



Stjórnarráð Íslands
Félagsmálaráðuneytið

Tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar hjá ríkinu

Skýrsla um niðurstöður viðhorfskannana

og hagrænna mælinga

eftir tólf mánaða tilraun af styttingu vinnutíma

Apríl 2019

Skýrsla unnin af Ásu Guðbjörgu Ásgeirsdóttur og Ingibjörgu Björnsdóttur
fyrir félagsmálaráðuneytið

**Tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar hjá ríkinu –
Skýrsla um niðurstöður viðhorfskannana og hagrænna mælinga eftir tólf mánaða tilraun af
styttingu vinnutíma**

Apríl 2019

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

Umbrot og textavinnsla: Félagsmálaráðuneytið

© 2019 Félagsmálaráðuneytið

ISBN 978-9935-477-50-7

Efnisyfirlit

Töfluyfirlit	5
Myndayfirlit	5
1 Samantekt	7
2 Inngangur	9
2.1 Upphaf tilraunaverkefnis	9
2.2 Undirbúningur styttingar vinnuvikunnar og framkvæmd	10
2.2.1	10
2.2 Mælitæki	14
2.2.1 Hugtakaskilgreiningar	14
2.2.2 Starfsánægja	14
2.2.3 Kulnun í starfi	14
2.2.4 Streita	15
2.2.5 Jafnvægi vinnu og einkalífs	15
2.2.6 Viðhorf til starfs og vinnustaðar	15
3 Framkvæmd og heildarniðurstöður	16
3.1 Svarhlutfall	16
3.2 Úrvinnsla	16
3.3 Bakgrunnur þátttakenda	17
4 Helstu niðurstöður viðhorfskannana	19
4.1 Samanburður jákvæðra eiginleika vinnustaðanna er tengjast líðan í starfi og vinnustaðarbrag	19
4.2 Samanburður neikvæðra eiginleika vinnustaðanna sem tengjast líðan í starfi og vinnustaðarbrag	20
4.3 Samanburður upplifana af jafnvægi vinnu og einkalífs	22
4.4 Samanburður á viðhorfum innan tilraunavinnustaða: stöðu- og ársmat	23
4.5 Samanburður á viðmiðunarvinnustöðum: stöðu- og ársmat	24
4.6 Samanburður á viðhorfum á tilrauna- og viðmiðunarvinnustöðum	25
4.7 Samanburður á viðhorfum milli kynja hjá þeim sem stytta vinnutímann: stöðu- og ársmat	31
4.8 Samanburður á viðhorfum eftir aldri hjá þeim sem stytta vinnutíma	38
4.9 Samanburður eftir menntun hjá þeim er stytta vinnutíma	41
4.10 Samantekt á niðurstöðum viðhorfskannana	45
5 Hagrænar tölur	50
5.1 Lögreglan á Vestfjörðum	51
5.1.1 Yfirvinna	51
5.1.2 Veikindafjarvistir	52
5.1.3 Afköst og skilvirkni	53
5.2 Útlendingastofnun	57
5.2.1 Yfirvinna	57
5.2.2 Veikindafjarvistir	58
5.2.3 Afköst og skilvirkni	59
5.3 Ríkisskattstjóri	69
5.3.1 Yfirvinna	69
5.3.2 Veikindafjarvistir	69
5.3.3 Afköst og skilvirkni	70

5.4	<i>Þjóðskrá Íslands</i>	75
5.4.1	Yfirvinna.....	75
5.4.2	Veikindafjarvistir.....	76
5.4.3	Afköst og skilvirkni.....	78
5.5	<i>Samantekt</i>	83
6	Heildarsamantekt	86
7	Heimildaskrá	93
8	Viðauki - Spurningar /þættir	94

Töfluyfirlit

Tafla 1: Aldur og kyn þátttakenda.....	17
Tafla 2: Menntun þátttakenda.....	18
Tafla 3: Samanburður innan tilraunavinnustaða fyrir og eftir tólf mánaða tilraun	23
Tafla 4: Samanburður á viðmiðunarvinnustöðum: stöðu- og ársmat.....	25
Tafla 5: Samanburður á viðhorfum á tilrauna- og viðmiðunarvinnustöðum.....	26
Tafla 6: Samanburður á viðhorfum milli kynja hjá þeim sem stytta vinnutímann.....	32
Tafla 7: Samanburður milli mælinga á viðhorfum kvenna annars vegar og karla hins vegar sem stytt hafa vinnutíma.....	34
Tafla 8: Samanburður eftir aldri hjá þeim sem stytta vinnutíma.....	38
Tafla 9: Samanburður menntunarhópa á tilraunavinnustöðum milli kannana.....	41
Tafla 10: Umferðarlagabrot.....	53
Tafla 11: Fíkniefnalagabrot.....	54
Tafla 12: Umsóknir um dvalarleyfi.....	65
Tafla 13: Breyting á milli ára – dvalarleyfi.....	65
Tafla 14: Umsóknir um ríkisborgararétt.....	66
Tafla 15: Breyting á milli ára – ríkisborgararéttur.....	66

Myndayfirlit

Mynd 1: Samanburður jákvæðra eiginleika/uppbyggilegra þátta á vinnustað.....	20
Mynd 2: Samanburður neikvæðra eiginleika/álagsþátta.....	21
Mynd 3: Samanburður þátta – jafnvægi vinnu og einkalífs.....	22
Mynd 4: Viðhorf á tilraunavinnustöðunum til jákvæðra þátta er tengjast starfi, líðan og jafnvægi milli vinnu og einkalífs í mars/apríl 2107 og maí/júní 2018.....	28
Mynd 5: Viðhorf á viðmiðunarvinnustöðunum til jákvæðra þátta er tengjast starfi, líðan og jafnvægi milli vinnu og einkalífs í mars/apríl 2107 og maí/júní 2018.....	29
Mynd 6: Viðhorf á tilraunavinnustöðunum til neikvæðra þátta er tengjast starfi, líðan og jafnvægi milli vinnu og einkalífs í mars/apríl 2107 og maí/júní 2018.....	30
Mynd 7: Viðhorf á viðmiðunarvinnustöðunum til neikvæðra þátta er tengjast starfi, líðan og jafnvægi milli vinnu og einkalífs í mars/apríl 2107 og maí/júní 2018.....	30
Mynd 8: Viðhorf kvenna til jákvæðra þátta er tengjast starfi, líðan og jafnvægi milli vinnu og einkalífs á tilraunavinnustöðunum í mars/apríl 2017 og maí/júní 2018.....	35
Mynd 9: Viðhorf karla til jákvæðra þátta er tengjast starfi, líðan og jafnvægi milli vinnu og einkalífs á tilraunavinnustöðunum í mars/apríl 2017 og maí/júní 2018.....	35
Mynd 10: Viðhorf kvenna til neikvæðra þátta er tengjast starfi, líðan og jafnvægi milli vinnu og einkalífs á tilraunavinnustöðunum í mars/apríl 2017 og maí/júní 2018.....	37
Mynd 11: Viðhorf karla til neikvæðra þátta er tengjast starfi, líðan og jafnvægi milli vinnu og einkalífs á tilraunavinnustöðunum í mars/apríl 2017 og maí/júní 2018.....	37
Mynd 12: Yfirlit yfir fjölda yfirvinnutíma – Lögreglan á Vestfjörðum.....	51
Mynd 13: Meðaltal yfirvinnustunda á stöðugildi – Lögreglan á Vestfjörðum.....	51
Mynd 14: Yfirlit yfir veikindadaga – Lögreglan á Vestfjörðum.....	52
Mynd 15: Veikindafjarvistir fyrir hvert stöðugildi – Lögreglan á Vestfjörðum.....	52
Mynd 16: Heildarfjöldi umferðarlagabrota.....	54
Mynd 17: Heildarfjöldi fíkniefnalagabrota.....	55
Mynd 18: Mál sem er lokið í rannsóknardeild eftir mánuðum.....	55
Mynd 19: Málum lokið á ákærusviði eftir mánuðum.....	56
Mynd 20: Yfirlit yfir fjölda yfirvinnutíma – Útlendingastofnun.....	58
Mynd 21: Meðaltal yfirvinnustunda á stöðugildi – Útlendingastofnun.....	58

Mynd 22: Yfirlit yfir veikindadaga – Útlendingastofnun.....	59
Mynd 23: Veikindafjarvistir fyrir hvert stöðugildi – Útlendingastofnun.....	59
Mynd 24: Fjöldi einstaklinga sem nýtir þjónustu Útlendingastofnunar, eftir mánuðum.....	60
Mynd 25: Heildartölur um umsóknir um vernd og mál sem er lokið.....	61
Mynd 26: Heildartölur allra teyma.....	61
Mynd 27: Fjöldi umsókna um hæli sem voru dregnar til baka.....	62
Mynd 28: Heildartölur Dublinteymis.....	63
Mynd 29: Heildartölur efnisteymis.....	63
Mynd 30: Heildartölur forgangsteymis.....	64
Mynd 31: Málsmeðferðartími í dögum talið 2016–2017.....	65
Mynd 32: Ánægjustandur árið 2017.....	67
Mynd 33: Meðaltal ánægjustands 2017.....	67
Mynd 34: Ánægjustandur árið 2018.....	68
Mynd 35: Meðaltal ánægjustands 2018.....	68
Mynd 36: Meðaltal yfirvinnustunda á stöðugildi – Ríkisskattstjóri.....	69
Mynd 37: Heildaryfirlit yfir veikindadaga – Ríkisskattstjóri.....	70
Mynd 38: Veikindafjarvistir fyrir hvert stöðugildi – Ríkisskattstjóri.....	70
Mynd 39: Heildarfjöldi símtala.....	71
Mynd 40: Heildarfjöldi símtala í þjónustuveri.....	71
Mynd 41: Ánægjustandur júlí 2016.....	73
Mynd 42: Ánægjustandur júlí 2017.....	73
Mynd 43: Ánægjustandur nóvember 2016.....	74
Mynd 44: Ánægjustandur nóvember 2017.....	74
Mynd 45: Yfirlit yfir fjölda yfirvinnutíma – Þjóðskrá Íslands.....	76
Mynd 46: Meðaltal yfirvinnustunda á stöðugildi – Þjóðskrá Íslands.....	76
Mynd 47: Heildaryfirlit yfir veikindadaga – Þjóðskrá Íslands.....	77
Mynd 48: Veikindafjarvistir fyrir hvert stöðugildi – Þjóðskrá Íslands.....	77
Mynd 49: Afgreiðslutími EES-umsókna.....	78
Mynd 50: Afgreiðslutími vottorða.....	79
Mynd 51: Afgreiðslutími vegabréfa.....	80
Mynd 52: Erindi í afgreiðslu.....	81
Mynd 53: Fjöldi símtala og biðtími.....	81
Mynd 54: Staðfestar tilkynningar á Fasteignaskrársviði.....	82
Mynd 55: Heildarmálafjöldi í málaskrá.....	83

1 Samantekt

Tilraunaverkefni ríkisins og BSRB um styttingu vinnuvikunnar var sett af stað vorið 2017. Markmið verkefnisins var að kanna hvort stytting vinnuviku úr 40 stundum í 36 stundir á vinnustöðum hjá ríkinu leiddi til gagnkvæms ávinnings starfsmanna og þeirra vinnustaða sem urðu fyrir valinu til að taka þátt í verkefninu.

Í þessari skýrslu er gerð grein fyrir niðurstöðum þriggja rafrænna kannana sem framkvæmdar voru til að mæla áhrif styttingar vinnuvikunnar á líðan í starfi og viðhorf starfsmanna. Kannanirnar voru lagðar fyrir starfsmenn fjögurra vinnustaða, sem taka þátt í tilraunaverkefninu um styttingu vinnuvikunnar hjá ríkinu, á fyrstu tólf mánuðum verkefnisins og einnig fyrir starfsmenn fjögurra annarra vinnustaða, með lík einkenni, til viðmiðunar. Þeir fjórir vinnustaðir sem taka þátt í tilraunaverkefninu um styttingu vinnuvikunnar hjá ríkinu eru Lögreglan á Vestfjörðum, Embætti ríkisskattstjóra, Útlendingastofnun og Þjóðskrá Íslands. Í skýrslunni eru einnig teknar saman upplýsingar um veikindafjarvistir, yfirvinnustundir og mælingar á árangri og skilvirkni á þeim vinnustöðunum sem tóku þátt í tilraunaverkefninu á þessu tímabili.

Fyrsta rafræna könnunin um áhrif styttingar vinnuvikunnar á líðan í starfi og viðhorf starfsmanna var lögð fyrir starfsfólk þátttökustofnana og viðmiðunarstofnana í mars/apríl 2017 til að fá stöðumat áður en raunveruleg stytting vinnuvikunnar hófst. Önnur könnunin var framkvæmd í október 2017 þegar sex mánuðir voru liðnir af styttingu vinnuvikunnar og sú þriðja í maí/júní 2018 þegar eitt ár var liðið af verkefninu. Í könnuninum þremur voru metin viðhorf til ýmissa þátta er tengjast upplifun og líðan í starfi, samræmingu vinnu og einkalífs auk væntinga og reynslu af styttingu vinnuvikunnar. Síðasta könnunin var lögð fyrir í október 2018 en þá hafði verkefnið staðið yfir í eitt og hálf ár.

Niðurstöður kannananna sýndu jákvæða upplifun af styttingu vinnuvikunnar og jákvæð áhrif á líðan þátttakenda í vinnu og daglegu lífi, það hafi dregið úr upplifun af kulnun sem og andlegum og líkamlegum streitueinkennum. Hvað varðar viðhorf til vinnustaðar og starfs, vinnustaðarbrags og stjórnunar þá mælist upplifun af álagi í starfi almennt minni, starfsandi mælist betri, viðhorf til starfs jákvæðari og sjálfstæði í starfi er almennt meira. Þá finnst þátttakendum almennt skýrara til hvers er ætlast af þeim í starfi, finnst minna um misrétti og þeir upplifa réttlátari stjórnun og aukna hvatningu frá stjórnendum. Niðurstöður benda til aukins jafnvægi milli vinnu og einkalífs og sömuleiðis minni árekstra milli vinnu og einkalífs. Almennt eru þessi viðhorf jákvæðari á vinnustöðum sem styttu vinnutíma borið saman við viðmiðunarvinnustaðina (þá sem eru með

óbreytta vinnuviku) en þar eru viðhorf að mestu óbreytt milli mælinga sem framkvæmdar voru eftir sex og tólf mánuði af styttingu vinnutíma.

Niðurstöður benda til þess að erfitt sé að fullyrða um niðurstöður hagrænna mælinga að loknu tólf mánaða tímabili af styttingu vinnutíma á vinnustöðunum fjórum sem taka þátt. Þær mælingar sem hefur verið horft til eru veikindafjarvistir, yfirvinnustundir, skilvirkni og árangur. Yfirvinnustundum fækkaði á tveimur vinnustöðum en fjölgaði á tveimur. Það dró úr veikindafjarvistum á tveimur vinnustöðum en þeim fjölgaði á tveimur. Mælikvarðar á skilvirkni og árangri voru ólíkir milli vinnustaðanna og endurspeglu ólíka starfsemi þeirra. Niðurstöður þeirra mælinga sem stuðst er við og liggja fyrir sýna að styttri vinnuvika hefur ekki neikvæð áhrif á skilvirkni og árangur stofnana.

Eftir fyrstu tólf mánuði verkefnisins sýna niðurstöður kannana að starfsfólk tilraunavinnustaðanna, sem tekur þátt í verkefninu um styttingu vinnuvikunnar hjá ríkinu, hefur jákvæða upplifun af styttingu vinnuvikunnar og að styttingin hefur jákvæð áhrif á líðan í vinnu og daglegu lífi. Erfiðara er að fullyrða um niðurstöður hagrænna mælinga að tólf mánuðum liðnum en út frá þeim mælingum sem stuðst er við hefur stytting vinnuvikunnar ekki neikvæð áhrif. Hafa ber í huga að flókið getur reynst að einangra styttingu vinnuvikunnar sem áhrifabreytu þar sem aðrar breytingar hafa einnig átt sér stað á tilraunatímabilinu á vinnustöðunum sem taka þátt í verkefninu, varðandi stjórnun, skipulag verkefna og starfsmannafjölda.

2 Inngangur

2.1 Upphaf tilraunaverkefnis

Ráðist var í tilraunaverkefni um styttingu vinnutíma hjá ríkinu í kjölfar viljayfirlýsingar ríkisstjórnarinnar frá 28. október 2015 í tengslum við gerð kjarasamninga ríkisins við aðildarfélög BSRB. Samkvæmt yfirlýsingunni skyldi sérstaklega skoðað hvernig megi útfæra tilraunaverkefni um styttingu vinnutíma hjá ólíkum tegundum stofnana, þ.m.t. vaktavinnustaða þar sem vinnustundum yrði fækkað úr 40 á viku niður í 36 stundir án þess að til launaskerðingar kæmi. Markmið tilraunaverkefnisins var að kanna hvort stytting vinnuviku á vinnustöðum hjá ríkinu leiddi til gagnkvæms ávinnings starfsmanna og viðkomandi vinnustaða.

Starfshópur um styttingu vinnutíma var skipaður en í honum sitja fulltrúar félags- og jafnréttismálaráðherra, fjármála- og efnahagsráðherra og BSRB. Hópurinn starfar samkvæmt skipunarbréfi félags- og jafnréttismálaráðherra, dagsettu 27. apríl 2016. Hlutverk hópsins var meðal annars að velja vinnustaði til þátttöku í tilraunaverkefninu og meta árangur þess. Verkefnisstjóri var ráðinn til verkefnisins og var það hýst í velferðarráðuneytinu.

Auglýst var eftir umsóknum í Fréttablaðinu, föstudaginn 14. október 2016, frá vinnustöðum hjá ríkinu um þátttöku í tilraunaverkefninu sem og á vef velferðarráðuneytisins og BSRB 18. október sama ár. Einnig var sent bréf til allra forstöðumanna ríkisstofnana 25. október þar sem þeir voru hvattir til að sækja um þátttöku í verkefninu.

Starfshópurinn lagði til grundvallar eftirfarandi viðmið við val á vinnustöðum til þátttöku í tilraunaverkefninu:

- að stöðugildi væru 20 eða fleiri,
- að minnsta kosti 30% starfsmanna væru í aðildarfélögum BSRB,
- að störfín sem unnin væru á vinnustaðnum væru nokkuð svipuð,
- að meirihluti starfsmanna væri í 70–100% starfshlutfalli.

Enn fremur var horft til útfærslna eða hugmynda vinnustaða um:

- leiðir til styttingar vinnutíma,
- hvernig meta skyldi áhrif styttingar á þjónustu sem vinnustaðurinn veitir með tilliti til gæða og hagkvæmni,

- hvernig meta ætti áhrif styttingar vinnutíma á líðan starfsfólks og starfsanda.

Vinnustaðir sem sóttu um þátttöku gátu uppfyllt eitt eða fleiri viðmið og heimilt var að deildir eða svið á mjög stórum vinnustöðum myndu taka þátt frekar en vinnustaðurinn í heild. Aðrir þættir sem starfshópurinn ákvað að tekið yrði mið af við mat á umsóknum var staðsetning vinnustaðar, fjöldi starfsmanna, hlutfall kvenna og karla, aldursdreifing og vinnufyrirkomulag, þ.e. vakta- og/eða dagvinna. Lagt var upp með að þeir vinnustaðir sem tækju þátt í verkefninu myndu bera þann kostnað sem mögulega hlytist af styttingu vinnutíma á hlutaðeigandi vinnustöðum.

Umsóknarfrestur vegna tilraunaverkefnisins rann út 7. nóvember 2016. Alls sóttu sautján vinnustaðir um þátttöku í verkefninu. Þar af voru sex vaktavinnustaðir og níu dagvinnustaðir. Á tveimur vinnustöðum er aðallega dagvinna en lítill hluti starfsins þó unninn í vaktavinnu. Af umsækjendum voru átta vinnustaðir staðsettir utan höfuðborgarsvæðisins, sex á höfuðborgarsvæðinu en þrír eru með starfsemi víða á landinu. Fimmtán vinnustaðir sóttu um þátttöku fyrir vinnustaðinn í heild en á tveimur stöðum var sótt um þátttöku fyrir einingu/svið innan vinnustaðarins. Fjöldi starfsmanna á þeim vinnustöðum eða einingum sem sóttu um var frá fáeinum starfsmönnum og upp í nokkur hundruð.

Að loknu mati á umsóknum voru eftirtaldir vinnustaðir valdir til þátttöku í tilraunaverkefninu og að stytta vinnuviku sína úr 40 stundum í 36: Embætti ríkisskattstjóra (hér eftir ríkisskattstjóri eða RSK), Útlendingastofnun, Þjóðskrá Íslands og Lögreglan á Vestfjörðum. Tveir vinnustaðanna hófu styttingu vinnutíma 1. apríl 2017 og hinir tveir 1. maí 2017. Fjórir vinnustaðir voru valdir í samanburðarhóp en þeir eru með líka starfsemi, hvað varðar verkefni og starfsmannafjölda, og tilraunavinnustaðirnir en héldu vinnuvikunni óbreyttri. Niðurstöður kannana síðarnefndu vinnustaðanna skyldu nýttar sem viðmið svo hægt væri að fylgjast með áhrifum styttri vinnuviku.

2.2. Undirbúningur styttingar vinnuvikunnar og framkvæmd

2.2.1. Ríkisskattstjóri (RSK)

Þegar ljóst var að ríkisskattstjóri myndi taka þátt í tilraunaverkefni um styttingu vinnutíma hjá ríkinu var skoðað hvernig hægt væri að útfæra styttinguna með þeim hætti að það nýttist embættinu og starfsmönnum þess annars vegar og hins vegar viðskiptavinum stofnunarinnar og þeirri þjónustu sem veitt er. Til að koma til móts við þessi sjónarmið var lagt til að afgreiðslutíma allra virkra daga yrði breytt þannig að í hverri viku væri afgreiðsla og símaþjónusta opin lengur en áður hefði verið,

og aðgangur þar með bættur. Þessi breyting rýrði þann tíma sem starfsmenn höfðu haft til að einbeita sér að úrlausn annarra verkefna en þeir voru tilbúnir til að hagræða störfum sínum og huga að breyttu verklagi til að koma til móts við það. Umbunin fólst í styttingu daglegs vinnutíma hvern dag, mest á föstudögum.

Fundað var með starfsmönnum og í kjölfarið send út könnun til þeirra allra. Niðurstöður hennar leiddu í ljós að yfirgnæfandi meirihluti starfsmanna vildi stytta vinnutíma sinn og væru tilbúnir til að leggja sitt af mörkum til að verkefnið gengi vel enda gæti það haft fordæmisgildi fyrir vinnumarkaðinn í heild. Lögð var mikil áhersla á það við innleiðingu verkefnisins að ekki myndi draga úr þjónustu. Sérstaklega var tekið fram að í því fælist að á vinnutíma væri persónulegum útréttingum og svokölluðu skreppi haldið í lágmarki og sinnt utan vinnutíma enda gæfist nú meiri tími til þess með styttri viðveru í vinnu.

Stytting vinnutíma hófst hjá ríkisskattstjóra 1. apríl 2017.

Tegund vinnu: Dagvinna. Höfuðstöðvar eru í Reykjavík en útibú eru víðar um landið. Hjá RSK var stytting vinnuvikunnar útfærð þannig að frá mánudegi til fimmtudags er vinnudagurinn sjö og hálfur tími en sex á föstudögum. Opnunartíma hjá RSK var breytt í kl. 09.00 til 15.30 mánudaga til fimmtudaga og 09.00 til 14.00 á föstudögum en var áður 09.30 til 15.30 alla daga.

2.2.2. Útlendingastofnun

Útlendingastofnun hefur vaxið mikið að umfangi síðustu ár og starfsmannafjöldi sömuleiðis. Mikið álag hefur verið á starfsfólki og stofnunin leitað leiða til að koma til móts við starfsfólk, meðal annars með áherslu á sveigjanlegan vinnutíma. Til að undirbúa þátttöku Útlendingastofnunar í tilraunaverkefninu var fundað með öllu starfsfólki og verkefnið kynnt og í framhaldi af því fundað með sviðsstjórum og verkefnastjórum (stjórnendum) og trúnaðarmönnum og ræddar tillögur að framkvæmd verkefnisins. Skoðað var hvort fýsilegra væri stytta vinnutíma alla daga eða einn ákveðinn dag í vikunni. Ákveðið var í framhaldinu að stytta alla daga vikunnar í *Vinnustund* þó að sýnt væri að sumir starfsmenn myndu stytta einungis einn dag vikunnar eftir því sem hentaði þeim og starfsemi ólíkra eininga. Lagt var upp með að starfsfólk mynda nýta styttingu vinnuvikunnar til að sinna persónulegum erindum þannig að minna yrði um skrepp á vinnutíma.

Stytting vinnutíma hjá Útlendingastofnun hófst 1. apríl 2017.

Tegund vinnu: Dagvinna að mestu en einnig bakvaktir.

Starfsfólk hefur sjálft ráðið hvort það stytir hvern vinnudag eða stytir ákveðinn dag eða daga vikunnar. Opnunartíma afgreiðslu var breytt í kjölfar styttingar vinnutíma og er hann 09.00 til 14.00 mánudaga til fimmtudaga en styttri á föstudögum, þ.e. 09.00 til 12.00 (opnunartími var áður 10 til 14 alla daga).

2.2.3. Þjóðskrá Íslands

Þegar hugað var að því hvernig ætti að framkvæma styttingu vinnuvikunnar var haft samráð við starfsfólk og vinnuhópur skipaður sem skilaði álitinu sínu. Lögð var áhersla frá upphafi á mikilvægi þess að skerða ekki þjónustu með neinum hætti þótt vinnuvikan væri styt.

Opnunartími stofnunarinnar er kl. 09.00 til 15.00 og var honum ekki breytt í kjölfar styttingar vinnuvikunnar. Þetta var í takt við ríkjandi skoðun hjá starfsfólki og stjórnendum um að heppilegra væri að starfsfólk ynni styttri daga jafnt yfir vikuna frekar en að einn dagur yrði stytur hjá öllum. Meginreglan er sú að viðvera starfsmanna sé á þeim tíma og gæta þarf að fullnægjandi mönnun og þjónustu á öllum deildum á þeim tíma. Það á einnig við um hádegishlé starfsmanna. Heimilt er að gera undantekningar þar á með samþykki yfirmanns. Almennt skal boða fundi á opnunartíma stofnunarinnar, kl. 09.00 til 15.00. Undantekning þar á eru almennir starfsmannafundir sem halda verður utan þess tíma svo hægt sé að ná öllum starfsmönnum saman. Fyrir starfsmenn í 100% starfi stytist vinnuvikan úr 40 klst. á viku í 36 klst. og nær til allra starfsmanna í 80% starfi eða meira. Meginreglan er að hver vinnudagur er stytur. Starfsmönnum er í sjálfsvald sett hvort þeir nýti sér styttingu vinnutíma í upphafi eða lok vinnudags. Þó er heimilt að stytta suma daga meira og vinna aðra daga lengur innan sömu vinnuvikunnar, í samráði við yfirmann. Einnig er hægt að nýta sér styttinguna á miðjum vinnudegi en einungis í samráði við yfirmann. Allar breytingar á hefðbundnum vinnutíma og/eða fjarvistum frá vinnu skulu vera með samþykki yfirmanns.

Miðað er við að starfsmenn hafi í lok launatímabils skilað fullri dagvinnuskyldu.

Stytting vinnutíma hófst 1. maí 2017.

Tegund vinnu: Dagvinna. Starfsemi Þjóðskrár er í Reykjavík og á Akureyri. Starfsfólk hefur sjálft ráðið hvort það stytir hvern vinnudag eða hvort það stytir ákveðinn dag eða daga vikunnar. Opnunartíma var ekki breytt hjá Þjóðskrá í kjölfar styttingar vinnutíma.

2.2.4. Lögreglan á Vestfjörðum

Frumkvæðið að því að sækja um þátttöku í verkefninu um styttri vinnuviku kom að öllu leyti frá starfsmönnum embættisins. Yfirstjórn embættisins tók strax vel í hugmyndina enda mat þeirra að vinnustaðurinn væri vel til þess fallinn að taka þátt í tilraunaverkefninu. Það var einkum tvennt sem horft var til við ákvörðunina, annars vegar launakostnaðurinn og hins vegar áhrifin á verkefni/starfsemi embættisins, einkum málsmeðferðartímann í rannsókn og saksókn og fjölda frumkvæðismála lögreglu. Eftir vandlega athugun var niðurstaðan sú að tilraunaverkefnið myndi hvorki hafa neikvæð áhrif á launakostnað né afgangi mála. Þá batt yfirstjórn Lögreglunnar á Vestfjörðum miklar vonir við að styttri vinnutími myndi auka starfsánægju og starfsanda.

Þegar ljóst var að embættið hafði verið valið til að taka þátt í verkefninu hófst vinna við að útfæra vinnutíma starfsmanna. Stjórnendur embættisins lögðu til ákveðnar tillögur um breyttan vinnutíma sem starfsmenn svo útfærðu nánar.

Engin sérstök fyrirmæli voru gefin til starfsmanna um að draga úr skreppi á vinnutíma en eftir sem áður var starfsfólk t.a.m. hvatt til að stunda líkamsrækt á vinnutíma í samræmi við reglur embættisins um íþróttþjálfun á vakt. Það er tilfinning stjórnenda að starfsfólk sinni nú frekar einkaerindum utan vinnutíma.

Stytting vinnutíma hófst 1. maí 2017.

Meirihluti starfsmanna vinnur vaktavinnu en aðrir dagvinnu. Vaktavinnuplani starfsmanna var breytt og vinnutími skrifstofufólks stytur hvern dag.

Frá upphafi var lögð áhersla á að meta árangur verkefnisins á sem víðtækastan hátt, þ.e. með spurningalistakönnunum, rýnihópum og hagrænum mælingum á vinnustöðunum. Kannað var hver áhrif styttingar vinnutímans væru á gæði og hagkvæmni þjónustu á þáttökuvinnustöðunum auk áhrifa á líðan starfsmanna og starfsanda.

Hér í næstu köflum verður gerð grein fyrir framkvæmd og niðurstöðum þriggja rafrænna kannana sem framkvæmdar voru í tengslum við tilraunaverkefnið. Sú fyrsta fór fram rétt áður en stytting vinnutímans hófst, í mars/apríl 2017. Önnur spurningakönnun var framkvæmd í október 2017 þegar sex mánuðir voru liðnir af verkefninu. Þriðja spurningakönnunin var svo framkvæmd þegar ár var liðið frá því að stytting vinnutímans hófst, þ.e. í maí 2018. Ákveðið var í lok mars 2018 að framlengja

tilraunaverkefnið um eitt ár á þeim vinnustöðunum sem taka þátt og voru mælingar því endurtekna í október 2018. Auk þess sem lokaúttekt verkefnisins verður framkvæmd að ári liðnu.

2.2 Mælitæki

Fyrsta könnunin innihélt auk bakgrunnsspurninga 126 spurningar, önnur 114 og sú þriðja 105. Flestum spurningunum voru þátttakendur beðnir um að svara á fimm punkta kvarða þar sem lægsta gildið var í flestum tilvikum *mjög ósammála* en hæsta gildið *mjög sammála* en í nokkrum tilfellum voru svarmöguleikarnir með öðrum hætti. Bakgrunnsspurningarnar miðuðu að því að afla upplýsinga um kyn, aldur, menntun, starfshlutfall og ástæður hlutastarfs þátttakanda. Ákveðið var að nota að hluta til sömu spurningar og lagðar voru fyrir þátttakendur í verkefni Reykjavíkurborgar um styttingu vinnutíma til að hafa möguleika á samanburði milli vinnustaða hjá hinu opinbera.

2.2.1 Hugtakaskilgreiningar

2.2.2 Starfsánægja

Upplifun starfsánægju á sér stað þegar jafnvægi er milli jákvæðra væntinga af starfi og þess sem starfið veitir viðkomandi. Starfsánægja getur vísað til ánægju með starf þegar á heildina er litið en hún getur einnig vísað til ánægju með sértæka þætti eins og laun, eðli starfsins, yfirmenn og samstarfsfélaga (Locke, 1969).

Starfsánægja var í könnuninni metin með þremur spurningum sem notaðar höfðu verið í starfsmannakönnun Reykjavíkurborgar.

2.2.3 Kulnun í starfi

Kulnun í starfi á sér stað þegar starfsmenn hafa verið undir langvarandi vinnutengdu álagi og tímapressu sem þeir hafa lítil ráð til að bregðast við. Kulnun lýsir sér í örmögnun, þreytu, þunglyndi og minni skilvirkni tengdri vinnu en áður (Maslach, Schaufeli og Leiter, 2001).

Kulnun í starfi var mæld með fimm spurninga kvarða Christiansen, J.M., Nørby, H. og Mogens, A. (2005) í þýðingu mannauðsdeildar Reykjavíkurborgar.

2.2.4 Streita

Andleg og líkamleg streitueinkenni voru mæld með kvarða Agervold (1998b) í þýðingu og aðlögun mannauðsdeildar Reykjavíkurborgar. Sex spurningar mældu andleg streitueinkenni en fimm spurningar voru nýttar til að mæla líkamleg streitueinkenni.

2.2.5 Jafnvægi vinnu og einkalífs

Hlutverk tengd vinnu og einkalífi gera misjafnar kröfur sem geta stangast á. Kröfur vinnunnar geta gert fólki erfitt fyrir að standa undir kröfum einkalífs og öfugt. Flækjustig nútímalífs og auknar kröfur á vinnumarkaðnum gera starfsmönnum sífelldu erfiðara fyrir að ná jafnvægi þarna á milli en árekstrar vinnu og einkalífs eru streituvekjandi (Voydanoff, 2006).

Í verkefni því sem hér er lýst voru ýmsir vinklar jafnvægis vinnu og einkalífs kannaðir. Jafnvægi vinnu og einkalífs var mælt með tveimur spurningum sem einnig voru notaðar í tilraunaverkefni Reykjavíkurborgar um styttingu vinnutíma. Aðferðir til að finna lausnir á árekstrum vinnu og einkalífs voru mældar með kvarða sem byggist á líkani Voydanoff (2006); þýddur af Ragnheiði G. Eyjólfsdóttur (2013) (ellefu spurningar). Togstreita vinnu og einkalífs var mæld á níu spurninga skala sem byggðist á rannsóknum Kenney o.fl. (2013).

2.2.6 Viðhorf til starfs og vinnustaðar

Notaðar voru 36 spurningar úr *QPSNordic* – Norræna spurningalistanum um sálfélagslega þætti í vinnunni (Lindström o.fl., 2009), í þýðingu Hólfríðar K. Gunnarsdóttur (2009). Spurningunum var ætlað að leggja mat á eftirfarandi þætti á vinnustað:

Starfskröfur (þrjár spurningar); Hlutverk og væntingar í starfi (sjö spurningar); Sjálfstæði í starfi (níu spurningar); Félagslegan stuðning (fimm spurningar); Stjórnun (átta spurningar) og Vinnustaðarbrag (þrjár spurningar).

Notaðar voru spurningar úr starfsmannakönnun Reykjavíkurborgar sem mældu tilgang og framkvæmd starfs, starfsanda og stjórnun (ellefu spurningar). Einnig var spurt um vinnuálag og dreifingu vinnuálags yfir vikudaga og tíma dags (sex spurningar). Starfsmenn í hlutastarfi fengu spurningu um ástæður hlutastarfs sem byggjast á rannsókn Lanninger og Sundström (2013). Væntingar til styttri vinnuviku voru mældar með sex spurningum sem einnig koma frá mannauðsdeild Reykjavíkurborgar.

3 Framkvæmd og heildarniðurstöður

Framkvæmd kannananna fór þannig fram að tölvupóstur með tengli á rafræna könnun var sendur á netföng 787 starfsmanna í mars/apríl 2017, 813 starfsmanna í október sama ár og 813 í maí/júní 2018. Átta ríkisstofnanir tóku þátt í könnuninum og eru þær staðsettar víðs vegar um landið. Þar af taka fjórir vinnustaðir þátt í tilraunaverkefninu um styttingu vinnutíma og fjórir vinnustaðir eru til viðmiðunar.

Opnað var fyrir svörun við fyrstu könnuninni 24. mars 2017 og henni lauk 31. mars á tilraunavinnustöðunum og 13. apríl á viðmiðunarvinnustöðunum. Önnur könnunin var lögð fyrir 6. til 22. október 2017 á tilraunavinnustöðunum en 12. til 29. október á viðmiðunarvinnustöðunum sama ár. Í þriðju könnuninni var opnað fyrir svörun á tilraunavinnustöðunum 29. maí 2018 og lokað 21. júní. Á viðmiðunarvinnustöðunum var opnað fyrir svörun 5. júní 2018 og lokað 25. júní sama ár.

3.1 Svarhlutfall

Alls svöruðu 582 starfsmenn (74%) könnuninni sem lögð var fyrir í mars/apríl 2017, 658 (81%) í október sama ár og 534 (66%) í maí/júní 2018.

Svörunin í könnuninum var misjöfn eftir þátttöku- og viðmiðunarvinnustöðum. Fjöldi starfsmanna á þátttökuvinnustöðunum, sem svöruðu könnuninni í mars/apríl 2017, var 392 (89%), 398 (88%) í október og 371 (79%) í maí/júní 2018. Í mars/apríl 2017 svöruðu 204 (56%) starfsmenn viðmiðunarvinnustaðanna, 260 (72%) í október sama ár og 163 (47%) í maí/júní 2018.

3.2 Úrvinnsla

Við úrvinnslu niðurstaðna voru svarmöguleikar yfirfærðir á töluleg gildi. Þar sem það að vera *mjög ósammála* staðhæfingu í viðkomandi spurningu var táknað sem 1 og *mjög sammála* táknað með 5. Lægri tölur benda því til þess að meirihluti þátttakenda hafi verið ósammála viðkomandi staðhæfingu en sú hærri til þess að flestir hafi verið sammála henni.

Gögnin sem söfnuðust voru meðal annars greind þannig að meðaltöl þeirra þátta sem voru kannaðir voru borin saman milli kannana á vinnustöðunum sem stytta vinnuvikuna en einnig borin saman við niðurstöðurnar á þeim vinnustöðum sem miðað var við með það að markmiði að finna hvort

marktækur munur væri þar á milli. Sömu hópar voru einnig bornir saman með tilliti til kyns, aldurs og menntunar. Framkvæmd voru t-próf til að finna hvort marktækur munur væri á meðaltölum ($p < 0,05$).

Niðurstöðurnar eru að mestu birtar í formi meðaltals og staðalfráviks. Meðaltal fæst með því að leggja öll gildi úrtaksins saman og deila í útkomuna með fjölda staka í úrtakinu. Meðaltal vísar enn fremur til dæmigerðs gildis í úrtakinu og flestar tölur úrtaksins eru svipaðar því. Staðalfrávik vísar til þess hversu langt gildin í úrtakinu eru frá meðaltalinu. Ef staðalfrávik er hátt dreifast gildi úrtaksins langt frá meðaltalinu en því lægra sem það er því nær meðaltalinu liggja gildi úrtaksins. Gögnin sem söfnuðust voru meðal annars greind þannig að meðaltöl þeirra þátta sem voru kannaðir voru borin saman milli kannana innan vinnustaðanna sem stytta vinnutímana en einnig voru þau gildi borin saman við sambærilegar kannanir á viðmiðunarvinnustöðunum.

3.3 Bakgrunnur þátttakenda

Tafla 1: Aldur og kyn þátttakenda.

	Mars/apríl 2017		Október 2017		Maí/júní 2018	
	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall
Aldur						
25 ára og yngri	9	2%	16	3%	18	4%
26–40 ára	181	35%	214	36%	184	37%
41–60 ára	239	46%	278	47%	229	46%
61 árs og eldri	88	17%	89	15%	71	14%
Heildarfj. er gaf upp aldur	517	100%	597	100%	502	100%
Kyn						
Kona	395	70%	403	68%	348	68%
Karl	171	30%	188	32%	167	32%
Heildarfj. er gaf upp kyn	566	100%	591	100%	515	100%

Meðalaldur þátttakenda í mars/apríl-könnuninni 2017 var 47 ár (SF=12,09), 46 ár (SF=12,03) í október sama ár og 45 í maí/júní 2018 (SF=12,03), sjá töflu 1. Í könnuninum voru hlutastörf skilgreind sem starfshlutfall frá 20% upp í 85% en miðað var við að fullt starf væri 85% starfshlutfall og hærra. Langstærsti hlutinn eða um 95% (550) svarenda í mars/apríl vann fullt starf, 96% (604) í október og 508 (95%) í maí/júní 2018.

Menntunarstig þátttakenda var tiltölulega hátt. Eins og sjá má í töflu 2 voru 69% svarenda með grunn- eða framhaldsmenntun á háskólastigi í annarri könnuninni og 67% í þeirri þriðju.

Tafla 2: Menntun þátttakenda.

	Mars/apríl 2017		Október 2017		Maí/júní 2018	
	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall	Fjöldi	Hlutfall
Grunnskólamenntun	61	11%	58	9%	58	11%
Stúdentspróf	78	14%	63	10%	62	12%
Menntun í iðngrein	46	8%	39	6%	39	7%
Grunnmenntun á háskólastigi BA, BSc.	142	25%	157	25%	140	26%
Framhaldsmenntun á háskólastigi MA, MSc, MBA, MPH eða doktorspróf	223	39%	277	44%	218	41%
Önnur menntun	22	4%	35	6%	12	2%
Heildarfjöldi er gaf upp menntun sína	572	100%	629	100%	529	100%

4 Helstu niðurstöður viðhorfskannana

Á eftirtöldum þremur yfirlitsmyndum má finna meðaltöl atriða þeirra þátta/spurninga sem viðhorf voru mæld til í þremur könnunum á tilrauna- og viðmiðunarvinnustöðunum, þ.e. í upphafi – áður en stytting vinnutíma hófst, eftir sex mánuði og loks þegar tólf mánuðir voru liðnir frá styttingu vinnutímans. Hver þáttur samanstendur af á bilinu einni til átta spurningum sem kannanirnar náðu til, sjá nánar í viðauka. Spurningarnar í könnununum voru um:

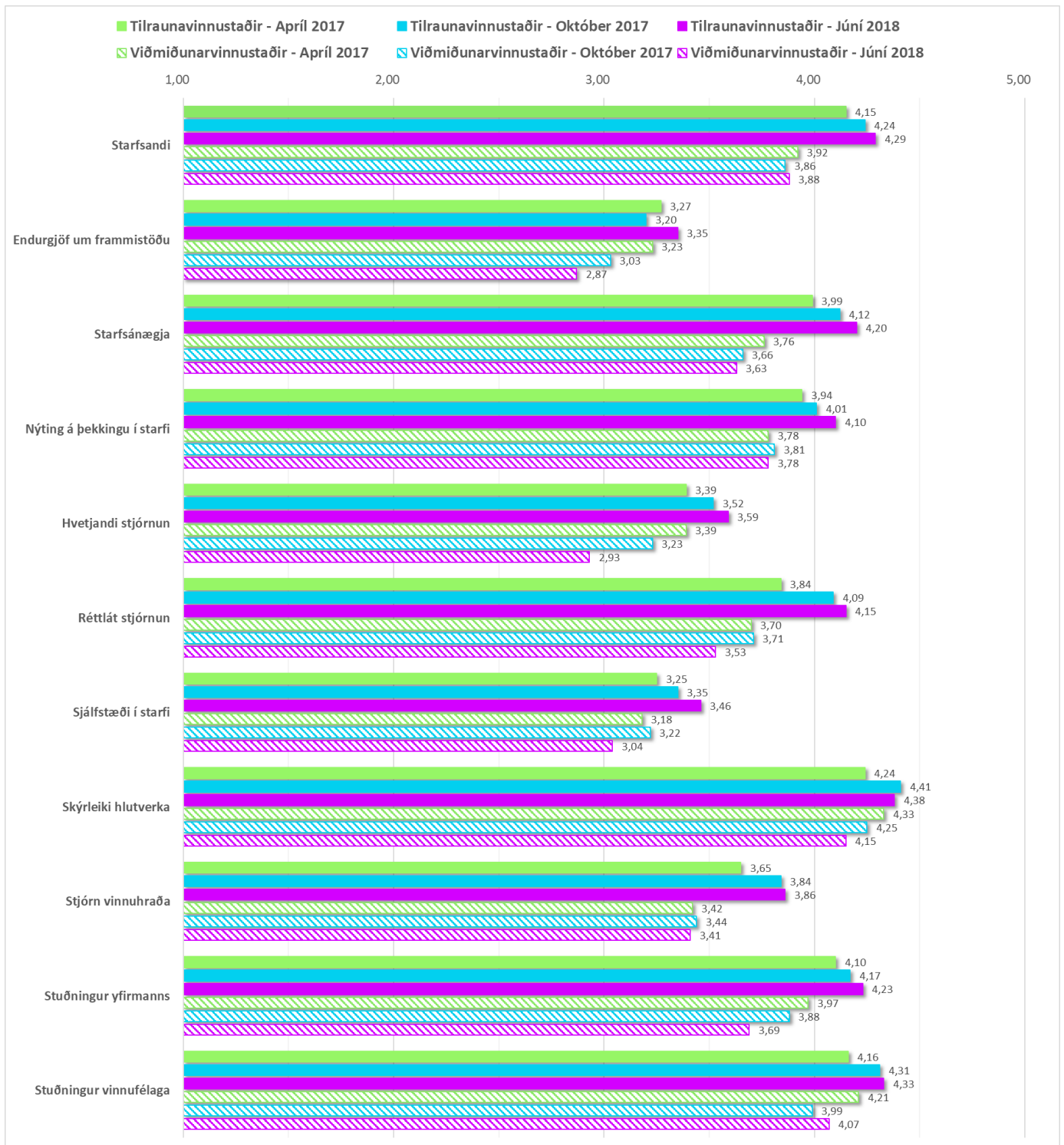
- Líðan í starfi.
- Viðhorf til vinnustaðar og starfs, vinnustaðarbrags og stjórnunar.
- Samspil vinnu og einkalífs.

Á mynd 1 er gerð grein fyrir jákvæðum eiginleikum vinnustaðanna er tengjast líðan í starfi og vinnustaðarbrag. Á mynd 2 er fjallað um neikvæða þætti er tengjast líðan í starfi og eða vinnustaðarbrag. Á mynd 3 er gerð grein fyrir viðhorfum er tengjast samspili vinnu og einkalífs. Seinna í kaflanum er gerð grein fyrir niðurstöðum marktektarprófa (t-prófa) þar sem skoðað er hvort marktækur munur sé á viðhorfum (meðaltölum) milli mælinga og hópa.

4.1 Samanburður jákvæðra eiginleika vinnustaðanna er tengjast líðan í starfi og vinnustaðarbrag

Á mynd 1 má sjá samantekt á meðaltölum svara/þátta í könnununum er endurspeglar uppbyggilega eiginleika vinnustaðanna og æskilegt er að séu sem hæstir. Eins og sést eru meðalgildi þáttanna hærri hjá þátttakendum á tilraunavinnustöðunum eftir sex mánuði af styttingu vinnutímans heldur en áður stytting vinnuvikunnar hófst. Mesta hækkun verður á þættinum réttlát stjórnun. Gildi á tilraunavinnustöðunum eru einnig hærri en á viðmiðunarvinnustöðunum sem gefur til kynna jákvæðari viðhorf. Meðalgildi þátta/spurninga hjá þátttakendum á viðmiðunarvinnustöðunum eru aftur á móti lægri (neikvæðari viðhorf) eða standa í stað.

Nokkrir þættir halda áfram að hækka milli sex og tólf mánaða mælinga, þ.e. starfsandi, endurgjöf um frammistöðu, starfsánægja, nýting á þekkingu í starfi, hvetjandi og réttlát stjórnun og stuðningur yfirmanns sem gefur til kynna áframhaldandi jákvæð áhrif styttingar vinnuvikunnar.

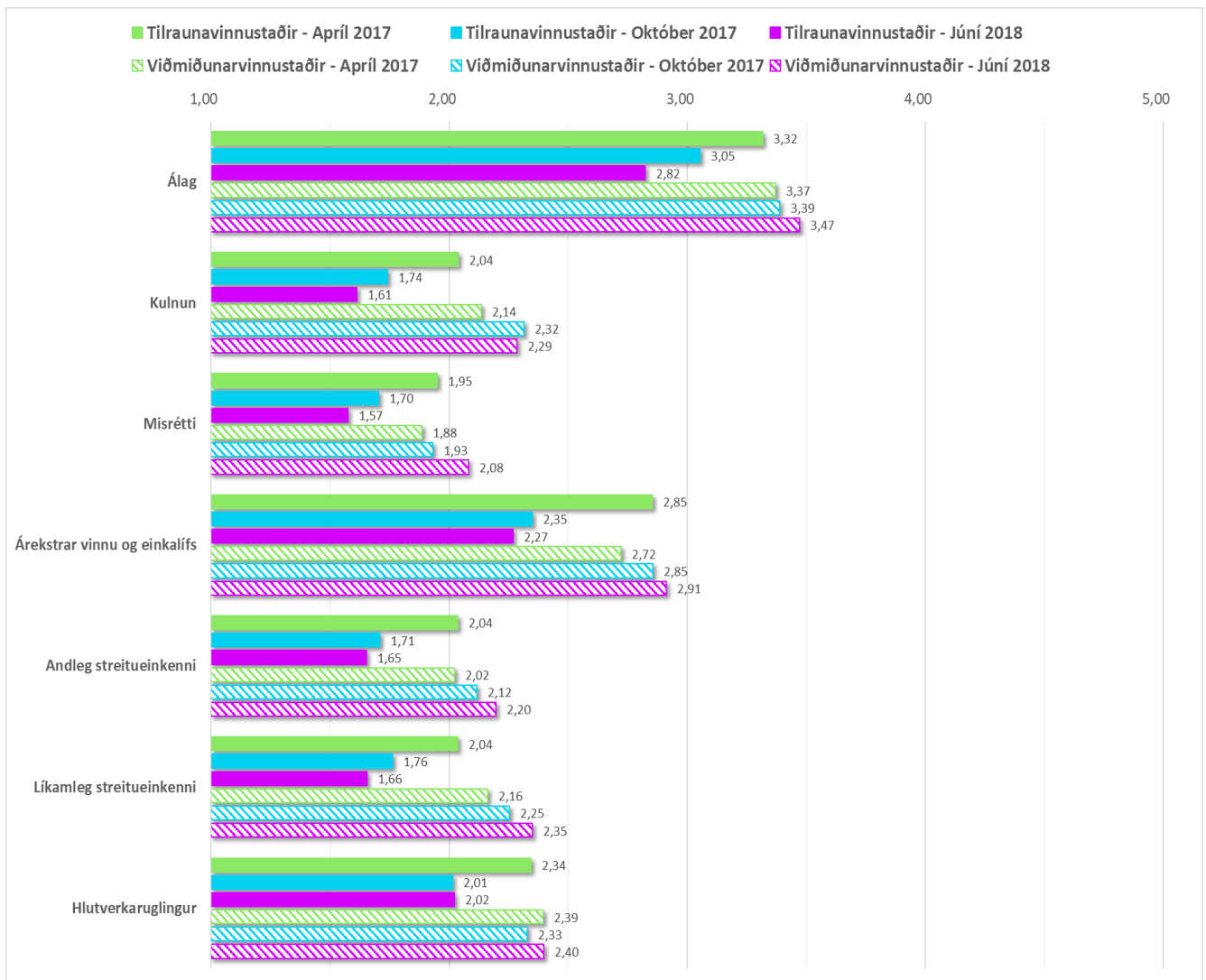


Mynd 1: Samanburður jákvæðra eiginleika/uppbyggilegra þátta á vinnustað.

4.2 Samanburður neikvæðra eiginleika vinnustaðanna sem tengjast líðan í starfi og vinnustaðarbrag

Á mynd 2 er samantekt á meðaltölum einkenna kulnunar, líkamlegrar og andlegrar streitu, álags og árekstra vinnu og einkalífs, hlutverkaruglings og misréttis. Hærri gildi benda til meiri einkenna.

Eins og sjá má á mynd 2 dregur úr neikvæðri upplifun af flestum þáttum sem myndin sýnir á tilraunavinnustöðunum eftir að stytting vinnutíma hófst. Eftir sex mánuði dregur verulega úr upplifun á árekstrum vinnu og einkalífs. Mælingar eftir tólf mánaða styttingu vinnutímans sýna áframhaldandi lækkun á öllum þáttum á tilraunavinnustöðunum sem myndin nær til, utan hlutverkaruglings. Gildi á viðmiðunarvinnustöðunum hækka eða standa í stað í sex og tólf mánaða mælingunum sem bendir til neikvæðari upplifunar starfsmanna borið saman við tilraunavinnustaðina.

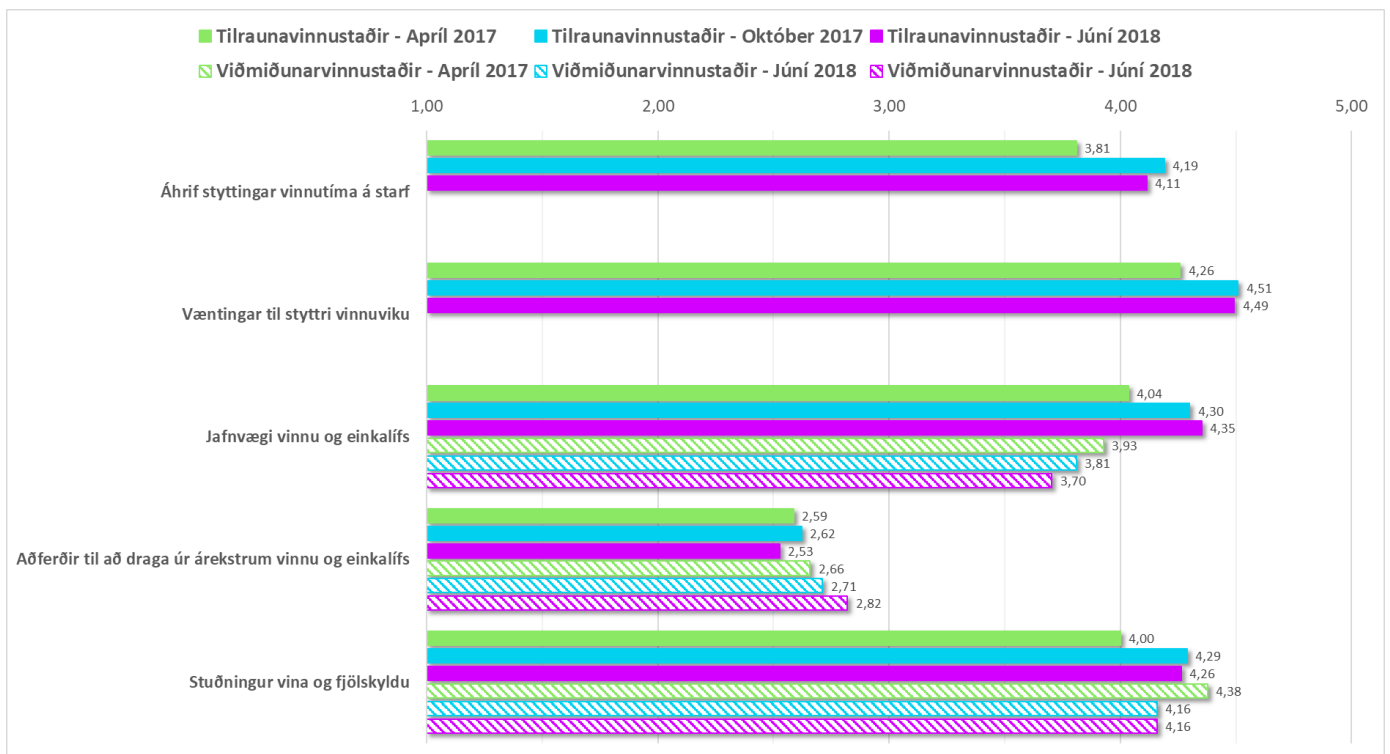


Mynd 2: Samanburður neikvæðra eiginleika/álagsþátta.

Samanburður þátta er tengjast jafnvægi vinnu og einkalífs sést í mynd 3. Sumar mælinganna voru aðeins framkvæmdar á vinnustöðunum sem stytta vinnutímann. Eins sjá má á mynd 3, þegar sex mánuðir voru liðnir af styttingunni, endurspeglar hærri gildi sterkari upplifun af betra jafnvægi milli vinnu og einkalífs.

Hátt gildi spurningar um væntingar (stöðumat) og síðan upplifun (sex og tólf mánaða mælingar) af styttri vinnuviku endurspeglar að væntingar af áhrifum styttri vinnuviku til starfs, líðanar og samspils vinnu og einkalífs voru miklar og að þær stóðust. Þessi þáttur samanstendur af spurningum um eftirfarandi atriði: áhrif styttingar vinnuviku á líkamlega þreytu í lok vinnudags, andlega þreytu í lok vinnudags, vinnuálag, starfsánægju, starfsanda og samræmingu vinnu og einkalífs. Spurt var einnig um áhrif styttingar vinnutíma á starf, þ.e. hvort viðkomandi teldi sig geta hagrætt starfi sínu þannig að verkefnið rúmuðust innan styttri vinnuviku og komu fram hærra gildi í sex og tólf mánaða mælingunum. Enn fremur jókst upplifun af stuðningi vna og fjölskyldu. Á tilraunavinnustöðunum sýna gildi að starfsmenn töldu almennt ekki þörf á að grípa til aðgerða (draga úr starfshlutfalli o.fl.) til að draga úr misvægi vinnu og einkalífs eftir að stytting vinnuvikunnar hófst en slíkt viðhorf var algengara á viðmiðunarvinnustöðunum.

4.3 Samanburður upplifana af jafnvægi vinnu og einkalífs



Mynd 3: Samanburður þátta – jafnvægi vinnu og einkalífs.

Framkvæmd voru t-próf þar sem annars vegar voru borin saman meðaltöl og athugað hvort marktækur munur ($p < 0,05$) væri á milli hópa (þ.e. tilrauna- og viðmiðunarvinnustaðir; konur og karlar; aldurshópar og menntunaráhrif). Hins vegar voru borin saman meðaltöl milli kannana (í

upphafi og eftir sex og/eða tólf mánaða tilraun) hjá sömu hópum til að athuga hvort munur væri á viðhorfum fyrir og eftir að vinnutími var stytur.

Eftirtalinn tölfræðilegur samanburður var framkvæmdur til að meta áhrif styttingar á viðhorf og er hann settur fram í töflum sem finna má hér á eftir. Tölurnar þar sem marktækur munur er milli hópa og/eða kannana eru feitletraðar í töflunum.

4.4 Samanburður á viðhorfum innan tilraunavinnustaða: stöðu- og ársmat

Tafla 3: Samanburður innan tilraunavinnustaða fyrir og eftir tólf mánaða tilraun af styttingu vinnutíma.

Þáttur	Apríl 2017		Júní 2018	
	Meðaltal	(Stfr)	Meðaltal	(Stfr)
Álag	3,32	(1,00)	2,82	(1,12)
Starfsandi	4,15	(0,77)	4,29	(0,76)
Jafnvægi vinnu og einkalífs	4,04	(0,79)	4,35	(0,74)
Árekstrar vinnu og einkalífs	2,85	(0,99)	2,27	(1,05)
Kulnun	2,04	(0,88)	1,61	(0,72)
Aðferðir til að draga úr árekstrum vinnu og einkalífs	2,59	(1,10)	2,53	(0,78)
Endurgjöf um frammistöðu	3,27	(1,04)	3,35	(1,10)
Stuðningur vinnufélaga	4,16	(0,86)	4,33	(0,82)
Stuðningur vina og fjölskyldu	4,00	(1,06)	4,26	(0,96)
Hvetjandi stjórnun	3,39	(1,06)	3,59	(1,04)
Misrétti	1,95	(1,06)	1,57	(0,83)
Réttlát stjórnun	3,84	(0,87)	4,15	(0,80)
Hlutverkaruglingur	2,34	(0,86)	2,02	(0,85)
Sjálfstæði í starfi	3,25	(0,76)	3,46	(0,75)
Skýrleiki hlutverka	4,24	(0,77)	4,38	(0,72)
Stjórn vinnuhraða	3,65	(0,81)	3,86	(0,91)
Stuðningur yfirmanns	4,10	(0,90)	4,23	(0,85)
Starfsánægja	3,99	(0,84)	4,20	(0,78)
Andleg streitueinkenni	2,04	(0,86)	1,65	(0,72)
Líkamleg streitueinkenni	2,04	(0,89)	1,66	(0,69)
Nýting á þekkingu í starfi	3,94	(0,97)	4,10	(0,88)
Áhrif styttingar vinnuviku	3,81	(1,06)	4,11	(1,13)
Væntingar til styttri vinnuviku	4,26	(0,50)	4,49	(0,54)

Niðurstöður sýndu sterkari upplifun jafnvægis milli vinnu og einkalífs þegar tólf mánuðir voru liðnir af styttingu vinnutíma og það dró úr upplifun af árekstrum milli vinnu og einkalífs. Líðan í vinnu var betri að mati svarenda þegar ár var liðið af styttingu vinnutímans í samanburði við upphafsniðurstöðurnar. Samkvæmt tólf mánaða könnuninni dró marktækt úr upplifun af kulnun sem og upplifun af andlegum og líkamlegum streitueinkennum auk misréttis á þeim vinnustöðum sem stytta vinnutímann. Ef litið var til breytinga þegar sex og tólf mánuðir voru liðnir af styttingu vinnutíma kom í ljós að það dró bæði úr upplifun af kulnun og upplifun af líkamlegri streitu milli kannana. Starfsandi mældist marktækt betri og viðhorf til starfs voru jákvæðari í tólf mánaða könnuninni. Upplifun af sjálfstæði í starfi var marktækt meiri og skýrleiki hlutverka, þ.e. til hvers sé ætlast af viðkomandi í starfi, var meiri. Sömuleiðis jókst upplifun af stjórn á vinnuhraða sem og nýting á þekkingu í starfi. Þá jókst upplifun af réttlátri sem og meira hvetjandi stjórnun marktækt milli kannana. Munur á upplifun af stuðningi yfirmanns reyndist ekki marktækur; meðaltalið hækkaði þó að munurinn teldist ekki marktækur.

Metin voru viðhorf til þess að hve miklu litlu leyti svarendur töldu unnt að hagræða starfi sínu þannig að verkefnið rúmuðust innan styttri vinnuviku (áhrif styttingar vinnutíma) og í ljós komu hærri gildi eftir að styttingin hófst. Jafnframt var spurt um væntingar áður en vinnutími var stytur og hvaða áhrif styttri vinnuvika hefði á líðan í vinnu og daglegt líf. Niðurstöður sýndu marktækt hærri gildi í seinni könnuninni sem endurspeglar að væntingar gengu eftir. Upplifun af stuðningi vana og fjölskyldna var enn fremur marktækt hærri þegar ár var liðið af styttingu vinnutímans.

4.5 Samanburður á viðmiðunarvinnustöðum: stöðu- og ársmat

Þegar niðurstöður spurningakannana sem lagðar voru fyrir með árs millibili á viðmiðunarvinnustöðunum, þ.e. þeim sem eru með óbreytta vinnuviku, voru skoðaðar, koma í ljós afar litlar breytingar. Eins og sjá má í töflu 4 breyttust viðhorf til starfsins, jafnvægis milli vinnu og einkalífs og líðanar í starfi lítið milli kannana í mars/apríl 2017 og maí/júní 2018. Almennt má sjá að viðhorf standa í stað eða verða neikvæðari. Þannig er upplifun marktækt verri af jafnvægi vinnu og einkalífs. Stuðningur yfirmanns mælist marktækt minni og það dregur úr upplifun af hvetjandi stjórnun milli kannananna.

Tafla 4: Samanburður á viðmiðunarvinnustöðum: stöðu- og ársmat.

Þáttur	Apríl 2017		Júní 2018	
	Meðaltal	(Stfr)	Meðaltal	(Stfr)
Álag	3,37	(0,99)	3,47	(1,00)
Starfsandi	3,92	(0,74)	3,88	(0,80)
Jafnvægi vinnu og einkalífs	3,93	(0,78)	3,70	(0,85)
Árekstrar vinnu og einkalífs	2,72	(1,03)	2,91	(1,15)
Kulnun	2,14	(0,96)	2,29	(1,02)
Aðferðir til að draga úr árekstrum vinnu og einkalífs	2,66	(0,75)	2,82	(0,71)
Endurgjöf um frammistöðu	3,23	(1,11)	2,87	(1,17)
Stuðningur vinnufélaga	4,21	(0,85)	4,07	(1,01)
Stuðningur vina og fjölskyldu	4,38	(0,70)	4,16	(1,00)
Hvetjandi stjórnun	3,39	(1,02)	2,93	(1,10)
Misrétti	1,88	(0,89)	2,08	(1,07)
Réttlát stjórnun	3,70	(0,86)	3,53	(1,01)
Hlutverkaruglingur	2,39	(0,79)	2,40	(0,88)
Sjálfstæði í starfi	3,18	(0,65)	3,04	(0,90)
Skýrleiki hlutverka	4,33	(0,60)	4,15	(0,83)
Stjórn vinnuhraða	3,42	(0,88)	3,41	(0,92)
Stuðningur yfirmanns	3,97	(0,93)	3,69	(1,13)
Starfsánægja	3,76	(0,86)	3,63	(0,94)
Andleg streitueinkenni	2,02	(0,88)	2,20	(0,99)
Líkamleg streitueinkenni	2,16	(0,94)	2,35	(1,04)
Nýting á þekkingu í starfi	3,78	(1,20)	3,78	(1,10)

4.6 Samanburður á viðhorfum á tilrauna- og viðmiðunarvinnustöðum

Bornar voru saman niðurstöður á tilrauna- og viðmiðunarvinnustöðunum í þremur könnunum í mars/apríl 2017, október sama ár og maí/júní 2018 og athugað hvort marktækur munur væri milli þeirra, sjá töflu 5.

Tafla 5: Samanburður á viðhorfum á tilrauna- og viðmiðunarvinnustöðum.

Þáttur	Vinnustaðir	Apríl 2017		Október 2017		Júní 2018	
		Meðaltal	(Stfr)	Meðaltal	(Stfr)	Meðaltal	(Stfr)
Álag	Tilrauna	3,32	(1,00)	3,05	(0,96)	2,82	(1,12)
	Viðmiðunar	3,37	(0,99)	3,39	(0,93)	3,47	(1,00)
Starfsandi	Tilrauna	4,15	(0,77)	4,24	(0,74)	4,29	(0,76)
	Viðmiðunar	3,92	(0,74)	3,86	(0,86)	3,88	(0,80)
Jafnvægi vinnu og einkalífs	Tilrauna	4,04	(0,79)	4,30	(0,67)	4,35	(0,74)
	Viðmiðunar	3,93	(0,78)	3,81	(0,76)	3,70	(0,85)
Árekstrar vinnu og einkalífs	Tilrauna	2,85	(0,99)	2,35	(1,08)	2,27	(1,05)
	Viðmiðunar	2,72	(1,03)	2,85	(1,06)	2,91	(1,15)
Kulnun	Tilrauna	2,04	(0,88)	1,74	(0,78)	1,61	(0,72)
	Viðmiðunar	2,14	(0,96)	2,32	(0,96)	2,29	(1,02)
Aðferðir til að draga úr árekstrum vinnu og einkalífs	Tilrauna	2,59	(1,10)	2,62	(0,75)	2,53	(0,78)
	Viðmiðunar	2,66	(0,75)	2,71	(0,68)	2,82	(0,71)
Endurgjöf um frammistöðu	Tilrauna	3,27	(1,04)	3,20	(1,09)	3,35	(1,10)
	Viðmiðunar	3,23	(1,11)	3,03	(1,15)	2,87	(1,17)
Stuðningur vinnufélaga	Tilrauna	4,16	(0,86)	4,31	(0,84)	4,33	(0,82)
	Viðmiðunar	4,21	(0,85)	3,99	(0,89)	4,07	(1,01)
Stuðningur vina og fjölskyldu	Tilrauna	4,00	(1,06)	4,29	(0,93)	4,26	(0,96)
	Viðmiðunar	4,38	(0,70)	4,16	(0,92)	4,16	(1,00)
Hvetjandi stjórnun	Tilrauna	3,39	(1,06)	3,52	(1,04)	3,59	(1,04)
	Viðmiðunar	3,39	(1,02)	3,23	(1,06)	2,93	(1,10)
Misrétti	Tilrauna	1,95	(1,06)	1,70	(0,94)	1,57	(0,83)
	Viðmiðunar	1,88	(0,89)	1,93	(1,11)	2,08	(1,07)
Réttlát stjórnun	Tilrauna	3,84	(0,87)	4,09	(0,84)	4,15	(0,80)
	Viðmiðunar	3,70	(0,86)	3,71	(0,93)	3,53	(1,01)
Hlutverkaruglingur	Tilrauna	2,35	(0,86)	2,02	(0,80)	2,02	(0,85)
	Viðmiðunar	2,40	(0,79)	2,33	(0,86)	2,40	(0,88)
Sjálfstæði í starfi	Tilrauna	3,25	(0,76)	3,35	(0,74)	3,46	(0,75)
	Viðmiðunar	3,18	(0,65)	3,22	(0,84)	3,04	(0,90)
Skýrleiki hlutverka	Tilrauna	4,24	(0,77)	4,41	(0,72)	4,38	(0,72)
	Viðmiðunar	4,33	(0,60)	4,25	(0,72)	4,15	(0,83)
Stjórn vinnuhraða	Tilrauna	3,65	(0,81)	3,84	(0,85)	3,86	(0,91)
	Viðmiðunar	3,42	(0,88)	3,44	(0,92)	3,41	(0,92)
Stuðningur yfirmanns	Tilrauna	4,10	(0,90)	4,17	(0,89)	4,23	(0,85)
	Viðmiðunar	3,97	(0,93)	3,88	(0,94)	3,69	(1,13)
Starfsánægja	Tilrauna	3,99	(0,84)	4,12	(0,76)	4,20	(0,78)
	Viðmiðunar	3,76	(0,86)	3,66	(0,85)	3,63	(0,94)
Andleg streitueinkenni	Tilrauna	2,04	(0,86)	1,71	(0,74)	1,65	(0,72)
	Viðmiðunar	2,02	(0,88)	2,12	(0,90)	2,20	(0,99)
Líkamleg streitueinkenni	Tilrauna	2,04	(0,89)	1,76	(0,74)	1,66	(0,69)
	Viðmiðunar	2,16	(0,94)	2,25	(0,94)	2,35	(1,04)
Nýting á þekkingu í starfi	Tilrauna	3,94	(0,97)	4,01	(0,92)	4,10	(0,88)
	Viðmiðunar	3,78	(1,20)	3,81	(1,06)	3,78	(1,10)
Áhrif styttingar vinnuviku	Tilrauna	3,81	(1,06)	4,19	(0,99)	4,11	(1,13)
Væntingar til styttri vinnuviku	Tilrauna	4,26	(0,50)	4,51	(0,54)	4,49	(0,54)

Þegar rýnt er í niðurstöðurnar kemur í ljós að það dregur marktækt úr upplifun á álagi í starfi fólks á tilraunvinnustöðunum samanborið við viðmiðunarvinnustaðina og lækkar meðaltalið með hverri könnun. Líðan í starfi mældist betri á tilraunavinnustöðunum borið saman við viðmiðunarvinnustaðina í öllum þremur könnununum. Meiri starfsánægja kom í ljós eftir að verkefnið hófst á tilraunavinnustöðunum. Það dró úr kulnun milli kannana og var hún marktækt minni á tilraunavinnustöðunum borið saman við viðmiðunarvinnustaðina bæði í október-könnuninni 2017 og maí/júní-könnun 2018. Marktækt minni andleg og líkamleg streitueinkenni mældust á tilraunavinnustöðunum eftir sex og tólf mánuði af styttingu vinnuvikunnar og dregur enn úr þeim milli seinni kannana.

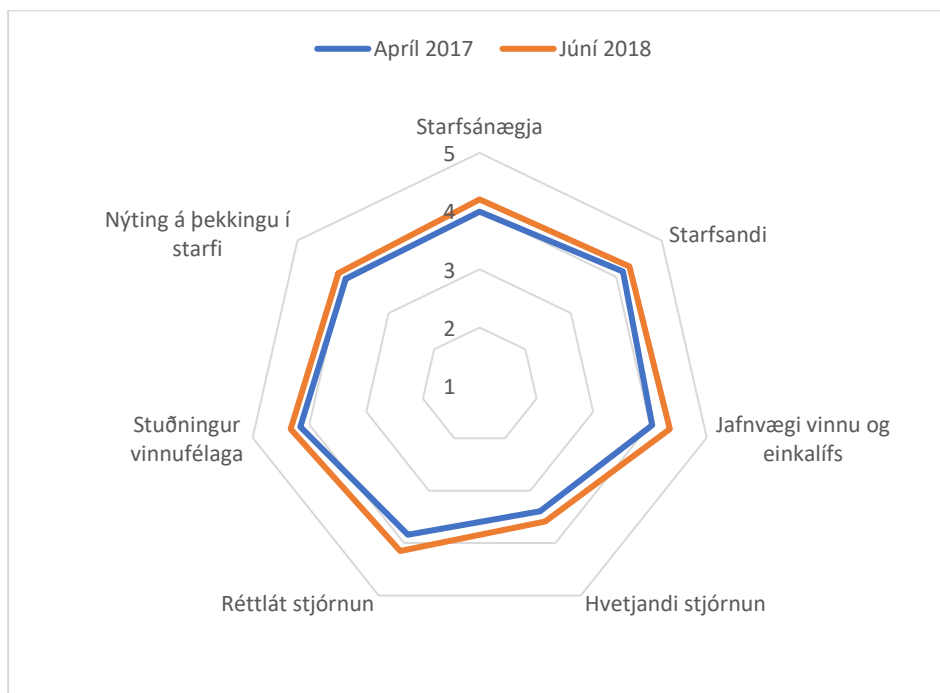
Viðhorf til starfs á þeim þáttum sem kannanirnar beinast að voru almennt mjög jákvæð á tilraunavinnustöðunum og þá sérstaklega eftir að stytting vinnutímans hófst. Upplifun af jákvæðum starfsanda var marktækt meiri á tilraunavinnustöðunum, borið saman við viðmiðunarvinnustaðina í öllum könnununum og hækkar lítillega í hvert sinn. Svarendur tilraunavinnustaðanna töldu sig enn fremur fá meiri endurgjöf um frammistöðu en svarendur viðmiðunarvinnustaðanna og var sá munur marktækur bæði í sex og tólf mánaða könnununum. Stuðningur vinnufélaga mældist einnig marktækt meiri þegar sex og tólf mánuðir voru liðnir af styttingu borið saman við viðmiðunarvinnustaðina. Stuðningur yfirmanns mældist marktækt meiri í öllum könnunum hjá svarendum á tilraunavinnustöðunum heldur en á viðmiðunarvinnustöðunum og fóru gildi hækkandi milli kannana. Þá var upplifun af hvetjandi og réttlátri stjórnun meiri á tilraunavinnustöðunum eftir sex og tólf mánaða tilraun af styttingu vinnutímans. Minni upplifun af misrétti á vinnustað kom fram í báðum könnununum á tilraunavinnustöðunum borið saman við viðmiðunarvinnustaðina.

Einnig kom fram marktækt jákvæðara mat á því að starfshlutverk væru skýr og minni hlutverkaruglingur á tilraunavinnustöðunum heldur en á viðmiðunarvinnustöðunum. Stjórn vinnuhraða og sjálfstæðis í starfi var sömuleiðis metin marktækt betri á tilraunavinnustöðunum en hinum í báðum könnununum. Nýting á þekkingu í starfi er marktækt meiri á tilraunavinnustöðunum borið saman við viðmiðunarvinnustaðina eftir að verkefnið hófst og fór vaxandi milli sex og tólf mánaða kannananna.

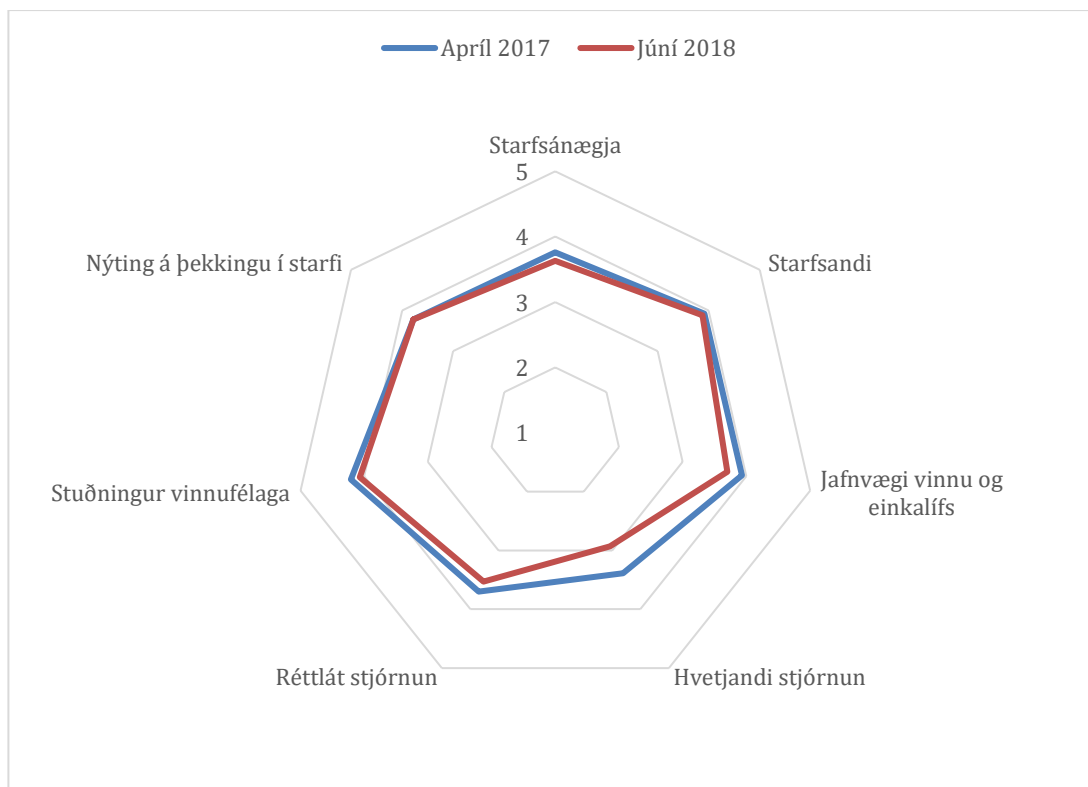
Upplifun af jafnvægi vinnu og einkalífs er marktækt meiri í báðum könnununum á tilraunavinnustöðunum og hækkar lítillega milli október 2017 og maí/júní 2018. Sömuleiðis dró úr upplifun af árekstrum milli vinnu og einkalífs. Þegar spurt var hvað fólk vildi gera til að draga úr

Ójafnvægi vinnu og einkalífs kom fram marktækur munur á tilrauna- og viðmiðunarvinnustöðunum í maí/júní 2018, þ.e. svarendur á viðmiðunarvinnustöðunum merktu frekar við að þeir gætu hugsað sér að finna aðferðir og/eða grípa til aðgerða (dæmi – lækka starfshlutfall, fækka vinnustundum á viku, neita að vinna yfirvinnu o.s.frv.) til að draga úr árekstrum vinnu og einkalífs, samanborið við hina.

Á mynd 4 má sjá gildi niðurstaðna á tilraunavinnustöðum og á mynd 5 sömu gildi á viðmiðunarvinnustöðum um jákvæðar hliðar starfs, starfsumhverfis, líðanar í starfi og jafnvægis vinnu og einkalífs áður en vinnutími var stytur og eftir tólf mánaða tilraun. Á mynd 4 má sjá hvernig viðhorf verða jákvæðari á tilraunavinnustöðunum í seinni könnuninni en standa í stað (mynd 5) eða verða neikvæðari á viðmiðunarvinnustöðunum.

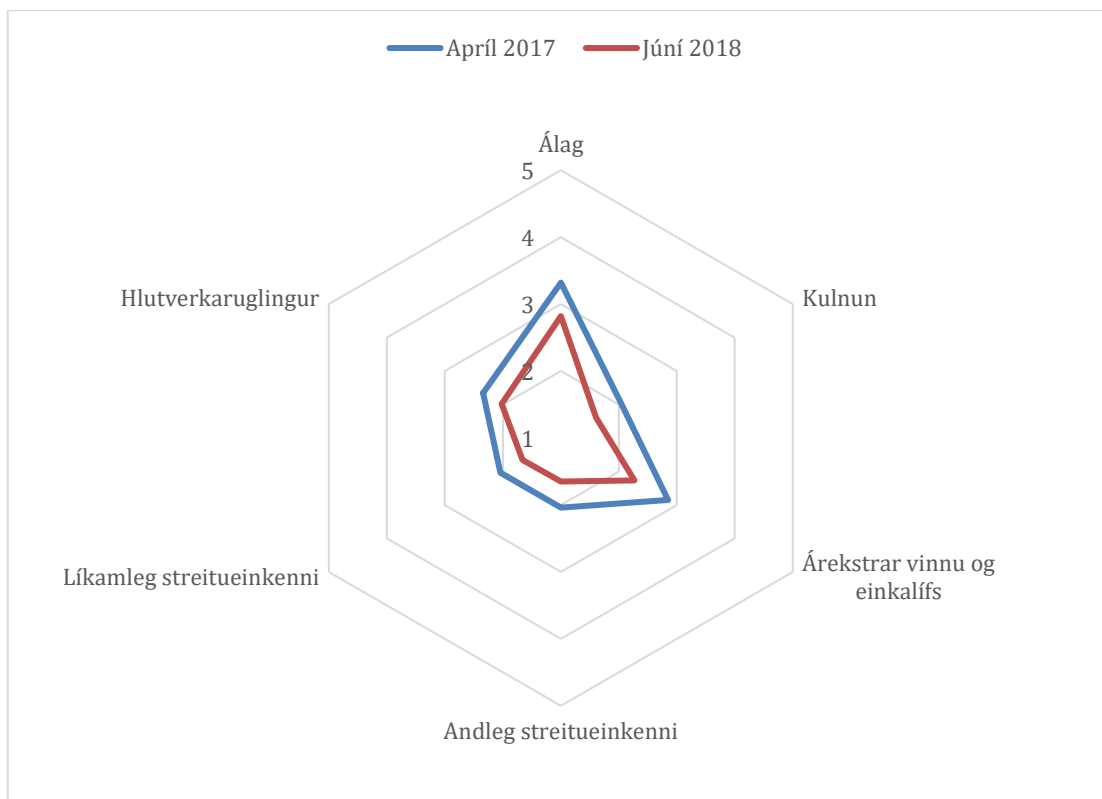


Mynd 4: Viðhorf á tilraunavinnustöðunum til jákvæðra þátta er tengjast starfi, líðan og jafnvægi milli vinnu og einkalífs í mars/apríl 2107 og maí/júní 2018.

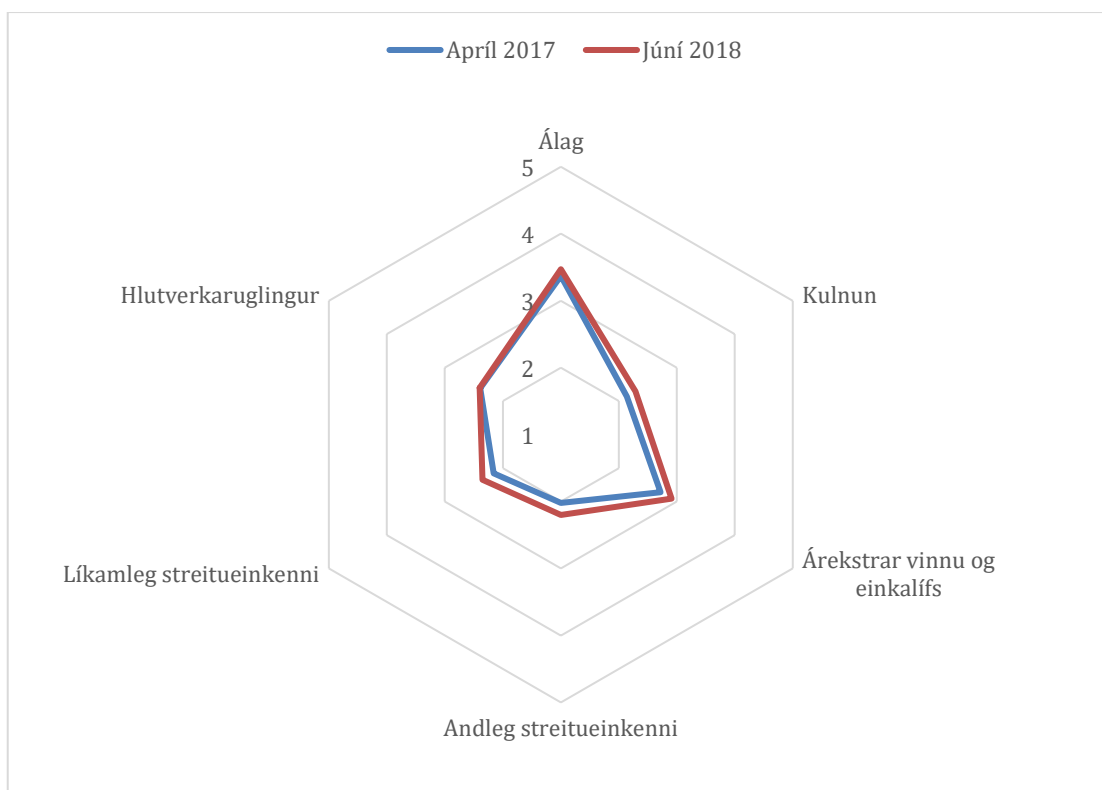


Mynd 5: Viðhorf á viðmiðunarvinnustöðunum til jákvæðra þátta er tengjast starfi, líðan og jafnvægi milli vinnu og einkalífs í mars/apríl 2107 og maí/júní 2018.

Á myndum 6 og 7 má sjá gildi atriði er snúa að neikvæðum þáttum í starfsumhverfi, árekstrum vinnu og einkalífs eða verri líðan í vinnu. Eins sjást lækkandi gildi neikvæðra þátta á tilraunavinnustöðunum (mynd 6) milli kannana í mars/apríl 2017 og maí/júní 2018 en að þau standa í stað eða verða neikvæðari á viðmiðunarvinnustöðunum (mynd 7).



Mynd 6: Viðhorf á tilraunavinnustöðunum til neikvæðra þátta er tengjast starfi, líðan og jafnvægi milli vinnu og einkalífs í mars/apríl 2107 og maí/júní 2018.



Mynd 7: Viðhorf á viðmiðunarvinnustöðunum til neikvæðra þátta er tengjast starfi, líðan og jafnvægi milli vinnu og einkalífs í mars/apríl 2107 og maí/júní 2018.

4.7 Samanburður á viðhorfum milli kynja hjá þeim sem stytta vinnutímann: stöðu- og ársmat

Skoðað var hvort munur væri á viðhorfum karla og kvenna á vinnustöðunum sem stytta vinnutíma, áður en styttingin hófst og þegar ár var liðið af styttingu vinnutímans, sjá töflu 6. Munur milli kynja tilraunavinnustaðanna reyndist lítill á þeim þáttum sem metnir voru, fyrir utan misrétti. Karlar á tilraunavinnustöðunum upplifðu marktækt minna misrétti en konur áður en verkefnið hófst. Það dró úr upplifun af misrétti á milli kannana þegar sex mánuðir voru liðnir af styttingu vinnutímans og marktækur kynjamunur fannst ekki í tólf mánaða könnuninni.

Marktækur kynjamunur var á meðaltali gilda fyrir jafnvægi vinnu og einkalífs þar sem konur mátu meira jafnvægi milli vinnu og einkalífs í könnuninni í maí/júní 2018 heldur en karlar. Þær upplifðu jafnframt marktækt meiri stuðning vinnufélaga á meðan viðhorf karla stóðu í stað. Hjá konum kom fram marktækt minni hlutverkaruglingur þegar ár var liðið af styttingu vinnutíma og einnig meiri starfsánægja í sömu könnun borið saman við karlana. Enginn kynjamunur reyndist vera á upplifun af líkamlegum og andlegum streitueinkennum. Það lækkuðu gildi hjá báðum kynjum milli kannana en þó dró meira úr andlegum streitueinkennum hjá konum.

Líkamleg streitueinkenni mældust marktækt minni hjá körlum en konum áður en stytting vinnutímans hófst en ekki var marktækur munur milli kynjanna í tólf mánaða könnuninni. Meiri væntingar reyndust til styttingar vinnuvikunnar hjá konum heldur en körlum áður en verkefnið hófst (marktækt við $p=0,05$) og konur upplifðu marktækt sterkar en karlar að stytting vinnutímans hafi staðið undir væntingum þegar ár var liðið af styttingunni.

Tafla 6: Samanburður á viðhorfum milli kynja hjá þeim sem stytta vinnutímann.

Þáttur	Kyn	Mars/apríl 2017		Maí/júní 2018	
		Meðaltal	(Stfr)	Meðaltal	(Stfr)
Álag	Konur	3,34	(1,00)	2,77	(1,14)
	Karlar	3,26	(1,01)	2,92	(1,07)
Starfsandi	Konur	4,14	(0,80)	4,32	(0,75)
	Karlar	4,18	(0,70)	4,24	(0,78)
Jafnvægi vinnu og einkalífs	Konur	3,99	(0,81)	4,45	(0,64)
	Karlar	4,13	(0,75)	4,19	(0,83)
Árekstrar vinnu og einkalífs	Konur	2,92	(0,98)	2,31	(1,05)
	Karlar	2,72	(1,02)	2,25	(1,04)
Kulnun	Konur	2,04	(0,87)	1,56	(0,64)
	Karlar	2,04	(0,94)	1,70	(0,81)
Aðferðir til að draga úr árekstrum vinnu og einkalífs	Konur	2,63	(1,10)	2,50	(0,82)
	Karlar	2,55	(1,14)	2,53	(0,76)
Endurgjöf um frammistöðu	Konur	3,24	(1,03)	3,40	(1,10)
	Karlar	3,40	(1,05)	3,25	(1,11)
Stuðningur vinnufélaga	Konur	4,24	(0,81)	4,48	(0,75)
	Karlar	4,07	(0,97)	4,07	(0,87)
Stuðningur vina og fjölskyldu	Konur	4,04	(1,03)	4,32	(0,95)
	Karlar	3,95	(1,18)	4,20	(0,95)
Hvetjandi stjórnun	Konur	3,31	(1,10)	3,69	(1,01)
	Karlar	3,60	(0,90)	3,45	(1,07)
Misrétti	Konur	2,09	(1,11)	1,60	(0,83)
	Karlar	1,62	(0,90)	1,53	(0,83)
Réttlát stjórnun	Konur	3,80	(0,88)	4,17	(0,78)
	Karlar	3,91	(0,87)	4,15	(0,79)
Hlutverkaruglingur	Konur	2,39	(0,83)	1,91	(0,77)
	Karlar	2,27	(0,90)	2,26	(0,95)
Sjálfstæði í starfi	Konur	3,22	(0,77)	3,46	(0,74)
	Karlar	3,35	(0,67)	3,48	(0,75)
Skýrleiki hlutverka	Konur	4,28	(0,68)	4,41	(0,68)
	Karlar	4,21	(0,89)	4,32	(0,74)
Stjórn vinnuhraða	Konur	3,65	(0,87)	3,92	(0,89)
	Karlar	3,69	(0,65)	3,75	(0,96)
Stuðningur yfirmanns	Konur	4,14	(0,88)	4,29	(0,84)
	Karlar	4,07	(0,95)	4,14	(0,88)
Starfsánægja	Konur	4,00	(0,87)	4,28	(0,71)
	Karlar	4,01	(0,77)	4,08	(0,86)
Andleg streitueinkenni	Konur	2,07	(0,85)	1,63	(0,67)
	Karlar	1,96	(0,88)	1,69	(0,74)
Líkamleg streitueinkenni	Konur	2,14	(0,89)	1,70	(0,72)
	Karlar	1,78	(0,82)	1,58	(0,60)
Nýting á þekkingu í starfi	Konur	3,93	(0,96)	4,11	(0,87)
	Karlar	4,02	(0,92)	4,09	(0,87)
Áhrif styttingar vinnuviku á starf	Konur	3,82	(1,07)	4,17	(1,10)
	Karlar	3,81	(1,03)	3,98	(1,19)
Væntingar til styttri vinnuviku	Konur	4,31	(0,48)	4,55	(0,47)
	Karlar	4,13	(0,49)	4,38	(0,62)

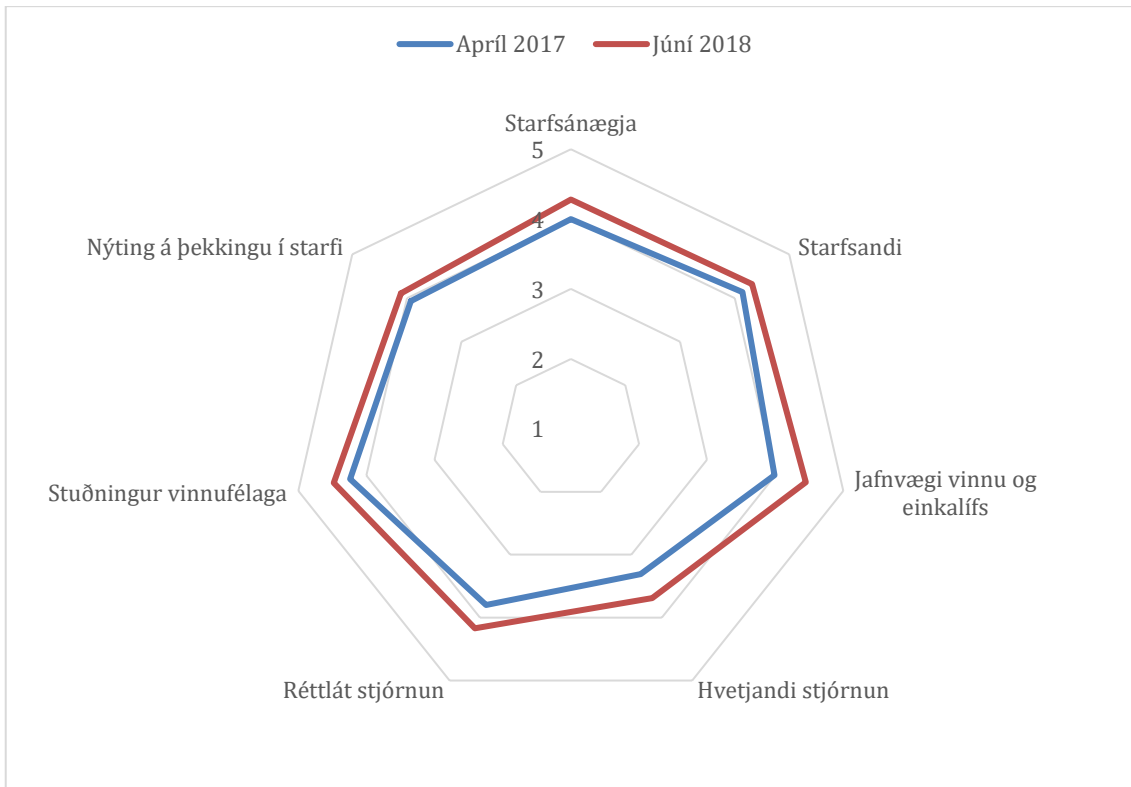
Viðhorf kvenna og karla á tilraunavinnustöðunum voru skoðuð sérstaklega hvor fyrir sig og borin saman milli kannana í upphafi verkefnis og þegar ár var liðið af styttingu vinnutímans, sjá töflu 7. Niðurstöður sýndu að dregið hafði úr upplifun af álagi og árekstrum vinnu og einkalífs marktækt hjá báðum kynjum yfir tólf mánaða tímabilið. Sömuleiðis að dregið hafði úr kulnunareinkennum hjá báðum kynjum sem og andlegum og líkamlegum streitueinkennum. Bæði kyn upplifðu að væntingar til styttri vinnuviku hefðu staðist, þ.e. gildi voru marktækt hærri hjá báðum kynjum þegar ár var liðið af styttingu vinnutímans.

Samanburður meðaltala sýnir meiri breytingar í viðhorfum hjá konum en körlum eftir tólf mánuði af styttingu vinnutímans borið saman við könnun áður en verkefnið hófst. Hjá konum kom fram marktækt meiri upplifun af betri starfsanda milli kannana, meira jafnvægi vinnu og einkalífs milli kannana áður en verkefnið hófst og eftir tólf mánuði. Enn fremur kom fram marktækt meiri stuðningur vinnufélaga, meira af hvetjandi og réttlátri stjórnun og minni hlutverkaruglingur eftir árið. Upplifun starfsánægju jókst marktækt sem og ánægja með áhrif og væntingar af styttingu vinnuvikunnar. Hjá konum kom einnig fram marktækt meiri upplifun stuðnings vana og fjölskyldu sem og marktækt meira sjálfstæði í starfi, stjórn á vinnuhraða, nýting á þekkingu í starfi og minni upplifun af hlutverkaruglingi.

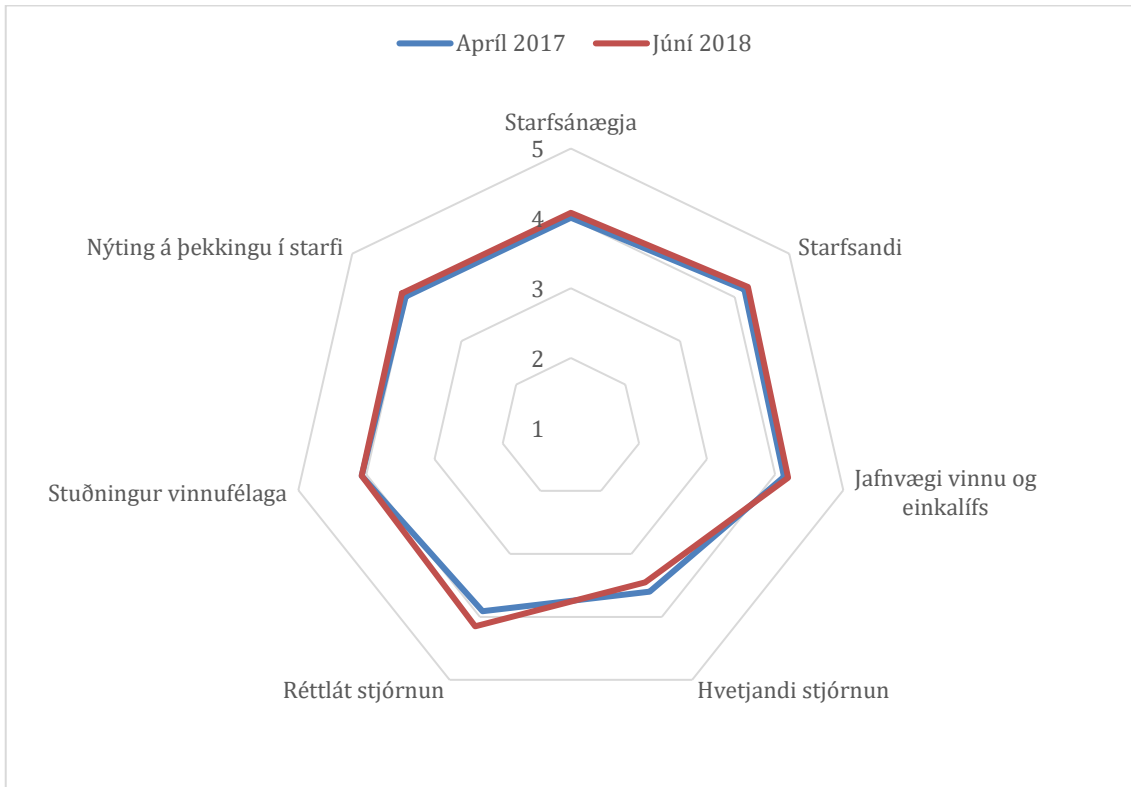
Á myndum 8 og 9 má sjá gildi kvenna og karla á tilraunavinnustöðunum á spurningum/þáttum sem tengjast jákvæðri upplifun af starfi, líðan og jafnvægi vinnu og einkalífs áður en stytting vinnutímans hófst og eftir tólf mánaða tilraun. Eins og sjá má breytast gildi kvenna meira milli kannana en karlanna og viðhorf þeirra verða jákvæðari gagnvart þeim þáttum sem spurt er um.

Tafla 7: Samanburður milli mælinga á viðhorfum kvenna annars vegar og karla hins vegar sem stytt hafa vinnutíma.

Þáttur	Kyn	Apríl 2017		Júní 2018	
		Meðaltal	(Stfr)	Meðaltal	(Stfr)
Álag	Konur	3,34	(1,00)	2,77	(1,14)
	Karlar	3,26	(1,01)	2,92	(1,07)
Starfsandi	Konur	4,14	(0,80)	4,32	(0,75)
	Karlar	4,18	(0,70)	4,24	(0,78)
Jafnvægi vinnu og einkalífs	Konur	3,99	(0,81)	4,45	(0,64)
	Karlar	4,13	(0,75)	4,19	(0,83)
Árekstrar vinnu og einkalífs	Konur	2,92	(0,98)	2,31	(1,05)
	Karlar	2,72	(1,02)	2,25	(1,04)
Kulnun	Konur	2,04	(0,87)	1,56	(0,64)
	Karlar	2,04	(0,94)	1,70	(0,81)
Aðferðir til að draga úr árekstrum vinnu og einkalífs	Konur	2,63	(1,10)	2,50	(0,82)
	Karlar	2,55	(1,14)	2,53	(0,76)
Endurgjöf um frammistöðu	Konur	3,24	(1,03)	3,40	(1,10)
	Karlar	3,40	(1,05)	3,25	(1,11)
Stuðningur vinnufélaga	Konur	4,24	(0,81)	4,48	(0,75)
	Karlar	4,07	(0,97)	4,07	(0,87)
Stuðningur vina og fjölskyldu	Konur	4,04	(1,03)	4,32	(0,95)
	Karlar	3,95	(1,18)	4,20	(0,95)
Hvetjandi stjórnun	Konur	3,31	(1,10)	3,69	(1,01)
	Karlar	3,60	(0,90)	3,45	(1,07)
Misrétti	Konur	2,09	(1,11)	1,60	(0,83)
	Karlar	1,62	(0,90)	1,53	(0,83)
Réttlát stjórnun	Konur	3,80	(0,88)	4,17	(0,78)
	Karlar	3,91	(0,87)	4,15	(0,79)
Hlutverkaruglingur	Konur	2,39	(0,83)	1,91	(0,77)
	Karlar	2,27	(0,90)	2,26	(0,95)
Sjálfstæði í starfi	Konur	3,22	(0,77)	3,46	(0,74)
	Karlar	3,35	(0,67)	3,48	(0,75)
Skýrleiki hlutverka	Konur	4,28	(0,68)	4,41	(0,68)
	Karlar	4,21	(0,89)	4,32	(0,74)
Stjórn vinnuhraða	Konur	3,65	(0,87)	3,92	(0,89)
	Karlar	3,69	(0,65)	3,75	(0,96)
Stuðningur yfirmanns	Konur	4,14	(0,88)	4,29	(0,84)
	Karlar	4,07	(0,95)	4,14	(0,88)
Starfsánægja	Konur	4,00	(0,87)	4,28	(0,71)
	Karlar	4,01	(0,77)	4,08	(0,86)
Andleg streitueinkenni	Konur	2,07	(0,85)	1,63	(0,67)
	Karlar	1,96	(0,88)	1,69	(0,74)
Líkamleg streitueinkenni	Konur	2,14	(0,89)	1,70	(0,72)
	Karlar	1,78	(0,82)	1,58	(0,60)
Nýting á þekkingu í starfi	Konur	3,93	(0,96)	4,11	(0,87)
	Karlar	4,02	(0,92)	4,09	(0,87)
Áhrif styttingar vinnuviku á starf	Konur	3,82	(1,07)	4,17	(1,10)
	Karlar	3,81	(1,03)	3,98	(1,19)
Væntingar til styttri vinnuviku	Konur	4,31	(0,48)	4,55	(0,47)
	Karlar	4,13	(0,49)	4,38	(0,62)

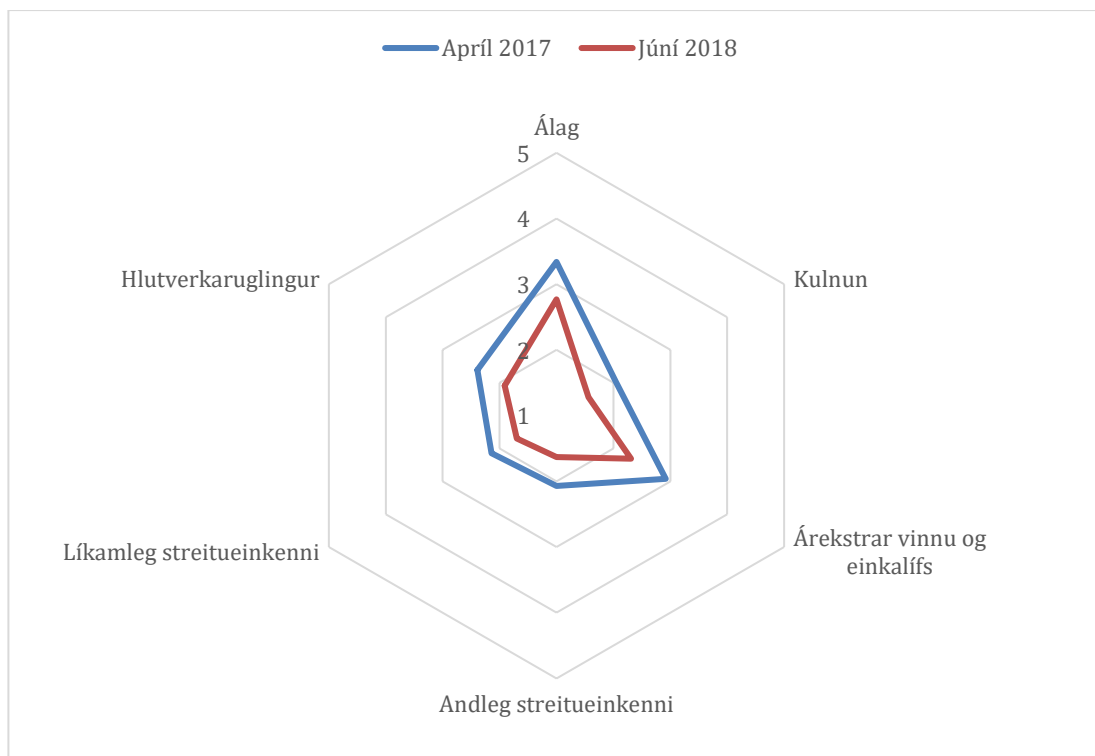


Mynd 8: Viðhorf kvenna til jákvæðra þátta er tengjast starfi, líðan og jafnvægi milli vinnu og einkalífs á tilraunavinnustöðunum í mars/apríl 2017 og maí/júní 2018.

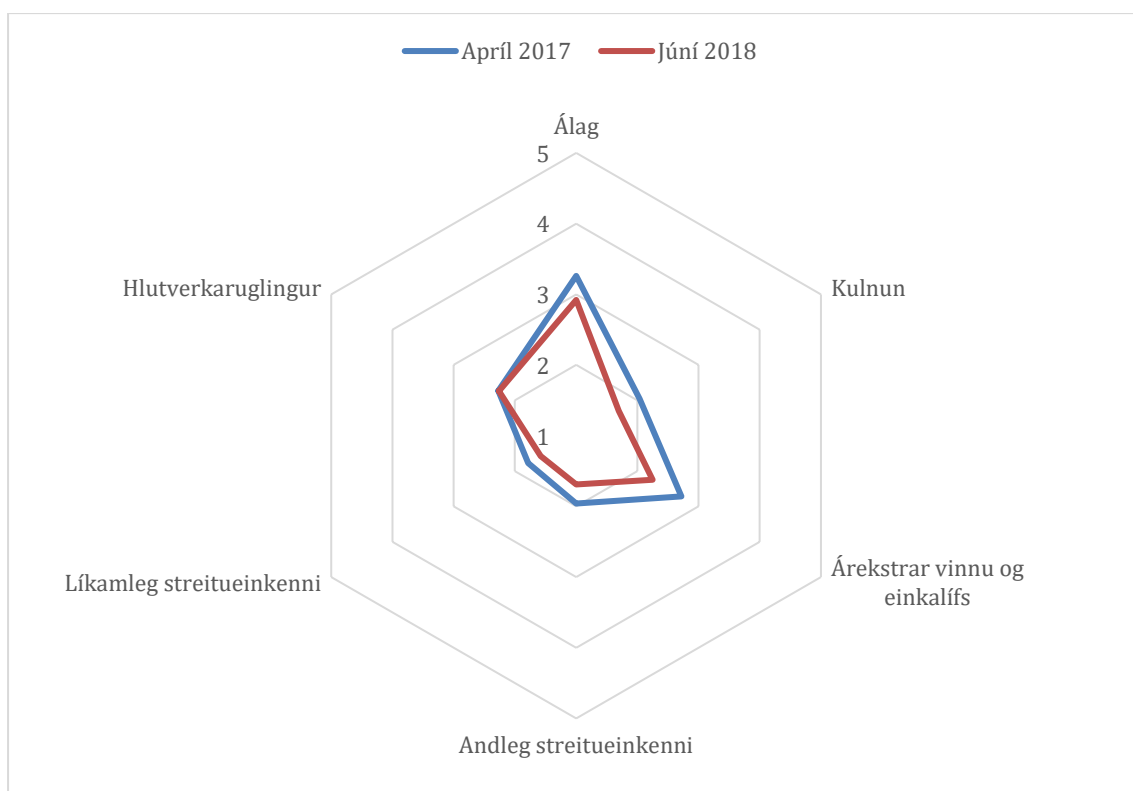


Mynd 9: Viðhorf karla til jákvæðra þátta er tengjast starfi, líðan og jafnvægi milli vinnu og einkalífs á tilraunavinnustöðunum í mars/apríl 2017 og maí/júní 2018.

Á myndum 10 og 11 má sjá gildi kvenna og karla á tilraunavinnustöðunum á spurningum/þáttum sem tengjast neikvæðri upplifun af starfi, líðan og jafnvægi vinnu og einkalífs áður en stytting vinnutímans hófst og eftir tólf mánaða tilraun. Eins og sjá má breytast gildi bæði kvenna og karla milli kannana og gildi neikvæðra þátta lækka sem endurspeglar betri líðan og jákvæðari viðhorf. Gildi karla breytast þó minna.



Mynd 10: Viðhorf kvenna til neikvæðra þátta er tengjast starfi, líðan og jafnvægi milli vinnu og einkalífs á tilraunavinnustöðunum í mars/apríl 2017 og maí/júní 2018.



Mynd 11: Viðhorf karla til neikvæðra þátta er tengjast starfi, líðan og jafnvægi milli vinnu og einkalífs á tilraunavinnustöðunum í mars/apríl 2017 og maí/júní 2018.

4.8 Samanburður á viðhorfum eftir aldri hjá þeim sem stytta vinnutíma

Gerður var samanburður á viðhorfum fjögurra aldurshópa á tilraunavinnustöðunum og kannað hvort marktækur munur væri á gildum milli kannana, sjá töflu 8.

Tafla 8: Samanburður eftir aldri hjá þeim sem stytta vinnutíma.

		Apríl 2017		Júní 2018	
		Meðaltal	(Stfr)	Meðaltal	(Stfr)
Álag	25 ára og yngri	3,56	(1,24)	2,16	(0,87)
	26–40 ára	3,44	(1,00)	2,79	(1,14)
	41–60 ára	3,26	(1,02)	2,97	(1,11)
	61 árs og eldri	3,10	(1,00)	2,76	(1,03)
Starfsandi	25 ára og yngri	3,41	(1,05)	4,33	(1,02)
	26–40 ára	4,17	(0,79)	4,29	(0,72)
	41–60 ára	4,14	(0,76)	4,26	(0,79)
	61 árs og eldri	4,22	(0,65)	4,37	(0,70)
Jafnvægi vinnu og einkalífs	25 ára og yngri	3,78	(0,51)	4,50	(0,66)
	26–40 ára	3,96	(0,83)	4,38	(0,70)
	41–60 ára	4,04	(0,78)	4,33	(0,76)
	61 árs og eldri	4,21	(0,74)	4,33	(0,71)
Árekstrar vinnu og einkalífs	25 ára og yngri	2,96	(1,12)	1,83	(0,81)
	26–40 ára	3,12	(0,88)	2,55	(1,05)
	41–60 ára	2,82	(0,99)	2,18	(1,03)
	61 árs og eldri	2,47	(0,97)	2,04	(1,03)
Kulnun	25 ára og yngri	1,69	(0,32)	1,33	(0,36)
	26–40 ára	2,14	(0,88)	1,53	(0,59)
	41–60 ára	2,10	(0,94)	1,73	(0,81)
	61 árs og eldri	1,73	(0,79)	1,59	(0,77)
Aðferðir til að draga úr árekstrum vinnu og einkalífs	25 ára og yngri	4,14	(1,87)	2,26	(1,10)
	26–40 ára	2,72	(1,20)	2,49	(0,84)
	41–60 ára	2,37	(0,80)	2,45	(0,72)
	61 árs og eldri	2,39	(0,66)	3,18	(0,42)
Endurgjöf um frammistöðu	25 ára og yngri	3,50	(0,84)	4,07	(0,80)
	26–40 ára	3,32	(0,98)	3,36	(1,03)
	41–60 ára	3,09	(1,10)	3,28	(1,19)
	61 árs og eldri	3,36	(1,08)	3,22	(1,12)
Stuðningur vinnufélaga	25 ára og yngri	3,83	(0,41)	4,73	(0,46)
	26–40 ára	4,38	(0,84)	4,32	(0,81)
	41–60 ára	3,97	(0,90)	4,34	(0,78)
	61 árs og eldri	4,12	(0,88)	4,26	(0,90)
Stuðningur vina og fjölskyldu	25 ára og yngri	3,67	(0,52)	4,53	(0,64)
	26–40 ára	4,25	(0,96)	4,41	(0,81)
	41–60 ára	3,76	(1,15)	4,05	(1,12)
	61 árs og eldri	4,03	(1,07)	4,42	(0,86)
Hvetjandi stjórnun	25 ára og yngri	3,78	(1,07)	3,87	(0,91)
	26–40 ára	3,68	(0,97)	3,68	(0,94)
	41–60 ára	3,13	(1,10)	3,63	(1,09)
	61 árs og eldri	3,33	(1,02)	3,21	(1,06)
Misrétti	25 ára og yngri	2,75	(1,25)	1,73	(0,86)
	26–40 ára	2,13	(1,19)	1,69	(0,85)

	41–60 ára	1,81	(0,93)	1,48	(0,80)
	61 árs og eldri	1,82	(1,03)	1,55	(0,88)
Réttlát stjórnun	25 ára og yngri	3,38	(0,14)	4,47	(0,66)
	26–40 ára	3,95	(0,90)	4,09	(0,83)
	41–60 ára	3,68	(0,91)	4,19	(0,74)
	61 árs og eldri	4,01	(0,65)	4,11	(0,82)
Hlutverkaruglingur	25 ára og yngri	3,00	(0,63)	1,87	(0,83)
	26–40 ára	2,42	(0,86)	2,23	(0,85)
	41–60 ára	2,38	(0,81)	1,98	(0,85)
	61 árs og eldri	2,02	(0,80)	1,73	(0,79)
Sjálfstæði í starfi	25 ára og yngri	3,38	(0,52)	3,31	(0,83)
	26–40 ára	3,29	(0,70)	3,49	(0,68)
	41–60 ára	3,23	(0,79)	3,43	(0,78)
	61 árs og eldri	3,17	(0,80)	3,45	(0,77)
Skýrleiki hlutverka	25 ára og yngri	3,67	(0,52)	4,38	(0,68)
	26–40 ára	4,21	(0,79)	4,12	(0,75)
	41–60 ára	4,19	(0,87)	4,50	(0,66)
	61 árs og eldri	4,57	(0,43)	4,67	(0,51)
Stjórn vinnuhraða	25 ára og yngri	3,75	(0,61)	3,69	(0,98)
	26–40 ára	3,48	(0,90)	3,85	(0,95)
	41–60 ára	3,72	(0,77)	3,88	(0,91)
	61 árs og eldri	3,93	(0,69)	3,88	(0,83)
Stuðningur yfirmanns	25 ára og yngri	3,67	(1,05)	4,44	(0,66)
	26–40 ára	4,28	(0,93)	4,25	(0,82)
	41–60 ára	3,94	(0,90)	4,22	(0,88)
	61 árs og eldri	4,06	(0,92)	4,15	(0,87)
Starfsánægja	25 ára og yngri	4,00	(1,13)	4,50	(0,75)
	26–40 ára	4,09	(0,80)	4,24	(0,70)
	41–60 ára	3,91	(0,84)	4,12	(0,83)
	61 árs og eldri	4,02	(0,89)	4,21	(0,78)
Andleg streitueinkenni	25 ára og yngri	2,02	(0,42)	1,51	(0,53)
	26–40 ára	2,18	(0,86)	1,64	(0,61)
	41–60 ára	2,11	(0,93)	1,79	(0,82)
	61 árs og eldri	1,61	(0,62)	1,40	(0,57)
Líkamleg streitueinkenni	25 ára og yngri	1,64	(0,41)	1,49	(0,50)
	26–40 ára	2,08	(0,90)	1,67	(0,67)
	41–60 ára	2,15	(0,93)	1,77	(0,78)
	61 árs og eldri	1,71	(0,66)	1,46	(0,51)
Nýting á þekkingu í starfi	25 ára og yngri	3,78	(1,20)	3,94	(1,12)
	26–40 ára	3,96	(0,82)	4,00	(0,88)
	41–60 ára	3,95	(0,97)	4,16	(0,84)
	61 árs og eldri	3,97	(1,15)	4,19	(0,82)
Áhrif styttingar vinnuviku á starf	25 ára og yngri	4,00	(0,71)	4,20	(1,15)
	26–40 ára	4,01	(0,97)	4,33	(0,98)
	41–60 ára	3,73	(1,11)	4,02	(1,21)
	61 árs og eldri	3,67	(1,02)	3,82	(1,20)
Væntingar til styttri vinnuviku	25 ára og yngri	4,06	(0,09)	4,59	(0,53)
	26–40 ára	4,38	(0,40)	4,55	(0,49)
	41–60 ára	4,23	(0,51)	4,45	(0,56)
	61 árs og eldri	4,11	(0,58)	4,40	(0,58)

Bornar voru saman breytingar á viðhorfum aldurshópa á vinnustöðunum sem taka þátt í tilraunaverkefninu um styttingu vinnutíma með því að skoða meðaltöl spurninga og þátta, sjá töflu 8. Niðurstöður leiddu í ljós að það dró úr upplifunum af árekstrum vinnu og einkalífs hjá öllum aldurshópum milli kannana. Spurt var um væntingar til styttri vinnuviku á vinnustöðum sem tóku þátt í verkefninu áður en það hófst og eftir tólf mánaða tilraun. Mældust gildin hærrí í þeirri síðari og má því álykta að verkefnið hafi staðist væntingar og að reynsla af styttingu vinnutíma sé góð.

Marktækt meiri upplifun af jafnvægi vinnu og einkalífs mældist hjá öllum aldurshópum fyrir utan þá sem eru 61 árs og eldri. Það dró enn fremur úr upplifun af álagi í öllum aldurshópum og var marktækur munur milli kannana hjá öllum hópunum nema þeim elsta. Þá dregur marktækt úr andlegum streitueinkennum í öllum aldurshópum nema þeim elsta en meðaltöl fyrir þann hóp voru lægst fyrir. Enn fremur dró marktækt úr upplifun af kulnun hjá öllum nema elsta aldurshópnum; mest dró þó úr upplifun af kulnun í aldurshópnum 41–60 ára. Kulnun mældist lág í elsta hópnum fyrir styttingu vinnutímans og virðist lækka lítillaga milli kannana þótt munurinn sé ekki marktækur. Niðurstöður sýndu að líklegri væri að elsti aldurshópurinn íhugaði að grípa til aðgerða til að draga úr árekstrum vinnu og einkalífs. Þá upplifði yngsti aldurshópurinn og þeir sem voru á aldrinum 41–60 ára marktæka aukningu varðandi stuðning vinnufélaga, vina og fjölskyldu og að í aldurshópnum 41–60 ára kom fram marktækt mesta aukningin hvað varðar upplifun af hvetjandi stjórnun en þar var hún minnst í upphafi verkefnisins.

Munur á viðhorfum yngsta aldurshópsins, þ.e. 25 ára og yngri, af betri starfsanda var marktækt jákvæður eftir tólf mánuði af styttingu vinnutíma sem og stjórn á vinnuhraða. Það dró mest úr upplifun af misrétti í aldurshópnum 26–60 ára. Marktæk aukning var varðandi upplifun af réttlátri stjórnun hjá 25 ára og yngri og 41–60 ára en jókst mest í yngsta hópnum. Þá dregur marktækt úr upplifun af hlutverkaruglingi og upplifun af því hversu skýr hlutverk starfa eru jókst hjá þeim sem eru 25 ára og yngri og 41–60 ára þegar ár var liðið af styttingu vinnutíma.

Marktæk aukning starfsánægju var mest í aldurshópnum 41–60 ára sem og upplifun af stuðningi yfirmanns. Marktækt minni líkamleg streitueinkenni komu fram í öllum aldurshópum nema þeim yngsta þegar ár var liðið af styttingu vinnutímans. Þá var marktækur munur upplifunar af áhrifum styttingar vinnutímans á störf; jókst marktækt mest í aldurshópnum 26–40 ára. Meðaltöl þessa þátta hækka minnst í elsta aldurshópnum.

4.9 Samanburður eftir menntun hjá þeim er stytta vinnutíma

Samanburður gilda á tilraunavinnustöðum milli kannana eftir menntunarhópum má sjá í töflu 9.

Tafla 9: Samanburður menntunarhópa á tilraunavinnustöðum milli kannana.

		Apríl 2017		Júní 2018	
		Meðaltal	(Stfr)	Meðaltal	(Stfr)
Álag	Grunnskólapróf	3,14	(1,14)	3,14	(1,00)
	Stúdentspróf	3,36	(0,93)	2,72	(1,14)
	Iðnnám	3,48	(1,00)	2,92	(1,20)
	Grunnnám í háskóla	3,28	(0,95)	2,69	(1,01)
	Framhaldsnám í háskóla	3,39	(1,03)	2,85	(1,17)
	Annað nám	2,83	(0,98)	3,10	(1,08)
Starfsandi	Grunnskólapróf	4,17	(0,76)	4,33	(0,68)
	Stúdentspróf	4,13	(0,70)	4,17	(1,05)
	Iðnnám	3,93	(0,86)	4,23	(0,79)
	Grunnnám í háskóla	4,09	(0,80)	4,30	(0,62)
	Framhaldsnám í háskóla	4,25	(0,75)	4,35	(0,77)
	Annað nám	4,20	(0,59)	4,07	(0,55)
Jafnvægi vinnu og einkalífs	Grunnskólapróf	4,19	(0,83)	4,31	(0,72)
	Stúdentspróf	4,11	(0,83)	4,31	(0,67)
	Iðnnám	3,65	(0,87)	4,30	(1,11)
	Grunnnám í háskóla	4,15	(0,68)	4,39	(0,76)
	Framhaldsnám í háskóla	3,98	(0,80)	4,40	(0,68)
	Annað nám	3,97	(0,79)	3,70	(0,67)
Árekstrar vinnu og einkalífs	Grunnskólapróf	2,71	(1,04)	2,04	(1,01)
	Stúdentspróf	2,70	(1,05)	2,23	(1,01)
	Iðnnám	3,27	(0,88)	2,04	(1,11)
	Grunnnám í háskóla	2,87	(0,95)	2,14	(1,00)
	Framhaldsnám í háskóla	2,88	(0,99)	2,49	(1,07)
	Annað nám	2,86	(1,03)	1,23	(0,44)
Kulnun	Grunnskólapróf	1,90	(0,82)	1,56	(0,60)
	Stúdentspróf	1,95	(0,83)	1,41	(0,57)
	Iðnnám	2,07	(0,93)	1,62	(0,98)
	Grunnnám í háskóla	2,02	(0,82)	1,58	(0,65)
	Framhaldsnám í háskóla	2,18	(0,96)	1,70	(0,77)
	Annað nám	1,65	(0,88)	1,88	(0,92)
Aðferðir til að draga úr árekstrum vinnu og einkalífs	Grunnskólapróf	2,83	(1,43)	2,56	(1,08)
	Stúdentspróf	2,71	(0,86)	2,26	(0,65)
	Iðnnám	2,37	(0,98)	2,64	(0,53)
	Grunnnám í háskóla	2,75	(1,23)	2,60	(0,83)
	Framhaldsnám í háskóla	2,54	(1,11)	2,51	(0,69)
	Annað nám	2,14	(0,28)	1,00	(.)
Endurgjöf um frammistöðu	Grunnskólapróf	3,53	(0,94)	3,47	(1,04)

	Stúdentspróf	2,95	(0,91)	3,35	(1,04)
	Iðnnám	3,05	(1,27)	3,42	(1,22)
	Grunnnám í háskóla	3,11	(1,16)	3,27	(1,12)
	Framhaldsnám í háskóla	3,43	(0,97)	3,40	(1,13)
	Annað nám	3,63	(0,74)	3,40	(1,14)
Stuðningur vinnufélaga	Grunnskólapróf	4,19	(0,83)	4,43	(0,77)
	Stúdentspróf	4,05	(0,97)	4,52	(0,72)
	Iðnnám	4,11	(0,81)	4,11	(0,99)
	Grunnnám í háskóla	4,02	(0,91)	4,29	(0,80)
	Framhaldsnám í háskóla	4,31	(0,80)	4,35	(0,84)
	Annað nám	4,25	(1,04)	4,20	(0,45)
Stuðningur vina og fjölskyldu	Grunnskólapróf	3,83	(1,04)	4,34	(0,94)
	Stúdentspróf	3,86	(1,24)	4,30	(1,10)
	Iðnnám	4,00	(0,84)	3,79	(1,36)
	Grunnnám í háskóla	3,92	(1,09)	4,28	(0,82)
	Framhaldsnám í háskóla	4,07	(1,07)	4,35	(0,95)
	Annað nám	4,63	(0,74)	3,40	(0,55)
Hvetjandi stjórnun	Grunnskólapróf	3,24	(1,05)	3,54	(1,01)
	Stúdentspróf	2,73	(1,05)	3,45	(1,10)
	Iðnnám	3,49	(0,89)	3,60	(0,99)
	Grunnnám í háskóla	3,21	(1,21)	3,60	(0,96)
	Framhaldsnám í háskóla	3,70	(0,93)	3,69	(1,08)
	Annað nám	3,29	(0,93)	2,93	(0,49)
Misrétti	Grunnskólapróf	1,58	(1,02)	1,66	(0,82)
	Stúdentspróf	2,10	(1,17)	1,72	(0,95)
	Iðnnám	2,08	(1,08)	1,29	(0,51)
	Grunnnám í háskóla	1,98	(1,13)	1,48	(0,74)
	Framhaldsnám í háskóla	1,91	(1,02)	1,63	(0,91)
	Annað nám	2,25	(1,13)	1,50	(0,50)
Réttlát stjórnun	Grunnskólapróf	3,76	(0,85)	4,17	(0,68)
	Stúdentspróf	3,56	(1,03)	4,15	(0,78)
	Iðnnám	3,98	(0,90)	4,04	(0,88)
	Grunnnám í háskóla	3,70	(0,92)	4,25	(0,66)
	Framhaldsnám í háskóla	3,97	(0,81)	4,11	(0,92)
	Annað nám	3,97	(0,62)	3,50	(0,85)
Hlutverkaruglingur	Grunnskólapróf	2,22	(0,77)	1,84	(0,71)
	Stúdentspróf	2,21	(0,85)	1,90	(0,76)
	Iðnnám	2,26	(0,83)	2,18	(0,95)
	Grunnnám í háskóla	2,32	(0,92)	1,98	(0,91)
	Framhaldsnám í háskóla	2,43	(0,89)	2,09	(0,86)
	Annað nám	2,46	(0,64)	2,27	(0,76)
Sjálfstæði í starfi	Grunnskólapróf	3,08	(0,82)	3,18	(0,63)
	Stúdentspróf	3,09	(1,01)	3,23	(0,81)
	Iðnnám	3,03	(0,75)	3,58	(0,91)

	Grunnnám í háskóla	3,16	(0,76)	3,47	(0,74)
	Framhaldsnám í háskóla	3,43	(0,64)	3,61	(0,71)
	Annað nám	3,19	(0,81)	3,00	(0,62)
Skýrleiki hlutverka	Grunnskólapróf	4,30	(0,97)	4,59	(0,64)
	Stúdentspróf	4,34	(0,85)	4,52	(0,65)
	Iðnnám	4,42	(0,44)	4,49	(0,80)
	Grunnnám í háskóla	4,06	(0,76)	4,35	(0,65)
	Framhaldsnám í háskóla	4,25	(0,78)	4,26	(0,79)
	Annað nám	4,46	(0,62)	4,47	(0,73)
Stjórn vinnuhraða	Grunnskólapróf	3,55	(0,79)	3,91	(0,82)
	Stúdentspróf	4,12	(0,84)	3,69	(0,97)
	Iðnnám	3,18	(0,76)	3,59	(0,94)
	Grunnnám í háskóla	3,69	(0,80)	3,87	(0,93)
	Framhaldsnám í háskóla	3,64	(0,78)	4,02	(0,81)
	Annað nám	3,66	(0,77)	2,90	(1,32)
Stuðningur yfirmanns	Grunnskólapróf	4,11	(0,83)	4,24	(0,86)
	Stúdentspróf	3,93	(0,91)	4,35	(0,76)
	Iðnnám	4,19	(0,73)	4,05	(0,94)
	Grunnnám í háskóla	4,00	(1,03)	4,21	(0,78)
	Framhaldsnám í háskóla	4,20	(0,90)	4,22	(0,93)
	Annað nám	4,33	(0,80)	4,20	(0,84)
Starfsánægja	Grunnskólapróf	3,98	(1,00)	4,32	(0,54)
	Stúdentspróf	3,91	(0,79)	4,16	(0,84)
	Iðnnám	3,78	(0,78)	4,03	(1,08)
	Grunnnám í háskóla	4,00	(0,83)	4,25	(0,66)
	Framhaldsnám í háskóla	4,09	(0,82)	4,19	(0,84)
	Annað nám	4,13	(0,65)	4,00	(0,78)
Andleg streitueinkenni	Grunnskólapróf	1,96	(0,76)	1,58	(0,67)
	Stúdentspróf	2,03	(0,95)	1,51	(0,64)
	Iðnnám	2,03	(0,85)	1,30	(0,37)
	Grunnnám í háskóla	2,04	(0,77)	1,62	(0,63)
	Framhaldsnám í háskóla	2,13	(0,93)	1,76	(0,79)
	Annað nám	1,56	(0,60)	2,29	(1,35)
Líkamleg streitueinkenni	Grunnskólapróf	2,12	(0,86)	1,71	(0,75)
	Stúdentspróf	2,35	(1,09)	1,78	(0,86)
	Iðnnám	2,11	(0,95)	1,44	(0,50)
	Grunnnám í háskóla	1,96	(0,76)	1,57	(0,55)
	Framhaldsnám í háskóla	2,00	(0,90)	1,68	(0,71)
	Annað nám	1,52	(0,49)	2,09	(1,14)
Nýting á þekkingu í starfi	Grunnskólapróf	3,90	(1,06)	4,21	(0,65)
	Stúdentspróf	3,94	(0,74)	3,96	(0,94)
	Iðnnám	3,80	(1,06)	4,25	(0,79)
	Grunnnám í háskóla	3,82	(1,03)	4,13	(0,75)
	Framhaldsnám í háskóla	4,06	(0,93)	4,10	(0,98)

	Annað nám	4,33	(0,62)	3,40	(1,14)
Áhrif styttingar vinnuviku á starf	Grunnskólapróf	3,56	(1,41)	3,74	(1,03)
	Stúdentspróf	3,55	(0,97)	4,17	(1,12)
	Iðnnám	3,64	(0,76)	3,89	(1,29)
	Grunnnám í háskóla	3,86	(1,09)	4,20	(1,04)
	Framhaldsnám í háskóla	3,91	(1,01)	4,14	(1,17)
	Annað nám	4,27	(0,80)	4,80	(0,45)
Væntingar til styttri vinnuviku	Grunnskólapróf	4,36	(0,57)	4,49	(0,47)
	Stúdentspróf	4,26	(0,53)	4,54	(0,45)
	Iðnnám	4,24	(0,42)	4,31	(0,94)
	Grunnnám í háskóla	4,13	(0,52)	4,46	(0,50)
	Framhaldsnám í háskóla	4,33	(0,42)	4,56	(0,50)
	Annað nám	4,26	(0,66)	4,20	(0,79)

Borin voru saman meðaltöl menntunaráhópa varðandi þá þætti sem sjónum var beint að í könnuninum áður en stytting vinnutímans hófst og eftir tólf mánaða tilraun af styttingu vinnutímans. Niðurstöður sýndu að það dró marktækt úr upplifun af árekstrum milli vinnu og einkalífs hjá öllum menntunaráhópum. Niðurstöður sýndu einnig marktækt jákvæða upplifun af því hvort væntingar af styttingu vinnutímans hefðu staðist hjá þeim sem hafa lokið stúdentsprófi og grunn- og framhaldsnámi á háskólastigi. Það dró enn fremur úr upplifun af álagi í starfi hjá þeim sem eru með grunn- og framhaldsmenntun á háskólastigi. Jafnvægi milli vinnu og einkalífs mældist einnig marktækt meira eftir árið hjá þeim sem höfðu iðnnám eða háskólanám að baki. Stuðningur vina og fjölskyldu hafði aukist marktækt, mest hjá þeim sem eru með stúdentspróf. Þá dró marktækt mest úr upplifun af misrétti hjá þeim höfðu lokið iðnmenntun eða grunnnámi í háskóla. Sömuleiðis dró úr upplifun af kulnun hjá öllum menntunaráhópum nema þeim sem eru með iðnmenntun.

Aukin upplifun var af hvetjandi stjórnun hjá þeim sem voru með stúdentspróf og marktækt jákvæðari upplifun af réttlátri stjórnun og nýtingu á þekkingu kom fram hjá þeim sem hafa lokið grunnnámi í háskóla eftir tólf mánaða tilraun af styttingu vinnutíma. Þá kemur í ljós að milli kannana dregur marktækt mest úr hlutverkaruglingi hjá þeim sem lokið hafa grunn- og framhaldsnámi úr háskóla.

Upplifun af sjálfstæði í starfi eykst marktækt hjá þeim sem hafa lokið iðnnámi og grunnnámi í háskóla. Einnig eykst upplifun af stjórn á vinnuhraða marktækt hjá þeim sem hafa lokið framhaldsnámi í háskóla. Starfsánægja eykst mest milli kannana hjá þeim sem lokið hafa grunnskólaprófi og grunnnámi í háskóla. Þá sýndu niðurstöður að það dregur marktækt úr andlegum

og líkamlegum streitueinkennum hjá öllum menntunarhópum milli kannana nema hópunum sem lokið hefur öðru námi. Hafa ber í huga að um lítinn hóp er að ræða og að staðalfrávikið er hátt sem gefur til kynna að um ólík gildi sé að ræða innan hópsins.

4.10 Samantekt á niðurstöðum viðhorfskannana

Niðurstöður viðhorfsmælinga á vinnustöðum sem stytta vinnutíma sýndu jákvæðari viðhorf og betri líðan á vinnustað þegar ár var liðið af styttingu vinnutíma. Langflestir þættir sem sjónum var beint að í maí/júní 2018, þegar tólf mánuðir voru liðnir af styttingu vinnutímans, mældust hærrí, þ.e. jákvæðari en í könnuninni í mars/apríl 2017. Upplifun af álagi í starfi mældist marktækt minni, jafnvægi milli vinnu og einkalífs var meira og það dró úr upplifun af árekstrum milli vinnu og einkalífs. Líðan í vinnu var sömuleiðis betri, það dró úr upplifun af kulnun sem og andlegum og líkamlegum streitueinkennum og misrétti. Starfsandi mældist marktækt betri og viðhorf til starfs voru jákvæðari. Upplifun af sjálfstæði í starfi var marktækt meiri, skýrleiki hlutverka, þ.e. til hvers er ætlast af viðkomandi í starfi, var meiri og sömuleiðis jókst upplifun af stjórn á vinnuhraða og nýtingu þekkingar í starfi. Upplifun af réttlátri og hvetjandi stjórnun mældist einnig marktækt meiri í seinni könnuninni.

Skoðað var mat á áhrifum styttingar vinnuviku, þ.e. að hve litlu eða miklu leyti viðkomandi taldi sig geta hagrætt starfi sínu þannig að verkefnið rúmuðust innan styttri vinnuviku, og þar komu í ljós hærrí gildi eftir að styttingin hófst. Einnig var spurt um væntingar og áhrif styttingar vinnuviku á líðan í vinnu og daglegt líf. Niðurstöður sýndu marktækt hærrí gildi sem endurspeglar að væntingar gengu eftir. Upplifun af stuðningi vina og fjölskylda var enn fremur marktækt meiri þegar ár var liðið af styttingu vinnutímans. Bornar voru saman niðurstöður viðhorfa í þremur könnunum; í mars/apríl 2017, október sama ár og maí/júní 2018 og skoðað hvort marktækur munur væri á meðaltölum spurninga og/eða þátta. Þegar rýnt er í niðurstöðurnar kemur í ljós að það dró marktækt úr upplifun af álagi í starfi á tilraunvinnustöðunum og lækkar meðaltalið með hverri könnun, þ.e. einnig milli sex og tólf mánaða kannananna.

Á viðmiðunarvinnustöðunum, þ.e. þeim sem eru með óbreytta vinnuviku, voru viðhorf að mestu óbreytt milli kannana sem framkvæmdar voru með árs millibili. Viðhorf til starfsins, jafnvægis milli vinnu og einkalífs og líðanar í starfi hafði lítið breyst milli kannananna í mars/apríl 2017 og maí/júní

2018. Upplifun mældist marktækt verri varðandi jafnvægi vinnu og einkalífs og stuðningur yfirmanns marktækt minni í seinni könnuninni. Sama gildi um stjórnun sem þótti minna hvetjandi.

Líðan í starfi var betri á tilraunavinnustöðunum heldur en á viðmiðunarvinnustöðunum. Meiri starfsánægja mældist einnig eftir að verkefnið hófst á tilraunavinnustöðunum. Það dró úr kulnun milli kannana og er hún marktækt minni á tilraunavinnustöðunum heldur en viðmiðunarvinnustöðunum bæði í október 2017 og maí/júní 2018. Marktækt minni andleg og líkamleg streitueinkenni komu fram á tilraunavinnustöðunum eftir sex og tólf mánaða tilraun af styttingu vinnuvikunnar og dregur úr þeim milli kannana.

Viðhorf voru almennt mun jákvæðari á vinnustöðunum sem stytta vinnutíma borið saman við hina þegar sex og tólf mánuðir voru liðnir af styttingu vinnutíma. Upplifun af jákvæðum starfsanda var marktækt meiri á tilraunavinnustöðunum heldur en á viðmiðunarvinnustöðunum í öllum könnunum en jókst lítillega í hvert sinn. Svarendur á tilraunavinnustöðunum töldu sig enn fremur fá meiri endurgjöf um frammistöðu en svarendur á viðmiðunarvinnustöðunum og var sá munur marktækur bæði í sex og tólf mánaða könnunum.

Stuðningur vinnufélaga mældist marktækt meiri þegar sex og tólf mánuðir voru liðnir af styttingu vinnuvikunnar borið saman við viðmiðunarvinnustaðina. Stuðningur yfirmanns reyndist marktækt meiri í öllum könnunum hjá svarendum á tilraunavinnustöðunum borið saman við viðmiðunarvinnustaðina og fóru gildi hækkandi milli kannana. Upplifun af hvetjandi og réttlátri stjórnun var meiri á tilrauna- en viðmiðunarvinnustöðunum eftir sex og tólf mánaða tilraun með styttingu vinnutímans. Minni upplifun af misrétti og hlutverkaruglingi á vinnustað kom fram í báðum könnunum á tilraunavinnustöðunum borið saman við viðmiðunarvinnustaðina eftir að vinnutími var stytur.

Starfshlutverk voru metin marktækt skýrari og stjórn vinnuhraða og sjálfstæði í starfi sömuleiðis metin marktækt meiri á tilraunavinnustöðunum heldur en á viðmiðunarvinnustöðunum í báðum könnunum. Nýting á þekkingu í starfi reyndist einnig marktækt betri á tilraunavinnustöðunum borið saman við viðmiðunarvinnustaðina eftir að verkefnið hófst og fór vaxandi milli sex og tólf mánaða kannana.

Upplifun af jafnvægi vinnu og einkalífs var marktækt meiri í báðum könnunum á tilraunavinnustöðunum í samanburði við viðmiðunarvinnustaðina; jókst lítillega milli sex og tólf mánaða kannanna. Sömuleiðis dró úr upplifun af árekstrum milli vinnu og einkalífs. Þegar spurt var um hvað fólk vildi gera til að draga úr ójafnvægi vinnu og einkalífs kom fram marktækur munur á tilrauna- og viðmiðunarvinnustöðunum í maí/júní 2018, þ.e. svarendur á viðmiðunarvinnustöðunum merktu frekar við að þeir gætu hugsað sér að grípa til aðgerða til að draga úr árekstrum vinnu og einkalífs samanborið við hina.

Samanburður á viðhorfum kvenna og karla á tilraunavinnustöðunum sýndu að karlar upplifðu marktækt minna misrétti en konur áður en stytting vinnutímans hófst. Það dró úr upplifun af misrétti milli kannana og marktækur kynjamunur greindist ekki í tólf mánaða könnuninni.

Konur upplifðu marktækt meira jafnvægi milli vinnu og einkalífs þegar ár var liðið af styttingu vinnutímans borið saman við karla. Þær upplifðu marktækt meiri stuðning vinnufélaga á meðan gildi karla stóðu í stað. Konur upplifðu marktækt minni hlutverkarugling og einnig meiri starfsánægju þegar ár var liðið af styttingu vinnutíma heldur en karlar. Enginn kynjamunur reyndist vera af upplifun á líkamlegum og andlegum streitueinkennum þegar tólf mánuðir voru liðnir af styttingu vinnutíma en greindist meiri í stöðumatinu áður en verkefnið hófst.

Niðurstöður sýndu, þegar viðhorf kvenna og karla voru skoðuð sitt í hvoru lagi, að dregið hafði úr kulnunareinkennum hjá báðum kynjum sem og andlegum og líkamlegum streitueinkennum. Konur höfðu meiri væntingar til styttingar vinnuviku áður en verkefnið hófst og höfðu jákvæðari upplifun af styttri vinnuviku þegar ár var liðið af tilraunaverkefninu. Þá sýndu niðurstöður að marktækt hafði dregið úr upplifun af álagi og árekstrum milli vinnu og einkalífs hjá báðum kynjum yfir tólf mánaða tímabilið.

Fleiri þættir sem endurspeglu viðhorf til starfsins jukust marktækt hjá konum en ekki körlum þegar kynin voru skoðuð hvort fyrir sig eftir tólf mánuði af styttingu vinnutíma. Gildi upplifunar af meiri starfsánægju, betri starfsanda og meira jafnvægi vinnu og einkalífs voru marktækt hærri hjá konum þegar viðhorf voru mæld eftir tólf mánaða tilraun. Einnig mældust viðhorf marktækt jákvæðari varðandi stuðning vinnufélaga, hvetjandi og réttláta stjórnun og það dró úr hlutverkaruglingi eftir árið. Marktæk aukning varð jafnframt hvað varðar upplifun og stuðning vina og fjölskyldu. Hjá

konum kemur fram marktækt meira sjálfstæði í starfi, aukin stjórn á vinnuhraða, betri nýting á þekkingu í starfi og minni upplifun af hlutverkaruglingi.

Niðurstöður leiddu í ljós að það dró úr upplifunum af árekstrum milli vinnu og einkalífs hjá öllum aldurshópum á tilraunavinnustöðunum milli kannana. Einnig kom fram jákvæð upplifun af styttingu vinnutíma. Marktækt meiri upplifun var af jafnvægi milli vinnu og einkalífs hjá öllum aldurshópum fyrir utan 61 árs og eldri. Það dró enn fremur úr upplifun af álagi í starfi hjá öllum aldurshópum og var marktækur munur milli kannana hjá öllum hópum fyrir utan þann elsta. Marktækt dregur úr andlegum streitueinkennum í öllum aldurshópum nema þeim elsta en meðaltöl fyrir þann hóp voru lægst fyrir. Enn fremur dró marktækt úr upplifun af kulnun hjá öllum nema elsta aldurshópnum (var lág fyrir) en mest dró úr upplifun af kulnun í aldurshópnum 41–60 ára. Niðurstöður sýndu að líklegra væri að elsti aldurshópurinn íhugaði að grípa til aðgerða til að draga úr árekstrum milli vinnu og einkalífs en þeir sem yngri eru. Þá kom fram að yngsti aldurshópurinn og þeir sem voru á aldrinum 41–60 ára upplifðu marktækt meiri stuðning vinnufélaga, vina og fjölskyldu. Í aldurshópnum 41–60 ára kom fram marktækt mesta aukning hvað varðar upplifun af hvetjandi stjórnun en hún mældist þar minnst áður en vinnutími var stytur.

Upplifun af betri starfsanda var marktæk í yngsta aldurshópnum, þ.e. 25 ára og yngri, eftir tólf mánuði af styttingu vinnutíma. Sama gildi um stjórn á vinnuhraða. Það dró marktækt úr upplifun af misrétti hjá þeim sem eru 26–40 ára og marktæk aukning var í upplifun af réttlátri stjórnun hjá 25 ára og yngri og 41–60 ára. Hjá sömu hópum dró marktækt úr upplifun af hlutverkaruglingi og upplifun jókst af því hversu skýr hlutverkin væru í starfi hjá 25 ára og yngri og 41–60 ára aldursflokkunum þegar ár var liðið af styttingu vinnutímans.

Marktæk aukning starfsánægju var mest í aldurshópnum 41–60 ára og einnig meiri upplifun af stuðningi yfirmanns. Marktækt minna af líkamlegum streitueinkennum kom fram í öllum aldurshópum nema þeim yngsta þegar ár var liðið af styttingu vinnutímans. Og marktækt mesta jákvæða upplifun af áhrifum styttingar vinnutíma var í aldurshópnum 26–40 ára og 41–60 ára. Meðaltöl þessa þáttar hækka minnst í elsta aldurshópnum.

Það dró marktækt úr upplifun af árekstrum milli vinnu og einkalífs í öllum menntunarhópum þegar ár var liðið af styttingu vinnutímans. Marktækt jákvæðar væntingar af styttingu vinnutímans mældust einnig hjá þeim sem lokið höfðu stúdentsprófi og grunn- og framhaldsnámi á háskólastigi.

Það dró enn fremur úr upplifun af álagi í starfi hjá þeim sem eru með grunn- og framhaldsmenntun á háskólastigi. Jafnvægi milli vinnu og einkalífs mældist marktækt meira eftir árið hjá þeim sem voru með iðnnám eða háskólanám að baki. Stuðningur vina og fjölskyldu jókst marktækt mest hjá þeim sem eru með stúdentspróf og það dró marktækt úr upplifun af misrétti hjá þeim sem eru með iðnmenntun eða grunnnám úr háskóla. Sömuleiðis dró úr upplifun af kulnun hjá öllum menntunarhópum nema þeim sem hafa iðnmenntun.

Aukin upplifun af hvetjandi stjórnun og nýtingu þekkingar í starfi var marktæk hjá þeim sem eru með stúdentspróf. Marktækt jákvæðari upplifun af réttlátri stjórnun og nýtingu þekkingar í starfi kom einnig fram hjá sama hópi og þeim sem lokið hafa grunnnámi í háskóla þegar tólf mánuðir voru liðnir af styttingu vinnutíma. Milli kannana dró marktækt mest úr hlutverkaruglingi hjá þeim sem lokið hafa grunn- og framhaldsnámi úr háskóla. Upplifun af sjálfstæði í starfi jókst marktækt hjá þeim sem hafa lokið iðnnámi og grunnnámi í háskóla og marktæk aukning upplifunar af stjórn á vinnuhraða varð hjá þeim sem lokið hafa framhaldsnámi í háskóla. Starfsánægja jókst mest milli kannana hjá þeim sem lokið hafa grunnskólaprófi og grunnnámi í háskóla. Þá dregur marktækt úr andlegum og líkamlegum streitueinkennum hjá öllum menntunarhópum milli kannana nema hjá hópnum sem hefur lokið öðru námi.

5 Hagrænar tölur

Frá upphafi tilraunaverkefnis um styttingu vinnutíma hjá ríkinu var lögð áhersla á að meta áhrif styttingar vinnutíma á þjónustu, sem vinnustaðir sem tæku þátt í því veita, með tilliti til gæða og hagkvæmni. Einnig var frá byrjun lagt upp með að þátttökuvinnustaðirnir myndu jafnframt bera þann kostnað sem af styttingu vinnutíma hlytist. Eins og áður hefur komið fram hófst fyrsti áfangi tilraunaverkefnis ríkisins og BSRB um styttingu vinnuvikunnar án launaskerðingar 1. apríl 2017 og náði til fjögurra vinnustaða. Þrír þeirra, Útlendingastofnun, Ríkisskattstjóri og Þjóðskrá, eru dagvinnustaðir á meðan sá fjórði, Lögreglan á Vestfjörðum, er vaktavinnustaður. Í mars árið 2018 var ákveðið að framlengja verkefnið í eitt ár hjá þeim vinnustöðum sem tóku þátt í því. Allir tilraunavinnustaðirnir stytту vinnuviku sína úr 40 klst. á viku í 36 klst. miðað við fullt starf, þ.e. stytту vinnuvikuna um fjórar klst.

Til að varpa ljósi á hagrænar mælingar á árangri tilraunaverkefnisins um styttingu vinnutíma hjá ríkinu voru fulltrúar vinnustaðanna sem valdir voru til þátttöku beðnir um halda til haga upplýsingum um veikindafjarvistir meðal starfsmanna sem og yfirvinnustundir frá því að stytting vinnutíma hófst og til samanburðar upplýsingar um sama tímabil árið á undan. Spurningar voru enn fremur sendar til fulltrúa vinnustaðanna sem taka þátt í verkefninu og þeir beðnir um að tilgreina mælikvarða vinnustaðanna á árangri og skilvirkni sem þeir teldu að þeir gætu mögulega mælt og veitt upplýsingar um til verkefnisstjórnar. Þar sem starfsemi vinnustaðanna er ólík var ekki hægt að nýta sömu mælikvarða á öllum vinnustöðunum.

Í eftirfarandi köflum eru niðurstöður úr ársskýrslum Lögreglunnar á Vestfjörðum, Þjóðskrár, ríkisskattstjóra og Útlendingastofnunar settar fram.

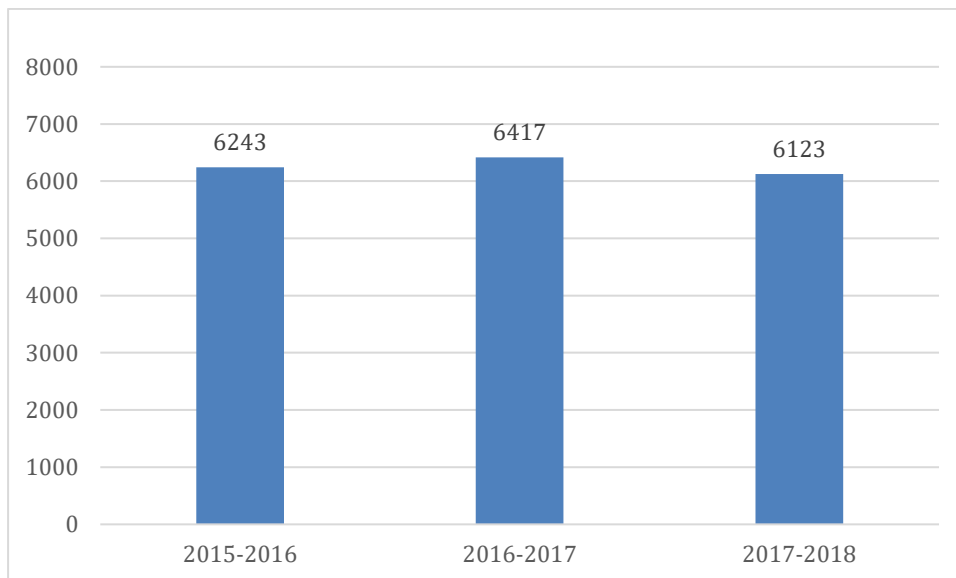
Á tilraunavinnustöðunum vinnur mismunandi fjöldi starfsfólks sem sinnir ólíkum verkefnum. Af þeim sökum er erfitt að bera saman fjölda yfirvinnustunda og veikindafjarvista þvert á stofnanir. Mikilvægt er að hafa það í huga þegar gögn eru skoðuð og metin. Gögnin eru aftur á móti vel til þess fallin að varpa skýrara ljósi á þróun þessara þátta hjá hverri stofnun fyrir sig. Lóðréttir ásar eru því oft æði ólíkir eftir stofnunum og því mikilvægt að skoða þá óháð öðrum. Mælingar á afköstum og skilvirkni eru að sama skapi mismunandi milli stofnana. Sum atriði eru samanburðarhæf milli stofnana, til dæmis niðurstöður úr ánægjustöndum, á meðan önnur eru síður samanburðarhæf.

5.1 Lögreglan á Vestfjörðum

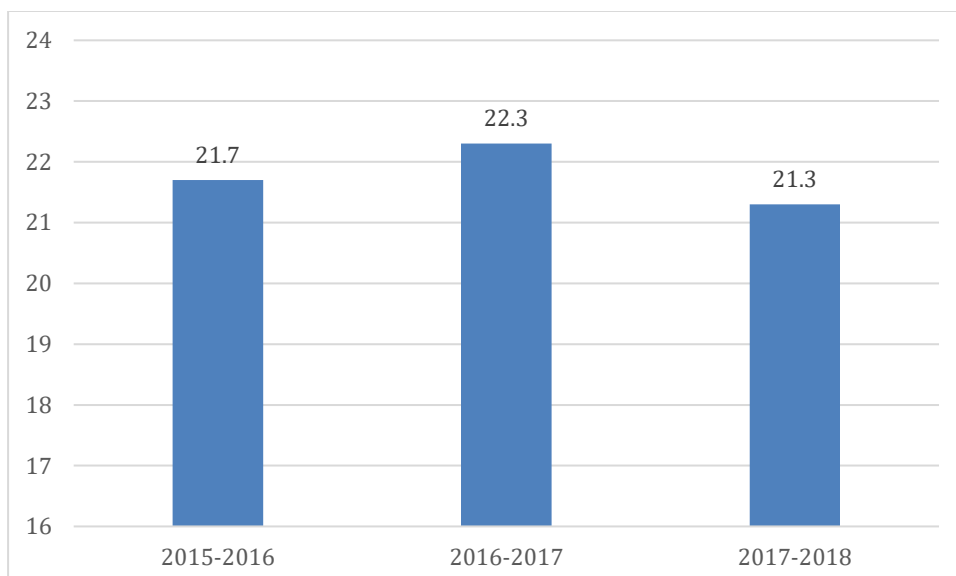
Meðaltal stöðugilda við embætti Lögreglunnar á Vestfjörðum hélst hið sama á samanburðartímabilunum þremur sem hér eru til skoðunar, eða 24 stöðugildi.

5.1.1 Yfirvinna

Teknar voru saman upplýsingar úr viðverukerfinu *Vinnustund* um fjölda yfirvinnustunda á tímabilinu. Tíu starfsmenn Lögreglunnar á Vestfjörðum, eða 41,6% þeirra, fá greidda fasta yfirvinnu. Einnig þarf að taka tillit til þess að ákveðnir starfsmenn embættisins ganga bakvaktir.



Mynd 12: Yfirlit yfir fjölda yfirvinnutíma – Lögreglan á Vestfjörðum.

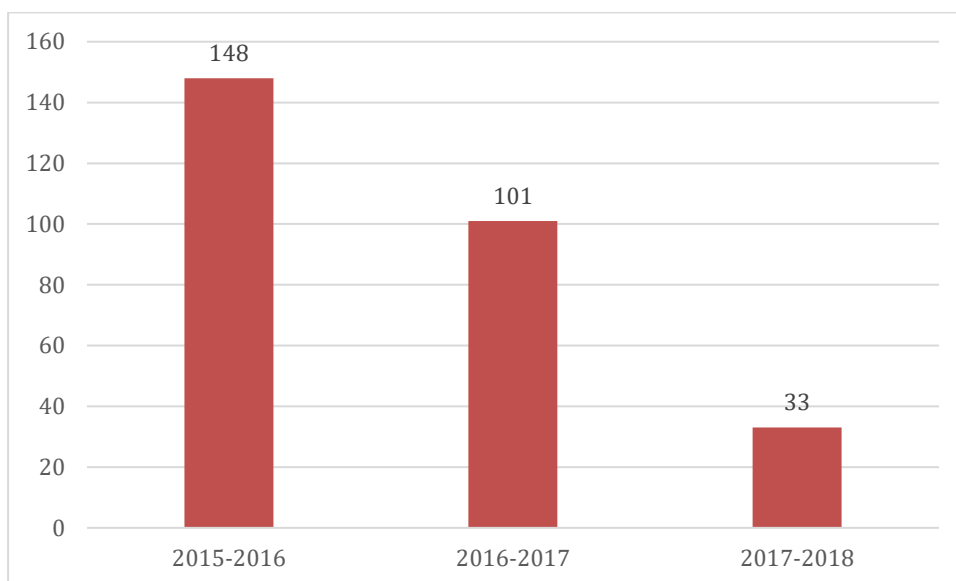


Mynd 13: Meðaltal yfirvinnustunda á stöðugildi – Lögreglan á Vestfjörðum.

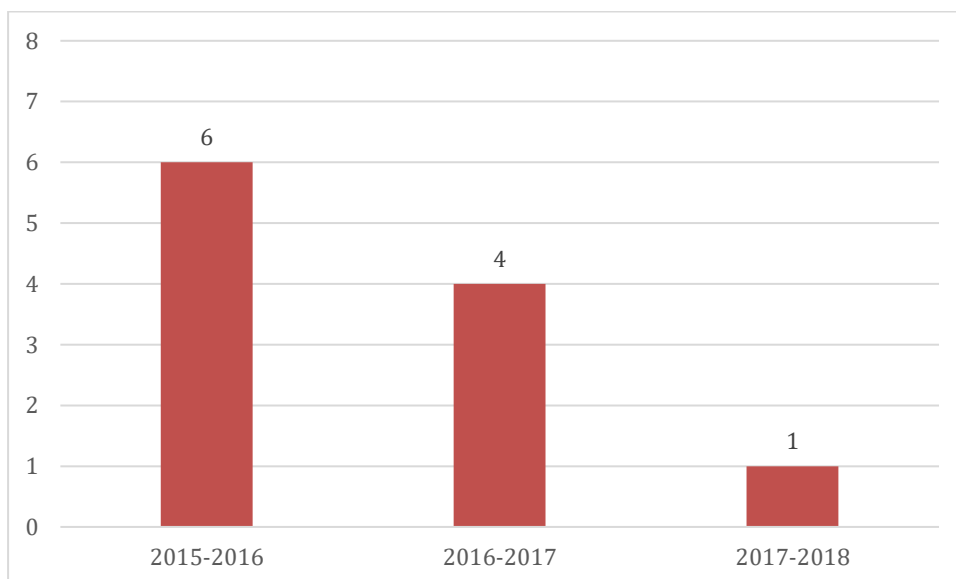
Eins og sjá má á myndum 12 og 13 voru borin saman annars vegar tímabilin maí 2015 til apríl 2016 og maí 2016 til apríl 2017, þegar stytting vinnuvikunnar var ekki hafin, og hins vegar tímabilið maí til apríl 2017–2018 eftir að stytting vinnuvikunnar hófst. Hér má sjá hvernig yfirvinna hefur haldist tiltölulega stöðug á tímabilinu en minnkaði lítillega, eða um 5%, milli tímabilanna 2016–2017 og 2017–2018 eftir að stytting vinnuvikunnar hófst.

5.1.2 Veikindafjarvistir

Á myndum 14 og 15 sést umfang veikindafjarvista á tímabilinu, annars vegar meðaltal veikindadaga yfir hvert tímabil fyrir sig og hins vegar meðaltal veikindafjarvista fyrir hvert stöðugildi.



Mynd 14: Yfirlit yfir veikindadaga – Lögreglan á Vestfjörðum.



Mynd 15: Veikindafjarvistir fyrir hvert stöðugildi – Lögreglan á Vestfjörðum.

Hér eru teknar saman upplýsingar úr *Vinnustund* þar sem veikindafjarvistir starfsmanna eru skráðar. Á tímabilinu 1. maí 2015 til 30. apríl 2016 var einn starfsmaður frá vegna veikinda í samtals 72 daga. Það skýrir að nokkru þann mun sem er á tímabilunum en þó ekki að öllu leyti. Veikindadögum hefur fækkað mikið á milli tímabilanna 2016–2017 og 2017–2018 en þeir voru um 67% færri á seinna tímabilinu. Erfitt er að álykta með öruggum hætti um að stytting vinnuvikunnar hafi haft þau áhrif að veikindadögum hafi fækkað jafn mikið og mynd 4 sýnir, fyrir utan langtímaveikindi eins starfsmanns enda eru starfsmenn embættisins tiltölulega fáir, eða 24. Það hefur því óneitanlega meiri áhrif en ella ef einn þeirra er frá langtímum saman vegna veikinda. Í öðru lagi eru samanburðartímabilin stutt svo meiri líkur eru á að skýrari mynd fái af áhrifum styttingarinnar á veikindafjarvistir yfir næsta tímabil, þ.e. 2018–2019.

5.1.3 Afköst og skilvirkni

Tölfræðilegum samanburði á verkefnum Lögreglunnar á Vestfjörðum er skipt á milli deilda embættisins, þ.e. almennrar deildar, rannsóknardeildar og ákærusviðs.

Umferðarlagabrot og fíkniefnalagabrot falla bæði undir almenna deild lögreglu. Öll þessi mál má flokka sem frumkvæðismál lögreglu, þ.e. mál sem útkallslögregla „sækir“.

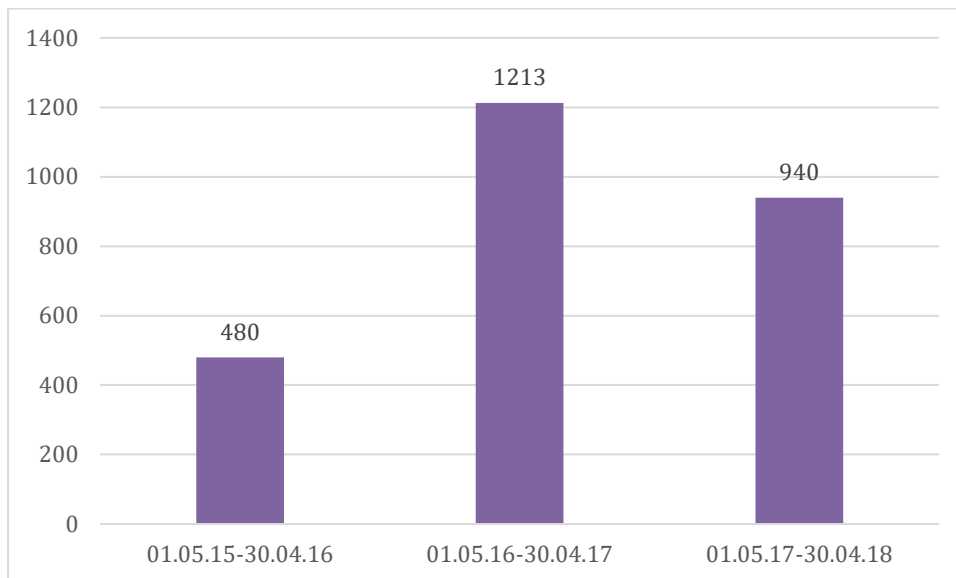
Tafla 10: Umferðarlagabrot.

Umferðarlagabrot	01.05.15– 30.04.16	01.05.16– 30.04.17	01.05.17– 30.04.18
Öryggisbelti/bílbelti ekki notað	2	18	0
Akstur undir áhrifum fíkniefna	39	29	18
Farsímanotkun í akstri	31	13	9
Ölvun við akstur	27	22	23
Of hraður akstur	381	1131	890
Samtals	480	1213	940

Tafla 10 sýnir þróun umferðarlagabrotanna í umdæminu. Á tímabilinu 1. maí 2015 til 30. apríl 2016 voru umferðarlagabrot samtals 480, frá 1. maí 2016 til 30. apríl 2017 voru þau 1.213 og frá 1. maí 2017 til 30. apríl 2018 voru þau 940. Þegar öll brotin eru tekin saman má sjá mikla fjölgun brota á tímabilinu maí 2015 til apríl 2016. Munar þar mestu um hraðakstursbrot sem fjölgaði um 197% á milli tímabilanna, einnig voru fleiri teknir án þess að nota öryggisbelti. Milli tímabilanna maí 2017 til

apríl 2018 fækkaði umferðarlagabrotunum töluvert en eru þó umtalsvert fleiri en á tímabilinu maí 2015 til apríl 2018.

Mynd 16 sýnir heildarfjölda umferðarlagabrota hvers tímabils.



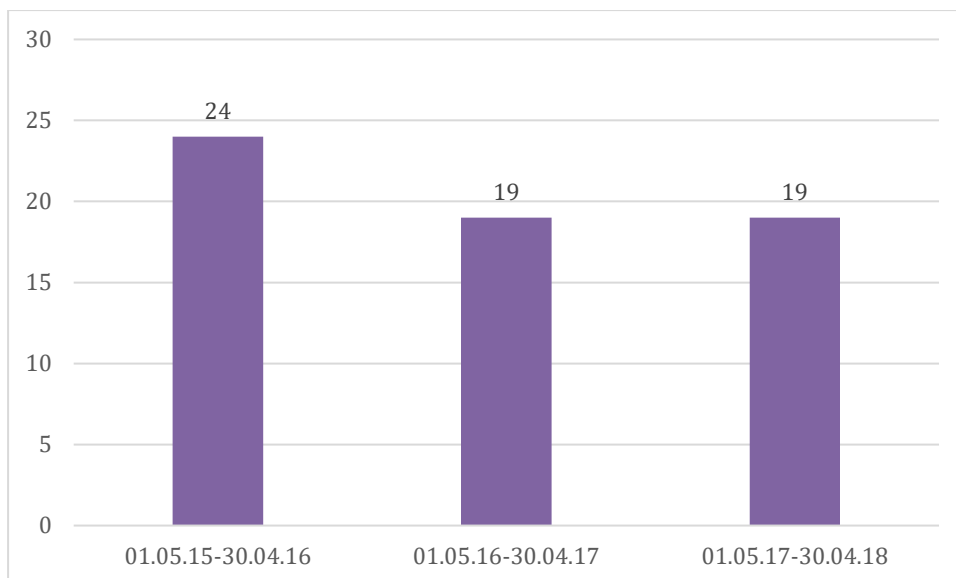
Mynd 16: Heildarfjöldi umferðarlagabrota.

Á tímabilinu 1. maí 2015 til 30. apríl 2016 voru fíkniefnalagabrot samtals 24, frá 1. maí 2016 til 30. apríl 2017 voru þau 19 og frá 1. maí 2017 til 30. apríl 2018 sömuleiðis 19. Tafla 11 sýnir þróun fíkniefnalagabrota í umdæminu. Mynd 17 sýnir litlar breytingar á brotum milli tímabila, þó flest hafi þau verið á tímabilinu apríl 2015 til maí 2016. Á milli tímabilanna 2016–2017 og 2017–2018 hefur heildarfjöldi fíkniefnabrota haldist stöðugur þó undirliðirnir séu örlítið ólíkir.

Tafla 11: Fíkniefnalagabrot.

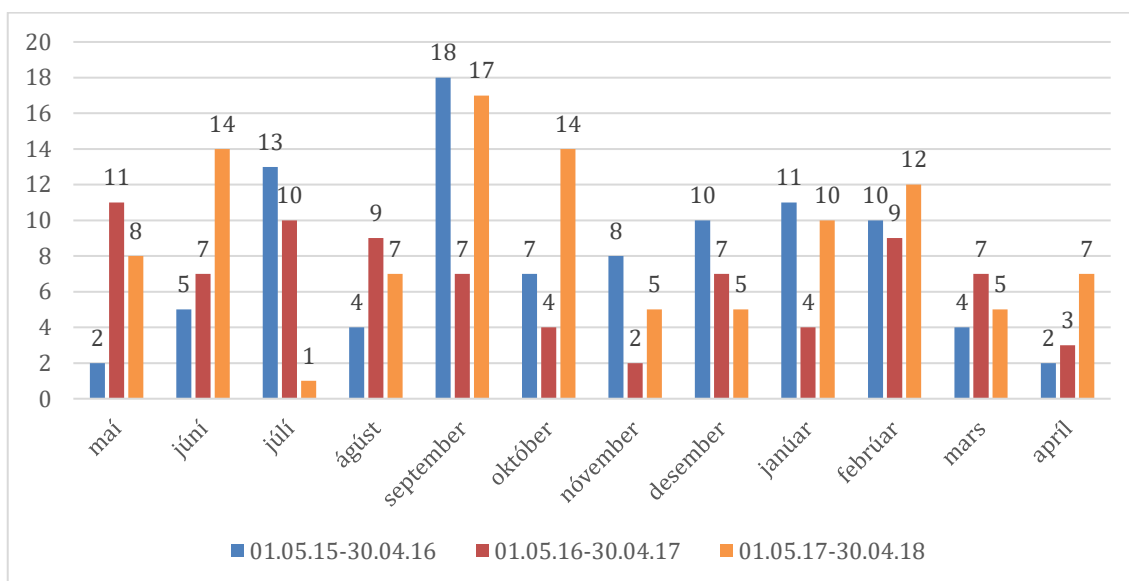
Fíkniefnalagabrot	01.05.15– 30.04.16	01.05.16– 30.04.17	01.05.17– 30.04.18
Varsla og meðferð fíkniefna	19	15	17
Sala og dreifing fíkniefna	5	4	2
Samtals	24	19	19

Á mynd 17 sést heildarfjöldi fíkniefnalagabrota hvers tímabils.



Mynd 17: Heildarfjöldi fíkniefnalagabrota.

Á mynd 18 sjást afgreidd mál hjá rannsóknardeild embættisins eftir mánuðum á hverju tímabili fyrir sig.

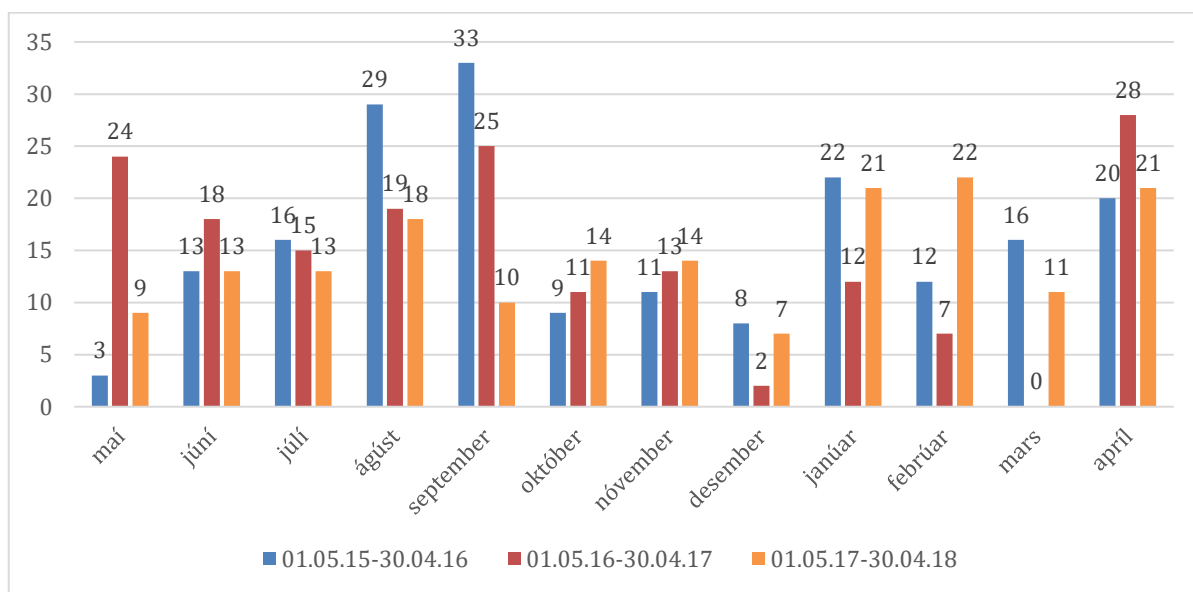


Mynd 18: Mál sem er lokið í rannsóknardeild eftir mánuðum.

Eftir að stytting vinnuvikunnar hófst afgreiddi rannsóknardeildin fleiri mál en tímabilin á undan. Á tímabilinu maí 2015 til apríl 2016 afgreiddi deildin 94 mál, frá maí 2016 til apríl 2017 voru þau 80 og á frá maí 2017 til apríl 2018 voru þau 105. Á mynd 18 má betur sjá dreifingu mála eftir mánuðum á tímabilinu maí 2015 til apríl 2018 en þar má sjá hversu dreifingu mála er oft ójöfn milli mánaða á hverju tímabili fyrir sig.

Rannsóknardeildin afgreiddi að meðaltali 7,83 mál í hverjum mánuði frá maí 2015 til apríl 2016, 6,7 mál í mánuði frá maí 2016 til apríl 2017 og 8,8 mál á mánuði frá maí 2017 til apríl 2018. Ekki eru til tölulegar upplýsingar um meðalafgreiðslutíma mála á tímabilinu maí 2015 til apríl 2016 en meðalafgreiðslutíminn var 34,1 dagar frá maí 2016 til apríl 2017 og 51,8 dagar frá maí 2017 til apríl 2018. Meðalafgreiðslutími mála í mánuði hélst þannig nokkuð stöðugur yfir öll tímabilin og virðist stytting vinnuvikunnar ekki hafa haft áhrif á hann. Meðalafgreiðslutími á hvert mál jókst töluvert á milli tímabilanna maí 2016 til apríl 2017 og maí 2017 til apríl 2018 en erfitt er að draga skýrar ályktanir af því. Í fyrsta lagi er tölfræði ekki til staðar fyrir tímabilið maí 2015 til apríl 2016 svo samanburður er takmarkaður auk þess sem mál geta verið misumfangsmikil.

Á mynd 19 gefur að líta mál sem búið er að afgreiða hjá ákærusviði embættisins eftir mánuðum á hverju tímabili fyrir sig.



Mynd 19: Málum lokið á ákærusviði eftir mánuðum.

Afköst ákærusviðs embættisins hafa haldist stöðug síðustu tvö tímabil, þ.e. frá maí 2016 til apríl 2017 og frá maí 2017 til apríl 2018. Á fyrsta tímabilinu, frá maí 2015 til apríl 2016, voru mál sem afgreidd voru á ákærusviði 192, þau voru 174 frá maí 2016 til apríl 2017 og 173 frá maí 2017 til apríl 2018. Málin voru töluvert fleiri á tímabilinu maí 2015 til apríl 2016 en aftur á móti er ólíklegt að styttingin hafi nokkuð með það að gera, líkt og sjá má með því að bera seinni tvö tímabilin saman. Á

mynd 19 má sjá dreifingu mála milli mánaða en líkt og hjá rannsóknardeildinni má sjá hvernig málin dreifast á köflum ójafnt í hverjum mánuði milli tímabila.

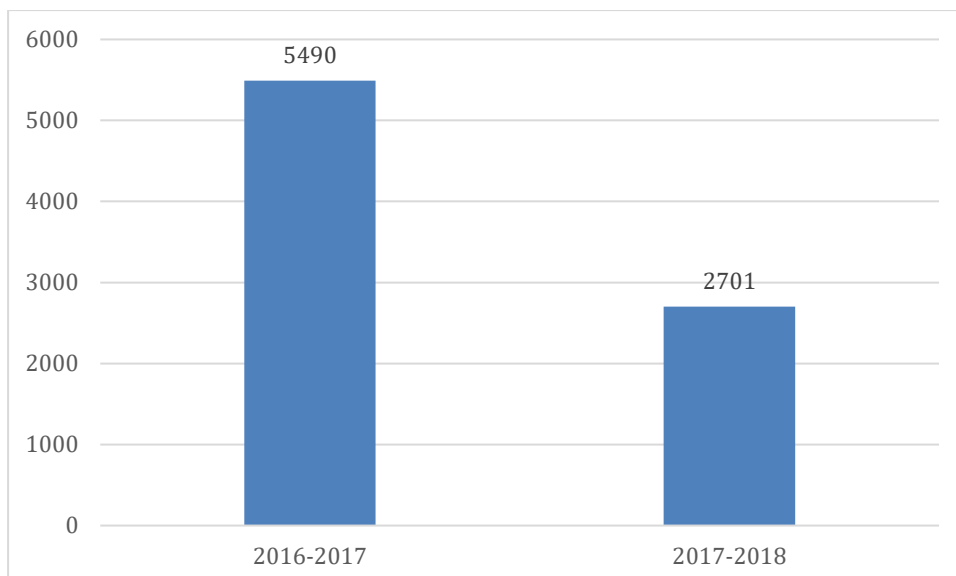
Ákærusvið afgreiddi að meðaltali 16 mál í mánuði á tímabilinu maí 2015 til apríl 2016, 14,5 mál frá maí 2016 til apríl 2017 og 14,4 mál frá maí 2017 til apríl 2018. Meðalafgreiðslutími hvers máls var 3,19 dagar hjá ákærusviði á tímabilinu maí 2015 til apríl 2016, 12,5 dagar frá maí 2016 til apríl 2017 og 7,6 dagar frá maí 2017 til apríl 2018. Meðalafgreiðslutími mála í mánuði hélst nokkuð stöðugur yfir öll tímabilin og virðist stytting vinnuvikunnar ekki hafa haft áhrif á hann. Meðalafgreiðslutími hefur breyst töluvert yfir öll tímabilin en erfitt er að henda reiður á því hver ástæðan er.

Þátttaka í tilraunaverkefninu um styttingu vinnutíma hefur ekki leitt til þess að embættið hafi þurft að grípa til mikilla breytinga á verkferlum og skipulagi vinnustaðarins. Launakostnaður hefur jafnframt ekki aukist og afgreiðsla mála haldist óbreytt.

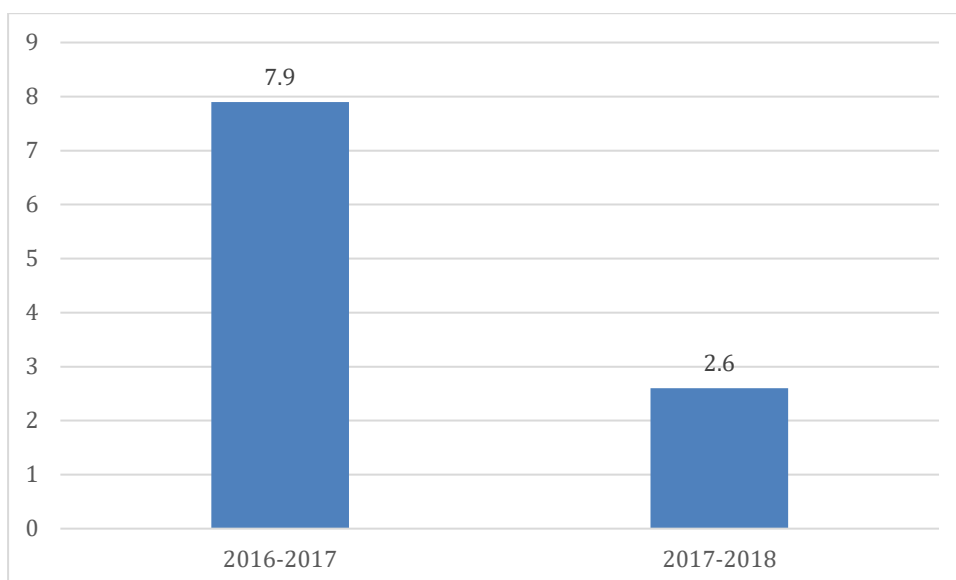
5.2 Útlendingastofnun

5.2.1 Yfirvinna

Hér eru teknar saman upplýsingar úr viðverukerfinu *Vinnustund* um fjölda yfirvinnustunda á tímabilinu júní 2016 til maí 2017 og júní 2017 til maí 2018. Á fyrra tímabilinu voru stöðugildi að meðaltali 58,1 en hið síðara voru þau 86,2. Stöðugildum við stofnunina hefur því farið mjög fjölgandi milli tímabila.



Mynd 20: Yfirlit yfir fjölda yfirvinnutíma – Útlendingastofnun.

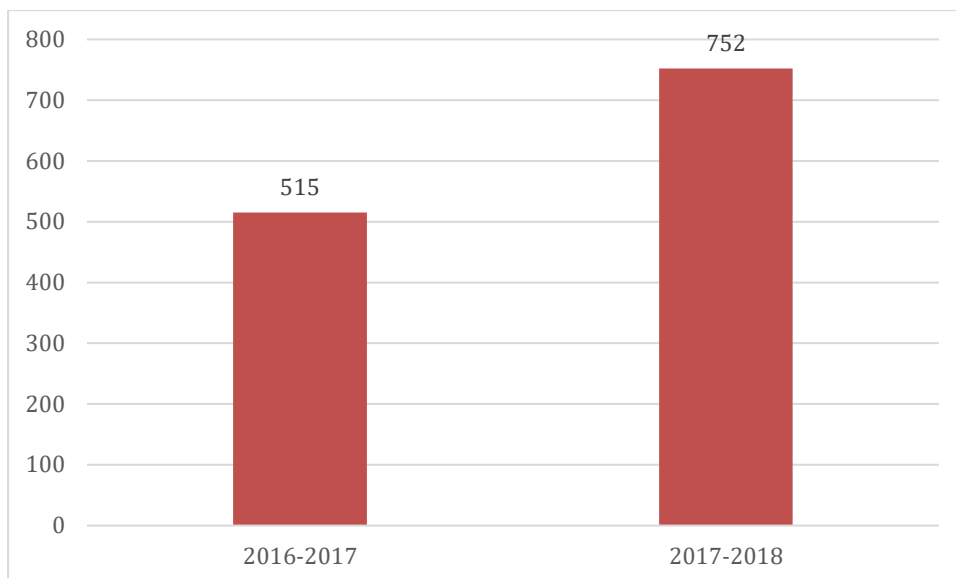


Mynd 21: Meðaltal yfirvinnustunda á stöðugildi – Útlendingastofnun.

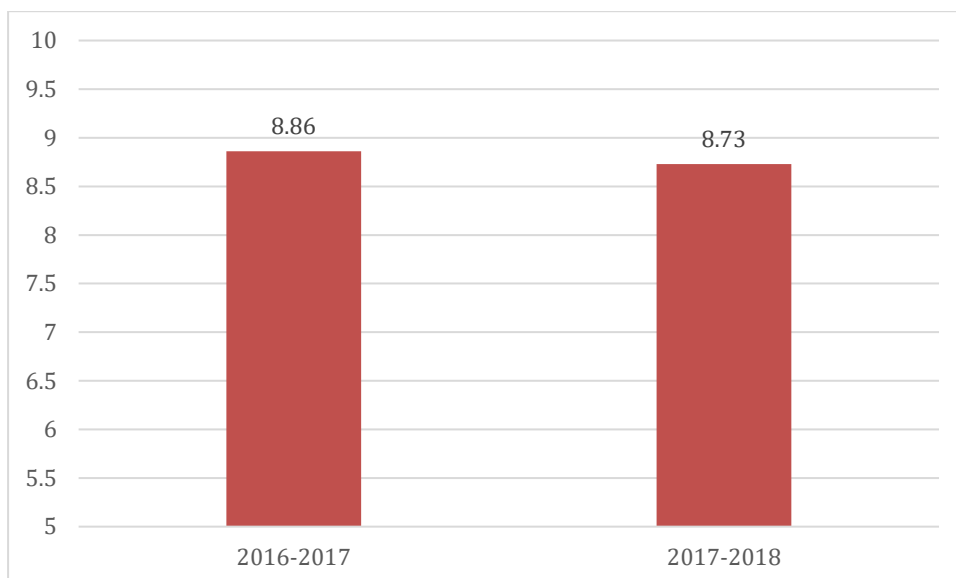
Líkt og sjá má á ofangreindum myndum (20 og 21) hefur bæði heildaryfirvinnustundum og meðaltali yfirvinnustunda á hvert stöðugildi fækkað umtalsvert milli tímabila. Á síðara tímabilinu var stytting vinnuvikunnar hjá stofnuninni hafin. Undir lok ársins 2016 bárust stofnuninni afar mörg mál sem er að öllum líkindum einn stærsti skýringarþátturinn varðandi þann mikla mun sem er á heildarfjölda yfirvinnustunda milli tímabilanna.

5.2.2 Veikindafjarvistir

Hér að neðan eru upplýsingar um veikindafjarvistir á tímabilinu, annars vegar meðaltal veikindadaga yfir hvert tímabil og hins vegar meðaltal veikindafjarvista fyrir hvert stöðugildi.



Mynd 22: Yfirlit yfir veikindadaga – Útlendingastofnun.



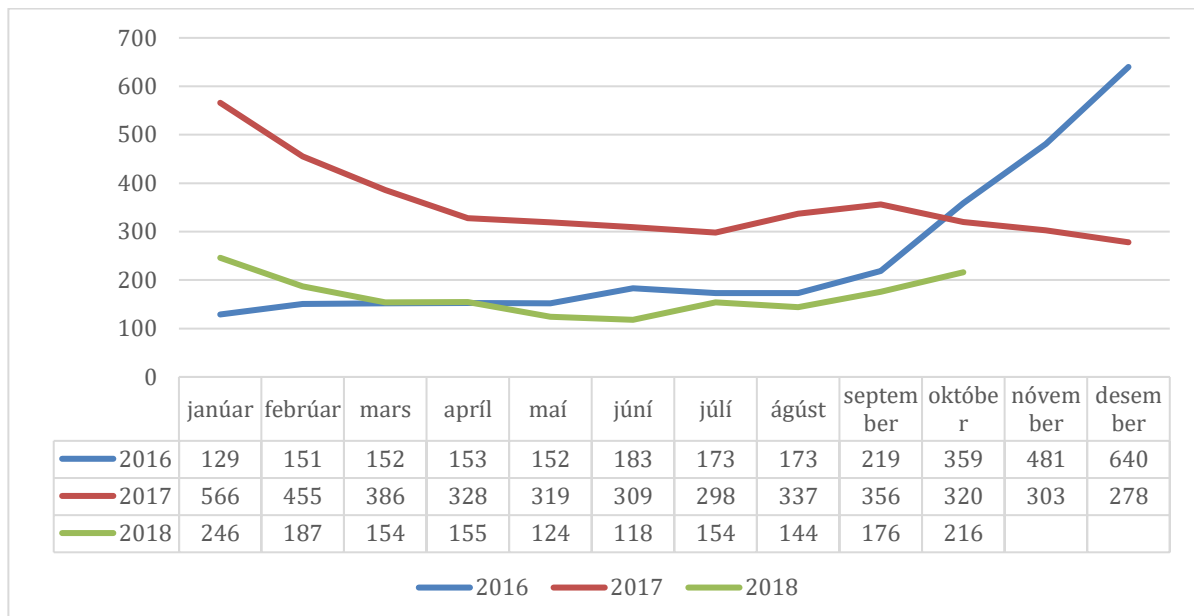
Mynd 23: Veikindafjarvistir fyrir hvert stöðugildi – Útlendingastofnun.

Á mynd 23 sést að veikindadögum fjölgaði umtalsvert milli tímabilanna. Þannig voru þeir dagar sem fóru í veikindafjarvistir fleiri á seinna tímabilinu, 2017–2018, en á tímabilinu áður. Þegar veikindafjarvistir eru skoðaðar út frá stöðugildum má á hinn bóginn sjá að þeim hefur fækkað lítillega milli tímabilanna. Ástæðuna má að öllum líkindum rekja til þess að stöðugildi voru umtalsvert fleiri á seinna tímabilinu.

5.2.3 Afköst og skilvirkni

Einstaklingum sem nýttu sér þjónustu Útlendingastofnunar fjölgaði afar hratt milli árána 2016 og 2017 eða um 44% á tímabilinu. Árið 2016 voru þeir samtals 2.965 en árið 2017 voru þeir 4.255. Frá

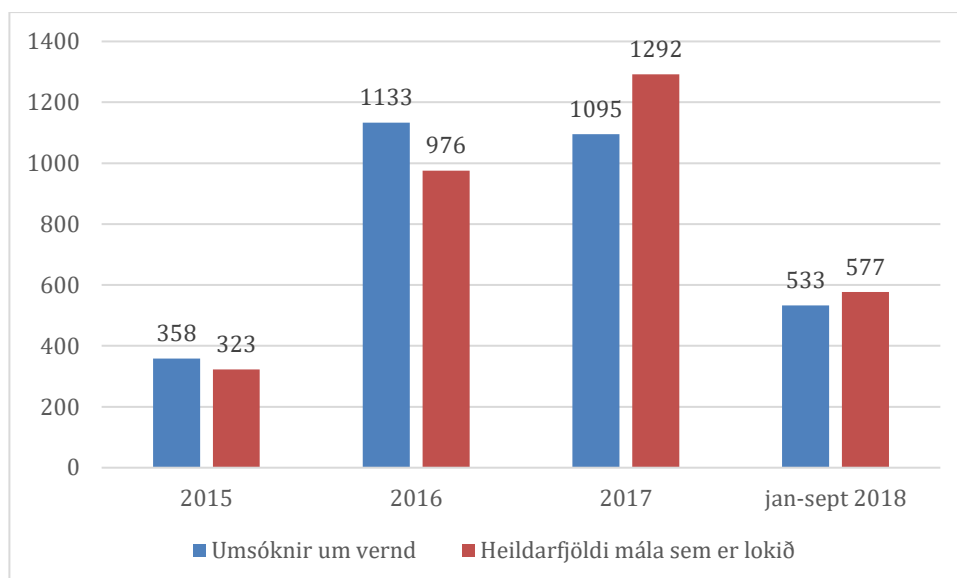
janúar til september 2018 hafði einstaklingum sem nýttu þjónustu stofnunarinnar fækkað umtalsvert en við lok þess tímabils voru þeir 1.674. Á mynd 24 má átta sig betur á dreifingu þeirra einstaklinga sem leita til Útlendingastofnunar.



Mynd 24: Fjöldi einstaklinga sem nýtir þjónustu Útlendingastofnunar, eftir mánuðum.

Á 24 mynd má sjá að árið 2016 voru þeir einstaklingar sem nýttu þjónustu stofnunarinnar flestir undir lok ársins, eða frá október til desember, á meðan því var öfugt farið árið 2017 þegar þeir voru flestir í janúar til mars. Undir lok ársins 2016 barst mikill fjöldi mála (tæpar 600 umsóknir á síðasta ársfjórðungi) sem smitaðist yfir til ársins 2017 (tæpar 1.400 umsóknir á fyrsta ársfjórðungi 2017). Þróunin á árinu 2018 virðist aftur á móti gefa sterkar vísbendingar um að þessi mikla fjölgun sé í rúnun.

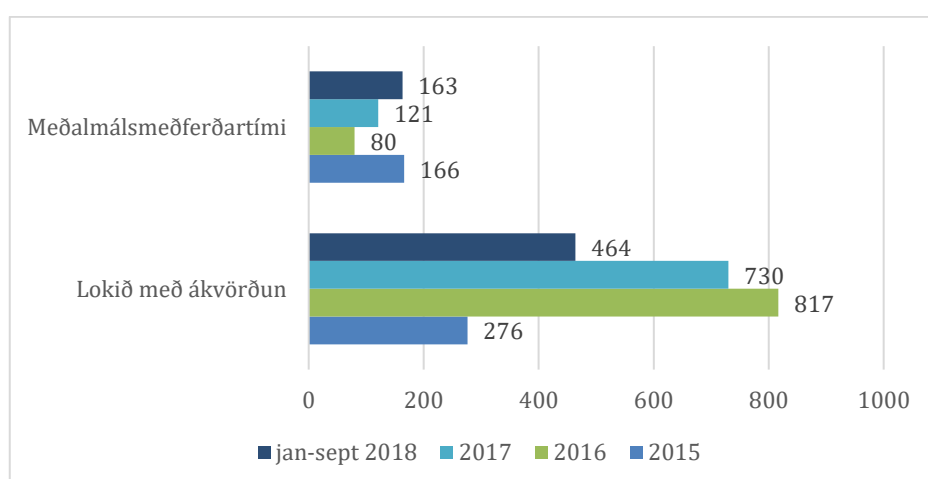
Á mynd 25 má sjá heildartölur um umsóknir um vernd og mál sem lokið hefur verið hjá verndar- og leyfasviði stofnunarinnar.



Mynd 25: Heildartölur um umsóknir um vernd og mál sem er lokið.

Mikil aukning varð bæði á umsóknum um vernd og málum sem lokið var hjá stofnuninni á árunum 2016 og 2017, sjá mynd 25. Umsóknum um vernd og málum sem lokið hefur verið hefur aftur á móti fækkað mikið á tímabilinu janúar til september 2018, eru þó enn fleiri en heildartölur ársins 2015 sýna.

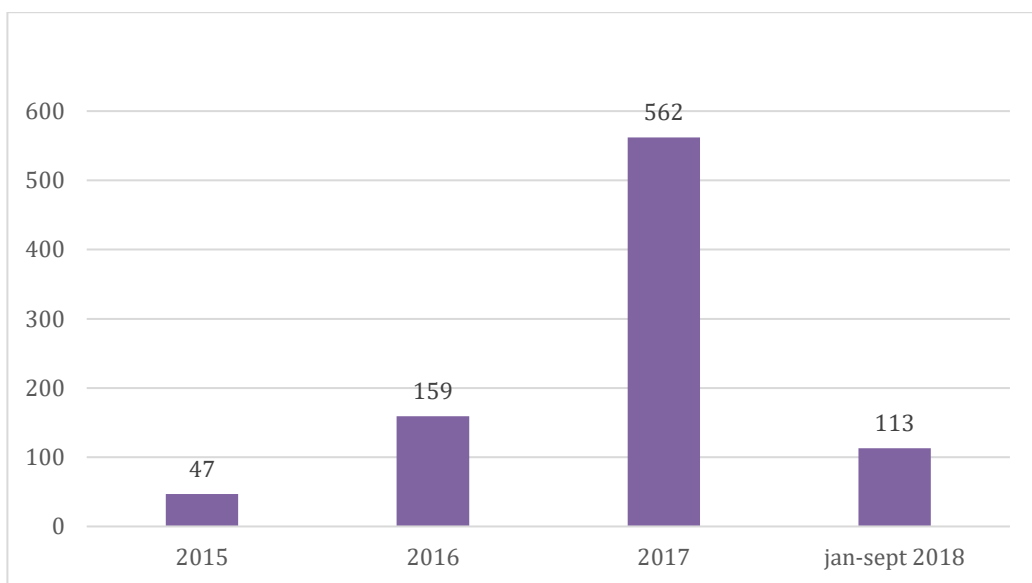
Hjá Útlendingastofnun eru þrjú teymi sem taka ákvarðanir um umsóknir; Dublinteymi, efnisteymi og forgangsteymi. Á mynd 15 má sjá meðaltal málsmeðferðartíma allra teymanna auk þeirra mála sem lauk með ákvörðunum frá janúar 2015 til september 2018. Málsferðartími er einungis reiknaður út frá þeim málum þar sem tekin er ákvörðun.



Mynd 26: Heildartölur allra teyma.

Líkt og sjá má á mynd 26 voru þau mál sem lokið var með ákvörðun hjá teyminum þremur langflest árið 2017 en árið 2016 sker sig einnig úr. Á tímabilinu janúar til september 2018 eru mál sem lokið er með ákvörðun umtalsvert færri en á öllum hinum tímabilunum. Það helst í hendur við fækkun einstaklinga sem leita eftir þjónustu stofnunarinnar. Meðalmálsmeðferðartími teymanna sýnir töluverða sveiflu en málsmeðferðartíminn á árunum 2015 og 2018 er afar svipaður á meðan hann var umtalsvert styttri árið 2017.

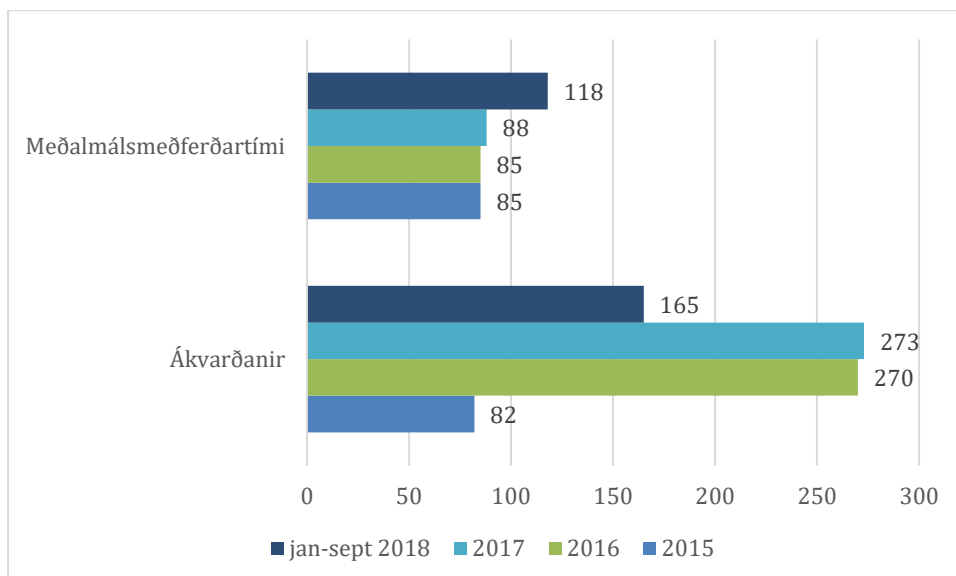
Mynd 27 sýnir hversu margar umsóknir um hæli voru dregnar til baka á hverju ári yfir tímabilið, eða frá janúar 2015 til september 2018.



Mynd 27: Fjöldi umsókna um hæli sem voru dregnar til baka.

Árið 2017 voru langtum fleiri umsóknir dregnar til baka, borið saman við hin tímabilin þrjú sem eru til skoðunar. Árið 2017 voru einnig flestar umsóknir um hæli lagðar fram. Á tímabilinu janúar til september 2018 fækkaði umsóknum sem dregnar voru til baka aftur á móti að nýju.

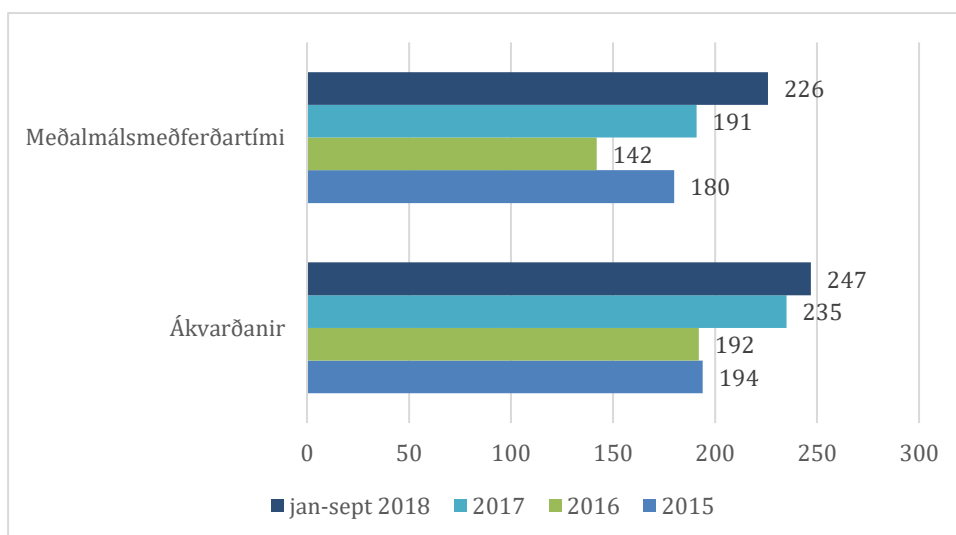
Á mynd 17 má sjá tölur um meðalmálsmeðferðartíma og fjölda ákvarðana sem Dublinteymi Útlendingastofnunar tók á tímabilinu janúar 2015 til september 2018.



Mynd 28: Heildartölur Dublinteymis.

Mynd 28 sýnir að meðalmálsmeðferðartími Dublinteymisins hélst afar stöðugur frá 2015 til 2017 en jókst umtalsvert á tímabilinu janúar til september 2018 (118 dagar í lok september). Teymið tók flestar ákvarðanir árin 2016 og 2017 þegar flestar umsóknir bárust stofnuninni. Ákvörðunum fækkaði árið 2018 en eru samt sem áður fleiri en þær voru árið 2015.

Mynd 29 sýnir tölur um meðalmálsmeðferðartíma og fjölda ákvarðana sem efnisteymi stofnunarinnar tók frá janúar 2015 til september 2018.

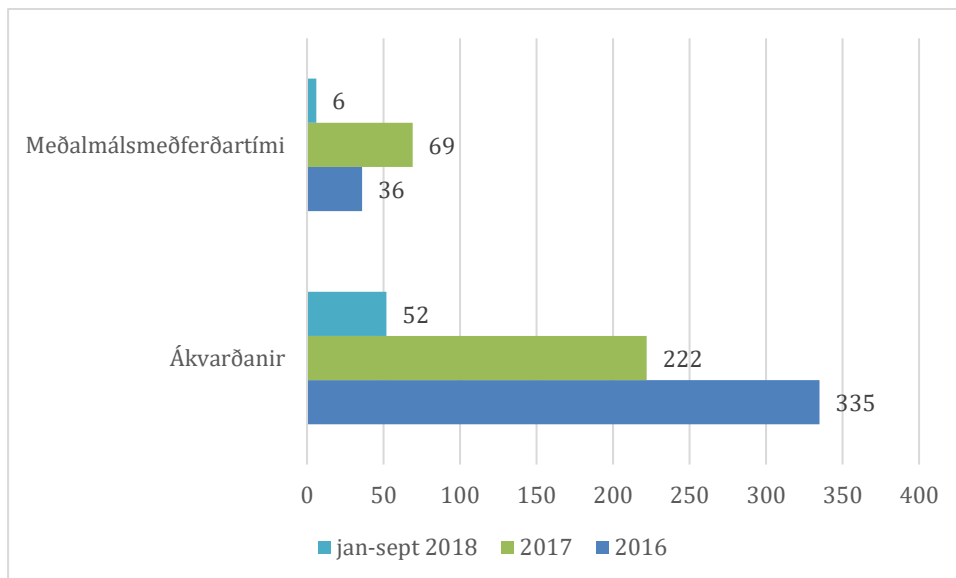


Mynd 29: Heildartölur efnisteymis.

Meðalmálsmeðferðartími hefur tekið nokkrum sveiflum yfir allt tímabilið, sjá mynd 29. Hann styttist milli árana 2015 og 2016 og lengdist svo aftur milli 2016 og 2017, í beinum tengslum við fjölgun

umsókna. Milli 2017 og 2018 hefur hann svo lengst enn frekar. Þeim málum sem lauk með ákvörðun fjölgaði mikið milli ára 2016 og 2017 og hefur haldið áfram að fjölga á árinu 2018. Þetta bendir til þess að efnisteymið sé með fleiri mál á sínum herðum en á fyrri tímabilum.

Á mynd 30 má sjá tölur um meðalmálsmeðferðartíma og fjölda ákvarðana sem forgangsteymi stofnunarinnar tók á tímabilinu janúar 2016 til september 2018. Ástæða þess að tölur eru ekki til fyrir árið 2015 er sú að teymið var ekki til á þeim tíma.



Mynd 30: Heildartölur forgangsteymis.

Eins og sjá má hefur meðalmálsmeðferðartíminn styst afar mikið milli ára 2017 og 2018 en hann hafði að sama skapi lengst mikið milli ára 2016 og 2017. Meðalmálsmeðferðartíminn er samt sem áður mikið styttri á tímabilinu janúar til september 2018 en hann var árið 2016. Þeim málum sem lauk með ákvörðunum hjá forgangsteyminu hefur fækkað mikið milli allra ára sem hér eru til skoðunar og eru miklu færri árið 2018 en þau voru árið 2016.

Helstu verkefni leyfasviðs Útlendingastofnunar snúa að umsóknum um dvalarleyfi, umsóknum um ríkisborgararétt og ákvörðunum um brottvísun. Viðmiðunartímabilið er þrjú ár, þ.e. árin 2015, 2016 og til 19. desember 2017. Vegna bilunar í tölvukerfi var ekki hægt að nálgast tölur fyrir árið 2018.

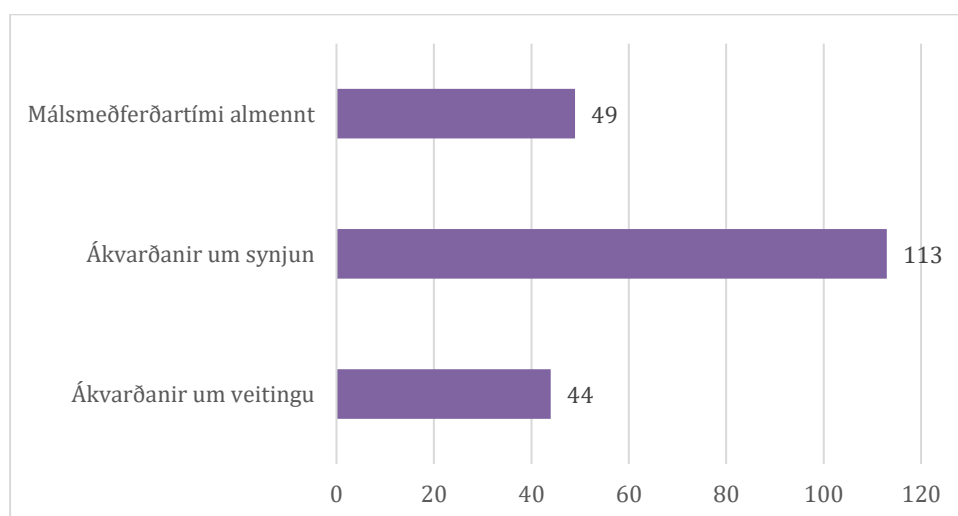
Tafla 12: Umsóknir um dvalarleyfi.

Umsóknir um dvalarleyfi	2015	2016	til 19.12.2017
Móttæknar umsóknir	3.723	4.664	5.705
Samþykktar umsóknir	3.422	4.156	4.626
Leyfi fellt niður	0	27	32
Synjanir	110	224	453
Afturköllun	10	7	2

Tafla 13: Breyting á milli ára – dvalarleyfi.

Breyting á milli ára	2015– 2016	2016– 2017
Móttæknar umsóknir	25%	22%
Samþykktar umsóknir	21%	11%
Leyfi fellt niður	2700%	19%
Synjanir	104%	102%
Afturköllun	-30%	-71%

Ofangreindar töflur, 12 og 13, sýna vel hvernig álagið á stofnunina hefur aukist á undanförunum árum, ekki síst vegna mikillar fjölgunar umsókna um dvalarleyfi líkt og sjá má með því að skoða töflu 4. Þar sést að á árunum 2015–2016 fjölgaði þeim um 25% og á árunum 2016–2017 fjölgaði þeim um 22%. Afturköllunum hefur á hinn bóginn fækkað mikið á viðmiðunartímabilinu.



Mynd 31: Málsmæðferðartími í dögum talið 2016–2017.

Á ofangreindri mynd er hægt að skoða meðalafgreiðslutíma dvalarleyfa síðastliðna tólf mánuði en ekki er hægt að nálgast tölur fyrir önnur tímabil. Því getur samanburður ekki farið fram. Undanfarin ár hefur stofnunin miðað við og leiðbeint um, meðal annars á vefsíðu sinni, að afgreiðslutími umsókna um dvalarleyfi geti verið allt að 90 dagar eftir að fullnægjandi gögn hafa borist. Ef um er að ræða flóknari umsókn þar sem frekari úrvinnsla gagna þarf að eiga sér stað svo unnt sé að meta hvort umsækjandi uppfylli skilyrði dvalarleyfis getur afgreiðslutími orðið lengri en 90 daga viðmiðið.

Tafla 14: Umsóknir um ríkisborgararétt.

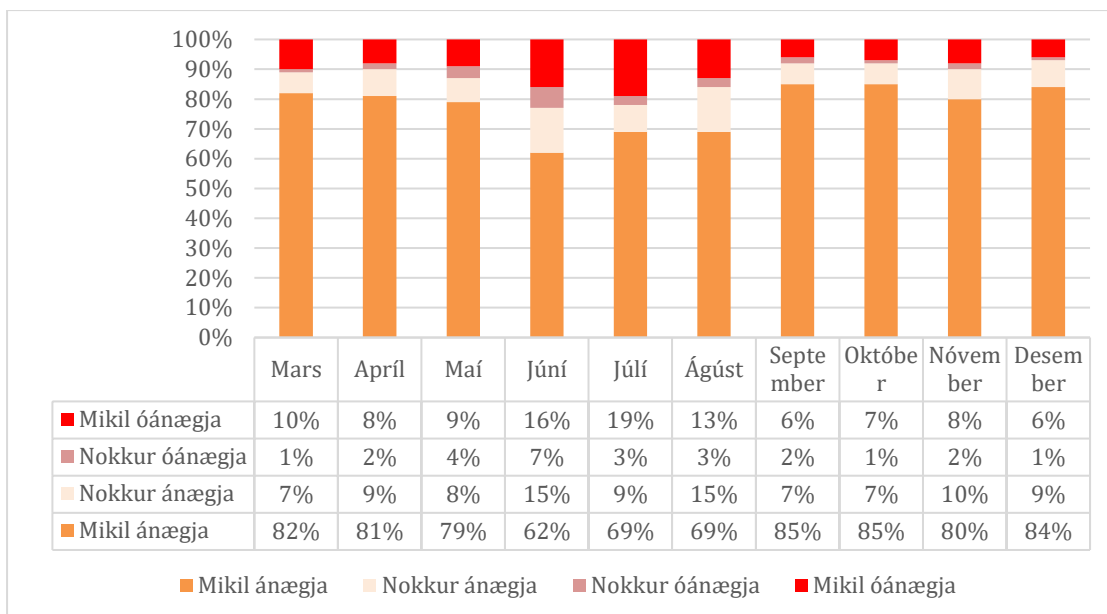
Umsóknir um ríkisborgararétt	2015	2016	til 19.12.2017
Móttæknar umsóknir	1.008	1.054	1.077
Synjanir	138	80	101

Tafla 15: Breyting á milli ára – ríkisborgararéttur.

Breyting á milli ára	2015–2016	2016–2017
Móttæknar umsóknir	5%	2%
Synjanir	-42%	26%

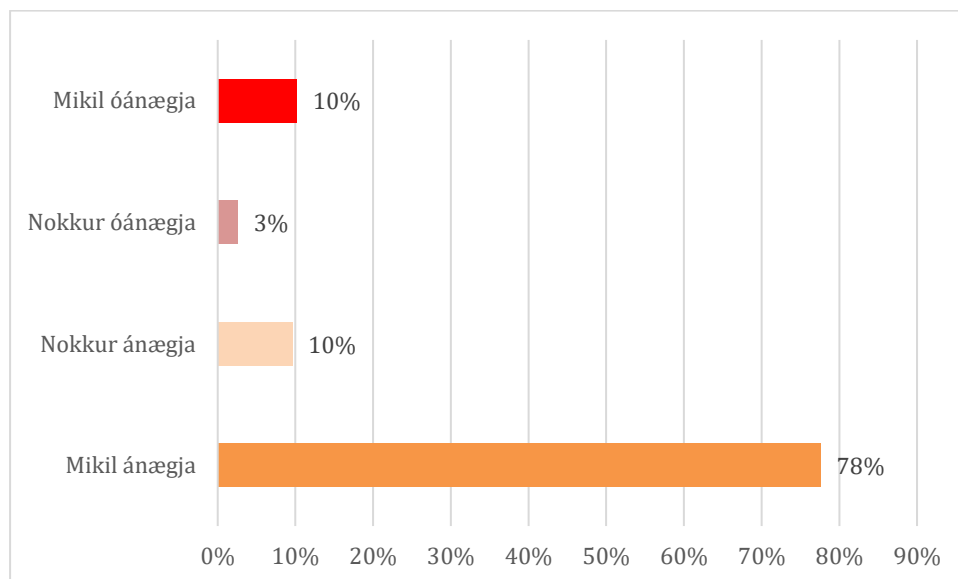
Líkt og sjá má í töflum 14 og 15 hélst fjöldi umsókna um ríkisborgararétt nokkuð stöðugur milli ára þótt þeim hafi fjölgað örlítið, synjunum fækkaði aftur á móti á árunum 2016–2017.

Á myndunum hér að neðan má sjá niðurstöður úr ánægjustandi sem staðsettur er í afgreiðslu Útlendingastofnunar. Fyrri myndin er frá árinu 2017 og sýnir þróun ánægju viðskiptavina stofnunarinnar með þjónustu hennar frá mars til desember. Í janúar og febrúar var ekki búið að setja ánægjustandinn upp. Síðari myndin sýnir þróunina fyrstu átta mánuði ársins 2018. Eftirfarandi tölur bárust í tæka tíð frá Útlendingastofnun.



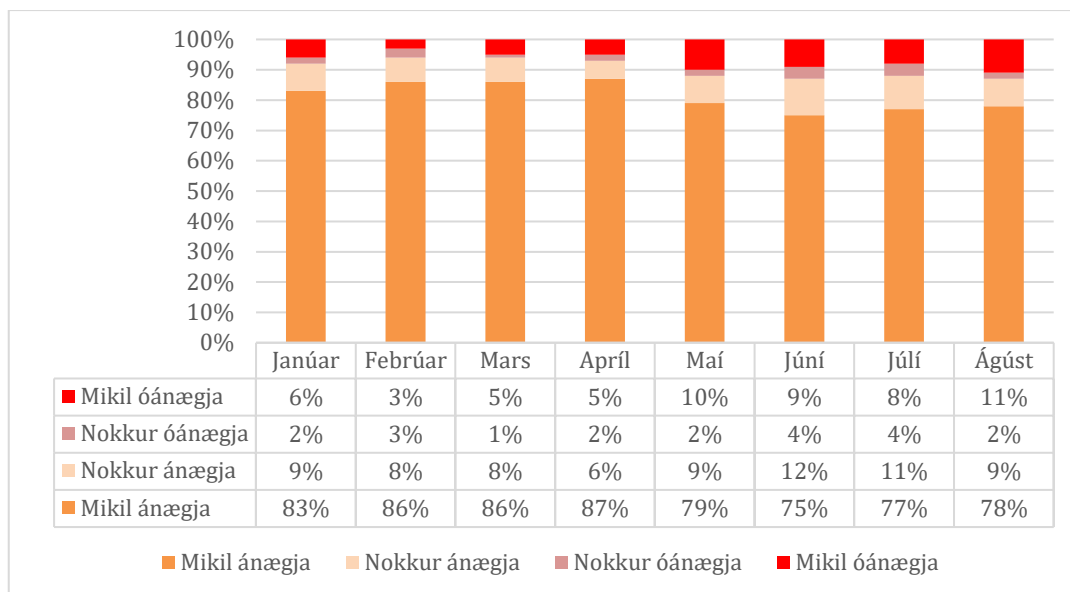
Mynd 32: Ánægjustandur árið 2017.

Líkt og sjá má á mynd 32 voru flestir viðskiptavinir stofnunarinnar ánægðir með þjónustu hennar árið 2017. Aftur á móti jókst óánægja töluvert yfir sumarmánuðina í samanburði við hina mánuðina. Hún var 16% í júní, 19% í júlí og 13% í ágúst.



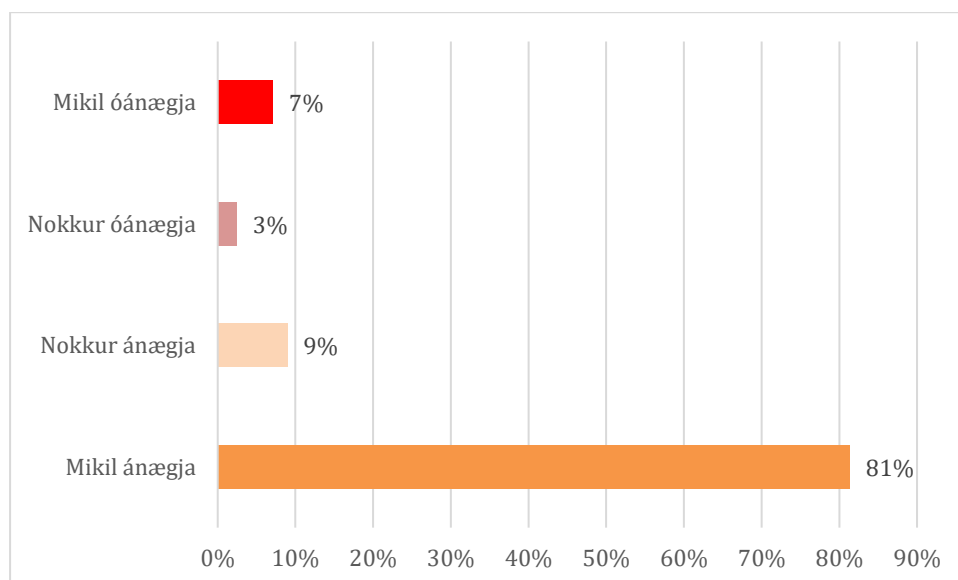
Mynd 33: Meðaltal ánægjustands 2017.

Hér á mynd 33 má sjá meðaltal ánægjustands fyrir árið 2017. Mikill meirihluti viðskiptavina er mjög ánægður með þjónustu stofnunarinnar eða 78%. Nokkur hluti viðskiptavina er nokkuð ánægður eða 10% og hið sama má segja um þá viðskiptavini sem eru mjög óánægðir með þjónustu stofnunarinnar, þeir eru einnig 10%



Mynd 34: Ánægjustandur árið 2018.

Á mynd 34 ber að líta niðurstöður ánægjustands Útlendingastofnunar frá janúar til ágúst 2018. Líkt og árið áður eru langflestir viðskiptavinir stofnunarinnar ánægðir með þjónustu hennar og sú óánægja sem gerði vart við sig yfir sumarmánuðina 2017 hefur minnkað. Óánægja eykst á hinn bóginn enn yfir sumarmánuðina og mældist 10% í maí, 9% í júní, 8% í júlí og 11% í ágúst.



Mynd 35: Meðaltal ánægjustands 2018.

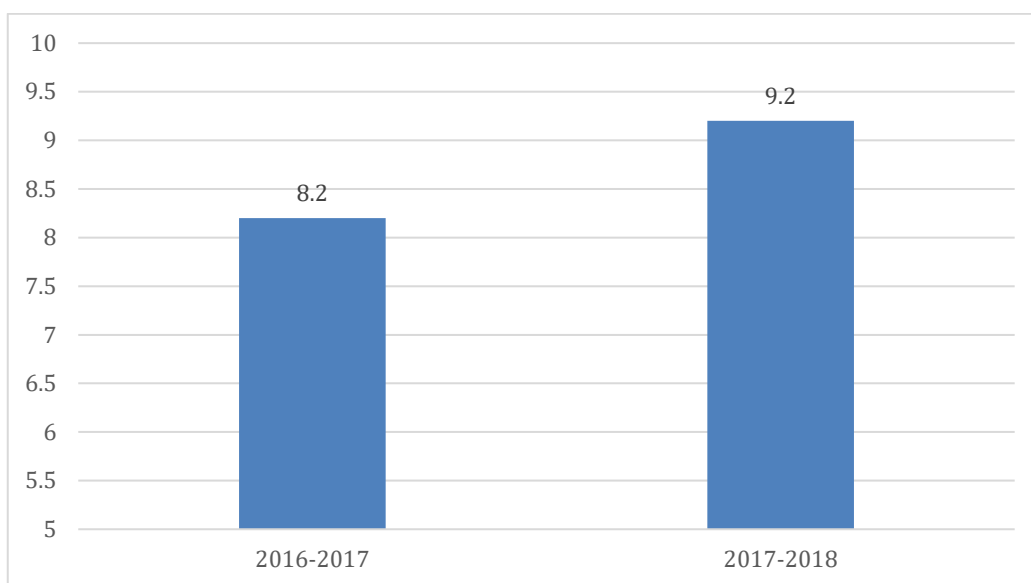
Mynd 35 sýnir meðaltal ánægjustands frá janúar til ágúst 2018. Mikill meirihluti viðskiptavina er mjög ánægður með þjónustu stofnunarinnar eða 81% en 9% viðskiptavina eru nokkuð ánægð með þjónustu stofnunarinnar. Aftur á móti eru 7% viðskiptavina mjög óánægð með þjónustuna.

5.3 Ríkisskattstjóri

Þau samanburðartímabil sem hér koma fram eru tvö, 2016–2017 og 2017–2018. Meðaltal stöðugilda fyrra tímabilið var 229,85 en seinna tímabilið 225,11.

5.3.1 Yfirvinna

Hér eru teknar saman upplýsingar úr viðverukerfinu *Vinnustund* um fjölda yfirvinnustunda á tímabilinu. Á fyrra tímabilinu, 2016–2017, var stytting vinnuvikunnar ekki hafin.

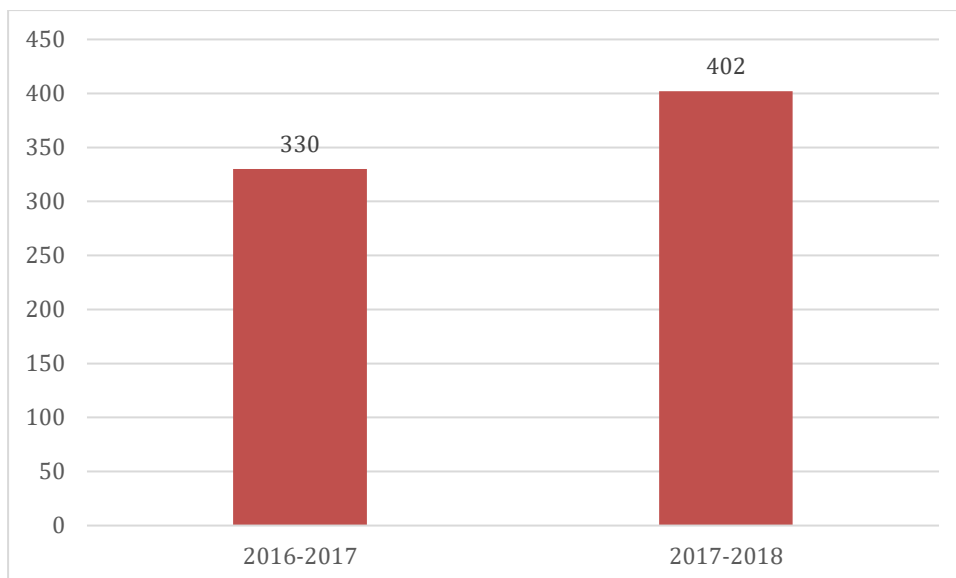


Mynd 36: Meðaltal yfirvinnustunda á stöðugildi – Ríkisskattstjóri.

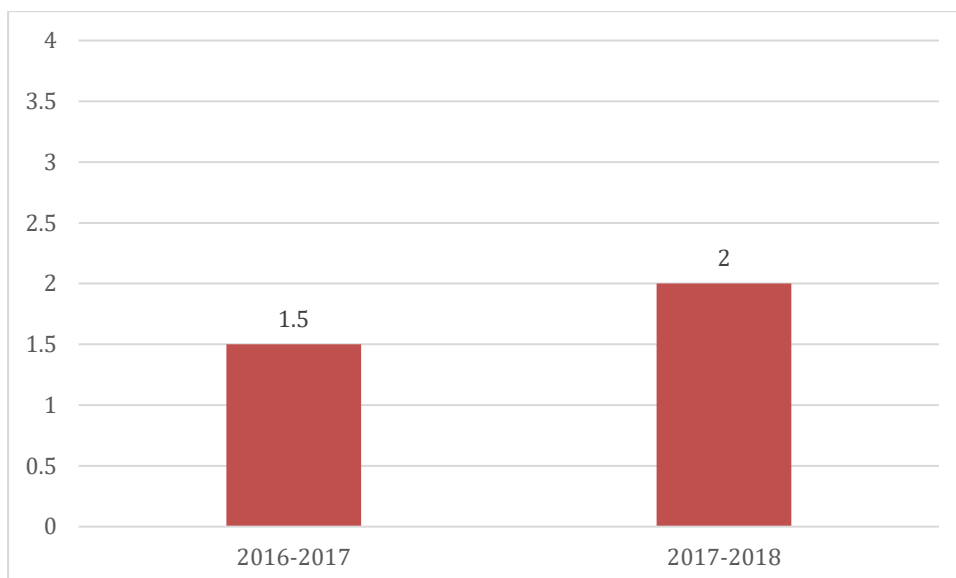
Yfirvinnustundum hvers starfsmanns hefur fjölgað milli tímabilanna 2016–2017 og 2017–2018 líkt og sjá má á mynd 36. Breytingin milli ára er aukning um einn yfirvinnutíma á mánuði; á móti kemur og rétt að nefna að stöðugildum fækkaði á milli ára sem skýrir aukninguna að hluta. Aftur á móti er erfitt að áætla á nákvæman hátt hvaða ástæður liggja þarna að baki þar sem samanburðartímabilin eru tvö. Frekari mælingar gætu því leitt betur í ljós hvaða breyta sé helsti áhrifavaldur þess að yfirvinnustundum hafi fjölgað.

5.3.2 Veikindafjarvistir

Hér að neðan eru upplýsingar um veikindafjarvistir á tímabilinu, annars vegar meðaltal veikindadaga yfir hvert tímabil og hins vegar meðaltal veikindafjarvista fyrir hvert stöðugildi.



Mynd 37: Heildaryfirlit yfir veikindadaga – Ríkisskattstjóri.



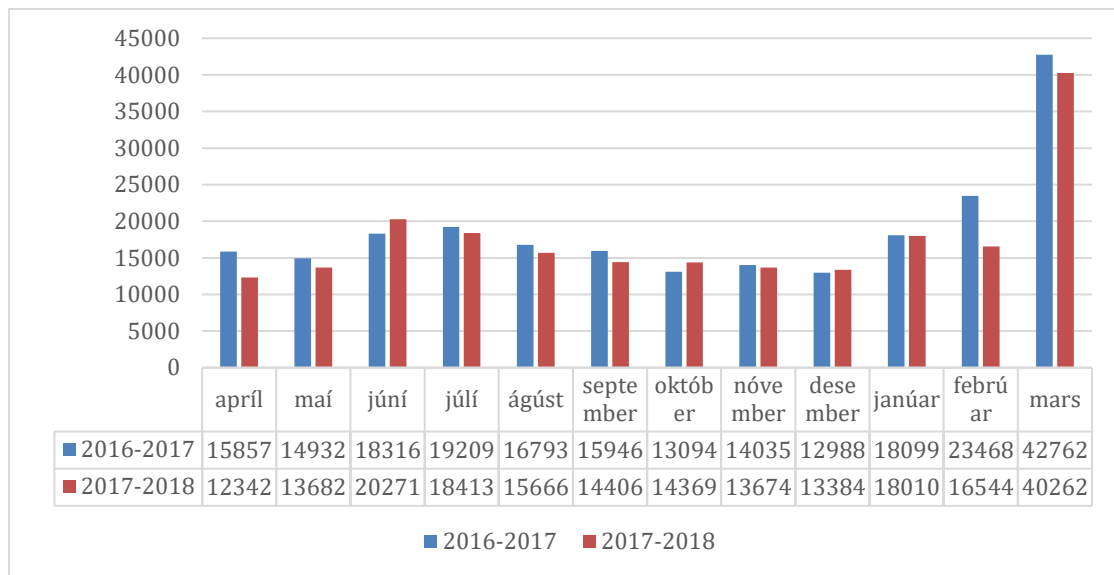
Mynd 38: Veikindafjarvistir fyrir hvert stöðugildi – Ríkisskattstjóri.

Mynd 38 sýnir að veikindadögum fjölgaði milli tímabila, þ.e. frá 2016–2017 og 2017–2018. Á seinna tímabilinu var stytting vinnuvikunnar hafin hjá stofnuninni en þar sem einungis tvö ár eru til samanburðar er erfitt að áætla hvaða þættir hafi mest áhrif á fjölgun veikindadaga hjá stofnuninni. Frekari mælingar gætu varpað skýrara ljósi á þessa aukningu.

5.3.3 Afköst og skilvirkni

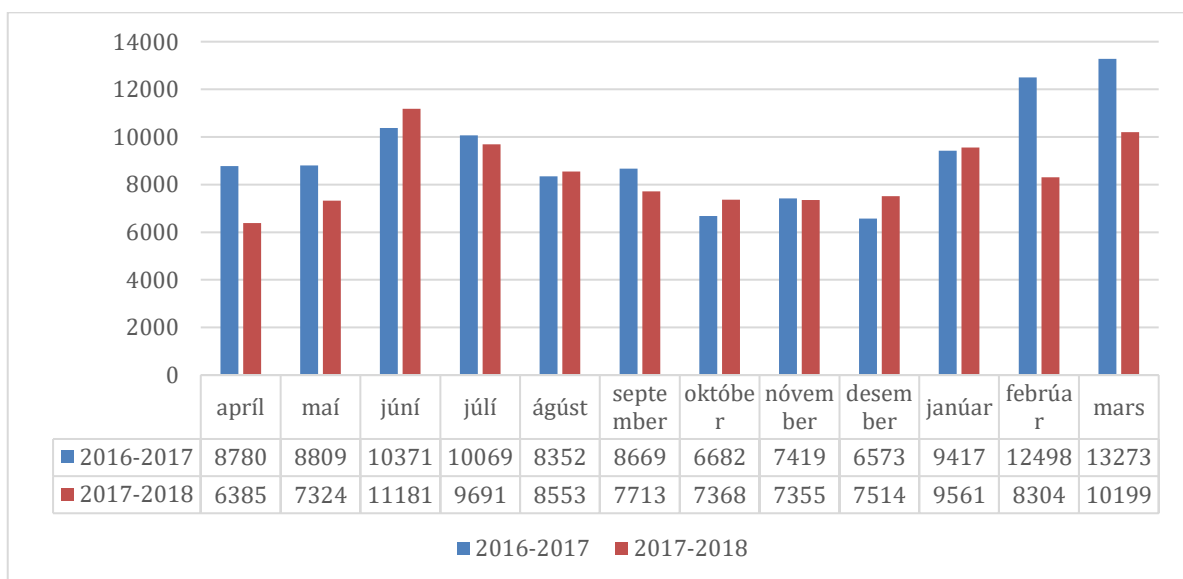
Á mynd 39 má sjá fjölda símtala sem bárust ríkisskattstjóra á tímabilunum 1. apríl 2016 til 31. mars 2017 og 1. apríl 2017 til 31. mars 2018. Gagnlegt getur verið að bera saman mánuði á tímabilunum til þess að leggja mat á breytingar milli ára. Á hinn bóginn verður að öllum líkindum auðveldara að

draga ályktanir af gögnunum þegar frekari mælingar hafa farið fram, til dæmis á tímabilinu 1. apríl 2018 til 31. mars 2019.



Mynd 39: Heildarfjöldi símtala.

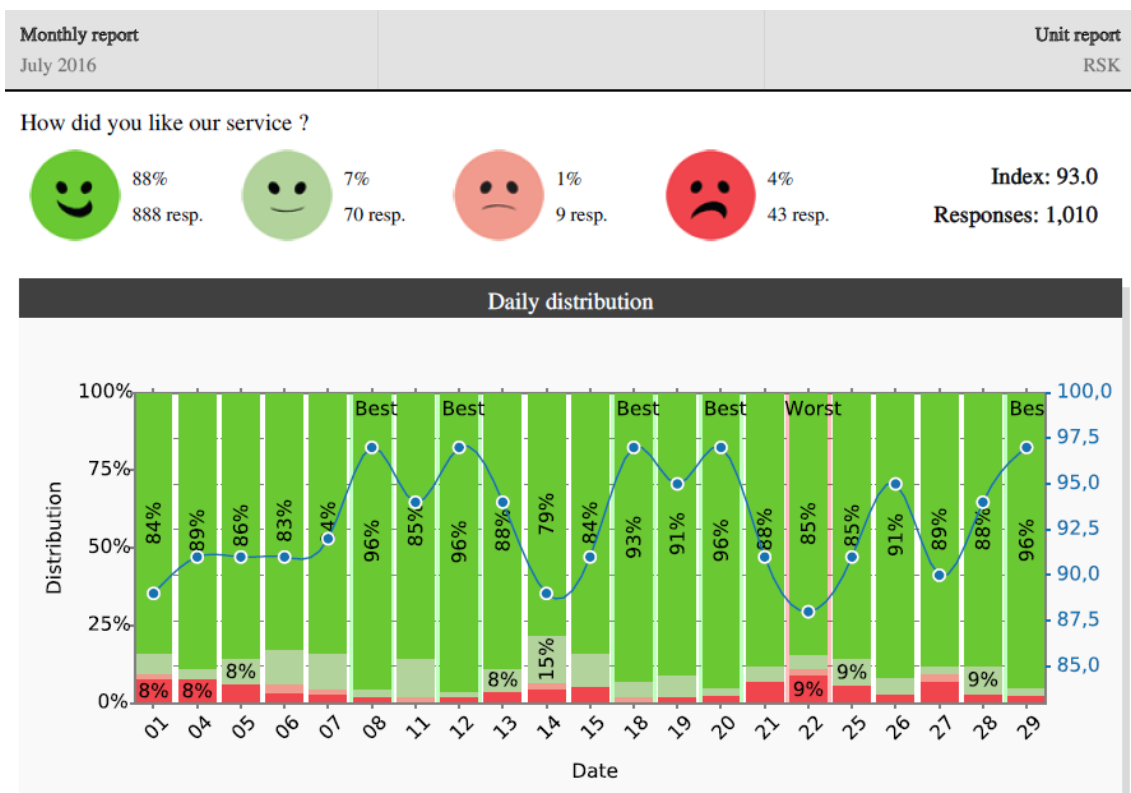
Líkt og sjá má hefur álagið haldist tiltölulega stöðugt þegar öll símtöl eru tekin saman. Á fyrra tímabilinu bárust stofnuninni 225.499 símtöl en hið síðara voru þau 211.023. Heilt yfir hefur því orðið nokkur fækkun símtala. Mest var að gera í símsvörun í mars bæði tímabilin en þó örlítið meira í mars á fyrra tímabilinu. Einnig var er töluerður munur á álagi í febrúar og apríl þar sem meira var að gera í símsvörun fyrra tímabilið en það seinna.



Mynd 40: Heildarfjöldi símtala í þjónustuveri.

Í þjónustuveri ríkisskattstjóra er einna mesta álagið í símsvörun. Á mynd 40 má sjá hvernig álagið dreifist yfir mánuði á tveimur tímabilum. Heilt yfir bárust færri símtöl á síðara tímabilinu, 2017–2018, en á hinu fyrra, 2016–2017. Á fyrra tímabilinu bárust 110.912 símtöl en á hinu síðara 101.148. Mest var að gera fyrri hluta árs bæði tímabilin en heldur færri símtöl bárust á síðara tímabilinu. Þetta má sjá einna best með því að bera saman febrúar og mars á báðum tímabilunum. Erfitt getur verið að henda reiður á fækkun símtala en samkvæmt upplýsingum frá stofnuninni var þjónustuverið bæði faliðað og mannað óreyndum starfsmönnum, vegna tilfærslu starfsmanna, sem getur skýrt skerta afkastagetu á álagsmánuðunum janúar til mars 2018. Aukið netspjall og aukning í tölvupóstsendingum virðist jafnframt hafa áhrif á fjölda símtala til þjónustuversins sem skýrt getur þá fækkun símtala sem átti sér stað er líða tók á árið 2017 og snemma árs 2018.

Á myndum 41 og 42 eru niðurstöður úr ánægjustandi sem staðsettur er í afgreiðslu ríkisskattstjóra á Laugavegi 166. Fyrri tvær myndirnar eru frá júlí árin 2016 og 2017 en seinni tvær frá nóvember 2016 og 2017.



Mynd 41: Ánægjustandur júlí 2016.

Monthly report July 2017	Unit report RSK
-----------------------------	--------------------

How did you like our service ?



90%
1,038 resp.



6%
69 resp.

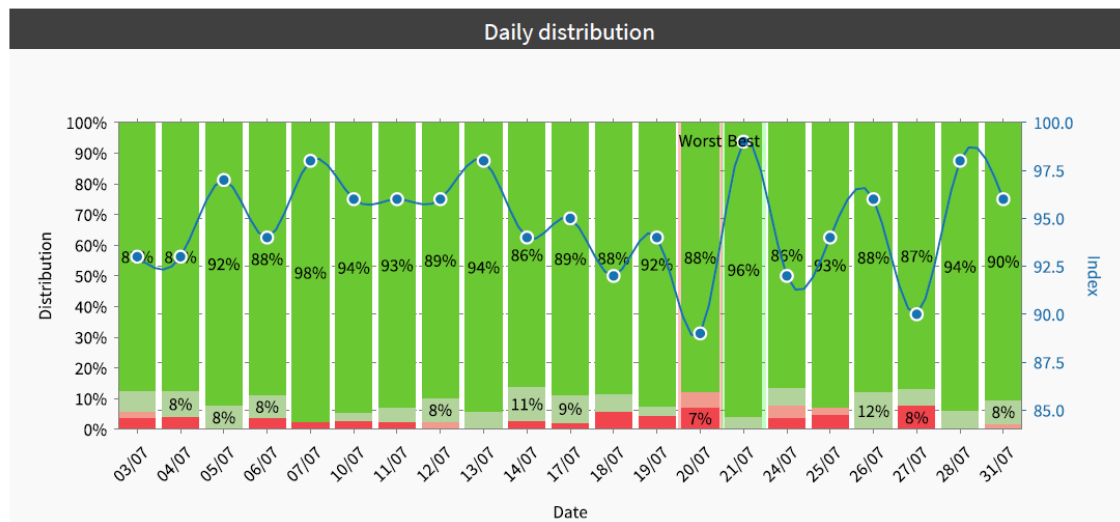


1%
10 resp.



3%
33 resp.

Index: 95.0
Responses: 1,150



Mynd 42: Ánægjustandur júlí 2017.

Líkt og sjá má á ofangreindum myndum er mikil ánægja meðal viðskiptavina stofnunarinnar með þjónustu hennar í júlí bæði árin 2016 og 2017. Í raun er nærri enga breytingu að sjá, aðeins færri merktu þó við næst ánægðasta broskarlinn á síðara tímabilinu eða 3% í stað 6% árið áður. Að sama skapi merktu 95% viðskiptavina við ánægðasta broskarlinn árið 2017 en hið sama gerðu 90% viðskiptavina árið áður.

How did you like our service ?



95%
1,053 resp.



3%
36 resp.

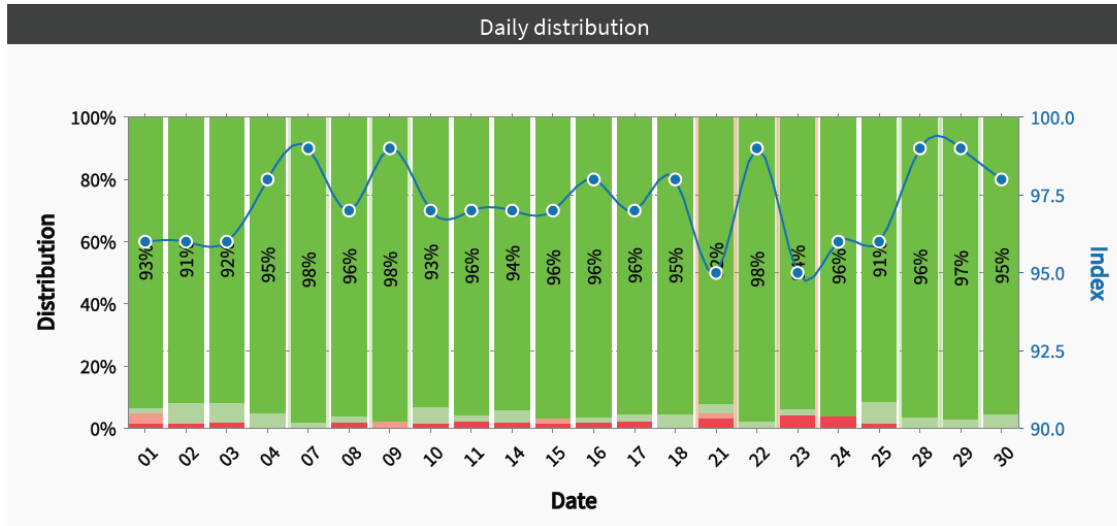


0%
5 resp.



2%
17 resp.

Index: 97.0
Responses: 1,111



Mynd 43: Ánægjustandur nóvember 2016.

How did you like our service ?



93%
861 resp.



5%
43 resp.

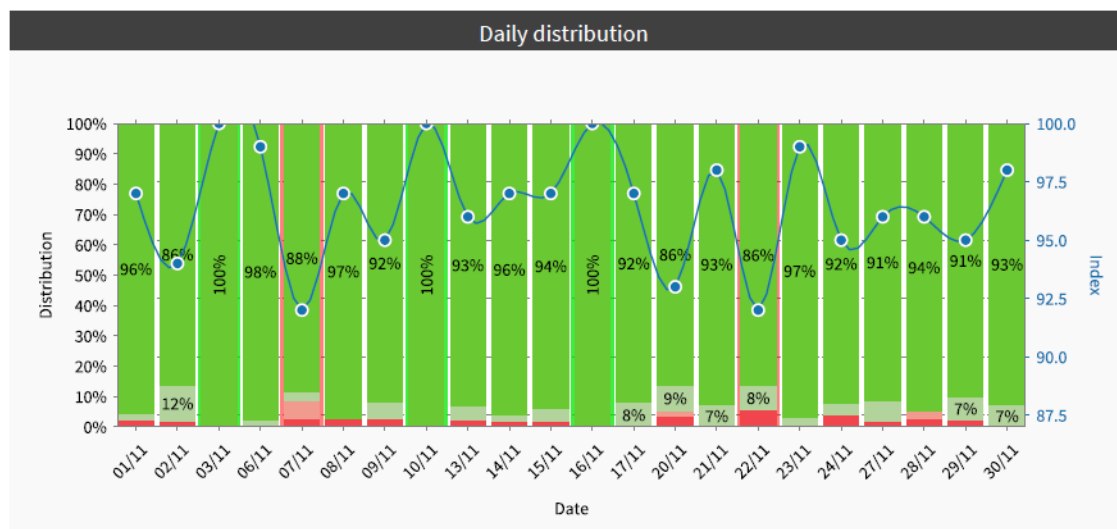


0%
4 resp.



2%
17 resp.

Index: 96.0
Responses: 925



Mynd 44: Ánægjustandur nóvember 2017.

Líkt og í júlí árin 2016 og 2017 voru viðskiptavinir heilt yfir ánægðir með þjónustu ríkisskattstjóra. Í nóvember 2017 varð lítils háttar fjölgun þeirra sem merktu við næst ánægðasta broskarlinn en það

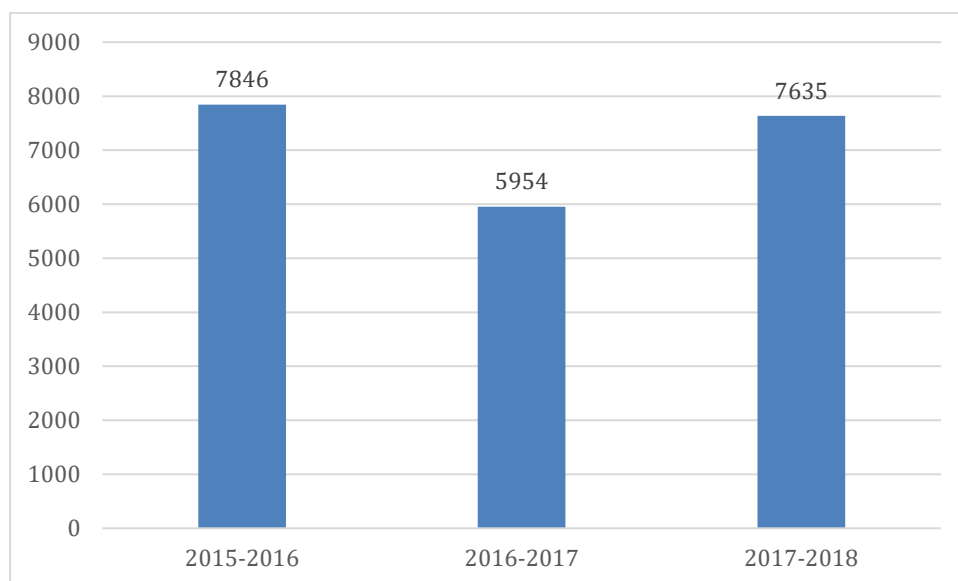
gerðu um 5% viðskiptavina í samanburði við 3% árið áður. Flestir merktu hins vegar við ánægðasta broskarlinn, eða 95% viðskiptavina í nóvember 2016 og 93% viðskiptavina gerðu slíkt hið sama í nóvember 2017.

5.4 Þjóðskrá Íslands

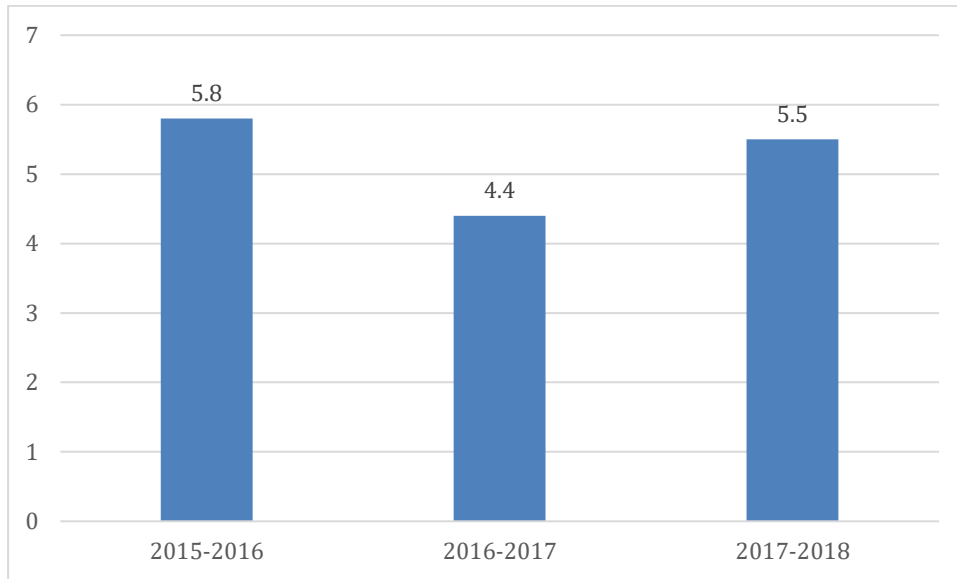
Þau samanburðartímabil sem hér eru til skoðunar eru þrjú, 2015–2016, 2016–2017 og 2017–2018. Meðaltal stöðugilda fyrsta tímabilið var 111,5, annað tímabilið voru stöðugildin 113,2 og þriðja tímabilið 115.

5.4.1 Yfirvinna

Hér að neðan eru yfirvinnutímar fyrir tímabilin 2015–2016, 2016–2017 og 2017–2018 sýndir. Á fyrri tveimur tímabilunum var stytting vinnutímans ekki hafin en síðasta tímabilið, 2017–2018, hafði þjóðskrá hafið þátttöku í verkefninu.



Mynd 45: Yfirlit yfir fjölda yfirvinnutíma – Þjóðskrá Íslands.

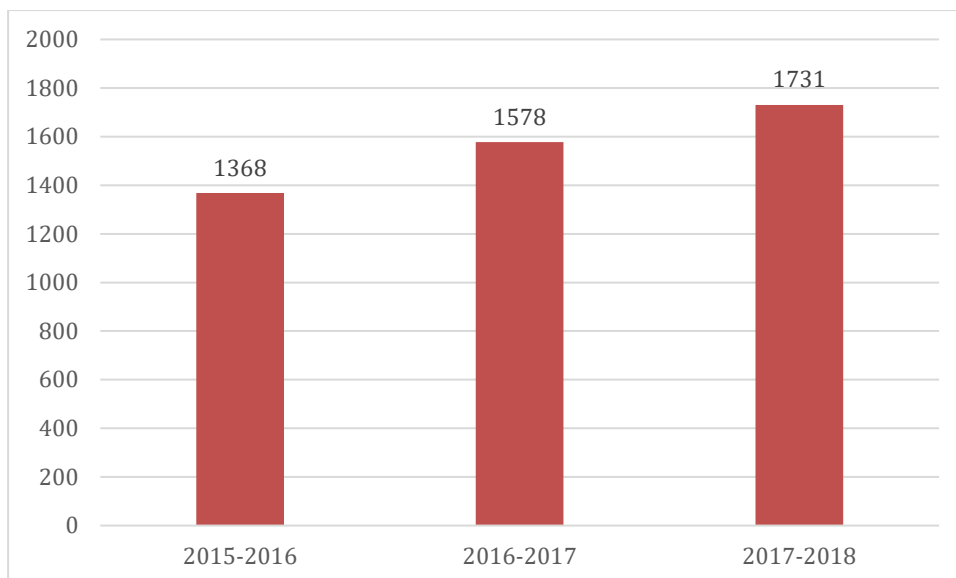


Mynd 46: Meðaltal yfirvinnustunda á stöðugildi – Þjóðskrá Íslands.

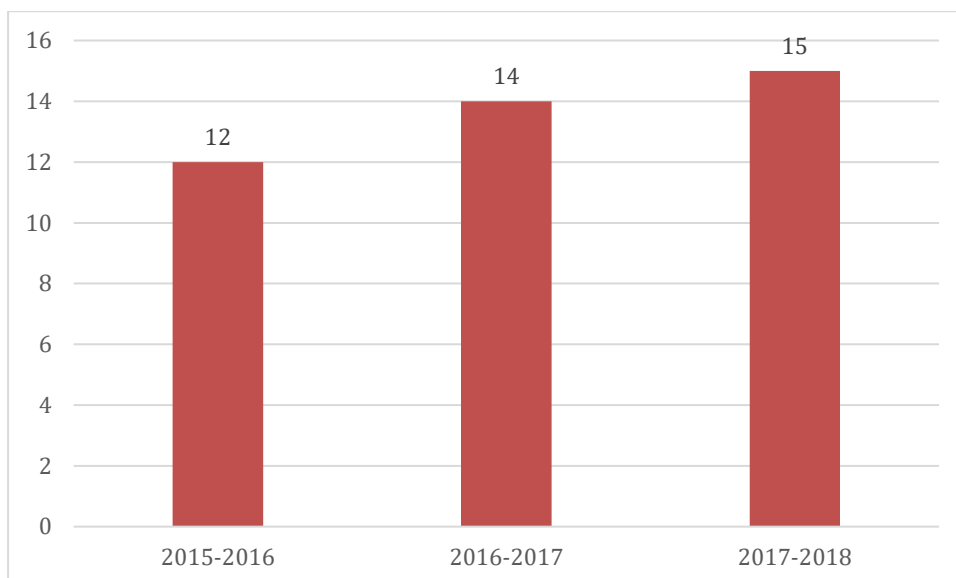
Líkt og sjá má á mynd 46 minnkaði heildaryfirvinna töluvert á tímabilinu maí 2016 til apríl 2017, eða um 28%, en jókst síðan aftur frá maí 2017 til apríl 2018. Nú er yfirvinna svipuð og hún var á tímabilinu maí 2015 til apríl 2016. Meðaltal yfirvinnustunda á stöðugildi sýnir sömu þróun líkt og sjá má á mynd 35.

5.4.2 Veikindafjarvistir

Hér að neðan eru upplýsingar um veikindafjarvistir á tímabilinu, annars vegar meðaltal veikindadaga yfir hvert tímabil og hins vegar meðaltal veikindafjarvista fyrir hvert stöðugildi.



Mynd 47: Heildaryfirlit yfir veikindadaga – Þjóðskrá Íslands.

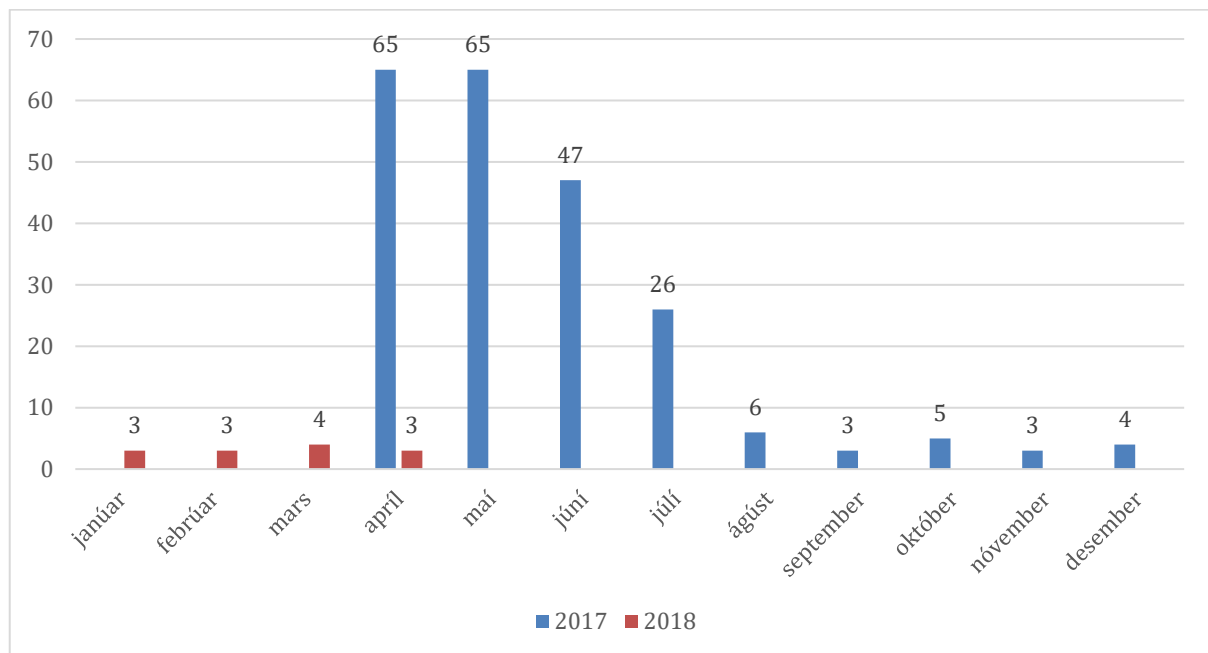


Mynd 48: Veikindafjarvistir fyrir hvert stöðugildi – Þjóðskrá Íslands.

Líkt og sjá má á myndum 47 og 48 jukust veikindi yfir þriggja ára tímabil. Á síðasta tímabilinu, þ.e. frá maí 2017 til apríl 2018, var stytting vinnuvikunnar hafin hjá stofnuninni. Ef veikindafjarvistir eru skoðaðar fyrir hvert stöðugildi kemur aftur á móti í ljós að þeim hefur ekki fjölgað eins ört fyrir hvern starfsmann. Stöðugildi hafa haldist tiltölulega stöðug á tímabilinu líkt og áður hefur komið fram. Erfitt er að draga skýrar ályktanir af ofangreindri töflu en frekari mælingar gætu verið hjálplegar til þess að átta sig betur á þróun veikindafjarvista hjá Þjóðskrá.

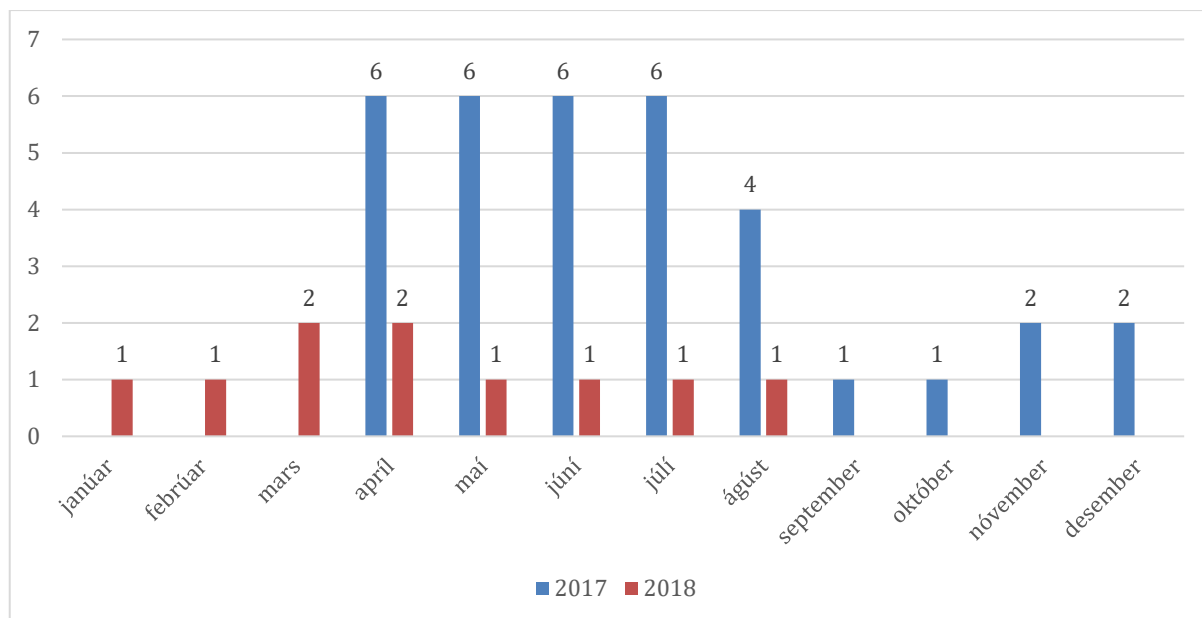
5.4.3 Afköst og skilvirkni

Á myndinni hér að neðan má sjá meðalafgreiðslutíma EES-umsókna eftir mánuðum á báðum tímabilum.



Mynd 49: Afgreiðslutími EES-umsókna.

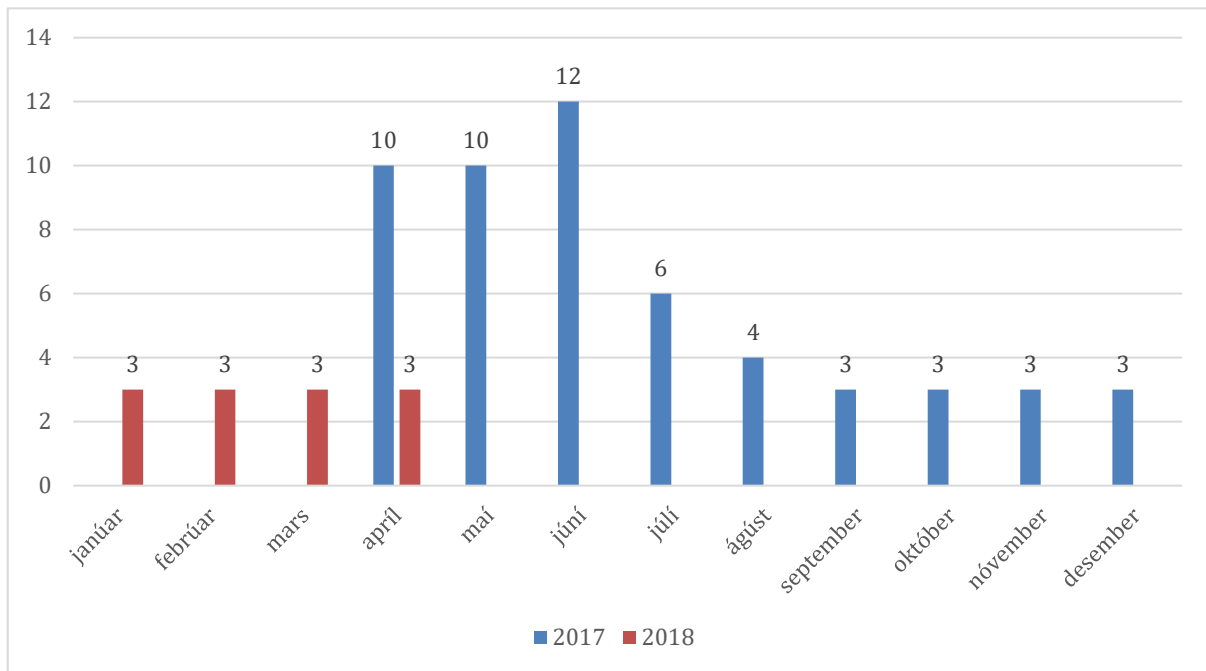
Á mynd 49 má sjá samanburð á afgreiðslutíma EES-umsókna á árunum 2017 og 2018. Eini mánuðurinn sem skarast á myndinni er apríl en þar má sjá gríðarlegan mun á afgreiðslutíma. Í raun má sjá hvernig afgreiðslutíminn hefur farið úr 65 virkum dögum í apríl og maí 2017 í um það bil þrjá virka daga á samanburðartímabilunum.



Mynd 50: Afgreiðslutími vottorða.

Afgreiðslutími vottorða fór að meðaltali úr sex dögum í apríl til júlí 2017 og niður í einn dag í nokkrum mánuðum á báðum tímabilum, sjá mynd 50. Stofnunin gefur út fjölmörg mismunandi vottorð sem eru misjafnlega flókin í framleiðslu. Þar má meðal annars nefna fæðingarvottorð, hjúskaparvottorð og hjúskaparsöguvottorð svo einhver dæmi séu tekin. Helsta ástæða þess að afgreiðslutími er svo misjafn eru árstíðabundnar sveiflur. Sum vottorð, líkt og vottorð er snúa að hjúskap, eru afgreidd í meira mæli fyrri hluta árs þar sem hjónavígslur eru algengari að sumri til.

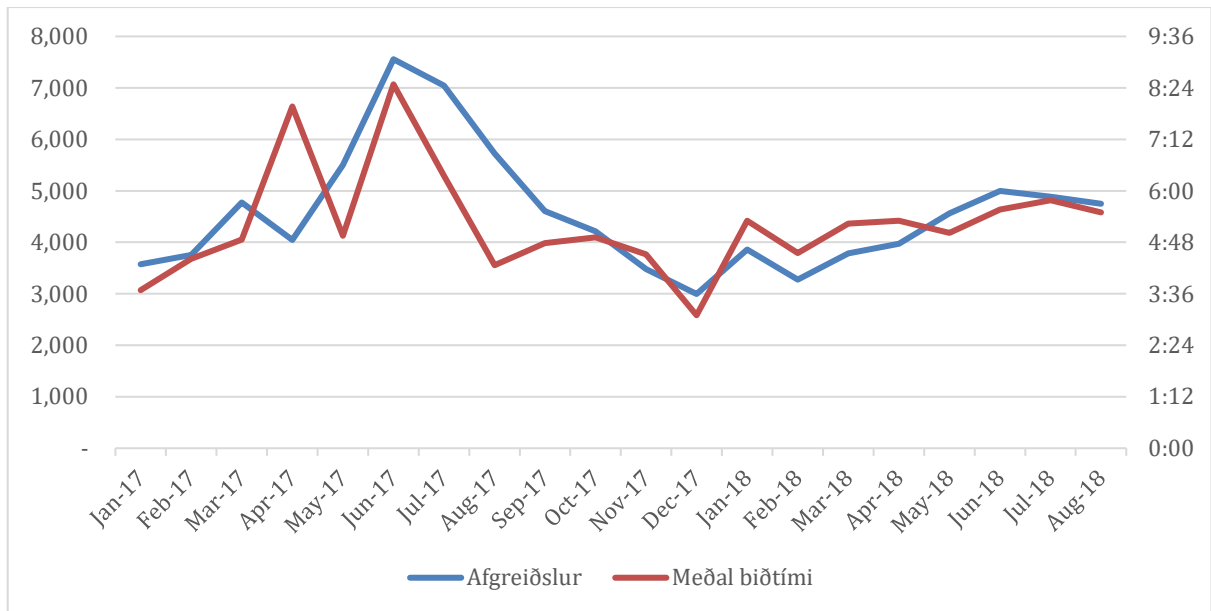
Á myndinni hér að neðan má sjá meðalafgreiðslutíma vegabréfa eftir mánuðum á báðum tímabilum.



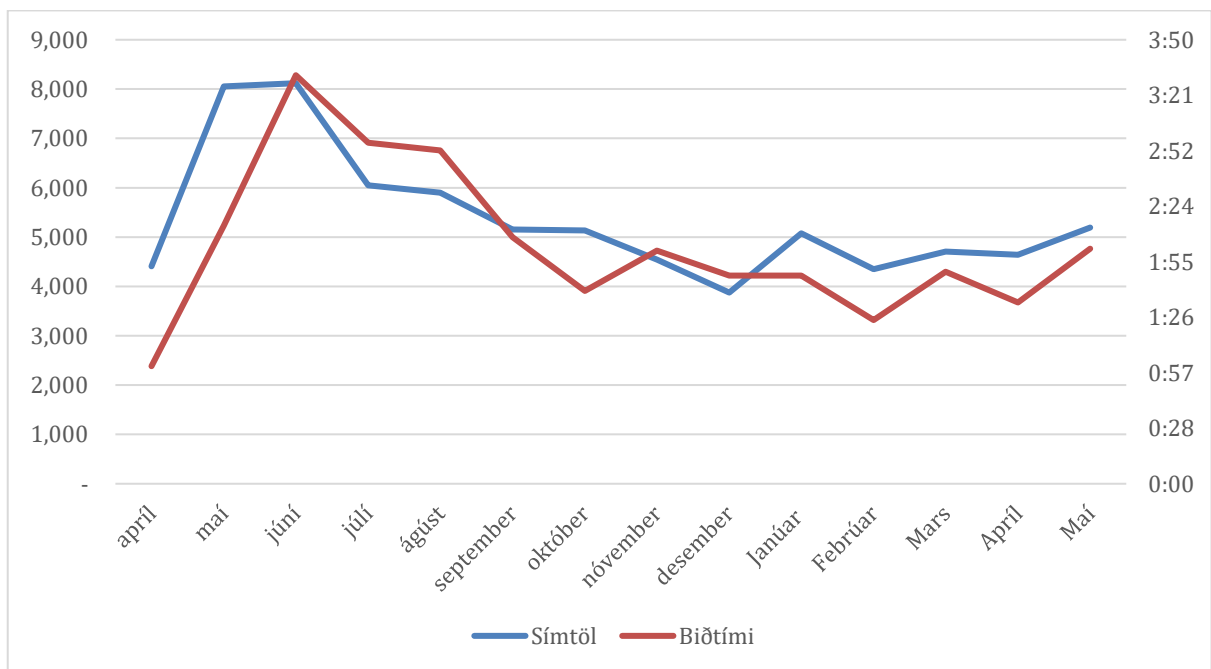
Mynd 51: Afgreiðslutími vegabréfa.

Meðalafgreiðslutími vegabréfa styttist á tímabilinu apríl til júní 2017 og var þrjú dagar í apríl 2018. Vorið 2017, skömmu eftir að stytting vinnuvikunnar hófst, kom upp vandamál í útgáfu vegabréfa þegar framleiðandi gat ekki skilað vegabréfabókum til Þjóðskrár vegna bruna og annarra vandamála í framleiðslu. Af þeim sökum þurfti stofnunin að setja af stað tímabundnar aðgerðir í vegabréfaútgáfu sem fólu meðal annars í sér að framleiðsla fór eftir ferðadagsetningu en ekki umsóknardegi. Eftir að því tímabili lauk hefur biðtími eftir vegabréfum styst og hefur haldist um þrjú virkir dagar.

Á mynd 52 sést meðalbiðtími viðskiptavina og fjölda erinda eftir mánuðum frá janúar 2017. Gögn ná ekki lengra aftur í tímann og því er ekki til samanburður við sama tíma árið 2016. Líkt og sjá má er fjöldi erinda í afgreiðslu nokkuð árstíðabundinn og álag í afgreiðslu jókst töluvert yfir sumarmánuðina 2017. Biðtími jókst einnig mikið í apríl og svo aftur í júlí 2017. Sá toppur sem sjá má í byrjun sumars 2017 helst í hendur við vandamál við framleiðslu vegabréfa. Árið 2018 má sjá að álag á afgreiðslu jókst aftur yfir sumarmánuðina og biðtími lengist en aukningin var ekki jafn mikil og á sama tímabili 2017.



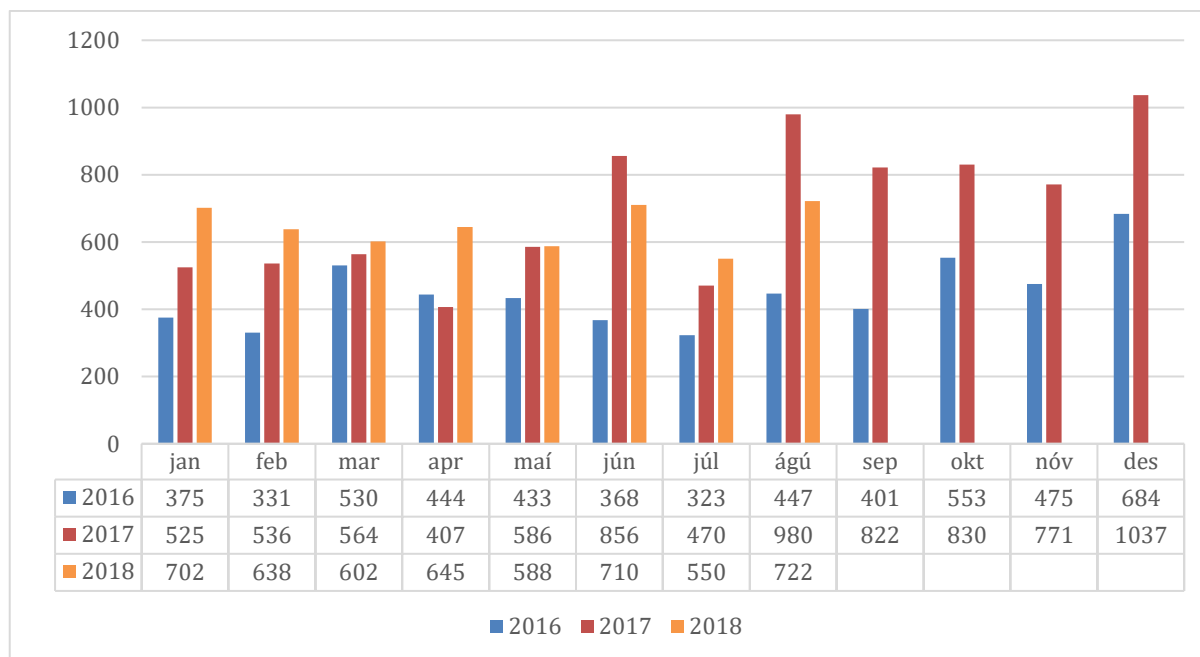
Mynd 52: Erindi í afgreiðslu.



Mynd 53: Fjöldi símtala og biðtími.

Mynd 53 sýnir fjölda símtala og biðtíma viðskiptavina eftir svari. Álagið jókst umtalsvert á sumarmánuðunum 2017 eins og sjá má en minnkaði svo fram á haust og hefur haldist nokkuð stöðugt síðan í byrjun árs 2018. Meðalbiðtími hélst í hendur við fjölda símtala.

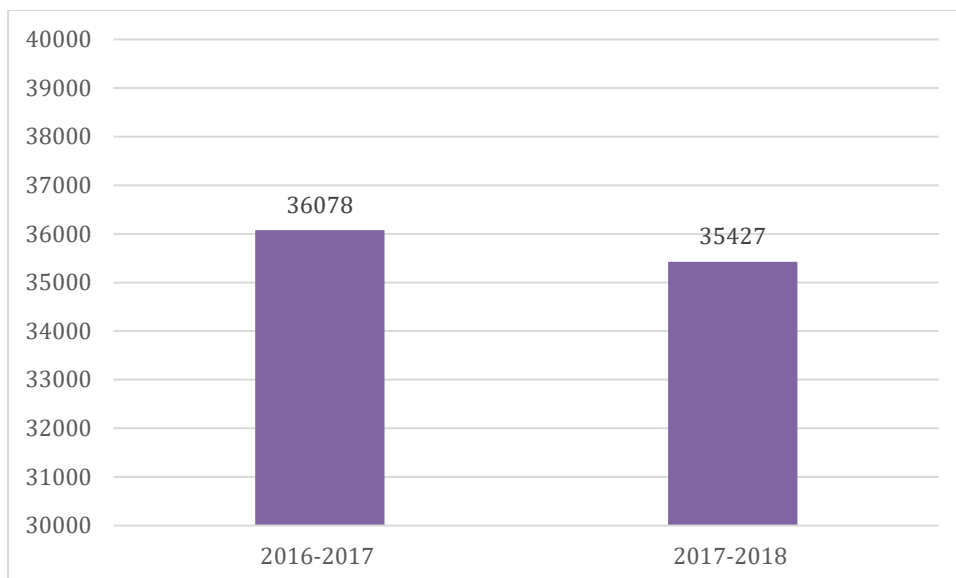
Eitt helsta verkefni Þjóðskrár er að halda utan um fasteignaskrá fyrir landið allt, ýmis verkefni tengd henni og mati á öllu húsnæði á landinu. Einn mælikvarði á fjölda afgreiddra mála í fasteignahlutanum er fjöldi staðfesta tilkynninga á Fasteignaskrársviði.



Mynd 54: Staðfestar tilkynningar á Fasteignaskrársviði.

Eins og sjá má jókst álag töluvert frá september til desember 2017 miðað við árið áður. Álag hefur svo verið meira frá janúar til apríl 2018 en á hinum tímabilunum. Þetta aukna álag á seinni mánuðum ársins 2017 og fyrstu mánuðum 2018 má möguleg skýra með auknum málafjölda og fjölgun erinda til Þjóðskrár.

Þróun fjölda mála hjá stofnuninni á tólf mánaða tímabili, fyrir styttingu vinnuviku og eftir, má sjá á mynd 55.



Mynd 55: Heildarmálfjöldi í málaskrá.

Málum í málaskrá fækkaði um 1,3% milli tímabila, sjá mynd 55. Unnið hefur verið í því að gera skráningar rafrænar sem hefur í för með sér að skráningar fara ekki í gegnum málakerfi Þjóðskrár og getur að hluta skýrt þessa fækkun.

Á því tímabili sem um ræðir urðu ýmsar breytingar hjá Þjóðskrá Íslands og var straumlínustjórnun innleidd til að styrkja starfsemi stofnunarinnar. Einnig felur starfsemi Þjóðskrár í sér ýmsa þjónustu sem getur haft áhrif á vinnutíma starfsmanna til skamms tíma. Má þar nefna að verkefni á borð við útgáfu vegabréfa og þróun mikilvægra upplýsingakerfa hafa stundum haft í för með sér yfirvinnu til skamms tíma vegna krísu eða tímaskorts fyrir útgáfu kerfa.

5.5 Samantekt

Líkt og áður segir eru þeir vinnustaðir sem tóku þátt í tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar ólíkir á margvíslegan hátt. Í fyrsta lagi eru þrír þeirra, Útlendingastofnun, Þjóðskrá Íslands og ríkisskattstjóri, dagvinnustaðir á meðan sá fjórði, Lögreglan á Vestfjörðum, er vaktavinnustaður. Í öðru lagi er starfsmannafjöldi stofnananna afar ólíkur, sem dæmi má nefna að meðalfjöldi stöðugilda hjá ríkisskattstjóra árið 2018 var um það bil 225 á meðan stöðugildin voru um 24 hjá Lögreglunni á Vestfjörðum. Þetta hefur óneitanlega áhrif á heildartölur um yfirvinnu og veikindafjarvistir. Í þriðja lagi eru verkefni stofnananna mjög ólík.

Áhrif styttingar vinnuvikunnar birtast einna skýrast við samanburð á yfirvinnu og veikindafjarvistum, þó með því að taka tillit til áðurnefndra þátta líkt og starfsmannafjölda og ólíkra verkefna stofnananna. Hjá Lögreglunni á Vestfjörðum fækkaði yfirvinnustundum á hvert stöðugildi milli tímabilanna 2016–2017 og 2017–2018 en hafði áður aukist milli tímabilanna 2015–2016 og 2016–2017. Stytting vinnuvikunnar hófst á síðasta tímabilinu, 2017–2018, og virðist ekki hafa haft þau áhrif að fjölga yfirvinnustundum. Veikindadögum hefur fækkað umtalsvert á milli tímabilanna 2016–2017 og 2017–2018 en þeim hafði að sama skapi fækkað milli tímabilanna 2015–2016 og 2016–2017.

Hjá Útlendingastofnun minnkaði yfirvinna umtalsvert á milli tímabila en ástæðu þess að hún mældist svo mikil á fyrra tímabilinu má mögulega helst rekja til þess mikla málafjölda sem stofnuninni barst undir lok árs 2016. Veikindadögum fjölgaði umtalsvert milli tímabilanna og voru mikið fleiri á seinna tímabilinu. Þegar veikindafjarvistir eru skoðaðar út frá stöðugildum má aftur á móti sjá að veikindafjarvistum hefur fækkað lítillega milli tímabilanna. Stöðugildum við stofnunina hefur verið fjölgað umtalsvert milli tímabila sem gæti skýrt þennan mikla mun sem sjá má á veikindadögum.

Hjá ríkisskattstjóra jókst yfirvinna innan stofnunarinnar milli tímabilanna 2016–2017 og 2017–2018 og mælist nú meiri á síðarnefnda tímabilinu, eftir að stytting vinnuvikunnar hófst á hjá stofnuninni, en á tilraunatímabili fækkaði stöðugildum um fjögur. Veikindadögum hefur að sama skapi fjölgað um hálf stöðugildi.

Hjá Þjóðskrá jókst yfirvinna milli tímabilanna maí 2016 til apríl 2017 og maí 2017 til apríl 2018 en hún hafði minnkað umtalsvert á milli tímabilanna maí 2015 til apríl 2016. Samfara styttingu vinnuvikunnar hefur yfirvinna því aukist; því er þó haldið til haga að hún er minni á síðasta tímabilinu en því fyrsta. Á síðasta tímabilinu var stytting vinnuvikunnar hafin hjá stofnuninni. Veikindafjarvistir hafa aukist yfir öll tímabilin og hafði veikindadögum fjölgað um einn fyrir hvert stöðugildi milli tímabilanna maí 2016 til apríl 2017 og maí 2017 til apríl 2018.

Þau tímabil sem hér eru til samanburðar eru mislöng, sumar stofnanir mældu áhrif styttingar vinnuvikunnar yfir tvö tímabil á meðan aðrar mældu áhrifin yfir þrjú tímabil. Erfitt er að fullyrða um áhrif styttingar vinnuvikunnar á yfirvinnu og veikindafjarvistir eftir einungis eitt ár af styttingu vinnutíma en ætti vera auðveldara eftir lengra tímabil.

Hið sama er í raun hægt að segja um mælingar á afköstum þeirra stofnana sem tóku þátt í tilraunaverkefningu fyrsta árið eftir að stytting vinnuvikunnar hófst. Mögulega verður hægt að sjá skýrari línur þegar frekari hagrænar mælingar berast eftir yfirstandandi ár.

Hjá Lögreglunni á Vestfjörðum hefur stytting vinnuviku ekki haft augljós neikvæð áhrif á afköst embættisins, hvort sem um er að ræða umferðarlagabrot eða fíkniefnalagabrot, eða hversu mörg mál ákæru- og rannsóknarsvið embættisins afgreiddi á tímabilunum. Hjá Útlendingastofnun hefur álag stjórnast að miklu leyti af fjölda umsókna um hæli og dvalarleyfi en á árunum 2016 og 2017 varð mikil aukning í hvoru tveggja. Umsóknum um hæli fór fækkandi á árinu 2018 og því hefur álag á stofnunina minnkað aðeins. Þar sem aðstæður hafa verið sérstakar hjá stofnuninni er erfitt að draga beinar ályktanir af áhrifum styttingar vinnuvikunnar á afköst hennar. Ekki fengust tölur um fjölda dvalarleyfa fyrir árið 2018 vegna bilunar í tölvubúnaði svo ekki er hægt að fullyrða um fjölda umsókna og afköst leyfissviðs. Í ánægjustandi stofnunarinnar eru langflestir viðskiptavinir stofnunarinnar ánægðir með þjónustu hennar þótt aukinnar óánægju virðist verða vart yfir sumarmánuðina bæði árin 2017 og 2018. Á seinna tímabilinu nær mæling á ánægjustandinum þó einungis til ágúst mánaðar svo mögulega er auðveldara að lesa út úr niðurstöðum hans eftir árið. Hjá ríkisskattstjóra er ekki heldur að merkja neikvæð áhrif styttingar vinnuviku á afköst og þjónustu stofnunarinnar. Nær engan mun er að sjá á viðhorfum viðskiptavina til stofnunarinnar þegar niðurstöður fyrir ánægjustandinn í afgreiðslu stofnunarinnar, í júlí árin 2016 og 2017 og nóvember árin 2016 og 2017, eru skoðaðar. Ekki er heldur að sjá að stofnunin eigi í erfiðleikum með að anna álagi í símsvörun. Sömu sögu er að segja hjá Þjóðskrá sem hefur tekist að stytta biðtíma hjá stofnuninni afar mikið á tímabilinu. Reyndar þarf að halda því til haga að stofnunin hefur samtímis styttingu vinnutímans farið í heildræna endurskoðun á verkferlum. Einnig þarf að taka tillit til vegabréfakrísu sem varð árið 2017.

6 Heildarsamantekt

Í þessari skýrslu er gerð grein fyrir niðurstöðum þriggja rafrænna kannana sem framkvæmdar voru til að mæla áhrif styttingar vinnutíma á líðan í starfi og viðhorf starfsmanna á fjórum vinnustöðum sem taka þátt í tilraunaverkefni um styttingu vinnutíma hjá ríkinu, þ.e. Lögreglunni á Vestfjörðum, ríkisskattstjóra, Útlendingastofnun og Þjóðskrá Íslands sem og fjórum vinnustöðum, með líkan starfsmannafjölda og starfsemi, sem eru til viðmiðunar, þ.e. þeir taka þátt í könnunum en stytta ekki vinnutíma sinn. Einnig er gerð grein fyrir hagrænum mælingum varðandi veikindafjarvistir og yfirvinnustundir þátttökuvinnustaðanna sem og mælingum á árangri og skilvirkni.

Fyrsta rafræna könnunin var lögð fyrir í mars/apríl 2017 í upphafi tilraunaverkefnis til að fá stöðumat áður en stytting vinnutíma hæfist. Önnur könnunin var framkvæmd í október 2017 þegar sex mánuðir voru liðnir af styttingu vinnutímans og sú þriðja í maí/júní 2018 þegar eitt ár var liðið af verkefninu.

Í könnunum þremur voru metin viðhorf til ýmissa þátta er tengjast upplifun og líðan í starfi, samræmingu vinnu og einkalífs auk væntinga og reynslu af styttingu vinnutíma. Rafræn könnun var send á 787 starfsmenn í mars/apríl 2017, 813 í október sama ár og 813 í maí/júní 2018. Svarhlutfall í fyrstu fyrirlögn var 74%, næstu 81% og loks 66%. Meðalaldur var u.þ.b. 46 ár og stærsti hluti svarenda voru konur eða um 70%. Menntunarhlutfall þátttakenda var hátt en 69% svarenda í annarri könnuninni voru með grunn- eða framhaldsmenntun á háskólastigi og 67% í þeirri þriðju. Langstærsti hluti þátttakenda í öllum könnunum vann fullt starf (85% starfshlutfall og hærra).

Helstu niðurstöður sýndu jákvæða upplifun og sömuleiðis jákvæð áhrif af styttingu vinnuvikunnar á líðan í vinnu og daglegt líf svarenda á tilraunavinnustöðunum. Gildi mælinga voru borin saman á tilraunavinnustöðunum milli kannana. Einnig voru gildi mælinga borin saman milli vinnustaða sem stytta vinnutíma og hinna sem voru til viðmiðunar. Varast ber að alhæfa um niðurstöður kannananna og hafa þarf í huga, við túlkun þeirra, að margt í starfsemi vinnustaðanna því tímabili sem kannanirnar ná til, svo sem breytingar á stjórnun, starfsmannafjölda og skipulagi geta, auk styttingar vinnutíma, hugsanlega haft áhrif á niðurstöðurnar sem settar eru fram í skýrslu þessari.

Niðurstöður viðhorfskannana á vinnustöðunum sem stytta vinnutíma sýndu jákvæðari viðhorf og betri líðan á vinnustað þegar ár var liðið af styttingu vinnutíma. Langflestir þeir þættir sem sjónum var beint að í maí/júní 2018 þegar tólf mánuðir voru liðnir af styttingu vinnutímans mældust hærra,

þ.e. jákvæðari, en í könnuninni í mars/apríl 2017. Upplifun af álagi í starfi mældist marktækt minni, jafnvægi milli vinnu og einkalífs var meira og það dró úr upplifun af árekstrum vinnu og einkalífs. Meðaltalið hækkaði með hverri könnun, þ.e. einnig milli sex og tólf mánaða kannananna.

Líðan í vinnu var sömuleiðis betri, það dró úr upplifun af kulnun sem og andlegum og líkamlegum streitueinkennum og misrétti. Starfsandi mældist marktækt betri og viðhorf til starfs voru jákvæðari. Upplifun af sjálfstæði í starfi var marktækt meiri, skýrleiki hlutverka, þ.e. til hvers er ætlast af viðkomandi í starfi, var meiri og sömuleiðis jókst upplifun af stjórn á vinnuhraða og nýting á þekkingu í starfi. Gildi spurninga um réttláta og hvetjandi stjórnun mældist einnig fara marktækt hækkandi milli kannana.

Viðhorf voru almennt mun jákvæðari á vinnustöðunum sem stytta vinnutíma borið saman við viðmiðunarvinnustaðina þegar sex og tólf mánuðir voru liðnir af styttingu vinnutíma. Upplifun af jafnvægi vinnu og einkalífs var marktækt meiri í báðum könnunum á tilraunavinnustöðunum í samanburði við viðmiðunarvinnustaðina; jókst lítillega milli sex og tólf mánaða kannananna. Upplifun af stuðningi vina og fjölskyldna var enn fremur marktækt meiri á vinnustöðunum sem stytta vinnutíma borið saman við hina.

Kannanirnar sýndu marktækt meiri mun á viðhorfum kvenna en karla á tilraunavinnustöðunum eftir tólf mánuði af styttingu vinnutíma. Konur upplifðu marktækt meira jafnvægi milli vinnu og einkalífs sem og meiri stuðning vinnufélaga meðan niðurstöður karla stóðu í stað. Niðurstöður sýndu enn fremur að konur upplifðu marktækt minni hlutverkarugling og meiri starfsánægju þegar ár var liðið af styttingu vinnutíma í samanburði við karlana. Þegar viðhorf kynjanna voru skoðuð aðgreind kom í ljós að konur upplifðu marktækt meiri starfsánægju og betri starfsanda að loknum tólf mánaða tilraunatímanum. Jafnframt upplifðu konur marktækt réttlátari stjórnun og meiri hvatningu í starfi. Hjá báðum kynjum dró marktækt úr upplifun af álagi í starfi. Það dró úr upplifunum af árekstrum milli vinnu og einkalífs hjá báðum kynjum og öllum aldurs- og menntunarhópum milli kannana og einnig komu fram marktækt jákvæðar væntingar og upplifun af styttingu vinnutíma. Enn fremur dró marktækt úr upplifun kulnunar hjá báðum kynjum og öllum nema elsta aldurshópnum (var lág fyrir) en mest dró úr upplifun af kulnun í aldurshópnum 41–60 ára. Það dregur marktækt úr andlegum og líkamlegum streitueinkennum hjá öllum menntunarhópum milli kannana nema þeim sem hafa lokið öðru námi.

Erfitt er að fullyrða um niðurstöður hagrænna mælinga að loknu tólf mánaða tímabili styttingar vinnutíma á vinnustöðunum fjórum sem tóku þátt í því. Mældar voru yfirvinnustundir fyrir hvert stöðugildi yfir tólf mánaða tímabil af styttingu vinnuvikunnar og sama tímabil árið áður og tölurnar bornar saman. Einnig voru mældar veikindafjarvistir í dögum fyrir hvert stöðugildi. Mælingar hjá Lögreglunni á Vestfjörðum leiddu í ljós að yfirvinnustundum fækkaði lítillega milli ára sem litið var til en verulega dró úr veikindafjarvistum. Hjá Útlendingastofnun dró einnig lítillega úr yfirvinnu og veikindafjarvistum en á sama tímabili fjölgaði starfsmönnum verulega. Hjá ríkisskattstjóra jókst yfirvinna lítillega, og veikindafjarvistir um hálf tólf stöðugildi, en á sama tímabili hafði stöðugildum fækkað um fjögur hjá stofnuninni. Hjá Þjóðskrá Íslands jókst einnig yfirvinna milli ára; var þó minni en á sama tímabili tveimur árum áður en tilraunin hófst. Þá jukust veikindafjarvistir lítillega eftir tólf mánaða styttingu vinnutímans borið saman við sama tímabil árið áður. Á því tímabili sem um ræðir höfðu ýmsar breytingar orðið hjá Þjóðskrá og var straumlínustjórnun innleidd til að styrkja starfsemi stofnunarinnar. Þá höfðu verkefni á borð við útgáfu vegabréfa og þróun mikilvægra upplýsingakerfa í för með sér yfirvinnu til skamms tíma vegna krísu eða tímaskorts við útgáfu kerfa.

Kvarðar til að mæla skilvirkni og árangur voru ólíkir milli vinnustaðanna vegna þess hve ólík starfsemin er en niðurstöður mælinga sýna að stytt vinnuvika hefur ekki haft neikvæð áhrif á afköst eða starfsemi stofnananna.

Bakgrunnsspurningar

Kyn?

Karl

Kona

Annað/Kýs að svara ekki

Hvert er fæðingarrár þitt?

Hvert er menntunarstig þitt?

Grunnskólamenntun

Stúdentspróf

Menntun í iðngrein

Grunnmenntun á háskólastigi (BA, BSc....)

Framhaldsmenntun á háskólastigi (MA, MSc., MBA, MPH eða doktorspróf)

Önnur menntun

Hversu hátt er starfshlutfall þitt?

10%

15%

20%

O.s.frv. upp í 100%

Hvar er vinnustaður þinn staðsettur

Höfuðborgarsvæði

Landsbyggð

Hverjar eru ástæður þess að þú ert í hlutastarfi? Bara lögð fyrir fólk í 10–85% starfshlutfalli

Fjölskylduaðstæður

Ég er í vinnu með námi

Ég fékk ekki fullt starf

Persónulegt val

Setja opinn dálk

Eigið heilsuleysi

Annað

Kulnun í starfi

Kemur það fyrir eftir að vinnudegi lýkur að:

þú þurfir tilbreytingu og hvíld?

þú eigir svo erfitt með að hætta að hugsa um vinnuna að það trufli frítíma þinn?

þú hafir áhyggjur af vandamálum í vinnunni sem þú getur ekki leyst?

þig langi ekki í vinnuna næsta dag?

þú sért svo þreytt/ur að þú eigir erfitt með að aðhafast nokkuð?

Andleg steitueinkenni

Hve oft á síðustu sex mánuðum hefur þú upplifað eftirfarandi:

Að ná ekki að komast yfir verkefnin sem fyrir liggja?

Að vera eirðarlaus?

Að vera pirruð/pirraður eða uppstökk/ur?

Að vera niðurdregin/n án sýnilegrar ástæðu?

Kvíða?

Einbeitingarleysi eða gleymni?

Líkamleg streitueinkenni

Hve oft á síðustu sex mánuðum hefur þú upplifað eftirfarandi:

Svima eða höfuðverk?

Magaverki eða meltingartruflanir?

Örari hjartslátt?

Verki í öxlum eða baki?

Svefnörðugleika (s.s. að eiga erfitt með að sofna eða vakna fyrir en ella og eiga erfitt með að sofna aftur)?

Starfsánægja

Hversu sammála eða ósammála ertu eftirfarandi fullyrðingum?

Ég fæ hvatningu í starfi

Á heildina litið er ég ánægð/ur í starfi

Mér líður vel í vinnunni

Starfsandi

Hversu sammála eða ósammála ertu eftirfarandi fullyrðingum?

Starfsfólk á mínum vinnustað miðlar þekkingu sín á milli

Samvinna er góð á mínum vinnustað

Það er góður starfsandi á mínum vinnustað

Nýting á þekkingu og hæfni í starfi

Hversu sammála eða ósammála ertu eftirfarandi fullyrðingum?

Þekking mín og hæfni er vel nýtt í starfinu

Jafnvægi vinnu og einkalífs

Vinsamlega gefðu til kynna afstöðu þína til eftirfarandi fullyrðinga

Ég hef sveigjanleika til að samræma starf og einkalíf

Hjá mér er gott jafnvægi milli starfs og einkalífs

Skýrleiki hlutverka

Vinsamlega gefðu til kynna afstöðu þína til eftirfarandi fullyrðinga?

Eru markmiðin í starfi þínu skýr?

Veist þú hvaða ábyrgðarsvið þú hefur?

Veist þú nákvæmlega til hvers er ætlast af þér í vinnunni?

Stjórn á vinnuhraða

Vinsamlega gefðu til kynna afstöðu þína til eftirfarandi fullyrðinga

Getur þú sjálf/ur ráðið vinnuhraða þínum?

Getur þú sjálf/ur ráðið hvenær þú tekur vinnuhlé?

Getur þú sjálf/ur ráðið hvað þú tekur langt vinnuhlé?

Getur þú sjálf/ur ráðið vinnutímanum (sveigjanlegur vinnutími)?

Álag í starfi

Vinsamlega gefðu til kynna afstöðu þína til eftirfarandi fullyrðinga

Álag í starfi mínu er of mikið þegar á heildina er litið

Vinnuálag mitt hefur aukist á síðustu sex mánuðum

Væntingar/ Upplifun af styttri vinnuviku

Hversu neikvæð eða jákvæð áhrif telur þú að styttri vinnuvika muni hafa/ hafi haft á eftirfarandi:

Líkamlega þreytu í lok vinnudags

Andlega þreytu í lok vinnudags

Vinnuálag
Starfsánægju
Starfsanda
Samræmingu vinnu og einkalífs

Áhrif á starf

Að hversu litlu eða miklu leyti telur þú þig geta hagrætt starfi þínu þannig að verkefni rúmist innan styttrar vinnuviku?

Hvernig hefur þú aðallega nýtt tímann sem hefur fengist með styttingu vinnuvikunnar?

Árekstrar vinnu og einkalífs

Tíminn sem ég ver í vinnuna takmarkar þann tíma sem ég myndi vilja verja í..

- ... heilsurækt
- ... að mennta mig
- ... að vera með börnum mínum / barni mínu
- ... að vera með foreldrum mínum eða öðrum ættingjum
- ... að vera með vinahópnum
- ... rekstur heimilisins / heimilishald
- ... að sinna áhugamálum mínum
- ... að sinna samfélagslegum málefnum (s.s. pólitík, góðgerðarstarfi o.fl.)

Aðgerðir til að draga úr árekstrum vinnu og einkalífs

Til að draga úr ójafnvægi milli vinnu og fjölskyldu gæti ég hugsað mér að:

- ... lækka starfshlutfall mitt
- ... fækka vinnustundum á viku
- ... neita að vinna yfirvinnu
- ... neita aukinni ábyrgð á vinnustað
- ... finna starf sem stuðlar að betra jafnvægi
- ... auka sjálfstæði í starfi
- ... vera minna ábyrg(ur) fyrir ummönnun fjölskyldumeðlima
- ... að minni kröfur væru gerðar til mín heiman frá
- ... að viðvera mín á fjölskyldutengdum atburðum væri minni

Annað

Skýrleiki hlutverka

Vinsamlega gefðu til kynna afstöðu þína til eftirfarandi:

Eru markmiðin í starfi þínu skýr?

Veist þú hvaða ábyrgðarsvið þú hefur?

Veist þú nákvæmlega til hvers er ætlast af þér í vinnunni?

Verður þú að gera eitthvað sem þér finnst að ætti að gera öðruvísi?

Færð þú verkefni að leysa án þess að hafa nauðsynleg bjargráð til þess?

Gera tveir eða fleiri ósamræmanlegar kröfur til þín?

Stuðningur vinnufélaga

Vinsamlega gefðu til kynna afstöðu þína til eftirfarandi:

Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá vinnufélögum þínum, ef á þarf að halda?

Stuðningur vina og fjölskyldu

Vinsamlega gefðu til kynna afstöðu þína til eftirfarandi:
Finnst þér þú eiga vísan stuðning vina þinna eða fjölskyldu þegar erfiðleikar steðja að í vinnunni?

Stuðningur yfirmanns

Vinsamlega gefðu til kynna afstöðu þína til eftirfarandi:
Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá næsta yfirmanni þínum, ef á þarf að halda?
Er næsti yfirmaður þinn fús til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda?
Metur næsti yfirmaður þinn það við þig ef þú nærð árangri í starfi?

Hvetjandi stjórnun

Vinsamlega gefðu til kynna afstöðu þína til eftirfarandi:
Hjálpar næsti yfirmaður þinn þér við að auka færni þína?
Hvetur næsti yfirmaður þinn þig til að láta í þér heyra þegar þú ert á annarri skoðun en hann?

Réttlát stjórnun

Vinsamlega gefðu til kynna afstöðu þína til eftirfarandi:
Gætir næsti yfirmaður þinn réttlætis og jafnræðis í framkomu sinni við starfsmenn?
Valda samskipti þín við næsta yfirmann þinn þér streitu?
Tekur næsti yfirmaður þinn á vandamálum um leið og þau koma upp?
Útdeilir næsti yfirmaður þinn verkefnum á hlutlægan og réttlátan hátt?

Sjálfstæði í starfi

Vinsamlega gefðu til kynna afstöðu þína til eftirfarandi:
Getur þú ráðið hvernig þú ferð að ef unnt er að leysa verkefni á mismunandi vegu?
Getur þú stjórnað því hvað þú hefur mikið að gera?
Getur þú sjálf/ur ráðið vinnuhraða þínum?
Getur þú sjálf/ur ráðið hvenær þú tekur vinnuhlé?
Getur þú sjálf/ur ráðið hvað þú tekur langt vinnuhlé?
Getur þú sjálf/ur ráðið vinnutímanum (sveigjanlegur vinnutími)?
Getur þú ákveðið hvenær þú hefur samband við viðskiptavini eða skjólstæðinga?
Getur þú haft áhrif á ákvarðanir sem miklu skipta í starfi þínu?

Misrétti (vinnustaðarbragur)

Hefur þú tekið eftir því að komið sé ólíkt fram við konur og karla á vinnustaðnum?
Hefur þú tekið eftir því að komið sé ólíkt fram við eldri og yngri starfsmenn á vinnustaðnum?

7 Heimildaskrá

Agervold, M. (1998b). *Spørgeskema til psykosocialt arbejdsmiljø - kortlægning og ændring (The Psychosocial Work Environment and Stress Questionnaire (PWSQ))*. Copenhagen: The Danish Work Environment Fund.

Hólmfríður K. Gunnarsdóttir (2009). *QPSNordic 34+. Norræni spurningalistinn um sálfélaglega þætti*. Sótt af: https://www.vinnueftirlit.is/media/rannsoknir/norraeni_spurningalistinn-lokautgafa.pdf

Keeney, J., Boyd, E.M., Sinha, R., Westring, A.F., & Ryan, A.M. (2013). From “work-family” to “work-life”: Broadening our conceptualization and measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 82, 221–237.

Lanninger, A.M. og Sundström, M. (2013). *Part-time work, gender and economic distribution in the Nordic countries: A descriptive report to NIKK*. Sótt af: https://www.nikk.no/wp-content/uploads/Parttimework_final.pdf

Lindström, K., Elo, A.L., Skogstad, A., Dallner, M., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S. og Ørhede, E. (2000). *User's guide for the QPSNordic: General Nordic questionnaire for psychological and social factors at work*. Kaupmannahöfn: Nordic Council of Ministers. TemaNord 2000:603. Sótt af: <http://www.norden.org/pub/velfaerd/arbetsmiljo/sk/TN2000603.pdf>

Locke, E. A. (1969). What is Job Satisfaction? *Organizational Behaviour and Human Performance*, 4, 309–336.

Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. Sótt af: <https://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

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

Voydanoff, P. (2006). *Work, Family, and Community: Exploring Interconnections*. NJ: Erlbaum: Psychology Press. Sótt af: https://books.google.dk/books?id=8VS3AwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

8 Viðauki – Spurningar /þættir

Bakgrunnsspurningar

Kyn?

Karl

Kona

Annað/Kýs að svara ekki

Hvert er fæðingarrár þitt?

Hvert er menntunarstig þitt?

Grunnskólamenntun

Stúdentspróf

Menntun í iðngrein

Grunnmenntun á háskólastigi (BA, BSc....)

Framhaldsmenntun á háskólastigi (MA, Sc., MBA, MPH eða doktorspróf)

Önnur menntun

Hversu hátt er starfshlutfall þitt?

10%

15%

20%

Os.frv. upp í 100%

Hvar er vinnustaður þinn staðsettur

Höfuðborgarsvæði

Landsbyggð

Hverjar eru ástæður þess að þú ert í hlutastarfi? Bara lögð fyrir starfsfólk í 10-85% starfshlutfalli

Fjölskylduaðstæður

Ég er í vinnu með námi

Ég fékk ekki fullt starf

Persónulegt val

Setja opin dálk

Eigið heilsuleysi

Annað

Kulnun í starfi

Kemur það fyrir eftir að vinnudegi lýkur að:

þú þurfir tilbreytingu og hvíld?

þú átt svo erfitt með að hætta að hugsa um vinnuna að það truflar frítíma þinn?

þú hafir áhyggjur af vandamálum í vinnunni sem þú getur ekki leyst?

þig langi ekki í vinnuna næsta dag?

þú sért svo þreytt/ur að þú eigir erfitt með að aðhafast nokkuð?

Andleg steitueinkenni

Hve oft á síðustu sex mánuðum hefur þú upplifað eftirfarandi:

Að ná ekki að komast yfir verkefnin sem fyrir liggja?

Að vera eirðarlaus?

Að vera pirruð/pirraður eða uppstökk/ur?
Að vera niðurdregin/n án sýnilegrar ástæðu?
Kvíða?
Einbeitingarleysi eða gleymni?

Líkamleg streitueinkenni

Hve oft á síðustu sex mánuðum hefur þú upplifað eftirfarandi:
Svima eða höfuðverk?
Magaverki eða meltingartruflanir?
Örari hjartslátt?
Verki í öxlum eða baki?
Svefnörðugleika (s.s. að eiga erfitt með að sofna eða vakna fyrir en ella og eiga erfitt með að sofna aftur)?

Starfsánægja

Hversu sammála eða ósammála ertu eftirfarandi fullyrðingum?
Ég fæ hvatningu í starfi
Á heildina litið er ég ánægð/ur í starfi
Mér líður vel í vinnunni

Starfsandi

Hversu sammála eða ósammála ertu eftirfarandi fullyrðingum?
Starfsfólk á mínum vinnustað miðlar þekkingu sín á milli
Samvinna er góð á mínum vinnustað
Það er góður starfsandi á mínum vinnustað

Nýting á þekkingu og hæfni í starfi

Hversu sammála eða ósammála ertu eftirfarandi fullyrðingum?
Þekking mín og hæfni er vel nýtt í starfinu

Jafnvægi vinnu og eikalífs

Vinsamlega gefðu til kynna afstöðu þína til eftirfarandi fullyrðinga
Ég hef sveigjanleika til að samræma starf og einkalíf
Hjá mér er gott jafnvægi milli starfs og einkalífs

Skýrleiki hlutverka

Vinsamlega gefðu til kynna afstöðu þína til eftirfarandi fullyrðinga?
Eru markmiðin í starfi þínu skýr?
Veist þú hvaða ábyrgðarsvið þú hefur?
Veist þú nákvæmlega til hvers er ætlast af þér í vinnunni?

Stjórn á vinnuhraða

Vinsamlega gefðu til kynna afstöðu þína til eftirfarandi fullyrðinga
Getur þú sjálf/ur ráðið vinnuhraða þínum?
Getur þú sjálf/ur ráðið hvenær þú tekur vinnuhlé?
Getur þú sjálf/ur ráðið hvað þú tekur langt vinnuhlé?
Getur þú sjálf/ur ráðið vinnutímanum (sveigjanlegur vinnutími)?

Álag í starfi

Vinsamlega gefðu til kynna afstöðu þína til eftirfarandi fullyrðinga
Álag í starfi mínu er of mikið þegar á heildina er litið
Vinnuálag mitt hefur aukist á síðustu 6 mánuðum

Væntingar/ Upplifun af styttri vinnuviku

Hversu neikvæð eða jákvæð áhrif telur þú að styttri vinnuvika muni hafa/ hafi haft á eftirfarandi:
Líkamlega þreytu í lok vinnudags
Andlega þreytu í lok vinnudags
Vinnuálag
Starfsánægju
Starfsanda
Samræmingu vinnu og einkalífs

Áhrif á starf

Að hversu litlu eða miklu leyti telur þú þig geta hagrætt starfi þínu þannig að verkefnin rúmist innan styttrar vinnuviku?
Hvernig hefur þú aðallega nýtt tímann sem hefur fengist með styttingu vinnuvikunnar?

Árekstrar vinnu og einkalífs

Tíminn sem ég ver í vinnuna takmarkar þann tíma sem ég myndi vilja verja í..
... heilsurækt
... að mennta mig
... að vera með börnum mínum / barni mínu
... að vera með foreldrum mínum eða öðrum ættingjum
... að vera með vinahópnum
... rekstur heimilisins / heimilishald
... að sinna áhugamálum mínum
... að sinna samfélagslegum málefnum (ss. pólitík, góðgerðarstarfi o.fl)

Aðgerðir til að draga úr árekstrum vinnu og einkalífs

Til að draga úr ójafnvægi milli vinnu og fjölskyldu gæti ég hugsað mér að:
... lækka starfshlutfall mitt
... fækka vinnustundum á viku
... neita að vinna yfirvinnu
... neita aukinni ábyrgð á vinnustað
... finna starf sem stuðlar að betra jafnvægi
... auka sjálfstæði í starfi
... vera minna ábyrg(ur) fyrir ummönnun fjölskyldumeðlima
... að minni kröfur væru gerðar til mín heiman frá
... að viðvera mín á fjölskyldutengdum atburðum væri minni
Annað

Skýrleiki hlutverka

Vinsamlega gefðu til kynna afstöðu þína til eftirfarandi:
Eru markmiðin í starfi þínu skýr?
Veist þú hvaða ábyrgðarsvið þú hefur?
Veist þú nákvæmlega til hvers er ætlast af þér í vinnunni?
Verður þú að gera eitthvað sem þér finnst að ætti að gera öðruvísi?
Færð þú verkefni að leysa án þess að hafa nauðsynleg bjargráð til þess?
Gera tveir eða fleiri ósamræmanlegar kröfur til þín?

Stuðningur vinnufélaga

Vinsamlega gefðu til kynna afstöðu þína til eftirfarandi:
Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá vinnufélögum þínum, ef á þarf að halda?

Stuðningur vina og fjölskyldu

Vinsamlega gefðu til kynna afstöðu þína til eftirfarandi:
Finnst þér þú eiga vísan stuðning vina þinna eða fjölskyldu þegar erfiðleikar steðja að í vinnunni ?

Stuðningur yfirmanns

Vinsamlega gefðu til kynna afstöðu þína til eftirfarandi:
Færð þú stuðning og hjálp með verkefni hjá næsta yfirmanni þínum, ef á þarf að halda?
Er næsti yfirmaður þinn fús til að hlusta á vandamál sem við er að glíma í vinnunni, ef á þarf að halda?
Metur næsti yfirmaður þinn það við þig ef þú nærð árangri í starfi?

Hvetjandi stjórnun

Vinsamlega gefðu til kynna afstöðu þína til eftirfarandi:
Hjálpar næsti yfirmaður þinn þér við að auka færni þína?
Hvetur næsti yfirmaður þinn þig til að láta í þér heyra þegar þú ert á annarri skoðun en hann?

Réttlát stjórnun

Vinsamlega gefðu til kynna afstöðu þína til eftirfarandi:
Gætir næsti yfirmaður þinn réttlætis og jafnræðis í framkomu sinni við starfsmenn?
Valda samskipti þín við næsta yfirmann þinn þér streitu?
Tekur næsti yfirmaður þinn á vandamálum um leið og þau koma upp?
Útdeilir næsti yfirmaður þinn verkefnum á hlutlægan og réttlátan hátt?

Sjálfstæði í starfi

Vinsamlega gefðu til kynna afstöðu þína til eftirfarandi:
Getur þú ráðið hvernig þú ferð að ef unnt er að leysa verkefni á mismunandi vegu?
Getur þú stjórnað því hvað þú hefur mikið að gera?
Getur þú sjálf/ur ráðið vinnuhraða þínum?
Getur þú sjálf/ur ráðið hvenær þú tekur vinnuhlé?
Getur þú sjálf/ur ráðið hvað þú tekur langt vinnuhlé?
Getur þú sjálf/ur ráðið vinnutímanum (sveigjanlegur vinnutími)?
Getur þú ákveðið hvenær þú hefur samband við viðskiptavini eða skjólstæðinga?
Getur þú haft áhrif á ákvarðanir sem miklu miklu skipta í starfi þínu?

Misrétti (vinnustaðarbragur)

Hefur þú tekið eftir því að komið sé ólíkt fram við konur og karla á vinnustaðnum?
Hefur þú tekið eftir því að komið sé ólíkt fram við eldri og yngri starfsmenn á vinnustaðnum?

