



Rannsóknastofa í vinnuvernd

Research Center for Occupational Health & Working Life

Á vaktinni – með sveigjanlegum stöðugleika

Hildur Fjóla Antonsdóttir
Guðbjörg Linda Rafnsdóttir
Herdís Sveinsdóttir
Hólmfríður K. Gunnarsdóttir



**Skýrsla Rannsóknastofu í vinnuvernd
unnin fyrir starfshóp um málefni vaktavinnustarfsmanna**

Reykjavík, maí 2006

EFNISYFIRLIT

I.	KYNNING Á VIÐFANGSEFNI OG MARKMIÐUM	1
II.	AÐFERÐ OG FRAMKVÆMD	2
	- Samsetning rýnihópa	2
	- Viðtalsrammi	3
III.	FRÆÐILEG UMFJÖLLUN	4
IV.	NÍÐURSTÖÐUR	9
	- Kostir vaktavinnu	9
	- Gallar vaktavinnu	10
	- Óskaleiðin: <i>Oracle/VinnuStund</i> og <i>Time Care</i>	12
	- Samspil vaktavinnu og fjölskyldu- og félagslífs	15
	- Samspil vaktavinnu, heilsu og líðanar	17
	- Er erfitt að manna vaktir? Af hverju?	18
	- Hvað er til ráða að mati starfsmanna?	23
	- Hvað segja stjórnendur?	25
V.	SAMANTEKT OG UMRÆÐA	28
	- Sveigjanlegur stöðugleiki	28
	- Breyttir tímar	29
	- Að skipta máli	29

	HEIMILDASKRÁ	31
--	---------------------	-----------

VIÐAUKAR

- Yfirlýsing í tengslum við endurnýjun kjarasamninga veturinn 2004-2005
- Bréf til Rannsóknastofu í vinnuvernd frá starfshópi um málefni vaktavinnustarfsmanna
- Auglýsing um málþing: *Starfsumhverfi vaktavinnufólks – hvert stefnir?*
- Kynningarbréf fyrir þátttakendur í rýnihópum

I. KYNNING Á VIÐFANGSEFNI OG MARKMIÐUM

Í tengslum við endurnýjun kjarasamninga veturinn 2004-2005 var skipaður starfshópur með fjórum fulltrúum BHM/BSRB og fulltrúum ríkis, Reykjavíkurborgar og Launanevnd sveitarfélaga með það að markmiði að bæta vinnufyrirkomulag vaktavinnustarfsmanna og gera vaktavinnu eftirsóknarverðari. Eins og segir í yfirlýsingu, sem gefin var út í tengslum við endurnýjun kjarasamninganna, „er sífellt erfiðara að manna nætur-, helgar- og stórhátíðavaktir á stofnunum. Finna þarf leiðir til þess að mæta þessum erfiðleikum með hag starfsmanna og stofnana fyrir augum“ (sjá viðauka A). Í kjölfarið fól starfshópurinn *Rannsóknastofu í vinnuvernd* að kanna aðstæður, aðbúnað og viðhorf vaktavinnufólks til vaktavinnu og hvort og þá hvernig breyta mætti vinnufyrirkomulaginu svo að starfið yrði eftirsóknarverðara (sjá viðauka B).

Í þessari skýrslu er að finna niðurstöður eigindlegar rannsóknar sem gerð var á vegum *Rannsóknastofu í vinnuvernd* í desember og janúar 2005-2006. Hildur Fjóra Antonsdóttir sá um framkvæmdina og skrif lokaskýrslu en sérfræðingar hjá *Rannsóknastofu í vinnuvernd* dr. Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, dr. Herdís Sveinsdóttir og dr. Hólmfríður K. Gunnarsdóttir komu að hönnun, gagnaöflun og túlkun ásamt Hildi Fjólu. 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 stórhátíðavaktir. Fyrstu niðurstöður rannsóknarinnar voru kynntar á málþinginu *Starfsumhverfi vaktavinnufólks – hvert stefnir?* þann 17. mars 2006 (sjá viðauka C).

Hér á eftir eru raktar niðurstöður rannsóknarinnar sem unnar voru út frá viðtölum við 5 rýnihópa sem í voru starfsmenn, sem vinna vaktavinnu, og stjórnendur sem koma að gerð vaktavinnuáætlana. Fyrst verður fjallað um aðferð og framkvæmd rannsóknarinnar. Þar á eftir fer kafli um helstu áhrifaþætti vaktavinnu. Í þriðja lagi verður gerð grein fyrir niðurstöðum rannsóknarinnar en þeim kafla er skipt niður í eftirfarandi undirkafla: Kostir vaktavinnu; Gallar vaktavinnu; Óskaleiðin – *Oracle/VinnuStund* og *Time Care*; Samspil vaktavinnu og fjölskyldu– og félagslífs; Samspil vaktavinnu, heilsu og líðanar; Er erfitt að manna vaktir? – Af hverju?; Hvað er til ráða að mati starfsmanna?; Hvað segja stjórnendur? Í lokin eru dregnar saman helstu niðurstöður og vangaveitur.

Taka skal fram að í lok apríl 2006 voru drög að lokaskýrslu send til allra þátttakenda og þeim boðið að koma með efnislegar athugasemdir og ábendingar. Tveir þátttakenda nýttu sér þennan kost og eru athugasemdir þeirra eftirfarandi: „Renndi lauslega yfir skýrsluna og sé

ekki betur en þetta sé fínasta efni“ og „ég las skýrsluna og fannst stórfurðulegt hvað þið fáið mikið og gott efni út úr óformlegum samtölum við vaktavinnufólk“.

II. AÐFERÐ OG FRAMKVÆMD

Þar sem viðhorf vaktavinnufólks á Íslandi til kosta og galla vaktavinnu hafa ekki verið til skoðunar áður var ákveðið að gera eigindlega grunnrannsókn í formi rýnihópsviðtala við vaktavinnufólk og stjórnendur sem koma að gerð vaktavinnuáætlana. Rýnihópar eru tilvaldir þegar ætlunin er að skoða reynslu fólks, skoðanir, upplifanir þess og óskir. Þessi aðferð er sérstaklega vel til fallin til að leyfa þátttakendum að tjá eigin hugmyndir um viðfangsefnið og ræða þá þætti sem þeim finnst mikilvægast að fjalla um, með sínum eigin talsmáta (Barbour og Kitzinger 1999). Viðtöl við rýnihópa er rannsóknaraðferð sem gott er að nota þegar verið er að kanna nýtt rannsóknarsvið og hentar vel sem undirbúningur fyrir frekari rannsóknir, bæði meginlegar og eigindlegar. Þessi rannsóknaraðferð hentar líka vel til þess að auka þátttöku fólks í rannsóknarferlinu, kynna viðfangsefnið fyrir hópum fólks og er ódýrari í framkvæmd en einstaklingsviðtöl (Bloor og fl. 2001).

Markmið rannsakenda með að nota þetta rannsóknarsnið var því að fá fram umræðu meðal vaktavinnufólks um upplifun þess og reynslu af vaktavinnunni. Tilgangurinn var meðal annars að gefa færi á flókinni og heilstæðri mynd af vaktavinnu, sem rúmar mótsagnir, þversagnir og margræðan skilning á samspili vaktavinnu og líðanar starfsmanna. Í stuttu máli var tilgangurinn sá að fá betri tilfinningu fyrir því hvernig starfsfólk upplifir vaktavinnuna svo að betur megi átta sig á því hvernig hægt er að koma til móts við vaktavinnufólk og gera vaktavinnuna eftirsóknarverðari.

Samsetning rýnihópa

Við leit að vaktavinnufólki til að taka þátt í rýnihópum var tekið mið af kyni, aldri og starfsstétt. Þátttakendur voru alls 35, 18 konur og 17 karlar, og aldursdreifingin var á bilinu 22-80 ára. Þátttakendur komu frá hinum ýmsu starfshópum á sviði umönnunar, löggæslu og ýmissa annarra þjónustustarfa. Flestir starfsmenn komu af höfuðborgarsvæðinu, þó komu tveir þátttakendur frá Suðurlandi og einn frá Reykjanesi.

Tekin voru viðtöl við fimm rýnihópa og þátttakendur voru 6-8 ásamt tveim spyrnum í hverjum hópi. Hvert viðtal var um það bil ein og hálf klukkustund á lengd. Þátttakendur í þremur hópum komu frá starfsstéttum aðildarfélaganna BHM og BSRB; einn hópur samanstóð af stjórnendum á ólíkum vinnustöðum sem koma að gerð vaktaáætlana; og einn hópurinn samanstóð af ungu fólki sem eru nemendur við nám í starfsgreinum þar sem vaktavinna er algeng. Það kom reyndar á daginn að allir nemendurnir, sem tóku þátt í rýnihópnum, unnu ýmist vaktavinnu í hlutastarfi með námi eða höfðu unnið vaktavinnu áður. Taka skal fram að þótt rannsóknin sé unnin fyrir BHM, BSRB, ríki og sveitarfélög og miðist að því að lýsa viðhorfum starfsmanna innan þessara tveggja bandalaga, sem vinna vaktavinnu hjá ríki og/eða sveitarfélagi, voru viðmælendur í hópi nemenda og stjórnenda ekki endilega allir meðlimir BHM eða BSRB, þótt þeir hafi allir reynt vinna hjá ríki eða sveitarfélagi.

Allur gangur var á við hvers konar vaktafyrirkomulag þátttakendur unnu. Sumir unnu þrískiptar 8 tíma vaktir (dag-, kvöld- og næturvaktir) aðrir unnu einungis dag- og kvöldvaktir og enn aðrir einungis næturvaktir. Sumir unnu við blandað kerfi þar sem fólk vinnur alla jafna 8 tíma vaktir en vinnur svo 12 tíma vaktir aðra hverja eða þriðju hverja helgi. Enn aðrir unnu tvískiptar 12 tíma vaktir (dag- og næturvaktir).

Sumir unnu á fjölmönnum vinnustöðum þar sem oft er boðið upp á fjölbreyttar tegundir vakta (millivaktir og stubbavaktir) en aðrir unnu á fámönnum vinnustöðum þar sem vaktafyrirkomulagið virtist vera í fastari skorðum. Starfshlutfall þátttakenda var breytilegt allt frá 40% upp í 100%.

Sumir unnu á ákveðnum vaktalínum eða á svokölluðu 2-2-3 fyrirkomulagi. Dæmi um það er að vinna mánudag og þriðjudag, frí miðvikudag og fimmtudag, vinna föstudag, laugardag og sunnudag. Næstu viku er svo frí mánudag og þriðjudag, vinna miðvikudag, fimmtudag, frí föstudag, laugardag og sunnudag. Alltaf sami rúnturinn en fríð færast til þannig að starfsmenn fá frí aðra hverja helgi. Aðrir unnu á 6 vikna rúllu sem tók mismiklum breytingum á 6 vikna fresti.

Viðtalsrammi

Eins og ávallt, þegar um rannsókn af þessu tagi er að ræða, var umræðan í rýnihópnum afmörkuð að nokkru leyti við rannsóknarviðfangsefnið. Því var búinn til viðtalsrammi með opnum spurningum til þess að beina umræðunni inn á ákveðin þemu. Þó var einnig hugað að því að leyfa umræðunni að þróast að vild svo lengi sem hún tengdist efninu að einhverju leyti. Eftirfarandi þemu voru höfð til hliðsjónar:

- Kostir og gallar vaktavinnu og vaktavinnukerfa
- Áhrif vaktavinnu á heilsu og líðan starfsmanna
- Áhrif vaktavinnu á fjölskyldu- og félagslíf

Niðurstöðurnar sem kynntar eru hér á eftir eru innan ramma þessara efnisþátta. Við gerð viðtalsrammans hittust fulltrúar BHM og BSRB ásamt rannsakendum og fóru yfir atriði sem talið var mikilvægt að fjallað væri um. Til hliðsjónar við gerð viðtalsrammans var jafnframt stuðst við yfirlitsgrein Júlíusar K. Björnssonar „Áhrif vaktavinnu á heilsu, líðan og svefn: Hvaða áhrif hefur vinnufyrirkomulagið?“ (2000) og grein Hólmfríðar K. Gunnarsdóttur „Hver eru áhrif vaktavinnu á heilsu fólks og líðan?“ (2001).

Tekið skal fram að launamálin áttu ekki að vera til umræðu og var þátttakendum greint frá því, en þó kom upp umræða um launamál í öllum hópum á einn eða annan hátt.

Öll viðtölin voru tekin upp á segulband og síðan afrituð. Gögnin eru rúmlega 200 blaðsíður sem innihalda aragrúa af upplýsingum um viðhorf, upplifun og reynslu þátttakenda af vaktavinnu - kostum hennar og göllum. Tekið skal fram að nöfnum allra þátttakenda, sem vitnað er í hér í skýrslunni, hefur verið breytt til að tryggja persónuvernd þeirra.

III. FRÆÐILEG UMFJÖLLUN

Ástæða er til að reifa helstu þætti sem rannsóknir á vaktavinnu hafa leitt í ljós að máli skipta og sem hafðir voru í huga við gerð þessarar rannsóknar. Fræðimenn hafa ekki komið sér saman um neina eina skilgreiningu á vaktavinnu en þó er talað um að vaktavinna feli í sér vinnu sem að hluta til er unnin utan hefðbundins vinnutíma og nær því til dæmis yfir fastar kvöld- og næturvaktir, vaktarúllur og þrískiptar vaktir (Bøggild og Knutsson 1999). Í lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum er vaktavinna skilgreind sem „vinna sem skipt er niður samkvæmt fyrirfram ákveðnu fyrirkomulagi þar sem starfsmaður vinnur á mismunandi vöktum á tilteknu tímabili sem mælt er í dögum eða vikum“. Vaktakerfi gera yfirleitt ráð fyrir 6-12 tíma vöktum þar sem sólarhringnum getur verið skipt niður í tvær, þrjár eða fjórar vaktir. Hér á landi er algengt, að minnsta kosti hjá stærri starfsstéttum, að vaktaskipti séu um klukkan 08, 16, og 24. Sumt vaktavinnufólk vinnur aðeins dag- og

kvöldvaktir, sumt einungis næturvaktir, aðrir vinna þrískiptar 8 tíma vaktir og enn aðrir tvískiptar 12 tíma vaktir (Harrington 2001).

Þar sem æ fleiri vinna vaktavinnu vegna meiri eftirspurnar eftir hvers kyns þjónustu allan sólarhringinn skiptir máli að huga að því hvaða áhrif vaktavinna hefur á líf vaktavinnufólks. Töluvert magn af rannsóknum liggur fyrir um áhrif vaktavinnu á líðan og heilsu fólks og á fjölskyldu- og félagslíf en vitað er að skipulagning vinnunnar og inntak viðkomandi starfa skiptir þar máli (Júlíus K. Björnsson 2000). Jafnframt geta aðrir persónubundnir þættir komið við sögu s.s. kyn, aldur, persónuleiki, heilsufar og lífeðlisfræðilegir þættir (Harrington 2001). Flestir fræðimenn eru sammála um að samspilið á milli vinnufyrirkomulags, svefns og dægursveiflu skipti mestu máli þegar áhrif vaktavinnu á heilsu og líðan vaktavinnufólks eru metin (Júlíus K. Björnsson 2000).

Þegar kemur að líðan og heilsu vaktavinnufólks skiptir máli að huga að áhrifum vaktavinnu á dægursveifluna. Mannfólkið hefur náttúrulega dægursveiflu, sem talið er að miðist við um það bil 25 klukkustunda takt, og því á sér stað ákveðin tilfærsla þegar miðað er við 24 klukkutíma sólarhring. Dægursveifla einstaklinga kemur fram í ýmsum líkamlegum þáttum, sem eru breytilegir eftir tíma sólarhringsins, t.a.m. líkamshita, öndunartíðni, þvagláti, skiptingu frumna og framleiðslu hormóna. Ýmsir ytri þættir geta svo haft áhrif á dægursveifluna eins og skipting ljóss og myrkurs, félagslegt umhverfi og vinnufyrirkomulagið (Harrington 2001).

Rannsóknir sýna að þeir sem hafa stutta dægursveiflu, sofna yfirleitt snemma á kvöldin og vakna snemma morguns, eiga oft í meiri erfiðleikum með síbreytilegan vinnutíma og vaktir en þeir, sem eru með lengri dægursveiflu, vaka fram eftir og vakna seint. Eitt hið mikilvægasta, sem huga þarf að varðandi áhrif vaktavinnu, er hvort einstaklingurinn nái að sofa að minnsta kosti að hluta til á nóttunni þegar líkamshiti er lægstur og önnur líkamsstarfsemi í lágmarki (Júlíus K. Björnsson 2000). Líkamsklukkan svokallaða stýrir því hvenær fólk vaknar og sofnar en hún stjórnast að miklu leyti af reglubundnum birtubreytingum sem hafa áhrif á framleiðslu hormónsins melatóníns sem á stóran þátt í að stýra svefni og vöku. Síbreytileg vaktavinna, þar sem starfsmenn vinna óreglulegar vaktir á öllum tímum sólarhringsins, getur aukið líkurnar á svefnskorti og þá getur þreyta og syfja hlaðist upp. Margar erlendar rannsóknir sýna að vaktavinnufólk fær styttri svefn en aðrir eða allt að 7 klukkustundum minna á viku. Einnig kvarta allt að 20% vaktavinnufólks yfir slæmum svefni og margir greina frá einbeitingarörðugleikum og þreytu. Skýringin er fyrst og fremst sú að vinnufyrirkomulag vaktavinnufólks gengur að hluta til gegn lífeðlisfræðilegum takti líkamans, eða líkamsklukkunni. Í hverri vaktatörn hleðst því upp þreyta og syfja sem

vaktavinnufólki gengur illa að bæta sér upp á milli vaktatarna sérstaklega þeim sem eru á síbreytilegum vöktum og þeim sem taka miklar aukavaktir. Talið er að líkamsklukkan geti aðlagast breyttum svefnvenjum en að það taki líkamann 5-7 daga. Sú aðlögun kemur því ekki að verulegu gagni fyrir vaktavinnufólk sem vinnur síbreytilegar vaktir. Nýlegar rannsóknir benda til þess að afar fáir einstaklingar aðlagist í raun því að vinna á nóttunni (Júlíus K. Björnsson 2000). Sumar rannsóknir benda til þess að vaktavinnufólk, sem er vel á sig komið líkamlega, kvarti minna yfir þreytu en þeir sem þannig er ekki ástatt um (Harrington 2001).

Töluvert margar rannsóknir liggja fyrir um áhrif vaktavinnu á andlegt og líkamlegt heilsufar vaktavinnufólks. Vaktavinna virðist geta aukið líkur á streitu hjá fólki en að mati Harrington (2001) eru þær rannsóknir sem liggja fyrir ekki nægjanlega nákvæmar vegna þess hve erfitt er að skilgreina og mæla streitu. Niðurstöður rannsókna virðast einnig benda til þess að vaktavinna og langar vinnustundir auki hættu á kvíða og þunglyndi en erfitt er að segja til um hvort vaktavinna hafi áhrif á geðheilsu fólks eða hvort hærra hlutfall fólks, sem velst í vaktavinnu, sé einfaldlega ekki eins heilt á geði (Harrington 2001). Niðurstöður sumra rannsókna benda til hærri tíðni áfengissýki hjá vaktavinnufólki en öðrum og margar sýna verulega hærri tíðni svefntruflana og svefnlyfjanotkunar. Sumar rannsóknir benda til hærri tíðni meltingarvandamála s.s. meltingartruflana, brjóstsviða, magaverkja og vindgangs hjá vaktavinnufólki en öðrum (Júlíus K. Björnsson 2000). Töluverð umræða hefur verið um það hvort vaktavinna auki tíðni hjarta- og æðasjúkdóma hjá fólki en niðurstöður hafa verið nokkuð mótsagnakenndar. Nýlegar rannsóknir frá Norðurlöndum benda þó til þess að hætta á hjarta- og æðasjúkdómum sé 40% hærri hjá vaktavinnufólki. Orsakapættir eru ekki vel skilgreindir en áhrifavaldar eru taldir vera truflun á dægursveiflu, truflun á félagslegum þáttum, streita, reykingar, lélegt mataræði og skortur á hreyfingu (Bøggild og Knutsson 1999). Rannsóknir hafa í auknum mæli bent til þess að vaktavinna, og þá sérstaklega næturvinna, hafi slæm áhrif á konur á barneignaraldri. Ástæðurnar tengjast auknum líkum á truflun á tíðahring og aukinni streitu við að samræma vaktavinnu og fjölskyldulíf. Þá hafa rannsóknir bent til meiri hættu á fósturláti og fyrirburafæðingum hjá konum sem vinna vaktavinnu (Harrington 2001).

Áhrif vaktavinnu á fjölskyldu- og félagslíf geta verið töluverð, sérstaklega hjá þeim einstaklingum sem eiga maka og börn og/eða eru mjög félagslega virkir. Þeir, sem vinna vaktavinnu, upplifa oft að það hafi truflandi áhrif á fjölskyldu- og félagslíf og leiði stundum til félagslegrar einangrunar. Að vera í burtu á næturnar getur valdið álagi á fjölskyldulífið og haft verulega truflandi áhrif á samskipti maka og umönnun barna. Þeir, sem á hinn bóginn eru

meira fyrir einveru og hafa áhugamál sem velta ekki á ytri félagslegum þáttum, eiga oft auðveldara með vaktavinnuna (Harrington 2001).

Áhrif vaktavinnu eru að hluta til háð kyni og aldri. Konur kvarta í meiri mæli en karlar undan svefnleysi sem virðist fyrst og fremst tengjast ójafnri stöðu kynjanna í flestum samfélögum þar sem konur bera meiri ábyrgð á heimilis- og fjölskyldulífi en karlar. Konur kvarta líka í meira mæli um heilsutengd vandamál en karlar. Eins og áður sagði benda rannsóknir líka til þess að vaktavinna geti haft í för með sér vandamál sem tengjast æxlunarkerfi kvenna (Costa 1996).

Svo virðist sem eldra fólk eigi erfiðara með að þola vaktavinnu en þeir sem yngri eru. Með aldrinum verður svefninn styttri og slitróttari sem þýðir ekki endilega að eldra fólk þurfi minni svefn heldur að eldra fólk eigi erfiðara með að ná góðum svefni (Harrington 2001). Einnig skiptir máli hversu lengi einstaklingurinn hefur unnið breytilega vaktavinnu þar sem erfiðleikarnir virðast aukast eftir því sem fólk vinnur lengur á vöktum (Júlíus K. Björnsson 2000).

Töluverð umræða hefur verið meðal fræðimanna um það hvers konar vaktavinnukerfi sé ákjósanlegast, sérstaklega hefur verið rætt um kosti og galla fastra næturvakta annars vegar og síbreytilegra vakta hins vegar. Niðurstöður rannsókna hafa ekki allar verið á einn veg og því er ekki hægt að halda því fram að eitt kerfi sé að öllu leyti betra en önnur (Barton og fl. 1995). Sumar rannsóknir benda til þess að 12 tíma fyrirkomulag sé vinsælla meðal starfsmanna, þar sem frín á milli vakta og vaktatarna eru lengri, og margt bendir til þess að andleg og líkamleg heilsa starfsmanna geti breyst til batnaðar við slíkt fyrirkomulag. Það fyrirkomulag, sem hefur reynst hvað verst, eru 8 tíma síbreytilegar vaktir. Þó skal tekið fram að slysatíðni og líkur á mistökum aukast þegar komið er fram yfir 8 tímana, sérstaklega á næturvöktum. Þar sem vaktir eru 8 tíma langar hefur komið í ljós að það skiptir miklu máli að vaktaskipting fylgi gangi klukkunnar, t.d. að fara af morgunvakt yfir á kvöldvakt og af næturvakt yfir á morgunvakt. Þetta fyrirkomulag eykur líkur á því að svefninn verði með skásta móti. Þar sem það tekur líkamsklukkuna 5-7 daga að aðlagast nýjum svefnvenjum er afar óheppilegt að skipta um vinnutíma á viku fresti, eins og til dæmis að vinna næturvaktir í viku og fara svo í viku frí eins og algengt er hjá þeim sem eru á næturvöktum. Það er talið mun heppilegra að skipta örar um vaktir svo að dægursveiflan nái ekki að breytast verulega. Rannsóknir benda til að heilsa, líðan og svefn starfsmanna er betri við örari vaktaskipti. Þegar starfsmenn vinna mikla aukavinnu geta atriði eins og þreyta, syfja, minnkuð athygli og árvekni í vinnu haft mun alvarlegri afleiðingar en ella og oft gefur heilsan þá eftir (Júlíus K. Björnsson 2000).

Í lok greinar Júlíusar K. Björnssonar „Áhrif vaktavinnu á heilsu, líðan og svefn: Hvaða áhrif hefur vinnufyrirkomulagið“ (2000) er listi yfir helstu atriði sem rannsóknir hafa sýnt að mikilvægt sé að hafa í huga til að draga úr neikvæðum áhrifum vaktavinnunnar:

1. Fræða starfsmenn um áhrif vaktavinnu til að gera einstaklingum kleift að fyrirbyggja og/eða milda þessi áhrif.
2. Koma í veg fyrir eða fækka, sem kostur er, vöktum sem sífellt eyðileggja eðlilegan svefntíma, þ.e. svefn á eðlilegum tíma sólarhrings.
3. Breyta um vinnutíma með klukkunni, en ekki á móti henni, ef t.d. um þrískiptar vaktir er að ræða.
4. Hafa sem mesta reglu á vaktabreytingum og skipulagi.
5. Fræða starfsmenn um svefn og svefnheilsufræði, þannig að þeir geti tryggt sér sem bestan svefn þegar þeir þurfa að sofa.
6. Tryggja nægilega langa og góða hvíld og frí á milli vakta, þannig að ekki hlaðist upp þreyta og syfja (koma í veg fyrir aukavinnu sem kemur niður á hvíld).
7. Vanda sem mest til lýsingar á vinnustað þar sem unnið er á nóttunni, þar sem vitað er að framleiðsla melatóníns stöðvast af birtu. Þannig má stuðla að því að starfsmaðurinn verði betur vakandi þegar hann þarf á því að halda.
8. Leggja sig stuttan tíma fyrir næturvakt. Það er betra en að leggja sig á vaktinni.
9. Taka tillit til þess að vaktavinna eða síbreytilegur vinnutími og næturvinna er erfiðari fyrir þá sem eru kvöldsvæfir og árrisulir.
10. Taka tillit til þess að svefn og dægursveifla breytist/styttist með hækkandi aldri og laga vinnufyrirkomulagið að þeim sem eiga orðið erfitt með skiptingar, gefa þeim eldri tækifæri til að hætta vaktavinnu ef mögulegt er.
11. Gefa starfsmönnum tækifæri til þess að leggja sig stutta stund á vaktinni, ef tækifæri er til, þetta bætir líðan þeirra, kemur í veg fyrir óafvitandi syfju, eykur árvekni og bætir athygli.
12. Hafa næturvaktir sem fæstar í einu.

IV. NIÐURSTÖÐUR

Á heildina litið voru viðhorf þátttakenda til ólíkra þátta vaktavinnunnar afar margbreytileg. Oft var það svo að það sem einum fannst kostur fannst öðrum galli og öfugt. Þannig má að vissu leyti segja að upplifun þátttakenda hafi verið mjög einstaklingsbundin þar sem þættir eins og starf, starfsvettvangur, starfsstétt, aldur, starfsaldur, kyn og félags- og fjölskyldustaða móta upplifun og skoðanir einstaklinga með ólíkum hætti. Út frá gögnunum má þó einnig sjá ákveðnar tilhneigingar, sem virðast ná út fyrir einstaklingsbundna upplifun, og gefa til kynna stærri munstur sem eru ekki bara einstaklingsbundin. Til þess að skoða það nánar þyrfti að gera framhaldsrannsókn, til dæmis meginlega könnun með úrtaksstærð af nægum styrk til að unnt sé að draga marktækar ályktanir um viðhorf og skoðanir vaktavinnufólks almennt. Í slíkri framhaldsrannsókn væri áhugavert að skoða sérstaklega viðhorf vaktavinnufólks af erlendum uppruna sem og starfsmanna úti á landi.

Kostir vaktavinnu

Í umræðu um kosti vaktavinnu var í hópunum oft minnst á atriði eins og: að geta breytt starfshlutfallinu eftir því hvernig hentar manni í lífinu hverju sinni; að eiga þann valkost að geta unnið sér inn aukapeninga með aukavöktum; að það sé hægt að semja við samstarfsmenn um skipti á vöktum (innbyrðis skipti); og að hægt sé að fá frí og skulda vinnustaðnum vaktir en vinna þær seinna í staðinn. Einnig fannst mörgum það kostur þegar stjórnendur vinna vaktáætlanir í samstarfi við starfsmenn sína, þ.e. þegar starfsmenn eru hafðir með í ráðum við skipulag vakta. Þessa þætti mætti flokka undir ákveðinn sveigjanleika sem þátttakendur voru ánægðir með.

Á móti kom að margir töldu mikilvægt að geta séð hvernig vaktirnar þeirra raðast langt fram í tímann. Sumum fannst mikill kostur og gott fyrir starfsandann á vaktinni að vera alltaf með sama fólki á vakt – að geta gengið út frá því hverjum maður „lendir með á vakt“. Þau sem voru á sérstakri vaktalínu þar sem vaktakerfið var alltaf það sama, voru mörg mjög ánægð með það og lýstu því fyrirkomulagi sem ákveðnum stöðugleika – eða reglu í óreglunni.

Fríin voru annað atriði sem allir voru sammála um að væri einn helsti kosturinn við vaktavinnuna. Fólk var ánægt með svokölluð „löng frí“ þar sem vaktirnar raðast með þeim hætti að starfsmaður er á morgunvakt daginn fyrir frídag eða fríhelgar og fer svo á kvöldvakt eftir fríið. Þátttakendur töldu frídaga í miðri viku mikinn kost við vaktavinnuna og flestum fannst einnig tíminn fyrir kvöldvakt nýttast vel. Athygli vakti að sumar kvennanna voru

sérstaklega ánægðar með þennan tíma sem þær höfðu fyrir kvöldvakt á virkum dögum því að þá fengju þær einnig frí frá fjölskyldunni. Þær gátu verið í friði og ró heima meðan maki og börn voru í vinnu og skóla. Í þessu sambandi notaði einn þátttakenda orðin „minn tími“.

Margir þátttakenda komu jafnframt inn á hve þægilegt það er að sinna erindum, versla og sækja aðra þjónustu, á tímum þegar flestir aðrir eru í vinnunni, eða eins og einn þátttakenda sagði:

Sif: ... að geta útréttað þegar það er ekkert að gera, fara í banka þegar ekkert er að gera, fara í Bónus þegar það er ekkert að gera. Þú veist, fólk er að fara að versla kl. 17 á föstudögum! Þetta er eitthvað sem ég kvíði að fara í dagvinnu. Bara þetta er helsti kosturinn fyrir mig.

Sumir, þá aðallega karlar, nefndu það sem kost að geta tekið að sér ýmis önnur verkefni í vaktافرíum – launuð og ólaunuð. Fólk var einnig ánægt með vetrarfríð en það kom ekki fram í umræðunni að þátttakendur teldu ástæðu til að lengja það. Einnig kom fram ánægja með ákvæði í kjarasamningum sem gefur fólki rétt til að hætta vaktavinnu við 55 ára aldur og vinna þá einungis dagvaktir. Mögulegt er að fólk meti sem svo að gallar vaktavinnunnar séu farnir að vega upp á móti kostunum þegar fólk eldist.

Þátttakendum fannst það kostur þegar vaktavinnan mætir þörfum þeirra um sveigjanleika en á sama tíma var lögð áhersla á ákveðinn stöðugleika þannig að fólk upplifi ákveðna reglu í óreglunni. Einnig voru „lög frí“ talin til mikilla kosta sem og frí á óhefðbundnum tímum þegar aðrir eru í vinnunni. Þá er hægt að fá næði fyrir sjálfa/n sig, versla í Bónus þegar það er enginn röð og vinna ýmis önnur verkefni.

Gallar vaktavinnu

Í umræðum um helstu galla vaktavinnu komu upp heldur fleiri atriði en í umræðum um kostina. Mörg atriði lúta að skipulagi vakta og fría. Rætt var hvað fólki fannst slæmt þegar mikil óvissa er um vaktarúlluna, til dæmis þegar hún liggur ekki tímanlega fyrir eða þegar hún tekur sífellt miklum breytingum frá einu vaktatímabili til annars. Einnig var afar óvinsælt þegar vaktarúllan er illa skipulögð, til dæmis þegar mikið er um skipti frá kvöldvakt yfir á morgunvakt. Ör breyting vakta, þ.e. að skipta oft á milli dag-, kvöld- og næturvakta féll heldur ekki vel í kramið hjá þátttakendum. Það er því óvissan, óstöðugleikinn og örar breytingar sem þátttakendum er illa við þegar kemur að skipulagi vakta.

Umræða um aukavaktir var mjög tvíbent. Annars vegar kom fram hve gott er að geta tekið aukavaktir og hækkað launin en hins vegar kvörtuðu margir undan „aukavaktakvabbi“ þegar stöðugt vantar fólk á vaktir ýmist vegna manneklu, lágmarksmönnunar eða veikinda. Sumir þátttakendur, sem komu frá hefðbundnum karlavinnustöðum, ræddu hvernig aukavaktir um helgar eru fremur regla heldur en undantekning og gengu undir nafninu „fastar aukavaktir“.

Umræða um 12 tíma vaktir var einnig tvíbent. Sumum fannst 12 tíma vaktir „tímaskekkja“ og „nátttröll“ í nútímasamfélagi, að þær væru ekki fjölskyldu- og félagsvænar og einungis hannaðar fyrir einhleypa, barnlausa karla. Aðrir töldu gott að geta tekið 12 tíma vaktatarnir og eiga þá góð frí inn á milli. Verst fannst fólki að fá ekki að ráða hvort það ynni 12 tíma eða ekki og að á sumum vinnustöðum væru einungis í boði 12 tíma vaktir.

Svipuð umræða var um næturvaktir og starfshlutfall. Þátttakendum fannst að næturvaktir ættu að vera val starfsmanna en ekki hluti af vaktarúllunni og mikilvægt að fólk hefði eitthvert svigrúm til að velja starfshlutfall.

Sama átti við um skipulag helgarvakta, þ.e. hve margar helgarvaktir fólk var tilbúið að vinna í mánuði. Sumum fannst of mikið að vinna aðra hverja helgi, sérstaklega þeim sem voru með börn. Öðrum fannst gott að þurfa ekki að vinna nema aðra hverja helgi og vera lausir við beina eða óbeina kvöð um að vinna „fastar aukavaktir“ um helgar þar að auki.

Töluvert var rætt um vaktafríin. Á sama hátt og þátttakendur voru ánægðir með „löng frí“ voru þeir óánægðir með „stutt frí“. Svokölluð „stutt frí“ myndast til dæmis þannig að fólk er á kvöldvakt fyrir frídag eða fríhelgi og svo á morgunvakt eftir fríð. Þótt margir hafi talið fríin fyrir kvöldvaktir til kosta fannst sumum þessi frítími ekki nýtast þar sem þeir upplifðu þennan tíma bara sem bið eftir því að fara á vaktina. Einnig var rætt að vaktafríin nýttust ekki alltaf sem skyldi þar sem stór hluti þeirra færi oft í að ná sér niður eftir mikla vaktatörn og óreglulega vinnu, sérstaklega hjá þeim sem unnu þrískiptar vaktir (dag-, kvöld- og næturvaktir). Sum kvörtuðu undan neikvæðu svefnmunstri, ýmist svefnleysi eða óhóflega miklum svefni í vaktafríum, sem þau töldu að stafaði af stöðugri „róteringu“ ólíkra vakta. Í þessu samhengi tjáðu mörg þá tilfinningu að finnast þau vera stöðugt í vinnunni þar sem þau næðu aldrei almennilega að ná sér niður á milli vakta. Í tengslum við þetta spunnust oft upp umræður um réttmæti þeirrar kröfu sumra stétta vaktavinnufólks að 80% vaktavinna ætti að jafngilda 100% dagvinnu (nánar verður farið út í þá umræðu í kaflanum *Hvað er til ráða að mati starfsmanna?*).

Það má því segja að fólki finnist mjög slæmt þegar óvissa eða óstöðugleiki einkennir skipulag vakta - á sama tíma og fólk vill hafa svigrúm og sveigjanleika þegar kemur að því

hvers konar vaktir það vinnur. Einnig fannst fólki vont þegar fríin nýtast því ekki nægilega vel og það hefur á tilfinningunni að það sé alltaf í vinnunni.

Óskaleiðin: Oracle/VinnuStund og Time Care

Þegar þátttakendur voru beðnir um að segja frá því vaktakerfi sem þeir unnu við spunnust oft umræður um óskaleiðina, sem er hluti af hugbúnaðakerfunum *Oracle/VinnuStund* og *Time Care*, sem tekin hafa verið í notkun á ýmsum vinnustöðum - en bæði þessi kerfi gefa kost á svokallaðri óskaleið sem stjórnendur geta annað hvort ákveðið að nýta eða ekki. Óskaleiðin gengur út á það að starfsmenn geti sjálfir raðað inn vöktum sínum á svokallað frumvaktaskipulag og svo reynir kerfið að uppfylla óskir sem flestra. Þær vaktir, sem ekki gengur að manna með þessum hætti, verður að skipuleggja öðru vísi – og þá reynir á samstarf starfsmanna og stjórnenda.

Nokkrir þátttakendur höfðu reynslu af óskaleiðinni svokölluðu ýmist í gegnum *Oracle/VinnuStund* eða *Time Care* en skiptar skoðanir voru á kostum hennar og göllum. Einn þátttakandi lýsti til dæmis ánægju sinni bæði með *Oracle* og óskakerfið því þegar það var tekið upp á vinnustað hennar var byrjað með markvissari hætti að greina mönnunarþörf vinnustaðarins á hverjum tíma og í kjölfarið var boðið upp á ýmsar gerðir millivakta til viðbótar við hefðbundnar dagvaktir sem eru frá 8-16. Dæmi um það eru millivaktir frá 10-18 og 11-19. Þessir auknu „möguleikar“ fannst henni „mjög góður kostur“. Í kjölfarið lýsti hún hvernig *Oracle* og óskaleiðin bjóða upp á meira svigrúm og val þar sem starfsmaðurinn getur tekið þátt í að stjórna eigin vinnutíma.

Í flestum hópum spurðu þeir, sem ekki þekktu til kerfisins, hvort það gangi upp að starfsmenn óski eftir þeim vöktum sem þeir vilja og fái þær. Þátttakandi með reynslu af kerfinu lýsti því að þegar starfsmenn eru búnir að setja fram óskir sínar og kerfið býið að uppfylla óskir allra eins og hægt er taki við ákveðið samningsferli þar sem starfsmenn og stjórnandi reyna að koma til móts hvert við annað og að það gangi bara „þokkalega vel“.

Þótt þeir, sem lýstu yfir ánægju með óskaleiðina, töluðu oft um þann sveigjanleika sem kerfið byði upp á, voru aðrir ekki eins hrifnir. Einn þátttakandi hafði prófað óskakerfið á vinnustað sínum og sagði að það hefði „ekkert verið að ganga“, henni fannst miklu þægilegra að hafa vaktakerfið í föstum skorðum og geta skipulagt líf sitt og fjölskyldunnar út frá vinnunni.

Í einum hópnum kom fram töluverð tortryggni gagnvart óskaleiðinni og höfðu þátttakendur miklar áhyggjur af áhrifum slíks vaktafyrirkomulags á starfsandann á vaktinni.

Einn þátttakandi, sem vinnur á föstum vaktalínunum þar sem starfsmenn eru yfirleitt alltaf með sama fólki á vakt, sagði:

Áslákur: Menn eru hræddir við [óskaleiðina] hjá okkur [...], maður sér fyrir sér muninn á þessu tvennu: að vera annars vegar með vaktir og hins vegar svona Time Care eða þannig. Þetta er kannski eins og maður getur ímyndað sér annars vegar svona bekkjakerfi í menntaskóla og hins vegar svona fjölbrautakerfi ... og þú tapar í rauninni mórálnum niður með þessu.

Þátttakendur í þessum hópi voru almennt sammála þessu og einn þátttakandi lagði áherslu á að góður „vaktamóral“ eða „þéttur og góður hópur“ væri „tvímælalaust einn af kostunum við vaktavinnuna“. Samlíking Ásláks er mjög lýsandi þar sem í bekkjakerfinu (eða föstu vaktalínunum) er lögð áhersla á liðsheild og stöðugleika en fjölbrautakerfið (eða óskakerfið) einkennist af sveigjanleika og miðast við að mæta óskum einstaklinga. Einnig má segja að með föstum vaktalínunum þurfi starfsmaðurinn að laga einkalífið að vinnunni en með óskaleiðinni er meiri möguleiki fyrir starfsmanninn að sveigja vinnuna að einkalífinu.

Í kjölfarið á umræðum um hvernig óskaleiðin myndi eyðileggja „vaktamóralinn“ var jafnframt rætt um að því fylgi ákveðið öryggi að vinna alltaf með sama fólkinu á vakt, eða eins og einn þátttakandi sagði: „til þess að kovera þig sko ef þú lendir í einhverjum átökum eða leiðindum“.

Sumir töldu þó að það bæri að varast vaktafyrirkomulag þar sem sama fólkið vinnur alltaf á sömu vöktum því að rígur getur myndast á milli vaktahópa. Kona í stjórnendahópnum lagði til dæmis áherslu á að vera vakandi fyrir „vaktaríg“ sem geti komið upp, þá þyrftu stjórnendur að vera fljótir að taka í taumana.

Einn þátttakenda sagði frá því að á vinnustaðnum hans hefði verið tekið upp *Time Care* og óskaleiðin en að það hafi alls ekki virkað vel og að starfsmenn hefðu yfirleitt ekki fengið þær vaktir sem þeir vildu. Hann skýrði frá því hvernig starfsmenn, „sérstaklega menn með fjölskyldur, vildu allir vera í fríi á sama tíma: um jól, áramót, páska og fyrsta maí“. Svo sagði hann: „... okkur finnst voða þægilegt að ganga bara að því sem föstu að í ár ertu annað hvort heppinn eða óheppinn og svo breytist það“. Hann lýsti því einnig hvernig samkeppni getur myndast á milli starfsmanna um ákveðnar vaktir þar sem einungis þeir, sem eru tilbúnir að berjast fyrir sínu, fá það sem þeir vilja:

Gústaf: En maður hlýtur að velta því fyrir sér að nú eru menn náttúrulega misjafnlega sko ... framfærnir, og eins og þetta varðandi það að biðja um

vaktir og láta raða sér niður og allt þetta. Er ekki alltaf einhver sem mætir þá afgangi? Það er alltaf einhver sem þarf að taka þessar leiðindavaktir? Og ef þú ert ekki tilbúinn að berjast fyrir þínu að þá er það alltaf sami maðurinn sem er að lenda á einhverjum skítavöktum.

Í þessum frásögnum er óskaleiðin orðin stress- og kvíðavaldur á vinnustaðnum, og breytir honum í hálfgerðan vígvöll þar sem allir keppa við alla og þeir óframfærnu verða undir. Betra sé að vera „annað hvort heppinn eða óheppinn“ – láta örlögin frekar um þetta.

Einn þátttakandi í stjórnendahópnum taldi að mikill sveigjanleiki geti virkað sem allt of mikið álag á starfsmenn. Hann sagði frá því að hann hefði lesið fræðigreinar þess efnis að það væri mjög streituvaldandi fyrir starfsmenn að hafa mikil áhrif á vinnutíma sinn og að það væri í raun „galið“ að bjóða upp á það:

Bjarki: Takið eftir því hjá krökkum. [...] um leið og frí koma óvænt inn í skólatöfluna þá ertu miklu lengur að koma bekknum þínum niður. Þegar kemur eitthvað óvænt og þau geta haft stjórn á því, þá kemur þetta stress upp, og það passar alveg við það að þegar við höfum verið að auka svona sveigjanleika - það eykur fjarvistir.

Hér er reyndar athyglisverður samanburður á ferð sem minnir kannski örlítið á líkinguna við bekkjakerfi annars vegar og fjölbrautakerfi hins vegar nema nú erum við komin í grunnskóla. Hér er starfsmönnum líkt við krakka sem fara að skrópa þegar þau fá of miklu að ráða. Aðrir stjórnendur töldu aftur á móti mjög mikilvægt að starfsmenn séu þátttakendur í mótun eigin vaktafyrirkomulags:

Magnea: Ég held að vaktagerðin sé samvinnuverkefni. Auðvitað er fólk misábyrgt og sumir þurfa þessa miklu stýringu og utanumhald en hérna, mín reynsla er sú að langflestir eru það þroskaðir að þetta skilar sér í meiri starfsánægju.

Magnea sagði jafnframt frá því hvernig hún nýtir skipulagningu vaktanna til að halda góðu sambandi við starfsmenn sína og fannst því slæmt að missa tengslin við starfsfólk sitt með því að tölvuvæða vaktakerfið of mikið.

Í þessum umræðum um kosti og galla vaktafyrirkomulagsins kom fram grundvallarmunur á því hvernig fólk upplifir vaktakerfin og hverju þau eiga að skila til starfsmanna. Það má ætla að einhvers konar sveigjanlegur stöðugleiki sé eftirsóknaverðastur bæði fyrir starfsmenn og stjórnendur.

Það vekur athygli hversu ólík upplifun fólks er af vaktastjórnunarkerfunum. Ein skýring getur verið að óskaleiðin henti ekki á fámennum vinnustöðum þar sem svigrúmið er í raun ekki til staðar en einnig má ætla að menning vinnustaða geti verið með ólíkum hætti. Ætla má að hæfni stjórnenda skipti hér máli sem og persónubundin viðhorf einstaklinga. Það kom þó fram, með nokkuð skýrum hætti, að þátttakendur sem komu frá starfsstéttum, sem eru mótaðar af konum, lögðu mikla áherslu á sveigjanleika þar sem fólk getur lagað vinnuna að einkalífínu, en þátttakendur frá starfsstéttum, sem eru mótaðar af körlum, lögðu meiri áherslu á stöðugleika þar sem fólk lagar einkalíf sitt að vinnunni. Skýringin getur að einhverju leyti verið sú að konur bera enn mun meiri ábyrgð en karlar á heimilis- og fjölskyldulífi og oft er talað um að konur vinni alla jafna tvöfalda vinnu – þá launuðu og þá ólaunuðu.

Samspil vaktavinnu og fjölskyldu- og félagslífs

Allur gangur var á því hvort þátttakendum þótti vaktavinna stangast á við fjölskyldulífið eða ekki. Sumir töldu að vaktavinnan í sjálfu sér hentaði bara alls ekki fjölskyldulífi þar sem vaktavinnufólk væri í allt annarri „rútinu“ en hinir í fjölskyldunni og missti þar af leiðandi oft af fjölskyldutímum eins og kvöldstundum, helgum og stórhátíðadögum. Í þessu samhengi var talað um að með sveigjanlegri vinnutíma, sem felur í sér margar ólíkar tegundir vakta, væri hægt að laga starfið betur að fjölskyldunni – þessi krafa kom frekar frá konum en körlum. Aðrir töldu að ákveðnir þættir vaktavinnu hentuðu ekki fjölskyldulífinu eins og til dæmis 12 tíma vaktir. Enn aðrir töldu að vaktavinna og fjölskyldulíf færu ágætlega saman svo lengi sem starfsmenn væru ekki að taka mikið af aukavöktum.

Sumir töldu að það væri fínt að vinna vaktavinnu með ung börn en að það yrði erfiðara eftir því sem þau yrðu eldri þar sem þá færu þau að spyrja erfiðra spurninga eins og: af hverju ert þú ekki heima á jólunum eins og foreldrar vina minna? Sumir töluðu um að þeir fyndu fyrir miklu samviskubiti gagnvart börnum sínum eða eins og Hugrún sagði: „Mér finnst ofboðslega leiðinlegt þegar ég er að bjóða góða nótt að kvöldi til og krakkinn segir við mig: Hver sækir mig á morgun?“

Sumir töldu erfitt að vera einstæð móðir og vinna vaktavinnu á meðan aðrir töldu kost fyrir einstæðar mæður að geta unnið sér inn aukapeninga með aukavöktum. Sumir, sem áttu maka, töluðu um kosti þess að geta sparað peninga í barnapössun með því að vinna vaktavinnu - vinna þá á móti makanum sem væri í dagvinnu eða jafnvel líka í vaktavinnu.

Sumum fannst dagvistunarheimili og leikskólar ósveigjanleg gagnvart börnum með foreldra í vaktavinnu. Og þeir þátttakendur, sem höfðu nýtt sér spítalareknu leikskólana hér áður fyrr, söknuðu þeirra þar sem þeir voru einnig opnir á laugardögum og opnunartíminn var lengri.

Flestir voru sammála um að almennt séð væri það töluvert þúsl að samræma vaktavinnu og fjölskyldulíf. Í eftirfarandi tilvitnun koma fram ýmsir ofantaldir þættir:

Rúna: [Það sem] mér finnst erfiðast er að sinna fjölskyldunni. Það er alveg merkilegt hvað það eru alltaf starfsdagar í skólanum þegar maður er á dagvakt, maður þarf að vera að þúsla og redda, það er einmitt líka galli að skólakerfið býður ekki upp á ... liðlegheit við vaktavinnufólk. Ég er með eina 7 ára sem að byrjaði í haust í svona heilsdagsskóla, svo er maður að borga fyrir fulla þjónustu þegar ég þarf kannski 4 daga í mánuði! Þú veist það er ekkert hægt að semja um það skilurðu, það er rosalega þreytandi, það endar náttúrulega með að krakkinn vill ekkert vera þar af því að ég er svo oft heima ... það er ekkert hægt að taka tillit til þess þú veist, það er bara annað hvort tekurðu allan pakkann eða ekki, þannig að maður svona frekar sleppir því og rífur sig náttúrulega fyrr upp eftir vaktina til þess að geta tekið á móti krökkunum.

Varðandi áhrif vaktavinnu á félagslífið töluðu mjög margir um að eftir að þeir byrjuðu að vinna vaktavinnu hættu vinirnir smám saman að hafa samband. Almenn umræða spannst um það hvernig vinirnir ýmist þorðu ekki að hringja því að þeir héldu að þeir væru að vekja fólk eða trufla eða þá af því að þeir gerðu ráð fyrir að viðkomandi væri örugglega í vinnunni. Sumir töluðu um félagslega einangrun í þessu samhengi, sérstaklega þeir sem unnu miklar kvöld- og helgarvaktir. Þeim, sem unnu næturvaktir, fannst það virka sem tvöföld einangrun því þau áttu bæði erfitt með að halda sambandi við vinina og samstarfsfólkið. Sumir töldu að stöðug vaktarúlla, sem breytist ekki, væri skásti kosturinn til að gera starfsmönnum kleift að halda tengslum við vini og félagana eða þegar fólk væri að reyna að vera í námi með vaktavinnunni.

Þegar á heildina er litið töldu flestir þátttakendur að það væri erfitt að vinna á öðrum tímum en samfélagið gerir ráð fyrir – að vera í öðrum takti en fjölskylda og vinir. Kostirnir eru aftur á móti þeir að vera í fríi á óhefðbundnum tímum, geta nýtt sér ýmsa þjónustu á tímum þegar aðrir eru í vinnu og fyrir suma að eiga möguleika á að spara peninga í barnapössun.

Samspil vaktavinnu, heilsu og líðanar

Þegar rætt var um samspil vaktavinnu, heilsu og líðanar má segja að þátttakendur hafi helst lagt áherslu á neikvæð áhrif næturvakta á heilsu sína og líðan, svefn og mataræði.

Fram kom að stöðugar næturvaktir í langan tíma eru mjög slítandi; að næturvaktir væru ávísun á kulnun í starfi; að fjölmargir kvillar fylgi næturvöktum; að erfitt sé að halda reglu á svefni þegar fólk vinnur næturvaktir; og að svefnleysi væri algengur fylgifyiskur þeirra sem hafa unnið næturvaktir í einhvern tíma. Mörgum fannst að næturvaktir ættu að vera val starfsmanna en ekki hluti af vaktarúllunni. Þátttakendur, sem höfðu unnið næturvaktir í langan tíma, sögðu að það yrði erfiðara og erfiðara með tímanum. Hér lýsir Kristín hvernig henni gengur verr og verr að ná góðum svefni:

Kristín: ... [...] svefninn er óvart kominn í tómt rugl hjá mér núna og ég er sko búin að vinna [á tvískiptum 12 tíma vöktum] samtals í tæp sex ár. Fyrstu árin þá fannst mér þetta ekkert mál, núna finnst mér þetta miklu erfiðara, þessi snúningur. Ég lenti í því að hérna, hlutur sem ég hef aldrei lent í, það er að vera hreinlega andvaka. Ég er búin að taka margar næturvaktir, svo er snúið yfir á dagvaktartörn þá hreinlega sofna ég ekki, ég er kannski búin að sofa í tvo, þrjá tíma þegar ég kem í vinnuna. Þetta er nýtt fyrir mér og mjög vont að bregðast við þessu.

Einnig var rætt hve lengi það getur tekið fólk að jafna sig eftir næturvaktir. Einn þátttakandi sagði að honum liði eins og timbruðum eftir mikla næturvaktatörn og ein konan tók undir og sagðist ekkert gera eftir næturvaktatörn annað en að ganga um á náttslöppnum heima og vera hálf utan við sig. Starfsmönnum, sem unnu tvískiptar dag- og kvöldvaktir, fannst mjög erfitt að ná nægum svefni í þeim tilfellum þegar þeir taka kvöldvakt einn daginn, sem lýkur klukkan hálf tólf, og dagvakt strax morguninn eftir sem byrjar klukkan átta. Það taki töluverðan tíma að ná sér niður og slaka á til að geta sofnað eftir vaktina. Kona í hópi stjórnenda sagði eftirfarandi:

Linda: Að ævistarfið sé tóm vaktavinna og það sé bara það eina sem er í boði, hlýtur náttúrulega að vera svolítið svona skelfileg tilhugsun fyrir ungt fólk, og alla svo sem. Þú veist, þetta fólk lifir skemur, það fær fyrr kvilla, og ég meina þetta er bara marg marg búíð að rannsaka. Svo vitum við líka að það er til fólk sem getur mjög vel snúið sólarhringnum við og er bara betur í stakk búíð einhverra hluta vegna heldur en aðrir. Þannig að ég held að það sé lang best einmitt að hafa sveigjanleikann og koma til móts við einstaklingana.

Um það var rætt að vaktavinna væri annars vegar álag í sjálfu sér, hins vegar hvernig annað starfstengt álag, eins og andlega eða líkamlega erfið störf og undirmönnun, eykur álagið.

Hvernig vaktavinna, ásamt öðru starfstengdu álagi, getur aukið hættuna á lyfja- og áfengismisnotkun. Hvernig regluleg hreyfing geti bætt líðan en hve erfitt það er oft fyrir vaktavinnufólk að stunda reglulega hreyfingu vegna óreglulegs vinnutíma. Þátttakendur í starfsstéttum, þar sem gerð er ákveðin krafa um líkamlega hreysti, töldu að gera ætti þeim kleift að stunda líkamsrækt á vinnutíma.

Þátttakendur ræddu töluvert um áhrif vaktavinnunnar á mataræði þeirra. Margir tóku fram að matartímarnir væru óreglulegir og fæðið oft óhollt. Margir töldu að skortur væri á mötuneytum þar sem starfsfólk getur sest niður í rólegheitunum og borðað. Í staðinn færi fólk oft í sælgætissjálfsala sem væru víða og eru aðgengilegir. Hugtakið „vorkunnarmatur“ kom upp hjá einum þátttakanda þegar hún sagði frá því hvernig hún launaði sér fyrir að vera á næturvakt með því að borða gómsætan en óhollan mat. Einn þátttakandi sagði frá því þegar hann fór til tannlæknis og tannlæknirinn giskaði á að hann væri farinn að vinna vaktavinnu þar sem tennurnar í honum voru orðnar svo skemmdar – hann sem var vanur að vera aldrei með eina einustu skemmd. Annar sagði frá því hvernig hann hafi fitnað um 3 kíló á ári síðan hann byrjaði í vaktavinnu en um leið og hann færi í sumarfrí kæmi meiri regla á máltíðir og þá léttist hann.

Margir sögðust hafa lítinn tíma til að borða og oft sé drukkið mikið kaffi og borðaður matur sem hitaður er í örbylgjuofni. Upp kom umræða um að vaktavinnustarfsmenn þyrftu fræðslu um mataræði og að vinnuveitendur ættu að halda hollu fæði að starfsmönnum eins og til dæmis með því að panta þjónustu hjá Ávaxtabílnum.

Er erfitt að manna vaktir? Af hverju?

Í fyrsta lagi skiptir máli að hafa í huga að þótt erfitt sé að manna vaktir á sumum vinnustöðum á það ekki endilega við um alla vinnustaði. Sumir hópar töluðu um það hvernig aukavinna væri í raun fastur þáttur í starfinu og heildartekjur starfsmanna þar af leiðandi háar. Sumir sögðu að algengt væri að starfsmenn væru að vinna 50-90 yfirvinnutíma á mánuði og einn þátttakandi sagði: „það er ekkert óeðlilegt að menn séu komnir yfir þúsund tíma hjá okkur í aukavinnu á árinu, það er bara ekkert óeðlilegt“. Einnig var töluvert rætt um hvernig mikil aukavinna ynni gegn starfsmönnum þegar kemur að viðræðum um kjarasamninga. Einn þátttakandi sagði:

Róbert: Eins og ég segi, við eigum að reyna að minnka aukavinnu þannig að við getum farið að lifa á grunnlaununum. Því þegar það kemur að

samninganefndinni, og ég hef verið í samninganefnd, að þá eru bara tekin heildarlaunin hjá öllum, bara heildarpakkinn, og sagt: bíddu þið eruð svo helvíti há hérna, þið eruð bara sum hérna hærra heldur en ráðuneytisstjórar, bíddu hvað eruð þið að kvarta? ... Það eru bara stéttarfélagin, við sjálf, sem erum búin að skapa okkur þetta.

Hér virðist það ekki vera vandamál að starfsmenn taki ekki aukavaktir - þvert á móti virðast sumir starfsmenn vinna gríðarlega mikla aukavinnu – aukavinnu sem vinnur gegn þeim þegar kemur að kjarasamningum. Hér virðist vera um ákveðinn vítahring að ræða því eins og annar þátttakandi sagði: „þá er vaktaskipulagið í sjálfu sér mjög fínt – ef ég þyrfti bara að vinna 6 daga og fjóra daga frí, gæti sinnt fjölskyldunni, það væri frábært en veruleikinn er bara annar“.

Margir þátttakendur voru þó sammála um að nú virðist vera erfiðara að manna aukavaktir og óvinsælar vaktir en áður. Rauði þráðurinn í þeim umræðum var sá að nú séu breyttir tímar frá því áður fyrr þegar það var lenska að fólk, þá aðallega karlar, ynnu launaða vinnu myrkranna á milli. Óbein og bein umræða um „breytta tíma“ var áberandi þegar þátttakendur komu inn á umræðuna um erfiðleika við að manna vaktir.

Í fyrsta lagi kom fram að sumum eldri starfsmönnum fannst áberandi að unga fólkið vilji ekki vinna mikla aukavinnu ólíkt því sem tíðkaðist hér áður fyrr. Þetta viðhorf var áberandi í hópi hefðbundinna karlastétta. Einn þátttakandinn taldi að unga fólkið væri bara ekkert hrifið af aukavöktum og vildi bara frekar horfa á vídeó en að taka aukavaktir. Annar sagði frá því hvernig unga fólkið í sumarafleysingum á vinnustað hans hefði viljað sleppa við alla aukavinnu og að það hefði hálfpartinn þurft að „pína þau til þess að taka nokkrar aukavaktir“. Aðrir sögðust skilja það vel að unga fólkið vilji frekar „vera á sama róli og hitt heimilisfólkið“ í stað þess að vera á sífelldum aukavöktum. Sumum fannst skrytið að ungt fólk skyldi ekki vilja taka fleiri aukavaktir þar sem það væri á þeim stað í lífinu að vera að kaupa sér íbúðir, það væri með ýmsar skuldbindingar og hlyti að vanta aukapeninga. Aðrir töluðu um viðhorfsbreytingu í samfélaginu, að unga kynslóðin væri farin að kunna að „meta fríð“ og að þeir, sem væru alltaf til í að taka aukavaktir, væru „nátttröll“.

Í umræðunni í hópi unga fólksins kom fram að mörg þeirra töldu sig vinna töluverða aukavinnu en að ákveðnir þættir hefðu áhrif á hversu viljug þau væru að taka aukavaktir, til dæmis hvort og hvenær þau hefðu þörf fyrir aukapeninga, en einnig: mikilvægi þess að finna fyrir því að þau skiptu máli á vinnustaðnum sínum; að þau væru höfð með í ráðum; og að stjórnandi þeirra væri sveigjanlegur og kæmi til móts við þau. Hér er brot úr umræðu ungu þátttakendanna þar sem kemur fram hve mikilvægt það er að skipta máli:

Svava: Ef þér finnst þú bara vera enn ein manneskjan sem mannar þessa 8 tíma vakt þá er þér skítsama, en ef þér finnst þú skipta máli, þá ertu tilbúin, þá er deildin þín og þú ert tilbúin að láta hana virka.

Jónas: Já, ef þú færð ekkert klapp á bakið þá skiptirðu engu máli.

Svava: Nei, það er bara svona þú veist: ef þú kemst ekki þá bara kemur næsti. [...] Ef þú ert látinn halda það, eða ef þú skiptir máli, skilurðu, þá ertu tilbúin til að vinna meira í þágu deildarinnar.

Í framhaldi af þessari umræðu kom fram að Svövu fannst mikilvægt að stjórnendur væru sveigjanlegir í samskiptum sínum við starfsfólk:

Svava: Ef [stjórnandinn] sýnir smá svona sveigjanleika, þá ert þú líka miklu sveigjanlegri. Ef það er einhvern tímann gert eitthvað fyrir mig, er ég tilbúin til að vakna klukkan sjö og koma á aukavakt. Sko ég er tilbúin til að leggja harðar að mér og vera lengur ef það þarf og eitthvað svona. ... sem gerir það að verkum að hitt starfsfólkið verður ánægðara með mig og þú veist, ég meina, þetta er bara keðjuverkun.

Umræðan um breytta tíma tengdist einnig inn í umræðu um hvernig hér áður fyrir hefði verið meiri mönnun og minna álag, og að nú lifum við í breyttu samfélagi þar sem sífellt hærri krafa er um hvers konar þjónustu allan sólarhringinn. Sumir ræddu hvernig samfélagið hefði breyst og álagið aukist. Nokkrir þátttakendur gagnrýndu atvinnuveitendur sína fyrir að leggja ofuráherslu á hagræðingu og lágmarksmönnun sem gerði það að verkum að álagið ykist og stöðugt framboð væri af aukavöktum. Sumir voru ósáttir við að tölvustýrð mannauðskerfi réðu ferðinni þegar kæmi að mönnun og ekki væri tekið mark á tilfinningum og reynslu starfsmanna.

Í umræðu stjórnenda um hvort erfitt væri að manna ákveðnar vaktir var misjafnt hvort þeir töldu þetta vera vandamál á vinnustað þeirra eða ekki. Flestir í hópnum töldu að það væru ákveðnir álagspunktur varðandi mönnum eins og til dæmis þegar verið er að ráða inn sumarafleysingar og þegar mikill uppgangur er í þjóðfélaginu þar sem mörg vaktavinnustörf eru láglaunastörf. Einnig komu stjórnendur inn á að það geti verið erfitt að manna vaktir þegar mikið álag er á vinnustaðnum og starfsmenn orðnir langþreyttir.

Í stjórnendahóp spannst einnig umræða um hvaða starfsmenn væru líklegri til að taka aukavaktir en aðrir. Sumir stjórnendur töldu að auðveldast væri að fá einhleypa einstaklinga til að taka aukavaktir, því þeir þurfa ekki að hugsa um börn og heimili og „lifa kannski dálítið fyrir vinnuna“. Öðrum fannst þetta ekki eiga við heldur einmitt öfugt að fólk með fullt hús af börnum væri oft svo skipulagt að það væri alveg til í að taka aukavaktir á meðan þeir

einhleypu væru alltof uppteknir í félagslífinu til þess. Niðurstaðan úr þessum umræðum var að það væri mjög erfitt að alhæfa um það hvers konar fólk væri fremur tilbúið að taka aukavaktir en aðrir og að það væri í raun mjög einstaklingsbundið.

Annar þáttur, sem gæti skýrt að hluta til af hverju það væri erfiðara og erfiðara að manna vaktir, tengdist breyttri stöðu kynjanna. Athyglisverð togstreita virtist vera meðal þátttakenda í hópi sem var samsettur af starfsmönnum sem komu úr hefðbundnum karlastéttum. Annars vegar var lögð áhersla á mikilvægi þess: að vinna mikið; að taka mikið af aukavöktum til að hækka launin; og að atvinnurekendur ættu að koma sérstaklega til móts við vaktavinnufólk sem vinnur mikla aukavinnu. Hins vegar kom fram mikilvægi þess að sinna fjölskyldunni og vera góður pabbi. Það skal tekið fram að þessi togstreita var einnig hjá konum, bæði frá hefðbundnum kvennavinnustöðum og frá öðrum vinnustöðum en formerkin voru önnur og snerist meira um tvöfalda vinnu kvenna og hvernig konur taka enn mun meiri ábyrgð á heimilis- og fjölskyldulífi heldur en karlar á sama tíma og þær eru að vinna fulla launaða vinnu.

Athygli vakti hvernig ummæli sumra karlþátttakenda lýstu ákveðinni fortíðarhyggju þegar þeir fjölluðu um breytta stöðu karla í samfélaginu. Einn karlmaður í stjórnendahóp sagðist muna að fyrir 15 árum unnu margir karlar bara þá vinnu sem bauðst og að það hafi ekki verið neitt vandamál. Svo sagði hann eftirfarandi sögu:

Hákon: ... þetta minnir mig á söguna um manninn sko, hann var búinn að vinna í 7 daga streit, bara dag og nótt, komst í vinnu á Raufarhöfn í bræðslu þar. Svo uppgötvast það að hann er búinn að vinna í 7 daga ... og hann vildi bara vinna svona. Bara vertíð ... og ég held að í dag, það er bara minna um þetta. Ég tek alveg undir það, maður sér yngri menn, vera sko komna með kerrurnar.

Túlka mætti þessi ummæli sem ákveðna aðdáun á gömlu karlímyndinni, að hér áður fyrir voru karlar alvöru menn sem unnu þar til þeir stóðu ekki lengur í fæturna. En ekki fylgdi sögunni hvort maðurinn á Raufarhöfn hafi átt fjölskyldu eða vini. En nú eru breyttir tímar og ungu karlarnir eru „komnir með kerrurnar“.

Ungu karlarnir töluðu einnig um breytta tíma þar sem sjálfsmýndin snýst ekki eingöngu um starfið eins og áður fyrir. Hér talar ungur karl í hefðbundinni kvennastétt:

Guðjón: Í gamla daga þá var þetta þannig að þú varst bara ánægður með að hafa vinnu, hvort sem var á nóttunni eða kvöldin. Nú er bara nóg vinna í boði og velmegun, og fólk að fá háar tekjur út um allt. [...] ég meina líf

okkar snýst ekki kringum vinnuna endilega sko. Við eigum fjölskyldu og það er fullt annað sem er utan um einstaklinginn heldur en bara vinnan.

Í þessari tilvitnun kemur fram að sjálfsmynd fólks er að breytast þar sem margir Íslendingar eru að upplifa góðarið svokallaða sem hefur komið mörgum vel. Þessar hagrænu breytingar haldast svo í hendur við aukna áherslu á jafnrétti og vaxandi kröfur kvenna um að karlar taki sína ábyrgð á heimili og fjölskyldulífi. Launuð vinna er hér ekki lengur þungamiðja í sjálfsmynd og sjálfsköpun einstaklinga heldur koma fleiri þættir til eins og fjölskyldan og félagslífið. Hér skal þó áréttað að viðmælendur voru ekki spurðir um launamál og að athygli þeirra var sérstaklega vakin á því að þau væru ekki til umræðu. Ef launamálin hefðu aftur á móti verið til umræðu mætti ætla að umræðan hefði getað þróast á ólíkan veg.

Annað atriði, sem bar á góma í tengslum við það hvers vegna erfiðara og erfiðara er að manna óvinsælar vaktir og aukavaktir, var aukin menntun fólks. Einn þátttakenda sagðist muna eftir því að þegar hún byrjaði í vaktavinnu fyrir 20 árum hafi hún unnið 12 tíma vaktir og að vaktaálagið hafi skipt gríðarlega miklu máli því að grunnlaunin hafi verið svo lág. Nú væri fólk hins vegar orðið miklu betur menntað og grunnlaunin hafi hækkað þannig að fólk þurfi ekki lengur að vinna þessar álagsvaktir.

Það virðist því vera að nú á tímum hafi fólk frekar efni á því að bera meiri virðingu fyrir frítíma sínum. Krafan um að sinna fjölskyldu- og heimilislífi er sterk og fólk hefur betri menntun og atvinnumöguleika en áður.

Sumir þátttakendur töldu jafnframt að laun ýmissa stétta, sem vinna vaktavinnu, væru bara orðin þokkaleg og því hefði fólk ekki þörf fyrir að vinna þessar óvinsælu helgar-, stórhátíða- og aukavaktir:

Grétar: [á mínum vinnustað] fyrir svona [6 árum] voru ekkert nema smiðir og rafvirkjar og svona lið sem að vann allan sólarhringinn, og mætti svo á vaktina og hvíldi sig. En það er bara búið núna. Og það er orðið vandamál [á mínum vinnustað] og þeir tala um það sem eru stjórnendur á vöktum, að manna helgar og svona, því að ungt fólk á mínu reki er bara ekki tilbúið að vinna aukavinnu. Það bara ... kaupið það er orðið ágætt og fólk lætur það duga. Það er bara orðið meiriháttar vandamál að manna helgarnar.

Einnig sögðu sumir að ef á að fá fólk til að vinna á tímum þegar allir aðrir eru í fríu, þá yrðu atvinnuveitendur einfaldlega að vera tilbúnir að borga vel fyrir það, eða eins og einn þátttakandinn sagði: „Kvöld- og helgarvaktir eru leiðindavaktir, það á bara að borga fólki almennilega fyrir að vinna þessar vaktir“.

Út frá umræðum þátttakenda er ljóst að þau kannast vel við hve erfitt er að manna vaktir þó svo að mörg þeirra telji sig vinna töluvert mikla álags- og yfirvinnu. Þær skýringar, sem komu upp í umræðunni, tengdust meira eða minna breyttu umhverfi í samfélags- og efnahagslífi sem gerir það að verkum að vaktavinnan á undir högg að sækja. Þá var komið inn á þætti eins og meiri menntun vaktavinnufólks í formi sérmenntunar og símenntunar; aukið jafnrétti kynjanna, kröfur um að karlar sinni skyldum sínum gagnvart fjölskyldu og heimili, meiri möguleika í atvinnulífinu og kröfur um meiri frítíma.

Hvað er til ráða að mati starfsmanna?

Í lok umræðna í hverjum rýnihópi var rætt hvernig þátttakendur teldu að hægt væri að koma betur til móts við vaktavinnufólk. Taka skal fram að þátttakendur voru ekki búnir að undirbúa sig sérstaklega fyrir þessar umræður og sumir sögðu að þeir hefðu viljað hafa meiri tíma til að hugsa málið og ræða nánar við samstarfsfólk sitt.

Eins og þegar hefur komið fram var lögð töluverð áhersla, bæði meðal starfsmanna og stjórnenda, á að auka sveigjanleika og ábyrgð starfsmanna þegar kemur að lengd og tegundum vakta og skipulagi vaktafyrirkomulags um leið og margir ítrekuðu mikilvægi þess að vaktafyrirkomulagið gegndi því hlutverki að mynda ákveðinn stöðugleika og festu. Þegar þátttakendur ræddu hverju þeir vildu breyta eða hvað þeir vildu bæta bar ýmislegt á góma. Þátttakendur í hópi löggæslu- og slökkviliðsmanna ítrekuðu að mikilvægt væri: að vita hvernig vaktirnar raðast langt fram í tímann; að umbuna starfsmönnum, sem hafa unnið mikla aukavinnu, í lok starfsferils; að geta átt frívaktir til góða sem hægt er að nota þegar eitthvað sérstakt kemur upp á eins og afmæli, fermingar og jarðafarir; og að starfsmönnum sé gert kleift að stunda líkamsrækt á vinnutíma. Þátttakendur í umönnunarstörfum lögðu áherslu á: að koma reglu á aukavaktir til að losna við „aukavinnukvabb“; að boðið væri upp á handleiðslu fyrir fólk í andlega erfiðum störfum; að starfsmönnum væri boðið upp á meiri fræðslu í vinnutíma; að frí, bæði í miðri viku og um helgar, væru ávallt „löng“; og að vaktaálag á auka-, kvöld-, helgar- og stórhátíðavöktum væri hækkað.

Það sem flestir virtust þó helst sammála um var að vaktavinnan sé það ólík venjulegri dagvinnu að það væri eðlilegt að taka tillit til þess, eða eins og einn þátttakandi sagði:

Sara: Ég mundi vilja að 100% vaktavinna væri unnin 80%. Að 80% vinna væri 100% vinna hjá okkur [...], það mundi ég helst vilja og ég er búin að tala við marga þarna [þar sem ég vinn] og þau eru öll sammála [...] 100% vaktavinna er miklu erfiðari heldur en 100% dagvinna.

Í öllum hópunum kom upp umræða um að vaktavinnufólk ætti ekki að þurfa að vinna 40 tíma vinnuviku eins og dagvaktafólk heldur ætti 80% vaktavinna að jafngilda 100% dagvinnu. Eins og fram hefur komið má segja að vaktavinnan sé auka álagsþáttur í sjálfu sér. „Rútína“ vaktavinnufólks er oft á skjön við fjölskyldumeðlimi og vini, ör skipting vakta ásamt næturvöktum getur haft neikvæð áhrif á líðan og heilsu og sumir þátttakendur sögðu að vaktavinnan væri „slæm fyrir lífsklukkuna“. Flestir töluðu um að ná ekki góðri hvíld þegar farið er af kvöldvakt yfir á morgunvakt þar sem það tæki alltaf töluverðan tíma að ná sér niður og slaka á eftir vaktina til að geta sofnað. Margir töldu að vaktavinnan og ör skipting ólíkra vakta geti gert það að verkum að fólki finnst það alltaf vera að vinna, eða eins og Rósa sem vinnur í umönnunargeiranum sagði:

Rósa: Mér finnst reyndar að ef maður er í 100% vinnu í svona breytilegu vaktakerfi þá finnst mér ég oft vera alltaf að vinna. [...] Kannski einn frídagur, þú veist, og einn frídagur er bara svo lítið. Svo koma kannski fimm vinnudagar, og aftur einn frídagur skilurðu. Síðan kemur önnur hvor helgi frí.

Það virðist því vera upplifun sumra að vaktavinnufríin nýtist ekki sem skyldi í 100% vaktavinnu, að fólk nái ekki að hlaða batteríin á milli vakta og vaktatarna. Þegar gögnin voru skoðuð með það fyrir augum að sjá hvernig fólk lýsti vaktavinnunni komu fram eftirfarandi orð og orðasambönd:

Engin rútína – rugl - lýjandi að vera að skipta svona mikið um vaktir - maður brennur út ef maður er lengi í þessu - stöðug breyting á vaktarúllunni - sikk sakk - andleg og líkamleg þreyta - neikvætt svefnmynstur - alveg búin á því.

Þegar fólk lýsti næturvöktunum voru það setningar eins og:

Þreyttur í marga daga á eftir – timbraður - fer einhvern veginn í skapið á mér - engan veginn heilbriggt fyrir líkamann, hvorki andlega né líkamlega - maður er lengi að ná sér eftir þetta - stressaður yfir að ná ekki nægum svefni - slæmt í dimmasta skammdeginu: það er dimmt þegar maður sofnar og dimmt þegar maður vaknar – vorkunnarmatur.

Þessar lýsingar koma að einhverju leyti til skila hvernig margir þátttakenda upplifa vaktavinnuna og skýrir að hluta til þá skoðun flestra þeirra að fólk sem vinnur vaktavinnu,

sérstaklega þá þrískiptar vaktir og næturvaktir, ætti ekki að þurfa að vinna 40 tíma á viku eins og dagvinnufólk. Þessi upplifun er í takt við niðurstöður rannsókna á óæskilegum áhrifum vaktavinnu á dægursveiflu fólks og hvernig fólk í vaktavinnu safnar oft upp svefnþörf í vaktavinnutörnum sem það virðist eiga erfitt með að bæta sér upp á milli vakta og í vaktafríum.

Fljótt á litið er erfitt að sjá hvernig minnkuð vinnuskylda vaktavinnustarfsmanna ætti að leysa vanda atvinnurekenda við að manna óvinsælar vaktir. Þó mætti hugsa sér að í ljósi þess að fólk er í auknum mæli að sækjast eftir því að vinna minna og auka frítíma sinn væri hægt að auka almenna eftirspurn eftir vaktavinnu einmitt með því að minnka vinnuskylduna.

Hvað segja stjórnendur?

Þátttakendur í stjórnendahóp komu frá ýmiss konar vinnustöðum af ólíkum stærðum og gerðum sem allir áttu það þó sameiginlegt að meirihluti starfsmanna vinnur vaktavinnu. Á tveimur vinnustaðanna vinna starfsmenn einungis dag-, kvöld- og helgarvaktir en á hinum fjórum unnu starfsmenn jafnframt á næturvöktum.

Þegar stjórnendur voru spurðir hvort þeim þætti erfitt að manna vaktir virtust alls ekki allir kannast við það sem sérstakt vandamál á vinnustað sínum þótt allir þekktu til þeirrar umræðu. Flest voru þau sammála um að það kæmu vissulega upp tímabil, ýmist vegna veikinda eða aukins tímabundins álags þegar erfitt væri að manna vaktir. Einn stjórnenda, sem stýrir lítilli rekstrareiningu í umönnunargeiranum, kannaðist þó vel við að erfitt væri að manna vaktir, þá sérstaklega helgarvaktir. Hún sagði:

Anna: Það hefur kannski borið svolítið á því að það er komið mjög mikið til móts við starfsfólk, hvernig það vinnur. Það hefur jafnvel verið aðeins á kostnað [vinnustaðarins] vegna þess að fólk er í skóla, margir í lítilli prósentu, og það getur ekki mætt á þessum tíma og þessum tíma, og þá er komið á móti með það því maður vill ekki sjá á eftir góðu fólki því það er erfitt að halda í gott fólk í þessum bransa, og ég held það skipti alveg ógurlegu máli að það er unnið aðra hverja helgi. Fólk er ofboðslega þreytt á því.

Í almennum umræðum um hvað betur mætti fara voru flestir stjórnendur sammála um að höfuðmáli skipti að reyna að koma til móts við einstaklinga og reyna að hafa sveigjanleikann í fyrirrúmi.

Einn þátttakenda, sem gegnir stjórnandastöðu á nokkrum tiltölulega fámennum vinnustöðum, sagði frá því hvernig það væri mun ódýrara að reka þessar rekstrareiningar með því að bjóða einungis upp á 12 tíma vaktir og 100% starfshlutfall. Þó taldi hann að þess háttar fyrirkomulag væri ekki heppilegt vegna þess að 12 tíma vaktir væru einfaldlega of langar. Ef eitthvað kæmi upp á þyrfti að kalla út starfsmenn á aukavakt, til dæmis þegar koma upp veikindi eða þegar um er að ræða aukið álag á vinnustaðnum. Hann taldi að það væri heillavænlegra að geta boðið starfsmönnum upp á meira val, til dæmis að þeir gætu valið hvort þeir vildu vinna 12 tíma eða 8 tíma. Annar stjórnandi, sem einnig er yfir fámennum vinnustað, taldi að 12 tíma vaktir stuðluðu að veikindaforföllum starfsmanna. Þau töluðu bæði um hve erfitt væri að bjóða upp á sveigjanleika bæði hvað varðar starfshlutfall og tegundir og lengd vakta á fámennum vinnustöðum.

Stjórnendur frá stærri vinnustöðum töldu sig eiga auðveldara með að bjóða upp á fjölbreyttara og sveigjanlegra vaktakerfi þar sem sumir starfsmenn geta jafnvel unnið einungis dagvaktir, ef þess er óskað sérstaklega.

Í hópnum kom einnig upp umræða um hvernig hægt væri að búa til hvetjandi kerfi sem miðast við að auðvelda mönnun óvinsælla vakta. Í því samhengi var rætt um hvernig hjúkrunarfræðingar á Landspítalanum Háskólasjúkrahúsi eiga þess kost að hækka um nokkra launaflokka ef 50% (eða meira) af vöktum þeirra eru næturvaktir. Almennt töldu stjórnendur að eðlilegt væri að hækka launaálag á þeim vöktum sem erfitt er að manna, eins og um helgar, kvöld og nætur og að sama skapi að auka frítíma vaktavinnufólks sem vinnur þrískiptar vaktir. Eins og einn stjórnendanna yfir meðalstórri rekstrareiningu í umönnunargeiranum sagði:

Guðbjörg: [Fólk] gerir þetta í ákveðinn tíma og svo getur það ekki meir. Það er mikið álag að vera á þrískiptum vöktum, 100% vinnu. Það er allt of mikið að skila 40 tímum á viku.

Út frá þessum orðum spunnust svo umræður um hvort æskilegt væri að minnka vinnuskyldu vaktavinnufólks en ekki voru allir sammála því. Stjórnandi á vinnustað á vegum Reykjavíkurborgar þar sem starfsmenn vinna dag- og kvöldvaktir sagði:

Sævar: Við verðum líka að passa okkur á því að út um alla Evrópu eru nú alls konar varnaðarmerki fyrir akkúrat þessu sem við sum höfum verið að tala um hérna, að þegar þú nærð ákveðnu hámarki eða lágmarki í kostun að þá segir þjóðfélagið bara NEI, hingað og ekki lengra, við höfum ekki pening í þetta. Þetta er að gerast í Þýskalandi núna. Við getum ekki undir neinum kringumstæðum losnað við alla vankanta vaktavinnu. Það er bara ekki hægt, það verður að veita þjónustu. Einhverjir verða að vera fánlegir í það,

sveigjanleiki, eins og Time Care, virðist [skipta hér máli] að einhverju leyti ásamt hærri launum á afbrigðilegum tíma. Ég held að þessi nálgun sé miklu betri heldur en veruleg stytting á heildarvinnutíma starfsstéttanna. Vinnuframlag venjulegra stétta geta varla farið mikið niður fyrir 38 tíma.

Annar stjórnandi á stórum vinnustað í umönnunargeiranum sagði þá:

Linda: Ég var að hugsa aðeins með 38 tíma, ef við skoðum þetta í aðeins víðara samhengi. Framleiðni Íslendinga er ekkert merkileg. Við höldum að við séum svo harðduglegt fólk en við erum alveg í lágsta þrepi, og af hverju er það? Vinnum við svona mikið? Erum við svona hundþreytt að við skilum ekki okkar vinnuframlagi fyrir klukkutímann? Ég held að þessi stytting vinnutíma ... ég vildi sjá það hjá þessum hóp. Ég held að það myndi minnka veikindi og einhvern veginn ...

Í þessu samhengi vekur athygli hvernig viðhorf stjórnenda voru ólík eftir kyni. Þannig lögðu tveir kvenkyns stjórnendur frá fjölmennum vinnustöðum í umönnunargeiranum töluverða áherslu á minni vinnuskyldu til að minnka veikindi og koma til móts við langþreytta starfsmenn. Þriðji stjórnandinn, sem er karl, hafði aftur á móti áhyggjur af minni framleiðni og aukinni útpenslu þjóðarbúsins. Samræðurnar héldu áfram:

Sævar: Má ég aðeins, þetta þarna með framleiðnina, veistu hvar mesta framleiðnin er hjá Íslendingum? Það er akkúrat í þeim stéttum sem vinna manna mest og lengst, á togurum, sem vinna nánast allan sólarhringinn ef að fiskast eitthvað.

Guðbjörg: En þeir eru náttúrulega í engu áreiti. Þeir eru á vernduðum vinnustað ... þurfa ekki að hafa áhyggjur af börnum eða neinu.

Hér virðist vera að ólík viðhorf stjórnendanna til þess hvernig hægt sé að koma til móts við vaktavinnufólk mótist að einhverju leyti af kynjaðri sýn þeirra og viðhorfi til vinnu. Annars vegar er verið að hugsa um starfsmanninn, sem hefur tækifæri til að vinna allan sólarhringinn þar sem samféлагаðstæður gera honum það kleift, og hins vegar er það starfsmaðurinn sem ber jafnframt ábyrgð á fjölskyldu- og heimilislífi.

V. SAMANTEKT OG UMRÆÐA

Sveigjanlegur stöðugleiki

Þegar gögnin frá rýnihópunum eru greind er erfitt að finna einhlít svör við spurningunni um hvort og þá hvernig breyta megi vinnufyrirkomulaginu til að vaktavinna verði eftirsóknarverðari. Það er ljóst að vaktavinnu fylgja ýmsir gallar þó svo að kostir séu einnig fyrir hendi. Þátttakendur ræddu frá ýmsum hliðum hversu erfitt það getur verið að vera í vinnu sem er ekki í takt við dægursveifluna, fjölskylduna, matartímana og samfélagið almennt. Það sem þátttakendum fannst helsti kosturinn við vaktavinnu voru fríin – að geta átt góð frí á milli vaktatarna og að vera í fríi á óhefðbundnum tímum.

Af umræðum þátttakenda um vaktakerfi má þó ætla að lausnin sé fólgin í einhvers konar blöndu af sveigjanleika og stöðugleika. Sveigjanlegur stöðugleiki hlýtur þó að taka á sig ólíkar myndir eftir því um hvaða starfsstéttir, vinnustaði og vinnumenningu er að ræða. Einnig kom fram að persónubundnir þættir eins og kyn, aldur, starfsaldur, fjölskyldustaða og jafnvel persónuleiki hafa áhrif á hvernig fólk telur að helst sé hægt að koma til móts við vaktavinnufólk, en þær niðurstöður eru í samræmi við erlendar rannsóknir.

Til þess að gera fyrirkomulag vaktavinnu og vaktavinnu yfirleitt eftirsóknarverðari virðist höfuðatriði að efna til samstarfs stjórnenda og starfsmanna á hverjum vinnustað þar sem allir aðilar skoða í sameiningu viðhorf sín til vinnufyrirkomulagsins og hvernig mætti breyta og bæta.

Stjórnendur voru flestir sammála um að lykillinn að aukinni ánægju vaktavinnustarfsmanna fælist í því að bjóða upp á sveigjanlegt vaktafyrirkomulag þar sem starfsmenn hefðu aukið val um hvernig og hvaða vaktir þeir vildu vinna. Þó mætti þessi sveigjanleiki ekki bitna á þeirri þjónustu sem verið er veita á hverjum vinnustað og ekki verða til þess að „frekustu“ starfsmennirnir fái vilja sínum framgengt en þeir, sem eru óframfærnari og hógværi, sitji eftir með óvinsælustu vaktirnar.

Það sem einnig skiptir miklu máli og ekki var athugað sérstaklega í þessari rannsókn er hve vaktavinnustörf geta verið ólík að inntaki. Það vaktafyrirkomulag sem hentar til dæmis slökkviliðsmönnum hentar kannski ekki starfsmönnum á sambýli og öfugt.

Breyttir tímar

Engin einhlít svör er að finna í gögnunum við spurningunni: Hvaða leiðir eru til þess að leysa þann vanda að sífellt erfiðara er að manna nætur-, helgar- og stórhátíðavaktir á stofnunum? Þó skal tekið fram að þótt viðtalsramminn hafi ekki innihaldið spurningar um kaup og kjör ræddu allir hóparnir hvernig hægt væri að koma til móts við vaktavinnufólk með því að hækka launaálag á þeim vöktum, sem erfitt væri að manna, og flestir þátttakendur töldu jafnframt að það ætti að minnka vinnuskyldu vaktavinnustarfsmanna, sérstaklega þeirra sem vinna þrískiptar vaktir og næturvaktir.

Það kom einnig greinilega fram hjá sumum þátttakendum að margir telja sig vinna mjög mikið – allar gerðir af vöktum og mikið af aukavöktum þar að auki. Einnig er athyglisvert að sumir stjórnendanna könnuðust ekki við að það væri erfiðara nú en áður að manna þessar vaktir. Út frá umræðunum má ætla að vandinn, sem við er að glíma, tengist tilteknum starfsstéttum, vinnustöðum og inntaki starfa.

Sé tekið mið af vangaveitum þátttakenda um það hvernig tímarnir hafa breyst má aftur á móti segja að stofnanir og atvinnurekendur séu í dálítið erfiðri stöðu þar sem skilaboð þátttakenda eru að einhverju leyti þau að það sé einfaldlega margt sem þeir þurfa að huga að í lífi sínu utan vinnunnar og sumir eru farnir að láta fastakaupið duga í stað þess að taka mikið af óvinsælum vöktum. Tímarnir eru breyttir. Ungu fólkið vill verja tíma með börnum sínum og sinna félagslífinu, sjálfsmynd þess snýst ekki einungis um vinnuna; menntun hefur aukist og fólk upplifir sig hafa fleiri möguleika en áður. Áhersla á fjölskyldulíf og frítíma er að aukast – fólk virðist í auknum mæli hafa efni á að bera virðingu fyrir frítíma sínum. Fleiri og fleiri karlar eru „komnir með kerrurnar“ þó svo konur virðist reyndar enn víða vera í tvöfaldri vinnu, þ.e. á heimilinu og vinnustaðnum.

Að skipta máli

Eitt af því sem var sérlega eftirtektarvert í umræðum þátttakenda voru ummæli ungu konunnar, hennar Svövu í kaflanum *Er erfitt að manna vaktir? Af hverju?* Þar talar hún um mikilvægi þess að skipta máli á vinnustaðnum. Hún bendir á að það sé á ábyrgð stjórnenda að stuðla að þannig vinnuumhverfi að fólki finnist það skipta máli; fái að taka þátt í starfsþróun vinnustaðarins og sé haft með í ráðum. Ef það eru ekki lengur einungis peningar sem knýja fólk til að taka óvinsælu vaktirnar þarf mögulega að finna leiðir til að fólki þyki vænt um vinnustaðinn sinn og vilji leggja mikið á sig til að sjá árangur. Það er því áskorun á hverjum

vinnustað að finna leiðir til að stuðla að samábyrgð starfsmanna gagnvart vinnustaðnum þannig að þeir vilji starfa þar og skila góðu verki.

HEIMILDASKRÁ

- Barbour, R. S. og Kitzinger, J. (1999). „Introduction: The Challenge and Promise of Focus Groups“. Í *Developing Focus Group Research: Politics, Theory and Practice*. Barbour, R. S. og Kitzinger, J. (ritsj.). Sage Publications: London, Thousand Oaks, New Delhi.
- Barton, J., Spelten, E., Smith, L. og Folkard, S. (1995). „Is There an Optimum Number of Night Shifts? Relationship between Sleep, Health and Well-Being“. Í *Work and Stress*, 9(2/3): 109-123.
- Bloor, M., Frankland, J., Thomas, M. And Robson, K. (2001). *Focus Groups in Social Research: Introducing Qualitative Methods*. Sage Publications: London, Thousand Oaks, New Delhi.
- Bøggild, H. og Knutsson, A. (1999). „Shift Work, Risk Factors and Cardiovascular Disease“. Í *Scandinavian Journal of Work and Environmental Health*, 25(2):85-99.
- Costa, G. (1996). „The Impact of Shift and Night Work on Health“. Í *Applied Ergonomics*, 27(1):9-16. Elsevier Science Ltd.
- Harrington, J. M. (2001). „Health Effects of Shift Work and Extended Hours of Work“. Í *Occupational and Environmental Medicine (Education)*, 58:68-72.
- Hólmfríður K. Gunnarsdóttir (2001). „Hver eru áhrif vaktavinnu á heilsu fólks og líðan?“ Grein fengin á heimasíðu Vinnueftirlitsins, þann 20. desember 2005: <http://www.vinnueftirlit.is/Apps/WebObjects/Ver.woa/1/wa/dp?detail=1000034&id=1000081>
- Júlíus K. Björnsson (2000). „Áhrif vaktavinnu á heilsu, líðan og svefn: Hvaða áhrif hefur vinnufyrirkomulagið?“. Grein fengin á vefritinu Doktor.is, þann 20. desember 2005: www.doktor.is.
- Lög nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.

Yfirlýsing
í tengslum við endurnýjun kjarasamninga
veturinn 2004 - 2005

Aðilar eru sammála um að fara í gagngera endurskoðun á málefnum vaktavinnustarfsmanna með það að markmiði að bæta vinnufyrirkomulag þeirra og gera vaktavinnuna eftirsóknarverðari. Sérstaklega skal skoða kjör og lengd vinnutíma. Rannsóknir benda til þess að vaktavinna sé meira slítandi en annað fyrirkomulag vinnu og þá er sifellt erfiðara að manna nætur-, helgar- og stórhátíðarvaktir á stofnunum.

Finna þarf leiðir til þess að mæta þessum erfiðleikum með hag starfsmanna og stofnana fyrir augum.

Vinnuhópur skipaður fjórum fulltrúum BHM/BSRB og fjórum fulltrúum fjármálaráðherra skili af sér tillögum til samningsaðila innan átján mánaða frá undirritun yfirlýsingarinnar. Skulu aðilar taka afstöðu til þeirra og ákveða hvenær og með hvaða hætti þeim tillögum sem samstaða næst um verði hrint í framkvæmd.

Stjórnefnd 16. júní 2005
Stjórn BHM/BSRB
Stjórn Fjármálaráðs
Stjórn Félagsvæðingaráðs

Herdís Sveinsdóttir, dósent við hjúkrunarfræðideild H.Í.
Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, Vinnueftirlit ríkisins.

20. október 2005

Varðar: könnun um aðstæður og aðbúnað vaktavinnustarfsmanna

Í framhaldi af fundi ykkar með starfshópi um málefni vaktavinnustarfsmanna hjá ríki og sveitarfélögum þann 20. október sl., er óskað eftir tillögum um hvernig standa megi að könnun um aðstæður og aðbúnað vaktavinnustarfsmanna og hvaða breytingar væru æskilegar til að gera starf þeirra eftirsóknarverðara. Ráðgert er að efna til ráðstefnu um framangreint efni í byrjun febrúar 2006 og yrðu niðurstöður sem þá lögju fyrir innlegg í þá ráðstefnu. Ef tíminn reynist of naumur til að fullgera könnun um málefnið fyrir þann tíma væri æskilegt að fá hugmyndir um hvernig megi áfangaskipta verkefninu þannig að hluti niðurstaðna lögju fyrir í janúarlok og lokaniðurstöður tveimur mánuðum síðar. Óskað er eftir hugmyndum um verklag og kostnað.

F.h. starfshóps um málefni vaktavinnustarfsmanna

Ögmundur Jónasson

MÁLÞING



BHM, BSRB, fjármálaráðuneytisins, Reykjavíkurborgar og Sambands íslenskra sveitarfélaga um málefni vaktavinnustarfsmanna.

STARFSUMHVERFI VAKTAVINNUFÓLKS - HVERT STEFNIR?

Súlnasal Radisson SAS Hótel Saga. Föstudaginn 17. mars 2006 kl. 9:00-12:00

09:00 – 09:10 **Málþing sett.**

09.10 – 9:20 **Inngangsorð:**
Fulltrúar BHM og fjármálaráðuneytis.

09:20 – 09:40 **Breytt samfélag, breyttar þarfir: Árelía E. Guðmundsdóttir,**
lektor við viðskipta- og hagfræðideild Háskóla Íslands.

09:40 - 10:40 **Á vaktinni - með sveigjanlegum stöðugleika:**
Hildur Fjóla Antonsdóttir frá Rannsóknastofu í vinnuvernd.

10:40 - 10:55 **Kaffihlé.**

10:55-11:50 **Umræður.**

11:50-12:00 **Lokaorð og málþingi slitið:**
Fulltrúar sveitarfélaga og BSRB.

Málþingið er öllum opið.



Reykjavík, janúar 2005

Ágæti þátttakandi í rýnihóp.

Í tengslum við endurnýjun kjarasamninga veturinn 2004-2005 var skipaður vinnuhópur með fjórum fulltrúum BHM/BSRB og fjórum fulltrúum fjármálaráðherra með það að markmiði að bæta vinnufyrirkomulag vaktavinnustarfsmanna og gera vaktavinnuna eftirsóknaverðari. Eins og segir í yfirlýsingu í tengslum við endurnýjun kjarasamninga „þá er sífellt erfiðara að manna nætur-, helgar- og stórhátíðarvaktir á stofnunum. Finna þarf leiðir til þess að mæta þessum erfiðleikum með hag starfsmanna og stofnana fyrir augum.“

Starfshópur um málefni vaktavinnustarfsmanna sem er skipaður fulltrúum frá BSRB og BHM annars vegar og frá ríki, Reykjavíkurborg og Launanevnd sveitarfélaga hins vegar hefur fengið Rannsóknastofu í vinnuvernd til að kanna aðstæður, aðbúnað og viðhorf vaktavinnustarfsmanna til vaktavinnunnar og hvort/hvernig breyta megi vinnufyrirkomulaginu til að vaktavinnustarfið verði eftirsóknarverðara. Búið er að setja saman fimm rýnihópa með þátttakendum sem eiga það sameiginlegt að vinna eða skipuleggja vaktavinnu. Niðurstöðurnar verða birtar í skýrslu sem verður hægt að nálgast hjá þeim stéttarfélögum sem standa að rannsókninni. Að auki verða niðurstöðurnar til umræðu á málþingi sem fyrirhugað er að halda í febrúar.

Mikilvægt er að taka fram að ekki verður hægt að rekja neitt það sem fram kemur í rýnihópaviðtölunum til einstaklinga. Samtölin verða tekin upp á segulband og mun starfsmaður verkefnisins afrita þau. Upptökunum verður síðan eytt. Þess verður vandlega gætt að ekki verði unnt að rekja samtölin til einstaklinga. Beri t.d. aldur og starfsheiti á góma í samtölunum verða þau afrituð þannig að þau verði ekki persónugreinanleg.

Kærar þakkir fyrir þátttökuna,
Rannsóknastofa í vinnuvernd

Rannsóknastofa í vinnuvernd
Ritröð Rannsóknastofu í vinnuvernd, 2006:1
ISSN 1670 6781