Working Paper från HELA-projektet 2004:7

Utvärdering av Heltidsbeslutet i Bollnäs kommun

Carina Bildt och Marianne Westring Nordh

HELAPROJEKTET

ARBETSLIVSRAPPORT NR 2004:24
ISSN 1401-2928

Tema: Deltidsarbetslöshet och flexibilitet
Temaledare: Jan Ottosson

Arbetslivsinstitutet

Förord

Denna rapport har tillkommit inom ramen för Arbetslivsinstitutets forskningssatsning i HELA-projektet. Deltidsarbetslösheten är ett komplext samhällsproblem. Undersysselsättningen på den svenska arbetsmarknaden är ett område som innefattar ett flertal problemkomplex samtidigt som orsaksförklaringarna till denna utveckling behöver beforskas. Bakgrundsfaktorerna bakom deltidsarbetslösheten speglar förhållanden på flera olika nivåer i samhällslivet – både individer, organisationer och på ett övergripande samhällsplan. Syftet med de forskningsrapporter som publiceras är att utifrån regeringsuppdraget rörande HELA-projektets forskningsinsatser bidra med forskning kring olika aspekter rörande deltidsarbetslöshetens bakomliggande orsaker och effekter utifrån ett mångvetenskapligt perspektiv.

Vetenskapliga redaktörer: professor Lars Magnusson och docent Jan Ottosson

HELA-projektetet är ett samarbete mellan Arbetslivsinstitutet, Arbetsmarknadsstyrelsen, Arbetsmiljöverket, JämO och Svenska ESF-Rådet. Se projektets hemsida för mer information: www.helaprojektet.com

Arbetslivsinstitutet är ett nationellt kunskapscentrum för arbetslivsfrågor. På uppdrag av Näringsdepartementet bedriver institutet forskning, utveckling och utbildning. Institutet har ca 450 anställda och finns på sju orter i landet. Forskningen är mångvetenskaplig och utgår från problem och utvecklingstendenser i arbetslivet. En viktig uppgift är kommunikation och kunskapsspridning. För mer information, besök vår webbplats: www.arbetslivsinstitutet.se

Innehåll

Förord
Bakgrund 1
Frågeställningar 2
Metod och genomförande 2
Resultat 4
Arbetsplatsbesöken 4
Fokusgrupper 5
Enkätundersökningen 7
Assistenternas bild 24
Deltidsarbetslöshet och timanställda 26
Avslutande kommentarer och slutsatser 27
Heltidstjänsternas utformning 28
Förankring och införande 28
Delaktighet och kompetensutnyttjande 29
Demokratisk aspekt av deltidsarbete kontra heltidsarbete 30
Sammanfattande kommentar 31
Referenser 32
Bilaga 1. Enkäten 33
Bilaga 2. Sammanställning från arbetsplatsbesöken 56
Bilaga 3. Dokumentation av fokusgrupperna 65
Bilaga 4. Kommentarer i ifyllda enkäter 73
Bilaga 5. Kommentarer till de enkäter som inte är ifyllda alls eller enbart lite ifyllda. 85

Förord

Bollnäs kommun fattade 2001 ett Heltidsbeslut, som innebar att samtliga anställda inom kommunen skulle erbjudas heltidstjänstgöring. Kommunen sökte och beviljades medel från HELA-projektet för att göra en utvärdering med aktionsforskningsansats av sitt Heltidsbeslut. De nya heltidstjänsterna tillskapades på olika sätt inom olika förvaltningar och på olika arbetsplatser, med stora variationer. Vi har utvärderat Heltidsbeslutet med hjälp av dialoger med anställda och chefer och med hjälp av en enkätundersökning. Resultatet av utvärderingen presenteras i denna rapport.

Tack

Utan Ildiko Sebastianis hjälp med kvalitetssäkring av databasen och analyser av data hade denna rapport inte kommit till stånd. Ildiko är forskningsingenjör på Arbetslivsinstitutet. Vi vill också tacka de biträdande assistenterna Christina Persson och Eva Engström i Bollnäs för deras idoga och entusiastiska arbete, och naturligtvis även deltagarna i utvärderingen, som tagit sig tid att diskutera med oss och att fylla i enkäterna.

Bakgrund

Bollnäs är en kommun i Gävleborgs län vars invånare har en låg utbildningsnivå, en hög andel anställda inom vård- och omsorg och en högre andel äldre än riket i övrigt. Till exempel är det endast 16 procent av Bollnäsborna som har en tvåårig gymnasieutbildning, att jämföra med motsvarande andel i riket som är 31 procent.[1] Andelen Bollnäsbor med en eftergymnasial utbildning som är minst tre år är 10 procent, mot 18 procent i riket. Den låga utbildningsnivån har i många sammanhang lyfts fram som ett problem. Brister i jämställdhet är ett annat problem som diskuterats i Gävleborgs län, vilket bland annat tog sig uttryck i en artikel i tidningen Ljusnan 7/10 2004, där den könsuppdelade arbetsmarknadens konsekvenser för jämställdheten fokuserades. Den höga andelen deltidsarbetslösa kvinnor lyftes särskilt fram, och det angavs att 84 procent av de deltidsarbetslösa i länet var kvinnor.

Kommunen hade år 2000 cirka 2 150 årsarbetare (cirka 2 450 personer) som var anställda tillsvidare. Av dessa arbetade 900 deltid – de flesta inom socialtjänsten (70 %) och inom barn- och utbildningsförvaltningen (28 %). De deltidsarbetande hade – utöver sin ordinarie arbetstid – s.k. fyllnadstid som uppskattades till 8 000 timmar per månad. Till detta kom ytterligare arbetstimmar för tillfälligt anställda timvikarier, ca 16 000 timmar.

Kommunstyrelsen beslutade den 1 februari 2001 att kommunen från och med den 1 juni samma år endast skulle utlysa heltidstjänster. Beslutet skulle vara genomfört till den sista december samma år. Man ville ta ”tjuren vid hornen” innan det blev tvingande regeringsbeslut i samma fråga. Detta då Vård- och omsorgskommissionen i sin slutrapport (hösten 1999) föreslagit att staten skulle verka för att heltidsanställningar inom vård och omsorg skulle erbjudas i betydligt större utsträckning. Målet med detta var att minska deltidsarbetslösheten med 50 procent.

Kommunalrådet vid denna tidpunkt hade egna erfarenheter av arbetstidsförändringar från ett privat företag och där hade utfallet blivit positivt. Dessutom trodde man att ovan nämnda vikarie- och fyllnadstimmar skulle kunna ”utplånas” i och med att endast heltidstjänster inrättades. Man trodde att vissa ekonomiska vinster var möjliga att göra genom en minskad administrativ hantering av personal.

I och med att Heltidsbeslutet togs lämnade politikerna över frågan om verkställande till personalkontoret som i sin tur förde den vidare till de olika förvaltningscheferna. Från politikernivå skickade med ett verktyg för processen att förändra en traditionell deltidsorganisation till en fungerande heltidsorganisation. Det var att genomförandet skulle ske inom ramen för

[1] SCB:s register Befolkningens utbildning (utbildningsregistret), 1/1 2004, 25-64 år.

befintlig budget. De ekonomiska resurserna för genomförandet skulle frigöras genom minskade vikariekostnader. Alltså skulle utgifterna för vikarier omvandlas till lön åt redan tillsvidareanställda deltidsarbetande, då deras tjänster utökades till heltider.

Bollnäs kommuns Heltidsbeslut innebar att alla tillsvidareanställda i kommunen erbjöds heltidstjänst och att alla kommande tjänster i kommunen kommer att utlysas som heltidstjänster. Den faktiska tiden för att genomföra Heltidsbeslutet i alla kommunens verksamheter blev cirka ett halvår, med andra ord en mycket kort tid. Det gick inte ut några generella riktlinjer till förvaltningarna för hur Heltidsbeslutet skulle genomföras, enbart att det skulle göras inom befintliga budgetramar. Resultatet blev att lösningarna kom att skilja sig mycket åt mellan olika förvaltningar, där vissa utarbetade nya heltidstjänster som liknade de gamla, och andra valde att enbart bygga på de deltidstjänster som skulle omvandlas till heltidstjänster med ”flytande tid”. Flytande tid står för tid som skall arbetas in utanför det ordinarie schemat, allt efter behoven inom olika delar av verksamheten.[2]

Bollnäs kommun sökte och beviljades medel från HELA-projektet för att göra en utvärdering med aktionsforskningsansats av sitt Heltidsbeslut. Utvärderingen har genomförts av forskare från Arbetslivsinstitutet tillsammans med en kommunal projektgrupp. I forskarnas uppdrag ingick att handleda den lokala projektgruppen samt att göra en sammanställning och analys av materialet. För det praktiska genomförandet av datainsamlingen inom utvärderingen anställdes två assistenter på halvtid (projektgruppen).

Frågeställningar

Den övergripande frågan i utvärderingen är vad det är som möjliggjort respektive hindrat anställda att välja att arbeta heltid. På vilket sätt har in- och genomförandet av Heltidsbeslutet haft betydelse för utfallet? Har alla haft möjlighet att påverka arbetstids- förläggningen på lika villkor?

Metod och genomförande

Av de 900 som arbetade deltid i samband med införandet av Heltidsbeslutet önskade 446 utöka sin tjänstgöringsgrad. Slutligen var det 315 personer som antog heltidserbjudandet, i samband med kommunens Heltidsbeslut den 1 februari 2001. Den könsmässiga fördelningen avspeglar förhållandet bland de

[2] De anställda är garanterade en heltidslön, oavsett om de en viss månad lyckas arbeta tillräckligt många flytande timmar eller inte. Under en längre period, en så kallad planeringsperiod, skall dock antalet timmar stämma. Har en individ efter en planeringstids utgång ett underskott leder det till ett löneavdrag, och finns det ett överskott leder det till ett lönepåslag.

kommunalt anställda, där nästan enbart kvinnor arbetar deltid. I studien deltar alltså många fler kvinnor än män, på grund av att könsfördelningen inom kommunal verksamhet i Sverige ser ut så. Kvinnor och män gör också olika saker och har olika positioner inom den kommunala verksamheten, något som avspeglas längre fram i vår rapport.

I utvärderingen har flera olika typer av data samlats in och analyserats. Information av kvalitativ karaktär har samlats in i samband med arbetsplatsbesök och fokusgrupper. Fokusgrupper är en metod som har sin styrka i att man arbetar med gruppintervjuer. Man får därmed ett bredare spektrum utifrån de teman som är givna. Individerna i gruppen kan känna sig trygga och samtidigt få impulser från varandra. Detta bidrar till att en djupare, gemensam kunskap kan byggas. En annan fördel är att intervjuarens roll minimeras. I denna undersökning använde vi metoden för att med hjälp av personal på olika nivåer i organisationen fånga in relevanta frågor och teman för den efterföljande enkätstudien (Wibeck 2000).

Assistenterna har haft en viktig roll, då det är de som genomfört arbetsplatsbesöken och dokumenterat de anställdas upplevelser i samband med Heltidsbeslutet. Sammantaget har de genomfört 20 arbetsplatsbesök. De har också medverkat som biträdande ledare i de 5 fokusgrupper som genomförts. Syftet med dessa aktiviteter var att i dialog med berörd personal få en bild av hur Heltidsbeslutet togs emot av de anställda, vilka konsekvenser det hade för dem och deras kunder, samt att samla in underlag till en enkät som skulle synliggöra både möjligheter och hinder i processen.

Arbetsplatsbesöken och fokusgrupperna genomfördes under våren 2003. Inom barn och utbildningsförvaltningen besöktes sex förskolor och två förskolor/fritidshem. Inom kultur- och fritidsförvaltningen besöktes två verksamheter och inom socialförvaltningen fyra äldreomsorgsverksamheter.

Resultatet av arbetsplatsbesöken och fokusgrupperna redovisas i löpande text. För en fullständig redovisning av det materialet, se bilaga 2–3. Utöver denna redovisning presenteras också assistenternas helhetsbild av verksamheten inom förskolor och äldreboenden i Bollnäs kommun.

Den kvantitativa informationen i utvärderingen utgörs av enkätmaterialet och material från AMS, gällande antalet deltidsarbetslösa och timanställda i det område som Bollnäs kommun hör till. Området inkluderar även Ovanåkers kommun, och invånarna i Bollnäs kommun utgör cirka 75 procent av befolkningen i området.

Under juni, halva juli och i augusti 2003 sammanställdes enkäten, som därefter testades på en grupp anställda om cirka 20 personer. Längst bak i bilaga 3 finns en sammanställning över de kommentarer som gavs av testgruppen. Utifrån de reflektioner som då gjordes redigerades utformningen av frågorna. Enkäten skickades ut till 1 700 anställda. Urvalet utgjordes av förskolor och fritidshem inom barnomsorgen, deltidsanställda inom kultur- och fritidsförvaltningen och alla anställda inom kommunens äldreomsorg oavsett tjänstgöringsgrad före Hel-

tidsbeslutets genomförande. Det sistnämnda urvalet berodde på att äldreomsorgsverksamheten i stor omfattning består av deltidsanställda. Resultaten av enkätundersökningen presenteras i form av tabeller och diagram. För att underlätta tolkningen av tabellerna anges såväl det faktiska antalet som den procentuella andelen som angivit de olika svarsalternativen på respektive fråga. Vi har genomfört statistiska analyser av de skillnader mellan kvinnor och män som man kan se i tabellerna och diagrammen, och i de fall skillnaderna är statistiskt signifikanta nämner vi det i texten. Vi har även gjort vissa analyser av materialet uppdelat på de olika förvaltningarna. För att göra framställningen mera levande har vi inkluderat citat från de öppna svarsalternativen som fanns till flera av enkätfrågorna i texten. Samtliga kommentarer till dessa enkätfrågor är redovisade i bilaga 4. I bilaga 1 återfinns själva enkätformuläret.

Resultatet gällande deltidsarbetslösa och timanställda presenteras i antal individer för hela området, det vill säga för både Bollnäs och Ovanåkers kommun.

Resultat

Resultatet presenteras i olika block, med arbetsplatsbesöken först, fokusgrupperna som block nummer två, enkätundersökningen som ett tredje block, assistenternas helhetsintryck av äldreomsorgens och förskolans situation som ett fjärde block samt en redogörelse för antalet deltidsarbetslösa och timanställda i Bollnäs före och efter Heltidsbeslutets införande som sista block.

Arbetsplatsbesöken

Många av dem som arbetade på gymmet och i Bollnäs simhall arbetade heltid redan innan Heltidsbeslutets genomförande. Däremot arbetade städpersonalen sjuttiofem procent av en heltid. Det gällde också dem som arbetade i kassan på simhallen. Där uttryckte de anställda också att de inte ville ta tid av en städvikarie för att gå upp på heltid. Dessutom ville inte kassapersonalen börja klockan 6.00 på morgonen med att städa. Ingen hade alltså ändrat på sin tjänstgöringsgrad genom heltidsbeslutet.

Städarna på Hamre skola arbetade deltid. Vi fick veta att ingen orkar arbeta heltid med dessa arbetsuppgifter en längre tid utan att få arbetsskador. Enda fördelen med att arbeta heltid skulle vara lönen och pensionen. Värdet av att ha frihet att välja hur mycket man vill arbeta uttrycktes tydligt, liksom att man inte ville ta timmar från dem som inte var fast anställda. Flera uttryckte också att sex timmars daglig tjänstgöring borde räknas som heltid, samt att det borde finnas möjlighet att välja tjänstgöringsgrad mellan femtio och sjuttiofem procent. Man ville också kunna kombinera städarbetet med att arbeta i klasserna, så att det inte

skulle bli så mycket förslitningsskador. Man ville också ha samma antal personer i tjänst varje dag för att arbetet skulle fungera väl.

Situationen på förskolorna skiljer sig i viss utsträckning åt, främst genom att arbetsklimatet verkar variera. Genomgående är dock att arbetsbelastningen uppfattas som hög, att många av de anställda som assistenterna talat med arbetade deltid därför att de inte orkade arbeta heltid eller därför att deras familjesituation inte medgav en högre tjänstgöringsgrad än deltid. Att sjukskrivningarna har ökat påtalades vid flera av besöken på förskolorna.

Äldreboenden och gruppboenden kännetecknades också av en hög arbetsbelastning och svårigheter att kunna utföra arbetet på ett sätt som man upplevde som tillräckligt bra. Den låga personaltätheten nämndes också, och konsekvenser som att inte hinna ägna tillräckligt med tid åt möten med de boende, att inte kunna tillgodose deras sociala behov. De som har flytande tid en del av sin tjänstgöring (timbankarna[3]) och deras svårighet att få ihop tillräckligt med tid, liksom att de som timbankar upplevdes ha sämre status på arbetsplatserna, togs också upp som problem inom detta område.

Arbetsplatsbesöken på storköken gav en liknande bild, med hög arbetsbelastning, mycket stress och svårigheter att ”banka” upp tid. Brister i kontinuiteten påtalades, vilket verkade bero på att det blir många vikarier på grund av bankningen. Det framkom också att det var problematiskt att delegera på grund av det stora antalet vikarier. Också mera positiva aspekter av att tjänstgöra på olika arbetsplatser till följd av bankningen togs upp, som att förståelsen för andras arbetsuppgifter ökar när man hoppar runt, att det är positivt att möta olika pensionärer och att vara både inne på äldreboendet och ute i hemtjänsten.

Fokusgrupper

Inom barn och utbildningsförvaltningen var det många som redan arbetade heltid och flera av de deltidsarbetande uttryckte att arbetsbelastningen är av sådan art att en heltidstjänst borde ligga på sjuttiofem procents tjänstgöringsgrad med full betalning. Många av de anställda vi träffade, upplevde att de inte hade blivit berörda av Heltidsbeslutet i och med att de redan tidigare arbetade heltid. Andra upplevde att informationen om Heltidsbeslutet var bristfällig och att det genomfördes alldeles för snabbt. Grundinställningen till Heltidsbeslutet var positiv, då det innebär att lönen höjs och därmed även den kommande pensionen. Andra uttryckte att de inte orkade arbeta heltid och därmed såg ett problem med att alla tjänster i kommunen har omvandlats till heltider. De tyckte att det borde finnas möjlighet att variera tjänstgöringsgrad efter livets olika faser. Att familjesituationen styrde valet av tjänstgöringsgrad i hög grad framstod tydligt.

[3] Timbank, och att ”banka”, ”bankning” och/eller flytande tid är den tid som inte är fast schemalagd i tjänstgöringen, utan tid som man ”fyller ut” sin tjänst med upp till heltid.

På kultur- och fritidsförvaltningen var det två verksamheter som besöktes. På förvaltningens ena verksamhet var alla anställda förutom städ- och kassapersonal heltidsanställda. Kombinationstjänster var vad som erbjöds dem för att åstadkomma heltidstjänster. Dessa kunde innebära att man ersatte varandra på den egna arbetsplatsen, men även att man kunde behöva åka till en annan kommundel för att få till stånd en heltidstjänst. Inom städverksamheterna på kultur- och fritidsförvaltningen arbetar man i huvudsak deltid. Flera av dem vi talade med sade att ingen orkar arbeta heltid i längden därför att arbetet är så tungt. Detta kan vara en av orsakerna till att just städpersonal pekade på fördelar med kombinationstjänster. De som arbetade inom kök och med städning på förskola/skola såg möjligheterna i att ha kombinationstjänst, där man alternerar mellan städning, kök och barngrupperna. En del anställda hade svårt att tänka sig att arbeta på något annat ställe än där de har haft sin grundtjänst tidigare. Det fanns en uttalad oro bland de anställda vi talade med att heltidsbeslutet skulle kunna leda till att antalet personer riskerade att minska i takt med att personal väljer att utöka sin tjänstgöringsgrad. Flera sade att man är beroende av att vara samma antal personer som idag för att arbetet skall fungera rent praktiskt.

När det gäller kundperspektiv och arbetsmiljö inom socialförvaltningen så uttryckte flera av de anställda att de aldrig hann göra mer än det absolut mest nödvändiga för de boende. Att kundens behov av hjälp är schabloniserad i tid påtalades som ett problem, eftersom det går åt olika mycket tid vid olika tillfällen för att utföra samma arbetsuppgift. Att verksamhetens ekonomi var starkt styrande påtalades också av flera anställda, samt att kontinuiteten hade blivit sämre för pensionären. Det framkom förslag om att arbetet med de boende skulle omfatta sjuttiofem procent av arbetstiden och att de resterande tjugofem procenten skulle få användas till resor, arbetsplatsträffar och andra administrativa uppgifter. Av de fyra arbetsplatser vi besökte var tre köksverksamheter inom äldreomsorgen och ett gruppboende för fysiskt handikappade. Det var påtagligt att hänsynen till kollegorna spelade roll vid valet av tjänstgöringsgrad. Flera avstod från heltid för att andra skulle få vara kvar, eller för att ej fastanställda vikarier annars skulle bli utan jobb.

Socialförvaltningen är det verksamhetsområde som har haft störst svårigheter att genomföra heltidsbeslutet, beroende på att det är den organisation som har flest deltidsanställda och, som flera sade till oss i samband med dialogerna: ”man behöver många händer korta perioder över dagen”. Detta har medfört delade turer och mer helgarbete, vilket av flera inte upplevdes som positivt. Det är främst inom denna förvaltning som olika flexibla arbetstidsmodeller har införts som en möjlig lösning. Socialförvaltningen, som hade majoriteten av kommunens deltidsanställda, hade sedan tidigare ett besparingskrav på flera miljoner kronor över sig. Heltidsbeslutet skulle genomföras inom de ekonomiska ramar som varje förvaltning hade, vilket naturligtvis påverkade det de anställdas faktiska möjligheter att gå upp på heltid. För att hantera den problematiken uppmuntrades

de olika enheterna inom socialförvaltningen att införa olika former av flexibla arbetstidsmodeller. Man hade möjligheter till studiebesök i verksamheter som redan arbetade med olika arbetstidsmodeller och man hade informations- och utbildningsdagar för personalen. I de fall där det inte gick att lösa på annat sätt kunde den anställde få ett fast schema på sjuttiofem procent och resterande tjugofem procent som flytande tid. Denna tid skulle användas för att täcka upp vid korttidsfrånvaro i arbetsgruppen. Olika former av kombinationstjänster har varit ett annat sätt att lösa heltidsönskemålet. Ett ytterligare annat sätt att omvandla tidigare timanställningar till fasta heltidstjänster är inrättandet av en resursenhet. Personalen på denna enhet är flexibel efter behov i verksamheterna och rör sig mellan de olika enheterna inom äldre- och handikappomsorgen.

Enkätundersökningen

Enkäten besvarades av 660 personer, vilket motsvarar ungefär trettio procent av alla anställda som fått enkäter sända till sig. Alla enkäter var inte fullständigt ifyllda, varför antalet svarande på olika frågor skiftar. Det är en låg svarsandel, och den lägsta andelen svarande arbetade inom kultur- och fritidsförvaltningen, troligtvis därför att majoriteten där arbetar heltid sedan länge och därför kände sig mindre berörda än andra av enkäten. Därför bör de förvaltningsuppdelade resultaten som presenteras för vissa frågor värderas med försiktighet. En redogörelse för möjliga konsekvenser av den låga svarsfrekvensen finns i de avslutande kommentarerna och slutsatserna.

Införande av Heltidsbeslutet

Vi såg när vi började analysera enkätmaterialet att det var mindre än hälften av de svarande kvinnorna som arbetade heltid när Heltidsbeslutet skulle genomföras (tabell 1). Motsvarande andel bland de svarande männen var åttio procent. I tabell 1 ser man också könsfördelningen i materialet, med knappt tio procent män. När Heltidsbeslutet genomfördes ökade andelen heltidsarbetande bland de svarande kvinnorna markant, till cirka sjuttio procent. Ungefär samma andel kvinnor arbetade heltid efter ytterligare ett år, 2003.

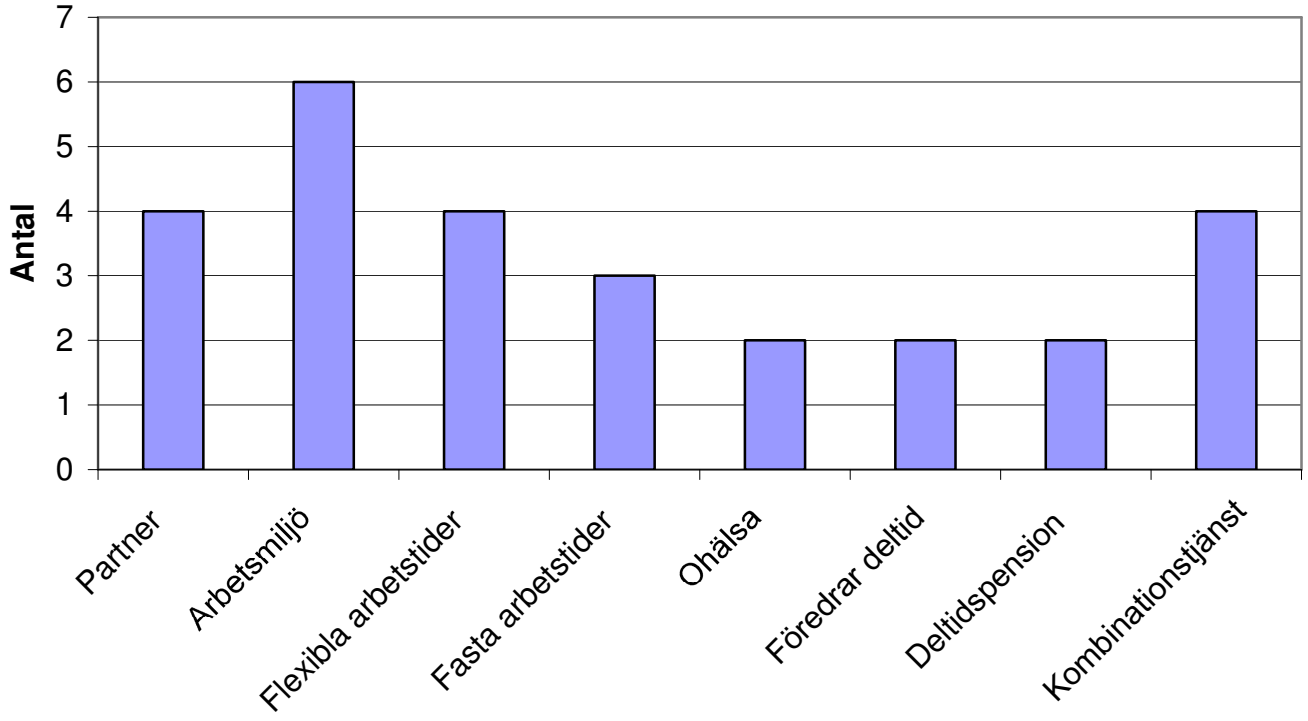
Tabell 1. Andel som arbetade heltid vid olika tillfällen

	Män	Kvinnor
Före införandet av Heltidsbeslutet	33	195
	80 %	47 %
Vid tiden för införandet av Heltidsbeslutet	30	267
	91 %	72 %
Efter genomförandet av Heltidsbeslutet, 2003	35	283
	90 %	68 %

Av de svarande var det 123 kvinnor och en man som gick upp från deltid till heltid, och under den tid heltidsprojektet har pågått har 27 kvinnor gått tillbaka till deltid. Av dessa anger sex att kombinationen av grundschema och flytande tid är orsaken. På denna fråga kunde de svarande välja flera olika svarsalternativ, och fyra personer angav att de inte hade någon arbetsplatskontinuitet och att en orsak var att de gick till två eller flera arbetsplatser under en vecka (figur 1). Majoriteten av dem som gått upp till heltid vid Heltidsbeslutets införande arbetade dock vid tiden för enkätens besvarande fortfarande heltid.

Vi ställde några frågor om hur Heltidsbeslutet introducerades. I tabell 2 ser man att ungefär hälften av de svarande tyckte att de fått tillräckligt mycket information innan Heltidsbeslutet genomfördes. Cirka fyrtio procent var mer eller mindre missnöjda med den information de fått. Information är en viktig del av förankringsprocessen när ett förändringsprojekt genomförs, och därför hade vi med en fråga om Heltidsbeslutet blev väl förankrat. På den frågan var det ungefär samma andel av de svarande som ansåg att det inte alls eller i låg grad blivit väl förankrat. Däremot var det mycket få personer som ansåg att införandet av Heltidsbeslutet hade lett till problem i kommunikationen inom personalgruppen. När vi analyserade frågan om tillräcklig information i relation till frågan om projektet blev väl förankrat såg vi att huvuddelen av dem som ansåg att de inte hade fått tillräcklig information även ansåg att projektet inte blev förankrat.

Figur 1. Skäl till att gå tillbaka från heltid till deltid; Antal personer



Tabell 2. Heltidsbeslutets introducering avseende information, förankring och kommunikationsproblem

	Inte alls		I låg grad		I hög grad		I mkt hög grad	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Tillräcklig	8	40	15	152	16	218	6	30
information	18 %	9 %	33 %	34 %	36 %	50 %	13 %	7 %
Projektet	8	53	11	138	19	197	4	37
bra förankrat	19 %	12 %	26 %	32 %	45 %	46 %	10 %	9 %
Problem med	28	304	11	86	2	33	1	6
kommunikation	67%	71 %	26 %	20 %	5 %	8 %	2 %	1 %

En annan aspekt av förankringsprocessen är delaktighet. När vi frågade om någon frågat efter de svarandes synpunkter på införandet av Heltidsbeslutet var det 30,2 procent av männen och tjugotre procent av kvinnorna som svarade att ingen tillfrågat dem. Vi frågade också mera detaljerat om vilka som eventuellt tillfrågat dem, vilket presenteras i tabell 3.

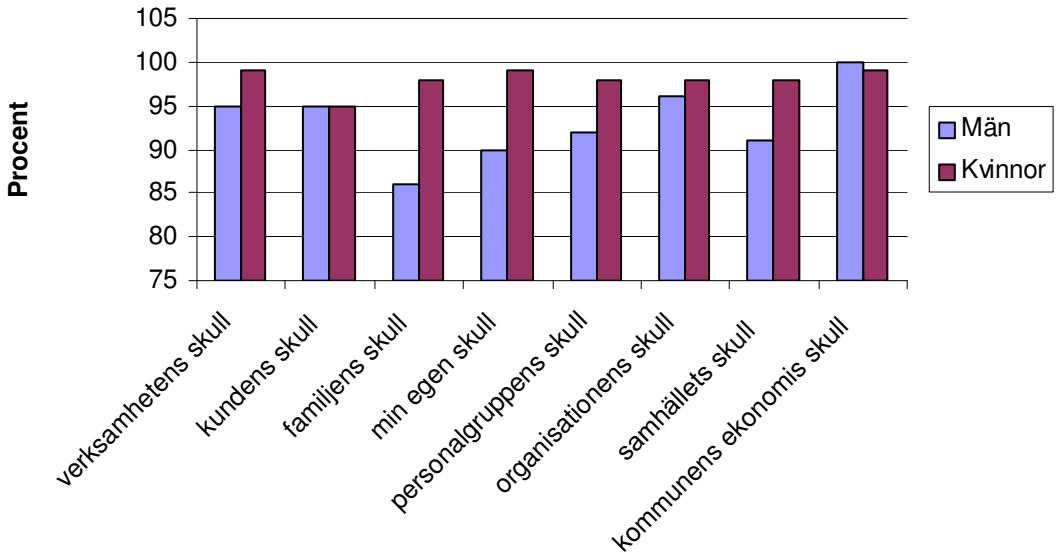
Tabell 3. Delaktighet i införandet av Heltidsbeslutet – Blev du tillfrågad?

	Inte alls		I låg grad		I hög grad		I mkt hög grad	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Av arbets-	6	125	16	87	3	54	1	13
kamrater	23 %	45 %	62 %	31 %	12 %	19 %	4 %	5 %
Av chefen	9	134	8	73	7	57	1	22
	36 %	47 %	32 %	26 %	28 %	20 %	4 %	8 %
Av förvalt-	17	209	5	49	2	17	2	2
ningsledningen	65 %	76 %	19 %	18 %	8 %	6 %	8 %	1 %
Av kund	20	235	4	32	0	2	1	2
	80 %	87 %	16 %	12 %	0 %	1 %	4 %	1 %
Av någon	17	124	3	56	0	51	1	13
annan	81 %	51 %	14 %	23 %	0 %	21 %	5 %	5 %

Frågan om varför Heltidsbeslutet fattades ställdes också, och svaren på den visar att den dominerande uppfattningen bland de svarande – tydligare så bland män än bland kvinnor – var att det var organisationens/verksamhetens behov snarare än de anställdas, som var huvudorsaken till införandet (figur 2). Skillnaderna mellan kvinnor och män är statistiskt signifikanta, med undantag av alternativet ”För kommunens ekonomis skull”. Nedan följer några citat från de svar på det öppna svarsalternativet som de svarande lämnat på denna fråga:

> ”Få bort deltidsarbetslösheten.”
>
> ”Attraktivare arbetsplats, ekonomi och pension.”
>
> ”Massmedia; fokus på arbetsmiljöproblemen inom äldreomsorgen i Sverige och rekryteringsproblem.”
>
> ”Behålla personal och nyrekrytering.”
>
> ”Det var jättebra att alla kan få möjlighet till heltid men för de flesta är det ett väldigt stressmoment att få ihop tiden.”
>
> ”Önskemål från fackliga organisationer samt politiska motiv.”

Figur 2. Skäl till att införa Heltidsbeslutet.



Påverkan på arbetets villkor och kvalitet

Heltidsbeslutets påverkan på arbetsmiljö och arbetsvillkor för personalen visas i tabell 4. Den större delen av de svarande kvinnorna och männen anser att Heltidsbeslutet inte alls eller i låg grad har påverkat deras arbete i dessa avseenden. Av dem som anser att arbetsmiljö och arbetsvillkor har förändrats är det betydligt fler kvinnor än män som uppfattar att de har mera tid till sitt arbete efter genomförandet av Heltidsbeslutet, rimligtvis därför att flera kvinnor än män gick upp till heltid i samband med genomförandet av beslutet. Det är antagligen också förklaringen till att så många fler kvinnor än män uppger att det är bättre kontinuitet i arbetet vid tiden för enkätens ifyllande, att de har en bättre helhetsbild samt att det finns tid för reflektion. Dock anger fler kvinnor än män att införandet av Heltidsbeslutet har ökat stressen i arbetet. Några av de kommentarer som de svarande lämnat till denna fråga följer nedan:

> ”Heltidsprojektet kom helt fel i tid. Vi skulle samtidigt spara pengar så vi blev allt för få personal. Därav tyckte vi inte att det blev bra.”
>
> ”Svårt få ut friskvård på grund av personalbrist.”
>
> Schemat är så tight så vi kan ej täcka upp för varandra vid friskvårdstimmar.”
>
> ”Att stressen ökat beror också på att bemanningen minskat, inte på grund av heltidsprojektet. Kontinuiteten har ökat på min arbetsplats. Vi täcker upp för varandra.”

Tabell 4. Heltidsbeslutet har påverkat mitt arbete när det gäller

	Inte alls		I låg grad		I hög grad		I mkt hög grad	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Tid	32	195	5	55	2	102	2	40
	78 %	50 %	12 %	5 %	5 %	26 %	5 %	10 %
Kommunikation	27	190	9	88	4	89	1	15
	66 %	50 %	22 %	23 %	10 %	23 %	2 %	4 %
Kontinuitet	28	172	8	82	4	101	1	23
	68 %	46 %	20 %	22 %	10 %	27 %	2 %	6 %
Helhetsbild	24	164	12	80	2	99	3	29
	58 %	44 %	29 %	22 %	5 %	27 %	7 %	8 %
Stress	31	179	6	80	1	82	2	49
	78 %	46 %	15 %	20 %	2 %	21 %	5 %	13 %
Reflektion	30	173	6	102	2	70	2	19
	75 %	48 %	15 %	28 %	5 %	19 %	5 %	5 %
Praktisk handling	27	173	9	85	3	89	2	23
	66 %	47 %	22 %	23 %	7 %	24 %	5 %	6 %
Friskvård	26	164	7	92	6	86	1	27
	65 %	44 %	18 %	25 %	15 %	23 %	2 %	7 %

Heltidsbeslutets påverkan på kunderna visar likartade tendenser som påverkan på personalens arbetsmiljö och arbetsvillkor, vilket kanske inte är så förvånande. Kvinnor och män skiljer sig åt i vissa avseenden även när det gäller hur de bedömer vilken påverkan Heltidsbeslutet har haft på kunden (tabell 5). Möjligheten till samtal är större, kontinuiteten större och den sociala omsorgen och fysiska omvårdnaden kan ges på ett bättre sätt, anser många fler av de svarande kvinnorna än av de svarande männen. Även utifrån kundernas perspektiv har stressen ökat, anser fler kvinnor än män. Kommentarer som lämnades till denna fråga är bland andra:

> ”Eftersom vi i vårdarbete som har heltid oftast är trötta och slutkörda påverkar detta kunden i längden”
>
> ”Man känner att man inte räcker till, vill ha mer tid att aktivera pensionären.”
>
> ”Har fått fler kunder, morgonsysslor, tiden vill inte räcka till, lång resväg för ett larm då man jobbar ute på fältet.”

”Eftersom andra faktorer och förändringar har förekommit i samband med heltidsprojektet så kan de lätt skyllas på heltidsprojektet när det har blivit sämre för kunden. Det är allt det andra som har gjort att kunden fått det sämre.”

Tabell 5. Heltidsbeslutet har påverkat kunden när det gäller

	Inte alls		I låg grad		I hög grad		I mkt hög grad	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Tid	21	179	8	85	7	87	1	22
	57 %	48 %	22 %	23 5	19 %	23 %	3 %	6 %
Möjlighet till samtal	19	161	10	130	3	67	2	14
	56 %	43 %	29 %	35 %	9 %	18 %	6 %	4 %
Kontinuitet	19	141	8	85	5	101	3	28
	54 %	40 %	23 %	24 %	14 %	28 %	9 %	8 %
Aktivitet	18	181	6	87	7	82	2	14
	54 %	50 %	18 %	24 %	21 %	22 %	6 %	4 %
Social omsorg	18	157	9	102	3	84	3	16
	54 %	44 %	27 %	28 %	9 %	23 %	9 %	4 %
Fysisk omvårdnad	20	156	9	102	3	82	2	15
	20 %	44 %	27 %	29 %	9 %	23 %	6 %	4 %
Stress	20	170	10	87	3	76	1	28
	58 %	47 %	29 %	24 %	9 %	21 %	3 %	8 %

En bidragande orsak till stress skulle kunna vara att färre personer skall utföra samma arbetsuppgifter på heltid, vilket ställer andra krav på schemaläggning mm. Vi frågade om man på enheten/avdelningen var färre anställda efter Heltidsbeslutets genomförande, vilket trettio procent av männen och trettiotvå procent av kvinnorna svarade ja på. Närmare tjugotvå procent av männen och trettiotre procent av kvinnorna angav att det påverkade arbetet negativt i hög eller i mycket hög grad. Personalresursernas fördelning kan också tänkas påverka upplevelsen av stress i arbetet. I tabell 6 visas de svarandes uppfattning om personalresursernas fördelning före och efter införandet av Heltidsbeslutet. De kvinnliga och manliga svarandena skiljer sig inte åt i sin bedömning av denna aspekt på arbetets villkor.

Tabell 6. Hur var/är personalresurserna fördelade före och efter Heltidsbeslutets införande?

	Män		Kvinnor	
	Före	Efter	Före	Efter
Dåligt	1 3 %	2 5 %	12 3 %	35 9 %
Mindre bra	7 18 %	5 13 %	104 27 %	106 28 %
Bra	24 63 %	26 68 %	228 60 %	207 54 %
Mycket bra	6 16 %	5 13 %	36 10 %	37 10 %

Rent praktiska problem med att få ihop en heltid kan också vara en bidragande orsak till stress, i en organisation som infört ett heltidsbeslut. I tabell 7 redovisas hur de svarande kvinnorna och männen bedömer sina möjligheter att få ihop sin heltid. Inte någon av männen hade problem i detta avseende, vilket femton procent av kvinnorna hade. Detta resultat är säkerligen också en avspegling av att nästan enbart kvinnor gick upp från deltid till heltid i samband med införandet av Heltidsbeslutet, och att det på vissa områden av den kommunala verksamheten är svårare än på andra att få bra villkor för heltidstjänsternas utformning.

Tabell 7. Mina möjligheter att få ihop min heltid är

	Män	Kvinnor
Mycket stora	20 61 %	127 44 %
Stora	13 39 %	120 41 %
Mindre bra	0 0 %	31 11 %
Dåliga	0 0 %	13 4 %

Schemaläggningen är också viktig för helhetsintrycket av arbetet. I tabell 8 kan man se att cirka hälften av de svarande upplever att de kan påverka schemaläggningen och att de flesta är nöjda med sitt schema.

Tabell 8. Schemaläggning – påverkan och tillfredsställelse

		Män	Kvinnor
Kan påverka schemaläggningen			
	Inte alls	3	30
		9 %	8 %
	I låg grad	10	144
		30 %	38 %
	I hög grad	13	146
		39 %	38 %
	I mkt hög grad	14	63
		42 %	16 %
Nöjd med schemat			
	Inte alls	4	34
		11 %	11 %
	I låg grad	2	46
		6 %	15 %
	I hög grad	16	155
		44 %	50 %
	I mkt hög grad	14	76
		39 %	24 %

Ett förändringsprojekt, som till exempel Heltidsbeslutet, har en potential till kompetensutveckling för de anställda som berörs av förändringen. När vi frågade om Heltidsbeslutet hade inneburit andra eller utökade krav på kompetens så var det endast en mindre andel av de svarande kvinnorna och männen som tyckte det (tabell 9). Däremot var det många som ansåg att deras arbetsgivare ställde krav på utförande av arbetsuppgifter som ligger utanför deras kompetens (för höga krav), vilket vi tolkar som att det har varit aktuellt redan innan införandet av Heltidsbeslutet och är ett mera generellt problem inom verksamheten. Det är också en relativt stor andel av de svarande som anser att de inte arbetar inom rätt område, det vill säga det område de har kompetens för.

Tabell 9. Kompetens och utvecklingsmöjligheter efter införandet av Heltidsbeslutet

	Inte alls		I låg grad		I hög grad		I mkt hög grad	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Behöver annan kompetens	26 65 %	299 78 %	10 25 %	66 17 %	2 5 %	14 4 %	2 5 %	3 1 %
Arb.platsen förstår komp.behov	3 8 %	28 7 %	13 33 %	96 26 %	14 36 %	189 50 %	9 23 %	67 17 %
Fått erbjudande om utbildn.	24 83%	294 88%	2 7 %	25 7 %	2 7 %	13 7 %	1 3 %	3 1 %
Min kompetens tas tillvara	2 5 %	40 10 %	10 25 %	109 28 %	23 58 %	184 47 %	5 12 %	59 15 %
För höga krav	12 30 %	209 53 %	22 55 %	139 36 %	4 10 %	36 46 %	2 5 %	7 9 %
Arbetar inom rätt område	4 11 %	51 15 %	19 51 %	144 43 %	11 30 %	92 27 %	3 5 %	13 4 %

Känslor i relation till Heltidsbeslutet

Känslorna inför Heltidsbeslutet har förändrats, om man jämför tiden innan genomförandet med tiden för införandet och efteråt. I tabell 10 ser man hur de negativa känslorna förändrats. Det har skett en påtaglig minskning av negativa känslor i takt med att Heltidsbeslutet genomförs och en tid därefter. Det är en utveckling som är vanlig i samband med större förändringsprojekt inom organisationer (Hallsten 1998). De positiva känslorna är också redovisade i tabell 10. Där är förändringarna inte lika påtagliga, med undantag av att förväntan har minskat kraftigt, i takt med att beslutet genomförts.

Tabell 10. Positiva och negativa känslor inför, under tiden samt efter införandet av Heltidsbeslutet

		Män			Kvinnor		
		Före	Under tiden	Efter	Före	Under tiden	Efter
Negativa känslor							
	Oro	5	4	3	112	97	45
		11 %	9 %	7 %	24 %	21 %	10 %
	Frustration	2	4	2	44	55	32
		4 %	9 %	4 %	10 %	12 %	7 %
	Rädsla	0	0	0	28	21	5
					6 %	5 %	1 %
	Ilska	0	0	0	33	39	19
					7 %	8 %	4 %
	Stress	2	1	1	99	112	91
		4 %	2 %	2 %	22 %	24 %	20 %
	Osämja	1	0	1	99	29	18
		2 %	0 %	0 %	22 %	6 %	4 %
	Nedvärdering	1	1	2	13	13	8
		2 %	2 %	4 %	3 %	3 %	2 %
	Dubbla	7	4	5	79	51	35
	budskap	16 %	9 %	11 %	17 %	11 %	8 %
Positiva känslor							
	Förväntan	4	3	3	84	60	22
		9 %	7 %	7 %	18 %	13 %	5 %
	Glädje	4	3	4	66	67	79
		9 %	7 %	9 %	14 %	15 %	17 %
	Uppvärdering	2	0	0	33	26	36
		4 %	0 %	0 %	7 %	6 %	8 %

Stämningen i en personalgrupp kan påverkas kraftigt av organisatoriska förändringar. Tabell 11 visar att det är betydligt fler kvinnor än män som anger att stämningen i personalgruppen har påverkats negativt i hög eller mycket hög grad, även om majoriteten av de svarande anser att stämningen inte alls eller i låg grad har påverkats av Heltidsbeslutets införande. En orsak till att en del av de svarande anser att stämningen i personalgruppen påverkas negativt kan vara att tjänsternas utformning inte upplevs som rättvis, vilket framgår av tabell 12, där 26 procent av kvinnorna anser att heltidstjänsterna i låg grad eller inte alls är utformade på lika villkor, att jämföra med männens sjutton procent.

Tabell 11. Stämningen i personalgruppen efter Heltidsbeslutet har

	Män	Kvinnor
Inte påverkats alls	24	181
	63 %	49 %
Påverkats i låg grad	10	97
	26 %	26 %
Påverkats i hög grad	3	77
	8 %	21 %
Påverkats i mkt hög grad	1	17
	3 %	5 %

Tabell 12. Är heltidstjänsterna på arbetsplatsen utformade på lika villkor?

	Män	Kvinnor
Inte alls	4	34
	11 %	11 %
I låg grad	2	46
	6 %	15 %
I hög grad	16	155
	44 %	50 %
I mkt hög grad	14	76
	39 %	25 %

Majoriteten av de svarande är nöjda med tjänstens utformning efter införandet av Heltidsbeslutet; 84 procent av männen och 78 procent av kvinnorna svarade ja på den frågan. Två följdfrågor följde på den, en om vilka orsakerna var till att vara nöjd med tjänstens utformning (tabell 13) och en om orsakerna till att vara missnöjd (tabell 14). De tabellerna presenterar vi ej uppdelat på kön eftersom de svarande männen som ändrat sin egen tjänstgöringsgrad är så få. Den vanligaste anledningen till att vara såväl nöjd som missnöjd är att de svarande inte sett någon förändring. I övrigt är bra arbetsplatskontinuitet och fast schemarad de orsaker till att vara nöjd med tjänstens utformning efter Heltidsbeslutet som flest svarande anger. De vanligaste orsakerna till att vara missnöjd, utöver att ingen förändring skett, är dålig arbetsplatskontinuitet och att ha en del grundschema och en annan del flytande tid.

Tabell 13. Orsaker att vara nöjd med tjänstens utformning efter Heltidsbeslutet

Har inte sett någon förändring	152 (53 %)
Kombinationstjänst på olika orter	7 (2 %)
Kombinationstjänst inom samma enhet	26 (9 %)
Bra arbetsplatskontinuitet	59 (20 %)
Fast schemarad	75 (26 %)
X % grundschema – X % flytande tid	43 (15 %)
Har två eller flera arbetsplatser under en dag	6 (2 %)
Har två eller flera arbetsplatser under en vecka	15 (5 %)
Bra samarbete mellan olika arbetsenheter	21 (7 %)
Bra samarbete mellan olika förvaltningar	4 (1 %)
Lön för restiden vid kombinationstjänst	2 (1 %)
Reseersättning vid olika arbetsplatser vid kombinationstjänst	2 (1 %)
Lätt att få fast placering	10 (3 %)
Övrigt	3 (1 %)

Tabell 14. Orsaker att vara missnöjd med tjänstens utformning efter Heltidsbeslutet

Har inte sett någon förändring	32 (36 %)
Kombinationstjänst på olika orter	7 (8 %)
Kombinationstjänst inom samma enhet	6 (7 %)
Dålig arbetsplatskontinuitet	21 (23 %)
Fast schemarad	7 (8 %)
X % grundschema – X % flytande tid	26 (29 %)
Har två eller flera arbetsplatser under en dag	10 (11 %)
Har två eller flera arbetsplatser under en vecka	14 (16 %)
Dåligt samarbete mellan olika arbetsenheter	15 (17 %)
Dåligt samarbete mellan olika förvaltningar	7 (8 %)
Ingen lön för restiden vid kombinationstjänst	6 (7 %)
Ingen reseersättning vid olika arbetsplatser vid kombinationstjänst	4 (4 %)
Svårt att få fast placering	1 (1 %)
Övrigt	6 (7 %)

Förkunskaper och tjänstgöringsform

En annan sak som skulle kunna påverka upplevelsen av Heltidsbeslutet är vilka kunskaper de svarande kvinnorna och männen hade om möjliga konsekvenser av att gå upp från deltid till heltid. I tabell 15 framgår att kunskapsnivån generellt sett var hög, med omkring 80 procent av samtliga svarande som angav att de visste att heltidstjänsten kunde innebära t.ex. kombinationstjänst inom olika yrken, likväl som nya arbetstidsmodeller.

Tabell 15. Medvetenhet om att heltidstjänsten kunde innebära

Kombinationstjänst inom olika yrken	161 (55 %)
Nya arbetstidsmodeller	222 (76 %)
Olika arbetsplatser geografiskt	176 (60 %)
Nya arbetstidsscheman	257 (88 %)
Ökad rörlighet av personal inom verksamheten	225 (77 %)
Övrigt	24 (8 %)

Det absolut vanligaste sättet att utöka tjänstgöringsgraden var att ha det gamla schemat i botten och sedan fylla på med mera tid (tabell 16). Därefter kommer Nytt arbetstidsschema och ”Hoppar runt”. Även denna tabell presenteras utan uppdelning på kön eftersom männen som gått upp i tjänstgöringsgrad är så få. Det var möjligt att välja flera svarsalternativ på denna fråga. Av de arton personer som svarat att de hade kombinationstjänst var det mer än hälften som uppfattade det som mycket dåligt eller som mindre bra. Enbart tre personer angav att de tyckte att kombinationstjänst var mycket bra.

Tabell 16. Sätt att genom föra utökningen av tjänstgöringsgraden

Hade gamla schemat i botten och fyllde på med tid därutöver (flytande tid)	43 (71 %)
Valde på lika villkor som de andra i arbetsgruppen	14 (23 %)
Kombinationstjänst på samma arbetsplats	10 (16 %)
Kombinationstjänst på olika arbetsplatser	8 (14 %)
Nytt arbetstidsschema	24 (40 %)
Ny arbetstidsmodell	11 (19 %)
”Hoppar runt”	19 (31 %)
Övrigt	3 (5 %)

Elva svarande anger att de erhållit en heltidstjänst tack vare införandet av en ny arbetstidsmodell (tabell 16). Av dem som besvarat enkäten är det totalt fyrtio personer som, oavsett om de jobbade heltid redan innan Heltidsbeslutet eller ej, anger att de började med att arbeta efter en ny arbetstidsmodell i samband med Heltidsbeslutet. Av dem var det 42 procent som angav att de inte alls kunnat påverka valet av arbetstidsmodell. Motsvarande andel för att i låg grad kunna påverka valet var 27 procent. Tjugofyra procent hade kunnat påverka valet av arbetstidsmodell i hög grad och fyra procent i mycket hög grad.

Att utöka sin tjänst till heltid med flytande tid var det allra vanligaste alternativet. I tabell 17 presenterar vi hur de svarande kvinnorna och männen uppfattar konsekvenserna av flytande tid. Där framgår att det finns både positiva och negativa upplevda konsekvenser. Dock är helhetsintrycket att flytande tid har negativa konsekvenser för både kunden och de anställda.

Tabell 17. Konsekvenser av flytande tid

Ökad flexibilitet för personalen	102 (20 %)
Ökad flexibilitet för arbetsgivaren	72 (15 %)
Ökad flexibilitet för kunden	29 (6 %)
Bra för verksamheten	82 (16 %)
Otrygghet för personalen	101 (20 %)
Trygghet för personalen	26 (5 %)
Otrygghet för kunden	72 (14 %)
Trygghet för kunden	24 (5 %)
Stress för kunden	55 (11 %)
Stress för personalen	128 (25 %)

För ett antal av de svarande innebar Heltidsbeslutet att de inte längre enbart, eller inte alls, arbetade kvar på sin gamla arbetsplats. Det var betydligt vanligare bland kvinnor än bland män att arbeta på en annan arbetsplats än tidigare (åtta procent respektive två procent). Detta är rimligtvis också ett resultat av att så många fler kvinnor än män gick upp från deltid till heltid, i och med införandet av Heltidsbeslutet. Majoriteten av de svarande, drygt nittio procent, var nöjda med sin situation när det gäller vilken arbetsplats de arbetar på efter införandet av Heltidsbeslutet.

Möjliga långsiktiga konsekvenser av Heltidsbeslutet i Bollnäs kommun

Vi frågade de svarande vad de trodde att införandet av Heltidsbeslutet skulle kunna ha för långsiktiga konsekvenser när det gäller framtida personalförsörjning. Av svaren framgår att en relativt stor andel av de svarande kvinnorna och männen tror att Heltidsbeslutet i hög grad kan tänkas leda till att fler kvinnor, etniskt svenska och med invandrarbakgrund, vill arbeta inom kommunen (tabell 18). I viss utsträckning gäller det även möjligheten att fler män, även här både etniskt svenska och med invandrarbakgrund, vill arbeta inom kommunen.

Tabell 18. Möjliga långsiktiga konsekvenser av Heltidsbeslutet

	Inte alls		I låg grad		I hög grad		I mkt hög grad	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Fler män vill	18	156	18	201	6	49	1	11
arbeta	42 %	37 %	42 %	48 %	14 %	12 %	2 %	3 %
Fler kvinnor	11	93	17	190	13	119	1	15
vill arbeta	26 %	22 %	40 %	46 %	31 %	28 %	2 %	4 %
Fler invandrade	13	107	18	222	8	77	1	4
kvinnor vill arb.	32 %	26 %	45 %	54 %	20 %	19 %	2 %	1 %
Fler invandrade	17	181	18	177	4	47	1	4
män vill arbeta	42 %	44 %	45 %	43 %	10 %	12 %	2 %	1 %

Hälsa och sjukskrivning

Svaren på frågan om hur de svarande bedömer sitt allmänna hälsotillstånd visar att de allra flesta har gott eller mycket gott hälsotillstånd (tabell 19). Vi ställde också frågan om de svarande själva eller någon i deras arbetsgrupp hade blivit sjuka i och med att Heltidsbeslutet införts. Tretton procent av männen och tjugoen procent av kvinnorna svarade ja på den frågan.

Tabell 19. Hälsotillstånd vid tiden för enkätens ifyllande

	Män	Kvinnor
Mycket dåligt	0 (0 %)	3 (1 %)
Dåligt	1 (2 %)	16 (4 %)
Någorlunda	4 (9 %)	100 (22 %)
Gott	23 (52 %)	216 (47 %)
Mycket gott	16 (36 %)	122 (27 %)

Bakgrundsinformation om de svarande

Åldersfördelningen bland kvinnor och män är mycket likartad (tabell 20). Flertalet av de svarande är över fyrtio år, och mer än en tredjedel är över femtio år, vilket väl avspeglar förhållandet inom den kommunala sektorn.

Tabell 20. Åldersfördelning i fem klasser

	Män	Kvinnor
Upp till 29 år	2 (4 %)	18 (4 %)
30-39 år	8 (18 %)	81 (18 %)
40-49 år	16 (36 %)	156 (34 %)
50-59 år	14 (32 %)	160 (35 %)
60-69 år	4 (9 %)	44 (10 %)

Utbildningsnivån däremot skiljer sig något åt mellan kvinnor och män (tabell 21). Procentuellt sett är det en större andel män än kvinnor som har en högskole- eller universitetsutbildning. Skillnaden i utbildningsnivå är säkerligen en viktig förklaring till att en så mycket större andel män än kvinnor är arbetsledare (27 % respektive 7 %).

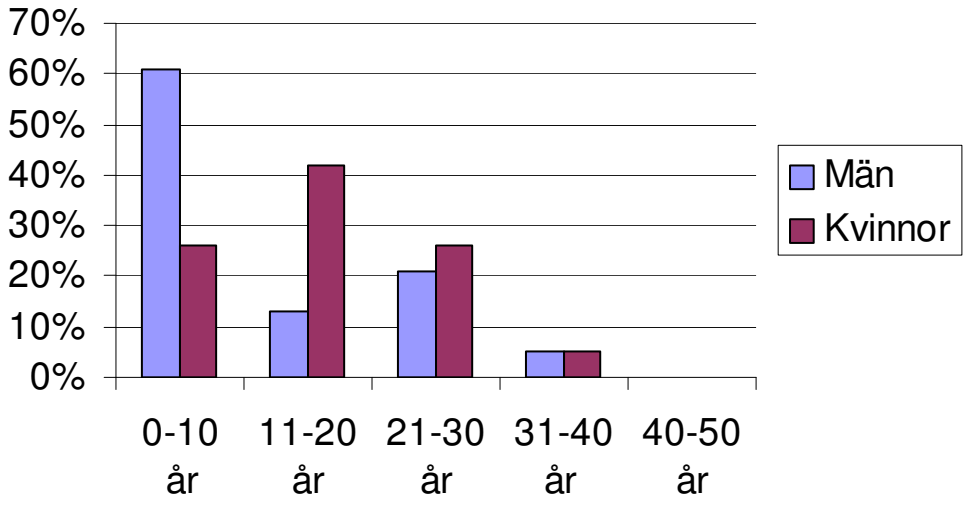
Tabell 21. Utbildningsnivå

	Män	Kvinnor
Folkskola	1 (2 %)	36 (8 %)
Grundskola	6 (14 %)	105 (23 %)
Gymnasium	20 (47 %)	228 (50 %)
Högskola/universitet	16 (37 %)	91 (20 %)

Anställningstiden skiljer sig markant åt mellan kvinnor och män, trots att det inte föreligger någon åldersskillnad att tala om (figur 3). En betydligt större andel män än kvinnor har anställts under de senaste tio åren.

När vi analyserade bakgrundsinformationen uppdelad på de olika förvaltningarna såg vi att det inte var några skillnader mellan kvinnorna och männen på de olika förvaltningarna när det gäller åldersfördelning och anställningstid. Däremot var det betydligt fler inom barn- och utbildningsförvaltningen som hade högskole- eller universitetsutbildning, 55 procent, att jämföra med tio procent inom socialförvaltningen och trettiotre procent inom kultur- och fritidsförvaltningen.

Figur 3. Anställningstid i kommunen bland kvinnor och män.



Assistenternas bild

Äldreomsorgen

Gruppboende för dementa och fysiskt vårdkrävande var något nytt för ca 10 år sedan. Ett skäl till att inrätta sådana var att alltid ha samma personal för den boende och även om vikarierna var kända skulle de vara så få som möjligt. Det synsätt som varit vägledande för demensboende har varit att den äldre skulle få bestämma sin dag utifrån hur hon eller han mår. Personalen har arbetat på *ett* boende och det har varit minimalt med rörlighet av personal mellan våningar. Från början var det hög personaltäthet men den har det minskat under åren vid olika besparingskrav. Dessa boenden skapades utifrån forskning kring demenssjukdomar och var något nytt. Att personalen helt plötsligt får andra direktiv för att de skall stämma med budget, heltidsbeslut osv. tar tid att acceptera. Förändringsprocesser brukar ta några år.

Samhället har förändrats de sista 25 åren. Vi lever i en ständig förändring, i ett samhälle som hela tiden är förändras. I regel yrkesarbetar både kvinna och man, familjesituationen är inte alltid som den varit, många är ensamstående idag. Utifrån detta upplever personalen att det är bra med nya arbetstidsmodeller för att de ska kunna påverka sin egen arbetstid så att både verksamhet och personalens privatliv fungerar. Tyvärr har detta med "bankning" (flytande tid) fått en negativ klang för vissa arbetslag och blivit ett stressmoment. Tidigare hade man en fast schemarad i en arbetsgrupp där man var verksam år efter år utan att kunna påverka schemat annat än om man helt bytte arbetsplats eller grupp. Tryggare arbetstidschema efterlyses för att få en naturlig flexibilitet. Personalen upplever att man måste få veta när man ska arbeta för att kunna planera resten av livet med dagis, fritid och familjeliv. Yrkesrollen för äldreomsorgen har dessutom förändrats mycket under de senaste 10 åren.

De hände en hel del under hösten 2001 i samband med heltidsprojektets genomförande. Personalen upplever att genomförandet gick väldigt snabbt med dålig information i första fasen, samtidigt som det kom besparingskrav. Det fanns vakanta tjänster som var tillsatta med vikarier och dessa resurserna för dessa skulle användas till heltidsprojektet samt för besparingar. Att arbeta med arbetstidsmodeller hade varit på gång under en längre tid men man hade kommit olika långt i tankar och handling. Vissa grupper hade startat förändringsprocessen före heltidsprojektet. Nu upplevdes förändringar inte som en möjlighet, utan som ett tvång, vilket innebar spekulationer, funderingar och oro. Mycket energi lades på vrede. Personalen upplevde inte att de var delaktiga utan som att de fick en order. Planeringen för genomförandet kändes inte bra, ingen tid fanns för eftertanke och reflektion. Schemaläggningen blev svår när många gick upp på heltid, samma personaltäthet men färre armar, hopslagning av grupper, fler delade turer, korta pass, långa pass, många dagar i sträck. Detta kunde upplevas

som både positivt och negativt, beroende på hur man ville ha det med arbete, fritid och familjeförhållanden.

Ökad rörlighet krävdes av personalen och färre timvikarier var också ett krav för att heltidsprojektet skulle kunna genomföras. För att lösa det problemet har personal med heltid oftast x % grundschema x % flytande tid. Detta har medfört ett jagande av timmar för att få ihop sin heltidstjänst som personalen kallar "att banka". Denna modell fungerar bra på vissa ställen inte alls på andra arbetsplatser. Vissa enheter har morot när de gör sin flytande tid, ¼ på varje timme vardagar, ½ t helg. Alla som har flexschema har morot på helger och vid kort varsel. Detta att såväl arbetstagare som arbetsgivare ger och tar är nödvändigt för att det ska fungera med flexschema.

Personalen upplever att de utför många fler arbetsuppgifter idag med mindre personal. Grupperna är ofta "tighta", med dåliga scheman som följd. Svårt att göra schema, svårt att ta ut plustid, fortfarande många timvikarier som kostar mycket pengar istället för att höja bemanningen i grupperna. Ökad rörlighet mellan olika arbetsplatser fungerar inte på vissa enheter, och det skulle behövas för att kunna göra bättre arbetstidschema för personalen och för att kunna omfördela resurser vid ökad fysisk och psykisk vårdtyngd på enheter.

En stor del av personalen tycker att man försämrat kontinuiteten för både de äldre och arbetstagarna. Ordet kontinuitet har fått en annan betydelse än tidigare men ”det ligger väl i tiden för att stämma med den ekonomiska situationen” enligt ett uttalande av personal. Man upplever att man hamnar i oetiska situationer.

Viss personal tycker att de hamnat i ett B-lag när de ”hoppar runt”. Man gör inte ett bra jobb. Vissa tycker att de utvecklats på att ”hoppa runt”. De träffar andra arbetskamrater, boende och nya arbetssätt.

De flesta i personalen tycker att det är bra med heltidsbeslutet så att alla som vill får heltid. Heltidslönen är också mycket bra med tanke på framtida pension, samt för ekonomin just nu. Dessutom får man bättre grepp om helheten på sitt arbete, man är hela tiden uppdaterad på vad som händer. De flesta tycker att de har ett bra arbete – roligt, omväxlande, ansvarsfullt – men att stressen har ökat för att hinna med det som ska utföras under dagen. Många upplevde dessutom vid heltidsprojektets genomförande både glädje och förväntan. De var nyfikna på vad framtiden hade att erbjuda. Vid rekrytering av personal måste kommunen kunna erbjuda heltid som första alternativ för att man ska kunna leva på sin lön, vilken konstellation man än lever i.

Förskolorna

1998 togs förskoleklasserna och fritidshemmen in i läroplanen LGR 94. Det gjorde att statusen höjdes för personalen och att pedagogiken blev tydligare. Det skapade dock mycket oro i början för all personal. Sjukskrivningarna ökade. Det gjordes vissa arbetstidsförändringar men det var inte mycket diskussion om

heltidsbeslutet. Personalen upplevde att informationen var dålig och att den genomfördes alldeles för fort och vid fel tid.

Det var svårt för oss i projektet att få tider på arbetsplatsträffar för att genomföra gruppsamtal om heltidsprojektet. Ofta var de mötena redan fullbokade. Genom att många inte varit berörda alls av beslutet och inte gjorde några arbetstidsförändringar tyckte de inte att de hade någonting att tillföra utvärderingen. Men de arbetsplatser vi fick komma till gav mycket och personalen berättade om sina upplevelser och funderingar. Vi gjorde också några spontana besök och pratade och frågade, även fast barnen var med.

Alla tycker att det blivit mycket stressigare sista åren. Det märktes att personalen är sliten, speciellt på förskola och fritids där personaltätheten är lägst och där sjukskrivningarna har ökat. Att lärarna inte respekterar förskole- och fritidspersonalen togs också upp. Förskole- och fritidspersonalen upplever att de blir utnyttjade och inte får något tillbaka av skolpersonalen. Några har gått ner i tjänst och en personal tar ut en semesterdag i veckan för att orka. Rädslan för att inte få tjänstledigt togs också upp.

Visst tyckte många att heltidsbeslutet är bra genom att lönen höjs och pensionen blir högre. Men många orkar inte arbeta 100 % och vill själva bestämma hur mycket de vill arbeta. Heltid borde vara 75 % med samma lön som nu, det var alla överens om. Det vore mer jämlikt. De tycker inte att de har betalt för vad de gör och de hinner inte med det de borde göra, vilket är frustrerande. De vill ha manliga löner.

Det man är orolig över är att bli tvingad att gå någon annanstans för att arbeta en viss tid. Det har varit besvärligt på en del ställen att lägga schema efter arbetstidsförändringar. Men på andra ställen har man löst schemat bra.

Friskvården hinns sällan med. Det finns önskemål om att föreståndarna skall tillbaka och det behövs mer handledning och ”kickar”, till exempel föreläsningar eller gemensamma aktiviteter.

Trots att vi förstod att personalen hade det jobbigt och ibland mycket stressigt var stämningen på många ställen ändå positiv och det fanns framtidstro.

Deltidsarbetslöshet och timanställda

Vid tiden innan Heltidsbeslutets genomförande, november 1999, var antalet deltidsarbetslösa i Bollnäs-Ovanåker 311 personer. Motsvarande siffra i juli 2004 var 86 personer. Antalet timanställda har inte minskat lika mycket, från 109 till 94 personer vid samma tidpunkter.

Avslutande kommentarer och slutsatser

Generellt finns det en risk i den här typen av utvärderingar för att det är de som är väldigt negativa, eller väldigt positiva, som kommer att delta i studien, vilket kan påverka resultatet och slutsatserna.[4] En fördel med de datainsamlingsmetoder som valts i denna utvärdering är att slutsatserna blir stabilare än om till exempel enbart enkät- eller fokusgruppsdata skulle hade använts.

När det gäller arbetsplatsbesöken finns ingen anledning att tro att de som var mer eller mindre positiva till Heltidsbeslutet råkade vara på arbetsplatsen just den dagen då assistenterna kom dit för att genomföra samtalen med personalen.

Fokusgrupperna däremot skulle kunna tänkas vara mera påverkade av sådana aspekter. Vad som talar emot det är att både många negativa och många positiva kommentarer framkom under dessa gruppdiskussioner.

När det gäller bortfallet i enkäten (som var mycket stort) så har kontakter med Bollnäs kommun visat att de arbetsplatser där flest anställda avstått från att besvara enkäten är arbetsplatser där man ännu inte hittat formerna för att genomföra Heltidsbeslutet. En slutsats vi drar är därför att de som besvarat enkäten är anställda som berörts av Heltidsbeslutet, antingen genom att de själva utökat sin tjänstgöringsgrad eller att kollegor gjort det. Denna slutsats styrks av att det är en stor andel av dem som själva utökat sin tjänstgöringsgrad som besvarat enkäten, likväl som att det är en stor andel av dem som arbetar på förvaltningar där många arbetade deltid förut som besvarade enkäten. Ju mera man berörs desto större är motivationen att ta sig tid att besvara en enkät.

När man jämför svaren från de olika typerna av informationskällor är det tydligt att det framkom mera negativa aspekter av Heltidsbeslutet vid arbetsplatsträffarna och under fokusgrupperna, än vad det gjorde i enkätsvaren (även om många negativa aspekter framkom även där). Det skulle kunna bero på ett fel av den typ som diskuteras i not 5 eller helt enkelt på att det har gått en tid mellan de två första datainsamlingarna och enkätundersökningen. Förändringar tar tid att smälta och man kan därför få olika resultat beroende på när man samlar in sin information. En annan möjlig förklaring är att det kan kännas lättare att vädra sina åsikter i grupp där flera har samma åsikter, så att man får stöd för dem. Den dimensionen saknas helt i en enkätstudie.

---

[4] Till exempel kan en enkätstudie om alkoholvanor få en överrepresentation av måttlighetskonsumenter eller nykterister, eftersom de med alkoholproblem inte vill skylta med sina alkoholvanor, ens om enkäterna lämnas in anonymt. I andra typer av studier är det mindre självklart i vilken riktning ett sådant systematiskt bortfall skulle få. I studier av arbetsrelaterad psykisk ohälsa kan man dels tänka sig en överrepresentation av människor som har problem och som gärna vill berätta om dem, likväl som att de som har problem inte orkar vara med och man därför får en överrepresentation av ”friska” människor.

Heltidstjänsternas utformning

Vi såg ett relativt tydligt missnöje med de heltidstjänster där den anställda själv skulle skaffa sig tillräckligt med timmar, det vill säga flytande tid. Det finns stora likheter i konsekvenserna av utformningen av tjänsterna med flytande tid inom Bollnäs kommun och villkoren för deltidsanställda inom Handeln, där deltidsanställda kvinnor förtvivlat letar efter extra timmar för att få upp sin inkomst (Mulinari 2004). Ett resultat av detta är att de som inte har en schemalagd heltidstjänst arbetar många fler dagar per månad än de med en mera reguljär heltidstjänst, även om arbetstiden många av dagarna understiger åtta timmar. De hoppar ofta in på sina ”lediga dagar” för att få ihop tillräckligt mycket tid och får därför för lite ledig tid för återhämtning. Resultatet av vår utvärdering är också i överensstämmelse med andra utvärderingar, till exempel deltidsarbetslöshetsprojektet i Årjäng, som Ingela Wahlgren skriver om i sin genomgång av lokala projekt där syftet varit att minska deltidsarbetslösheten (2004). I hennes rapport framgår det att många gick tillbaks till deltid igen (cirka 25 %), mycket beroende på en frustration och osäkerhet som många förknippade med den flytande arbetstiden. I Bollnäs var det ungefär lika många som gick tillbaka till deltid. Av 123 kvinnor som besvarat enkäten och gått upp till heltid i samband med införandet av Heltidsbeslutet var det tjugosju som gick tillbaks till deltid, vilket motsvarar cirka tjugotvå procent. Många av dem angav arbetstids- eller tjänsteutformningsskäl för att återgå till deltid.

Denna frustration finns parallellt med en tillfredställelse över de möjligheter till bättre schemaläggning som heltidstjänster medför, något som framgår av redovisningen av ett deltidsarbetslöshetsprojekt i Karlstad (Wahlgren 2004). Det finns exempel från andra studier som visar att en utökad arbetstid gör det möjligt att ta tillvara de anställdas egna förslag till schematekniska lösningar, utöver förslag till arbetsorganisatoriska lösningar (Bildt m.fl. 2001).

Förankring och införande

Den snabba införandetiden och bristen på riktlinjer för genomförandet av Heltidsbeslutet har helt uppenbart påverkat dess resultat negativt. Dock finns det goda förutsättningar för att på litet längre sikt – med ett systematiskt arbete för att förbättra utformningen av de tjänster som missnöjet bland de anställda är störst med – åstadkomma tillfredställande lösningar, såväl för de anställda som för verksamhetens behov.

Socialförvaltningen är det verksamhetsområde som har haft störst svårigheter att genomföra heltidsbeslutet, beroende på att det är den organisation som har flest deltidsanställda och, som flera sade till oss i samband med dialogerna: ”man behöver många händer korta perioder över dagen”. Detta har medfört delade turer och mer helgarbete, vilket av flera inte upplevdes som positivt. Det är främst inom denna förvaltning som olika flexibla arbetstidsmodeller har införts som en

möjlig lösning. Socialförvaltningen, som hade majoriteten av kommunens deltidsanställda, hade sedan tidigare ett besparingskrav på flera miljoner kronor över sig. Heltidsbeslutet skulle genomföras inom de ekonomiska ramarna som varje förvaltning hade. För att hantera den problematiken uppmuntrades de olika enheterna inom socialförvaltningen att införa olika former av flexibla arbetstidsmodeller. Man hade möjligheter till studiebesök i verksamheter som redan arbetade med olika arbetstidsmodeller och man hade informations- och utbildningsdagar för personalen. I de fall där det inte gick att lösa på annat sätt kunde den anställde få ett fast schema på 75 % och resterande 25 % som flytande tid. Denna tid skulle användas för att täcka upp vid korttidsfrånvaro i arbetsgruppen. Olika former av kombinationstjänster har varit ett annat sätt att lösa heltidsönskemålet. Ett annat sätt att omvandla tidigare timanställningar till fasta heltidstjänster var inrättandet av en resursenhet. Personalen på denna enhet är rörlig efter behov i verksamheterna och rör sig mellan de olika enheterna inom äldre- och handikappomsorgen.

Det framgår tydligt av våra enkätresultat att de anställda inte upplever att Heltidsbeslutet förankrats på ett bra sätt, vilket inte är konstigt med tanke på den korta tid förvaltningscheferna hade på sig att införa det. Bristen på förankring framkom tydligast i enkätdata, till exempel att huvuddelen av de svarande inte tyckte att de fått information i tillräcklig omfattning, eller inte alls, inför Heltidsbeslutets genomförande. Likaså var det en liten andel som hade blivit tillfrågade om sina åsikter i samband med införandet. Med en längre införandetid hade det funnits bättre förutsättningar för att i betydligt högre grad involvera de anställda i implementeringsarbetet, likväl som i utformningen av de nya tjänsterna. Om ett förändringsarbete sätts igång inom kommunen i syfte att förbättra utformningen av tjänsterna med flytande tid är det viktigt att involvera de anställda i detta arbete.

Delaktighet och kompetensutnyttjande

I Wahlgrens rapport diskuteras också behovet av förändringskompetens, att organisationen måste ha fungerande strategier för att genomföra förändringsprocesser (2004). Komplexiteten i förändringsprocesser lyfts också fram, hur de anställdas delaktighet i genomförandet av förändringar dels är en nödvändighet för att de anställda skall omfatta förändringen, samtidigt som det kan vara ett uttryck för en bristande tilltro till ledningens intentioner. En sådan bristande tilltro tycker vi oss kunna utläsa hos en del av de svarande i utvärderingen av Bollnäs kommuns Heltidsbeslut. Exemplen är många på förändringsprojekt där de anställdas kunskaper och kompetens inte tas tillvara under planeringen och genomförandet av förändringen, likväl som på vilka konsekvenser det kan få för utfallet av den genomförda förändringen (Bildt m.fl. 1999). Särskilda åtgärder har många gånger

visat sig vara nödvändiga för att verklig delaktighet skall komma till stånd (Forsberg 2001). Det förutsätter både tid och ekonomiska resurser för att lyckas.

De flesta av de svarande i utvärderingen hade inte blivit tillfrågade i samband med att Heltidsbeslutet skulle införas, vilket i och för sig är begripligt med tanke på den korta genomförandetiden. De som hade diskuterat frågan med någon annan hade gjort det med sin chef och sina arbetskamrater. Frågorna om kompetens som vi hade inkluderat i enkäten visade att kompetensbehovet inte hade ökat nämnvärt efter genomförandet av Heltidsbeslutet. Däremot var det tydligt att många anställda inte upplevde att arbetsplatsen förstod deras kompetensbehov eller att deras kompetens togs tillvara på ett bra sätt, vilket förefaller vara ett mera generellt problem i kommunen. Kan det hänga ihop med värdet på kvinnors arbetsinsatser, eller arbetsinsatser som utförs inom en kvinnodominerad sektor? Den frågan är värd att ställa eftersom det finns många undersökningar som visar att kvinnodominerade yrken och sektorer har lägre lönenivå än mansdominerade (Maier 1999).

Demokratisk aspekt av deltidsarbete kontra heltidsarbete

Verksamheterna som berörs och tjänstgöringsformen deltid är i första hand ett kvinnofenomen (Nyberg 2003). Många kommuner i Sverige har en stor del av sina tjänster utformade som deltidstjänster. Utöver att generera få timmar att få betalt för är flertalet av dessa deltidstjänster dessutom lågt betalda per timma. Vilka effekter detta kan ha visade sig mycket tydligt i rapporten Från matsal till matlåda, som vi refererat till tidigare i diskussionen. Arbetet som studerades i rapporten var både fysiskt och mentalt krävande, men ändå gav det inte – speciellt inte de 54-procentiga tjänsterna – en lön som det gick att försörja sig på. Eftersom kvinnor oftare än män har ”försörjningsförstärkning” från en sammanlevande person, och inte minst från samhälleliga transföreringar som barnbidrag, bostadsbidrag m.m. (Nyberg 1997), är det rimligt att förvänta sig kvinnor och inte män i dessa anställningar. Det är berättigat att använda begreppet kvinnofälla om denna typ av tjänst. En annan demokratiaspekt av kvinnors val att gå upp eller inte gå upp till heltidstjänst är det som Mulinari benämner ”solidaritetsfällan”, där kvinnors hänsynstagande till verksamheten och omsorg om andra anställda ligger till grund för accepterandet av orimliga arbetsvillkor (Mulinari 2004). Diana Mulinari lyfter bland annat fram kvinnor som systematiskt och med växande stress täcker upp för varandra när någon inte hinner göra sina arbetsuppgifter, hur de har svårt att tacka nej till arbete när de har planerat att vara lediga, eftersom de är medvetna om att deras frånvaro innebär större belastning för deras arbetskamrater. I vår utvärdering tar sig detta uttryck i en ovilja bland en del av de kvinnor som ingick i studien att gå upp till heltid efter införandet av Heltidsbeslutet, därför att det skulle få negativa konsekvenser för vikarier i verksamheten, som då skulle få avsluta sin tjänstgöring.

Att, som Bollnäs kommun, göra en seriös satsning på att erbjuda alla anställda heltidstjänster bidrar till att öka valfriheten för kvinnor i arbetslivet.

Sammanfattande kommentar

Det stora flertalet av de kvinnor som gick upp från deltid till heltid i och med att Bollnäs kommun införde sitt Heltidsbeslut arbetade fortfarande heltid när vi gjorde utvärderingen. Det var också tydligt att antalet deltidsarbetslösa i Bollnäs kommun, inklusive Ovanåkers kommun, sjunkit dramatiskt, vilket måste ses som ett högst positivt utfall av Heltidsbeslutet. Såväl positiva som negativa aspekter av Heltidsbeslutet framkom i enkätundersökningen. Dock är vårt helhetsintryck att satsningen har fallit relativt väl ut, speciellt med tanke på den korta genomförandetiden. Detta intryck stärks också av svaren på de frågor som handlade om känslor inför, under tiden och efter Heltidsbeslutets införande. Där ser man tydligt att känslor som oro, rädsla och ilska minskat, till att vara sällan förekommande vid tiden för utvärderingen. Känslorna av stress har inte minskat, och de har antagligen inte särskilt mycket med Heltidsbeslutet att göra, utan snarare med en belastande arbetssituation som helhet. Det går att se tydliga utvecklingsområden när det gäller hur tjänsterna är utformade, och vi hoppas att denna rapport skall kunna bidra till det fortsatta förändringsarbetet i Bollnäs kommun.

Referenser

Bildt C, Carlander A, Fredriksson K, Fröberg J, Hallén S, Hägg G, Kilbom Å och Stroud S (1999) *Utvärdering av en förändrad produktionsprocess hos en svensk biltillverkare.* Arbete och Hälsa 1999:24.

C Bildt, R Dahlberg och L Karlqvist (2001) Från matsal till matlåda: *Ergonomiska belastningar vid distribution av portionsförpackad varm mat*. Arbete och Hälsa 2001:05.

Forsberg E-M (2001) *Förändringsprocesser och kompetensutveckling med könsperspektiv*. Ingår i Könssegregering i arbetslivet. Redaktörer Gonäs L, Lindgren G och Bildt C.

Hallsten L 1998 *Psykiskt välbefinnande och arbete tre år efter en avveckling. Hälsoförändringar i samband med Skolöverstyrelsens och länsskolnämndernas avveckling* Arbetslivsrapport 1998:03.

Mulinari D (2004) Flexibilitetens gränser. Berättelser från golvet om ofrivillig deltid, solidaritet och flexibilitet. Working paper från HELA-projektet 2004:4.

Nyberg A 1997, Kvinnor män och inkomster. *SOU 1997:87.*

Nyberg A (2003) *Deltidsarbete och deltidsarbetslöshet – en uppföljning av Delta utredningen* (SOU 1999:27) Working paper från HELA-projektet 2003: 19.

Maier F (1999) *Löneskillnader mellan könen*. Ingår i Den könsuppdelade arbetsmarknaden – ett europeiskt perspektiv. Redaktörer Gonäs L, Plantenga J och Ruben J.

Wahlgren I (2004) *Vad har man gjort för att minska deltidsarbetslösheten inom vård och omsorg?* Working paper från HELA-projektet, 2004:2.

Wibeck V (2000) Fokusgrupper. Om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod. Lund: Studentlitteratur.

Bilaga 1. Enkäten

Utvärdering av Bollnäs kommuns Heltidsprojekt

Den 1 februari 2001 beslutade kommunstyrelsen i Bollnäs kommun att starta sitt Heltidsprojekt. Projekt innebar att all nyrekrytering skulle omfatta heltidstjänster och att alla deltidsanställda i kommunen erbjudas att omvandla sina deltidstjänster till heltidstjänster. Vid projektstarten fanns cirka 900 deltidsanställda i Bollnäs kommun. Vid en första förfrågan om utökad tjänstgöringsgrad svarade ungefär hälften av de deltidsanställda att de ville gå upp på heltid. Vid genomförandet av Heltidsprojektets blev det cirka 300 personer som utökade sin tjänstgöringstid. Flera av dessa personer har gått tillbaka på deltidstjänster. Vilka är orsakerna till detta? Hur kom det sig att man ångrade sig? Vad var det som gjorde det möjligt att arbeta heltid? Vad var det som gjorde att man avstod från att gå upp i arbetstid?

Detta är några av de frågor som vi hoppas att Du vill hjälpa oss att få svar på i samband med denna enkät. Vilka är då vi?

Bollnäs kommun har sökt och beviljats medel från HELA-projektet[5] för att göra en utvärdering av sitt Heltidsprojekt. Jag, Marianne Westring Nordh på Arbetslivsinstitutet (ALI) fick en förfrågan om att arbeta med denna utvärdering. För genomförandet av den samma anställdes Christina Persson och Eva Engström på vardera en halvtid. Min roll har varit att bistå dem i deras arbete. Detta genom att delta vid fokusdagar och finnas med i en pågående dialog kring enkätmaterialet. Till vår hjälp har vi dessutom haft Carina Bildt och Ewa Gunnarsson forskare på ALI.

Enkätmaterialet som följer har arbetats fram i samarbete med personal från de olika verksamhetsområdena i Bollnäs kommun. Christina och Eva har besökt ett flertal arbetsplatser och samtalat med personalen. Vi har även haft fem fokusdagar med personal, där den kritik som funnits/finns till projektet har tagits upp. Har man kritik har man även tankar om hur man vill att det skulle ha gjorts i stället och dessa olika perspektiv finns med i frågorna i enkäten. Vi har även haft en testkörning av enkäten med cirka 60 personal från de olika verksamhetsområdena. Detta för att få ytterligare synpunkter på materialet innan det skickas ut.

Att arbeta fram ett enkätmaterial i nära samarbete med personalen har varit mycket värdefullt. På så sätt har vi kunnat synliggöra det som Ni som personal tycker är viktigt både vad det gäller möjligheter som hinder i samband med genomförandet av Bollnäs kommuns Heltidsprojekt. Det är viktigt att få en bild av olika bakomliggande orsaker till Era respektive val. Detta för att göra det möjligt för Er och de ansvariga inom kommunen att vidareutveckla modellen/modellerna så att det blir möjligt för alla att arbeta i den utsträckning som man önskar.

Då Bollnäs Kommun är en av de första kommunerna i Sverige som har erbjudit alla deltidsanställda möjligheten att välja upp till heltidstjänst ser vi från ALI med stort intresse fram emot svaren på de frågor som har ställts i enkäten. Detta för att Er erfarenhet och kunskap kan hjälpa andra kommuner som står inför en liknande förändring.

---

[5] HELA-projektet består av representanter ifrån Arbetslivsinstitutet, Arbetsmiljöverket, Jämo, Svenska EFS-rådet och Arbetsmarknadsstyrelsen, deras uppgift är att finna långsiktiga lösningar på bland annat deltids- arbetslösheten. Arbetslivsinstitutets ansvar är att bedriva forskning som kan synliggöra, stödja och utveckla hållbara lösningar/metoder på området.

Enkätmaterialet

Födelseår …… **Man** ☐ **Kvinna** ☐

Gift/sammanboende ☐

Ensamstående ☐

Hemmavarande barn ☐

Anställd inom Bollnäs kommun …… år

Vilken förvaltning arbetar Du inom? …….

Arbetsledande ställning ☐

Baspersonal ☐

Vilken tjänstgöringsgrad hade Du 2001?…….

Vilken tjänstgöringsgrad valde Du i samband med heltidsprojektet 2002?……

Nuvarande tjänstgöringsgrad 2003?……

Om Du idag kunde välja tjänstgöringsgrad fritt, vad skulle Du då välja?……

Kommunikation

1. Anser Du att Du fick tillräcklig information i samband med starten av heltidsprojektet?

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

2. Hur fick Du veta att alla deltidsarbetande skulle erbjudas heltid?

Genom chef ☐
Genom massmedia ☐
Genom arbetskamrater ☐
Genom rykten ☐
Intern information ☐

Övrigt …… ☐
Övrigt …… ☐

3. Blev heltidsprojektet bra förankrat i arbetsgruppen?

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

4. Har det uppstått problem i kommunikationen mellan Er i personalgruppen när projektet genomfördes?

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

5. Tas Dina förslag till verksamhetsförändringar tillvara av...

Arbetskamrater

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

Chefen…

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

Förvaltningsledningen…

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

Kund/anhörig…

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

Dig själv…

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

Övrigt…….

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

6. På vilket sätt har kunden blivit påverkad av heltidsprojektet när det gäller...

Tid…

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

Kommunikation…

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

Kontinuitet…

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

Aktivitet…

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

Social omsorg…

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

Fysisk omvårdnad…

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

Stress…

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

Övrigt.....

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

7. På vilket sätt har heltidsprojektet påverkat Ditt arbete när det gäller …

Tid…

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

Kommunikation…

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

Kontinuitet…

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

Helhetsbild…

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

Stress…

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

Reflektion…

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

Praktisk handling…

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

Friskvård...

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

Övrigt……

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

Organisering

8. Hade Ni en framarbetad struktur för hur heltidsprojektet skulle genomföras på din arbetsenhet?

Ja ☐ Nej ☐ Vet ej ☐

9. Är Ni färre personal efter projektets genomförande?

Ja ☐ Nej ☐

10. Påverkar det i så fall hur Ni kan genomföra arbetet ?

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

Positivt ☐ Negativt ☐

11. Hur tycker Du att personalresurserna är fördelade på Din arbetsplats efter projektets genomförande?

Dåligt ☐ Mindre bra ☐ Bra ☐ Mycket bra ☐

12. Har någon långtidsvikarie fått sluta på Din arbetsplats i samband med heltidsprojektet?

Ja ☐ Nej ☐ Vet ej ☐

Om ja, vad beror det på?

.....

.....

13. Tror Du att det har blivit fler fasta tjänster i kommunen efter heltidsprojektet?

Ja ☐ Nej ☐

14. Tror Du att heltidsprojektet gör att fler män vill arbeta inom kommunens verksamheter?

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

15. Tror Du att heltidsprojektet gör att fler kvinnor vill arbeta inom kommunens verksamheter?

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

16. Tror Du att heltidsprojektet gör att fler kvinnor från andra kulturer vill arbeta inom kommunens verksamheter?

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

17. Tror Du att heltidsprojektet gör att fler män från andra kulturer vill arbeta inom kommunens verksamheter?

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

18. Tror Du att kommunikationen har betydelse för att möjliggöra samarbetet över förvaltningsgränserna?

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

Tjänstgöringsgrad

19. Är det viktigt för Dig att kunna påverka Din tjänstgöringsgrad?

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

20. Vem tänker Du att heltiderna är till för?

Om Du väljer flera alternativ, rangordna dem i tabellen till höger. Siffran 1 står för viktigast, 2 för näst viktigast o.s.v.

Verksamheten	☐	☐
Kunden	☐	☐
Familjen	☐	☐
Mig själv	☐	☐
Personalgruppen	☐	☐
Organisationen	☐	☐
Samhället	☐	☐
Övrigt ……	☐	☐
Övrigt ……	☐	☐

21. Hade Du önskat välja annan tjänstgöringsgrad än heltid?

Ja ☐ Nej ☐

Om Du svarat Ja, i så fall vilken?……

22. Tycker Du att alla på din arbetsplats har utformat heltidstjänsten på lika villkor?

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

23. Vad tycker Du är rimlig arbetstid för en heltid inom Ditt yrkesområde?

…….

24. Vilka fördelar ser Du med att arbeta heltid?

……

25. Är Du nöjd med hur Din heltidstjänst blev utformad?

Ja ☐ Nej ☐

26. Om nej – orsak …

Kombinationstjänst på olika orter inom Bollnäs Kommun ☐
Kombinationstjänst inom samma enhet ☐
Ingen arbetsplatskontinuitet ☐
Fast schema rad ☐
x % grundschema – x % flytande ☐
Har två eller flera arbetsplatser under en dag ☐
Har två eller flera arbetsplatser under en vecka ☐
Dåligt samarbete mellan olika arbetsenheter ☐
Dåligt samarbete mellan olika förvaltningar ☐
Ingen reseersättning för restiden vid kombinationstjänst ☐
Ingen reseersättning mellan olika arbetsplatser vid kombinationstjänst ☐
Svårt att få fast placering ☐

Övrigt …… ☐
Övrigt …… ☐

27. Hur vill Du ha din heltidstjänst utformad?

……

……

……

……

28. Om Du arbetar 100 %, har Du då alla Dina arbetsuppgifter på samma arbetsplats/arbetsenhet?

Ja ☐ Nej ☐

Positivt ☐ Negativt ☐

29. Vad har gjort det möjligt för Dig att arbeta heltid?

Om du väljer flera av nedanstående alternativ, rangordna dem då i tabellen till höger. Siffran 1 står för det viktigaste, 2 för näst viktigast o.s.v.

Barn	☐	☐
Ålder	☐	☐
Partner	☐	☐
Ekonomi	☐	☐
Arbetsmiljö	☐	☐
Flexibla arbetstider	☐	☐
Fasta arbetstider	☐	☐
Ekonomitid	☐	☐
God hälsa	☐	☐
Kombinationstjänst	☐	☐
Jag vill arbeta heltid	☐	☐
Övrigt……..	☐	☐
Övrigt……..	☐	☐

30. Var Du medveten om att heltidstjänsten kunde innebära?

	Ja	Nej
Kombinationstjänst inom olika yrken	☐	☐
Nya arbetstidsmodeller	☐	☐
Olika arbetsplatser geografiskt	☐	☐
Nya arbetstidsscheman	☐	☐
Ökad rörlighet av personal inom verksamhetsområde	☐	☐
Övrigt…….	☐	☐
Övrigt…….	☐	☐

31. Om Du arbetade deltid före heltidsprojektet och gick upp till heltid, hur genomfördes utökningen av tjänstgöringsgraden?

Hade gamla schemat i botten och fyllde på med tid utöver ☐
Valde på lika villkor som de andra i arbetsgruppen ☐
Kombinationstjänst på samma arbetsplats ☐
Kombinationstjänst på olika arbetsplatser ☐
Nytt arbetstidsschema ☐
Ny arbetstidsmodell ☐
”Hoppar runt” ☐

Övrigt …… ☐
Övrigt …… ☐

32. Om Du inte valde heltid, vad berodde det på?

Om Du väljer flera av nedanstående alternativ, rangordna dem då i tabellen till höger. Siffran 1 står för det viktigaste 2 för det näst viktigaste o.s.v.

Barn	☐	☐
Ålder	☐	☐
Partner	☐	☐
Ekonomi	☐	☐
Arbetsmiljö	☐	☐
Flexibla arbetstider	☐	☐
Fasta arbetstider	☐	☐
Sjuk anhörig	☐	☐
Ohälsa	☐	☐
Livskvalitet	☐	☐
För tungt att arbeta heltid	☐	☐
Deltidspension	☐	☐
Arbetsskada	☐	☐
Kombinationstjänst	☐	☐
Övrigt ……..	☐	☐
Övrigt ……..	☐	☐

33. Om Du valde upp till heltid och nu har gått ner, vad beror det på?
Om Du väljer flera alternativ, rangordna dem då i tabellen till höger. Siffran 1 står för det viktigaste 2 för näst viktigast o.s.v.

Barn	☐	☐
Din ålder	☐	☐
Partner	☐	☐
Ekonomi	☐	☐
Arbetsmiljö	☐	☐
Flexibla arbetstider	☐	☐
Fasta arbetstider	☐	☐
Sjuk anhörig	☐	☐
Ohälsa	☐	☐
Jag föredrar deltid	☐	☐
Deltidspension	☐	☐
Livskvalitetsperspektiv	☐	☐
Kombinationstjänst	☐	☐
Måste/vill inte byta arbetsplats	☐	☐
Arbetsskada	☐	☐
För tungt att arbeta heltid	☐	☐
Övrigt ……..	☐	☐
Övrigt ……..	☐	☐

34. Deltidsstämplade Du före heltidsprojektets genomförande?

Ja ☐ Nej ☐

Synliggöra arbetsuppgifter

35. Har arbetsinnehållet förändrats efter heltidsprojektets genomförande?

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

Om något har förändrats – i så fall hur?

……

……

36. Vilka arbetsuppgifter ingår i Din nuvarande tjänst?

Om Du väljer flera av nedanstående alternativ, rangordna dem då i tabellen till höger. Siffran 1 står för det viktigaste, 2 för det näst viktigaste o.s.v.

Omvårdnad	☐	☐
Omsorg	☐	☐
Mathantering	☐	☐
Planering	☐	☐
Adl – träning	☐	☐
Social träning	☐	☐
Kontaktmannaskap	☐	☐
Kontakt med anhöriga/föräldrar	☐	☐
Schemaarbete	☐	☐
Städning	☐	☐
Beställa varor	☐	☐
Arbetsplatsträffar	☐	☐
Handledare	☐	☐
Administrativt arbete	☐	☐
Pedagogiskt arbete	☐	☐
Planering och genomförande av aktiviteter	☐	☐
Övrigt ……	☐	☐
Övrigt ……	☐	☐

38. Har Du avgränsad inplanerad tid för Dina olika arbetsuppgifter?

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

Arbetsplatsförläggning

39. Arbetar Du på samma arbetsenhet/arbetsplats efter heltidsprojektets införande?

Ja ☐ Nej ☐ Både och ☐

Om nej eller både och – orsak
…….

…….

40. Om Du har kombinationstjänst hur upplever Du det?

Mycket dåligt ☐ Mindre bra ☐ Bra ☐ Mycket bra ☐

41. Vad betyder ökad rörlighet av personal mellan olika enheter för Dig?
Om Du väljer flera av nedanstående alternativ, rangordna dem då i tabellen till höger. Siffran 1 står för viktigast, 2 för näst viktigast osv.

Större förståelse för varandras arbete	☐	☐
Brist på kontinuitet för personal	☐	☐
Ökad kontinuitet för personal	☐	☐
Brist på kontinuitet för kunden	☐	☐
Ökad kontinuitet för kunden	☐	☐
Man lär sig nya saker	☐	☐
Får träffa nya människor	☐	☐
Mindre ansvar än tidigare	☐	☐
Övrigt ……..	☐	☐
Övrigt ……..	☐	☐

42. Om Du har kombinationstjänst, hur upplever Du det?

Mycket dåligt ☐ Mindre bra ☐ Bra ☐ Mycket bra ☐

43. Att ha viss del av grundschemat på flytande tid, vad innebär det?
Om Du väljer flera av nedanstående alternativ, rangordna dem då i tabellen till höger.
Siffran 1 står för viktigast, siffran 2 för näst viktigast osv.

Ökad flexibilitet av personal	☐	☐
Ökad flexibilitet för arbetsgivaren	☐	☐
Ökad flexibilitet för kunden	☐	☐
Bra för verksamheten	☐	☐
Otrygghet för personal	☐	☐
Trygghet för personal	☐	☐
Otrygghet för kund	☐	☐
Trygghet för kund	☐	☐
Stressigt för kunden	☐	☐
Stressigt för personalen	☐	☐
Övrigt ……	☐	☐
Övrigt ……	☐	☐

Kompetens

44. Har heltidsprojektet inneburit att Du behöver utökad kompetens?

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

45. Tycker Du att Din arbetsgivare har förståelse för vilken kompetens som behövs?

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

46. Fick Du erbjudande om utbildning och / eller kurs för att möjliggöra eventuell kombinationstjänst?

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

47. Tycker Du att Din arbetsgivare tar tillvara den kompetens Du har idag?

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

48. Arbetar Du inom det arbetsområde Du tycker Du har kompetens för?

Ja ☐ Nej ☐

49. Tycker Du att Din arbetsgivare har förståelse för vilken kompetens som behövs i resursenheten/ pooltjänst?

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

50. Tycker Du att denna kompetens tas tillvara vid vikariesamordning?

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

Arbetsmiljö

51. Har Du känt något av följande inför heltidsprojektets genomförande:
Om Du väljer flera av nedanstående alternativ, rangordna dem då i tabellen till höger.
Siffran 1 står för viktigast, 2 för näst viktigast osv.

Oro	☐	☐
Frustration	☐	☐
Rädsla	☐	☐
Ilska	☐	☐
Stress	☐	☐
Osämja	☐	☐
Nedvärdering	☐	☐
Förväntan	☐	☐
Glädje	☐	☐
Uppvärdering	☐	☐
Dubbla budskap	☐	☐
Övrigt ……	☐	☐
Övrigt ……	☐	☐

52. Hur upplever Du det idag?

Om Du väljer flera av nedanstående alternativ, rangordna dem då i tabellen till höger.
Siffran 1 står för viktigast, 2 för näst viktigast o.s.v.

Oro	☐	☐
Frustration	☐	☐
Rädsla	☐	☐
Ilska	☐	☐
Stress	☐	☐
Osämja	☐	☐
Nedvärdering	☐	☐
Förväntan	☐	☐
Glädje	☐	☐
Uppvärdering	☐	☐
Dubbla budskap	☐	☐
Övrigt ……	☐	☐
Övrigt ……	☐	☐

53. Har stämningen påverkats i arbetsgruppen efter heltidsprojektets genomförande?

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

Positivt ☐ Negativt ☐

54. Har Din fysiska arbetsmiljö blivit påverkad av heltidsprojektets genomförande?

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

Positivt ☐ Negativt ☐

55. Är någon eller Du själv sjukskriven i Din grupp p.g.a. heltidsprojektets införande?

Ja ☐ Nej ☐ Vet ej ☐

Arbetstidsmodell

56. Arbetar Du nu enligt någon arbetstidsmodell?

Ja ☐ Nej ☐

Om ja,
vilken……
….

……

57. Har Du kunnat påverka ert val av arbetstidsmodell?

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

58. Vilka möjligheter ser Du med Er arbetstidsmodell?
Om Du väljer flera alternativ, rangordna dem då i tabellen till höger. Siffran 1 står för det viktigaste, 2 för det näst viktigaste o.s.v.

Att kunna välja delade turer	☐	☐
Flytande tid	☐	☐
Flexibel arbetstid	☐	☐
Timbank, plus/minustid	☐	☐
Önskeschema	☐	☐
Välja arbetstillfälle	☐	☐
Att kunna välja kvällsarbete	☐	☐
Att kunna välja helgarbete	☐	☐
Att kunna välja byte av arbetsplats	☐	☐
Korta turer	☐	☐
Långa turer	☐	☐
Arbetsplatskontinuitet	☐	☐
Arbetstidskontinuitet	☐	☐
Kontinuitet i verksamheten	☐	☐
Övrigt ……..	☐	☐
Övrigt ……..	☐	☐

59. Vilka hinder ser Du med Er arbetstidsmodell?
Om Du väljer flera alternativ, rangordna dem då i tabellen till höger. Siffran 1 står för det viktigaste, 2 för det näst viktigaste o.s.v.

Delade turer	☐	☐
Flytande tid	☐	☐
Flexibel arbetstid	☐	☐
Timbank, plus/minustid	☐	☐
Önskeschema	☐	☐
Välja arbetstillfälle	☐	☐
Kvällsarbete	☐	☐
Helgarbete	☐	☐
Byte av arbetsplats	☐	☐
Korta turer	☐	☐
Långa turer	☐	☐
Arbetsplatskontinuitet försvåras	☐	☐
Arbetstidskontinuitet försvåras	☐	☐
Kontinuiteten i verksamheten blir sämre	☐	☐
Övrigt ……	☐	☐
Övrigt ……	☐	☐

60. Hur är Dina möjligheter att ta ut plustid i tid?

Ingen ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

61. Hur är Dina möjligheter att få ihop din heltid?

Dåligt ☐ Mindre bra ☐ Bra ☐ Mycket bra ☐

62. Tror Du att arbetstidsmodeller infördes för att skapa möjligheter till heltidsarbete?

Ja ☐ Nej ☐ Vet ej ☐

63. Vilka behov styr schemaläggningen för dig?

Om Du väljer flera alternativ, rangordna dem i tabellen till höger. Siffran 1 står för det viktigaste, 2 för det näst viktigaste o.s.v.

Egna	☐	☐
Kundens	☐	☐
Verksamhetens	☐	☐
Organisationens	☐	☐
Ekonomi	☐	☐
Övrigt ……..	☐	☐
Övrigt ……..	☐	☐

64. Är Du delaktig i schemaläggningen?

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

65. Upplever Du att Du kan påverka Ditt schema?

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

66. Vem är det som gör schemat på din arbetsplats?

Chefen	☐
Du själv	☐
Arbetslaget	☐
Övrig ……	☐
Övrig ……	☐

67. Är Du nöjd med Ditt schema?

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

Ekonomi

69. Har eventuella personalneddragningarna påverkat möjligheten till att genomföra heltidsprojektet?

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

70. Tror Du att resursenheten / personalpoolen gett högre kostnader för verksamheten?

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

71. Hindrar lönesystemet möjligheter till kombinationstjänster över förvaltningarna?

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

72. Är det viktigt för Dig att få ta ut all plustid i pengar?

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

73. Är det viktigt att hela Din arbetade tid är pensionsgrundande?

Ja ☐ Nej ☐ Vet ej ☐

74. Om fler arbetar heltid tror Du då att det blir mindre pengar till verksamheten?

Inte alls ☐ Låg grad ☐ Hög grad ☐ Mycket hög grad ☐

Tack för att Du tog Dig tid att besvara enkäten!

Från Christina Persson, Eva Engström och Marianne Westring Nordh

Bilaga 2. Sammanställning från arbetsplatsbesöken

Sim- och sporthallen, Bollnäs
De som arbetade på gymmet, simhallen och vaktmästarna arbetade alla heltid. Däremot arbetade städpersonalen 75 %. I kassan arbetade de också 75% och vill inte ta tid av städvikarie för att gå upp på heltid. Dessutom vill inte kassapersonalen börja kl. 6.00 på morron och städa. Ingen hade alltså ändrat på sin tjänstgöringsgrad genom heltidsbeslutet.

Städ, Hamre
Inom städ arbetar men deltid, ingen orkar arbeta heltid en längre tid utan att få arbetsskador. Enda fördelen med att arbeta 100% skulle vara lönen och pensionen.
Frihet att välja hur mycket man vill arbeta.
Man vill inte ta timmar från de som inte är fast anställd.
6 tim. inom städ borde räknas som heltid.
Borde ff/mas 50-75% att välja på.
Kunna kombinera med att gå in i klassema så det inte blev så mycket förslitningsskador.
Man vill ha samma antal personer för att arbetet skall fungera bra.

Förskolorna

Pionen
Gick upp till 100% från 75%. Fick inte fortsätta stämpla 25%. Gick sedan ner till 75%.
Vill ha heltid i botten men vill ha valet att själv välja att gå ner i tjänst när man inte orkar. Heltidsbeslutet var ett bra beslut.
Det har inte varit mycket prat om det.
Kanske mer jämställt att vi jobbar 75% istället för 100%.
Familjesituationen styr valet av tjänstgöringsgrad.
Det är såjobbigt, vi hinner inte det vi ska. Vi borde protestera genom att vägra. Vi har inte betalt för det vi gör. Vi är för duktiga och dumsnäUa.
Viktigast familjen, sen jobbet.
Kan påverka arb.tid och arb.sätt. Kan ge och ta.

Hedhamre förskola
Bra att bli erbjuden. Löste schemat bra, fungerar bra.
Ville fortsätta arbeta 75%.
orolig att behöva gå någon annanstans.. Sjukskrivningen har inte ökat.

Rengsjö förskola
Ingen har gått upp till 100%. Inte så mycket diskussion om heltidsbeslutet. Två jobbar 75% för de har egna små barn.
En arbetar 75% pga att maken arbetar skift, annars skulle de aldrig träffas. Byter schema med varandra ibland.

Kilbergets förskola
Heltid borde vara 75-80%.
Fått 70% extratjänst som varit svårt att schemalägga.

När nya läroplanen kom däckade många av personalen, många blev rädda, även chefer.
Det gäller att våga släppa lite på prestigen, det blir bättre för både personal och barn.
Jobbigt när föräldrama säger "Hur orkar ni".
Det har blivit lite högre status att vara förskollärare nu än f'örut.

Lissgårdens förskola
Får sällan information från ledningen utan oftast andrahandsinformation.
I början var många intresserade av 100% men man blir för sliten i längden.
Vill arbeta 75% men det blir för dålig inkomst.
Mycket sjukskrivningar och barnen blir oroliga.
Småbam hemma därför arbetar några 75-80%.
Sjukbidrag gör att några arbetar mindre än 100%.
Vill ha manliga löner.
Gör scheman själva och vill också ha friskvården schemalagd.
Grundbemanningen 100% bättre för verksamheten men mindre % bättre för personalen.
Mycket stressigare nu än f'örut.
Vi skulle behöva handledning och vill ha föreståndama tillbaka.
Gruppering i arbetslaget mycket viktigt så vi ligger på ungefär samma nivå.
Mindre barngrupper.
100%=75%=30 tim. Högre lön.
Vill ha lämpliga lokaler, praktiskt och lättarbetade.
Dåliga kommunikationer på landet. Kanske en minibuss.
Mindre tid i barngruppen.
Mer tid i barngrupp.

Granbergs förskola
Brydde sig inte om heltidsbeslutet genom att det inte berörde dem. Alla hade heltid i botten.
Sjukdom har gjort så att de jobbar mellan 75-80%.
Kilbergets förskola-fritids
Vi är inte delaktiga i beslut som tas av förvaltningschefen.
Det är alldeles för jobbigt här. Personaltätheten är alldeles för låg.
Sjukskrivningama har ökat.
Vi har ingen reträtt och vi orkar inte arbeta 100% när det är så här.
Gått ner i tjänst pga högt blodtryck.
Vad händer om man inte får tjänstledigt?

Nyhamre förskola-fritids
Två har gått upp till 100%
Två har gått ner till 75% för att orka trots att de egentligen inte har råd.
Lärare går också ner i tjänst för att orka med arbetsituationen.
En fritidspedagog tar ut en semesterdag i veckan för att orka terminen ut. Lärarna respekterar inte fritidspedagogerna och f'förskollärarna. Förskoleklasser/fritids hamnar mitt emellan och personalen orkar inte psykiskt. Rektor som styr lärarna och är konflikträdd.

Städ

Ingen orkar arbeta 100% i längden inom städ pga. arbetsskador. 6 tim. borde räknas som heltid tycker all personal.
Man vill ha samma antal personer för att få arbete att fungera.
Det var god stämning och personalen verkade ställa upp på varandra.
Önskemål om att ffa kombinera tjänsten tex. att gå in i klasser för att minska förslitningsskadorna. De kombinationstjänster som blev inom städ är inte lyckad. Det blev för tungt och stressigt.

Rengsjö äldreomsorg

Jag vill ha bra pension
Jag vill inte arbeta heltid
Jag vill inte arbeta heltid men måste p.g.a, att jag är ensamstående
Ställer upp på heltid för att vi har flex och morot
Vi måste ge och ta arb.givare och arbetstagare
Någon sitter tyst
Tungt arbete
Vill gärna arbeta 3-3 för att hinna ta igen mig

Centrum Bollnäs

Jobbigt att arbeta upp lämpligare att stämpla
Önskar olika arbetsuppgifter
Vi har drabbats värst av alla
Att aldrig kunna göra något annat än det dagliga med den boende
Dåliga schema - taita - går ej att arbeta upp
Finns ej tid till mänsklig kontakt när människor är oroliga
Många timvikarier
Lite personal i gruppen
Fel att kundens behov är schabloniserat i tid
E räkna restid
75 % arbete 25% övrig tid till resor arb.platsträffar adm.arbetsuppgifier
Vi kanske skulle prova att slå ihop alla grupper och göra schema över hela
Jag orkar inte arbeta upp från 94 till 100% .6% är mycket för vi har få ledighetsdagar • ifrågasätta kostn ang.timvikarier kontra lite personal i gruppen.
Dåliga schema p.g.a, tighta grupper
Schemalagda på lägre % för att täcka upp alla sorters kortfrånvaro
Procapita styr
Ekonomin styr allt det känns som vi ej hanterar människor
Det heter flex - vadå? Flex vikan inte flexa - vadå för morot?

Gutenberg gruppboende för fysiskt handikappade

Jag arbetar 85 % fast jag är ensamstående med bam. Skulle vilja arbeta mindre
Jag arbetar 75% ena veckan och 125% andra veckan för att fa ihop familjeliv och arbete
För låg personaltäthet
Dåligt samarbete mellan våningar

Tappat arbetslust
Mycket energi på hur dåligt det är
Positivt med utvärdering
Glädje i att gå till arbetet
Dålig resursfördelning mellan våningar
Kommer efter med arbete hela tiden
Slits av att inte kunna ge kunden socialt öga mot öga
Dåliga schema men jätteroligt arbete
Skithelger- dryga
Sjukskriven - del/av
Vad tar/ger man som arbetsgivare?
Vad tar/ger man som arbetstagare

Hamrelund natt, äldreboende, gruppboende och hemtjänst

Kontinuiteten har blivit sämre för pensi0närer
Ny betydelse på ordet kontinuitet - ligger i tiden för att det skall stämma med den ekonomiska situationen
Kontinuiteten har blivit sämre för personalen - nya vikarier hela tiden ordinarie får ta mycket mer ansvar
Heltidstjänst från början med fast arbetsplats nu 75 % + 25% timbank
Oro, frustration, osämja- flyttade personalen ostrukturerat
Dålig information
Dåligt förankrat
Inga förklaringar
Alla passar inte för att hoppa runt
Jag upplever inte att jag gör ett bra jobb när jag hoppar runt
Upplevelsen av heltidstjänst var att bli klassad som andra klassens tjänst p.g.a. att vi hoppar runt. Vi har blivit ett B - lag
Dålig framförhållning när man ej har egen rad ~~
Svårt att få fast placering om man har långtidsvik. Man tar sig ej ur resursenheten p.g.a, förhandling mellan fack och arbetsgivare om att varje enhet ska tillgodose personal på stället.
Banka upp 50% går ej ~
Dåliga schema för de som bankar
För lite morot vid längre varsel (tid mot tid)
Ingen trygghet för den boende
Jag har haft heltidstjänst många år på natten skulle aldrig orka banka hoppa runt.
Jag upplever mig som timvikarie när jag bankar - ingen kontinuitet
Jag arbetar 78%, fick ont i magen bara jag tänkte på att banka
Flytta för att alla andra skulle få heltid
Inget flexsystem
Om jag arbetar extra vill jag ha pengar ej tid
Vill känna att jag gör ett bra jobb - ej hoppa
Ingen kontinuitet för kunden
Jag har 69%, vill ej binda upp mig på heltid men skulle gärna arbeta mer men skaffar inte någon tid för timvikarier går före
Känner sig ratad när timvikarier går före
Ingen kontinuitet mot personal

80 % ska vara heltidsmått på natten
Bra med heltidsprojektet att alla har chans att välja tjänstgöringsgrad
Bra med heltid bra, med heltidslön

Hamrelund hemtjänst

Oro hos kunden
Vissa kunder för dagbok hur många personal man har under en månad. Det har förekommit att det blivit flera a4 sidor
Banka 25%
Få lediga dagar
Korta pass
Större grupper
Vi är 3 grupper som samarbetar - oroligt för kunden
100% till vilket pris
Ej binda upp sig för 100% - men gärna arbeta fyllnadstid. Detta får man ej idag.
Ingen morot vardagar-
Inom 4 dagar morot
Helg morot
Banka på korttidsvik. Ingen framförhållning i schemat
Stressigt att jaga tid
Heltidstjänst på långvik, p.g.a, att hon ej har han fast rad utan att hon varit i bemanningen tidigare
Dåligt genomtänkt hela heltidsprojektet både vad gäller struktur och organisation
Vårdtagare har många olika personal
Har någon tänkt på integritet för kunden
Bra arbete - men rörigt ikring
80 % heltidsmått
Sämre schema- fler helger, delade turer
Har arbetat heltid många år ,men det har aldrig varit så jobbigt som nu
Mycket stress - mycket trött
Dålig kontinuitet både för personal och kund
Jag har 80% vill ej arbeta 1% till. Upplever att jag arbetar heltid
Ingen kontinuitet
Många arbetstillfällen
Gör man ett bra arbete den 10 dagen. Vi upplever att man inte gör ett bra arbete ens på den 5 dagen p.g.a, stress tungt rörigt.
Stress - för många arbetstillfällen (korta dagar)
Man skapade heltider utan att tänka på hur verksamheten ser ut(inom befintliga ramar)
För många arbetstillfällen
Banka på helger, vilket innebär att om jag ej blir bokad har jag ändå någon slags jour utan betalning
Färre armar- stress
Vid sjukdom är jag utan karens, men följden blir att jag måste arbeta igen. Blir jag sjuk många dagar blir detta en belastning som man ej orkar med. Det finns ej någon valfrihet som det är idag.
Jag upplever att bankarna har ett sämre värde - B-lag
Bankarna ska utföra allt annat
Positivt att alla får heltid

Positivt med heltidslön
Bra samarbete över gränser
Man får större förståelse för varandras arbete

Karlslund kök

Är det något påhitt för att komma tillrätta med sjukskrivningama
Jag orkar arbeta heltid ,kommer av gammal bondsläkt
Jag är ensamstående med barn ,skulle behöva arbeta mer än heltid för att det skall snurra
Jag arbetar 75% nöjd med detta, glad om jag orkar till pension
Två stycken i gruppen har gått upp till heltid, båda sjukskriven 25%
Stressigt arbete många små och stora moment som är tidsbunden
Bra arbetsgrupp, så det fungera
Fasta schema arbetar var tredje helg
Husmor arbetar ekonomitid

Arbrå skolmåltid

Alla har heltid efter införandet av heltidsprojektet
Delade upp en vakant tjänst
En sjukskrivning - orkar inte arbeta 100% för ryggen
Stress på grund av tidspassning
Omodernt kök - ledning vet 9m detta
Fasta schema ekonomitid
Mycket trött vid hemkomst
Färre händer
Alla har i stort sett mycket arbete hemma
En personal med mindre barn
Heltid bra för rekrytering inför framtid
Delaktiga i heltidsprojektet
De har fått fler arbetsuppgifter efter omläggningen som de ej hade före
Arbetet såg ut på annat sätt före ,de känner sig lurade
Tycker ej att det finns arbetsuppgifter man kan ta bort eller hoppa över
Inga konsekvenser för eleverna
Bra mat- härliga ungar
Bra arbetsgrupp hög medelålder
Alla ville ha heltid

Kilafors skolmåltid

Två arbetar heltid, kök + städ, vill ej ha det så
Går från ett tungt till ett annat tungt
Arbetet i köket kräver de armar som finns där. Armama gör att det ej blir stressigt
Bra grupp, bra samarbete
De har ställt upp solidariskt på varandra
Helt ointresserad av utvärderingen då de ej tror att problemen de har kan lösas, då ingen vill flytta på sig

Hällagården kök

Jag arbetar mindre för jag vill ha livskvalite
Jag har 100 % i botten men arbetar 75% - bamledig 25%
Schema varannan helg
Husmor ekonomitid
Stress p.g.a, många arbetsmoment som är tidsanpassad
Vikariebrist
En är sjukskriven 255 osäkert om det beror på heltidsprojektet
Stabilare grupp
Färre personal
Helger mycket stressiga 2 pers. 3 personal vardagar
Mycket halvfabrikat - tidigare tillagades all mat - mer kreativitet förr
Fasta schema ingen flex
Friskvård utnyttjas aldrig
Inget samarbete mellan kök
Stora skillnader mellan kök skola - kök servicehus
Tight så man hinner aldrig tänka
Husmors administrativa sysslor, svårt att hinna med, inkräktat på övrig personal
:

Ängslunda kök

Åtta personal varav 6 heltider
Bra grupp bra samarbete - tillsammans även på fritid
Fast schema
Husmor ekonomitid
Modernt kök
Det går att lösa de problem som kommer upp
Ska utöka med kafe i biblioteket

Hamrelund Hemtjänst Gärdet

Arbetar 80% -har inga egna negativa synpunkter annat än det hon hört från andra
Känslan av att nar jag tog 100% fick vi skulden för besparingar
Ingen kontinuitet för varken personal eller kunder
Har 80% vill ej arbeta mera p.g.a, slitage på kroppen. Mycket spring i trappor på gott och ont
För många vikarier genom bankning (personal/kund)
Tungarbetat - delegeringar besvärligt med vikarier
Jobbigt att banka 25%
Tröttare - inte trött som går att sova bort, utan mentalt
Längre arbetspass vid heltid
Färre personal, har valt att gå ner i tid för jag orkar ej
Det är inte värt att arbeta 100%
Sämre schema- färre personal
Stressigt schema- alla fick banka även deltidare blev sjuk
Arbeta, arbeta, arbeta och ändå räcker man inte till
Stressad av andra som bankar

Resursen jobbigt
Bankningjobbigt
Stress av att banka men roligt att hoppa runt
Tröttande att allt är nytt jämt
Gått ner i tjänst över sommaren för att prova ekonomiskt och tidsmässigt
Positivt med heltidsprojektet
Positivt att banka att få byta pensionärer
Positivt att vara inne och ute
Förståelsen ökar för varandra när man hoppar runt
Lön ~
Denna grupp har gått över till fast schema helt nyligen, de dagar man bankar är inlagd i schema. Har ändå timbank med plus och minustid.

Bilaga 3. Dokumentation av fokusgrupperna

Fokusdag 1: Kök, städ, sim- och sporthall

Teman som kom upp under kritikfasen

- Ändrad arbetssituation
- Nya arbetsuppgifter
- Färre personal
- Dåliga kombinationsmöjligheter
- Känner att man tar jobbet från någon annan
- Vissa blir arbetslösa
- Nästan hot genom att man får höra att man är anställd i Bollnäs kommun
- Orkar inte – tungt arbete
- Hinner ej med friskvård på arbetstid
- Dålig lön
- Trött vid hemkomst
- Känna tvång att arbeta heltid för ekonomi
- Oro för att någon vill arbeta heltid i framtid. Drabbar alla i form av neddragningar i form av tjänst
- Mycket trött vid arbetsdagens slut
- Svårigheter att skapa bra schema
- Två arbetsställen
- Negativt att byta arbetsställe vid heltidstjänst
- Dubbla budskap
- Mindre tid hemma
- Arbetsskador på grund av ensidigt arbete
- Det finns ej tid på enheten för alla att få heltid
- Sjukskrivningar
- Fyllnadstid för tillsvidareanställda
- Ej vikarier vid ledighet
- Gå kort
- Heltid – sjukskrivning på deltid (droppen som får bägaren att rinna över)
- Vi blev färre personer
- Fler arbetsuppgifter
- Fler sjukskrivningar
- Dålig lön p.g.a. uppehållslön
- Byta arbetsplats (långt mellan, inget körkort, dåliga kommunikationer)
- Alla skulle pröva på varandras jobb
- Långtidsvikarier får sluta
- Jobbigt när långtidsvikarier slutar eller flyttas när fast anställd går upp till 100%

Teman för visionsfasen

Tema 1 + Lön

- Sjukskrivningar
- Arbetsskador
- Orkar inte – tungt arbete

Tema 2 + Lön

- Mindre tid hemma
- Lite tid till med sina egna barn
-

Tema 3 + Lön

- Färre personal
- Svårt att skapa bra scheman
- Negativt att byta arbetsställe vid högre tjänstgöringsgrad
- Hinner ej med friskvård på arbetstid

Dålig lön var ett genomgående tema

Fokusdag 2: Äldreomsorg och handikappomsorg

Teman som kom upp under kritikfasen

- Fick inte vara med och planera från början
- Verksamheten styrs av LSS-lagen
- Gick snabbt fick själv lägga schema
- Fick börja arbeta varannan helg
- Många orkar inte – går ned i tjänst
- Blev pålagd att slå ihop grupper – de blev för stora
- Blivit större geografiskt område
- Är fräck och tar ut friskvårdstimme ibland
- För få personal för att kunna utnyttja flexen – har avtal, riktlinjer för flexschema
- Övertalighet – tvingad att schemalägga t.ex. 75% grundschema 25% flytande (alla ville stanna kvar på arbetsplatsen därav detta)
- Viss övertalighet har fått byta arbetsställe och tagit på sig långtidsvikariat
- Restid ingår ej i procapita. Ligger utanför omsorgsarbete. Ej synlig arbetstid
- För att kunna arbeta 100% krävs byta av arbetsplats. Både positivt och negativt
- Heltidsprojektet genomfördes i samband med besparingar på personal
- Flextid ex. 90% grundschema 10% flytande
- Längre pass – fler delade turer
- Stressmoment med delade turer
- Känner sig ej delaktiga i verksamhetsplan
- För mycket plustid (Kan ej använda plustiden)
- För inte ta in personal från resursen för att ta ut plustid
- Kan inte se möjligheter i att arbeta heltid

- Kände oro i början
- Alla i gruppen måste ta ansvar gemensamt för arbetstidens förläggning
- Stress för minustid. Verksamheten styrs av barnens närvaro.
- Gränser mellan verksamheter
- Ingen struktur för hur de timmar som fattas skall användas (utnyttjas av personalen)
- Verksamheten styr plus och minustid för mycket. Får ej välja när man vill ta ut plustid
- Jobbar många dagar – korta pass
- Resursenheten ger fördyrade personalkostnader

Handikappsomsorg, sammanfattning

Kritikfas

Heltidsprojektet genomfördes snabbt med knapp information som följd
Heltidsprojektet genomfördes samtidigt som stora besparingar gjordes

Verksamheten styrs av barnens närvaro
Stress p.g.a. minustid
Resursen får ej användas för att ta ut minustid
Resursen ger fördyrade personalkostnader
Samarbete fungerar ej över gränser mellan Bun och Soc troligtvis p.g.a. ekonomi
Jobbar många dagar – korta pass
Ingen struktur för hur de timmar som fattas skall användas ”utnyttjas av personalen”
Låg personaltäthet
Kontinuitet fungerar ej med att vi får vanan vikarier p.g.a. resursenheten. Detta gör att vikarier får utföra ”skitjobb” och ordinarie personal får stressa med kunden.
Kunden accepterar inte alltid vikarier.

Teman för visionsfasen

Tema 1: Övergripande samverkan

- Bort med procapita – schablontid skall bort. Personalen bedömer i stället för biståndsbedömmare
- Kunden får köpa tid, betala för det de vill ha hjälp med
- Nattpersonalen mer delaktig i arbetet för att avlasta dagpersonalen
- Höj personaltätheten för att få större social samvaro för kunderna
- Behovet skall styra tätheten, ej boendeformen
- Personalen har rätt att må bra genom organiserad friskvård, tid för friskvård

Tema 2: Delaktig medverkan

- All personal delaktig i schemaläggnin. Bra ledning och tid ett måste

- Höja grundbemanningen i gruppen för att kunna göra ett bra flexschema. Schemalägg 75%, flexa 25%
- Flextid över dag, plus och minustid. Övrig personal bokar tid när andra är ledig.
- En morot kan vara att när man går extra på vardagar har man ¼ timme extra på vardagar. ½ timme helger och 1 heltimme om man går in med kort varsel. OB helg på faktisk tid.
- Hyra in en konsult

Tema 3: Arbetsmiljö –arbetstidsförläggning

- Öka personaltätheten
- Personalen måste få vara med och bestämma och planera t.ex. en månad framåt. Det måste få ta den tid som behövs.
- Göra önskeschema
- Avgränsad tid till administration, t.ex.80% - 20%
- Längre arbetspass, fler lediga dagar men man skall utgå från personalens önskningar
- Vill ha en ny lag: höj personaltätheten inom äldreomsorgen och hemtjänsten
- Prova på andra områden och/eller inom kommunen för att få en ”break”
- Införa ett friår
- Mer information till personalen angående utbildningar
- Bra heltidsschema, t.ex. 3-3.
- Kommunen skall ta tillvara personalens kompetens.

Tema 4: Organisationsstruktur

- Full verksamhet helger, storhelger och hela sommaren. Medför jämnare arbetsfördelning.
- Mer samverkan över gränserna mellan soc. och BUN. Ger bättre arbetsförhållanden. Kombinationstjänster
- Genom att ha uppsökande verksamhet (marknadsföring) kan man få verksamheten mer intressant både för kunden och personalen.
- Resursenheten skall omstruktureras genom att skapa ”egna resursenheter” för handikapp, äldre, pers ass etc. Där skulle personalen i respektive resursenhet blir inarbetade ”proffs” på sitt område samtidigt skulle kostnaderna kunna sänkas, och det blir lättare för personalen att ta ut plustid.

Fokusgrupp 3: Förskola och fritidshem

Teman som kom upp under kritikfasen

- Färre armar
- Två olika arbetsplatser 2
- Färre personal
- Sämre stöd för barnen 5
- Olika arbetsplatser

- Olika arbetsuppgifter fast på samma arbetsplats 1
- Dålig information vid genomförandet av heltiderna 2
- Barnen får mindre elevassistentid 1
- Varför skall alla ha heltid
- Måste arbeta heltid för att få bra pension 3
- Rörigt oroligt för barnen när det byts personal under dagen 4
- Brist på kontinuitet
- Svårt med föräldrakontakten genom att personal byts under dagen 2
- Vill inte vara på flera ställen
- När man måste förflytta sig geografiskt – köpa bil? reseersättning?
- Svårt med kombinationstjänst geografiskt
- Färre personer 6
- Oro för att ej få vara kvar på samma arbetsplats 1
- Rykten och spekulationer vid införandet av heltider
- Verksamheten styrs av barnantal eller av en penningpåse??
- Dålig information vid heltidsinförandet – spekulationer, funderingar
- Stressigt att ha många barn/person p.g.a. att flera fått heltid
- Barn med olika nationalitet som kräver resurser.

Teman för visionsfasen

Tema 1: Verksamhetsperspektiv

- Sämre tid för barnen
- Barnen får mindre assistenttid
- Rörigt för barnen
- Föräldrakontakt
- Mer resurser redan i förskolan. Personalen ser redan här vilka barn som behöver hjälp.
- Sätt in hjälp även i hemmen – hjälp föräldrar att vara föräldrar.
- Kontinuerlig handledning till personalen
- Vid behov skall barnen kunna gå ifrån klassen till en lugnare miljö
- Resurser skall finnas för dessa barn under hela dagen
- Mindre grupper
- Ingen bra lösning med fler personal, det behövs mindre grupper i stället.
- Hög grundbemanning
- Fler män och fler personal från andra kulturer
- Hemspråksträning
- Mer pengar till aktiviteter, gärna tillsammans med föräldrar

Tema 2: Personalperspektiv

- Färre personal
- Arbeta för att få pension
- Oro för att tvingas vara på många arbetsplatser

- Olika arbetsuppgifter på samma arbetsplats
- Dålig information vid genomförandet
- Variation kan upplevas positivt av somliga, men inte av alla
- Variationer ökar förståelsen för varandras arbetssituationer
- Alla skall göra det som de är bra på, inte vara så titelfixerad
- Fanns det någon information inför genomförandet av heltidsprojektet?
- Chefeerna skulle ha fått information innan valet av införandet
- Övertalighet för att täcka upp vikarier
- Behövs många vuxna förebilder
- Inte självklar att det är just den som går upp till heltid som skall placeras på olika ställen

Fokusgrupp 4: Särskola

Teman som kom upp under kritikfasen

- Grundschema 75%, flytande schema 25&
- Kombinationstjänst
- Flytande tid – timbank
- Jaga tid – stressande
- Mycket kvällsarbete
- Delade turer
- Helgarbete
- Timbank negativt för att då måste man byta arbetsplats på X%
- Låglöneyrke
- Dåliga valmöjligheter – uppehållstjänst – semestertjänst
- Endera arbetar man 100% eller X%, inga valmöjligheter att arbeta upp
- Erbjuden dåliga scheman
- Fritid, familjeliv – svårt att få ihop det med arbetslivet (kväll, helg, timbank)
- Kombinationstjänst på olika orter inom kommun
- Restid ligger utanför arbetstid
- Ej reseersättning vid delade turer

Teman för visionsfasen

Tema 1

- Grundschema 75% - 25% flytande
- Delade turer
- Kombinationstjänst (även olika orter)
- Erbjuden dåliga arbetstidsscheman (timbank, jaga tid, stressande)

Tema 2

- Fritid – familjeliv
- Mycket kvällsarbete

Tema 3

- Låglöneyrke
- Dåliga valmöjligheter

Fokusdag 5: Chefer och samordnare

Teman som kom upp under kritikfasen

- Jobbiga resor mellan olika jobb
- Svårt att fylla upp tiden på sitt eget område
- Tillsvidare under 100% kan inte nyttja (Tilläggstjänster för utökade kunder)
- Ökad belastning för chefer att samordna
- Olika utbildningar
- Schemaläggning svårt när många gick upp på heltid (sämre schema)
- Brist på pengar
- Blev övertalighet med personal
- För kort planeringstid för införandet av heltidsprojektet
- Andra arbetsuppgifter
- Mer att göra
- Delade turer
- Olojalitet mot organisation och arbetskamrater
- Ekonomin intäkterna
- Som chef att ordna till ”allting”
- Samordningen
- Kundens beslut
- Lite pengar till riktat stöd
- Jobbigt med två jobb
- Svårt när personal ändrar sin tjänstgöringsgran p.g.a. ”tjänstledighet hit och dit”
- Kombinationstjänst med semestertjänst och uppehållstjänst
- Fler sjukskrivningar av de som gick upp på heltid
- Tar tid att göra rehabutredningar
- Svårt att hitta kombinationstjänst till ”eftersläntrarna”
- Vill inte släppa sin vikarie för att en ordinarie skall få heltid

Teman för visionsfasen

Tema 1 Vision

- Samordnare mellan förvaltningar
- Möjlighet till A-kassa försvann
- Eftertanke finns inte tid för
- Vi känner det som att vi är en akutmottagning
- Vilka arbetsuppgifter hinns ej med p.g.a. heltidsbeslutet (projekt)
- Att ta lärdom av heltidsprojektet hur man inte skall göra
- Väl förankrad och förberedd

- Chefer behöver uppbackning vid stora förändringar
- Beslutsfattare har dålig kunskap om verksamheten

Tema 2 Vision

- Samordning mellan förvaltningar – databank över tillgänglig personal
- Kompetensinventering
- Tydligare regler vid genomförande, t.ex. att det skall vara varannan helg

Kommentarer från testgruppen under diskussionen av det första enkätutkastet

- Fråga 35. mycket svårt att rangordna arbetsuppgifter känns det som
- Förstår inte uttrycket flytande tid, plustid och ”att få ihop tid”
- Svårt att svara eftersom man inte berörs
- Kontinuitet, vad menas med det?
- Inga fördelar med att arbeta heltid, man gör det för det är så dåligt betald
- Svårare att få ut vikarier i den ordinarie arbetsgruppen
- Vi är samma antal huvuden som före projektet; vi kan ibland vara över på em, men då har vi oftast t.ex. procapita att hinna ikapp med.
- Kände ilska när de som gick upp till heltid fick sin heltidslön men arbetade inte sina timmar när det behövdes. T.ex. vid sjukdom, semester.
- Har gått över till flextid
- Fler boende slipper vi hoppa, leta tid
- Svårt att rangordna
- Otryggt för personal de den flytande tiden blir för många timmar eller att de ändras så ofta.
- Inte nöjd med att när deltiderna skall dra bort ca 5 tim från schemat, för att hjälpa heltiderna att få ihop sina timmar.
- Mycket prat efter flexschemats införande, mycket tid går bort i schemaläggning
- Frustrerande när alla som valt att inte gå upp i tid skall dra ner sina timmar på schemat för att hjälpa heltiden med att då ihop sina timmar
- En större morot att arbeta extra om man fick tiden i pengar
- Färre byten av personal under dagen när alla arbetar heltid, med andra ord, inte lika roligt
- På förskolan får vi inte ta in vikarier när vi tar ut komptid. Därför kan det endast ske när det är lågt barnantal.
- För lite frågor angående flexschema och möjlighet att ta ut tid i pengar och frågor om man som heltid skulle vilja jobba mindre tid,

Bilaga 4. Kommentarer i ifyllda enkäter

Fråga: På vilket sätt har kunden blivit påverkad när det gäller ..övrigt

- Eftersom vi i vårdarbete som har heltid oftast är trötta och slutkörda påverkar detta kunden i längden
- Har samma olika arbetstider före och efter heltidsprojektet
- Man känner att man inte räcker till, vill ha mer tid att aktivera pensionären Mindre personal på morgon annars oförändrat
- I samband med heltidsprojektet fick vi nytt schema + neddragning av personal vi Vi har haft endast heltidstjänster
- All personal arbetar 100% vilket gör det svårt att svara på frågorna. Personalen arbetar dag kväll natt för att de ska ha möjlighet att arbeta 100 %
- Det är för många personer runt varje kund
- Vi märker ej av projektet i våren verksamhet
- Har fått fler kunder, morgonsysslor, tiden vill inte räcka till lång resväg för ett larm då man jobbar ute på fältet
- Det kan ju också vara så att arbetet totalt upplevs mer betungande och att man gäma ser heltidsprojektet som boven i dramat
- Har överhuvudtaget aldrig hört talas om heltidsprojektet
- Eftersom andra faktorer och förändringar har förekommit i samband med heltidsproj. Så kan de lätt skyllas på just heltidsproj. När det har blivit sämre för kunden. Det är allt det andra som har gjort att kunden fått det sämre
- Jag har heltidsanställning men är sjukskriven 25% p.g.a, hörselskada, dessutom omplacerad. Har inte tagit mycket del av detta projekt
- I min tjänstebefattning ingår endast sporadisk kontakt med kunder. Min tjänstgöringsgrad har ej ändrats
- Samtidigt som heltidstjänsterna tillsattes drogs det bort 20t/v på arbetsplatsen + ytterligare förändringar som personalen ej kunde påverka
- Kan inte bedöma någon skillnad
- Jag har oförändrad tid 50%
- Kunderna blir bara fler och fler. Trots heltid så fattas det tid till kunden
- Arbetar heltid samt som facklig företrädare och får info den vägen
- Det har ej blivit någon förändring för vårdtagaren. Personalstyrkan är densamma.
- Vi är oftast 2 st. personal Då anser jag att vårdtagaren ej får den vård den behöver
- Frågorna 3-13 har jag ej svarat på eftersom de inte berör mig
- G/a Inte alls. Vår verksamhet är lika som förut och fungerar bra
- Tid - negativt så har det varit även före projektet även samtal promenader. Beror ej på heltidsprojektet
- Personal jobbar helst dubbelturer för att få det att gå ihop schema tekniskt
- Fler personer har kommit till personalgruppen

- Kunden har påverkats negativt p.g.a, mindre tid från oss eftersom heltidsproj. Infördes samtidigt som bemanningen minskades.
- Stressen att jaga timmar påverkar kunden negativt. Dåligt med vila ibland. Jobbar
- För många dagar på sträck för att få ihop timmar. Trötthet ger stress och onda ryggar
- Personal jobbar helst dubbelturer för att få det att gå ihop

Fråga: På vilket sätt har heltidsprojektet påverkat ditt arbete när det gäller ... övrigt

- Jag motionerade tidigare vid 75%
- Heltiden kändes negativ när man hoppa runt för mycket. Bankningen blev jobbig när man skulle jaga timmar
- Heltid är bra om man har fast schema och arbetsplats ej jaga tid själv ~- Svårt att få ut friskvård p.g.a, personalbrist
- Positivt med kort på simhallen men det är svårt att gå på arbetstid Två av mina arbetskamrater har Fatt heltid samma anda som förr
- Svårt att Fa till 100 % tjänster i liten grupp. Kombinationstjänster ett måste men svårt att realisera i verkligheten. Att sedan resursenheten för soc,tjänsten verkställdes i samma veva gjorde det svårare
- Att stressen ökat beror också på att bemanningen har minskat inte p.g.a. heltidsprojektet. Kontinuiteten har ökat på min arbetsplats. Vi täcker upp för varandra.
- För många personal att kommunicera med
- Friskvård är svårt att kombinera med arbete. Den energi man har går till jobbet Så' friskvården går till ledig dag
- Friskvård hinns ej med .Arbetet totalt känns betungande. Dålig stämning p.g.a. hög arbetsbelastning ger en totalt negativ bild.
- Är tjänstledig och löser friskvård
- Schemat är så tight så vi kan ej täcka upp för varandra vid friskvårdstimmar
- Genom heltidsprojektet har vi blivit färre personal vilket innebär sämre schema
- Kan vara svårt att Ua ut friskvården
- P.g.a. neddragningar som bekostar" heltidsproj." Finns ej friskvård med längre
- Har fått kort på sporthallen ,mycket positivt
- Har heltid redan tidigare så jag är ej berörd på så sätt
- Jag har oförändrad tid 50%
- Heltidsprojektet kom i helt fel tid. Vi skulle samtidigt spara pengar så vi blev allt för få personal. Därav tyckte vi inte att det blev bra
- Ja men kanske inte p.g.a projektets genomförande Det beror på andra nedskärningar

Fråga: Har någon långtidsvikarie fått sluta?

- Därför ordinarie skulle arbeta mer och årsarbetare på varje våning har inte höjts
- För många heltidsarbetare

- Ekonomisk neddragning - därför har ingen slutat
- Arbetsuppgifter har tagits över av andra
- Höjd tjänstgöringsgrad täcker upp
- Att två stycken ordinarie fick dela på vakant tjänst för att få timmar upp till heltid
- Slagit ihop arbetsgrupper och gjort dem större varav att personal har fått sluta
- Vår personalstyrka skulle samtidigt bantas. Personaltätheten skulle sänkas från 0.75% till 0.64%
- Vad vi förstår skulle vi bli flera i arbetslaget
- Att 2 st. som ville ha heltid fick dessa timmar
- Eftersom vi haft timbanksschema och täckt upp för varandra
- Blivit förflyttade till andra arbetsområden
- Att 2 st. som ville ha heltid fick dessa timmar
- Eftersom vi haft timbanksschema och täckt upp för varandra mer

Fråga: Varför har långtidsvikarie fått sluta i samband med heltidsprojektet

- De som önskade fylla upp till heltid fick större möjlighet att göra sin tid på samma avdelning
- De som behöver heltid har fått tjänst och den som gått hos oss har ifatt byta avdelning
- Ej tillräckligt med arbetsår och lämplighet för att fa en tjänst
- Mindre antal arbetstagare
- De som ifatt heltid tog detta från vakant tjänst
- Indragning av personal Hopslagning av två grupper
- Det blev turbulens ang. alla placeringar. Vikarierna blev flyttade av onödiga/okunniga beslut, av arbetsledare utan kunskap om schema.
- En utan behörighet gick före en behörig p.g.a. 3:tjänst
- Personalen fick heltid. Vikariema behövdes ej
- Resursen fungerar ej Mycket dyrt och sen Far vi fixa vikarier själv
- En personal fick byta arbetsplats - oro - många vikarier som följd
- Neddragningar i budget och i samband med detta avveckling av bemanningsgrupp samt 10 årsarbetare

Fråga: Vilka saker tycker du är viktig för att samarbetet ska fungera (över f'örvaltningsgränser)

- Ett ömsesidigt givande och tagande. Släppa på prestigen mellan förvaltningarna
- Olika arbetsplatsers avstånd till varandra - tidpunkter för arbetstider
- Man kan flexa och gå emellan olika förvaltningar
- Att resurspersonalen har" egna avdelningar"
- Respekt för varandras arbete
- Att man ställer opp för varandra och stöttar
- Har ej märkt något samarbete

- Det måste finnas en ärlig vilja hos båda parter och en förståelse för varandras situation Att man har mycket att ge varandra i utbyte. Jobbar man dessutom med samma kanaler kan det bara vara positivt med samarbete.
- Ha större inblick i vad de olika förvaltningama jobbar med
- Alla ska kunna söka tjänst inom andra förvaltningar inte bara inom ett område
- Se över personalbehov och bemanning som helhet
- För att fylla upp tid på andra ställen
- Gruppen som arbetar med flexschemat tror jag att jobbar över gränserna så det finns ont om tid på min arbetsplats
- Det kan nog vara bra men det känns som att äldreomsorgen blir slasktratt för alla andra förvaltningar
- Ett välfungerande arbetstidsschema
- Mer öppenhet för att underlätta hemtjänsten soc- bun
- Det är alltid ekonomin som styr Samarbete betyder att pussla med människor - många mår dåligt
- Bättre kommunikation och framförhållning
- Samsyn, flexibilitet i ekonomin
- Man måste över förvaltningsgränsema. Samarbeta för att delge varandra tjänster under 100 %
- Arbetaren Far en bättre heltidsbild
- Fler kontakter över gränserna för att lära känna andra vht: er och upptäcka möjligheter. Slopa reviren tänk stort och nytt och otraditionellt
- Tror att det finns former som är fungerande men dessa former och samarbete kan säkert effektiviseras
- Svårt när det är kurs i ena förvaltningen tex. Städ har kurs kan jag inte komma ifrån utan att ta tjänstledigt från kökstjänsten.
- Att placeringar blir i samråd med förvaltningen
- Förståelse och insikt om varandras arbete/arbetssituation
- Diskutera med varandra, förståelse för varandras problem
- Att viss personal kan flyta över gränserna vid behov
- Att man är flexibel i sitt tänkande och görande
- Utbildning, introduktion, att det är frivilligt
- Inventering av lediga timmar/sysselsättningsgrader inom olika förvaltningar och inventering av personalens kompetens + önskemål ang sysselsättningsgrad.
- Öppenhet och en bra dialog
- Planering, samarbete, nytänkande, lyssna på de som arbetar i större grad
- För att det ska vara möjligt att skapa heltidstjänster inom samma yrkeskategori Kombinationstjänster så att soc.tjänsten kan få hjälp med helger ifrån andra förvaltningar som har flertalet ekonomitjänster
- Att kunna bortse från den egna bekvämligheten mer tid för planering och kontakter
- Att resp. inser att kommunen är en helhet att min avdelning/förvaltning inte är en egen värld
- Bättre kontinuitet och sammanhållning

- Chefen som bestämmer! Vi har lagt ett eget förslag som har ignorerats och skjutits opp och de hänvisar till svårigheter att genomföra det. Men bra lösningar fanns från en av de andra cheferna
- 80% på schemat men 20% som jag fick jaga tid
- 75% med 100% lön- under sommarhalvåret i övrigt 100% Önskedröm 75% samma lön mer personal

Fråga: Varför tror du att heltidsprojektet startades?

- Få bort deltidsarbetslösheten
- Attraktivare arbetsplats, ekonomi och pension
- Att göra arbetet attraktivare De flesta vill ha heltidslön
- Massmedias : 1 fokus på arbetsmiljöproblemen inom äldreomsorgen i Sverige
- 2 Rekryteringen av personal inom äldreomsorg
- Behålla personal nyrekrytering
- Det var jättebra att alla kan få möjlighet till heltid men för de flesta är det ett)~ väldigt stressmoment att få ihop tiden
- Önskemål från fackliga organisationer samt politiska motiv
- All stress och utbrändhet
- skönt att arbeta mindre tid men ändå ha samma lön
- Vad tycker du är rimlig arbetstid för en heltid inom ditt yrkesområde?
- Nuvarande tid med sovjuor inräknad
- 75 % är bra men man måste ha heltidslön
- 75 - 80% ingen skulle behöva arbeta 100%
- Inga delade turer
- Kortare arbetstid Yrkesområdet är tungt både fysiskt och psykiskt
- Ej delade turer och ej v.a helg
- Har rullande schema som jag är nöjd med
- Bra som det är
- Ca: 148 tim / 4 veckor
- Vi borde jobba 110% för att hinna göra allt som blir liggande p.g.a, tidsbrist
- Att man lär sig vara flexibel se hur andra arbetar få nya ideer

Fråga: Vilka fördelar ser Du med att arbeta heltid?

- Nu far man betalt för sin heltid f'örut fick man bara plustid eller komp fför det.
- Hyfsad lön sammanhängande arbetsdagar, fler lediga dagar - bra schema Ekonomisk fördel - att man arbetar man kan
- 75 % gör att jag orkar och kroppen håller längre utan förslitningsskador
- Mindre personal i omlopp
- Man håller sig a-jour med allt som händer och sker - missar ej så mycket
- information
- Helhetssyn- inte vara ovetande när jag står där ensam och ansvarig Privatekonomi ,helhet tillgänglighet Helhet i personalgruppen, lön Högre lön - mindre stressigt
- Mer friskvård mindre stress trivsel,

- Helhet ekonomi Stor fördel för elevema
- Finns inga fördelar endast ett ekonomiskt tvång
- Jag har full sysselsättning
- Ekonomin, kundens behov arbetsuppgifter, hinna med att slutföra saker ibland Min tjänst kräver det
- Man skaffar ett helt annat grepp om arbetet och hela situationen. Allt fungerar perfekt när man är med hela tiden
- Lönen och att kunna börja och avsluta dagen tillsammans med övrig personal. Planeringstid på morgon och kväll
- Om jag arbetar 75% får jag ä'ndå göra samma jobb då är det bättre att arbeta 100%
- Arbetsbördan är sådan att man inte skulle kunna rabeta mindre än 40/t/v
- Vi är ett fungerande arbetslag därför tycker jag att det är roligt att jobba heltid Ekonomiska, arbetsplatskontinuitet viktigt
- Bättre månadslön än 75% men skamligt underbetalt i alla fall med tanke på mina 24 år inom yrket
- Jag måste arbeta varannan helg
- Har lättare att flexa och arbeta den dag och tid jag vill b/n mer arbete inom ramen av tjänsten Vill inte arbeta med flytande tid 75% utan flex c Hade 100 % före fick 25% flytande tid Andra hade 75% får 100 % fast direkt
- Dåligt schema p.g.a, heltiderna
- En dåligt schema dålig återhämtning ingen tid och ork för sociala kontakter
- Dålig sömn p.g.a, oregelbundna arbetstider
- Jag är nöjd jag arbetar deltid
- Har ej gjorts något grundschema ännu
- Studier 50%
- Ultimatum att lämna ekonomitid för att få 100%

Fråga: Hur vill/skulle du vilja ha din heltidstjänst utformad?

- Kombinationstjänst inom samma enhet(2 ställen högst 3) Fast schemarad var
- tredje helg flytande tid med bra grundschema
- Stor möjlighet att påverka arbetstidens f'Örläggning
- 6 timmars arbetspass med heltidslön, resten av tiden med utbildning och friskvård
- m.m
- Slippa jaga tid färre dagar i sträck
- 85 % heltidslön- fast grundschema
- 80% flera får jobb
- Var tredje helg 2 dagars vila efter helg kortare arbetstid. Ej delade turer
- Skulle nog önska tjänsten på samma arbetsplats. Arbets 85 - 90 % med heltidslön Samma arbetsställe. 80% med hcltidslön
- 100 % grundschema, inga delade turer inga halva dagar, p.g.a, för liten personalstyrka. Borde ta vara på övertaliga och fungera som en vikariepool och vara beredd att sticka på annan arbetsplats om det fattas folk.
- Ej flytta runt 100% på samma ställe

- Önskeschema med viss flytande tid
- Jag skulle vilja prova 3 - skift
- Arbete 32t/v 8t/v friskvård ,personalutv~
- Positivt med flytande tid, önskeschcma, mer personal arbetspass för tunga Nedskriven till 145t/mån och att man får räkna sovande jour som arbete p.g.a, att man inte sover vissa nätter
- Vill ha olika arbetsställe
- 75 % med heltidslön var tredje eller fjärde helg
- Fasta arbetstider, inga helger
- Vill ha ekonomitid
- 90 % grundschema 10 % flytande tid med bra bankschema
- Att fa arbeta endera dagpass eller kvällspass rotation mellan avdelningar
- Fasta helger- flytandc dagar
- Fast schemarad 100%, 2 av 5 helger, hela dagar
- Lagomt att arbeta 85% med heltidslön. Det är tungt som omvårdnadspersonal.
- Jag tror att detta skulle stoppa sjukskrivningarna.
- Samma avtal som grundskolärarna förutom skolloven
- Samma arbetsplats, fast schemarad ej banka timmar
- All tid schemalagd + schemalagda arbetsplatsträffar
- Heltidslön men arbeta 75% för tyngdens skull. Egentligen orkar man inte arbeta
- 100 % men måste för ekonomins skull
- Att man jobbade 75 % med heltidslön då skulle man få ner sjukskrivningarna + att
- man skulle öka grundbemanningen då fick man också ner sjukfrånvaron
- Bättre arbetstider t.ex var tredje helg inga delade turer eller två turer
- Arbeta färre timmar/dag samt / vecka samt lön som man kan leva på
- 80% heltidslön Flexschema
- Inga minustimmar för det är jättejobbigt att jobba igen dem som det är nu måste
- man gå ut på lediga helger.
- Arbeta på samma ställe och inte hoppa runt. Det finns inget heltidsjobb som
- fungerar så? Hur ska dett kunna bli attraktivt.
- 6tim/arbetsdag med heltidslön på demensboende
- Som den är - på ett och samma ställe
- Som verkligheten ser ut inte, vad den kräver inte som chefer och kontorister vill ha det
- Samma arbetsplats- fast schemalagd
- Schemarad 75% Fylla ut tiden när det fattas folk t.ex vid sjukdom semester m.m Anställa flera. Detta system har man på Rengsjös servicehus och hemtjänst. Det positiva är att personal bestämmer en del av sina arbetstider lite vikarier och mycket billigare Rengsjö går med vinst
- 85-15% skulle vara mindre frustrerande. Det är stressigt att hela tiden tänka på att jobba extra helger och sjukdagar oftast med kort varsel.
- Timbank 25 tim för nyanställda. Äldre personal kunde fylla ut tiden med godbitar tex. sovande natt mycket orättvist
- 70% grundschema 30 flytande

- Var tredje helg En kväll i veckan/max Jobba 75% men heltidslön färre sjukskrivningar man skulle orka mer positivare personal
- Gladare miner
- Efter mina önskemål och inte efterkommunens ekonomi!!
- Rimligt schema med mänskliga arbetspass. 100% utlagt på schema slippa jaga timmar
- Lättare att få ut friskvård och planeringstid, annars som nu
- Herregud hur många alternativ ska vi svara på
- Lägga kvällsmöten på dagtid Bättre schema. Mer tid för återhämtning schemalagd friskvård
- Jag skulle öka min tjänstgöringsgrad från 50 till 75 % på samma arbetsplats Båttre schema mer tid för återhämtning schemalagd friskvård
- Alla kunde ha heltid i botten men välja själv hur många % man vill arbeta Att som många har gjort få 100% lön men inte arbeta mer än 75-90% och bli skyldig tid är rent förkastligt
- På samma arbetsplats, alternativt två våningar eller en pooltjänst på en fast våning

Fråga: Hur är din möjlighet att få ihop din heltid

- P.g.a. mycket timmar som blir delade pass och varannan helg
- Att äntligen få chansen till heltid efter många års deltidtjänst
- Vi hade flex redan så arbetstidsmodeller gjorde det möjligt
- Gjorde nytt kombinationsschema 80% grundschema 20 % flytande Sammanslagning av grupper med personalindragningar
- Var vikarie och fick tjänst var ej med från början, nytt jobb på ny avdelning. Har aldrig jobbat deltid
- Det första halvåret
- Jag valde heltid efter jag fick veta att man inte behövde banka upp längre.
- Jobbar inte heltid under de förutsättningarna. Det är omänskligt just nu, kanske senare
- Brukade arbeta extra förut när det passade hemma, men nu blev det svårare när alla jagar tid
- Om något har förändrats - iså fall hur?
- Att man far vara med vid schemaläggning säga hur man vill arbeta fler
- Vi skall hinna med allt på kortare tid
- Tycker att vi far utföra mycket åt chefen samt sjuksköterskor. Vi på golvet borde ägna mer tid åt de boende
- Ökad stress mindre social tid för kund, förre personer i arbetsgrupp
- Färre personal fler vikarier
- Indragningar - stressigt Roligt att arbeta på andra ställen ibland
- Mycket tid avsätts till att få ihop arbetstid i önskad omfattning. Inom vård och omsorg är det samma tid som personalen behövs. Blir lätt många korta turer eller delade dagar
- Tar tid att få vikarie och att få rätt man på rätt plats. Oroligt för kunden
- Hopslagning av grupper och fler vårdtagare

- Vi har för många arbetsuppgifter. Kunderna ska också skötas.
- Längre arbetsdagar, hinner mer på arbetsplatsen
- Har fatt mera betydande arbetsuppgifter samt utbildning
- Vi är ej någon större personalstyrka p.g.a, att det ej är fördel för vårdtagaren
- Det är jobbigare och stressigare på grund av neddragning av personal På grund av att man får jaga timmar för att komma upp i heltid Laga mer mat - packa mer matlådor
- Verksamheten måste noga planeras på grund av förre personal
- Börjat med flexschema som också ska hinnas med, med mindre resurser Bättre tid för barnen, samma personal hela tiden Planering - flera arbetsplatser för de anställda Mera matlagning och packning av matlådor
- Personalstyrkan har minskat vilket har försämrat vårdkvalitet
- Samtidigt med heltidsprojektet blev vi mindre folk på golvet. De avgjorde en stor
- del att inte ta heltid och dra på mig ohälsa
- Arbetskompisar arbetstid Jobbade hemma som dagbarnvårdare med arbetstid 6.00
    - 18.30

Fråga: Vilka arbetsuppgifter ingår i din nuvarande tjänst

- Går ej att rangordna alla delar måste passa ihop för att få en fungerande verksamhet
- Arbetsledning rehabärenden, ekonomi m.m
- Om jag skulle ha kombinationstjänst skulle jag uppleva det mycket dåligt
- Vad betyder ökad rörlighet för dig?
- Relationer hinner ej byggas upp. Möjligheten vet ej och både och borde finnas
- med på fler ställen som alternativ
- Större stress för personal och kund. Mindre professionellt bemötande p.g.a, att vi
- inte utbildar omv. personal
- Kan vara splittrande för den anställde
- Det beror på hur man använder flytande tid:
- Positivt : Ordinarie personal täcker upp för varandra, kunden träffar samma människor, personalen är redan introducerad. Rätt jobbat med tidbank har personalkontroll på sin egen arbetstid/ledighet. Negativt : kan vara stressande att vara minus i timbank
- I en trygg grupp med vuxna människor kan flytande tid fungera alldeles utmärkt
- Har bara AP träffar på kvällstid annars fast schema
- Chefer borde arbeta på golvet ett tag innan dom blir chefer. Många bra har jag har men nu är det kaos
- Heltidstjänsterna är klara men inte scheman på arbetsplatsen Ingen planering hur resurserna bäst ska tas tillvara är gjord
- Oförändrat eftersom jag inte gick upp i tid
- På min arbetsplats är ingen berörd Alla har den tjänstgöringsgrad som önskas
- Ekonomi - Ingen ekonomisk kompensation av att man måste fylla upp till heltidstj.

Fråga: Vad beror sjukskrivningen på?

- Dålig psykisk arbetsmiljö
- För lite personal(indragning av tjänster) för hög arbetsbelastning, tör mycket arbetsuppgifter utöver det vi är utbildade för
- Oro stress dåligt schema
- De orkade ej med sina arbetsuppgifter tungt stressigt
- Tuffa arbetstider, tyngre p.g.a, mindre personal
- Jobbat mycket p.g.a, ekonomi. Gjorde illa mig på arbetet och fortsatte. Nu får jag lida för det.
- För lite personal Sliter på kropp och själ
- För hög arbetsbelastning mera stress mindre personal
- Fler har högre tjänstgöringsgrad men vi är färre personal
- För tungt och stressande att orka med 100%
- Det blev för mycket nytt på en gång, för snabbt
- Stress utbränd man får inte säga ifrån då blir man utbeordrad
- Arbetar mer än vad kroppen och ens sociala situation tål
- Långa dagar tungt arbete stress
- För mycket stress och jobb. Liten tid hos kunderna
- Stressen p.g.a, flexschema och stor vårdtyngd
- Oroligt i hela gruppen stress
- Är själv sjukskriven från och till p.g.a, smärta i ryggen hör och axlar. Långa dagar, många dagar för att få ihop heltid. Tungt sliter hårt på kroppen Tungt jobb, stressigt, gå kort med personal ofta. Orkar inte med heltid. Oro stress dåligt schema Byte av arbete mot sin vilja
- Den personen orkar inte flexa upp till heltid- hon vill ha fast schema - veta när hon ska arbeta, inte jaga timmar för att skaffa ihop en heltid
- Det är tungt att arbeta heltid inom vården man blir utsliten Stressigt att få ihop timmar till 100 %
- Vården är alldeles för tung psykiskt och fysiskt för att jobba heltid. Alternativt skulle var att arbeta 50-lön 75% 75% - lön 100% Vilken grupp avses?
- Man jobbar för många dagar i rad i och med timbank att man åker ner på minus Man jobbar flera dagar + mera olika arbetstider För tuffa scheman och för lite tid för återhämtning
- Arbetsschemats utformning(varannan helg långa arbetspass på helgen dålig återhämtningstid etter helgarbete, ledig endast en dag långledighet för vila endast en 3 ledighet på 6 veckor

Fråga: Arbetar ni efter någon arbetstidsmodell

- Grundschema + timbankning numera grundschema + tid
- Banktid plus och minustid
- Verksamhets och önskeschema
- Verksamhets och önskeschema flytande tid
- Verksamhets och önskeschema

- Nytt schema Hopslagning av grupper indragning av personal Behovsanpassad/timbank
- Tvättstugeschema Behovs och önskeschema
- Timbank och önskeschema
- 75% schemalagd arbetstid + 25 % timbank som skulle göras på helger och vid ev. sjukdomar. Nu 8 veckors tvättstugeschema. Mycket bättre
- Vilka möjligheter ser du med er arbetstidsmodell?
- Ska byta till behovsschema och timbank

Fråga: Vilka hinder ser du med er arbetstidsmodell?

- Var för mycket tjafs Tog mycket energi
- Inget av detta är ett hinder
- Möjligheten att ta ut tid är mycket begränsad
- Kan ej ta ut övertid i pengar
- Bättre med grundschema
- Arbetstidsavtalet har varit otydligt på vissa punkten
- Ny arbetstidsmodell på gång .Heltiderna ska läggas ut på alla i gruppen
- Tar för mycket tid av verksamheten att ständigt göra schema
- Personalen ville ha flexschema och möjlighet att spara semesterdagar

Fråga: Tror du att arbetstidsmodeller infördes för att skapa möjligheter till heltidsarbete? Om Nej vad tror du är orsaken?

- Både ja och nej. Positivt att kunna påverka arbetstidens födäggning själv
- Göra Bollnäs kommun till en attraktivare arbetsgivare med valmöjligheter. Styra min egen arbetstid utifrån verksamheten och mina behov
- Verkligheten är att ekonomin styr och personalresurserna måste utnyttjas maximalt
- Kommunen tror att de ska tjäna på det
- Man ska kunna arbeta mer vissa perioder och mindre andra
- För att ha råd med att alla jobbar heltid

Kommentarer som inte är relaterade till någon särskild fråga

- Vi får ta ut plustid i pengar efter 40 tim
- Alla skriver önskeschema sedan går många timmar till pussel (2 i arbetslaget) Förstår ej frågoma eftersom jag/vi i vår arbetsgrupp ej berörs av problematiken Alla hade heltid så vi blev ej berörda
- Tycker inte att jag tillhör dem som ska svara på detta eftersom jag har en heltidstjänst men har 25 % pension nu
- Många svåra frågor många svåra ord
- Ekonomin styr allt Är det människor eller pengar vi arbetar med
- Personal från kök arbetar 25% med att städa. Vid flera tillfällen har vi haft ostädat. Det verkar vara oklart att ha 2 arbeten
- Svårt att svara - vi hade bara heltider
- Är ej berörd av detta
- Som sjuksköterska med heltid är jag ej berörd av detta
- Har alltid jobbat heltid lägg pengar på annat än detta
- Detta gäller inte mig
- Jag arbetar som kanslist är ej berörd av detta
- Detta ska ju vara anonymt! Jag anger därför ingen förvaltning

Bilaga 5. Kommentarer till de enkäter som inte är ifyllda alls eller enbart lite ifyllda.

- Jag har ingenting personligt med heltidsjakten att göra. Men jag tycker synd om de som måste söka heltid. Det kanske inte finns tid på den plats de vill vara då måste de hatta runt en timme här och en timme där. Det blir jobbigt i längden då känner de sig inte hemma nånstans, ingen fast punkt. Kan få svårt att vara med när beslut och omorganiseringar ska göras på arbetsplatsen. Jag måste pga. sjukdom nöja mig med deltid. Gäller inte mig. Arbetar 100% inom skolan sedan -85.
- Jag har alltid jobbat heltid, liksom alla mina arbetskamrater. Alla har heltidstjänst och själv valt att gå ner tid om de har velat. Därför svårt att svara på frågorna.
- Har personligen inte varit berörd av detta.
- Har ej deltagit i heltidsprojektet, kan ej besvara dessa frågor.
- Arbetar heltid. Har svarat så gott jag kan. Har flex men är inte så berörd av projektet.
- Gäller ej mig. Arbetar 100% sedan-85.
- Vet inte vad jag skall med detta till. Har alltid jobbat 100%. (Anders Danielsson)
- Gäller inte mig, gick ej upp på heltid.
- Har ej sökt heltid, kan ej besvara dessa frågor.(Inger Karlsson, Karlslund natt)
- Hade heltid då så jag vill inte vara med, det blir fel för mig.
- Kan inte svara på dessa frågor. Jobbar ej heltid, har ej begärt heltid. Inte intresserad av heltid.
- Vi hade redan heltid så vi har inte varit involverad i det här.
- Det har aldrig varit aktuellt för mig att delta i heltidsprojektet. (Komvux-vård)
- Detta gäller inte mig.
- Har ej deltagit i detta.
- Jag är inte på nåt sätt berörd av detta projekt och kan och vill därför inte svara.
- Ingen på vår arbetsplats sökte heltid varför följande frågor inte verkar angelägna.
- Berör inte mig.
- Jag har arbetat på 100%-tjänst i Bollnäs 2001-2003. Jag slutade min tjänst och har svårt att svara på frågorna som saknar relevans för det jobb som jag hade.
- Prioriterar att inte svara.
- Var inte anställd då.
- Svårt, så lägg den här åt sidan. Blev långtidssjukskriven när detta infördes.
- Jag kan tyvärr inte svara på era frågor då jag har sjukbidrag på heltid. Jag jobbade heltid senast januari -98.
- Jag har inte förändrat min arbetstid utan arbetar fortfarande 50% men skulle gärna arbeta 75% men då på samma arbetsplats. Jag känner att min familj skulle "komma ikläm" om jag arbetade heltid (har 4 barn). Barnen får man ju bara låna några år...
- Jag tänkte svara på er enkät, men eftersom jag inte har jobbat 100% pga sjukskrivning har jag svårt att ge något bra svar på frågorna.

- Svarat på de frågor jag kan. Jobbar bara 50% och har så gjort länge nu.
- Denna enkät är väldigt svår för en sån som mig att besvara. Jag arbetar ekonomitid liksom alla mina arbetskamrater. Har ingen alls inblandning i heltidsprojektet.
- Kan ej besvara alla frågor, för invecklade.
- Tycker det handlar om äldreomsorgen.
- Svårt att svara, var barnledig juli 2000-sept. 2001.
- Jag är tjänstledig 1 år, har ej varit med i projektet.
- Har inte hört talas om nåt projekt varken före eller efter min barnledighet.
- Detta är första gången jag hör talas om det här projektet.
- Kan inte svara, sjukskriven snart 2,5 år.
- Mycket energi på hur dåligt det är
- Positivt med utvärdering
- Glädje i att gå till arbetet
- Dålig resursfördelning mellan våningar
- Kommer efter med arbete hela tiden
- Slits av att inte kunna ge kunden socialt öga mot öga
- Dåliga schema men jätteroligt arbete
- Skithelger- dryga
- Sjukskriven - del/av
- Vad tar/ger man som arbetsgivare?
- Vad tar/ger man som arbetstagare

Kommentarer från Hamrelund natt, äldreboende, gruppboende och hemtjänst

- Kontinuiteten har blivit sämre för pensionären
- Ny betydelse på ordet kontinuitet - ligger i tiden för att det skall stämma med
- den ekonomiska situationen
- Kontinuiteten har blivit sämre för personalen - nya vikarier hela tiden
- ordinarie får ta mycket mer ansvar
- Heltidstjänst från början med fast arbetsplats nu 75 % + 25% timbank
  Oro, frustration, osämja- flyttade personalen ostrukturerat
  Dålig information
  Dåligt förankrat
  Inga förklaringar
  Alla passar inte för att hoppa runt
  Jag upplever inte att jag gör ett bra jobb när jag hoppar runt
  Upplevelsen av heltidstjänst var att bli klassad som andra klassens tjänst p.g.a. att vi hoppar runt. Vi har blivit ett B - lag
  Dålig framförhållning när man ej har egen rad
  Svårt att få fast placering om man har långtidsvik. Man tar sig ej ur resursenheten p.g.a, förhandling mellan fack och arbetsgivare om att varje enhet ska tillgodose personal på stället.
- Banka upp 50% går ej ,
- Dåliga schema för de som bankar
  För lite morot vid längre varsel (tid mot tid)

Ingen trygghet för den boende

- Jag har haft heltidstjänst många år på natten skulle aldrig orka banka hoppa runt.
  Jag upplever mig som timvikarie när jag bankar - ingen kontinuitet
  Jag arbetar 78%, fick ont i magen bara jag tänkte på att banka
  Flytta för att alla andra skulle ffa heltid
  Inget flexsystem
  Om jag arbetar extra vill jag ha pengar ej tid
  Vill känna att jag gör ett bra jobb - ej hoppa
  Ingen kontinuitet för kunden
  Jag har 69%, vill ej binda upp mig på heltid men skulle gärna arbeta mer men
  Far inte. Timvikarier går före