



Rätt till heltid med möjlighet till deltid – är det lösningen?

En studie om personalens syn på
arbetsförhållande och deltidsarbete inom
äldre- och handikappomsorgen i Essunga
kommun

Förord

Rapporten har tillkommit inom ramen för Arbetslivsinstitutets satsning i HELA-projektet. Deltidsarbetslösheten är ett komplext problem och inte minst är det ett problem inom äldre och handikappomsorgen i Essunga kommun. Rapporten är en utvärdering och uppföljningsstudie av projektet "Attraktivt vårdarbete" som genomförts i Essunga kommun 2004-2005.

Utvärderingen har gjorts i samarbete mellan Essunga kommun och Skaraborgssamverkan Socialtjänst FOU. Vetenskaplig handledning för utvärderingen har getts av fil dr Bibbi Ringsby Jansson och doktorand Lars Svensson, Högskolan Trollhättan/Uddevalla (HTU). Arbetet med utvärderingen har skett i nära samverkan mellan utvärderare, projektledare och handledare. Under arbetets gång har gruppen träffats vid flera tillfällen och haft gemensamma diskussioner, erfarenhetsutbyte och workshops, vilket kan beskrivas som arbetsintegrerat lärande där teoretiska och praktiska erfarenheter integrerats. Samarbetet har på ett unikt sätt bidragit till att arbetet med utvärderingen och rapporten varit en positiv och lärorik process.

Att än en gång få möjlighet att skriva en rapport om arbetsförhållanden och deltidspenningens inom äldre och handikappomsorgen i Essunga kommun har varit väldigt stimulerande. Jag vill passa på tillfället och tacka Skaraborgssamverkan socialtjänst FoU och Bengt Ericksson som gett mig den möjligheten.

Jag vill också tacka mina handledare Bibbi Ringsby - Jansson och Lars Svensson från högskolan i Vänersborg för all hjälp och stöd samt Gunilla Carlsson projektledare i Essunga, för allt stöd i skrivandet av rapporten.

Anders Dahlberg, november 2005

Sammanfattning

I rapporten redovisas resultat från en studie inom ramen för *Hela-projektet* i Essunga kommun. I studien undersöktes arbetsvillkor och sysselsättningsgrad för personal inom den kommunala äldre- och handikappomsorgen. Vidare undersöktes förändringar som skett i samband med det projekt som genomförts i syfte att öka sysselsättningsgraden för deltidsanställd personal.

I studien har två datainsamlingsmetoder används, enkätstudie och fokusgrupp. Enkäten riktade sig till 137 anställda inom äldreomsorgen i Essunga kommun. Av de utlämnade enkäterna inkom 106 svar, vilken är en svarsfrekvens på 77 %. Totalt genomfördes två fokusgrupper med fem personer i varje. Dessa valdes utifrån grundtanken att de skulle ha olika erfarenheter av och uppfattningar om arbetstidsmodeller.

I studien framkom att anställda i Essunga kommun har en förhållandevis låg sysselsättningsgrad i jämför med näraliggande kommuner och riksgenomsnittet. Många har arbetat mer än 10 år på samma arbetsplats. Flertalet har relevant gymnasieutbildning, högre andel än vad som gäller för riksgenomsnittet. Många av personalen har också lång erfarenhet av att arbeta inom vård- och omsorgsyrken. Sjukfrånvaron är låg i jämförelse med riksgenomsnittet. De allra flesta har en tillsvidareanställning på mellan 60 % och 80 %. Under projekttiden har sysselsättningsgraden ökat något.

Många är nöjda med den anställningsfaktor som de har i dag, men det finns en relativt stor grupp som önskar arbeta mer. Av 36 personer som vill ha en högre tjänstgöringsgrad uppgav 14 att de vill ha heltidstjänst. De flesta vill då arbeta på den egna arbetsplatsen. Många vill ha en relativt marginell förändring – en jämnare anställningsfaktor. Några önskade också lägre sysselsättningsgrad. En relativt stor grupp uppgav att inte vill arbeta heltid då arbetet är för tungt.

Personalens uppfattning av vad som är ett bra schema kan sammanfattas i att tjänstgöring var tredje helg är den viktigaste faktorn, vid sidan av kravet på att det ska finnas tillräckligt med personal då arbetsbelastningen är som störst. De som fått möjlighet till högre tjänstgöringsfaktor upplever sitt

arbete mera tillfredställande och har fått en större delaktighet på arbetsplatsen. Däremot upplever de sig inte ha fått någon högre grad av inflytande. De faktorer som redovisas ovan överensstämmer i stort sett med vad som framkommit i andra studier (Ede & Karlsson 2003, Forsell 2003, Mulinari 2004, Wahlberg 2004).

Projektet ”Attraktivt vårdarbete i Essunga kommun” har hittills medfört en liten höjning av sysselsättningsgraderna och processen att ändra arbetstidmodeller har bara startat. Flera av arbetsplatserna har inte kommit igång med något förändringsarbete utan fortsätter att diskutera vilken modell som passar dem bäst.

För att det ska kunna bli möjligt att höja sysselsättningsgraden krävs någon form av arbetstidsmodell, som gör det möjligt att i sin ordinarie tjänst räkna in de deltidsanställdas mertid och den tid timanställda arbetar. Detta sker rimligen i en timbank/flytande tid kopplad till årsarbetstid. Även kombinationstjänster som prövats i andra kommuner skulle vara ett alternativ. Detta kräver då satsning på kompetensutveckling och utbildning.

Omvandlingen från deltid till heltid inom äldre- och handikappomsorgen i Essunga kommun har påbörjats, men går långsamt. Svårigheterna handlar om hur schemat kan organiseras utan att bemanningen behöver ökas och att många faktiskt inte vill eller anser sig orka arbeta heltid.

För att utveckla verksamheten inom äldre- och handikappomsorgen och för att trygga den framtida personalförsörjningen krävs dock fler heltidstjänster. För att möjliggöra en försiktig övergång för befintlig personal och samtidigt åstadkomma förändring kan ett sätt vara att pröva idéer som utvecklats i andra kommuner. Det bör dock finnas en generös inställning till att personal ges möjlighet att under kortare eller längre tidsperioder arbeta deltid. På så sätt skapas rätt till heltid, med möjlighet till att arbeta deltid under en period och rätt att återgå till heltid.

Förslag till åtgärder:

Utnyttja de resurser som idag läggs på deltidsanställdas mertid och på timanställda för att höja sysselsättningsgraderna generellt.

Teckna ett lokalt kollektivavtal kring årsarbetstid och flytande tid.

Omvandla på kort sikt minst 50 % av tjänsterna inom vård- och omsorgssektorn till heltid och på längre sikt samtliga tjänster. Omvandla övriga tjänster till jämna procenttal.

Upprätta en individuell utvecklingsplan för all personal.

Var generös med att ge möjlighet till tjänstledighet för den som vill arbeta deltid, men vill ha en heltidstjänst i grunden.

De förändringar som föreslås kan få konsekvenser i form av ett schema som innebär tjänstgöring varannan helg, kombinationstjänster och/eller arbete på annan arbetsplats. Vilka åtgärder som kan fungera bäst i Essunga kommun måste ställas i förhållande till verksamhetens behov, krav på kvalitetsutveckling samt lokala och regionala förutsättningar.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING

BAKGRUND OCH PROBLEMINVENTERING

Syfte och frågeställningar

MODELLER FÖR ÖKAD SYSSELSÄTTNINGSGRAD

– FÖRSÖKSVERKSAMHETER I FLERA KOMMUNER

Rätt till heltid – möjlighet till deltid, ett projekt inom äldre- och handikappomsorgen i Olofström

Olika arbetstidsmodeller

Timbank eller flytande arbetstid

Årsarbetstid

Generella erfarenheter av modeller för ökad sysselsättningsgrad

– möjligheter och svårigheter

Något om kritiken och svårigheterna

METOD OCH TILLVÄGAGÅNGSSÄTT FÖR STUDIEN

Enkäter

Svarsfrekvens

Fokusgrupp

RESULTAT

Beskrivning av undersökningsgruppen

Undersökningsgruppens nuvarande arbetssituation

Undersökningsgruppens uppfattning om sysselsättningsgraden

– orsak och konsekvenser

Personalens uppfattning om organisationsförändringar och

dess konsekvenser

Flexibel arbetstid och alternativa arbetstidsmodeller

Personalens syn på utbildning som gavs under projektiden

Resultat av fokusgrupperna

Resultat av fokusgruppsdiskussion 1 med personal

Resultat av fokusgruppsdiskussion 2 med personal

FRÅN DELTID TILL HELTID I ESSUNGA KOMMUN

– HAR DET BLIVIT EN MÖJLIGHET?

Högre sysselsättningsgrad?

Olika arbetstidsmodeller för ökad sysselsättningsgrad

– vad anser personalen om detta?

Några intressanta resultat

AVSLUTANDE REFLEKTIONER OCH FÖRSLAG TILL ÅTGÄRDER

Slutsatser och konsekvenser

Förslag till åtgärder

REFERENSER

BILAGOR

Enkätformulär

Avtal årsarbetstid

INLEDNING

Föreliggande rapport har tillkommit inom ramen för det arbete som, under tiden 2004-2005 gjorts i Essunga kommun, med medel från *Hela-projektet*. Skaraborgsamverkan socialtjänst FoU har fått i uppdrag av Essunga kommun att genomföra en uppföljande studie om arbetsvillkor och sysselsättningsgrad för personalen inom den kommunala äldre- och handikappomsorgen, samt att beskriva eventuella förändringar som skett i samband med det projekt som genomförts i syfte att öka sysselsättningsgraden för deltidsanställd personal inom verksamheten.

HELA-projektet är ett samarbete mellan fem myndigheter i Sverige¹, vars uppgift är att stödja och initiera aktiviteter som bidrar till att lösa deltidsproblematiken. Regeringen har avsatt 150 miljoner kronor under fyra år för att stimulera insatser där målet är att heltid ska vara en rättighet och deltid en möjlighet. För att klara det krävs insatser på flera områden, såsom bättre personalplanering, ändrade arbetsmetoder och flexiblare arbetstid.

I Essunga kommun har projektet inriktats på att anställda inom äldreomsorgen skall få önskad sysselsättningsgrad och kompetensutveckling. Genom detta hoppas man kunna öka jämställdheten i arbetslivet och göra arbetet mer attraktivare för såväl män som kvinnor. Ur projektbeskrivningen kan vi läsa att kommunen vill förbättra anställningsvillkoren för personal inom vård och omsorg genom att omfördela fyllnadstid och timtid till högre sysselsättningsgrad för ordinarie personal. Genom ökat samarbete ska den personal som vill arbeta mer tid kunna göra det på en annan avdelning eller enhet inom verksamheten. På så sätt kan man också bidra till att höja kompetensen hos personalen så att de kan arbeta på fler verksamheter inom vård och omsorgssektorn samt bilda nätverk i den egna kommunen och med andra kommuner för att utbyta erfarenheter.

¹ De fem myndigheterna som ingår i Hela-projektet är Arbetsmiljöverket, Arbetslivsinstitutet, Arbetsmarknadsstyrelsen, Jämställdhetsombudsmannen och Svenska EFS-Rådet

BAKGRUND OCH PROBLEMINVENTERING

Essunga kommun är en liten landsbygdskommun i Västergötland med 5 760 innevånare. Inom äldreomsorgen finns totalt 142 undersköterskor och vårdbiträden. Av dessa arbetar 17 personer heltid och 125 deltid (Personalredovisning Essunga Kommun, 2005). Enligt arbetsförmedlingen finns 28 personer registrerade som deltidarbetslösa inom vård och omsorg. En LO-rapport visar att Essunga har relativt många deltidsarbetslösa i jämförelse med andra kommuner i Västra Götalands län. Statistik från Sveriges kommun och landsting visar att i Essunga kommun har 37 % av kvinnorna heltid den i Sverige lägsta andelen heltider bland kvinnor anställda i kommunerna (Sveriges kommuner och landsting nov.2004).

I den kommunala äldre och handikappomsorgen är andelen heltidsanställda i riket 43 % jämfört med Essunga där andelen heltidsanställda var drygt 10 % före projektet startade. Ett annat sätt är att utgå från den genomsnittliga sysselsättningsgraden, där riksgenomsnittet för personal inom kommunal verksamhet för äldre och handikapp uppgår till 83 % och i en tidigare undersökning i Essunga kommun (FoU Skaraborg 2004:1) visade på en genomsnittlig sysselsättningsgrad på knappt 72 %. Under projektets gång visar siffror från Essunga kommun att sysselsättningsgraderna ökat till i genomsnitt 77 % och att andelen heltider ökat till ca 12 % (för exakta siffror se tablå 1)

Tablå 1: Sysselsättningsgrad i genomsnitt för äldre och handikappomsorgen i Essunga kommun

<i>Arbetsplats</i>	2003-12-31	2004-08-01	2005-05-01
Kerstinsås	68,19 %	70,11 %	73,91 %
Kerstinsås kök	76,64 %	77,32 %	80,73 %
Tvätt och städ	76,05 %	77,08 %	84 %
Furubacken	72,28 %	71,53 %	72,5 %
Lindbacken	71,25 %	71,83 %	73,95 %
Hemtjänst norr	74,59 %	76,61 %	77,52 %

Källa: Personalredovisning Essunga Kommun, 2005

Tablå 2: Antal heltider

Arbetsplats	2003-12-31	2004-08-01	2005-05-01
Kerstinsås	7 (av 71 personer)	7 (av 72 personer)	6 (av 65 personer)
Kerstinsås kök	0 (av 12 personer)	0 (av 12 personer)	2 (av 11 personer)
Tvätt och städ	2 (av 6 personer)	3 (av 6 personer)	3 (av 5 personer)
Furubacken	0 (av 19 personer)	1 (av 22 personer)	1 (av 24 personer)
Lindbacken	0 (av 15 personer)	0 (av 16 personer)	1 (av 16 personer)
Hemtjänst norr	4 (av 25 personer)	5 (av 23 personer)	4 (av 21 personer)
Totalt	13 av 148 personer	16 av 151 personer	17 av 142 personer

Källa: Personalredovisning Essunga Kommun, 2005

Kommentar: En arbetsplats har minskat andelen heltider sen 2003 - 12-31 vilket sannolikt beror på den omorganisation som genomfördes där i september.

Kommentar: 2004.2005-09-01 tillsättes fyra nya heltider med flexibel arbetstid. Antalet heltidsanställningar ökade därmed till 21.

Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie är att följa upp vad som skett, om det skett några förändringar och vad det i så fall har inneburit för personalen inom äldre och handikappomsorgen i Essunga kommun. Centrala frågor i undersökningen är:

- Hur ser den nuvarande arbetssituationen och sysselsättningsgraden ut för personalen inom äldre- och handikappomsorgen i Essunga kommun?
- Finns önskemål hos personalen om förändring av sysselsättningsgrad och i så fall på vilket sätt?
- Hur ser de på alternativa arbetstidsmodeller, vad påverkar deras uppfattning och vilka konsekvenser ser de att en förändring av sysselsättningsgraden skulle innebära för deras arbetssituation?
- Har det skett några förändringar i arbetssituationen under projekttiden och i så fall vilka, hur har förändringarna uppfattats av personalen?

I många kommuner har de anställda under senare år erbjudits ökad sysselsättningsgrad, i den mån de själva önskat det och under 2002 nåddes i riket det nationella målet att halvera den ofrivilliga arbetslösheten (AMS 2002). Vad finns det då för erfarenheter av olika sätt att lösa deltidspenariet i andra kommuner?

Modeller för ökad sysselsättningsgrad – försöksverksamhet i flera kommuner

I många kommuner i Sverige har man prövat flera olika sätt att underlätta för arbetstagare att höja sysselsättningsgraden, genom att omvandla en del av vikariekostnaden för sjukdom, semester och utbildning till fasta tjänster. Det kan göras på olika sätt, här ges några exempel, hämtade från kommunförbundets rapport, *Individuell Arbetstid* (1999).

Rätt till heltid – möjlighet till deltid, ett projekt inom äldre och handikappomsorgen i Olofström

Äldreomsorgsverksamheten vid östra områdets hemtjänst i Olofströms kommun startade hösten 1998 ett projekt som innebar att arbetstagarna erbjöds önskad sysselsättningsgrad och ökat inflytande över arbetstidens förläggning.

Projektets syfte var att:

- Trygga arbetskraftsförsörjningen med kompetent personal inför 2000-talet.
- Bättre tillgodose verksamhetens krav.
- Ge möjlighet för arbetstagarna att försörja sig på sitt arbete
- Ge frihet för arbetstagarna att bättre kunna disponera sin tid mellan arbete och fritid
- Ge den anställde möjlighet att ta mer aktivt ansvar för sitt arbete.
- Utveckla viljan och förmågan att ta ansvar för verksamheten.
- Öka jämställdheten

Arbetsgrupper tillsattes för att utforma det nya arbetssättet och valfri sysselsättningsgrad och flexibel arbetstid infördes. En utvärdering genomfördes under 1999. Några slutsatser från enkätundersökningen är:

- De anställda har en positiv inställning till projektet och ingen vill återgå till det tidigare arbetssättet.
- Alla är nöjda med sin sysselsättningsgrad och de anser att de har inflytande över arbetstiden

- De anställda upplever att det går bättre att anpassa tiderna efter vårdtagarnas behov.

Olika arbetstidsmodeller

Timbank eller Flytande arbetstid

Detta är en metod som har prövats i flera kommuner, bland annat i Falköpings kommun där 60 personer har höjt sin sysselsättningsgrad till önskad nivå (se bil. 2).

En sammanfattning av modellen kan beskrivas enligt följande:

- Timvikariernas löner görs om till tjänster.
- Tjänsterna fördelas på de deltidanställda som önskar högre sysselsättningsgrad
- Avtal på flytande arbetstid tecknas under en period på lägst 3 månader.
- Man skall som "flytande" medarbetare vara tillgänglig i verksamheten när arbetskamrater har semester, är sjuka eller liknande
- Medarbetarna har eget ansvar för att boka in sig på en lista, där alla lediga turer på arbetsplatserna står uppskrivna
- Oavsett hur mycket man arbetar per månad utgår lön för avtalad tjänstgöringsgrad.
- I flytande arbetstid har man inte rätt till mertid och övertid inom ramen för sina timmar

De vinster som förändringsarbetet medfört för de anställda är högre sysselsättningsgrad eller sysselsättningsgrad i önskad omfattning. För arbetsgivaren redovisas vinster i form av stabilitet och kontinuitet i verksamheten, genom att medarbetarna nu i högre grad stannar kvar på sina tjänster, vilket innebär bättre hushållning med personalresurserna. Systemet är sårbart då det bygger på att medarbetaren tar ett stort egen ansvar för sin arbetstid. Problem kan uppstå i den mån medarbetare eller organisationen inte förmår att hantera konflikter eller svårigheter som uppstår.

Årsarbetstid

En metod med så kallad årsarbetstid finns genomförd i flera kommuner och beskrivs ingående i Svenska Kommunförbundets rapport, *Framtidens arbetstider* (1999) med exempel hämtade från Sunne kommun. Modellen finns även beskrivet i Trygghetsfondens rapport 15/99. I Sunne kommun påbörjades diskussionerna i personalgruppen om ett optimalt arbetssätt genom alternativa arbetstidsmodeller. Målet med förändringsarbetet syftade till:

- Att använda resurserna bättre och att effektivisera verksamheten genom en utökad flexibel bemanning.
- Att få till stånd ett mer decentraliserat helhetsansvar och ett ekonomiskt medvetande hos personalen.

Arbetet ledde efterhand fram till modellen med årsarbetstid med stort individuellt "svängrum". Exempel på användning av årsarbetstid som modell finns också i Falköping, där avtalet ser ut enligt följande:

Årsarbetstiden fastställs till 1 929 tim/år vid normalarbetstid 37 tim/vecka ($37\text{tim}/\text{v}/7\text{dag} \cdot 365$).

Årsarbetstiden reduceras med semestertimmar enligt följande

Vid 25 semester dagar $25 \cdot 37/5 = 185$ timmar

Semesterdagstillägg betalas ut en gång/år

Vid frånvaro görs timavdrag.

Utökad arbetstid utförs inom ramen för årsarbetstiden. Modeller för årsarbetstid kan också kombineras med modeller för flytande tid ².

² För ytterligare information, se bilaga 2

Generella erfarenheter av modeller för ökad sysselsättningsgrad – möjligheter och svårigheter

Alla modeller för att öka sysselsättningsgraden för personal inom äldre och handikappomsorg, bör för att bli lyckade föregås av en lång införandetid, där möjlighet till information, utbildning och anpassning till den egna verksamheten kan genomföras. (Arbetslivsrapport, 2 004:20)

Det finns få utvärderingar av hur modellerna fungerar på lite längre sikt. Svenska kommunförbundet och Arbetslivsinstitutet har dock gjort en där man jämfört olika arbetstidsmodeller i 8 olika kommuner (Arbetslivsrapport, 2 004:20) studien pekar på att personal som lämnat den traditionella schemaläggningsmodellen är nöjda. De uttrycker tydligt att de inte vill ha tillbaka till den gamla traditionella modellen. I rapporten pekar utvärderarna på att det är viktigt att om man erbjuds valfri sysselsättningsgrad så måste arbetsgivaren göra det möjligt för personalen att arbeta heltid genom rimliga scheman och lokala avtal.

De flesta modeller som används inom befintlig budgetram omvandlar kostnaderna för korta vikariat till fasta tjänster där man antingen höjer sysselsättningsgraden för några få som då arbetar i en resurspool eller höjer sysselsättningsgraden för många, så kallad flytande tid, då redan deltidsanställd personal arbetar utöver sin grundtjänst på sin egen eller andra arbetsplatser då det tillfälligt fattas personal. Detta kräver ofta ett lokalt avtal som reglerar arbetstiden över en längre period, så kallad årsarbetstid.

Något om kritiken och svårigheterna

I en uppföljning av Delta-utredningen³ visar Anita Nyberg (2003) att andelen människor som är deltidsarbetslösa överstiger andelen heltidsarbetslösa. Trots detta, har problemet med

³ DELTA-utredningen avser den utredning om deltidsarbetslöshet och tidsbegränsade anställningar som gjordes 1999 och finns redovisad i SOU 1999:27

deltidsarbetslöshet inte tidigare uppmärksammats i särskilt hög grad som ett samhällsproblem, vare sig i massmedia eller i den politiska debatten. Detta drabbar i första hand kvinnor eftersom det är i kvinnodominerade verksamheter som deltidsarbete är vanligast.

Det finns också få undersökningar där man fokuserat på hur de anställda upplever deltidsarbetslöshet, menar Diana Mulinari (2004) som gjort en studie om hur ofrivillig deltidsarbetslöshet påverkar de anställdas vardag och livssituation. Att ofrivilligt deltidsarbete främst är en företeelse som återfinns inom kvinnodominerade verksamheter, som vård och omsorg och servicesektorn, får en rad konsekvenser menar hon, såsom ökad ojämlikhet baserat på kön, men också på klass och etnicitet. Det är de som arbetar längst ner i organisations formella hierarki som utgör den största andelen ofrivilligt deltidsarbetande. I de lägre positionerna inom dessa organisationer återfinns fler yngre människor, kvinnor och invandrare, än vad som gäller inom högre positioner i verksamheterna, det vill säga tjänstemän inom organisationens centrala förvaltning. Deltidsarbetslöshet kan på så sätt sägas bidra till en köns- och klassegregerad arbetsmarknad.

Mulinari (2004) har gjort djupintervjuer med några unga ofrivilligt deltidsarbetande kvinnor, anställda inom servicesektorn, kring deras upplevelser av arbetet och erfarenheter av flexibilitet i arbetstidens förläggning. Informanterna uttrycker tydligt att de i första hand önskar sig fasta och regelbundna arbetstider. Flexibilitet i schemat och flytande tid ger svårigheter att planera fritiden och påverkar vardagen och livet i allmänhet på ett negativt sätt eftersom arbetstiderna hela tiden ändras, menar intervjupersonerna. Svårigheterna relateras också till att den flexibla arbetstiden inte överensstämmer med tidsorganiseringen inom andra samhälleliga verksamheter, som barnomsorg, fritidsaktiviteter och utbildning, vilket hindrar dem att regelbundet delta i verksamheter utanför arbetet. Få menar också att de kan påverka sina arbetstider i någon större utsträckning och flexibiliteten definieras av informanterna i studien i termer av att "alltid vara beredd att ställa upp". Även andra studier visar att personal är mer intresserad av trygghet än av flexibilitet (Mulinari 1994, Ede & Karlsson 2003).

I var fjärde kommun i landet finns politiska beslut att erbjuda deltidsanställda möjlighet till heltid. Vilka satsningar görs och vilka strategier finns då för att minska deltidsarbetslösheten? Ingela Wahlgren (2004) har gjort en nationell kartläggning av vilka strategier som gjorts i kommunerna för att minska deltidsarbetet inom vård och omsorg. Många kommuner menar att alternativa arbetstidsmodeller med flexibilitet i arbetstidens förläggning utgör deras främsta åtgärd för att komma tillrätta med det ofrivilliga deltidsarbetet. Det har visat sig framgångsrikt i många fall, men är också förenat med svårigheter av olika slag. De hinder som framkommer kan sammanfattas i faktorer som:

- Svårt att få ihop ett välfungerande schema utan att öka bemanningen och därmed också kostnaderna
- Ambitionen att erbjuda tjänstgöring med arbete var tredje helg gör att det fodras fler fysiska personer, vilket innebär att timmarna inte räcker till för att ge personalen heltid på samma arbetsplats, om det inte är stora enheter
- De flesta vill bara arbeta på sin avdelning/arbetsplats
- Många uppger att de inte orkar arbeta heltid, då arbetet uppfattas som alltför tungt och krävande

Både Wahlberg (2004) och Mulinari (2004) framhåller att viktiga åtgärder för att klara den framtida personalförsörjningen inom vård och omsorgssektorn är att deltidsarbetet minskar väsentligt, men på ett sätt som också innebär rimliga arbetstider, trygghet i anställningsförhållande och att arbetstidens förläggning kan organiseras så att det också möjliggör planering av fritiden och vardagen utanför arbetet. Andra viktiga åtgärder för att öka attraktiviteten och skapa förutsättningar för långsiktiga och hållbara effekter när det gäller den framtida rekryteringen av personal inom vård och omsorg, är att lönerna ökar och att arbetet värderas utifrån dess faktiska innehåll, komplexitet och samhällsnytta, menar de.

METOD OCH TILLVÄGAGÅNGSSÄTT FÖR STUDIEN

De datainsamlingsmetoder som har används för undersökningen är enkät och fokusgrupp. Dessa metoder och hur de använts i den här studien kommer att beskrivas nedan.

Enkäter

För att nå så många som möjligt och att snabbt få fram uppfattningen hos personal inom äldre och handikappomsorgen i Essunga kommun, om deras syn på arbetet, sysselsättningsgraden och villkor för en ökad sysselsättningsgrad utarbetades en enkät ⁴ (Trost 2001). Enkäten lämnades via arbetsledarna ut till 137 anställda inom äldreomsorgen i Essunga kommun som deltagit i projektet Attraktivt vårdarbete i Essunga kommun. Undersökningen genomfördes helt anonymt. De anställda lämnade enkäten i ett slutet svarskuvert. Dessa samlades in av varje arbetsledare som skickade enkätsvaren till mig som projektansvarig.

Svarsfrekvens:

Av 137 utlämnade enkäter inkom 106 svar, vilket ger en svarsfrekvens på 77 %. Det får anses bra med tanke på den relativt korta svarstiden, som uppgick till 14 dagar. Detta kan tolkas som ett uttryck för att undersökningen och de frågor som ställs i enkäten haft ett stort intresse för personalen.

Fokusgrupp

Vid sammanställningen av enkäterna framkom uppgifter som behövde fördjupas och belysas ytterligare. Fokusgrupper valdes därför som metod för den fördjupade informationen (Krag, Jacopsen 1993, Nibeck 2000). Totalt genomfördes två fokusgrupper

⁴ enkäten finns i bilaga 1

med fem personer i varje. Urvalet gjordes av med hjälp av projektledare för projektet "Alternativt vårdarbete i Essunga kommun" utifrån grundtanken att olika erfarenheter av och uppfattningar om arbetstidsmodeller skulle komma fram. Därför valdes en grupp om 5 personer med olika uppfattningar och ålder ut från respektive avdelning. Det som utgjorde temat för fokusgruppen var frågan: Vad kännetecknar ett fungerande schema? De två avdelningar som kom ifråga valdes ut på grund av att den ena förändrat sitt schema och den andra inte.

RESULTAT

Beskrivning av undersökningsgruppen

I detta avsnitt görs en beskrivning av undersökningsgruppen med avseende på ålder, familjesituation och andra arbetsrelaterade förutsättningar.

Tabell 1: Undersökningsgruppens ålderssammansättning

<i>Ålder</i>	<i>Antal personer</i>
- 19	2
20 - 29	2
30 - 39	20
40 - 49	28
50 - 59	48
60 -	6
Summa	106

Det är 106 personer som besvarat enkäten. Nästan samtliga är kvinnor då det bara finns en man anställd inom äldreomsorgen i Essunga kommun. Medelåldern är 47,6 år, vilket är något högre än vad som gäller för motsvarande grupp i riket. Medelåldern för undersköterskor i Sveriges kommuner är 42 år (Svenska kommunförbundet, 2003). Av de som besvarat enkäten kommer 50 % att gå i pension inom 15 år vilket gör att kommunen redan nu diskuterar en strategi för den kommande personalförsörjningen.

De flesta i undersökningsgruppen är gifta eller sambo, medan drygt 10 % är ensamstående. Många har också barn, men ganska få har minderåriga barn (ca 30 %). Hur barnens åldrar fördelas framgår av tabell 2.

Tabell 2: Antal barn i olika ålder

<i>Barnens ålder i år</i>	<i>Antal barn</i>
1 - 5	7
6 - 11	19
12 - 14	4
15 - 17	10
18 -	34
Summa	74

Det är endast 21 personer som har kommunal barnomsorg. Detta kan förklaras med att de flesta har barn över 12 år som då inte behöver barnomsorg. Andra har troligen ordnat barnomsorgen på annat sätt, t.ex. genom att arbetet i huvudsak är förlagt till tider då make eller sambo är ledig eller genom att anlita släkt och vänner.

Tabell 3: Undersökningsgruppens möjligheter att med kort varsel byta tider för barnomsorg

<i>Ändra tider</i>	<i>Antal</i>
ej svar	85
Det är möjligt att ändra tider	13
i viss utsträckning går det att ändra tider	7
Det går inte att ändra tider	1
Summa	106

De flesta som har kommunal barnomsorg har svarat att det går att ändra tider om det behövs. Det finns ändå 8 personer som uppgett vissa svårigheter med att ändra tider. Detta kan ha betydelse för intresset att höja sysselsättningsgraden eller förändra arbetstidsmodell.

Tabell 4: Hur undersökningsgruppen löser tillfälligt behov av barnomsorg.

<i>Lösningar av barnomsorg på obekvämtid</i>	<i>Antal personer</i>
Med hjälp av anhöriga (make/sambo, föräldrar, annan nära anhörig)	29
Grannar/vänner	4
Annat sätt (tar semester eller ledigt på annat sätt)	2

Om personalen behöver barnomsorg kvällar, nätter och helger har de som lever i parförhållanden lättare att klara det. Svaren visar på att det finns ett tätt socialt nätverk som främst består av anhöriga, men också grannar och vänner kan ställa upp om det behövs. Dock finns det de som måste ta ledigt eller semester för att kunna lösa situationen.

Tabell 5: Restid till arbetsplatsen i minuter

<i>Restid i minuter</i>	<i>Antal personer</i>
- 9	38
10 – 19	47
20 – 29	11
30 – 39	5
40 -	5
Summa	106

De flesta bor relativt nära arbetsplatsen och åker bil eller cyklar till arbetet. De som har kommunal barnomsorg har en längre restid till arbetet då det tar tid att lämna barn på daghem eller i fritidsverksamhet. De flesta har trots detta relativt kort resväg.

Undersökningsgruppens nuvarande arbetssituation

Här beskrivs undersökningsgruppens nuvarande arbetssituation utifrån var de arbetar, vilken befattning de har, hur länge de arbetat på samma arbetsplats och inom äldre- och handikappomsorg, anställningsform, befattning samt aktuell sysselsättningsgrad.

Tabell 6: Nuvarande arbetsplats

<i>Arbetsplats</i>	<i>Antal</i>	<i>Andel i %</i>
Kerstinsås	51	48
Hemtjänst	20	19
Furubacken	14	13
Kök och städ	12	11
Lindbacken	9	8
Summa	106	100

Nästan hälften av dem som besvarat enkäten kommer från samma arbetsplats, det stora äldreomsorgsboendet, Kerstinsås.

Tabell 7: Antal år som undersökningsgruppen har arbetat på nuvarande arbetsplats

<i>Arbetsplats och antal år</i>	<i>Antal personer</i>
0 - 4	28
5 - 9	23
10 - 14	26
15 - 19	20
20 - 24	6
25 - 29	2
30 -	1
Summa	106

Tabellen visar att många har arbetat väldigt länge där de nu är verksamma. Mer än hälften av undersökningsgruppen har arbetat 10 år eller mer på samma arbetsplats. Detta innebär en hög grad av kontinuitet, men det kan också innebära att det blir svårt med

förändringar. I samband med omorganisationen (2004-09-13) har dock ett antal personer fått byta arbetsplats.

Tabell 8: Nuvarande Befattning

<i>Befattning</i>	<i>Antal personer</i>
Undersköterska	75
Vårdbiträde	18
Kokerska	3
Lokalvårdare	2
Ekonomibiträde	8
Summa	106

De allra flesta i den del av verksamheten som utgör direkt vård och omsorgsarbete, har en befattning som undersköterska, men några benämns fortfarande för vårdbiträde. Inom verksamheten för kök och städ finns befattningar som kokerskor, lokalvårdare och ekonomibiträden.

Tabell 9: Antal personer som har natt- respektive dagtjänst

<i>Dag/natt</i>	<i>Antal personer</i>
dag	93
natt	13
Summa	106

Av dem som besvarat enkäten arbetar 93 personer dagtid och 13 arbetar på natten.

Tabell 10: Nuvarande anställningsform

<i>Personalens olika anställningsformer</i>	<i>Antal personer</i>
Tillsvidareanställning	83
vikariat längre än 6 månader	4
Tillsvidareanställning + vikariat kortare än 6 månader	8
Tillsvidareanställning + vikariat längre än 6 månader	11
Summa	106

Nästan alla som besvarat enkäten har en tillsvidareanställning som grundtjänst, men 19 personer har ett vikariat som gör att de tillfälligt, för kortare eller längre tid, har en högre sysselsättningsgrad än vad som innefattas i deras grundtjänst.

Tabell 11: Yrkesutbildning

<i>Yrkesutbildning</i>	<i>Antal personer</i>
Undersköterska	75
Vårdbiträde	16
Storhushållsutbildning	8
Kokerska	3
Saknar utbildning	2
Annan Utbildning	1
Summa	105

Kommentar: Svar saknas från en person

Nästan samtliga i undersökningsgruppen har en gymnasial yrkesutbildning med relevans för verksamheten. Andelen personal med undersköterskeutbildning (inom vårdverksamheten) är 79 %, vilket kan jämföras med de 60 % som gäller för riksgenomsnittet (jfr Svenska kommunförbundet, 2003).

Tabell 12: Erfarenhet av arbete inom äldre och handikappomsorgen

<i>Arbetstid i år</i>	<i>Antal</i>	<i>Andel i %</i>
0 - 9	21	20
10 - 19	45	42
20 -	40	38
Summa	106	100

Många har lång erfarenhet av vård och omsorgsarbete. 80 % har arbetat tio år eller mer och nästan 40 % av undersökningsgruppen har arbetat 20 år eller mer på olika verksamheter inom området för äldre- och handikappomsorg.. Detta gör att en hel del erfarenhet kommer att gå förlorad när dessa går i pension inom den närmaste 10 års period.

Tabell 13: Personalens åldersfördelning på respektive arbetsplats

Arbetsplats	Hemtjänst	Kök o städ	Kerstinsås	Furubacken	Lindbacken	Summa
Ålder						
- 19	0	1	1	0	0	2
20 - 29	0	0	1	0	1	2
30 - 39	4	1	8	4	3	20
40 - 49	5	3	16	3	1	28
50 - 54	4	5	12	6	2	29
55 - 59	3	1	12	1	2	19
60 -	4	1	1	0	0	6
Summa	20	12	51	14	9	106

I undersökningsgruppen kommer 54 personer att gå i pension inom 15 år och 25 av dessa är över 55 år och kommer att gå i pension inom 10 år. I hemtjänsten kommer 20 % av personalstyrkan gå i pension de närmaste 5 åren.

Tabell 14: Omfattning av grundtjänst i procent före 2004-01-01

<i>Omfattning av grundtjänst i procent</i>	<i>Antal</i>
40 - 59 %	10
60 - 79 %	61
80 - 99 %	15
100 %	13
Summa	99

Kommentar: Av de 106 personer som ingått i undersökningsgruppen var 7 personer inte tillsvidare anställda före 2004-01-01 och ingår därför inte i redovisningen ovan.

De flesta hade, före projektets början en sysselsättningsgrad på mellan 60 och 79% och bland dem som ingår i redovisningen utgör medelvärdet av sysselsättningsgraden 74,7 %.

Tabell 15: Omfattning av nuvarande grundtjänst i procent (2005-05-01)

<i>Omfattning av nuvarande</i>	<i>Antal personer</i>
40 - 59 %	7
60 - 79 %	57
80 - 99 %	23
100 %	15
Summa	102

Tabellen visar att sysselsättningsgraden ökat något och att det blivit några fler heltidstjänster. Medelvärdet bland de tillsvidare anställda är nu 77,4 % vilket också visar på en liten ökning av den genomsnittliga sysselsättningsgraden under projektiden

Tabell 16: Antal personer som arbetar extra utöver ordinarie sysselsättningsgrad

<i>Mertid</i>	<i>Antal</i>
ej svar	5
nej	56
ja	45
Summa	106

Av dem som besvarat enkäten uppger 45 personer (43 %) att de arbetar extra utöver sin ordinarie sysselsättningsgrad. Det kan jämföras med tabell 19 vilket visar att det är något flera personer som arbetar extra, än de som uppger att de önskar höja sin sysselsättningsgrad permanent.

Tabell 17: Omfattning av extra arbete utöver ordinarie grundtjänst på olika arbetsplatser, uttryckt i personer och antal timmar per månad.

Arbetsplats Omfattning i timmar/mån	Hemtjänst	Kök, städ	Kerstinsås	Furubacken	Lindbacken	Summa
1 - 5	5	1	7	5	3	21
6 - 10	8	1	5	1	4	19
11 - 15	0	0	3	0	1	4
16 -	0	0	1	0	0	1
Summa	13 (20)	2 (12)	16 (51)	6 (14)	8 (9)	45

Kommentar: uppgifterna inom parentes utgör det totala antalet personer i respektive arbetsgrupp, som ingår i undersökningsgruppen.

De som arbetar extra utöver sin sysselsättningsgrad är fördelade på olika arbetsplatser, men andelen är högst bland dem som arbetar på Lindbacken, där nästan samtliga arbetar extra, samt inom hemtjänsten där 65 % av personalen arbetar extra. Lägst är extraarbetet bland den personal som arbetar i kök och städ och förhållandevis lågt också på det stora äldreboendet, Kerstinsås, där ca 30 % av personalen uppger att de arbetar extra. Omfattningen av extraarbetet är ganska begränsat, 40 av 45 arbetar mellan 1 till 10 timmar extra per månad och det är bara en person som arbetar mer än 15 timmar extra per månad.

Tabell 18: Sjukfrånvaro under de senaste 6 månaderna i antal dagar.

<i>Sjukfrånvaro antal dagar</i>	<i>Antal personer</i>
0 – 19	102
20 – 39	2
40 – 79	1
80 -	1
Summa	106

Sjukfrånvaron är påfallande låg bland personerna i undersökningsgruppen. De allra flesta redovisar ingen sjukfrånvaro alls under de sista sex månaderna. I riket bland undersköterskor och vårdbiträden i kommunerna under 2002, var 8,5 % sjukskrivna mer än 30 dagar (Svenska kommunförbundet, 2004)

Undersökningsgruppens uppfattningar om sysselsättningsgraden – orsak och konsekvenser

Ett av syftena med projektet var att alla skulle få den sysselsättningsgrad de önskar. Här har undersökningsgruppen fått uttrycka sina önskemål kring sysselsättningsgraderna. Undersökningsgruppens vilja att förändra sin sysselsättningsgrad varierar, beroende på flera orsaker som vi försöker belysa nedan men det är svårt att se någon tydlig linje. De flesta är dock nöjda med sin nuvarande sysselsättningsgrad.

Tabell 19: Undersökningsgruppens syn på sin nuvarande sysselsättningsgrad och eventuella önskemål om förändring

<i>Förändra sysselsättningsgrad eller inte</i>	<i>Antal personer</i>
Ja	36
Nej	68
Summa	104

Kommentar: Två personer har inte besvarat frågan.

Här är det intressant att notera att 36 personer uppger att de önskar förändra sin sysselsättningsgrad, medan antalet personer som arbetar extra uppgår till 45 personer (se tabell 16). Det finns alltså en grupp om minst 9 personer som regelbundet arbetar extra, men som för den skull inte uttrycker önskemål om förändrad sysselsättningsgrad. Detta kan självfallet ha olika orsaker, men en faktor som Ingela Wahlgren (2004) lyfter fram i sin kartläggning av kommunala projekt för att minska deltidsarbetslösheten inom vård och omsorg, var att personalen var mer intresserade av trygghet än flexibilitet. Tryggheten relaterades till den egna arbetsplatsen, arbetskamraterna och vetskapen om när man ska arbeta och därmed också möjligheten att kunna planera sin fritid. Extraarbete kan uppfattas ge större möjligheter att styra när och var arbete utöver den ordinarie tjänstgöringstiden ska förläggas.

Tabell 20: Åldersfördelning på den grupp personer som önskar förändrad sysselsättningsgrad.

<i>Ålder</i>	<i>Antal personer</i>
- 19	1 (2)
20 - 29	1 (2)
30 - 39	9 (20)
40 - 49	10 (28)
50 - 59	14 (48)
60 -	1(6)
Summa	36

Kommentar: uppgifterna inom parantes utgör det totala antalet personer i respektive åldersgrupp, som ingår i undersökningsgruppen

Av tabellen ovan framgår att önskemål om förändrad sysselsättningsgrad inte på något påtagligt sätt kan relateras till ålder. Den tendens som kan skönjas är dock att de yngre, det vill säga de som är under 40 år, i något högre grad än de äldre önskar förändra sin sysselsättningsgrad.

Tabell 21: Hur gamla barn har de personer som uppgett att de önskar höja sin sysselsättningsgrad?

Barnens ålder	0 - 9	10 - 19	20 -	
Antal som önskar högre sysselsättningsgrad	16	12	8	totalt 36

Att det är de yngre som i något högre utsträckning önskar höja eller förändra sin sysselsättningsgrad framgår också av ovanstående tabell. Det är framförallt de som har barn mellan 10 -19 år som önskar höja sin sysselsättningsgrad permanent, men också nära hälften av de som har barn under 10 år önskar höja sin sysselsättningsgrad. För dem som har barn över 20 år förefaller detta dock vara mindre intressant.

Tabell 22: Undersökningsgruppens önskemål om att förändra sin sysselsättningsgrad, sett i relation till om de arbetar extra utöver sin sysselsättningsgrad

	Arbetar inte extra	Arbetar extra	Summa
Vill inte förändra sysselsättningsgrad	47	18	65
Vill förändra sysselsättningsgrad	9	27	36
Summa	56	45	101

Kommentar: Fem personer har inte besvarat frågan.

Tabell 23: Personer som vill höja sin sysselsättningsgrad och personer som arbetar extra på respektive arbetsplats

	<i>Totala antalet personer på resp. arbetsplats</i>	<i>Antal personer som arbetar extra</i>	<i>Antal personer som vill höja sin sysselsättningsgrad</i>
Hemtjänst	20	13	6
Kök, städ	12	2	2
Kerstinsås	51	16	20
Furubacken	14	6	3
Lindbacken	9	8	5
Summa	106	45	36

Av de 36 som önskar höja sin sysselsättningsgrad arbetar 27 redan idag extra (se tabell 22). Av tabell 23 framgår att det endast är på det stora äldreboendet, Kerstinsås, där det finns fler som uppger att de önskar höja sin sysselsättningsgrad än det finns personal som arbetar extra idag. På övriga enheter är det relativt vanligt att personalen arbetar extra, men trots det inte önskar höja sin sysselsättningsgrad. En tänkbar förklaring är att det kan vara lättare att öka sin sysselsättningsgrad genom att också arbeta på andra avdelningar inom samma stora enhet, än att behöva bli placerad del av sin arbetstid på en annan verksamhet, som man inte känner till lika väl, än den egna. Kanske har de mindre enheterna också större förutsättningar att inom verksamheten organisera extraarbetet på ett sätt som skapar både trygghet och frihet för personalen. Helt uppenbart är att många på de mindre enheterna hellre arbetar extra när de själva önskar, än att få en högre tjänstgöringsfaktor i sin anställning och därmed mindre möjligheter att påverka var och när den extra tiden ska utföras.

**Tabell 24: Undersökningsgruppens
sysselsättningsgrad i procent**

önskade

<i>Önskad sysselsättningsgrad i procent</i>	<i>Antal personer</i>
75	10
80	4
85	3
90	1
95	2
100	14
Summa	34

Kommentar: Två personer har inte besvarat på frågan

Alla vill inte arbeta heltid. Av de 36 som angett att de vill höja sin sysselsättningsgrad vill 14 arbeta heltid och 20 personer vill fortsätta arbeta deltid, men på en högre sysselsättningsgrad än vad de har idag.

Tabell 25: Önskad sysselsättningsgrad i procent jämfört med grundtjänst i procent

Nuvarande Sysselsättnings- grad i % Önskad sysselsättnings- Grad i %	Saknar grundtjänst - har fn endast vikariat	40 - 59	60 - 79	80 - 99	100 -	Summa
75	1	4	5	0	0	10
80	0	0	2	1	1	4
85	0	0	1	1	1	3
90	0	0	1	0	0	1
95	0	0	2	0	0	2
100	1	0	10	3	0	14
Summa	2	4	21	5	2	34

De som idag arbetar mellan 40 –59 % vill arbeta 75 %. De flesta som vill arbeta heltid arbetar idag mellan 60-79 %, men där återfinns också de flesta av dem som uppger att de önskar en förändring av sin sysselsättningsgrad i något avseende. Anmärkningsvärt är också att det finns några personer som önskar minska sin nuvarande sysselsättningsgrad, två av dem som har heltid idag vill ha 80 respektive 85 % . Tabellen ger dock uttryck för att många önskar förändra sin sysselsättningsgrad ganska marginellt och kanske snarare efterstavar en jämnare anställningsfaktor, det vill säga jämna 75 eller 100 %, än en reell höjning av sysselsättningsgraden.

Tabell 26: Hur tycker de som vill höja sin sysselsättningsgrad att det ska organiseras.

<i>Hur organisera ökad sysselsättningsgrad</i>	<i>Antal</i>
Arbeta en del av tiden på en annan arbetsplats	16
Införande av årsarbetstid	10
Införande av timbank	8
Växla mellan dag och natt	6
På annat sätt	7

Här har alla som velat öka sin sysselsättningsgrad svarat på hur de kan tänka sig att en höjd sysselsättningsgrad skulle kunna organiseras. Det har varit möjligt att de har kunnat ange flera alternativ. Det vanligaste svaret är att man helst vill arbeta en del av sin arbetstid på en annan avdelning. De som svarat på annat sätt har angett att de vill ha en högre sysselsättningsgrad men bara på sin arbetsplats.

Tabell 27: Vilka orsaker anger undersökningsgruppen till att inte vilja höja sin sysselsättningsgrad.

<i>Orsak till att inte höja sysselsättningsgraden</i>	<i>Antal</i>
Arbetar mindre än heltid men är nöjd	37
Arbetet är för tungt	20
Arbetar redan heltid	17
Personliga/familje skäl	15
Har annat arbete vid sidan om	6
Vinner inte ekonomiskt på det	6
Vill bara arbeta på min egen arbetsplats	4
Annat skäl	4

Här har undersökningsgruppen svarat på varför de inte är intresserade av att höja sin sysselsättningsgrad. Det var möjligt att ange flera alternativ. En stor grupp har svarat att de är nöjda med sin sysselsättningsgrad eller att de redan har heltid. Övriga orsaker kan kategoriseras i två huvudsakliga grupper, *arbetsrelaterade skäl*

och *personliga skäl*. De som anger arbetsrelaterade skäl, har uppgett att de tycker att arbetet är för tungt, eller att de inte vill arbeta del av sin tid på en annan arbetsplats. En tidigare undersökning av vårdpersonal i Värmland visar att så många som 60 % tycker att arbetet är för tungt för att orka arbeta heltid (Kommunal, 2005). Även argumentet med att inte vilja byta arbetsplats återfinns i andra studier som en viktig faktor för varför personal valt att inte öka sin arbetstid, när de blivit erbjudna det. I en utvärdering av ett projekt med flytande tid inom äldreomsorgen i Årjängs kommun (Wahlgren 2004) visade det sig att personalen värderade tryggheten på den egna arbetsplatsen och de egna arbetskamraterna högre än möjligheten till ökad sysselsättningsgrad. Särskilt gällde detta arbetsplatser och situationer där man upplevde arbetet som tungt och stressigt

Personalens uppfattning om organisationsförändringar och dess konsekvenser

De som har höjt sin sysselsättningsgrad under projekttiden har fått möjlighet att uttrycka hur de anser att den höjda sysselsättningsgraden har påverkat dem på arbetet. Detta gäller sådant som delaktighet, inflytande, sjukdom, trötthet och tillfredsställelse.

Tabell 28: Sammanfattning av personalens uppfattning av hur den höjda sysselsättningsgraden påverkat deras arbetssituation.

Påstående Omdöme	<i>Ökad delaktighet i arbetet</i>	<i>Högre grad av inflytande i arbetet</i>	<i>Oftare trött och utarbetad</i>	<i>Behöver oftare vara borta från arbetet på grund av sjukdom</i>	<i>Känner större tillfredställelse i jobbet</i>
Instämmer helt	23	12	4		16
Instämmer delvis	10	14	9	1	11
Instämmer inte	5	6	19	29	4
vet ej	2	2	2	3	5

De allra flesta instämmer i att de känner större delaktighet i arbetet än tidigare. Något färre anser att de fått större inflytande på arbetet. De flesta känner sig inte tröttare av att ha höjt sin sysselsättningsgrad. De flesta har inte hellre varit borta från arbetet mer än tidigare på grund av sjukdom som kan hänföras till att de höjt sin sysselsättningsgrad. Sammantaget känner merparten helt eller delvis en större tillfredställelse i jobbet efter det att de höjt sysselsättningsgraden.

Flexibel arbetstid och alternativa arbetstidsmodeller

Under projekttiden har införandet av olika arbetstidsmodeller diskuterats. Grupperna har varit på studiebesök i andra kommuner och fått information om önskeschema och årsarbetstid. Här har undersökningsgruppen fått svara på vilken modell de använder idag och om man planerar införa någon ny och i så fall vilken

Tabell 29: Nuvarande arbetstidsmodeller.

<i>Arbetstidsmodell</i>	<i>Antal</i>
Fast schema	71
Önskeschema	4
Timbank	6
Flytande tid	1
Summa	82

De flesta svarar att de arbetar på ett fast schema och ett fåtal uppger att de har en annan arbetstidsmodell. Ett stort antal har inte svarat på vilken arbetstidsmodell de har i dag (24 personer). Eventuellt vet de inte vilken typ av schema de har eller möjligen ser de inte fast schema som en form av arbetstidsmodell.

Planer på införandet av en ny arbetstidsmodell

I undersökningsgruppen uppger 26 personer att man på deras arbetsplats planerar att införa en ny arbetstidsmodell. Personalen på de arbetsplatser där man planerar att införa förändrade arbetstidsmodeller uppger att de helst vill ha önskeschema. De som redan infört ny arbetstidsmodell vill dock inte återgå till traditionellt fast schema.

Det är dock uppenbart att de flesta vill ha ett fast schema med fastställda arbetstider. Att det är en vanligt förekommande uppfattning, också bland unga människor, visar Mulinari i sin studie om hur unga kvinnor med ofrivilliga deltidsanställningar inom

detaljhandeln upplever sin arbetssituation (Mulinari 2004). Det är en myt att unga människor vill ha flexibla arbetstider, säger hon och refererar till sin studie där flertalet önskade heltidsjobb med fasta arbetstider.

Andra studier visar att byte av arbetstidsmodell ofta innebär turbulens och osäkerhet i inledningsskedet. När tidigare fasta schemasystem byts mot flexibla varianter uppstår ofta förvirring och en känsla av okontrollerbarhet, som dock oftast efter hand byts ut mot positivare inställning, menar Westring (2004). I sin studie om konsekvenser vid införandet av nya arbetstidsmodeller i kommunernas äldreomsorgsverksamheter, konstateras, precis som i föreliggande studie, att de flesta som provat nya arbetstidsmodeller, trots oron i starten, inte vill återgå till traditionella scheman.

Personalens uppfattning av organisationsförändringen

Här har de som varit med om organisationsförändringen på Kerstinsås svarat på om de uppfattar att det påverkat deras arbetssituation och i så fall hur. Organisationsförändringen syftade till att minska antalet äldreboende platser med motsvarande en avdelning och genomfördes i september 2004. Kort uttryckt innebär förändringen att antalet avdelningar minskades med en och personal fick i vissa fall byta avdelning.

De uppfattningar som framkom kan kategoriseras i följande tema

1. arbetsmiljörelaterade konsekvenser
2. verksamhetsrelaterade konsekvenser

De *arbetsmiljömässiga konsekvenser* som framkommer är av både positivt och negativt slag. Exempel på positiva upplevelser av organisationsförändringen uttrycks så här av några personer:

- Mindre helgarbete
- Bättre arbetstider
- Jag har fått byta avd. där jag varit i över 10 år men jag trivs väldigt bra på min nya avdelning, roligt att gå till jobbet, det är positivt
- Har blivit roligare att gå till jobbet, väldigt bra arbetskamrater

Men det finns också de som menar att organisationsförändringen inneburit negativa konsekvenser för arbetsmiljön. Så här uttrycks det av några personer:

- arbetsgrupperna har påverkats till det sämre
- helgerna har blivit jobbigare
- Fått byta arbetsplats och springa runt i poolen, vill gärna ha en fast arbetsplats
- jag blivit förflyttad mot min vilja, det känns det inte lika roligt längre, engagerar mig inte på samma sätt, arbetsglädjen och arbetsron är borta
- Det har tagit mycket kraft och energi, och nu efteråt så känner jag mig väldigt trött
- Har varit mycket intriger och möten har ej fått arbetsro har gått åt många lediga dagar för möten
- Det är inte lika roligt att gå till arbetet pga. oenighet och konflikter

Personalen uppfattade också att organisationsförändringen *gav konsekvenser för verksamheten och för arbetets innehåll och genomförande*. Somliga uppfattade att det mest hade främjat verksamheten. Så här uttrycks det av några personer:

- arbetsgruppen har mer gemensamt, hjälps åt mer, bättre lokaler
- mer tid för adm. bättre helhetssyn, möjlighet till uppföljning och utveckling
- positivt, utmaning och stimulerande

Andra menar att det försvårat och försämrat möjligheterna att göra ett bra arbete:

- saknar mina gamla arbetskamrater och boende, vet inte hur länge jag skall orka. Hela omorganisationen har gjort mig både arg och ledsen. Är inte längre lika glad och positiv. Har även påverkat fritiden, men nu är det som det är och det är bara att kämpa på. Hela-projektet har bara varit ett virrvarr av möten
- många mår dåligt efter att blivit tvångsflyttade, mycket irritationer inom personalgruppen, det ger ingen arbetsro. På så vis påverkar det vårt arbete och våra boende blir lidande
- sämre både för de boende och för mig själv, mår mer psykiskt dåligt, oorganiserat, splittring i gruppen, känner aldrig att man gjort ett bra arbete, har sämre ork att ta tag i saker

Men det finns också någon som påtalar att organisationsförändringen faktiskt inte påverkar arbetet i särskilt hög grad:

- Nej mitt arbete är att ta hand om och hjälpa de äldre

Åter andra ger uttryck för att förändringen varit jobbig, men att det blivit bra när det väl var klart och man vant sig vid det nya

- jobbigt i början med allt nytt men nu är allt bara till fördel

Personalens syn på utbildningen som gavs under projekttiden

Ett av projektets syften var att ge personalen kompetensutveckling så de kan arbeta på fler enheter inom äldreomsorgen. Här har undersökningsgruppen gett uttryck för sin uppfattning om utbildningsverksamheten.

Tabell 30: Antalet deltagare i utbildningar under projekttiden

<i>Utbildning.</i>	<i>Antal</i>
Demens	24
Lindrande vård	21
Psykiatri	2
Summa	47

Kommentar. Fem personer har inte besvarat frågan

44 % av undersökningsgruppen har under projekttiden deltagit i utbildningar av olika slag vilka här kategoriserats som demenskurs 24 personer, lindrande vård 21 personer och psykiatri 2 personer.

Tabell 31: Upplevd nytta av dessa utbildningar

<i>Utbildningens nytta</i>	<i>Antal</i>
Mer kunskap	24
Bättre bemötande	19
Bra med uppdateringar	2
Summa	45

Kommentar. Två personer har ej besvarat frågan

De som svarat har uttryckt att de haft nytta av utbildningar, antingen genom att de upplever sig ha fått mer kunskap och/eller bättre möjligheter att kunna bemöta vårdtagare. Flera påtalar särskilt att de fått nya kunskaper när det gäller vårdtagare som har demenssjukdomar.

Tabell 34: Någon utbildning som undersökningsgruppen efterfrågar

Utbildning som efterfrågas	Antal personer
Kunskap om sjukdomar och behandlingsmetoder	26
Kunskap om omsorg, bemötande och aktiviteter för stimulans och meningsskapande	5
Kunskap om arbetsmiljö	2
Summa	33

De flesta i undersökningsgruppen har inte svarat på denna fråga. De som svarat vill ha mer utbildning om sjukdomar och behandlingsmetoder. Endast 5 personer uppger att de vill ha mer kunskap om socialt inriktade omsorgsfrågor vilket kan förklaras med att kunskaper om sjukdomar fortfarande klingar högre och är lättare att uttrycka önskemål om än kunskaper om bemötande. Omvårdnad och bemötande av vårdtagare är ju undersköterskans viktigaste uppgift men det underskattas ofta av de själva då det inte är det man önskar att få kompetensutveckling i.

Exempel på övriga kommentarer och synpunkter om arbetssituationen som framkommit i studien är:

- Arbeta 85-90 % och få heltidslön vore det ultimata för att orka med då arbetet är tungt
- Det tog 16 år för mig att få fast 100 % tjänst trots att jag arbetat heltid i stort sett hela tiden
- Hela-projektet har varit mycket positivt roligt och stimulerande att träffa de man jobbar med
- Det spelar ingen roll hur många projekt som ordnas, möjligheterna att få höjd sysselsättningsgrad är små

- Det är tragiskt att se hur en avdelning som haft ett mkt gott rykte fullkomligt söndersplittrats och att man satt samman en grupp som inte trivs och kan göra ett bra jobb
- Hela-projektet har inte gett mig något bara extra jobb hade större förhoppningar
- Det har varit väldigt mycket möten utöver arbetstid så det har varit fullt upp
- Mer pengar till vården är ett måste om det ska locka ungdomar att jobba inom vården även högre lön åt alla inom vård och omsorg

Några har tagit tillfället att lämna några kommentarer. Av dem som svarat påpekar flera att de vill ha någon form av arbetstidsförkortning då de tycker att arbetet är slitsamt eller tungt. En av kommentarerna är att det tar väldigt lång tid att få en fast tjänst på heltid trots att hon egentligen har arbetat heltid i stort sett hela tiden.

Resultat av fokusgrupperna

För att få reda på vad personalen tycker om sitt schema och vad de tycker kännetecknar ett fungerande schema genomfördes två fokusgrupper på två olika arbetsplatser. Resultatet redovisas nedan

Frågeställningen var: ***Vad kännetecknar ett fungerande schema?***

Deltagarna tog fram faktorer som de ansåg viktiga för ett fungerande schema. Av dessa faktorer valde var och en ut 5 faktorer som de ansåg vara de allra viktigaste.

Deltagarna betygsatte alla faktorerna efter hur man tycker det fungerar idag.

Skala 1 – 5 användes där 1= instämmer inte alls och 5= instämmer helt.

Här redovisas alla faktorer.

Under rubriken "**Faktor**" anges de faktorer som deltagarna tycker är viktiga.

Under rubriken "**Vikt**" anges hur många av deltagarna som tycker respektive faktor är bland de 10 viktigaste. Under rubriken "**Betyg**" anges det genomsnittliga betyget för respektive faktor.

Resultat av fokusgruppsdiskussion 1 med personal

Fem personer från Lindbacken som valt att inte förändra sin schemamodell deltog i fokusgruppen.

Faktor	Vikt	Betyg
Det är viktigt att:		
Det är 2 dagar eller fler ledigt ibland så man kan återhämta sig	5	4,6
Få arbeta var 3: e helg	3	5
Kunna byta sinsemellan	3	4,6
Schemat fungerar ihop med familjesituationen	2	4,6
Schemat inte är sönderstyckat	2	4,2
Det inte är för många olika turer	2	4,6
Det är långa arbetspass	2	3,6
Man är nöjd med sysselsättningsgraden	2	4,4
Dag och kvällspass är bra fördelat	1	4,6
Man arbetar med olika personer	1	4,6
Det är tillräcklig bemanning	1	3,8
Det fungerar praktiskt på arbetet med de boende	1	4,6
Det går att ändra om det behövs	1	3
Drop in schema	0	1

Resultat av fokusgruppsdiskussion 2 med personal

5 personer från en avdelning på Kerstinsås som valt att förändra sin schemamodell deltog i fokusgruppen

Faktor	Vikt	Betyg
Det är viktigt att:		
Det är tillräckligt med personal vid tider när det är som mest att göra.	5	3,4
Arbetstiderna förläggs så det passar med familjesituationen	4	1,8
Känna att schemat passar mig (flyter)	3	3,4
Alla i gruppen kan kompromissa	2	4,2
Alla som vill får arbeta var 3:e helg	2	5
90 % är heltidslön	2	1
De som vill kan höja sin sysselsättningsgrad	2	1,2
Man är ledig tillräckligt efter arbetad helg	1	4,2
Variation mellan dagar och kvällar	1	3
Det inte blir för långa dagar	1	2,4
Långa och korta turer fördelas lika mellan personer med samma sysselsättningsgrad.	1	3
Kontaktperson tid ligger i schemat	1	1
Det inte är mer än en delad tur/helg	0	5
Alla arbetar med alla	0	2,8
Kortare turer på helgerna	0	2,8

Båda grupperna fick besvara frågan "Vad kännetecknar ett fungerande schema?". Gemensamt för båda grupperna är att de tycker att det är viktigt att de får arbeta var 3:e helg och att schemat fungerar ihop med familjesituationen. Det som skiljer är att gruppen på Kerstinsås tycker att det allra viktigaste är att det är tillräckligt med personal på de tider när det är som mest att göra, medan gruppen från Lindbacken tycker att det viktigaste är att det är 2 dagar eller mer ledigt ibland så att de kan återhämta sig. På Lindbacken uppger personalen att de faktorer som de anser vara viktigast för ett fungerande schema fungerar väl som organisationen ser ut i dag. Gruppen från Kerstinsås uppfattar att det finns flera faktorer som behöver förändras för att de ska få ett fungerande schema. De brister som de pekar på är till exempel att det inte finns tillräckligt med personal de tider på dygnet då arbetsbelastningen är som högst och att arbetstiderna inte stämmer särskilt väl ihop med

deras familjesituation. Ett sätt att komma tillrätta med bristerna är det önskeschema som de planerar att införa.

FRÅN DELTID TILL HELTID I ESSUNGA KOMMUN

– HAR DET BLIVIT MÖJLIGT?

Regeringen har startat en utredning om rätten till heltid ska vara lagstadgad. Om ett sådant beslut blir verklighet kommer det att innebära att de flesta kommuner behöver se över sin organisation för att göra detta möjligt inom befintliga budgetramar. Hur ser då personalen inom äldre- och handikappomsorgen i Essunga kommun på möjligheten att få högre sysselsättningsgrad?

Essunga kommuns anställda har en förhållandevis låg sysselsättningsgrad i jämför med riksgenomsnittet och näraliggande kommuner. I en artikel (Dagens Samhälle nr 23, 2005) framgår att Essunga är den kommun som har lägst andel heltidsanställda kvinnor av landets kommuner ⁵. Av kvinnorna arbetar 37 % heltid och motsvarande siffra för männen är till 85 %. Verksamheten inom äldre och handikappomsorgen i Essunga kännetecknas av att det finns en stor arbetsplats och flera små. Många har arbetat mer än 10 år på samma arbetsplats. Det är en hög procent som har en för verksamheten relevant gymnasieutbildning, betydligt högre än riksgenomsnittet. Många av personalen har lång erfarenhet av att arbeta inom vård- och omsorgsyren, exempelvis har 40 % arbetat mer än 20 år. Sjukfrånvaron bland personalen är låg, i jämförelse med riksgenomsnittet.

De allra flesta av personalen har en tillsvidareanställning på mellan 60 och 80 %. Under projekttiden har sysselsättningsgraden ökat något, men ganska marginellt. Knappt hälften av personalen arbetar extra utöver sin ordinarie tjänst, men omfattningen är ganska låg, oftast mindre än tio timmar per månad.

⁵ Siffran gäller förhållandet som råder 2004 11 01

Högre sysselsättningsgrad?

Svaret på frågan om personalen önskar högre sysselsättningsgrad är, att det beror på.

Många är nöjda med den anställningsfaktor som de har i dag, men det finns en relativt stor grupp som uppger att de önskar att arbeta mer. I något högre utsträckning är det de yngre, dvs. de som är under 40 år som önskar förändra sin sysselsättningsgrad. Dock är det långt alla som vill ha heltidstjänster. Av de 36 personer som uppgett att de vill ha en högre tjänstgöringsgrad är det faktiskt bara 14 som uppgett att de vill ha heltidstjänst. Anmärkningsvärt är också att några önskar lägre sysselsättningsgrad än de har i dag. Detta bekräftas också i andra studier (Wahlgren, 2004). Det som framkommer tydligt i Essunga-studien är att många vill ha en relativt marginell förändring och snarare eftersträvar jämnare anställningsfaktor, i stället för exempelvis 67,83 % vill de ha jämna 70 eller 75 %.

De som vill ha högre sysselsättningsgrad föredrar att det kan organiseras på så sätt att de får arbeta mer på den egna arbetsplatsen, på en annan avdelning eller annan arbetsplats inom verksamheten. En relativt stor grupp uppger att inte vill arbeta mer än de gör idag. Det viktigaste skälet är att de upplever att arbetet är för tungt.

Olika arbetstidsmodeller för ökad sysselsättningsgraden – vad anser personalen om detta?

Förändring av arbetstidsmodell har i mycket liten grad genomförts inom verksamheterna. I studien framkommer tydligt ett motstånd mot att överge den traditionella arbetstidsmodellen med fasta tider. De som faktiskt har provat andra modeller uppger dock att de inte vill återgå till tidigare traditionellt schema.

Personalens uppfattning av vad som är ett bra schema kan sammanfattas med att tjänstgöring var tredje helg är den absolut

viktigaste faktorn vid sidan av kravet på att det ska finnas tillräckligt med personal då arbetsbelastningen är som störst.

Några intressanta resultat:

Personalen i Essunga kommun:

- arbetar gärna extra, men långt ifrån alla vill höja sin sysselsättningsgrad permanent. En rimlig förklaring är att de vill ha inflytande över arbetstidens förläggning och själva avgöra var och när den extra tiden ska förläggas.
- värnar om att behålla schema med tjänstgöring var tredje helg.
- föredrar traditionella scheman med fasta arbetstider.
- vill ha jämnare tjänstgöringsfaktorer

Studien visar att de som genom projektet fått möjlighet till högre tjänstgöringsfaktor upplever sitt arbete mera tillfredställande och har fått en större delaktighet på arbetsplatsen. Däremot uppfattar de sig inte ha fått någon högre grad av inflytande. De faktorer som anges ovan är också i hög grad överensstämmande med de resultat som framkommer i andra liknande studier (Ede & Karlsson 2003, Forsell 2003, Mulinari 2004, Wahlberg 2004)

AVSLUTANDE REFLEKTIONER OCH FÖRSLAG TILL ÅTGÄRDER

Projektet "Attraktivt vårdarbete i Essunga kommun" har hittills medfört en liten höjning av sysselsättningsgraderna och processen att ändra arbetstidmodeller som gör detta möjligt har bara startat. Flera av arbetsplatserna har inte kommit igång med något förändringsarbete utan fortsätter att diskutera vilken modell som passar dem bäst. Min uppfattning är att detta är det bästa sättet att få en varaktig och framgångsrik förändring till stånd.

Under projekttiden har en omorganisation på Kerstinsås genomförts då en avdelning stängdes med en del förflyttningar av personal som följd. För en del medförde det problem och för andra var det en positiv upplevelse att byta arbetsplats. Som alltid vid organisationsförändringar påverkas personer på olika sätt vilket framkommer i de kommentarer undersökningsgruppen framfört i enkäten.

Enkätundersökningen och diskussionerna i fokusgruppen tyder på att det finns ett stort intresse och engagemang hos personalen att ta ansvar för och utveckla sin egen arbetssituation och för de vårdtagare personalen ansvarar för. Intresset för ett nytt sätt att organisera arbetet, med olika arbetsmodeller som årsarbetstid eller timbank finns, men det går långsamt att förändra gamla invanda modeller. Några kommer att komma fram till att en traditionell arbetstidsmodell med fast schema passar den gruppen bäst. Konsekvensen kan bli att de som vill höja sin sysselsättningsgrad och arbetar på "fel" arbetsplats samt har ett dåligt schema får sämre möjligheter än de som arbetar på en arbetsplats och kan tänka sig en mer flexibel lösning. Detta framkom i fokusgruppsdiskussionerna där den ena gruppen tyckte att de har ett väl fungerande schema, men samtidigt framgår av enkätsvaren att det finns flera på den arbetsplatsen som vill höja sin sysselsättningsgrad. Dessutom är det viktigt för många att ha ett schema som innebär att de bara behöver arbeta var tredje helg, vilket får till följd att det blir svårt att höja

sysselsättningsgraderna för respektive schemagrupp. Dessa svårigheter har också rapporterats från andra kommuner i samband med förändringsarbetet att höja sysselsättningsgraderna inom vård och servicesektorn (Wahlberg 2004)

För att det ska kunna bli möjligt att höja sysselsättningsgraden för personal inom äldreomsorgen i Essunga kommun krävs någon form av arbetstidsmodell, som gör det möjligt för de anställda att i sin ordinarie tjänst få räkna in de timmar som idag deltidsanställda arbetar på mertid och timanställda ersätter frånvaro av kortare slag, exempelvis sjukfrånvaro, semester eller liknande. Detta sker rimligen i form av timbank/flytande tid kopplad till årsarbetstid. Även kombinationstjänster har prövats som modell i några kommuner och skulle kunna vara ett alternativ också i Essunga kommun. Kombinationstjänster innebär att personalen arbetar inom olika verksamheter, ex både i kök och vård. Detta kräver naturligtvis satsning på kompetensutveckling och utbildning, men kan vara en bra lösning då många verksamheter kräver högre bemanning under några få timmar på dygnet.

För att komma tillrätta med deltidsarbetslöshet för de anställda inom äldreomsorgen i Essunga kommun, utan ytterligare kostnader, krävs ett administrativt system för vikarieanskaffning. Här kan all frånvaro registreras och finns tillgänglig på ett ställe. Det behöver också utvecklas former för att fördela detta rättvist bland de i personalen som vill höja sin sysselsättningsgrad. Detta kan enligt enklast organiseras och struktureras med hjälp av ett dataprogram.

För dem som vill höja sysselsättningsgraderna bör lokala kollektivavtal tecknas, som gör det möjligt att över tid arbeta varierande antal timmar, men ändå få ut en fast lön motsvarande den sysselsättningsgrad personalen önskar, så kallad årsarbetstid. Här har både arbetsgivaren och den fackliga organisationen ett stort ansvar för att ett sådant avtal kan komma till stånd. En idé som kommit fram under projektiden är att arbetsgivaren och Arbetsförmedlingen har ett individuellt samtal med var och en som är deltidsarbetslös och upprättar en individuell handlingsplan för att åstadkomma en högre sysselsättningsgrad.

Slutsatser och konsekvenser

Omvandlingen från deltid till heltid inom äldre- och handikappomsorgen i Essunga kommun har påbörjats, men går långsamt. Svårigheterna handlar dels om hur schemat kan organiseras utan att bemanningen ökar och dels om att många faktiskt inte vill arbeta heltid eller inte upplever sig orka arbeta heltid. Det finns dessutom en relativt stor grupp som bara vill höja sysselsättningsgraden marginellt, för att få en jämnare anställningsfaktor.

Motståndet hos personalen mot att få högre sysselsättningsgrad kan också relateras till faktorer som att en förändring av det slaget också medför konsekvenser som flexibel arbetstidsförläggning, arbete på flera arbetsplatser inom verksamheten och/eller kombinationstjänster. Det är svårt att bryta traditioner, rutiner och invanda mönster. En mjuk linje och en långsam förändringstakt är viktig för att tillgodose önskemålen hos befintlig personal som uppger att de vill fortsätta arbeta deltid.

För utvecklingen av verksamheten inom äldre och handikappomsorgen, för att trygga den framtida personalförsörjningen och för att skapa förutsättningar att rekrytera yngre personal, krävs dock ett krafttag mot utvecklingen av fler heltidstjänster. För att tillgodose dessa båda krav, att dels möjliggöra en försiktig övergång för befintlig personal och dels åstadkomma snabbare förändring för att ligga väl framme när det gäller det framtida personalförsörjningsbehovet, kan den vara värt att pröva några av de ideér som utvecklats i andra kommuner. Ett exempel är Gällivare kommun, som ligger i topp bland landets kommuner när det gäller andelen heltidsanställda kvinnor, 85 %. För fem år sedan togs ett beslut i Gällivare kommunfullmäktige att alla tjänster inom vård och omsorg skulle omvandlas till heltid. Detta har man klarat genom att göra kombinationstjänster, införa alternativa arbetstidsmodeller och skapa utrymme för vidareutbildning i tjänsterna. I andra kommuner finns liknande strategier. Men det är också viktigt att påpeka att, även i de kommuner som beslutat att omvandla alla tjänster till heltid, är det inte så att alla som har heltidstjänst arbetar heltid. Det finns en generös inställning till att personal av olika skäl ska ges möjlighet

att under kortare eller längre tidsperioder arbeta deltid. På så sätt skapas rätt till heltid för alla, med möjlighet till deltid under en period, och rätt att återgå till heltid när det känns aktuellt.

Förslag till åtgärder

- Utnyttja de resurser som idag läggs på timanställda och mertid till att höja sysselsättningsgraderna för redan anställd personal.
- Teckna ett lokalt avtal kring årsarbetstid och flytande tid.
- Omvandla på kort sikt minst 50 % av tjänsterna inom vård och omsorgssektorn till heltid och på längre sikt samtliga tjänster, förslagsvis inom 5 år, gör övriga tjänster till jämna 50 % och 75 % .
- Upprätta en utvecklingsplan för samtlig personal, där representanter för arbetsgivaren, arbetsförmedlingen och fackliga företrädare tillsammans med den anställda kommer överens om önskad sysselsättningsgrad och hur detta ska organiseras.
- Var generös med att ge möjlighet till tjänstledighet för den som vill arbeta deltid kortare eller längre tid, men vill ha en heltidstjänst

Förändringar av det här slaget kan komma att få konsekvenser som att schemat måste innebära varannan helg tjänstgöring istället för var tredje och att kombinationstjänster och arbete på annan arbetsplats än den egna blir aktuellt. Vilka åtgärder som kan fungera bäst i Essunga kommun är en fråga som måste ställas i förhållande till verksamhetens behov och krav på kvalitativ utveckling, såväl som till regionala och lokala förutsättningar. Arbetsmiljöskalet bör också tas i beaktande i förändringsarbetet. Rolf Gustavsson och Marta Szebehely påtalar i sin rapport om arbetsvillkor och styrning i äldreomsorgen (2005) att omsorgsarbetarna "på golvet" i klart högre utsträckning än tjänstemännen i den centrala förvaltningen, uttrycker påfrestningar i arbetsmiljön av slaget att de känner sig otillräckliga för att de inte hinner ge hjälptagarna den hjälp de behöver. Om heltidsarbete ökas inom äldreomsorgen, utan att arbetsmiljöförbättringar samtidigt genomförs riskerar

upplevelsen av otillräcklighet och att arbetet är för tungt, att försvåra framtida rekrytering, menar författarna.

Att öka möjligheten till heltidsarbete, utan att samtidigt utsätta omsorgsarbetarna för ökade arbetsmiljöpåfrestningar, är en stor och viktig välfärdsutmaning (Rolf Gustavsson och Marta Szebehely 2005, sid 100).

Referenser

- Dahlberg Anders (2004) *Från deltid till heltid –hur kan det bli möjligt i Essunga kommun.* Fou-meddelande 2004:1 Skaraborgsamverkan socialtjänst FoU
- Ede Lena & Karlsson Lena ((2003) *Resurs- och bemanningsteam – en arbetstidsmodell. Utvärdering av ett projekt i Årjängs kommun.* IKU-rapport 2003:2. Karlstads Universitet
- Forsell Johanna (2003) *Deltidsarbetslöshet – en forskningsöversikt utifrån aktuell forskning och statliga utredningar.* Stockholm:Arbetslivsinstitutet
- Gustafsson Rolf & Scebehely Marta (2005) *Arbetsvillkor och styrning i äldreomsorgens hierarki – en enkätstudie bland personal och politiker.* Stockholm: Stockholms Universitet
- Mulinari Paula (2004) *Flexibilitetens gränser. Berättelser från golvet om ofrivillig deltid, solidaritet och flexibilitet.* Arbetslivsrapport nr 2004:12. Arbetslivsinstitutet
- Garö Ann (2000) *Individuell arbetstid.* Svenska Kommunförbundet
- Krag Jacobsen, J. (1993) *Intervju: Om konsten att lyssna och fråga.* Lund: Studentlitteratur
- Nibeck, V. (2000) *Fokusgrupper: Om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod.* Lund: Studentlitteratur
- Trost Jan. (2001) *Enkätboken.* Lund: Studentlitteratur
- Wahlberg Ingela (2004) *Vad har man gjort för att minska deltidarbetslösheten inom vård och omsorg? En kartläggning av lokala projekt.* Arbetslivsrapport nr 2004:3. Arbetslivsinstitutet
- Westring Nordh, Eiman (2004) *Nya arbetstidsmodeller i kommunernas äldreomsorg - för vem och varför.* Arbetslivsrapport nr 2004:20

Övriga källor:

Ams-rapport : uppgifterna tagna från Essunga kommuns projektansökan till hela projektet.

Lo-rapport från LO´s hemsida www.lo.se

Särskilda gruppen för arbetstidsfrågor (1999) *Framtidens arbetstider*. Svenska Kommunförbundet.

Många hinder för fler heltider, *Dagens Samhälle*, 2005 nr 23, , sid 17

Hur tar du dig till din arbetsplats?

.....

Hur lång är din normala restid till din arbetsplats?

.....

5. Yrkesutbildning:

Saknar utbildning	<input type="radio"/>	Kokerska	<input type="radio"/>
Vårdbiträde	<input type="radio"/>		
Undersköterska	<input type="radio"/>	Storhushålls utb	<input type="radio"/>

Annan utbildning, i så fall vilken?:

6. Hur länge har du arbetat inom äldre och handikappomsorg ?

Antal år eller månader.....

NUVARANDE ARBETSSITUATION och eventuella förändringar

7. a Nuvarande arbetsplats:

.....

b

Befattning:.....

8. Hur länge har du arbetat på din nuvarande arbetsplats?

.....

9. På min nuvarande arbetsplats arbetar jag i huvudsak:

Dag

Natt

10. Vilken anställningsform har du?

Tillsvidareanställning

Vikariat kortare än 6 mån Vikariat längre än 6 mån

Tillsvidareanställning + Vikariat kortare än 6 mån

Tillsvidaranställning + Vikariat längre än 6 mån o

11. Omfattning av tjänst

Omfattning av grundtjänst i procent, före 2004-01-01: %

Nuvarande omfattning av grundtjänst i procent: %

Omfattning av eventuellt vikariat i procent %

Timbank i procent %

12. Arbetar du extra (mertid, fyllnadstid) idag utöver din ordinarie sysselsättningsgrad?

Nej

Ja

Om ja i vilken omfattning, ange ca tim / månad:.....

13. Hur mycket sjukfrånvaro har du haft under de sista 6 månaderna?

Ange i dagar (eller i procent.....%)

14. Vill du förändra din sysselsättningsgrad?

Ja (Fortsätt till fråga 15)

Nej (Fortsätt till fråga 16)

ja, ange önskad sysselsättningsgrad i procent: %

15. Om du angett att du vill öka din sysselsättningsgrad, hur skulle det då organiseras för att det skulle vara intressant för dig?

Flera alternativ kan anges

- a. införande av så kallad timbank
- b. införande av årsarbetstid
- c. att du fick arbeta viss del av din arbetstid på en annan arbetsplats/avdelning

I så fall vilken/vilka arbetsplatser förutom din egen, kan du tänka dig att arbeta på:

.....

- d. genom att du fick växla med att jobba dag och natt, men på samma arbetsplats/avdelning
- e. På annat sätt, ange i så fall hur.....

Kommentarer:

.....

16. Om du angett att du inte vill höja din sysselsättningsgrad, Vilka orsaker finnas till det?

Fler alternativ kan anges.

- a. arbetar redan heltid
- b. arbetar mindre än heltid, men är nöjd med den sysselsättningsgrad jag har
- c. personliga skäl/familjeskäl
- d. vill bara arbeta på min egen arbetsplats
- e. arbetet är för tungt
- f. har annat arbete vid sidan om

i så fall med vad?

.....

g. vinner inte ekonomiskt på det

e. annat skäl

i så fall vad?

.....

17. Om du under projektiden redan har höjt din sysselsättningsgrad, i vilken grad instämmer du i följande

	Instämmer helt		Instämmer delvis	
Jag känner större delaktighet i arbetet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag får högre grad av inflytande i arbetet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag känner mej oftare trött och utarbetad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag behöver oftare vara borta från arbetet på grund av sjukdom	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag känner större tillfredställelse i jobbet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag känner mindre tillfredställelse i jobbet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

FÖRÄNDRINGAR UNDER PROJEKT TIDEN

18. Vilken arbetstidsmodell används på din arbetsplats idag?

.....

19. Planerar ni att införa någon ny arbetstidsmodell?

Nej: Ja

Om ja, i så fall vilken?.....

Om nej i så fall
varför?.....

20. Har organisationsförändringen påverkat ditt arbete, i så fall hur?

.....
UTBILDNING/ KOMPETENSUTVECKLING/KURS UNDER
PROJEKTET

21 Har du deltagit i utbildningar/kurser under projektiden

Nej Ja

Om ja, i så fall
vilken/vilka?.....

Har du haft nytta av dessa utbildningar/kurser?

Ja

På vilket sätt?:

.....
Nej

Varför inte?:

.....
Någon utbildning/kurs som du saknar, i så fall vilka?

22. ÖVRIGA KOMMENTARER OCH SYNPUNKTER.

.....
Lägg enkäten i bifogat svarskuvert, förslut kuvertet och lämna till din
arbetsledare

Tack för din medverkan!

Lokalt avtal mellan Falköpings kommun och Svenska Kommunalarbetareförbundet gällande erbjudande om heltidsanställning för deltidsanställda

Parter: Falköpings kommun genom personalchef Göran Elgmark,
personalsekreterare Bo Johansson, 1:e löneassistent Anette Carlgren

Svenska kommunalarbetsförbundet genom Boel Lind,
Elisabeth Carlsson

§ 1

Förhandling har påkallats angående förutsättningar vid erbjudande om heltidsanställning för deltidsanställda.

§ 2

Efter gemensamma och enskilda överläggningar enas parterna om förutsättningarna för erbjudande om heltidsanställning för deltidsanställda, allt enligt bilaga till MBL-protokollet.

§ 3

Förhandlingen förklaras avslutad.

Vid protokollet

Bo Johansson

Justeras
För Falköpings kommun
kommunalarbetsförbundet

För Svenska

Göran Elgmark

John Kleifert

Lokalt avtal mellan Falköpings kommun och Svenska Kommunalarbetareförbundet gällande erbjudande om heltidsanställning för deltidsanställda

Giltighet

Avtalet avseende erbjudande om heltidsanställning gäller från 2002-09-01.

Vilka grupper avses

Erbjudandet avser undersköterskor men kan även omfatta de vårdbiträden som aktivt söker omvårdnadsprogrammet.

Övriga förutsättningar

Sysselsättningsgraden ändras inte med automatik till 100% utan alla som omfattas av erbjudandet om höjd sysselsättningsgrad anger önskemål om omfattning.

Den del av tjänsten som utökas kommer att registreras och administreras via resursbanken som bokar upp den tid som finns till förfogande. Hur flexibel, d v s hur många arbetsplatser man är disponibel på, anges samtidigt som önskad sysselsättningsgrad.

Den enskilde har ett stort ansvar för att timmar enl. höjd sysselsättningsgrad utförs.

Årsarbetstid

Årsarbetstiden fastställs till 1 929 tim/år vid normalarb.tid 37 tim/vecka (100%)

(37 tim/v : 7 dag x 365).

Avtalet avser endast utökad tjänst och därför måste timmarna omräknas i förhållande till utökningen.

Om utökningen är 30% så är årsarbetstiden 578,79 tim/år

(37 tim/v x 30% : 7 x 365).

Årsarbetstiden reduceras med semestertimmar enl. exempel nedan.

Exempel 1 (avser 100%)

25 betalda semesterdagar $25 \times 37/5 = 185$ timmar

31 " " $31 \times 37/5 = 230$ "

32 " " $32 \times 37/5 = 237$ "

Exempel 2

Vid utökning med 30% är reduktionen följande

25 betalda semesterdagar: $25 \times 37 \times 30\% / 5 = 56$ timmar

31 " " : $31 \times 37 \times 30\% / 5 = 69$ "

32 " " : $32 \times 37 \times 30\% / 5 = 71$ "

Nettoarbetstid

Exempel 1 (avser 100%)

25 sem.dagar $1.929 - 185 = 1\ 744$ timmar

31 sem.dagar $1.929 - 230 = 1\ 699$ timmar

32 sem.dagar $1.929 - 237 = 1\ 692$ timmar

Exempel 2

Vid utökning med 30% är nettoarbetstiden följande

25 sem.dagar $578,79 - 56 = 523$ timmar

31 sem.dagar $578,79 - 69 = 510$ timmar

32 sem.dagar $578,79 - 71 = 508$ timmar

Semesterdagstillägg

Semesterdagstillägg utbetalas en gång/år – juni månad.

Frånvaro

Timavdrag görs vid frånvaro.

Disponering av arbetstid

Normalarbetstiden utgör 37,0 timmar per vecka eller annat fastställt heltidsmått. Den utökade arbetstiden utförs inom ramen av årsarbetstid. Arbetstagare får på eget initiativ utföra fler timmar. Tiden räknas in i den samlade årsarbetstiden. För dessa timmar utgår ingen övertids-ersättning.

Begränsningsperiod

Ett år. 1 september – 31 augusti.

Avstämningsperioder

Avstämning av saldot sker två gånger/år, 28 februari och 31 augusti. Saldo +/- förs över mellan de olika avstämningsperioderna och överföres även till nästkommande år.

Reglering av saldo vid ledighet eller anställnings upphörande

Vid ledighet som omfattar tre månader eller mer skall gällande saldo regleras och nollställas.

Upphör anställningen regleras aktuellt saldo i samband med att anställningen slutregleras, allt enl.följande.

Vid -saldo sker återbetalning med timlön.

Vid +saldo sker utbetalning med timlön.

Arbetstidsram

Som arbetstidsram gäller hela dygnet (såväl dag-, kvälls- och nattjänstgöring).

Förskjuten arbetstid

Ersättning för förskjuten arbetstid enl. AB gäller ej.

Begränsningar av arbetstid

Arbetspass får högst omfatta normal arbetstid (se ATL).

OB-ersättning

Ersättning för arbete på obekvämlig arbetstid utgår enligt bestämmelser i AB.