna er með því mesta sem gerist í heiminum og í nútímasamfélagi er því oft raunin sú að bæði faðir og móðir séu í starfi og hefur það leitt af sér að minni tíma er eytt í heimilisstörf heldur en áður (Man, Sullivan og Gershuny, 2011). Með aukinni atvinnuþátttöku kvenna og þar af leiðandi meiri fjarvistum beggja aðila frá heimili verður ekki hjá því komist að verkaskipting heimilanna taki á sig nýja mynd. Ásamt breyttri atvinnuþátttöku kvenna hefur feðraorlof einnig stuðlað að því að karlar geta tekið meiri þátt í uppeldi barna sinna og störfum innan heimilisins og konur geta farið fyrir út á atvinnumarkaðinn eftir barneignir. Ný lög voru sett á Alþingi árið 2000 varðandi fæðingarorlof og var markmið þeirra að auka ábyrgð feðra á umsjá fjölskyldulífsins. Þátttaka karla í heimilisstörfum getur haft mikið gildi fyrir uppeldi barna og getur hugsanlega leitt til meira jafnréttis til langs tíma (Ingólfur V. Gíslason, 2007).

Evrópusáttmáli um jafna stöðu kvenna og karla í sveitarfélögum og héruðum er sáttmáli sem saminn var af Evrópusamtökum sveitarfélaga, héraða og samstarfsaðilum þeirra. Geta sveitarfélög undirritað sáttmálann og skuldbundið sig þar með formlega og opinberlega til að virða grundvallarregluna um jafnrétti kvenna og karla og innleiða þær skuldbindingar sem felast í sáttmálanum innan síns svæðis. Skylt er að innleiða öll ákvæði samningsins og tryggja þarf fjármagn til þess. Einn af efnisþáttum sáttmálans er afnám staðalímynda kynjanna og er það tekið fram að afnám staðalímynda kynjanna sé grunnur að því að jafnrétti kvenna og karla náist. Ef sveitarfélag skrifar undir sáttmálann viðurkennir atvinnurekandi rétt kvenna og karla til jafnrar stöðu hvað varðar alla þætti starfsmannamála, þar á meðal vinnuskipulag og vinnuaðstæður. Evrópusáttmálinn var samþykktur og undirritaður af Borgarstjórn Reykjavíkur þann 20. október 2009 (Evrópusamtök sveitarfélaga CEMR, e.d.)

3.2 Konur á vinnumarkað og ábyrgð heimilisstarfa

Þátttaka kvenna á vinnumarkaði hefur aukist mikið síðustu áratugi. Í dag er algengt að tvær fyrirvinnur séu á heimilinu (*e. dual breadwinner model*) þar sem báðir aðilar afla tekna og sjá um börnin (Guðný Björk Eydal og Rostgaard, 2011). Það fyrirkomulag að eiginmaðurinn vinni úti og afli tekna og að konan sé heimavinnandi er orðið mun óalgengara í dag en áður (Winkler, 1998). Þjóðfélagsbreytingar síðustu ára hafa gert það að verkum að ein fyrirvinna dugar ekki til þess að sjá fjölskyldum farborða þó svo að margir myndu kjósa það fyrirkomulag ef þeir gætu. Í dag er miðað við 40 stunda vinnuviku í fullu starfi. Of mikill tími í vinnu getur grafið

undan persónulegri velferð og hagsæld fjölskyldunnar en of lítill tími í vinnu getur haft neikvæð áhrif á efnahagslegt öryggi heimilisins og skert lífskjör (Jacobs og Gerson, 2001). Framfærsluviðmið umboðsmanns skuldara, sem gefin voru út 1. apríl 2018, miða við að fyrir hjón með tvö börn séu mánaðarleg útgjöld 304.324 krónur (Umboðsmaður skuldara, e.d.). Við þá tölu á hins vegar eftir að bæta við útgjöldum líkt og húsaleigu eða afborgunum fasteignalána, rekstrarkostnaði fasteignar eins og hita og rafmagni, tryggingum, kostnaði í skóla og dagvistun og öðrum útgjöldum, líkt og bleyjum og matvörum, og má því búast við að útgjöld heimilisins séu í heild töluvert hærri en sú tala sem nefnd hér að ofan. Samkvæmt Hagstofu Íslands voru heildarlaun á mánuði í fullu starfi að meðaltali 667 þúsund krónur árið 2016 (Hagstofa Íslands, 2017). Má þannig sjá að flest hjón eða sambúðaraðilar séu báðir starfandi, eða að annar aðilinn sé í hlutastarfi, til að halda uppi góðum lífskjörum fjölskyldunnar í þjóðfélagi nútímans.

Þrátt fyrir mikla aukningu kvenna á vinnumarkaði þá verja karlar og konur enn mislöngum tíma við heimilisstörf. Rannsókn frá Bandaríkjunum sýnir að konur eru ábyrgar fyrir um 70% af tímanum sem fer í heimilisstörf fjölskyldunnar (Walker, 1999). Hins vegar er þetta mismunandi milli para. Rannsókn Baxter, Hewitt og Haynes (2008) skoðaði tíma sem eytt er í heimilisstörf milli ástralska para og sýnir rannsóknin að konur eyða um þrisvar sinnum fleiri klukkutímum í hefðbundin heimilisstörf heldur en karlar. Rannsóknin sýnir að konur eyða að meðaltali 24 klukkustundum á viku í heimilisstörf en karlmenn að meðaltali aðeins níu klukkustundum. Því lengur sem einstaklingar eru í vinnunni því minni er tíminn sem þeir eyða í að þrifa, elda og í barnaumsjá, sérstaklega hjá konum. Auknar launatekjur karlmanna höfðu þau áhrif að hlutdeild kvenna í störfum heimilisins jókst samkvæmt rannsókn sem gerð var í Hollandi (Poortman og Van Der, 2009).

Verkaskiptingin á íslenskum heimilum hefur sömuleiðis verið rannsökuð. Í rannsókn Þóru Kristínar Þórsdóttir, Kolbeins Stefánssonar og Stefáns Ólafssonar (2014) var skipting og þróun verkaskiptingar hjá íslenskum þörum skoðuð. Niðurstöður sýna að konur sjá að stórum hluta um heimilisstörfín og er hlutfallið í samræmi við rannsóknir frá öðrum löndum. Árið 2013 vorðu konur á Íslandi um 14 og hálfum tíma í heimilisstörf en karlar níu og hálfum tíma á viku. Þör sem eru bæði í fullu starfi verja óhjákvæmilega styttri tíma í heimilisstörf og barnauppeldi en þau eru þó líklegri til þess að skipta verkum jafnt. Erfiðleikar við að sinna fjölskyldunni vegna vinnutíma leiða til minni ánægju fólks með heimilislífið. Ágreiningur um verkaskiptinguna og hversu oft hann á sér stað gerir það að verkum að fólk upplifir óánægju frekar en það hvernig verkaskiptingunni er háttað (Kolbeinn Stefánsson og Þóra Kristín Þórsdóttir, 2010). Það hefur jákvæð áhrif á jafnvægið milli vinnu og einkalífs að hafa góðan

stuðning innan fjölskyldunnar, en einnig að lítil eða engin togstreita sé við maka um heimilisstörf (Abendroth og den Dulk, 2011).

Í skýrslu sem gefin var út af Forsætisráðuneytinu (2004) um verkaskiptingu var mikill munur á svörum kynjanna. 68% kvenna sögðu að þær bæru aðeins meiri eða mun meiri ábyrgð á heimilisstörfum en maki þeirra en aðeins 2,5% karlmanna töldu sig bera meiri ábyrgð. Hins vegar fannst um 58% karlmanna þeir bera jafn mikla ábyrgð og maki þeirra. Kynin meta líka vinnuframlag sitt ólíkt þegar kemur að húsverkum. Karlar segjast gera heimilisverk oftar heldur en konur þeirra segja þá gera. Rannsóknin gefur í skyn að þrátt fyrir að hlutfall kynjanna á vinnumarkaði sé jafnt þá sé ábyrgð heimilisins og umsjá barna enn að mestu í höndum konunnar þó að flestir í rannsókninni teldu að umönnun ætti að skiptast jafnt á milli kynjanna (Forsætisráðuneytið, 2004).

Með auknu framlagi beggja aðila á atvinnumarkaðnum sem og á heimilinu getur myndast togstreita um þann tíma sem ekki er varið í vinnunni. Með meiri tíma sem varið er í vinnu verður ósjálfrátt minni tíma varið í heimilisverkin. Þarna geta vinnustaðir lagt sitt af mörkum með því að gera vinnutíma sveigjanlegri, stytta hann og leggja ekki meiri skyldur á starfsmenn en þeir ráða við innan vinnutíma. Árið 2003 var lögð könnun fyrir starfsmenn Stjórnarráðs Íslands um viðhorf þeirra til jafnréttismála. Þar telja tæp 53% vinnutíma sinn vera of langan og þar af tæp 14% vinnudaginn vera alltof langan. Yfir 69% þátttakenda segja mjög líklegt eða frekar líklegt að þeir myndu nýta sér aukinn sveigjanleika í starfi ef hann stæði þeim til boða (Stjórnarráð Íslands, 2004).

3.3 Verkaskipting heimilanna eftir tímabilum

Í dag gengur fólk seinna í hjónaband, eignast færri börn og tíðni skilnaða hefur aukist (De Vaus, 2004). Í rannsókn Baxter o.fl. (2008) var kannað hvernig skiptingu heimilisstarfa á milli kynjanna í gegnum æviskeiðið var háttáð. Rannsóknin sýnir að þegar konur eignast sitt fyrsta barn þá eykst tíminn sem þær verja við heimilisstörf. Tíminn eykst svo enn frekar þegar annað barn fæðist. Annað er uppi á teningnum hjá körlum en tíminn sem þeir eyða í heimilisstörf helst frekar stöðugur í gegnum lífsleiðina. Í raun er það frekar þannig að því fleiri börn sem fæðast því minni tíma verja karlar við heimilisstörf samkvæmt rannsókninni. Þetta leiðir til þess að kynjabilið í heimilisstörfum víkkar enn frekar. Starfshlutfall minnkar frekar hjá konum en körlum vegna umsjár barna og geta afleiðingar verið enn frekari kynjaskipting á vinnumarkaði (Bianchi, Sayer, Milkie og Robinson, 2012).

Helsti áhrifaþáttur þess að menn auka hlutdeild sína í heimilisstörfum er skilnaður. En skilnaður næstum því tvöfaldar tímann sem menn eyða í heimilisstörf. Af því má leiða líkur að

ef að kvenkyns maki er ekki inn á heimilinu taki karlar frekar að sér heimilisstörf sem þeir myndu annars ekki gera (Baxter o.fl., 2008). Niðurstöður rannsóknarinnar sýna einnig að kynjabilið í verkaskiptingu heimilisins á sér ekki stað strax í byrjun hjónabands. Eftir því sem árin líða þá breytist verkaskiptingin smám saman (Baxter o.fl., 2008). Skipting húsverka er oft ekki rædd heldur fer þetta í einhvern farveg með árunum og hver sér um sín verk án þess að það sé sérstök umræða um það (Harryson, Aléx og Hammarström, 2016). Jöfn skipting húsverka sem er algeng í byrjun hjónabands dofna oft þegar einstaklingarnir verða foreldrar, þar sem það eykur ábyrgð kvenna á heimilisstörfum til muna og ábyrgð karlmanna á launaðri vinnu á meðan (Bianchi o.fl., 2012). Samkvæmt rannsókn sem gerð var í Þýskalandi var fylgst með hjónum frá því að hjónabandið hófst og næstu 14 ár upp frá því. Fylgst var með skiptingu heimilisverka og hvernig sú skipting þróaðist í gegnum árin. Hjá um helmingi hjónanna sem fylgst var með var vinnuframlag þeirra nokkuð jafnt við upphaf hjónabands. Í lok rannsóknar að 14 árum liðnum átti þetta hins vegar einungis við hjá 14 prósentum hjónanna. Þegar leið á hjónabandið minnkaði vinnuframlag karlmannsins á heimilinu og hjá um það bil 85% hjónanna var það konan sem sinnti meiri hluta verka eins og eldamennsku, þrifum og þvotti að 14 árum liðnum. Þetta virtist eiga við hvort sem konan vann lengur eða tekjur hækkuðu (Grunow, Schulz og Blossfeld, 2012).

3.4 Breytingar á verkaskiptingu heimilisins síðustu áratugi

Tími sem varið er í heimilisstörf hefur minnkað töluvert frá því á sjöunda áratug síðustu aldar. Í Bandaríkjunum hefur tími sem varið er í heimilisstörf minnkað nánast um helming frá árinu 1960. Má rekja það til breytinga í lífi kvenna, svo sem aukinnar atvinnuþátttöku, hærri giftingaraldurs og að fólk eignast færri börn. Hins vegar hefur tími karlmanna við heimilisstörf næstum því tvöfaldast síðan þá (Bianchi o.fl., 2000).

Rannsókn Man o.fl. (2011) sýnir að heimilisstörf karla hafa aukist töluvert. Í Bretlandi og Bandaríkjunum til dæmis hefur heildarframlag karla til heimilisstarfa aukist frá 90 til 105 mínútum á dag árið 1960, í 148 og 173 mínútur á dag árið 2000. Álíka aukning var í Evrópu og Skandinavíu. Tími sem konur vörðu í heimilisstörf var marktækt meiri en karla á öllum tímabilum og löndum sem skoðuð voru. Tími sem fór í heimilisstörf um 1960 var í heild yfir 360 mínútur í Bretlandi og náði jafnvel 425 mínútum í Frakklandi. En um 1990 fóru 274 mínútur á dag í Bretlandi og 302 mínútur í Frakkland í heimilisstörf og þessi stefna hélt áfram inn í 21. öldina. Þó að karlmenn séu hægt og stígandi að auka við framlag sitt til heimilisverka þá eru þeir enn, samborið við konur, að eyða tiltölulega litlum tíma í hefðbundin heimilisstörf

í heild og töluvert minni tíma í barnaumsjá. Tími sem konur vörðu í hefðbundin heimilisstörf var mjög hár um 1960 en hafði minnkað nánast um helming um 1980 (Man o.fl., 2011).

Í skýrslu Kolbeins H. Stefánssonar (2008a) kemur fram að einstaklingar voru á þeirri skoðun að jafna ætti verkaskiptingu kynja á heimilum en þessi afstaða átti þó ekki við um alla. Hefðbundnar hugmyndir um kynjahlutverk og verkaskiptingu kynjanna eru enn við lýði og ríkjandi hjá báðum kynjum. Önnur skýrsla Kolbeins H. Stefánssonar (2008b) sýnir að um 24% karla og 26% kvenna upplifi það nokkrum sinnum í viku að þau hafi komið of þreytt heim úr vinnu til þess að sinna þeim heimilisverkum sem þarf að sinna. Jafnari skipting heimilisstarfanna sýnir fylgni við að konur upplifi sanngirni, minni þunglyndiseinkenni og meiri ánægju í hjónabandinu (Coltrane, 2004). Í heild sýna fyrri rannsóknir að heildartími kvenna í heimilisstörf hefur dregist saman undanfarna áratugi á meðan launuð vinna hefur aukist. Á sama tíma hefur hlutur karla í heimilisstörfum aukist. Út frá þessu sést hæg en áframhaldandi stefna að auknu jafnrétti kynjanna þegar kemur að skiptingu heimilisstarfa og fjölda vinnustunda (Man o.fl., 2011).

3.5 Karla- og kvennastörf

Ákveðnar hugmyndir um hvernig kynin eigi að vera hafa lengi verið við lýði og koma þær oft fram í mynd aðstæðna. Staðalímyndir kynjanna eru að konan sé umhyggjusöm og tilfinningarík en karlinn sé rökréttur í hugsun og hugrakkur. Í rannsókn Andreu Hjálmsdóttur (2007) kemur fram að um 24% fleiri unglingsstúlkur telja að konur séu hæfari til að annast barnaupheldi en karlar. Einnig kemur fram að mun fleiri drengir en stúlkur í 10. bekk töldu eðlilegt að eiginkonan sæi alltaf eða frekar um þvott heimilsins. Heildarniðurstöður Andreu voru að nemendur sem voru í 10. bekk árið 2006 væru mun íhaldssamari í viðhorfum sínum til hlutverka kynjanna en eldri kynslóðir. Þessar niðurstöður eru áhugaverðar sökum þess að þó að mikil hugarfarsbreyting hafi átt sér stað síðustu áratugi er enn töluvert í land.

Þó að flestar konur séu útivinnandi er þess enn vænst að þær sjái um meirihluta heimilisstarfa. Meira ber á þessari hugmyndafræði í Bretlandi, Bandaríkjunum, Kanada og Ástralíu heldur en á Norðurlöndunum þar sem kynjajafnrétti er áberandi og meira (Man o.fl., 2011). Konur sem eru giftar karlmönnum, sem eru jafnréttissinnaðir hvað varðar kynin, verja minni tíma til heimilisstarfa en konur sem eru giftar mönnum með íhaldssamari hugmyndir um staðalímyndir kynjanna. Konur sem höfðu það viðhorf að heimilisstörfum ætti að vera skipt jafnt vörðu líka minni tíma til heimilisstarfa (Bianchi o.fl., 2000). Þessi ólíku viðhorf um hlutverk kynjanna gefa ákveðna vísbendingu um hversu fastgrónar staðalímyndir kynjanna (e.

ideologies) eru. Karlmennt með íhaldssamari viðhorf til kynjanna gera minna heima við (Bianchi o.fl., 2000) sem gefur til kynna að enn ríki ákveðin viðhorf um störf kynjanna.

Í rannsókn sem gerð var í Svíþjóð töluðu karlkyns þátttakendur um það hvernig kyn þeirra hefði áhrif á það hvaða starf féll í þeirra hlut innan heimilisins. Það væri ætlast til ákveðinna verka af þeim eins og til dæmis að moka snjó, mála og gera við hluti á heimilinu. Kvenkyns þátttakendur töluðu hins vegar um að meginþorri þeirra verka heimilisins sem félli í þeirra hlut væru eldhússtörf, tiltekt og þrif (Harryson o.fl., 2016). Ekki er hægt að segja að niðurstaða þessarar rannsóknar sé algild og eigi við um öll heimili en þessi verkaskipting virðist þó vera nokkuð algeng. Niðurstöður rannsóknar Man o.fl. (2011) sýndu að karlar og konur sjá um mismunandi heimilisstörf. Konur voru ábyrgar fyrir meirihluta heimilisstarfa og umsjá barna, meðan karlar sjá um óhefðbundnari heimilisstörf, eins og að gera við og búa til (*e. DIY*). Konur virðast frekar sjá um heimilisstörf sem teljast kvenleg, líkt og barnaumsjá og eldamennsku, en karlar sjá frekar um heimilisstörf sem tengjast ímynd karlmennsku eins og að vinna úti við (Kroska, 2004). Í rannsókn Bianchi og Miklie (2010) kom fram að karlmenn vildu helst ekki bera ábyrgð á heimilsverkum sem voru skilgreind sem kvenleg, sérstaklega þegar þeir voru ekki aðal fyrirvinna (*e. provider*) heimilsins. Til dæmis ef þeir voru án vinnu eða ef þeir voru ekki eina fyrirvinna heimilisins. Niðurstöðurnar sýndu jafnframt ákveðna tregðu hjá mæðrum í gefa eftir ábyrgð til feðranna til þess að sjá um börnin (Bianchi og Milkie, 2010).

Þegar kemur að verkaskiptingu heimilisins á Íslandi er áberandi munur milli kynjanna og heimilisverka sem eru í þeirra umsjá. Konur sjá mun frekar um þvott heimilisins og karlar sjá frekar um viðhald heimilsins. Almennt taka karlmenn ekki meiri hlutdeild í verkefnum heimilisins nema þegar kemur að viðhaldi. Verkefni eins og skutl, íþróttastarf og heimanám eru hvað jöfnust á milli þar þegar kemur að skiptingu á heimilisverkum. Þrif heimilisins eru almennt í höndum konunnar, eldamennska heimilisins og verslunarferðir. Af þörum þar sem báðir aðilar voru á vinnumarkaði vörðu karlmenn rúmlega 22 klukkustundum með börnum á viku og þar af voru 60% þeirra gæðastundir en konur tæplega 38 klukkustundum og 42% þeirra voru gæðastundir (Þóra Kristín Þórsdóttir, Kolbeinn Stefánsson og Stefán Ólafsson, 2014). Í könnun Forsætisráðuneytisins (2004) segjast 78% kvenna sjá um þvottinn, en þvottur var álitinn kvennastarf.

Síðustu áratugi hefur tíminn sem kvæntir feður eyða með börnum sínum verið að aukast. Þó að aukin þátttaka karlmanna á heimilinu komi fram þá var mun algengara að umsjá barna væri mun frekar í höndum mæðra, líkt og að launaðar vinnustundir héldust fleiri hjá feðrum. Mæður vörðu fleiri stundum í heildina með börnum en feðurnir og báru meiri ábyrgð á umsjá barnanna. Foreldrum fannst þeir ekki verja nægilegum tíma með börnunum og átti það sérstaklega við

feður sem unnu langa vinnudaga. Foreldrar vildu fá meiri gæðatíma með fjölskyldunni en það var oft erfitt í framkvæmd (Bianchi og Milkie, 2010). Í viðhorfsrannsókn sem Gallup IMG gerði árið 2003 um jafnréttismál var spurt hvort þátttakendum fyndist réttlátt að sá maki sem vinnur styttri vinnudag bæri meiri ábyrgð á heimilisstörfum. Þar svöruðu 64% þátttakenda að þeir væru mjög sammála eða frekar sammála og voru konur frekar sammála en karlar (Gallup IMG, 2003). Launaðir vinnutímar kvenna í starfi hafa neikvæða fylgni við hluta þeirra af heimilisstörfum. Því meiri tíma sem þær verja í vinnu því minni verður þeirra skerfur til heimilisstarfa. Jafnframt leiðir af því að hlutur eiginmanna til heimilisstarfa eykst því lengur sem konan er í vinnunni (Kroska, 2004).

Hugsanlegt er að stærra framlag kvenna til heimilisstarfa megi skýra út frá viðhorfum þeirra til heimilisverka samborið við karla. Í rannsókn frá Hollandi sem skoðaði viðhorf kynjanna til heimilisstarfa kom fram að konur höfðu yfir höfuð jákvæðari viðhorf til heimilisstarfa en karlmenn, en þó fer það eftir tegund verksins. Konur höfðu jákvæðari viðhorf til þrifa, eldamennsku og umsjár barna heldur en karlmenn. Auk þess nutu konur þessara starfa meira, höfðu hærri mælikvarða fyrir því hversu vel verkin skuli vera unnin og höfðu meiri ábyrgðartilfinningu. Um þriðjungur kvennanna kaus að þrifa húsið sitt sjálfar en þegar kom að karlmönnum vildu þeir frekar láta maki sinn þrifa húsið. Ef karlmenn höfðu jákvæðari viðhorf til þrifa heimilisins voru þeir tilbúnir til þess að eyða meiri tíma í verkin og upplifðu meiri ábyrgð gagnvart þeim. Rannsóknin sýndi einnig að eigin viðhorf skiptu meiri máli en viðhorf makans þegar kom að því að vinna verkin og viðhorf karlmanna hefur meiri áhrif á heimilisstörfin heldur en viðhorf kvenna (Poortman o.fl., 2009).

4. Nýting tímans sem áður fór í vinnu

4.1 Hvernig ver fólki frítíma sínum?

Í lífsgæðakaplaupi nútímans fer mikill tími í vinnu og getur það tekið sinn toll í einkalífinu. Þegar tíminn er stytur sem varið er í vinnu skapast meiri tími til þess að sinna öðrum hugðarefnum svo sem áhugamálum, gæðastundum með börnum, tíma til húsverka og svo má lengi telja. Mismunandi er hvernig fólki ver tímanum sem það fær aukalega við styttingu vinnutímans. Hvort sem fólki á fjölskyldur eða ekki hafa allir sínum skyldum að gegna.

Í Frakklandi voru árið 2000 sett lög um styttingu vinnuvikunnar úr 39 klukkustundum í 35 klukkustundir í stórum fyrirtækjum og árið 2002 í minni fyrirtækjum. Markmiðið með þessu

var að stytta vinnutímamann svo að fleiri gætu deilt störfum og þannig minnkað atvinnuleysi. Engin launaskerðing varð við styttingu vinnutímans. Í rannsókn Pailhé, Solaz og Souletie frá 2010 voru áhrif styttingarinnar skoðuð út frá kynjunum og hvernig sá aukatími sem skapaðist í kjölfar styttingarinn var nýttur.

Í ljós kom að kynin nýttu tímann á ólíkan hátt, karlmenn vörðu meiri tíma í áhugamál en einnig meiri tíma í heimilisstörf og barnaumsjá en áhrifin voru aðeins marktæk á virkum dögum. Karlmenn vörðu auknum tíma í húsverk á virkum dögum og sáu þá frekar um „karlmannsverk“ eins og að viðhald og viðgerðir á heimilinu. Karlmenn voru ánægðastir með aukinn tíma til félagslífs. Konur hins vegar vörðu meiri tíma með börnum eftir styttingu vinnuvikunnar. Það sem þær voru ánægðastar með var aukinn tími fyrir þær sjálfar og að geta slakað á. Áhugavert er að þetta er í samræmi við þær staðalímyndir sem gjarnan eru tengdar við kynin. Konan er í móðurhlutverkinu og karlinn sér um karlmannlegu störfin svo sem viðgerðir. Niðurstöður sýndu þó að stytting vinnuvikunnar gæti hafa ýtt undir aukið jafnrétti þegar litið er til heimilisstarfa (Pailhé o.fl., 2010).

Í rannsókn frá árinu 2004 voru áhrif frönsku laganna um 35 klukkustunda vinnuviku skoðuð með tilliti til foreldra sem áttu börn undir sex ára aldri. Sex af tíu þátttakendum sögðust finna fyrir jákvæðum áhrifum á jafnvægið. Um 60% kvenna og 55% karla svöruðu játandi spurningunni um hvort þeim liði eins og lögin um styttingu vinnuvikunnar hefðu gert þeim auðveldara fyrir að samræma vinnu og einkalíf. Foreldrar upplifðu einnig að þau hefðu meiri tíma en áður sem þau gætu helgað börnum sínum. Sveigjanlegri dagvinnutími bauð þeim upp á að fara með börnin í skólann á morgnana eða sækja þau seinni part dags og meiri tími gafst með börnunum þegar þau voru í fríi. Sumir sögðust vera minna þreyttir og stressaðir en áður og gætu því verið meira til staðar fyrir fjölskylduna. Aðrir sögðu frá auknum sveigjanleika hvað varðar tímastjórnun á frídögum sem gerði þeim kleift að takmarka útgjöld sem fóru áður í barnapössum og skiptast frekar á að sjá um börnin (Fagnani og Letablier, 2004).

Auknum frítíma geta fylgt meiri lífsgæði, svo sem meiri tíma til menntunar og foreldrahlutverksins, minni streitu og meiri tíma til áhugamála, félagslegra tengsla og sambanda. Það er að sjálfsögðu ekki sjálfgefið að fólk nýti tímann til þessara verkefna í einkalífínu þótt vinnutíminn sé stytur, en þó má áætla að fólk hafi frekari tækifæri til þess að nýta tímann í þessi verkefni þegar vinnustundunum fækkar.

4.2 Vinna, streita og heilsan

Þegar kemur að nýtingu tímans er mikilvægt að hafa líðan starfsmanna í huga bæði á vinnutíma sem og utan hans. Í nútíma samfélagi sem einkennist af hraða og oft mikilli streitu getur líðan

starfsmanns haft áhrif á afköst hans í starfi. Streita er almennt hugtak yfir upplifun og líffræðileg viðbrögð við álagi (Ólafur Þór Ævarsson, 2016) og getur haft margs konar áhrif á bæði andlega og líkamlega líðan sem og heilsu fólks. Landlæknisembættið gefur árlega út safn mælikvarða sem kallast lýðheilsuvísar sem gefa vísbendingar um heilsu og líðan þjóðarinnar (Embætti landlæknis, 2017a). Notuð eru meðal annars gögn frá Hagstofu Íslands, úr heilbrigðisskrám og frá Sjúkratryggingum Íslands. Samkvæmt lýðheilsuvísunum landlæknis frá árinu 2017 kemur fram að 22,2% Íslendinga fundu oft eða mjög oft fyrir mikilli streitu á árinu 2016 (Embætti landlæknis, 2017b).

Streita og tengsl hennar við heilsufar er algengt umfjöllunarefni í dag og flestir upplifa streitu einhvern tíma á lífsleiðinni. Niðurstöður rannsókna benda til þess að streita geti haft margvísleg neikvæð áhrif á heilsufar fólks og sem dæmi má nefna hjarta- og æðasjúkdóma (Dimsdale, 2008) ásamt auknum líkum á klínísku þunglyndi (Madsen o.fl., 2017). Langvarandi streita getur einnig orsakað kulnun í starfi, kvíða og truflun á ónæmiskerfi einstaklingsins (Anna Björg Aradóttir, 2006). Streita er skilgreind samkvæmt dr. Gillian Butler (1993) á þríþættan hátt. Þannig getur streita getur verið tilkomin vegna utanaðkomandi álags, sem viðbragð vegna streituvaka í líkamanum og síðast en ekki síst má skilgreina streitu sem samspil á milli ytri og innri þátta í umhverfi einstaklingsins.

Streitutengdir sjúkdómar eru algengari í dag en áður og rannsóknir benda til þess að mikil aukning sé á vinnutengdri streitu í hinum vestræna heimi (Anna Björg Aradóttir, 2006) og því er mikilvægt að skoða betur það samspil sem á sér stað á milli vinnu og einkalífs hjá útivinnandi einstaklingum. Kenningar um hlutverkatogstreitu (*e. role stress hypothesis*) koma inn á þetta samspil á milli einkalífs og vinnu og snúast um þá togstreitu sem einstaklingar geta upplifað á milli þeirra ábyrgðarhlutverka sem þeir þurfa að sinna í daglegu lífi. Þegar ójafnvægi er á milli þessara hlutverka eða kröfurnar eru meiri en einstaklingurinn ræður við getur það haft í för með sér aukna streitu og haft neikvæð áhrif á andlega líðan hans. Þessi togstreita hefur verið meira áberandi á meðal kvenna sem eiga börn og eru í launuðu starfi heldur en karla (Hanson, Hammer og Colton, 2006; Nordenmark, 2002).

Streita getur verið mismikil eftir starfsstéttum og ekki er hægt að alhæfa um að þeir sem finna fyrir streitu í vinnunni upplifi ekki starfsánægju. En þegar fólk upplifir að það hafi litla stjórn á starfsumhverfi sínu og að kröfur í starfi séu óraunhæfar eru auknar líkur á að fólk finni fyrir þunglyndiseinkennum heldur en fólk sem gerir það ekki (Schonfeld og Bianchi, 2016).

Íslendingar eru þekktir fyrir dugnað og fyrir að vinna langan vinnudag í samanburði við aðrar þjóðir innan OECD. Í rannsókn Artazcoz o.fl. (2013) kom fram að einstaklingar sem vinna langa vinnudaga eru líklegri til þess að búa við verri heilsu og þjást frekar af kvillum á

borð við svefnvandamál, þreytu og kvíða og á það jafnt við um bæði kynin. Jafnframt kemur fram í rannsókn Unu Bjarkar Kristófersdóttir (2012) sem rannsakaði kulnun á meðal félagsráðgjafa á Íslandi að 62% þátttakenda töldu sig hafa upplifað andlega og/eða líkamlega þreytu samfelld í meira en tvær vikur ásamt því að telja að streitan stafaði af langvarandi streituálagi í 6 mánuði eða meira. Að sama skapi upplifðu 63% þátttakenda sem voru í 90-100% starfshlutfalli langvarandi streitu. Í ljósi þeirra rannsókna sem hafa farið fram á neikvæðum áhrifum streitu og þeirra fjölmörgu vísbendinga um mikilvægi þess að upplifa jafnvægi á milli vinnu og einkalífs er áhugavert að skoða þær jákvæðu niðurstöður við styttingu vinnuvikunnar sem komið hafa fram hjá nágrannaþjóðum okkar.

Í sænskri rannsókn frá árinu 2017 voru áhrif þess að stytta vinnuvikuna könnuð hjá félagsráðgjöfum sem starfa hjá sænska ríkinu. Farið var í þessa vinnu vegna þess hve algengt er að félagsráðgjafar upplifi mikið álag og streitu í starfi sínu ásamt því hve starfsmannavelta í greininni er mikil. Áhugavert er að í þessari rannsókn var lögð áhersla á að stytta ekki aðeins vinnutímann heldur var einnig dregið hlutfallslega úr vinnuálagi starfsmanna. Niðurstöður rannsóknarinnar sýndu jákvæð áhrif styttingar á vinnutíma í 6 klukkustundir á dag á svefn, streitu, minnstruflanir, þreytu og örmögnun bæði á virkum dögum og um helgar (Barck-Holst, Nilsson, Åkerstedt og Hellgren, 2017)

Í eigindlegri rannsókn sem var framkvæmd á meðal hjúkrunarfræðinga á bæklunardeild á spítala í Svíþjóð var leitast við að skoða áhrif þess að stytta vinnutíma þeirra úr átta tímum í sex tíma fjóra daga vikunnar. Mikil starfsmannavelta er á meðal hjúkrunarfræðinga í löndum innan Evrópusambandsins og rannsóknin var liður í því að reyna að bæta starfsumhverfi þeirra og draga þannig úr starfsmannaveltu. Í niðurstöðum rannsóknarinnar mátti sjá að starfsmenn upplifðu betra jafnvægi á milli vinnu og einkalífs sem birtist þannig að þeir höfðu aukna orku til að sinna fjölskyldu og félagslífi utan vinnu. Starfsmönnum fannst vinnuaðstæður sínar betri, starfsánægja jókst og þeir fundu fyrir aukinni orku í vinnu og áttu auðveldara með að jafna sig eftir að vinnu lauk. Gæði veittrar þjónustu jukust, að því er starfsmenn sögðu, þar sem þeir upplifðu að þeir hefðu meiri orku og betri skerpu í starfi (Gyllensten, Anderson og Muller, 2017).

4.3 Ávinningur fyrir fyrirtækin, starfsmenn og fjölskyldur þeirra

Þekkingarfyrirtækið Hugsmiðjan sem sinnir meðal annars hugbúnaðargerð, markaðssetningu og hugmyndavinnu ákvað að snúa forgangsroðun fyrirtækisins við og setja hamingju starfsmanna í fyrsta sæti í stað þess að hámarka ágóða hluthafanna (Hugsmiðjan, 2018). Stjórnendur Hugsmiðjunnar tóku þá ákvörðun að stytta vinnudag starfsmanna sinna án þess að

skerða laun þeirra. Niðurstöður þessa verkefnis voru kynntar í byrjun árs 2018 en þá hafði verkefnið staðið yfir í rúm tvö ár. Vinnuvikan var stytta um heilar 10 klukkustundir eða úr 40 tímum á viku í 30 tíma. Vinnudagur starfsmanna varð því frá kl. 9:00-15:30 með einu hádegishléi. Með þessari breytingu gerðu stjórnendur sér von um að styttri vinnutími myndi skila sér í betri heilsu starfsfólks, aukinni hugarró og einbeitingu á vinnutíma. Með styttingu á vinnutímanum var verið að gefa starfsmönnum kost á að sinna þeim viðfangsefnum utan vinnutíma sem fyrirtækið telur að gefi lífinu tilgang, eins og fjölskyldu, áhugamálum, hreyfingu og andlegri næringu. Niðurstöður styttingarinnar fóru fram úr björtustu vonum. Veikindadögum fækkaði um 44% og framleiðni jókst um 23%. Starfsfólk hefur nú tíma til þess að njóta aukinna gæðastunda með börnum og öðlast ánægjulegra heimilislíf (Hugsmiðjan, 2018).

Þúsaldarkynslóðinni virðist vera umhugað um jafnvægið milli vinnu og einkalífs og er mikilvægt að atvinnurekendur hafi það í huga. Vinnutími getur skipt sköpum þegar fólk sækir um störf og er mikilvægt að vinnustaðurinn sé samkeppnishæfur. Í rannsókn sem gerð var í Bandaríkjunum kemur þetta greinilega í ljós en niðurstöður hennar sýna að starfsmenn af þúsaldarkynslóðinni velja frekar vinnustaði þar sem þeir telja meiri líkur á að þeir muni öðlast jafnvægi milli vinnu og einkalífs og telja þeir enn fremur að þetta jafnvægi muni hafa áhrif á starfsánægju þeirra og frammistöðu í starfi (Smith, 2010).

5. Aðferðafræði

Þegar rannsóknir eru gerðar þá er tilgangur þeirra að leita að þekkingu á nákvæman og skipulagðan hátt. Rannsóknir eru vísindalegar aðferðir til að safna upplýsingum á kerfisbundinn hátt og gera okkur kleift að spá fyrir um hluti, lýsa hlutum eða útskýra. Hægt er að nálgast það viðfangsefni sem á rannsaka með meginlegum aðferðum eða eigindlegum aðferðum en auk þess er hægt að blanda þessu tvennu saman en þá er talað um blandaða aðferð (Sigríður Halldórsdóttir, 2013a). Hvaða aðferð er valin fer svo eftir tilgangi og markmiðum rannsóknarinnar og hvaða spurningum hún á að svara. Meginlegar rannsóknaraðferðir henta þegar verið er að skoða hluti sem eru mælanlegir, gögn sem geta sýnt einhvers konar meðaltöl og gera okkur jafnframt kleift að sjá mynstur í gögnum. Í meginlegri aðferðafræði er hægt að alhæfa frá úrtaki yfir á þýði sem gefur okkur innsýn í raunveruleikann án þess að þurfa að skoða hvert einasta stak í þýðinu. Í eigindlegri aðferðafræði er aftur á móti takmarkað hve mikið er hægt að alhæfa út frá gögnunum. Áhersla er lögð á að skoða hlutina meira á dýptina í staðinn

fyrir breiddina, ólíkt megindlegum aðferðum þar sem oft er farið yfir breiðara svið. Eigindlegar rannsóknaraðferðir geta til dæmis verið viðtöl, rýnihópar og vettvangsferðir þar sem skoðuð er upplifun einstaklinga, viðhorf og reynsla, í tengslum við ákveðin fyrirbæri. Nálgun viðfangsefnisins er ólík í eigindlegri og megindlegri aðferðarfræði. Hin eigindlega nálgun leggur upp með því að ekki sé fyrirfram vitað hvers er leitað eða hvað gæti falist í gögnunum en í megindlegri nálgun er alltaf lagt upp með fyrirframgefna vitneskju eða rannsóknartilgátu (Sigurlína Davíðsdóttir, 2013).

5.1 Grunduð kenning

Í rannsókn okkar er stuðst við eigindlegar rannsóknaraðferðir þar sem sú aðferðafræði leggur áherslu á að skilja og lýsa mannlegum fyrirbærum (Sigríður Halldórsdóttir, 2013b) og byggist á röksemdarfærslunni um aðleiðslu (*e. induction*). Þessi aðferðafræði hentar okkar rannsókn þar sem við leitumst við að skoða upplifun og reynslu starfsmanna Reykjavíkurborgar sem eru þátttakendur í verkefninu um styttingu vinnuvikunnar ásamt því að reyna að ná heildarmynd af þeim áhrifum sem styttingin hefur á líf þeirra og nærumhverfi.

Hægt er að skipta eigindlegum rannsóknaraðferðum niður í ákveðna flokka og Renata Tesch (1990) skiptir þeim í þrjá meginflokka. Í fyrsta flokknum er lögð áhersla á tungumálið í öðrum flokki er lögð áhersla á að skilja merkingu einhvers og í þriðja og síðasta flokknum er lögð áhersla á samfellur (*e. regularities*). Þegar grundaðri kenningu (*e. grounded theory*) er beitt í eigindlegri aðferðafræði er lögð áhersla á samfellur og leitast við að koma auga á og flokka þætti og tengsl þeirra við aðra þætti (Unnur Guðrún Óttarsdóttir, 2013).

Grunduð kenning var fyrst sett fram af Glaser og Strauss fyrir félagsfræðilegar rannsóknir. Með grundaðri kenningu komu þeir fram með eigindlega rannsóknaraðferð sem var líkari megindlegri aðferðafræði þar sem greining gagnanna er kerfisbundin og nákvæm. Hægt er að nota aðferðina með ólíkum áherslum. Grunduð kenning getur bæði flokkast sem rannsóknaraðferð og sú kenning sem verður til þegar aðferðin er notuð (Unnur Guðrún Óttarsdóttir, 2013). Með aðferð grundaðrar kenningar eru rannsóknarspurningar myndaðar og eigindlegum gögnum er safnað til að leita svara við þeim. Samspil er á milli gagnasöfnunar og greiningar gagna.

Einn helsti kostur grundaðrar kenningar er að hægt er að greina gögnin á skipulagðan og kerfisbundinn hátt en aðferðin gefur þó færi á sköpun og túlkun rannsakennda. Oft er notast við aðferð grundaðrar kenningar þegar lítið er vitað um fyrirbærið og hentaði kenningin því vel í þessa rannsókn. Grunduð kenning gefur kost á því að láta gögnin ráða ferðinni og ferlið er ekki línulegt heldur er það eins og hringlaga ferli sem fer fram og til baka. Í grundaðri kenningu er

gögnum oft safnað með viðtölum og athugunum. Oft eru rannsóknarspurningar opnar til að byrja með en meðfram ferlinu verða þær hnitmiðaðri. Mikilvægt er að rannsakandi reyni eftir bestu getu að láta ekki fyrri þekkingu og hugmyndir hafa áhrif á túlkun gagnanna. Hægt er að sameina grundaða kenningu við aðrar rannsóknaraðferðir þar sem aðferðirnar geta bætt hvor aðra upp (Unnur Guðrún Óttarsdóttir, 2013).

Kóðun er aðferð við gagnagreiningu en það er opin kóðun, öxulkóðun og valkóðun. Fyrsta ferli aðferðarinnar er opin kóðun þar sem gögnin eru bútuð niður og skoðuð. Hér skal rannsakandi sérstaklega hafa opinn huga og ekki láta fyrri hugmyndir eða reynslu hafa áhrif á greiningu gagnanna. Gögnin eru skoðuð línu fyrir línu til að byrja með og skoðuð eru orð sem virðast áhugaverð. Samanburður er gerður og þrástef byrja að koma fram. Flokkun er gerð á gögnunum og þau sett saman í flokk eins og ákveðið viðfangsefni sem er síðan gefið ákveðið nafn. Öxulkóðun fer síðan fram eða getur verið gerð samhliða. Þá eru gögnin skipulögð og gerð er finni greining og flokkar sameinaðir. Þetta telst skapandi vinna fyrir rannsakanda. Síðasti hluti kóðunarinnar er valkóðun sem er ákveðið samþættingarferli. Þá er dreginn út kjarnaflökkur eða kjarnaflökkar (Unnur Guðrún Óttarsdóttir, 2013). Oft er notast við minnisblöð og skýringarmyndir til þess að skerpa gagnrýna hugsun rannsakanda.

Grunduð kenning telst umdeild aðferð og hefur sína kosti og galla. Grunduð kenning hefur verið gagnrýnd fyrir að það sé vafamál hvort hægt sé í raun að setja fram gilda kenningu með slíkri aðferð. Hins vegar getur aðferðin skapað kerfisbundna nákvæmni og getur aukið möguleika til alhæfingar. En hún telst sérlega góð til að skapa ákveðinn ramma til að útskýra flókin félagsleg ferli (Unnur Guðrún Óttarsdóttir, 2013).

5.2 Þemagreining

Þemagreining var notuð við úrvinnslu gagna en einn kostur þemagreiningar er sveigjanleiki aðferðarinnar. Samkvæmt Braun og Clarke (2006) er þemagreining aðferð til þess að einkenna, greina og skýra frá mynstrum innan gagnanna, sem kallast oft þrástef. Aðferðin býður upp á að hægt sé að skipuleggja og lýsa gagnasettinu af mikilli nákvæmni og einnig túlkun rannsakanda á því sem kemur í ljós. Þemagreining er aðferð sem greinir frá reynslu og raunveruleika þátttakanda. Rannsakandinn ber virkt hlutverk við að einkenna þrástef og velja hver eru áhugaverð og mikilvæg fyrir niðurstöður rannsóknarinnar. Þema eða þrástef er eitthvað mikilvægt sem kemur fram í gögnunum sem hefur tengingu við rannsóknarspurninguna. Við val á þemum ber rannsakanda að hafa í huga að þótt eitthvað komi oft fyrir í gögnunum þýðir það ekki endilega að það sé mikilvægara en annað í þemagreiningunni. Álit rannsakanda er nauðsynlegt til að ákveða hver þemun skuli vera og ber að hafa ákveðinn sveigjanleika við gerð

þeirra. Sveigjanleiki þemagreiningarinnar leyfir rannsakanda að ákveða þemun á nokkra vegu. Þemun eru valin af rannsakanda með áherslu á áhugaverðustu og mikilvægustu upplýsingarnar sem koma fram í gagnasettinu sem tengist rannsóknarspurningunni. Með aðleiðslunálgun eru þrástefin, sem einkennd eru, tengd við gögnin sjálf í formi grundaðrar kenningar. Þemagreiningin er þannig gagnadrifin (Braun og Clarke, 2006).

Ferli þemagreiningar hefst þegar að rannsakandi byrjar að taka eftir og leita eftir mynstrum í gögninum á meðan gagnasöfnun stendur. Rannsakandi skal punkta niður hugmyndir um möguleg þemu og halda áfram að gera það í gegnum allt greiningarferlið. Samkvæmt Braun og Clarke (2006) eru sex skref sem rannsakandi þarf að vinna sig í gegnum við þemagreiningu: kynnast gagnasettinu, fyrsta kóðun fer fram þar sem áhugaverðum mynstum er tekið eftir, leita af frekari þemum, endurskoða þemun, skilgreina og nefna þemun og skrifa upp niðurstöður. Einnig er mikilvægt að rannsakendur kynni sér algeng mistök við gerð þemagreiningar. Í byrjun skal þannig leitað eftir tengingum á milli gagna sem eru svo sett saman í mynstur af flokkum. Flokkar eru síðan sameinaðir og tengdir við mynstrin í undirþemu, þetta gætu til dæmis verið umræðuefni eða ákveðnar tilfinningar. Þemun koma saman úr frásögnum af sameiginlegum hugmyndum viðmælenda eða sem brot úr umræðum viðmælenda sem eru oft merkingarminni ein og sér og eru sett í skýra sýn á sameiginlega reynslu. Hlutverk rannsakenda er síðan að byggja upp rök fyrir að vali á þemum rannsóknarinnar og er það oft gert með hliðsjón af fræðilegum grunni aðferða (Aronson, 1995).

5.3 Rýnihópar sem gagnasöfnun

Til að heyra upplifun og reynslu viðmælenda af styttingu vinnuvikunnar var notast við aðferð rýnihópa. Aðferðafræði rýnihópa (*e. focus groups*) fellur í flokk eigindlegra rannsóknaraðferða og snýst oft um að setja saman hóp af fólki með svipaða reynslu eða þekkingu á ákveðnum málefnum. Algengt er að rýnihópar séu nýttir til að skoða viðfangsefni sem litlar upplýsingar eru til um. Áhersla er frekar lögð á hvers eðlis fyrirbærið er sem verið er að skoða og kafa frekar á dýptina heldur en breiddina (Sóley S. Bender, 2013; Stewart og Shamdasani, 1997).

Rýnihópar er aðferð í formi hópviðtala, þar sem samskipti milli viðmælenda og umræðurnar sem verða framkalla gögnin sem eru síðan mikilvæg fyrir rannsóknina. Samskipti viðmælenda eru stór partur af aðferðinni. Rannsakandi skal hvetja viðmælendur til þess að ræða óformlega sín á milli í stað þess að láta viðmælendur skiptast á að svara ákveðnum spurningum í röð. Oft er það í umræðunum sem verða innan rýnihópanna sem eitthvað mikilvægt kemur fram, sem erfitt væri að ná fram með öðrum rannsóknaraðferðum. Viðmælendur skipast á athugasemdum um reynslu, sýn þeirra og upplifun á viðfangsefninu. Þessi aðferð er einstaklega hentug til að

skoða reynslu viðmælenda og skoðanir þeirra. Þessar umræður eru mikilvægar þar sem þær gera kleift að greina mismun milli viðmælenda og sjá jafnframt hvað er sameiginlegt og deilt innan hópsins (Kitzinger, 1995).

Þegar viðmælendur ræða saman innan hópsins getur það hjálpað þeim að fá skýrari sýn á sínar eigin hugsanir og skoðanir sem gæti verið erfiðara að komast að í viðtali við hvern og einn. Samskiptaháttur viðtalanna getur sagt okkur mikið um hvað fólk veit og hvernig það upplifir hlutina og hann framkallar skilning sem er oft erfitt að ná með öðrum leiðum. Rýnihópar geta þannig fyllt upp í ákveðin göt til þess að útskýra fyrirbæri, sem koma ekki fram með öðrum aðferðum eins og svarkönnunum (Kitzinger, 1995).

Það skiptir miklu máli að skapa rétta andrúmsloftið við framkvæmd rýnihópaviðtala. Viðtölin skulu vera við þægilegar og afslappaðar aðstæður, oft er boðið upp á veitingar og það getur hjálpað til að láta viðmælendur sitja í hring. Best er að stærð rýnihópsins sé um fjórir til átta viðmælendur. Rýnihópaviðtölin geta tekið um eina til tvær klukkustundir. Rannsakandinn skal útskýra að markmið viðtalanna sé að viðmælendur tali hver við annan frekar en að beina svörum sínum til rannsakanda. Rannsakandi skal hvetja viðmælendur til að taka þátt og segja sína skoðun. Einnig skal hann hvetja til umræðna ef einhvegir eru ósammála innan hópsins og ósætti má nota til þess að hvetja fleiri þátttakendur til að segja sína skoðun á viðfangsefninu og skýra á hverju þeir byggja hana. Æskilegt er að hópumræðurnar séu teknar upp með upptökutæki og síðan ritaðar niður orð fyrir orð. Þá er gott að rita niður glósur og minnispunkta á meðan viðtölum stendur (Kitzinger, 1995).

Annmarkar rýnihópa eru þó nokkrir. Oft kemur fyrir að ein rödd verði of ríkjandi innan hópsins. Það að einn eða tveir viðmælendur taki yfir umræðurnar og tjái sínar skoðanir getur þannig stoppað hina viðmælendur af. Hér þarf rannsakandi að grípa inn í og hvetja aðra í hópnum til þess að taka þátt. Það gæti auk þess verið að viðmælendur segi ekki sínar raunverulegu skoðanir og upplifun af viðfangsefninu og séu hikandi við að tjá sig, sérstaklega ef sýn þeirra er andstæð sýn annara viðmælenda. Það að umræður skapist er nauðsynlegt til þess að rýnihópur virki sem aðferð. Gæði umræðnanna fara síðan eftir hæfni rannsakandans. Oft getur verið erfitt að stjórna umræðum innan rýnihópa samanborið við einstaklingsviðtöl, og viðmælendur geta líka talað hver ofan í annan. Hér reynir á hæfni rannsakanda að leiða hópinn aftur á rétta braut (Leung og Savithiri, 2009).

Rýnihópar taka mun lengri tíma í framkvæmd en aðrar rannsóknir og erfitt getur verið að koma viðmælendum saman. Rannsakendur hafa mikið af gögnum í höndum eftir viðtölin og getur tekið tíma að vinna úr þeim. Val á viðmælendum getur haft áhrif á niðurstöður og getur

verið erfitt að segja til um hvort niðurstöðurnar yrðu þær sömu ef aðrir viðmælendur hefðu verið í rýnihópunum (Leung og Savithiri, 2009).

Aðferðafræði rýnihópa hentar vel í okkar rannsókn því að aðferðin líkir eftir eðlilegum samræðum innan hópa sem gætu átt sér stað á starfsstaðnum. Einnig er ekki mikið vitað um um þetta málefni eins og staðan er í dag ásamt því að þessi aðferð gefur okkur dýpri upplýsingar heldur en ef megindlegum aðferðum er beitt. Rýnihópaviðtölin henta þar sem hægt er að safna fjölbreyttum gögnum frá mörgum einstaklingum á frekar stuttum tíma í samanburði við eigindleg einstaklingsviðtöl (Sóley S. Bender, 2013).

5.4 Framkvæmd og gagnaöflun

Tekin voru rýnihópaviðtöl við starfsmenn frá sjö starfsstöðum sem tekið höfðu þátt í tilraunaverkefni Reykjavíkurborgar um styttingu vinnuvikunnar. Þeir voru Þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts, Barnavernd Reykjavíkur, Leikskólinn Hof, Heimaþjónusta og heimahjúkrun í Efri byggðum og Hverfis- og verkþækistöðvar borgarinnar; Hverfastöð austur, Hverfastöð vestur og Þjónustumiðstöð borgarlandsins. Rýnihópaviðtöl fóru fram í febrúar og mars 2018.

Rannsakendur studdust við spurningaramma í rýnihópaviðtölunum sem innihélt um átta spurningar sem voru samdar af rannsakendum í samstarfi við leiðbeinendur. Spurningarammi rannsóknarinnar var mótaður eftir að fyrri rannsóknir höfðu verið skoðaðar. Leituðust rannsakendur við að fylla upp í þá vitneskju sem þótti vanta upp á þegar kom að upplýsingum varðandi styttingu vinnuvikunnar í tilraunaverkefni Reykjavíkurborgar sem aðallega varðaði jafnvægi milli vinnu- og einkalífs, nýtingu tímans og verkaskiptingu heimilisins. Með spurningarammanum var markmiðið að safna gögnum varðandi upplifun og viðhorf starfsfólks til tilraunaverkefnisins um styttingu vinnuvikunnar, og hvaða áhrif styttingin hefur haft á einkalíf þeirra.

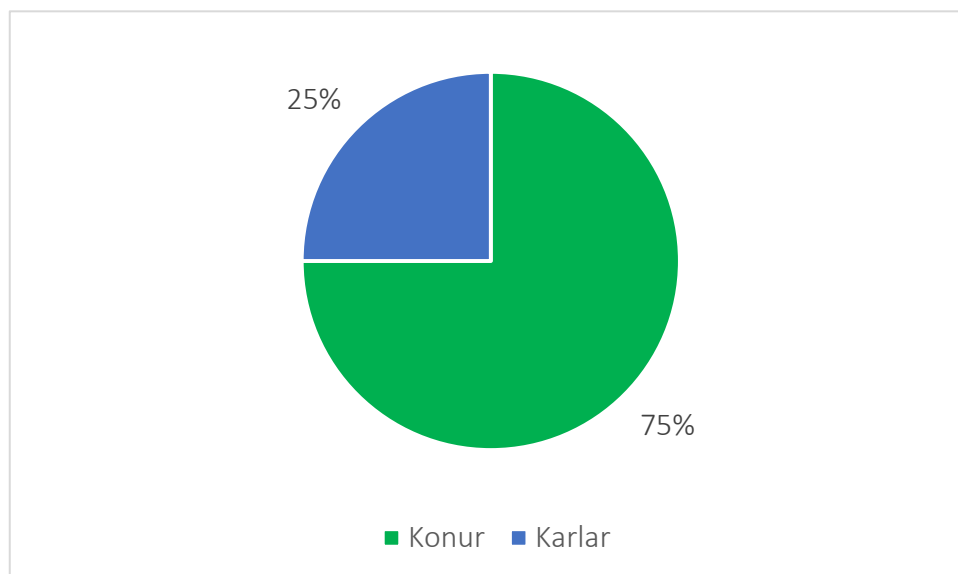
Gagnaöflunin fór fram með rýnihópaviðtölum þar sem stuðst var við hálfopin viðtöl. Spurningarnar sem notaðar voru til viðmiðunar voru hálfstaðlaðar, til þess að halda utan um umfjöllunarefnið og til þess að gefa færi á umræðum milli viðmælenda. Varast var að hafa of leiðandi spurningar. Í hálfopnum viðtölum er sá möguleiki að viðmælendi geti leitt umræðuna og breytt spurningarammanum út frá svörum komi eitthvað upp sem gæti gagnast rannsókninni (Miles og Gilbert, 2005). Í viðtölunum voru þátttakendur hvattir til að tjá skoðanir og upplifun sína og lögð áhersla á að ekki væru nein rétt og röng svör. Öllum þátttakendum var gefið tækifæri til þess að tjá sig svo að ein rödd yrði ekki ríkjandi eins og er oft hætta á í rýnihópaviðtölum.

Notast var við hljóðupptöku í viðtölunum, með leyfi viðmælanda, og voru þau svo afrituð orð fyrir orð svo að ekkert færi fram hjá rannsakendum. Einnig voru hugleiðingar og hið ósagða ritað niður af rannsakanda á meðan viðtali stóð og eftir viðtölin. Lengd viðtala hverju sinni var á bilinu 44 til 62 mínútur.

5.4.1 Viðmælendur

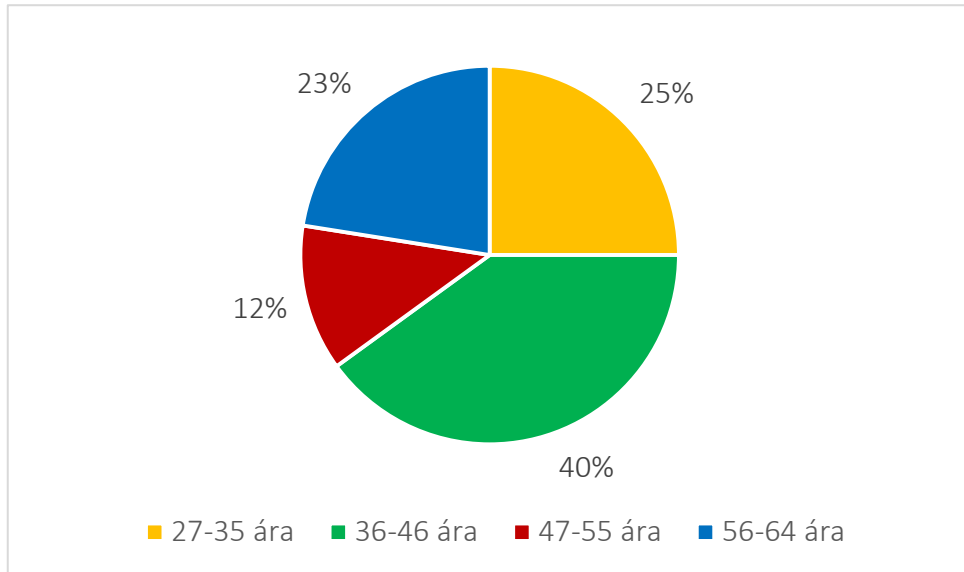
Úrtakið var valið út frá tilgangi rannsóknarinnar og samanstóð af starfsmönnum Reykjavíkurborgar sem voru þátttakendur í tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar. Notast var við tilgangsúrtak (*e. purposive sampling*) en það miðar að því að úrtakið sé valið á skipulagðan hátt út frá tilgangi rannsóknar (Katrín Blöndal og Sigríður Halldórsdóttir, 2013). Mikilvægt er að þátttakendur í úrtaki geti upplýst og miðlað af reynslu sinni af rannsóknarefninu og varpað ljósi á þær rannsóknarspurningar sem lagðar eru fram. Þar sem rannsóknin var unnin í samstarfi við Reykjavíkurborg settu rannsakendur sig í samband við tengiliði þeirra starfsstaða sem tóku þátt í rannsókninni sem sáu svo um að skipuleggja fundina og boða starfsmenn á þá.

Úrtak rannsóknarinnar samanstóð af 40 einstaklingum frá sjö starfsstöðum borgarinnar. Þar af voru 30 konur og 10 karlar.



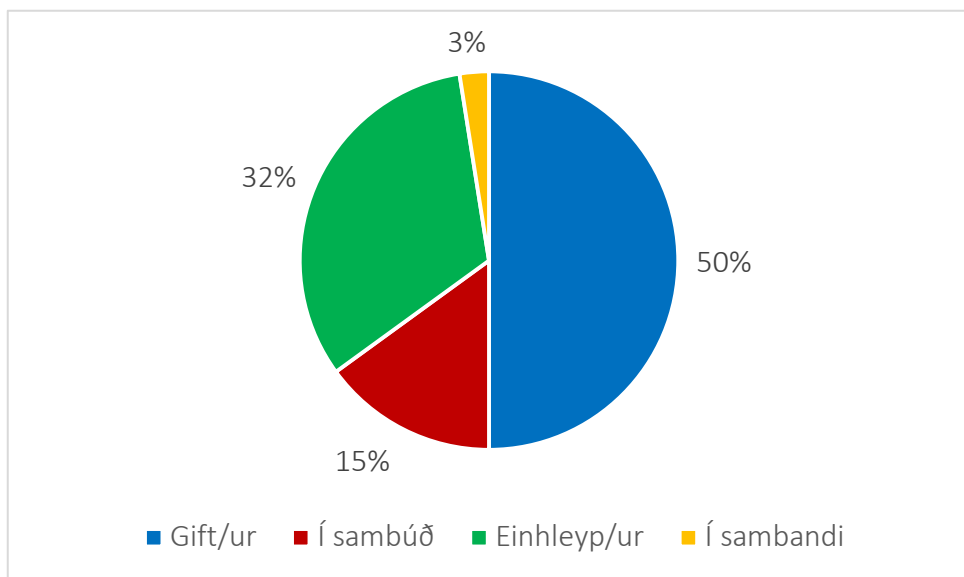
Mynd 3. Fjöldi viðmælanda eftir kyni.

Yngsti viðmælandinn var 27 ára en sá elsti 64 ára. Flestir viðmælendur voru á aldrinum 36-46 ára eða 40% viðmælanda. Meðalaldur viðmælanda var 43 og hálf t.ár.



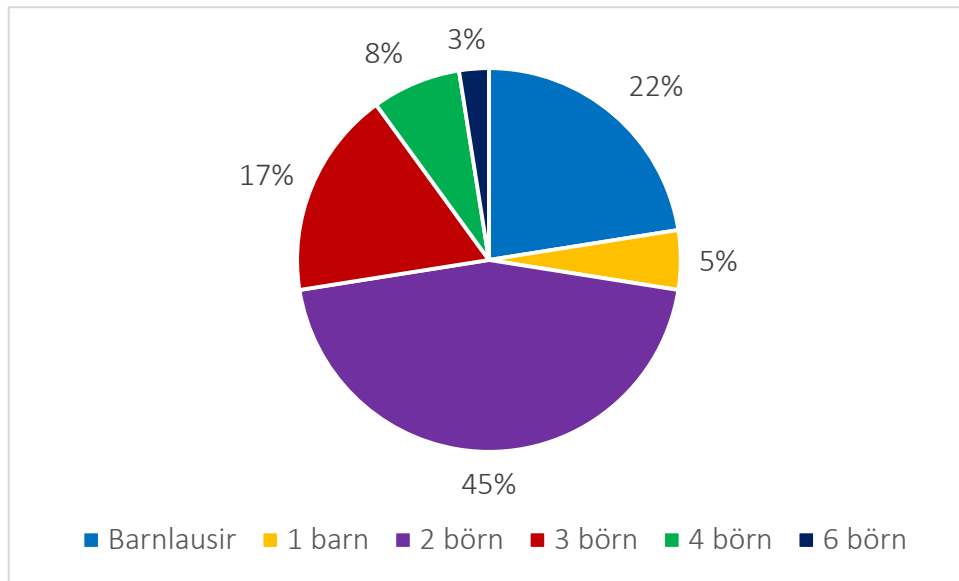
Mynd 4. Aldursdreifing þátttakenda.

Helmingur viðmælanda voru giftir, 18% þeirra voru í sambúð eða í sambandi og 32% einhleypir.



Mynd 5. Hjúskaparstaða þátttakenda.

Fjöldi barna viðmælanda var á bilinu 0-6 börn og áttu flestir viðmælanda tvö börn eða 42,5% þeirra. 22,5% viðmælanda voru barnlausir.



Mynd 6. Fjöldi barna viðmælenda.

Þess má geta að fjórir af þeim tíu körlum sem rætt var við eru giftir eða í sambúð en sex einhleypir. Helmingur þeirra á börn.

5.4.2 Rýnihópaviðtöl

Tekin voru viðtöl við starfsmenn af sjö starfsstöðum Reykjavíkurborgar og rýnihópaviðtölin voru sjö. Barnavernd Reykjavíkur og Þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarvogs voru svokallaðir langtímahópar en það var starfsfólk vinnustaða sem hófu þátttöku í verkefninu í mars 2015.

Viðmælendur í rýnihópunum frá Leikskólanum Hofi, Heimaþjónustu og heimahjúkrun í Efri byggðum og Hverfis- og verkþækistöðvum borgarinnar sem heyra undir umhverfis- og skipulagssvið borgarinnar voru svokallaðir skammtímahópar sem höfðu tekið þátt í verkefninu síðan um haustið 2016. Rýnihóparnir skiptust sumir upp eftir kynjum án þess að sérstaklega hafi verið lagt upp með að kynjaskipta hópunum. Á starfsstöðunum sem heyra undir Umhverfis- og skipulagssvið borgarinnar starfa að mestu leyti karlmenn, konur eru svo í meirihluta hjá Barnavernd Reykjavíkur, Þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts ásamt Heimaþjónustu og heimahjúkrun í Efri byggðum. Hóparnir skiptust þannig í þrjá kvennahópa, tvo karlahópa og tveir hópar voru blandaðir. Í rýnihópnum frá Heimaþjónustu og heimahjúkrun í Efri byggðum, Þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts og Barnavernd voru aðeins konur en hópunum frá hverfis- og verkþækistöðvum á umhverfis- og skipulagssviði Reykjavíkurborgar voru aðeins karlmenn.

Rýnihópur 1 - Heimaþjónusta og heimahjúkrun í Efri byggðum

Viðmælendur fyrsta rýnihóps voru starfsfólk Heimaþjónustu og heimahjúkrunar í Efri byggðum. Viðtalið fór fram 5. febrúar 2018. Boðaðir voru átta einstaklingar og mættu þeir allir. Allir þátttakendur voru konur á aldrinum 38-60 ára. Sjö af konunum voru giftar eða í sambúð og voru með 2-4 börn og ein kona var einhleyp og barnlaus. Félagsleg heimaþjónusta og heimahjúkrun eru úrræði fyrir alla aldurshópa sem Reykjavíkurborg býður upp á. Heimaþjónustan veitir fólki aðstoð sem býr í heimahúsi en getur ekki séð um heimilishald og persónulega umhirðu hjálparlaust vegna til dæmis veikinda, fötlunar eða skertrar getu (Reykjavíkurborg, e.d.-b). Hlutverk heimahjúkrunar er bæði forvarnir og hjúkrun og er markmið hennar að að gera þeim sem búa við veikindi eða heilsubrest kleift að búa heima (Reykjavíkurborg, e.d.-c).

Rýnihópur 2 - Hverfis- og verkþækistöð

Viðmælendur annars rýnihóps voru starfsmenn hverfis- og verkþækistöðvar á umhverfis- og skipulagssviði Reykjavíkurborgar. Viðtalið fór fram 15. febrúar 2018. Átta einstaklingar voru boðaðir en einungis fimm mættu. Allir viðmælendur voru karlmenn og voru þeir á aldrinum 27-62 ára. Þrír þeirra voru giftir eða í sambúð með tvö til sex börn. Tveir voru einhleypir og barnlausir. Starfsmenn hverfis- og verkþækistöðva sjá um daglegan rekstur og umhirðu í Reykjavík. Hlutverk þeirra eru meðal annars grassláttur, vetrarþjónusta, gróðursetning og öll almenn hreinsun og umhirða opinna svæða. Hverfis- og verkþækistöðvarnar eru á nokkrum stöðum í Reykjavík (Reykjavíkurborg, e.d.-d).

Rýnihópur 3 og 4 - Leikskólinn Hof

Viðmælendur þriðja og fjórða rýnihóps voru starfsmenn á leikskólanum Hofi í Laugardalnum. Viðtölin fóru fram 28. febrúar 2018. Átta starfsmenn voru boðaðir á fundinn og mættu allir. Starfsmönnum leikskólans var skipt upp í tvo hópa þar sem erfitt reyndist að bóka svona marga á fund á sama tíma vegna verkefna. Í öðrum hópnum voru þrjár konur og einn karlmaður. Þátttakendur voru 29-39 ára. Í hópnum átti helmingur þátttakenda maka en helmingur var einhleypur. Barnafjöldi var á bilinu 0-3. Í seinni hópnum voru þrjár konur og einn karlmaður og aldursbilið var 36-64 ára. Í hópnum var helmingur í sambúð/gift en hinn helmingurinn var einhleypur og barnafjöldi var á bilinu 0-4. Leikskólinn Hof er við Gullteig í Laugarneshverfi í Reykjavík. Leikskólinn er einn af 62 leikskólum sem skóla- og frístundasvið Reykjavíkurborgar rekur. Sex deildir eru innan leikskólans og dvelja þar um 122 börn

samtímis. Starfsmannafjöldi leikskólans er 25. Við leikskólann starfa meðal annars leikskólakennarar, leikskólaleiðbeinendur og leikskólaliðar (Leikskólinn Hof, e.d.).

Rýnihópur 5 - Þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts

Viðmælendur fimmta rýnihóps voru starfsmenn Þjónustumiðstöðvar Árbæjar og Grafarholts. Viðtalið fór fram þann 2. mars 2018. Átta einstaklingar voru boðaðir á fundinn og allir mættu. Allir viðmælendur voru kvenkyns á aldrinum 27-62 ára. Í hópnum voru allir viðmælendur giftir eða í sambúð og börn voru á bilinu 0-4. Á þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts fer fram margs konar þjónusta. Til að mynda er einstaklingum og fjölskyldum veitt velferðarþjónusta, leik- og grunnskólar fá sérfræðiþjónustu auk þess sem miðstöðin veitir daggæslu- og frístundaráðgjöf. Einnig sinnir hún almennri upplýsingagjöf um starfsemi Reykjavíkurborgar. Þverfaglegt samstarf sérfræðinga á borð við félagsráðgjafa, sálfræðinga og þjónustufulltrúa vinna að því að veita samþætta þjónustu í miðstöðinni (Reykjavíkurborg, e.d.-e).

Rýnihópur 6 - Hverfis- og verkþækistöð

Viðmælendur í sjötta rýnihóp voru starfsmenn hverfis- og verkþækistöðvar á umhverfis- og skipulagssviði Reykjavíkurborgar. Viðtalið fór fram 13. mars 2018. Á þennan fund voru þrír einstaklingar boðaðir sem sáu sér ekki fært að mæta á fundinn sem þeir voru boðaðir á þann 15. febrúar 2018 en mættu þegar þeir voru boðaðir í annað sinn. Allir viðmælendur voru karlkyns á aldrinum 29-57 ára. Í hópnum voru allir viðmælendur einhleypir og fjöldi barna var á bilinu 0-2.

Rýnihópur 7 - Barnavernd Reykjavíkur

Í sjöunda rýnihópaviðtalinu voru starfsmenn Barnaverndar Reykjavíkur. Viðtalið fór fram þann 15. mars 2018. Átta einstaklingar voru boðaðir á fundinn og allir mættu. Viðmælendur voru konur á aldrinum 33-60 ára. Fimm þeirra voru giftar eða í sambúð og þrjár einhleypar. Fjöldi barna var 0-3. Barnavernd Reykjavíkur er í Borgartúni í Reykjavík. Barnavernd tekur á mótí tilkynningum um athæfi sem getur verið hættulegt andlegri eða líkamlegri heilsu og þroska barns. Tilkynningar geta tengst gruni um vanrækslu eða vanhæfi foreldra gagnvart barni eða grun um áreiti eða ofbeldi af hendi annarra gagnvart barni. Fjölskyldum eru boðin úrræði í formi ráðgjafar, fræðslu og leiðbeininga. Önnur úrræði geta verið samstarf við skóla eða leikskóla og sálfræðiaðstoð (Reykjavíkurborg, e.d.-a).

5.4.3 Framkvæmd viðtala

Viðtölin fóru fram á vinnustöðum viðmælenda. Fyrir starfsmenn á hverfis- og verkþækistöðvum borgarinnar fóru viðtölin fram á skrifstofum Reykjavíkurborgar, Borgartúni 12-14. Tveir rannsakendur sátu hvern rýnihóp og leiddi annar umræðurnar og hinn sá um upptökur og að punkta niður andrúmsloftið.

Rýnihópaviðtölin hófust með því að viðmælendur voru boðnir velkomnir og þeim þakkað fyrir þátttökuna. Verkefnið var kynnt fyrir viðmælendum og farið yfir meginmarkmið fundarins sem væri að skoða jafnvægi milli vinnu og einkalífs, verkaskiptingu heimilisins og nýtingu tímans eftir að stytting vinnuvikunnar var innleidd. Viðmælendum var tilkynnt að persónugreinanlegum upplýsingum, eins og nöfnum, yrði breytt. Rannsakendur greindu frá því að hljóðupptökur færu fram á meðan á fundinum stæði til þess að auðvelda úrvinnslu upplýsinga og gættu rannsakendur þess að allir viðmælendur væru sáttir við hljóðupptökuna. Rannsakendur tóku fram að stuðst yrði við spurningaramma en spjall væri annars frekar óformlegt. Viðmælendur voru hvattir til að segja álit sitt og upplifun sína og mikilvægt væri að allir tækju þátt. Brýnt var fyrir viðmælendum að engin svör væru rétt eða röng, ekki væri nauðsynlegt að allir væru sammála og að allar skoðanir væru velkomnar.

Viðmælendur voru beðnir um að kynna sig í upphafi hvers fundar og segja hvert nafn og aldur þeirra væri, hjúskaparstaða og fjöldi barna ef einhver væru, og þá á hvaða aldri. Viðmælendur voru einnig beðnir um að segja frá því hvernig styttingu vinnuvikunnar væri háttað hjá þeim. Rannsakendur brutu ísinn í byrjun samræðna með því að bera fram opna spurningu um hver upplifun þátttakenda af styttingu vinnuvikunnar væri búin að vera hingað til. Svo virtist sem flestum viðmælendum þætti þægilegt að byrja á léttvægri spurningu líkt og þessari.

5.5 Úrvinnsla gagna

Þegar rýnihópaviðtölum lauk voru viðtölin afrituð í ritvinnsluforritið *Microsoft Word*. Viðtölin voru skráð orðrétt niður eftir hljóðupptökum. Notast var við forritið VLC media player við afritun en í forritinu er með auðveldum hætti hægt að endurspila viðtölin og hægt að stilla mismunandi hraða tals og auðveldaði það afritunina. Úrvinnsla gagna var samhliða gagnaöflun þegar rannsakendur skráðu athugasemdir meðan á viðtölum stóð. Viðtölin úr hverjum hóp voru síðan vel skoðuð og marglesin, bæði rituð upp af upptökunni og út frá glósum rannsakenda. Skrifaðar voru niður hugmyndir og innsýn rannsakenda meðan á yfirllestri stóð og tekið eftir áhugaverðum mynstrum.

Gögnin voru greind og kóðuð línu fyrir línu að hætti grundaðrar kenningar (Strauss og Corbin, 1994) í von um að hægt væri að komast að niðurstöðu um það hverjar afleiðingarnar hefðu orðið af styttingu vinnuvikunnar og aðstæðum sem skapast vegna styttingarinnar. Mögulegt væri þar af leiðandi að spá um það, á takmarkaðan hátt, að væru svipaðar aðstæður annars staðar þá myndu svipaðar afleiðingar fylgja - til dæmis ef stytting vinnuvikunnar yrði innleidd á öðrum starfsstöðum yrðu afleiðingarnar svipaðar.

Við úrvinnslu gagna var notast við opna kóðun til þess að koma auga á mikilvægar setningar og orð og byrja þannig að greina þemu rannsóknar. Leitað var að þemum og mynstrum, hvað væri ólíkt og hvað væri líkt. Grunduð kenning getur útskýrt viðhorf og gefur dýpri innsýn í fyrirbæri, ferlið að uppgötva. Nálgunin gefur kost á túlkun rannsakenda sem slíkri. Grunduð kenning er í raun ekki kenning heldur ferli sem notað er til að þróa kenningu í hinum félagslega heimi. Greining gagnanna er í raun hringlaga ferli en ekki línulegt og má því endurtaka hana til þess að kafa dýpra. Þar sem viðtölin eru afrituð orðrétt og greind á þann hátt gerir það rannsakenda kleift að fá innsýn í og skilja skoðanir og upplifun viðmælenda út frá þeirra eigin orðum (Creswell, 2007).

Þemagreining var notuð við úrvinnslu gagnanna til að finna meginþemu niðurstaðna. Gögnin voru brotin niður, flokkuð og raðað upp í ákveðna kóða sem komu fram. Hver kóði var litaður með ákveðnum lit til þess að gera úrvinnslu auðveldari. Eftir að gögnin voru kóðuð og safnað saman stóðu eftir listar af kóðum sem einkenndir höfðu verið í gegnum gagnasettið. Hverjum flokki var gefið nafn sem var lýsandi. Næst var leitað að þemum, og voru mismunandi kóðar flokkaðir í möguleg þemu og safnað saman. Rannsakendur ræddu vel á milli sín hver þeirra sýn væri á hverju þema, hvaða kóðar væru mikilvægir og hvað væri viðeigandi innan hvers þema. Þá var haft í huga við greininguna hvernig mismunandi kóðar gætu sameinast í þemu. Mikilvægi hvers þema voru skoðuð. Í næsta skrefi voru þemun endurskoðuð og betur skilgreind. Rannsakendur greindu svör viðmælenda og reyndu að sjá tengingu milli svara og hvað væri ólíkt í svörum þeirra. Að lokum var kjarni hvers þema skilgreindur og hvernig þemað átti við heildarmynd rannsóknarinnar. Þá voru fjögur meginþemu valin fyrir niðurstöður. Þemunum voru gefin viðeigandi nöfn. Sum meginþemu höfðu einnig undirþemu sem fengu viðeigandi nöfn. Niðurstöðurnar voru bornar saman á milli hópa, þá sérstaklega á milli kynja.

5.6 Siðferðisleg álitamál

Í öllum rannsóknum skal fara eftir grundvallarreglum varðandi siðferði rannsókna. Var það á ábyrgð rannsakenda að velja fyrir sér siðferði rannsóknarinnar og stuðla að því að rannsóknin uppfyllti almennar siðferðislegar kröfur. Þá geta siðferðisleg álitamál verið áberandi í

eigindlegum rannsóknum vegna rannsóknaraðferða þeirra og er því mikilvægt að virða hagsmuni þátttakenda. Við eigindlegar rannsóknaraðferðir og þá sérstaklega við notkun rýnihópaviðtala, kynnumst við skoðunum og upplifun þátttakenda til að rannsaka ákveðið fyrirbæri. Þessi aðferð kallar á nálægð og tengsl milli rannsakenda og þátttakenda og því er mikilvægt að rannsakandi fylgi þeim siðferðislegum meginreglum sem felast í að framkvæma eigindlega rannsókn (Hennink, Hutter og Bailey, 2011).

Í siðfræði innan heilbrigðisgreina ríkja fjórar grunnreglur. Það eru sjálfræði, skaðleysi, velgjörðir og réttlæti (Sigurður Kristinsson, 2003). Sjálfræðisreglunni (*e. principle of respect for autonomy*) skal fylgt en hún felur í sér að rannsakandi sýni virðingu fyrir manneskjunni og sjálfræði hennar. Í reglunni felst að rangt er að misnota fólk til vísindarannsókna og án þess að það hafi veitt upplýst samþykki af fúsum og frjálsum vilja og geri sér grein fyrir hvað það er að samþykkja. Rannsakendur kynntu rannsóknina fyrir þátttakendum og greindu þeim frá hverjir stóðu að baki rannsókninni og í hvaða tilgangi hún væri gerð. Með skaðleysisreglunni (*e. principle of non-maleficence*) gengur rannsakandi úr skugga um að þátttaka feli ekki í sér óþarfa áhættu fyrir þátttakendur og forðast að valda skaða, en rannsóknin fól ekki í sér neina áhættu fyrir þátttakendur og enginn þátttakandi hlaut skaða við þátttöku. Velgjörðarreglan (*e. principle of beneficence*) er skylda til að láta sem best af sér leiða og gera aðeins rannsóknir sem eru líklegar til hagsbóta þegar á heildina er litið (Sigurður Kristinsson, 2003). Hugsanlegt er að þessi rannsókn geti verið til hagsbóta fyrir starfsfólk á vinnumarkaði þar sem hún skoðar hver áhrifin eru af styttingu vinnuvikunnar á samspil vinnu og einkalífs, sem gefur mikilvægar upplýsingar um hvort stytting vinnuvikunnar er góð hugmynd eða ekki. Réttlætisreglan (*e. principle of justice*) fjallar um ávinning af þátttöku í rannsókn. Ekki var um fjárhagslegan ávinning að ræða en með þátttöku fengu þátttakendur tækifæri til að koma reynslu sinni á framfæri og leggja þannig sitt af mörkum til að hafa áhrif á aðstæður sínar jafnt og annarra.

Aðgát skal höfð þegar kemur að persónugreinanlegum upplýsingum. Upplýsingar eru persónugreinanlegar ef hægt er að komast að því hvaða einstaklingi er verið að lýsa. Oft getur reynst erfitt að gera eigindleg gögn ópersónugreinanleg og sérstaklega við meðferð viðtala, og reynir því á þagmælsku, trúnað og varkárni rannsakenda (Sigurður Kristinsson, 2003), sem var viðeigandi að hafa í huga við rannsókn þessa. Rannsakendur dulkóðuðu nöfn þátttakenda og gættu vel að því að óviðkomandi aðilar hefðu ekki aðgang að kóðuninni sem tengir dulnefnið við raunveruleg nöfn þátttakenda. Varsla gagnanna var einnig á öruggum stað til að passa upp á að gögnin kæmust ekki í rangar hendur. Þegar gagnavinnslu var lokið var gögnunum sjálfum, bæði upptökum af viðtölum og upprituðum texta úr þeim, eytt varanlega.

Rannsóknin um styttingu vinnuvikunnar fellur ekki undir leyfisskylda rannsókn sem sækja þarf um til Vísindasiðanefndar þar sem rannsóknin fellur ekki undir þau klínísku atriði sem þær bera og var því ekki leyfisskyld. Ekki var sóst eftir leyfi persónuverndar þar sem efni rannsóknarinnar féll ekki undir skilgreininguna á viðkvæmu efni samkvæmt lögum um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga nr. 77/2000. Rannsóknin var hins vegar tilkynnt til Persónuverndar og tilkynningin fékk númerið S8636.

Rannsakendur eru nemendur við Háskólann á Akureyri og hafa engin persónuleg tengsl við Reykjavíkurborg önnur en að taka þátt í verkefni þessu. Rannsakendum bauðst að taka þátt í samstarfi við Reykjavíkurborg í gegnum Háskólann og þeir eiga engra hagsmuna að gæta gagnvart Reykjavíkurborg eða verkefninu. Þess má þó geta að tveir af rannsakendum eiga börn sem eru og hafa verið á Leikskólanum Hofi og þekktu því viðmælendur í þeim hópi. Rannsakendur reyndu eftir fremsta megni að nálgast rannsóknina án þess að láta fyrirfram ákveðnar hugmyndir og skoðanir lita framkvæmd hennar.

5.7 Anmarkar rannsóknar

Takmarkanir rannsóknarinnar ber að hafa í huga. Þar sem rannsóknin er eigindleg hefur hún ekki alhæfingargildi, en hins vegar var það ekki tilgangur hennar heldur að skyggjast betur inn í upplifun viðmælenda um hver áhrifin eru af styttingu vinnuvikunnar.

Rýnihópaviðtölin kalla fram samræður milli viðmælenda sem gefa innsýn í hvernig viðmælendurnir skilgreina raunveruleikann en ekki endilega hvernig hann er í raun (Anderson, 2010). Gögn sem aflað er með viðtölum eru því ekki alltaf áreiðanleg (Esterberg, 2002) þar sem aðaláherslan er á frásagnir viðmælenda og það er á ábyrgð rannsakanda að túlka þær. Það getur því haft áhrif í eigindlegum rannsóknnum á niðurstöður og hversu nákvæm skilgreiningin á fyrirbærinu er í raun. Einstaklingsmun er ekki hægt að koma í veg fyrir og þar af leiðandi geta túlkanir á sömu gögnum verið mismunandi eftir því hver rannsakandinn er.

Rannsakandinn sjálfur getur einnig haft áhrif á ferli rannsóknarinnar. Gæði eigindlegra rannsókna fara mikið eftir hæfni rannsakandans og persónulegt álit hans og hugmyndafræði getur haft áhrif á rannsóknina (Anderson, 2010). Rannsakandi kemur ávallt að rannsókninni með ákveðnar hugmyndir um hvað muni verða, sem gerist ósjálfrátt enda er það mannlegur eiginleiki. Hægt er að draga úr þessum áhrifum með því að rannsakandi einkenni fyrirfram hugmyndir sínar og sé meðvitaður um þær á meðan á rannsókn stendur (Malterud, 2001). Í eigindlegum rannsóknnum er einnig hætta á því að rannsakandinn sem einstaklingur með sinn eigin persónuleika geti haft áhrif á svör þátttakanda. Vel getur verið að viðmælendum finnist rannsakandi vera að leita eftir ákveðnu svari til dæmis eða að viðmælenda líki mjög vel við

rannsakanda og ýki því svör sín. Reynt var eftir fremsta megni að vera hlutlaus í framkomu og segja sömu hluti við hvern rýnihóp, þó að ekki sé hægt að koma með öllu í veg fyrir áhrif rannsakanda sem einstaklings.

Í rannsókninni er stuðst við tilgangsurttak (*e. purposive sample*) og þátttakendur í úrtaki eru valdir út frá fyrri reynslu og þekkingu á rannsóknarefninu. Hafa verður í huga að úrtakið í rannsókninni er ekki stórt og fjöldi viðtala var takmarkaður, það getur haft áhrif á það hvort mettun (*e. saturation*) náist og haft þannig áhrif á trúverðugleika rannsóknarinnar. Að sama skapi er heldur ekki æskilegt að vera með of stórt úrtak í eigindlegum rannsóknum því að það getur gert það að verkum að ekki næst sama dýpt í viðtölum og greiningu gagna (Katrín Blöndal og Sigríður Halldórsdóttir, 2013). Mögulega hefði verið betri kostur að fjölga viðtölum og fækka viðmælendum í hverjum rýnihópi í rannsókninni þar sem erfiðara var að ná sömu dýpt í þeim rýnihópum þar sem viðmælendur voru fleiri en fimm þrátt fyrir fjöldi viðmælenda hafi verið innan þess sem æskilegt er í rýnihópaviðtölum (Krueger, 2002).

Út frá siðferðislegum sjónarmiðum þá er gott að hafa í huga þegar viðmælendur eru valdir til þátttöku í rannsóknum að þeir geri það af fúsum og frjálsum vilja (Sigurður Kristinsson, 2013) og upplifi það ekki sem skyldu sína að taka þátt. Út frá þessu getur það verið varhugavert að stjórnendur eða yfirmenn viðkomandi starfsmanns velji og boði starfsmenn til þátttöku (Katrín Blöndal og Sigríður Halldórsdóttir, 2013). Þegar viðmælendur voru valdir til þátttöku í rannsókn þessa þá sáu tengiliðir um að boða þá til þátttöku, en í flestum tilfellum voru tengiliðirnir stjórnendur viðmælenda. Samningur var gerður á milli Reykjavíkurborgar og Háskólans á Akureyri þess efnis að áhrif tilraunaverkefnisins um styttingu vinnuvikunnar yrðu rannsökuð og borgin myndi sjá til þess að nauðsynleg aðföng væru til staðar. Gott er að hafa þetta í huga ef möguleiki er á því að stjórnendur og starfsmenn sem tóku þátt í rannsókninni hafi upplifað sig skylduga til þátttöku.

Staðsetning viðtala getur einnig haft áhrif og best er að viðtölin fari fram á stað sem þátttakendur þekkja vel (Sóley S. Bender, 2013). Öll viðtöl rannsóknarinnar fóru fram á vinnustað þátttakenda nema þegar kom að þeim þremur vinnustöðum sem falla undir hverfis- og verkþækistöðvar Reykjavíkurborgar en þau viðtöl fóru fram í Borgartúni 12-14 hjá Umhverfis- og skipulagssviði sem gæti hugsanlega hafa haft áhrif á viðmælendur.

Mögulegir annmarkar rannsóknarinnar gætu einnig verið að samsetning rýnihópana hafi að einhverju leyti haft áhrif á þátttakendur og hegðun innan hópsins. Á flestum vinnustöðum þekktust viðmælendur persónulega og getur það verið kostur og galli, til dæmis voru yfirmenn starfsmanna í nokkrum rýnihópum sem gæti hafa haft áhrif á svör starfsmanna og yfirmannanna sjálfra. Einnig voru tveir rýnihópar þar sem viðmælendur unnu ekki saman og þekktust þar af

leiðandi ekki persónulega og gæti því hafa myndast önnur dýnamík í þeim hópum miðað við hina. Samsetning hópanna þegar kemur að kynjahlutfalli, aldri og reynslu af styttingu vinnuvikunnar gæti einnig haft áhrif á svör viðmælanda en það gæti þó einnig verið kostur, þar sem rannsakendur vildu einnig rannsaka hvort munur væri á milli þessara hópa.

6. Niðurstöður

Markmið rannsóknarinnar var að skoða áhrif styttingar vinnuvikunnar hjá Reykjavíkurborg og hver væri upplifun og reynsla starfsfólks sem tók þátt í tilraunaverkefninu. Sérstök áhersla var lögð á að skoða áhrif styttingarinnar á jafnvægi á milli vinnu- og einkalífs, áhrif styttingar á verkaskiptingu og ábyrgð á heimilisstörfum ásamt nýtingu tímans sem áður fór í vinnu.

Í greiningu gagnanna komu fram fjögur meginþemu út frá kóðunum sem voru til þess fallin að svara þeim rannsóknarspurningunum sem lagt var upp með. Fyrsta þemað er að aukið jafnvægi myndast á milli vinnu og einkalífs og undir þetta þema falla kóðarnir um húsverk og verkaskiptingu, gæðastundir, nýtingu tímans, sjálfsrækt, líðan, áhugamál og fjölskyldujafnvægi. Annað þemað er að vinna til að lifa eða að lifa til að vinna og í þann flokk falla kóðarnir skipulag á vinnutíma, skrepp úr vinnu, starfsánægja og veikindi. Þriðja þemað er keðjuverkun styttingar vinnuvikunnar og þar undir fellur kóðinn um viðhorfsbreytingu. Fjórða og síðasta þemað er að styttingin er þeim mikilvæg.

6.1 Aukið jafnvægi myndast á milli vinnu- og einkalífs

6.1.1 Styttingin léttir á álagi heimilisins.

Í viðtölum kom skýrt fram að viðmælendur voru þakklátir fyrir þann frítíma sem myndaðist við styttingu vinnuvikunnar. Við styttingu tímans sem varið var í vinnu gafst óhjákvæmilega tími til annarra verkefna. Á meðan sumir nýttu tímann til húsverka eins og þrifa, nýttu aðrir hann til áhugamála, sjálfsræktar og útréttinga. Meiri frítími leiddi af sér betri líðan, oft bæði líkamlega og andlega. Viðmælendur voru spurðir hvernig þeir nýttu tímann sem hafði myndast eftir styttinguna sem áður var varið í vinnunni. Tegund styttingar er misjöfn hjá hópunum og var því nýting tímans misjöfn eftir því hvort þeir tóku hálfan dag í viku í frí eða hvort klukkutími fór af vinnutíma hvers dags. Viðmælendur töluðu um að það væri auðveldara að fá tíma til dæmis hjá lækni eða í klippingu á þeim tíma sem þeir eru í fríi vegna styttingarinnar, þar sem margir eru að vinna á þessum tíma. Viðmælendur töluðu um að vera þakklátir fyrir

meiri frítíma um helgar í kjölfar styttingarinnar þar sem þeir gætu sinnt verkum á virkum dögum sem áður höfðu hrúgast á helgarnar. Einn viðmælandi sagði:

Já slappa af og hitta fjölskylduna og eitthvað í staðinn fyrir að vera að stússast og útréttast. Hafa líka meiri orku í að gera eitthvað sem er manni, einhverjar svona frístundir og svona um helgar heldur en að vera bara að hlaða batteríin. Þannig að ef maður væri til 17 alla daga þá væri það bara helgin í að hlaða batteríin fyrir næstu viku. Það er ekkert líf.

Viðmælendum fannst létt á heimilinu, skipulaginu og verkefnunum sem fylgir því að halda uppi heimili. Fólk ræddi um að betra jafnvægi væri til staðar eftir að stytting vinnuvikunnar fór af stað og það væri ekki jafn mikið á fullu heima eftir vinnu að klára verkefni sem þurfti að gera, heldur hafði það núna aukinn tíma í miðri viku til að gera eitthvað sem það nyti. Meirihluti viðmælenda var sammála um að jafnvægið milli vinnu- og einkalífs væri betra, með auknu svigrúmi.

Viðmælendur töluðu margir um að þegar klukktími var tekinn af vinnudeginum munaði miklu að fara fyrr út í búð. Minni umferð væri á þessum tíma og því kæmst þeir fyrr í búðina. Áður höfðu þeir farið í búð á háannatíma, síðan væri farið í eldamennsku, frágang og svo að koma börnum í háttinn. Lítil tími væri því til nokkurs annars. Með styttingunni náðu viðmælendur frekar að fara í búð þegar minni umferð var og háannatími ekki hafinn og því gengi allt miklu hraðar. Við þetta myndast meiri tími til annarra hluta en þeirra sem fylgja þessari hefðbundnu rúttinu. Rúttina heimilisins varð þannig betri og foreldrar töluðu um að þurfa ekki lengur að taka börnin með sér í matarbúðina og útréttingar fyrir heimilið og fundu mikinn mun á því. Ein kona sagði:

Sonur minn er búinn að lesa fyrir morgundaginn sem er léttir líka því oft dregst það í þessu brjálaða skipulagi seinni partinn. Bara ... þannig að mér finnst þetta hafa létt mjög á heimilinu. Þó að þetta sé einn dagur og þrjú tímar þá munar þetta helling. Þú ert ekki fram eftir öllu kvöldi að gera allt sem þarf að gera.

Þá nýtti meirihluti mæðra tímann þegar þær fóru heim úr vinnu til þess einmitt að klára verkefni heimilsins áður en börnin kæmu heim. Hins vegar töluðu margar um að sækja börnin fyrr úr leikskólanum eða skólanum til að geta gert eitthvað skemmtilegt með þeim suma daga. Einn viðmælandi sagði:

Þú veist, bara einhvern veginn að fá þessa þrjú klukktíma á viku til þess að geta farið í búðina, þurfa ekki að drösla börnunum mínum í búðina, geta farið þú veist út að hlaupa, eða eitthvað svona. Þurfa ekki að fara og finna einhverja pössun fyrir börnin fyrir það. Eða bara geta farið fyrr og sótt börnin mín, skilurðu, beint í skólann. Sleppt þeim við frístundir og snemma úr leikskólanum og eitthvað og farið bara og gert eitthvað skemmtilegt. Það er rosalega mikilvægt.

Þá er greinilegt að stytting vinnuvikunnar hefur mikil áhrif á barnafjölskyldur, sérstaklega með ung börn. Foreldrum fannst yfir höfuð að þau gætu verið meira til staðar og sinnt börnum sínum betur, líkt og einn viðmælandi sagði: „Maður getur líka bara sýnt börnunum einhvern veginn miklu meiri áhuga á daginn þú veist, ekki bara á kvöldin, þegar allir eru orðnir þreyttir.“ Foreldrar töluðu um að stytting vinnuvikunnar auðveldaði þeim að sækja börn sín á leikskóla þar sem áður þurfti stundum að redda öðrum til að sækja þau og foreldrum fannst gott að geta labbað með börnunum sínum í skólann og rætt við kennarana. Foreldrum fannst í heild meiri sveigjanleiki til þess að sinna börnunum, til dæmis að fara með þau til læknis meðan þau voru í styttingunni og það gerði þeim mun auðveldara fyrir. Einn viðmælandi sagði:

Það var eins og hjá mér þegar ég er til fimm þá náttúrulega er leikskólinn lokaður hjá stráknum mínum klukkan fimm þannig að þú veist ég þarf alltaf að redda einhverjum til þess að sækja fyrir mig. Ég held að það hafi líka verið, þú veist, það sem að fólki fannst flókið. Þú veist, það er í raun og veru alveg dagar sem ég þarf að að redda.

Mæður töluðu um minna samviskubit yfir því að fara út af heimlinu eftir vinnu, til dæmis til þess að fara í ræktina eða hitta vini eða ef þurfti að fá pössun fyrir börnin. Þeim leið betur með að gera þessa hluti vegna aukins tíma sem þær fengu yfir höfuð til þess að eyða með börnunum og fannst þannig auðveldara að réttlæta það að fara og gera eitthvað fyrir sjálfa sig. Foreldrum fannst þau vera meira til staðar fyrir börnin þegar þau koma heim og töluðu um að börnum þeirra fyndist gott að vita af þeim heima og það gæfi þeim ákveðna öryggisfinningu. Greinilegt var einnig að börnin eru mjög meðvituð um styttri vinnuviku foreldra sinna þar sem þau hafa aukinn tíma með foreldrum sínum sem hafi rýmri tíma til þess að sinna tómsendum, skutla þeim, hjálpa þeim með heimanám og fleira. Stytting vinnuvikunnar styður þannig aukna fjölskyldusamveru.

Fyrir mér bjargaði þetta bara ógeðslega miklu sko. Maður er ekki að taka barn sem er búið að vera 8 tíma í leikskóla með í matvörubúðina og ... þú veist. Einhvern veginn, allir úrvinda úr þreytu sko og svo bara strax heim að sofa. Maður getur þá nýtt tímann í eitthvað næs.

Viðmælendur töluðu einnig um aukin samskipti og betri samskipti á heimilinu. Eins og ein kona sagði:

Mér finnst reyndar eitt jákvætt við þetta líka, sem að mér finnst hafa breyst það er bara af því að álagið er minna að þá eru streitusamskipti milli mín og mannsins míns minni. Þú veist samskiptin okkar eru betri núna finnst mér. Af því það er svona minna sem er einhvern veginn... sem þarf að vera að gera og græja og í einhverju svona stressi og álagi.

Fólk fann þannig mun á andrúmslofti heimilsins, að það væri ekki jafn mikil streita og álag og að styttingin hefði almennt jákvæð áhrif á heimilislífið.

6.1.2 Húsverkin og verkaskiptingin.

Í tengslum við húsverk og verkaskiptingu heimilisverka töluðu bæði kynin um að nýta frítímann sem skapaðist á virkum dögum til þess að fara í útréttingar heimilisins og að gera hluti sem áður hlóðust á helgarnar, til dæmis heimilisþrifin. Einn viðmælandi sagði: „Maður var alltaf að gera allt um helgar, sem maður náði ekki að gera einmitt á virkum dögum. Þá er maður ekkert að hvílast þá var maður alveg bara, gæði helganna minnkuðu fyrir vikið sko.“ Þeim fannst skapast mun meira jafnvægi og þægilegra fyrirkomulag með styttingu vinnuvikunnar.

Konur finna lítinn mun.

Konum fannst þær finna lítinn mun á ábyrgð og magni heimilisverka sem þær tóku að sér, og fannst það ekki hafa breyst eftir styttingu vinnuvikunnar. Ein sagði til dæmis: „Ég hef nú bara alltaf þrifið heima hjá mér ... sama hvort að einhver kall búi þarna eða ekki.“ Sumar konurnar sögðust sjá hreinilega um allt innan heimilisins en margar sögðu að húsverkunum væri jafnt skipt. Konurnar ræddu hins vegar um að það væri dreifðara álag frekar en minna álag, að þær hefðu nú lengri tíma til þess að gera hlutina og það þyrfti ekki allt að gerast í flýti.

Konurnar voru hins vegar margar sammála um að þær væru klárlega í meira ábyrgðarhlutverki þegar kæmi að heimilisstörfum, væru meira að skipuleggja og væru í verkstjórahlutverkinu. Ein sagði til dæmis: „Þeir þurfa stundatöflu alveg frá upphafi.“ Sumum fannst að makar sínir mættu gera meira. „Hann mætti alveg setja oftari í þvottavél sko. En hérna ég þarf svolítið að stýra honum, þú veist segja honum að gera hlutina, hann svona finnur það ekki mikið hjá sjálfum sér að þess þurfi sko. En hann lætur vel að stjórn.“ Konurnar voru sammála um að þær væru meira með stjórnina. Ein kona sagði:

Sko, það er bara einhvern veginn þannig að ég er með, af því að núna er ég með 3 börn. Ég er með eitt hérna og ég er með eitt á öðrum leikskóla og svo er ég með í grunnskólanum og það er náttúrulega frístund og fótþolti og körfubolti og plús það þarf alltaf að vera að sækja og það er mót hér og það þarf að sækja hér og ég þarf alveg að stýra þessu, vera með þetta spot on með þetta því annars þá klikkar allt skipulagið. Ég, þú veist, þarf bara að senda honum bara sms, þú þarft að sækja og allt það, því hann nær ekki utan um þetta. Hann treystir líka bara svolítið á það að ég græi það af því ég hef alltaf tekið það á mig en já mér finnst ef hann er heima og ég ekki heima þá þarf ég stundum að setja svona verkefni.

Einnig töluðu þær um að finna fyrir ákveðnu þakklæti þegar að makar þeirra gripu til þrifnaðar innan heimilisins þegar þær höfðu ekki sagt þeim fyrir verkum. Margar voru sammála um að skipulag heimilisins og ábyrgðin lenti meira á þeim en flestar þeirra voru oftast sáttar

við verkaskiptinguna og að stytting vinnuvikunnar hefði ekki breytt hlut þeirra þegar kemur að heimilisstörfum og ábyrgð þeirra. Ein kona sagði:

En það er svo merkilegt og ég verð alltaf jafn hissa á sjálfri mér í hvert einasta skipti ... ég kem heim og hann er búinn að skúra gólfín án þess að ég bað hann um það að þá er ég svo ótrúlega þakklát eins og hann sé að gera þetta fyrir mig skilurðu og þetta er svo ótrúlega hallærislegt hérna því þetta er okkar sameiginlega heimili og maður sé bara: þetta var það besta sem hann gat gert fyrir mig í dag var að skúra gólfið skilurðu. Æ ... hann kemur heim og ég tek til eða eitthvað ... honum finnst alltaf fint heima, sama hvernig er sko og ég þarf að segja: „Sérðu ekki ég var hérna að hérna ... Þú veist tók allt ...“ Voða dugleg og eitthvað svona. En ég var ekkert að gera neitt fyrir hann skilurðu ... en þetta er eitthvað bara sem að er í manni sjálfum sko. Og manni finnst einhvern veginn ... og þetta er kannski bara hluti af kvennabaráttunni sko að hérna ... að við erum bara sjálfar búnar að ... heimilið er okkar sko vígvöllur, og við við bara stjórnnum hér.

Konurnar ræddu um að þeim fannst gott að gera heimilisstörfín eftir sínu höfði og voru sáttar með verkaskiptingu heimilisins þar sem hún var búin að vera lengi til staðar, þannig að stytting vinnuvikunnar hafði ekki áhrif á hana. Sumar töluðu hins vegar um að þær vildu að menn sínir gerðu stundum meira innan heimilisins eins og ein sagði: „stundum náttúrulega verður maður “mér finnst ég vera að gera allt” og eitthvað svona en við náttúrulega búin að vera saman mjög lengi og það er bara ágætis jafnvægi í þessu sko.“ Aðrar sögðust eiga menn sem vinna mikið og þá þegar þær séu heima gætu þær alveg eins gengið í verkin. Ein kona sagði til dæmis:

Ég er rosalega snögg bara að gera hlutina. Ég nenni ekki að tuða yfir þeim eða þú veist, ef það er ekki búíð að ganga frá eða eitthvað, þá bara geri ég það. Þannig að ... en ég meina hann setur í þvottavélina og hann brýtur saman þvott og skúrar og ryksugar og ... og já ... ég held að það eina sem hann gerir ekki er að þrifa klósettið.

Margar konur ræddu um ákveðin húsverk sem þær taka alltaf að sér og og menn þeirra önnur húsverk, þessi verkaskipting innan heimilisins hafði verið lengi til staðar og hafði oft ekki verið rædd í upphafi sambandsins, og hafði þar af leiðandi ekki heldur breyst eftir að stytting vinnuvikunnar var innleidd. Störfín sem voru oftast nefnd að karlmennirnir sáu um voru að hugsa um bílinn og störf úti við. En konurnar nefndu að sjaldan settu þeir í þvottavél, þrifu klósettið eða elduðu og það væri meira í þeirra verkahring.

Ég finn alveg að hann er alveg viljugur til þess að gera allt og það er alveg klárlega ákveðin svona verkaskipting. En ég er kannski bara fljótari að byrja og sjá já það er ryk hérna í horninu eða ... þú veist það þarf að ganga í þetta og gera þetta meðan hann svona vill en bara fattar ekki alltaf. Þeir þykjast kannski ekki sjá þetta þangað til að þú gerir þetta.

Hins vegar ræddu margar um að eftir að stytting vinnuvikunnar fór í gang fannst þeim betra að vera búnar með heimilisverkin fyrir á daginn. Margar þeirra töluðu um að nýta styttinguna, þá sérstaklega á föstudögum þegar þær áttu hálfan dag í fríi, til þess að gera heimilisverkin. Einn viðmælandi sagði:

Auðvitað er ógeðslega gott að fara bara heim og klára að þrifa og vera búin að setja í þvottavél um kvöldið. Öll börn búin að læra heima og lesa og þú veist, eiga svo stund með makanum án þess að vera að brjóta saman þvott eða ... setja í vél eða eitthvað svoleiðis.

Konurnar voru sammála um að þeim fyndist muna mikið um að geta klárað að þrifa í miðri viku til þess að vera ekki um helgar að þrifa. Ein sagði til dæmis: „Maður er kannski búinn með verkin fyrir. Klárar það á föstudeginum þegar maður kemur snemma heim. Ekki vera alla helgina að þrifa.“ Einnig ræddu þær um að það hefði verið gott að vera búnar að fara út í búð áður en að allir kæmu heim á daginn. Orðið *léttir* kom oft upp þar sem þeim fannst auðveldara að skipuleggja heimilisverkin og vera búnar að þrifa heimilið og gera og græja áður en aðrir í fjölskyldunni kæmu heim.

Karlmenn segjast gera meira nú en áður.

Karlmennirnir voru margir sammála um að þeim fannst aukin þátttaka hjá sér þegar kom að húsverkum. Margir þeirra ræddu um að þeir nýttu aukatímamann til þess að létta á öðrum og taka stærri skerf af húsverkum. Einn sagði til dæmis: „Meira að maður taki bara frumkvæðið og geri það því það þarf að ryksuga... ég er eiginlega líklegri til þess að fara aðeins í gang.“ Mörgum karlmönnum fannst að þeir tækju frekar frumkvæðið og færu að gera það sem gera þyrfti á heimilinu, hvort sem það var að þrifa eða að elda.

Margir töluðu um aukna þátttöku innan heimilisins með styttri vinnuviku og margir töldu að framkvæmd heimilisstarfa væri betri að öllu leyti. Fyrir styttingu vinnuvikunnar var verkefnum oft frestað yfir á helgina en að það væri minna um það núna. Karlmenn voru almennt sáttir við verkaskiptingu heimilisins og lýstu henni sem afslappaðri og að fyrirkomulagið væri fínt.

Margir töluðu um að elda oftar þar sem þeir hefðu aukinn tíma og orku til þess. Áður hefðu þeir ekki nennt því vegna þreytu eftir vinnu. Einn viðmælandi, sem vann lengri mánudaga, sagði: „Ég fór meira svona að elda. Sá frekar um eldamenskuna á þessum dögum sko. En svona ... svo seldi ég það frá mér á mánudögum og ég bara nenni því ekki.“ Lengd vinnudagsins hefði þannig áhrif á hvort gripið væri til húsverka.

Einhverjir karlmenn töluðu um nýta auka frítímann sem skapaðist vegna styttingarinnar til þess að þrifa heimilið. Sumir sögðust taka að sér stærri skerf í þrifum heimilisins og að það væri fyrirkomulag sem hefði þróast með styttingu vinnuvikunnar. Einn karlmaður sagði:

Ég nýti tímann af því að ég fer alltaf 11:30 á föstudögum, þá gat ég notað tímann oft bara og gengið frá heimilinu og gert allt flott og fint áður en fólkið kemur heim. Það var mikil gleði yfir því. Það var yfirleitt svoleiðis og það var bara mjög gott.

Sumum karlmönnum fannst þeir vera í aðeins stærra hlutverki innan heimilinu en áður og að þeir væru virkari. Margir voru sammála um að utanumhald heimilisins hefði orðið léttara, bæði þegar kemur að börnum og húsverkum. Til dæmis var rætt um að tími skapaðist fyrir þá að hjálpa börnum sínum betur við heimanámið - að það væri eitthvert rými sem myndaðist. Nokkrir nefndu að þeir næðu að sinna fjölskyldu og vinum betur með styttri vinnuviku.

6.1.2. Gæðastundir hafa aukist.

Viðmælendur töluðu um minni þreytu eftir vinnudaginn og að þau hefðu meiri orku til að gera hluti með fjölskyldunni bæði á virkum dögum og um helgar. Rætt var um að fyrir styttingu vinnuvikunnar hefðu þau oft verið búin á því í lok vinnuvikunnar og helst ekki viljað gera neitt, en eftir styttinguna væri það breytt. Líkt og einn viðmælandi sagði: „Já, ég er hætt að heyra: já, ég nenni ekki að horfa á mynd með þér af því að þú sofnar alltaf.“ Eftir að stytting vinnuvikunnar fór af stað ræddi fólk um að hafa bæði meiri tíma og úthald í að gera eitthvað með börnum sínum, maka eða vinum.

Líka samt tækifæri á einmitt að vera með maka þú veist, gera eitthvað meira. Fara út að borða, bíó, eitthvað kannski sem maður hefði ekki haft heldur úthald í. Eða hitta vinina. Ég finn að svona miðað við að breytingin af að vera með þessa styttingu er að hafa meira úthald í að hitta vinina í miðri viku sem var kannski meira bara um helgar.

Margir ræddu um að fjölskyldan hefði náð betur saman og samskipti hefðu aukist. Með styttingu vinnuvikunnar skapaðist svigrúm til þess að eiga fleiri gæðastundir og einnig var rætt um meiri viðveru foreldra þegar kemur að börnum. Einn viðmælandi sagði:

Stundum er ég að sækja þessa yngstu snemma á leikskólann. Við erum að taka vini með okkur heim. Eldri börnin mín þau vita af þessari styttingu og þau eru bara: „Er þriðjudagur í dag pabbi? Ertu búinn snemma? Má ég ekki koma bara beint heim eftir skóla?“ „Jú endilega.“ Svo förum við og gerum bara eitthvað þú veist. bara svona gæðastund með einu barni og svona þannig að það er þau finna mun á þessu.

Foreldrar sem áttu unglunga töluðu um aukinn tíma sem þau eyddu með þeim. Þá fannst mörgum muna miklu að geta átt tíma á virkum dögum fyrir kvöldmat til að eyða með börnum sínum og maka. Mörgum fannst breytast mikið við að geta tekið á móti börnum sínum heim úr

skólanum, og sögðu að börn sín væru mjög ánægð með að fá foreldra sína heim fyrr og geta átt fleiri samverustundir með þeim.

6.1.3 Tími fyrir sjálfan sig.

Viðmælendur töluðu margir um að nýta aukinn frítíma til þess að fara á kaffihús með vinum eða vinkonum, fara í fótisnyrtingu, sækja börn sín fyrr úr skóla eða sinna áhugamálum eins og til dæmis líkamsrækt. Aðrir nýttu tímann til þess að eiga stund með sjálfum sér. „...ég finn allavega að það gefur mér ógeðslega mikið að inni í svona miðri vinnuviku að ég eigi tíma fyrir sjálfa mig. Mér finnst það æði.“ Margir viðmælendur töluðu um að eftir erill vinnudags eða vinnuviku væru þeir þakklátir fyrir það að geta átt stund bara með sjálfum sér og hlaðið batteríin. Ein kona sagði:

Bara það að fara heim þú veist ég hef stundum, einstaka sinnum, farið heim og fór út að labba með hundinn á miðjum degi þú veist, dásamlegt að labba niðri bæ og skoða mannlífið og allt þetta bara einn með sjálfum sér.

Áhugavert er að sjá hversu mismunandi fólk nýtir tímann eftir því á hvaða aldri það er og á það sérstaklega við um konur. Eldri konur nýta tímann frekar til þess að gera eitthvað fyrir sig sjálfar, eins og að fara í fótisnyrtingu eða eiga tíma með sjálfum sér. Ein kona sagði:

Ég skil alveg hvað þær eru að tala um, af því að það hefði nýst mér alveg ótrúlega vel á þeim tíma. En núna þegar maður er með eldri börn ... þú veist ég þarf ekki að flýta mér heim klukkan fjögur á daginn og ég get farið í klippingu þá og þetta er bara allt annað.

Yngri konur nýta hins vegar tímann frekar til þess að sækja börnin fyrr, fara til læknis eða til heimilisstarfa. Munur var þannig á hvernig yngri og eldri konur nýttu aukatíma sinn. Þá töluðu eldri konur um að þær hefðu viljað styttri vinnuviku þegar börn þeirra voru ung. Eins og ein sagði: „Ég hefði viljað hafa þetta þegar ég var með mín börn. Núna er þetta bara aukatími fyrir mig.“ Eldri konurnar voru sammála um að það hefði verið óskandi að þær hefðu getað unnið styttri vinnuviku áður fyrr þar sem það hefði nýst þeim vel við uppeldi barna sinna.

6.1.4 Aukin orka og betri líðan.

Viðmælendur töluðu um að eftir að vinnutími þeirra var stytur að bætt líðan hefði fylgt í kjölfarið. Margir töluðu um að streita og þreyta hefðu minnkað. Þeir hefðu öðlast meiri orku sem gerði það að verkum að þeir hefðu frekar tíma fyrir aðra hluti en vinnu, eins og líkamsrækt og félagslíf. Það gerir svo það að verkum að þeir mæta orkumeiri til vinnu svo að þarna hafa þessir þættir allir áhrif hver á annan. Einn viðmælandi sagði: „Það bara, að hætta 16 þá getur maður actually hugsað sér að þú veist fara í ræktina og gera hluti. Ef maður er til 17 þá er maður bara uppgefinn. Maður fer bara heim.“ Einn viðmælandi sagði:

...þetta hefur klárlega áhrif á þú veist þá hefur maður meiri tíma bara eins og ég segi bara fara út að hreyfa sig, hreyfing er bara allra meina bót. Hún er það bara. Og þá var maður kannski ekki alveg eins þreyttur. Maður er þreyttari þegar maður fer ekki og hreyfir sig.

Margir ræddu þannig um að aukinn frítími skapaði tækifæri til þess að iðka líkamsrækt og henni fylgdi betri andleg líðan.

6.2 Að vinna til að lifa eða að lifa til að vinna

Allir hóparnir sem rætt var við komu inn á hagræðingu og skipulag á vinnutíma. Mismunandi aðferðum var beitt á vinnustöðunum svo að hægt væri að auka framleiðni og afköst og skila af sér þeim verkefnum sem lágu fyrir hverju sinni þrátt fyrir að vinnutíminn væri styttri.

6.2.1 Minna hangs og markvissara starf.

Þegar viðmælendur voru spurðir út í það hvernig þeim tækist til að skila sömu vinnu á styttri tíma voru margir sem töluðu um að ákveðinn undirbúningur hefði farið fram á vinnustaðnum áður en styttingunni var komið á. Starfseminni var hagrætt á nokkrum vinnustöðum svo að skila mætti betri nýtingu á vinnutíma, fundir voru til dæmis styttnir og vaktaskipulagi breytt. Einn viðmælandi sagði: „Við styttum alveg fundi hérna og maður er að reyna að hugsa um að stytta fundi og alltaf, maður er alltaf að pæla í vinnulaginu.“ Aðrir viðmælendur sögðu:

Ég held að margir leikskólar séu líka hræddir við þetta. Já, að taka af skarið og breyta. Algjörlega segir hin. Bæði eins og vinnutímum og bara skipulagi inn á deildum. Við breyttum kaffitímum líka. Þannig að við erum í kaffi í hádeginu. Tökum 35 mínútur.

Ákveðin togstreita skapaðist á einhverjum vinnustöðum í kjölfar styttingarinnar og þeirra breytinga sem fylgdu henni. Í viðtölunum kom fram að þetta hefði reynst sumum starfsmönnum erfitt, það hafi tekið tíma að aðlagast nýju vinnufyrirkomulagi og einhverjir starfsmenn hefðu hætt í kjölfarið. Margir töluðu hins vegar um að starfsmenn hefðu verið ánægðir með styttinguna frá upphafi. Eins og einn viðmælandi sagði: „Já við byrjuðum mánuði fyrr á þessum breytingum. Það var mjög erfitt fyrir marga.“

Einnig kom skýrt fram að viðmælendur upplifðu að þeir væru skipulagðari í vinnunni, fannst þeir afkasta meiru og ná að skila af sér sömu vinnu þrátt fyrir styttri vinnutíma. Einn viðmælandi sagði: „Ég held að vinnuálagið hafi í raun og veru minnkað vegna þess að menn fóru að skipuleggja sig betur í vinnutímanum.“ Einnig kom fram í nokkrum hópum að starfsmenn væru minna að hangsa í vinnunni til að mynda í kaffi- og matartímum. Einn viðmælandi sagði:

Það er líka miklu minna hangs á kaffistofu og svona finnst mér. Fólk fær sér alveg kaffi en það er lítið hangið eða verið lengi í mat, eða eitthvað svoleiðis. Bara mjög lítið það er bara allt á fullu sko.

Styttingin var ákveðinn hvati fyrir fólk til þess að klára verkefni og komast fyrr heim.

6.2.2 Skrepp úr vinnu nánast horfið.

Flestir hóparnir komu inn á það hve dregið hefði úr því að fólk væri að skreppa úr vinnu. Starfsfólk væri farið að nýta þann tíma sem það fengi í styttingunni til að skreppa í staðinn fyrir að fara á vinnutíma. Þetta skapaði þannig betra flæði og jók afköst á vinnustaðnum að starfsmenn væru með fasta viðveru allan daginn. Eins og einn viðmælandi sagði: „... svo náttúrulega upplifun líka bara sem stjórnandi að það er enginn að skreppa. Það eru bara allir í vinnunni þegar þeir eiga að vera í vinnunni. Þú veist skrepp er alveg úr sögunni hér.“

Já, maður líka svona ósjálfrátt gerir bara ráð fyrir því að nýta styttinguna í það. Þú veist það sem ég hefði áður kannski beðið um að fá að skreppa fyrr bíð ég með fram á fimmtudag af því að ég veit að ég er að fara í styttingu þú veist þú getur nýtt tímann þá og þá er maður ekki undir eins mikilli pressu því ef að maður var að skreppa eða þurfti að skreppa þá var maður að drífa sig af því.

Starfsmenn voru þannig að nýta styttinguna til þess að fara til læknis, í klippingu og þess háttar. Einnig kom fram í viðtölunum hve þægilegt væri að nýta tímann í styttingunni í svona stúss þar sem það væri oft auðveldara að fá tíma svona snemma dags.

Og maður sjálfur kemst í klippingu á skikkanlegum tíma. Af því að hérna áður fyrr þurfti maður alltaf að fá að fara aðeins fyrr af því að síðasti tíminn var klukkan 16. En núna er það úr sögunni og svo náttúrulega upplifun líka bara sem stjórnandi að það er enginn að skreppa. Það eru bara allir í vinnunni þegar þeir eiga að vera í vinnunni. Þú veist skrepp er alveg úr sögunni hér.

Einn viðmælandi sagði: „Þú veist, ef maður þarf að fara með börnin til læknis og alls konar, maður reynir að gera það þarna og ekkert samviskubít að fara úr vinnunni og þú veist svoleiðis. Þetta einfaldar ótrúlega margt.“ Greinilegt er að stytting vinnuvikunnar hafði þau áhrif að fólk hafði rýmri tíma til þess að útrétta og sinna ýmsum verkefnum sem áttu það til að hlaðast á helgar eða eftir vinnu.

6.2.3 Meiri starfsánægja.

Aukin andleg vellíðan starfsmanna hafði einnig áhrif á meiri starfsánægju en á hana var minnst í öllum hópum. Fólk var jákvæðara gagnvart starfi sínu, það talaði um að betri andi hefði myndast á vinnustaðnum og ekki væri eins mikil þreyta í fólki. Viðmælendur töluðu um aukna

gleði og betri starfsanda á vinnustaðnum sem þeir tengdu við styttingu vinnuvikunnar. Einn viðmælandi sagði:

Mér finnst þetta líka hafa áhrif einhvern veginn á starfsánægjuna. Mér fannst ég finna mun með svona ... allavega ... ég upplifi það þannig ... mér fannst þetta svona smita frá sér smá gleði. Að það væri verið að gera eitthvað fyrir okkur. Ég upplifði það allavega þannig.

Viðmælendur töluðu einnig um að fólk væri meira tilbúið að vera í vinnunni eftir að styttingin hófst vegna minni þreytu og að starfsánægjan smitaðist út í betri þjónustu við skjólstæðinga. Einn viðmælenda sagði: „mér finnst bara allt annar andi hérna í húsinu, eftir að þetta kom á ... Það er ég bara, að hugsa um andann hérna. Hann er allt annar í húsinu. Allir miklu glaðari einhvern veginn.“ Þeir töluðu einnig um að kunna að meta að verið væri að gera vel við starfsfólkið með styttingunni.

6.2.4 Minna um veikindi.

Þegar var rætt um hvort veikindadögum hefði farið fækkandi sögðu margir svo vera. „... skráð veikindi hjá okkur þau alveg hríðfelli þegar að styttingin kom.“ Minna væri um að starfsfólk væri að taka sér einn og einn veikindadag þó svo að auðvitað yrði fólk ennþá veikt. Viðmælendur sögðu að fólk harkaði frekar af sér að mæta í vinnuna þó það væri hálf slappt, en áður en styttingin hófst hefði það kannski frekar hringt sig inn veikt. Eins og einn viðmælandi sagði:

Mér finnst það hafa breyst með veikindi allavega. Mér finnst maður, þú veist eins og ... tæknilega séð hefði ég átt að vera heima á föstudaginn ... En hérna maður lætur sig hafa meira bara því ... maður vill ekki að aðrir missi af styttingunni.

Þau mættu þannig frekar til vinnu bæði af því að þau vissu að þau væru að fara í frí vegna styttingarinnar fljótlega eða af því að þau vildu ekki taka frídag af fólki sem á frí vegna styttingarinnar þann daginn.

6.3 Keðjuverkun styttingar vinnuvikunnar

Flestir hóparnir sem rætt var töluðu um að áhrifin af styttingunni væru víðtæk og hefðu ekki aðeins áhrif á þá sjálfa heldur snertu líka einstaklinga í nærumhverfi þeirra. Foreldrar ungra barna töluðu um að þeir gætu stytnt vistunartíma barna sinna og sótt þau fyrr í leikskólann á daginn. Einn viðmælandi sagði:

Þetta er svona keðjuverkun og það er náttúrulega svona keðjuverkun sem að maður vill sjá líka bara gagnvart litlu börnunum, að það á enginn að vinna meira en 35 stunda vinnuviku og þá áttu bara að geta farið heim og sótt börnin þín og átt daginn með fjölskyldunni þinni. Maður vill sjá þessa

keðjuverkun bara inn í leikskólana og þar af leiðandi minna álag inní leikskólunum og styttri vistunartími barna.

Foreldrar eldri barna komu inn á að þeir gætu frekar aðstoðað börnin sín og verið til staðar þegar þau kæmu heim úr skólanum þá daga sem stytting væri. Einn viðmælandi sagði: „Já unglingurinn er ánægður, þú veist bara, hæ ertu búin snemma, getum við farið í Kringluna ... Eða getur þú skutlað mér þetta.“ Aðrir viðmælendur sögðu:

Elsta stelpa mín hún er í vaktavinnu en í fjarnámi frá HA, þú veist þannig hún er oft að læra heima og þá sé ég hvað hún er að læra og ég get þú veist rætt einhvern veginn ... gefið mér meiri tíma til þess að ræða við hana og sýnt hennar námi áhuga. Ég hef ekki hugmynd um þú veist, endilega um hvað námið hennar snýst alltaf.

Nokkrir viðmælendur komu inn á það hvernig þeir gátu sinnt barnabörnunum sínum betur, tekið þau með sér á þeim tíma sem þau væru í styttingu og líka létt þannig undir með foreldrum barnanna.

Börn eru líka bara orðin þreytt, eins og dóttir mín segir oft, æ mamma nennirðu að láta Pétur lesa? Þá er hann alveg ferskur þegar hann kemur með mér heim og les skilurðu í staðinn fyrir að hún er að koma heim klukkan fimm og þú veist þá eru allir að elda og gera þetta og hitt og hann er bara orðinn þreyttur. Þau þreytast náttúrulega líka eins og við. Þannig að það er svona ýmislegt.

Þá voru afar og ömmur þakklát fyrir aukinn tíma sem þau gátu eytt með barnabörnum sínum eftir að þau fóru að vinna styttri vinnuviku. Eins og ein kona sagði:

Við bara oft náttúrulega núna í vetur höfum við bara farið heim og ... bara í einhvern leik og ... við vorum að tala um núna að við ætlum að fara á kaffihús á eftir og annars myndi ég bara ekkert sjá barnabörninn mín sko. Þannig að mér finnst þetta bara mjög notalegt.

Einnig kom skýrt fram að áhrifin ná ekki aðeins til barna og barnabarna þeirra sem eru í styttingu heldur hefur styttingin einnig áhrif á vini barnanna sem hafa líka fengið að fljóta með í styttingu. Einn viðmælandinn sagði: „Þú veist ég sæki stundum vinkonu dóttur minnar á leikskólanum, síðan koma þær með mér heim, úr styttingunni, þá koma þær tvær saman og þú veist, styttri vika fyrir hana.“ Styttingin hafði líka áhrif á önnur skyldmenni eins og frænkur og frændur eða afa og ömmur starfsmanna. Einn viðmælandinn sagði: „Ég sinni afa mínum sko tvisvar í viku. Ég gæti það ekki ef ég væri til fimm.“ Einnig kom fram hjá nokkrum viðmælendum að þeir nýti tímann í styttingunni til að sinna öldruðum foreldrum sínum. Einn viðmælandi sagði:

Ég fór tvisvar sinnum til mömmu. Þegar föstudagarnir voru sko. Já taka það kannski til greina, mamma er fárveik og býr úti á landi. Ég hitti hana mjög

sjaldan og hérna já ég fékk tækifæri til þess sem ég fæ ekki annars nema á jólum og svoleiðis sko.

Viðmælendur sögðust geta heimsótt eldri foreldra og skyldmenni oft og hjálpað til með útréttingar og fleira sem þarf að gera. Einn viðmælandi sagði:

Það er einn maður sem fer alltaf, eða hefur sett það í vana sinn, að fara að hjálpa pabba sínum, sem er fatlaður, á föstudögum, til þess að gera hlutina sína og undanfarið þá hefur hann þurft að taka sér frí eftir hádegi á föstudögum til þess að geta sinnt því sem að hann er búinn að lofa.

Það er líka hægt að setja þessa keðjuverkun í samhengi við skipulagsbreytingar sem áttu sér stað á leikskólanum Hofi. Þar var farið út í mikla endurskipulagningu á vaktakerfinu hjá skólanum nokkrum mánuðum áður en styttingin hófst. Einn viðmælandi sagði:

... en það að það séu ekki einhverjir fáir útvaldir þú veist, deildarstjórar, starfsmenn sem eru búnir að vinna rosalega lengi. Eða eitthvað svona sem eru á svona þú veist bestu vöktunum... það er bara eitthvað svona jafnrétti skilurðu. Þú veist ... bara einhvern veginn að starfsfélagarnir séu allir jafn mikils virði.

Breytingin fól í sér að meira jafnræði myndaðist á meðal starfsfólks hvað varðar vaktaskipulag og starfsaldur skipti ekki lengur máli þegar raðað var á vaktir. Nú fengu þeir sem höfðu unnið lengst ekki bara vinsælu vaktirnar heldur gekk það sama yfir alla starfsmenn. Þessi breyting gerði það að verkum að álagið dreifðist betur á vinnustaðnum og hafði jákvæð áhrif á starfsánægju. Einn viðmælandinn sagði: „Þetta álag það dreifist líka á nokkra daga. Það dreifist á marga aðila. Og það dreifist þannig að þú ert ekki einn í þessu álagi, þessu aukna álagi alla daga skilurðu.“ Einn viðmælandi sagði:

Þú ert með ánægðara starfsfólk, þú ert með ánægðari börn sem að njóta þess hérna á leikskólanum, það er oft talað um á þessum styttingardögum, ég hef oft heyrt þetta þú veist að það sé þá meira álag, er þetta ekki að bitna á börnunum? En það er það náttúrulega ekki af því þetta er svo takmarkaður tími vikunnar sem að þessi stytting dekkar.

Þessar breytingar á vaktaskipulaginu höfðu einnig jákvæð áhrif á faglegt leikskólastarf þar sem það hélst út allan daginn í staðinn fyrir að vera aðeins hluta úr degi. Einn viðmælandi sagði:

Auðvitað kemur það sér vel fyrir börnin líka. Þú veist starfið á leikskólanum bara umbreytist býst ég við, skilurðu, ég hef náttúrulega ekki séð hvernig það er sko og það skilar sér þá í miklu glaðari börnum. Það skilar sér í betra andrúmslofti hérna inni barnahópnum, og möguleikum að takast á við svona árekstra í barnahópnum og hin og þessi vandamál og svona góðar faglegar stundir...

Fagmenntaðir starfsmenn voru þannig í vinnu lengur á daginn og voru til staðar þegar foreldrar komu og sóttu börnin í lok dagsins. Þannig hafði þetta líka áhrif á upplýsingaflæði til

foreldra og þeir gátu rætt við starfsmann sem hafði fylgt barninu þeirra í gegnum daginn. Einn viðmælandi sagði:

Ég sé það að foreldrar sem eru að koma hérna þeim finnst voða gott að geta talað við okkur skilurðu inná deildum og spyrja já, hvernig borðaði hann og þú veist ... heldur en að hitta einhverja kannski hana sem er á annarri deild og hún veit ekki neitt um barnið sitt skilurðu.

Viðmælendur ræddu um að foreldrar hefðu tekið eftir þeim jákvæðu breytingum sem sköpuðust við endurskipulagningu á vaktaplani leikskólans. Áður fyrr var algengast að sá starfsmaður sem var með stysta starfsaldurinn ynni til lokunar. Einn viðmælandi sagði:

Og þetta náttúrulega skilar því að það er þú veist starfsmenn, fagmenntaðir starfsmenn dreifðari um húsið. Dreifðari yfir daginn. Skili sér til þú veist barnanna og barnabarnanna og örugglega makanna líka. Þannig að fá bara einhvern veginn ánægðara fólk heim til sín skilurðu. Ég er nokkuð viss um að foreldrarnir taka eftir því að það sé, þegar þeir koma hérna inn að það sé góður andi í húsinu og það sé þú veist gott starf unnið allan daginn. Þannig að þú veist þau eru að njóta þess líka.

Hjá nokkrum hópum í viðtölunum mátti greina ákveðna hugarfarsbreytingu í kjölfar styttingarinnar. Þessi viðhorfsbreyting kom fram þannig að starfsmenn voru tilbúnir að setja aukinn kraft í verkefni þar sem þeir vissu af því að styttri vinnudagur væri handan við hornið. Einnig ræddu viðmælendur um að starfsfólk væri fljótara úr hádegismat og kaffitíma að fara af stað aftur til vinnu líkt og einn viðmælandi sagði: „Já ég hef líka orðið var við það að menn draga síður lappirnar svona í hádegismat, menn drífa sig frekar af stað.“ Einnig kom fram í viðtölunum hvað styttingin hefði sérstaklega mikið að segja þegar álag var í vinnunni og þá gæfi tilhugsunin um styttinguna þeim aukinn drifkraft til að endast út daginn og einnig var rætt um að vinnuvikan yrði á ákveðinn hátt bærilegri yfir höfuð og þeim fannst vinnuvikan líða mun hraðar en áður.

Þetta er svona viðhorfsbreyting sem á sér stað. Maður finnur kannski ekki þreytuna sem slíka en drifkrafturinn er einhvern veginn meiri. Maður miklar ekki fyrir sér að gera eitthvað eftir vinnu ... eða síður. Þetta kemur inn á allt bara held ég. Maður hefur kannski ekki hugsað um þetta svona en fyrst við erum að tala um það þá finnst manni það koma einmitt þannig. Sinna einhverju eftir vinnu, að maður hafi þá tíma líka þegar maður er kominn heim sko. Samt sem áður tími. Viljugur að drífa sig í eitthvað sem þarf að gera í staðinn fyrir að láta það hanga yfir sér.

Í viðtölunum kom einnig fram að betra samstarf væri á vinnustaðnum í kjölfar styttingarinnar. Einn viðmælandi sagði:

Vinnustaðurinn fer í þessa styttingu og þá er bara farið í þessar breytingar á til dæmis eins og á vaktaplaninu. Og þá einhvern veginn svona er sjálfkrafa svona kannski annar þankagangur. Þú veist, það er einhvern veginn bara, þú

ferð inn í miklu sveigjanlegra hlutverk skilurðu. Í staðinn fyrir að vera alltaf fastur í þessum ákveðna ramma, þessari ákveðnu rútinu og það sé bara hægt að gera hlutina á einn hátt og allt í einu er fólkið hérna einhvern veginn orðið mjög sveigjanlegt og það eru bara einhvern veginn allir að hjálpast að.

Starfsfólk var mjög þakklátt fyrir styttinguna og var tilbúið að leggja meira á sig, vera jákvæðara og sveigjanlegra í starfi til þess að láta þetta ganga upp.

6.4 Styttingin er þeim mikilvæg

Það er ekki hægt að efast um mikilvægi styttingar vinnuvikunnar fyrir starfsfólk Reykjavíkurborgar sem tók þátt í tilraunaverkefninu. Niðurstöður sýna að styttingin er þeim einstaklega dýrmæt. Áberandi var að starfsfólkið vildi ekki fara til baka í 40 stunda vinnuviku og sterkar tilfinningar og skoðanir komu fram um þá tilhugsun að styttingin yrði tekin af þeim.

Einn viðmælandi sagði:

Mér finnst þetta mjög mikilvægt. Mér finnst þetta sko, það er rosa dramatískt að segja svona og klisjulegt, en mér finnst þú veist bara einhvern veginn þessi hversdagsdagur, mér finnst bara lífið mitt vera betra með þessari styttingu, það er bara miklu betra að vinna svona. Þú veist ég bara næ að vera betri með börnunum mínum. Ég næ að vera betur undirbúinn fyrir þú veist vikuna, ég næ bara að gera rosa margt í þessari styttingu. Þannig að missa hana alveg væri alveg glatað. Þú veist það yrði rosa svekkjandi.

Margir sögðust hafa miklar áhyggjur ef að tilraunaverkefnið myndi hætta og að þau væru með hnút í maganum yfir því. Sumir tjáðu sig um að það myndi verða algjört áfall ef styttingin yrði tekin af, þar sem fólk væri nú búíð að venjast þessum vinnutíma og finna mikinn mun í lífi sínu. Allir rýnihóparnir voru sammála um að þeir vildu ekki lengja vinnuvikuna aftur og að það yrði mjög erfitt ef það yrði gert og jafnvel óhugsandi. Í nokkrum hópum sköpuðust einnig umræður um að starfsfólk vildi taka þetta upp í næstu kjaraviðræðum, sem sýnir mikilvægi styttingarinnar fyrir starfsfólkið. Einn viðmælandi sagði:

Þetta er ákveðin virðing fyrir manneskjunni. Að við séum ekki bara vélar sem að vinna alveg bara ... alveg fulla daga sko. Svo bara sofa og mæta aftur í vinnu. Við erum persónur og höfum okkar einkalíf og eitthvað sem, hobbý og líkamsrækt og fjölskyldu.

Viðmælendur sögðust finna mikinn mun eftir að stytting vinnuvikunnar var tekin í gagnið. Talað var um að það yrði meira úr deginum. Mikilvægið var það mikið að þó að það þyrfti stundum að leggja meira á sig í verkefnum og hlaupa hraðar þá var gulrótin alveg þess virði, að komast fyrr heim. Eins og einn viðmælandi sagði: „Ef þú ert ekki með þessa gulrót þá ertu bara með viðveruna sko. Bíða eftir launatékknum.“ Annar viðmælandi sagði:

Mér fannst þetta, koma meira útúr deginum hjá mér, heldur en þegar ég var til fimm akkúrat, eins og þetta var. Þá fannst mér dagurinn bara búinn, þú gerðir ekki neitt eftir fimm. Eða mér ... ég nennti því ekki. Ég kom bara heim og fór að gera eitthvað í tölvunni eða horfa á myndir eða eitthvað.

Í seinni áfanga verkefnisins þá var vinnuvikan lengd aftur um klukkustund, úr 36 tíma vinnuviku yfir í 37 tíma vinnuviku. Umræður mynduðust um þessa lengingu sem var gerð og starfsfólki leið eins og það áttaði sig á því hvað styttingin þýddi fyrir það og gaf því. Einn viðmælandi sagði: „Ég held sko, ef þetta væri tekið af okkur að það yrði bara allt brjáláð!“ Það var eins og þegar að þessi klukkutími sem vinnuvikan lengdist um aftur hefði gefið þeim smjörþefinn af því hvernig það yrði að fara aftur í 40 stunda vinnuviku og gerði þeim grein fyrir hvað stytting vinnuvikunnar er þeim mikilvæg og hvað hún gerir fyrir þau. Annar viðmælandi sagði: „Það vill enginn fara til baka.“ Mikið var rætt í hópunum hvað það yrði svekkjandi ef þau fengju ekki að vinna áfram styttri vinnuviku, eins og einn viðmælandi sem sagði: „Ég held að við myndum deyja inni í okkur ef að þetta yrði tekið af okkur þessi stytting. Ég held bara að margir myndu hætta.“

Umræður mynduðust um að þau hefðu verið mun ánægðari með 36 stunda vinnuvikuna og þau fyndu mikinn mun á að missa þessa klukkustund á viku, líkt og einn viðmælandi sem sagði: „Mér finnst bara muna eins og þetta séu þrír tímar.“ Annar viðmælandi sagði: „Ég finn samt alveg svolítið mikinn mun á þessum klukkutíma sem við misstum þarna ... manni finnst hafa farið þú veist mér finnst þetta ekki lengur jafn mikil stytting einhvern veginn.“ Annar viðmælandi sagði:

Mér finnst ég farin að vera svona smá þunglynd bara yfir því að við séum að fara aftur í lengingu. Þú veist að þetta sé eitthvað svona vesen að vera aftur að vinna til ... og þá þurfum við að vinna til fimm út af því að maður þarf að vinna yfirvinnuna, þú veist mér finnst þetta vera svona, þetta er bara svona depurð.

Mikilvægi styttingarinnar kom einnig fram í að starfsfólki hafði boðist önnur störf en vildi ekki skipta vegna styttingarinnar. Sumir töluðu einnig um að ef stytting vinnuvikunnar væri ekki til staðar að þá væru þau að leita annað eða væru starfandi í minna starfshlutfalli, líkt og einn viðmælandi sagði: „Þetta bara breytir öllu lífi mínu. Ef að ég væri ekki með þetta veit ég ekki hvort ég væri í 100% vinnu.“ Einnig talaði fólk um að hafa sótt um starf þarna til að byrja með út af styttingu vinnuvikunnar sem bauðst þeim. Umræður mynduðust einnig um að margir sögðust hreinlega hætta ef styttingin væri ekki eða yrði tekin af, einn viðmælandi sagði:

Mér bauðst annað starf, en þetta vann eiginlega út af styttingunni. Ég ákvað að sleppa því að taka starfið. Af því að ég hefði þurft að fara að vinna frá 8-16 og ég gat ekki hugsað mér það.

Styttingin var breytilega uppsett hjá starfsfólki, það nýtti hana ýmist á einum degi eða yfir alla vikuna, en hjá því starfsfólki þar sem ákveðnir dagar voru nú lengri fundu menn mikinn mun. Þeim fannst þessir lengri vinnudagar hreinlega erfiðir og voru kvíðnir fyrir að mæta á þeim dögum. Starfsfólkið hafði jafnvel gefið þessum dögum viðurnefni eins og „mánudagar til mæðu“ og „föstudagurinn langi“. Einn viðmælandi sagði:

Akkúrat við segjum það reyndar hjá okkur sko að núna sé þetta akkúrat mánudagur til mæðu sko. Okkur finnst það öllum í vinnunni að fá þennan mánudag til fimm, menn svona ... reyna jafnvel að taka frí á mánudögum.

Rætt var um að mórallinn á vinnustaðnum væri ekki góður á þessum dögum og að einhverjir reyndu jafnvel að taka sér frí þá.

7. Umræður

Í þessum kafla verða helstu niðurstöður rannsóknarinnar dregnar saman og settar í samhengi við fræðilegan bakgrunn. Lagt var upp með að svara þremur rannsóknarspurningum. Sú fyrsta leitaði svara um hver áhrif styttingarinnar væru á jafnvægi milli vinnu- og einkalífs. Samkvæmt tölum OECD er Ísland í 33. sæti af 38 löndum í samanburði um jafnvægi vinnu og einkalífs (OECD, e.d.) sem sýnir að Ísland er aftarlega á merinni í þessum efnum. Jafnvægi á milli þessara tveggja þátta er fólki hugleikið enda er fólk er að reyna að ná þessu jafnvægi á degi hverjum. Eins og niðurstöður fyrri rannsókna sýna hefur fólk verið umhugað um jafnvægið áratugum saman og nútímataekni gerir mörkin milli þessara tveggja heima enn óskýrari en áður. Í rannsókn Pínzaru o.fl. (2016) kom fram að yngra fólk leggur meiri áherslu á jafnvægið heldur en fyrri kynslóðir gerðu og eru verkefni sem þetta því kannski óhjákvæmilegur fylgifiskur þessara viðhorfsbreytinga. Með nýjum kynslóðum á vinnumarkaði fylgja nýir vindar og horft er til annarra landa til þess að reyna að finna lausnir. Tilraunaverkefni Reykjavíkurborgar er liður í því að kanna hvort fólk upplifi meira jafnvægi milli vinnu og einkalífs með því að stytta vinnutímann.

Rannsókn var gerð á gögnum frá árinu 2005 frá 32 löndum þar sem gerðar höfðu verið tilraunir með styttingu vinnutíma með tilliti til jafnvægis milli vinnu og fjölskyldulífs. Í henni komu fram þær óvæntu niðurstöður að fólk upplifði ekki meira jafnvægi með styttri tíma sem eytt var í vinnu (Ruppanner og Huffman, 2014). Útskýrðu rannsakendur niðurstöður á þá leið að fólk hefði miklar væntingar til þess að meira jafnvægi myndi nást með styttingunni og að meiri tími myndi skapast fyrir fjölskylduna en þessar væntingar stæðust ekki þegar á hólminn

var komið og því yrðu vonbrigðin afar mikil. Eru þessar niðurstöður á skjön við niðurstöður rannsóknarinnar á tilraunaverkefni Reykjavíkurborgar. Þegar viðmælendur frá starfsstöðum Reykjavíkurborgar voru spurðir hvaða væntingar þeir hefðu til styttingar vinnuvikunnar töluðu þeir um að væntingar þeirra hefðu verið góðar frá upphafi. Sumir töluðu um að hafa haft hóflegar væntingar þar sem þeir vissu ekki hvaða áhrif þetta myndi hafa á þá en yfirleitt töluðu viðmælendur um að þeir hefðu verið spenntir og að þeim hafi litist vel á þetta frá upphafi. Ennfremur töluðu viðmælendur um að þær væntingarnar sem þeir hefðu haft hefðu staðist og að jafnvel hefði ávinningur styttingarinnar farið fram úr væntingum þeirra.

Niðurstöður rannsóknarinnar sýna þvert á móti rannsókn Ruppner og Huffmann (2014) að þegar vinnutími er stytur upplifi fólk meira jafnvægi á milli vinnu og einkalífs. Betri skipulagning í vinnutímanum, þar sem unnið er markvisst og minna er um hangs, skilar sér í skilvirkari tíma sem varið er í vinnu. Fólk skipuleggur tíma sinn betur í vinnunni og eyðir minni tíma á kaffistofunni. Ekki þarf lengur að eyða tíma í að skreppa úr vinnu til að sinna erindum þar sem nú gefst tími til þess á þeim tíma sem styttingin fer fram. Mikil skipulagsbreyting átti sér stað á vinnustöðunum fyrir styttinguna og voru viðmælendur sammála um að sú breyting hefði verið til góðs, þó að það hafi tekið tíma að venjast henni. Einnig hafa veikindi minnkað töluvert. Áhugavert var að heyra viðmælendur lýsa því að þeir mættu frekar til vinnu þótt þeir væru slappir, en fyrir styttingu hefðu þeir hringt sig inn veika. Þeir mættu oft og tíðum hálfslasnir til þess að samstarfsmenn misstu ekki af sinni styttingu. Greinilegt er að allir leggjast á eitt til þess að allir starfsmenn nái því að fá sína styttingu. Niðurstöðurnar sýna að fólk er almennt ánægðara í vinnunni og töluðu viðmælendur um að þessi meiri ánægja leiddi af sér betri þjónustu og þar af leiðandi ánægðari skjólstaðinga.

Styttingin skilar sér í meiri tíma fyrir einkalífið og gafst því meiri tími til verkefna utan vinnu. Í rannsókn Fagnani og Letablier (2004) sögðu viðmælendur, sem allir voru foreldrar barna undir 6 ára aldri, að einn helsti kostur þess að vera með styttri vinnutíma væri að geta verið meira til taks fyrir börnin. Geta sótt þau fyrr, varið tíma með þeim á þeirra frítíma og að þetta orsakaði minni þreytu og streitu. Sex af hverjum tíu sögðust finna fyrir jákvæðum áhrifum á jafnvægið. Orð starfsmanna Reykjavíkurborgar rímuðu við þessar niðurstöður en þeir töluðu um að þeir væru þakklátir fyrir að geta átt fleiri gæðastundir með börnum sínum. Einnig að þeir hefðu meiri tíma til að sinna húsverkum og að stunda áhugamál eftir styttinguna. Þeir töluðu líka um að geta sinnt fleiri verkefnum utan vinnu á virkum dögum og hefðu þá meiri tíma um helgar til annarra hugðarefna eins og fjölskyldusamveru og félagslífs. Fólk með ung börn er þakklátt fyrir að geta varið meiri tíma með börnum sínum og samviskubitið yfir því að sinna

ekki börnunum nógu vel er ekki eins mikið. Afleiðing allra þessara þátta er minna álag og togstreita á heimilinu og fyrir vikið næst meira jafnvægi.

Þar sem Ísland á enn langt í land með að fólki upplifi jafnvægi milli vinnu og einkalífs er mikilvægt að stjórnvöld haldi áfram að leita lausna. Samkvæmt Fagnani og Letablier (2004) er þó ekki nægilegt að stytta einungis vinnutíma fyrir vinnandi foreldra til þess þeir finni fyrir jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Það þarf aðrar forsendur eins og að skipulagning á vinnutíma passi við þarfir fjölskyldunnar og hvernig umsjá barna er skipulögð. Einnig þurfa góðar aðstæður að vera þar sem stytting vinnutímans er kynnt í fyrirtækjum. En samkvæmt niðurstöðum þessarar rannsóknar er þó ljóst að stytting vinnuvikunnar getur verið stór liður í því í að fólk upplifi meira jafnvægi milli vinnu og einkalífs.

Önnur rannsóknarspurningin sem leitast var við að svara var hver væru áhrif styttingarinnar á verkaskiptingu og ábyrgð heimilisstarfa. Niðurstöður rannsóknarinnar sýna að stytting vinnuvikunnar hafði áhrif á skipulag heimilisins og húsverkin og léttir undir fólki með auknu svigrúmi. Athyglisvert er að konur finna lítinn mun á þeirra skerf þegar kemur að húsverkum eftir að stytting vinnuvikunnar hófst og verkaskiptingu heimilsins. Meiri ábyrgð er í þeirra höndum þegar kemur að húsverkum og skipulagi heimilisins, og meirihluta þeirra fannst þær vera í hlutverki verkstjóra heimilisins. Mæður stjórna dagskrá heimilsins um hvað þurfi að gera, hver þurfi að mæta hvert og setja maka sínum fyrir verkefni. Þessi ábyrgð sem þær finna fyrir er í samræmi við fyrri rannsóknir þar sem 68% kvenna en aðeins 2,5% karlmannna töldu sig bera meiri ábyrgð á heimilstörfum á íslenskum heimilum (Forsætisráðuneytið, 2004). Konurnar ræddu hins vegar um að álagið væri dreifðara og var það helsta breytingin sem þær fundu fyrir með styttingu vinnuvikunnar. Í fyrri rannsóknum kom fram að 67% manna telja vinnutíma sinn vera of langan eða alltof langan, sem sýnir að með auknu jafnvægi milli heimilisstarfa geti skapast aukið svigrúm og ánægja innan heimila og að húsverk verði auðveldari í framkvæmd.

Niðurstöðurnar sýna að konunum fannst gott að gera heimilisstörfin á sinn hátt og voru yfir höfuð sáttar með verkaskiptinguna sem var búin að vera lengi til staðar. Þetta er í samræmi við fyrri rannsóknir sem sýna að verkaskipting heimilisins breytist eftir því sem árin líða og konan tekur stærri skerf smám saman (Baxter o.fl., 2008) án þess að sérstök umræða sé um það (Harryson o.fl., 2016). Mismunandi verkefni kynjanna voru rædd og fannst konum vera greinileg verkaskipting innan heimilisins sem ekki hafði verið rædd í upphafi sambands og hefði ekki breyst eftir styttingu vinnuvikunnar, sem fylgir fyrri rannsóknum. Sumar töluðu þó um að þær óskuðu þess stundum að maki sinn myndi gera meira innan heimilsins en líkt og fyrri rannsóknir sýna er það ekki endilega hvernig verkaskiptingunni er háttað sem skapar

ágreining heldur frekar hversu oft það er (Kolbeinn Stefánsson og Þóra Kristín Þórsdóttir, 2010). Þannig eru það ekki endilega störf in í þeirra verkahring sem þær eru óánægðar með heldur hvað þær eru gera mikinn skerf af verkefnum.

Samræmi kom fram í niðurstöðum við fyrri rannsóknir þar sem húsverk karlmannna voru frekar að hugsa um bílinn og störf úti við en konur voru frekar að þvo þvott, þrifa og elda (Harryson o.fl., 2016). Þó töluðu margar konur um að karlar þeirra gengju í öll störf, en þyrftu oft tilsögn. Fyrri rannsóknir sýna að konur hafi almennt jákvæðari viðhorf til verkefna heimilisins eins og að þrifa, elda og hugsa um börnin og hafa þær einnig hærri mælikvarða um hversu vel þau verk skuli unnin og er það í samræmi við niðurstöður þessarar rannsóknar. Konurnar ræddu um að þeim fyndist verkaskipting heimilisins fin og að þær hefðu klárlega hærri þrífnaðarstuðul en makar sínir. Fyrri rannsóknir sýna til dæmis að um þriðjungur kvenna vildu frekar þrifa húsið sjálfar heldur en að láta maka sinn gera það (Poortman o.fl., 2009) sem eru áhugaverðar niðurstöður.

Feður töluðu frekar um að taka að sér skutl og umsjá með heimanámi barna eftir að stytting vinnuvikunnar hófst, ásamt því að fá auknar gæðastundir með börnum sínum en óljóst er hvort gæðatími með börnunum sé meiri hjá feðrum heldur en mæðrum líkt og fyrri rannsóknir sýna (Þóra Kristín Þórsdóttir, Kolbeinn Stefánsson og Stefán Ólafsson, 2014) og þyrfti frekari rannsóknir til að kanna það.

Konur hafa aukið atvinnuþátttöku sína marktækt á undanförunum áratugum, sem nú jafnast nánast á við karlmenn. Þátttaka karlmannna í heimilisstörfum og barnaumsjá hefur ekki aukist í hlutfalli við aukna þátttöku kvenna á vinnumarkaði og er því enn langt frá því að skiptast jafnt. Rannsóknir sýna þó aukna þátttöku feðra innan heimilsins undanfarna áratugi (Bianchi og Milkie, 2010). Samkvæmt viðmælendum þessarar rannsóknar mætti ætla að stytting vinnuvikunnar myndi leiða að jafnari verkaskiptingu og enn frekari þátttöku karlmannna í húsverkum. Karlmenn sögðust nú gera meira en áður innan heimilisins eftir að stytting vinnuvikunnar hófst og að þeir taki stærri skerf húsverka. Jafnframt var komið inn á að karlmenn taki frekar frumkvæði og að þeir notuðu frítíma sinn til að þrifa til að létta á öðrum á heimilinu. Fyrri rannsókn sýnir fram á að kynin meta vinnuframlag sitt ólíkt þegar kemur að heimilisstörfum. Karlar segjast sinna heimilisverkum oftar heldur en konur þeirra segja þá gera (Forsætisráðuneytið, 2004). Þetta getur gefið vísbendingu um að mögulega séu karlmenn að meta framlag sitt til heimilisverka meira en það er í raun, eftir að vinnuvikan var stytta. Þeirri hugmynd má vel velta fyrir sér, en hins vegar er líklegt að mat þeirra á vinnuframlagi sínu sé rétt og að það hafi í raun aukist eftir að stytting vinnuvikunnar var innleidd. Áhugavert væri, í framhaldi af þessari rannsókn, að ræða við báða sambúðaraðila til að heyra hlið beggja aðila

um vinnuframlag hvors annars til heimilisstarfa. Þá sérstaklega þar sem báðir aðilar vinna styttri vinnuviku.

Síðasta rannsóknarspurningin snerist um að skoða í hvað tíminn nýttist sem áður fór í vinnu. Í niðurstöðum rannsóknarinnar kemur skýrt fram að einstaklingar upplifa ákveðna aukningu á gæðastundum í lífi sínu í kjölfar styttingarinnar. Aukið svigrúm skapist sem bjóði upp á meiri tíma með fjölskyldunni og að viðvera foreldra sé meiri þegar börnin eiga í hlut.

Viðmælendur töluðu einnig um aukinn tíma fyrir sjálfa sig hvort sem það er tími fyrir áhugamál eða sjálfsrækt eða til að hitta vini og ættingja. Þetta samræmist rannsókn Gyllensten o.fl. (2017) þar sem vinnuvikan var stytt hjá hjúkrunarfræðingum í Svíþjóð. Áhugavert var að í niðurstöðum rannsóknar okkar kom fram ákveðinn munur á nýtingu tímans eftir aldri hjá konum. Yngri konur sem áttu börn voru líklegri til þess að nýta tímann til heimilisstarfa eða til að sinna börnunum á meðan eldri konur nýta tímann frekar til þess að gera eitthvað fyrir sjálfar sig. Það er áhugavert að í rannsókn Pailhé o.fl. (2010), þar sem skoðað var hvort áhrif styttingar á nýtingu tímans utan vinnu væri mismunandi fyrir karla og konur, kom einmitt fram að konur væru ánægðastar með tíma fyrir sjálfar sig og að geta slakað á.

Þættir tengdir bættri líðan komu oft fram hjá viðmælendum þegar þeir töluðu um það hvernig þeir nýttu tímann sem áður fór í vinnu. Fólk fann fyrir aukinni orku og minni þreytu í lok vinnudags sem gerði það að verkum að það var frekar tilbúið til þess að sinna öðrum verkefnum í lok vinnudags eins og félagslífi eða líkamsrækt. Þetta er í samræmi við það sem kom fram í rannsókn Barck-Holst o.fl. (2017) þar sem niðurstöður rannsóknar þeirra á styttingu vinnutímans hjá félagsráðgjöfum benda til þess að styttingin hafi jákvæð áhrif á ákveðna félagssálfræðilega (e. *psychosocial*) þætti eins og þreytu, svefn, streitu, minnstruflanir og örmögnun bæði á virkum dögum og um helgar.

Í niðurstöðunum komu einnig fram athyglisverð og óvænt áhrif vegna styttingar vinnuvikunnar en það voru keðjuverkunaráhrif og mikilvægi styttingarinnar. Stytting vinnuvikunnar hafði mun víðtækari áhrif en halda mætti í fyrstu. Sterklega kom í ljós að stytting vinnutímans hafði ekki aðeins áhrif á starfsfólkið sjálft heldur dreifðu áhrifin sér út í nærumhverfi þeirra og líklega á enn fleiri og minna áberandi þætti en verða ræddir hér. Niðurstöður sýna að keðjuverkunaráhrif myndast þegar vinnuvikan er stytt. Styttingin hefur áhrif á börn starfsfólksins, sérstaklega ung börn, þar sem hún styttir vistunartíma barna og gerir það að verkum að foreldrar geti sinnt börnum sínum betur og átt fleiri gæðastundir með þeim. Jafnframt hefur styttingin þau áhrif að útgjöld foreldrar minnka hvað varðar dagvist barna eða kostnað við frístudir. Þá eyddu foreldrar sem áttu börn á unglingsaldri einnig meiri tíma með þeim og gátu hjálpað þeim meira við heimanám þeirra, en það eru mikilvægar niðurstöður sem

stuðla að jákvæðum áhrifum á ungmenni landsins. Einnig náðu áhrifin til vina barnanna þar sem þeir fengu oft að fljóta fyrr heim með viðmælendum. Áhrif styttingar vinnuvikunnar náðu einnig til barnabarna viðmælenda sem nutu góðs af henni og nutu þannig fleiri gæðastunda með ömmum sínum og öfum.

Keðjuverkandi áhrif styttingarinnar náðu einnig til vinnustaða þar sem skipulagsbreytingar fólu í sér að meira jafnræði myndaðist á vinnustöðunum og álagið dreifðist betur, sem framkallaði meiri starfsánægju. Einnig var rætt um aukin afköst í vinnu, verkefnum væri sinnt betur og að meiri drifkraftur væri til staðar. Heyra mátti ákveðna hugarfarsbreytingu hjá starfsfólki vegna styttingar vinnuvikunnar þar sem fólk ræddi einmitt drifkraftinn og eyddi minni tíma í hádegismat og kaffihlé. Þau vildu frekar klára verkefni og komast fyrr heim. Þessar niðurstöður hljóta að vera mikilvægar fyrir eigendur og stjórnendur fyrirtækja, að stytting vinnuvikunnar ber með sér vísbendingar um aukin afköst og meiri ánægju starfsfólks, líkt og fyrri skýrslur Reykjavíkurborgar af tilraunaverkefninu hafa sýnt fram á.

Umræður um mikilvægi styttingarinnar komu sterklega í ljós þegar rætt var við viðmælendur og segja má að mikilvægið sé rauði þráðurinn í niðurstöðum rannsóknarinnar. Ekki var því hægt að falla frá því að það yrði eitt af meginþemum í niðurstöðum rannsóknarinnar, svo mikilvæg var styttingin viðmælendum. Miklar umræður sköpuðust í öllum rýnihópunum um að viðmælendur vildu alls ekki fara til baka í 40 stunda vinnuviku og höfðu þau miklar áhyggjur af því að það myndi gerast. Greinilegt var að viðmælendur munaði mikið um hvort þau ynnu 36 stunda eða 37 stunda vinnuviku og voru langflestir sammála um að styttri vinnuvika væri betri jafnvel þó að fólk þyrfti að leggja meira á sig. Sumir ræddu um kvíða gagnvart þeim vinnudögum sem voru lengri og athyglisvert var að þeir dagar höfðu fengið viðurnefni líkt og „föstudagurinn langi“.

Viðmælendur rannsóknar voru spurðir að því hvað þeim fyndist mega betur fara við bæði skipulagningu og framkvæmd styttingu vinnuvikunnar. Einhverjir viðmælenda töluðu um að ganga enn lengra og stytta vinnudaginn enn meira. Greinilegt er að skipulag tíma í vinnu hefur aukist og einhverjir sjá fram á að geta náð að afkasta því sama á enn styttri tíma. Þó nokkrir töluðu einnig um að endurskoða mætti hvaða dagur vikunnar það er sem er lengri en hinir. Ákjósanlegra væri að hafa hann inni í miðri viku í stað mánudags eða föstudags. Einnig var á sumum starfsstaðanna nýbúið að bæta einum klukkutíma við vinnuvikuna og fóru fram miklar umræður um þessa breytingu. Fólk var almennt á því að starfsfólk fyndi til mikillar gremju vegna breytingarinnar. Þeim fannst þessi aukaklukkutími ekki skila sér í auknum afköstum í starfi þeirra og að einungis væri verið að taka frítíma af sem fólk var orðið vant. Á nokkrum vinnustöðunum var einnig rætt um að sveigjanleikinn sem hafði boðist þeim í byrjun

verkefnisins væri ekki í lengur í boði. Starfsfólk vill geta tekið styttingu vinnutímans þegar því hentar en eins og staðan er núna þarf starfsfólk að nýta styttinguna á fyrirfram ákveðnum tíma, annars missa þeir hana. Mikil óánægja var með þetta fyrirkomulag þar sem fólk ræddi um að styttingin hefði nýst þeim betur með auknum sveigjanleika. Endurskipulag á vöktum átti sér stað á nokkrum starfsstöðum og ræddu nokkrir viðmælendur um að einhverjir starfsmenn hefðu hætt vegna breytingana þar sem þeim fannst nýtt skipulag vinnutímans ekki henta sér og vildu leita annað.

Rannsóknir hér á landi um tilraunaverkefni styttingar vinnuvikunnar eru enn á byrjunarstigi og er þörf á frekari rannsóknum til að skoða styttingu vinnuvikunnar frá ólíkum sjónarhornum. Þörf er á að skoða fleiri og fjölbreyttari vinnustaði með ólík verkefni og ólíkt fyrirkomulag starfshátta. Nauðsynlegt er að rannsaka langtímaáhrif styttingar vinnuvikunnar og kanna hver áhrif styttingarinnar eru til lengdar á heilsutengda þætti eins og streitu og andlega líðan. Einnig gæti verið vert að skoða hvort draga þurfi úr vinnuálagi á einhverjum vinnustöðum til lengdar. Sumir viðmælendur töluðu um að í lok vinnudags nýttist tíminn ekki sem skyldi og einungis væri um viðveru að ræða og aðrir töluðu um að álag hefði aukist í formi fleiri verkefna. Viðmælendur töluðu um að álagið sem hefði bæst við væri þess virði. En hver eru þá áhrifin til lengdar á þessum vinnustöðum þar sem starfsfólk upplifir aukið álag í verkefnum með tilliti til styttingar vinnuvikunnar? Er hætt á að þetta starfsfólk upplifi kulnun í starfi (*e. burn-out*)? Mikilvægt er að halda áfram rannsóknum um áhrif styttingar vinnuvikunnar þar sem hún er ný af nálinni hér á landi.

Tilraunaverkefnið um styttingu vinnuvikunnar leitar svara við því hvort styttingin virki og hvort það sé þess virði að innleiða hana til frambúðar. Niðurstöður rannsóknar þessarar sýna að þegar kemur að meginþemum hennar þá eru áhrif hennar tvímælalaust jákvæð. Hugsanlegt er að það geti verið sérstaklega mikilvægt að innleiða styttingu vinnuvikunnar hér á landi þar sem Íslendingar eru aftarlega á merinni þegar kemur að jafnvægi vinnu og einkalífs samborið við nágrannalöndin. Velta má vöngum yfir því hvort 40 stunda vinnuvikuna, sem sett var í lög árið 1970, megi hreinlega kalla úrelta hugmyndafræði, sem tekur ekki til hvers konar starfi eða verkefnum starfsfólk er í. Þá er einnig nauðsynlegt að hugsa til þess að vinnumhverfið og heimurinn eins og við þekkjum hann í dag er mjög frábrugðinn að mörgu leyti frá því að þessi lög voru sett, fyrir tæpri hálfri öld. Gífurlegar framfarir hafa orðið í tækni og tækjabúnaði og leiðir okkar til samskipta hafa breyst. Allt gerist hraðar í dag. Árið 1970 voru ekki tölvur og internet á vinnustöðum landsins og sú tækni og tækjabúnaður sem við búum yfir í dag þekktist ekki. Með aukinni tækni tekur fólk frekar vinnuna með sér heim í formi tölvupósta og símtala með tilheyrandi áreiti og jafnvel er ætlast til þess að starfsfólk svari utan vinnutíma. Þessi þróun

gerir það að verkum að það verða óljósari línur milli vinnu og einkalífs. Hin nýja tækni sem sprottið hefur upp á undanförunum árum býður upp á nýjan lífsstíl og eru óskrifaðar reglur um það hvernig nota eigi þessar nýju samskiptaleiðir enn á reiki og vantar enn afmarkanir á slíku. Fjölvirkavinnsla (*e. multitasking*) virðist vera gangur nútímans. Vegna aukinnar tækni má búast við að verkefnum sé sinnt hraðar en áður fyrr og að samskiptahættir eigi sér stað á auðveldari hátt og er því vel vert að íhuga hvort fyrirkomulag 40 stunda vinnuviku eigi enn við í dag. Að vinna til að lifa eða að lifa til að vinna er mikilvæg spurning í þessu samhengi. Við eyðum dágóðum tíma lífsins í vinnunni. Miðað við hvar við Íslendingar erum í röðinni þegar kemur að lengd vinnuvikunnar og hvar við erum í röðinni fyrir jafnvægi milli vinnu og einkalífs, þá gæti stytting vinnuvikunnar aukið lífsgæði til muna. Þegar kemur að velferð starfsmanna hefur Reykjavíkurborg tækifæri til þess að bæta lífsgæði þeirra með styttingu vinnuvikunnar samkvæmt rannsókn þessari.

Heimildaskrá

- Abendroth, A. og den Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, Employment and Society*, 25(2), 234-256. doi:10.1177/0950017011398892
- Anderson, C. (2010). Presenting and evaluating qualitative research. *American journal of pharmaceutical education*, 74(8), 141. Sótt af <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2987281/>
- Andrea Hjálmsdóttir. (2007). *Eru þau með jafnréttið í farteskinu? Viðhorf nemenda í 10.bekk til jafnréttis kynjanna*. Óbirt BA ritgerð: Háskólinn á Akureyri, Félagsvísindasvið. Sótt af https://skemman.is/bitstream/1946/795/3/Andrea_Hjalmsdottir_BANutimafraedi_2007_Ritgerd.pdf
- Anna Björg Aradóttir. (2006, 17. nóvember). *Vinna og streita*. Sótt 24. apríl 2018 af <https://www.landlaeknir.is/um-embattid/greinar/grein/item14742/Vinna-og-streita>
- Aronson, J. (1995). A pragmatic view of thematic analysis. *The Qualitative Report*, 2(1), 1-3. Sótt af <https://nsuworks.nova.edu/tqr/vol2/iss1/3>
- Artazcoz, L., Cortès, I., Escribà-Agüir, V., Bartoll, X., Basart, H. og Borrell, C. (2013). Long working hours and health status among employees in Europe: Between-country differences. *Scandinavian journal of work, environment and health*, 39(4), 369–378. doi:10.5271/sjweh.3333
- Barck-Holst, P., Nilsson, Å., Åkerstedt, T. og Hellgren, C. (2017). Reduced working hours and stress in the Swedish social services: A longitudinal study. *International Social Work*, 60(4), 897-913. doi: 10.1177/0020872815580045
- Baxter, J., Hewitt, B. og Haynes, M. (2008). Life course transitions and housework: Marriage, parenthood, and time on housework. *Journal of Marriage and Family*, 70(2), 259-272. doi:10.1111/j.1741-3737.2008.00479.x

- Bianchi, S. M. og Milkie, M. A. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family*, 72(3), 705-725.
doi:10.1111/j.1741-3737.2010.00726.x
- Bianchi, S. M., Milkie, M. A., Sayer, L. C. og Robinson J. P. (2000). Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor. *Social Forces*, 79(1), 191–228. doi:10.1093/sf/79.1.191
- Bianchi, S. M., Sayer, L. C., Milkie, M. A. og Robinson, J. P. (2012). Housework: who did, does or will do it, and how much does it matter? *Social Forces*, 91(1), 55-63.
doi: 10.1093/sf/sos120
- Borgarráð. (2017). *Annar áfangi tilraunaverkefnis um styttingu vinnudags án launaskerðingar*. Sótt af https://reykjavik.is/sites/default/files/skjol_borgarstjornarfundur/stytting_vinnuvikunnar.pdf
- Borgarstjórn Reykjavíkur. (2015). *Aðgerðaráætlun Reykjavíkurborgar í jafnréttismálum*. Sótt af https://reykjavik.is/sites/default/files/ymis_skjol/skjol_utgefid_efni/adgerdaaetlun_reykjavikurborgar_i_jafnrettismalum_2015-2019.pdf
- Braun, V. og Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research In Psychology*, 3(2), 77-101. doi:10.1191/1478088706qp063oa
- Buonocore, F., Russo, M. og Ferrara, M. (2015). Work–family conflict and job insecurity: Are workers from different generations experiencing true differences? *Community, Work & Family*, 18(3), 299-316. doi:10.1080/13668803.2014.981504
- Butler, G. (1993). Definitions of stress. *Occasional Paper (Royal College of General Practitioners)*, (61), 1–5. Sótt af <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2560943/>
- Coltrane, S. (2004). Research on household labor: Modeling and measuring the social embeddedness of routine family work. *Journal of Marriage and Family*, 62(4),

1208-1233. doi:10.1111/j.1741-3737.2000.01208.x

Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (2. útg.). Thousand Oaks: Sage

De Vaus, D. A. (2004). *Diversity and change in Australian families: Statistical profiles*. Melbourne: Australian Institute of Family Studies.

Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 33(4), 186-189. Sótt af: <http://www.gmferd.com/journalcra.com/sites/default/files/Download%20579.pdf>

Dimsdale, J. E. (2008). Psychological Stress and Cardiovascular Disease. *Journal of the American College of Cardiology*, 51(13), 1237–1246. doi:10.1016/j.jacc.2007.12.024

Embætti landlæknis. (2017a, júní). *Höfuðborgarsvæðið, lýðheilsuvisar 2017*. Sótt 7.apríl 2018 af https://www.landlaeknir.is/servlet/file/store93/item32466/Lydheilsuvisar_2017_HOFUDBORGARSVAEDID.pdf

Embætti landlæknis. (2017b, júní). *Kynning á lýðheilsuvisum 2017*. Sótt af <https://www.landlaeknir.is/um-embattid/greinar/grein/item32506/Kynning-a-lydheilsuvisum-2017>

Esterberg, K. G. (2002). *Qualitative methods in social research*. Boston: The McGraw-Hill. Evrópusamtök sveitarfélaga CEMR. (e.d.). *Evrópusáttmáli um jafna stöðu kvenna og karla í sveitarfélögum og héruðum*. Sótt 22.mars 2018 af <http://www.samband.is/media/alhjudamal/Jafnrettissatmali.pdf>

Fagnani, J. og Letablier, M. (2004). Work and family life balance: The impact of the 35-hour laws in France. *Work, Employment and Society*, 18(3), 551-572. doi:10.1177/0950017004045550

Forsætisráðuneytið. (2004, febrúar). *Efnahagsleg völd kvenna*. Sótt af http://www.forsaetisraduneyti.is/media/Efnahasleg_vold_kvenna/EVKskyrsla.pdf

- Gallup IMG. (2003, október). *Jafnréttismál – viðhorfsrannsókn*. Sótt af <https://rikk.hi.is/wp-content/uploads/Vi%C3%B0horfsk%C3%B6nnun-20031.pdf>
- Guðný Björk Eydal og Rostgaard, T. (2011). Gender equality revisited: changes in Nordic childcare policies in the 2000s. *Social Policy & Administration*, 45(2), 161-179. doi: 10.1111/j.1467-9515.2010.00762.x
- Gunnar M. Magnússon. (1967). *Ár og dagar. Upptök og þróun alþýðusamtaka á Íslandi 1875-1934*. Reykjavík: Heimskringla.
- Grunow, D., Schulz, F. og Blossfeld, H. (2012). What determines change in the division of housework over the course of marriage? *International Sociology*, 27(3), 289-307. doi:10.1177/0268580911423056
- Gyllensten, K., Andersson, G. og Muller, H. (2017). Experiences of reduced work hours for nurses and assistant nurses at a surgical department: a qualitative study. *BMC Nursing*, 16(1), 1-16. doi: 10.1186/s12912-017-0210-x
- Hagstofa Íslands. (2017). *Helmingur launamanna var með 470 til 761 þúsund krónur í heildarlaun árið 2016*. Sótt af <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/laun-og-tekjur/laun-2016/>
- Hagstofa Íslands. (2018a). Rannsókn á launamun kynjanna 2008-2016. *Hagtíðindi: Laun og tekjur*, 103(9), 1–29. Sótt af <https://www.hagstofa.is/utgafur/nanar-um-utgafu?id=59402>
- Hagstofa Íslands. (2018b). *Konur og karlar á Íslandi 2018*. Sótt af https://hagstofa.is/media/51002/konur_og_karlar_2018_net.pdf
- Hanson, G. C., Hammer, L. B., og Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 249-265. doi: 10.1037/1076-8998.11.3.249

- Harryson, L., Aléx, L. og Hammarström, A. (2016). "I have surly passed a limit, it is simply too much": Women's and men's experiences of stress and wellbeing when living within a process of housework resignation. *BMC Public Health*, 16, 224.
doi:10.1186/s12889-0162920-5
- Hennink, M. M., Hutter, I. og Bailey, A. (2011). *Qualitative Research Methods*. London: Sage.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M. og Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50(1), 49-58. doi:10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x
- Hugsmiðjan. (e.d.). *Minni vinna og allir vinna*. Sótt 16. apríl af <https://www.hugsmidjan.is/6klst/>
- Ilies, R., de Pater, I. E., Lim, S. og Binnewies, C. (2012). Attributed causes for work-family conflict: Emotional and behavioral outcomes. *Organizational Psychology Review*, 2(4), 293-310. doi:10.1177/2041386612452288
- Ingólfur V. Gíslason. (2007). *Fæðingar- og foreldraorlof á Íslandi. Þróun eftir lagasetninguna árið 2000*. Sótt af <https://www.stjornarradid.is/media/velferdarraduneyti-media/media/acrobat-skjol/Fadingarorlofsskyrsla.pdf>
- Jacobs, J. A. og Gerson, K. (2001). Overworked individuals or overworked families? Explaining trends in work, leisure, and family time. *Work and Occupations*, 28(1), 40-63. doi:10.1177/0730888401028001004
- Katrín Blöndal og Sigríður Halldórsdóttir. (2013). Úrtök og úrtaksaðferðir í eiginlegum rannsóknum. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Handbók í aðferðarfræði rannsókna* (bls. 129-136). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Kitzinger, J. (1995). Qualitative Research: Introducing focus groups. *British Medical Journal*, 311(7000), 299-302. doi: 10.1136/bmj.311.7000.299

Kolbeinn Stefánsson. (2008a). *Kynhlutverk: Viðhorf til kynbundinnar verkskiptingar*. Sótt af https://www.researchgate.net/publication/279507378_Kynhlutverk_Vidhorf_til_kynbundinnar_verkskiptingar

Kolbeinn Stefánsson. (2008b). *Samspil vinnu og heimilis: Álag og árekstrar*. Sótt af https://www.researchgate.net/publication/279465238_Samspil_vinnu_og_heimilis_Alag_og_arekstrar

Kolbeinn Stefánsson og Þóra Kristín Þórsdóttir. (2010). Ánægja með fjölskyldulíf á Íslandi í kjölfar bankahruns. Í Gunnar Þór Jóhannesson og Helga Björnsdóttir (ritstjórar), *Rannsóknir í félagsvísindum XI: Félags- og mannvísindadeild: Erindi flutt á ráðstefnu í október 2010* (bls. 174–184). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands. Sótt af https://skemman.is/bitstream/1946/6805/3/174-184_KolbeinnStefansson_ThoraKr.Thorsd_FELMAN.pdf

Kroska, A. (2004). Divisions of domestic work: Revising and expanding the theoretical explanations. *Journal of Family Issues*, 25(7), 890-922. doi:10.1177/0192513X04267149

Krueger, R. A. (2002). *Designing and Conducting Focus Group Interviews*. Sótt af <http://www.eiu.edu/~ihec/Krueger-FocusGroupInterviews.pdf>

Lee, C. og Hui, C. (1999). Antecedents and outcomes of work-family interface. *Research and Practice in Human Resource Management*, 7(1), 35-51. Sótt af <https://rphrm.curtin.edu.au/1999/issue1/interface.html>

Leikskólinn Hof. (e.d.). Leikskólinn Hof. Sótt 23. mars 2018 af <http://www.leikskolinn-hof.is/index.php/leikskolinn>

Leung, F. H., og Savithri, R. (2009). Spotlight on focus groups. *Canadian Family Physician*, 55(2), 218–219. Sótt af <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2642503/>

Lög um 40 stunda vinnuviku nr. 88/1971.

Lög um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga nr. 77/2000.

- Madsen, I. E. H., Nyberg, S. T., Magnusson Hanson, L. L., Ferrie, J. E., Ahola, K., Alfredsson, L., . . . Kivimäki, M. (2017). Job strain as a risk factor for clinical depression: Systematic review and meta-analysis with additional individual participant data. *Psychological Medicine*, 47(8), 1342-1356. doi:10.1017/S003329171600355X
- Man, Y. K., Sullivan, O. og Gershuny, J. (2011). Gender convergence in domestic work: Discerning the effects of interactional and institutional barriers from large-scale data. *Sociology*, 45(2), 234-251. doi:10.1177/0038038510394014
- Mannréttindaráð Reykjavíkurborgar. (e.d). *Aðgerðaráætlun í mannréttindamálum 2018-2022*. Sótt af https://reykjavik.is/sites/default/files/ymis_skjol/skjol_utgefid_efni/adgerdaraetlun_i_mannrettindamalum_2018-2022.pdf
- Malterud, K. (2001). Qualitative research: Standards, challenges, and guidelines. *The Lancet*, 358(9280), 483-488. doi: 10.1016/S0140-6736(01)05627-6
- Miles, J. og Gilbert, P. (2005). *A handbook of research methods for clinical and health psychology*. New York: Oxford University Press.
- Nordenmark, M. (2002). Multiple social roles - a resource or a burden: Is it possible for men and woman to combine paid work with family life in a satisfactory way? *Gender, Work and Organization*, 9(2), 125-145. doi: 10.1111/1468-0432.00152
- OECD. (e.d). Work-life balance. Sótt 10.apríl 2018 af <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>
- OECD. (2018a). Labour force participation rate [tafla]. doi: 10.1787/8a801325-en
- OECD. (2018b). Hours worked [tafla]. doi: 10.1787/47be1c78-en
- Pinzaru, F., Vatamanescu, E. M., Mitan, A., Vitelar, A., Savulescu, R., Noaghea, C., og Balan, M. (2016). Millennials at work: investigating the specificity of generation Y versus other generations. *Management dynamics in the knowledge economy*, 4(2),

173-192. Sótt af https://www.researchgate.net/publication/304782589_Millennials_at_Work_Investigating_the_Specificity_of_Generation_Y_versus_Other_Generations

Poortman, A. R. og Van Der, L. T. (2009). Attitudes toward housework and child care and the gendered division of labor. *Journal of Marriage and Family*, 71(3), 526-541. doi:10.1111/j.1741-3737.2009.00617.x

Ólafur Þór Ævarsson. (2016). Sjúkleg streita. Ný og mikilvæg sjúkdómsgreining. *Læknablaðið*, 102(10), 423. doi:10.17992/ibl.2016.10.98

Ragnheiður Eyjólfsdóttir. (2013). *Samræming fjölskyldulífs og atvinnu: Hvernig gengur starfsfólki á íslenskum vinnumarkaði að samræma fjölskyldulíf og atvinnu*. Óbirt MS ritgerð: Háskólinn í Reykjavík, Viðskiptadeild. Sótt af <https://skemman.is/bitstream/1946/16358/1/Ragnheidure-Lokaritger%C3%B0.pdf>

Ragnheiður Viðarsdóttir. (2018). *Stytting vinnuvikunnar: Viðhorf forstjóra og framkvæmdastjóra til styttingar vinnuvikunnar*. Óbirt MS-ritgerð. Háskóli Íslands, Félagsvísindasvið. Sótt af <https://skemman.is/bitstream/1946/29391/1/MSc%20ritger%C3%B0%20lokaeintak.asd.pdf>

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

Reykjavíkurborg. (2018). *Tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar*. Sótt af https://reykjavik.is/sites/default/files/180410_lokaskyrsla_2018.pdf

Reykjavíkurborg. (e.d.-a). Barnavernd Reykjavíkur. Sótt 23.mars 2018 af <https://reykjavik.is/thjonusta/barnavernd-reykjavikur>

Reykjavíkurborg. (e.d.-b). Félagsleg heimþjónusta. Sótt 23. mars 2018 af <https://reykjavik.is/thjonusta/felagsleg-heimathjonusta>

Reykjavíkurborg. (e.d.-c). Heimahjúkrun. Sótt 23. mars 2018 af

<https://reykjavik.is/thjonusta/heimahjukrun>

Reykjavíkurborg. (e.d.-d). Umhverfis- og skipulagssvið. Sótt 23. mars 2018 af

<https://reykjavik.is/skrifstofaogssvid/umhverfis-og-skipulagssvid>

Reykjavíkurborg. (e.d.-e). Þjónustumiðstöð Árbæjar og Grafarholts. Sótt 23. mars 2018 af

<https://reykjavik.is/stadir/thjonustumidstod-arbaejar-og-grafarholts>

Reynolds, J. (2005). In the face of conflict: Work-life conflict and desired work hour adjustments. *Journal of Marriage and Family*, 67(5), 1313-1331.

doi:10.1111/j.1741-3737.2005.00219.x

Ruppner, L. og Huffman, M. L. (2014). Blurred boundaries: Gender and work–family interference in cross-national context. *Work and Occupations*, 41(2), 210-236.

doi:10.1177/0730888413500679

Schonfeld, I. S. og Bianchi, R. (2016). Burnout and depression: Two entities or one? *Journal of Clinical Psychology*, 72(1), 22-37. doi:10.1002/jclp.22229

Sigríður Halldórsdóttir. (2013a). Inngangur að aðferðarfræði. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Handbók í aðferðarfræði rannsókna* (bls. 17-30). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.

Sigríður Halldórsdóttir. (2013b). Yfirlit yfir eigindlegar Rannsóknaraðferðir. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Handbók í aðferðarfræði rannsókna* (bls. 239-249). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.

Sigurður Kristinsson. (2013). Siðfræði rannsókna og siðanefndir. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Handbók í aðferðarfræði rannsókna* (bls. 71-88). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.

Sigurlína Davíðsdóttir. (2013). Eigindlegar eða meginlegar rannsóknaraðferðir. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Handbók í aðferðarfræði rannsókna* (bls. 229-237). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.

- Smith, K. T. (2010): Work-life balance perspectives of future marketing professionals. *Services Market Quarterly*, 31(4), 434–447. Sótt af https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1322563
- Sóley S. Bender. (2013). Samræður í rýnihópum. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Handbók í aðferðarfræði rannsókna* (bls. 299-312). Akureyri: Háskólinn á Akureyri
- Sparks, K. og Cooper, C. (1997). The effects of hours of work on health: A meta-analytic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(4), 391-408. doi:10.1111/j.2044-8325.1997.tb00656.x
- Stewart, D. W. og Shamdasani, P. N. (1997). Focus Group Research. Í L. Bickman og D. J. Rog (ritstjóri), *Handbook of social research methods* (bls. 505-526). London: Sage.
- Stjórnarráð Íslands. (2004, febrúar). Viðhorfsskönnun um jafnréttismál. Sótt af <https://www.stjornarradid.is/efst-a-baugi/frettir/stok-frett/2004/02/23/Vidhorfsskonnun-um-jafnrettismal/>
- Strauss, A. og Corbin, J. (1994). Grounded theory methodology: An overview. Í N. K. Denzin og Y. S. Lincoln (ritstjórar), *Handbook of qualitative research* (bls. 273-285). Kalifornía: Sage Publications.
- Sumarliði R. Ísleifsson. (2013a). Í samtök, Saga Alþýðusambands Íslands (1.bindi). Reykjavík: Forlagið.
- Sumarliði R. Ísleifsson. (2013b). Í samtök, Saga Alþýðusambands Íslands (2.bindi). Reykjavík: Forlagið.
- Tesch, R. (1990). *Qualitative research: Analysis types and software tools*. Philadelphia: Routledge Falmer.
- Umboðsmaður skuldara.(e.d.). *Framfærsluviðmið*. Sótt 20.mars 2018 af <http://www.ums.is/reiknivelar/framfaersluvidmid/>

- Una Björk Kristófersdóttir. (2012). *Kulnun: Rannsókn á kulnun meðal félagsráðgjafa á Íslandi*. Óbirt MS-ritgerð: Háskóli Íslands, Félagsvísindasvið.
- Unnur Guðrún Óttarsdóttir. (2013). Grunduð kenning og teiknaðar skýringarmyndir. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Handbók í aðferðarfræði rannsókna* (bls. 351-375). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Velferðarráðuneytið. (2013). *Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs: Greinargerð vinnuhóps um samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs*. Sótt af <http://www.asi.is/media/150751/AS%C3%8D-UNGsamraeming-greinargerd.pdf>
- Velferðarráðuneytið. (2017). *Jafnréttisáætlun stjórnarráðsins*. Sótt 4.mars 2018 af <https://www.stjornarradid.is/verkefni/mannrettindi-og-jafnretti/jafnretti/jafnrettisaaetlun-stjornarradsins/>
- Walker, A. (1999). Gender and family relationships. Í M. Sussman, S. K. Steinmetz, og G. W. Peterson (ritstjórar), *Handbook of marriage and the family* (bls. 439-474). New York: Plenum.
- Winkler, A. E. (1998). Earnings of husbands and wives in dual-earner families. *Monthly labour review*, 121(4), 42-48. Sótt af <https://pdfs.semanticscholar.org/9bc4/2a7cb88e83228a668abff89da4fa79775421.pdf>
- Winslow, S. (2005). Work-family conflict, gender, and parenthood, 1977-1997. *Journal of Family Issues*, 26(6), 727-755. doi:10.1177/0192513X05277522
- World Economic Forum. (2017). *The Global Gender Gap Report 2017*. Sótt af http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf
- Pingskjal 239. (2017-2018). Frumvarp til laga um breytingu á lögum um 40 stunda vinnuviku, nr. 88/1971, með síðari breytingum (stytting vinnutíma). *Alþingistíðindi A deild*, 148. Sótt 25.febrúar 2018 af <https://www.althingi.is/altext/148/s/0239.html>

Þóra Kristín Þórsdóttir, Kolbeinn Stefánsson og Stefán Ólafsson. (2014). *Verkaskipting Íslendinga 2013*. Sótt af <https://www.stjornarradid.is/media/forsaetisraduneyti-media/media/frettir2/thora-kolbeinn-stefan.pdf>