

Working Paper från HELA-projektet 2006:4

JÄNKÅ-projektet i Mark

Kompetensutveckling för att minska deltidsarbetslösheten
i kommunal vård och omsorg

Johanna Forssell



ARBETSLIVSRAPPORT NR 2006:8

ISSN 1401-2928

Tema: Rörlighet på arbetsmarknad

Temaledare: Jan Ottosson



Förord

Denna rapport har tillkommit inom ramen för Arbetslivsinstitutets forsknings-satsning i HELA-projektet. Deltidsarbetslösheten är ett komplext samhälls-problem. Undersysselsättningen på den svenska arbetsmarknaden är ett område som innefattar ett flertal problemkomplex samtidigt som orsaksförklaringarna till denna utveckling behöver beforskas. Bakgrundsfaktorerna bakom deltidarbets-lösheten 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 deltidarbetslöshetens bakomliggande orsaker och effekter utifrån ett mångvetenskapligt perspektiv.

Vetenskapliga redaktörer: professor Lars Magnusson och docent Jan Ottosson

HELA-projektet är ett samarbete mellan Arbetslivsinstitutet, Arbetsmarknads-styrelsen, 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. Forsk-ningen är mångvetenskaplig och utgår från problem och utvecklingstendenser i arbetslivet. En viktig uppgift är kommunikation och kunskaps-spridning. För mer information, besök vår webbplats: www.arbetslivsinstitutet.se

Innehållsförteckning

Förord	
Inledning	1
Detta är JÄNKKA	2
Projektorganisation	3
Validering	3
Utbildning inom ramen för JÄNKKA	6
Arbetsförmedlingens roll i JÄNKKA	9
Att vara forskare i JÄNKKA	10
Arbetet med att minska deltidsarbetslösheten i Marks äldre- och handikappomsorg	11
Kompetensutveckling och deltidsarbetslöshet	13
Ökad kompetens	14
Ökad kunskap om kompetens hos personalen	16
Kompetensutvecklingsprocessen som sådan	16
Enhetschefers engagemang för att öka anställningsgraderna	18
Utökat ansvar och fler arbetsuppgifter för vårdpersonalen	18
Tydligare satsning på tillsvidareanställda	20
Att stimulera till medvetna val	23
Avslutande reflexioner och slutsatser	25
Referenser	28
Bilaga: Willmans valideringsprocess på puben – en novell	30

Inledning

Det är många som är deltidarbetslösa i Sverige, i betydelsen att de kan och vill arbeta fler timmar än de gör. Mest utbredd är deltidarbetslösheten i branscher där också deltidanställningarna är vanliga. Äldre- och handikappomsorg är en sådan bransch. När arbetet i stor utsträckning är organiserat i form av deltider är det svårt för dem som vill ha en annan arbetstid att få sin önskan uppfylld; frekventa deltidanställningar är en viktig förklaring till att en del av de deltidarbetslösas arbetskraftsutbud har svårt att finna motsvarande efterfrågan.

Alla som önskar mer eller nytt arbete har krav på hur ett sådant arbete ska vara för att man ska kunna acceptera det. Bland dem som idag arbetar deltid och inte önskar öka sin arbetstid finns individer som skulle kunna tänka sig att arbeta fler timmar om inte jobbet var så tungt och stressigt, eller om det var organiserat på ett annorlunda sätt.

JÄNKKA-projektet i Marks kommun vände sig till alla vårdbiträden och undersköterskor inom äldre- och handikappomsorgen i kommunen, målet var både att finna lösningar för dem som var deltidarbetslösa och att motivera fler av dem som arbetade deltid att öka sitt arbetskraftsutbud. Det huvudsakliga verktyget var att erbjuda personalen kompetensutveckling.

Kompetensutveckling för personalen har, vid sidan om arbetet med att utveckla nya arbetstidsmodeller, varit tillvägagångssätt som haft stort genomslag bland olika lokala HELA-projekt.

Arbetslivsinstitutet har under ett par år bedrivit övergripande forskning samt forskning om utvecklingsprocesser inom HELA-projektet. Den senare typen av forskning benämns interaktiv och har varit knuten till vissa av de projekt som fått pengar från HELA för att minska deltidarbetslösheten. JÄNKKA-projektet i Marks kommun är exempel på ett sådant projekt. Föreliggande rapport är en slutredovisning av den forskning som, via Arbetslivsinstitutet, knutits till JÄNKKA-projektet.

Syftet med rapporten är att lyfta fram problem och möjligheter förknippade med att inom Marks kommuns äldre- och handikappomsorg minska deltidarbetslösheten genom att satsa på kompetensutveckling. Inledningsvis redogör jag kort för sådana fakta och förhållanden som man kan läsa mer om i projektets egen ansökan och slutrapport, kompletterat med uppgifter som kommit fram i de intervjuer jag gjort med olika personer engagerade i projektet. Jag diskuterar sedan den kompetensutveckling som utgjort grunden för JÄNKKA-projektet, där fokus är på kopplingen till ökade anställningsgrader. Vidare diskuterar jag hur verksamhetens enhetschefer på olika sätt varit engagerade i att göra det möjligt att öka personalens anställningsgrader under tiden som JÄNKKA-projektet pågick.

Detta är JÄNKKA

JÄNKKA var ett HELA-projekt inom Marks kommuns socialförvaltning. Namnet anspelar på den kända dansen där man bl a tar två steg bakåt och tre steg framåt. Med andra ord tänkte man sig att arbetet i JÄNKKA skulle innebära både motgångar och medgångar, men trots ”baksteg” skulle man ändå komma framåt...

Projektet handlade i hög grad om kompetensutveckling för vårdbiträden som saknade formell kompetens eller hade, vad man inom projektet kallade, bristfällig formell utbildning. Sättet att öka den formella kompetensen hos personalen var validering och kompletterande utbildning. En annan viktig del i JÄNKKA var att man erbjöd undersköterskor med formell kompetens (examen från omvårdnadsprogrammet) möjlighet att utbilda sig till handledare i valideringsprocessen.

En bärande tanke inom projektet var att personal som ges möjlighet att utvecklas inom ramen för sitt arbete får ökat förtroende för sin egen förmåga. Detta tänkte sig projektledningen sammantaget skulle leda till att individerna, personalen, i större utsträckning skulle satsa på sin egen yrkeskarriär och sitt eget arbete. Till detta hör, hoppades projektledningen, en önskan om att i större utsträckning vilja arbeta heltid. Till det som projektledningen i sin slutrapport, räknar som nyskapande i projektet hör bland annat att möjligheter skapas för att personal ska kunna ”genom eget ansvar välja kompetensutveckling” och ”välja högre tjänstgöringsgrad” och ”ta ansvar för eget välbefinnande”.

JÄNKKA-projektet involverade stora delar av socialförvaltningen i Marks kommun. 134 vårdbiträden validerade de reella kunskaper de skaffat sig på olika sätt genom erfarenhet mm tidigare i livet. Många av dem nådde, eller kommer inom en snar framtid efter att projektet avslutats att nå, formell examen som undersköterska enligt omvårdnadsprogrammet. 71 undersköterskor utbildade sig till processhandledare under projekttiden, många av dem involverades vidare i projektet genom att de handledde dem som validerade. Åtta av dessa processhandledare fick ytterligare kompetensutveckling inom ramen för projektets satsning på ”handledning på handledning”.

I projektets egen slutrapport anges att 63 vårdbiträden/undersköterskor önskade öka sin sysselsättningsgrad (ordvalet är projektledningens). 18 anges ha fått höjd anställningsgrad under projekttiden (dvs höjning av tillsvidareanställningen) och 13 fick tillfälliga höjningar av sysselsättningsgraden. Andra uppgifter förekom under själva projekttiden, och handlade då om uppskattningar av att mellan 60 och 100 vårdbiträden/undersköterskor önskade höjd sysselsättningsgrad. För en del som under projekttiden fått tillfälligt höjd sysselsättningsgrad tog tillfälligheten slut innan projektet tog slut.

För JÄNKKA-projektets egna beskrivningar av mål och resultat hänvisas till deras ansökan och slutrapport (finns att ladda ner elektronisk från HELA-projektets hemsida www.helaprojektet.com).

Projektorganisation

Projektet drevs av två projektledare, en styrgrupp och en arbetsgrupp. Projektledarna arbetade också direkt ute i valideringsprocessen som ansvariga pedagoger, de skötte all information om projekt och valideringsmodell, inom och utanför kommunen. De kallade till möten i arbetsgruppen och ansvarade för kontakterna mellan arbetsgrupp och styrgrupp. Projektledarna arbetade genom hela projekttiden med stort engagemang, auktoritet och kunskap kring alla frågor som rörde validering och modellen för denna. De hade inte någon direkt beslutanderätt när det gällde projektet utan förde upp frågor till styrgruppen och initierade att beslut och riktlinjer fördes ut i verksamheten via arbetsgruppen.

Sammansättningen av personer i såväl arbetsgrupp som styrgrupp förändrades efter ungefär halva projekttiden. Till dels var de förändrade sammansättningarna av grupperna ett sätt att hantera de allt tydligare problem man hade med att nå ut till enheter och enhetschefer med projektets idé. Genom att knyta en enhetschef från varje distrikt direkt till projektets arbetsgrupp hoppades man förbättra detta. Problemen och möjligheterna med att nå ut i organisationen och med att nå projektets mål kommer jag att gå närmare in på senare i denna rapport.

Styrgruppen bestod inledningsvis av projektledarna, socialchefen, en representant från Kommunal, utbildningschefen samt rektor/chef för vuxenutbildningen. Från och med sommaren 2004 bestod styrgruppen av projektledarna, socialchefen, representanten från Kommunal, samtliga distriktschefer, samt projektsekreteraren. Styrgruppen styrde och ledde projektet, följde upp samarbetet med den kliniska adjunkten, följde utvecklingen av sysselsättningsgrader och ansvarade för att projektet följde sin plan mm.

Arbetsgruppen bestod inledningsvis av projektledarna, de fyra distriktscheferna, en representant från arbetsförmedlingen och en representant från fackförbundet Kommunal. Från och med sommaren 2004 bestod arbetsgruppen av projektledarna, en enhetschef från varje distrikt, representant från arbetsförmedlingen, AF, samt från Kommunal och tre ansvariga pedagoger (som anställdes efter kompletterande anslag från HELA). Arbetsgruppen hade, enligt styrgruppsprotokoll från den 13 september 2004, till uppgift att arbeta ut mot organisationen och att utveckla samarbetet med facket och AF. Dessutom hade man ansvar för många praktiska frågor kring validering och utbildning mm.

Validering

Validering innebär att någon får sina kunskaper, oavsett hur individen fått dessa kunskaper, värderade. De båda projektledarna i JÄNKÅ hade mångårig erfarenhet av att vara lärare inom vård och omsorg på gymnasienivå. Båda hade också arbetat med validering inom detta område i andra kommuner innan projektet startade, vidare hade en av dem tidigare arbetat med validering inom ramen för vuxenutbildningen i Marks kommun.

En fyllig bild av hur validering och efterföljande studier gått till i JÄNKÅ finns att läsa i den ”valideringssaga” som en av projektledarna författat. Det är en fiktiv berättelse som skrevs för att presentera hur det kunde kännas att bestämma sig för att validera och sedan genomföra detta med stöd av den speciella modell för validering som man använder inom projektet – Willmanmodellen. Sagan finns som bilaga till denna rapport. (se bilaga 1)

Willman

Validering och efterföljande utbildning inom JÄNKÅ-projektet hade stöd av en specifik modell, kallad Willman. Denna modell utvecklades av projektledarna själva innan HELA-projektet startade, implementeringen tog form under tiden för förstudien. Under själva projektiden spreds modellen inte bara inom Mark utan också till andra kommuner. Både under och efter projektiden uppmärksammades Willmanmodellen på nationell nivå, inte minst från den nationella Valideringsdelegationen och från Kompetensstegen. Centrum för lärande (CFL) fick under 2005 regeringens uppdrag att se över gymnasieskolans omvårdnadsprogram, i detta arbete finns idag Marks kommun representerat.

Willmanmodellen syftar till att ”bekräfta, stärka och synliggöra individens faktiska kunnande” (citat från JÄNKÅ-projektets ansökan och slutrapport till HELA). Det som skiljer detta sätt att validera från andra sätt är för det första att valideringsperioden inleds med två veckor i en alternativ miljö; i Mark befann man sig på en lokal pub. Den annorlunda miljön valdes med omsorg och projektledarna menar att det är viktigt att på alla sätt markera att validering inte handlar om traditionell skola och utbildning. Det är de erfarenheter som de validerande bär med sig in i processen som är i fokus, och man använder olika sätt för att låta denna erfarenhet komma till uttryck. Redan från början introducerades också en annan unik komponent i valideringssammanhang: Willman-korten, plastade kort i A5-storlek med förtryckta begrepp. Det finns olika uppsättningar kort, lika många uppsättningar som det finns kurser möjliga att validera. Begreppen som finns tryckta på korten är avsedda att fånga de centrala delarna i varje kurs, korten finns hela tiden tillgängliga under valideringsprocessen, den validerande och processhandledaren har varsin uppsättning.

På puben, under den inledande valideringsperioden, kretsade diskussionerna om begreppen på korten, under den följande praktiska valideringsperioden uppmånades den validerande att ha dem i fickan.

Processhandledarens kort har mer vägledande text, men i övrigt är de lika. Samma begrepp återfinns på båda uppsättningarna av korten. De begrepp som står skrivna på korten är framtagna av projektledarna med utgångspunkt från skolverkets mål för omvårdnadsprogrammets kurser. Skolverkets övergripande mål för den aktuella kursen återges också på kortet. Alla kort uppmanar läsaren att reflektera kring frågan ”På vilket sätt har Du kommit i kontakt med /aktuellt

begrepp/?" Den validerande uppmanas via korten att reflektera med utgångspunkt i när, var, hur och varför.

Under processen utspelade sig många olika samtal, mellan olika aktörer, runt begreppen på korten. Ute i den praktiska valideringen mellan validerande vårdbiträde och processhandledare skedde en fortlöpande dialog. Valideringsmodellen gav också upphov till en rad andra samtal; de handledare som deltog i processen träffades i egna nätverk och samtalade om sina roller och såväl validerande vårdbiträde som processhandledare följde upp med ytterligare andra samtal – de talade med kollegor och återknöt med frågor till de ansvariga pedagogerna.

Silfverberg (1999) skriver i sin bok *Praktisk klokhet* om hur en dialog kan bidra till att skapa struktur och mening och hur detta, när det fungerar väl, kan leda till att den egna omdömesförmågan utvecklas – något som hon menar är viktigt inom vad hon kallar den reflexionsinriktade handledningen. Silfverberg skriver om handledning just bland vårdbiträden och det är hennes uppfattning att erfarna vårdbiträden som är beredda att själva vara förebilder har goda förutsättningar att handleda sina kollegor.

En betydande del av de kunskaper som behövs för ett omsorgsfullt arbete inom hemtjänsten, kan svårligen förmedlas genom traditionell undervisning utan utvecklas snarare genom erfarenhetsgrundad och reflexionsinriktad praktik (Silfverberg 1999, s 70)

Silfverberg understryker emellertid att det inte är själva handlingarna som den handledande utför som är förebilden utan mer sättet att uppfatta, att "urskilja och varsebli". Silfverberg skriver om handledare som ger "den viktiga vinken" (s 77). Även Alsterdal (2002) poängterar att det som kan kallas praktisk visdom mycket handlar om att "överväga väl" i nya situationer.

Projektledarna har sammanställt reflexioner som projektdeltagarna skrivit ner under valideringsprocessen, de lyfter bland annat fram att integreringen mellan teori och praktik har tillmätts stort värde.

Vi ser också hur dessa personer uppfattar att de lärt sig och där man genomgående svarar: Genom praktiskt arbete och genom att lyssna på andra, genom misstag och erfarenheter, genom att integrera teori och praktik. Det som också var centralt var **hur** de ville lära sig och det var genom praktiskt arbete och att ha teori och praktik integrerat, att kunna använda sig av sina arbetskamrater och vårdtagare. Något som också genomsyrar svaren är att man nu tar mera ansvar i sitt arbete och att man känner sig synliggjord och stärkt i sin yrkesroll. (Från projektets slutrapport)

Under den praktiska valideringsperioden bytte den validerande arbetsplats, han/hon var alltså ny i sin miljö. Den validerande uppmanades att förhålla sig till sin nya arbetsplats som vore han/hon nyanställd. Den validerande förväntades

göra ett fullgott arbete, med den introduktionsinformation som annars skulle ha lämnats till en nyanställd. Projektledarna menar att det är viktigt att den som validerar gör detta på en liknande arbetsplats som den man annars jobbar på, poängen är ju att den som validerar ska kunna visa vad hon/han redan kan.

I slutfasen av den praktiska valideringsperioden träffas validerande, handledare och ansvarig pedagog i ett trepartssamtal. Detta leder fram till att den ansvarige pedagogen fattar beslut om betyg, i denna situation har processhandledarens uppfattning också betydelse. För att nå målet godkänd räcker muntlig redovisning; det vårdbiträde som önskar högre betyg har möjlighet att lämna in skriftliga kompletteringar via det IT-system som finns kopplat till modellen.

Utbildning inom ramen för JÄNKÅ

Till JÄNKÅ-projektet hörde flera olika utbildningsinsatser. Här kommer jag att ta upp de kompletterande studier som följer efter valideringsprocessen, utbildningen som erbjöds de undersköterskor som önskade att bli processhandledare och den vidareutbildning som erbjöds till just processhandledare. Avslutningsvis under denna rubrik tar jag upp något mer allmänt om det lärande som projektledningen önskade integrera i organisationen.

Kompletterande arbetsplatsförlagda studier för den som validerat

De arbetsplatsförlagda studierna handlade huvudsakligen om de kurser som återstod för den som validerat innan hon/han kunde få examen från omvårdnadsprogrammet. Dessa kurser har den som validerat färdigt studerat inom ramen för Willman-modellen, dvs man fortsatte att utgå från de plastade korten och man studerade parallellt med att man arbetade i sitt ordinarie arbete. Korten kompletterades under utbildningstiden också med traditionell kurslitteratur och information man själv samlade in på annat sätt, inte minst genom att fortsätta samtala med kollegor. I denna del av processen fick den som studerade stöd av andra ansvariga pedagoger än de som fanns med under valideringsfasen. De ansvariga pedagogerna i studiefasen stod i kontinuerlig kontakt med den som studerade. På flera olika sätt vinnlade sig de ansvariga pedagogerna om att vara tillgängliga för frågor från den som studerade.

Utbildning till processhandledare

Utbildningen till processhandledare stod öppen för den som hade formell kompetens som undersköterska från omvårdnadsprogrammet.

Utbildningen pågick under två dagar och syftade till att introducera den blivande processhandledaren i sina arbetsuppgifter och sin roll i valideringen. Utbildningen planerades och genomfördes av projektledarna.

Flera processhandledare jag talat med uttryckte att de skulle ha velat att den introducerande utbildningen varit mer omfattande och mer strukturerad. Det är emellertid inte möjligt för mig att dra någon slutsats om huruvida introduktionen var för kort för sitt syfte eller om kritiken snarast kan ses som ett uttryck för att flera processhandledare var mycket ambitiösa och tog sin uppgift på stort allvar.

Ouops här har jag hennes karriär mellan mina händer. (processhandledare februari 2005)

Jag tyckte det var flummigt Jag visste mer innan jag gick dit. (processhandledare februari 2005)

Inom vissa delar av kommunen höll processhandledarna kontinuerlig kontakt under hela projektiden; de återknöt frågor till projektledarna under processens gång. I den meningen kan man se processhandledandet som en kontinuerlig kompetensutvecklingsprocess i sig.

Handledning på handledning – påbyggnadsutbildning för processhandledare.

De som utbildade sig till processhandledare inom ramen för JÄNKÅ-projektet fick efter en tid erbjudande om att delta i en vidareutbildning. Erbjudandet till processhandledare att delta i denna utbildning gick i första hand ut till dem som arbetade inom demensvård men var inte bara avgränsat till dessa. Alla som anmälde intresse att delta fick också möjlighet till det.

Utbildningen var inriktad på att ge handledning till handledare. Centrala delar av utbildningen fokuserade innebörden i handledning, övningar innefattade kommunikation och handledning i grupp. Delar av utbildningen var specifikt inriktad på att finna lösningar på problematiska situationer som kan uppkomma när man agerar i sin roll som processhandledare i validering.

Det är i första hand genom denna påbyggnadsutbildning för processhandledare i validering som kopplingen till Borås högskola återfanns i projektet. Det var en så kallad klinisk adjunkt, en vidareutbildad sjuksköterska, som var ansvarig för denna utbildningsdel. Hon delade sin anställning mellan högskolan och kommunen, det var inom ramen för sin tjänst i kommunen som hon, i samarbete med en helt kommunanställd sjuksköterska, utvecklade och drev denna utbildning.

Den kliniska adjunkten och hennes kollega arbetade också med annan omvårdnadshandledning för grupper med undersköterskor och sjuksköterskor inom demensvård. De beskriver arbetet som processinriktat med yrkes- och patientperspektiv, fokus på deras insatser var på vad de kallar värdegrund i äldreomsorgen. De förde också en successiv dialog med ansvariga chefer, med utgångspunkt i sina erfarenheter, kring kommunens demenshandlingsplan. Bland annat lämnade de förslag på ändringar/utveckling av denna handlingsplan. De deltog också i utbildningsdagar för enhetscheferna.

En lärande organisation

I ansökan till HELA-sekretariatet poängterade Marks kommun att den modell för validering som man avsåg att använda inom JÄNKÅ-projektet skulle komma att förbereda och stimulera omvårdnadspersonalen för en framtida utveckling som inkluderar en "utbildningsvårdenhet" inom kommunens ram. Denna utbildningsvårdenhet inrättades inte inom ramen för projekttiden, även om den diskuterades och planer finns.

Man uttryckte också i ansökan att validering som metod kan ses som ett första led i den arbetsmodell som inkluderar fortsatt handledning i yrkesutövningen och där "erfarenhet och förtrogenhetskunskap tillvaratas och där handledning utgör en pedagogisk strategi för att sammanbinda teoretisk och praktisk kunskap".

Många av de fördelar som skissades inom JÄNKÅ och som kan komma ur ett arbetssätt som det man under projekttiden utvecklat, är och kommer att vara svåra att utvärdera och konkret påvisa. Vinster, för såväl individ som organisation, kan också komma att visa sig först på lång sikt. De undersköterskor som fick möjlighet till handledning i sin yrkesutövning inom ramen för den kliniska adjunktens arbete var inte sådana personer som fått sin undersköterskekompetens inom JÄNKÅ-projektet. Det är därmed för tidigt att säga något om eventuella fördelar med att ha deltagit i valideringsprocessen när det kommer till fortsatt kompetensutveckling inom yrket.

När jag samtalade med personer i kommunen som på olika sätt var involverade i handledning som pedagogisk strategi (klinisk adjunkt, projektledare, studiepedagoger osv) fann jag ett gemensamt synsätt som kan beskrivas i termer av att handledning utgör en möjlighet att överbrygga klyftan teori – praktik.

Törnqvist (2004) skriver om yrkeskompetens inom äldreomsorgen och hon beskriver de historiskt förankrade skillnaderna mellan erfarenhetsbaserad och utbildningsbaserad kompetens för vårdbiträden. Törnqvist knyter den erfarenhetsbaserade kompetensen till vardagskunskap och till en individualistisk syn på kompetens. Hon beskriver utbildningsbaserad kompetenssyn som något som har utvecklats inom vård- och omsorgsområdet under senare tid och successivt fått större fäste, inte minst i takt med att många vårdbiträden själva efterlyser utbildning för att klara arbetet, särskilt när detta förändras. Vidare understryker Törnqvist vikten av att utbildning för vårdbiträden bygger på "vardagligt reflekterande och problemorienterande samtal som gynnar bildning och utveckling av kompetens" (s 43).

Den satsning som gjordes i Marks kommun kan ses som en markering av att formell kompetens och utbildning är viktig. Samtidigt innebar valet att satsa på validering enligt Willmanmodellen att den erfarenhetsbaserade kunskapen gavs stort utrymme.

En processhandledare uttryckte behovet av att kombinera utbildningsbaserad och erfarenhetsbaserad kompetens på ett mycket konkret sätt:

Hur ska jag få just honom att gå till toaletten? Var går gränsen mellan det unika och det generella? (processhandledare 2005)

Inom JÄNKKA mötte jag ett aktivt och positivt förhållningssätt till lärande. Exempelvis talade flera processhandledare jag träffade om att de letat fram sina ”gamla” läroböcker och att de även sökte kunskap på annat håll.

Hela gruppen tänker till när någon är här för att lära och visa upp, det är inte som att ha en vikarie /.../ man vaknar till liv! /.../ jag har plockat fram mina gamla papper men det är ju dom som ska validera (processhandledare februari 20005)

Det förekom också att ett arbetslag som tog emot en validerande blev så nyfikna på hennes ordinarie arbetsplats att de organiserade ett studiebesök dit.

Arbetsförmedlingens roll i JÄNKKA

HELA-projektet i sig var ett samarbete mellan fem olika myndigheter; Arbetsmarknadsstyrelsen, Arbetslivsinstitutet, Arbetsmiljöverket, JämO och Svenska ESF-Rådet. Den lokala arbetsförmedlingen i Mark var emellertid inte medsökande/finansiär i JÄNKKA-projektet; de har inte heller på annat sätt gått in med egna medel eller aktiviteter i projektet. Eftersom deltidsarbetslösa personer i någon mening var i fokus i alla HELA-projekt var ett lokalt samarbete med arbetsförmedlingen ofta en del i projektarbetet. Samarbetet inom de olika HELA-projekten ute i landet har organiserats på olika sätt, i Mark var samarbetet närapå obefintligt.

AF i Marks kommun hade en plats i JÄNKKA-projektets arbetsgrupp. Att det skulle vara på det sättet finns beskrivet redan i den ansökan om projektmedel som kommunens socialförvaltning lämnade in till HELA-sekretariatet. Denna möjlighet till insyn och påverkan har AF sedan inte utnyttjat mer än vid ett par tillfällen. Projektledarna var emellertid i kontakt med arbetsförmedlingen vid ett flertal tillfällen under projekttidens gång för att informera om JÄNKKA-projektet.

I februari 2004 träffade jag den person som då var arbetsförmedlingens representant i JÄNKKA:s arbetsgrupp. Då fick jag uppgift om att det var ungefär 250 personer i Marks kommun som kompletterade sitt deltidsarbete med att stämpla, oklart hur många av dessa som arbetade inom vård och omsorg. Gruppen som sådan hade då minskat något. Att många av de deltidsarbetande som fick möjlighet att validera sina reella kunskaper inom JÄNKKA också var deltidsarbetslösa och inskrivna vid AF, var ett av argumenten som tidigt lyftes fram inom projektet för att man där ansåg att arbetsförmedlingen borde ha ett intresse av att vara med i JÄNKAS arbetsgrupp.

Det finns anledning att fundera över varför arbetsförmedlingen istället valt att förhålla sig passiva i relation till kommunen och JÄNKKA-projektet. Ett svar som gavs från arbetsförmedlingen var att man redan var engagerad i ett antal andra

valideringsprojekt. Här visade det sig vara en nackdel för JÄNKÅ-projektet att valideringsmodellen Willman var placerad på socialförvaltningen och inte på utbildningsförvaltningen. Arbetsförmedlingens lokala chef uppgav mot slutet av projekttiden att det faktum att socialförvaltningen riktat sina insatser mot tillsvidareanställda gjort arbetsförmedlingen mindre intresserad av samarbete. Istället hade AF valt att rikta förmedlingens insatser mot timanställda med lång erfarenhet. Dessutom gav AF:s representant uttryck för en skeptisk inställning till att satsa på omvårdnadsutbildning över huvudtaget eftersom man ansåg att man då riskerade att utbilda till deltidsarbetslöshet.

Tilläggs kan att kontakterna mellan personalkontoret vid socialförvaltningen och arbetsförmedlingen under projekttiden inte fungerade väl. Ingen samordning eller ”matchning” kom till stånd mellan vilka som anmält intresse för att öka arbetstiden i kommunen och vilka som varit anmälda som deltidsarbetslösa på AF. På personalkontoret matchade man inte heller information från de så kallade deltidsintygen mot någon av dessa uppgifter. AF återkopplade inte heller sammanställda uppgifter från deltidsintygen till kommunen. Personalsekreteraren vid socialförvaltningen uppger att hon vid upprepade tillfällen efterfrågat uppgifter från arbetsförmedlingen om vilka anställda som var deltidsarbetslösa och inskrivna vid AF utan att hon fick dessa uppgifter. Ansvarig vid arbetsförmedlingen påpekade för mig att det inte går att plocka fram den typen av uppgifter direkt ur datasystemen utan att det skulle krävas manuella bedömningar utifrån listor och register. AF:s lokala chef har emellertid uttryckt sig mycket optimistiskt när det gäller möjligheterna att komma vidare med dessa frågor inom ramen för ARENA-modellen, som tagit fart vid tiden för slutet på JÄNKÅ-projektet.

De båda kommunalråden i kommunen lyfte också fram ARENA som en möjlighet att fortsätta arbeta med att lösa frågor kring arbetstider i samarbete med arbetsförmedlingen.

Att vara forskare i JÄNKÅ-projektet

Mitt arbete i JÄNKÅ-projektet pågick parallellt med mitt arbete inom HELA-projektets övergripande forskning. Vid sidan av att följa arbetet i Mark, för att kunna ta del av erfarenheter och process, var min ambition att föra ut kunskap, frågor och reflexioner från aktuell forskning till aktörer inom projektet.

Jag gjorde sexton besök i Marks kommun. Varje besök varade en eller två dagar. Jag deltog på sju styrgruppsmöten och fyra arbetsgruppsmöten. Jag deltog också på fyra stormöten där enhetschefer och/eller processhandledare var inbjudna. Jag var med när projektledarna träffade ledning och lärare vid vuxenutbildningen i kommunen samt vid ett tillfälle när de var ute och informerade om valideringen på ett arbetsplatsförlagt personalmöte. Vidare deltog jag under ett valideringssamtal (ett så kallat trepartssamtal där ansvarig pedagog i validering

träffar den validerande och dennes processhandledare). Min roll skiftade mellan dessa olika möten. Vid flera tillfällen presenterade jag HELA-projektet, och aktuell forskning kring deltidslöshet. Något möte medverkade jag aktivt till att det skulle komma till stånd. Vid trepartssamtalet var jag passiv åhörare. Min roll var också att vid vissa tillfällen ge projektet, och därmed arbetet mot deltidslöshet, ”tyngd” och legitimitet. I styrgrupp och arbetsgrupp deltog jag genom att ställa frågor och lyfta fram sådant som jag menar är viktigt att förhålla sig till.

Jag har också intervjuat ett flertal personer: socialchef, fyra distriktschefer, såväl ekonomikontorets som personalkontorets representanter i styrgruppen, tre enhetschefer, tio processhandledare, arbetsförmedlingens representant i arbetsgruppen samt chefen på den lokala arbetsförmedlingen, Kommunals representant i arbetsgruppen samt vice ordförande i lokala Kommunal, kommunens båda kommunalråd samt två sjuksköterskor/klinisk adjunkt i kommunen. Tätast kontakt hade jag med de två projektledarna; vi samtalade när jag var i Marks kommun, vid många tillfällen per telefon och hade ännu fler kontakter via e-post.

Vidare förde jag mer informella samtal med flera personer, bland annat de studiepedagoger som anställdes i projektet ungefär vid halvtid för att ansvara för utbildningsdelen som följer på valideringen (anställningarna skedde efter kompletterande anslag från HELA).

Arbetet med att minska deltidslösheten i Marks äldre- och handikappomsorg

När man har ambitionen att radikalt minska eller helt få bort deltidslösheten inom vård och omsorg står man inför ett komplext problem. De förändringar som måste till inbegriper såväl ökad rörlighet på arbetsmarknaden som arbetsorganisatoriska nyordningar. Det gäller att finna en långsiktigt hållbar avvägning mellan arbetsgivarens (finansiärens) önskan om att personalen accepterar att förlägga sin arbetstid när den bäst behövs med utgångspunkt i arbetets innehåll och förutsättningar å ena sidan, och personalens önskan om att ha inflytande över schema och tjänstgöringsgrad, med utgångspunkt från hur detta också passar in i det övriga livet, å andra sidan.¹

I praktiken är matchning och pusslande en mycket komplex process som bara på ett ytligt plan kan beskrivas i termer av att arbetsgivaren är den som tar ansvar för flexibilitetsbehov inom verksamheten och arbetstagaren den som tar ansvar för sina egna (familjens) flexibilitetsbehov. Det finns idag en bred litteratur som beskriver hur vårdbiträden tar ansvar för vårdtagarnas/de äldres behov och inrymmer dessa i sitt eget ansvar, och/eller hanterar dilemman som är förknip-

¹ En övergripande diskussion om utbuds- respektive efterfrågefaktorer kopplade till deltidslöshet finns i Forssell & Jonsson (2005).

pade med att de känner ansvar för dessa behov.² I Marks kommun har jag också fått exempel på att arbetsgivarrepresentanter till sitt ansvar räknar, eller åtminstone argumenterar med utgångspunkt från, avväganden om arbetstagarens hälsa, privatliv och familjesituation. Det kan handla om att enhetschefer håller emot när ett vårdbitråde önskar högre tjänstgöringsgrad eftersom chefen menar att det vore för tungt för henne av olika skäl.

JÄNKKA-projektet riktade sig mot alla tillsvidareanställda som arbetade inom vård och omsorg, oavsett om man arbetade heltid eller deltid, oavsett önskad arbetstid. Tyngdpunkten låg på kompetensutveckling. Så som projektledningen själva formulerade sina mål kunde dessa nås genom att tillräckligt många fick del av denna kompetensutveckling och genom att kompetensutvecklingen genomfördes på ett sådant sätt att de som deltog fick ökad formell och reell kompetens, ökat självförtroende och bättre möjligheter att göra vad projektledningen kallar medvetna val. Projektledningen strävade också efter att skapa ett klimat för lärande i organisationen och möjligheter till ökad jämställdhet. I ansökan till HELA-sekretariatet anges syftet vara att öka den utbildade vårdpersonalens kompetens; i beslutet från HELA-sekretariatet står dock ”deltidsarbetslösa vårdbiträden” som projektdeltagare. Det senare kan inte tolkas annat än som en felskrivning, långt ifrån alla utbildade vårdbiträden som validerat var deltidslösa, det förespeglas inte heller i ansökan. I slutrapporten från JÄNKKA-projektet fokuseras emellertid istället processhandledarnas tjänstgöringsgrader. Det stämmer också bättre med hur man sade sig prioritera inom JÄNKKA under projektiden.

Den övergripande frågeställningen i föreliggande rapport är, som jag inledningsvis nämnde, hur JÄNKKA-projektets kompetensutveckling kan kopplas till minskad deltidslöshet. För att belysa denna delar jag upp frågan om kompetensutveckling i tre delar: det handlar om kompetensökningen som sådan, om arbetsgivarens ökade kunskap om personalens kompetens och om själva kompetensutvecklingsprocessen, så som den har sett ut inom JÄNKKA-projektet.

Jag kallar både validering och utbildning för kompetensutveckling även om det ordvalet inte är självklart eftersom validering i sig inte är detsamma som ny kunskap. Jag kommer att diskutera kopplingarna mellan kompetensutveckling och deltidslöshet, både med utgångspunkt i teori och med utgångspunkt i vilka argument jag mött i JÄNKKA-projektets praktik.

Efter diskussionen om kompetensutveckling och deltidslöshet övergår jag till att lyfta fram hur enhetschefer inom förvaltningen hanterar de problem och möjligheter som kan kopplas till JÄNKKA. Jag diskuterar hur utökat ansvar och fler arbetsuppgifter hos vårdpersonalen samt en tydligare satsning på de tillsvidareanställda kan kopplas till arbetet med att minska deltidslösheten. Jag menar att det finns stöd i såväl policydokument som i det sätt JÄNKKA -

² Se till exempel Ellingsaeter og Solheim (2002), Alsterdal (2002), Silfverberg (1999).

projektet utvecklats i kommunen, för att lyfta fram just dessa insatser och förhållningssätt, men urval och presentationssätt är mitt eget och följer inte strikt projektets egna syftesbeskrivningar.

Kompetensutveckling och deltidslöshet

I projektets ansökan och slutrapport ger man uttryck för förhoppningar om tydliga kopplingar mellan kompetensutveckling och minskad deltidslöshet.

För att åstadkomma en varaktig förändring avsåg vi med projektet att stimulera till att höja och bredda den formella utbildningsnivån som leder till att öka tjänstgöringsgraden till 100 procent. (ur JÄNKKA-projektets slutrapport)

Även när HELA-sekretariatet sammanställer JÄNKKA-projektets analys, motivering och budget blir detta tydligt. Under rubriken analys och motivering skriver man att:

Projektet har stora möjligheter att lyckas höja de anställdas kompetens så att de kan få den arbetstid de vill ha. Dessutom blir arbetsuppgifterna mer stimulerande och detta skapar förutsättningar för den enskilde att orka arbeta heltid. (PM från HELA-projektet 2003-07-24).

Allmänt kan sägas att om kompetensen ökar bland omvårdnadspersonalen ökar också förutsättningar att rätt (efterfrågad) kompetens finns bland denna personal. När vårdtagare drabbas av olika sjukdomar och tillstånd som kräver dessa olika kompetenser räcker det emellertid inte med att det finns personal som har ifrågasvarande kompetens. Arbetsgivaren måste också veta om att kompetensen finns och det måste finnas former för hur rätt personal ska paras ihop med rätt vårdtagare. Samma resonemang gäller också när arbetsgivaren efterfrågar kompetens inom andra områden än direkt omvårdnad. Förutsättningar för att detta matchande ska fungera är att hänsyn tas både till arbetsgivarens och till arbetstagarens behov, dessutom kräver pusslandet ett positivt förhållningssätt till förändring/variation.

Walette är en forskare som har skrivit om kompetensutveckling på arbetsplatsen (on-the-job-training, OJT) både i allmänhet, men också särskilt för dem med tidsbegränsade anställningar. Walletes resonemang bygger huvudsakligen på klassisk ekonomisk teori om humankapital. I resonemangen finns mycket av intresse för den som vill förstå drivkrafterna bakom kompetensutveckling på arbetet även för tillsvidareanställda. De argument som Wallette lyfter fram för tidsbegränsat anställda vill jag också koppla till tillsvidareanställda som önskar öka sin arbetstid. Ett exempel kan vara att Wallette pekar på möjligheten för den tidsbegränsat anställda att genom sitt deltagande i OJT öka sina framtida möjligheter att få en fast anställning, den anställda visar genom sitt deltagande för arbetsgivaren att man är beredd att satsa på sitt yrke samtidigt som man ökar sin

anställningsbarhet. (Walette 2004, se särskilt s 139) Dessa argument torde vara väl så tillämpliga för den som önskar öka sin arbetstid. Socialchefen i Marks kommun berättar exempelvis att projektledningen tänker sig att chefer ska hitta ”spjutspetsar” bland dem som validerar.

Ökad kompetens

I de inledande beskrivningarna av JÄNKÅ-projektet i deras ansökan till HELA, lyfter man fram att kompetensökning bland personalen i kommunen är viktigt eftersom utbildningsnivån är låg. Jag kommer här att diskutera med utgångspunkt dels från arbetsgivarens perspektiv, dels från individens. En generellt ökad kompetens i en personalgrupp kan möjligen också utmana befintliga strukturer för auktoritet, kanske blir inte lång tid i yrket eller högre ålder, ett lika tungt auktoritetsargument. Ökad kompetens kan därmed också vara ett demokratiskt argument.

Ur arbetsgivarperspektiv

Ökad kompetens hos personalen betyder ur ett arbetsgivarperspektiv, med utgångspunkt i klassisk humankapitalteori, att arbetsgivaren förväntar sig att den anställda efter kompetensutvecklingen producerar mer, allt annat lika, dvs att marginalproduktiviteten ökar. Eftersom den produktion som kompetensökningen är kopplad till i en socialförvaltning som den i Marks kommun handlar om vård och omsorg till gamla, sjuka och handikappade personer, finns det anledning att vara varsam med prognoser för ökad produktivitet. Denna typ av produktion bygger till stor del på att de gamla och sjuka ägnas omsorg en viss tid, av en viss person. Det är med andra ord fråga om sådana personliga tjänster som inte lätt låter sig göras snabbare utan att kvaliteten urholkas.³ Att förutsättningarna för att öka produktiviteten är begränsade innebär naturligtvis inte att man har mindre att vinna på att anstränga sig för att nå de produktivitetsökningar som faktiskt kan nås. Snarare är trycket på att finna dessa mer begränsade möjligheter extra stort. Det är inte heller osannolikt att det är just personal med hög yrkeskompetens som kan finna dem.

Jag har i en annan rapport från ett annat lokalt HELA-projekt (Forssell 2006) lyft fram att engagerad personal som ser sitt värde och sin kompetens är en viktig resurs i utvecklingsarbetet. Detta gäller inte minst när strävan är att finna lösningar som ökar möjligheterna att sprida arbetsuppgifter jämnare över dagen, något som visat sig vara en viktig fråga för den som önskar erbjuda heltidsanställningar åt sin personal. Här är det då inte bara fråga om kompetensökning

³ Mer om grundläggande teori om ojämn produktivitetsutveckling finns att läsa i Baumol (1967), Nyberg (2004) diskuterar frågan i relation till omsorg om äldre. Generella resonemang finns och i senare års Långtidsutredningar, t ex SOU 2004:11.

som någon fått genom utbildning och/eller annan erfarenhet, lika viktig kan själva valideringen vara. Validering med stöd av Willman inom JÄNKKA handlade ju om att se och uppmärksamma vad någon redan kunde och skapa förtroende hos den enskilde individen för att denne kunde ge viktiga bidrag till verksamheten och sin omgivning.

Kompetensökning inom JÄNKKA-projektets validering handlade emellertid inte bara om vårdbiträden utan formell utbildning. Det handlade också om kompetensutveckling för undersköterskor – för att dessa ska kunna engageras som processhandledare. Från arbetsgivarens perspektiv kan detta ses som en typ av investering i möjligheter att dessa personer i sina roller som erfarna handledare ska kunna stödja sina kollegor. Inte minst när organisationen ska möta kommande utmaningar i spåren av demografiska förändringar; ökat vårdbehov och/eller stora förändringar till följd av pensionsavgångar.

Ur individens perspektiv

Argument för att delta i kompetensutveckling från individens sida kan med utgångspunkt i humankapitalteori diskuteras i termer av framtida vinster, som givetvis måste vägas mot kostnader på kort sikt. Att delta i validering inom JÄNKKA medför små eller inga monetära kostnader för den enskilde på kort sikt, men å andra sidan är de monetära vinsterna på längre sikt inte heller stora.

För den som ska validera kan det uppstå kostnader i samband med byte av arbetsplats, inte minst om resvägen blir längre och man kanske måste köra egen bil för att sig till det nya stället. Även processhandledarna har haft kostnader i tid och pengar för att delta, bland annat låg många möten utanför betald arbetstid. En processhandledare jag talat med berättade att hon månaden innan vi träffades hade varit på olika arbetsrelaterade möten alla sina 10 lediga vardagar den månaden, det gällde då även möten som inte var relaterade till JÄNKKA.

De möjliga vinsterna av kompetensutveckling för individen handlar generellt om att ökad kompetens ger större möjlighet att komplettera olika arbetsuppgifter för att på det sättet få ihop högre sysselsättningsgrad. Detta är särskilt viktigt i verksamheter där det är svårt att öka grundbemanningen (t ex för personliga assistenter). Nya arbetsuppgifter kan sökas både med utgångspunkt i breddad och specialiserad kompetens, något som därmed knyter an till en omfattande diskussion om omvårdnadsarbetsares kompetens och uppdrag.

När det gäller uppdraget som processhandledare i validering inom JÄNKKA fanns en uttalad policy från projektledningen om att de som gör detta skulle ha förtur till höjningar av tjänstgöringsgraden, om man ville det. Samtidigt uttrycker projektledarna en oro för en situation där personer söker sådana uppdrag enbart i syfte att få ökad tjänstgöringsgrad, utan att ha något egentligt intresse för själva uppgiften. Andra aktörer i projektet som jag talat med ger inte alls uttryck för någon sådan oro, de framställer det istället som en självklarhet att höjd tjänstgöringsgrad är en morot för att söka sig till uppdraget som processhandledare.

Det fanns inom projektet inte någon direkt koppling mellan att ta på sig ett uppdrag som processhandledare å ena sidan och att få förtur till ökad arbetstid, å den andra. Inom projektledningen talade man om att ökad arbetstid skulle ses som en belöning för dem som visat framfötterna, det skulle bli tydligare att processhandledarskapet handlade om en karriärväg. När det gällde möjligheten att få längre arbetstid handlade det snarast om att projektledningen tänkte sig att det stod processhandledarna fritt att själva använda sin ökade kompetens i förhandlingar om de egna anställningsvillkoren, och man tänkte sig att det borde gynna deras möjligheter att få vad de önskade.

När resonemang om ökad arbetstid förs i termer av uppskattning eller belöning, på det sätt som högre lön kan vara i andra sammanhang, sätts fokus på att arbetstid är en fråga om ekonomi. Vård och omsorg är en kvinnodominerad bransch där många arbetar deltid. En slående stor del av inkomstskillnader mellan kvinnor och män kan också förklaras med att kvinnor arbetar deltid.⁴

Ökad kunskap om kompetens hos personalen

När arbetsgivarens kunskap om personalens kompetens ökar, ökar också möjligheterna att denna kompetens kommer till användning. För att detta ska fungera i praktiken måste arbetsgivaren också ha klart för sig vilken typ av kompetens som behövs i verksamheten. Dessa båda delar tillsammans kan också leda till att arbetsgivaren uppmuntrar den egna personalen att skaffa sig viss typ av kompetens. I någon mån har arbetsgivaren inom JÄNKKA haft inflytande över vilka kurser den som validerat kan välja att utbilda sig inom, även om valbara alternativ funnits för individen.

Själva valideringen ger också arbetsgivaren information om personalens kunskaper; validering kan ses som en möjlighet att visa vad man kan. Själva deltagandet i validering och utbildning kan, när det gäller deltidsarbetslösa lika väl som tidsbegränsat anställda, också utgöra en möjlighet att visa för arbetsgivaren att man har en vilja att lära. Något som i sig kan uppfattas som en positiv signal.

Kompetensutvecklingsprocessen som sådan

Den modell för kompetensutveckling som valdes i Marks kommun inbegriper att personalen byter arbetsplats under den praktiska valideringsperioden. Denna period omfattar i modellen, lika väl som inom JÄNKKA, fem veckor och sker alltid på en annan arbetsplats än den vårdbiträdet i vanliga fall arbetar på. Valideringsarbetsplatsen väljs för att likna den ordinarie arbetsplatsen, detta i första hand för att den som validerar ska få möjlighet att visa vad man redan kan. Den

⁴ Se gärna vidare om deltidsens roll när det gäller skillnader mellan kvinnors och mäns inkomster i Jämställdhetspolitiska utredningen (SOU 2005:66), och dess bilagor.

kompetens som vårdbiträdet har, oavsett hur han/hon skaffat sig den, ges därmed möjlighet att uttryckas i handling och/eller ord – en förutsättning för att den ska kunna värderas och bedömas i formella termer.

I projektets egna beskrivningar av processen lyfter man också fram att arbetsplatsbytet har som mål att minska känslor av ”vi och dom” inom organisationen. Ett skäl som anges är att framtida förändringar inom vårdlagen ska kunna te sig mindre hotfulla. Kan man finna icke-hotfulla former av arbetsplatsbyten, ökar möjligheterna att personalen kan använda den kompetens de har på nya sätt och på nya ställen.

Det finns olika syn på hur mycket mer användbar en undersköterska med formell kompetens är i jämförelse med ett vårdbiträde med erfarenhet men utan utbildning, om det alls är någon skillnad. Däremot så tycks det råda större samsämmighet om att en undersköterska som validerat inom Willman är mer öppen för att arbeta på olika arbetsställen.

Flera processhandledare jag talade med lyfte emellertid fram att detta med att den praktiska valideringen bör ske på en liknande arbetsplats utgör problem för dem som arbetar inom hemtjänsten, om man med liknande menar att den som arbetar inom hemtjänst i vanliga fall ska validera inom en annan hemtjänst. De vårdbiträden som validerade inom hemtjänsten tvingades arbeta ensamma under många arbetspass. De hade färre naturliga mötespunkter med sina handledare och kollegor än andra som validerade på andra arbetsplatser. Projektledningen önskade allmänt att arbetsställena skulle finna olika lokala lösningar på de problem som uppkom, och här är ett exempel på olikhet och problem. Men det är också ett exempel på att en del arbetsställen inom hemtjänsten inte fann någon lösning.

En processhandledare berättade att hennes kollegor tackte upp för henne i arbetet när hon satt ner en timme varje vecka med ”sin” validerande, det såg hon som en bra lösning. En annan processhandledare inom samma typ av verksamhet saknade lösning och lyfte fram fler aspekter av problemet, hon var irriterad av att oproportionerligt mycket energi gick åt till att lära sig hitta i ett nytt hemtjänstdistrikt, och mindre till att visa vad man kunde inom omvårdnad.

Det är mycket ensamarbete i hemtjänsten; jag validerar väl inte i att hitta med bilen. (processhandledare januari 2005)

Givetvis är detta en praktisk planeringsfråga; de som bytte arbetsplats under valideringen bytte med någon annan som också validerade. Även den som skulle kunna tänka sig att argumentera för att de som arbetar inom hemtjänsten i vanliga fall skulle få ut mer av sin praktiska validering om de arbetade på ett mer samlat äldreboende kan få vika sig för att det i så fall skulle bli för svårt att genomföra byten. Redan utan dessa avväganden har den person som arbetat med att samordna dessa arbetsplatsbyten, med olika scheman och olika önskemål om resvägar etc, en enorm arbetsinsats för att det ska fungera för alla. De praktiska problemen med validering inom hemtjänsten fick ingen egentlig lösning under

projekttiden. Samma sak gäller de skillnader som fanns mellan hur olika arbetsställen/enhetschefer hanterade hur länge (om alls) en ny validerande kunde gå dubbelt med sin processhandledare.

Detta var ett bekymmer även för vissa enhetschefer, som menade att man hade kunnat lösa det så att styrgruppen, eller socialchefen, givit enhetscheferna som grupp i uppdrag att finna ett gemensamt förhållningssätt. En enhetschef menade att man då hade undvikit att enskilda enhetschefer känt sig utlämnade och kritiserade.

Enhetschefers engagemang för att öka anställningsgraderna

Under de rubriker som följer är det min avsikt att belysa en del av de problem som bottnar i att det inte är självklart hur policy, mål och ambitioner förs ut och hanteras i verksamheten. Jag lyfter fram två olika ambitioner som engagerat enhetschefer under tiden som JÄNKKA-projektet pågått. Dessa hänger i varierande grad samman med kompetensutvecklingsatsningen.

Utökat ansvar och fler arbetsuppgifter för vårdpersonalen

Idén om att ökade tjänstgöringsgrader förutsätter nya arbetsuppgifter var viktig i den strategi som användes i Marks kommuns HELA-projekt. Flera chefer talar på olika sätt om för mig att deras personal på olika sätt uttryckt att de inte orkar arbeta heltid inom äldreomsorgen om inte arbetet förändras och/eller det blir möjligt att komplettera med andra arbetsuppgifter än omvårdnad.

Givetvis finns en risk att man inte riktar uppmärksamheten på de möjligheter som faktiskt finns till förändrad arbetsorganisation och bättre arbetsvillkor inom ramen för själva omvårdnadsarbetet om man för tidigt slår fast att det inte går att jobba heltid med omvårdnad.⁵ I Marks kommun fanns dock en rad olika satsningar på att utveckla omvårdnadsarbetet och på att pröva olika arbetstidsmodeller etc; dessa satsningar hade emellertid ingen eller liten koppling till själva JÄNKKA-projektet.

Jänka är bara ett av flera som är på gång /.../ action, samrehab, jobbrotaion och handledning för personal /.../ Tre enheter nu som jobbar med arbetstidsmodeller och önskesysselsättningsgrader men det finns en del som personal i så fall måste ställa upp på till exempel sjuttiofem procent fast och tjugofem när det behövs eller att man kanske måste åka till ett annat ställe eller vara beredd att ta nattpass. (distriktschef mars 2004)

Det finns anledning att vara uppmärksam på om möjligheterna att arbeta heltid inom vård och omsorg bygger på att man inte arbetar heltid med just vård och

⁵ JÄNKKA-projektet inbegrep inte heller någon specifik satsning på arbetsorganisation och arbetsvillkor i kommunen.

omsorg. Detta kan ses som ett uttryck för att heltidsmålet, för tjänster med enbart omvårdnadsarbete, egentligen är för högt.

Relativt få vill egentligen gå upp i tid, det man egentligen vill är att ha högre lön och lägre heltidsmål (socialchef februari 2004)

Samtidigt kan förekomsten av deltidarbetslöshet, och önskemål om att faktiskt öka sin arbetstid, ses som uttryck för att det ändå finns ett antal personer som menar att villkoren för längre arbetstid är rimliga. Den oro som chefer ger uttryck för när de menar att arbetet på deras enheter är för tungt för heltid kan naturligtvis kopplas till att de ser att många av dem som arbetar deltid inte söker mer arbetstid. Dessa iakttagelser kan givetvis problematiseras med avseende på vad som är rimliga villkor för arbete och huruvida dessa kan ändras. Den chef som menar att det inte är möjligt att arbeta heltid inom en viss verksamhet kan i högre eller lägre grad ha övervägt huruvida det fanns sådana ändringsmöjligheter. En processhandledare berättar att på hennes arbetsställe var de flera som för några år sedan ville arbeta heltid, men de fick då svaret från sina chefer att man inte kan arbeta heltid när man arbetar med dementa. Efter detta har flera slutat att "önska".

Samband mellan vård- och omsorgspersonals hälsa och deras val av arbetstid är svåra att bevisa men flera forskare har lyft fram sådana kopplingar. Båvner (2001) problematiserar frivilligheten i valet av deltid, bland annat om det handlar om ett värnande om den egna hälsan, och Gustavsson & Szebehely (2005) poängterar, med utgångspunkt från en omfattande enkätundersökning inom äldreomsorgen, att den som arbetar deltid blir mindre exponerad för eventuella brister i arbetsmiljön.

Inom JÄNKÅ-projektets styrgrupp tog man fasta på att det fanns en hel rad olika uppdrag som undersköterskor i kommunen kunde ha utöver det direkta vård- och omsorgsarbetet.

Om man ökar människors kompetens blir man mer användbar. Om man har spetskompetens kan man från en sjuttiofemprocentstjänst komplettera upp med att jobba som till exempel handledare. Vi vill erbjuda heltid, men det ska vara möjligt, man ska orka också. Det finns en hel rad olika uppdrag som man kan få, anhängigvårdare... (distriktschef februari 2004)

De arbetsuppgifter som diskuterades för att öka möjligheterna till längre arbetstider för undersköterskor inom JÄNKÅ-projektet var olika typer av specialuppdrag och särskilda ansvarsområden, i fokus var naturligtvis uppdragen som processhandledare. Det fanns också flera idéer om hur man skulle kunna utveckla detta uppdrag och inkludera t ex introduktion av nya medarbetare. Grunden för resonemangen var som nämnts flera, men en viktig del var att man sökte vägar att göra det möjligt att inte bara arbeta med omvårdnad. Arbetsuppgifter som inte nämndes i dessa sammanhang var städning. Städuppdrag var

inte något man förväntades skaffa sig spetskompetens i. Istället lyftes ofta de arbetsgrupper och områden fram som särskilt framsynta där man har lagt ut städningen på entreprenad eller på andra sätt organisatoriskt frigjort dessa arbetsuppgifter från omvårdnadspersonalen.

Jag har inte närmare undersökt hur personalen som arbetade i de områden där man separerat städning och omvårdnad uppfattar detta, dessa åtgärder har inte ingått som en del i JÄNKÅ. Jag vill emellertid här uppmärksamma att resone-mangent inte är helt självklart. Jag har i en annan rapport för HELA-projektet lyft fram att möjligheten att samla många olika arbetsuppgifter hos en och samma yrkesgrupp i sig kan verka gynnsamt för den som vill öka möjligheterna att arbeta heltid (Forssell 2006). Det är möjligt att det finns andra argument som kan koppla minskad deltidslöshet till ett separerande av omvårdnad och städning, men inte argumentet om att fler arbetsuppgifter inom ramen för samma anställning gynnar heltid.

Vi har städ, det blir lite mer flexibelt för städ och tvätt är sådant man kan flytta på. (processhandledare januari 2005)

Tydligare satsning på de tillsvidareanställda

Deltidsarbetslös kan både den vara som har en tillsvidareanställning på deltid och den som arbetar på tidsbegränsade kontrakt och till exempel kallas vid behov. Det är den första gruppen som ingått i JÄNKÅ-projektet och satsningar på dessa personers arbetsvillkor går i någon mening ut över den andra gruppen. Det är emellertid inte helt enkelt att avgöra vilka konsekvenser detta får på lite längre sikt, dels finns det sådant som tyder på att de tillsvidareanställda deltidslösa har särskilt svårt att komma ur sin oönskade situation, dels kan en generell ökning av heltidstjänster inom branschen leda till att även tidsbegränsade anställningar i större utsträckning erbjuds på heltid.

Tidigare studier visar tydliga samband mellan branscher med frekventa deltidanställningar och hög deltidslöshet där (se Ottosson & Lundequist 2005). I Marks kommun finns en uttalad policy att man ska satsa på de tillsvidareanställda och en del i detta är arbetstiderna. Övertygelsen om att detta är rätta vägen är större bland högre chefer (socialchef och distriktschefer) än bland de personalansvariga verksamhetschefer jag intervjuat (här kallade enhetschefer). När man ser möjligheten att tillmötesgå de tillsvidareanställdas önskade arbetstider som en väg att minska deltidslösheten är det därför mycket en fråga om hur denna policy når de som faktiskt beslutar om anställningarna och huruvida dessa personer följer denna policy. Socialchef, distriktschefer och personalsekreterare berättar alla för mig att de informerar om denna policy vid regelbundna möten med enhetschefer. Ett viktigt argument är att det är dyrare att tillfälligt ge deltidanställda mer arbetstid i form av fyllnadstid eller mertid (ersätts i kommunen med 120 procent av timlön, uträknad som månadslön/165)

jämfört med att höja de deltidsanställdas tjänster på tillsvidareanställningens grund. Det som väger i den andra vågskålen för den enhetschef som fattar slutligt beslut är att det är billigare ändå att anställa tidsbegränsat vid behov, det som i vardagligt tal brukar kallas "timanställda". Många har under lång tid anställt samma personer många gånger på dessa villkor, de uppfattas inte alls som främmande och tillfälliga utan istället som stabil arbetskraft som man vill gynna. De står också för en viktig resurs när det blir dags att anställa semestervikarier.

Den uttalade policyn inom JÄNKÅ, att man skulle satsa på de tillsvidareanställda, var inte på något sätt bindande för enhetscheferna. De vägde denna policy mot andra mål och riktlinjer. Det är inte rättvist att beskriva detta vägande som ett oförutsett problem i projektet, det har hela tiden varit styrgruppens avsikt att lämna utrymme för distrikt och enheter att anpassa förändringsarbetet efter den egna verksamheten, och de olika förutsättningarna. Som problem ska emellertid sådant beskrivas som systematiskt undanröjda möjligheterna att anpassa och utveckla. Här följer några citat från ett stormöte för enhetschefer i maj månad 2004:

- Jag har inte höjt för jag har aldrig riktigt fattat hur det ska finansieras.
- Men vi kan ju inte hålla på och höja tjänster, jag har inga mer pengar i nån bakficka.
- Heltider går inte, de som säger så – de ser inte vår verklighet.
- Vi pratar inte sysselsättningsgrader, vi pratar om att ta bort timmar.

För den som önskar öka sin arbetstid är det av betydelse om höjningen är tillfällig eller permanent. Skillnaden mellan sysselsättningsgrad och anställningsgrad är något jag lyft fram vid flera tillfällen under projektiden. Delvis råder språkförbistring, delvis kan glidningarna i språket dölja skillnader i anställningsvillkor. Den som har en hög sysselsättningsgrad har inte alltid en hög anställningsgrad, och tvärtom. Kort kan skillnaderna mellan dessa båda sammanfattas som följer⁶:

Hög anställningsgrad – hög sysselsättningsgrad

– Jag jobbar heltid på en heltidstjänst

Hög anställningsgrad – låg sysselsättningsgrad

– Jag har en heltidstjänst och är t ex föräldraledig på deltid

Låg anställningsgrad – hög sysselsättningsgrad

– Jag har en deltidstjänst och fyller på med extra timmar och pass när de erbjuds (fyllnadstid)

Låg anställningsgrad – låg sysselsättningsgrad

– Jag har en deltidstjänst men jobbar sällan extra

⁶ Denna korta lista har jag också tagit med där dessa förhållanden diskuteras i en annan rapport inom HELA-projektet (Forssell, 2006).

- Jag vill inte jobba mer än min anställningsgrad
- Jag får inga erbjudanden om att jobba mer
- Jag har inte möjlighet att tacka ja till de erbjudanden jag får

Som illustration till skillnaderna mellan sysselsättningsgrad och anställningsgrad, men också som illustration till problemen att nå ut med JÄNKAS ambitioner på ett sådant sätt att de prioriteras av ansvarig enhetschef, vill jag lyfta fram situationen för en undersköterska jag intervjuat. Hon var engagerad som processhandledare och tillhörde alltså dem som prioriterats för höjd arbetstid. Hon hade andra sådana uppdrag som chefer jag talat med nämnt som möjliga att ta på sig för den som vill öka sin arbetstid. Hon hade under tio år regelbundet uppgivit för sin chef, och på listor till kommunen centralt, att hon önskade öka sin anställningsgrad till 100 procent. Hon var inte främmande för att arbeta någon del av sin arbetstid i personalpool. Hennes sysselsättningsgrad var nästan alltid 100 procent; på eget initiativ kompletterade hon med extra timmar på det egna och andra arbetsställen (fyllnadstid). När jag träffade henne ett halvår innan projektet avslutades var hon lätt uppgiven; något erbjudande om höjd anställningsgrad hade hon inte fått.⁷

Att gå länge med oönskade arbetsvillkor är inte ovanligt inom kommunal äldre- och handikappomsorg (se t ex Gustafsson & Shebehely). Den undersköterska vars situation jag nyss beskrev gjorde allt ”rätt” (om man utgår från de beskrivningar av lösningar som lyfts fram inom JÄNKKA) men det ledde länge inte till någon lösning, det blev i någon mening ändå ”fel”. Dock kan denna berättelse inte ses som ett misslyckande i relation till hur JÄNKKA:s mål formulerats, här kan bara konstateras att processhandledaren ifråga inte lyckats i sin förhandling om sina arbetsvillkor och/eller att JÄNKKA:s prioriteringar inte vägde tyngst hos hennes chef.

För mig blev hennes historia det som gjorde det tydligt att enhetschefens beslut om hur hon/han i praktiken ska hantera olika policy, mål och riktlinjer ännu är långt ifrån helt belyst. Enhetschefernas komplexa arbetssituation när olika mål ska vägas samman skriver jag mer om i rapporten om HELA-projektet i Vaggeryd (Forssell 2006). Denna yrkesgrupps dilemman finns också beskriven av exempelvis Hjalmarsson m fl (2004) och Törnqvist (2004).

Tänkvärt i detta sammanhang är också erfarenheter från Storbritannien där man från departementshåll (Department of Health) för ett par år sedan tog initiativ till att införa årsarbetstid i syfte att förbättra service och vårdkvalitet, de anställdas arbetsvillkor och möjlighet till flexibla arbetstider.⁸ McBride (2003)

⁷ Strax innan projektet avslutades frågade jag personalsekreteraren om just denna undersköterskas arbetstid och fick då uppgift om att hon fått sin önskade höjning tillgodosedd.

⁸ Hur olika arbetstidsmodeller använts för att kunna öka personalens anställningsgrader finns återgivet i flera forskarrapporter från HELA, generella frågor om modellerna kan man läsa mer om i Westring-Nordh & Eiman (2004). I flera andra rapporter från lokala HELA-

menar att problemet med detta var att den vinna-vinna situation som man tänkt sig på departementet inte överensstämde med de personalansvariga chefernas uppfattning. I valet mellan att prioritera det ena eller det andra målet, valde man ofta att inte göra någonting.

On the one hand managers are required to use them (annual hours, min anm) to reorganize inefficient working patterns and cut unnecessary costs and on the other hand, they are required to provide them so that individuals can modify their working time to personal circumstances. Faced with the requirement to achieve potentially divergent objectives, the actions of most organizations in this study indicated a tendency to “make do” with current working-time arrangements or develop quasi-annual hours schemes, rather than introduce the systematic use of annualized hours to achieve either objective. (McBride 2003, s 166)

Att stimulera till medvetna val

I JÄNKKA-projektet fanns en uttalad idé om att man ville stimulera omvårdnadspersonalen till att göra vad man kallar medvetna val. Resonemanget fanns redan i ansökan om projektmedel och hölls levande under projektets gång. En ökad medvetenhet om varför man gör som man gör är också en viktig del i själva valideringsprocessen.

Rent teoretiskt är begreppet ”medvetna val” svårt att hantera. I projektets praktik fann jag emellertid en tolkning som innebär att medvetenhet skulle kunna liknas vid att någon satsar på sin egen utveckling, utbildning, yrkeskompetens och framtida karriärväg. Till detta kan bland annat höra att man väljer en längre arbetstid. I relation till JÄNKKA-projektet handlar en ökad sådan medvetenhet snarast om att minska deltidsarbetet. Detta behöver inte alls betyda att man inte bryr sig om deltidsarbetslöshet eftersom de frekventa deltidsanställningarna som sådana är ett av de stora hindren för möjligheten att välja heltid för den som så vill.

I JÄNKKA-projektet handlade det i första hand om att den som fick chansen att utvecklas i sitt yrke, och skaffade sig ökad kompetens, skulle komma att tänka igenom vad man ville med sitt liv och sin vardag (läs: göra medvetna val). I och med detta förväntade projektledningen att personalen skulle artikulera de önskemål som är förknippade med att kunna nå dessa mål. Vidare tänkte man sig att ett sådant önskemål mycket väl skulle kunna vara ökad arbetstid.

Det viktigaste verktyget inom JÄNKKA-projektet för att personalen skulle utvecklas i sitt yrke, skaffa sig kompetens och formell utbildning, var validering

projekt inom vård och omsorg ingår också olika försök med arbetstidsmodeller, se t ex Wahlgren (2005) och Zampoukos (2005).

med stöd av Willmanmodellen. Gärna påbyggd med en utbildningsdel inom samma modell, för att nå formella betyg inom omvårdnadsprogrammet. Här är begreppet medvetna val mindre problematiskt, och kan tolkas mer som ett resultat av en pedagogik där man ökar sin medvetenhet om de handlingar man utför.

För att ett vårdbiträde/undersköterska som av olika skäl artikulerar en vilja att öka sin arbetstid också ska nå sitt mål krävs möjligheter att realisera denna önskan. För att en tidigare ”nöjd” deltidsarbetande (omedvetet val?) ska bli heltidsarbetande och inte ofrivilligt deltidsarbetande, krävs förändringar inte bara av utbudet av arbetskraft utan också av efterfrågan. Efterfrågan på heltidsarbetskraft respektive deltidsarbetskraft kan analyseras på olika vägar; generella resonemang om hur man gjort detta förs i Forssell & Jonsson (2005). I arbetet med att finna vägar att kombinera dessa olika mål och utveckla arbetet i riktning mot att även personalens önskan om arbetstider har betydelse, är aktiv, engagerad och kunnig personal en viktig resurs. Samtidigt är självständiga individer som tar ansvar för att omvårdnadens innehåll står i samklang med vad de bedömer vara rätt och riktigt inte självklart detsamma som individer som är beredda att kompromissa med dessa värden. Att uppmuntra till medvetna val och ökad kompetens är möjligen ett sätt för den ansvarige chefen att ge tyngd och argument åt verksamhetsmål och mål knutna till arbetsmiljö och arbetstider. Samtidigt löser det inte självklart dilemmat när dessa mål ska vägas samman med budget och begränsade resurser.

Om inte de som beslutar om hur arbetet ska organiseras beaktar de individ-, situations- och kontextberoende bedömningar som ständigt måste göras, ges vårdbiträdet inte möjlighet att handla i enlighet med sitt omdöme. (Silfverberg 1999, s 83)

I detta projekt ges uttryck för att det är de deltidsarbetslösa, som med stöd av kompetensutveckling, ska göra något åt sin situation. Detta betyder naturligtvis inte att man inte i kommunen arbetar med att se över arbetets organisation och innehåll, däremot sker mindre av sådant arbete med arbetstider explicit i fokus, och mindre inom ramen för JÄNKKA (se vidare under rubrikerna ovan).

Avslutande reflexioner och slutsatser

Inom ramen för JÄNKÅ-projektet fick många vårdbiträden en unik chans att få sina erfarenheter och yrkeskunskaper värderade, bedömda och slutligen uttryckta i formella termer genom betyg. Många undersköterskor fick också möjlighet till kompetensutveckling och processer i anslutning till lärande spreds i organisationen. Den modell för kompetensutveckling som användes, och som utvecklades inom socialförvaltningen, innebär att validering och studier förläggs på arbetsplatserna inom ramen för det ordinarie arbetet. I detta arbete var projektledarnas breda kompetens till stor nytta, såväl när det gällde pedagogik och validering som omvårdnad. Det var också en tillgång att kunskap inom dessa områden kunde kombineras direkt med god kännedom om de lokala organisatoriska förutsättningarna inom förvaltningen.

När det gäller de problem och möjligheter som kan kopplas till att de som deltog i kompetensutvecklingen inom JÄNKÅ, och som önskade öka sin arbetstid, verkligen fick erbjudanden om detta, visade det sig relevant att fundera kring huruvida enhetscheferna fått tillräcklig information om vad som gällde för att kunna öka anställningsgraderna hos personalen. Men lika relevant var det att fråga sig om projektledning och styrgrupp hade tillräcklig kunskap om de personalansvariga enhetschefernas handlingsutrymme.

Jag vill också lyfta fram de problem som fanns i projektet när det gällde att hitta rätt balans mellan centrala regler och styrning å ena sidan och utrymme för lokala chefer/enskilda individer att finna de lösningar som passade just deras verksamhet/arbetssituation bäst, å den andra. I projektets styrgrupp fanns en uttalad policy att undvika statiska modeller och fastlagda lösningar; man ville lämna utrymme för olika lösningar ute i verksamheterna. På motsvarande sätt förlitade man sig till stor del på att de positiva utvecklingsprocesser validering och utbildning kan ge input till hos dem som deltar, skulle leda till att individerna själva tog initiativ och fann lösningar. Detta både när det gäller arbetstider och annat man önskar förändra i sin egen situation.

Dessa processer är, vad jag förstår, det som projektledningen syftar på när de i ansökan och slutrapport skriver om medvetna val. Det har inte varit möjligt att dra någon slutsats om vilka konsekvenser detta på sikt ger för de deltidsarbetande individerna. För dem som uttrycker en önskan om att öka sin arbetstid, oavsett om det är ett nytt beslut efter att man validerat eller utbildat sig inom projektet, eller om det är en tidigare önskan, kvarstår frågan om huruvida deras utbud av arbetstid kommer att möta sin efterfrågan. En konsekvens av detta har visat sig bli att många avgöranden och beslut hamnar hos enhetscheferna. Detta är en yrkesgrupp som redan är hårt pressad av att jämka samman olika policy och regelverk. JÄNKÅ-projektets intentioner, i den mån de nådde enhetschefen, fogades där in bland andra mål och ambitioner och utfallet var inte självklart. Det

var inte heller självklart för alla enhetschefer att friheten att jämka samman enligt lokala förutsättningar alltid var det bästa uppdrag man kunde få. Jag har mött enhetschefer som var missnöjda med att inte deras chefer i sin tur hade samordnat reglerna eller format tydligare ramar.

I praktiken skapade det också irritation att förutsättningarna för handledningsuppdraget varit olika på olika arbetsställen. Vissa processhandledare fick höjd sysselsättningsgrad för att kunna ägna sig mer åt den de skulle handleda; andra fick avlastning i det ordinarie omvårdnadsarbetet utan höjning av arbetstiden (men med samma argument); ytterligare andra processhandledare skötte handledningen inom ramen för det ordinarie arbetet och den ordinarie arbetstiden helt och hållet. Det är inte min uppfattning att alla som hade särskild tid avsatt för handledning var nöjda och alla som inte fick det var missnöjda, men skillnaderna har ändå varit föremål för irritation. Det är inte heller min uppfattning att fanns ett självklart samband mellan att ha stort behov av att få särskild tid avsatt och att faktiskt få det.

En annan viktig fråga som visade sig utgöra hinder för utökning av arbetstid var kopplingen mellan arbetstid och hälsa. I Mark mötte jag chefer som sade sig undvika att erbjuda heltidstjänster med argument som att detta var oförenligt med en god hälsa för personalen. I någon mening kan detta tolkas gå stick i stäv med en traditionell uppdelning i ett utbuds- och ett efterfrågeperspektiv på arbete, den tolkningen bygger då på att cheferna agerar av ren omtanke om personalen i ett läge där den enda vägen att spara hälsan är att arbeta deltid. Den springande punkten här är givetvis om det är rimligt att anta att heltidsarbete måste vara negativt för hälsan, eller om det finns sådant som chefer och andra skulle kunna göra för att minska de förmodade negativa hälsoeffekterna. Min slutsats blir att argument om att det inte går att arbeta heltid med dementa, med svårt sjuka, när man arbetar natt osv, alltid bör åtföljas av en fråga om hur arbetets organisation och innehåll ser ut. I nästa led är det då rimligt att fråga sig vem det är som ska bära ansvaret i de fall det skulle visa sig vara omöjligt att ändra dessa villkor. Om det är så att man, oavsett arbetsorganisation, inte kan arbeta heltid i en viss bransch eller ett visst yrke är det rimligt att resonera kring huruvida heltidsmättet är rätt utformat. Den diskussionen är intressant inte minst i jämställdhetstermer. Om det istället är så att det finns förändringar av arbetets organisation och innehåll som skulle kunna göras för att underlätta heltidsarbete för den som så önskar, blir frågan en annan.

Jag vill avslutningsvis lyfta fram att det är min uppfattning att ett gott och nära samarbete med AF hade gynnat JÄNKKA-projektet och dess resultat. AF har kunskap om de lokala villkoren för deltidsarbetslösa, även kunskap om hur många dessa personer är och var de finns. Inom kommunens verksamhet hanteras ambitioner för personalens arbetsvillkor hela tiden parallellt med andra mål, som ambitioner att hålla budget och följa lagar och förordningar samt givetvis hålla en hög och jämn kvalitet i vård och omsorgsarbetet. Arbetsförmedlingen hade

kunnat vara en viktig aktör för att lyfta fram de deltidsarbetslösas situation i detta arbete och påminna om arbetsgivarens ansvar och de fördelar som finns med att ha höga ambitioner för just personalens arbetsvillkor. Inte minst eftersom JÄNKÅ-projektet under hela projektiden hade tydligt fokus på utbudet av arbetskraft hade arbetsförmedlingen kunnat vara en part som även lyfte frågan om efterfrågan på arbetskraft.

Referenser

- Alsterdal L (2002) *Hertig av ovisshet – aspekter på yrkeskunnande* Andra reviderade upplagan, Kungliga tekniska högskolan, Arbetsliv i omvandling 2002:1, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Båvner P (2001) *Half full or half empty? Part-time work and well-being among Swedish women*. Stockholm: Swedish Institute for social research 49.
- Baumol W J (1967) Macroeconomics of Unbalanced Growth. The anatomy of urban crises, *The American Economic Review*, 57 nr 3.
- Ellingsaeter A og Solheim J (red.) (2002) *Den usynlige hånd*, Gyldendal Norsk Forlag AS, Oslo.
- Forssell J & Jonsson I (2005) *Deltidsarbetslöshet och deltidsarbete i Europa Förklaringsmodeller och statistik*, Arbetslivsrapport, Working Paper från HELA-projektet 2005:6, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Forssell J (2006) *Goda HELA cirklar i Vaggeryd - om konsten att hantera deltidsarbetslöshet, arbetsvillkor, budget och verksamhet i en kommunal äldre- och handikappomsorg* Arbetslivsrapport, Working Paper från HELA-projektet 2006:3, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Gustafsson R Å & Szebehely M (2005) *Arbetsvillkor och styrning i äldreomsorgens hierarki – en enkätstudie bland personal och politiker*, Stockholms Universitet, Institutionen för socialt arbete, Socialhögskolan, Rapport i socialt arbete nr 114.
- Hjalmarsson m fl (2004) *Om man ska vara stöttepelare åt andra måste man stå stadigt själv. En studie om äldreomsorgens chefer och deras förutsättningar*. Rapporter/ Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum 2004:2.
- McBride A (2003) Reconciling competing pressure for working-time flexibility: an impossible task in the National Health Service (NHS)? *Work, employment and society* Volume 17(1): 159-170.
- Nyberg, A (2004). Blir det kvinnorna som betalar notan? I *Framtider* 2/2004.
- Ottosson J & Lundequist K (2005) *Deltidsarbetslöshet i Sverige - en kartläggning* Arbetslivsrapport, Working Paper från HELA-projektet 2005:5, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Silfverberg G (1999) *Praktisk klokhet Om Dialogens och dygdens betydelse för yrkesskicklighet och socialpolitik*, Symposium, Stockholm.
- SOU (2004:11) Sveriges ekonomiutsikter till 2020 *Långtidsutredningen 2003/04* Bilaga 1 – 2 Fritzes, Stockholm.
- SOU (2005:66) *Makt att forma samhället och sitt eget liv - Jämställdhetspolitiken mot nya mål*. Slutbetänkande av Jämställdhetspolitiska utredningen. Fritzes, Stockholm.
- Törnquist A (2004) *Vad man ska kunna och hur man ska vara En studie om enhetschefers och vårdbiträdens yrkeskompetens inom äldreomsorgens särskilda boendeformer* Lärarhögskolan Stockholm, Institutionen för Samhälle, kultur och lärande, Studies in educational sciences 73, LHS Förlag.

- Wahlgren, I (2005) *Oklara riktlinjer - vägen till dialog. Utvecklingsprojekt för deltid-arbetslösa i Gullspångs kommun*, Arbetslivsrapport, Working Paper från HELA-projektet 2006:1, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Walette M (2003) *Temporary Jobs in Sweden Incidence, Exit and On the Job Training* Lund: Economic studies number 120.
- Westring-Nordh, M & Eiman, R (2004) *Nya arbetstidsmodeller i kommunernas äldreomsorg – för vem och varför? En rapport från åtta kommuner om visioner och verklighet* Arbetslivsrapport, Working Paper från HELA-projektet, 2004:6, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Zampoukos K (2005) *Heldelprojektet i Piteå - en diskussion om rum, ekonomi och genus* Arbetslivsrapport, Working Paper från HELA-projektet 2005:7, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.

Bilaga: Willmans valideringsprocess på puben - en novell

Skriven av Helena Carbe, projektledare i JÄNKÅ och ansvarig pedagog i valideringsprocessen i Marks kommuns socialförvaltning.

Jag heter Willman är 54 år, och arbetar i hemtjänsten i Marks kommun. När jag hade slutat enhetsskolan, som det hette på den tiden, så började jag arbeta på en syfabrik. Där var jag anställd i nästan 20 år. Jag och alla andra blev uppsagda när verksamheten flyttades till ett låglöneland.

Jag ringde till kommunen och frågade om de hade några lediga arbeten. De svarade att de hade behov av personal i hemtjänsten och att jag kunde börja omgående. Åren gick och jag trivdes utmärkt. En dag kom det till min kännedom att de som var utbildade inte kunde erbjudas fast anställning i socialförvaltningens olika verksamheter. Himla tur att jag redan har en anställning och att detta inte berör mig, tänkte jag.

En morgon, när jag som vanligt var först på jobbet såg jag på anslagstavlan att det skulle vara information om validering i fullmäktigesalen.

Validering? Vad tusan är validering?

Jag frågade mina arbetskamrater om de visste vad detta underliga ord innebar och betydde. Det sade att de inte visste och att de gav fullständigt tusan i vilket eftersom de hade så mycket annat att göra och inte hade tid med alla dumheter de ”där upp i toppen” hittade på. Eftersom jag är nyfiken av naturen ville jag ha svar på mina frågor så jag ”smög” i väg till mötet för att ”kolla läget”. Vid mötet förstod jag att validering kanske var något väldigt bra. Man skulle tydligen kunna vidareutbilda sig utan att ta ledigt och utan att behöva leva på studielån. Dessutom skulle man få testa andra arbetsplatser och se hur det fungerade där. Jag talade med min närmaste chef och frågade om hon kunde berätta lite mera ingående vad validering handlade om och hur det fungerade. Hon hade nyligen varit på ett informationsmöte om JänkaProjektet och Willmanmodellen så hon berättade allt hon kunde.

Jag anmälde mitt intresse för att delta i detta spektakel och ångrade mig i nästa andetag. För att inte verka som en ”velepinne” valde jag att ta tjuren vid hornen och ändå stå fast vid min anmälan. Kallelsen kom och jag var ”skitnervös”. Vad står det? Jo det står faktiskt att vi skall träffas på puben mitt i mot apoteket i Kinna. Vad skall jag göra på puben en vardag på dagtid?

Visst hade jag varit där en och annan fredagskväll. Konstig mötesplats, tänkte jag, men jag får väl gå dit och kolla.

Klockan 09.00 på måndag morgon skulle vi träffas på puben. Natten mellan söndag och måndag sov jag inte många timmar p.g.a. oron inför morgondagen. Jag gick ”upp med tuppen” och var utanför puben 08.30. Tiden sniglade sig fram och allteftersom klockan närmade sig 09.00 dök det upp fler människor. Alla såg förvirrade och fundersamma ut, tyckte jag. Min slutsats var att de, liksom jag, inte var apotekskunder utan ”pubbesökare”. För mitt inre såg jag tidningsrubrikerna flasha på mina näthinnor

”Törstig hemtjänstpersonal i Mark köar till puben på arbetstid”.

Klockan 08.55 vaknade jag upp ur mina grubblerier av att dörren till puben öppnades. Vi som stått tysta utanför smög tyst in och satte oss utan att säga ett ord. Med mig var vi fjorton stycken. Undrar vad som kommer att hända och undrar hur dom så kallade ansvariga pedagogerna i validering är? Ansvarig pedagog? Är det manne det samma som lärare?

Fint skall det vara!

Mina tankar for omkring relativt ostrukturerat. I samma ögonblick kommer pedagogerna in genom dörren. De är lite sena men jag nisstänker att det är avsiktligt. Det var dödstyst på puben när de båda hälsade oss välkomna samt informerade oss om dagens program.

Jag satt och tänkte att det var tur att vi slapp den obligatoriska presentationen som jag alltid upplevt som jobbig. Mina tankar bröts av att någon tilltalade mig och sade:

– Willman du kan börja med presentationen.

Presentation! Alltid denna förnedrande presentation! Har lärare ingen fantasi - Har dom ingen tanke på oss stackare?

Med darrande stämma berättade jag vad jag hette och var jag arbetade. Pedagogerna ställde frågor om hur länge jag hade arbetat inom hemtjänsten och vilka arbetsuppgifter jag haft.

De sade att jag hade mycket erfarenheter som var lämpliga att validera. Min nervositet släppte och ”livet på puben” kändes genast lättare. En efter en fick vi presentera oss. Pedagogerna fyllde på med nya frågor och stack med jämna mellanrum in med någon rolig historia. När alla presenterat sig var det dags för kaffe och vi placerades i tre grupper vid kaffeborden.

Efter att alla vi som var nikotinberoende hade smugit ut för att röka återupptogs mötet.

Vi fick information om att gruppindelningen vid kaffet skulle bibehållas under de kommande två veckorna. Vi informerades även om hur resten av dagen skulle se ut. Det pratades om avprogramering av gammalt ”skoltänk”. Vi fick veta att vi inte betraktades som studerande utan att vi var där för att validera av de kunskaper vi tillskansat oss genom vår livserfarenhet. Jag tänkte att det skulle vara svårt att förklara för de där hemma att jag skulle kunna bli undersköterska, med betyg och allt, genom att sitta på puben och svara på frågor.

Dessutom på betald arbetstid!

Dagen gick och efterhand förstod vi att validering inte handlar om regelrätta studier. Med hjälp av ett utarbetat material på små plastkort skulle vi i grupper diskutera olika begrepp och sedan bli intervjuade.

Med utgångspunkt från vår livserfarenhet och intervjuerna skulle vi validera av olika många poäng kopplat till de olika kurserna i Omvårdnadsprogrammet.

Första dagen var till ända och när jag kom hem bombarderade familjen mig med frågor. Jag försökte förklara att miljön där vi vistades var viktig när man validerade. Validering fick nämligen inte uppfattas som vanliga studier. Min familj fattade ingen ting men visade med tydlighet att de var oroad för min hälsa eftersom jag skulle tillbringa så mycket tid på puben.

Andra dagen gick jag till puben med lätta steg och en nyuppväckt nyfikenhet för dagens upplägg. Dagen började med en mera ingående information om validering, Willmanmodellen och WillmanIT.

Jag tyckte att allt verkade jätte bra men blev distraherad när jag upptäckte att hela min familj befann sig på apoteket med ryggarna mot kassan. Det var uppenbart att "Marksektionen av Säpo" skuggade mig.

Efter kaffet fick vi äntligen se de omtalade korten. Vi ombads att börja med de röda. Alla hämtade var sitt paket och alla runt mitt bord var lika nyfikna och förväntansfulla som jag. Vi valde ut kortet som handlade om Vård och omsorgsarbete. På kortets framsida kunde vi läsa om skolverkets mål och på baksidan fanns de begrepp som vi skulle arbeta med.

Kvinnan mitt i mot lutade sig mot mig och frågade om jag också tyckte att korten luktade python. Nej, sade jag, jag tycker att dom luktar "viktigt" med en liten odör av ljusare framtid. Hon lade till att hon tyckte att korten var fina. Diskussionen gick hög och vi skrev stödanteckningar i våra nyinköpta caseböcker.

Vi höll t.o.m. på att missa middagsrasten.

Efter rasten diskuterade vi gröna kort och tiden bara flög fram. Dagarna gick och vi blev hela tiden uppmuntrade att diskutera och även att improvisera om vi inte fick ihop det. Det kändes bra att gå till puben (min familj hade äntligen slutat gå till apoteket) och första veckan var slut på nolltid. Det blev helg.

Jag var rejält trött men fattade inte varför. Jag hade ju bara suttit och "tjötat" hela dagarna. På söndag kväll var jag inte ett dugg nervös för morgondagen. Jag längtade faktiskt till måndag morgon.

Intervjuerna skulle börja och på onsdag förmiddag skulle ansvarig pedagog i kursen data komma och informera oss om hur hon lagt upp valideringen i "sin" kurs. På torsdag skulle ansvariga pedagoger för individuella studier integrerat i avlönat arbete komma till puben. De skulle berätta vad som händer efter avslutad validering.

Intervjuerna började och de var de röda korten och de begrepp som stod på dom som gällde. Vi kunde välja om vi ville bli intervjuade enskilt eller tillsammans med någon. Jag valde att gå tillsammans med en kvinna som arbetat

på sjukhus i många år. Genom hennes erfarenheter fick jag lite draghjälp genom diskussionerna. Hela förmiddagen gick åt att prata om begreppen i de röda kurserna.

Det kändes inte alls nervöst utan mera som ett vanligt samtal, om än mera strukturerat. När, var, hur, varför och på vilket sätt dök ofta upp och man kände verkligen att samtalet var uttömmande. När alla samtal var avslutade hade jag talat om röda, gula, gröna och blå kurser.

Torsdag eftermiddag vecka två informerades vi om att vi skulle få reda på våra egna formativa validerings och studieprofil. Informationen skulle vi få på fredagen och jag tyckte att det skulle bli mycket spännande. Formalin vet jag vad det är men vad är FORMATIN?

Eftersom ingen av de andra i valideringsgruppen frågade så blev jag tvungen att fråga vad FORMATIN var.

Det visade sig, i vanlig ordning, att ingen annan i gruppen visste. Pedagogerna kvävde ett diskret skratt och förklarade: formativ validering och studieprofil är ett underlag där vi dokumenterar kurser som ni kan validera och de kurser som ni skall studera. Där står också hur många veckor och var ni skall göra den praktiska valideringen samt vem som kommer att vara ansvarig processhandledare. Ni byter alltså arbetsplatser med andra i kommunen som har liknade arbete som ni är vana vid.

Ni skall inte vara elever utan ni skall visa vad ni kan. Ni kan betrakta er som om ni vore nyanställda.

Fredagen kom och jag kände att jag inte ville lämna tryggheten i "min" pub till förmån för det okända utanför väggarna.

I ärlighetens namn var jag ambivalent eftersom det samtidigt kändes spännande att komma till en ny arbetsplats som var både lik och olik den jag arbetat på under många år. Att dessutom bli bedömd av en ny arbetskamrat, som jag aldrig förut samarbetat med och bara träffat på en föreläsning för all omvårdnadspersonal, upplevde jag som en utmaning.

Måndagen kom och i vanlig ordning var jag på plats i god tid före 07.00. Jag träffade min ansvariga processhandledare i validering och kände genast att allt skulle bli jätte bra. Veckorna gick och jag tog kontakt med de ansvariga pedagogerna i validering för att boka två mötestider för trepartssamtal. Samtalen gick till på det sättet att jag, min processhandledare samt en pedagog satte oss ned och samtalade.

Processhandledaren fick tydliggöra utifrån vilka begrepp, samt kurser, hon hade godkänt mig. Jag fick också berätta om olika tillfällen kopplat till begrepp som hade med de olika kurserna att göra.

Det var tur att jag alltid hade haft med mig min casebok. Jag hade hela tiden varit flitig på att anteckna och caseboken hade snabbt blivit upphöjd till min ”personliga bibel” Jag hade flitigt skrivit små berättelser i den.

Alla var inte helt sanna men det gjorde inget, sade pedagogen. Det som skulle bedömas var om jag praktiskt kunde utföra det som jag blivit bedömd att kunna validera. Jag hade jätte många poäng som skulle valideras. Jag klarade det första mötet och såg fram mot nästa möte med förtröstan.

Det andra mötet gick också bra. Nu hade jag endast två dagar kvar på min valideringsperiod sedan skulle jag börja arbeta på mitt ordinarie arbete och börja de individuella studierna. Jag var otroligt tacksam att jag antecknat flitigt. Om jag ville ha de höga betygen, och det ville jag ju, så kunde jag använda mig av det jag skrivit. (det hade pedagogerna i validering sagt många gånger)

Den oroliga Willman som gått till det första mötet upplevde att hon fått ett bättre självförtroende och självbild. Jag tyckte att det varit mycket lärorikt och trevligt att få känna på hur det var att arbeta på en annan arbetsplats.

Jag bestämde mig för att när jag är klar med de individuella studierna så skall jag ta mig en titt på jobbroationen på kommunens hemsida och söka mig ett nytt arbete inom psykiatrin eller på lasarettet. Framtiden får utvisa vad det blir men en sak är säker valideringen har lockat fram en inre drivkraft som jag inte visste att jag hade.

SLUT