HEL eller DEL.

Författare:
Annerborn Kent,
Fernlund- Skagerud Sven,
Forsberg Majvor,
Gunnerud Leif,
Hayden Elisabeth,
Nilsson Birgitta,
Nilsson Carina,
Nordh Börreson Jonna,
Westberg Hanna,
Westring- Nordh Marianne

Från deltid till heltid

En samanställning av
arbetsgruppen sysselsättningsgrader inom
Partnerskapet för jämställdhet i Gävleborgs län
i samarbete med Arbetslivsinstitutet

Författare: Arbetsgruppen sysselsättningsgrader, Partnerskapet för jämställdhet i Gävleborg

Gruppledare: Nilsson Carina, Jämt & Ständigt
Annerborn Kent, Sandvikens kommun
Fernlund- Skagerud Sven, Hofors kommun
Forsberg Majvor, Kommunal Gävleborg
Gunnerud Leif, Länsarbetsnämnden
Hayden Elisabeth, Nordanstigs kommun
Nordh Börreson Jonna
Nilsson Birgitta, Ovanåkers kommun
Westberg Hanna, Arbetslivsinstitutet
Westring- Nordh Marianne, Arbetslivsinstitutet Söderhamn

Text red: Nilsson Carina, Nordh Börreson Jonna, Westberg Hanna

Illustrationer: Schelin-Illustrationer AB

Layout: Megalith Productions

Detta material är framtaget i samarbete mellan:

Partnerskap för jämställdhet i Gävleborgs län,
Arbetslivsinstitutet,
HelaProjektet

Copyright © Författarna samt Arbetslivsinstitutet

Innehåll

Inledning 1

Arbetsgruppens uppdrag 2

Bakgrund 3-5

Inventering i länet 6-7

Arbetsgruppen tydliggör sitt arbete 8

Dialogkonferenserna 9

Den första dialogkonferensen

Deltidsproblematik 10

Deltidsarbetslösheten i länet 11-13

Arbetstidsmodeller 14-16

Resultat dialogkonferens 1 18-19

Den andra dialogkonferensen

Jämställdhet 20-25

Djupintervju med äldreomsorgspersonal i Nordanstigs kommun 25-27

Hoforsmodellen 27-30

Resultat av dialogkonferensen 2 30-31

Den tredje dialogkonferensen

Föreläsning i kommunikation 32-35

Slutdiskussion 36-37

Var är vi nu? 38

Hur hamnade vi här? 39-40

Källförteckning 41

Övriga källor 42

Exempel: Hoforsmodellen 43-46

Presentation av deltagare i arbetsgruppen 47-48

Heltid en rättighet – Deltid en möjlighet

Den här rapporten är en gemensam populär skrift från Partnerskapet för jämställdhet Gävleborgs län och Arbetslivsinstitutets aktionsforskningsprojekt i Gävleborgs län inom ramen för HelaProjektet.
Fokusgruppen sysselsättningsgrader är en arbetsgrupp inom projektet Partnerskap för jämställdhet i Gävleborgs län och är även en del i Arbetslivsinstitutets aktionsforskning inom HelaProjektet. HelaProjektet syftar till att minska det ofrivilliga deltidsarbetet och detta syfte stämmer väl överens med de intentioner som lade grunden för formandet av arbetsgruppen sysselsättningsgrader.
Av den aktionsforskningsplan som presenterades 2003 från Arbetslivsinstitutet framgår att:

”genom en interaktiv lärprocess där praktiker och forskare lär av varandra sker en ömsesidig och gemensam kunskapsbildning där såväl forskningens praktik som praktikens teorier utvecklas. Forskningen sker inte på distans utan tillsammans med projektets aktörer. Det innebär att kunskapsbildning och genomförande inte åtskiljs utan sker som parallella processer.”

Arbetsgruppens uppgift är att medvetandegöra människor om problemet med den könssegregerade arbetsmarknad vi ser idag, att utveckla metoder och bra idéer för förändring, att sprida kunskap och påverka attityder. Det är arbetsgruppens övertygelse att heltid är en rättighet för alla arbetstagare. Att gå ner i tid ska vara ett individuellt och medvetet val. Den arbetsgivare som tar frågan på allvar kan med hjälp av mer flexibla arbetsformer, ny schemaläggning eller rotation mellan arbetsgrupper skapa bättre och rättvisare förutsättningar för medarbetarna. Något som arbetsgruppen menar på lång sikt även ger en bättre ekonomi i företaget eller organisationen.

Arbetsgruppens uppdrag utifrån ansökan

Sysselsättningsgrader/deltidsproblematik:

- Att analysera och dra lärdom av det arbete som pågår och få en samlad bild över länet om vad som görs.
- Att synliggöra effekter av de olika organisationernas arbete med att skapa förutsättningar till heltidsanställningar.

Arbetets gång:

- Att skapa nätverk med representanter från olika arbetsplatser som får i uppdrag att följa upp vad som pågår.
- Att nätverket tar fram en bild av hur det ser ut i länet.
- Att genomföra jämställdhetsanalyser och synliggöra konsekvenser av olika modeller.
- Att nätverket arbetar fram en idémeny och ger förslag på utvecklingsinsatser inom området.

Arbetsgruppens arbete fokuserades till en början med att titta på våra erfarenheter i de olika organisationerna vi representerade.

”Även en tusenmilafärd börjar med ett steg”

Lao-tse

”Hur gör man för att bilda en grupp? Hur gör man för att arbetet i gruppen ska bli en intressant och stimulerande väg till förbättring utifrån uppdraget?

Att hitta en gemensam plattform (gemensam betydelse eller tydligt uppdrag) att utgå från en bra start. Men om man inte har den tydligheten eller den gemensamma betydelsen från början, utan tanken är att du själv tillsammans med andra ska finna ”nya vägar” beprövade eller obeprövade och det enda som är angivet är problemet. Var börjar man då? Hur hittar man den gemensamma plattformen?

Arbetsgruppen började med att titta på hur uppdraget såg ut. Vad menas med deltidsproblematik, vad menar vi med deltidsproblematik. Hur påverkar det individen och arbetsorganisationen? Hur ser vi på detta problem utifrån ett jämställdhetsfokus?

Att arbeta i arbetsgruppen har varit ett utvecklande och spännande arbete, det har inneburit att vi vidgat våra referenser och givits möjlighet att ta till oss av varandras erfarenheter. Insikten om att deltidsproblematiken ser lika ut över hela länet, egentligen över hela landet och att det enda som skiljer sig åt är vårt sätt att försöka arbeta med frågan. Detta har gett oss en bra plattform att utgå ifrån i vårt gemen-

samma arbete för att tydliggöra deltidsproblematiken. I vårt arbete med dialogkonferensserien var vårt syfte att med hjälp av deltagarna samla in både positiva och negativa metoder som prövats i länet.
Vårt uppdrag är nu att dela med oss av våra erfarenheter och vi har valt att göra det på detta sätt.

Till sist vill jag tacka deltagarna i arbetsgruppen för deras förmåga att dela med sig av sina erfarenheter på ett lättsamt och tydligt sätt samt deras förmåga att ta till sig erfarenheter av andra genom att vara intresserade och engagerade. Detta har lett till att arbetet med arbetsgruppen varit ett stimulerande och innehållsrikt arbete."

Carina Nilsson

Bakgrund
Partnerskap för jämställdhet i Gävleborgs län startades 2002 av 23 olika partners från olika delar av samhället. De ska arbeta för samma mål: att påverka och förändra de traditionellt inarbetade strukturerna som skapar ett arbetsliv med olika villkor för män och kvinnor. I partnerskapet ingår Arbetslivsinstitutet som varit en av de drivande aktörerna i formuleringen och formandet av arbetsgruppen sysselsättningsgrader.

Statistiska Centralbyrån (SCB) publicerar ett jämställdhetsindex, detta index innefattar ett antal faktorer som man lagt samman för att mäta jämställdheten i landets kommuner. Enligt detta index låg Gävleborgs län näst sist av alla län år 2002.

Gävleborgs län är ett av de län i landet som har den största könsuppdelningen inom arbetsmarknaden och utbildningen. Det framgår av ovan nämnda index där eftergymnasial utbildning och ojämn fördelning på näringsgrenar har bland de sämsta värdena. Den starka prägeln av skogs- och järnindustrier i länet är en förklaring till detta. Denna sektor domineras nästan helt och hållet av män. Flertalet kommuner i länet har en stor offentlig sektor vilken sysselsätter i huvudsak kvinnor. Fortfarande arbetar merparten av kvinnorna inom vård, skola och omsorg. Detta innebär även att det är en mycket hög andel deltidsarbetande och deltidsarbetslösa kvinnor, (84 procent av de deltidsarbetslösa är kvinnor). Det är i det närmaste lika många deltidsarbetslösa samt timanställda som heltidsarbetslösa i länet. De deltidsarbetslösa hade i september 2002 minskat, men samtidigt hade de timanställda, vilka är registrerade hos arbetsförmedlingen, stigit under motsvarande period. Undersysselsättningen är därmed ett stort problem i länet. Flera av kommunerna inom länet räknas till skogsregioner i inlandet.

Mönstren på arbetsmarknaden präglar även utbildningssystemet. Som exempel kan ges gymnasiets fordonsprogram och omvårdnadsprogram respektive högskolans sociala omsorgsprogram och elektronikingenjörsprogram. I den senaste statistiken är fördelningen bland högskolenybörjare inom vård och omsorg 92 procent kvinnor och teknik 78 procent män.

Gävleborg är ett av de län som har flest arbetslösa i procent av arbetskraften (5.7 procent, september 2002) i förhållande till övriga län. Länet präglas av låg utbildningsnivå i jämförelse med andra län i landet vilket delvis förklaras av den starkt könssegregerade arbetsmarknaden och länet har problem med en alltför begränsad arbetsmarknad. Statistik visar att män söker arbete inom mellan 20-30 yrkesområden och kvinnor 10-15 yrkesområden.
Antalet sjukskrivningar i länet har ökat mer än i riket i övrigt. I december 2004 var antalet sjukskrivna rekordhögt 10 600. Kvinnornas sjukskrivningar ökar mer än männens, för närvarande är 63 procent av de sjukskrivna kvinnor. Ohälsotalet har under perioden 1997-2001 ökat från 51 till 69,9 dagar för kvinnor. Sjukpenningtalet har under samma period ökat från 12 till 32,5 dagar för kvinnor (motsvarande siffror för riket är 11,6 till 26,9 dagar) och från 8,1 till 18,8 dagar för män.

Orsakerna till denna bristande jämställdhet finns att söka i följande brister och hinder:

- Bristande generell kunskap om kvinnors och mäns arbetsmarknad.
- Bristande kunskap om mekanismer som styr kvinnors och mäns studier och yrkesval exempel inom skolväsendet och arbetsmarknadspolitiken.
- Rekryteringssystemen befäster traditionella yrkesval inom såväl utbildning som arbete.
- I de arbetsmarknadssektorer där kvinnorna finns är deltidsarbetslösheten som störst.
- Traditionell arbetsorganisation tar inte tillvara kvinnors kunskap och har ofta inneburit ett hinder för kvinnors utveckling.
- Få kvinnor som startar och driver företag.
- Ojämställd ohälsa ett växande problem.

Det finns alltså goda skäl att satsa på att förbättra jämställdheten i länet och genom detta också kunna angripa undersysselsättningsproblematiken på ett framgångsrikt sätt. För att få till stånd förändringar måste kunskapen inom ovan nämnda områden öka inom alla samhällets sektorer. Ett arbete har påbörjats och inriktats på strategiskt viktiga områden. Ett sådant centralt område som har identifierats är sysselsättningsgraden och undersysselsättningen. Under arbetets gång har olika behov lyfts när det gäller sysselsättningsgraden. Den omfattande deltidsarbetslöshet som fortfarande finns är ett hinder för att skapa jämställdhet på arbetsmarknaden. Till detta kan läggas att kvinnors kortare arbetstider påverkar inte bara inkomsterna utan även de framtida pensionerna. Inom vissa yrken kan man behöva ta ställning till vad som är en rimlig nivå för ”heltid”. Det finns behov av att på olika sätt ge stöd för deltidsanställda att se sina möjligheter och få en individuell utveckling. Även inom industrin ser man behov av att hitta nya former för individuellt anpassad arbetstid.

De flesta kommuner och landstingsförvaltningar har påbörjat arbete med att skapa förutsättningar till att ge heltidsanställningar till alla som så önskar. Hur detta löses ser dock olika ut. Idag saknas en samlad bild av vad som görs och vilka resultat man kan se. Kombinationstjänster prövas, liksom nya arbetstidsscheman etc. Behov finns att

lösa personalförsörjningsproblem för framtiden och samtidigt finns risk att frågorna löses på sätt som inte ökar jämställdheten. Här ser vi ett behov av att analysera och dra lärdom av det arbete som pågår.

”Åsikter är som spikar, lätta att slå in, svårare att dra ur”

Arne Hirdman

”Vi som hade så trevligt innan.”

Motstånd bland män och kvinnor.

”Hur kommer det sig att ordet jämställdhet väcker sånt motstånd bland så många män och kvinnor?
Visst är det lättare att förkasta det man inte vet och har insikt om, än det man är insatt i och har god kännedom om. I och med att vi blir medvetna om ett problem så ser vi det ur flera perspektiv. På detta sätt skapas en helhet och det blir då lättare för oss som människor att ta till oss. Medan det motsatta händer när rädslan över det okända tar över och vi flyr in i omedvetenheten. Så okunskapen om jämställdhet skapar en rädsla som yttrar sig genom människors motstånd.”

Carina Nilsson

Projektets uppgift är, bland annat, att genom att bilda ett nätverk (arbetsgrupp) inom Gävleborgs län göra en lägesbeskrivning samla in erfarenheter, kunskap, experimentera och testa nya möjligheter och idéer. Det gör att texten kan förändras och bytas ut vartefter nätverket omformulerar eller tolkar uppgiften på nytt sätt.

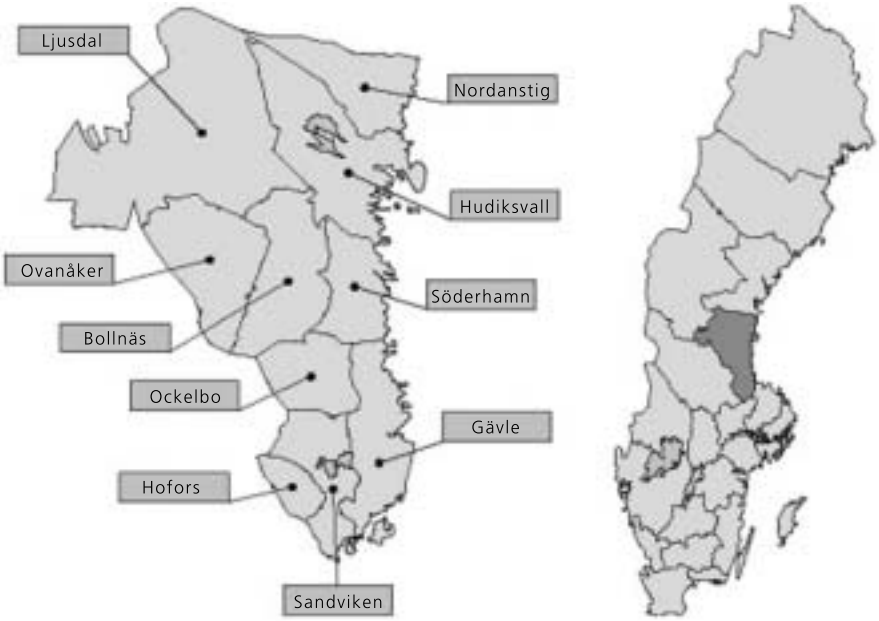
Arbetsgång

a. Nätverk bildades med representanter från olika arbetsplatser som fick i uppdrag att följa upp vad som pågår. De tog fram en bild av hur det ser ut i länet genom en inventering av pågående satsningar och de behov som finns på olika håll som underlag för en analys.

b. Nätverken tar fram en idémeny och ger förslag på utvecklingsinsatser inom området. Finns anledning att t ex. pröva nya arbetstidsmodeller, ta fram nya metoder, utveckla arbetsorganisation med flexibla arbetsformer?

Inventering i länet

I januari 2003 var antalet deltidsarbetslösa i länet drygt 3 500 personer. Fördelat på kommuner var det i Hofors 125 personer deltidsarbetslösa i januari 2003. I Hudiksvall var antalet 700 personer och i Nordanstig var antalet 101 personer. I Gävle 1028 personer och i Bollnäs var antalet 305 personer. I Ovanåker var antalet deltidsarbetslösa 230 personer och i Sandviken var antalet 425 personer. I Söderhamn var siffran 360 personer, i Ockelbo 125 personer och i Ljusdal 330 personer.
Antalet timanställda i länet var 4000 personer i januari 2003. Ser man till kommunerna så var antalet timanställda 140 personer i Hofors, 398 personer i Sandviken, 510 personer i Hudiksvall, 150 personer i Nordanstig, 1250 personer i Gävle, 470 personer i Bollnäs och 248 personer i Ovanåker. I Söderhamn var antalet 400 personer, i Ockelbo 75 personer och i Ljusdal 370 personer.



För att komma till rätta med deltidsproblematiken genomförs ett antal olika projekt i de olika kommunerna i Gävleborgs län. De redovisas nedan.

Sandvikens kommun : ABX
Heltidsprojekt för anställd personal inom Sandvikens kommun.
Kontaktperson: Kent Annerborn, Sandvikens kommun.

Hofors kommun: Hoforsmodellen
Ett samarbetsprojekt mellan Hofors kommun, kommunal, Helaprojektet, ESF rådet och Arbetsförmedlingen. Kontaktperson: Sven Fernlund Skagerud, Hofors kommun.

Gävle Kommun: Hertaprojektet
Ett samarbetsprojekt mellan kommunal Gävleborg sekt.6,
Arbetsförmedlingen Gävle och Omvårdnad Gävle. Slutrapport, Gävle 2001-10-31

Bollnäs kommun: Heltid Rättighet för alla i Bollnäs
Införande av heltidstjänster för alla kommunanställda.
Kontaktperson: Gun Svensson, Bollnäs kommun.

Söderhamns kommun:
Omvårdnadsnämnden i Söderhamns kommuns införande av flexibel arbetstid.
Kontaktperson: Barbro Lundh, Söderhamns kommun.

Ovanåkers kommun:
Arbetar för att erbjuda heltid för de anställda inom äldreomsorgen.
Kontaktperson: Birgitta Nilsson, Ovanåkers kommun.

Ljusdals kommun: MIO projektet
Ett projekt som lett till ett fördjupat arbete med deltidsproblematiken
och val av önskad sysselsättningsgrad för personal inom omsorgsförvaltningen.
För mer information, kontakta: Ljusdals kommun, omsorgsförvaltningen.

Hudiksvalls kommun: ÖNSKA projektet
Projektets mål är att alla anställda på omsorgsförvaltningen ska kunna välja
önskad sysselsättningsgrad. Kontaktperson: Per Iversen, Hudiksvalls kommun.

Nordanstigs kommun:RÄTT TID
Ett projekt för införandet av heltidstjänster och kompetenshöjning av vårdbiträden
till undersköterskor. Kontaktperson: Carina Nilsson, Nordanstigs kommun.

Övergripande över länet pågår även projektarbete bland annat inom handels,
mer info om dessa projekt, www.esf/gavleborg.se

Arbetsgruppen tydliggör sitt arbete

Efter inventeringen av de prövade och pågående projekten i länet, som arbetat med att höja sysselsättningsgraden och verka för heltidsanställningar, behövde arbetsgruppen hjälp med att hitta en möjlig väg för det fortsatta arbetet med deltidsproblematiken. Detta innebar att arbetsgruppen behövde prioritera bland de idéer som kommit fram under det tidigare arbetet i gruppen. Arbetsgruppen åkte till Uppsala och tog hjälp av Kompetensmäklarna som arbetar med problemlösningar i ett processinriktat arbetssätt.

De frågor som ställdes var:

- Vad skulle nu bli arbetsgruppens prioriterade idéer framöver?
- Och hur tydliggör vi problematiken med ett jämställdhetsfokus?
- Vad gör vi av alla de andra idéerna?

Uppdraget blev nu att prioritera!

Arbetsgruppen måste koncentrera sitt arbete för att komma framåt. Risken var annars att arbetsgruppsmedlemmarna bara skulle hitta mer och mer att fundera kring och gräva djupare och djupare där de stod.

Efter två dagar återvände arbetsgruppen hem med tydliga mål inför 2004. Under 2004 skulle arbetsgruppen lägga fokus på att inhämta erfarenheter från berörda och intresserade av deltidsproblematik i länet.

Idén till dialogkonferenser i ett processarbete kom till. Arbetsgruppen ville nu samla till dialog inom området deltidsproblematik och lyfta identifierade problemområden för det fortsatta arbetet vidare till en ny dialogkonferens för att slutligen enas om vad som var det faktiska problemet och vad som behövdes inom organisationen och för personalen för att erbjuda heltidstjänster. De samlade erfarenheterna från dialogkonferenserna tillsammans med arbetsgruppens arbete skulle sedan sammanställas till en folder/bok för spridning och eventuellt till ett verktyg för att möjliggöra heltidsanställningar.

Dialogkonferenserna

Arbetsgruppen genomförde tre dialogkonferenser. Samtliga med Hanna Westberg som moderator och sammanhållare. Detta gjorde man för att skapa debatt kring deltidsproblematiken samt för att tydliggöra att alla sitter med samma problem och frågor. Man ville informera om hur det såg ut i länet, därför hade man tema ”Nuläge” på den första dialogkonferensen. Temat på den andra dialogkonferensen bestämdes av deltagarna under den första konferensen och löd ”Jämställdhet, kunskap – delaktighet – arbetsmiljö samt förutsättningar för en lyckad process”. Likaså bestämdes temat för den tredje dialogkonferensen av deltagarna under den andra dialogkonferensen och temat för den tredje konferensen var ”kommunikation”.

Arbetsgruppen har alltså genomfört tre stycken dialogkonferenser och spridningen på deltagarna har varit stor. Det har varit deltagare från arbetsförmedlingen och länsarbetsnämnden. Det har varit chefer på olika nivåer inom den kommunala organisationen såsom enhetschef, verksamhetschef, administrativ chef, personalchef och omsorgschef. Även verksamhetspersonalen har varit representerad i form av personliga assistenter, vårdbiträden, skötare och undersköterskor. Från kommunal har där varit fackliga företrädare och från LO kom distriktsordföranden. Det har även varit arbetsplatsombud. Även politiker har varit representerade i form av kommunalråd och socialnämnd. Utöver dessa har där varit PA-konsulter, personal- och organisationsutvecklare, kompetensutvecklare, arbetsmiljösamordnare och representanter för HelaProjektet och projektet ”arbetsplatsutveckling”. Andra deltagare i konferenserna har varit personalsekreterare, personalcontroller från Landstinget Gävleborg, studieorganisatör, systemanalytiker och koordinator från kommunledningskontoret. Som sagt spridningen på deltagarna i dessa dialogkonferenser har varit stor!

Den första dialogkonferensen

Den första dialogkonferensen hölls 21 april, 2004. Den inleddes med att Carina Nilsson öppnade och hälsade välkommen och lämnade sedan över till Hanna Westberg som berättade om arbetsgruppen sysselsättningsgrader/deltidsproblematik. Syftet med arbetet är att utveckla verktyg för att hantera deltidsproblematiken på arbetsplatsnivå. Man ska förändra möjligheterna för arbetstagarna att välja omfattning på sysselsättningsgraden, målet är att heltidsarbete ska vara en rättighet och deltidsarbetet en möjlighet.

Målet, att heltid är en rättighet och deltid en möjlighet, kan nås genom olika alternativ:

- Flexiblare arbetsformer genom nytänkande när det gäller schemaplaneringar
- Arbetsrotation mellan flera arbetsenheter inom samma verksamhet
- Arbeta mellan flera arbetsgivare

Visionen är att medarbetarna ska ha rätt och möjlighet att påverka omfattning och förläggning av sin arbetstid.

Hanna talade vidare om varför vi då har denna problematik idag? Deltidsarbete kom till då behovet av arbetskraft ökade och samhället såg en möjlighet att erbjuda kvinnor arbete. Under efterkrigstiden utvecklades den svenska modellen inom den ekonomiska politiken. Den hade två huvudinslag, utbyggnad av välfärdssystemen och styrning av marknaderna för arbete och kapital. Utbyggnaden av välfärdssystemen innebar en utbyggnad av den offentliga sektorn. Tanken var att den skulle ta över en hel del av familjens eller den privata sektorns funktioner vad gäller tjänsteproduktion och sparande. Hemarbetet rationaliserades med elektrifieringen, bilismen och ett ökat bostadsbyggande, detta gjorde att kvinnornas arbete utanför hemmet kunde öka radikalt. Samtidigt som detta ökade behovet av omsorgstjänster i betydligt större omfattning än tidigare. Det som skapade underlag för den offentliga sektorns expansion var tjänster inom barn- och äldreomsorg samt den snabba utvecklingen för utbildning och sjukvård. Denna ökning av den offentliga sektorn drog, till mycket stor del, till sig kvinnlig arbetskraft. (Lennart Schön, Tillväxt och omvandling i svensk ekonomi - Marknad och politik, Bo Södersten red.) På grund av att kvinnorna, enligt samhällsnormen, hade huvudansvaret i hemmet och för de obetalda sysslor som följde med det, ansågs inte kvinnor kunna arbeta heltid. Arbetsgivarna byggde då upp organisationer som grundades på deltidsanställningar, detta för att kvinnorna behövdes ute i arbetslivet. Samhället har förändrats sedan dess och allt fler vill arbeta heltid och ska ha rätt att göra det, dock med möjligheten och rättigheten att arbeta deltid. Problemet är att organisationerna ej har förändrats – hur matchar man då kravet på heltidsanställningar?

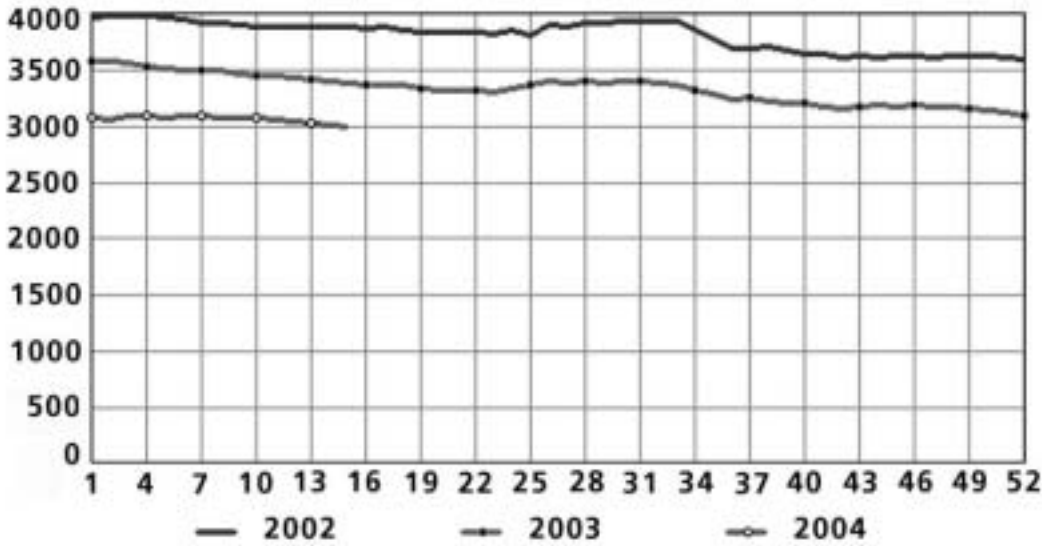
Arbetstiderna för en deltidsanställd är ofta ett hinder för att ha en möjlighet att arbeta mer tid. De arbetar ofta lika många pass som de heltidsanställda, men kortare tid per pass, detta är en fälla som man måste ta sig ur. Detta kräver att arbetsgivarna tänker om vad gäller schemaplanering för sina deltider. De deltidsanställda arbetar under de intensivaste timmarna då behovet av personal anses som störst. Ska man kunna ge deltiderna möjligheten att arbeta heltid så måste det matchas med organisationen och schemaplaneringen.

Leif Gunnerud, från Länsarbetsnämnden, tog sedan upp om hur deltidsarbetslösheten ser ut i länet och hur den har förändrats de senaste åren. AMS har av regeringen fått i uppdrag att minska den ofrivilliga deltidsarbetslösheten. Arbetet bedrivs på flera olika sätt, främst genom arbetsförmedlingarnas vanliga vardagliga arbetssätt att förmedla arbete. Vi har också genom den så kallade ”intygsrutinen” en arbetsmetod för att skaffa en mer samlad bild hos respektive arbetsgivare. Innebörden är att arbetsgivaren var 6: e månad intygar den sökandes möjligheter att få utökad arbetstid.

De senaste åren har det varit en stabil årlig minskning av antalet deltidsarbetslösa med ca 450 personer per år i länet. Under perioden januari 2002 till april 2004 minskade antalet deltidsarbetslösa med ca 24 procent. Detta beror troligen på att deltidsstämplingen har minskat då personalen vid val av sin sysselsättningsgrad förlorar rätten till deltidsstämpling om man väljer en sysselsättningsgrad som är mindre än heltid. Kurvorna för de olika åren uppvisar en stor likhet på länsnivå – de mindre kommunerna uppvisar de största olikheterna i sina kurvor under perioden.

Ser man till de olika kommunerna har antalet deltidsarbetslösa i:

- Bollnäs Minskat från 305 till 275 personer (10 %)
- Gävle Minskat från 1028 till 987 personer (4 %)
- Hofors Minskat från 125 till 78 personer (38 %)
- Hudiksvall Minskat från 700 till 550 personer (21 %)
- Ljusdal Minskat från 330 till 275 personer (17 %)
- Nordanstig Minskat från 101 till 80 personer (21 %)
- Ockelbo Minskat från 125 till 90 personer (18 %)
- Ovanåker Minskat från 230 till 165 personer (28 %)
- Sandviken Minskat från 425 till 325 personer (24 %)
- Söderhamn Minskat från 360 till 230 personer (36 %)



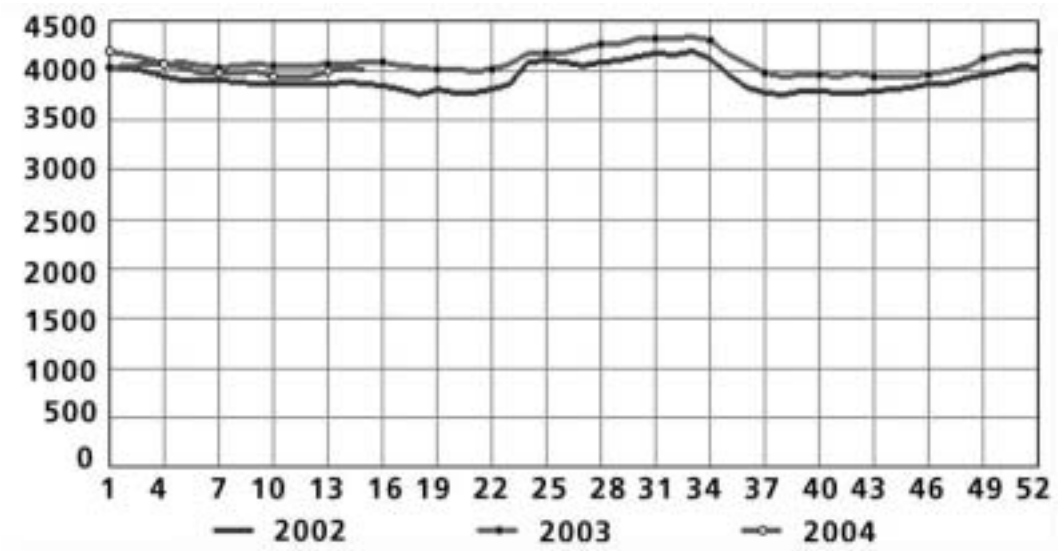
Källa: Leif Gunnerud, Länsarbetsnämnden Gävleborg

Det bör nämnas att man löser erbjudandet om heltid på olika sätt i olika kommuner. I Bollnäs har man heltid i botten med möjlighet att ta ut tjänstledighet om man inte vill arbeta heltid. Man är då generös med beviljandet av tjänstledighet. I Söderhamn väljer man istället sin sysselsättningsgrad en gång om året med möjlighet till olika procentsats (50, 75 eller 100 procent).

Tittar man vidare på antalet timanställda i riket ser man att de har ökat från ca 75 000 personer i januari 2002 till ca 87 000 i april 2004. Det innebär en ökning på 16 procent. Här skiljer sig Gävleborgs län gentemot riket i övrigt. Antalet timanställda har förvisso

ökat sedan januari 2002 men inte mer än 200 personer (i april 2004) vilket innebär en ökning på 5 procent. Kommunvis ser man att:

- Bollnäs Minskning från 470 till 390 personer (17 %)
- Gävle Ökning med marginella (0,8 %)
- Hofors Oförändrat 140 personer
- Hudiksvall Ökning från 510 till 520 personer (2 %)
- Ljusdal Ökning från 370 till 420 personer (12 %)
- Nordanstig Oförändrat 150 personer
- Ockelbo Ökning från 75 till 100 personer (33%)
- Ovanåker Minskning från 248 till 155 personer (38 %)
- Sandviken Ökning från 398 till 409 personer (3%)
- Söderhamn Ökning från 400 till 500 personer (25 %)



Källa: Leif Gunnerud, Länsarbetsnämnden Gävleborg

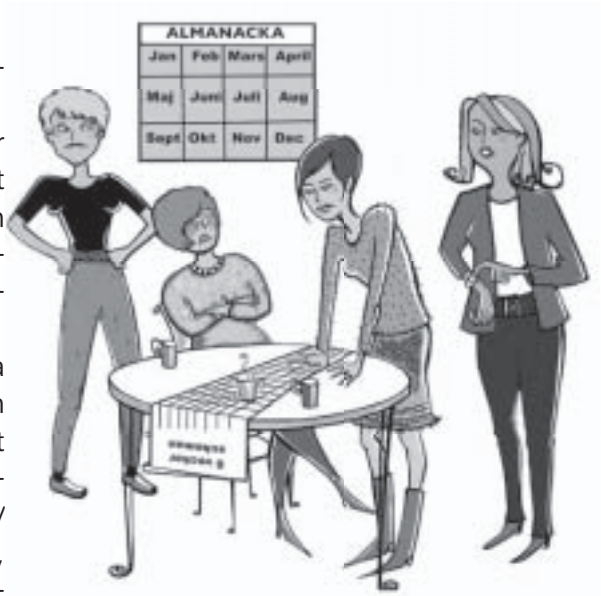
Man kan se att medan antalet deltidsarbetslösa inom vård och omsorg har minskat sedan november 1999 fram till mars 2004 så har antalet timanställda inom vård och omsorg ökat under samma period. De grupperna var mer eller mindre lika stora i mars 2004.

Innan diskussionsgrupperna satte igång föreläste Marianne Westring Nordh och Jan Nilsson om arbetstidsmodeller:

Det finns en mängd olika arbetstidsmodeller. De två största som är på frammarsch är 3/3-modellen och ”tvättstugemodellen”. 3/3-modellen bygger på principen att man arbetar tre dagar och är ledig i tre dagar över alla veckans dagar, året runt. Utöver dessa dagar läggs det 15-18 extra dagar som ska läggas in under det kommande arbetsåret. Cirka fem av dessa dagar låser man upp till semesterperioden. Hur många extradagar man använder sig av baseras på arbetsdagarnas längd i det ordinarie 3/3 systemet (Westring Nordh – Eiman 2004).

”Tvättstugemodellen” bygger på principen att all personal ska ha möjlighet att välja sina arbetspass efter vissa givna ramar. Personalen arbetar själva fram dessa ramar genom att se över de boendes tilldelade behovsbeslut, övrigt verksamhetsinnehåll och dess krav på personal. Man har infört planeringsperioder som är avgränsade i tid för att öka flexibiliteten. När man har dessa har man möjlighet att kontinuerligt revidera lagda behovsplaneringar och planera in personal där det kan behövas utifrån nya uppkomna behov (a.a.).

Den grundläggande tanken med dessa olika arbetstidsmodeller är att arbetsinnehållet, vad man ska göra och hur det ska göras, styr bemanningsbehovet. Det är viktigt att vara medveten om att arbetsinnehållet styrs utifrån brukarnas behov. Utifrån bemanningsbehovet utarbetas en bemanningsplan, ett botten(bas)schema med utgångspunkten i brukarnas behov. Detta basschema ser ut som tidigare traditionella fasta scheman med den skillnaden att turerna är ”tomma”. Det är här personalens egna behov kan påverka deras eget schema. Personalen väljer, utifrån basschemat, sina arbetstider. Naturligtvis inträffar det att vissa turer blir ”överbokade” medan andra kanske står tomma, då tar man upp detta i personalgruppen och diskuterar fram en lösning (Westring Nordh 2002).
Vad är det för skillnader mellan arbetstidsmodeller och arbetsinnehåll? Arbetstidsmodellen innefattar när man är där, hur länge man är där och hur ofta man är där. Arbetsinnehållet är vad man gör när man är där och hur man gör det. Det är viktigt att man arbetar parallellt med båda dessa bitar för att få personalen att hitta tillfredsställelse i sitt arbete.
Vilka är då motiven för att genomföra dessa flexibla/alternativa arbetstidsmodeller? Man talar om fyra olika motiv: brukarnas behov, att tillgodose personalens behov/vilja, arbetsgivarens ”behov” samt att förbättra arbetsmiljö/rekryteringsmöjligheter. I det första motivet, brukarnas behov, ser man till sådant som bemanning efter behov, rättssäkerhet, trygghet,



”Jag kan inte jobba kväll den här veckan för min man arbetar kväll på fabriken.”

kontinuitet och kvalitet. I det andra motivet ingår sådant som en bättre arbetsmiljö, hälsosam arbetstid, trivsel, tid för återhämtning, påverkansmöjligheter och arbetstillfredsställelse. I det tredje motivet ingår bra verksamhet, god ekonomi, tillgång till personal och bra arbetsgivare. I det fjärde motivet, att tillgodose personalens behov/vilja, ser man till faktorer som att kunna leva på sin lön, ha ett fungerande socialt liv, höjda sysselsättningsgrader, arbetstillfredsställelse och att kunna ”få ihop livet”.

För vem skapas då denna flexibilitet, är det för verksamhetens behov eller är det för personalens behov? Det ideala är när det går att förena men vad som kommer först är kanske inte helt självklart. Det som är viktigt är att hålla isär investeringar och kostnader. Man måste se ”morötterna” till personalen som investeringar i verksamheten. Investeringar som leder till god kvalitet och lägre alternativkostnader.

Det uppkommer många frågor om konsekvenserna av införandet av flexibla/alternativa arbetstidsmodeller. Kan man införa kortare arbetstid utan att öka kostnaden? Bilden som framträder när man lägger samman alla personalkostnader för att se hur kostnadseffektiva de nya modellerna egentligen är, är inte helt entydig. När det gäller de flexibla arbetstidsmodellerna, såsom t ex tvättstugemodellen, ligger de flesta arbetsplatser under år 2003 kvar på i stort sett samma kostnadsnivå som före införandet av den nya modellen. När det gäller 3/3 arbetsplatserna har man vid de flesta arbetsplatser utökat antalet anställda för att få ihop schemat på ett bra sätt, detta leder självklart till ökade kostnader. Det som blir avgörande är hur stora kostnader man hade före förändringen, för sjukfrånvaro, mertid och timvikarier och hur mycket dessa kostnader har minskat efter förändringen (Westring Nordh – Eiman 2004).

Leder höjda sysselsättningsgrader till lägre vikariekostnader? Personalens uppfattning är att vid stort sett alla arbetsplatser som deltagit i studien, har antalet timvikarier minskat. Trots detta uppvisar flera arbetsplatser högre kostnader för timvikarier i sina nya modeller. Man menar från arbetsplatserna att det beror på att kostnaderna redovisas på fel plats. När man tar in en vikarie för en längre period, t ex föräldraledighet, redovisas kostnaden under timvikarier istället för under månadslön. Slutsatsen är dock att det är troligt att kostnaderna för timvikarier minskar (a.a.).

Hur påverkas sjukskrivningarna av olika satsningar på friskvård, kompetensutveckling mm? Kan ökad delaktighet och ökat inflytande leda till färre sjukskrivningar och därmed lägre kostnader? Personalen som arbetar efter 3/3 modellerna menar att de orkar mera, känner sig friskare och att de har mindre sjukfrånvaro. Granskar man kostnaderna för sjuklönen visar det sig att det i stort sett stämmer, men resultaten är kanske inte lika positiva som personalen uttrycker. Vid arbetsplatserna med flexibla arbetstidsmodeller är situationen den omvända gentemot arbetsplatser med 3/3-modellen. Arbetsplatserna visar på sjunkande kostnader efter införandet av den nya modellen och de arbetsplatser som arbetat med modellen under flera år har konstant låga kostnader för sjukfrånvaro, dock med undantag. Det som är intressant är att personalen vid dessa arbetsplatser inte upplever en förbättrad hälsa och att de känner sig friskare lika tydligt som personalen vid 3/3 arbetsplatserna (a.a.).

Ökar trivseln, känslan av delaktighet och känslan av att kunna påverka? Leder de nya arbetstidsmodellerna till ett bättre resursutnyttjande? I flera kommuner uttrycker arbetsgivaren att de flexibla arbetstidsmodellerna ger dem möjlighet att använda personalen mer effektivt, samtidigt som personalen får ett ökat inflytande och kan påverka sina arbetstider. Westring Nordh och Eiman tycker sig dock se en tendens till att det optimala resursutnyttjandet och kostnadseffektiviteten i vissa kommuner har kommit att betonas på bekostnad av delaktigheten och inflytandet (a.a.). Enligt konferensdeltagarna finns det många arbetsuppgifter som ”ska” göras utan att det står i arbetsbeskrivningen och en del av detta förväntas man göra på fritiden. Till exempel så kan man förväntas köpa en lampa eller gardiner till en brukare när man ändå själv är och handlar. Detta kommer sig av att arbetet betraktas som ett kall och därför behöver man inte få betalt för dessa ”extra” arbetsuppgifter.

Hur påverkar rekryteringsmöjligheterna? Går det åt mer resurser för att administrera de nya arbetstidsmodellerna? Är någon modell bättre än andra ur ekonomisk synvinkel? Blir resultatet det samma i olika typer av verksamheter? Hur påverkar själva införandeprocessen resultatet? Införandet av flexibla arbetstidsmodeller innebär en stor turbulens främst under det första året. Hur lång tid det tar innan turbulensen lägger sig är tydligt sammankopplad med personalens möjligheter till delaktighet och planeringen vid införandet. Många personalgrupper har vittnat om att det efter den första turbulenta tiden blir en positiv upplevelse (a.a.).

Finns det risk att personalen förlägger sin arbetstid så att ohälsan ökar? I de flexibla arbetstidsmodellerna uttrycker personalen att de tycker att det är positivt att de kan använda flextiden så de slipper en karensdag vid sjukdom, det är inte heller ovanligt att personalen istället för att sjukskriva sig tar ut semesterdagar. Detta är naturligtvis en riskfaktor då man minskar sitt pluskonto eller sina semesterdagar så att man inte får den ”friska” ledighet man behöver för att kunna återhämta sig innan nästa arbetsperiod (a.a.). Ibland finns det inte heller möjlighet att ta ut sina timmar på grund av att organisationen är så pass ”slimmad”, detta måste naturligtvis lösas på något sätt och man måste motivera både arbetsgivare och personal till att lösa problemet.

Finns det en risk att flexibla arbetstidsmodeller kan bli en kvinnofälla? Det finns forskare som menar att det finns en risk att kvinnor väljer sin arbetstid så att deras scheman länkar till mannens arbetstider, barnens olika aktiviteter där de ska hämtas och lämnas, äldre föräldrars behov av hjälp och så vidare. På detta sätt kan flexibla arbetstider innebära en större arbetsbörda för kvinnor (a.a.). Hur fungerar modellerna när alla arbetar heltid?

När man tittar på de två stora arbetstidsmodellerna, vad har dessa för för- och nackdelar? Låt oss börja med 3/3 modellen. Fördelarna är att alla dagar är lika värda personalmässigt, man får en jämn arbetsrytm, man har inga delade turer, man hinner återhämta sig, man är piggare både på jobbet och hemma, det finns tid för träning och/eller studier samt att man få bättre kontinuitet för de boende. De uttalade nackdelarna med modellen är helgerna, de extra 15-18 dagarna samt att personalen inte arbetar med

vissa av sina kollegor.

Tittar vi sedan vidare på flexibla arbetstidsmodeller/tvättstugescheman anses fördelarna vara att man har möjligheten att påverka sin egen arbetstidsförläggning, man har möjligheten att utöka sin tjänstgöringsgrad, scheman är mer flexibla över tid, man får arbeta med alla och man får ett bättre samarbete. Något som ses som både en fördel och en nackdel är att man, som personal, får större ansvar. De nackdelar som personalen ser i modellen är att de får delade turer, det finns en risk att man arbetar för många dagar i sträck, det går åt mycket tid för schemaläggning och att man inte får ersättning för att man är flexibel.

Det bör understrykas att man gör om en deltidsorganisation till en heltidsorganisation och att allt ansvar inte kan eller bör läggas ut på personalen. Det måste finnas någon struktur och tanke bakom förändringen, sedan ska personalen självklart få vara med och påverka. Det är även viktigt att ha i åtanke det faktum att när det handlar om omvårdnadsyrken så är det inte bara en schemateknisk fråga. När man arbetar med människor skapas relationer mellan personal och brukare och schemat måste vara funktionellt även ur den synvinkeln. Andra faktorer som man måste ta hänsyn till är hur arbetsgrupperna ser ut. Är det homogena eller heterogena om man ser till ålder och etnicitet (bland annat)? Hur gruppen ser ut påverkar hur det fungerar schematekniskt. I en homogen grupp, där arbetsgruppen består av människor i samma ålder och med samma etnicitet kan det var svårt att få det att fungera då många i gruppen kanske har barn som ska hämtas från dagis och så vidare. En heterogen grupp kan vara lättare att få att fungera schematekniskt.

Resultat dialogkonferens 1

Efter dessa föredrag diskuterade konferensdeltagarna i grupper.
Där diskuterades visioner, hinder och handling när det gäller rätten att arbeta heltid.

- Visionen är att kunna leva på sin lön och därmed får en trygghet. Att få en bättre arbetsmiljö genom att personalen får ett ökat inflytande när man vet att man har önskad arbetstid, kan påverka schemaläggning. Att få möjlighet till utveckling genom utbildning och fortbildning. Att får en mer kostnadseffektiv organisation genom färre timvikarier och lägre över- och mertidsuttag samt att få en större jämställdhet, en kvinnlig arbetsplats ska kunna erbjuda heltid vilket kan locka mer manlig personal (!). Arbetsgivaren stärker också sin attraktionskraft, för både män och kvinnor, genom att kunna erbjuda heltidstjänster.

- Hindren för att uppnå visionen anser deltagarna vara att det finns en ojämställdhet i hemmet. Med det menar man att mannens yrke fortfarande utgör grunden för familjeekonomin i tankevärlden. Kvinnans arbete får på så sätt rollen av ekonomiutfyllnad. Detta får till konsekvens att kvinnan är den som är ledig vid barns sjukdom, att kvinnan dubbelarbetar samt att kvinnans yrkesarbete belastas av ansvaret för hemmet. Vidare anses kommunernas kortsiktiga budgetar (ett år) vara ett problem, även attityder och synsätt på kvinnodominerade yrken utgör hinder för att nå visionen. En vanlig syn är att kvinnodominerade yrken är ett kall snarare än ett yrke. Även personalen i sig kan utgöra hinder genom att känna en osäkerhet om vad detta kommer att innebära för dem och därmed motsätta sig en utökning av sin arbetstid. Detta problem uppkommer främst på grund av brister i kommunikationen mellan olika nivåer men också omedvetenheten om konsekvenserna av deltidsarbete. Dessa saker gör att många är osäkra på vad som menas med ”rättighet till heltid” och känner sig trygga i den deltidsanställning dom har.

- Handling: Hur ska man då komma förbi dessa hinder för att nå visionen? Man anser att en förutsättning är att skapa en så god arbetsmiljö att man orkar arbeta heltid, komma fram till vilka behov som gäller för verksamheten, vilka förutsättningar och förväntningar som finns hos både brukare och personal och utifrån detta skapa långsiktiga lösningar med nya arbetstidsmodeller/kollektivavtal. Något som är viktigt för att få personalen att komma över sin osäkerhet är att ge dem kunskap och trovärdighet om den delaktighet som ledningen menar att de kommer att få. Det är viktigt att hålla en öppen dialog på arbetsplatsen och i hela organisationen.

Avslutningsvis enades alla om att i en ny dialogkonferens ta upp jämställdhet och metoder.

FINFINA PRODUKTER
SKYGGLAPPAR, HÖRSELSKYDD
BLINDKÄPPAR, ÖRONPROPPAR, MM
FÖR DIG SOM INTE VILL SE, HÖRA
FÖRSTÅ, VETA AV ELLER LÅTSAS OM
JÄMSTÄLLDHET!
NU ÄVEN I NEON
ok, jag tar blindkäppen också...
SKÄRU INTE HA PAR SKYGG LAPPAR ÖCKSÅ?
SKYGGLAPPS KIOSKEN ALLTID ÖPPEN FÖR DIG SOM INTE VILL SE
blindkappar köp två för samma pris

Den andra dialogkonferensen

Den andra dialogkonferensen hölls den 8 september 2004 och hade temat jämställdhet, kunskap – delaktighet – arbetsmiljö samt förutsättningar för en lyckad process. Konferensen inleddes med att Carina Nilsson pratade om jämställdhet och nedan följer hennes föredrag:

Jämställdhet är en angelägenhet för kvinnor och män. Det är en fråga som påverkar våra villkor och möjligheter till ett bra liv, som sätter sina spår på oss som individer, på vår familj, vårt arbete och samhället i stort. Vi lever i ett samhälle där en tyst överenskommelse råder mellan kvinnor och män om vad vi tar ansvar för och har makten över. Denna så kallade genusordning påverkar våra liv på många sätt. Inte bara i vardagslivet där både det betalda och det obetalda arbetet är ojämnt fördelat, utan också i arbetslivet, där såväl vården som yrkesgrupperna styrs av den ordning och det kontrakt kvinnor och män har tecknat med varandra.

Är deltidsproblematiken en jämställdhetsfråga? Jämställdhet är att ha full valmöjlighet i både yrkes- och familjeliv. Det är också att alla oavsett kön arbetar på samma villkor och möts med samma bemötande. Jämställdhet är när alla blir tagna på allvar, när kompetens och kvalitet är avgörande istället för kön och det är lika lön för lika arbete, inga könsmärkta yrken och det är lika rätt till egen försörjning.

Vad menar man då man säger deltidsproblematik, vilka frågor är det som ställs? Jo, man undrar varför det erbjuds deltider, för vem de är skapade och till vem de är riktade. Vem påverkas, vem vinner och vem förlorar? Framförallt, vill vi upprätthålla strukturen eller bryta den så att vi får mer lika villkor?

Under 1940- och 50-talen genomfördes de grundläggande välfärdsreformerna: bostadspolitik, allmän folkpension, arbetslöshetsförsäkring, barnbidrag och sjukförsäkring. Utöver dessa infördes även ATP-reformen som berörde både kvinnor och män. Den verkliga ideologiska förändringen kom i samband med särbeskattningen som infördes under början av 1970-talet. Nu skulle alla kvinnor arbeta utanför hemmet. De hemmaarbetande kvinnorna sågs som en god outnyttjad arbetskraftsresurs. För att få ut dem till arbetslivet behövdes alternativa anställningar för att de skulle kunna sköta både familj och arbete. Dessa kvinnor erbjöds framförallt deltidsanställning inom omsorgen, ett arbete de redan hade stor kunskap om. Det privata rummet flyttades nu ut till de offentliga rummen och här lades nu normen för arbetet inom omsorgen utifrån de rådande strukturerna i samhället, d v s att kvinnan var den som skulle sköta hem och familj. Så arbetsgivarna inom dessa sektorer erbjöd deltidsanställning för att få ut denna outnyttjade resurs på arbetsmarknaden. Kvinnorna kunde tänka sig att arbeta deltid och arbetsgivaren fick personal när det bäst behövdes.

Den ekonomiska ordningen förutsätter att vi har samma möjlighet till vår egen försörjning men strukturerna i samhället särskiljer på grund av kön. Det vill säga att kvinnor och män arbetar lika mycket, men kvinnor står för det obetalda arbetet i hemmet och

arbetar deltid i lågavlönade yrken. Detta medan männen utför det betalda lönearbetet på heltid och på så sätt blir våra förutsättningar ojämställda. Utöver detta värderas kvinnliga yrken lägre än männens, kvinnor tjänar ca 20 procent mindre än män (SCB Lathund om jämställdhet 2002, siffror för Gävleborgs län), kvinnor finns mer sällan på högre nivåer i arbetslivet och har därmed mindre formell makt. Kvinnor tar större ansvar för hem och familj, vilket är något som hänger kvar sedan kvinnorna gjorde sitt intåg på arbetsmarknaden. De ansågs då vara en outnyttjad arbetskraftsresurs som samhället hade ett stort behov av inom offentlig sektor. Kvinnan flyttade sina privata oavlönade arbetsuppgifter till det avlönade arbetslivet. Detta gjorde att det inte fanns några krav på yrkesutbildning för dessa kvinnor då det ansågs att detta arbete var något de redan kunde. Detta hänger alltså kvar än idag, är du kvinna så förväntas du sköta de obetalda sysslorna i hemmet, arbetar du dessutom deltid så har du ju till och med tid att göra dessa sysslor (!).

För att förstå vad deltidsproblematiken verkligen innebär bör vi titta närmare på historiken kring kvinnor och det betalda arbetet. Det vill säga när, varför och hur kvinnorna kom ut i arbetslivet. Det mesta av materialet som den följande texten bygger på, är hämtat från Carina Nilsson och hennes tankar om jämställdhet och deltidsproblematik som hon generöst delat med sig av.

I början av 1800-talet stod alla kvinnor, gifta som ogifta, under mannens förmyndarskap. Kvinnorna utförde, i huvudsak, sitt arbete i hemmet eller i anslutning till hemmet. Tittar vi på bondesamhället ser vi att kvinnorna hade huvudansvaret för hushållsarbetet, omsorgen av barn och gamla samt skötsel av djuren. Fram till 1845 fick kvinnor inte driva handel och de var även utestängda från högre utbildning. När lagen om lika arvsrätt för män och kvinnor kom 1845 gav det nya möjligheter för kvinnor inom handel och hantverk.

Kvinnorörelsen växte fram under 1800-talet, suffragetterna kedjade bland annat fast sig i lyktstolpar utanför strategiska platser och demonstrerade. Suffragetterna var kvinnors samverkan för att uppnå full jämställdhet med männen politiskt, ekonomiskt och juridiskt och de tog ibland till dessa drastiska metoder. När kvinnlig rösträtt erkändes i Wyoming, USA 1869 blev detta språngbrädan för kvinnlig rösträtt i Europa. I Sverige fick kvinnor rösträtt 1921. Året innan kom en ny äktenskapslag som gav hustrun samma juridiska och ekonomiska ställning som mannen.

Under de första decennierna av industrialismen tog många kvinnor legoarbeten i hemmen medan andra kvinnor flyttade in till städerna för att ta arbete på fabrikerna. Det var till en början bara de ogifta kvinnorna som tog steget ut på den betalda arbetsmarknaden.

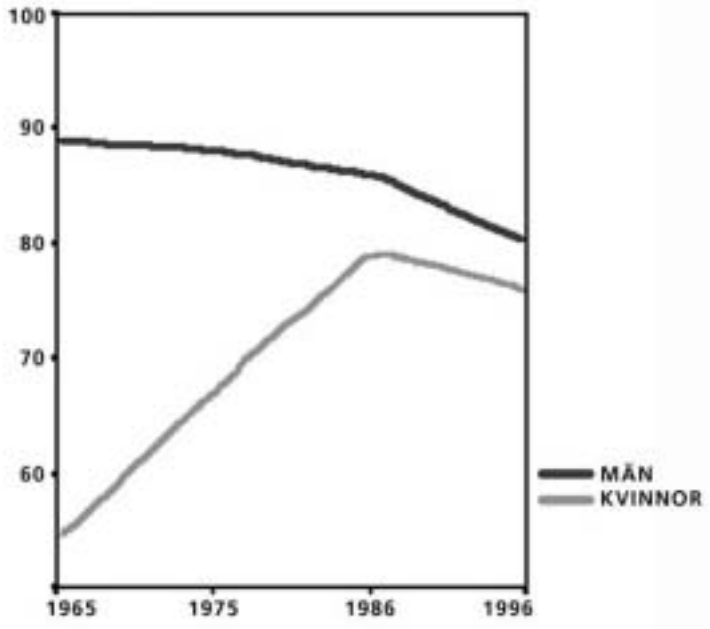
Under 1940- och 50-talen genomfördes så de grundläggande välfärdsreformerna som Carina nämner i sitt föredrag. Den verkliga ideologiska förändringen (som kom under 1960- och 70-talen) var att nu skulle alla kvinnor arbeta utanför hemmet och som Carina beskriver erbjöds dessa kvinnor framförallt deltidsanställningar inom omsorgen eftersom detta var ett arbete de redan hade stor kunskap om. Kvinnorna ville också arbeta deltid för att de skulle hinna med det obetalda arbetet hemma och arbetsgivaren fick då personal när det behövdes som mest.

En intensiv debatt om jämställdhet fördes under 1960-talet och det var en debatt som till stor del lade grunden för den jämställdhetspolitik som växte fram. Under 1970-talet genomfördes flera viktiga reformer som bidrog till att öka jämställdheten mellan könen. En av dessa var så kallad särbeskattning av makarnas inkomster, vilket innebär att varje person deklarerar för sin egen inkomst, och den skattesats som gäller är oberoende av makens inkomst. Särbeskattning i kombination med progressiva skatter (ett progressivt skattesystem innebär att den genomsnittliga skatten stiger med ökad inkomst) medför att en deltidsarbetande person kommer att ha relativt låga marginalskatter. Detta i förhållande till ett system där makarnas arbetsinkomster tillsammans bildar underlag för beskattning, så kallad sambeskattning. Särbeskattning i kombination med progressiva skatter gör det förhållandevis lönsamt för båda makarna att förvärvsarbeta (Bertil Holmlund, Svensk arbetsmarknad). Denna reform innebar ett nytt sätt att se på kvinnan i samhället, hon var nu inte bara hustru utan en egen individ. Det var också en markering att kvinnan behövdes på arbetsmarknaden och att det behövdes två inkomster för att klara familjens försörjning. En annan reform som infördes under 1970-talet var föräldraförsäkringen (1974). Med den stärktes kvinnors ställning på arbetsmarknaden samtidigt som männens ställning som förälder stärktes. Genom att föräldraförsäkringen betonar både mannens och kvinnans ansvar för barnets vård innebar även denna reform en förändring i sättet att tänka.

I slutet av 1970-talet var det nästan lika många kvinnor som män som förvärvsarbetade. Trots detta var deras villkor långt ifrån lika. Arbetsmarknaden var starkt könssegregerad, arbetsvillkor och arbetsorganisation styrdes i stor utsträckning av traditionellt manliga värderingar. Strävan att öka andelen kvinnor respektive män inom områden där de var

underrepresenterade gick trögt. 1979 kom så jämställdhetslagen som förbjöd könsdiskriminering i arbetslivet. 1980 inrättades Jämo, jämställdhetsombudsmannen som tillsynsmyndighet för jämställdhetslagen. Samma år som jämställdhetslagen kom i Sverige antog FN: s generalförsamling en konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor men redan 1945 fastställdes ”tron på människors fundamentala rättigheter, människans värde och värdighet och män och kvinnors lika rättigheter” i FN-stadgan. Enligt jämställdhetslagen från 1992 är det arbetsgivaren som har huvudansvaret för jämställdhetsarbetet i arbetslivet.

Under hela 1900-talet har kvinnors andel på arbetsmarknaden ökat. Kvinnornas inträde på arbetsmarknaden är kanske den mest anmärkningsvärda förändringen på arbetskraftsdeltagande och arbetstidernas utveckling de senaste decennierna. I mitten på 1960-talet låg kvinnornas relativa arbetskraftstal på drygt 50 procent, medan männens var nära 90 procent. År 1990 hade kvinnornas arbetskraftstal stigit till över 80 procent, endast obetydligt lägre än männens. Arbetskraftsdeltagandet har ökat bland yngre kvinnor (inte minst bland kvinnor med små barn) liksom bland medelålders och äldre kvinnor (Bertil Holmlund, Svensk arbetsmarknad).



Källa: Bertil Holmlund

Utvecklingen av männens arbetskraftsdeltagande skiljer sig radikalt från kvinnornas. Männens arbetskraftstal har successivt minskat sedan 1960-talets mitt. Detta är främst resultatet av en kraftig nedgång i arbetskraftsdeltagandet bland äldre män; i åldersgruppen 55-64 år har arbetskraftstalet minskat från 90 procent på 1960-talet till ca 75 procent i början av 1990-talet. Även arbetskraftsdeltagandet bland unga män har minskat en del, främst till följd av att en större andel studerar (a.a.).

Kvinnornas stigande arbetskraftsdeltagande har inneburit att arbetskraftsdeltagandet för den vuxna befolkningen som helhet har ökat. Detta har dock inte medfört en motsvarande ökning av antalet arbetade timmar i ekonomin eftersom arbetstiderna successivt har minskat under hela perioden från 1960-talets mitt till början av 1980-talet. Den genomsnittliga veckoarbetstiden minskade med ca fem timmar för såväl män som kvinnor fram till 1980-talet. Det ägde rum en tydlig uppgång av arbetstiderna under 1980-talet (a.a.).

Hur skall utvecklingen av kvinnors arbetskraftsdeltagande förklaras? Särbeskattningen har redan berörts. En annan faktor är att kvinnolönerna har stigit snabbare än männens löner sedan 1960-talet. De empiriska studierna visar att det finns ett positivt samband mellan kvinnornas arbetskraftsutbud – såväl vad det gäller arbetskraftsdeltagandet som antalet arbetade timmar – och kvinnornas reallön efter skatt. Männens arbetskraftsutbud förefaller däremot, enligt merparten av de empiriska studierna, vara betydligt mindre känsligt för löne- och skatteförändringar. En tredje faktor är den offentliga sektorns tillväxt som inneburit ökad efterfrågan på tjänster som traditionellt produceras av kvinnor. Slutligen har kvinnornas förvärvsarbete också underlättats av en snabb utbyggnad av den kommunala barnomsorgen (a.a.).

Arbetskraftsutbudet bland kvinnor och män är naturligtvis också beroende av kostnaderna för att förvärvsarbeta. Det handlar t ex om tillgång på barnomsorg och kostnaderna för barnomsorg. Man kan även på goda grunder utgå från att utbudet påverkas av hur efterfrågan på arbetskraft utvecklas inom olika näringsgrenar. Arbetsmarknaden har varit (och är) starkt könsuppdelad; den typiske industriarbetaren är man, medan sjukvårdsbiträdet oftast är kvinna. Om det sker en expansion av efterfrågan på arbetskraft inom särskilt kvinnodominerade sektorer, t ex vård och omsorgsverksamhet, så är det troligt att kvinnornas arbetskraftsdeltagande ökar (a.a.). Arbetsmarknaden i Sverige är i sig könsneutral, på så sätt att det inte finns yrken som är särskilt förbehållna för kvinnor eller män. I praktiken är dock arbetsmarknaden, som nämnts ovan, starkt könsuppdelad.

Vad är det då som avgör om ett yrke är kvinnligt eller manligt? Många gånger räcker det att de flesta som arbetar inom yrket tillhör det ena könet. Människor tycker då att det är naturligt att just det könet utför arbete och att det könet passar särskilt bra för det arbetet. Vi tenderar att könsmärka yrken utifrån vad vi tror är rätt, detta baserar vi på våra egna värderingar och strukturerna i samhället. De två principerna som styr genussystemet är att kvinnor och män hålls isär och att det män gör, i regel värderas högre än det kvinnor gör. Mannen blir norm. Ett tydligt exempel på detta är att det är lätt att det blir fel att vara omsorgstagande – det traditionellt kvinnliga. Det är alltså fortfarande den manliga normen som är den rätta. Det bör alltså understrykas att det inte är omsorgstagandet som är fel utan att det inte betalas. Kvinnor och män har olika arbetsuppgifter, olika utvecklingsmöjligheter och olika arbetsmiljö.

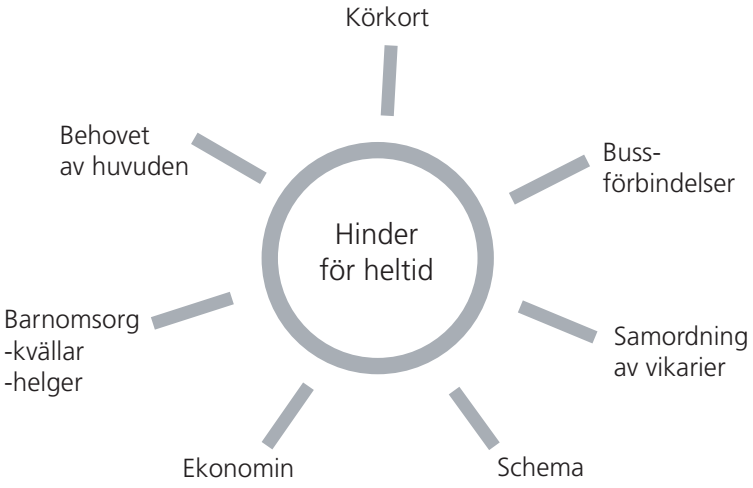
Efter Carinas föredrag om jämställdhet berättade Majvor Forsberg om de djupintervjuer som hon gjort med personal i Nordanstigs kommun utifrån perspektivet att det inte var så många som ville ha heltid när det tillfrågades/erbjöds.

Svenska kommunalarbetarförbundets förbundsstyrelse antog 14 september, 1996 ett manifest ”ingen kommunalare arbetslös 2003”. I manifestet fastslår kommunal att man inser att alla arbetslösa kommunalare inte kan förväntas få arbete inom kommunal verksamhet utan också måste vara beredda på att söka sig till andra branscher och privat sektor. Framtidens arbetsmarknad kommer att kräva ökad rörlighet, ökad anpassningsförmåga, att ”se runt hörnet”, byta yrke, prova nya arbetsuppgifter. När personal inom kommunal tillfrågades om de ville arbeta heltid var det många som tvekade eller inte ville arbeta heltid. Man genomförde då djupintervjuer med personal utifrån det perspektivet.

Två frågor som kan lyftas i detta sammanhang är vad som är ett rimligt heltidsmått och har vi ett enhetligt heltidsmått? Det finns ingen enhetlig siffra men många män har ett heltidsmått som är lägre än 40 timmar. I verkstadsindustrin är heltid 32-35 timmar inom sjukvård/omsorg är heltid 37 timmar. 85-86 procent är rimligt för att få tid för vila och återhämtning.

Figurerna visar vad Majvor kom fram till varför personalen ville fortsätta arbeta deltid (fig. 1) och vad de såg för hinder med att arbeta heltid (fig. 2, se nästa sida.)

Figur 1 Forsberg, 2004



Figur 2 Forsberg, 2004

Vem är det då som ska betala det obetalda arbetet som kvinnorna utför och uppger som anledning till varför de inte vill och/eller kan arbeta heltid? När kvinnan är hemma med barnen så påverkas pensionen, hon kanske dessutom arbetar deltid när hon sedan kommer ut i arbetslivet igen, för att kunna ta hand om barnen. Detta påverkar också pensionen.
Vilka nackdelar finns det med deltid? Arbetsturerna är förlagda till när belastningen är som störst vilket leder till att personalen har många ”korta” turer på schemat och känner liten delaktighet i arbetslaget. Andra nackdelar med deltid är att man har en låg lön vilket i sin tur leder till en låg pension och svårigheter att få banklån.

Sven Fernlund Skagerud talade sedan om att göra personalen delaktig: Hoforsmodellen omfattar personal inom vård och omsorg, då även nattpersonal. Detta innebär att den omfattar ca 280 personer. Det finns dock personal som inte omfattas av modellen. Dessa är kökspersonal, korttidsanställda, reception, personaliga assistenter, sjuksköterskor och vaktmästare. Hoforsmodellen är uppdelad i sex delprojekt. Man inleder med ett pilotprojekt på ett ålderdomshem. De kvarvarande fem delprojekten innefattar gruppboende LSS och socialpsykiatri, servicehus och hemtjänst samt sjukhem.

Hoforsmodellen relaterar till ”Heltid en rättighet – Deltid en möjlighet” genom val av sysselsättningsgrad. Detta val gäller alla inom vård och omsorg, förutom personliga assistenter. Personalen kan välja en sysselsättningsgrad på 50, 60, 70, 80, 90 eller 100 procent och alla väljer sysselsättningsgrad en gång per år. Detta innebär vidare att långtidsfrånvarande väljer sysselsättningsgrad när de kommer tillbaka till arbete samt att arbetsgivaren kan ändra tjänsten samt flytta personal. Eftersom alla får välja sysselsättningsgrad fritt kan de inte deltidsstämpla.
När det gäller arbetet med enhetens förutsättningar inleds det med en sammanställning

av personalens val. Efter detta upprättas en ny bemanningsplan. Detta görs gemensamt av personal, enhetschef och processledare. Detta för tydlighetens skull och för att hitta dolda fel. Man jämför också budget och bemanningsplan. Vidare vill man att personalen blir sin egen vikarie, detta genom att överskott från val av sysselsättningsgrad jämförs med enhetens frånvaro. Man gör slutligen en kvalificerad bedömning om den nya bemanningen är realistisk.

Det lokala avtalet som upprättats innefattar en timbank (arbetstid, OB-tid, flextid, fyllnads- eller övertid) som spänner mellan -25 till +200 timmar. Man har kvar förskjuten arbetstid och högst 80 procent på natten. Man arbetar med ett 5-dagars normalschema och med en avstämningsperiod på fyra månader. Man har även en begränsningsperiod på en månad. Vidare kan man ta ut tid i pengar med 1/165 av månadslön.

För att ge stöd till personalen har man utsett en samordnare per avdelning/enhet. Vidare har man en ny turförteckning och whiteboardtavlor. Man har genomgångar med enhetschef och samordnare för att förbereda för flexibel arbetstidsmodell samt utbildning i PersonaTID.

När 162 personer av 280 i personalen hade valt sysselsättningsgrad så har, över alla enheter, drygt tio procent valt att sänka sin sysselsättningsgrad. Ca 20 procent av personalen har oförändrad sysselsättningsgrad och drygt 60 procent har valt att höja sin sysselsättningsgrad. Före valet av sysselsättningsgrad hade majoriteten av personalen en sysselsättningsgrad på 75-89 procent. Efter valet har heltidstjänster det största antalet personal, på andra plats kommer tjänster med en sysselsättningsgrad på 90-99 procent och på tredje 80-89 procents sysselsättningsgrad.
Hoforsmodellen är en modell för delaktighet. En målsättning är att alla har kunskap om modellen och är delaktiga. Man menar att alla har rätt till att bli rätt informerad. Detta har gjorts genom att man genomförde en stor gemensam information till alla vid projektstart 2003. Detta följs upp av att varje delprojekt startar med information i flera omgångar. Representanter från personalgruppen deltar i upprättandet av bemanningsplan och man har extra informationsträffar vid behov. Man har en kontakt mellan processledare och samordnare och genomför studiecirklar. Vidare delar man ut broschyrer, informationsblad, blanketter, skrivna exempel, ”fylleriövningar” mm. Man ger också tid för uppföljning.

De grupper som är delaktiga i införandet av denna modell är politiker för stöd och styrning, ledningsgrupp, fack, personal, arbetsförmedling, försäkringskassan och leverantörer av programvara. Delaktigheten ges genom lång förberedelse och facklig medverkan. Man har gjort en förstudie och förberedande enkät. Samordnarna är viktiga i delaktighetsarbetet, de hjälper och stöttar arbetsgruppen samt vidarebefordrar information och svarar på frågor. Man har en delaktighet innan projektstart – ”det märks att projektet förberetts i ett par år”. Framförallt är personalen delaktig i processen, detta visar sig genom att kunskapen om exempelvis lönefrågor växer och genom att personalen ibland ifrågasätter modellen och ger tips på lösningar och förbättringar.
Personalen är med och påverkar Hoforsmodellen. Detta genom att de påverkar verk-

samhetens planering. Personalen tar fram bemanningsplan och påverkar därigenom modellens utformning på enheten. Personalens inflytande måste vara självklart och nödvändigt, det är bättre att det blir lite fel men att man har en engagerad personal än att allt är klart när modellen ska användas på arbetsplatsen. Det är dessutom bättre att ändra på regler och rutiner än att tappa personalens intresse och engagemang.

Det är viktigt att man är tydlig och klargör var och ens roll. Detta innefattar samordnarens arbetsuppgifter, arbetsgruppens roll, enhetschefen, personalkontoret, vilka som sköter IT-stödet och vem som gör vad samt processledaren.

Studiecirklar genomförs för att utbilda, informera och för att skapa arena för den enskildas frågor. De ämnen som tas upp i dessa studiecirklar är kommunen, brukaren, yrket, gruppen, förändringar, konflikter, jämställdhet och Hoforsmodellen i sig. Syftet med studiecirklarna är att gruppen ska komma varandra närmare och minimera rädslor och okunskap.

Det som är viktigt att minnas är att du lyckas om dina medarbetare lyckas, dina medarbetare lyckas om de har kunskap och de får mer kunskap om de vågar ställa frågorna. För att kunna fråga lite mer måste de få veta lite grand, det som de får veta ska vara sanningen och man måste lita på varandras förmåga att klara av uppgiften. Medarbetarna är inte bara professionella vårdgivare, de är trevliga, intelligenta, givande, utvecklande och glädjande människor.

Resultat dialogkonferens 2

Under denna andra dialogkonferens diskuterades möjligheter som skapas i och med delaktighet, hindren för delaktighet och för att man ska kunna genomföra ”heltid en rättighet – deltid en möjlighet” och slutligen också vad som ska göras för att människor ska känna sig delaktiga, med jämställdhet som ett övergripande tema.

- Möjligheterna med att personalen känner sig delaktig menar konferensdeltagarna vara att det skapar engagemang och ansvar, personalen får inflytande över sitt arbetsliv och kan därmed planera sin fritid. Man skapar förståelse, man ser helheten och kan då få igång en dialog i verksamheten. Vidare menar man att delaktighet lyfter fram kreativiteten i gruppen, man skapar nya idéer och förändringar som är förankrade i verkligheten. Man skapar tillit och utvecklingsmöjligheter, man får valfrihet och rättigheter. Man skapar en yrkesidentitet och status och i slutändan också jämställdhet.

- Hindren för att personalen ska känna sig delaktig och för att man ska kunna genomföra ”heltid en rättighet – deltid en möjlighet” anser konferensdeltagarna främst vara kortsiktiga budget- och planeringsperspektiv men även tradition och hinder i samhällsstrukturer. Man anser också att brist på information, schematekniska problem samt genuskontrakt är att betrakta som hinder för delaktighet och möjligheten att kunna genomföra parollen. Vidare ses rädsla för förändring, grupptryck och den privata sociala samt ekonomiska situationen som hinder. Även arbetsmiljö, brist på flexibilitet hos övriga samhället och andra institutioner så som arbetsförmedling, försäkringskassa, barnomsorg osv. ses som hinder.

- Vad ska då göras för att komma förbi dessa hinder och få personalen att känna sig delaktig? Arbetsplatsträffarnas innehåll måste förändras. Både muntlig och skriftlig information ger personalgruppen mandat och förtroende att arbeta med problemen. Uppdraget måste vara tydligt och chefen måste vara medveten om att man behöver olika mycket tid och att man kan behöva få information på olika sätt. När personalen fått informationen måste de ges tid för eftertanke, möjlighet att ta in informationen samt att få reflektera i gruppen i lugn och ro. Det måste finnas en öppenhet från ledningen inför att personalens idéer och förslag kan vara bättre. Innan nya beslut läggs fram presenteras ramen så man kan föra en dialog. Det är viktigt att det alltid finns information, kommunikation och samverkan. Att inga idéer förkastas och att det finns en förändringsmedvetenhet. Vidare måste det finnas kunskap och tydlighet om delaktighetens villkor och ett gott ledarskap. Det måste finnas klara politiska beslut och politikerna måste besitta både kunskap och vilja. Vidare vill konferensdeltagarna att facket är med från början så att det ”sås frön”. Slutsatsen är att information, dialog och kommunikation är nyckelorden i lösningen på hur man ska få personalen delaktig, samt att processen måste få ta tid.

Information, dialog och kommunikation ansågs vara så viktigt att diskutera att det skulle tas upp vid en ny dialogkonferens.

Den tredje dialogkonferensen

När man diskuterade delaktighet under den andra dialogkonferensen kom man fram till att kommunikation var ett av nyckelorden. Den tredje dialogkonferensen hölls den 30 september 2004 och då höll Ulrika Persson, som skrev sin magisteruppsats om just kommunikation, en föreläsning.

När diskussionerna hölls under den andra dialogkonferensen var, som sagt, ett av nyckelorden kommunikation. Ett annat var information. I sitt föredrag förklarade Ulrika att skillnaden mellan dessa två är att information är en envägsprocess där något sorts meddelande förs från en sändare till en mottagare. Information är alltså när man talar till någon, det är också den vanligaste benämningen på innehållet i en kommunikationsprocess. Kommunikation å andra sidan är när man talar med någon. Det är en ömsesidig process där ett utbyte sker mellan sändare och mottagare.

All kommunikation börjar med att lyssna. Att lyssna är det bästa sättet att uppmärksamma en människa och få henne att må bra. Att som chef lyssna på sina medarbetare innebär dessutom att man automatiskt får information om tillståndet på arbetsplatsen.

Det är också viktigt att mottagaren känner till det som man som sändare har tänkt förmedla. Detta för att det är viktigt att man som sändare blir förstådd, man bör därför också välja ett uttryckssätt som når fram till mottagaren. Det är bra att kunna sätta sig in i mottagarens situation och göra valet därefter.

När man lyssnar gäller det att lyssna på mer än bara orden. Det är viktigt att man är observant på kroppshållning och gester, mimik och tonfall. Ibland döljer orden till och med det verkliga budskapet. Enligt forskare består bara tio procent av kommunikationen av ord medan kroppsspråk och mimik står för 60 procent och rösten för resterande 30 procent. Vad som uppfattas av ens budskap har alltså att göra med vad man själv sänder i form av ord, kroppsspråk och röst. Det är alltså viktigt att tänka på vad man omedvetet förmedlar.

Wazlawicks första kommunikationsaxiom slår fast att det inte är möjligt att inte kommunicera. Hur man än beter sig i förhållandet till en annan människa så säger man något. Om man inte talar med en person tror man kanske att man inte talar med vederbörande. Detta är dock inte fallet för just genom att inte tala med personen säger man, även om man inte gör det med ord, att med dig vill jag inte tala! Det är alltså inte möjligt att undvika att kommunicera eller förmedla ett budskap när man är i närheten av andra människor. Detta kan ses, bland annat, vid krocklösningar. Den som sitter tyst när diskussionen tas om hur det ska lösas får ofta igenom sitt önskade schema.
Under sitt arbete gjorde Ulrika Persson intervjuer med socialchefen, verksamhetschefen för omvårdnadsenheten, elva enhetschefer och 25 personer ur verksamhetspersonalen. Hon hade gruppsamtal med fem enhetschefer där de diskuterade de svar som verksamhetspersonalen hade gett vid intervjuerna samt med tre personer ur verksamhetsperso-

nalen där de diskuterade de svar cheferna gett vid intervjuerna.

Förvaltningsledning och socialnämnd får extern och intern information. Denna information går sedan vidare till enhetscheferna som informerar verksamhetspersonalen. Problemet är att informationen inte alltid går fram, detta kan bero på många olika orsaker. Resultatet från intervjuerna och gruppsamtalen med verksamhetspersonalen visar att kontakten med enhetschefen är mycket viktig, man föredrar en muntlig, direkt kommunikation, man anser att en geografisk närhet till varandra och till cheferna skulle leda till bättre kontakt och kommunikation. Resultatet från intervjuerna och gruppsamtalen med cheferna visar att även de föredrar muntlig kommunikation då det anser det viktigt med respons.

Man skulle vilja ha en informationskedja där extern och intern information kommer till förvaltningsledning och socialnämnd, den går vidare till enhetscheferna som informerar verksamhetspersonalen. Personalen kan sedan skicka information till enhetscheferna, därifrån går den sedan vidare till förvaltningsledning och socialnämnd.

Vilka åtgärder ska då sättas in? Det behövs tydligare riktlinjer om vem som skickar vad till vem. Vidare så bör man kommunicera mera än att informera. Man bör använda ett tydligare och mindre svårläst språk och man måste ha bättre kanaler för att stimulera kommunikation nedifrån – upp. Man måste också vara lyhörd, berättar sändaren något mer med kroppsspråket? Viktigt är också att man riktar meddelandet till mottagaren.

När ett meddelande ”skickas” från sändaren till mottagaren finns det så kallat ”brus” som stör meddelandet och göra att mottagaren kanske uppfattar något annat än det sändaren vill ha sagt eller kanske rent av inte ens får meddelandet. Brus kan bestå av kroppsspråk, betoningar, e-post som krånglar osv. En annan faktor som påverkar hur meddelandet uppfattas är mottagarens filter. Mottagaren filter är dennes referensramar, fördomar och erfarenheter, genom vilka det sända meddelandet filtreras så att man i slutändan har det uppfattade budskapet. Mottagaren kan alltså av olika skäl uppfatta det som förmedlas på ett helt annat sätt än vad som menades.

Den traditionella synen på informationsflödet är att det går uppifrån och ned samt nedifrån och upp. Företagets eller organisationens kommunikation i verkligheten har ett element av denna traditionella syn men även ett där information kommer från alla håll och riktningar. Det är därför viktigt att man själv vet vad som är budskapet, vad kärnan i innehållet är. Eftersom människor har dåligt minne är det bra om budskapet kan sammanfattas så kort som möjligt, kanske i en mening. Människor minns helt enkelt inte om hon får för mycket information. Detta blir extra tydligt om man tittar på att utbudet av information har fördubblats (minst) sedan 1950-talet, detta genom reklam i tv, radio, tidningar osv. Mängden information som konsumeras per individ har också ökat men inte alls lika mycket och den mängd information som har fått effekt per individ har inte ökat överhuvudtaget.

Har man gett muntlig information är det alltid bra att komplettera den med skriftlig.

Går informationen endast ut i skriftlig form är det bra att tänka på att vara så tydligt som möjligt och tänka på att kroppsspråk och betoningar går förlorade, ett skriftligt meddelande behöver alltså vara mycket tydligare än ett muntligt.

Efter Ulrikas föreläsning var det så dags för diskussionsgrupperna att ta vid.

- Det som först skulle diskuteras var möjligheterna för en bra kommunikation. Konferensdeltagarna kom fram till att för att få möjlighet till en bra kommunikation krävs bra och tydlig information om erbjudandet och konsekvenserna av det, det vill säga vad detta erbjudande betyder för min livssituation. Man måste skapa en medvetenhet om konsekvenserna av att arbeta deltid. Vidare menar man att man behöver skapa forum för dialog genom att personalen ges tid, plats, utrymme och förutsättningar för detta. Konferensdeltagarna menar vidare att man måste förändra attityder och värderingar hos personalen genom kunskap och utbildning. Andra begrepp som nämndes av diskussionsgrupperna var samverkan och att det finns ett övergripande organisationsansvar. Man menar vidare att det är viktigt med nytänkande och att man är öppen för kombinationsmöjligheter. Man menar också att det är viktigt att det finns ett öppet klimat, en mognad i gruppen samt att man diskuterar i små grupper så att alla vågar vara med. Det är genom att kommunicera med varandra som vi kan öka medvetenheten.

- Efter detta diskuterade man vidare om förutsättningarna för kommunikation. Diskussionsgrupperna talar om vikten av kompetensutveckling och att man bryter gamla normer hos enheter och individer. Det är viktigt att det finns en handlingsplan och att denna förankras hos personalen. Att man gör en inventering av behoven, vad som behövs för att verksamheten ska gå runt samt att man ger tid för utbildning för mixade grupper, försäkringskassa och arbetsförmedling.

Ulrika tog i sin föreläsning upp mottagarens filter. Genom detta filtreras all information som en person får. Grundläggande värderingar utgör ett sådant filter och i diskussionsgrupperna talade man om att man måste förändra attityder och värderingar för att möjliggöra parollen **"heltid en rättighet, deltid en möjlighet"**. Det som kännetecknar värderingar är att förändringen av dem är en trög process, både för en individ och för ett kollektiv. En förskjutning av ett kollektiv och dess värderingar går långsamt medan en förskjutning av attityder och trender går snabbare. Det är en växelverkan mellan nusamhället och våra värderingar, uppväxttiden formar våra värderingar, vi formar samhället utifrån våra värderingar. Den tidiga socialisationen fram till dess att man är 20-25 år har störst betydelse för formningen av individuella värderingar (Westberg).

Slutdiskussion
– hur vill vi att det ska vara och hur kommer vi dit?

Som avslutning på den tredje dialogkonferensen fick alla deltagare säga sitt om hur man vill att det ska vara och hur man kommer dit.

Konferensdeltagarna vill att personalen ska vara medveten om konsekvenserna av sina val, man vill att personalen ska ha möjlighet att arbeta både hel- och deltid och att det ska finnas valmöjligheter när det gäller kombinationstjänster. Man vill att det ska finnas en förståelse för att det krävs samverkan i samhället och förändringar hemma. Man vill vidare att det fungerar med barnomsorg och kommunala kommunikationer. Man har en förhoppning om ökad frisknärvaro med den ökade arbetsflexibiliteten och man vill att alla ska få kompetensen för att kunna jobba heltid – kompetens för kombinationsschema. Man vill kunna göra olika lösningar från gång till gång – ”ramar med runda hörn” – att flexibiliteten finns där och att man ser positivt på andras lösningar utan avundsjuka. Deltagarna har en samhällsvision där kvinnors och mäns möjligheter till att styra sina liv är lika, att dubbelarbete sker även i hemmet och att männen tar sitt ansvar. Man vill att alla ska ha rätt till heltid men även att alla ska ha möjligheten att jobba deltid och sedan kunna gå tillbaka till heltid. Man vill att männen utnyttjar möjligheten att gå ner i tid i större utsträckning än de gör idag. En fråga som lyftes är, varför kan inte det som är norm i andra yrken vara norm inom omsorgen? Arbetsgivare och personal finner sig i att anpassa sig mycket inom omsorgen. Det skulle aldrig gå att genomföra de schemaläggningar som finns inom omsorgen inom, till exempel, industrin.

Deltagarna vid konferensen vill få redskap för att stärka individen så den kan göra valen, ta reda på viktig information osv. Man vill få bort ”stuprören” även i kommunen och man vill få fler män hemma med barn. Man vill ha sex timmars arbetsdag utan att arbeta lika mycket som under en åtta timmars arbetsdag. Man vill ha mer delaktighet i beslutsfattande för medarbetarna och man vill ha mer självstyrande grupper där man får mer ansvar. Man vill utjämna löneskillnaderna, det skulle resultera i att fler män skulle vara hemma då det inte skulle bli en så stor ekonomisk förlust för familjen. Man vill satsa på arbetsmiljön för större frisknärvaro och man vill bli attraktiva som arbetsgivare. Deltagarna menar också att det finns något som gör att, främst, kvinnor inte orkar med sitt arbetsliv, de har höga sjukskrivningstal, detta måste åtgärdas. Man vill öka medvetenhet om brist på jämställdhet, både bland kvinnor och bland män. Man vill att män och kvinnor ska ha samma förutsättningar, rättigheter och skyldigheter. Man vill vidare att trygghet med heltid inte bara ska finnas inom statlig och offentlig sektor. Man vill att alla ska ha möjlighet att försörja sig även under sin pension.

Konferensdeltagarna menar att man kommer dit genom att arbeta mellan olika organisationer, enheter inom kommunen, försäkringskassa, arbetsförmedling osv. En annan del i möjliggörandet av dessa visioner är, enligt deltagarna, dubbelarbete är något som ska göras tillsammans. Ansvaret för hemmet är ett gemensamt ansvar.

Det som är viktigt att komma ihåg är att förändra en deltidsorganisation till en heltidsorganisation är mycket mer komplicerat än schemaläggning. Det handlar om människor – brukare och personal – och deras behov. Det handlar om organisation, nytänkande, kommunikation, samarbete, lyhördhet och att se att det inte bara handlar om pengar.

”Skulle det vara möjligt att alla i samhället jobbade tre dagar och var lediga i tre dagar? Att utnyttja alla fabriker och lokaler, få in de sjukskrivna på arbetsplatser. Är inte det något som samhället skulle tjäna på?”

Majvor Forsberg

Var är vi nu?

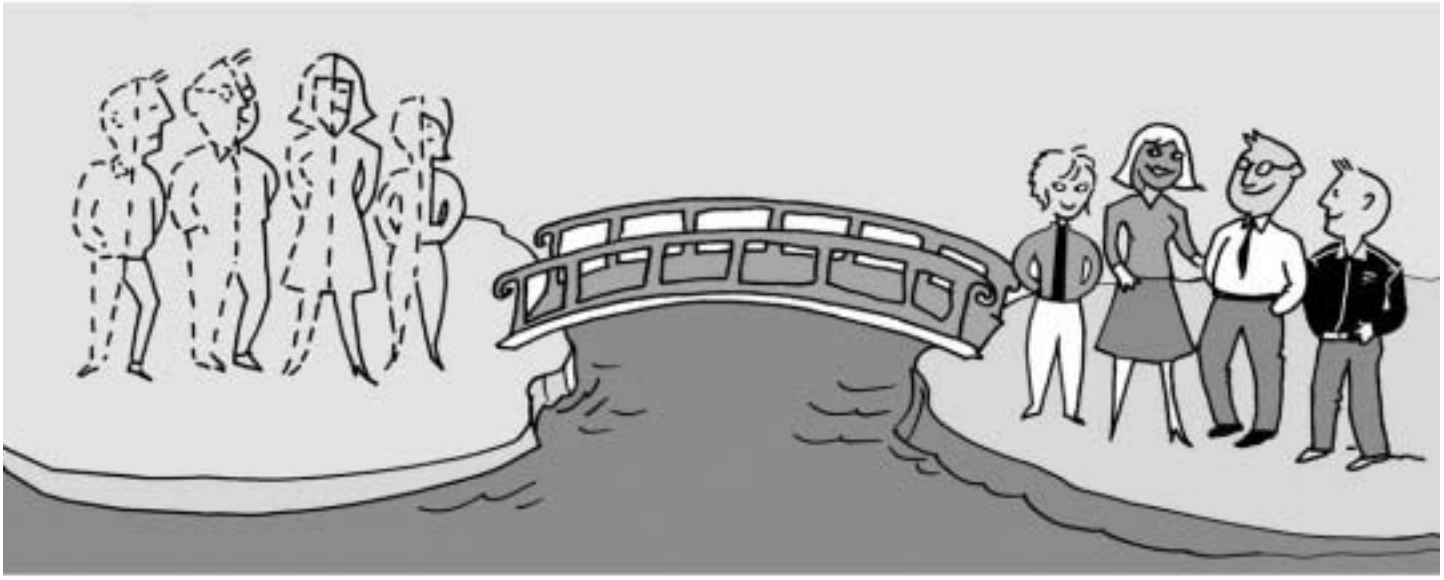
Utvecklingen av deltidsarbetslösheten har de senaste åren varit stabil med en årlig minskning med ca 450 personer per år i länet. För kommunerna har det varit olika utveckling några har minskat mer än andra och en kommun har under 2004 visat en svag ökning. Kurvorna för de olika åren uppvisar en stor likhet på länsnivå – de mindre kommunerna uppvisar de största olikheterna i sina kurvor under perioden.

För timanställda har det skett en svag minskning mellan 2003 och 2004, ca 180 personer färre vid utgången av 2004. Under sommaren 2004 hade timanställda sin högsta nivå hittills, ca 4700 personer i länet. Anledningen till den stora ökningen under sommarmånaderna är att behovet av tillfällig personal är högt i samband med semesterperioden. Som en icke önskvärd bieffekt av att framför allt kommunerna har erbjudit sina deltidsanställda önskad arbetstid har behovet av timanställda ökat. Detta är inte den enda orsaken till ökningen utan det finns ett allt mer ”just in time” tänkande i organisationerna som i hög utsträckning bidrar. Sedan oktober 2004 kan vi ana ett trendbrott i kurvan som nu visar en vikande tendens.
I februari 2005 tog arbetsgruppen initiativ till en avslutande dialogkonferens som skulle diskutera resultaten från de tre tidigare dialogkonferenserna. Alla som deltagit i någon/några av dessa fick ett utkast av föregångaren till den här rapporten och de som hade möjlighet kom på den avslutande dialogkonferensen för att diskutera och komplettera innehållet. Tre gruppdiskussioner genomfördes. Ett för varje tidigare dialogkonferens.
De olika diskussioner och erfarenhetsutbyten som skett i arbetsgruppen och via dialogkonferenser med representanter från olika kommuner i Gävleborgs län har lett fram till följande:

Hinder för att införa heltid
Arbetstiderna för en deltidsanställd är ofta ett hinder för att ha möjlighet att arbeta mer tid. Ofta är arbetstillfällena lika många som för en heltidsanställd, men med kortare arbetspass. Detta är en fälla som vi gemensamt måste jobba för att ta oss ur, vilket innebär att arbetsgivaren måste tänka om vad det gäller schemaplanering för sina deltider. Deltiderna arbetar under de intensivaste timmarna då behovet av personal är som störst. Om deltiderna ska ha en möjlighet att arbeta heltid så måste det matchas med organisationen och schemaplaneringen.

Hur hamnade vi här?
Deltidsarbetet kom till då behovet av arbetskraft ökade och samhället såg en möjlighet att erbjuda kvinnor arbete.
Oftast så hade inte kvinnorna möjlighet att arbeta heltid på grund av ansvaret i hemmet och dess sysslor. Så arbetsgivarna byggde upp organisationer som grundades på deltidsanställningar, för att möjliggöra arbete för kvinnorna som behövdes ute i yrkeslivet. I dag ser samhället annorlunda ut och allt fler vill jobba heltid och ska ha rätt till heltidsanställningar, men med möjligheten att välja att jobba deltid.
Men organisationerna har inte förändrats, så därför blir det ett problem. Hur matchar arbetsorganisationerna kravet på heltidsanställningar?

Det hela landet. Hur kommer vi dit?



Möjliga alternativ för att införa heltid:

Flexiblare arbetsformer
Genom nytänkande schemaplaneringar
Anpassad arbetsorganisation
Arbetsrotation mellan flera arbetsenheter inom samma verksamhet
Arbeta mellan fler arbetsgivare

”Jag är intresserad av framtiden,
därför att jag kommer att tillbringa resten av mitt liv där”

Kettering

Hur ska vi då öka kunskapen och insikten om jämställdhet?

”Att medvetandegöra och ge möjligheter till reflektion över vad vi alla bidrar med för att upprätthålla denna ”norm”.

Att bli medveten om NÄR man bidrar till ett förändrat ställningstagande som leder till en förändring i strukturen och att bli medveten om NÄR man bidrar till den givna normen och på detta sätt upprätthåller den segregerande strukturen.”

Carina Nilsson

Under dialogkonferenserna insåg arbetsgruppen att det behövs ett verktyg för att hjälpa personal och arbetsledare att få tydligare riktlinjer vad gäller schemaplanering och därmed möjliggöra heltidsanställningar. Verktyget ska tydliggöra arbetsmiljölagstiftning samt ge god kunskap om förutsättningar och möjligheter inom dessa ramar. Arbetsgruppen anser att ett sådant verktyg skall vara webbaserad för att kunna uppdateras och leva med förändringar i respektive lagstiftning. Verktyget ska ses som ett utbildningsverktyg i arbetstids-, arbetsmiljö- och jämställdhetslag. Anledningen till detta är att arbetsgruppen har, utifrån sina samlade erfarenheter i och omkring deltidsproblematik, sett en bristande kunskap i länets kommuner om hur man får schemaplanera och hantera personalens tid bland personal och arbetsledare. Här är det viktigt att tydliggöra att denna okunskap inte grundar sig i otydliga direktiv från kommunförbundet till arbetsgivaren, utan detta grundar sig i processen från teori till praktik. Personalen och arbetsledaren har svårigheter att se arbetstidslagen och arbetsmiljölagen i praktiken när de arbetar med att möjliggöra för personalen att utöka sin arbetstid. Detta medför orealistiska scheman för både arbetstagare och arbetsgivaren.

Källförteckning

Fernlund Skagerud, Sven (2004). *Att göra personalen delaktiga.*
Föreläsningsmaterial för föreläsning på Dialogkonferens 2004-09-08.
Fernlund Skagerud, Sven (2004). *Genomförandeplan Hoforsmodellen.*
Fokusgruppen Sysselsättningsgrader, en arbetsgrupp inom Equalprojektet.
Partnerskap för jämställdhet i Gävleborgs län. *Hur går vi från deltid till heltid?*
Forsberg, Majvor (2004). *Djupintervju med personal.*
Föreläsningsmaterial för föreläsning på Dialogkonferens 2004-09-08.
Forsberg, Majvor (2004). *Djupintervju med personal.*
Underliggande material för föreläsning på Dialogkonferens 2004-09-08.
Gunnerud, Leif (2005) *Equalrapport 2005.*
Kommentarer till bilder om del- och timarbetslösheten i Gävleborgs län.
Gunnerud, Leif (2005) Bilder om del- och timarbetslösheten i Gävleborgs län.
Nilsson, Carina (2004). *Deltidsproblematiken och jämställdhet.*
Föreläsningsmaterial för föreläsning på Dialogkonferens 2004-09-08.
Nilsson, Carina (2004). *Jämställdhet och deltidsproblematik – "från teori till praktik".*
Partnerskap för jämställdhet i Gävleborgs län. I ett attraktivt Gävleborg har vi ett jämställt samhälle som främjar tillväxt och välstånd – I ett jämställt samhälle har kvinnor och män lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter.
Persson, Ulrika (2004). *Hur för vi en dialog i en förändringsprocess.*
Föreläsningsmaterial för föreläsning på Dialogkonferens 2004-09-30.
Södersten, Bo (red) (2000). *Marknad och politik.*
Sverige: Författarna, AB Teoribok och SNS Förlag.
Westberg, Hanna (2004).
Föreläsningsmaterial för föreläsning på Dialogkonferens 2004-04-21.
Westberg, Hanna (2004).
Avrapportering Gävleborgs läns projekt 2003 + delar av 2004.
Westberg, Hanna (2004). *Lägesrapport Gävleborgs läns HELA-projekt.*
Westring-Nordh, Marianne och Eiman, Roland (2004).
Nya arbetstidsmodeller i kommunernas äldreomsorg – för vem och varför? En rapport från åtta kommuner om visioner och verklighet. Arbetslivsrapport nr 2004:20.
Westring-Nordh, Marianne (2004).
Föreläsningsmaterial för föreläsning på Dialogkonferens 2004-04-21.

Övriga källor

Deltagarlistor över dialogkonferensernas deltagare
Nordh Börresson, Jonna. Anteckningar från Dialogkonferens 3 samt slutkonferens 3/2 2005.
OH - material från konferensernas diskussionsgrupper.
Westring-Nordh, Marianne. Anteckningar från Dialogkonferens 1 och 2.

Exempel – Hoforsmodellen
Hoforsmodellen är ett samarbetsprojekt mellan Hofors kommun, HelaProjektet, Svenska ESF-rådet, kommunal och arbetsförmedlingen. Hoforsmodellen bygger på Söderhamns FIA-modell som utvecklats efter egna behov.

Anledningen till att projektet drogs igång är att det påtalats från såväl personal och dess fackliga organisationer som ledning och politiker, att det krävs åtgärder för att minska antalet deltidstjänster samt att göra vårdyrket mer attraktivt. Detta då man ser att en stor del av den personal som idag arbetar inom omvårdnadsnämndens verksamhetsområden, kommer att gå i pension inom ett tiotal år. Behovet att nyrekrytera personal kommer att vara stort i framtiden då antalet vårdbehövande också kommer att öka. Man anser att det finns två viktiga kriterier för att göra vårdyrket mer attraktivt. Det ena är kravet på heltidsarbete, man antar att detta är viktigt för den yngre generationen och man ser att antalet ungdomar som söker sig till vårdutbildningar har minskat de senaste åren. Det andra kriteriet är möjligheten att styra över sin egen arbetstid. Idag är det betydligt fler deltider än heltider inom vården och man ser även en tendens att antalet timanställningar ökar inom Hofors kommun.

Projektet Hoforsmodellen går ut på att erbjuda önskad sysselsättningsgrad i tjänster inom vården. Man vill även ur ett jämställdhetsperspektiv locka fler män till vårdyrket. Man vill minska antalet deltidsarbetslösa samt ge personalen större delaktighet i planeringen av det dagliga arbetet. Projektet går också ut på att ge personalen kompetensutveckling och påverkansmöjlighet samt att förbättra arbetsmiljön och därmed minska ohälsan inom vården.

För att åstadkomma detta har man kommit fram till att man måste se över hela arbetsorganisationen inom vården samt kartlägga nuvarande sysselsättningsgrader kontra önskade.

Man har satt upp ett antal kvalitativa och kvantitativa mål med Hoforsmodellen. De kvantitativa målen är att den 30/6 2005 ska antalet män med heltidsanställning vara minst sju stycken, antalet heltidstjänster ska vara minst tre gånger så många som de var den 1/1 2003 samt att antalet långtidssjukskrivna ska vara högst fem procent. Man har även satt upp kvantitativa mål som ska vara nådda redan 31/3 2005, dessa är att deltidsarbetslösheten ska ha försvunnit för personal som omfattas av Hoforsmodellen samt att alla personalgrupper som omfattas av modellen ansvaras för fördelning av turer inom de ramar som är fastställda. De kvalitativa målen för projektet är att den 30/6 2005 skall minst 50 procent av personalen uppleva att de är delaktiga i planeringen av det dagliga arbetet, att de fått märkbart förbättrad arbetsmiljö, att de fått möjlighet att påverka det dagliga arbetet, att de fått märkbart mer stimulerande arbetsmiljö samt att de upplever att arbetet blivit märkbart mer attraktivt. Man strävar också efter att minst 80 procent av personalen skall uppleva att de kan påverka sina arbetstider, efter den 30/6 2005.

De direkta resultaten och effekterna man förväntar sig av projektet är att kommunen

kan påvisa fler heltidstjänster inom vården, at ingen deltidsarbetslöshet ska finnas bland tillsvidareanställd personal inom vården i Hofors kommun, att personalen har fått större påverkansmöjlighet och delaktighet i förändrings- och utvecklingsarbetet och därmed upplever sin arbetssituation som mer stimulerande, att personalen har fått önskad sysselsättningsgrad och att personalen själva ansvarar för arbetsfördelning med tillhörande turer.

De förväntade resultaten och effekterna på lång sikt är att allt fler ungdomar kommer att välja vårdutbildningar, att det blir mer attraktivt att, i framtiden, arbeta inom vården, att fler män kommer att söka till vårdyrken samt att ohälsotalet för anställda inom vården kommer att sjunka.

Syftet med Hoforsmodellen, som tidigare nämnts, är att erbjuda personalen den sysselsättningsgrad de önskar för att minska antalet deltidstjänster samt att göra vårdyrket mera attraktivt. Personalen skall få större delaktighet i planering av det dagliga arbetet. Genom goda förberedelser skall personalen ges möjlighet att välja sysselsättningsgrad och lägga individuella scheman. Personalen skall förberedas genom information, diskussion, utbildning och deltagande i planeringen. Projektet inleds med en pilotenhet. Därigenom kan genomförandet justeras när enhet 2 startas.

De långsiktiga målen för projektet har två ”slutdatum”. Den 30/6 2006 ska alla som omfattas av modellen arbeta med den sysselsättningsgrad de valt, arbetstidsmodellerna ska fungera på ett tillfredsställande sätt på alla berörda enheter, ohälsotalet är sänkt, kostnaderna för vikarier, övertidsersättning mm är sänkta, alla berörda har genomgått en studiecirkel i förändringsarbete, en jämställdhetsplan ska ha upprättats, alla som har varit tillsvidareanställda eller långtidsvikarier under tiden för start av flexibel arbetstidsmodell, har deltagit i studiecirkel. Det andra datumet är den 31/12 2006. Då ska man ha uppnått att 20 procent fler ungdomar väljer vårdutbildningar, att minst 30 procent av dem som söker arbete inom vården anser att yrket blivit märkbart mer attraktivt, att andelen män som söker arbete inom vården uppgår till minst 25 procent samt att kort och långtidssjukskrivna har minskat med tre procentenheter.

De kortsiktiga målen som satts upp för Hoforsmodellen är att vid utgången av 2003 har kollektivavtal tecknats, en processledare är rekryterad och väl insatt i sin arbetsuppgift. Detta innebär att ansvarig organisation är vald som arbetsgivare samt att processorganisationen är tydligt och åtgärdsinriktad. Slutligen ska man ha informerat alla anställda som berörs, om modellen och infört den på en enhet.

När man genomför Hoforsmodellen på en utvald enhet genomgår man olika faser, detta tar, enligt preliminära beräkningar, fem till sex månader. Första fasen innebär att man informerar personalen och lämnar ut en enkät, detta följs sedan upp av en andra informationsomgång. Den tredje fasen innebär en insamling av enkäterna och att man sammanställer dessa. I fas fyra utser man en arbetsgrupp med företrädare för personalen. I fas fem samlar man in information om valda sysselsättningsgrader, budget, verksamhetsplan/vårdplaner mm. Fas sex består av studiecirklar och i fas sju tar man

fram en bemanningsplan. Fas åtta består av att man tar fram underlag för start av arbetstidsmodell och i fas nio genomför man en utbildning av samordnare i datasystem. Den sista fasen, fas tio, innebär en stat av framtagning av nytt schema.

I genomförandet av Hoforsmodellen arbetar men utifrån en bred förankring hos berörd personal genom samverkan med facket och arbetsförmedlingen. Både tillsvidareanställd och visstidsanställd personal ska få information och möjlighet till påverkan.

En gång per år kommer tillsvidareanställd personal få möjligheten att välja ny sysselsättningsgrad inför det kommande verksamhetsåret. Detta gör att man kan välja olika sysselsättningsgrader över tiden. Då man har detta erbjudande om heltidssysselsättning kan man inte hävda rätten till deltidsstämpling. Detta kommer att innebära ökad flexibilitet för verksamheten, både för tider som för arbetssätt. Detta gynnar nya samarbetsformer och motverkar låsta gruppkonstellationer.
Det man anser vara avgörande för att lyckas med projektet är återkommande informationsträffar och diskussionsmöten. Personalgrupper måste få vara frågande och oroliga inför dessa förändringar och då måste man lyssna och få dem att känna sig delaktiga med sina frågor och funderingar. Processledaren kommer att arbeta fram informationsmaterial och publikationer för spridning i hela organisationen. Något man vill prioritera i denna förankringsprocess är tiden, så att ingen känner sig överkörd eller ovetandes om målen med projektet. Projektidén ska vara väl känd i hela organisationen och det måste finnas väl tilltagna tidsramar i samband med arbetsplatsträffar så att man öppet kan föra en dialog om projektets innehåll, styrkor och eventuella befarade svagheter.

Organisationen för genomförandet av projektet är uppbyggd så att en styrgrupp bestående av kommunalrådet och omvårdnadsnämndens ordförande ger processledaren uppdrag. Under en övergångsperiod kommer projektgruppen att finnas till hands för såväl processledare som politiker. Efter hand ska respektive enhetschef ta ett större ansvar för genomförandet på sin enhet. Det som är nyskapande i detta projekt är personalens påverkansmöjlighet och aktiva deltagande i planeringen av sitt eget arbete. Alla ska få önska den sysselsättningsgrad man vill ha. Man erbjuds heltid men kan välja deltid med varierande sysselsättningsgrad.

Arbetsgruppen består av följande personer:

Carina Nilsson, Gruppledare
Värdegrund och genuspedagog, arbetar som Gruppledare inom projektet Partnerskap för jämställdhet i Gävleborgs län. Hon erbjuder även utbildningar och utbildningsmaterial i jämställdhet inom sitt företag Jämt & Ständigt.

Hanna Westberg
Docent vid arbetslivsinstitutet i Stockholm med inriktning på handlingsorienterad och praktikbaserad arbetslivsforskning. Min forskning rör frågeställningar om könsmärknings- och könssegregeringsmekanismer och vilken betydelse dessa mekanismer kan ha på kvinnors och mäns arbetsvillkor och hälsa. Frågan om heltid och deltid är synnerligen viktig i detta sammanhang.

Leif Gunnerud
Handläggare vid Länsarbetsnämnden i Gävle, jobbar med personalutbildning, tim- och deltidsfrågor samt det som rör arbetsförmedlingarnas arbete med arbetslöshetsersättning. Jag är 60 år och har jobbat inom arbetsmarknadsverket sedan 1971 som arbetsförmedlare, utbildare och Af-chef mm.

Elisabeth Hayden
Kom till Nordanstigs kommun 1998 för ett arbete som sjuksköterska. Efter vidareutbildning inom äldreomsorg fick hon arbete som omvårdnadschef 2000. Har under denna tid varit med i ett projekt angående kommunikatorer i hemtjänsten. Har rollen som kvalitetsutvecklare i projektet RÄTT TID. Det som återstår av arbetstiden går till omvårdnadsboendet Hagängsgården i Harmånger.

Marianne Westring Nordh
Doktorand vid Arbetslivsinstitutet med stationering på FoU-centrum, Centrum för flexibelt lärande i Söderhamn. Jag är inskriven vid Luleå tekniska universitet, institutionen för arbetsvetenskap. Mitt avhandlingsarbete har flexibla arbetstidsmodeller som utgångspunkt utifrån ett personalperspektiv. Är 53 år och har en socialpedagogutbildning i botten och många års arbetslivserfarenhet med människor i kris och utveckling.

Sven Fernlund Skagerud
Anställd som Processledare i Hofors kommun med att införa flexibel arbetstidsmodell och val av sysselsättningsgrad. Tidigare enhetschef inom äldre- och handikappomsorgen i Borlänge och utredare för äldre- och handikappomsorgen. Har arbetat som kvalitetsingenjör och konstruktör vid ABB i Ludvika och Västerås. Högskoleexamen i bl.a. social omsorg och elkraftteknik.

Kent Annerborn
Arbetar som förhandlingssekreterare personalkontoret i Sandvikens kommun samt projektledare för projektet Heltid en rättighet och deltid en möjlighet, Sandvikens kommun.

Majvor Forsberg
Har en heltidstjänst som undersköterska men är tjänstledig 50 procent för sitt fackliga arbete inom Kommunal. Gjorde en kartläggning av sysselsättningsgraden inom sektion 27 under 2000 och arbetade sedan vidare åt arbetslivsinstitutet med samma frågor, under fem månader. 2003 tog kommunförbundet kontakt och var intresserade av mitt arbete och det är av den anledningen som jag deltagit i arbetsgruppen sysselsättningsgrader.

Birgitta Nilsson
Projektledare/enhetschef i Ovanåkers kommuns heltidsprojekt. När jag kom med i sysselsättningsgruppen trodde jag att vi i Sverige kommit långt när det gällde jämställdhet. Men efter att ha varit med i projektet har jag kommit till insikt att vi fortfarande har en lång och mödosam resa framför oss. Och om vi någonsin ska nå målet måste vi öka det allmänna intresset och kunskaperna om jämställdhet.

Rapporten har sammanställts av Jonna Nordh Börreson med benägen hjälp från alla i arbetsgruppen.

Heltid en rättighet, deltid en möjlighet.

HELAPROJEKTET

Equal

Partnerskap för jämställdhet i Gävleborgs län

EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Arbetslivsinstitutet

Prinfo Accidentstryckeriet Sunndsvall 2005 och Schelin Reklambyrå, som ingår i Schelin Illustrationer AB