
VIÐSKIPTADEILD

„Ef það er ekki í Google calendar hjá mér, þá gerist það ekki.“

Hverdagsleg verkefnastjórnun og notkun hennar til að jafna verkaskiptingu hvað varðar aðra og þriðju vaktina

Ritgerð til BS gráðu

Nöfn nemanda: Haukur Þór Stephensen & Helgi Már Friðgeirsson

Leiðbeinandi: Andrea Guðmundsdóttir

Haustönn - 2022



HÁSKÓLINN Á BIFRÖST

BIFRÖST UNIVERSITY



HÁSKÓLINN Á BIFRÖST
BIFRÖST UNIVERSITY

Staðfesting lokaverkefnis til BS gráðu í viðskiptafræði

Titill verkefnis:

„Ef það er ekki í Google calendar hjá mér, þá gerist það ekki.“

Hverdagsleg verkefnastjórnun og notkun hennar til að jafna verkaskiptingu hvað varðar aðra og þriðju vaktina

Höfundar verkefnis:

Haukur Þór Stephensen, kt. 010581-5249

Helgi Már Friðgeirsson, kt. 021080-4389

Ritgerð þessi er 14 ECTS – eininga lokaverkefni til BS gráðu í viðskiptafræði við Háskólann á Bifröst. Verkefnið hefur verið metið samkvæmt reglum og kröfum Háskólans á Bifröst og hlotið

Lokaekunnina _____

Háskólinn á Bifröst, dags. _____

Stimpill skólans

Deildarforseti

Leiðbeinandi

Haustönn 2022

„Ef það er ekki í Google calendar hjá mér, þá gerist það ekki.“

Hverdagsleg verkefnastjórnun og notkun hennar til að jafna verkaskiptingu hvað varðar aðra og þriðju vaktina

Ritgerð þessi er 14 ECTS eininga lokaverkefni til BS gráðu í viðskiptafræði.

Höfundar: Haukur Þór Stephensen & Helgi Már Friðgeirsson

Leiðbeinandi: Andrea Guðmundsdóttir

© 2022 Haukur Þór Stephensen & Helgi Már Friðgeirsson

Ritgerðina má ekki afrita á nokkurn hátt nema með leyfi höfunda.

Háskólinn á Bifröst, 2022

Útdráttur

Rannsóknir sýna að ólaunuð vinna við heimilishald leggst í mun meira mæli á konur en karla og að karlar gera sér ekki grein fyrir, eða er alveg sama, í hversu miklu mæli það er. Lítið hefur verið um rannsóknir af þessu tagi á Íslandi sem annars á að heita framarlega í jafnrétti kynjanna á heimsvísu. Hér verður fjallað um rannsóknir tengdar annarri og þriðju vaktinni og rýnt í þá þætti sem gætu haft áhrif á hvernig upplifun íslenskra heimila er af annarri og þriðju vaktinni. Einnig er vandinn skoðaður og greindur út frá kenningum verkefnastjórnunar og reynt að finna leiðir þar sem verkefnastjórnun getur nýst íslenskum heimilum við að stýra því álagi sem hlýst af annarri og þriðju vaktinni.

Einnig verða skoðuð hvaða verkfæri fjölskyldur geta nýtt sér til þess að reyna að koma í veg fyrir að álagið lendi ekki allt á einni manneskju heldur sé dreift af sanngirni á fjölskyldumeðlimi. Framkvæmd var meginleg rannsókn á íslenskum fjölskyldum og verkaskipting á heimilum skoðuð. Þessi rannsókn sýnir að íslensk heimili eiga lengra í land en höfunda grunaði og grípa þarf til róttækra aðgerða til þess að jafna verkaskiptingu á íslenskum heimilum.

Lykilorð: önnur vaktin, þriðja vaktin, jafnrétti, verkefnastjórnun, fjölskylda, sanngirni, verkaskipting, andlegt álag.

Abstract

Research shows that unpaid housework falls on women to a much greater extent than men, and that men do not realize, or care, of it's extent. Research of this kind has been lacking in Iceland, which is otherwise at the forefront of gender equality on a global scale. Here we will discuss research related to the second and third shift and look at the factors that could influence how Icelandic households experience them. The issue is also studied and analyzed based on the theories of project management and an attempt is made to find ways in which project management can be useful to Icelandic households in managing the mental load resulting from second and third shifts.

We examine which tools families can use to try to prevent the mental load from falling on one individual, but rather be distributed equitably among family members. A quantitative study of Icelandic families was carried out and the division of labor in households was examined. This study shows that Icelandic households have more work to be done than the authors suspected, and drastic measures should be taken to equalize the division of labor in Icelandic households.

Key words: second shift, third shift, equality, project management, family, fairness, division of labour, mental load.

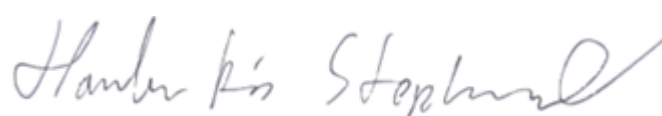
Formáli

Þessi ritgerð er lokaverkefni í viðskiptafræði og er liður í námi höfunda við Háskólann á Bifröst til BS gráðu. Vægi ritgerðarinnar eru 14 ECTS einingar og hefur verið unnin undir leiðsögn Andreu Guðmundsdóttur aðjúnkt og fagstjóra í Miðlun og almannatengslum við Háskólann á Bifröst, á tímabilinu september til desember 2022.

Höfundar vilja þakka Andreu fyrir mjög gott samstarf, ítarlega og góða leiðsögn sem og endurgjöf. Einnig vilja höfundar þakka fjölskyldum okkar fyrir ítarlegan stuðning síðustu ár, við hefðum ekki getað gert þetta án þeirra. Við þökkum Bergi Þórmundssyni, Súsán Ósk Scheving Thorsteinsson og Þorsteini Mar Gunnlaugsyni fyrir ítarlegan prófarkalestur og Inga Frey Atlasyni fyrir aðstoð við ítarlega greiningu á gögnum.

Höfundar vona að þessi ritgerð muni gagnast öllum fjölskyldum á Íslandi sem þurfa að sinna hinum ýmsu vöktum, hvort sem það er fyrsta, önnur eða þriðja vakt.

Reykjavík, 5. desember 2022



Haukur Þór Stephensen



Helgi Már Friðgeirsson

Höfundar

Efnisyfirlit

Útdráttur	iv
Abstract	v
Formáli	vi
Efnisyfirlit	vii
1. Inngangur	1
1.1 Fræðilegur bakgrunnur	4
1.2 Atvinnuþáttaka í OECD löndum	4
2. Verkefnastjórnun	7
2.1 Innleiðing verkefnastjórnunar í daglegu heimilislífi	7
2.2 Önnur og þriðja vaktin	13
3. Covid breytingar	20
3.1 Niðurstöður	23
3.2 Verkefnastjórnun og notkun hennar til að bæta ástandið	24
3.3 Verkefnastjórnunarforrit	25
4. Aðferðafræði	27
4.1 Meginleg rannsóknaraðferð	27
4.2 Mælitæki	28
4.3 Þátttakendur	28
4.3.1 Lýðfræði	29
4.4 Framkvæmd og greining	30
4.5 Réttmæti og áreiðanleiki rannsókna	30
4.6 Gæði rannsókna og takmarkanir	30
5. Niðurstöður rannsókna	32
5.1 Algengar verkaskiptingar heimilisins	32
5.1.1 Fjárhagslegar ákvarðanir	32
5.1.2 Frístundir og mikilvægir fundir	33
5.1.3 Fjölskylduviðburðir og heimsóknir	34
5.1.4 Tilfinningalíf fjölskyldumeðlima	35
5.1.5 Ökutæki	36
5.1.6 Heimilisverk	37
5.1.7 Matur	38
5.1.8 Opnar spurningar	39
5.1.9 Börn	42

5.1.10	Fjármál	43
5.1.11	Frumkvæði	43
5.1.12	Matur	45
5.1.13	Samskipti	46
5.1.14	Skipulag	47
5.1.15	Þrif	48
5.2	Verkfæri verkefnastjórnunnar	49
5.3	Verkefni kynjanna	50
6.	Umræður og ályktanir	52
6.1	Verkefnastjórnun	52
6.2	Önnur og þriðja vaktin	52
6.3	Verkefnastjórnun fjölskyldunnar	55
7.	Samantekt og lokaorð	58
8.	Heimildaskrá	60
9.	Töfluskrá	70
10.	Viðauki	71
10.1.1	Cozi Family Organizer	71
10.1.2	Family Wall	71
10.1.3	Any.do	71
10.1.4	ClickUp	71
10.1.5	Asana	71
10.1.6	Trello	71
10.1.7	ProProfs Project	72
10.1.8	Todoist	72
10.1.9	Microsoft To-Do	72
10.1.10	Sunsama	72
10.1.11	Akiflow	72
10.1.12	Week Plan	73
10.1.13	OmniFocus	73

1. Inngangur

Verkefnastjórnun er aðferðafræði sem verkefnastjórar nota til að verkstýra ákveðnum verkefnum. Þessi aðferðafræði snýst um samhæfingu og stjórn á vinnu á líftíma verkefnis, frá upphafi og til enda þegar verkefni er formlega lokið. Verkefnastjórnun notar ýmis viðurkennd verkfæri í sinni vinnu, áætlanagerðir, fundi og fundargerðir, skjalastjórnun ásamt ýmsum tegundum greininga. Allt eru þetta atriði sem mikilvægt er að séu til staðar til að uppfylla þarfir viðskiptavina hvers verkefnis. En þegar viðskiptavinurinn er fjölskylda verkefnastjórans, hann sjálfur og daglegt heimilislíf þeirra, hvernig er þá hægt að nota verkfæri verkefnastjórnunnar til að auðvelda þau verkefni?

Þessi spurning vaknaði í lok árs 2021 í kjölfar herferðar Verkalýðsfélags Reykjavíkur (VR) um hugtakið um þriðju vaktina. Í frétt um málefnið á heimasíðu VR lýsir Ragnar Þór Ingólfsson, formaður VR, sinni persónulegu reynslu af þriðju vaktinni á heimili sínu og lýsir því sem svo að þriðja vaktin sé svipað því að vera framkvæmda- eða verkefnastjóri heimilisins, sjá um að allt sem gangi þurfi upp geri það, ásamt því að muna eftir öllu öðru sem þurfi að gera á heimilinu og utan þess. Þriðja vaktin er í raun vakt sem aldrei lýkur og er í gangi allan sólarhringinn, óháð öðrum vöktum og vinnu sem einstaklingar þurfa að sinna. Þriðja vaktin er í raun viðbót við aðra vaktina, en með henni er átt við daglega vinnu sem þarf að gera á heimilum, svo sem þrif, eldamennsku og önnur heimilisstörf (Ragnar Þór Ingólfsson, 2021).

Þegar höfundar þessarar ritgerðar, nemendur í viðskiptafræði með áherslu á verkefnastjórnun, lásu umrædda frétt og lýsingar á hugtökunum um aðra og þriðju vaktina vaknaði áhugi á því að skoða betur hvort verið sé að nota einhver verkfæri verkefnastjórnunar á íslenskum heimilum í dag, og ef ekki, hvernig væri hægt að nýta sér þau til að auðvelda dreifingu verkefna og álags því tengdu á annarri og þriðju vaktinni.

Þrátt fyrir að Íslendingar séu almennt taldir framarlega hvað varðar jafnrétti kynjanna og jafnrétti almennt, eins og hefur komið fram í niðurstöðum Alþjóðaefnahagsráðsins (World Economic Forum, 2022), þá hefur þetta viðfangsefni, önnur og þriðja vaktin, lítið verið rannsakað hér á landi. Andrea Hjálmsdóttir, lektor í félagsfræði við Háskólann á Akureyri, lagði fyrir spurningakannanir á árunum 1992-2014 varðandi viðhorf unglinga til jafnréttis og verkaskiptinga kynjanna almennt (Andrea Hjálmsdóttir, 2014). Þóra Kristín Þórsdóttir (2013)

framkvæmdi rannsókn varðandi kynbundna verkskiptingu heimilis (Þóra Kristín Þórsdóttir, 2013). Þessar rannsóknir taka þó aðallega til annarrar vaktar, en ekki þeirrar þriðju. Komið var inn á þriðju vaktina og áhrif hennar á mæður í kórónaveirufaraldrinum í nýlegri rannsókn Andreu Hjálmsdóttur og Valgerðar S. Bjarnadóttur (2021).

Ríkisstjórn Íslands hefur látið útbúa reglulega fyrir sig skýrslu sem nefnist Kortlagning kynjasjónarmiða og eftir niðurstöðum hennar var ákveðið að gera sérstaka rannsókn á ólaunuðum heimilis- og umönnunarstörfum sem nefnd eru önnur og þriðja vaktin (Fjármála- og efnahagsráðuneytið & Forsætisráðuneytið, 2022b). Ástæða þess að Ríkisstjórn Íslands ætlar að fara í þá vinnu að útbúa rannsókn á þessu málefni er einfaldlega sú að áreiðanlegar mælingar vanta um það hvernig ólaunuð störf séu unnin af hendi á Íslandi, hvernig sú vinna skiptist á milli kynjanna og mögulega áhrif á heilsu og líðan þeirra (Fjármála- og efnahagsráðuneytið & Forsætisráðuneytið, 2022b). Þó að viðfangsefni þessara rannsókna sé í raun þriðja vaktin er þó ekkert minnst á hugtakið að ráði nema í rannsóknum Huldu Jónsdóttur Tölgyes sálfræðings sem meðal annars vann að fræðslu um hugtökin fyrir Verslunarmannafélag Reykjavíkur (Hulda Jónsdóttir Tölgyes & Þorsteinn V. Einarsson, 2022). Þetta er áhugavert þar sem hugtökin önnur og þriðja vaktin voru fyrst skilgreind og rannsökuð á síðari hluta áttunda áratugarins af félagsfræðingnum Hochschild í bók sem hún gaf út árið 1989 (Hochschild & Machung, 2012).

Áhugavert er að skoða hvernig hægt sé að létta á þessu álagi, sérstaklega meðal kvenna. Verkfæri verkefnastjórnunar eru vel til þess fallin að ná árangri þar sem að þau auðvelda notendum að velja og skilgreina verkefni, áætla tíma og kostnað, stjórna áhættu ef einhver er ásamt því að gera einstaklinga ábyrga fyrir verkefnum og setja sér markmið. Með því að tilnefna verkefnastjóra sem sér um að stjórna og samhæfa verkefnum og vera í beinum samskiptum við viðskiptavinum, í þessu tilfalli fjölskyldumeðlimi, auðveldar það að halda utan um stöðu verkefnis, framvindu þess, frammistöðu hópsins og hver árangur verkefnis sé. Verkefnastjórinn sér um að hvetja og aðstoða við að velja rétt verkefni ásamt því að taka réttar ákvarðanir. Með því að nýta þessi verkfæri er auðvelt að hafa yfirsýn yfir verkefni og greina vandamál sem upp gætu komið ásamt því að gera viðeigandi ráðstafanir til að leysa þau. Einnig auðvelda þau að sjá hvar er hægt að gera betur, og jafnframt hvenær ekki er hægt að gera betur eða að greina hvort að markmið séu óraunhæf og þá hægt að vinna í öðrum lausnum. Markmið þessarar rannsóknar eru því að skyggjast inn í og einangra þá þætti í lífi íslenskra fjölskyldna sem hugtök og aðferðir verkefnastjórnunnar geta auðveldað og aukið á jafnri dreifingu verkefna milli einstaklinga í sambandi. Leitast verður eftir því að afla gagna um hvaða verkfæri þátttakendur eru að nýta sér í dag og á hvaða hátt, en jafnframt hvar

svarendum vantar frekari aðstoð eða verkfæri sem myndu gagnast þeim betur. Út frá þeim svörum verður í framhaldi greint hvaða aðferðir verkefnastjórnunnar væri hægt að nýta betur til þess að auðvelda daglegt heimilislíf íslenskra fjölskyldna eftir að hefðbundnum vinnudegi líkur.

Þetta er í fyrsta skipti, eftir bestu vitund höfunda, sem þetta viðfangsefni hefur verið rannsakað út frá sjónarhorni verkefnastjórnunar. Ásamt því að vera fyrsta rannsóknin til að skoða aðra og þriðju vaktina út frá sjónarhorni verkefnastjórnunar þá er rannsóknin einnig jákvæð viðbót við almenna þekkingu á annarri og þriðju vaktinni á Íslandi, sem lítið hafa verið rannsakaðar á Íslandi (þá sérstaklega þriðja vaktin), en er einstaklega áhugavert í ljósi þess hve framarlega Ísland stendur þegar kemur að kynjajafnrétti (Karlsdóttir & Omarsdóttir, 2020). Spurning er hvort að það eigi við jafn mikið innan heimilisins sem og utan. Með því að rannsaka hvernig beita megi verkfærum verkefnastjórnunar í daglegu heimilislífi er vonin sú að rannsóknin gagnist íslenskum fjölskyldum á hagnýtan hátt við að minnka álag vegna annarrar og þriðju vaktarinnar og þar af leiðandi fækka heilsutengdum fylgikvillum og auka ánægju í samböndum og fjölskyldulífi til lengri tíma. Einnig geta niðurstöður rannsóknar nýst þeim aðilum sem hafa áhuga á því að innleiða niðurstöður rannsóknar í sín eigin öpp eða fyrir aðila sem hafa áhuga á því að búa til app sem er ætlað að einfalda notendum og fjölskyldum þeirra lífið.

Því er lagt upp með eftirfarandi rannsóknarspurningar:

Hvaða þættir í daglegu heimilislífi íslenskra fjölskyldna getur verkefnastjórnun auðveldað og aukið á jafnri dreifingu verkefna í annarri og þriðju vaktinni?

Hvernig er verkaskiptingu háttað á íslenskum heimilum varðandi aðra og þriðju vaktina?

Til að ná til breiðs hóps svarenda varð meginleg rannsóknaraðferð fyrir valinu þar sem spurningakönnun var lögð fyrir svarendur, en í henni voru einnig nokkrar opnar spurningar sem nýttust til að fá dýpri svörun frá þátttakendum ásamt því að gefa svarendum tækifæri á að koma á framfæri eigin reynslu hvað varðar aðra og þriðju vaktina.

1.1 Fræðilegur bakgrunnur

Fáar íslenskar rannsóknir virðast hafa verið gerðar á annarri og þriðju vaktinni og höfundar þessa verkefnis gátu einungis stuðst við þær rannsóknir sem koma fram hér að neðan.

VR lét útbúa herferð varðandi þriðju vaktina og hugræna byrði og það andlega álag sem fylgir henni (Hulda Jónsdóttir Tölgyes & Þorsteinn V. Einarsson, e.d.). Þær upplýsingar sem koma þar fram eru byggðar á rannsóknum Hochschild og einnig er vísað í íslensk lög um kynjakvóta og almennt jafnrétti. Einnig gátu höfundar verkefnis stuðst við skýrslu Stjórnarráðs Íslands um kortlagningu kynjasjónarmiða sem var gefin út í ágúst 2022 þar sem ákveðið var að Ríkisstjórn Íslands myndi láta gera rannsókn á annarri og þriðju vaktinni sem gæti nýst í stefnumótunarvinnu fyrir hana (Fjármála- og efnahagsráðuneytið & Forsætisráðuneytið, 2022b).

Einnig er stuðst við rannsókn Andreu Hjálmsdóttur á viðhorfum unglunga til jafnréttis og verkaskiptingar kynjanna, þar sem spurningar voru lagðar fyrir unglunga í 10. bekk á Íslandi á árunum 2006 til 2014, ásamt rannsókn Andreu Hjálmsdóttur og Valgerðar S. Bjarnadóttur um mæður á þriðju vaktinni í kórónaveirufaraldrinum sem skoðar kynbundna verkskiptingu á heimilum á tímum COVID-19 faraldursins (2014; 2021).

Jafnréttisstofa heldur úti á vef sínum efni sem tengist jafnrétti kynjanna og eru þar úttektir og skýrslur um ýmis málefni en ekki er minnst á þriðju vaktina í neinu efni frá þeim fyrir utan frétt sem birtist þann 22. ágúst 2022 sem vísar í undirbúning Ríkisstjórnar Íslands að rannsókn á annarri og þriðju vaktinni (Anna Lilja Björnsdóttir, 2022).

Erlendar rannsóknir sýna að breytingar hafa vissulega átt sér stað í verkaskiptingu á heimilum og taka karlar meiri þátt í þeim störfum en áður eins og kemur til dæmis fram í könnun Gallup á hlutverkum og verkaskiptingu karla og kvenna í heimilisverkum sýnir að frá árinu 1996 til 2019. Þar kom fram að ábyrgð kvenna á húsverkum minnkað til muna og færst annarsvegar yfir til karla eða að ábyrgðin deilist jafnara en áður (Brenan, 2020).

1.2 Atvinnuþáttaka í OECD löndum

Samkvæmt könnun Efnahags- og framfarastofnunarinnar (OECD) um hlutfall fullorðinna einstaklinga á aldrinum 25-64 ára sem eru þátttakendur á vinnumarkaði er Ísland í öðru sæti með 87,2% þátttöku í þeim aldurshópi. Einungis Svíþjóð skorar hærra með 89,1% þátttöku.

Önnur Norðurlönd, Finnland, Noregur og Danmörk eru öll á bilinu 84,1-84,3% atvinnuþáttöku (OECD, 2022b).

Þegar tölur eru skoðaðar um þátttöku í atvinnulífi eftir kyni eru er Ísland í efsta sæti með 79,28% af kvenfólki á aldrinum 15-64 ára á vinnumarkaði, Svíþjóð er í öðru sæti með 69,47% og Noregur í þriðja sæti með 68,29%, Finnland með 63,73% og Danmörk með 57,81%. Meðaltal innan OECD landa eru 51,57%.

Þegar mismunandi aldurshópar eru skoðaðir sjáum við að í aldurshópnum 15-24 ára eru 81,45% íslenskra kvenna á vinnumarkaði og Hollendingar í öðru sæti með 69,42% hlutfall. Í aldurshópnum 25-54 ára eru 87,46% íslenskra kvenna á vinnumarkaði en þar færumst við niður í fjórða sæti. Í aldurshópnum 55-64 ára taka íslenskar konur aftur fyrsta sætið með atvinnuþáttöku upp á 82,99% (OECD, 2015).

Þegar tölur OECD eru skoðaðar yfir konur í samböndum og búa með maka, á aldrinum 15-64 ára sem eiga að minnsta kosti eitt barn undir 15 ára aldri er Ísland í þriðja sæti með 85,7% af mæðrum á vinnumarkaði, aðeins Svíþjóð með 87,2% og Slóvenía með 86,6% eru með meiri atvinnuþáttöku. Önnur Norðurlönd eru neðar á lista, Danmörk í fimmta sæti með 83,3%, Finnland í 13. sæti með 76,6% en tölur frá Noregi er ekki til staðar. Önnur lönd í Evrópu eru neðar á lista eins og Bretland með 76,3%, Belgía með 75,9%, Frakkland með 74,5%, Þýskaland með 73,2%, Pólland með 71,1%, Írland með 70,2%, Spánn með 68,4%, Grikkland með 60% og Ítalía er með minnsta hlutfall af evrópskum löndum eða 56,7%. Lönd utan Evrópu eins og Bandaríkin eru með 68,4%, Costa Rica með 48,4% og Mexíkó með 42,4%. Tyrkneskar tölur eru ekki til staðar nema frá árinu 2013 og var þátttakan þar 29,3% og eru það lægstu tölur sem eru upp gefnar á vef OECD (2022a).

Miðað við þessar tölur OECD þá eru íslenskar konur og mæður mjög stór hluti af vinnumarkaðinum og miðað við Norðurlöndin er þátttakan almennt hærri en í þeim að frátöldum Svíum þar sem atvinnuþáttaka virðist vera svipuð og hér á landi. Hvernig sem lítið er á tölurnar telst það algengt að báðir foreldrar séu á íslenskum vinnumarkaði.

Þegar nýjustu tölur OECD landa yfir hversu mikinn tíma konur og karlar eyða daglega í ólaunaða vinnu er meðaltalið 136,5 mínútur á dag fyrir karla og 263,4 mínútur á dag fyrir kvenfólk, eða 92,9% meiri tími sem kvenfólk vinnur ólaunaða vinnu heldur en karlar. Þegar launuð vinna er skoðuð er meðaltalið 317,8 mínútur á dag fyrir karla og 217,7 mínútur á dag fyrir kvenfólk eða 31,49% minni tími sem kvenfólk vinnur launaða vinnu. Þegar launuð og ólaunuð vinna er tekin saman er meðaltalið fyrir karla 454,3 mínútur á dag á móti 481,1

mínútu á dag hjá kvenfólki eða 5,89% meiri launuð og ólaunuð vinna sem kvenfólk vinnur (OECD, 2022b).

Tölur eru ekki til staðar frá Íslandi sem gætu gefið innsýn í stöðuna hér, en ef við skoðum tölur frá Svíþjóð sem við höfum borið saman við tölurnar hér að ofan þá er ólaunuð vinna karla 171 mínúta á dag á móti 220,2 mínútum hjá kvenfólki, launuð vinna karla 313 mínútur á dag á móti 275,2 mínútum hjá kvenfólki og samtals launuð og ólaunuð vinna eru 484 mínútur á dag hjá körlum á móti 495,3 mínútum hjá kvenfólki og er munurinn þá 11,3 mínútur á dag eða 2,33% meiri tími sem kvenfólk vinnur samtals umfram karla. Svíþjóð er jafnframt í öðru sæti hvað varðar minnsta tíma sem konur stunda ólaunaða vinnu og situr Kórea í efsti sæti hvað það varðar með 215 mínútur af ólaunaðri vinnu á dag (OECD, 2022b).

2. Verkefnastjórnun

Verkefnastjórnun er orðinn mikilvægur hluti af starfi fyrirtækja og stofnanna, hvort sem um er að ræða minni fyrirtæki sem vilja ná ákveðnum markmiðum eða stærri og flóknari verkefni eins og smíði kjarnorkuvera eða óvænt verkefni sem koma upp í kjölfar náttúruhamfara. Segja má að heimilishald sé eins og reka lítið fyrirtæki og huga þarf að mörgu í dagsins önn. Það sem gerir heimilishald þó frábrugðið fyrirtækjarekstri er að flest öll ábyrgð og vinna fellur hlutfallslega mun meira á einn aðila, og það er á konuna (í gagnkynja sambandi) (Hulda Jónsdóttir Tölgues & Þorsteinn V. Einarsson, 2022). Ef staðan væri þannig hjá fyrirtæki að einn aðili sæi um nánast alla vinnu þá yrði farið í aðgerðir til að leysa þá stöðu sem upp væri komin, hvort sem það er gert innanhúss eða með aðstoð utanaðkomandi ráðgjafa. Notast yrði án efa við verkefnastjórnun eða verkfæri hennar, settir upp ferlar og verkefni skilgreind mjög náíð. Með því að setja upp verkefnaskrá með þeim upplýsingum sem þarf má auðveldlega koma inn í verkefni eða starf og gera sér grein fyrir hvað það er sem þarf að gera.

Verkefnum verkefnastjórnunnar sem fyrirtæki eyða miklum tíma og fjármunum í til að bæta hag og rekstur má aftur á móti ekki rugla við daglega vinnu fólks sem er ítrekað endurtekin á sama eða svipaðan máta á hverjum degi. Verkefni eru skilgreindir hlutir sem geta tekið langan tíma og þegar þeim er lokið þá er ekki byrjað upp á nýtt með þau. Það sem verkefni skilja eftir sig eru hins vegar atriði sem geta í framhaldi flokkast undir daglega vinnu. Notkun verkefnastjórnunnar til að létta undir annarri og þriðju vaktinni snýst þar af leiðandi ekki um að nýta hana daglega til að stýra þrifum eða eldamennsku til dæmis, heldur er hún notuð til að finna lausnir sem munu nýtast best hvað varðar daglegu rútínuna sem fjölskyldur þurfa að eiga við. Þegar kemur að því að velja verkefni sem þarf að vinna að þá þarf að hafa nokkur atriði á hreinu áður en byrjað er að vinna í þeim og eru ákveðin skref sem er æskilegt að hafa á hreinu áður en lengra er haldið (Gido o.fl., 2018).

Miklar kröfur eru gerðar um upplýsingaflæði á öllum stigum verkefnastjórnunar og því mikilvægt að sá sem stjórnar verkefninu og aðrir sem koma að því geri sér grein fyrir sínum þætti í því og hvernig þeir geta lagt sitt af mörkum til að skila þeim árangri sem þörf er á (Eðvald Möller, 2020).

2.1 Innleiðing verkefnastjórnunar í daglegu heimilislífi

Fyrsta skrefið er einfaldlega að gera sér grein fyrir því í hverju þarf að vinna, það er þörf eða vandamál sem þarf að leysa (e. project identification). Í tilfelli annarrar og þriðju vaktar og ólaunaðra heimilisstarfa almennt þá eru ákveðnir hlutir í daglegu fjölskyldulífi sem þarf að sjá

um, svo sem þrif á heimili, eldamennska, uppvask, gefa börnum að borða, hringja í foreldra, kaupa afmælisgjafir og svo margt fleira. Hvað varðar huglægu byrðina eða þriðju vaktina þá felur hún í sér hugrænt skipulag, í raun verkstýringu á annarri vaktinni, áætlanir og atriði sem þarf að muna hverju sinni. Bæði önnur og þriðja vaktin falla hlutfallslega meira á kvenfólk en karla í gagnkynja sambandi (Hulda Jónsdóttir Tölgyes & Þorsteinn V. Einarsson, 2022). Með því að gera sér grein fyrir þessum atriðum sem um ræðir er hægt að færa sig yfir á næsta skref.

Annað skrefið er að velja verkefni (e. project selection). Í flestum tilfellum væri skynsamasta lausnin að velja verkefni sem myndi skila hlutfallslega mestum árangri í að jafna aðra og þriðju vaktina og getur það verið mjög mismunandi milli fjölskyldna þar sem það fer eftir samsetningu þeirra, fjölda barna og margra annarra breyta, en einnig gæti verið gott að byrja á minna verkefni til að ná góðum tókum á undirstöðum verkefnastjórnunnar fyrir síðari verkefni. Til þess að gera sér grein fyrir því hvaða verkefni ætti að velja getur verið gott að greina öll verkefni sem þarf að taka fyrir, setja þau upp og útbúa viðmið sem hægt er að bera verkefnin saman við. Etja þarf upp forsendur verkefnis sem síðar eru notaðar til grundvallar því. Þá geta fallið til atriði sem kalla á einhvers konar fjárfestingu til að hægt sé að ljúka verkefni farsællega. Í framhaldi af því þarf að safna gögnum og upplýsingum um hvert verkefni fyrir sig. Gögnin sem um ræðir geta verið kostnaðaráætlanir, upplýsingar frá hagaðilum sem verkefnið mun snerta (meðlimi fjölskyldunnar til dæmis), greiningarvinna hversu lengi tekur að framkvæma ákveðin þrif vel, mjög vel eða ásættanlega, til dæmis eftir því hversu stór þrif eru áætluð.

Með því að vera með tímamælingar er hægt að skrá niður hvenær verkefni hófst og lauk. Þegar þessum upplýsingum hefur verið safnað saman fyrir hvert verkefni þá eru þau öll borin saman við viðmiðin sem útbúin voru í upphafi og gott getur verið að hafa alla hagaðila með í þeirri vinnu, þar sem þeir geta haft mismunandi þekkingu eða áherslur sem hægt væri að byggja á. Þó svo þessi leið taki lengri tíma heldur en ef verkefnastjórinn tæki einhliða ákvörðun þá ætti það að skila betri heildarniðurstöðum ásamt því að hagaðilar eru líklegri til að samþykkja sinn hlut í verkefninu (Gido o.fl., 2018). Þegar búið er að velja verkefni og ákveða hver beri ábyrgð á því verkefni sem vinna skal er hægt að færa sig yfir á þriðja skrefið (Gido o.fl., 2018).

Þriðja skrefið er að búa til vinnu- eða verkefnaskjal (e. project charter) og getur ábyrgðaraðili verkefnis skráð upplýsingar í það skjal sem varða verkefnið. Þetta skref er mjög

mikilvægt og skal skjalið innihalda lýsingar á markmiði verkefnis, þess tímaramma sem unnið er með, hversu mikið fjármagn þarf í verkefnið (ef eitthvað) og mikilvægt er líka að setja niður upplýsingar um hvað skuli gera þegar markmiði hefur verið náð og hvernig niðurstöðum skuli í framhaldi vera viðhaldið þegar verkefni er lokið. Ef um flókið verkefni er að ræða getur verið gott að búa þá niður í tiltekna áfanga (e. milestone) og þarf þá að vera skilgreint hvenær hverjum áfanga sé lokið, og einnig hvort áfangar séu háðir lokum annarra áfanga eða hvort hægt sé að vinna í þeim ef vinna stöðvast í einhverjum áfanga (Gido o.fl., 2018). Þegar verkefnaskjal er útbúið er mikilvægt að þeir ferlar sem þarf að vinna í séu vel skilgreindir. Sem dæmi ef verkefni snýst um að skipuleggja hvernig betur sé hægt að haga þrifum á heimili með tilliti til þess að hagaðilar séu sjálfstæðir þegar kemur að þeim getur verið jákvætt að útbúa sundurliðun á þrifum á hverju herbergi eða svæði fyrir sig (e. work breakdown structure). Því ítarlegri upplýsingar sem koma fram í sundurliðuninni (hvað þarf að gera, í hvaða röð er best að gera það, á hvaða hita á að þvo handklæðin og svo framvegis) er hægt að straumlínulaga þrifaferlið og ætti því ekki að vera þörf á verkstjóra nema aðeins til að fara yfir þrif þegar þeim er lokið og benda á hvað megi betur fara og hvað var vel gert.

Mikilvægt er að farið sé yfir þá vinnu sem lokið er til að fullvissa sé til staðar um að vinnan uppfylli þær kröfur sem koma fram í upphaflega verkefnaskjalinu. Í stærri verkefnum er notast við forrit eins og Microsoft Project sem er eitt mest notaða verkefnastjórnunartól í heiminum í dag og býður upp á mjög marga eiginleika til að hjálpa við uppsetningu á verkefnum. Með því að skrá inn allar þær upplýsingar sem til staðar eru er hægt að setja upp svokallað Gantt myndrit sem byggir á myndrænni framsetningu verkþátta í verkefnum ásamt því að sýna á tímaás áætluð verklok. Mjög einfalt er að vinna með Gantt myndrit og gott að birta myndrænt fyrir hagaðila (Eðvald Möller, 2020). Höfundar þessa verkefnis mæla þó ekki sérstaklega með að nota Microsoft Project við verkefnastjórnun heimilisins þar sem önnur forrit, töflureiknar eins og Microsoft Excel eða Google Sheets ásamt Google Calendar henta mun betur fyrir meirihluta notenda þar sem um mun einfaldari forrit er að ræða og hægt er að fá aðgang að þeim frítt ásamt því að auðvelt er fyrir notendur að vinna í sömu skjölum og dagatölum á sama tíma.

Þegar verkefni er lokið er gott að fara yfir það með hagaðilum og ræða hvað gekk vel og hvað megi betur fara. Með því að fara reglulega yfir þá ferla sem settir hafa verið upp og gagnrýna það sem betur má fara og koma með hugmyndir að umbótum er hægt að halda verkefninu áfram eftir að því lýkur og mögulega gera enn betur en upphaflegt verkefni gerði ráð fyrir. Margar ástæður geta verið fyrir því að hægt sé að gera betur. Til að mynda geta

verið komin ný verkfæri eða tækni á sjónarsviðið sem ekki var til staðar þegar upphaflegt verkefni var unnið, aðrir hagaðilar sem koma nýir inn í verkefnið geta komið með nýja nálgun og hugmyndir á verkefni og svo mætti lengi telja.

Í lokin er gott að skoða einnig hver raun ávinningur er af því að hafa komið upp þeim ferlum sem unnið er eftir. Þegar verkefni eru sett upp hjá fyrirtækjum eða stofnunum er oft hugmynd í upphafi varðandi það hversu mikið megi spara eða græða á því að fara í ákveðnar aðgerðir og þá er verið að tala um fjárhagslegt virði þess að fara í þessar aðgerðir. Þegar sparnað er ekki hægt að mæla beint í fjármagni eins og í tilfelli annarrar og þriðju vaktar þarf hins vegar að skoða ávinninginn út frá öðrum sjónarhornum. Í bók Rodsky sem gefin var út árið 2019 kemur höfundur inn á þessi atriði og þann kostnað sem þau hafa á sambönd (Rodsky, 2019).

Rodsky skiptir þessum kostnaði niður á nokkur svið;

1. Kostnaður eða áhrif á sambandið eða hjónaband.
2. Kostnaður eða áhrif á sjálfsmynd viðkomandi.
3. Kostnaður eða áhrif á starfsferil eða ævistarf viðkomandi.
4. Kostnaður eða áhrif á vellíðan eða heilsu viðkomandi.
5. Kostnaður eða áhrif á samfélagið.

Í rannsóknum Rodsky á áhrifum á hjónabandið var yfirgnæfandi svörun frá kvenkyns þátttakendum að þær upplifðu að önnur og þriðja vaktin væri einfaldlega þeirra hlutverk, að þær upplifðu reiði út í eiginmann sinn fyrir að taka ekki jafnan þátt í því sem þarf að gera og að þær myndu helst vilja geta flúið þessar aðstæður til að geta hvílst betur. Þreyta, gremja og uppgjöf voru aðrir hlutir sem nefndir voru ásamt því að konum leið eins og þær væru einar og einangraðar í sambandi sínu. Konum fannst vegið að sér hvað varðar skiptingu á heimilisverkum en upplifðu jafnframt bjargarleysi í því hvernig hægt væri að breyta hlutum til hins betra og hætta að hafa stanslausar áhyggjur af því hvað eigi eftir að gera eða hvaða verkefni í framtíðinni eigi eftir að vinna.

Kostnaður við sjálfsmynd felst í því að konur glata því sem gerði þær að þeim sjálfum, hverjar þær voru áður en þær urðu mæður. Þær missa tengingu við áhugamál sín og ástríður sem keyrðu þær áfram áður en þær eignuðust börn. Allur tími fer nú í að sinna börnum og þeirra þörfum og er það gert á kostnað eigin þarfa. Mæður bera því ákveðinn fórnarkostnað og skipta út sínum eigin þörfum fyrir þarfir barna, heimilis og jafnvel maka.

Kostnaður eða áhrif á starfsferil felst í því að launamunur er meiri á milli mæðra en barnlausra kvenna sem er jafnframt meiri en launamunur karla og kvenna (Rodsky, 2019). Óléttta verður oft til þess að starfsferill eða frami kvenna er settur á bið eða jafnvel stöðvaður algjörlega þar sem eðlilegt telst að þegar konur verða mæður þá verða þær sjálfkrafa verkstjóri heimilisins og sá aðili sem er ætlast til að sjái um allt. Í íslensku samfélagi er þetta að mörgu leyti öðruvísi þar sem hátt hlutfall kvenna snýr fljótt aftur á vinnumarkað eftir barneignir og stoðkerfi eru til staðar til að minnka þann fjárhagslega kostnað sem bætist við heimili eftir barneignir, svo sem niðurgreiddir leikskólar. Í Bandaríkjunum, þar sem Rodsky vann sínar rannsóknir, er það oft þannig að fjárhagslega hagkvæmara er fyrir annan aðila á heimilinu að hætta í vinnu til að sinna heimili og börnum heldur en að ráða aðila til að sjá um barnið eða hafa það á leikskóla sem er ekki niðurgreiddur og því getur kostnaður fyrir barngæslu verið allt að 500.000 krónur (3.420 USD) á mánuði, eftir því hvar í Bandaríkjunum fólk býr (Care.com, 2022; Rodsky, 2019).

Kostnaður eða áhrif á heilsu og vellíðan felst í miklu stressi, konur eru líklegri til að keyra sig út og hafa því skerta andlega getu (e. compromised mental bandwidth) til að takast á við dagleg störf. Rannsóknir sýna að konur eru tvöfalt líklegri en karlar til að kljást við kvíðaraskanir (Remes o.fl., 2016). Skýrsla Ríkisstjórnar Íslands á kortlagningu kynjasjónarmiða speglar þær niðurstöður þar sem geðraskanir eru nú algengasta orsök örorku hjá konum en áður voru það stoðkerfisvandamál (Fjármála- og efnahagsráðuneytið & Forsætisráðuneytið, 2022a). Áhrif þessa skila sér í verri andlegri og líkamlegri heilsu fyrir konur og getur skapað vítahring sem verður til þess að viðkomandi á sér ekki fært inn á vinnumarkað seinna meir (Hoffnung & Williams, 2013; Meeussen & Van Laar, 2018). Einnig sýna rannsóknir OECD (2021) að kostnaður vegna slæmrar andlegrar heilsu er meira en 4,2% af vergri landsframleiðslu (e. gross domestic product eða GDP) (OECD, 2021), sem samsvarar um 135 milljarða kostnaði miðað við verga landsframleiðslu Íslands á árinu 2021 (Hagstofa Íslands, 2022d). Þó svo GDP sé sá mælikvarði sem er notaður í dag til að mæla stærð hagkerfa þá gerir hann ekki ráð fyrir ólaunuðum störfum, hvort sem það eru heimilisstörf, sinna öldruðum foreldrum, sjálfböðavinnu eða að hugsa um eigin börn. Ef þessi fyrrgreindu atriði væru aftur á móti útvistuð (e. outsourced) til aðila eða fyrirtækja sem fá greitt fyrir þessa þjónustu, þá myndi sú vinna vera tekin með í vergri landsframleiðslu og hagvexti þjóðarinnar. Þegar niðurstöður rannsóknar sem PricewaterhouseCoopers Ástralíu gaf út í mars 2017 um ólaunaða efnahaginn (*understanding the unpaid economy*) kom í ljós að verg landsframleiðsla væri í raun um þriðjung hærri ef ólaunuð störf, og þá aðallega kvenna,

væru tekin með í reikninginn ásamt því að ólaunuð barnagæsla væri í raun stærsta atvinnugrein Ástralíu (Thorpe o.fl., 2017).

Rannsókn Wang frá árinu 2022 sýnir jafnframt fram á að konur í sambandi eða hjónabandi við aðila af gagnstæðu kyni upplifa meiri erfiðleika á takast á við sín vandamál þar sem að karlar hafa almennt ekki jafn mikla tilfinningalega greind til að takast á við vandamál og draga jafnvel úr vandamálunum sem konur upplifa í stað þess að vera til staðar fyrir makann og styðja við hana (Wang & Umberson, 2022). Þetta verður til þess að eiginkonur upplifa oft á tíðum neikvæðar tilfinningar í garð eiginmanna sinna og hjónabanda. Á móti kemur að í samböndum og hjónaböndum þar sem aðilar eru af sama kyni, hvort heldur sem er karlar eða konur, upplifa þau mun jákvæðari viðbrögð frá maka varðandi neikvæðar upplifanir sínar (Wang & Umberson, 2022). Þetta endurspeglar niðurstöður í rannsókn Peplau sem gefin var út 2004 um verkaskiptingu á heimilum í samkynhneigðum samböndum og almennt hversu jákvæðari verkaskipting í samkynhneigðum samböndum er metin miðað við gagnkynja sambönd (Fincham, 2003; Peplau & Beals, 2004).

Að lokum kemur Rodsky inn á kostnað eða áhrif á samfélagið ef vel menntað starfsfólk hættir á vinnumarkaðinum og þá vegna barneigna. Eins og staðan er í dag í íslensku menntakerfi þá útskrifast tvær konur á móti hverjum einum karli árlega af háskólastigi og doktorsstigi (Hagstofa Íslands, 2022a). Svipaða sögu er að segja frá Bandaríkjunum þó hlutfallið sé ekki jafn hátt og á Íslandi (Goldin o.fl., 2006). Mun líklegra er þó að vel menntaðar konur hætti á vinnumarkaði í Bandaríkjunum til að sinna barneignum og fara síðan jafnvel aldrei aftur á vinnumarkaðinn eða í störf þar sem menntun þeirra nýtist ekki.

Þegar niðurstöður innlendra rannsókna eru bornar saman við erlendar, jafnvel við rannsóknir sem eru framkvæmdar í svipuðum löndum og menningarheimum (til dæmis Norðurlöndum) þá þarf að taka til greina að niðurstöður rannsókna milli menningarheima, jafnvel svipaðra eins og Ísland og Danmörk til dæmis, er sjaldnast hægt að endurtaka eins og kom fram í rannsókn Amir og Sharon (1987) og endurtekið var í rannsókn Wagner, Hansen og Kronberger (2014).

Eins og áður var komið inn á varðandi verkefnastjórnun gera höfundar sér grein fyrir því að í langflestum tilfellum hefur ekki verið farið ítarlega ofan í þau verkefni sem tengjast fjölskyldulífi eða heimilum en oft er betra að vera of undirbúinn fyrir vinnu í verkefnum heldur en að eiga á hættu á að gleyma að gera ráð fyrir einhverjum atriðum sem geta skipt máli. Fyrir verkefni sem tengjast fjölskyldulífi og heimili er mikilvægt að til séu ítarlegar

leiðbeiningar sem hægt er að fara eftir. Vert er að taka það fram á þessum tímapunkti að einhver ruglingur virðist vera á heitinu verkefnastjóri og síðan verkstjóri. Sú lýsing sem svarendur rannsóknar Andreu Hjálmsdóttur og Valgerðar S. Bjarnadóttur lýsir kvenfólkið sér frekar sem verkstjórum sem þurfa að segja öllum öðrum hvað þurfi að gera og hvernig eigi að gera það, í stað þess að til séu ferlar fyrir það sem þurfi að gera og hagaðilar sem bera ábyrgð á því sem sinna þarf (2021).

2.2 Önnur og þriðja vaktin

Eins og komið var inn á í inngangi, standa hugtökin önnur og þriðja vaktin fyrir mismunandi verkefni og álagsvinnu sem óhjákvæmilega þarf að sinna á flestum heimilum. Önnur vaktin snýr meira að hefðbundnum húsverkum eins og heimilisþrifum, þvotti, matseld, matarinnkaupum og öðrum nauðsynjum fyrir heimilið og skutli barna til og frá tómsundum eftir skóla.

Hochschild, sem fyrst skilgreindi hugtökin í bók sinni sem gefin var út árið 1989 og síðan uppfærð 1997 og 2012, framkvæmdi rannsókn á 50 þörum þar sem fylgst var mjög náið með heimilum og lífi þeirra til að greina og skoða mismun á frítíma kynjanna eftir launaða vinnu (e. leisure gap). Einnig voru tekin viðtöl við 45 aðra einstaklinga, nágretta og vini paranna, kennara barna þeirra, dagforeldra og barnapírur ásamt fráskildum einstaklingum sem höfðu verið í gagnkynhneigðu hjónabandi þar sem báðir aðilar voru á vinnumarkaðnum (Hochschild & Machung, 2012).

Hochschild flokkaði konurnar í þrjá flokka í rannsókn sinni: hefðbundnar (e. traditional), en það voru þær konur sem skilgreindu sig sem eiginkonu, móður og nágretta; jafnréttissinnaðar (e. egalitarian) sem skilgreindu sig í sömu málefnum og eiginmaður sinn ásamt því að hafa jafnmikil völd í hjónabandinu og síðan umbreytingarsinnuð (e. transitional) sem er blanda af þessum tveimur og fellur mitt á milli þeirra. Í bókinni kemst Hochschild að þeirri niðurstöðu að þrátt fyrir að konur væru orðnar stærri hluti af vinnumarkaðinum þá voru það samt sem áður þær sem sáu einnig að mestu leyti um heimilið og börnin (2012).

Þessi önnur vakt, sem Hochschild skilgreinir í bók sinni, hefur mikil áhrif á þörin sem finna fyrir álagi, sektarkennd og upplifa það að vera ófullnægð í sambandinu sem aftur hafði áhrif á minni áhuga þeirra á kynlífi ásamt því að trufla svefn þeirra. Þegar þessi rannsókn var gerð á síðari hluta áttunda áratugarins (til og með ársins 1988) var óalgennt að eiginmaðurinn

deildi annarri vaktinni með eiginkonu sinni hvað varðar heimilisverk og uppeldi barna, eða um 18% af körlum.

Niðurstöður Hochschild (2012) sýndu einnig að konur sáu um tvo þriðju af þeim verkefnum sem þurfti að vinna á heimilum, eins og að elda og þrifa. Konur sáu um eldamennsku og karlar sáu um að skipta um olíu á bílnum. Börnum þarf að sinna daglega á meðan að viðgerðir á heimilinu geta oftast beðið þar til karlinn hefur tíma til að sinna þeim. Þetta eru ágæt dæmi um þá pressu sem getur myndast hjá fjölskyldum þar sem annar aðilinn er mögulega alltaf undir tímapressu, þarf að klára hluti á hverjum degi á svipuðum tíma og þó svo að hinn aðilinn hjálpi til á heimilinu þá er það gert á þeirra hraða og þá þegar það hentar þeim.

Rannsókn Peplau á fjölskyldulífi lesbía og samkynhneigðra karla sýndi fram á að verkaskipting í þeim samböndum er mun jafnari, þar sem samkynhneigðir karlar sérhæfa sig í ákveðnum verkefnum sem þarf að klára og lesbísk pör með því að vinna saman að svipuðum verkefnum á heimilinu sem er meðal annars ástæða þess að Hochschild einblíndi á gagnkynhneigð pör í rannsókn sinni (Peplau & Beals, 2004).

Þriðja vaktin snýr meira að andlegu álagi sem myndast í hefðbundnu fjölskyldulífi og þá oft því að halda utan um og muna eftir viðburðum. Þar er verið að vísa til þess að muna eftir og versla fyrir afmæli, hvort sem um er að ræða fjölskyldumeðlimi eða bekkjarsystkini barna, skipulagning á ýmskonar tómsundum eða ferðalögum fjölskyldunnar og undirbúningi fyrir gestakomur. Þriðja vaktin er því mun huglægari heldur en önnur vaktin og var því skilgreind síðar og sem einhverskonar undirflokkur eldri skilgreininga á annarri vaktinni. Sú skilgreining kom fram mikið seinna en skilgreiningin á annarri vaktinni og notkun hennar varð algengari á tímum einangrunar vegna COVID-19 þar sem mikið álag var á heimilum að halda uppi skólagöngu barna heima fyrir meðan foreldrar sjálfir þurftu að sinna fjarvinnu eins og kemur fram í rannsókn Andreu Hjálmsdóttur og Valgerðar S. Bjarnadóttur (2021)

Margar erlendar rannsóknir hafa verið framkvæmdar á annarri og þriðju vaktinni, hvernig hún skiptist milli kynjanna en þær hafa ekki farið inn á aðferðafræði verkefnastjórnunar sérstaklega eða hvernig væri hægt að nýta hana til að jafna verkskiptingu á annarri og þriðju vaktinni. Nýlegar erlendar rannsóknir koma einnig inn á þær breytingar sem hafa átt sér stað á meðan COVID-19 stóð sem hæst og hvernig þróun vaktanna hefur verið síðan þá.

Í rannsóknarskýrslu Carlson (2020) sem unnin var fyrir Council on Contemporary Families í Texas kom það meðal annars fram að þegar pör í gagnkynhneigðu sambandi deila verkefnum sem þarf að sinna á heimilum jafnt, skiptast á að vinna þau og vinna ekki alltaf sömu verkin sögðust þau í 99% tilfella að verkaskipting í sambandinu væri sanngjörn. Aftur á móti þegar pör skipta húsverkum til helminga en vinna eingöngu ákveðin verkefni, skiptast ekki á að elda, þrifa klósett og svo framvegis hélt aðeins helmingur svaranda því fram að verkaskipting í sambandinu væri sanngjörn (Carlson o.fl., 2020).

Í bók Hochschild, *The time bind: When work becomes home and home becomes work*, (2001) greinir hún frá niðurstöðum viðtala og rannsókna við 122 starfsmenn bandarísks fyrirtækis sem hún nefnir Amerco sem á þeim tíma var talið leiðandi í stefnu sinni hvað varðar starfsmenn og fjölskyldur. Hochschild tók einnig viðtöl við aðstandendur og maka starfsmanna, ráðgjafa og aðila í umönnunarstörfum eins og dagmæður sem störfuðu á dagheimili fyrir börn starfsmanna Amerco. Helstu niðurstöður þeirrar rannsóknar voru þær að þátttakendur upplifðu almennt færri einkenni líkamlegs stress í vinnunni en á heimili sínu. Þeir sem voru á háum launum upplifðu þó meiri einkenni líkamlegs stress á meðan þeir voru í vinnunni. Konur heilt yfir upplifðu mun meiri ánægju þegar þær voru í vinnunni heldur en þegar þær voru heima hjá sér. Barnlausar konur upplifðu einnig færri einkenni líkamslegs stress á vinnutíma heldur en heima hjá sér (Hochschild, 2001).

Helstu ástæður þess að konur upplifðu mun meiri ánægju í vinnu heldur en heima fyrir voru margvíslegar, fyrir margar konur var vinnustaðurinn griðastaður sökum þess að samstarfsfélagar þeirra voru almennt jákvæðir og komu vel fram við þær, ólíkt því sem gerðist heima fyrir þar sem eiginmenn þeirra eða makar settu jafnan út á verk sem þær framkvæmdu eða hluti sem þær sögðu. Aðrar notuðu vinnustaðinn sem griðastað til að komast undan andlegu og líkamlegu ofbeldi maka sinna eða sem stað þar sem þær gátu rætt ákveðin vandamál, hvort sem er andlát í fjölskyldunni, framhjáhald eða skilnað (Hochschild, 2001). Rannsókn Damaske frá árinu 2014, komst að sömu niðurstöðum og fylgdi þeim jafnframt eftir með því að láta þátttakendur skila inn munnvatnssýnum teknum þrisvar sinnum á dag sem síðan voru send til rannsóknar til að mæla magn hormónsins kortisól í sýnunum. Aukið magn kortisól í líkamanum gefur til kynna aukið álag sem getur haft neikvæð áhrif bæði líkamlega og andlega til lengri tíma (Giglberger o.fl., 2022). Niðurstöður þeirra mælinga sýndu að þegar þátttakendur rannsóknarinnar voru í vinnu mældist lægra magn kortisól heldur en þegar þeir voru heima fyrir. Tvær breytur höfðu áhrif á þessar niðurstöður og voru það laun og fjöldi barna á heimili. Staðfesti þetta niðurstöður Hochschild að mestu leyti og kom jafnframt inn á

niðurstöður að þegar mörk vinnu og heimilis verða óljósari ýtir það undir upplifun svarenda af auknu líkamlegu stressi (Damaske o.fl., 2014).

Rannsókn Rudrum (2022) á áhrifum aukinnar vinnu að heiman á COVID-19 tímum staðfestir þær niðurstöður enn frekar þar sem fleiri einstaklingar vinna fjarvinnu sökum COVID-19 og þess aukna álags sem fylgdi því að sinna vinnu, heimili og börnum á sama tíma (Rudrum o.fl., 2022).

Rannsókn Ríkisstjórnar Íslands á ólaunuðum heimilis- og umönnunarstörfum, betur þekkt sem önnur og þriðja vaktin, (Fjármála- og efnahagsráðuneytið & Forsætisráðuneytið, 2022a) sýnir að tekjur kvenna eru ennþá lægri en karla, að konur beri almennt meiri ábyrgð á umönnun barna og eldri fjölskyldumeðlima en karlar, og að konur lifi almennt lengur en karlar, en eiga færri ár við góða heilsu ásamt því að vera líklegri að lifa við heilsubrest í daglegu lífi.

Forsætisráðuneytið ásamt Fjármála- og efnahagsráðuneytinu gáfu einnig út stöðuskýrslu um kortlagningu kynjasjónarmiða í ágúst 2022 og er þetta í þriðja skipti sem sú skýrsla er gefin út. Ástæða þess að skýrslan er unnin er að ríkisstjórnin hefur í stjórnarsáttmála sínum jafnrétti kynjanna sem eina af þeim leiðandi stefnum sem vinna skal eftir. Einnig er skýrslan nýtt við gerð fjárlaga þar sem hægt er að veita fé í þá flokka þar sem sýnt er að halli á jafnrétti kynjanna hverju sinni. Helstu niðurstöður skýrslunnar sem tengja má við rannsókn þessa sýna að enn hallar á kvenfólk hvað varðar ýmis atriði, þar á meðal konur í stjórnunarstöðum, konur eru líklegri til að vera í hlutastörfum og vaktavinnu, konur eru næstum tveir þriðju af nemendum í háskólum á Íslandi en karlar eru í meirihluta akademískra starfsmanna og hlutfall kvenna lækkar enn meira eftir því sem ofar dregur í stöðum innan háskólanna.

Skýrslan sýnir að konur hafa að meðaltali 13% lægri tekjur en karlar ásamt því að aldraðar konur hafa almennt lægri tekjur, eiga minni lífeyrissparnað og þurfa því að notfæra sér frekar lífeyri almannatrygginga. Einnig er komið inn á að konur beri almennt meiri ábyrgð á börnum heldur en karlar sem birtist í því að þær vinna að meðaltali færri vinnustundir í launaðri vinnu en karlar, ferðast fleiri en styttri ferðir daglega, nýta í nánast öllum tilfellum allan rétt til fæðingarorlofs, og hlutfall feðra sem nýta sinn rétt hefur farið minnkandi.

Konur lifa lengur en karlar en eru líklegri til að lifa við verri heilsu en þeir, þær nýta sér meiri heilbrigðisþjónustu og fá ávísað meira af lyfjum. Verri heilsa kvenna kemur einnig fram í aukinni örorku þar sem konur eru um 60% þeirra sem eru metnar með 75% örorku.

Mikil fjölgun örorkulífeyrisþega hefur átt sér stað í hópi kvenna undir 50 ára og samkvæmt þessari skýrslu bendir það til þess að um sé að ræða utanaðkomandi og samfélagsleg áhrif eins og til dæmis kynbundin verkaskipting á vinnumarkaði, umönnunarhlutverk þeirra hvað varðar börn og eldri foreldra og ójöfn verkaskipting á heimilum, allt atriði sem tengjast annarri og þriðju vaktinni.

Samkvæmt rannsóknum OECD (Beyeler, 2019) og lífskjararannsóknar Hagstofunnar (2021) sem vísað er til í skýrslu Ríkisstjórnar Íslands um kortlagningu kynjasjónarmiða kemur fram þegar borin eru saman barnlaus heimili og heimili með börn að mun meiri tími fer í umönnun barna, og að kvenfólk eyðir meiri tíma í ólaunaða heimilisvinnu og tíma í fjölskyldu heldur en karlar. Í rannsókn Hagstofunnar kemur einnig fram að álag af heimilistörfum á COVID-19 tímum er metið mun hærra á heimilum með börn og álagið sem þeim fylgir hefur aukist.

Í ljósi þessara niðurstaðna er hægt að álykta að ríkisstjórnin sjái hag sinn í því að finna lausnir sem einfalda eða leysa þau vandamál sem upp hafa komið varðandi konur og álag vegna annarrar og þriðju vaktarinnar, til þess að koma í veg fyrir óhóflegt álag á þær og bæta líf og heilsu þeirra (Fjármála- og efnahagsráðuneytið & Forsætisráðuneytið, 2022a). Fram kemur meðal annars í niðurstöðum að ástæður fyrir meiri notkun kvenna á heilsugæslum séu að þær búi við lakara heilsufar og minni lífsgæði en karlar, og leiti sér síðan aðstoðar til að takast á við skert lífsgæði. Rannsóknir sýna þó að þær konur sem leita sér aðstoðar fái síður þá aðstoð frá læknum sem þær þurfa og möguleg ástæða þess er talin vera kynjahlutdrægni (e. gender bias) þar sem læknar taka konur síður alvarlega, gera lítið úr einkennum þeirra og jafnvel því haldið fram að þær séu að gera sér upp einkenni sökum móðursýki (Chen o.fl., 2008).

Ekki er minnst á þetta sérstaklega í skýrslu Ríkisstjórnar Íslands, en þó er vissulega komið inn á að konur sækji í meiri mæli til lækna en karlar. Höfundar þessa verkefnis telja að það spili án efa einhvern þátt í því að heilsa kvenna sé almennt lakari þar sem þær fá ekki þá aðstoð sem þær þurfa eða að ekki sé hlustað nægilega vel á þær ásamt því að önnur og þriðja vaktin leggst mun meira á konur en karla og stuðli að þeim andlegu og líkamlegu einkennum sem þær þurfa síðan að leita til lækna út af. Almennt virðast spjótin beinast gegn konum, hvort sem það er í heimilishaldi, atvinnulífi eða þegar þær sækja sér aðstoðar lækna. Í bók Criado-Perez kemur höfundur inn á þennan málaflokk og rannsóknir sem þeim tengjast. Þær

niðurstöður sýna að konur fái einfaldlega ekki á aðstoð sem þær þurfa, ekki er hlustað á þær af læknum, og sér í lagi karlkyns læknum (Criado-Perez, 2019).

Í rannsókn Kilpi sem gefin var út í maí 2015 kemur meðal annars fram að konur sem eru giftar eða í gagnkynhneigðu sambandi eiga í meiri hættu á að deyja eftir hjartaáfall heldur en konur sem búa einar. Karlar sem búa einir eru aftur á móti líklegri til að fá og deyja eftir hjartaáfall heldur en þeir sem eru í gagnkynja sambandi. Ástæður þessa eru þær að karlar eru líklegri til að hafa einhvern til að hugsa um sig eftir hjartaáfallið og þurfa ekki að sinna neinni heimilissvinnu á meðan konurnar fara strax aftur í það hlutverk að sinna heimilinu og hljóta ekki neina aðstoð við það (Kilpi o.fl., 2015).

Niðurstöður rannsóknar University of Michigan frá árinu 2008, sem er byggð á könnunum „Panel Study of Income Dynamics“ (PSID) sem hafa verið gerðar reglulega í Bandaríkjunum allt frá árinu 1968, kemur meðal annars fram að karlar í gagnkynhneigðum samböndum skapa aukalega sjö klukkutíma vinnu á viku í heimilistörf sem að eiginkonur þeirra sinna, á meðan að eiginkonurnar á sama tíma spara þeim einn klukkutíma á viku á móti (University of Michigan, e.d., 2008), (University of Michigan, e.d.). Það er auðvelt að sjá hvernig þetta getur haft áhrif á heilsu og vellíðan kvenna, sér í lagi þeirra sem eru að jafna sig eftir veikindi.

Rannsókn Churchill & Ruppner frá árinu 2021 fjallar um það hvernig andleg og tilfinningaleg vinna (e. cognitive and emotional labor) veldur ofálagi á konur og mæður sem bera nú þegar meirihluta þeirrar byrði sem önnur og þriðja vaktin er. Höfundar þeirrar rannsóknar halda því fram að þetta andlega álag sem fylgir því að skipuleggja heimilislíf fjölskyldunnar, sé það sem veldur þessu ofálagi (e. overload) sem fylgir annarri og þriðju vaktinni. Höfundar halda því fram að þessi aukalega andlega vinna sé í raun ósýnileg, óþekkt og vanmetin í samanburði við launaða vinnu og halda því einnig fram að ástæða þess að það halli frekar á konur hvað þetta varðar séu gömul kynjaviðmið (e. gender norms) frá foreldrum og eldri kynslóðum sem enn séu til staðar í nútíma samfélagi.

Þar sem þetta andlega álag er einnig til staðar öllum stundum, óháð tíma og stað, og í raun ekki hægt að taka sér frí frá þeirri vinnu verður það til þess að álagið eykst enn meir og veldur að lokum ofálagi eins og komið er að hér að ofan. Mæður yngri barna geta ekki komið þessu álagi af sér þó að börnin fari á leikskóla eða ef þær fá aðstoð heima fyrir með eldamennsku eða þrif, þá er andlega áreitni og álagið alltaf til staðar. Eftir því sem börnin verða eldri halda rannsakendur því fram að álagið færast frá því snúast um að sinna daglegum

grunnþörfum barna sinna en færast meðal annars yfir á álag tengt hærra menntunarstigi og árangri í tómsundum. Þar sem mæður eiga að sjá til þess að börn þeirra muni geta hámarkað tækifæri sín til framtíðarstarfa er álagið til staðar óháð aldri barnsins. Sú pressa sem sett er á mæður, annarsvegar til að sjá til þess að þau séu örugg og jafnframt búa þau undir framtíðina hefur mikil áhrif á það álag sem mæður eru undir daglega og árum saman (Dean o.fl., 2021).

3. Covid breytingar

Grein McKinsey sem gefin var út 5. maí skoðar hvaða áhrif COVID-19 hefur haft á mæður bæði í vinnu og einkalífi. Niðurstöðurnar gefa neikvæðar vísbendingar um að sú þróun sem hefur átt sér stað síðustu árin hvað varðar jafnrétti kynjanna og kynjahlutfall á vinnustöðum gæti hafa fengið bakslag sökum COVID-19, ásamt því að álag og verkaskipting á heimilum færðist meira yfir á kvenfólk heldur en karla en þó töldu 70% karla að skiptingin væri nokkuð jöfn, og það jafnvel þótt báðir aðilar hafi verið í fjarvinnu á sama tíma (Huang o.fl., 2021). Ekki kemur fram í greininni sjálfri hver ástæðan fyrir því er en áhugavert væri að rannsaka það frekar.

Rannsóknir McKinsey á árinu 2020 sýna að konur hafi farið verr út úr faraldrinum heldur en karlar og upplifðu enn meiri heimilisvinnu, verri áhrif á geðheilsu og meiri áhyggjur af atvinnuleysi. Einnig er fjöldi kvenna sem íhuga að minnka við sig í starfi eða fara út af vinnumarkaðinum bein afleiðing af ofangreindu. Fyrir vinnumarkaðinn er þetta ekki góð þróun þar sem fyrirtæki með fleiri kvenkyns stjórnendum eru líklegri til að standa betur að vígi samkeppnislega heldur en fyrirtæki sem eru með færri kvenkyns stjórnendur (Dixon-Fyle o.fl., 2020).

Rannsóknir McKinsey sýndu einnig að konur og þá sérstaklega mæður tóku á sig enn meiri skerf af annarri og þriðju vaktinni í faraldrinum og eyddu allt að þremur klukkustundum eða fleiri aukalega á hverjum degi í heimilisverk og að sinna börnum sínum. 15% mæðra á mótí 7% feðra eyddu meira en 5 klukkustundum daglega, 25% mæðra og 20% feðra eyddu 3-4 klukkustundum meira daglega, 41% mæðra og 35% feðra eyddu 1-2 klukkustundum aukalega daglega og 25% mæðra og 32% feðra eyddu jafnmörgum eða færri klukkustundum daglega í heimilistörf og uppeldi barna (Huang o.fl., 2021).

Í rannsókn McKinsey kom einnig fram að 70% af gagnkynhneigðum feðrum í sambandi, þar sem báðir aðilar eru á vinnumarkaði, telja að skipting heimilisverka sé nokkuð jöfn en aðeins 44% af gagnkynhneigðum mæðrum telja það sama (2020).

Þegar skoðaðar eru nýrri rannsóknir og þá sér í lagi rannsóknir sem hafa verið gerðar eftir og á meðan kórónuveirufaraldurinn stóð sem hæst yfir sýna þær að verkaskiptingin fellur enn meira í hlut kvenna en áður og bætist einnig við að sinna skólastarfi fyrir börn á heimilum þar sem að þau gátu ekki farið í skólann. Á þessum tímabili voru konur jafnvel í fullri fjarvinnu, þurftu að sinna börnunum allan daginn og sjá til þess að þau fengju þá kennslu sem þau þurfa (Power, 2020).

Alþjóðavinnuárástofnunin (ILO) og Barnahjálpar Sameinuðu þjóðanna (UNICEF) hafa nýlega mælt með því við fyrirtæki og stofnanir að styðja meira við bakið á fjölskyldum á meðan faraldrinum stóð og mæltu meðal annars með því að veita starfsfólki launað leyfi til að sjá um fjölskyldumeðlimi, betri aðgang að lækniþjónustu fyrir börn og að veita starfsfólki sínu sveigjanlegri vinnutíma til að geta sinnt því betur sem sinna þyrfti í einkalífi og fækka stressvöldum eins og að ferðast til og frá vinnu daglega (International Labour Organization, 2020).

Á sama tíma sýna rannsóknir að sveigjanlegur vinnutími styrki í raun þessi kynhlutverk sem skapast hafa þar sem konan sér að mestu um aðra og þriðju vaktina, en þó mismunandi eftir löndum. Með því að hafa sveigjanlegan vinnutíma eða vinnu að heiman verður það til þess að konur vinni oftara ólaunaða vinnu á heimilinu en að sama skapi vinni karlar fleiri klukkustundir í sínu starfi, og það jafnvel ólaunað. Þegar borin voru saman tvö lönd, Svíþjóð og Pólland, mátti sjá að í Svíþjóð sem er talið vera framarlega hvað jafnrétti varðar þá fellur þessi aukalega heimavinna nokkuð jafnt á báða aðila en þegar horft er til Póllands, sem telst vera meira hefðbundið land hvað varðar kynhlutverk, kemur í ljós að karlar virðast komast nær alveg hjá því að sinna umfram heimilistörfum þegar þeir eru sjálfir í fjarvinnu (Kurowska, 2020).

Staðan á annarri og þriðju vaktinni í dag bendir ekki til þess að mikið hafi breyst í sjálfu sér frá eldri rannsóknum. Konur bera enn almennt meiri ábyrgð á þeim vöktum heldur en karlar en þó hefur það breyst lítillega. Rannsókn McConnon (2022) greindi svör 176 gagnkynhneigðra háskólanema í Bandaríkjunum þar sem meðalaldur svarenda var 20,57 ár. Svörun leiddi í ljós að kvenfólkið sem tók þátt var vissulega framsæknari í svörun heldur en í fyrri rannsóknum sem gerðar hafa verið þar sem opin svör leiddu í ljós að hefðbundin kynhlutverk eru enn til staðar. Sem dæmi héldu kvenkyns þátttakendur því fram að konur ættu að vera eins mikið heima og þær gætu þegar börn væru ung, ef eigenmaðurinn hefur átt erfiðan dag í vinnunni þá er ekki hægt að ætlast til að hann hjálpi við heimilisstörfin heldur á hann rétt á því að hvílast og eiginkonan ætti að gera það sem hún getur til að létta undir með honum. Einnig kom fram að væntingar til þess að eigenmaðurinn hjálpi til við heimilisverk er háð því hvenær það hentar honum. Svör karla voru misjöfn og margir sem gerðu sér grein fyrir því að heimilisverk séu ekki eingöngu á verksviði kvenna, en að sama skapi voru mörg svör á þá leið að karlar í fullri vinnu ættu ekki að þurfa að taka þátt í heimilisstörfum, sér í lagi ef þeir væru tekjuhærri eða eini aðilinn á heimilinu sem er á vinnumarkaði (McConnon o.fl., 2022).

Hagfræðingurinn Becker hélt því fram í bók sinni, *A treatise on the family*, sem gefin var út árið 1998 að skipting heimilisverka á þann veg sem almennt er talin vera venjubundin og kynjaskipt leyfi báðum aðilum að nýta sér styrkleika sína í þeim verkefnum sem sinnt eru og þannig ná hjón að hámarka skilvirkni þeirrar ólaunuðu heimilivinnu sem framkvæmd er (Becker, 1998). Rannsókn Ferree frá árinu 1990, kom inn á þetta málefni átta árum áður en Becker gaf út bók sína og niðurstöður þeirrar rannsóknar sýndu meðal annars að það að vera kona gerir viðkomandi aðila ekki hæfari í því að skrúbba klósett, ryksuga gólfín eða sjá um eldamennskuna. Þvert á móti sé þessi kynjaða skipting heimilisverka skaðleg til skemmri og lengri tíma (Ferree, 1990).

Rannsókn McConnon o.fl. (2022) staðfestir eldri og nýlegri rannsóknir sem sýna að enn er mikill munur á því hvernig karlar hjálpa til við heimilisverk, og þá er minnst sérstaklega á að orðið *hjálpa* er ekki að hjálpa. Ef karl er beðinn um að hjálpa til við heimilisverkin þá er í raun verið að ýja að því að hann beri ekki ábyrgð á þeim og að þetta séu í raun verk kvenna. Samkvæmt niðurstöðum McConnon býst kvenfólk við því að þurfa að sinna meirihluta af heimilisverkum í framtíðinni (McConnon o.fl., 2022).

Rannsókn Dernberger sem gefin var út í upphafi árs 2020 kemur inn á að aukin þátttaka kvenna á atvinnumarkaði sé oft talið vera merki um jafnrétti og stuðningur við jafnrétti kynjanna. Rannsóknir virðast þó benda til þess að það sé meiri stuðningur fyrir jafnrétti á vinnustöðum heldur en á heimilinu. Rannsóknir virðast einnig beinast meira að því hvernig staða kvenna í þjóðfélaginu er og hvert stefnan er sett, en ekki eru mæld eða könnuð viðhorf karla hvað þetta varðar og gæti því verið að verið sé að lesa rangt í niðurstöður með því að yfirfæra jafnrétti í þjóðfélaginu yfir á jafnrétti heimilanna (Dernberger & Pepin, 2020). Rannsókn England (2010), kemur inn á að jafnrétti kynjanna hvað varðar vinnu og heimilislíf hefur staðnað eða stöðvast við mörg atriði eins og möguleika kvenna á að vinna sig upp í starfi og þá sérstaklega í þeim atvinnugreinum sem teljast kvennastéttir eins og heilbrigðis- og kennslustörf (England, 2010). Rannsókn Friedman sem gefin var út 2015, kemur inn á það sama að í raun hafi ekki mikið breyst frá því rannsókn Hochschild var upprunalega gefin út og að breytingar á viðhorfi karla og karlmennsku sé þörf til að jafnrétti kynjanna geti haldið áfram á vinnustað og heimili (Friedman, 2015).

Bakslag virðist hafa orðið á tímum COVID-19 hvað jafnrétti og verkefnaskiptingu varðar eins og kemur fram í rannsókn Andreu Hjálmsdóttur og Valgerðar S. Bjarnadóttur sem gefin var út í september 2020. Dagbókarfærslur 37 íslenskra mæðra í gagnkynja samböndum

yfir tveggja vikna tímabil voru greindar og niðurstöður virtust benda til þess að mæður tóku á sig mun stærri skerf af annarri og þriðju vaktinni en fyrir COVID-19 ásamt því að andlegt álag jókst umtalsvert hjá þeim þar sem ábyrgðin á að halda heimilinu gangandi féll enn frekar á þær (Andrea Hjálmsdóttir & Valgerður S. Bjarnadóttir, 2021).

Rannsókn Dernberger er unnin út frá könnunum sem National Institutes of Health í Bandaríkjunum hefur unnið árlega síðan 1975 og kallast *Monitoring the future* (Johnston o.fl., 2015). Þessar kannanir mæla afstöðu nemenda í áttunda, tíunda og tólfta bekk skóla í Bandaríkjunum til ýmissa málefna, svo sem eituryfjanotkunar, líðan í skóla og lífi, trúarbrögð, kynhlutverk og fleira. Þessar kannanir sýna að afstaða ungs fólks til kynhlutverka er jákvæðari eftir því sem árin líða en þó kemur sterkt fram að módelið um útvinnandi föður og heimavinnandi móður sé það sem flestir sjá fyrir sér eða óska sér í framtíðinni (Dernberger & Pepin, 2020). Þær rannsóknir spegla að nokkru leyti þau viðhorf sem koma fram í rannsókn Andreu Hjálmsdóttur, um viðhorf unglinga til jafnréttis og verkaskiptingar kynjanna á Íslandi árunum 1992-2014 (2014).

3.1 Niðurstöður

Þegar niðurstöður höfunda voru greindar kom í ljós mikil kynjuð verkaskipting hvað varðar verkefni heimilanna. Önnur og þriðja vaktin fellur greinilega meira á kvenfólk á meðan karlar annaðhvort gera sér ekki grein fyrir vandamálinu eða hafa ekki vilja til þess að breyta verkaskiptingunni eins og hún er uppsett í dag.

Í svörum þátttakenda við rannsókn höfunda og þá sér í lagi í opnum spurningum komu fram mikið af neikvæðum svörum eins og þau voru kóðuð af rannsakendum. Helstu atriði sem stóðu upp úr þar voru; frumkvæði, skipulag og þrif. Mikið var um svör sem gáfu til kynna að frumkvæði og framtaksleysi maka (karla) almennt væri mjög ábótavant ásamt því að þeir virtust ekki taka eftir því þegar þyrfti að sinna verkefnum á heimilinu, hvort sem það var að skipta um klósettpappír, ryksuga, passa að börn væru nestuð fyrir skóla eða önnur atriði. Athygli vekur að flestir sem svöruðu neikvætt eru ekki að nýta sér nein verkfæri verkefnastjórnunnar eða snjallforrit og því tækifæri þar sem hægt er að vinna betur með.

Þó komu einnig fram jákvæð atriði í opnum spurningum en jákvæðu svörin komu í langflestum tilfellum frá sömu þátttakendum þar sem báðir aðilar í sambandi virtust eiga frumkvæði að því sem þyrfti að vinna á heimilinu. Þeir svarendur minntust einnig á jákvæð samskipti, gott skipulag á þrifum og eldamennsku ásamt því að notfæra sér ýmis verkfæri verkefnastjórnunnar eða snjallforrit.

Ekki var farið sérstaklega yfir það í rannsókn þessari hvaða áhrif COVID-19 hefur haft á þessa verkskiptingu, en höfundar telja þó að miðað við erlendar rannsóknir (International Labour Organization, 2020; Power, 2020) og rannsóknir Hagstofu Íslands (2021) þá ættu áhrifin að vera svipuð á íslenskum heimilum, þ.e.a.s. að staðan hafi versnað á COVID-19 tímum. Áhugavert væri að gera sérstaka rannsókn á mögulegum breytingum á verkaskiptingu heimilanna sem hafa átt sér stað á þessum tímum og hvernig kynin upplifðu þær breytingar.

3.2 Verkefnastjórnun og notkun hennar til að bæta ástandið

Með því að notast við verkfæri verkefnastjórnunnar ættu íslensk heimili að geta minnkað að einhverju leyti það álag sem fylgir annarri og þriðju vaktinni. Með því að nýta verkfæri tímastjórnunar eins og snjallforrit, skilgreina verkefni ítarlega ásamt því að útbúa áætlanagerð tengda þeim verkefnum sem þarf að vinna, huga að góðum samskiptum og miðlun upplýsinga milli þátttakanda ásamt því að skipuleggja betur ýmis verkefni eins og matarinnkaup og eldamennsku. Með upplýsingasöfnun er hægt að nálgast upplýsingar og skrá þær niður miðlægt um öll atriði sem þarf að muna daglega og fram í tímann, hvort sem það eru læknaheimsóknir, afmæli ættingja og vini eða hvað annað sem þarf að gera ráð fyrir í framtíðinni.

Með því að gera ráð fyrir væntum verkefnum er hægt að koma í veg fyrir fyrirsjáanlega árekstra sem gætu átt sér stað ef upplýsingaflæði er ekki til staðar og uppfært. Til þess er hægt að nýta reglulega stöðufundi eða fjölskyldufundi þar sem farið er yfir þau málefni og verkefni sem þarf að ræða hverju sinni. Fara þarf yfir hvað gekk vel og ekki vel ásamt því að ræða hvað sé á dagskrá á næstunni sem þarf að gera sérstaklega ráð fyrir. Á þessum fundum er hægt að leggja áherslu fyrst og fremst á þau verkefni sem skipta mestu máli og af hverju þau skipta máli fyrir fjölskylduna, sem sagt hvað græðir fjölskyldan á þeim verkefnum.

Með því að dreifa ábyrgð á þeim verkefnum sem vinna þarf ásamt því að setja upp tímalínur fyrir þau, og passa að góð verkefnalýsing sé til staðar er hægt að virkja fjölskyldumeðlimi betur til að vinna sjálfstæðari í sínum verkefnum. Með því að ræða verkefnin fyrir og sér í lagi eftir að þau eru framkvæmd má skoða hvort eitthvað þurfi að breyta eða ekki, hvort eitthvað hafi gengið vel eða illa til dæmis, og þá er hægt að innleiða það í verkefnalýsingu hvers verkefnis fyrir sig. Mestu máli skiptir þó að fá fjölskyldumeðlimi með sér í þau verkefni sem vinna þarf og gera þeim grein fyrir ástandinu sem er til staðar og

þörfina á því að leysa það. Skýr verkaskipting skiptir öllu máli en þó er hægt að láta ákveðin verk rótera reglulega milli fjölskyldumeðlima til þess að meira jafnræði gildi og verk verði síður leiðigjörn. Einnig er það góð leið fyrir fjölskyldumeðlimi að gera sér grein fyrir því hvað þarf til að framkvæma þessi verk.

3.3 Verkefnastjórnunarforrit

Google Calendar er í grunninn dagatal með áminningum sem sendar eru í síma eða tölvu eftir því hvernig notandi stillir það. Notkun Google Calendar er tengt tímastjórnun þar sem notendur geta skipulagt daginn sinn ásamt því að halda utan um verkefni, hvenær byrja þarf á þeim og hvenær þeim eigi að ljúka. Einnig er hægt að tengja dagatöl fjölskyldumeðlima sem tryggir að allir meðlimir fjölskyldunnar geta með góðri vissu bókað tíma sem skarast ekki á við aðra notendur, hvort sem það eru læknatímar, matarboð eða afmæli hjá vinum og vandamönnum.

G-Calize er Google Calendar viðbót (e. add-on) sem leyfir þér að litakóða atburði í Google Calendar til auðkenningar. Á þann hátt hermir það eftir litakóðun í Google Mail en leyfir þér að velja lit fyrir hvern dag vikunnar sem bætir þannig sjónræna upplifun af tímastjórnun þar sem fljótlegt er að sjá hvar álagspunktur eru í skipulaginu (piayo.com, 2019).

TeamCal er Google Calendar viðbót sem gæti gagnast fjölskyldum með eldri börn eða unglunga en það leyfir stjórnenda, í þessu tilviki foreldri, að fylgjast með og stýra mörgum dagatölum (e. Calendar) án þess að þurfa utanaðkomandi snjallforrit eða of mikla vinnu. Viðbótin notar einfalt Gantt rit þar sem hægt er að fylgjast með árekstrum á viðburðum sem og tímum þar sem ekkert er á dagskrá sem er tími sem mögulega nýtist í eitthvað gagnlegt. Viðbótin er sett upp á einfaldan sjónrænan hátt sem leyfir góða yfirsýn yfir dagskrá fjölskyldunnar (teamcalapp.com, 2021).

Ef notandi hefur áhuga á tímastjórnun og er duglegur að setja viðburði inn í Google Calendar þá er Timely viðbótin góð til þess að skrá hvað tími þinn er raunverulega að fara í. Timely heldur sjálfkrafa utan um tímaskráningu og flokkar þá tíma í tímaskráningarskjal sem hægt er að fara yfir til að fylgjast með raunverulegri tímaeyðslu. Notandi getur svo byggt skipulag sitt á þessari tímaskráningu þegar kemur að því að deila verkefnum niður á fjölskyldumeðlimi eða fært tímafrek verk yfir á maka sem mögulega hefur verið mældur með meiri frítíma með notkun þessarar aðferðar (Timely, e.d.).

Einnig er vert að minnast á aðra góða eiginleika Google Calendar eins og einkalífs stjórnun þar sem hægt er að stilla dagatalið þannig að vissir aðilar fá bara takmarkaðan aðgang að dagatalinu og fái einungis að sjá þá atburði sem tengjast þeim. Gæti þetta gagnast þeim fjölskyldum sem eru með barnapírur eða þrif þjónustu á heimilinu sem þeir vilja mögulega gefa takmarkaðan aðgang að dagatali en alls ekki allan. Einnig gætu verið viðburðir sem foreldrar vilja halda frá börnum sínum eins og kaup á afmælis- og jólagjöfum.

Annar eiginleiki er sá að ef viðburður inniheldur heimilisfang þá kemur sjálfkrafa fram staðsetning sem fjölskyldumeðlimir geta notað til þess að leiðbeina sér á staðinn ef um ókunnugan stað er að ræða.

Ýmis sérhæfð verkefnastjórnunarforrit eru á markaðinum og höfða þau ýmist til verkefnastjóra sem fara fyrir teyllum innan fyrirtækja eða stofnuna meðan önnur höfða til einstaklinga eða til fjölskylda sem nýta þau til að létta álag á heimilið eins og kemur fram í töflu 1. Með ásetningi er hægt að aðlaga flest af þessum forritum þannig að þau virki að einhverju leiti fyrir hópa sem þau eru ekki hönnuð fyrir og er þá líklega um að ræða manneskju sem notar verkefnastjórnunarforrit við vinnu sína en aðlagar það svo að fjölskyldulífinu, hvort sem um einstaklingsmiðað forrit eða teymis forrit er að ræða. Fyrir frekari upplýsingar um verkefnastjórnunarforrit sjá viðauka (smáforrit verkefnastjórnunar).

Tafla 1

Sérhæfð verkefnastjórnunarforrit

Eftirfarandi forrit eru hönnuð:		
fyrir fjölskyldur	fyrir einstaklinga	fyrir teymi
Cozi Family Organizer	Akiflow	Asana
Family Wall	Any.do	ClickUp
	Microsoft ToDo	ProProfs Projects
	OmniFocus	Trello
	Sunsama	
	Todoist	
	Week Plan	

4. Aðferðafræði

Í eftirfarandi kafla verður farið yfir þær aðferðir sem notaðar voru við gerð rannsóknarinnar. Farið verður yfir framkvæmd, úrvinnslu og val á þátttakendum ásamt greiningu á gögnum. Einnig verður farið yfir réttmæti, áreiðanleika og takmarkanir rannsókna.

4.1 Meginleg rannsóknaraðferð

Framkvæmd var meginleg rannsókn í formi spurningakönnunar. Með því að notast við meginlega rannsókn geta höfundar greint og mælt tölfræðilega svör þátttakanda og leitast er við að finna orsakasambönd milli einstaka atriða í svörum þátttakanda, þ.e.a.s. orsök og afleiðingu.

Notast var við fimm punkta Likert kvarða í lokuðum spurningum frá alltaf ég, frekar ég, jafnt, frekar maki og alltaf maki. Einnig var valmöguleikinn „á ekki við“ til staðar fyrir svarendur. Ákveðnar spurningar voru flokkaðar sem hálfopnar þar sem svarendur gátu valið svarmöguleikann „annað“ og skráð inn svör sín þar.

Einnig voru nokkrar opnar spurningar í rannsókninni og voru þær þemagreindar eftir atriðum sem stóðu upp úr og svarendur minntust oftast á en þau voru; börn, fjármál, frumkvæði, matur, samskipti, skipulag og þrif.

Könnun var dreift á samfélagsmiðlinum Facebook og Twitter þar sem höfundar höfðu greiðan aðgang að mögulegum þátttakendum á einfaldan og hentugan hátt ásamt því að haft var samband við nokkur stór fyrirtæki og spurst fyrir hvort þau væru tilbúin að aðstoða við að dreifa spurningakönnuninni á innri vef sínum. Einnig er ekki hægt að útiloka að rannsókn hafi verið dreift af þátttakendum í gegnum skilaboð til annara notenda samfélagsmiðla.

Opnað var fyrir svarmöguleika á rannsókn þann 04.10.2022, hún höfð opin í viku og fjöldi svarenda voru 671.

Alls voru 691 einstaklingar sem svöruðu spurningakönnun. 20 svarendur voru einstæðir og voru svör þeirra ekki tekin með í greiningunni. Svör 671 einstaklinga eru því tekin með í greiningunni.

Við greiningu meginlegrar rannsóknar var stuðst við forritið RStudio (útgáfa 2022.07.2+576) ásamt Microsoft Excel til að vinna úr þeim gögnum.

4.2 Mælitæki

Í spurningakönnuninni voru alls 68 spurningar sem skipt var niður í 3 flokka. 7 spurningar voru bakgrunnsspurningar þar sem spurt var um kyn, hjúskaparstöðu, fjölda barna á lögheimili, aldur, búsetu, menntun og tekjur. Bakgrunnsspurningar voru notaðar til skilgreina betur þátttakendur út frá fjölskyldustöðu, fjölda barna, menntunarstigi og aldri ásamt því að greina hvort einhver marktækur munur væri á milli svarenda út frá ofangreindum breytum. Einnig voru 6 opnar spurningar þar sem svarendum gafst tækifæri á að koma frekari upplýsingum á framfæri og töldu höfundar að þær spurningar gæti gætu gefið aukna innsýn í rannsóknina.

Höfundar skoðuðu greinar og rannsóknir sem tengdust verkefnastjórnun ásamt annarri og þriðju vaktinni við gerð spurninganna. Stuðst var sérstaklega við rannsókn Stamp frá árinu 2021. Sú rannsókn innihélt 170 lokaðar spurningar ásamt einni opinni spurningu þar sem svarendur gátu komið með athugasemdir sem ekki var tekið á í rannsókninni. Þessi spurningarlisti var notaður til að greina það andlega álag sem fellur á einstaklinga sem eru í sambandi og deila heimili (Stamp, 2021).

Ástæða þess að ákveðið var að nota spurningar úr þessari rannsókn er að þetta er með fyrstu rannsóknunum sem að notast við spurningalista til að greina andlegt álag, en fyrri rannsóknir hafa einskorðast við viðtöl og rýnihópa (e. focus group). Með því að notast við staðlaðar spurningar eru einnig meiri líkur á að svörun verði réttmætari ef rannsóknin yrði endurtekin.

Höfundar notuðust einungis við 68 spurningar af 170 úr rannsókn Stamp (2021) og voru þær spurningar sem höfðuð meira til fjölskyldna valdar fram yfir þær sem áttu aðallega við um barnlausar fjölskyldur. Ýmsar ástæður liggja að baka því vali en rannsókn höfunda miðar að því að greina hvernig hægt að sé að einfalda heimilislíf fjölskyldna í fyrsta lagi. Einnig var talið að svörun yrði ábótavant ef notaðar yrðu allar 170 spurningarnar úr rannsókn Stamp (2021)

4.3 Þátttakendur

Þýði megindelegu rannsóknarinnar eru allir Íslendingar sem voru á vinalista höfunda og síðan fylgjendur Karlmennskunnar á Facebook og Instagram. Ekki var gerð sérstök krafa um aldur, kyn, menntun eða annað en þó voru svör barnlausra og þeirra sem eru undir 18 ára aldri tekin út fyrir mengið þegar niðurstöður voru greindar. Þar sem notast er við þessa dreifingu rannsóknar telst úrtak rannsóknarinnar vera hentugleikaúrtak (e. convenience sample).

Hentugleikaúrtök eru einföld leið til að ná til breiðs hóps fólks en þó er ekki hægt að tryggja jafna aldursdreifingu eða kynjahlutföll.

Til þess að nálgast stærri hóp heldur en einungis Facebook vini og vandamenn höfunda og þá sem þeir dreifðu rannsókninni áfram á var haft samband við Karlmenntann (Karlmenntann, e.d.-a) sem deildi rannsókn með fylgjendum sínum á samfélagsmiðlunum Facebook og Instagram. Fylgjendur Karlmenntunnar á Instagram eru 23 þúsund og á Facebook eru þeir með 6.900 fylgjendur og eru þeir af öllum aldurshópum. Úrtak rannsóknar er því 23.986 eða allir þeir sem fylgja höfundum á samfélagsmiðlum sem og fylgjendur Karlmenntunnar. Með þessari dreifingu á stóran hóp var reynt að komast hjá þeim takmörkunum sem annars hefðu fylgt minni dreifingu.

4.3.1 Lýðfræði

Í floknum lýðfræðilegar spurningar voru settar fram bakgrunnsspurningar sem yrðu eingöngu nýttar vegna úrvinnslu könnunnar. Flokkurinn innihélt sjö spurningar þar sem spurt var um kyn, hjúskaparstöðu, fjölda barna með lögheimili hjá svaranda, aldur svaranda, búsetu, menntunarstig og tekjur.

Konur voru í meirihluta svarenda eða 78% á móti 21% karla. Þar sem rannsókn höfunda beinist sérstaklega að annarri og þriðju vaktinni sem, eins og hefur komið fram fyrr í þessu verkefni, leggst að mestum hluta á konur þá telja höfundar að hátt svarhlutfall kvenna vera jákvætt og sér í lagi svörun við opnum spurningum. Aftur á móti var einnig mjög mikilvægt að fá svör karla til að sjá hvar munur í svörun liggur og hægt sé að greina þau gögn betur milli mismunandi hópa.

Flestir þátttakendur tilheyrðu aldursflokknum 35 til 39 ára en í þeim flokki voru 27.1% þeirra sem svöruðu spurningunni. Aldursflokkarnir fyrir ofan og neðan þennan flokk, það er 30 til 34 ára og 40 til 44 ára voru einnig stórir og saman töldu allir þessir þrjú aldursflokkar, þ.e.a.s. 30-44 ára 66.8% þeirra sem svöruðu rannsókninni.

Með því að leggja áherslu á þær breytur þar sem svörun karla og kvenna skarast er hægt að greina þau sérstaklega og í framhaldi skilgreina hvaða þætti liggur mest á og þarf að veita meiri athygli eða væri jákvætt að vinna í til þess að jafna aðra og þriðju vaktina. Þær breytur þar sem að svörun er svipuð eða eins hjá báðum kynjum þarf ekki að greina sérstaklega með tilliti til þess hvernig væri hægt að laga þær en hægt væri að nota þau svör til þess að skilgreina hvað það er sem virðist virka vel nú þegar og yfirfæra það á heildina.

4.4 Framkvæmd og greining

Gögnum var safnað með megindlegri rannsókn í formi spurningakönnunar á Facebook. Í upphafi spurningakönnunar var lýsing á verkefninu sem höfundar eru að vinna í ásamt því að gert var grein fyrir markmiði rannsóknarinnar. Nöfn og netföng rannsókenda komu fram ef upp kæmu einhverjar spurningar og einnig var gefið upp nafn og netfang leiðbeinanda. Spurningakönnun var framkvæmd rafrænt og tekið var sérstaklega fram að ekki væri hægt að rekja einstaka svör þátttakenda ásamt því að trúnaði var heitið. Höfundar tóku einnig fram að ekki væri skylda að taka þátt í könnun.

4.5 Réttmæti og áreiðanleiki rannsóknar

Áreiðanleiki (e. reliability) niðurstaðna merkir að ef rannsókn yrði endurtekin kæmu fram sambærilegar niðurstöður og stöðugleiki myndi vera milli mælinga.

Réttmæti (e. validity) er skilgreint sem að þátttakendur í rannsókn hafi allir haft sömu möguleika á að taka þátt í henni og dregur þetta úr líkum á hlutdrægni í úrtaki sem gæti leitt til rangra ályktana um þýðið (Agresti, 2018). Einnig er réttmæti notað til að komast að því hvort verið sé að mæla það sem rannsókninni er ætlað að mæla og þá hvort sé verið að mæla það rétt. Rannsakendur telja að spurningar sem settar voru fram hafi verið skýrar og hugtök sem komu fram í henni hafi verið vel útskýrð.

Alls svöruðu 671 þátttakendur og telst það ekki nógu stórt úrtak til að draga ályktun um þýðið. Ef rannsókn væri endurtekin er ekki víst að sömu niðurstöður myndu fást að öllu leyti og telst hún því ekki áreiðanleg. Þó gefur hún vissa vísbendingu um upplifun íslenskra fjölskylda af viðfangsefninu.

Sökum þess að úrtak rannsóknar var hentugleikaúrtak er einnig ekki hægt að alhæfa með réttmæti, að allir hafi haft sömu möguleika að taka þátt í rannsókninni. Rannsakendur telja einnig að meðhöndlun gagna sem safnað var hafi farið rétt fram og samkvæmt leiðbeiningum og reglum.

4.6 Gæði rannsóknar og takmarkanir

Þegar gögn höfðu verið greind komu í ljós nokkrar takmarkanir, en þær eru eftirfarandi:

Hlutfall Íslendinga á Facebook er mjög hátt en þó eru vissulega ekki allir á Facebook og er því mögulegt að ekki hafi náðst til allra í úrtakinu.

Af þeim 671 svarendum voru 524 konur eða 78,1%, 141 karlar eða 21,0%, 5 svöruðu kvár og kynsegin eða 0,7% og 1 aðili sem kaus að svara ekki eða 0,1%. Þar sem kynjahlutfall í þýði er nokkuð jafnt er augljóslega um úrtaksskekkju í svörun á rannsókn. Erfitt getur því reynst að alhæfa niðurstöður rannsóknar en þó gefa þær mikilvægar niðurstöður frá kvenfólki bæði í megindegum og opnum svörunum og eru það konur sem virðist halla mest á hvað varðar aðra og þriðju vaktina og því mikilvægt að fá góða svörun frá þeim.

Nokkuð jöfn skipting er í hópi svarenda á aldrinum 30 til 44 ára en jákvætt hefði verið að fá fleiri svaranir á aldrinum 20-29 ára og þá sér í lagi 20-24 ára þar sem mjög lítil svörun var. Í eldri aldursflokkum hefði einnig verið jákvætt að fá fleiri svör og þá sér í lagi í aldurshópnum 50 ára og eldri. Þegar skipting aldurs og svörunar er borin saman við tölur Hagstofu Íslands um mannfjölda eftir kyni og aldri árið 2022 á Íslandi er ekki hægt að alhæfa að mikil skekkja sé til staðar í niðurstöðum aldurflokka, en þó hefði verið gott að fá fleiri niðurstöður í þeim aldursflokkum sem minnst er á hér að ofan (Hagstofa Íslands, 2022b).

Þegar skoðaðar eru niðurstöður rannsóknar og þær bornar saman við tölur Hagstofu Íslands hvað varðar íbúafjölda sveitarfélaga má sjá að hlutfall þeirra sem búa á höfuðborgarsvæðinu samkvæmt tölum hagstofu eru 64%. Svör úr rannsókn höfunda sýndu að 69,9% svarenda eru búsettir á höfuðborgarsvæðinu og því er ekki hægt að halda því fram að mikil skekkja sé til staðar (Hagstofa Íslands, 2022c).

Þegar megindegleg rannsókn var send út á svarendur innihélt hún einnig sex opnar spurningar þar sem höfundar vildu fá nánari innsýn í upplifun og dýpt svara frá þátttakendum. Opnu spurningarnar gáfu svarendum tækifæri á að tjá sig um eitthvað sem ekki kom fram í lokuðu spurningunum eða eitthvað sem þau vildu útskýra nánar sem ekki var komið fram. Því var hægt að fá dýpri svör heldur en ef eingöngu væri um lokaðar spurningar að ræða.

5. Niðurstöður rannsókna

Hér koma fram niðurstöður meginlegrar rannsóknar. Fyrst er farið yfir þær spurningar sem varða verkaskiptingu innan heimila. Á töflum 2-8 er farið yfir upplifun kynjanna á verkaskiptingu þar sem svarið „jafnt“ var lítið appelsínugult ef að það náði 50% svörun hjá öðru eða báðum kynjum. Einnig var það kyn sem upplifði að það ynni frekar eða alltaf verkið merkt með grænu til þess að auðvelt væri að greina sjónrænt hvernig viðhorf kynjanna birtast í svörunum. Næst er farið yfir opnar spurningar og þar á eftir farið yfir þær kóðanir sem voru gerðar út frá opnum spurningum. Að lokum verður farið yfir verkfæri verkefnastjórnunnar.

5.1 Algengar verkaskiptingar heimilisins

5.1.1 Fjárhagslegar ákvarðanir

Tafla 2

Fjárhagslegar ákvarðanir heimila

	Karlar			Konur		
	Jafnt	Frekar ég	Alltaf ég	Jafnt	Frekar ég	Alltaf ég
Hver ákveður ráðstöfunarfé heimilisins?	88.0 (62.9%)	20.0 (14.3%)	12.0 (8.6%)	332 (63.5%)	101 (19.3%)	31.0 (5.9%)
Hver ákveður stærri fjárhagslegar ákvarðanir eins og fjölskyldufrí?	105 (75.0%)	13.0 (9.3%)	4.00 (2.9%)	353 (67.5%)	91.0 (17.4%)	40.0 (7.6%)
Hver ákveður stærri fjárhagslegar ákvarðanir eins og húsnæðis kaup?	112 (80.0%)	10.0 (7.1%)	5.00 (3.6%)	404 (77.2%)	42.0 (8.0%)	21.0 (4.0%)
Hver borgar reikninga heimilisins?	50.0 (35.7%)	28.0 (20.0%)	31.0 (22.1%)	234 (44.7%)	64.0 (12.2%)	90.0 (17.2%)
Hver ákveður hvort kaupa skuli ónauðsynlega hluti?	83.0 (59.3%)	16.0 (11.4%)	8.00 (5.7%)	273 (52.2%)	146 (27.9%)	37.0 (7.1%)

Þegar niðurstöður spurninga varðandi fjárhagslegar ákvarðanir eru skoðaðar er svarhlutfall mjög sambærilegt hjá körlum og konum varðandi þau atriði sem spurt var um. Í spurningunni varðandi það hver ákveður ráðstöfunarfé heimilisins, voru 62,9% sem telja þá verkaskiptingu vera jafna á heimilinu nema aldurshópurinn 20-24 ára þar sem aðeins 42,9% telja þá skiptingu

jafna. Þegar spurt var um stærri fjárhagslegar ákvarðanir eins og fjölskyldufrí var svörunin jöfn í 68,9% tilfella nema í aldurshópnum 20-24 ára þar sem aðeins 35,7% töldu þá skiptingu vera jafna.

Þegar spurt var um hver ákvarði stærri fjárhagslegar ákvarðanir eins og húsnæðis kaup var svörun heilt yfir um 77,5% jöfn skipting og jókst sú svörun eftir því sem börnum á heimili fjölgaði upp að fjórum börnum. Aldurshópurinn 20-24 og 25-29 taldi aftur á móti að skiptingin væri ekki jöfn nema í 50% og 57,7% tilfella.

Niðurstöður sýndu einnig að bæði kyn töldu í langflestum tilfellum að um jafna skiptingu væri að ræða á þeim verkefnum sem spurt var um.

5.1.2 Frístundir og mikilvægir fundir

Tafla 3

Ákvarðanir heimila um frístundir og mikilvæga fundi

	Karlar			Konur		
	Jafnt	Frekar ég	Alltaf ég	Jafnt	Frekar ég	Alltaf ég
Hver hefur yfirlit yfir mikilvæga fundi svo sem við lækna og skóla?	44.0 (31.4%)	14.0 (10.0%)	6.00 (4.3%)	62.0 (11.9%)	230 (44.0%)	209 (40.0%)
Hver ákveður hvaða atburður er mikilvægari ef að dagskrá skarast?	93.0 (66.4%)	14.0 (10.0%)	4.00 (2.9%)	192 (36.7%)	210 (40.2%)	92.0 (17.6%)
Hver undrirbýr heimilið undir það að meðlimur þess eyði tíma í burtu eins og til dæmis gisting barna utan heimiliseða ferðalög annars foreldris?	60.0 (42.9%)	17.0 (12.1%)	6.00 (4.3%)	71.0 (13.6%)	204 (39.0%)	203 (38.8%)
Hver sér til þess að börnin séu sótt á réttum tíma í dagvistun eða skóla?	53.0 (37.9%)	23.0 (16.4%)	12.0 (8.6%)	132 (25.2%)	144 (27.5%)	143 (27.3%)
Hver ákveður í hvaða röð erindum er raðað ef tími er knappur?	80.0 (57.1%)	29.0 (20.7%)	4.00 (2.9%)	124 (23.7%)	225 (43.0%)	141 (27.0%)

Þegar svör kvenna við þessum spurningum eru skoðaðar telja þær sjaldnast að um jafna skiptingu sé að ræða eða aðeins 11,9% til 36,7% eftir því hvaða spurningu um ræðir. Á móti kemur að svörun kvenna að það séu frekar eða alltaf þær sem sinna þessum hlutum er á bilinu frá 54,8% til 84% eftir því hvaða spurningu er um að ræða. Svör karla við þessum spurningum um að verkaskipting sé jöfn er aftur á móti á bilinu 31,4% til 66,4%. Ekki er sjáanlegur munur á svörunum eftir menntunar- né tekjustigi. Hér má sjá greinilegt misræmi í svörun hjá konum og körlum þar sem karlar telja að verkaskiptingin sé jafnari en hún í raun og veru er.

5.1.3 Fjölskylduviðburðir og heimsóknir

Tafla 4

Ákvarðanir heimila varðandi fjölskylduviðburði og heimsóknir

	Karlar			Konur		
	Jafnt	Frekar ég	Alltaf ég	Jafnt	Frekar ég	Alltaf ég
Hver tekur ákvarðanir um heimsóknir til fjölskyldu eða vina?	46.0 (49.5%)	12.0 (12.9%)	1.00 (1.1%)	152 (40.0%)	161 (42.4%)	57.0 (15.0%)
Hver man eftir og minnir fjölskyldumeðlimi á mikilvægar dagsetningar?	26.0 (28.0%)	7.00 (7.5%)	5.00 (5.4%)	34.0 (8.9%)	170 (44.7%)	165 (43.4%)
Hver man eftir afmælum vina og ættingja?	35.0 (37.6%)	7.00 (7.5%)	5.00 (5.4%)	57.0 (15.0%)	155 (40.8%)	159 (41.8%)
Hver ákveður hvaða fötum börnin klæðast?	33.0 (35.5%)	5.00 (5.4%)	2.00 (2.2%)	66.0 (17.4%)	120 (31.6%)	133 (35.0%)
Hver undirbýr gestakomur?	46.0 (49.5%)	15.0 (16.1%)	3.00 (3.2%)	107 (28.2%)	151 (39.7%)	117 (30.8%)
Hver ákveður hvenær lagt er af stað að heiman svo fjölskyldan komi á réttum tíma?	28.0 (30.1%)	34.0 (36.6%)	16.0 (17.2%)	123 (32.4%)	109 (28.7%)	95.0 (25.0%)

Í flokknum fjölskylduviðburðir og heimsóknir var svörun við spurningunni um hver tekur ákvarðanir um heimsóknir til fjölskyldu og vina töldu karlar í 49,5% tilfella þá skiptingu vera jafna á móti 40% kvenna. 33,3% karla töldu að maki sæi frekar um það á móti 2,6% kvenna. 14% karla svöruðu á á leið að þeir sæju frekar eða alltaf um þær ákvarðanir á móti 57,4% kvenna. Eins og taflan sýnir hér að ofan þá svara konur í nánast öllum tilfellum að þær sjái um þessa hluti sem um ræðir fyrir utan hvenær er lagt af stað á viðburði þá er svörun karla rétt

aðeins hærri en hjá konum (53,8% á móti 53,7%). Ekki var nein litakóðun við jafnt í þessum svörum þó svo spurningin um hver undirbúi gestakomur væri mjög nálægt því og sýnir hún mismunandi upplifun karla og kvenna á þeirri spurningu þar sem rúmur helmingur karla telur að sú skipting sé jöfn á móti rúmum 30% kvenna.

5.1.4 Tilfinningalíf fjölskyldumeðlima

Tafla 5

Ákvarðanir heimila vegna tilfinningalífs fjölskyldumeðlima

	Karlar			Konur		
	Jafnt	Frekar ég	Alltaf ég	Jafnt	Frekar ég	Alltaf ég
Hver tekur eftir að barn þarfnast tilfinningalegs stuðnings?	50.0 (53.8%)	10.0 (10.8%)	3.00 (3.2%)	114 (30.0%)	156 (41.1%)	78.0 (20.5%)
Hver hlustar á barn þegar það er í uppnámi?	67.0 (72.0%)	7.00 (7.5%)	2.00 (2.2%)	160 (42.1%)	137 (36.1%)	50.0 (13.2%)
Hver tekur eftir því að barn sé undir álagi og þurfi hjálp?	58.0 (62.4%)	8.00 (8.6%)	3.00 (3.2%)	112 (29.5%)	161 (42.4%)	72.0 (18.9%)
Hver bregst betur við skyndilegum breytingum?	31.0 (33.3%)	31.0 (33.3%)	10.0 (10.8%)	130 (34.2%)	113 (29.7%)	68.0 (17.9%)
Hver setur eigin óskir til hliðar til að það gagnist sambandinu?	50.0 (53.8%)	27.0 (29.0%)	9.00 (9.7%)	172 (45.3%)	121 (31.8%)	57.0 (15.0%)
Hver setur eigin þarfir til hliðar til að það gagnist fjölskyldu?	48.0 (51.6%)	24.0 (25.8%)	11.0 (11.8%)	152 (40.0%)	134 (35.3%)	68.0 (17.9%)
Hver passar að börn á heimilinu séu tilbúin í daginn á réttum tíma?	29.0 (31.2%)	22.0 (23.7%)	9.00 (9.7%)	116 (30.5%)	102 (26.8%)	89.0 (23.4%)

Í spurningum sem snúa að tilfinningum barna töldu karlar þá skiptingu vera jafna í 54% til 72% tilfella á meðan konur svöruðu því sama í 30% til 42% tilfella og er því upplifun mjög ólík milli kynja.

Þegar spurt var hver setur eigin óskir til hliðar til að það gagnist sambandinu var áhugavert að sjá að eftir því sem börnum fjölgaði minnkaði svörun um jafnt og færðist úr 49% með 1 barn og niður í 0% með 5 börn. Eftir því sem menntunarstig og aldur eykst hjá báðum kynjum var líklegra að svörun þátttakenda væri jöfn.

5.1.5 Ökutæki

Tafla 6

Ákvarðanir heimila varðandi ökutæki

	Karlar			Konur		
	Jafnt	Frekar ég	Alltaf ég	Jafnt	Frekar ég	Alltaf ég
Hver fylgist með viðhaldi ökutækis?	10.0 (10.8%)	29.0 (31.2%)	43.0 (46.2%)	82.0 (21.6%)	44.0 (11.6%)	22.0 (5.8%)
Hver tekur eftir því að huga þarf að olíu á bíl eða bæta við lofti á dekk?	12.0 (12.9%)	24.0 (25.8%)	45.0 (48.4%)	90.0 (23.7%)	53.0 (13.9%)	19.0 (5.0%)
Hver ákveður hvaða ferðamáti er valinn þegar farið er að heiman?	47.0 (50.5%)	26.0 (28.0%)	9.00 (9.7%)	265 (69.7%)	38.0 (10.0%)	14.0 (3.7%)

Í spurningum úr flokksnum ökutæki er greinilegur munur á svörum karla og kvenna. Karlar svara því að líklegra sé að þeir sjái um þau verkefni og það speglar við svörun kvenna. Konur eru þó líklegri til að svara að ákvörðun varðandi ferðamáta þegar farið er að heiman sé jöfn á meðan rúm 40% karla svara að þeir sjái um þá ákvörðun.

5.1.6 Heimilisverk

Tafla 7

Ákvarðanir heimila varðandi almenn heimilisverk

	Karlur			Konur		
	Jafnt	Frekar ég	Alltaf ég	Jafnt	Frekar ég	Alltaf ég
Hver tekur eftir að þörf er að þrifa baðherbergið?	25.0 (26.9%)	11.0 (11.8%)	5.00 (5.4%)	47.0 (12.4%)	114 (30.0%)	195 (51.3%)
Hver tekur eftir að þörf er á að skipta um rúmföt?	30.0 (32.3%)	8.00 (8.6%)	3.00 (3.2%)	39.0 (10.3%)	96.0 (25.3%)	222 (58.4%)
Hver tekur eftir að klósettpappír er að verða búinn og þörf er á að skipta um?	54.0 (58.1%)	22.0 (23.7%)	6.00 (6.5%)	155 (40.8%)	106 (27.9%)	96.0 (25.3%)
Hver ákveður hvort kaupa þurfi nýjan hlut í stað hluts sem brotnar eða skemmist?	63.0 (67.7%)	18.0 (19.4%)	2.00 (2.2%)	147 (38.7%)	126 (33.2%)	82.0 (21.6%)
Hver sinnir því að þrifa baðherbergi á heimilinu?	30.0 (32.3%)	13.0 (14.0%)	9.00 (9.7%)	69.0 (18.2%)	105 (27.6%)	148 (38.9%)
Hver sinnir því að þrifa eldhúsið á heimilinu?	28.0 (30.1%)	37.0 (39.8%)	13.0 (14.0%)	124 (32.6%)	126 (33.2%)	68.0 (17.9%)
Hver sinnir því að ryksuga heimilið?	32.0 (34.4%)	23.0 (24.7%)	17.0 (18.3%)	94.0 (24.7%)	97.0 (25.5%)	89.0 (23.4%)
Hver sinnir þvotti á heimilinu?	28.0 (30.1%)	18.0 (19.4%)	7.00 (7.5%)	87.0 (22.9%)	112 (29.5%)	137 (36.1%)
Hver lærir hvernig á að framkvæma verk sem enginn á heimilinu kann fyrir?	29.0 (31.2%)	35.0 (37.6%)	20.0 (21.5%)	160 (42.1%)	84.0 (22.1%)	36.0 (9.5%)
Hver sinnir uppsetningu raftækja á heimilinu?	11.0 (11.8%)	22.0 (23.7%)	57.0 (61.3%)	79.0 (20.8%)	39.0 (10.3%)	23.0 (6.1%)
Hver ákveður hvaða verk eru mikilvægari ef að ekki er tími til að klára þau öll?	32.0 (34.4%)	23.0 (24.7%)	17.0 (18.3%)	94.0 (24.7%)	97.0 (25.5%)	89.0 (23.4%)

Í svörum þátttakenda við spurningum um heimilisverk svara konur í nánast öllum tilfellum að það séu þær sem sjái um þessi verkefni á heimilinu. Karlur telja þó að jafnt sé með því hver tekur eftir að skipta þurfi um klósettpappír ásamt því að ákveða hvort kaupa þurfi nýjan hlut í stað einhvers sem skemmist.

Heimilisverk karla snúast að því að læra hvernig á að framkvæma ný verk sem enginn kann fyrir ásamt því að sinna uppsetningu raftækja á heimilinu. Karlar svara því einnig að þeir sinni þrifum á eldhúsi á heimilinu. Áhugavert væri að greina þá svörun betur og hvort svarendur telji að sé um létt þrif eftir matseld og að hlaða óhreinu leirtaui í uppþvottavél til dæmis eða hvort um dýpri þrif sé að ræða.

5.1.7 Matur

Tafla 8

Ákvarðanir heimila um verkefni tengd mat

	Karlar			Konur		
	Jafnt	Frekar ég	Alltaf ég	Jafnt	Frekar ég	Alltaf ég
Hver ákveður hversu mikinn mat á að elda fyrir hverja máltíð?	28.0 (30.1%)	18.0 (19.4%)	7.00 (7.5%)	87.0 (22.9%)	112 (29.5%)	137 (36.1%)
Hver ákveður hvenær eldamennska á að hefjast?	29.0 (31.2%)	35.0 (37.6%)	20.0 (21.5%)	160 (42.1%)	84.0 (22.1%)	36.0 (9.5%)
Hver ákveður hvað á að elda úr því hráefni sem til er?	25.0 (26.9%)	26.0 (28.0%)	13.0 (14.0%)	100 (26.3%)	133 (35.0%)	84.0 (22.1%)
Hver gengur úr skugga um að nóg sé til af mat fyrir alla á heimilinu?	44.0 (47.3%)	19.0 (20.4%)	9.00 (9.7%)	110 (28.9%)	124 (32.6%)	99.0 (26.1%)
Hver man eftir hvað þarf að kaupa í matinn?	53.0 (57.0%)	15.0 (16.1%)	7.00 (7.5%)	106 (27.9%)	131 (34.5%)	99.0 (26.1%)
Hver tekur eftir þegar eitthvað er að klárast sem þarf að setja á innkaupalista?	57.0 (61.3%)	14.0 (15.1%)	4.00 (4.3%)	128 (33.7%)	137 (36.1%)	87.0 (22.9%)
Hver undirbýr nesti fyrir heimilisfólk?	32.0 (34.4%)	18.0 (19.4%)	9.00 (9.7%)	90.0 (23.7%)	94.0 (24.7%)	94.0 (24.7%)
Hver sér um að fara út í búð og kaupa í matinn?	41.0 (44.1%)	30.0 (32.3%)	11.0 (11.8%)	138 (36.3%)	119 (31.3%)	55.0 (14.5%)

Í svörum þátttakenda við spurningum um mat töldu konur í nánast öllum tilfellum sjá að mestu leyti um þau verkefni sem spurt var um og svör karla virtust gefa til kynna það sama. Karlar virðast þó ákveða hvenær eldamennska skyldi hefjast og svörun kvenna virðist styðja það einnig og áhugavert væri að skoða betur ástæður þess hvað veldur því. Svörun karla skarast við svörun kvenna þegar það kemur að því muna hvað þarf að kaupa í matinn ásamt

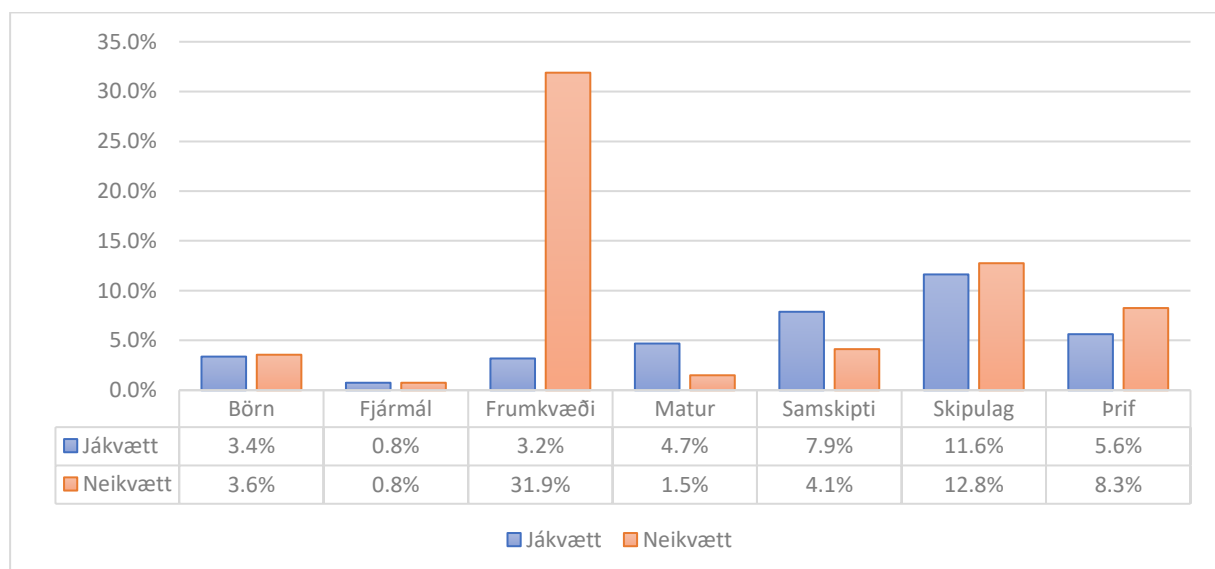
Því að taka eftir hvað sé að klárast og telja um 60% karla þá skiptingu vera jafna á meðan konur í 59% tilfella svara að þær sjái um að muna eftir því.

5.1.8 Opnar spurningar

Lagðar voru fram tvær opnar spurningar í lok kaflans algengar verkaskiptingar heimilisins. Svör voru metin eftir því hvort þau voru jákvæð eða neikvæð og kóðuð í 7 flokka sem voru; börn, fjármál, frumkvæði, matur, samskipti, skipulag og þrif. Hlutfall svara er reiknað út frá kóðuðum heildarsvörum, jákvæðum og neikvæðum og eru svör birt í töflum 9-20.

Tafla 9

Kóðuð svör úr opnum spurningum 1 og 2



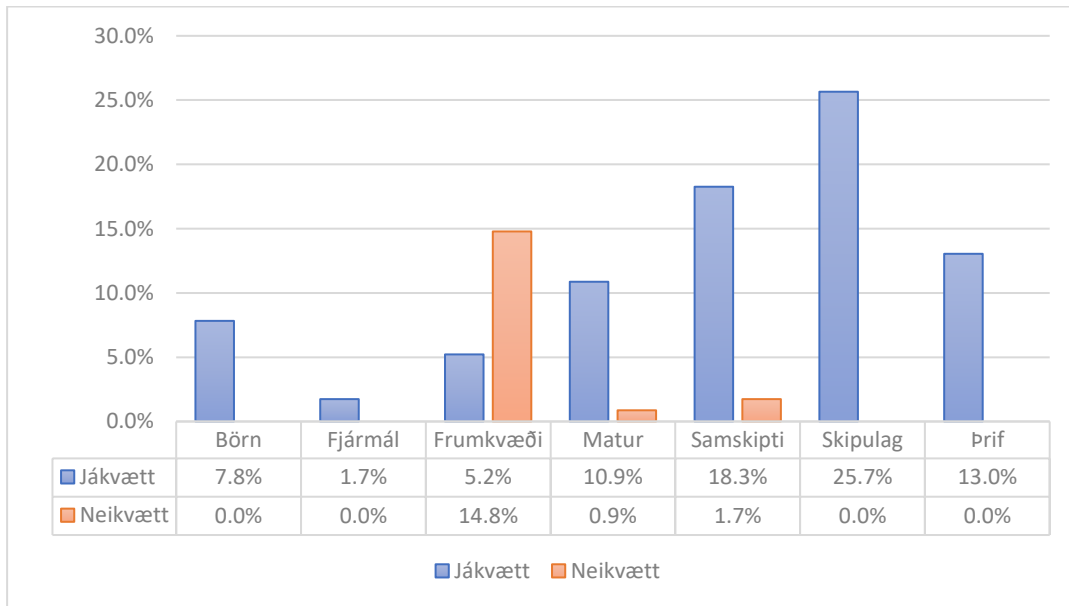
Fyrri spurning var: Hvað finnst þér ganga vel í verkaskiptingu og verkefnastjórnun á þínu heimili? Af þeim 671 sem tóku þátt í rannsókn svöruðu 389 þeirri spurningu. Af þessum 389 svörum voru 258 metin sem jákvæð og 75 sem neikvæð.

Af þeim 258 jákvæðu svörum voru 173 þeirra frá konum og 85 frá körlum og af þeim 75 neikvæðu svörum voru 68 frá konum og 7 þeirra frá körlum.

Þegar fjöldi svarenda við jákvæðum og neikvæðum spurningum er uppreiknaður hlutfallslega miðað við svörun sjáum við að það eru 5,0% karla og 13,0% kvenna sem eru með neikvæða svörun þegar litið er til heildar svarenda á rannsókninni eftir kyni og jákvæð svörun á sömu forsendum eru 60,7% karlar og 33,1% af konum.

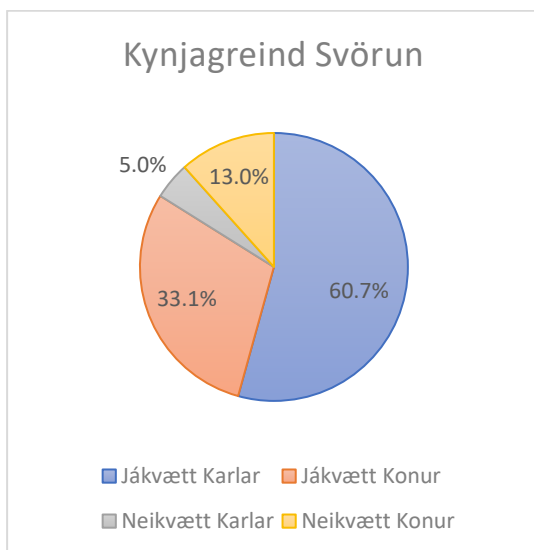
Tafla 10

Kóðuð svör við spurningu 1



Tafla 11

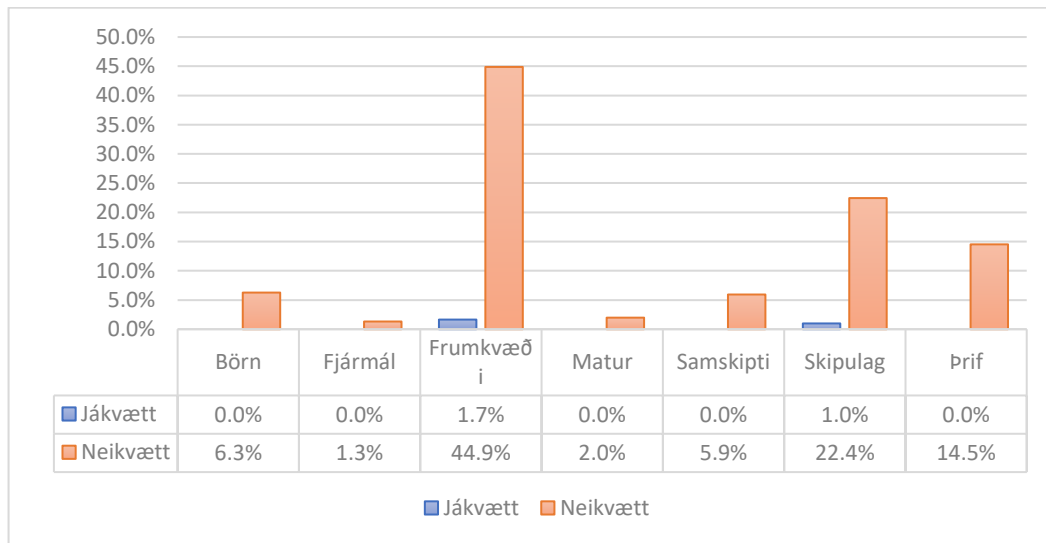
Kynjagreiðing svörun við spurningu 1



Síðari spurning var: Hvað finnst þér mætti fara betur í verkaskiptingu og verkefnastjórnun á þínu heimili?. Af þeim 671 sem tóku þátt í rannsókn svöruðu 387 þeirri spurningu. Af þessum 387 svörum voru 52 metin sem jákvæð og 334 sem neikvæð. Af þeim 52 jákvæðu svörum voru 34 þeirra frá konum og 18 frá körlum og af þeim 334 neikvæðu svörum voru 268 frá konum og 66 þeirra frá körlum.

Tafla 12

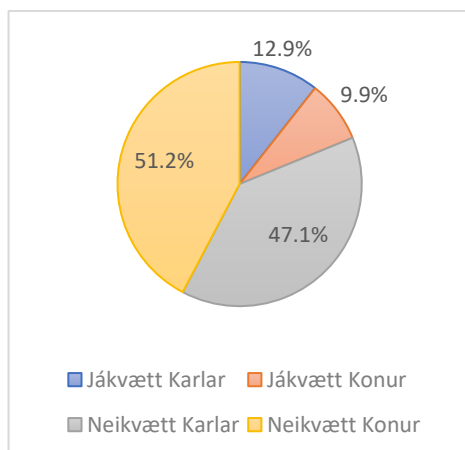
Kóðuð svör við spurningu 2



Þegar fjöldi svarenda við jákvæðum og neikvæðum spurningum er uppreiknaður hlutfallslega miðað við svörun sjáum við að það eru 47.1% karla og 51.2% kvenna sem eru með neikvæða svörun þegar litið er til heildar svarenda á rannsókninni eftir kyni og jákvæð svörun á sömu forsendum eru 12,9% karlar og 9,9% af konum.

Tafla 13

Kynjagreind svör við spurningu 2



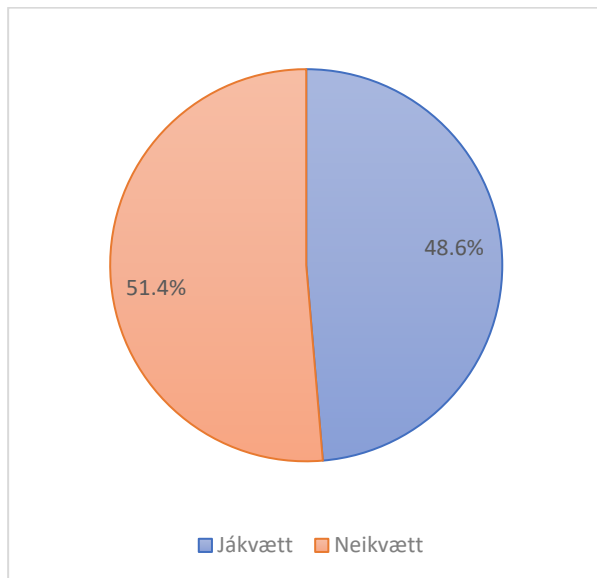
5.1.9 Börn

Það sem virðist ganga vel hvað varðar börn er að þeir aðilar sem svöruðu virðast vinna vel saman. Einnig var minnst á samvinnu, tilfinningastjórnun og grunnþarfir barna sem og tímastjórnun og rútína barna.

Neikvæð atriði sem voru kóðuð við börn við komu inn á frístundir barna, að þátttaka maka mætti vera meiri hvað varðar þau, að börn mættu vera duglegri að taka þátt í heimilishaldi, að maki mætti hjálpa meira til á morgnana og að maki mætti vera næmari fyrir tilfinningalífi barnanna.

Tafla 14

Kóðuð svörun varðandi börn



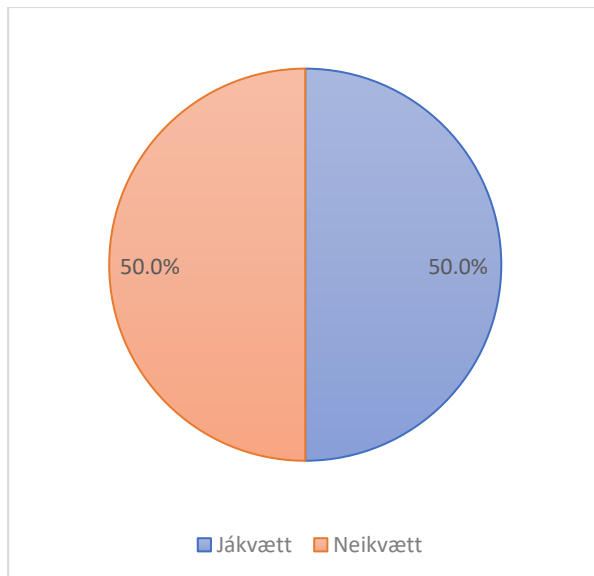
5.1.10 Fjármál

Það sem virðist ganga vel hvað varðar fjármál eru samskipti, að hugsa um laun sem eign beggja aðila og hvernig þeim er ráðstafað ásamt skipulagi og að vera meðvituð um í hvað peningar fara.

Neikvæð atriði sem voru kóðuð við fjármál við S2 voru fjármál almennt, að vera meðvitaðri um hvað peningarnar fara í, ekki góð samskipti varðandi peninga eða eyðslu, forgangsröðun á því í hvað peningar eru notaðir og að maki sýni ekki áhuga á því sem tengist fjármálum almennt.

Tafla 15

Kóðuð svörun varðandi fjármál



5.1.11 Frumkvæði

Það sem virðist ganga vel hvað varðar frumkvæði er að ekki þurfi að segja aðilum hvað þurfi að gera, maki tekur eftir því sem þarf að ganga frá og gerir það, skipting heimilisverka er vel skipt og unnið er saman þegar annar aðilinn er undir álagi hvað aðra hluti varðar. Karlar virðast vera duglegri að fara í stærri verk eins og mála og sjá um viðhald á heimili óumbeðnir. Önnur atriði voru helst á þá leið að svarendur vildu taka meiri ábyrgð og læra betur hvernig á að viðhalda húsnæði eða innbúi.

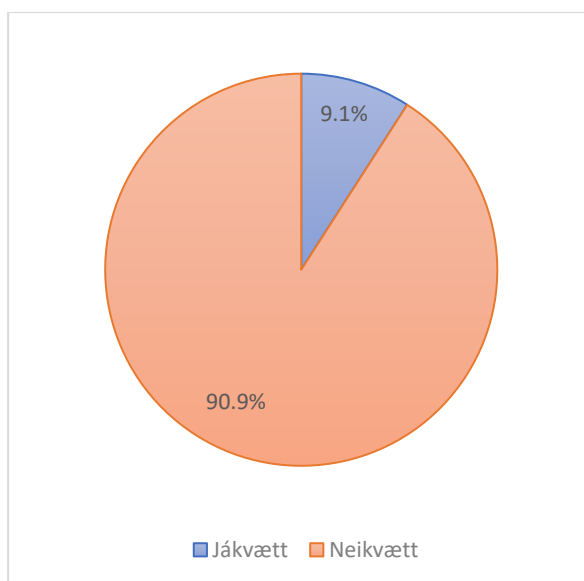
Neikvæð atriði sem voru kóðuð við frumkvæði koma mikið inn á að ekki sé talað saman um hluti, mikið er um tuð, að fátt gangi vel, mikil spennu í sambandinu þar sem maki virðist ekki sjá hvað þurfi að gera, maki „hjálpar“ þegar hann er beðinn um það, mjög misjöfn

verkaskipting til dæmis karlar sjá um að slá grasið meðan konur sjá um að gera allt annað, karlar mættu taka meiri ábyrgð og sýna frumkvæði og lítið traust er til staðar í garð maka hvað þessa hluti varðar.

Önnur neikvæð atriði sem voru kóðuð við frumkvæði voru meðal annars allir litlu hlutirnir, klippa neglur á börnum, frumkvæði maka (karla), álagsdreifing, tuð um að gera þurfi hluti til þess að þeir séu gerðir, tímabókanir hjá læknum, að skutla og sækja, að maki gangi ekki fram hjá drasli sem verður á vegi hans, meiri hjálpssemi og samvinna, tilfinningaleg atriði sem viðkoma maka og börnum, að karlar trúi og haldi enn í kynjaskipt verkefni á heimilinu, að ekki þurfi sífellt að vera að minna á að gera hluti, að klára verkefni sem er byrjað á en ekki láta þau dragast vikum og jafnvel mánuðum saman, að karlar séu meira heima til að geta sinnt heimilistörfum, að konur séu ekki sjálfkrafa sá aðili sem á að vera heima með veik börn, að verkaskipting sé ekki endilega jöfn heldur verði hún að vera sanngjörn.

Tafla 16

Kóðuð svörun varðandi frumkvæði



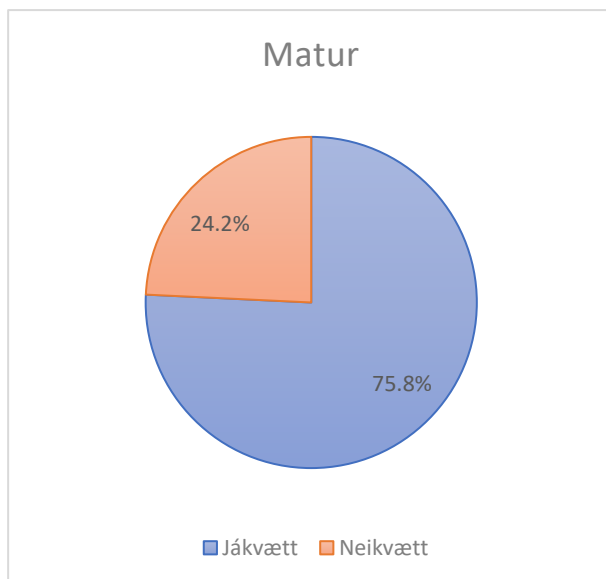
5.1.12 Matur

Það sem virðist ganga vel hvað varðar mat er að notuð eru öpp til að skrá niður hvað þurfi að versla inn, matseðlar í öppum, frágangur eftir mat og eldamennska (sá sem eldar sleppir því að ganga frá), að fara saman í búðina og undirbúningur fyrir matseld.

Neikvæð atriði sem voru kóðuð við mat voru að innkaup á mat mættu vera betur skipt ásamt eldun á mat og að það sé pressa á að konan eldi kvöldmat þó svo að karlinn sé betri á því sviði (samkvæmt svaranda). Önnur atriði hvað varðar mat voru meðal annars að koma með hugmyndir um hvað ætti að vera í matinn, að það lægi ekki allt á einum aðila að ákveða það ásamt því að fólk mætti vera duglegra að fylgjast með því hvað vantar á heimilið og koma því á framfæri.

Tafla 17

Kóðuð svörun varðandi mat



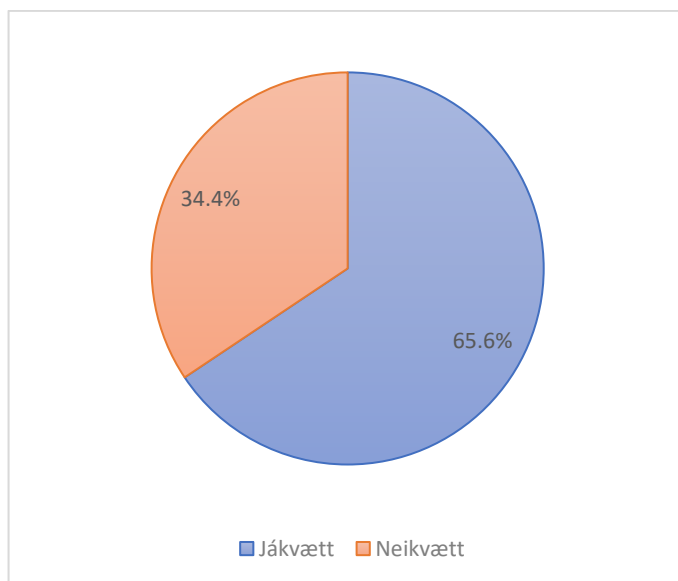
5.1.13 Samskipti

Jákvæð atriði sem voru kóðuð við samskipti er að báðir aðilar þekki sína styrk og veikleika, verkaskipting sé skipt eftir hver er betri í hverju verki sem þarf að framkvæma og jafnvel eftir því hvorum aðilanum finnst það skemmtilegra eða leiðinlegra, að ræða það sem betur þurfi að fara, samvinna, skipulag, skilningur, hreinskilni, þakklæti, jákvæðni, rútína, samræming, virðing, ánægja og þakki.

Neikvæð atriði sem voru kóðuð við samskipti voru á þá leið að hlutirnir reddist svo sem, léleg samskipti, ábyrgð á þriðju vaktinni, lítið jafnræði, lítil sanngirni, að ekki sjáist tími eða orka sem fer í aðra og þriðju vaktina.

Tafla 18

Kóðuð svörun varðandi samskipti



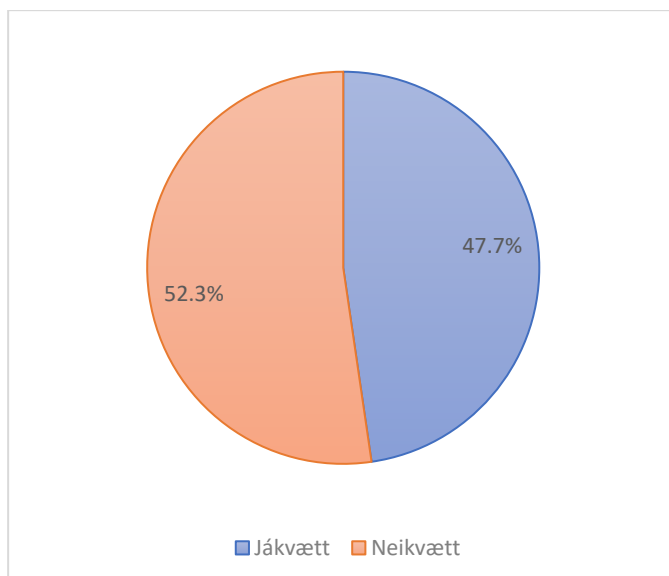
5.1.14 Skipulag

Jákvæð atriði sem voru kóðuð við skipulag voru meðal annars að einstaklingarnir sinni þeim verkum sem þeir eru sterkari í, jöfn verkaskipting, sameiginleg yfirsýn, skipulagning, yfirsýn, skýr afmörkuð verksvið, skipta verkefnum eftir þörfum, jöfn ábyrgð, notkun Google Calendar til að jafna verkaskiptingu, samkomulag um verkaskiptingu, notkun forrita eins og To Do og Google Keep fyrir innkaupalista, skipting herbergja á milli maka, skýr verkaskipting, ræða saman verkaskiptingu og hvort hún sé sanngjörn, matseðill fyrir vikuna hjálpar og að hlutir sem eru ákveðnir fyrirfram eru líklegri til að gerast.

Neikvæð atriði við skipulag voru að vera skipulagðari hvað varðar matarinnkaup, að þurfa ekki að vera að segja öllum alltaf hvað eigi að gera, léleg tímastjórnun, þriðja vaktin, betri verkaskipting milli fjölskyldumeðlima, forgangsröðun, ábyrgð á verkefnum, að taka ekki yfir og skipta sér af öllum verkum, vanþakklæti, yfirsýn yfir dagatal fjölskyldunnar, að maki sé maki en ekki eitt af börnunum á heimilinu sem þurfi að segja ítrekað hvað þurfi að gera, væntingastjórnun og skýr tímamörk á verkefnum, framtíðarsýn, dreifð ábyrgð á öðru en heimilisverkum, að deila verkefnum, að þurfa ekki að biðja um „hjálp“.

Tafla 19

Kóðuð svörun varðandi skipulag



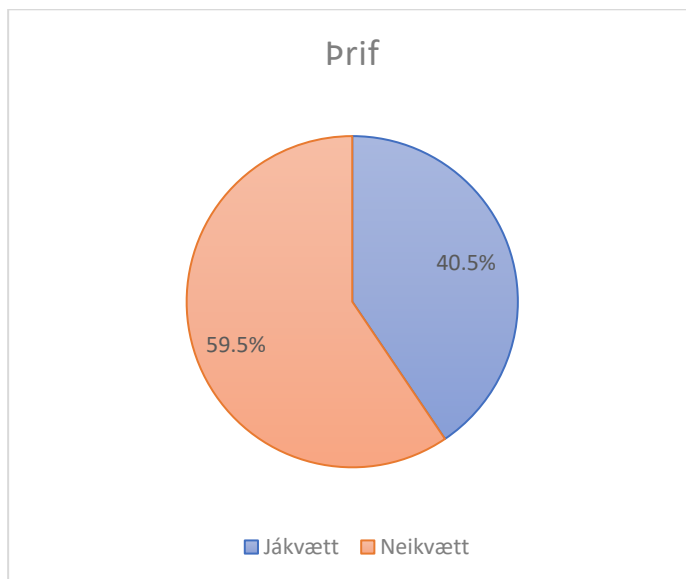
5.1.15 Þrif

Jákvæð atriði sem voru kóðuð við þrif voru almenn heimilisþrif, skipting á þvotti og frágangi á þvotti, aðkeypt heimilisþrif eru algjörlega þess virði, skipting eftir herbergjum og svæðum.

Neikvæð atriði við þrif voru að gert væri ráð fyrir að maki (kona) sæi alltaf um heimilisþrif, sóðaskapur maka, þrif á klósetti, dagleg rútína, að ganga frá hlutum eftir sig, skipulag á þrifum, tiltekt í bílskúr og geymslu, frumkvæði maka (karl) í þrifum, virkja unglunga á heimili betur í þrif, uppvask, fara með rusl, skila leirtau í eldhús, skipulag hvenær á að þrifa, samræming skítastuðuls (að maki, karl, lækki sinn stuðul), að þrif á gluggum gerast ekki af sjálfu sér, að maki (karl) taki meiri þátt í þvotti og ganga frá honum, að vera ekki sú eina sem ákveður að nú sé orðið nógu skítugt til að það þurfi að þrifa, að heimilisfólk gangi frá eftir sig þegar það kemur heim að ekki séu skór og fatnaður á víð og dreif í forstofu.

Tafla 20

Kóðuð svörun varðandi þrif



5.2 Verkfæri verkefnastjórnunnar

Í flokknum verkfæri verkefnastjórnunnar var spurt um nýtingu svarenda eða fjölskyldu hans á ákveðnum verkfærum verkefnastjórnunnar eða forritum sem svarandi eða fjölskylda gætu mögulega notað. Spurt var meðal annars hvort að fjölskyldan nýti einhver verkfæri verkefnastjórnunnar þeim að vitandi og gefin voru upp nokkur dæmi um hverskonar verkfæri var um að ræða eins og að útbúa verkáætlanir eða tímastjórnun til dæmis. Áhugavert var að 60,7% svarenda svöruðu því neitandi á móti 31,3% sem svöruðu því játandi. Nokkuð jöfn skipting var á milli svara karla og kvenna hvað þetta varðar sem og aldurs svarenda.

Þegar spurt var um notkun á ákveðnum snjallforritum til verkefnastjórnunnar voru 31,4% sem svöruðu þeirri spurningu og flest svör voru í formi opins svar þar sem tekin voru fram ýmis Google verkfæri, Calendar, Sheets og Keep ásamt Excel. Um 30% af svarendum notuðust við sérhæfð snjallforrit sem minnst var á í spurningunni.

Þegar spurt var síðar um önnur forrit eða tól sem svarandi eða fjölskylda hans nota til verkefnastjórnunnar á heimilinu var heildar svörun 537 svör. Af þeim sögðust 57,2% nota Google Calendar, 14,9% Microsoft Outlook, 15,3% Google Sheets, 43,8% dagatal, 24,2% minnisbók og 35% stundaskrár. Að halda utan um mikilvæga fundi voru 83,2% sem sögðu að það skipti miklu eða öllu máli, frístundir barna 68,2%, halda utan um lista af verkum 67,8%, halda utan um afmæli 46,9%, að halda utan um fjárútlát 42,7% og að forritið hjálpi til við að skipuleggja matarinnkaup var svörun 58,6%. Ekki var marktækur munur á svörum karla og kvenna við þessum fimm spurningum en þegar aldurshópar eru skoðaðar sérstaklega þá er mikilvægi þessara atriða mun hærri og svörun hjá aldurshópnum 20-24 ára var 100% að það skipti miklu eða öllu máli. Í aldurshópnum 55-59 var það komið niður í 62,5% og 60+ var það 20%.

5.3 Verkefni kynjanna

Höfundar greindu hvernig verkefni falla á sitthvort kynið í tvo lista hér að neðan. Listarnir eru ekki tæmandi en sýna þó einfalda mynd af því hvernig verkefnin skiptast milli kynjanna.

Karlar

- Greiða fasta reikninga
- Viðhald farartækja og skoðun
- Þrifa eldhús
- Læra á og setja upp ný heimilis eða raftæki
- Frumkvæði að máltíðum

Konur

- Dagleg fjárútlát
- Samskipti við skóla og lækna
- Forgangsröðun og skipulagning viðburða
- Undirbúningur undir ferðalög og gistingar
- Koma börnum til/frá skóla/áhugamálum
- Heimsóknir hvort sem er um á heimilið eða til annara
- Muna eftir og skipuleggja afmæli eða hátíðisdaga
- Allt sem kemur að tilfinningalífi barna
- Fataval barna og að þau klæði sig
- Nesti heimilisfólks og að það komist af stað út í daginn á réttum tíma
- Nánast öll heimilisverk
- Flest sem tengist matarinnkaupum og eldamennsku

Þegar niðurstöður rannsóknar eru greindar kemur í ljós að þær spegla að mestu leyti þær rannsóknir sem hafa verið framkvæmdar áður, bæði innlendar og erlendar. Það sem kom höfundum á óvart var hlutfall karla sem finnst verkaskipting á heimilum vera jöfn þó svo að það sé algjörlega í þversögn við upplifun kvenna. Þetta á ekki eingöngu við um okkar rannsókn heldur einnig þær sem við styðjumst við í gerð þessa verkefnis. Einnig kom það höfundum á óvart að karlar almennt stjórni því hvenær matargerð hefst á heimilum og svörun kvenna virðist styðja það einnig, þó svo að konur virðist sjá um allt annað tengt matargerð og matar innkaupum.

Áhugavert væri að greina betur hvað veldur því, hvort að tíðarandinn sé ennþá þannig að karlar búist við því að matur sé tilbúinn á borðum þegar þeir koma úr vinnu eins og algengt var á síðustu öld eða hvort fjölskyldur borði meira saman en áður og vilja að allir fjölskyldumeðlimir séu viðstaddir. Þar sem karlar almennt vinna meiri launaða vinnu (OECD, 2022a) má draga þá ályktun að þeir komi síðar heim en aðrir fjölskyldumeðlimir og því gæti það verið ástæðan fyrir því að karlar stjórnir því hvenær matargerð skuli hefjast.

Frumkvæði eða skortur á því kom mjög sterklega fram í niðurstöðum rannsóknar og var það í raun yfirgnæfandi svörun hvað varðar neikvæða kóðun sem og í opnum svörum almennt. Karlar virðast ekki hafa það í sér að vinna að verkefnum sem konan „á“ að sjá um samkvæmt hefðbundnum kynjaskiptingum.

Þessar niðurstöður komu höfundum ekki sérstaklega á óvart og eru í samræði við fræðin og rannsóknir sem hafa verið framkvæmdar.

6. Umræður og ályktanir

6.1 Verkefnastjórnun

Til upprifjunar þá snýst verkefnastjórnun um að nýta aðferðafræði til að stýra skilgreindum verkefnum. Þessi aðferðafræði er notuð til þess að stýra og samhæfa þeirri vinnu að nýta á líftíma verkefnis, það er frá þeim tíma sem verkefni hefur verið skilgreint og til þess tíma sem að afurð verkefnisins er tilbúin, en þá er talað um að verkefni sé lokið. Þegar svarendur rannsóknar voru spurðir hvort að þeir nýti sér einhver verkfæri verkefnastjórnunnar þá svörðu um 60% þeirra því neitandi, óháð kyni. Aftur á móti þegar spurt var um notkun á forritum eða öðrum tólum til verkefnastjórnunar og þá hvað það væri kom fram að um 57% notuðust við Google Calendar, ásamt stundaskrá og dagatölum. Allt eru þetta góð verkfæri við tímastjórnun og nýtist Google Calendar væntanlega mjög vel þeim fjölskyldum sem það nýta og geta deilt dagskrá sinni með hvort öðru. Einfaldar það mjög skipulag þegar kemur að viðburðum og fleira.

Takmörkuð svörun var við opnum spurningum sem gáfu til kynna að önnur verkfæri væru nýtt sérstaklega til að auðvelda heimilislífið, en þó voru einstaka aðilar sem nýttu sér sérhönnuð forrit sem ætlað er til að auðvelda hópa- og verkefnavinnu eins og Trello, Asana og Microsoft To Do. Önnur verkfæri sem höfundar töldu mögulegt að fjölskyldur væru að nýta sér voru áætlanagerðir, fundir og mögulega framkvæmdar einhverskonar greiningar til að skipuleggja betur fjölskyldulífið og þau heimilistörf sem vinna þarf.

6.2 Önnur og þriðja vaktin

Svarendur voru um 78% konur og samkvæmt niðurstöðunum eru það helst þær sem hallar á hvað varðar aðra og þriðju vaktina. Þegar svör þeirra við lokuðum og opnum spurningum voru greind og borin saman við niðurstöður eldri og nýrri rannsókna kom í ljós að ekki hafði mikið breyst hvað varðar jafnrétti í fjölskyldulífi á árunum 1976 til 2016 sem rannsókn Dernberger o.fl fer yfir (2020), þó svo jafnrétti á vinnumarkaði og í opinberu samfélagi almennt hafi aukist síðustu áratugi (World Economic Forum, 2022). Helst þetta í hendur við þær erlendu rannsóknir sem hafa verið gerðar á annarri og þriðju vaktinni.

Ríkisstjórn Íslands hefur einnig látið útbúa skýrslur reglulega sem nefnist kortlagning kynjasjónarmiða en ekki hefur verið unnið sérstaklega í því að vinna í lausnum á því hvernig er hægt að jafna stöðu og jafnrétti kvenna í heimilis og fjölskyldulífi þó svo á almenna

vinnumarkaðinum hafi náðst ágætis árangur. Eins og kom fram hefur Ríkisstjórn Íslands þó ákveðið að láta útbúa rannsókn á annarri og þriðju vaktinni sem gæti nýst við stefnumótunarvinnu í framtíðinni (Fjármála- og efnahagsráðuneytið & Forsætisráðuneytið, 2022b). Höfundar rannsóknar telja þó að þessi vinna hefði mátt eiga sér stað mun fyrr þar sem ólaunuð heimilis- og umönnunarstörf eru ekki ný á nálinni, hvorki á Íslandi eða þeim Norðurlöndum sem Íslendingar vilja gjarnan bera sig saman við.

Vitundarvakning virðist hafa átt sér stað síðustu ár hvað varðar aðra og þriðju vaktina á Íslandi og hafa hjónin Hulda Tölgyes sálfræðingur og Þorsteinn V. Einarsson kennari og kynjafræðingur sem halda meðal annars úti vefsíðunni Karlmenntan.is sem býður upp á fyrirlestra um jákvæða karlmennsku og hvernig hún styður við jafnrétti, hlaðvarpið Karlmenntan þar sem hugmyndir um karlmennsku og viðfangsefni sem hafa snertiflöt við karlar, jafnrétti og karlmennsku eru til umfjöllunar (e.d.-a) . Hlaðvarpið hefur verið leiðandi afl í þeirri umræðu ásamt umræðunni um hvernig er hægt að taka betur á annarri og þriðju vaktinni ásamt því að fjalla um ýmis kynjatengd málefni. Einnig hafa þau hjónin verið dugleg að vinna í því að koma á framfæri frekari upplýsingum um þessar vaktir, hvort sem það eru skoðanir sem þau birta á fréttamiðlum eða í samstarfi við félög eða félagasamtök eins og Verkalýðsfélag Reykjavíkur (2022; 2022). Eins hafa þau verið dugleg að sýna hversu ógagnleg og oft á tíðum meðvirk kynjaskipt hugsun er hjá einstaklingum sem setja athugasemdir við skoðanir eða fréttir varðandi aðra og þriðju vaktina (Hulda Jónsdóttir Tölgyes, e.d.; Karlmenntan, e.d.-c, e.d.-b; Þorsteinn V. Einarsson, e.d.-b).

Höfundar telja einnig að COVID-19 faraldurinn hafi átt sinn þátt í þeirri vitundarvakningu sem hefur átt sér stað síðustu ár. Þegar fjölskyldur voru að vinna að heiman og samfélagið lamað hvað varðar marga þætti sem sinna þurfti daglega varð allt í einu til meiri tími fyrir kvenfólk, þó svo vissulega hafi álag aukist heima fyrir. Þar sem ekki var þörf á því að skutla börnum á íþróttæfingar eða aðrar tómsundur, matvöruverslanir voru með takmarkanir á fjölda viðskiptavina sem máttu vera inni hverju sinni og margir fóru að nýta sér það að fá matarinnkaup sín send heim. Eflaust mun þetta hafa létt undir hjá konum að mörgu leyti en síðan þegar samfélagið fer aftur af stað og búið er að aflétta öllum takmörkunum í samfélaginu þá byrjar rútinan aftur. Kvenfólk fékk þarna sýnishorn af því hvernig dagleg rúttína og heimilisverk gæti verið ef verkaskipting væri ekki jafn kynbundin og hún er í dag. Eðlilega verður viss vitundarvakning í kjölfarið og vonandi að hún fái þann meðbyr sem til þarf að svo jafnvægi náist í þessum málum.

Mikill kostnaður tengist annarri og þriðju vaktinni eins og komið var inn á, hvort sem það er fjárhagslegur kostnaður, áhrif á hjónaband, sambúð, sjálfsmynd, starfsferil, vellíðan, heilsu eða samfélagið í heild sinni. Rannsóknir sýna þó að ólaunuð heimilisstörf kvenna hafa sannanlega minnkað síðan um miðja síðustu öld, úr 26 klukkustundum á viku árið 1976 í 17 klukkustundir árið 2016 (Dernberger & Pepin, 2020). Einnig hafa karlar aukið sinn þátt í ólaunuðum heimilisstörfum, úr minna en 7 klukkustundum á viku árið 1976 í 13 klukkustundir árið 2016. Sömu rannsóknir sýna þó að konur í gagnkynja hjónaböndum sem eiga þrjú eða fleiri börn vinna að meðaltali 28 klukkustundir af ólaunuðum heimilisstörfum á meðan karlar í sömu stöðu vinna að meðaltali 10 klukkustundir af ólaunuðum heimilisstörfum á viku, miðað við þær 13 klukkustundir sem meðal karlinn sinnir (Dernberger & Pepin, 2020).

Þegar þessi kostnaður er uppreiknaður, og þá er aðeins verið að horfa á ólaunuð heimilisstörf en ekki þann mögulega kostnað sem skert heilsa og vellíðan hefur á kvenfólk, má gera ráð fyrir því að hann geti verið allt að einn þriðji af vergri landsframléiðslu og getur mögulega verið stærsti einstaki atvinnuvegurinn í því landi ef borið saman við launaða vinnu (Thorpe o.fl., 2017). Höfundar þessa verkefnis telja að hægt sé að raungera gífurlegan sparnað í þjóðfélaginu í heild sinni og þá helst á heilbrigðissviðum þar sem án efa fer meiri kostnaður í að laga það sem þarf þegar það bregst í stað þess að koma í veg fyrir að það bregðist eins og kemur meðal annars fram í rannsókn Wang (2022). Fyrir utan fjárhagslegan ávinning má gera ráð fyrir að bætt líf og heilsa kvenna, sem telja um helming Íslendinga, muni skila sér í betra samfélagi í heild sinni og mun það skila því til lengri tíma eins og kemur meðal annars fram í rannsókn Bloom (2004).

Rannsóknir sýndu að á tímum COVID-19 varð bakslag í jafnrétti kynjanna og þá bæði á launuðum og ólaunuðum vinnumarkaði. Konur voru líklegri til að hætta að vinna og sinna heimili og börnum, eða að vinna heima og sinna jafnframt öllu því sem þurfti að sinna þar ásamt menntun barna sinna á meðan og öllu því umframálagi sem því fylgdi á meðan að álag á karla var aðeins brot af því sem lagðist á konurnar (Dixon-Fyle o.fl., 2020; Huang o.fl., 2021). Höfundar verkefnis spurðu ekki út í hvort að COVID-19 tímar hefðu haft sérstök áhrif á heimilislíf fjölskyldna þeirra eða hver áhrifin hefðu verið á svarendur beint en erlendar sem íslenskar rannsóknir virtust komast að svipaðri niðurstöðu, að áhrifin hafi ekki verið jákvæð í garð kvenna og gætu haft slæm áhrif til lengri tíma. (Fjármála- og efnahagsráðuneytið & Forsætisráðuneytið, 2022b) Þessa áhrifa gætir þó ef til vill í svörun þátttakenda þó ekki sé hægt að staðhæfa það.

Einnig vakti það athygli höfunda að meðan að fyrirtæki innleiddu sveigjanlegan vinnutíma á þessum tímum og það að ráðleggingu Alþjóðavinnuálagstofnunarinnar og Barnahjálpar Sameinuðu Þjóðanna þá voru framkvæmdar rannsóknir sem sýndu að þær aðgerðir hafi ekki verið til þess að styrkja stöðu kvenna varðandi ólaunaða heimilisvinnu, heldur þvert á móti varð það til þess að konur unnu enn meiri ólaunaða heimilisvinnu en áður, en þó mismunandi eftir löndum (International Labour Organization, 2020; Kurowska, 2020).

Niðurstöður rannsókna höfunda, erlendar sem og innlendar rannsóknir komast þó allar að sömu niðurstöðu, að staðan á annarri og þriðju vaktinni hafi ekki breyst mikið á síðustu áratugum. Konur bera enn almennt meiri ábyrgð á þeim vöktum þó svo karlar hafi aðeins bætt á sig ábyrgð. Komandi kynslóðir sýna að jafnrétti er mikilvægt fyrir þær en að sama skapi sýna kannanir að íhaldssöm kynjaviðmið eru enn til staðar hjá unglíngum í dag og er það atriði sem höfundar telja að þurfi að taka sérstaklega á til að auka jafna skiptingu heimilisverka í fjölskyldum og koma í veg fyrir það karlar séu einungis að „hjálpa“ til við heimilisstörf, sem gefur til kynna að þau séu á ábyrgð kvenfólks. Viðhorfsbreyting þarf að eiga sér stað hér til þess að jafnréttisbaráttan geti haldið áfram.

Rannsókn Centola skoðar sérstaklega hvernig minnihlutahópar eða hópar með minnihlutaskoðanir geta náð árangri í því að fá stærri hóp til að skipta um skoðun. Rannsóknin sýndi ítrekað fram á það að hægt væri að breyta félagslega viðurkenndum hefðum og viðmiðum þegar ákveðnum vendipunkti (e. tipping point) var náð. Til þess að knýja fram þessar breytingar þarf minnihlutahópurinn að samræma aðgerðir sínar þangað til að vendipunktinum er náð og niðurstaða rannsóknarinnar var sú að ekki þurfti að fá nema 25% af einstaklingum til að breyta sinni skoðun til þess að breytingar byrjuðu að eiga sér stað í meirihlutahópnum eða samfélaginu í heild sinni (Centola o.fl., 2018).

6.3 Verkefnastjórnun fjölskyldunnar

Þegar höfundar skoða sérstaklega notkun verkefnastjórnunnar og hvernig hægt væri að nota hana til að jafna dreifingu verkefna í annarri og þriðju vaktinni væri það helst að nýta sér verkfæri sem til eru í dag. Fjölskyldur ættu að nýta sér sameiginleg dagatöl eins og Google Calendar til að skipuleggja tíma sinn og helst að reyna að dreifa þeim bókuðu tímum eins og hægt er til að takmarka óþægindi fyrir einstaka aðila. Eins og einn svarandi rannsóknar kom inn á í opinni spurningu varðandi notkun á verkfærum verkefnastjórnunnar tengt tímastjórnun „Ef það er ekki í Google Calendar hjá mér, þá gerist það ekki“ (Haukur Þór Stephensen &

Helgi Már Friðgeirsson, persónuleg samskipti, 10. október 2022). Með því að dreifa verkefnum jafnt á aðila má létta undir hvernig tími þeirra er nýttur.

Matarinnkaup og eldamennska voru atriði sem margir svarendur minntust á að væru tímafrek og oft á tíðum að valda árekstrum milli fjölskyldumeðlima. Höfundar mæla með því að fjölskyldur komi sér upp sameiginlegum innkaupalista og matseðli og hentar Google Sheets til dæmis vel í það. Nokkrir svarendur svöruðu að útbúinn væri matseðill fyrir vikuna og búðarferð í framhaldi eftir þeim. Rannsóknir sýna að með því að notast við matseðla og elda fjölbreyttan mat heima fyrir getur það haft jákvæð áhrif á fjölskyldulífið, meiri líkur eru á að fjölskyldan borði öll saman ef vitað er hvað er í matinn fyrirfram og börn eru líklegri til að telja að það sé mikilvægt að borða mat saman með fjölskyldunni (McIntosh o.fl., 2010). Einnig sýna rannsóknir að skipulagðar máltíðir sem eldaðar eru heima fyrir geta haft jákvæð áhrif á þyngd og heilsu fjölskyldumeðlima og jafnframt að jákvæð breyting verður á þekkingu fjölskyldumeðlima hvað varðar matargerð og þá skipulagningu og tíma sem þarf í hana sem verður til þess að fjölskyldumeðlimir geri sér betur grein fyrir álaginu sem getur fylgt því að elda daglega (Fulkerson o.fl., 2015; Melbye o.fl., 2013).

Eins og kom fram í rannsóknarskýrslu Carlson (2020) var verkaskipting talin sanngjörn í 99% tilfella ef verkefnum sem vinna þurfti var skipt á milli paranna reglulega þannig að þau voru ekki alltaf að vinna sömu verk. Höfundar telja að hægt væri að skilgreina þau verk sem vinna þurfi, út frá verkefnaskjali (e. project charter) sem sýnir meðal annars hversu langan tíma tekur að vinna þau og út frá því væri til dæmis hægt að dreifa verkefnum jafnt á aðila eftir tímafjölda. Það gæti einfaldað og auðveldað verkaskiptingu heimilisins og minnkað mögulega gremju sem er til staðar þar sem skiptin eru sanngjarnari en áður (Carlson o.fl., 2020), en eins og ein móðir í rannsókninni benti réttilega á þá staðreynd að elda þarf mat daglega og oftast á svipuðum tíma, en það þarf ekki að skipta um olú á bílnum nema á 6 mánaða fresti eða svo og þá skiptir hvorki máli hvaða dag það er gert né klukkan hvað á þeim tiltekna degi.

Rannsókn höfunda leiddi að nokkru í ljós neikvæða svörun í opnum spurningum þar sem að kvenfólk veigraði sér við því að vera verkefnastjórar og vildu helst ekki þurfa að vera í því hlutverki á heimilinu þar sem að ábyrgðin og álagið sem því fylgdi var ekki þess virði að mati svarenda. Í stað þess að vera í því hlutverki að vera að skammast og tuða í fjölskyldumeðlimum þá kom fram oftast en einu sinni að viðkomandi myndi þá frekar sjá um hlutina sjálf. Einnig kom fram að það tæki svarendur oft styttri tíma að gera hlutina sjálf

heldur en að útskýra ítrekað hvað það væri sem ætti að gera ásamt því að fylgja því eftir hvort það hafi verið rétt og eða vel gert. Sú neikvæðni sem svarendur lýsa er aftur á móti mjög góð skilgreining á því andlega álagi sem fylgir því að sjá um aðra og þriðju vaktina og fá ekki þá aðstoð við hana sem þörf er á.

7. Samantekt og lokaorð

Höfundar töldu að hægt væri að nýta verkfæri verkefnastjórnunnar að einhverju leyti til að létta á annarri og þriðju vakt heimilinna og þá sérstaklega hjá konum. Þegar niðurstöður rannsóknar þeirra voru greindar og bornar saman við erlendar sem og innlendar rannsóknar kom það skýrt fram að þetta er ekki vandamál sem verður leyst eingöngu með verkfærum, forritum eða öðrum einföldum leiðum.

Vissulega geta heimili létt með sér ýmis verk með því að nýta tímastjórnun, fjölskyldufundi, útdeila verkefnum og láta eigendur verkefna bera ábyrgð á þeim ásamt því að útbúa ítarlegar leiðbeiningar um hvernig skuli framkvæma það. En þegar öllu er á botninn hvolft þá er þetta ekki vandamál sem hægt er að leysa eingöngu með verkfærum verkefnastjórnunnar. Ef ekki verður unnið í því að útrýma kynbundnum hlutverkum hvað heimilisstörf varðar þá mun vandamálið halda áfram að vera til staðar og hafa margvísleg áhrif á þjóðfélagið, hvort sem það verður í gegnum heilbrigðiskerfið með útbrunnum einstaklingum, einstaklinga sem fara út af vinnumarkaði og skila sér ekki þangað aftur eða í skólakerfinu þar sem konur munu hætta að sækja sér hærri menntun þar sem að hún skilar sér ekki alltaf í hærri launum.

Það að Ríkisstjórn Íslands sjái hag sinn í að láta útbúa rannsóknir um aðra og þriðju vaktina er jákvætt skref en ekki má taka of langan tíma að innleiða atriði sem fram koma í þeirri rannsókn. Mögulega þarf að fara út í róttækar aðgerðir til að knýja fram breytingar þar sem ekkert hefur breyst að ráði síðustu áratugina og ekki fyrir séð að jafnréttismarkmiðum verði náð fyrr en eftir meira en hundrað ár. Vinna þar að þessum málum með nýjum leiðum sem geta skilað árangri fljótt og örugglega því það er oft það eina sem hefur dugað í gegnum tíðina. Ein leið sem höfundar telja að gæti skilað árangri er einfaldlega að fleiri tjái sig opinberlega um þessi málefni og jafnframt svari óhjálplegum athugasemdum á samfélagsmiðlum og komi á framfæri að þessi hugsun sé hvorki eðlileg né í lagi. Eins og var komið fram á fyrr í þessu verkefni er vendipunktur breytinga um 25% og ef nægilega margir fylgja fordæmi til dæmis vefmiðilsins Karlmennskunnar hvað þetta varðar þá trúa höfundar því að hægt sé að knýja fram breytingar fljótar heldur en núverandi staða og verkaskipting kynjanna.

Jafnréttissjónarmið og kynjaskipting verka og starfa þarf að ræða betur heima fyrir. Börn sem alast upp á heimilum þar sem kynskipting er ójöfn og ákveðnum heimilisstörfum aðeins sinnt af konum þá munu börnum finnast það eðlilegt og fara með það hugarfar út í lífið

og viðhalda ójöfnuðinum. Ef verkaskipting er aftur jöfn og sanngjörn, og börn sjá að báðir foreldrar sinna þeim verkum sem sinna þarf, þá mun það skila sér í heilbrigðara heimilislífi og samskiptum maka. Makar þurfa að setjast niður og ræða málin af fullri alvöru. Karlar þurfa að meðtaka það sem konur segja og gera sér grein fyrir því að misskiptingin er raunveruleg, einnig þurfa karlar að gera sér grein fyrir því að þeirra tími er ekki mikilvægari eða meira virði heldur en tími kvenna.

Þar sem mikill munur er á svörun karla og kvenna, og þau í raun sjá aðra og þriðju vaktina á mismunandi hátt, telja höfundar að áhugavert væri að framkvæma rannsókn með þörum þar sem þau þurfa að ræða og sammælast um svörin við spurningum sem voru settar fram í meginlegri rannsókn höfunda og þeim upplýsingum sem komu fram í opnum spurningum. Niðurstöður rannsóknar sýndi einnig að orðið verkefnastjóri eða verkefnastjórnun var litið neikvæðum augum af svarendum og þá aðallega þar sem hugræn byrði og ábyrgð sem leggst á kvenfólkið er ekki það sem þær hafa valið að taka að sér heldur virðist fylgja óskrifuðum reglum samfélagsins þar sem kynjaskipting er enn ójöfn og ákveðnum heimilisstörfum eingöngu sinnt af kvenfólki.

Athygli vekur að hátt hlutfall kvenfólks í fullri vinnu á Íslandi ásamt miklu almennu jafnrétti eins og er komið inn á hér að ofan virðist ekki í fljótu bragði skila sér í jafnrétti þegar kemur að annarri og þriðju vaktinni. Svörun úr rannsókn höfunda sýndi greinilega að kvenfólki fannst halla á sig hvað varðar þær vaktir og almenn neikvæðni var í svörum þátttakenda hvað jafnrétti á heimilinu varðar. Stingur þetta í stúf við aðrar tölur um jafnrétti sem skoðaðar hafa verið og jafnframt haldið fram sem vörumerki í utanríkisstefnu Íslands. Þó vissulega hafi verið unnið mikið að jafnrétti á Íslandi þá vantar enn mikið upp á að mati höfunda til að hægt sé að halda fram fullyrðingum hvað varðar jafnrétti á opinberum vettvangi og í markaðsstefnu Íslands (Karlsdóttir & Omarsdottir, 2020).

Höfundar töldu að hægt yrði að notast við verkfæri verkefnastjórnunnar og þær upplýsingar sem komu frá svarendum til þess að jafna hlut annarrar og þriðju vaktarinnar en þar sem vandamálið ristir dýpra en svo að hægt sé að leysa það með tímastjórnunar verkfærum eða sameiginlegum innkaupalistum þá eru þau ráð sem hafa komið fram í þessari ritgerð aðeins til þess að létta undir þau atriði sem kannski skipta minnstu máli ef ekki verður hugarfarsbreyting í þjóð- og samfélaginu í heild sinni. Ekki er hægt að halda því fram að Íslendingar séu framarlega hvað jafnrétti varðar fyrir en búið verður að leysa þessi undirliggjandi vandamál sem hafa fengið að vera ósnert svo áratugum skiptir.

8. Heimildaskrá

- Agresti, A. (2018). *Statistical methods for the social sciences* (Fifth edition). Pearson.
- Akiflow. (e.d.). *Akiflow—Centralize your schedule*. Akiflow. Sótt 27. nóvember 2022, af <https://akiflow.com/>
- Amir, Y., & Sharon, I. (1987). Are Social Psychological Laws Cross-Culturally Valid? *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 18(4), 383–470.
<https://doi.org/10.1177/0022002187018004002>
- Andrea Hjálmsdóttir. (2014). *Viðhorf unglinga til jafnréttis og verkaskiptingar kynjanna 1992-1914*. <https://www.stjornarradid.is/media/forsaetisraduneyti-media/media/frettir2/andrea-hjalmsd.pdf>
- Andrea Hjálmsdóttir & Valgerður S. Bjarnadóttir. (2021). “I have turned into a foreman here at home”: Families and work–life balance in times of COVID-19 in a gender equality paradise. *Gender, Work & Organization*, 28(1), 268–283.
<https://doi.org/10.1111/gwao.12552>
- Andrea Sigrún Hjálmsdóttir & Valgerður S. Bjarnadóttir. (2021). *Mæður á þriðju vaktinni í kórónaveirufaraldrinum*.
- Any.do. (e.d.). *Organize your life and manage your team’s work with Any.do*. Any.Do. Sótt 25. október 2022, af <https://www.any.do/>
- Asana. (e.d.). *Manage your team’s work, projects, & tasks online • Asana*. Asana. Sótt 8. nóvember 2022, af <https://asana.com/>
- Becker, G. S. (1998). *A treatise on the family* (Enl. ed., 1. paperback ed., 4. print). Harvard Univ. Press.
- Beyeler, L. (2019, mars 18). *Why you should care about unpaid care work*. Development Matters. <https://oecd-development-matters.org/2019/03/18/why-you-should-care-about-unpaid-care-work/>

- Brenan, M. (2020, janúar 29). *Women Still Handle Main Household Tasks in U.S.*
Gallup.Com. <https://news.gallup.com/poll/283979/women-handle-main-household-tasks.aspx>
- Care.com. (2022, júní 15). *This is how much child care costs in 2022.* Care.Com.
<https://www.care.com/c/how-much-does-child-care-cost/>
- Carlson, D. L., Miller, A. J., & Rudd, S. (2020). Division of Housework, Communication, and Couples' Relationship Satisfaction. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 6, 237802312092480. <https://doi.org/10.1177/2378023120924805>
- Centola, D., Becker, J., Brackbill, D., & Baronchelli, A. (2018). Experimental evidence for tipping points in social convention. *Science*, 360(6393), 1116–1119.
<https://doi.org/10.1126/science.aas8827>
- Chen, E. H., Shofer, F. S., Dean, A. J., Hollander, J. E., Baxt, W. G., Robey, J. L., Sease, K. L., & Mills, A. M. (2008). Gender Disparity in Analgesic Treatment of Emergency Department Patients with Acute Abdominal Pain. *Academic Emergency Medicine*, 15(5), 414–418. <https://doi.org/10.1111/j.1553-2712.2008.00100.x>
- ClickUp. (e.d.). *ClickUp™ | One app to replace them all.* ClickUp. Sótt 8. nóvember 2022, af <https://clickup.com>
- Cozi. (e.d.). *Cozi Homepage.* Cozi Family Organizer. Sótt 25. október 2022, af <https://www.cozi.com/>
- Criado-Perez, C. (2019). *Invisible women: Data bias in a world designed for men.* Abrams Press.
- Damaske, S., Smyth, J. M., & Zawadzki, M. J. (2014). Has work replaced home as a haven? Re-examining Arlie Hochschild's Time Bind proposition with objective stress data. *Social Science & Medicine*, 115, 130–138.
<https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2014.04.047>

- Daykin, J. (2021, febrúar 4). *How we use asana to manage our household*.
Inthedetailsdarling.Com. <https://inthedetailsdarling.com/2021/02/04/how-we-use-asana-to-manage-our-household/>
- Dean, L., Churchill, B., & Ruppner, L. (2021). The mental load: Building a deeper theoretical understanding of how cognitive and emotional labor overload women and mothers. *Community Work & Family*, 25.
<https://doi.org/10.1080/13668803.2021.2002813>
- Dernberger, B. N., & Pepin, J. R. (2020). Gender Flexibility, but not Equality: Young Adults' Division of Labor Preferences. *Sociological Science*, 7, 36–56.
<https://doi.org/10.15195/v7.a2>
- Dixon-Fyle, S., Dolan, K., Vivian Hunt, D., & Prince, S. (2020, maí 19). *How diversity, equity, and inclusion (DE&I) matter* / McKinsey. McKinsey & Company.
<https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>
- Eðvald Möller. (2020). *Verkefnastjórnun og verkfærið MS Project* (1st útg.). Háskólaútgáfan.
- England, P. (2010). The Gender Revolution: Uneven and Stalled. *Gender & Society*, 24(2), 149–166. <https://doi.org/10.1177/0891243210361475>
- FamilyWall. (e.d.). *FamilyWall | Your family assistant*. Familywall.Com. Sótt 25. október 2022, af <http://www.familywall.com/>
- Ferree, M. M. (1990). Beyond Separate Spheres: Feminism and Family Research. *Journal of Marriage and the Family*, 52(4), 866. <https://doi.org/10.2307/353307>
- Fincham, F. D. (2003). Marital Conflict: Correlates, Structure, and Context. *Current Directions in Psychological Science*, 12(1), 23–27. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01215>

- Fjármála- og efnahagsráðuneytið & Forsætisráðuneytið. (2022a). *Stjórnarráðið / Kortlagning kynjasjónarmiða – Stöðuskýrsla 2022*. Stjórnarráð Íslands.
<https://www.stjornarradid.is/verkefni/mannrettindi-og-jafnretti/jafnretti/kortlagning-kynjasjonarmida/>
- Fjármála- og efnahagsráðuneytið & Forsætisráðuneytið. (2022b, ágúst 19). *Önnur og þriðja vaktin rannsakadar*. Stjórnarráð Íslands. <https://www.stjornarradid.is/efst-a-baugi/frettir/stok-frett/2022/08/19/Onnur-og-thridja-vaktin-rannsakadar/>
- Friedman, S. (2015). Still a “Stalled Revolution”? Work/Family Experiences, Hegemonic Masculinity, and Moving Toward Gender Equality. *Sociology Compass*, 9(2), 140–155. <https://doi.org/10.1111/soc4.12238>
- Fulkerson, J. A., Friend, S., Flattum, C., Horning, M., Draxten, M., Neumark-Sztainer, D., Gurvich, O., Story, M., Garwick, A., & Kubik, M. Y. (2015). Promoting healthful family meals to prevent obesity: HOME Plus, a randomized controlled trial. *The International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 12(1), 154–154. <https://doi.org/10.1186/s12966-015-0320-3>
- Gido, J., Clements, J. P., & Baker, R. (2018). *Successful project management* (Seventh edition). Cengage Learning.
- Giglberger, M., Peter, H. L., Kraus, E., Kreuzpointner, L., Zänkert, S., Henze, G.-I., Bärtl, C., Konzok, J., Kirsch, P., Rietschel, M., Kudielka, B. M., & Wüst, S. (2022). Daily life stress and the cortisol awakening response over a 13-months stress period – Findings from the LawSTRESS project. *Psychoneuroendocrinology*, 141, 105771. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2022.105771>
- Goldin, C., Katz, L. F., & Kuziemko, I. (2006). The Homecoming of American College Women: The Reversal of the College Gender Gap. *The Journal of Economic Perspectives*, 20(4), 133–156. <https://doi.org/10.1257/jep.20.4.133>

- Hagstofa Íslands. (2021, nóvember 19). *Hagstofan: Heimilisstörf í kórónuverufaraldrinum - tilrauna tölfræði*. Hagstofa Íslands.
<https://hagstofa.is/utgafur/tilraunatolfraedi/heimilisstorf-tt/>
- Hagstofa Íslands. (2022a). *Hagstofan: Háskólastig*. Hagstofa Íslands.
<https://hagstofa.is/talnaefni/samfelag/menntun/haskolastig>
- Hagstofa Íslands. (2022b). *Hagstofan: Mannfjöldi*. Hagstofa Íslands.
<https://www.hagstofa.is/talnaefni/ibuar/mannfjoldi/>
- Hagstofa Íslands. (2022c, janúar 1). *Hagstofan: Sveitarfélög og byggðakjarnar*. Hagstofa Íslands. <https://www.hagstofa.is/talnaefni/ibuar/mannfjoldi/sveitarfelog-og-byggdakjarnar>
- Hagstofa Íslands. (2022d, febrúar 28). *Hagstofan: Landsframleiðsla jókst um 4,3% á síðasta ári*. Hagstofa Íslands.
<https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/thjodhagsreikningar/thjodhagsreikningar-2021-aaetlun/>
- Haukur Þór Stephensen & Helgi Már Friðgeirsson. (2022, október 10). *Verkefnastjórnun í daglegu heimilislífi* [Megindleg rannsókn].
- Hochschild, A. R. (2001). *The time bind: When work becomes home and home becomes work* (2. ed). Owl Books Holt.
- Hochschild, A. R., & Machung, A. (2012). *The second shift working families and the revolution at home* (Rev.ed.of: *The second shift: working parents and the revolution at home*. 1989.). Penguin Books.
- Hoffnung, M., & Williams, M. A. (2013). Balancing Act: Career and Family During College-Educated Women's 30s. *Sex Roles*, 68(5–6), 321–334. <https://doi.org/10.1007/s11199-012-0248-x>

- Huang, J., Krivkovich, A., Rambachan, I., & Yee, L. (2021, maí 5). *For mothers in the workplace, a year like no other* / McKinsey. McKinsey & Company.
<https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/for-mothers-in-the-workplace-a-year-and-counting-like-no-other>
- Hulda Jónsdóttir Tölgyes. (e.d.). *Hulda Tölgyes (@hulda_tolgyes)* / Twitter. Twitter. Sótt 1. desember 2022, af https://twitter.com/hulda_tolgyes
- Hulda Jónsdóttir Tölgyes & Þorsteinn V. Einarsson. (2022). *Þriðja vaktin—Hugræn byrði*. VR stéttarfélag. <https://www.vr.is/thridja-vaktin-hugraen-byrdi/>
- International Labour Organization. (2020, mars 30). *New guidelines to help employers support families during COVID-19* [Press release]. International Labour Organization. [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740217/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740217/lang-en/index.htm)
- Johnston, L. D., Bachman, J. G., O'Malley, P. M., Schulenberg, J. E., & Miech, R. A. (2015). *Monitoring the Future: A Continuing Study of American Youth (12th-Grade Survey), 2014: Version 3 (Útgáfa v3)* [Data set]. ICPSR - Interuniversity Consortium for Political and Social Research. <https://doi.org/10.3886/ICPSR36263.V3>
- Karlmennskan. (e.d.-a). *@karlmennskan*. Karlmennskan. Sótt 20. október 2022, af <https://www.karlmennskan.is>
- Karlmennskan. (e.d.-b). *Karlmennskan* / Facebook. Facebook. Sótt 1. desember 2022, af <https://www.facebook.com/karlmennskan>
- Karlmennskan. (e.d.-c). *Karlmennskan (@karlmennskan)* / Twitter. Twitter. Sótt 1. desember 2022, af <https://twitter.com/karlmennskan>
- Karlsdóttir, K., & Omarsdóttir, S. (2020). Vörumerkið jafnrétti í utanríkisstefnu Íslands. *Veftímaritið Stjórnmal og stjórnsýsla*, 16, 65–82.
<https://doi.org/10.13177/irpa.a.2020.16.1.4>

- Kilpi, F., Konttinen, H., Silventoinen, K., & Martikainen, P. (2015). Living arrangements as determinants of myocardial infarction incidence and survival: A prospective register study of over 300,000 Finnish men and women. *Social Science & Medicine*, *133*, 93–100. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2015.03.054>
- Kurowska, A. (2020). Gendered Effects of Home-Based Work on Parents' Capability to Balance Work with Non-work: Two Countries with Different Models of Division of Labour Compared. *Social Indicators Research*, *151*(2), 405–425. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2034-9>
- McConnon, A., Midgette, A. J., & Conry-Murray, C. (2022). Mother Like Mothers and Work Like Fathers: U.S. Heterosexual College Students' Assumptions About Who Should Meet Childcare and Housework Demands. *Sex Roles*, *86*(1), 49–66. <https://doi.org/10.1007/s11199-021-01252-3>
- McIntosh, W. A., Kubena, K. S., Tolle, G., Dean, W. R., Jan, J., & Anding, J. (2010). Mothers and meals. The effects of mothers' meal planning and shopping motivations on children's participation in family meals. *Appetite*, *55*(3), 623–628. <https://doi.org/10.1016/j.appet.2010.09.016>
- Meeussen, L., & Van Laar, C. (2018). Feeling Pressure to Be a Perfect Mother Relates to Parental Burnout and Career Ambitions. *Frontiers in Psychology*, *9*. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.02113>
- Melbye, E. L., Øgaard, T., Øverby, N. C., & Hansen, H. (2013). Parental food-related behaviors and family meal frequencies: Associations in Norwegian dyads of parents and preadolescent children. *BMC Public Health*, *13*(1), 820–820. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-820>
- Microsoft. (e.d.). *Microsoft To Do*. To Do. Sótt 27. nóvember 2022, af <https://todo.microsoft.com>

OECD. (2021, apríl 11). *Fitter Minds, Fitter Jobs: From Awareness to Change in Integrated Mental Health, Skills and Work Policies* / en | OECD. OECD.

<https://www.oecd.org/health/fitter-minds-fitter-jobs-a0815d0f-en.htm>

OECD. (2022a). *Family Database: By country—The labour market position of families*.

OECD.STAT. <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757#>

OECD. (2022b). *Labour force participation rate* [Data set]. OECD.

<https://doi.org/10.1787/8a801325-en>

OmniFocus. (e.d.). *Task Management Software Built For Pros—OmniFocus*. The Omni Group. Sótt 27. nóvember 2022, af <https://www.omnigroup.com/omnifocus>

Peplau, L. A., & Beals, K. P. (2004). The family lives of lesbians and gay men. Í *Handbook of family communication* (bls. 233–248). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

piayo.com. (2019, september 25). *G-calize*. Chrome web store.

<https://chrome.google.com/webstore/detail/g-calize/piiljfhidimfponnkjlkecnpjhdijfde?hl=en>

Power, K. (2020). The COVID-19 pandemic has increased the care burden of women and families. *Sustainability: Science, Practice and Policy*, 16(1), 67–73.

<https://doi.org/10.1080/15487733.2020.1776561>

ProProfs Project. (e.d.). *Online Project Management Software* | *ProProfs Project*. ProProfs Project. Sótt 8. nóvember 2022, af <https://www.proprofsproject.com/>

Ragnar Þór Ingólfsson. (2021, apríl 11). *Stöndum þriðju vaktina saman!* VR stéttarfélag. <https://www.vr.is/um-vr/frettir/almennar-frettir/stondum-thridju-vaktina-saman/>

Remes, O., Brayne, C., van der Linde, R., & Lafortune, L. (2016). A systematic review of reviews on the prevalence of anxiety disorders in adult populations. *Brain and Behavior*, 6(7), e00497. <https://doi.org/10.1002/brb3.497>

- Rodsky, E. (2019). *Fair play: A game-changing solution for when you have too much to do (and more life to live)*. G.P. Putnam's Sons.
- Rudrum, S., Rondinelli, E., Carlson, J., Frank, L., Brickner, R. K., & Casey, R. (2022). When work came home: Formation of feeling rules in the context of a pandemic. *Emotion, Space and Society*, 42, 100861. <https://doi.org/10.1016/j.emospa.2021.100861>
- Stamp, M. (2021). I Shouldn't Have to Ask: The Creation and Initial Validation of the Perceptions of Mental Labour in Relationships Questionnaire. *QUT. CARE - Research Laboratory*, 151.
- Sunsama. (e.d.). *Sunsama—The daily planner for busy professionals*. Sótt 27. nóvember 2022, af <https://www.sunsama.com/>
- teamcalapp.com. (2021, maí 12). *TeamCal for Google Calendar*. Chrome web store. <https://chrome.google.com/webstore/detail/teamcal-for-google-calend/dniglbfmflnnkbjilhjignncgcadojn>
- Thorpe, J., Tyson, R., & Neilson, N. (2017). *Understanding the unpaid economy* (bls. 8). PwC Australia. <https://www.pwc.com.au/australia-in-transition/publications/understanding-the-unpaid-economy-mar17.pdf>
- Timely. (e.d.). *Timely—Time Tracking Software*. Timely. Sótt 25. október 2022, af <https://timelyapp.com/>
- Todoist. (e.d.). *Todoist | A To-Do List to Organize Your Work & Life*. Todoist. Sótt 8. nóvember 2022, af <https://todoist.com/>
- Trello. (e.d.). *Manage Your Team's Projects From Anywhere | Trello*. Trello. Sótt 8. nóvember 2022, af <https://trello.com/home>
- University of Michigan. (e.d.). *PSID Home*. Panel study of income dynamics. Sótt 12. nóvember 2022, af <https://psidonline.isr.umich.edu/default.aspx>

- University of Michigan. (2008, apríl 3). *Exactly how much housework does a husband create?*
University of Michigan News. <https://news.umich.edu/exactly-how-much-housework-does-a-husband-create/>
- Wagner, W., Hansen, K., & Kronberger, N. (2014). Quantitative and Qualitative Research across Cultures and Languages: Cultural Metrics and their Application. *Integrative Psychological and Behavioral Science*, 48. <https://doi.org/10.1007/s12124-014-9269-z>
- Wang, Y., & Umberson, D. (2022). Dyadic coping and marital quality in same-sex and different-sex marriages. *Journal of Social and Personal Relationships*, 02654075221123096. <https://doi.org/10.1177/02654075221123096>
- Week Plan. (e.d.). *Priority Planner for Highly Effective People*. Week Plan. Sótt 27. nóvember 2022, af <https://weekplan.net/>
- World Economic Forum. (2022, júlí). *Global Gender Gap Report 2022*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/in-full/1-benchmarking-gender-gaps-2022/>
- Þorsteinn V. Einarsson. (e.d.-a). @*karlmennskan*. Karlmennskan. Sótt 1. desember 2022, af <https://www.karlmennskan.is>
- Þorsteinn V. Einarsson. (e.d.-b). *Þorsteinn V. (@idnadarmadurinn) / Twitter*. Twitter. Sótt 1. desember 2022, af <https://twitter.com/idnadarmadurinn>
- Þorsteinn V. Einarsson & Hulda Tölgyes. (2022, nóvember 30). *Huggulegt um jólin? - Vísir*. visir.is. <https://www.visir.is/g/20222345807d>
- Þóra Kristín Þórsdóttir. (2013, janúar 11). *Kynbundin verkskipting: Heimili og vinna í útrás, kreppu og endurreisn*. <https://www.stjornarradid.is/media/velferdarraduneyti-media/media/jafnrettisthing2013/glaerur-thoru-kristinar-thorsdottur.pdf>

9. Töfluskrá

Tafla 1	26
Tafla 2	32
Tafla 3	33
Tafla 4	34
Tafla 5	35
Tafla 6	36
Tafla 7	37
Tafla 8	38
Tafla 9	39
Tafla 10	40
Tafla 11	40
Tafla 12	41
Tafla 13	41
Tafla 14	42
Tafla 15	43
Tafla 16	44
Tafla 17	45
Tafla 18	46
Tafla 19	47
Tafla 20	48

10. Viðauki

Smáforrit verkefnastjórnunnar

10.1.1 Cozi Family Organizer

Cozi er í grunninn frítt forrit sem er byggt í kringum deilingu á innkaupa-, verkefna- og uppskrifta listum. Hver fjölskyldumeðlimur fær lit sem auðkennir hvaða viðburði viðkomandi þarf að sinna eða mæta í sem auðveldar yfirsjón með álagi á ákveðna meðlimi. Hægt er að greiða fyrir aukna virkni á forritinu en sú virkni sem þar bætist við virðist vera að mörgu leiti óþörf og snýr aðalega að bættu notendaviðmóti (Cozi, e.d.).

10.1.2 Family Wall

Family Wall er smáforrit sem leyfir notanda að tilheyra nokkrum hópum. Til dæmis er hægt að hafa mismunandi hópa fyrir fjölskyldu, vinahóp og vinnufélaga, sem þá deila dagatölum, uppskriftum, skilaboðum og myndum. Með áskrift bætast við stundartöflur, matarplön, bætt skilaboðavirkni með mynd og hljóði og raunstaðsetning meðlima á korti sem gæti gagnast barnafjölskyldum vel (FamilyWall, e.d.).

10.1.3 Any.do

Líkt og þau forrit sem eru nefnt hér að ofan snýst Any.do um verkefnalista, dagatöl og deilingu þeirra (Any.do, e.d.).

10.1.4 ClickUp

ClickUp er líkt og önnur verkefnastjórnunnar forrit á þessum lista hugsað fyrir vinnustaði eða teymi en hefur það fram yfir önnur að vera mjög auðvelt að laga að þörfum notenda. Verkefnastjóri getur sérhannað notendamöguleika og valið úr rúmlega fimmtíu mismunandi uppsetningum á notendaviðmóti (ClickUp, e.d.).

10.1.5 Asana

Asana er mikið notað verkefnastjórnunartól sem ætlað er fyrir fyrirtæki og stofnanir. Þó er hægt að aðlaga það að fjölskyldulífi með rétta viðmótinu en ólíklegt að það borgi sig fram yfir sérhæfðari verkfæri nema notandi þekki sérstaklega til og sé vanur að nota verkfærið (Asana, e.d.; Daykin, 2021).

10.1.6 Trello

Trello er vel þekkt úr tæknigeiranum sem og annarstaðar sem verkefnastjórnunnar lausn. Trello setur upp rafrænar töflur (e. board) þar sem miðar eða spjöld sem tákna mismunandi

liði verkefni eru færð niður töfluna eftir því sem þau nálgast það að verða kláruð. Hver miði er því lítill aðgerðarlisti (e. to-do list). Trello býður upp á sérhæfingu fyrir fjölskyldur (Trello, e.d.).

10.1.7 ProProfs Project

ProProfs Project stærir sig af einfaldleika en virðist hafa fáar lausnir fyrir fjölskylduna. Eins og nefnt var að ofan er ólíklegt að verkfærið geri nokkuð fyrir óvanan notenda sem ætti þá frekar að leita á önnur mið (ProProfs Project, e.d.).

10.1.8 Todoist

Todoist er miðað á að vera aðgerða listi fyrir einstaklinga en býður þó upp á lausnir fyrir teymi. Það býður upp á þau þægindi að vera snjallforrit og er því með notanda allan daginn í símanum. Hægt er að tengja Todoist öðrum forritum og halda þannig utan um fundi með læknum eða skóla sem þarf að sinna á auðveldan hátt. Forritið felur áminningar virkni sína bak við gjaldvegg (e. paywall) sem gæti fælt suma notendur frá því (Todoist, e.d.).

10.1.9 Microsoft To-Do

Af sama meiði kemur Microsoft To-Do sem er líka aðgerðarlisti listi en byggir á Microsoft 365 kerfinu. Hann kemur frítt með Microsoft 365 Personal og Family reikningum svo líklegt er að fleiri hafi aðgang að honum en gera sér grein fyrir því. Microsoft To-Do svipar til Microsoft Planner en er meira miðaður á einstaklingsþarfir en umsjón með teymi á vinnustað (Microsoft, e.d.).

10.1.10 Sunsama

Sunsama er persónulegt skipulagningarforrit (e. personal planner) með fjölda eiginleika sem eiga að stuðla að betri tímastjórnun hjá notenda. Viðmót virðist þægilegt og leyfir notenda að sækja gögn í önnur verkfæri verkefnastjórnunar eins og Slack og Trello. Nýtist líklega best þeim sem vilja þaulskipuleggja daginn sinn (Sunsama, e.d.).

10.1.11 Akiflow

Annað persónulegt skipulagningarforrit sem virðist einblína á að safna saman upplýsingum og efni úr öðrum verkefnastjórnunarforritum á einn handhægan stað til þess að létta notenda lífið. Markhópurinn fyrir forritið virðist vera fagfólk í tímaþröng sem mjólka þarf hverja mínútu úr deginum. Í kynningarefni er talað um að sigrast þurfi á deginum á hverjum degi (e. win the day every day) og annað í þeim dúr (Akiflow, e.d.).

10.1.12 Week Plan

Week Plan er persónulegt skipulagsforrit með áherslu á markmiðasetningu og uppfyllingu á þeim. Forritið fær notenda til þess að setja sér markmið og útlista svo hvaða verk þarf að vinna til að uppfylla þau. Vikuplan notenda byggist svo utan um sett markmið með hjálp forritsins (Week Plan, e.d.).

10.1.13 OmniFocus

OmniFocus er verkefnastjórnunarforrit fyrir MacOS sem lofar notandanum að það temji óreiðuna (e. tame the chaos) og skapi pláss í huga notenda eins og um annan heila væri að ræða. Forritinu er miðað á fagfólk og inniheldur aðgerðalista og persónuleg skipulagningartól sem hjálpa notenda að sækja þær upplýsingar sem þarf til annara verkefnastjórnunar og samskipta forrita (OmniFocus, e.d.).



HÁSKÓLINN Á BIFRÖST
BIFRÖST UNIVERSITY