

Working Paper från HELA-projektet 2006:5

# Deltidsarbete och deltidslöshet bland kvinnor i Gäddede

En uppföljning av HELA-projektet  
"Den framtida arbetsmarknaden i Gäddede"

*Saeid Abbasian*



---

ARBETSLIVSRAPPORT NR 2006:9

ISSN 1401-2928

Tema: Rörlighet på arbetsmarknaden

Temaledare: Jan Ottosson



## Förord

Denna rapport har tillkommit inom ramen för Arbetslivsinstitutets forsknings-satsning 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 deltidarbetslösheten 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, Arbetsmarknadsstyrelsen, Arbetsmiljöverket, JämO och Svenska ESF-Rådet. Se projektets hemsida för mer information: [www.helaprojektet.com](http://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](http://www.arbetslivsinstitutet.se)

## Innehållsförteckning

|  |    |
|--|----|
| Förord   |    |
| Inledning  | 1  |
| Utgångspunkter och tidigare forskning                      | 1  |
| Aktionsforskning   | 3  |
| Datainsamling  | 4  |
| Gagnef i siffror   | 4  |
| Bakgrund till HELA-projektet i Gagnef                      | 10 |
| Vad visade förstudien?                                     | 11 |
| De ursprungliga målen och resultaten                       | 12 |
| Projektets olika problem                                   | 13 |
| Den reviderade projektplanen, genomförandet och resultaten | 15 |
| Möjligheter och hinder                                     | 18 |
| Kombinationstjänster är en möjlighet                       | 18 |
| Kollektivtrafiken är ett stort hinder                      | 20 |
| Individens attityder är också ett hinder                   | 22 |
| Slutsatser   | 23 |
| Källförteckning  | 27 |



## Inledning

Föreliggande rapport har skrivits inom ramen för det s k HELA-projektet, vars syfte varit att beskriva, analysera och minska deltidsarbetslösheten i Sverige. Inom Arbetslivsinstitutets tema ”Rörlighet på arbetsmarknad” har sedan år 2003 pågått aktionsforskning kring deltidsarbetslöshet inom ramen för HELA-projektet. Ett flertal forskare från olika forskningsdiscipliner och universitet i landet har medverkat. (För en förteckning över rapporterna, se Arbetslivsinstitutets hemsida [www.arbetslivsinstitutet.se/publikationer/ar/ar.asp](http://www.arbetslivsinstitutet.se/publikationer/ar/ar.asp)).

Syftet med föreliggande rapport är att beskriva arbetsmarknaden i Gagnef, med särskilt fokus på kvinnors deltidsarbetslöshet, samt studera möjligheter och hinder att förverkliga de mål som formulerats i projektet ”Den framtiden arbetsmarknaden i Gagnefs kommun”. Projektet finansierades av medel från HELA-projektet och hade som mål att minska deltids- och heltidsarbetslösheten, minska sjukskrivningarna, öka motivationen och yrkesstoltheten och underlätta generationsväxlingar och rekrytering (projektansökan 2003-06-24, möte med Arbetsmiljöverket 2004-06-17). Denna rapport ska svara på följande övergripande frågeställningar:

- Hur ser den lokala arbetsmarknaden och näringslivsstrukturen ut med avseende på arbetslöshet, deltidsarbete och deltidsarbetslöshet bland män och kvinnor?
- Vad har det lokala projektet haft för målsättningar och vad har det gjort för att lösa problemen på arbetsmarknaden?
- Vilka möjligheter och hinder har funnits för projektet och kommunen när det gäller att eliminera problemen?

## Utgångspunkter och tidigare forskning

Den svenska arbetsmarknaden präglas av könssegregering och segmentering (Persson & Wadensjö 1997). Kvinnornas arbeten finns i det sekundära/lägre segmentet på arbetsmarknaden, som har sämre löner, sämre arbetsmiljö och begränsade karriärmöjligheter (Ekberg 1991). Dessutom arbetar kvinnor och män oftast i olikartade arbeten och på skilda arbetsplatser (SCB och Arbetslivsinstitutet 1999, Gonäs m fl 2001). Kvinnor är överrepresenterade inom den offentliga sektorn medan män är koncentrerade till den privata sektorn (Företagarna 1997). Kvinnor som grupp drabbas också i Sverige av preferens- respektive statistisk diskriminering på arbetsmarknaden (se Jonung 1997, Persson & Wadensjö 1997, Meyerson & Petersen 1997). Det finns forskningsresultat som tyder på att det finns skillnader mellan mäns och kvinnors arbeten vid strukturomvandlingar, neddragningar och rationaliseringar (Gonäs 1998 och 2005, Johansson 2000,

Abbasian 2000). Män arbetar oftare heltid och kvinnor oftare deltid (SOU 1999:27) och i statistiken över arbetslöshet registreras heltidsarbetslöshet (som drabbar både män och kvinnor, men främst män), medan den omfattande deltidarbetslöshet som drabbar främst kvinnor däremot är osynlig (Nyberg 2003).

Tidigare geografiska studier i Sverige visar t ex att könsrelationerna är av betydelse för en omvandlingsprocess på en lokal arbetsmarknad i vilken kvinnor oftare än män är förlorare. Till detta kommer även en klassaspekt då lågutbildade kvinnor som saknar makt och inflytande drabbas hårdare oavsett i vilka branscher eller näringsgrenar de jobbar (Gonäs 1998, Johansson 2000).

Kulturgeografen Forsberg (1998, s 209) hävdar att samhället är strukturerat utifrån könsmissiga kriterier och arbetsmarknaden, politiken, och det sociala vardagslivet märks, sorterar och värderas efter kön. Hon menar vidare att denna allmänna könsstruktur varierar beroende på var man bor. I större städer har kvinnor bättre möjlighet än i små landsbygdsorter. Samtidigt talar Forsberg om en rad förvärvshinder på olika nivåer som motiverar småstadskvinnor att flytta från hemorten. Forsberg (2000) använder även ansatsen om könskontrakt för att studera könsrelationerna på lokal nivå.<sup>1</sup> Det lokala könskontraktet innebär att vad en kvinna ska göra i sitt liv framöver på en ort avgörs både av hennes vilja och kapacitet och av vad som anses vara möjligt utifrån de lokala traditionerna för en ung kvinna men också för en ung man. Här spelar även attityder hon har fått från sin uppväxtmiljö, den lokala kulturen samt intryck hon har fått från olika källor stor roll. Kvinnor som inte gillar platsens/ortens könskontrakt har tre alternativ att välja mellan: att stanna och acceptera rådande normer och återskapa könskontraktet; stanna och förändra kontraktet och platsen, eller lämna orten. Forsberg nämner två huvudtyper av könskontraktregioner i Sverige: de moderna och postmoderna (som t ex universitetsorter) och de traditionella (som skogsbygder och brukssamhällen). I de förstnämnda regionerna är könskontrakten ganska jämlika: förvärvsintensiteten liksom arbetstimmarna är nästan lika höga för båda könen, de tjänar nästan lika mycket, positionerna är ganska likartade och de är lika aktiva i den lokala politiken, utbildningsnivån är likadan och det finns en välfungerande barnomsorg. Situationen i de senare nämnda regionerna (de traditionella) är nästan den motsatta.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Könskontrakt (genuskontrakt) är ett begrepp som lanserades av genusforskaren Yvonne Hirdman (se bl a Hirdman och Åström 1992).

<sup>2</sup> Även Johansson (2000) menar att välfärdssystemet som inkluderar offentliga tjänster (vård, sjukhus och utbildning) tar sig olika uttryck i olika kommuner med olika lokala könskontrakt som följd. Situationen i Gnosjö med en stor frekvens av förvärvsarbete (bl a genom hög företagande- min anmärkning) bland män och kvinnor är t ex inte jämförbar med den i Botkyrka med stor andel invandrare i ung ålder och en hög arbetslöshet, framgår av Johanssons studie.

## Aktionsforskning

Föreliggande rapport är baserad på aktionsinriktad forskning. Aktionsforskning beskrivs av Svensson (2002) som en interaktiv, handlingsinriktad och utvecklingsstödande forskning som bedrivs i samspel mellan forskare och berörda praktiker. Han tar vidare upp ett tiotal olika synonymer till aktionsforskning som andra kända aktionsforskare tidigare använt (Svensson 2002, s 9). Aktionsforskning kan också tillämpas i ett könsperspektiv och kön kan vara en central dimension i den (Hansson 1999).

I HELA-projektet har funnits en handlingsplan för aktionsforskningen som inneburit att forskaren i hög grad varit närvarande i utvecklingsprojektens genomförande (Wahlgren 2003). Närhet till praktikerna, samspel och dialog mellan forskare och praktiker i utvecklingsarbetet och utvecklingsstödande forskning har varit vägledande för aktionsforskningen inom HELA-projektet. Enligt det regeringsbeslut som låg till grund för HELA-projektet, skulle utvalda utvecklingsprojekt som beviljades medel inom ramen för HELA följas och utvärderas av forskare. Av handlingsplanen framgår att aktionsforskaren och de lokala aktörerna skulle hjälpas åt och komplettera varandra. Aktörerna skulle bidra med sina lokala kunskaper. Forskaren skulle bidra med process- och metodstöd, lyfta fram de problem som finns och vara bollplank och bidra med teoretiska kunskaper och egna erfarenheter av utvecklingsarbete (a a, se även Wahlgren 2005).

Aktionsforskning lanserades först i USA under 1940-talet konstaterar Gunnela Westlander (1999), som i sin forskningsrapport går igenom aktionsforskningens historia och diskuterar olika typer av aktionsforskning. I sin genomgång diskuterar hon även aktionsforskarens olika roller. Aktionsforskningens syfte är enligt Westlander att hjälpa aktörerna/praktikerna att nå vissa förbättringar. Aktionsforskning enligt Lewin, som är refererad av Westlander, anges vara en parallellt pågående verksamhet och leda till uppbyggnaden av en kunskapsbas hos aktionsforskaren när hon/han agerar tillsammans med hjälpsökande klienter och praktiker. I detta avseende kan en aktionsforskare ha olika roller och uppgifter: rådgivande när det gäller handlingsalternativ, utvärderande, försöksledande om det görs experiment, och/eller han/hon kan självständigt utföra forskning för att långsiktigt nå ökad kunskap. En annan förespråkare, Chein, som också är refererad av Westlander, hävdar att aktionsforskare måste upptäcka verkligheten och söka efter bakomliggande faktorer och orsaker, och därefter informera och hjälpa till med att korrigera och eller påverka de faktorer som skapat problem. Här finns det fyra varianter av aktionsforskare: 1) Hon/han är diagnostisk, det vill säga lämnar sin analys till praktikerna för ett agerande; 2) Han/hon samverkar fortlöpande med praktikerna; 3) Han/hon följer och protokollerar händelsekedjan i det pågående projektet, och slutligen 4) hon/han experimenterar.

Som aktionsforskare har jag besökt Gagnef flera gånger under projektiden, jag har deltagit vid olika möten och studiecirkel och samverkat med projektledarna. Jag har också haft kontinuerlig e-postkontakt och telefonkontakt med dem. Jag uppmärksammade projektledarna på de punkter som bl a kom fram efter intervjuer med några av de kommunala aktörerna som hade insyn i projektet och i styrgruppen. Dessutom berättade jag om relevant forskning och även forskare att kontakta, och lämplig metod om de så önskade. Jag har från början följt och protokollerat projektet och händelsekedjan samt forskat självständigt i kunskapsyfte. Som bakgrund till min studie gjorde jag inledningsvis några intervjuer med anställda i enheterna.

## **Datainsamling**

För att söka svar på de frågor som formulerades i introduktionsavsnittet har jag använt både kvantitativa och kvalitativa metoder. Den kvantitativa delen består av bearbetning av statistiskt material som jag har skaffat mig från projektets handlingar, via olika källor på Internet, från Länsarbetsnämnden i Dalarna och i ett fall från SCB. Till den kvalitativa delen har jag använt visst material från projektet, mötesprotokollen och intervjuer med lokala aktörer.

Det är 11 personer som antingen varit delaktiga i projektet och själva suttit i styrgruppen (eller samverkansgruppen) eller haft viktiga befattningar inom kommunen samt insyn i projektets genomförande. Bland dessa finns kommunchefen och vice kommunchefen, en kommundiensteman på personalavdelningen, en representant för det lokala kommunalarbetsförbundet, SKAF, de tre projektledarna, den lokala utvärderaren, två representanter från Aktivitetscentrum och Vikariecentrum, och slutligen lokalvårdsledaren. Intervjuerna genomfördes för det mesta på deras arbetsplatser i Gagnef. I övrigt hade jag telefonsamtal med ett kommunalråd och en tjänsteman på barn- och utbildningsförvaltningen, samt kontakt per e-post med arbetsförmedlingens chef. Dessa 14 tjänstemän kommer att namnges med befattning. En del av intervjuresultaten kommer att presenteras i analysavsnittet med huvudfokus på kombinationstjänsterna och kollektivtrafiken medan resten används i andra delar av rapporten.

## **Gagnef i siffror**

Gagnefs kommun ligger i Dalarnas län, knappt tre timmar från Stockholm med tåg och byte i Borlänge.<sup>3</sup> Kommunen har drygt 10 000 invånare och en yta på 772 km. Kommunen består av tre-fyra församlingar och tätorter som ligger som

---

<sup>3</sup> Uppgifterna i detta avsnitt kommer dels från internetbaserade material på [www.dalarna.se](http://www.dalarna.se), [www.regiondalarna.se](http://www.regiondalarna.se), [www.dalaforetag.infodata.se](http://www.dalaforetag.infodata.se), [www.gagnef.se](http://www.gagnef.se), dels från Länsarbetsnämnden i Dalarna, projektansökan och tilläggsansökan till HELA-projektet från Gagnefs kommun samt SCB.



utspridda öar från varandra: Gagnef inklusive Djurås har knappt 6000 invånare, Mockfjärd har 2267 invånare, och Floda (Dala Floda) med 1823 invånare. På grund av den geografiska utspridningen saknar kommunen en naturlig centralort och ett välfungerande centrum. I stället har de fyra orterna var sitt lilla centrum. Kommunhuset ligger i Djurås, 300 meter från järnvägen mellan Mora och Stockholm. Djurås kan därför mer eller mindre räknas som den potentiella centralorten i kommunen. Förutom kommunkontoret ligger också några få butiker samt Föreningssparbankens kontor i Djurås Centrum men inga hotell eller vårdshus. De närmaste kommunerna som ligger på 20 minuters pendlingsavstånd är Leksand i norr och Borlänge i syd. Av de 7257 förvärvsarbetande år 2003 pendlade 28 procent ut över kommungränsen och merparten (63 procent) var män.<sup>4</sup> Om hänsyn tas till nattbefolkningen, det vill säga de förvärvsarbetande som har sin bostad i kommunen, blir andelen utpendlare 40 procent.<sup>5</sup> Antal bilar per 1000 invånare är 560 vilket är betydligt högre än rikets på 454. (Detta kan bero på att många använder bil i tjänsten och pendlar till grannkommunerna, min anmärkning.)<sup>6</sup> Den genomsnittliga förvärvsinkomsten år 2002 för kvinnor var 163 000 kronor (185 000 kronor för riket) och 237 000 kronor för män (257 000 kronor för riket).

En granskning av utbildningsnivån i Gagnef visar att den är lägre än rikets genomsnitt för både män och kvinnor. Däremot har kvinnor betydligt högre utbildning än män. (Gagnef kommunfakta 2005) En närmare granskning av Fakta om Dalarnas län (på [www.dalarna.se](http://www.dalarna.se)) visar att benägenheten att söka universitetsstudier är hög bland unga människor i Gagnef och särskilt bland unga kvinnor (49,4 procent jämfört med 41,9 procent för killar). En genomgång av statistiken visar också att majoriteten av utflyttare från Gagnef är kvinnor och särskilt unga kvinnor (Gagnef kommunfakta 2005). Detta kan medföra olika problem för kommunen på lång sikt, särskilt när det gäller nyrekrytering till typiska ”kvinnliga” yrken inom vård och omsorg. Problemet blir ännu påtagligare då kommunledningen redan uppmärksammat ett ointresse bland gymnasieelever att läsa omvårdnadsprogrammet. (intervju med vice kommunchef Håkan Elfving 2004-04-22).

---

<sup>4</sup> SCB (2005), Statistiska meddelanden AM 32 SM 0501, hämtad ifrån [www.scb.se](http://www.scb.se).

<sup>5</sup> Statistik från Länsarbetsnämnden i Dalarna baserad på november 2003.

<sup>6</sup> Den är också lika hög i övriga länet. Se Fakta om Dalarnas län på [www.dalarna.se](http://www.dalarna.se).

**Tabell 1.** Andel arbetslösa (i %) av arbetsför befolkning i samma åldersgrupp i Gagnef under mars 2004 och mars 2005, jämfört med länet och riket under samma period, fördelade på kön och ålderskategorier.

|  | Gagnef % |         | Dalarna % |         | Riket % |         |
|--|----------|---------|-----------|---------|---------|---------|
|  | Män      | Kvinnor | Män       | Kvinnor | Män     | Kvinnor |
| <b>Mars 2004</b>                               |          |         |           |         |         |         |
| 20-64 år                                       |          |         |           |         |         |         |
| Öppet arbetslösa plus i arbetsmarknadsåtgärder | 7        | 5       | 8         | 6       | 7       | 5       |
| Därav 20-24 år                                 | 15       | 17      | 16        | 10      | 11      | 7       |
| <b>Mars 2005</b>                               |          |         |           |         |         |         |
| 20-64 år                                       |          |         |           |         |         |         |
| Öppet arbetslösa plus i arbetsmarknadsåtgärder | 7        | 7       | 9         | 7       | 7       | 6       |
| Därav 20-24 år                                 | 10       | 16      | 17        | 12      | 11      | 8       |

Källa: Gagnef kommunfakta 2005. Bearbetad av författaren.

Tabellen ovan visar att kvinnor generellt har lägre (heltids-)arbetslöshet än män. Detta kan bero på att de oftare än män, frivilligt eller ofrivilligt, arbetar deltid, något jag återkommer till nedan. Statistiken ovan för mars 2004 och 2005 visar att kvinnor i både Gagnef, Dalarna och i riket som helhet har haft lägre andel arbetslösa än män. Under denna ettårsperiod ökar dock arbetslösheten för kvinnor i Gagnef.

Också ungdomsarbetslösheten är hög i landet men den är betydligt högre i Dalarna och Gagnef än övriga landet. Under perioden minskar arbetslösheten med fem procent för unga män och endast en procent för unga kvinnor. Särskilt viktigt att notera är att unga kvinnor i Gagnef har högre arbetslöshet än både de unga männen och än kvinnorna i övriga länet och riket som helhet vid båda tidpunkterna.

Kommunalrådet Anders Ahlgren diskuterar några tänkbara förklaringar:

Det är möjligt att fler killar sökt sig till högre studier eller genom Gagnefs projekt gått på Q-utbildningar (kvalificerade yrkesutbildningar t ex inom byggnads- eller upplevelseindustrin) och därför strukits bort som arbetslösa i båda fall. Många killar har närvarat vid Aktivitetscentrum varje morgon vilket innebär att de deltagit i olika aktiviteter, fått hjälp med att söka jobb eller fått praktikplats, gått på kompletterande utbildningar, eller helt enkelt fått ett ordinarie jobb. Tjejernas ogynnsamma situation kan till stor del bero på att långtidsvikarier minskat reellt inom den kvinnodominerade vården där många tjejer brukar jobba eller söka jobb. Däremot har det blivit allt vanligare med korttidsvikarier upp till en vecka. (telefonsamtal med Anders Ahlgren 2005-10-13).

**Tabell 2.** Arbetslösa i Gagnefs kommun 16-64 år, under november 2004, fördelade på kön, hel- och deltidsarbetslösa, samt timanställda.

|                   | Män | Kvinnor | Totalt |
|-------------------|-----|---------|--------|
| Heltidsarbetslösa | 88  | 67      | 155    |
| Deltidsarbetslösa | 11  | 90      | 101    |
| Timanställda      | 34  | 100     | 134    |
| Totalt            | 133 | 257     | 390    |

Källa: Länsarbetsnämnden i Dalarna, bearbetad av författaren.

Tabell 2 visar att arbetslösheten, särskilt deltidsarbetslösheten och timanställningarna är ett kvinnoproblem i Gagnef. Medan männen oftare än kvinnorna är heltidsarbetslösa, är kvinnorna oftare inskrivna som deltidsarbetslösa och timanställda.<sup>7</sup> Tabellen visar också att vid den ovannämnda tidpunkten hade kvinnorna nästan dubbelt så många hel- och deltidsarbetslösa samt timanställda som männen. En närmare granskning av originaltabellen i samma källa visar att de arbetslösa och timanställda kvinnorna hade generellt bättre utbildning än männen. Större andel kvinnor än män hade gymnasial och eftergymnasial utbildning, medan större andel bland männen hade förgymnasial utbildning.

Gagnef är en företagstät kommun. År 2002 var andelen sysselsatta i eget företag av förvärvsarbetande befolkning 10,6 procent, jämfört med 7,7 procent för riket (Fakta om Dalarnas län i [www.dalarna.se](http://www.dalarna.se)). Cirka hälften av företagen var inom jordbruksnäringar ([www.dalaforetag.infodata.se](http://www.dalaforetag.infodata.se)). Av dessa är många enskilda firmor med en marginell verksamhet som oftast drivs parallellt med ett ordinarie jobb, och många är inaktiva (enligt telefonsamtal med Lars Bäckman, informationsansvarig på Infodata 2005-03-30).<sup>8</sup> Det största enskilda arbetsstället i kommunen är plastindustrifabriken "Hörnel" som hade 150 anställda år 2003 ([www.dalarna.se](http://www.dalarna.se)).

<sup>7</sup> År 2002 hade 75 procent av förvärvsarbetande män 25-64 år i kommunen heltidsarbete mot 43 procent av kvinnorna i samma ålderskategori. Se Fakta om Dalarnas län i [www.dalarna.se](http://www.dalarna.se). Framställd av Länsstyrelsen i Dalarna.

<sup>8</sup> En närmare granskning av tabellerna för sysselsatta och förvärvsarbetande i Gagnef i fakta om Dalarna [www.regiondalarna.se](http://www.regiondalarna.se) visar dock att nästan alla arbetsställen inom denna bransch har 0 anställd dvs mindre än en heltidsanställd.

**Tabell 3.** Förvärvsarbetande nattbefolkning, 16 år och äldre, i Gagnef, fördelad på näringsgren, antal anställda män och kvinnor i varje gren och utpendling efter kön 2003. Kolumner 2-3 (Män och Kvinnor) avser de som har sitt arbetsställe i kommunen.

| Näringsgren                        | Män  | Kvinnor | Utpendlare<br>män | Utpendlare<br>kvinnor | Totalt |
|------------------------------------|------|---------|-------------------|-----------------------|--------|
| Jord, skog, fiske                  | 69   | 20      | 28                | 4                     | 121    |
| Tillv. Utvinning                   | 381  | 138     | 383               | 78                    | 980    |
| Energi, vatten, avfall             | 17   | 2       | 25                | 2                     | 46     |
| Bygg                               | 159  | 19      | 171               | 8                     | 357    |
| Handel,<br>kommunikation           | 134  | 120     | 320               | 146                   | 721    |
| Finans, företagstjänster           | 47   | 49      | 133               | 70                    | 299    |
| Utbildning, forskning              | 63   | 265     | 81                | 107                   | 516    |
| Vård, omsorg                       | 45   | 507     | 47                | 187                   | 786    |
| Personliga, kulturella<br>tjänster | 37   | 83      | 27                | 70                    | 217    |
| Offentlig förvaltning              | 35   | 61      | 81                | 98                    | 275    |
| Ej specificerad                    | 29   | 9       | 0                 | 1                     | 39     |
| Samtliga näringsgrenar             | 1016 | 1273    | 1296              | 771                   | 4357   |

Källa: Länsarbetsnämnden i Dalarna.

**Tabell 4.** Förvärvsarbetande dagbefolkning, 16 år och äldre, i Gagnef, fördelad på näringsgren, antal anställda män och kvinnor i varje gren och inpendlare efter kön 2003.

| Näringsgren                        | Män  | Kvinnor | Inpendlare<br>män | Inpendlare<br>kvinnor | Totalt |
|------------------------------------|------|---------|-------------------|-----------------------|--------|
| Jord, skog, fiske                  | 69   | 20      | 3                 | 0                     | 92     |
| Tillv. Utvinning                   | 381  | 138     | 166               | 33                    | 718    |
| Energi, vatten, avfall             | 17   | 2       | 4                 | 1                     | 24     |
| Bygg                               | 159  | 19      | 65                | 3                     | 246    |
| Handel,<br>kommunikation           | 134  | 120     | 44                | 26                    | 324    |
| Finans,<br>företagstjänster        | 47   | 49      | 27                | 12                    | 135    |
| Utbildning, forskning              | 63   | 265     | 17                | 44                    | 389    |
| Vård, omsorg                       | 45   | 507     | 31                | 80                    | 663    |
| Personliga, kulturella<br>tjänster | 37   | 83      | 10                | 12                    | 142    |
| Offentlig förvaltning              | 35   | 61      | 12                | 21                    | 129    |
| Ej specificerad                    | 29   | 9       | 0                 | 0                     | 38     |
| Samtliga<br>näringsgrenar          | 1016 | 1273    | 379               | 232                   | 2900   |

Källa: Länsarbetsnämnden i Dalarna.

Som framgår av tabeller 3 och 4 har antalet förvärvsarbetande i kommunen varit totalt 7257 personer år 2003. Majoriteten av dem (60 procent) har varit nattbefolkning, dvs de har haft sin bostad i kommunen och antingen jobbat i själva kommunen eller i andra kommuner. En närmare granskning av båda tabellerna visar att den största näringen i kommunen är Tillverkning och utvinning med drygt 23 procent av det totala antalet anställda. På andra och tredje plats kommer Vård och omsorg (20 procent) och Handel (14 procent), följda av Utbildning och forskning (12 procent). En jämförelse på riksnivå visar att näringsgrenarna Tillverkning, Vård och omsorg, Utbildning och forskning, Byggindustri, och Jordbruk är proportionellt större eller mycket större i Gagnef än det som gäller för landet. Däremot är näringsgrenarna Handel, Finansiell verksamhet, Offentlig förvaltning, samt Personliga och kulturella tjänster mindre eller mycket mindre än det som gäller för landet. Situationen för de övriga näringarna är densamma för både landet och Gagnef (Gagnef kommunfakta 2005). Näringslivsstrukturen i Gagnef är med andra ord förhållandevis mer ensidig jämfört med riket i helhet.

Tabellerna visar också att näringslivsstrukturen är könssegregerad i Gagnef både för dag- och nattbefolkningen. När det gäller nattbefolkningen är en övervägande majoritet av de förvärvsarbetande inom Utbildning och forskning, Vård och omsorg, Offentlig förvaltning och Personliga och kulturella tjänster kvinnor. Störst andel kvinnor har Vård och omsorg med 88 procent. Däremot är majoriteten av de förvärvsarbetande i Jordbruk, Tillverkning och utvinning, Handel, Energi, Finans och Byggverksamhet män. Störst andel män med 92 procent finns i Byggverksamhet. Samma mönster gäller dagbefolkningen, alltså de som har sin arbetsplats i Gagnef och antingen bor där eller pendlar in från andra kommuner. Sammantaget kan man konstatera att kvinnor och män i Gagnef befinner sig inom skilda näringsgrenar och därmed skilda arbetsställen.

Som framgår av tabellerna är antal inpendlare från andra kommuner betydligt mindre än utpendlare från Gagnef. Utpendlarstatistiken har dessutom en klar mansprofil. 63 procent av utpendlarna består av män och de befinner sig i huvudsak i de mansdominerade grenarna (speciellt inom Tillverkning och Handel). De (relativt få) kvinnor som utpendlar finns också ganska ofta inom de mansdominerade näringsgrenarna Tillverkning, Finans och Handel men också inom de kvinnodominerade grenarna som Vård, Utbildning, Personliga och kulturella tjänster och Offentlig förvaltning.

Kvinnorna i Gagnef är med andra ord betydligt mer platsbundna än männen. De senare har ofta sina arbetsplatser utanför den egna kommungränsen och kör, kanske med familjens bil, till och från jobbet (se även Hedberg 2005, om skillnader mellan män och kvinnor och pendling till och från jobbet).

## Bakgrund till HELA-projektet i Gagnef

Befolkningen i Gagnefs kommun har minskat med 500 personer de senaste tio åren. Många kommer dessutom inom en snar framtid att gå i pension, men det finns ingen successiv generationsväxling. Arbetslösheten och särskilt deltidslösheten och timanställningarna i kommunen har huvudsakligen en kvinno-profil. År 2003 var 757 personer inskrivna på arbetsförmedlingen av vilka 57 procent var kvinnor. Av 247 timanställda i kommunen under samma år var också 81 procent kvinnor (Ansökan till HELA-projektet 2003-06-24). Arbetsmarknaden är könsuppdelad: män jobbar till största delen inom industrin medan kvinnor jobbar inom de kommunala verksamheterna vård och omsorg, barnomsorg, lokalvård, kost och skola (Redovisning av förstudien till HELA-projektet 2003). I och med strukturomvandlingen inom näringslivet det senaste årtiondet har många jobb inom träindustrin försvunnit, många nya har tillkommit inom high-tech-företag, och utpendlingen till grannkommunerna har blivit allt vanligare (Ansökan om förstudie till HELA-projektet 2002-11-06). Kommunen, som är den största arbetsgivaren, har en majoritet kvinnliga anställda och många av dem hänvisas till deltidarbete. Detta medför, enligt ansökan, svårigheter för individerna att klara sin egen försörjning. Detta gör det också svårt att rekrytera ungdomar och män till omvårdnadsyrken för de söker heltidsjobb.<sup>9</sup> Konsekvensen blir att de flyttar till andra kommuner. Ytterligare en konsekvens blir att de ordinarie anställda kvinnorna blir för tungt belastade och ohälsan kommer att öka bland dem om man inte lyckas locka män till sådana yrken. (Se Ansökan till HELA-projektet 2003-06-24.)

Ytterligare ett stort problem som uppmärksammades i ansökan till HELA-projektet var kommunens stora yta och till följd av det de långa avstånden och de dåliga kommunikationsmöjligheterna (dvs den dåligt fungerande kollektivtrafiken). Dessa tillsammans med organisationen, arbetstider, och arbetsfördelningen inom familjen medförde svårighet att arbeta heltid, framgick av ansökan. Även om man har tillgång till bil, används den oftast av den som pendlar till grannkommunerna. Den som är kvar har därför begränsade möjligheter att förflytta sig.<sup>10</sup> Därför föreslog man förändringar av arbetsstrukturer, arbetsuppgifter och yrkesroller som skulle leda till heltidstjänster, särskilt inom yrkesområdena kost och lokalvård som bedömdes vara i störst behov. Alla dessa

---

<sup>9</sup> Om detta är en myt eller en sanning med modifikation är intressant att studera närmare. Projektets slutrapport 2005 visar att några män ändå har rekryterats som timanställda inom yrkena.

<sup>10</sup> Sannolikt används bilen av mannen eftersom han tjänar mest i hushållet, han utpendlar i större utsträckning till grannkommunerna, och många av de mansdominerade industrijobben ligger i grannkommuner dit många förvärvsarbetande män pendlar till dagligen (se tabeller 3 och 4).

förändringar skulle dessutom ske inom ett begränsat geografiskt område, antingen den egna arbetsplatsen eller i ett närområde (a a).

### Vad visade förstudien?

Under perioden 2002-12-01 t o m 2003-02-28 genomförde den ena projektledaren, Lena Burman, för projektets räkning en förstudie inklusive en kartläggning av företag i Gagnef. Redovisning av förstudien (2003) visade att deltidsarbete var vanligast inom den offentliga sektorn och handeln. Handeln uttryckte på tidigt stadium stor osäkerhet och problem med att delta.<sup>11</sup> Återstod gjorde då den offentliga sektorn och mer specifikt de fyra nedanstående enheterna.

**Tabell 5.** Antal hel- och deltidsarbetande inom kommunens enheter vid tiden för förstudien 2003.

| Enhet         | Heltid  |     | Deltid  |       | Totalt |
|---------------|---------|-----|---------|-------|--------|
|               | Kvinnor | Män | Kvinnor | Män   |        |
| Vård - omsorg | 76      | 15  | 304     | 12    | 407    |
| Kost          | 4       | 0   | 41      | 0     | 45     |
| Lokalvård     | 9       | 0   | 18      | 0     | 27     |
| Barnomsorgen  | 19      | 0   | 29,5    | 0     | Ca 50  |
| Totalt        | 108     | 15  | 393     | 12    | 529    |
|               |         |     | (97 %)  | (3 %) |        |

Källa: Redovisning av förstudien till HELA-projektet 2003. Bearbetad av författaren.

Tabellen visar en klar bild av problemet inom de fyra kommunenheterna, som nästan uteslutande hade kvinnor anställda. 77 procent av alla anställda inom dessa enheter var deltidsarbetande och nästan alla (97 procent) var kvinnor. Anställda män saknades helt i kost, lokalvård och barnomsorg. Inom lokalvård och kost arbetade en stor majoritet deltid. Det fanns stora problem med deltidsarbetslöshet i de ovan redovisade enheterna. Projektledningen föreslog därför i förstudien att dessa områden hade störst behov och möjlighet att genomföra projektet. Vård- och omsorg hade i för sig också behov av åtgärder men de hade många projekt på gång och arbetade bl a med att utveckla olika arbetstidsmodeller. Deras motivation var därför låg. Likadant var det med barnomsorgen som hade egna projekt och i utgångsläget inte hade några större problem. Både de kommunala verksamheterna kost och lokalvård och det kommunala facket visade intresse av att delta i projektet (se även Ansökan från 2003-06-24).

<sup>11</sup> Ett problem inom den regionala Handelssektorn är de stora regioncentra Borlänge och Falun som drar allt fler kunder och klienter till sig. Detta anges ha påverkat handel negativt i de små kommunerna och varit bidragande faktor till ökade deltidsarbeten inom denna sektor i kommunerna. Annan faktor är den ökade handeln via Internet (se Zampoukos 2004).

Förstudien visade att man behövde genomföra förändringar för att skapa heltidstjänster eller nå ökad tjänstgöringsgrad inom olika enskilda yrken. Detta skulle ske genom att arbetsstrukturer, arbetsuppgifter och yrkesroller förändrades. Kombinationstjänster framstod som tänkbara lösningar och dessa skulle skapas i samverkan mellan offentlig och privat sektor i kommunen (Ansökan 2003-06-24 och Tilläggsansökan 2003-11-24). I detta syfte verkade man för att vidareutveckla Vikariecentrum, som hade startat sin verksamhet ett år tidigare. Projektet beviljades tillägg från Arbetsmiljöverket för just detta ändamål.<sup>12</sup>

### **De ursprungliga målen och resultaten**

De målsättningar som projektet skulle jobba mot var följande: Nya kombinations-tjänster skulle skapas; minst fem män skulle pröva kvinnodominerande arbeten; deltidsarbetslösheten skulle minska med 50 procent; minst 70 procent av deltagarna skulle vara nöjda med utvecklingen efter avslutat projekt; attitydförändringar skulle nås på de fem arbetsplatser som deltog i projektet; minst fem arbetsplatser skulle förändra sin organisation och struktur; minst 50 procent av dem som deltog i projektet skulle uppge att delaktighet och yrkesstoltheten hade ökat, och man skulle slutligen skapa förutsättningar för samverkan mellan privat- och offentlig sektor genom att vidareutveckla Vikariecentrum. Målen skulle nås genom att skapa delaktighet hos deltagarna själva och därigenom få fram nya idéer och förslag till lösningar.

De förväntade resultaten på kort sikt var att utveckla modeller som underlättade kombinationstjänster i samverkan mellan privat- och offentlig sektor, arbetsbyten, kompetensutveckling, ökad tjänstgöringsgrad och rekrytering, samt ökat samarbete mellan arbetsförmedlingen, facket, försäkringskassan, privata och offentliga arbetsgivare, för att skapa ett flexiblare och effektivare arbetsliv. De förväntade resultaten på lång sikt var ökade möjligheten för män att pröva typiskt kvinnliga yrken och för kvinnor att pröva typiskt manliga. Man skulle också skapa möjligheter att arbeta inom flera yrkesområden och över sektorsgränser, och genom kombinationstjänster skulle möjligheten för ungdomar att få heltidsjobb öka. Ytterligare resultat på lång sikt var ökad status på offentliga sektorns yrken genom koppling till den privata sektorn samt att man skulle kunna matcha deltidsarbetssökande mot lediga arbeten. Slutligen skulle man utveckla nya yrkesroller, öka flexibiliteten i arbetslivet, minska deltidsarbetslösheten och ohälsotalen, samt skapa förutsättningar för kooperativ eller egenföretagande.<sup>13</sup>

Projektledningen delade från början in projektet i olika faser, som ibland gick in i varandra när det gäller tidpunkten.<sup>14</sup> Fas ett och fas två genomfördes t ex parallellt och fas fem, uppföljning, utvärdering, påverkan och spridning, pågick

---

<sup>12</sup> Minnesanteckningar från styrgruppsmöte 2004-01-28.

<sup>13</sup> Ansökan 2003-06-24 och tilläggsansökan 2003-11-24 samt Slutrapport 2005.

<sup>14</sup> Se bl a Ansökan 2003-06-24 och tilläggsansökan 2003-11-24.



kontinuerligt från projektets startdatum. I startfasen genomfördes en mängd informationsinsatser för att förankra det hos berörda grupper, något som fortsatte ända till år 2004. Under fas 2 (förberedelsefasen) planerades ett antal studiebesök, intervjuer, föreläsningar och besök på arbetsplatser. Jag kom in som aktionsforskare i projektet under denna fas. De planerade aktiviteterna genomfördes under Genomförandefasen, parallellt med en infasning i ordinarie verksamheter. I slutfasen (fas 5) skulle en slutgiltig uppföljning, utvärdering, påverkan och resultatspridning ske.<sup>15</sup> Projektet anlätade en lokal utvärderare som från startdatum följde projektet samt intervjuade deltagare och personal.<sup>16</sup>

## **Projektets olika problem**

### *Projektledarens avhopp*

Av projektets olika handlingar framgår att detta från början hade ett delat ledarskap mellan Lena Burman och John Quick.<sup>17</sup> Medan den ena projektledaren, Lena Burman, drev projektet på plats och mest tog hand om de lokala aktiviteterna och kontakterna, skötte den andra projektledaren, John Quick, kontakterna med HELA-sekretariatet, Arbetsmiljöverket samt myndigheter och organisationer på regional nivå. Projektet hade redan från starten (hösten 2003) olika slags problem att handskas med. Det fanns, som framgår ovan, många goda och ambitiösa målsättningar och områden att jobba med i projektet. Detta konstaterades av många både inom projektet och kommunen, samtidigt som många andra bedömde det vara både orimligt och orealistiskt att tro att man skulle kunna uppnå så mycket på så kort tid.<sup>18</sup> Lena Burman valde att lämna sin tjänst sommaren 2004 under genomförandefasen på grund av en rad intressekonflikter.<sup>19</sup>

### *Passiv styrgrupp*

Ytterligare ett problem för projektet var styrgruppen som av den andra projektledaren, John Quick, bedömdes som icke-funktionell och passiv redan innan Lena Burmans avhopp och även efteråt.<sup>20</sup> Den bestod av representanter för de parter

---

<sup>15</sup> Gagnefs framtida arbetsmarknad. Internt papper från HELA-projektet 2004-10-27.

<sup>16</sup> Slutrapport 2005. Han deltog också i många möten och aktiviteter.

<sup>17</sup> Se bland annat Ansökningarna till HELA-projektet 2002-11-06 och 2003-06-24, Tilläggsansökan 2003-11-24, PM från HELA-projektet 2003-08-20 och 2003-11-27.

<sup>18</sup> Näslund, G (2005), Underlag för utvärdering av HELA-projektet. Senaste version, Maj 2005, Gagnef. Se även Göran Näslunds rapport "Uppdraget som extern uppföljare/utvärderare" bilaga nr 15 till slutrapporten, juni 2005.

<sup>19</sup> E-postintervju med Lena Burman 2004-11-04. I intervjun berättar hon vidare att kommunledningens ekonomiska bekymmer var orealistiska och projektpengarna kunde nyttjas på ett bättre sätt.

<sup>20</sup> Protokoll för styrgruppsmöte 2004-06-23, samt intervju med John Quick 2004-12-17. Detta framgår också tydligt av utvärderaren Göran Näslunds rapport "Uppdraget som extern uppföljare/utvärderare", bilaga nr 15 till slutrapporten, juni 2005.

som ingick i projektet (kommunen, arbetsförmedlingen, försäkringskassan, SKAF och företagen) samt ekonomiansvarig. Styrgruppen träffades ca en gång i månaden och hade till uppgift att påverka de omständigheter som hindrade de deltidsarbetande som ville arbeta mer. Styrgruppen, som egentligen skulle hjälpa projektledaren att förankra projektets målsättningar i olika förvaltningar, gjorde mycket litet och tog inga egna initiativ för att driva fram frågorna, menar den lokala utvärderaren (intervju med Göran Näslund 2004-12-17). John Quick ersatte styrgruppen med en samverkansgrupp (arbetsmarknadsnämnd) under sommaren 2004. John Quick berättar så här om anledningarna till detta:

Det fungerade inte riktigt. Man kom inte på mötena. Några kom aldrig på mötena. De var passiva och hade inga idéer med sig på styrgruppen. Samtidigt fanns det en styrgrupp för Aktivitetscentrum och Vikariecentrum vardera. Det fanns med andra ord tre olika styrgrupper i olika samarbetsformer. Det gick mycket tid åt att prata om saker som lappade över varandra. Man pratade om samma sak vid olika möten.<sup>21</sup>

#### *Arbetsförmedlingens medfinansiering*

Ständiga ekonomiska problem och svårigheter med finansieringen var också en källa till oro för projektet redan från början. Av HELA-projektets PM (2003-08-20) framgår att projektet blev finansierat av HELA-projektet i samarbete med kommunen och att arbetsförmedlingen skulle bistå med ytterligare drygt 1.4 miljoner kronor. Denna summa motsvarade kostnaderna för arbetsförmedlingen att välja ut deltids- och heltidsarbetslösa och skriva in dem i projektet.<sup>22</sup> Arbetsförmedlingen förverkligade aldrig sitt löfte, något som satte projektet i kläm redan under Lena Burmans tid. Enligt projektledarna Burman och Quick slarvade arbetsförmedlingen med att skriva in tillräckligt många deltagare och därmed betala sin del av budgeten. Projektet fick därmed röra sig med mindre pengar.

För att kunna fortsätta projektet efter Lena Burmans avgång tvingades den återstående ledaren (John Quick) förlänga projektet och bad arbetsförmedlingen att förlänga tiden för sin medfinansiering. Quick uppger att han vid upprepade tillfällen tog upp saken med arbetsförmedlingen, Länsarbetsnämnden och HELA-projektet.

Arbetsförmedlingen å sin sida menade att det från början var otydligt vilken målgrupp som skulle ingå i projektet och vilka aktiviteter som skulle bedrivas. Arbetsförmedlingens chef Gunilla Ström menar dessutom att hon meddelat redan från början att arbetsförmedlingen inte hade några ekonomiska möjligheter att bidra med aktivitetsstöd. De fick därmed begränsa sig till deltagare som redan

---

<sup>21</sup> Intervju med John Quick 2004-12-17.

<sup>22</sup> A a.

hade aktivitetsstöd eftersom de deltog i ett arbetsmarknadspolitiskt program och som kunde ingå i projektet.<sup>23</sup>

### **Den reviderade projektplanen, genomförandet och resultaten**

Större delen av detta avsnitt bygger på projektets slutrapport (2005) som innehåller konkret information om de genomförda aktiviteterna och förväntade resultaten. Av denna rapport framgår att projektets genomförandefas kom i gång på riktigt med två-tre månaders försening, under hösten 2004. Det var också då en ersättare till Lena Burman utsågs och ledarskapet delades mellan Margareta Gustafsson och John Quick. Den ursprungliga projektplanen reviderades också och den gamla styrgruppen ersattes som ovan nämnts av en samverkansgrupp bestående av kommunledningen, länsarbetsnämnden, arbetsförmedlingen, försäkringskassan, företagen och facken. De olika parterna önskade, i en undersökning sommaren 2004, också inkludera den kommunala omvårdnadssektorn i projektet samtidigt som de ställde krav på att projektet skulle bli ytterligare koncentrerat/strukturerat.<sup>24</sup> Den nya projektledningen insåg att en del av de ursprungliga målen inte kunde uppnås och projektet anpassades till de nya förutsättningarna; bl a koncentrerades genomförandefasen till fem utvecklingsområden och ett antal delmålsättningar.

Inom området *Jämställdhet* hade man delmålen att utveckla metoder för att få fler män men också ungdomar att pröva arbeten inom vård, lokalvård och kost.<sup>25</sup> Samtidigt skulle man diskutera åtgärder för att höja statusen på yrken inom dessa enheter, särskilt genom diskussioner kring "senior-support".<sup>26</sup> Slutligen skulle man fullfölja studiecirkeln "Att välja glädje" med material av Kaj Pollack.<sup>27</sup> För att uppnå målen ordnade man informationsträffar, gruppaktiviteter och erbjöd praktik/pröva på-tillfällen. Totalt 58 personer (25 män, 33 kvinnor) deltog i aktiviteterna varav 20 ungdomar (11 pojkar, nio flickor). Man försökte dessutom locka fler att praktisera/pröva på inom lokalvård, vård/personlig assistent och kost. Inom lokalvården började tre män och en kvinna praktisera. Två av männen fick timanställning. Tre män lockades vidare att praktisera inom vård/personlig

---

<sup>23</sup> E-post från Gunilla Ström 2005-10-06.

<sup>24</sup> Redan under styrgruppsmötet 2004-04-20 började projektledarna med dokumentet "Förslag till disposition" för att sätta fart på en förändring av de gamla planerna. Detta reviderades så småningom och blev den slutgiltiga planen som projektet jobbade med under resten av tiden enligt slutrapporten 2005.

<sup>25</sup> Männen skulle inte för denna skull särbehandlas positivt när det gäller ingångslön. Undantag är arbetslivserfarenhet då de som har längre arbetslivserfarenhet får bättre ingångslön (Intervju med Irene Gruhst, personalavdelning 2004-10-28).

<sup>26</sup> Senior-support är en benämning på yrket vårdbiträde men med något större befogenheter. (Intervju med Margareta Gustafsson 2004-10-28)

<sup>27</sup> Studiecirkeln var baserad på bok, videoband, föreläsningar och diskussioner. Den skulle ge förutsättningar för förändrade attityder, ökat självförtroende och att få människor tänka i nya banor (Telefonsamtal med John Quick 2005-10-06).

assistent och inom kost rekryterades två personer (en man och en kvinna). När det gällde senior-support presenterades förslaget för socialnämnden som i sin tur ställde sig positiv till idén. Studiecirkeln ”Att välja glädje” genomfördes som planerat liksom de av Lena Burman planerade föreläsningarna om pensions-systemet. De senare anordnades i samarbete med Försäkringskassan, Folksam och Föreningssparbanken. Kommunens personalavdelning föreläste vidare om nya semesterregler och kvoter. SKAF föreläste om rättigheter och skyldigheter. För att höja statusen på yrkena påbörjades ett arbete tillsammans med verksamhetscheferna för kost, lokalvård och vård och omsorg som syftade till att ta fram ett underlag för sammanställning av en folder. Foldern ska beskriva de olika yrkesområdena på 2000-talet och påvisa utbildningskrav, utbildningsvägar, kompetensutvecklingsmöjligheter inom yrket, arbetets innehåll och utveckling samt möjliga karriärvägar.

Inom området *Arbetsmarknad* hade man delmålen att försöka utveckla en organisationsmodell som underlättade kombinationstjänster och jobbrota-tion, det vill säga att jobba över yrkesgränser. Samarbetet mellan Gagnefs kommun, arbetsförmedlingen, försäkringskassan, SKAF och företagen skulle dessutom vidareutvecklas, exempelvis genom FINSAM.<sup>28</sup> Man skulle också validera yrkeskunskaper hos de anställda. En enkätundersökning genomfördes inom den kommunala organisationen. De deltidsarbetande blev tillfrågade om önskad tjänstgöringsgrad och svaren ska utgöra underlag för diskussion om kombinationstjänster.<sup>29</sup> Ett diskussionsunderlag med förslag till organisationsmodeller som underlättar kombinationstjänster och jobbrota-tion togs fram. Frågorna diskuterades i kommunens ledningsgrupp men ännu har inget konkret resultat uppnåtts. Samarbetet med de olika parterna inom arbetsmarknadsnämnden ska ytterligare stärkas. I Gagnefs kommun vill man att arbetsmarknadsnämnden ska få en mera strategisk roll och utvecklas vidare. Validering av yrkeskunskaper ska användas för att skapa förutsättningar för ökad tjänstgöringsgrad och underlätta övergång från ett yrke till annat. Länsarbetsnämnden har tagit initiativ till ett regionalt Valideringscentrum för yrkeskunskaper (startade hösten 2005) i vilket Gagnefs kommun har aktiv del.

När det gäller området *Arbetsorganisation* avsåg man att skapa en pool med spetskompetens inom psykiatri, demens och vård i livets slutskede som kunde verka i hela kommunen. Under hösten 2004 och våren 2005 skapades en pool av

---

<sup>28</sup> FINSAM står för Finansiell samordning vilket också innebär samverkan mellan kommunen, försäkringskassan, länsarbetsnämnden och landstinget. Målgruppen är människor som har behov som ska lösas genom samverkan av olika parter (Telefonintervju med John Quick 2005-10-06).

<sup>29</sup> Enkäten skickades under november 2004 till Ekonomiavdelningen, Kost, Vård och omsorg, Fastighet (troligen städ), samt Barn och utbildning. 41 deltidsarbetande inom områdena skrev att de ville gå upp i arbetstimmar varav merparten (32) ville ha heltid. De fick också information i enkäten om hur och var de kommande kombinationstjänsterna skulle skapas (Se bilaga 8 i slutrapporten juni 2005).

15 undersköterskor varav de flesta deltidsarbetslösa. De utbildades efter de planerade målsättningarna att hjälpa de äldre att kunna bo kvar hemma och få kvalitativt bra omvårdnad av kompetent personal. De ska fungera som mentor och handledare för övriga personal inom hemvården som annars saknar denna utbildning. Detta kan på sikt öka möjligheten för ökad arbetstid och ses som en bra utgångspunkt för fortsatt arbete med att utveckla hemsjukvården i samverkan med landstinget. Personalpool inom LSS-verksamheten med särskild kompetens har skapats.<sup>30</sup> Poolen kan, förutom att förstärka med specialkompetens, även utgöra en vikariepool. Poolen startade med heltidstjänster för att utifrån behov kunna utvecklas till att omfatta sex heltider.

Inom området *Kompetensutveckling* skulle man satsa på kompetensutveckling av undersköterskor i syfte att skapa en pool med spetskompetens. Ett ytterligare delmål var att bredda kompetensen för ekonomibiträden med delar av kokerskompetensen. Tanken var att utveckla en generell modell för kompetensutveckling på arbetsmarknaden. Behovet av personal inom vård och omsorg i framtiden motiverar att utveckla modeller för arbetsförlagd utbildning, särskilt när en stor del av personalen, trots lång arbetslivserfarenhet, saknar relevant utbildning inom sitt yrkesområde. Valideringen ansågs vara viktig i detta sammanhang. De anställda inom vård och omsorg, som nästan uteslutande är kvinnor, erbjöds en flexibel utbildning som skapades utifrån de studerandes villkor, efter individuella planer och utifrån varje individs förutsättningar, önskemål och behov. Detta välkomnades av personalen som annars inte kände sig som en prioriterad grupp. Under vinter 2004-2005 planerades och genomfördes kompetensutveckling för åtta ekonomibiträden, varav en man, vilka samtliga var deltidsarbetslösa. De fick delar av kokerskompetensen. Deltagarna var mycket nöjda. Utbildningen ledde enligt projektets slutrapport till att arbetsplatserna inom kostorganisationen blivit mindre sårbara framöver eftersom det finns fler kompetenta ekonomibiträden som kan ta över kokerskornas uppgifter vid eventuell sjukfrånvaro t ex.

Slutligen, när det gäller delmål som formulerats i *Tilläggsansökan* och för *Spridning och påverkan* skulle man utveckla Vikariecentrum. Detta för att öka samverkan mellan privat och offentlig sektor i syfte att skapa ökade möjligheter till kombinationstjänster, samt att effektivisera tekniken för matchning av lediga korttidsvikariat. En enkel plan och modell upprättades för spridning och påverkan med frågeorden När? Var? Hur? Till vem? Av de deltidsarbetslösa som anmält sig till Vikariecentrum har nästan 50 sagt att de vill arbeta i kombinationstjänster. Idag (uppgift från våren 2005) arbetar 18 personer i kombinationstjänster varav åtta i kombination mellan privat och offentlig sektor. Undersökning pågår för att

---

<sup>30</sup> LSS står för Lag om Stöd och Service till vissa funktionshindrade. (Telefonsamtal med John Quick 2005-10-06). För vidare information om LSS se Socialstyrelsens hemsida [www.sos.se](http://www.sos.se).

se vilka fler företag som kan erbjuda deltidsanställningar och därmed skapa möjligheter för ytterligare kombinationer.<sup>31</sup> För att effektivisera Vikariecentrum i matchningen av lediga korttidsvikariat har dataprogram specialkonstruerats. Detta för att smidigt kunna mäkla korttidsvikariat, ca 150 per månad.

Spridning och påverkan har enligt slutrapporten skett enligt de fem ovan nämnda frågeorden fortlöpande under hela projektiden, på olika platser och vid olika tillfällen, både skriftligt och muntligt. Utöver olika deltagargrupper har information också delgetts andra kommuner i både Dalarna och utanför länet, Länsstyrelsen och Länsarbetsnämnden, parter i Arbetsmarknadsnämnden, samt Högskolorna Dalarna och Chalmers och Huddinge sjukhus.

## Möjligheter och hinder

I detta avsnitt analyseras vilka möjligheter och hinder som projektet ”Den framtida arbetsmarknaden i Gagnef” stötte på. Avsnittet bygger huvudsakligen på individuella intervjuer med några lokala aktörer som hade/har viktiga roller och funktioner inom kommunen, i projektet och i styrgruppen. En del av intervjuerna genomfördes under vinter och vår 2004, dvs under tiden före omstrukturering av projektet, medan resten gjordes under hösten 2004 och efter omstruktureringen.

### **Kombinationstjänster är en möjlighet**

Kommunledningen insåg redan tidigt att de inte hade råd att skapa heltidstjänster åt alla deltidsarbetslösa som så önskade (intervju med Håkan Elfving, vice kommunchef 2004-04-22). Detta trots att ledningen var positiv till idén om önskad arbetstid eller heltidstjänster (Intervju med kommunchef Bertil Stoltz 2004-04-20). Den bästa alternativa lösningen på deltidsarbetslösheten, som kommunledningen, projektledarna och de deltidsarbetslösa enades om, var kombinationstjänster. Denna modell medför låga kostnader för kommunen jämfört med andra alternativ enligt aktörernas bedömning. I kommunen fanns redan vid starten av projektet några kombinationstjänster mellan kost och lokalvård. Dessa bedömdes dock vara yrken som slet på kroppen.<sup>32</sup> Projektledaren Lena Burman ansåg emellertid att kombinationstjänster skulle kunna ha hälsofrämjande effekter för vissa yrkesgrupper. Om ett tungt deltidsjobb kombinerades med ett lättare deltidsjobb skulle man kunna återhämta sig (intervju med Lena Burman 2004-02-23).

---

<sup>31</sup> En viktig uppgift som Vikariecentrum har är att de slussar in arbetssökande och deltidsarbetande (till och med de som jobbar över 80 procent) in i vikariejobb som de önskar att få. De matchar dessutom ihop arbetsgivares och arbetssökandes önskemål så att rätt person hamnar på rätt arbetsplats (Intervju med Camilla Gråbo, Vikariecentrum 2004-10-27).

<sup>32</sup> Detta framgår av projekthandlingen ”Sammanställning av åsikter från deltagare” 2004-01-23 och dess bilaga ”Mina egna reflektioner och iakttagelser”.

Det bestämdes att kombinationstjänsterna skulle skapas inom de egna kommungränserna och inte utanför.<sup>33</sup> Ett problem var dock brist på vikarier, något som emellertid skulle kunna lösas genom pooltjänster som ordnades av bemanningsföretag, enligt Lena Burman (intervju 2004-01-22). Vid en senare e-postintervju (2004-11-04) tillägger hon dock att möjligheterna är väldigt många om man ger personal fler kompetenser som t ex vaktmästeri, kost, mm och att detta skulle lösa vikariefrågan.<sup>34</sup> Kommunchefens alternativ var att kombinera två deltidanställningar, något som enligt honom var det bästa alternativet för kommunen:

Vi startar på två deltidanställningar som vi slår ihop. Det får inte kosta mer. Det ska inte belasta oss så mycket med nya kostnader. Vi är redan pressade av vår statsmakt. (Bertil Stoltz, Kommunchef, 2004-04-20)

Kommunchefens bekymmer med extra kostnader förklaras av projektledaren Margareta Gustafsson på följande sätt:

Eftersom vi är olika förvaltningar då blir det två organisationer, chefer och förvaltningar. T ex, jobbar man 50 procent deltid inom vård och 50 procent deltid inom lokalvård, kommer det att kosta mer då man har två av allting: två personalmöten, två samtal, två olika lönesättningar etc. Allt blir dubblerat. Därför måste vi hitta en enklare organisationsform som är flexibel men inte kostar mer än dagens utfall (Margareta Gustafsson 2004-10-28)

En ytterligare fråga i sammanhanget var vilka tjänster som skulle slås ihop. Under projektet gång kom många intressanta idéer från olika håll om kombinationstjänster som skulle kunna skapas inom den egna kommunen: industrijobb kombinerat med vård och omsorg, eller vård och omsorg med kooperativ eller egenföretagande, för att nämna några exempel. Vice kommunchefen, Håkan Elfving, tyckte t ex att man kunde använda medel till kompetensutveckling för att skapa kombinationstjänster. Hans idé var arbetsrotation, och han menade att arbete inom vård, lokalvård och kost skulle öka personalens rörlighet men också deras kompetensutveckling (intervju med Håkan Elfving, 2004-04-22). Idén var dock enligt Elfving svår att genomföra på grund av hög ålder i organisationen, något som innebar att många var försiktiga och lite konservativa. Denna idé skulle också strida mot kommunchefens önskan om att slå ihop två deltidstjänster.

---

<sup>33</sup> Detta beror möjligen på främst kvinnors problem med att pendla till närliggande kommuner.

<sup>34</sup> De deltidarbetande inom de kommunala enheterna fick dock under hösten 2004 informationsblad om kombinationsmöjligheterna där det stod: "Kombinationstjänst innebär att du arbetar inom olika verksamhetsområden. Det kan också innebära att du arbetar inom olika geografiska områden. Här ges ett exempel på hur det skulle kunna se ut: En vaktmästare arbetar 50 procent i Djurås och 50 procent inom vården i Mockfjärd och får med detta en fast anställning om 100 procent". Se i bilaga 8 i slutrapporten, juni 2005.

I projektet efterfrågades jobbrotation av flera av de inblandade och man föreslog en kombination av flera yrken för att förhoppningsvis minska sjuk-skrivningarna, något som framkom i en sammanställning av åsikter från deltagare (2004-01-23). Av denna sammanställning framgick också att den allmänna opinionen bland projektdeltagare var för jobbrotation och arbete över yrkesrollsgränser. De gav bl a följande förslag för att skapa kombinationstjänster:

- Kombination mellan kost och lokalvård (som fanns redan vid projektstarten).
- Kombination mellan kost och barnomsorgen eller lokalvård och barnomsorgen.
- Kombination mellan kost och vård.
- Kombination med en barnstuga som i sin tur är kombinerad med ekologisk odling på samma plats och i kooperativ regi.
- Kombinera administration med kost, alternativt med lokalvård, vaktmästeri eller annat.
- Taxin kör bara maten. Kan detta kombineras med något annat?
- Samordna kosten mellan olika enheter för att öka tjänstgöringsgraden.
- Andra arbetsuppgifter inom ett och samma geografiska område, t ex se om skolan genom en inventering kan erbjuda nya arbetsuppgifter.

En annan sammanställning, av idéer och åsikter från lokalvårdsverksamheten (Bilaga till Protokoll för styrgruppsmöte 2004-05-25), visade att de deltidsanställda var positiva till kombinationstjänster; de tyckte att det var ett sätt att få yrket mer omväxlande och intressant. Dessutom gav de förslag på att man kunde kombinera tjänster såsom sjuktransport, tekniker, turistbyråpersonal, vaktmästare, industriarbete, barnomsorgen, trädgårdsskötsel, och köra post.

Andra förslag som kom fram vid intervjuer med aktörerna var kombination med industrijobb (intervju med Lena Burman 2004-01-22) eller att lägga internposten till en lokalvårdare eller eventuellt kombinera med vaktmästeri (intervju med lokalvårdsledaren Inga-lis Wigander 2004-04-20).

Den lokala utvärderaren tyckte att det skulle kosta kommunen för mycket att ordna vikariatjänster och att det därför vore bäst att ta fram kombinationstjänster inom befintliga verksamheter. Hans förslag var att ordna en serviceenhet med heltidsanställda som samtidigt skulle ansvara för kost, lokalvård och vaktmästeri. Andra förslag var att kommunen skulle ta över en del uppgifter som normalt gick på entreprenad. Personalen kunde t ex vattna blommor och därmed spara de pengar som annars gick till entreprenad (intervju med utvärderaren Göran Näslund 2004-02-23).

### **Kollektivtrafiken är ett stort hinder**

Arbetskraftsrörligheten är numera stor på den svenska arbetsmarknaden och det finns människor som dagligen pendlar flera mil till och från jobbet, över



kommun- och länsgränserna och till stor del med kollektiva transportmedel. Varför är då rörligheten problematisk för kvinnor i Gagnef? Forsberg (1998) menar att en dåligt fungerande kollektivtrafik i kombination med dåligt fungerande barnomsorg i en kommun är ett förvärvshinder för kvinnor. Anledningen till det är att kvinnor oftare än män måste anpassa sitt förvärvsarbete till barnpassningen och har större restriktioner för sin tidsanvändning. En välfungerande kollektivtrafik gör kvinnorna mer rörliga och underlättar för dem att kombinera hemarbete med förvärvsarbete. En dåligt utbyggd kollektivtrafik drabbar med andra ord kvinnorna i högre utsträckning än männen i en liten kommun som Gagnef.

Kollektivtrafiken är ett hinder när de deltidslösa vill kombinera deltidstjänster som ligger i olika delar av kommunen. Det kom kritiska röster från olika håll om den dåliga kollektivtrafiken i kommunen och problemen nämndes upprepade gånger av både projektdeltagarna och de övriga aktörerna. Alternativa lösningar diskuterades såsom att använda egen bil i tjänsten, eller använda tjänstebil. Att kunna använda familjens bil i tjänsten är dock inte självklart. Som visades tidigare i denna rapport är det oftast männen som utpendlar i Gagnef, det är de som tjänar mest i hushållet och det är de som oftare använder familjens bil i tjänsten. Ett alternativ vore att kvinnan skaffar sig en egen bil för att åka mellan sina deltidstjänster, något som dock skulle vara en extra utgift i familjens ekonomi. Ett annat alternativ vore att ge kvinnorna tillgång till tjänstebil, något som är en förmån bekostad av arbetsgivaren.

Hur intresserade var då deltidslösa kvinnor i Gagnef, som ville arbeta fler timmar eller jobba heltid, av att kombinera tjänster och röra på sig allt längre bort från hemmet? En viktig förutsättning för kvinnorna var en välfungerande kollektivtrafik, hävdade fackets representant i styrgruppen:

Våra medlemmar har möjlighet att flytta på sig om det finns möjligheter till jobb. Men detta gör de under viss förutsättning. Det är dåligt med kollektivtrafiken men om man har tillgång till tjänstebil blir det lättare att välja kombinationstjänster. Man kan kombinera jobb som ligger nära varandra så att man lättare kan gå till den närmaste arbetsplatsen. (Irene Homman, SKAF 2004-04-20)

Detta resonemang fick visst stöd av en annan medlem i styrgruppen även om hon ville reducera denna rörlighet till en lägre geografisk nivå:

Jag tycker att det är bra om man kan göra kombinationstjänster, och helst i samma hus. Åker man 1-2 mil till sitt jobb är det problematiskt för många. Folk har inte benägenhet att spendera mycket tid på väg fram och tillbaka till jobbet. Dålig kollektivtrafik gör att folk inte gör det. Det går inte heller att skaffa sig en extra bil i hushållet. Lönerna är så dåliga att det inte går att göra det heller. (Inga-lis Wigander, Lokalvårdsledare 2004-04-20)

Även kommunledningen är medveten om problemet och deras representant i styrgruppen säger följande:

Det bästa möjliga är därför kombinationstjänster. En fråga är hur man tar sig till olika arbetsplatser det vill säga med egen bil, kollektivtrafik eller tjänstebil? (Håkan Elfving, vice kommunchef 2004-04-22)

I ett telefonsamtal instämde även Ing-Marie Ståhlberg, på barn- och utbildningsförvaltningen, i bilden av den dåliga kollektivtrafiken. Hon menade att det finns många utspridda byar i Gagnef och att det enbart går enstaka bussar med färre turer jämfört med större orter (2005-10-17).

Även om kommunen erbjuder barnfamiljer bra barnomsorg så kan alltså kollektivtrafiken medföra problem.

### **Individens attityd är också ett hinder**

Ett annat hinder för projektet och kommunen var individernas attityder gentemot könsdominerade yrken eller arbetsplatser. En viktig målsättning som projektet jobbade mot från början var ökad jämställdhet genom att bl a locka fler män till kvinnodominerade yrken och möjliggöra för fler kvinnor att söka sig till mansdominerade yrken. Detta var dock inte särskilt lätt eftersom de traditionella värderingarna kring könsstämplade yrken väger tungt, något jag fick höra flera gånger av de lokala aktörerna. En stor del av problemet tycks vara just de traditionella attityderna:

Hindret för min del är många män, framför allt äldre män från 57 och uppåt. Det är deras värderingar och attityder som är problemet. Det är dom vi vill få att jobba inom hemtjänsten och vårdavdelningen på servicehus (ännu värre). De resonerar att de inte kan göra det. Fruntimren ska sköta det! säger dom. Vi skiljer inte ut män men vill helst få locka dem. Dock finns det också kvinnor med sådana attityder. (Sylvia Paulsson, Aktivitetscentrum 2004-10-27)

Vid en senare intervju (2004-12-16) förklarade dock Sylvia Paulsson att en del av männens värderingar kan bygga på att de aldrig tidigare jobbat i de yrken eller på de arbetsplatser som är dominerade av det motsatta könet. Denna inställning gäller också unga killar och tjejer och är inte enbart något som gäller den äldre generationen (Margareta Gustafsson 2004-10-28). I företag och industrier i Gagnef fanns möjligheter för en del kvinnor att få kombinationstjänst (minnesanteckningar från samverkansgruppen 2005-05-11), men ingen kvinna anmälde intresse. Av projektets slutrapport i juni 2005 (s 11), framgår att det var betydligt svårare att få kvinnor att prova på typiskt manliga yrken än att få män att prova kvinnliga yrken:

I vårt arbete har vi inte lyckats med att få någon kvinna att pröva ett typiskt manligt yrke. Däremot har tre män fått timanställning inom lokalvården, tre män har fått timanställning som personlig assistent och en man ska praktisera inom kosten.

## Slutsatser

Syftet med föreliggande rapport har varit att beskriva arbetsmarknaden i Gagnef med särskilt fokus på kvinnors deltidsarbetslöshet och att studera möjligheter och hinder att råda bot på denna i det projekt kommunen drivit. Projektet ”Den framtida arbetsmarknaden i Gagnef” hade syftet att minska deltids- och heltidsarbetslösheten, minska sjukskrivningarna, öka motivationen och yrkesstoltheten, och att underlätta generationsväxling (projektansökan 2003-06-24). Rapporten skulle svara på följande övergripande frågeställningar:

- Hur ser den lokala arbetsmarknaden och näringslivsstrukturen ut med avseende på arbetslöshet, deltidsarbete och deltidsarbetslöshet bland män och kvinnor?
- Vad har det lokala projektet haft för målsättningar och vad har det gjort för att lösa problemen?
- Vilka möjligheter/hinder finns för projektet och kommunen när det gäller att eliminera problemen?

Forsbergs (1998 och 2000) teoretiska resonemang om den lokala könsstrukturens och det lokala könskontraktets betydelse i kvinnornas underordnade position på små orter har varit vägledande i föreliggande rapport. Den lokala arbetsmarknaden i Gagnef är till stor del könssegregerad och näringslivsstrukturen är tydligt könsuppdelad: kvinnorna befinner sig oftare inom den offentliga sektorn med en stor andel deltidsarbeten, timanställningar och sämre löner, medan männen befinner sig inom den privata sektorn med betydligt bättre anställningsvillkor och bättre löner. Även om det finns jobb i grannkommunerna är de oftast illa anpassade till kvinnors förhållanden och det är därför pendlingsströmmen också har en mansprofil. Kvinnorna är mer platsbundna och måste nöja sig med det som erbjuds inom den egna kommunen. I Gagnef råder också ett mer eller mindre traditionellt könskontrakt, där män och kvinnor har olikartade arbetsuppgifter och sysslor; kvinnor har lägre förvärvsintensitet och löneinkomster och den lokala kulturen präglas av traditionella värderingar och attityder. De traditionella värderingarna får sitt uttryck framför allt i uppfattningen att olika yrken passar till olika kön.

Det lokala projektet hade i början en mängd ambitiösa målsättningar och förväntade resultat. Dessa avgränsades efter revidering av projektplanen (sommaren och hösten 2004) och anpassades till rådande budget och de olika förvaltningarnas önskemål. Genomförandet och det målinriktade arbetet

koncentrerades till fem utvecklingsområden: jämställdhet, arbetsmarknad, arbetsorganisation, kompetensutveckling och utveckling av Vikariecentrum. Projektet hade inledningsvis en styrgrupp, senare en samverkansgrupp som bestod av representanter från olika parter i kommunen. De jobbade målinriktat inom de ovan nämnda utvecklingsområdena, och lyckades uppnå en del resultat. De har lyckats rekrytera flera män till kvinnodominerade yrken. Diskussioner om kombinationstjänster har tagit fart och förslag har lagts fram om olika organisationsmodeller som skulle underlätta detta. Validering av de anställdas kunskaper och erfarenheter ska underlätta övergång till olika yrken och öka deras tjänstgöringsgrad. En pool har bildats med 15 undersköterskor (huvudsakligen deltidsarbetslösa) som i sin tur ska vara mentorer för övrig personal inom hemvården. En modell har också utvecklats kring att bredda kompetensen för personal inom kostverksamheten, vård och omsorg. Några av de anställda inom enheterna har redan fått chansen att kompetensutveckla sig. Slutligen har Vikariecentrum utvecklats i ett samarbete mellan privat och offentlig sektor. Samarbetet har gett resultat och nya kombinationstjänster har skapats mellan dessa sektorer och de blir förhoppningsvis fler. Projektet har fäst kommunens uppmärksamhet på problemet/problemen med deltidsarbetslösheten och fått upp det på dagordningen i arbetet i den nya arbetsmarknadsnämnden.

Projektet har arbetat oerhört brett, inom 13 av hela 16 listade utvecklingsområden.<sup>35</sup> Man kan inte förvänta sig att ett så omfattande projekt ger särskilt många goda resultat på så kort tid. Det krävs sålunda kontinuerligt målinriktat arbete åren framöver kring de olika målsättningsområdena. Inom området jämställdhet har projektet misslyckats med delmålet att locka några kvinnor att pröva på mansdominerade yrken. En genomgång av projektet visar att de traditionella attityderna kring könsstämplade yrken fortfarande väger tungt i Gagnef och det gäller båda könen och olika generationer. Att ändra på detta kräver kontinuerligt arbete kring attitydförändringar, särskilt kopplade till yrkesstolthet. Ytterligare en svag punkt på jämställdhetsområdet är det låga deltagandet i olika informationsmöten och gruppaktiviteter. Syftet var att locka fler män och ungdomar att pröva arbeten inom vård, lokalvård och kost men majoriteten av deltagarna (33 st av 58) var kvinnor. 58 deltagare av ca 400 hel- och deltidsarbetslösa under november 2004 är dessutom en låg siffra.<sup>36</sup> Av de 58 deltagare var dock 20 ungdomar. Viktigt att notera är att kommunens ungdomar redan vet mycket om möjligheten att jobba inom vården, tack vare de "feriejobb" som de kan få under sin gymnasietid.<sup>37</sup> Ytterligare punkter där projektet inte nått sina mål

---

<sup>35</sup> Underlag för halvårsrapport till HELA-projektet. Halvårsrapport 3, inkommit 2005-04-12.

<sup>36</sup> Statistik om arbetslöshet i Gagnef under november 2004. Länsarbetsnämnden i Dalarna.

<sup>37</sup> Intervju med Irene Gruhst, personalavdelningen 2004-10-28. Under sin gymnasietid jobbar de endast en sommar med goda löneförmåner jämfört med andra feriejobb i kommunen.

är idéerna om senior-support och Fixarmalte som inte prövades under projekttiden.<sup>38</sup>

En av projektets starka punkter har varit informationen till kvinnor i de olika drabbade enheterna. Kvinnorna blev redan på ett tidigt stadium insatta i projektets syfte, och insåg risken med deltidsarbete på lång sikt. Även om projektet inledningsvis alltså var dåligt förankrat i kommunens olika förvaltningar, var det välförankrat hos målgruppen. De började också själva engagera sig i sina frågor. Likaså var deras syn på organisationsförändringar positiv. Deltagarna var förberedda och välkomnade projektets idé om kombinationstjänster som bästa tänkbara lösningen. Projektledarens besök på olika arbetsplatser samt de anordnade studiecirkelarna har varit relevanta och avgörande i detta avseende.

Satsningen på spetskompetens genom 15 nyutbildade undersköterskor är en annan stark punkt i projektets genomförande. En ytterligare styrka är den nya arbetsmarknadsnämnden som har installerats efter förebild från projektets samverkansgrupp. Att nämnden ska vara permanent och inte en engångsföreteelse är ett bra resultat och visar att problemen är gemensamma och måste lösas i samarbete mellan olika parter inte bara i kommunen utan också i länet. Projektet och kommunen har börjat pröva saker som inte prövats tidigare. Som exempel kan nämnas arbete kring nya organisationsformer.

Projektets resultat tyder på att den mest framkomliga vägen för kommunen framöver när det gäller att undanröja deltidsarbetslösheten bland kvinnorna är skapandet av kombinationstjänster innanför kommunens egna gränser. Det finns många alternativ att utgå ifrån. Man kan kombinera två deltidstjänster inom offentlig sektor (kommunal verksamhet) och privat sektor (industri), eller kombinera en deltidstjänst inom kommunen med kooperativ eller egenföretagande. Man kan också kombinera två kommunala deltidstjänster genom s k arbetsrotation eller arbete över yrkesrollsgränser. Det största hindret är den kollektiva trafiken som är till kvinnornas nackdel om de vill röra sig längre bort från hemmet. Ett alternativ kan vara att i möjligaste mån skapa kombinationstjänster inom geografiskt närliggande områden för att underlätta kvinnors rörlighet.

Den intressekonflikt som uppstod mellan projektledarna, kommunen och arbetsförmedlingen berodde till stor del på ekonomin och olika åsikter kring hur medlen skulle utnyttjas. Dessutom var det inledningsvis oklart vilka som skulle ingå i projektet och målsättningarna var väl långtgående och diffusa. Detta kunde ha undvikits om projektet haft en ordnad ekonomi från början och om alla parter varit eniga om målsättningar och resultat.

---

<sup>38</sup> Idén om Fixarmalte lanserades från första början vid projektets olika möten och man hyste förhoppningar om att den skulle bli populär. Fixarmalte betyder någon som kan fixa allt hos äldre människor; att byta lampor och fixa andra saker i hemmet. Idén var att skapa nya möjligheter till kombinationsjobb eller plusjobb utifrån den (Intervju med John Quick 2004-12-17).

Problemet med deltidsarbetslösheten finns nu på dagordningen i kommunens verksamhet. För att nå längre behövs fortsatta diskussioner och ökat långsiktigt samarbete, inte bara inom kommunen utan även mellan regional och lokal nivå. För att kunna lösa de komplicerade problem som deltidsarbetslösheten är uttryck för behövs tid, engagemang och fortlöpande långsiktigt arbete av alla inblandade parter.

# Källförteckning

## Litteratur

- Abbasian, S (2000), *Befolkning, arbetsmarknad och näringslivsstrukturen i tre kommuner i Östergötland- En sammanställning av utvecklingen under 1990-talet*. Arbetslivsrapport nr 2000:12, Arbetslivsinstitutet: Stockholm.
- Eckberg, J (1991), *Vad hände sedan? En studie av utrikesfödda på arbetsmarknaden*. Acta Wexionesia, serie 2 Economic & Politics 3. Högskolan i Växjö.
- Forsberg, G (1998), Samhällsgeografi och könstrukturella analyser. I Sune Berger (red), *Samhällets geografi. Nordisk Samhällsgeografisk tidskrift*, fjärde reviderade upplaga, Erlander Gotab: Stockholm.
- Forsberg, G (2000), Samhällets genusansikte. I Sune Berger (red), *Det nya samhällets geografi*. Uppsala Publishing House.
- Företagarna (1997), *Kvinnors företagande-brytpunkter på arbetsmarknaden*. Företagarnas Riksorganisation: Stockholm.
- Gonäs, L (1998), Strukturomvandling och könssegregering. I Sune Berger (red), *Samhällets geografi. Nordisk Samhällsgeografisk tidskrift*, fjärde reviderade upplaga, Erlander Gotab: Stockholm.
- Gonäs, L, Lindgren, G och Bildt, C (2001) (red), *Könssegregering i arbetslivet*. Kunskapsöversikt, Arbetslivsinstitutet: Stockholm.
- Gonäs, L (2005) (red), *På gränsen till genombrott? – Om det könsuppdelade arbetslivet*. Agora och Arbetslivsinstitutet: Stockholm.
- Hansson, A (1999), Do we need a gender perspective in action research on work organizations? I Greenwood, DJ (1999) (ed), *Action Research- From practice to writing in an international action research development program*. John Benjamins Publishing Company, Amsterdam/Philadelphia.
- Hedberg, C (2005), *Geografiska perspektiv på arbetsmarknadsrörlighet*. Arbetslivsrapport 2005:21, Arbetslivsinstitutet: Stockholm.
- Hirdman, Y och Åström, G (1992) (red), *Kontrakt i kris - Om kvinnors plats i välfärdsstaten*. Carlsson förlag: Stockholm.
- Johansson, S (2000), *Genusstrukturer och lokala välfärdsmodeller - Fyra kommuner möter omvandlingen av den offentliga sektorn*. Geografiska Regionstudier nr 40, Uppsala universitet.
- Jonung, C (1997), Yrkessegregering mellan kvinnor och män. Ingår i Statens offentliga utredningar SOU 1997:137, *Glastak och glasvägar? – Den könssegregerade arbetsmarknaden*. Fritzes: Stockholm
- Meyerson, E och Petersen, T (1997), Finns det ett glastak för kvinnor? En studie av svenska arbetsplatser i privat näringsliv 1970-1990. Ingår i Statens offentliga utredningar SOU 1997:137, *Glastak och glasväggar? – Den könssegregerade arbetsmarknaden*. Fritzes: Stockholm

- Nyberg, A (2003), *Deltidsarbete och deltidslöshet- en uppföljning av DELTA utredningen* (SOU 1999:27). Working Paper från HELA-projektet 2003:1, Arbetslivsinstitutet: Stockholm.
- Persson, I och Wadensjö, E (1997), Den könssegregerade arbetsmarknaden - en introduktion. Ingår i Statens offentliga utredningar SOU 1997:137, *Glastak och glasväggar? – Den könssegregerade arbetsmarknaden*. Fritzes: Stockholm
- SCB och Arbetslivsinstitutet (1999), *Kvinnor och mäns löner 1998*. SOU (1999:27), *DELTA- utredningen om deltidarbete, tillfälliga jobb och arbetslöshetsersättning*. Fritzes: Stockholm.
- Svensson, L (2002), Bakgrund och utgångspunkter. I Svensson L, Brulin G, Ellström, PE, Widgren Ö (red), *Interaktiv forskning - för utveckling av teori och praktik*. Arbetsliv i omvandling nr 2002:7, Arbetslivsinstitutet: Stockholm.
- Wahlgren, I (2003), Aktionsinriktad forskning samt utvärdering i HELA-projektet-förslag till en handlingsplan. Intern rapport från Arbetslivsinstitutet 2003-11-28. Arbetslivsinstitutet: Stockholm.
- Wahlgren, I (2005), *Ett hållbart arbetsliv i ohållbara organisationer- om HELA-projektets genomförande i Herrljunga kommun*. Working Paper från HELA-projektet 2005:6, Arbetslivsinstitutet: Stockholm.
- Westlander, G (1999:24), *Forskarroller i varianter av aktionsforskning*. Forskningsrapport från Kungliga Tekniska Högskolan i Stockholm.
- Zampoukos, K (2004), *Länsarbetsnämndernas arbete för att minska deltidslösheten*. Working paper 2004:1 från HELA-projektet, Arbetslivsinstitutet: Stockholm.

### Statistik

1. Statistik och fakta om Dalarna på [www.regiondalarna.se](http://www.regiondalarna.se), i avsnittet fakta om Dalarna (2005-03-30)
2. Fakta om Dalarnas län. Framställd av Länsstyrelsen på [www.dalarna.se](http://www.dalarna.se)
3. Branschöversikt och branschökning av företag i Dalarna på [www.dalaforetag.infodata.se](http://www.dalaforetag.infodata.se), (2005-03-30)
4. Fakta om Gagnef på [www.gagnef.se](http://www.gagnef.se), (2005-03-30)
5. Gagnef kommunfakta 2005. Statistik från SCB på Gagnef kommuns hemsida [www.gagnef.se](http://www.gagnef.se).
6. SCB (2005), Statistiska meddelanden AM 32 SM 0501. Hämtad ifrån SCB: s webb.
7. Statistik från Länsarbetsnämnden i Dalarna:
  - Angående arbetslöshet i Gagnef s kommun i november 2004
  - Om förvärvsarbetande 16-år med bostad respektive arbetsplats i kommunen fördelad på näringsgren, kön, utpendlare och inpendlare i november 2003.

### Intervjuer med lokala aktörer

1. Möte och intervju med biträdande projektledare Lena Burman i Stockholm 2004-01-22.
2. Möte och intervju med biträdande projektledare Lena Burma i Gagnef 2004-02-23.
2. E-postintervju med Lena Burman 2004-11-04.



5. Intervju med Irene Homman, SKAF i Gagnef 2004-04-20.

6. Intervju med Bertil Stoltz, Kommunchef 2004-04-20.

7. Intervju med Inga-Lis Wigander, lokalvårdsledare 2004-04-20.

8. Intervju med Håkan Elfving, biträdande kommunchef 2004-04-22.

9. Intervju med Sylvia Paulsson, Aktivitetscentrum i Gagnef, 2004-10-27.

10. Intervju med Sylvia Paulsson, Aktivitetscentrum 2004-12-16.

11. Intervju med Camilla Gråbo, Vikariecentrum på AF i Gagnef, 2004-10-27.

12. Intervju med projektledare Margareta Gustafsson i Gagnef 2004-10-28.

13. Intervju med Irene Gruhst, personalavdelningen i Gagnef 2004-10-28.

14. Intervju med Göran Näslund, konsult och extern utvärderare 2004-12-17.

15. Möte och intervju med Göran Näslund i Gagnef 2004-02-23.

16. Intervju med projektledare John Quick 2004-12-17.

### **Telefonsamtal och brev per E-post**

16. Telefonsamtal med Lars Bäckman, informationsansvarig på Infodata, 2005-03-30.

17. Telefonsamtal med John Quick 2005-10-06.

18. Brev per e-post från Gunilla Ström, Arbetsförmedlingen i Gagnef 2005-10-06.

19. Telefonsamtal med kommunalråd Anders Ahlgren 2005-10-13.

20. Telefonsamtal med Ing-Marie Ståhlberg på barn- och utbildningsförvaltningen i Gagnef 2005-10-17.

### **Projekthandlingar**

1. Ansökan om förstudie till HELA-projektet 2002-11-06

2. Ansökan till HELA-projektet 2003-06-24.

3. Förslag till disposition. Styrgruppsmötet 2004-04-20.

4. Gagnefs framtida arbetsmarknad, 2004-10-27. Bilaga nr 5 till slutrapporten juni 2005.

5. Halvårsrapport 3, Underlag för halvårsrapport till HELA-projektet, inkommit 2005-04-12.

6. HELA-projektet Gagnefs framtida arbetsmarknad, Gagnefs kommun. Slutrapport juni 2005.

7. Lokalvårdsbesök i Gagnefs kommun. Bilaga till protokoll för styrgruppsmöte 2004-05-25.

8. Minnesanteckningar från styrgruppsmöte 2004-01-28.

9. Möte med arbetsmiljöverket, 2004-06-17. Bilaga nr 4 till slutrapporten, juni 2005.

10. Mötesprotokol från samverkansgruppens möte 2005-05-11.

11. Näslund, G (2005), *Uppdraget som extern uppföljare/utvärderare*, bilaga nr 15 till slutrapporten, juni 2005.

12. Näslund, G (2005), *Underlag för utvärdering av HELA-projektet*. Senaste version, Maj 2005- Gagnef.

13. PM från HELA-projektet (2003-08-20) och (2003-11-27)

14. Protokoll för styrgruppsmöte 2004-06-23.

15. Redovisning av förstudien till HELA-projektet (2003). I PM (2003-08-20), bilaga nr HELA 2003/44745.

16. Sammanställning av åsikter från deltagare samt bilagan "Mina egna reflektioner och iakttagelser", inkommit 2004-01-23.

17. Till Dig som arbetar deltid! En förfrågan-inget löfte! Bilaga nr 8 i slutrapporten juni 2005.
18. Tilläggsansökan till HELA-projektet (2003-11-24).

## **Övrigt**

Socialstyrelsen (2005), *Lag om Stöd och Service till vissa funktionshindrade*. På Socialstyrelsens hemsida [www.sos.se](http://www.sos.se).

Gagnef kommuns hemsida [www.gagnef.se](http://www.gagnef.se). Uppgifter om barnomsorgen i kommunen, hösten 2005.