RIV

Rannsóknastofa í vinnuvernd

Á vaktinni

Viðhorf fólks og væntingar

Ólöf Eiríksdóttir
Guðbjörg Linda Rafnsdóttir
Herdís Sveinsdóttir
Hólmfríður K. Gunnarsdóttir

Á vaktinni

Viðhorf fólks og væntingar

Skýrsla Rannsóknastofu í vinnuvernd
unnin fyrir starfshóp um málefni vaktavinnustarfsmanna

Reykjavík, maí 2007

Efnisyfirlit

Myndaskrá ... 1
I. KYNNING Á VIÐFANGSEFNI OG MARKMIÐUM ... 3
II. AÐFERÐ OG EFNIVIÐUR ... 4
III. NIÐURSTÖÐUR ... 5
1. Almennt um þátttakendur ... 5
1.1. Þátttakendur ... 5
1.2. Bakgrunnur ... 6
2. Vinnufyrirkomulag ... 6
2.1. Vinnuveitandi ... 7
2.2. Vaktavinna ... 7
2.3. Fjöldi ára í vaktavinnu ... 8
2.4. Breyting á starfi ... 8
2.5. Starfshlutfall ... 9
2.6. Ráðningarkjör ... 10
2.7. Stjórnunarstaða ... 11
2.8. Mannaforráð ... 12
2.9. Annað launað starf ... 12
2.10. Í námi með vinnu ... 13
2.11. Heildarlaun ... 13
3. Samspil vinnu og einkalífs ... 14
3.1. Fjölskyldugerð ... 15
3.2. Fjöldi barna á heimili ... 15
3.3. Samræming fjölskyldulífs og vinnu ... 16
3.4. Opnunartími dagvistarstofnana og vinna ... 17
3.5. Samræming félagslífs og vinnu ... 18
4. Skipulag vakta ... 18
4.1. Vinnutími ... 19
4.2. Lengd vakta ... 20
4.3. Mat á lengd vakta ... 21
4.4. Helgarvaktir ... 22
4.5. Lengd helgarvakta ... 22
4.6. Mat á lengd helgarvakta ... 23
4.7. Fjöldi helgarvakta í mánuði ... 23
4.8. Hátíðisdagar ... 25
4.9. Ánægja/óánægja með vinnu á hátíðisdögum ... 25
4.10. Lengd vaktaáætlunar ... 26
4.11. Notkun óskaleiðar ... 26
4.12. Mat á óskaleið ... 27
4.13. Þátttaka í skipulagningu vaktaáætlunar ... 27
4.14. Skorður vaktaáætlunar ... 28
5. Aukavaktir ... 28
5.1. Aukavaktir á síðastliðnum 12 mánuðum ... 28
5.2. Hversu margar aukavaktir á mánuði ... 29
5.3. Eftirsókn í aukavaktir ... 30

5.4. Þrýstingur að taka aukavaktir ... 31
5.5. Ástæður þess að taka ekki aukavaktir ... 32
6. Bakvaktir ... 32
6.1. Bakvaktir á síðustu 12 mánuðum ... 32
6.2. Hversu margar bakvaktir á mánuði ... 33
6.4. Eftirsókn í bakvaktir ... 34
6.5. Þrýstingur að taka bakvaktir ... 35
6.6. Ástæður þess að taka ekki bakvaktir ... 36
6.7. Fjöldi útkalla ... 36
6.8. Mæting eftir útkall ... 37
7. Svefn og hvíld ... 37
7.1. Svefn ... 37
7.2. Svefnhættir ... 38
8. Viðhorf til vaktavinnu ... 44
8.1. Kostir við vaktavinnu ... 44
8.2. Gallar við vaktavinnu ... 45
8.3. Ánægja/óánægja með vaktaálag ... 45
8.4. Framtíðin ... 49
IV. SAMANTEKT OG UMRÆÐUR ... 51

Myndaskrá

Mynd 1.1.1. Aldursdreifing þátttakenda (n=639) 5
Mynd 1.2.1. Hvaða prófi laukstu síðast?(n=611) 6
Mynd 2.1.1. Hver er vinnuveitandi þinn?(n=615) 7
Mynd 2.2.1. Vinnurðu vaktavinnu?(n=611) 7
Mynd 2.3.1. Í hve mörg ár samtals hefur þú unnið vaktavinnu (þ.e. frá upphafi starfsferils)?(n=618) 8
Mynd 2.4.1. Hefur þú breytt um starf til að hvíla þig á vaktavinnu? (n=598) 9
Mynd 2.5.1. Hvert er núverandi starfshlutfall þitt á þessum vinnustað?(n=621) 10
Mynd 2.6.1. Hvernig eru ráðningarkjör þín á þessum vinnustað?(n=628) 10
Mynd 2.7.1. Ertu í stjórnunarstöðu? (n=619) 11
Mynd 2.8.1. Ertu með mannaforráð?(n=610) 12
Mynd 2.9.1. Ertu jafnframt í öðru launuðu starfi?(n=622)Í námi með vinnu 13
Mynd 2.10.1. Ertu í námi með vinnu?(n=578) 13
Mynd 2.11.1. Hver eru heildarlaun þín á mánuði fyrir skatta? (n=618) 14
Mynd 3.1.1. Hvernig er fjölskyldugerð þín? (miðað er við börn undir 18 ára aldri sem dveljast á heimilinu)? (n=618) 15
Mynd 3.2.1. Hlutfall barna á leikskóla- og/eða grunnskólaaldri eða undir 18 ára á heimilum þátttakenda, sem höfðu lokið grunnskóla, greint eftir kyni þátttakenda (n=630) 16
Mynd 3.3.1. Það er auðvelt að samræma fjölskyldulíf mitt og vinnu? (n=609) 16
Mynd 3.3.1. Hversu vel gengur að samræma opnunartíma dagvistarstofnana og vinnu?(n=171) 17
Mynd 3.3.1. Það er auðvelt að samræma félagslíf mitt og vinnu? (n=599) 18
Mynd 4.1.1. Hvað lýsir vinnutímum þínum best? (n=618) 19
Mynd 4.1.2. Hvað lýsir vinnutíma þínum best? (n=607) 20
Mynd 4.2.1. Hvað lýsir vinnutíma þínum best? (n=597) 20
Mynd 4.3.1. Eru vaktirnar að þínu mati of langar, hæfilega langar eða of stuttar? (n=589) . 21
Mynd 4.4.1. Vinnurðu helgarvaktir? (n=590) 22
Mynd 4.5.1. Hve langar eru helgarvaktir þínar að jafnaði? (n=487) 22
Mynd 4.6.1. Eru helgarvaktirnar, að þínu mati, of langar, hæfilega langar eða of stuttar? (n=496) 23
Mynd 4.7.1. Hve margar helgarvaktir vinnur þú að jafnaði á mánuði? (n=493) 24
Mynd 4.8.1. Eru helgarvaktirnar að þínu mati of margar, hæfilega margar eða of fáar? (n=496) 24
Mynd 4.9.1. Vinnur þú stundum á hátíðisdögum? (n=496) 25
Mynd 4.10.1. Hversu ánægð(ur)/óánægð(ur) ertu með að vinna stundum á hátíðisdögum? (n=531) 26
Mynd 4.10.1. Hversu langan tíma spannar vaktaáætlun þín að jafnaði? (n=573) 26
Mynd 4.11.1. Notar þú óskaleið? (n=582) 27
Mynd 4.12.1. Hvernig líkar þér óskaleiðin? (n=174) 27
Mynd 4.13.1. Vildir þú geta tekið meiri þátt í að skipuleggja vaktaáætlun þína? (n=581) 28
Mynd 4.14.1. Vildir þú hafa vaktaáætlun þína í fastari skorðum? (n=579) 28
Mynd 5.1.1. Hefur þú tekið aukavakt/ir á síðustu 12 mánuðum? (n=605) 29
Mynd 5.2.1. Hversu oft í mánuði hefur þú tekið aukavaktir að jafnaði? (n=526) 29
Mynd 5.2.2. Eru aukavaktirnar, sem þú tekur, að þínu mati of margar, hæfilega margar eða of fáar? (n=526) 30
Mynd 5.4.1. Hve oft finnur þú fyrir þrýstingi til að taka aukavaktir? (n=577) 31
Mynd 5.5.1. Ef þú tekur ekki aukavaktir, hvers vegna er það? (n=267) 32
Mynd 6.1.1. Hefur þú tekið bakvakt/ir á síðustu 12 mánuðum? (n=561) 33
Mynd 6.2.1. Hversu oft í mánuði hefur þú tekið bakvakt/ir að jafnaði? (n=561) 33
Mynd 6.3.1. Eru bakvaktirnar sem þú tekur að þínu mati of margar, hæfilega margar eða of fáar? (n=320) 34
Mynd 6.4.1. Sækist þú eftir bakvöktum? (n=279) 35

Mynd 6.5.1. Hve oft finnur þú fyrir þrýstingi til að taka bakvaktir? (n=280)..... 35
Mynd 6.6.1. Ef þú tekur ekki bakvaktir, hvers vegna er það? (n=343) 36
Mynd 6.7.1. Hve oft er útkall á bakvöktunum sem þú tekur? (n=136)..... 36
Mynd 6.8.1. Hve oft er útkall á bakvöktunum sem þú tekur? (n=136)..... 37
Mynd 7.1.1. Finnst þér þú að jafnaði sofa of lítið, nægjanlega eða of mikið? (n=608)..... 38
Mynd 7.2.1. Hve oft áttu erfitt með að sofna á kvöldin? (n=603)..... 39
Mynd 7.2.2. Hve oft sefur þú smá stund að degi til? (n=587)..... 40
Mynd 7.2.3. Hve oft notar þú svefnlyf? (n=590)..... 40
Mynd 7.2.4. Hve oft vaknar þú of snemma á morgnana? (n=590)..... 41
Mynd 7.2.4. Hve oft vaknar þú óúthvíld(ur)? (n=602)..... 41
Mynd 7.2.5. Hve oft vaknar þú upp að nóttu til? (n=596) 42
Mynd 7.2.6. Hvernig gengur þér að sofa daginn fyrir næturvakt?(n=396)..... 42
Mynd 7.2.7. Hvernig gengur þér að sofa að deginum til eftir næturvakt?(n=396)..... 43
Mynd 8.1.1. Kostir við vaktavinnu? (n=630) 44
Mynd 8.2.1. Gallar við vaktavinnu? (n=630)..... 45
Mynd 8.3.1. Hve ánægð(ur)/óánægð(ur) ert þú með núverandi vaktaálag (greiðslu)? Kvöldvaktir (n=460)..... 46
Mynd 8.3.2. Hve ánægð(ur)/óánægð(ur) ertu þú með núverandi vaktaálag (greiðslu)? Næturvaktir (n=396)..... 46
Mynd 8.3.3. Hve ánægð(ur)/óánægð(ur) ertu þú með núverandi vaktaálag (greiðslu)? Helgarvaktir (n=469) 47
Mynd 8.3.4. Hve ánægð(ur)/óánægð(ur) ertu þú með núverandi vaktaálag (greiðslu)? Bakvaktir (n=201)..... 47
Mynd 8.3.5. Hve ánægð(ur)/óánægð(ur) ertu þú með núverandi vaktaálag (greiðslu)? Aukavaktir (n=429)..... 48
Mynd 8.3.6. Hve ánægð(ur)/óánægð(ur) ertu þú með núverandi vaktaálag (greiðslu)? Sérstakir frídagar (n=448)..... 48
Mynd 8.3.7. Hve ánægð(ur)/óánægð(ur) ertu þú með núverandi vaktaálag (greiðslu)? Stórhátíðarvaktir (n=457). 49
Mynd 8.4.1. Hefurðu hugsað þér að vinna vaktavinnu næstu árin? (n=596)..... 49
Mynd 8.4.2. Ef þú vinnur ekki vaktavinnu eða hefur hugsað þér að hætta í vakta-vinnu á næstunni, hvað þyrfti að breytast til að þú gætir hugsað þér að vinna (áfram) á vöktum? (n=657)..... 50

I. KYNNING Á VIÐFANGSEFNI OG MARKMIÐUM

Í tengslum við endurnýjun kjarasamninga veturinn 2004-2005 var skipaður starfshópur með fulltrúum Bandalags háskólamanna (BHM), Bandalags starfsmanna ríkis og bæja (BSRB) og fulltrúum ríkis, Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga með það að markmiði að bæta vinnufyrirkomulag vaktavinnustarfsmanna og gera vaktavinnu eftirsóknarverðari. Í yfirlýsingu, sem gefin var út í tengslum við endurnýjun kjarasamninganna, segir að sífellt erfiðara sé að manna nætur-, helgar- og stórhátíðarvaktir á stofnunum. Í yfirlýsingunni segir m.a.: „Finna þarf leiðir til þess að mæta þessum erfiðleikum með hag starfsmanna og stofnana fyrir augum.“ Í kjölfarið fól starfshópurinn *Rannsóknastofu í vinnuvernd* að kanna aðstæður, aðbúnað og viðhorf vaktavinnufólks til vaktavinnu til að fá hugmyndir um hvernig breyta mætti vinnufyrirkomulaginu svo að starfið yrði eftirsóknarverðara.

Í desember og janúar 2005 – 2006 var gerð eigindleg rannsókn þar sem tekin voru viðtöl við 5 rýnihópa sem í voru starfsmenn, sem vinna vaktavinnu, og stjórnendur sem koma að gerð vaktavinnuáætlana. Markmið rannsóknarinnar var að kanna hvernig vaktavinnufólk lítur á vinnu sína – kosti hennar og galla – og fá þannig hugmyndir um hvers vegna erfitt er að fá fólk til að vinna nætur-, helgar- og stórhátíðarvaktir. Vorið 2006 voru niðurstöður rannsóknarinnar gefnar út í skýrslunni *Á vaktinni – með sveigjanlegum stöðugleika.*[1] Niðurstöðurnar voru einnig kynntar á málþinginu *Starfsumhverfi vaktavinnufólks – hvert stefnir?* þann 17. mars 2006. Auk þess voru þær notaðar til undirbúnings spurningalista fyrir rannsóknina sem kynnt er í þessari skýrslu (sjá Viðauka A).

[1] Sjá Hildur Fjóla Antonsdóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, Herdís Sveinsdóttir og Hólmfríður K. Gunnarsdóttir (2006). Á vaktinni – með sveigjanlegum stöðugleika. Rannsóknastofa í vinnuvernd. Ritröð Rannsóknastofu í vinnuvernd, 2006:1. ISSN 1670 6781 http://riv.hi.is/page/riv-utgafa

II. AÐFERÐ OG EFNIVIÐUR

Spurningalistinn var lagður fyrir 820 manns sem unnu í október 2006 á Landspítala-háskólasjúkrahúsi, Fjórðungssjúkrahúsinu á Akureyri, Droplaugarstöðum, Seljahlíð, Eir, sambýlum á Reykjanesi og á Austurlandi, í slökkviliði höfuðborgarsvæðisins og hjá lögreglunni á Akureyri.

Á minnstu starfsstöðunum var spurningalistinn lagður fyrir alla starfsmenn, sem voru í vinnu, þegar spurningalistinn var lagður fyrir. Á stærri vinnustöðum var tekið úrtak hjá starfsfólki sem vinnur eða hefur unnið vaktavinnu og tilheyrir BSRB og BHM. Á Landspítala – háskólasjúkrahúsi var spurningalistinn lagður fyrir starfsfólk í umönnun á skurðlækningasviði, lyflækningasviði I, geðsviði og svæfinga-, gjörgæslu- og skurðstofusviði. Spurningalistinn var lagður fyrir starfsmenn sem vinna „hefðbundin vaktavinnustörf“. Það felur í sér að í úrtakinu gátu lent starfsmenn, t.d. sjúkraliðar starfandi á skurðlækningasviði Landspítala - háskólasjúkrahúss (LSH), sem vinna eingöngu dagvaktir. Þessir starfsmenn hafa að öllu jöfnu unnið vaktavinnu, hafa innsýn í þætti sem lúta að vaktavinnu en velja að starfa ekki við vaktavinnu. Viðhorf þeirra gætu gefið upplýsingar um af hverju fólk velur að hætta að taka vaktir. Þess vegna getur starfsfólk, sem svarar einstöku spurningum um viðhorf til vaktavinnu, verið fleira en starfsfólk sem nú segist vinna vaktavinnu.

Sendir voru út 1000 spurningalistar. Í flestum tilfellum var unnt að fá á vinnustöðunum lista yfir fjölda starfsmanna sem uppfylltu þau skilyrði er voru sett. Spurningalistarnir voru nafnlausir og ekki unnt að rekja þá til einstöku starfsmanna. Í ljós kom að ekki var hægt að afhenda 180 starfsmönnum spurningalista, ýmist vegna þess að starfsmennirnir voru ekki í vinnu þegar listunum var dreift, voru hættir á vinnustaðnum, voru í langtíma veikindaleyfi eða í annars konar leyfi. Endanlegur fjöldi spurningalista, sem fór til starfsmanna, var því 820. Sérstakur tengiliður var á hverjum vinnustað sem sá um að safna spurningalistunum saman eftir svörun, senda þá til *Rannsóknastofunnar* og gera grein fyrir þeim listum sem ekki var hægt að afhenda. Á Landspítala-háskólasjúkrahúsi sendu starfsmenn spurningalistann í pósti innanhúss til Herdísar Sveinsdóttur en tengiliðir á einstöku deildum sáu um að skila listum sem ekki var hægt að afhenda. Alls skiluðu 657 spurningalistar sér aftur af þeim 820 sem dreift var til starfsmanna. Það er rúmlega 80% svörun. Spurningalistarnir voru skannaðir hjá fyrirtækinu *Rannsóknir og greining.*

III. NIÐURSTÖÐUR

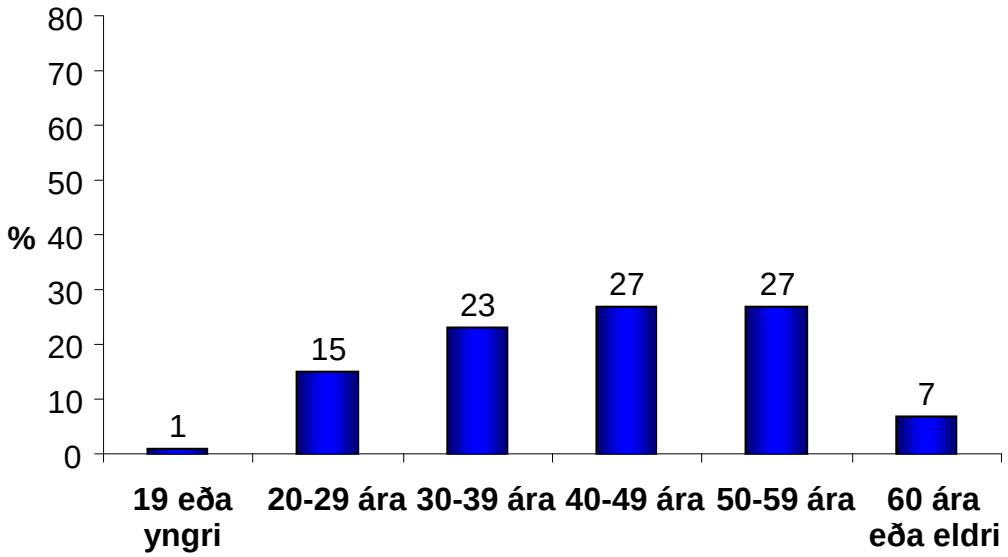
Í þessum kafla er gerð grein fyrir svörum við einstökum spurningum í máli og myndum. Í myndrænni framsetningu er lögð áhersla á að greina helstu niðurstöður þannig að þær verði lesandanum sem aðgengilegastar. Hlutfallstölur eru birtar með hverri mynd og í texta er gefinn upp fjöldi (n) þeirra sem svarar hverri spurningu. Öll svör eru greind eftir kyni, aldri, starfsaldri, menntun, fjölskyldustöðu, búsetu og því hvort þátttakandi var í vaktavinnu þegar listanum var svarað. Ávallt er tekið fram ef um marktækan mun var að ræða í niðurstöðum út frá ofangreindum breytum.

1. Almennt um þátttakendur

Í eftirfarandi kafla verður greint frá svarhlutfalli, aldri, búsetu og menntun þátttakenda.

1.1. Þátttakendur

Listanum svöruðu 657 manns og er það 80% svörun. Hlutfall kynja var 28% karlar og 68% konur en 4% þátttakenda gáfu ekki upp kyn.
Aldursbilið var frá 19 ára og yngri til 60 ára og eldri. Eins og sést á meðfylgjandi mynd voru flestir þátttakendur á aldursbilinu 40 til 59 ára.

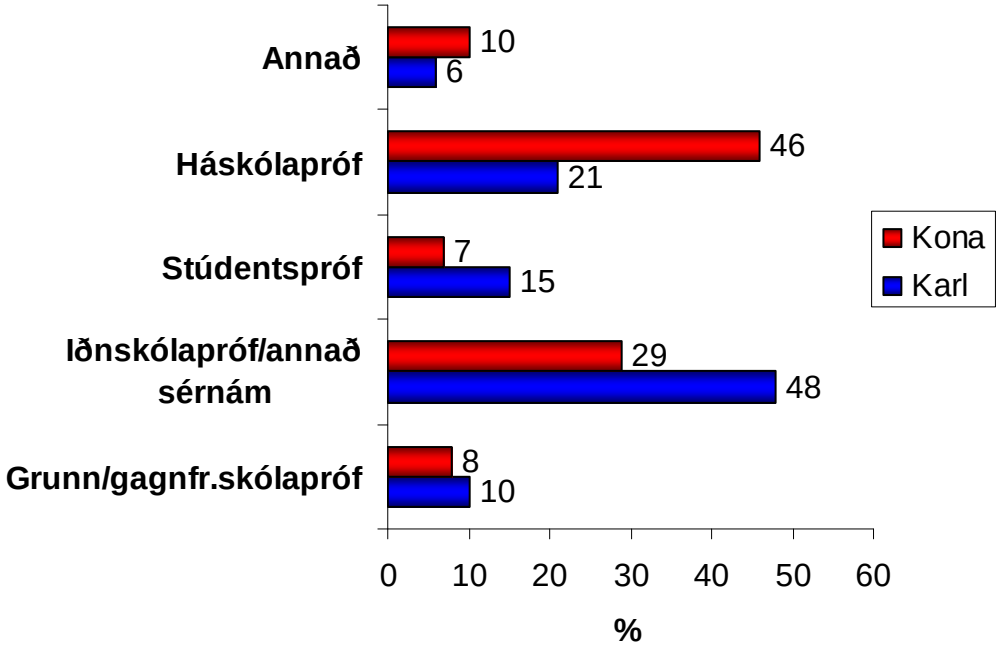


Mynd 1.1.1. Aldursdreifing þátttakenda (n=639)

1.2. Bakgrunnur

Af þeim, sem svöruðu, voru tæp 66% af stór-Reykjavíkursvæðinu en 34% af landsbyggðinni.

Stærsti hópurinn, eða rúm 38% þátttakenda, hafði lokið háskólaprófi og rúm 34% iðnskólaprófi eða öðru sérnámi. Grunn- eða gagnfræðaskólapróf var síðasta prófgráða 8,5% þátttakenda og stúdentspróf var síðasta prófgráða 10% þátttakenda. Um 9% þátttakenda höfðu lokið öðru námi en tilgreint var (n=620). Konur eru líklegri en karlar til að vera með háskólapróf (p<0,000). Mynd 1.2.1. sýnir mun á körlum og konum eftir því hvaða prófgráðu var síðast lokið.



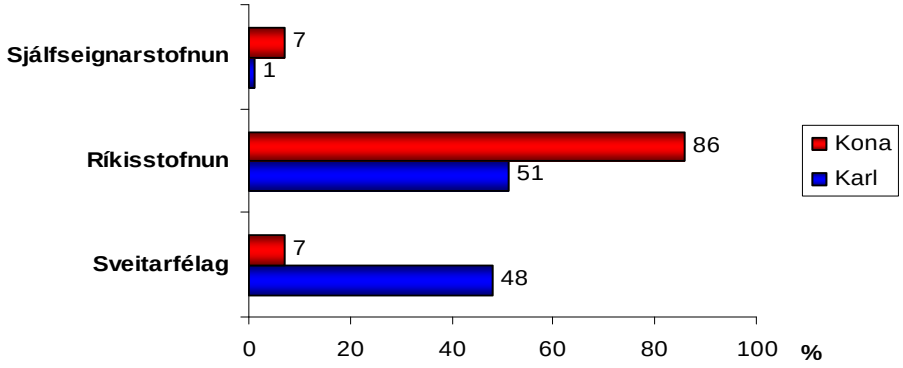
Mynd 1.2.1. Hvaða prófi laukstu síðast?(n=611)

2. Vinnufyrirkomulag

Hér kemur fram hver er vinnuveitandi, hvort um vaktavinnu sé að ræða, í hversu mörg ár viðkomandi hefur unnið vaktavinnu og hvort breytt hafi verið um starf eða starfshagi til að fá hvíld frá vaktavinnu. Einnig er greint frá starfshlutfalli, ráðningarkjörum og stöðu, hvort viðkomandi hafi mannaforráð, sé í öðru launuðu starfi, í námi með vinnu og hver heildarlaun eru á mánuði fyrir skatta.

2.1. Vinnuveitandi

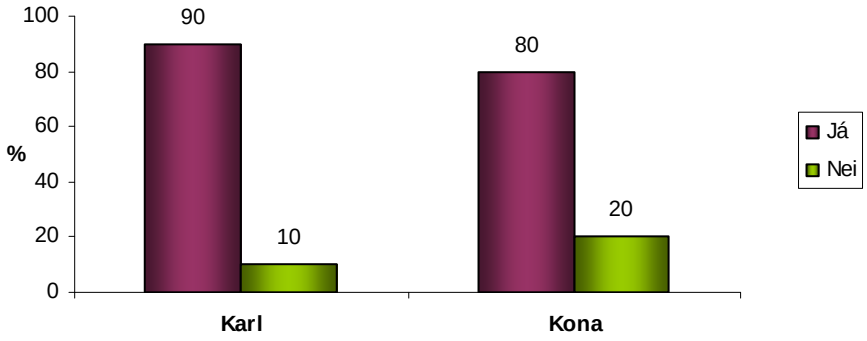
Meirihluti þátttakenda vinnur hjá ríkisstofnun (76%), fæstir hjá sjálfseignarstofnun (5%), en 19% þátttakenda vinna hjá sveitarfélagi. Karlar eru líklegri til að vinna hjá sveitarfélagi, en konur eru líklegri til að vinna hjá ríkisstofnun eða sjálfseignarstofnun ($p<0,000$). Á mynd 2.1.1. má sjá kynjadreifingu eftir vinnuveitendum.



Mynd 2.1.1. Hver er vinnuveitandi þinn?(n=615)

2.2. Vaktavinna

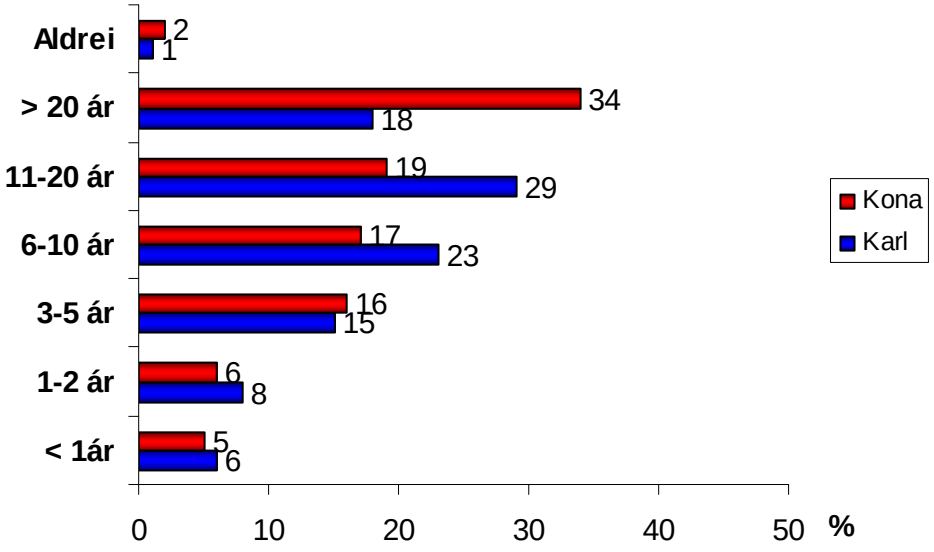
Af þátttakendunum, sem svöruðu spurningunni hvort viðkomandi ynni vaktavinnu eða ekki, unnu 83% vaktavinnu. Af þeim, sem svöruðu, voru 90% karlanna í vaktavinnu og 80% kvennanna. Sjá nánar á mynd 2.2.1



Mynd 2.2.1. Vinnurðu vaktavinnu?(n=611)

2.3. Fjöldi ára í vaktavinnu

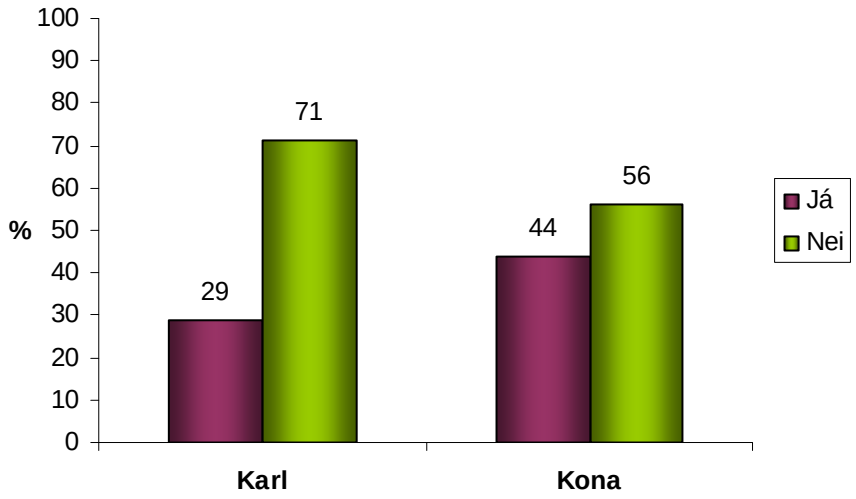
Um 52% þátttakenda hafa unnið vaktavinnu í 11 ár eða lengur, 2% hafa aldrei unnið vaktavinnu og 46% hafa unnið vaktavinnu í 10 ár eða skemur. Mynd 2.3.1. sýnir skiptingu kynjanna. Þar kemur í ljós að konur hafa að jafnaði unnið lengur í vaktavinnu en karlar, því að 34% aðspurðra kvenna hafa unnið vaktavinnu í meira en 20 ár en 18% karla. Hins vegar hafa 29% karla unnið vaktavinnu í 11 til 20 ár á móti 19% kvenna. Fram kom marktækur munur á svörum kynjanna (p<0,002).



Mynd 2.3.1. Í hve mörg ár samtals hefur þú unnið vaktavinnu (þ.e. frá upphafi starfsferils)?(n=618)

2.4. Breyting á starfi

Rúm 39% aðspurðra hafa breytt um starf til að hvíla sig á vaktavinnu en tæp 61% hafa ekki gert það (n=609). Konur eru líklegri en karlar til að hafa breytt um starf til að hvíla sig á vaktavinnu. (p<0,000). Mynd 2.4.1. sýnir kynjaskiptinguna nánar.



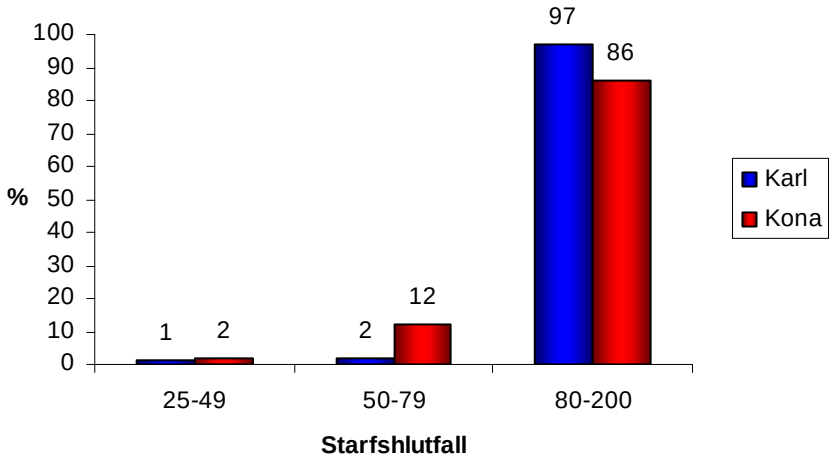
Mynd 2.4.1. Hefur þú breytt um starf til að hvíla þig á vaktavinnu? (n=598)

Eins og myndin sýnir hafa 56% kvenna og 71% karla ekki breytt um starf til að hvíla sig á vaktavinnu. Ef við skoðum sérstaklega svör þeirra, sem eru í vaktavinnu þegar spurningalistanum er svarað, samanborið við hina, sést að 65% þeirra, sem eru ekki í vaktavinnu, segjast hafa breytt um starf til að hvíla sig á vaktavinnunni. Af þeim, sem eru nú í vaktavinnu, segjast 74% hafa skipt um starf til að hvíla sig á vaktavinnunni.

Af þeim, sem hafa unnið vaktavinnu lengur en 20 ár, hafa 43% einhvern tíma breytt um starf til að hvíla sig á vaktavinnunni.

2.5. Starfshlutfall

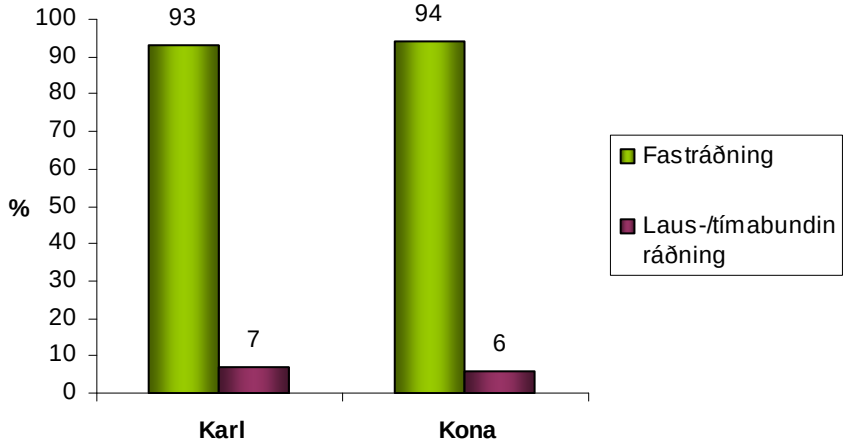
Flestir, eða 67% aðspurðra, eru í 100% starfi en 14,4% eru í 80% starfi. Ellefu manns gefa upp hærra en 100% starfshlutfall eða 1,7% þátttakenda en einungis 11% þátttakenda eru í minna en 80% starfi. Konur eru líklegri til að vera með lægra starfshlutfall en karlar sjá mynd 2.5.1. ($p<0,000$).



Mynd 2.5.1. Hvert er núverandi starfshlutfall þitt á þessum vinnustað?(n=621)

2.6. Ráðningarkjör

Flestir þátttakenda, eða 90%, eru fastráðnir eða með ótímabundna ráðningu. Lausráðnir eða í tímabundinni ráðningu eru 7% þátttakenda en 3% gáfu ekki svar við spurningunni. Mynd 2.6.1. sýnir að langflest, hvort heldur um er að ræða karla eða konur, eru fastráðin.



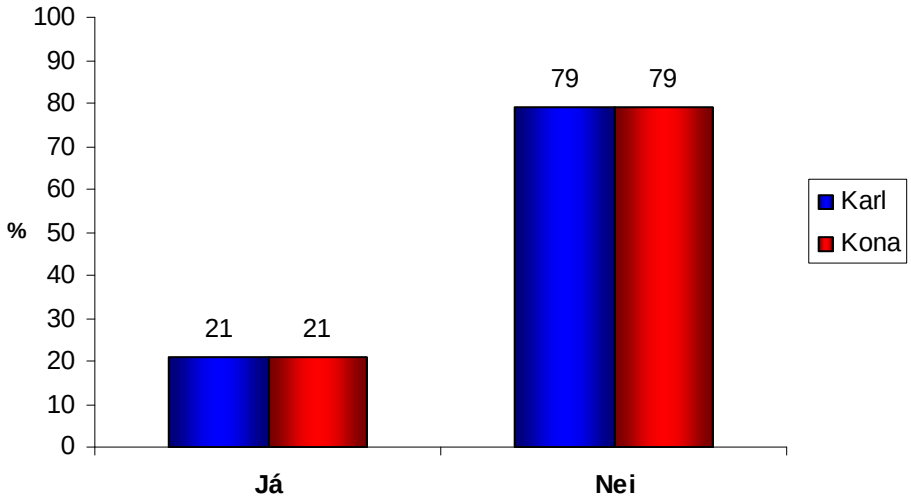
Mynd 2.6.1. Hvernig eru ráðningarkjör þín á þessum vinnustað?(n=628)

Þátttakendur af landsbyggðinni eru líklegri en þeir, sem búa á höfuðborgarsvæðinu, til að vera lausráðnir eða ráðnir tímabundið ($p<0,05$).

Af þeim, sem eru með lægstu launin eða 50-140 þúsund fyrir skatta, eru 19% lausráðnir. Eftir því sem þátttakendur eru með lægri laun því líklegri er viðkomandi til að vera lausráðinn (p<0,005).

2.7. Stjórnunarstaða

Spurningunni um það, hvort viðkomandi væri í stjórnunarstöðu, svöruðu 79% neitandi en 21% játandi. Á mynd 2.7.1. sést greinilega að enginn munur er á kynjunum þegar kemur að hlutfalli í stjórnunarstöðu.



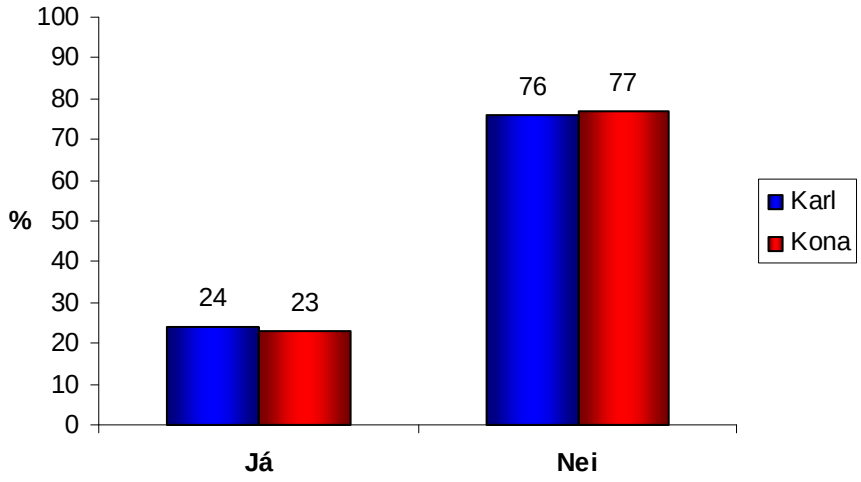
Mynd 2.7.1. Ertu í stjórnunarstöðu? (n=619)

Tiltölulega fleiri, sem búa á Reykjavíkursvæðinu en á landsbyggðinni, eru í stjórnunarstöðu. Af þeim, sem búa á landsbyggðinni, eru 16% í stjórnunarstöðu en 24% þeirra sem búa á Reykjavíkursvæðinu (p<0,05). Svarendur í stjórnunarstöðu voru marktækt líklegri til að vera með hærri laun en þeir sem eru ekki í stjórnunarstöðu (p<0,000).

Rúm 50% þeirra, sem eru í stjórnunarstöðu, eru með háskólapróf en einungis 6% þeirra sem eru með grunnskóla- eða gagnfræðapróf.

2.8. Mannaforráð

Um 23% aðspurðra voru með mannaforráð. Á mynd 2.8.1. sést að ekki er marktækur munur á kynjunum.

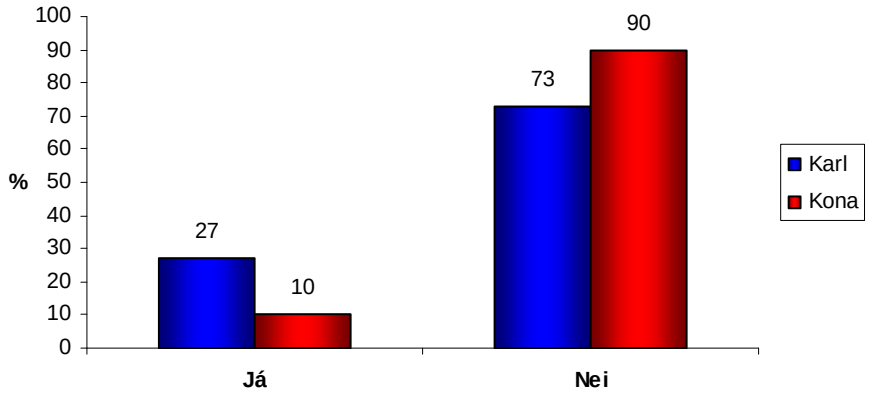


Mynd 2.8.1. Ertu með mannaforráð?(n=610)

Ekki er marktækur munur á hvort fólk er með mannaforráð eftir því hvort það býr úti á landi eða á Stór-Reykjavíkursvæðinu.

2.9. Annað launað starf

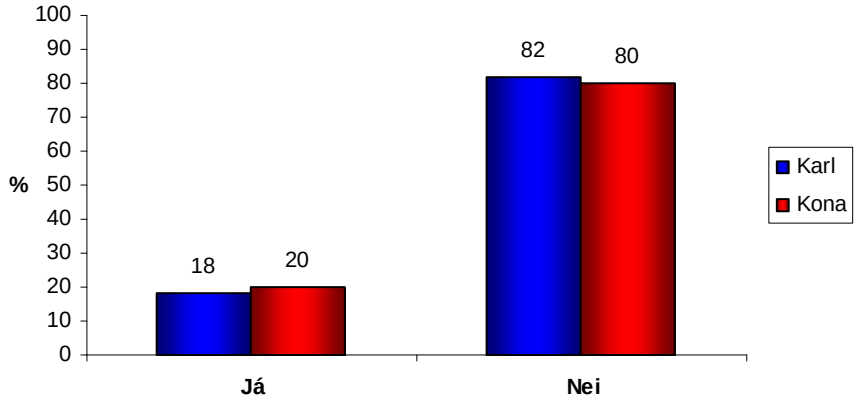
Um 15% aðspurðra eru í öðru launuðu starfi. Karlar eru frekar í öðru launuðu starfi en konur ($p<0,000$). Sjá mynd 2.9.1. Um 27% karla eru í öðru launuðu starfi en 10% kvenna. Ekki eru tengsl á milli þess að tilheyra lægstu launaflokkunum í aðalstarfi og þess að vera í öðru launuðu starfi. Flestir þeirra, sem eru í öðru launuðu starfi, eru á aldrinum 20 – 49 ára.



Mynd 2.9.1. Ertu jafnframt í öðru launuðu starfi?(n=622)Í námi með vinnu

2.10. Í námi með vinnu

Flestir svarenda eru ekki í námi með vinnu eða 81%. Eins og sést á mynd 2.10.1. er hlutfallið mjög svipað hjá konum og körlum. Hæst hlutfall þeirra sem eru í námi eru á aldrinum 20 – 29 ára eða 36%.

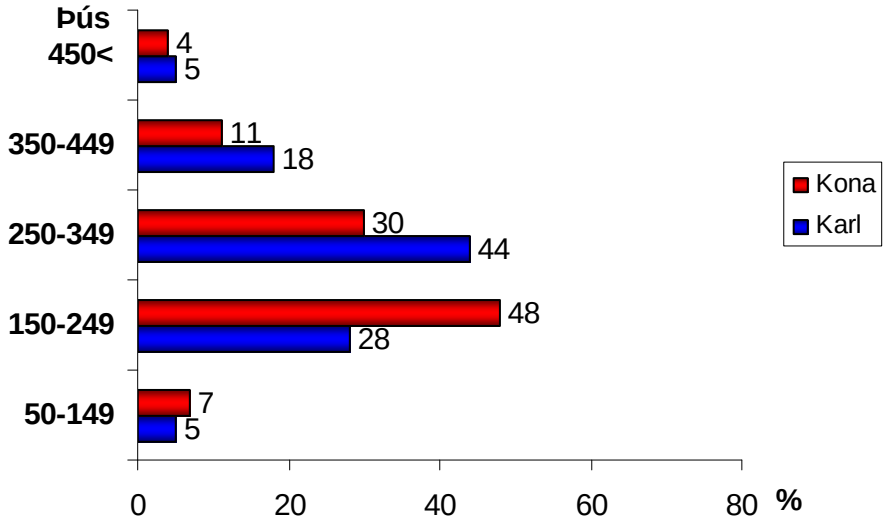


Mynd 2.10.1. Ertu í námi með vinnu?(n=578)

2.11. Heildarlaun

Flestir, eða 40% svarenda, eru með heildarlaun, fyrir skatta, á bilinu 150 – 249 þúsund. Um 4% hafa meira en 450 þúsund á mánuði fyrir skatta. Tæp 5% svara ekki. Rúm 6% svarenda eru með 50 til 149 þúsund á mánuði. Tæp 33% svarenda eru með laun á bilinu

250 til 349 þúsund á mánuði og tæp 12% svarenda með 350 til 449 þúsund í heildarlaun á mánuði fyrir skatta. Karlar eru með marktækt hærri laun en konur (p<0,000). Mynd 2.11.1. sýnir nánari skiptingu launa á milli kynjanna.



Mynd 2.11.1. Hver eru heildarlaun þín á mánuði fyrir skatta? (n=618)

Því eldri sem starfsmenn eru, því hærri eru launin að jafnaði (p<0,000).

Af þeim, sem fá 50 til 149 þúsund í heildarlaun á mánuði, fyrir skatta, eru 90% sem vinna 8 tíma vaktir. Af þeim, sem fá meira en 450 þúsund í heildarlaun á mánuði, fyrir skatta, eru 46% sem vinna meira en 8 tíma á dag (p<0,000).

Tengsl eru á milli menntunar og launa. Rúmur helmingur þeirra, sem eru með 350 – 449 þúsund á mánuði í heildarlaun, fyrir skatta, eru með háskólapróf og 65% þeirra, sem eru með meira en 450 þúsund á mánuði, eru með háskólapróf (p<0,000).

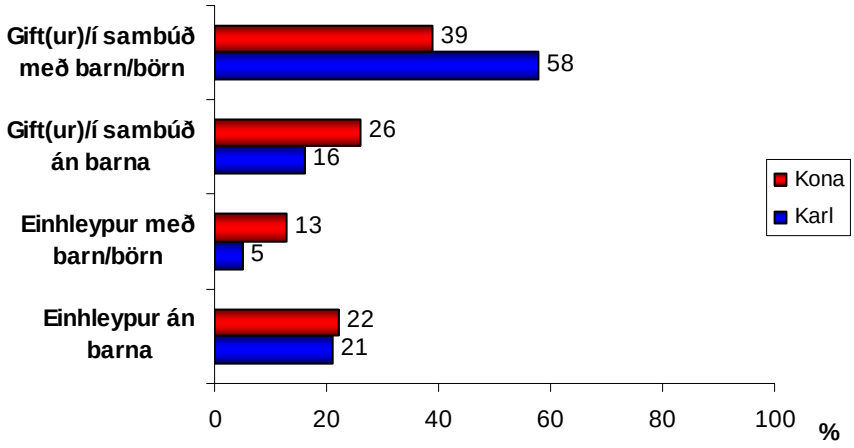
Þeir, sem eru giftir/í sambúð og með börn á framfæri, eru með hærri laun en aðrir. Eins og fram kemur hér á eftir eru karlar líklegri en konur til að vera giftir/í sambúð og með.

3. Samspil vinnu og einkalífs

Í þessum kafla verða fjölskylduaðstæður skoðaðar og athugað hvernig þátttakendum tekst að samræma vinnu, fjölskyldu- og félagslíf. Skoðaðar verða spurningar eins og fjölskyldugerð og hvort börn séu á heimilinu.

3.1. Fjölskyldugerð

Stærsti hópurinn er giftur eða í sambúð með börn, eða 44% svarenda, en 23% aðspurðra eru giftir eða í sambúð án barna. Á mynd 3.1.1. má sjá að karlar eru líklegri en konur til að vera giftir eða í sambúð með börn, en konur eru líklegri en karlar til að vera einhleypar með barn eða börn (p<0,000).

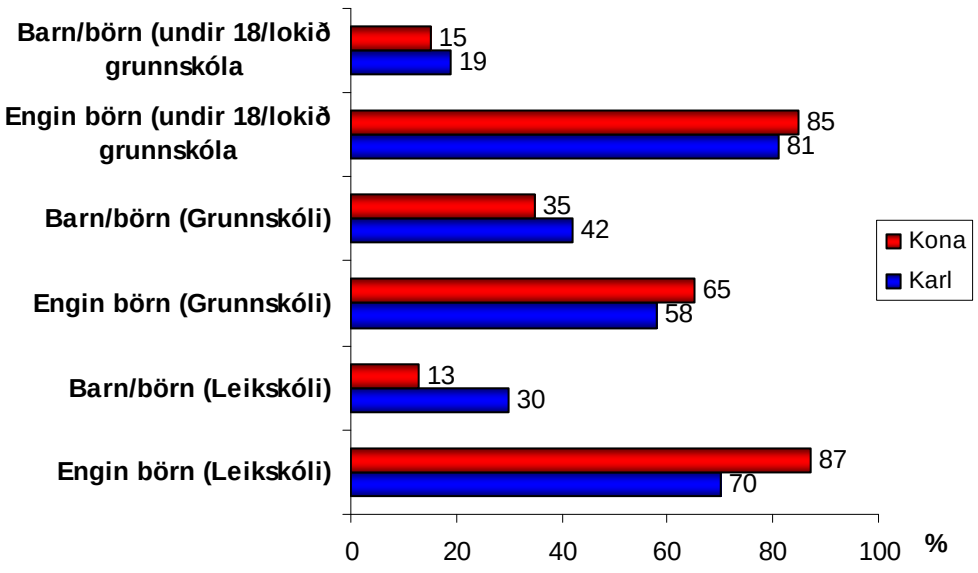


Mynd 3.1.1. Hvernig er fjölskyldugerð þín? (miðað er við börn undir 18 ára aldri sem dveljast á heimilinu)? (n=618)

Um 11% svarenda eru einhleypir með börn og 22% eru einhleypir án barna. Fólk úti á landi er líklegra en fólk á Reykjavíkursvæðinu til að vera gift með börn en fólk á Reykjavíkursvæðinu að sama skapi líklegra til að vera einhleypt án barna á (p<0,000).

3.2. Fjöldi barna á heimili

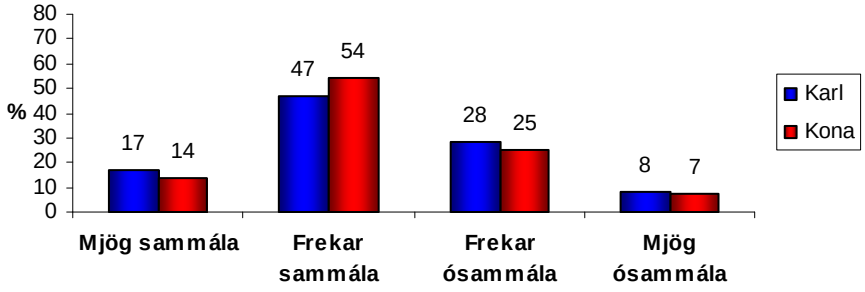
Um 17% þátttakenda eiga börn á leikskólaaldri sem dveljast á heimilinu, 36% eiga börn á grunnskólaaldri og 15% eiga börn, sem hafa lokið grunnskóla, en eru undir 18 ára aldri og dveljast á heimilinu. Skiptingu á milli kynja má sjá á mynd 3.2.1.



Mynd 3.2.1. Hlutfall barna á leikskóla- og/eða grunnskólaaldri eða undir 18 ára á heimilum þátttakenda, sem höfðu lokið grunnskóla, greint eftir kyni þátttakenda (n=630)

3.3. Samræming fjölskyldulífs og vinnu

Meirihluti svarenda er frekar sammála eða mjög sammála þeirri fullyrðingu að auðvelt sé að samræma fjölskyldulíf og vinnu en 15% eru mjög sammála og 52% er frekar sammála. Rúmlega fjórðungur eða 26% svarenda eru frekar ósammála að auðvelt sé að samræma fjölskyldulíf og vinnu en 7% svarenda eru því mjög ósammála. Ekki er marktækur munur á kynjunum eins og kemur fram á mynd 3.3.1.



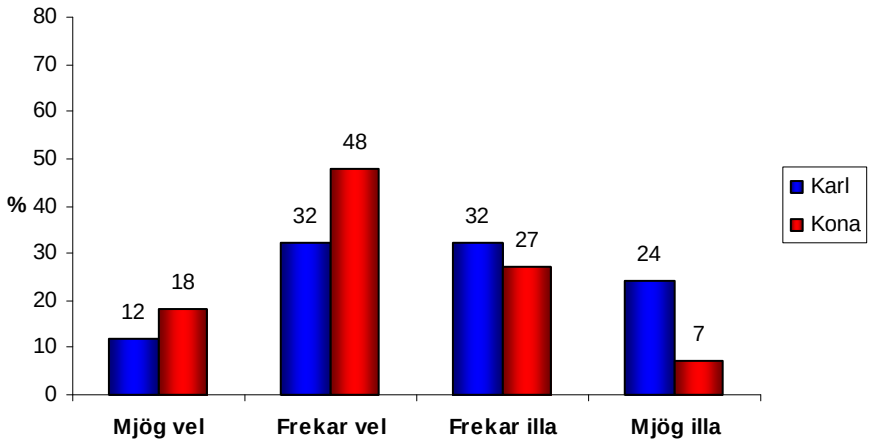
Mynd 3.3.1. Það er auðvelt að samræma fjölskyldulíf mitt og vinnu? (n=609)

Þeir, sem eiga börn á leikskólaaldri, eru líklegri en aðrir til að vera frekar eða mjög ósammála því að auðvelt sé að samræma fjölskyldulíf og vinnu (46%) en 30% þeirra, sem eiga ekki börn á leikskólaaldri, eru sama sinnis (p<0,001).

Ekki var marktækur munur á þeim sem eiga börn á grunnskólaaldri og þeim sem eiga engin börn né þeim sem eiga börn sem lokið hafa grunnskóla en eru yngri en 18 ára.

3.4. Opnunartími dagvistarstofnana og vinna

Meirihluti svarenda (56%) segja að þeim gangi mjög vel eða frekar vel að samræma opnunartíma dagvistarstofnana og vinnu, 16% segja að það gangi mjög vel og 40% frekar vel. Hlutfall þeirra svarenda, sem segja það ganga mjög illa eða frekar illa, er 44%. Karlar eru líklegri en konur til að finnast ganga frekar eða mjög illa að samræma opnunartíma dagvistarstofnana og vinnu (p<0,005).



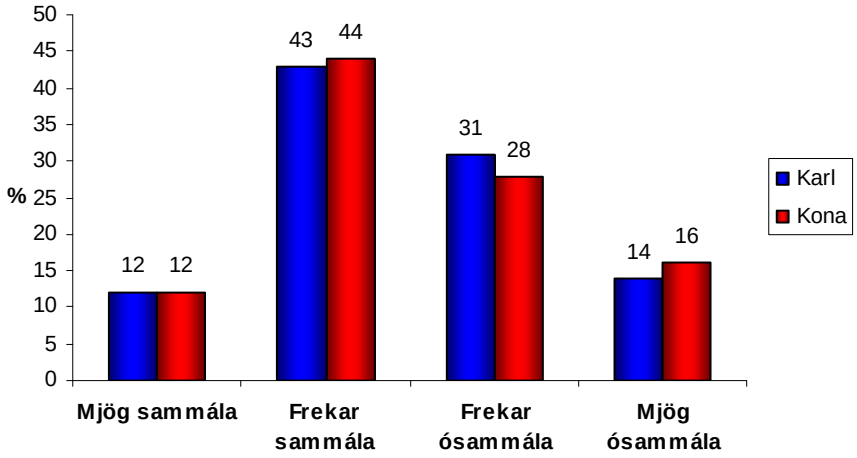
Mynd 3.3.1. Hversu vel gengur að samræma opnunartíma dagvistarstofnana og vinnu?(n=171)

Marktækur munur er á hvar fólk er búsett en fólk úr Reykjavík er líklegra til að finnast ganga frekar eða mjög illa að samræma opnunartíma dagvistarstofnana og vinnu (p<0,05).

Helming einhleypra með börn finnst ganga frekar illa eða mjög illa að samræma opnunartíma dagvistarstofnana og 46% þeirra sem eru giftir eða í sambúð með börn.

3.5. Samræming félagslífs og vinnu

Stærsti hópur svarenda segist vera frekar sammála þegar spurt er hvort auðvelt sé að samræma félagslíf og vinnu eða 43%. Hins vegar eru 12% því mjög sammála. Ekki var marktækur munur á konum og körlum (mynd 3.5.1.)



Mynd 3.3.1. Það er auðvelt að samræma félagslíf mitt og vinnu? (n=599)

Þeir, sem vinna vaktavinnu, eru líklegri en þeir, sem vinna ekki vaktavinnu, til að vera frekar eða mjög ósammála þeirri fullyrðingu að auðvelt sé að samræma félagslíf og vinnu ($p<0,000$).

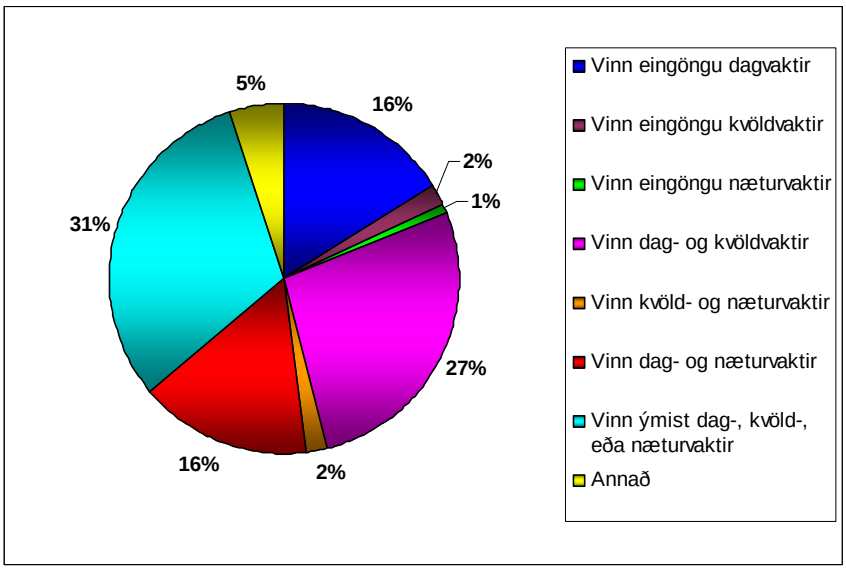
Einhleypir með barn/börn eru líklegastir til vera ósammála þeirri fullyrðingu að auðvelt sé að samræma félagslíf og vinnu ($p<0,009$). Þeir, sem eiga ekki börn, 14%, eru líklegri en þeir, sem eiga börn, til að vera mjög sammála því að auðvelt sé að samræma félagslíf og vinnu en einungis 4% þeirra síðarnefndu eru mjög sammála þeirri fullyrðingu ($p<0,004$)

4. Skipulag vakta

Í þessum kafla er fjallað um skipulag vakta, hvernig vaktir fólk vinnur og hve langar. Hvort um helgarvaktir sé að ræða og vinnu á hátíðisdögum. Einnig verða skoðaðar spurningar um vaktaáætlanir og *óskaleiðina* svokölluðu.

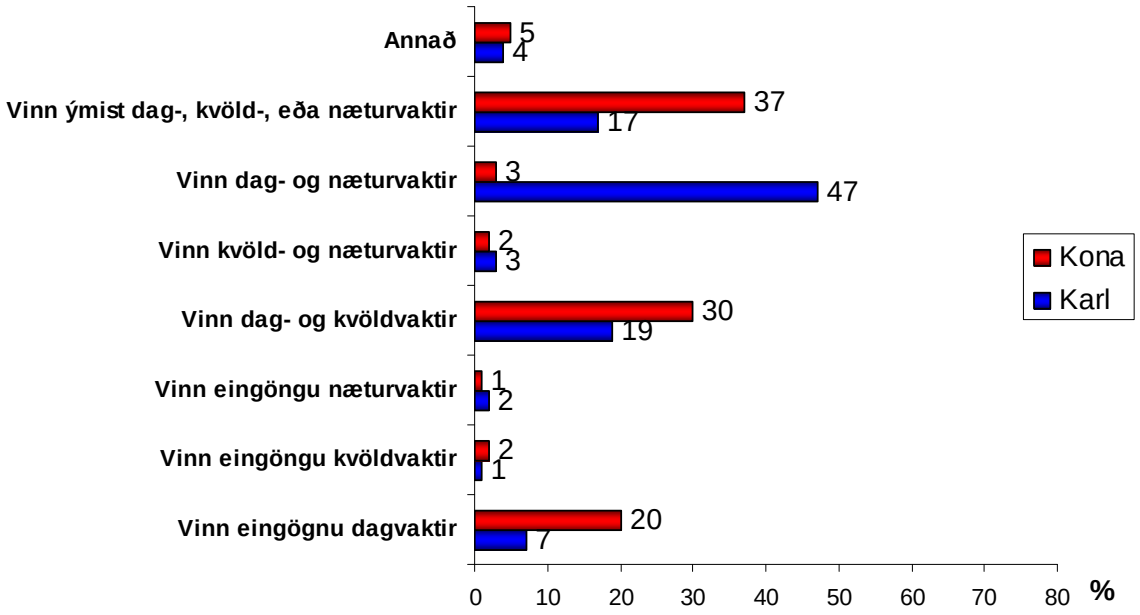
4.1. Vinnutími

Á mynd 4.1.1. kemur fram að flestir vinna ýmist dag-, kvöld- eða næturvaktir eða 31% svarenda. Um 16% svarenda vinna dag- og næturvaktir og 27% vinna dag- og kvöldvaktir, 16% vinna eingöngu dagvaktir og 1,5% svarenda eingöngu kvöldvaktir. Einungis 1,5% vinna eingöngu næturvaktir, 2% vinna kvöld- og næturvaktir, 5% vinna öðruvísi.



Mynd 4.1.1. Hvað lýsir vinnutímum þínum best? (n=618)

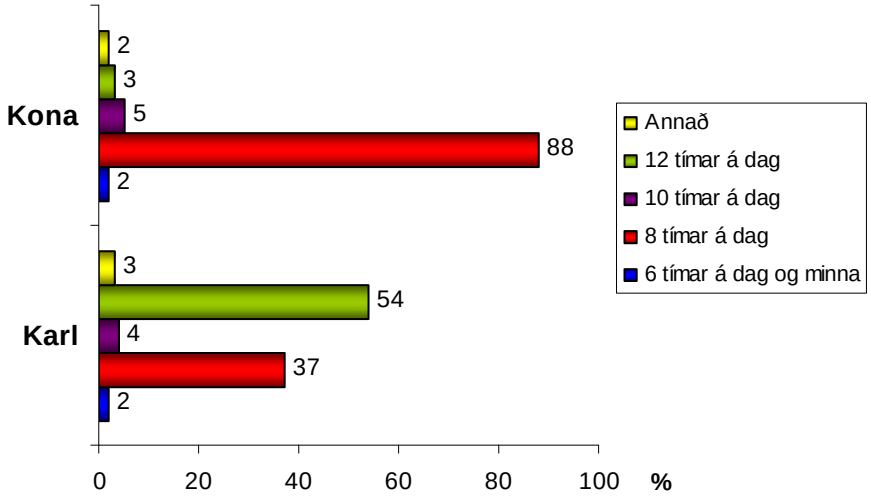
Á myndinni hér að neðan (4.1.2.) sést að karlar eru líklegri en konur til að vinna dag- og næturvaktir en konur líklegri en karlar til að vinna ýmist, dag-, kvöld- eða næturvaktir og dag og kvöldvaktir og svo eingöngu dagvaktir.



Mynd 4.1.2. Hvað lýsir vinnutíma þínum best? (n=607)

4.2. Lengd vakta

Flestir vinna 8 tíma vaktir eða 73% svarenda, en 18% vinna 12 tíma á dag. Um 4% svarenda vinna 10 tíma á dag, 1% 6 tíma og 1% 4 tíma á dag, 3% segjast vinna öðruvísi.

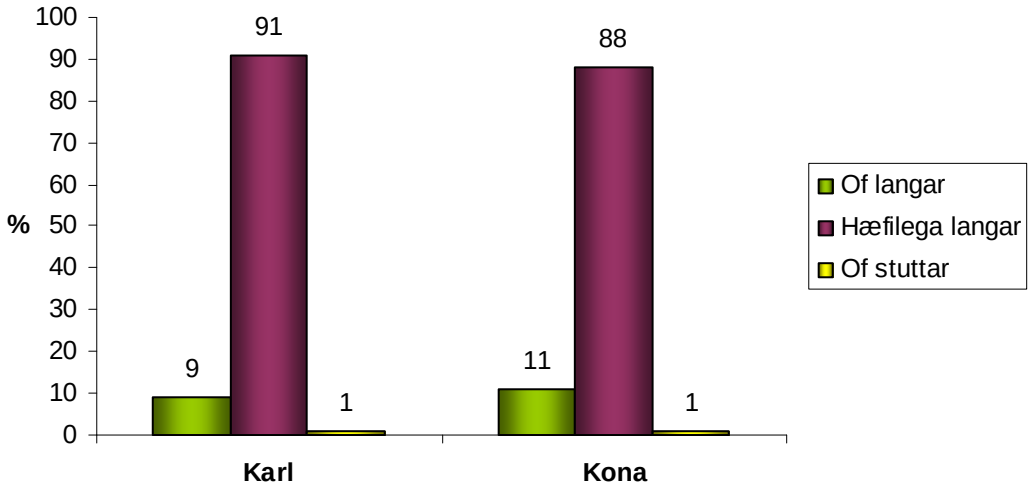


Mynd 4.2.1. Hvað lýsir vinnutíma þínum best? (n=597)

Á mynd 4.2.1. sést að karlar eru líklegri en konur til að vinna 12 tíma vaktir en konur eru líklegri en karlar til að vinna 8 tíma vaktir ($p<0,000$). Fólk á landsbyggðinni er líklegra til að vinna 8 tíma vaktir en fólk á höfuðborgarsvæðinu, sem er líklegra en landsbyggðafólk til að vinna 12 tíma vaktir ($p<0,005$). Þetta skýrist þó fremur af kyni en búsetu en 85% þeirra, sem eru á landsbyggðinni, eru konur. Hlutfallið á höfuðborgarsvæðinu er aðeins jafnara en þar eru konur 63% svarenda og karlar 37%.

4.3. Mat á lengd vakta

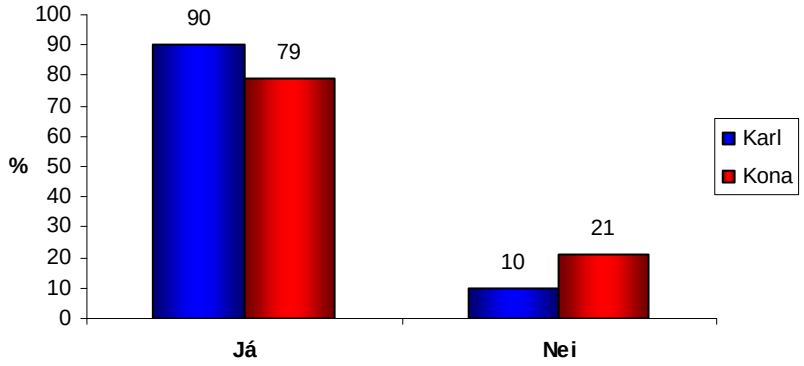
Að mati 88% svarenda eru vaktirnar hæfilega langar, 1% finnst vaktirnar of stuttar og 11% telja þær of langar



Mynd 4.3.1. Eru vaktirnar að þínu mati of langar, hæfilega langar eða of stuttar? (n=589)

4.4. Helgarvaktir

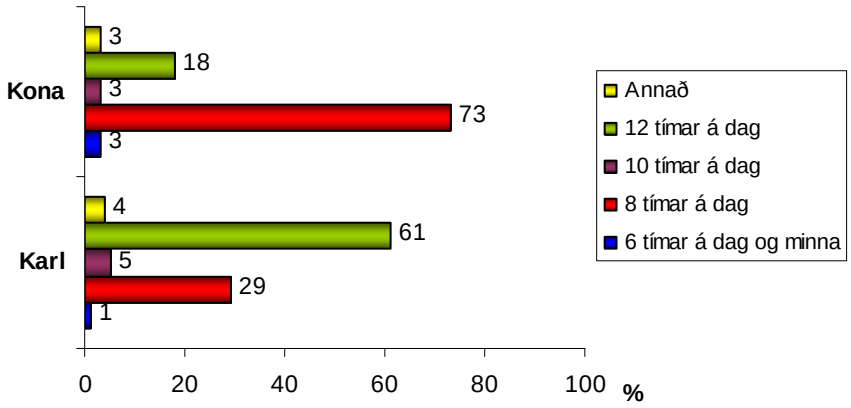
Hlutfall svarenda sem vinnur helgarvaktir er 83%. Karlar eru marktækt líklegri en konur til að vinna helgarvaktir, eins og kemur fram á mynd 4.4.1., en 90% karla vinna helgarvaktir og 80% kvenna (p<0,001).



Mynd 4.4.1. Vinnurðu helgarvaktir? (n=590)

4.5. Lengd helgarvakta

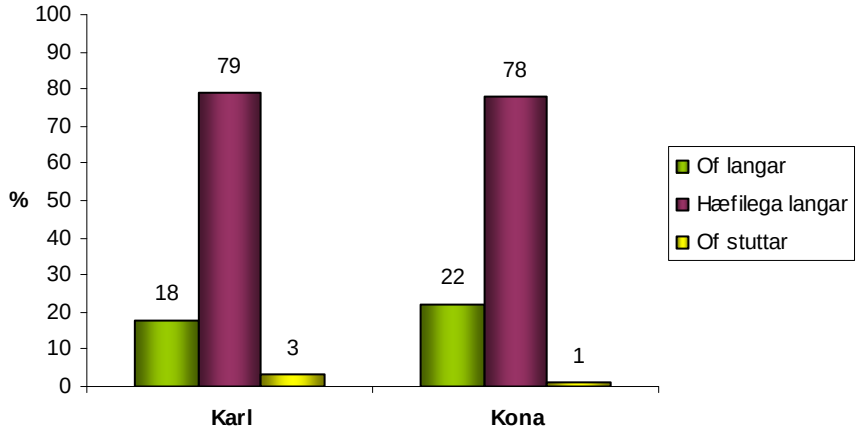
Flestir, eða 59% svarenda, vinna 8 tíma á dag um helgar en 32% vinna 12 tíma á dag. Hlutfall þeirra, sem vinna 10 tíma á dag um helgar, er 5%, þeirra, sem vinna 4 tíma, er 1%, og þeirra, sem vinna 6 tíma á dag, 0,4%. Á mynd 4.5.1. má sjá að karlar vinna frekar 12 tíma helgarvaktir en konur en þær eru líklegri til að vinna 8 tíma helgarvaktir. Munurinn er tölfræðilega marktækur.



Mynd 4.5.1. Hve langar eru helgarvaktir þínar að jafnaði? (n=487)

4.6. Mat á lengd helgarvakta

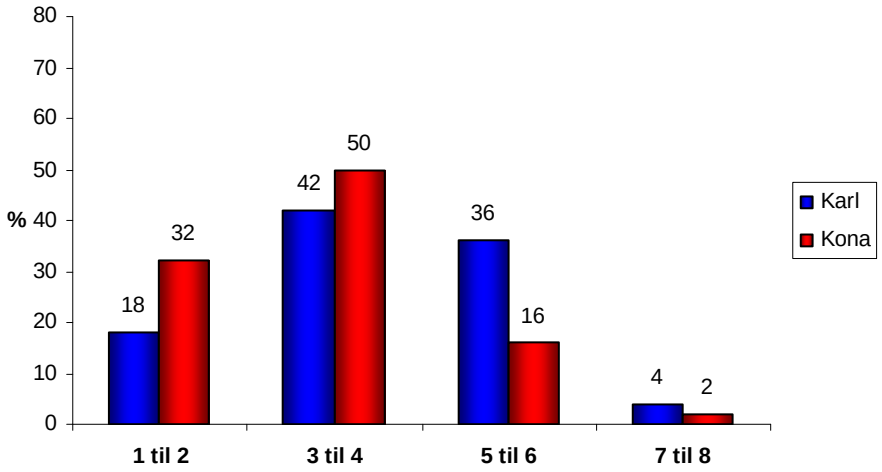
Flestir þátttakenda, eða 77%, telja helgarvaktirnar hæfilega langar, 21% telur þær of langar en 2% telja þær of stuttar. Um 57%, sem finnst helgarvaktirnar vera of langar, vinna 12 tíma helgarvaktir og 33% þeirra, sem finnst þær vera of langar, vinna 8 tíma helgarvaktir. Fjórðungur þeirra, sem vinnur 12 tíma helgarvaktir, finnst þær hæfilega langar. Mun á milli kynjanna má sjá á mynd 4.6.1. en munurinn er óverulegur og ekki marktækur.



Mynd 4.6.1. Eru helgarvaktirnar, að þínu mati, of langar, hæfilega langar eða of stuttar? (n=496)

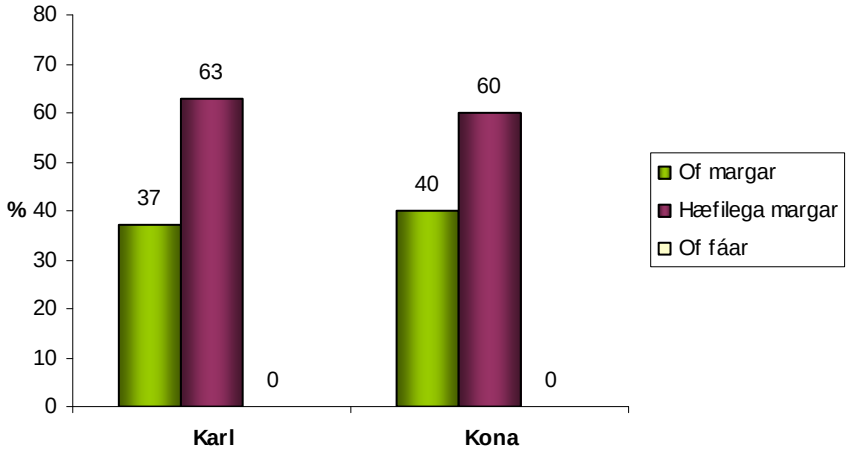
4.7. Fjöldi helgarvakta í mánuði

Algengast er að fólk vinni 3 til 4 helgarvaktir í mánuði eða 48% svarenda. Um 28% vinna 1 til 2 helgarvaktir í mánuði, 22% vinna 5 til 6 helgarvaktir í mánuði en 2% vinna 7 til 8 helgarvaktir í mánuði. Brýnt er að árétta að 3 til 4 helgarvaktir þýðir ekki að starfsfólk vinni 3 til 4 helgar heldur er hver vakt talin. Tvær vaktir eru þá yfirleitt ein helgi. Karlar eru líklegri til að vinna fleiri helgarvaktir en konur á mánuði, sjá nánar á mynd 4.7.1. Þar má sjá að 36% karla vinna 5 til 6 helgarvaktir í mánuði, samanborið við 16% kvenna ($p<0,000$).



Mynd 4.7.1. Hve margar helgarvaktir vinnur þú að jafnaði á mánuði? (n=493)

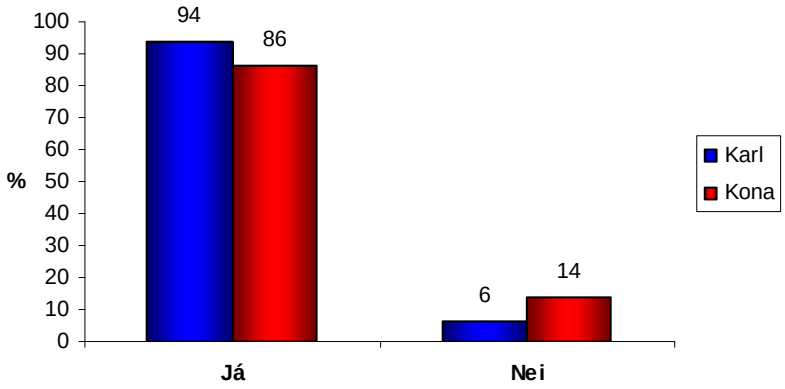
Meirihluti svarenda telur fjölda helgarvakta í mánuði vera hæfilegan, eða rúm 61%, en tæp 39% telja þær of margar.



Mynd 4.8.1. Eru helgarvaktirnar að þínu mati of margar, hæfilega margar eða of fáar? (n=496)

4.8. Hátíðisdagar

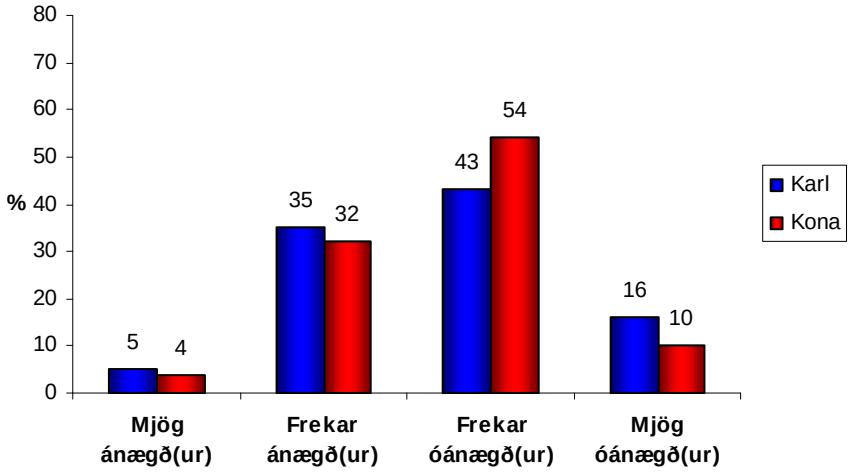
Mikill meirihluti svarenda vinnur stundum á hátíðisdögum eða 89% en 11% svarenda gera það ekki. Karlar eru þó marktækt líklegri til að vinna á hátíðisdögum en konur (p<0,005). (Mynd 4.9.1.).



Mynd 4.9.1. Vinnur þú stundum á hátíðisdögum? (n=496)

4.9. Ánægja/óánægja með vinnu á hátíðisdögum

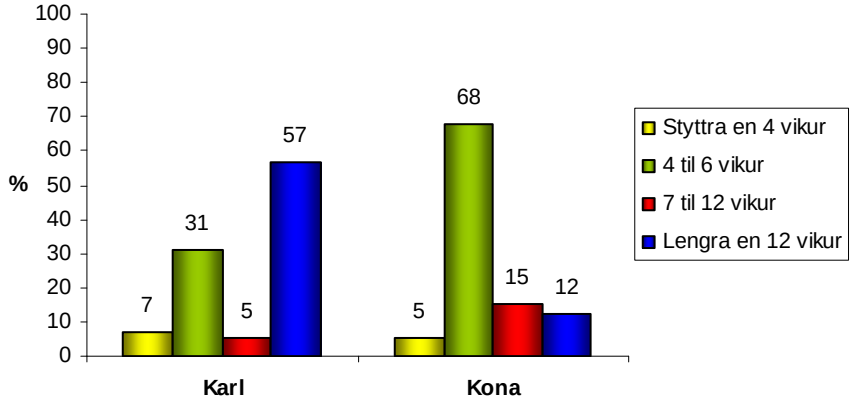
Rúm 63% svarenda eru frekar eða mjög óánægð með að vinna stundum á hátíðisdögum en 37% svarenda eru frekar eða mjög ánægð með það. Ekki er marktækur munur á kynjunum í þessu sambandi eins og sést á mynd 4.10.1.



Mynd 4.10.1. Hversu ánægð(ur)/óánægð(ur) ertu með að vinna stundum á hátíðisdögum? (n=531)

4.10. Lengd vaktaáætlunar

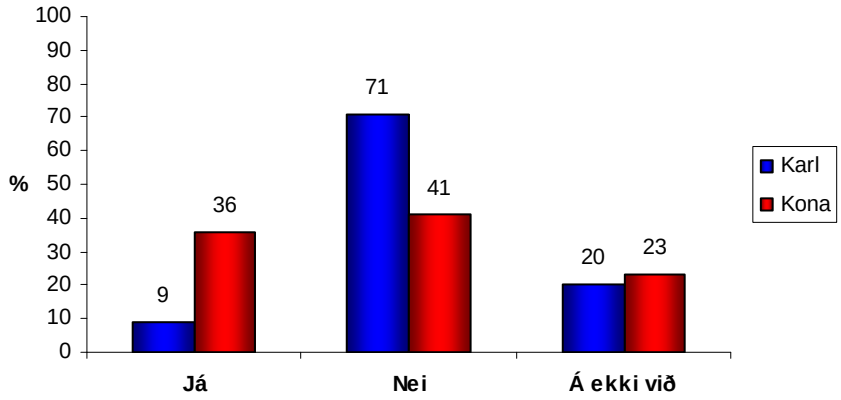
Flestir (57%) hafa vaktaáætlun sem spannar að jafnaði 4 til 6 vikur, 12% hafa vaktaáætlun sem spannar 7 til 12 vikur og 25% hafa vaktaáætlun sem spannar meira en 12 vikur. Um 6% svarenda hafa vaktaáætlun sem spannar styttra en 4 vikur. Marktækur munur er á fyrirkomulaginu þegar kemur að kynjunum. Vaktafyrirkomulag kvenna er líklegra til að spanna 4 til 6 vikur en vaktafyrirkomulag karla lengur en 12 vikur.



Mynd 4.10.1. Hversu langan tíma spannar vaktaáætlun þín að jafnaði? (n=573)

4.11. Notkun óskaleiðar

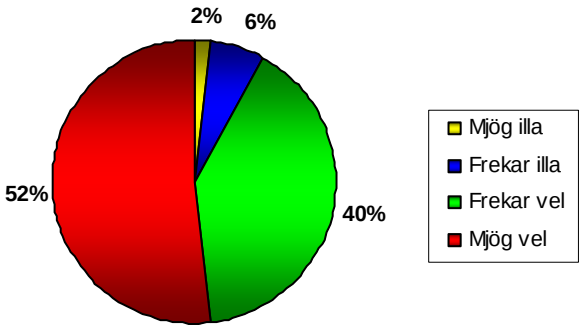
Helmingur svarenda notar ekki *óskaleið*, 28% svarenda gera það en 22% segja að slíkt eigi ekki við hjá viðkomandi. Á mynd 4.12.1. sést að konur eru líklegri en karlar til að nota óskaleið ($p<0,000$).



Mynd 4.11.1. Notar þú óskaleið? (n=582)

4.12. Mat á óskaleið

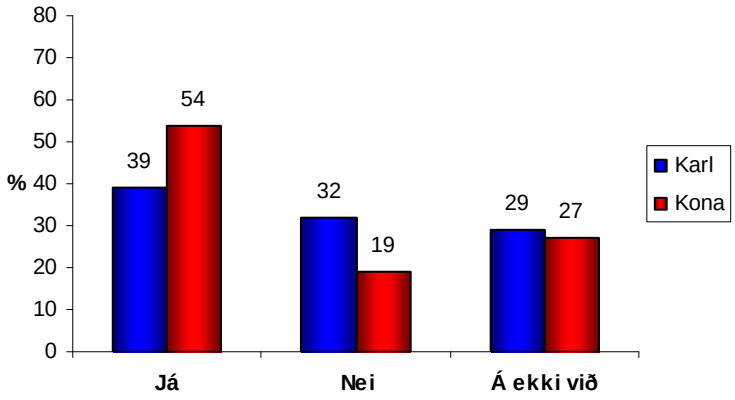
Af þeim, sem nota *óskaleið*, líkar 52% það mjög vel og 40% líkar það frekar vel. Um 6% líkar það illa og 2% frekar illa.



Mynd 4.12.1. Hvernig líkar þér óskaleiðin? (n=174)

4.13. Þátttaka í skipulagningu vaktaáætlunar

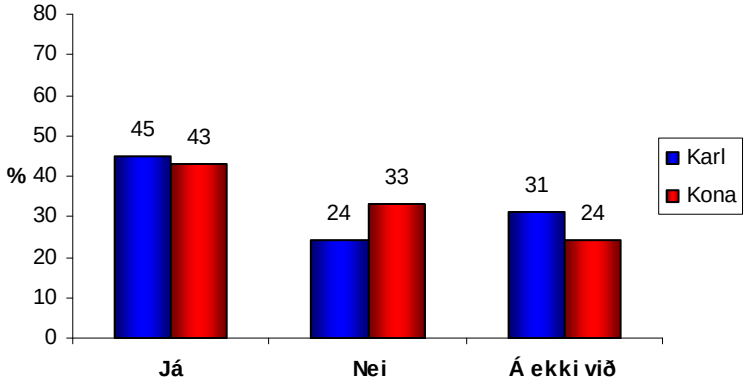
Helmingur svarenda myndi vilja taka meiri þátt í að skipuleggja vaktáætlun sína en 23% vilja það ekki. Í 27% tilfella átti þessi spurning ekki við. Konur eru líklegri en karlar til að vilja taka meiri þátt í að skipuleggja vaktaáætlun, sjá mynd 4.14.1. ($p<0,001$).



Mynd 4.13.1. Vildir þú geta tekið meiri þátt í að skipuleggja vaktaáætlun þína? (n=581)

4.14. Skorður vaktaáætlunar

Um 44% þátttakenda vilja hafa vaktaáætlunina í fastari skorðum en 30% vilja það ekki. Í 26% tilfella á þessi spurning ekki við. Á mynd 4.15.1. sést skipting á milli kynjanna en munurinn er ekki marktækur.

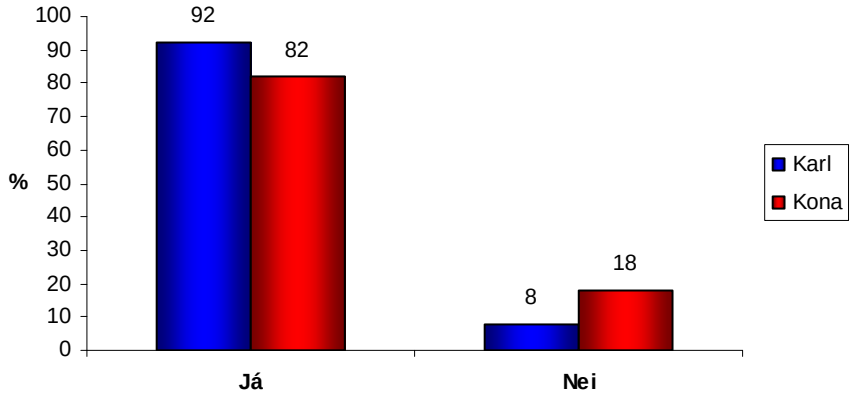


Mynd 4.14.1. Vildir þú hafa vaktaáætlun þína í fastari skorðum? (n=579)

5. Aukavaktir

5.1. Aukavaktir á síðastliðnum 12 mánuðum

Meirihluti þátttakenda, 85%, hefur tekið aukavakt á síðastliðnum 12 mánuðum. Karlar eru þó líklegri en konur til að hafa tekið aukavakt, sjá mynd 5.1.1. ($p<0,002$).

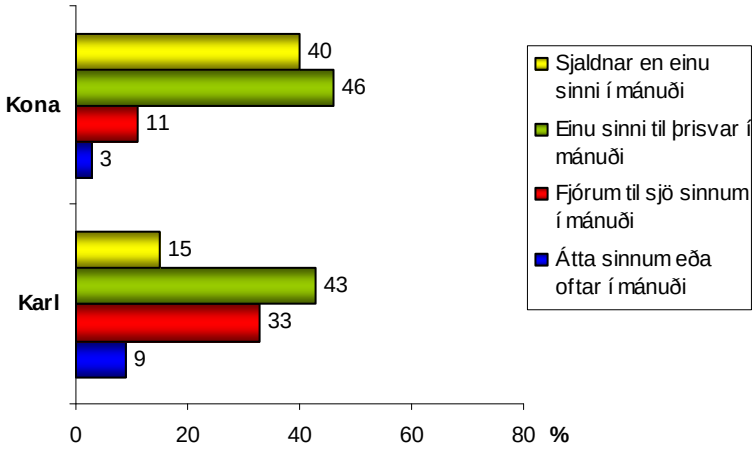


Mynd 5.1.1. Hefur þú tekið aukavakt/ir á síðustu 12 mánuðum? (n=605)

Þátttakendur af höfuðborgarsvæðinu eru líklegri til að hafa tekið aukavaktir en þátttakendur af landsbyggðinni (χ^2 (1)=4,06, p<0,05).

5.2. Hversu margar aukavaktir á mánuði

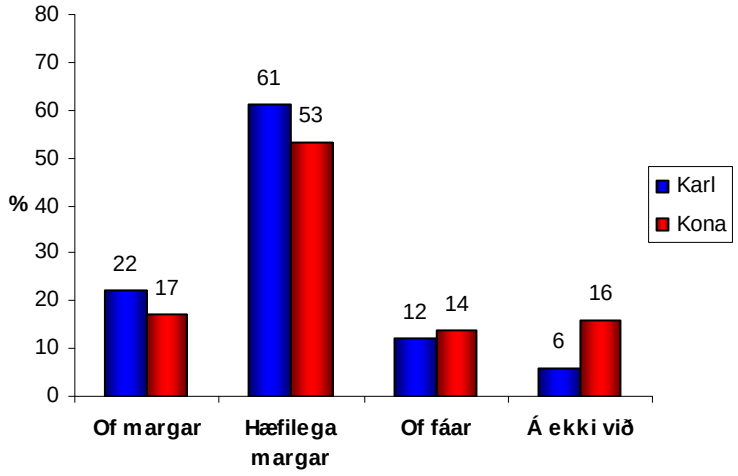
Flestir svarenda hafa tekið aukavakt einu sinni til þrisvar í mánuði, eða tæplega 46%, en 32% hafa tekið aukavaktir sjaldnar en einu sinni í mánuði. Rúmlega 4% svarenda hafa tekið aukavaktir átta sinnum eða oftar í mánuði og 18% hafa tekið aukavaktir fjórum til sjö sinnum.



Mynd 5.2.1. Hversu oft í mánuði hefur þú tekið aukavaktir að jafnaði? (n=526)

Mynd 5.2.1. sýnir að marktækur munur er á kynjunum en karlar taka fleiri aukavaktir að jafnaði en konur (p<0,000). Þó er hátt í helmingur kvenna (46%) og 43% karla sem tekur að jafnaði aukavakt einu sinni til þrisvar í mánuði.

Um 19% þátttakenda telja fjölda aukavakta vera of margar en meirihlutinn, eða 55%, telur þær hæfilega margar. Um 14% þátttakenda telur þær of fáar.



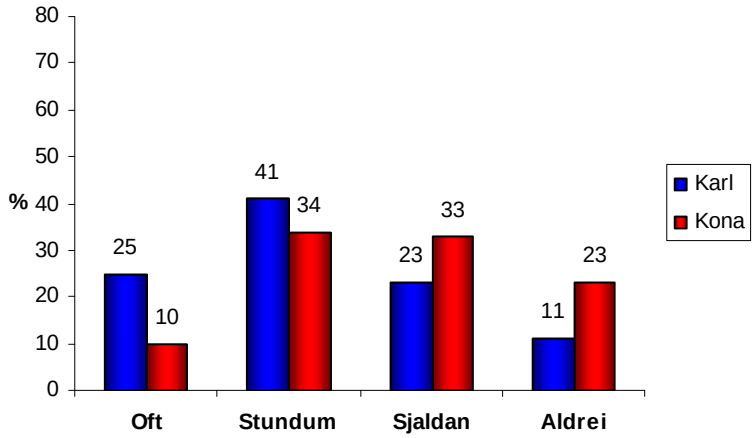
Mynd 5.2.2. Eru aukavaktirnar, sem þú tekur, að þínu mati of margar, hæfilega margar eða of fáar? (n=526)

Ekki er marktækur munur á fjölda aukavakta hjá þeim, sem eru með börn undir 18 ára aldri á heimilinu, og þeim sem eru ekki með börn á heimilinu.

Rúm 67% þeirra, sem telja aukavaktirnar vera of fáar, eru með heildarlaun undir 250 þúsundum á mánuði fyrir skatta. Starfsfólk með lægri laun en 250 þúsund krónur á mánuði er marktækt líklegra til að telja aukavaktirnar of fáar en þeir sem hafa hærri laun. (p<0,000) (n=563).

5.3. Eftirsókn í aukavaktir

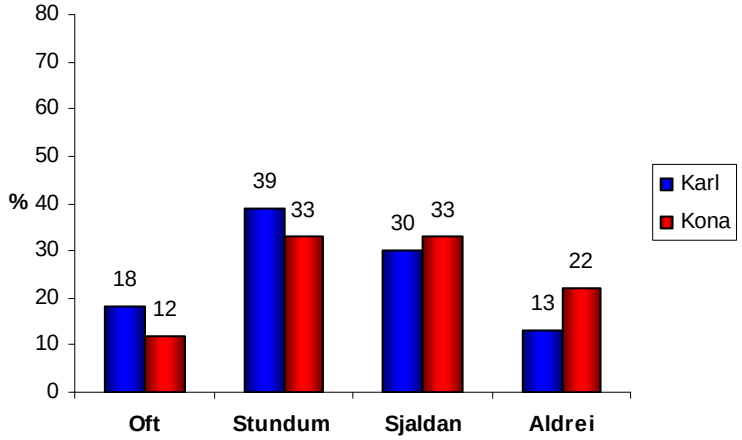
Í ljós kemur að 14% svarenda sækjast oft eftir að taka aukavaktir og 36% svarenda sækjast stundum eftir því. Um helmingur svarenda sækist sjaldan eða aldrei eftir því. Karlar eru marktækt líklegri til að sækjast eftir aukavöktum en konur, sjá mynd 5.4.1. (p<0,000).



Mynd 5.3.1. Hve oft sækistu eftir að taka aukavaktir? (n=578)

5.4. Þrýstingur að taka aukavaktir

Rannsóknin sýnir að 14% starfsfólks segjast oft finna fyrir þrýstingi að taka aukavaktir og 35% segjast stundum finna fyrir slíku. Rúmlega helmingur starfsfólks segist sjaldan eða aldrei finna fyrir þrýstingi til að taka aukavaktir. Karlar eru marktækt líklegri en konur til að finna fyrir þrýstingi til að taka aukavaktir ($p<0,05$).



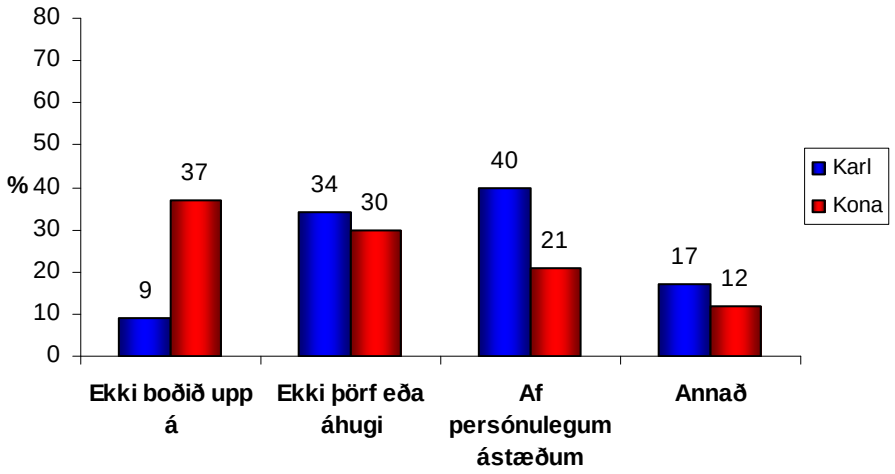
Mynd 5.4.1. Hve oft finnur þú fyrir þrýstingi til að taka aukavaktir? (n=577)

Þegar svör allra þátttakenda eru skoðuð (bæði þeirra, sem taka aukavaktir, og þeirra sem ekki taka aukavaktir) kemur í ljós að þrýstingur til að taka aukavaktir stafar aðallega

vegna undirmönnunar (51%). Þó er álíka stór hópur sem segir þrýstinginn koma frá þeim sjálfum eða fjölskyldunni og þá vegna peninganna sem fást fyrir aukavaktirnar (23%) og frá stjórnendum á vinnustað (22%).

5.5. Ástæður þess að taka ekki aukavaktir

Ekki liggja sömu ástæður að baki þess hjá konum og körlum að taka ekki aukavaktir. Þegar svör starfsfólks, sem hefur ekki tekið aukavaktir á síðastliðnum 12 mánuðum, eru skoðuð má sjá að karlar eru líklegri en konur til að taka ekki aukavaktir af persónulegum ástæðum og konur líklegri en karlar til að taka ekki aukavaktir vegna þess að ekki er boðið upp á þær ($p<0,000$).



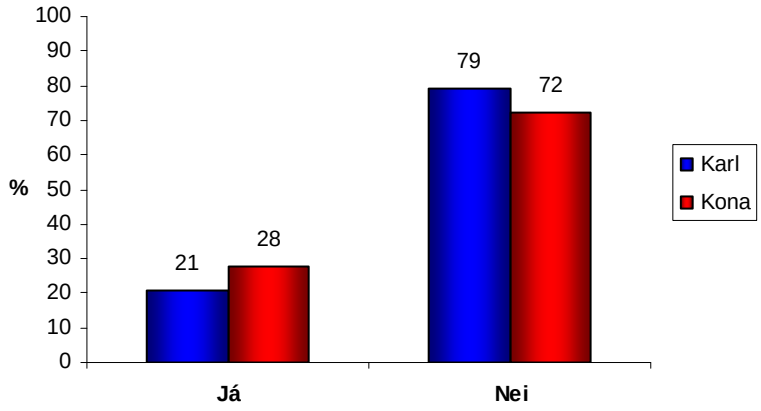
Mynd 5.5.1. Ef þú tekur ekki aukavaktir, hvers vegna er það? (n=267)

6. Bakvaktir

Í þessum kafla eru skoðaðar spurningar sem tengjast bakvöktum. Það er, hvort fólk taki bakvaktir, hve margar þær eru, mat á fjölda þeirra og hvort það sé að ósk starfsfólksins sjálfs sem það vinnur bakvaktir, hvort þrýstingurinn komi frá öðrum og hver sé ástæða þess að starfsfólk taki ekki bakvaktir. Einnig er skoðaður fjöldi útkalla á bakvakt og hversu fljótt viðkomandi þurfi að mæta til vinnu frá útkalli.

6.1. Bakvaktir á síðustu 12 mánuðum

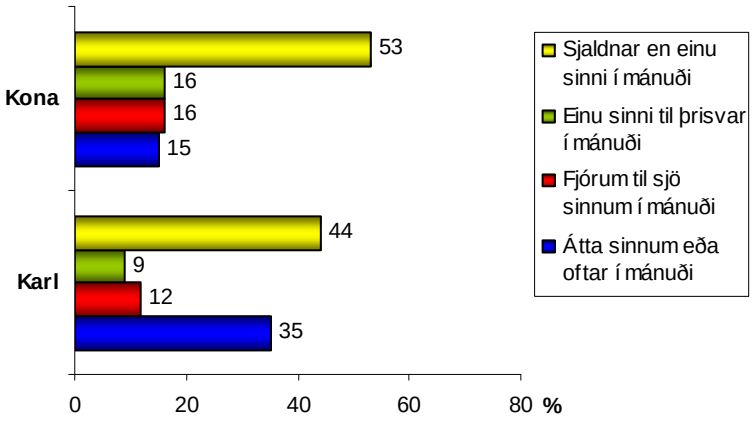
Flestir þátttakenda hafa ekki tekið bakvaktir á síðustu 12 mánuðum, eða 75%, en 25% hafa tekið bakvaktir. Á mynd 6.1.1. sést að ekki var marktækur munur á kynjunum.



Mynd 6.1.1. Hefur þú tekið bakvakt/ir á síðustu 12 mánuðum? (n=561)

6.2. Hversu margar bakvaktir á mánuði

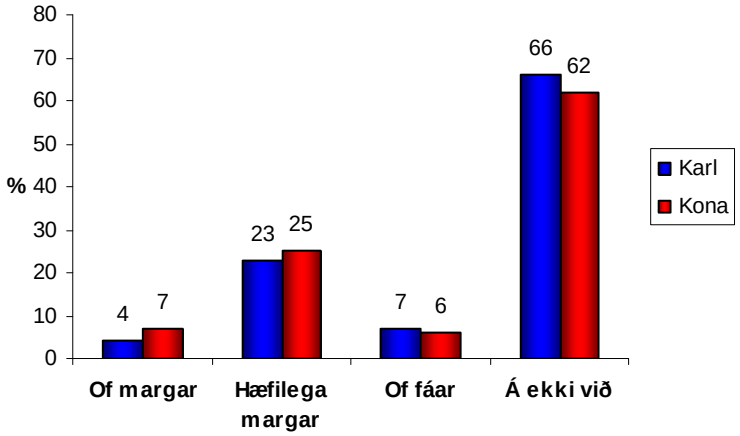
Hlutfall þeirra, sem eru á bakvakt að jafnaði átta sinnum eða oftar á mánuði, er 19%, hlutfall þeirra, sem eru á bakvakt fjórum til sjö sinnum í mánuði, er 15% og þeirra, sem eru einu sinni til þrisvar sinnum í mánuði, er 16%. Helmingur aðspurðra er sjaldnar en einu sinni í mánuði á bakvakt að jafnaði. Um 50% aðspurðra taka bakvaktir. Ekki er marktækur munur á milli kynjanna. Sjá mynd 6.2.1.



Mynd 6.2.1. Hversu oft í mánuði hefur þú tekið bakvakt/ir að jafnaði? (n=561)

6.3. Mat á fjölda bakvakta

Um 24% telja fjölda bakvakta hæfilegan, 6% telja bakvaktirnar of fáar og 6% telja þær of margar. Í 64% tilfella átti spurningin um mat á fjölda bakvakta ekki við. Á mynd 6.3.1. má sjá dreifinguna á meðal kynja.

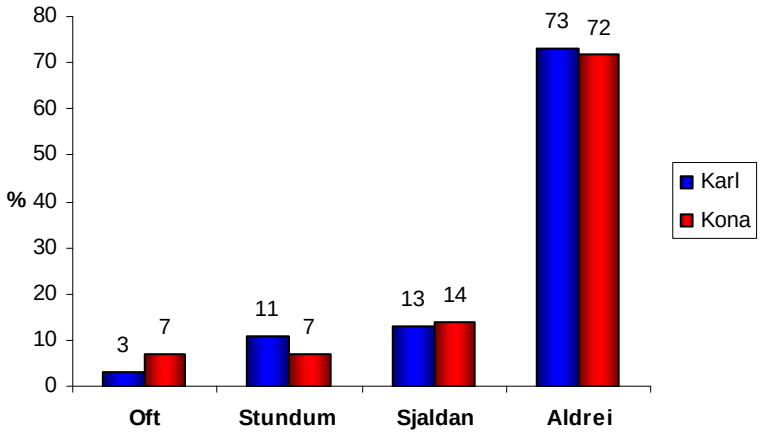


Mynd 6.3.1. Eru bakvaktirnar sem þú tekur að þínu mati of margar, hæfilega margar eða of fáar? (n=320)

Þegar skoðað er samspil menntunar og bakvakta kemur í ljós að eftir því sem fólk er með meiri menntun þeim mun líklegra er það til að telja að fjöldi bakvakta séu of margar (n=317) (p<0,002). Það er í samræmi við að eftir því sem fólk er með hærri laun þeim mun líklegra er það til að telja að bakvaktir séu of margar (p<0,000) (n=320).

6.4. Eftirsókn í bakvaktir

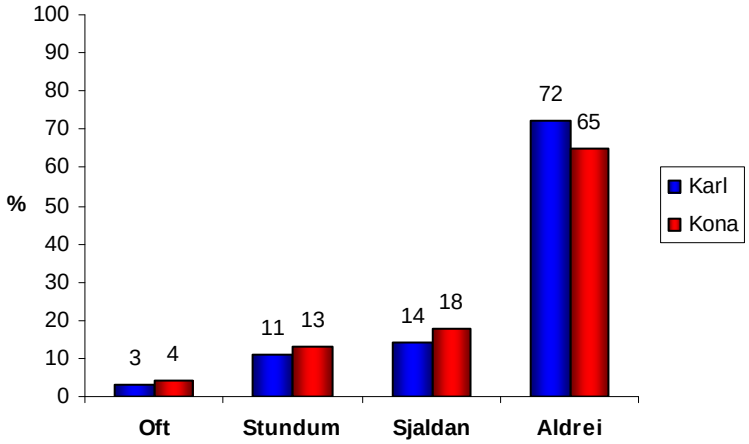
Flestir svarenda, eða 72% sækjast aldrei eftir bakvöktum og 14% sækjast sjaldan eftir þeim. Um 8% svarenda sækjast stundum eftir bakvöktum en 6% oft. Enginn marktækur munur er á kynjunum eins og kemur fram á mynd 6.4.1.



Mynd 6.4.1. Sækist þú eftir bakvöktum? (n=279)

6.5. Þrýstingur að taka bakvaktir

Meirihluti svarenda finnur aldrei fyrir þrýstingi að taka bakvaktir, eða 67%, og 17% finna sjaldan fyrir þrýstingi til að taka slíkar vaktir. Hlutfall þeirra, sem finna stundum fyrir þrýstingi að taka bakvaktir, er 13%, 3% finna oft fyrir slíkum þrýstingi. Mynd 6.5.1. sýnir skiptinguna á milli kynjanna.

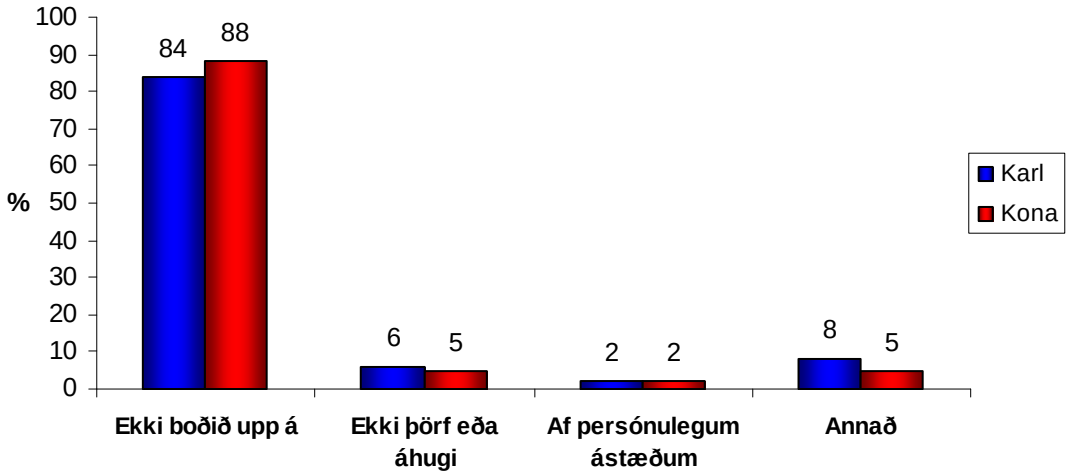


Mynd 6.5.1. Hve oft finnur þú fyrir þrýstingi til að taka bakvaktir? (n=280)

Þegar svör allra þátttakenda eru skoðuð (bæði þeirra sem taka bakvaktir og þeirra sem ekki taka bakvaktir) kemur í ljós að 11% aðspurðra segja að þrýstingurinn til að taka bakvaktir stafi af undirmönnun.

6.6. Ástæður þess að taka ekki bakvaktir

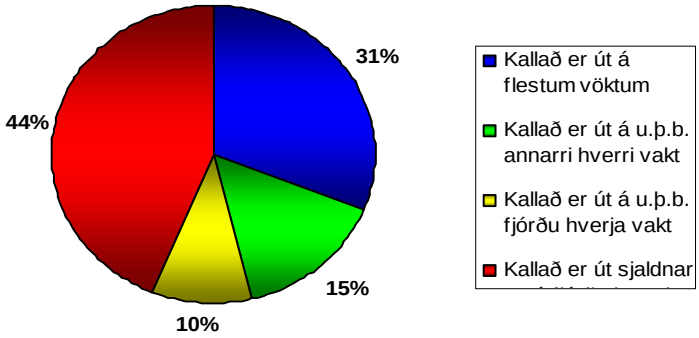
Helstu ástæður þess að starfsfólk tekur ekki bakvaktir er að ekki er boðið upp á þær eða í 87% tilfella. Ekki er marktækur munur á kynjunum eins og sést á mynd 6.6.1.



Mynd 6.6.1. Ef þú tekur ekki bakvaktir, hvers vegna er það? (n=343)

6.7. Fjöldi útkalla

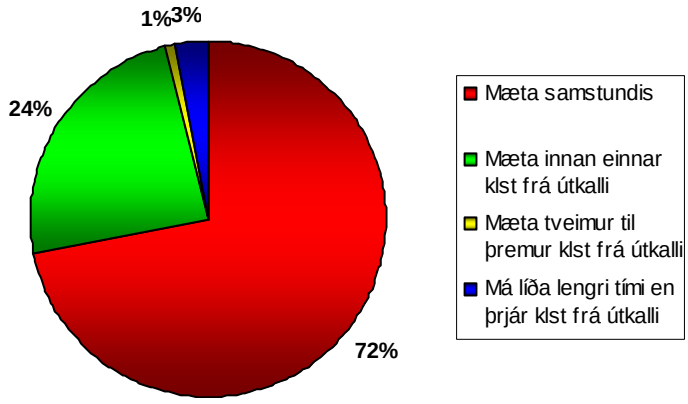
Um 31% þeirra, sem taka bakvaktir, fá útkall á flestum vöktum en 15% á um það bil annarri hverri vakt. Um 10% þátttakenda fá útkall á um það bil fjórðu hverri vakt en 44% þeirra, sem fá útkall, eru kallaðir út sjaldnar en á fjórðu hverri vakt.



Mynd 6.7.1. Hve oft er útkall á bakvöktunum sem þú tekur? (n=136)

6.8. Mæting eftir útkall

Flestir þeirra, sem eru á bakvakt, þurfa að mæta samstundis, eða 72% og 24% þurfa að mæta innan einnar klukkustundar frá útkalli. Um 1% þeirra, sem taka vaktir, þurfa að mæta tveimur til þremur klukkustundum eftir útkall og 3% mega láta líða lengri tíma en þrjár klukkustundir frá útkalli.



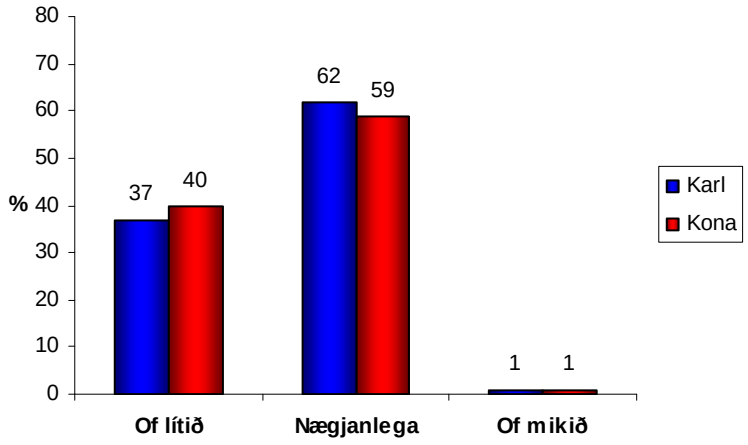
Mynd 6.8.1. Hve oft er útkall á bakvöktunum sem þú tekur? (n=136)

7. Svefn og hvíld

Í þessum hluta voru þátttakendur beðnir að svara hvort þeim fyndust þeir fá nóga hvíld, hvort þeir ættu í erfiðleikum með að sofna og hvort þeir legðu sig að deginum til. Einnig var spurt um notkun svefnlyfja, hvort fólki fyndist það vakna of snemma, væri úthvílt eða vaknaði upp að nóttu til.

7.1. Svefn

Meirihluta svarenda finnst þeir sofa nægjanlega, eða 60%, en 39% finnst þeir sofa of lítið, 1% finnst þeir sofa of mikið. Á mynd 7.1.1. sést að hlutföllin eru svipuð hjá körlum og konum.

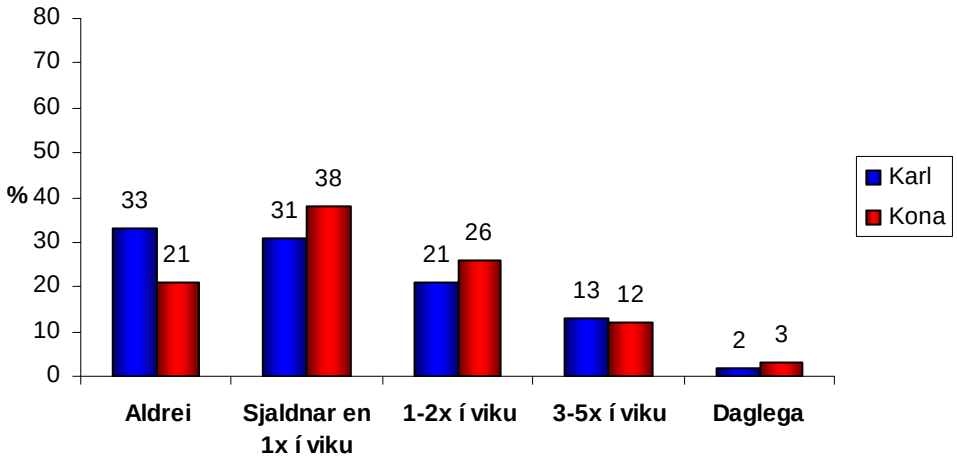


Mynd 7.1.1. Finnst þér þú að jafnaði sofa of lítið, nægjanlega eða of mikið? (n=608)

Þeir, sem eru í vaktavinnu, eru líklegri en aðrir til að segja að þeir sofi ekki nóg (p<0,000) (n=597). Þátttakendur, sem vinna helgarvinnu, eru marktækt líklegri til að sofa of lítið en þeir sem vinna ekki helgarvinnu (p<0,001) (n=580).
Fólk, sem vinnur næturvaktir ýmist með eða án annarra tegunda af vöktum, er líklegra til að finnast það að sofa of lítið en fólk sem eru ekki á næturvöktum (p<0,005) (n=598). Marktækt samband er á milli þess að fólki finnist það fá of lítinn svefn og að það sé frekar ósammála eða mjög ósammála þeirri fullyrðingu að auðvelt sé að samræma fjölskyldulíf og vinnu en 60% voru í þeim hópi (p<0,000) (n=604).

7.2. Svefnhættir

Fjórðungur svarenda á aldrei erfitt með að sofna á kvöldin og 36% sjaldnar en einu sinni í viku. Um 24% eiga erfitt með að sofna á kvöldin 1 sinni til 2svar í viku, 12% eiga erfitt með það 3svar til 5 sinnum í viku en 3% eiga í daglegum erfiðleikum með að sofna. Á mynd 7.2.1. sést hvernig þetta kemur út hjá kynjunum en ekki er marktækur munur á konum og körlum.

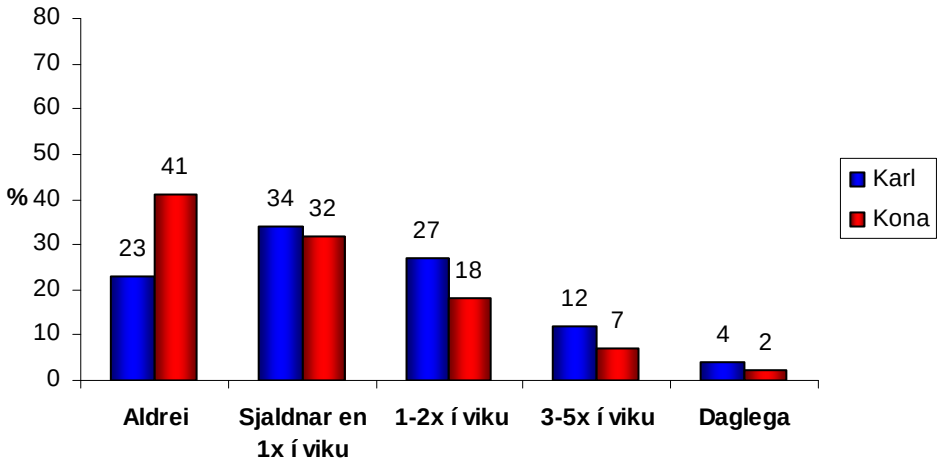


Mynd 7.2.1. Hve oft áttu erfitt með að sofna á kvöldin? (n=603)

Þeir, sem vinna vaktavinnu, eiga oftar erfitt með að sofna kvöldin en þeir sem vinna ekki vaktavinnu ($p<0,05$) (n=593).

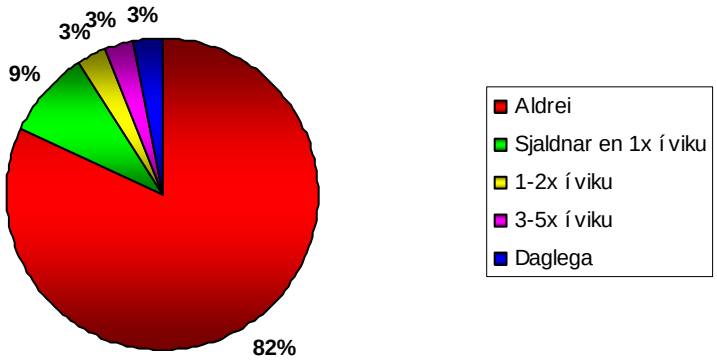
Þeir þátttakendur, sem vinna eitthvað á kvöld- og/eða næturvöktum eða ýmist á dag-, kvöld- eða næturvöktum, eru líklegri til að eiga erfitt með að sofna en þeir sem vinna ekki á kvöld- og/eða næturvöktum ($p<0,001$) (n=592).

Um 36% svarenda sofa aldrei smá stund að degi til og 32% leggja sig sjaldnar en einu sinni í viku. 21% sefur smá stund að degi til 1 sinni til 2svar í viku en 11% fá sér blund að deginum 3svar í viku eða daglega. Þeir, sem vinna vaktavinnu, eru marktækt líklegri til að sofa smá stund að deginum til en þeir sem vinna ekki vaktavinnu ($p<0,000$) (n=577)**.** Karlar eru líklegri en konur til að sofa smá stund að degi til (Mynd 7.2.2.) ($p<0,000$) (n=587).



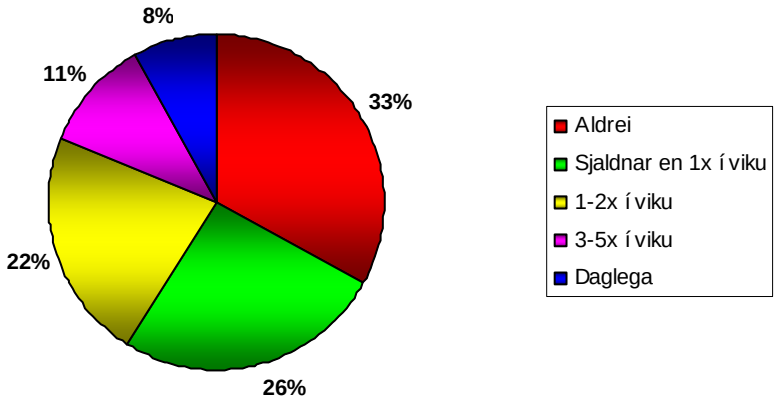
Mynd 7.2.2. Hve oft sefur þú smá stund að degi til? (n=587)

Mynd 7.2.3. sýnir að 82% aðspurðra nota aldrei svefnlyf og 9% gera það sjaldnar en einu sinni í viku.



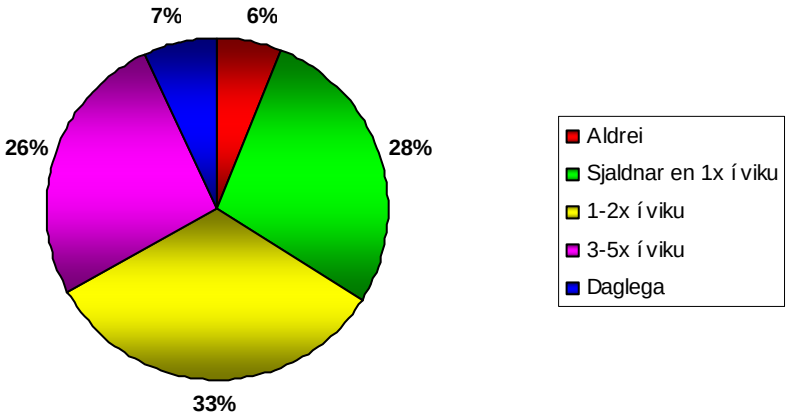
Mynd 7.2.3. Hve oft notar þú svefnlyf? (n=590)

Þegar spurt var hversu oft viðkomandi vaknar of snemma að morgni (mynd 7.2.3.) svöruðu 33% aldrei, 26% sjaldnar en einu sinni í viku, 22% 1 sinni til 2svar í viku, 11% 3svar til 5 sinnum í viku en 8% sögðust vakna of snemma á hverjum morgni.



Mynd 7.2.4. Hve oft vaknar þú of snemma á morgnana? (n=590)

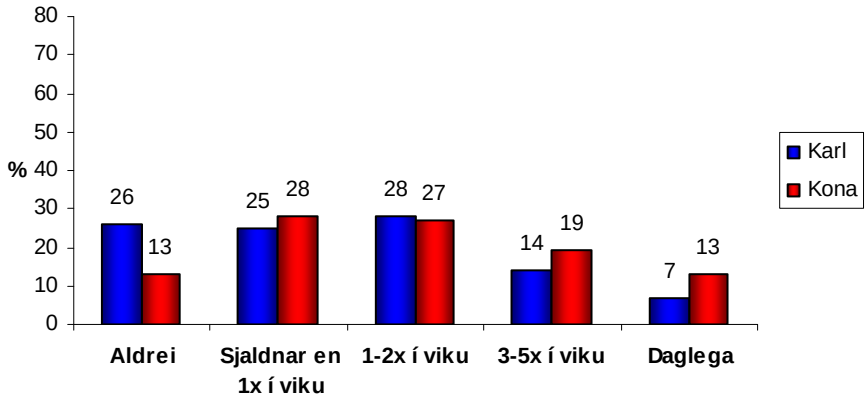
Þegar spurt var hversu oft viðkomandi vaknar ekki úthvíldur segjast 26% vakna óúthvíld 3svar til 5 sinnum í viku en 7% segja það daglegan viðburð. Um 6% segja það aldrei henda og 28% segja það gerast sjaldnar en einu sinni í viku. Sjá nánar á mynd 7.2.4.



Mynd 7.2.4. Hve oft vaknar þú óúthvíld(ur)? (n=602)

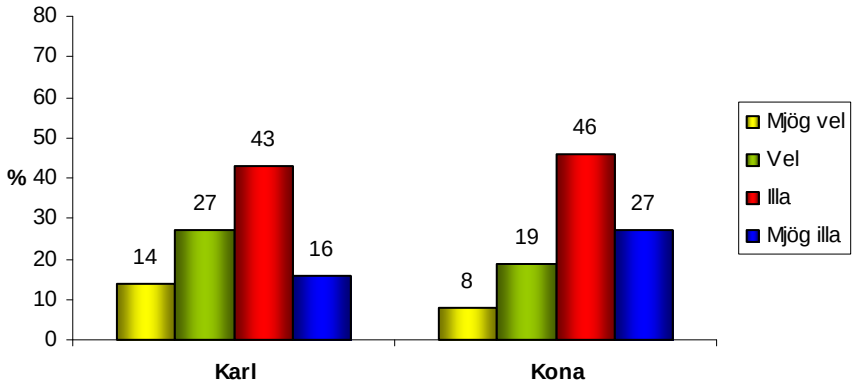
Þátttakendur af höfðuðborgarsvæðinu eru líklegri en landsbyggðarfólk til að vakna óúthvíldir ($p<0,05$).

Einnig var spurt hversu oft fólk vaknaði upp á nóttunni. Sautján af hundraði vakna aldrei upp á nóttunni, 11% gera það daglega og 18% 3svar til 5 sinnum í viku. Á mynd 7.2.5. sést að konur eru líklegri en karlar til að vakna oft upp að nóttu til ($p<0,001$).



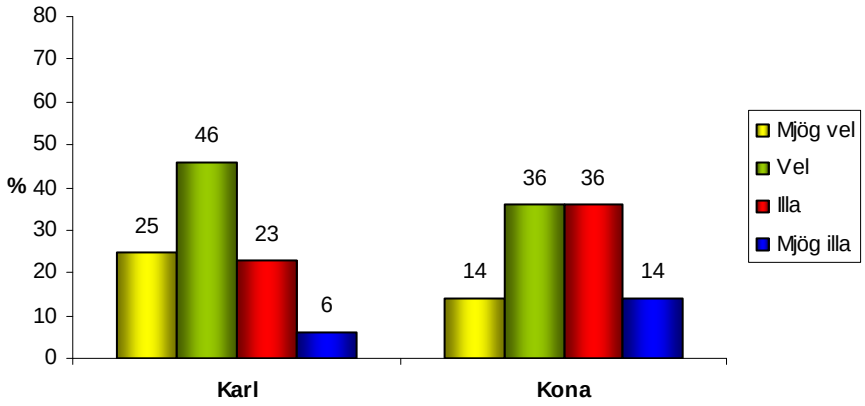
Mynd 7.2.5. Hve oft vaknar þú upp að nóttu til? (n=596)

Sérstaklega var spurt um svefn í tengslum við næturvaktir en 32% aðspurðra sögðu að það gengi vel eða mjög vel að sofa daginn fyrir næturvaktina en 68% sögðu það ganga illa eða mjög illa. Mynd 7.2.5. sýnir að konur eru mun líklegri en karlar til að eiga erfitt með svefn daginn fyrir næturvakt. Munurinn er tölfræðilega marktækur ($p<0,05$).



Mynd 7.2.6. Hvernig gengur þér að sofa daginn fyrir næturvakt?(n=396)

Þegar spurt var hvernig gengi að sofa að deginum til eftir næturvakt kemur í ljós að 57% aðspurðra finnst það ganga vel eða mjög vel en 43% finnst það ganga illa eða mjög illa. Konur eru líklegri en karlar til að segja það ganga illa eða mjög illa að sofa að deginum til eftir næturvakt. Sjá mynd 7.2.7 ($p<0,000$).

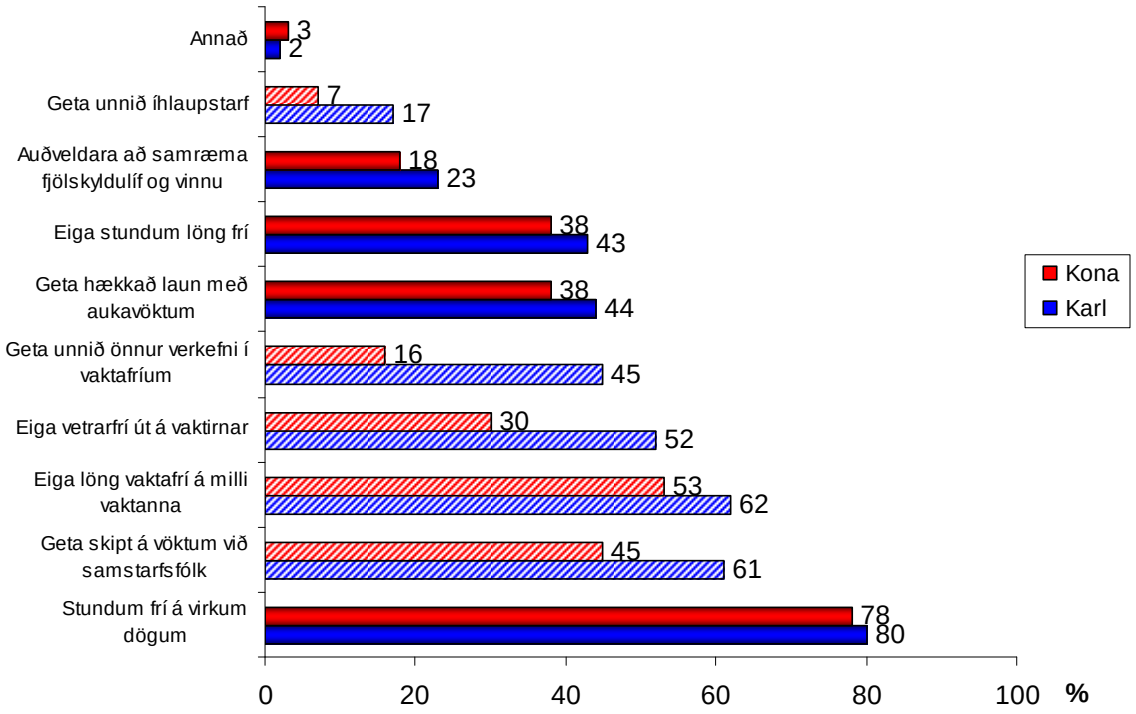


Mynd 7.2.7. Hvernig gengur þér að sofa að deginum til eftir næturvakt?(n=396)

8. Viðhorf til vaktavinnu

Í þessum hluta var spurt um kosti og galla vaktavinnunnar, ánægju og óánægju með vaktaálag (greiðslur) og framtíðarsýn viðkomandi varðandi vaktavinnu.

8.1. Kostir við vaktavinnu

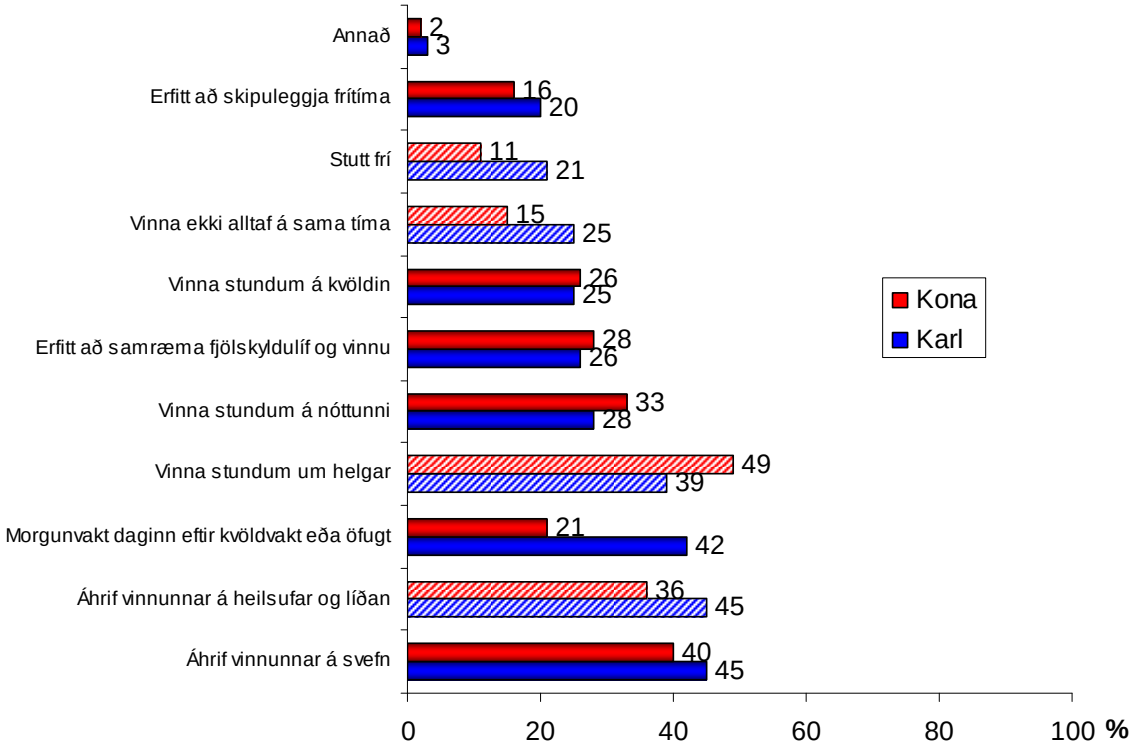


Mynd 8.1.1. Kostir við vaktavinnu? (n=630)

Mynd 8.1.1. lýsir kostum vaktavinnu að mati svarenda. Um 80% karla telja það kost við vaktavinnu að eiga stundum frí á virkum dögum og 78% kvenna telja það kost.

Súlurnar, sem hafa skálínur, sýna þegar marktækur munur er á konum og körlum. Karlar eru líklegri en konur til að telja það kost að geta skipt á vöktum við samstarfsfólk sitt, þeir eru líklegri til að telja það kost að eiga vetrarfrí út á vaktirnar, að geta unnið önnur verkefni á milli vakta sem og að geta unnið vaktavinnu sem íhlaupastarf.

8.2. Gallar við vaktavinnu



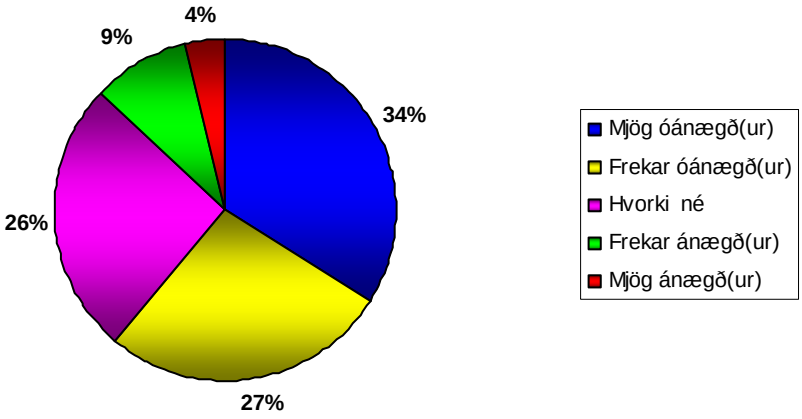
Mynd 8.2.1. Gallar við vaktavinnu? (n=630)

Mynd 8.2.1. sýnir galla við vaktavinnu. Um 63% kvenna og 57% karla telja það galla að vinna stundum á hátíðisdögum. Súlurnar með skálínunum þýða að munurinn á milli karla og kvenna er marktækur. Karlar eru líklegri en konur til að finnast það galli að vinna ekki alltaf á sama tíma, að vera á morgunvakt daginn eftir kvöldvakt eða kvöldvakt daginn eftir næturvakt og þeim finnst fríin stutt. Konur eru líklegri en karlar til að telja það til galla að vinna um helgar.

8.3. Ánægja/óánægja með vaktaálag

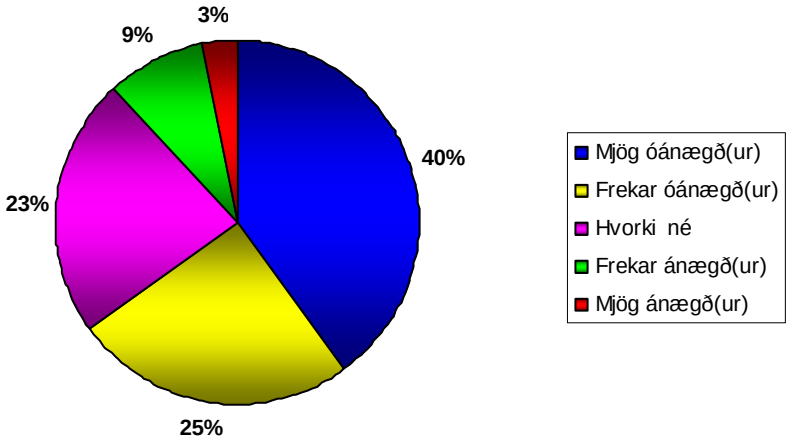
Spurt var sérstaklega um ánægju fólks með vaktaálag á mismunandi vöktum.

Á mynd 8.3.1 má sjá að stærsti hópurinn, 34%, er mjög óánægður með vaktaálagið (greiðslu) á kvöldvöktum og ef við bætast þeir sem eru frekar óánægðir er hlutfallið orðið 61%.



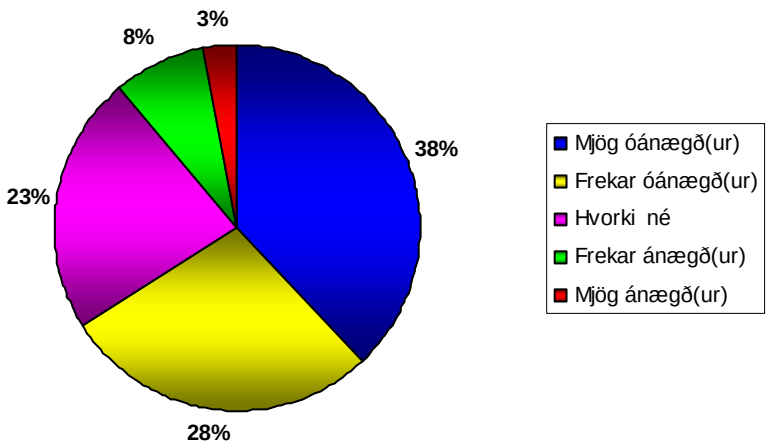
Mynd 8.3.1. Hve ánægð(ur)/óánægð(ur) ert þú með núverandi vaktaálag (greiðslu)? Kvöldvaktir (n=460)

Stærsti hluti svarenda er mjög eða frekar óánægður með vaktaálag á næturvöktum, eða 65% aðspurðra, sjá nánar á mynd 8.3.2.
Karlar eru marktækt óánægðari en konur, 70% karla eru mjög eða frekar óánægðir með vaktaálag á næturvöktum en 55% kvenna (p<0,007).



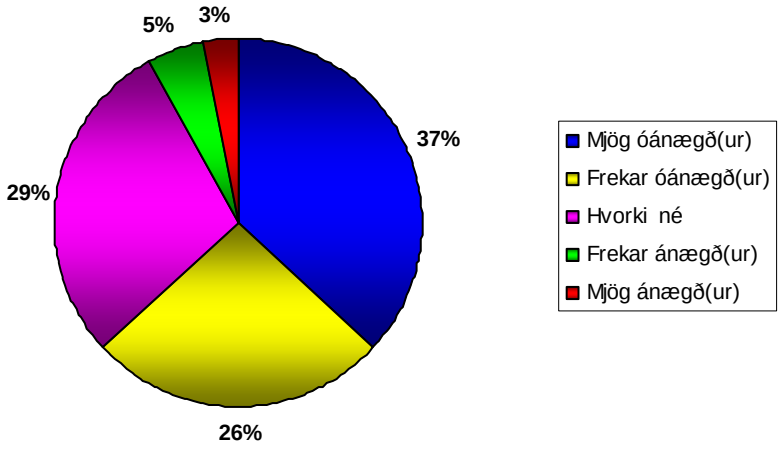
Mynd 8.3.2. Hve ánægð(ur)/óánægð(ur) ertu þú með núverandi vaktaálag (greiðslu)? Næturvaktir (n=396)

Þegar kemur að vaktaálagi um helgar eru 66% aðspurðra mjög eða frekar óánægðir með vaktaálagið á helgarvöktum en 11% eru frekar eða mjög ánægðir, sjá mynd 8.3.3.



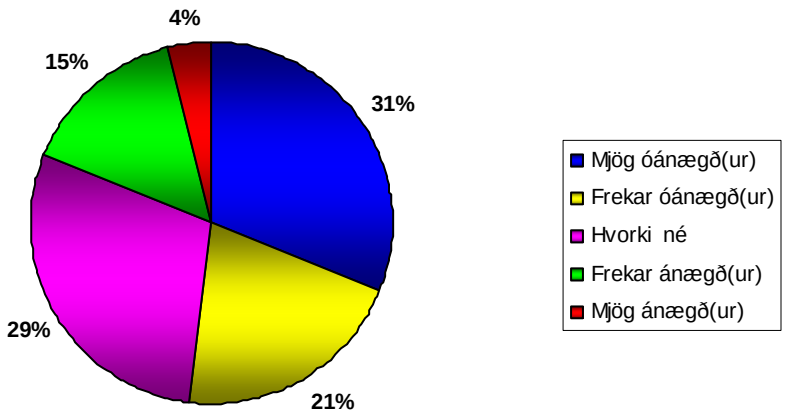
Mynd 8.3.3. Hve ánægð(ur)/óánægð(ur) ertu þú með núverandi vaktaálag (greiðslu)? Helgarvaktir (n=469)

Á mynd 8.3.4. sést niðurstaðan þegar spurt var um ánægju með vaktaálag á bakvöktum, en stærsti hópurinn, eða 37%, segist vera mjög óánægður með það. Ef þeim er bætt við, sem eru frekar óánægð með greiðslur fyrir bakvaktir, er hlutfall óánægðra 63%.



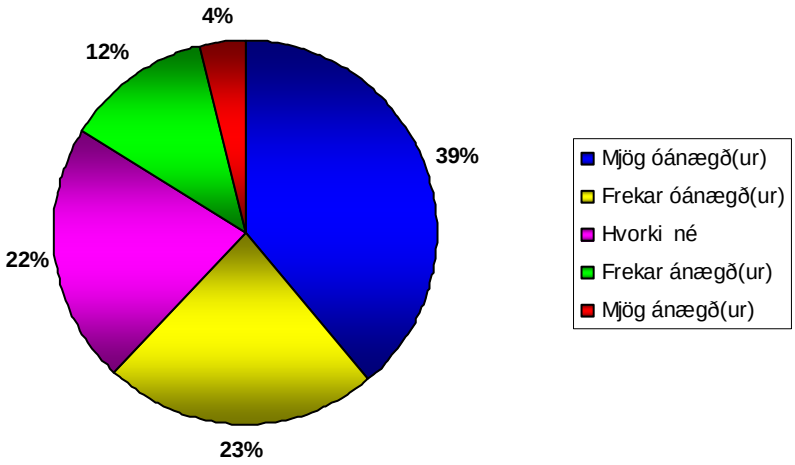
Mynd 8.3.4. Hve ánægð(ur)/óánægð(ur) ertu þú með núverandi vaktaálag (greiðslu)? Bakvaktir (n=201)

Um 52% aðspurðra voru frekar eða mjög óánægð með vaktaálagið á aukavöktum en 19% voru frekar eða mjög ánægð með álagið. (Mynd 8.3.5.)



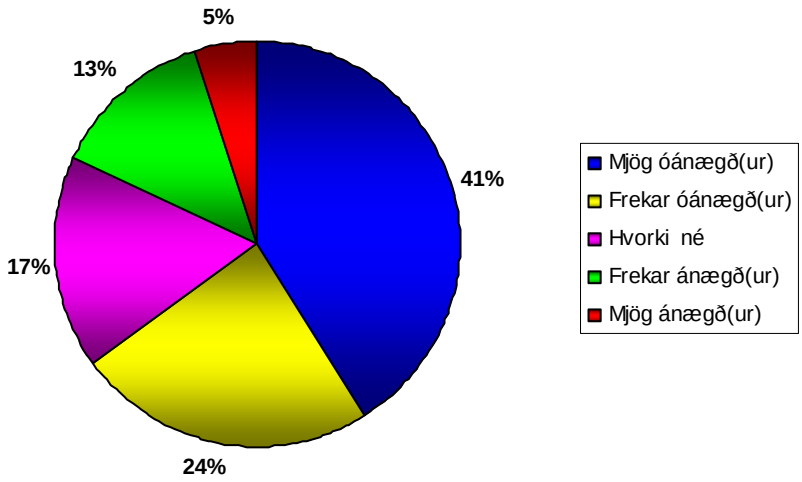
Mynd 8.3.5. Hve ánægð(ur)/óánægð(ur) ertu þú með núverandi vaktaálag (greiðslu)? Aukavaktir (n=429)

Flest, eða 62% aðspurðra, voru frekar eða mjög óánægð með vaktaálag á sérstökum frídögum (hátíðarvöktum) eins og sést á mynd 8.3.6.



Mynd 8.3.6. Hve ánægð(ur)/óánægð(ur) ertu þú með núverandi vaktaálag (greiðslu)? Sérstakir frídagar (n=448)

Þegar spurt er um ánægju með vaktaálag á stórhátíðarvöktum er stærsti hópurinn, 41%, mjög óánægður með það. Þegar teknir eru til viðbótar þeir, sem eru frekar óánægðir, verður hlutfallið 65%.

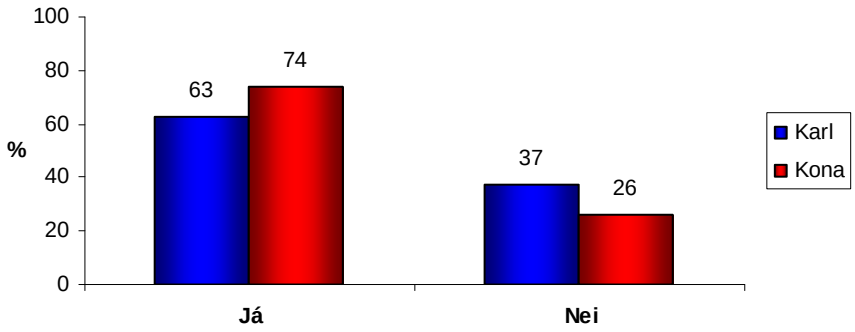


Mynd 8.3.7. Hve ánægð(ur)/óánægð(ur) ertu þú með núverandi vaktaálag (greiðslu)? Stórhátíðarvaktir (n=457).

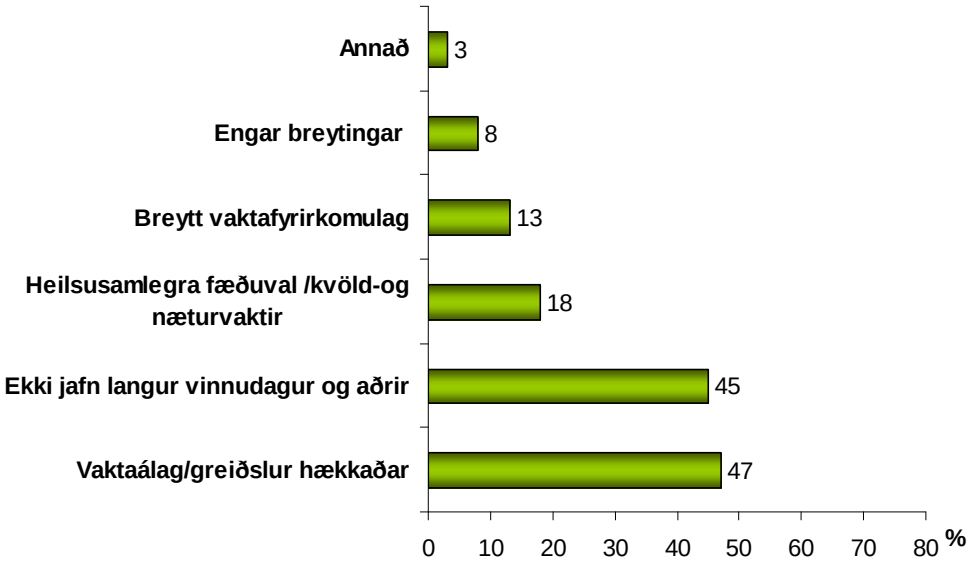
Þannig má segja að mest óánægja sé með vaktaálag á næturvöktum (66%) og stórhátíðardögum (65%) en minnst óánægja virðist vera með vaktaálag á aukavöktum, þó er meirihlutinn, 52%, frekar eða mjög óánægður með vaktaálag á aukavöktum

8.4. Framtíðin

Þátttakendur voru spurðir hvort þeir hefðu hugsað sér að vinna vaktavinnu næstu árin. Flestir, eða 66% aðspurðra, hafa hugsað sér það en 34% svöruðu spurningunni neitandi. Marktækur munur var á svörum karla og kvenna, á mynd 8.4.1. kemur fram að konur eru líklegri en karlar til að segjast ætla að vinna vaktavinnu næstu árin (p<0,05).



Mynd 8.4.1. Hefurðu hugsað þér að vinna vaktavinnu næstu árin? (n=596)



Mynd 8.4.2. Ef þú vinnur ekki vaktavinnu eða hefur hugsað þér að hætta í vakta-vinnu á næstunni, hvað þyrfti að breytast til að þú gætir hugsað þér að vinna (áfram) á vöktum? (n=657)

Þau atriði, sem virðast geta haft mest áhrif á það að fólk, sem vinnur ekki vaktavinnu eða ætlar að hætta á næstunni, geti hugsað sér að vinna (áfram) á vöktum eru í fyrsta lagi ef vaktaálag/greiðslur yrði hækkað og að vaktavinnufólk ynni ekki jafn langan vinnudag og þeir sem ekki eru í vaktavinnu. Hátt í fimmtungur nefnir heilsusamlegra fæðuval á kvöld/næturvöktum.

Karlar voru líklegri en konur til að merkja við það að þurfa ekki að vinna jafn langan vinnudag og aðrir ($p<0,000$). Þeir lögðu líka umfram konur áherslu á hækkun vaktaálags/greiðslna ($p<0,003$). Að öðru leyti var ekki marktækur munur á kynjunum.

IV. SAMANTEKT OG UMRÆÐUR

Hvernig er hægt að gera vaktavinnu meira aðlaðandi? Svör kvenna og karla í rannsókninni eru oft ólík enda störfin mismunandi sem og vaktafyrirkomulagið. Karlar hafa að meðaltali hærri laun en konur en síður háskólamenntun. Það sem virðist helst geta fengið starfsfólk til að vilja halda áfram í vaktavinnu er að vaktaálag/greiðslur verði hækkaðar og að fullt starf vaktavinnufólks telji færri stundir í viku en fullt starf annarra. Benda má á að þótt starfsfólk vilji hafa vaktaáætlunina í föstum skorðum ríkir mikil ánægja meðal starfsmanna með að geta skipulagt vinnutíma sinn með svokallaðri *óskaleið*. Vert er að hugleiða hvort hægt sé að bjóða fleiri starfsmönnum en nú er upp á *óskaleið* eða sambærilegt kerfi til að auka möguleikana á sveigjanleika í starfi og þar með að draga úr árekstrum vaktavinnunnar við fjölskyldulíf og frítíma. Niðurstöður endurspegla að samþætting fjölskyldu-, félags- og atvinnulífs er erfitt verkefni hjá ákveðnum hópi vaktavinnufólks.

Kostir vaktavinnu.

Mikill meirihluti karla og kvenna nefnir sem helsta kost vaktavinnu að eiga stundum frí á virkum dögum. Karlar, fremur en konur, sáu það sem kost að geta skipt á vöktum við samstarfsfólk, að eiga löng vaktafrí á milli vakta, að eiga vetrarfrí út á vaktirnar og að geta unnið önnur verkefni í vaktafríum. Meðal kosta hjá báðum kynjum var það nefnt að geta hækkað laun með aukavöktum, að eiga stundum löng frí og um 20% töldu að auðveldara væri að samræma fjölskyldulíf og vinnu í vaktavinnu en í annarri vinnu. Karlar (17%) fremur en konur (7%) sögðu að vaktavinnan hefði þann kost að unnt væri að vinna hana sem íhlaupavinnu t.d. með námi.

Gallar við vaktavinnu.

Meirihluta karla og kvenna fannst helstu gallar vaktavinnu að þurfa stundum að vinna á hátíðum. Bæði karlar og konur töldu að vaktavinnan hefði neikvæð áhrif á svefn, heilsufar og líðan. Karlar, fremur en konur, nefndu það sem galla að þurfa að fara á morgunvakt daginn eftir kvöldvakt eða á kvöldvakt daginn eftir næturvakt. Á hinn bóginn fannst konum fremur en körlum galli að þurfa að vinna á helgum. Bæði kynin nefndu það sem galla að vinna stundum á kvöldin eða að næturlagi, að erfitt gæti verið að samræma fjölskyldulíf og vinnu og að skipuleggja frítímann. Karlar fremur en konur nefndu það sem galla að vinna ekki alltaf á sama tíma og að fríin væru stutt. Þetta þótt karlar eigi almennt lengri frí á milli vakta en konur.

Svörun við spurningalistanum var góð eða 80%, þar af eru karlar rétt rúmlega fjórðungur. Allflestir, eða 83% þátttakenda, unnu vaktavinnu. Fleiri konur en karlar höfðu unnið vaktavinnu í meir en 20 ár en fleiri karlar en konur höfðu unnið vaktavinnu í 11 – 20 ár. Tæp 40% þátttakenda sögðust einhvern tíma hafa skipt um starf til að hvíla sig á vaktavinnunni og voru konur líklegri til þessa en karlar.

Viðhorf kvenna og karla til vaktavinnu eru að mörgu leyti ólík en nærtækustu skýringar á því eru að störf karla og kvenna, sem þátt tóku í könnuninni, eru gjörólík. Flestir karlanna vinna sem slökkviliðsmenn eða í lögreglunni en konurnar í umönnunarstörfum. Karlar eru líklegri en konur að vinna 12 tíma vaktir og fríum þeirra er öðruvísi háttað en fríum kvenna, sem gefur þeim færi á að vinna íhlaupastörf og önnur verkefni í vaktafríum sem talið var til kosta hjá körlunum fremur en konunum. Niðurstöður sýndu líka að karlar eru líklegri til að vera í öðru launuðu starfi.

Flestir starfsmenn eru ánægðir með lengd vakta. Konur í umönnunarstörfum vinna flestar 8 stunda vaktir, sem eru breytilegar, og frí á milli vaktatarna ekki löng. Stærsti hluti þátttakenda er óánægður með vaktaálag (greiðslur), sama hvort spurt er um kvöld-, nætur-, helgar-, bak-, eða aukavaktir. Óánægjan var enn greinilegri þegar spurt var um vaktaálag á sérstökum frídögum (hátíðarvöktum og stórhátíðarvöktum).

Marktækur munur kemur fram á heildarlaunum karla og kvenna þannig að karlarnir eru með hærri laun þótt konurnar séu fremur með háskólamenntun. Hluti af skýringunni getur verið að karlar vinni frekar en konur á helgum og hátíðisdögum.

Fleiri konur en karlar höfðu breytt um starf til að hvíla sig á vaktavinnunni. Rúmur þriðjungur þátttakenda sagðist ekki ætla að vinna vaktavinnu næstu árin og gildir það fremur um karla en konur. Það sem virðist hvað helst geta fengið starfsfólk til að breyta þessari afstöðu sinni er að vaktaálag/greiðslur verði hækkaðar og vinnutíminn styttur. Þegar starfsfólk, sem vinnur ekki vaktavinnu eða hafði hugsað sér að hætta, var spurt hvað þyrfti að breytast til að það vildi halda áfram í vaktavinnu, merktu 45% við svarmöguleikann „Að fólk, sem vinnur vaktavinnu, þurfi ekki að skila jafn langri vinnuviku og aðrir starfsmenn“.

Vert er að draga fram að 92% karla og 82% kvenna höfðu unnið aukavaktir s.l. ár og 85% karla og 60% kvenna höfðu unnið eina eða fleiri aukavaktir í mánuði. Þessar upplýsingar þarf að skoða í ljósi þess að rétt tæpur helmingur þátttakenda segist oft eða stundum finna fyrir þrýstingi að taka aukavaktir. Þegar spurt var hverjir beiti þrýstingnum sagði helmingur þátttakenda að þrýstingurinn væri „vegna ástands eða undirmönnunar á vinnustað“ (þ.e. samviska þín býður þér að þú takir á vandanum með samstarfmönnum).

Ein skýring á því að karlar taka fleiri aukavaktir en konur er að síður er boðið upp á aukavaktir á vinnustöðum kvenna. Um helmingur starfsmanna sækist oft eða stundum eftir að vinna aukavaktir og á það einkum við þá sem lægst hafa launin. Starfsfólk með lægri laun en 250 þúsund krónur á mánuði var líklegra en aðrir að telja aukavaktirnar of fáar. Konur voru líklegri en karlar til að fá ekki þann fjölda aukavakta sem þær óskuðu. Greinilegt er að þessi hópur vill reyna að bæta sér upp lág laun með því að taka aukavaktir. Svipað kom fram þegar horft var til bakvakta því að fólk með hærri laun telur frekar en þeir, sem hafa lægstu launin, að fjöldi bakvakta sé of mikill. Lausráðnir starfsmenn reynast vera með lægri laun heldur en fastráðnir og kemur það ekki á óvart.

Um 37% karla og 40% kvenna finnst helgarvaktir of margar. Stærsti hluti starfsfólks (94% karla og 86% kvenna) vinnur líka stundum á hátíðisdögum og eru 59% karla og 64% kvenna frekar eða mjög óánægð með það.

Samspil fjölskyldu og atvinnulífs hjá vaktavinnufólki virðist einkum flókið meðal þeirra sem eru með börn á leikskólaaldri. Þessi hópur var líklegri en aðrir vaktavinnuhópar, sem tóku þátt í rannsókninni, til að vera ósammála því að auðvelt væri að samræma fjölskyldu- og einkalíf. Þar kemur til opnunartími dagvistarstofnana en 44% þeirra, sem eiga börn á leikskólaaldri, segja það gangi illa að samræma vinnu og opnunartíma dagvistarstofnanna. Einstæðir foreldrar, sem eru í vaktavinnu, eiga erfiðara með samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs en aðrir starfshópar.

Athygli vekur að karlar eru líklegri en konur til að segja að það gangi illa að samræma vinnu og opnunartíma dagvistarstofnanna. Þetta er sérstaklega áhugavert í ljósi þess að konur eru líklegri en karlar til að vera einhleypar með barn eða börn. Möguleg skýring er sú að karlar eru að jafnaði á lengri vöktum en konur, þeir eru líklegri til að taka aukavaktir og til að vinna um helgar og á hátíðisdögum. Vera má að skipulag dagvistunar sé frekar miðað við þarfir kvenna en karla. Það má líka snúa þessu við og segja að lengd vakta, þar sem konur eru meirihluti starfsmanna, sé sniðin að hefðbundinni fjölskylduábyrgð kvenna. Vert er ennfremur að vekja athygli á því að þeir, sem búa á höfuðborgarsvæðinu, segja, fremur en landsbyggðarfólk, að erfitt sé að samræma opnunartíma dagvistarstofnana og vinnu.

Tæplega helming finnst erfitt að samræma félagslíf og vinnu og þeir, sem vinna vaktavinnu, eru líklegri en aðrir til að segja svo.

Mikil ánægja ríkir með svokallaða *óskaleið* en starfsfólk, sem notar þá leið, hefur almennt meiri möguleika á að skipuleggja vinnutíma sinn en aðrir. Af þeim, sem nota *óskaleiðina,* voru 92% frekar eða mjög ánægð með hana.

Vaktatafla hjá konum nær yfirleitt yfir 4 til 6 vikur en vaktatafla karla er frekar skipulögð 12 vikur eða lengra fram í tímann. Þótt starfsfólk, einkum konur, vilji hafa möguleika á að taka þátt í að skipuleggja vaktaáætlun sína, óháð því hvort unnið er eftir óskaleið eða ekki, vill stærsti hópurinn hafa vaktaáætlun í föstum skorðum. Þetta samræmist niðurstöðum rýnihóparannsóknar, sem var unnin á síðasta ári, um viðhorf fólks til vaktavinnu.[2] Skýrslan, þar sem greint er frá niðurstöðum rannsóknarinnar nefnist: *Á vaktinni – með sveigjanlegum stöðugleika.* Þar kemur fram að starfsfólk metur stöðugleika mikils um leið og það vill geta haft nokkur áhrif á hvenær það vinnur og hvenær það fær frí. Erfitt er að segja til um ástæður þess að vaktaáætlun kvenna nær yfir skemmri tíma en vaktaáætlun karla. Ef til vill er um að ræða hefð sem skapast hefur á vinnustöðum vegna sveigjanleika sem konur hafa þurft að hafa sökum fjölskylduábyrgðar. Auðvelt ætti að vera að lagfæra þetta og skipuleggja vaktir lengra fram í tímann sem væri starfsmönnum og stjórnendum til hagsbóta.

Stórum hópi þátttakenda, einkum þeim sem vinna vaktavinnu, finnst hann fá of lítinn svefn. Vísbendingar eru um að þeir, sem vinna næturvaktir og um helgar, séu líklegri en aðrir til að segjast sofa of lítið. Konur eru líklegri en karlar til að vakna upp að nóttu til. Þær eiga einnig erfiðara en karlar með að sofa daginn fyrir næturvakt og að sofna daginn eftir næturvakt. Haft skal í huga í þessu sambandi að karlarnir í rannsókninni vinna að jafnaði á öðruvísi vöktum en konur sem getur haft áhrif á svefnmynstrið.

[2] Hildur Fjóla Antonsdóttir, Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, Herdís Sveinsdóttir og Hólmfríður K. Gunnarsdóttir. (2006). Á vaktinni með sveigjanlegum stöðugleika. Rannsóknastofa í vinnuvernd. Ritröð Rannsóknastofu í vinnuvernd, 2006:1. ISSN 1670 6781 http://riv.hi.is/page/riv-utgafa

Rannsóknastofa í vinnuvernd
Ritröð Rannsóknastofu í vinnuvernd, 2007:1
ISSN 1670 6781