

# Att välja sin tid

*Den totala sociala organiseringen av arbete och heltidsnorm i vård och omsorg*

ANGELIKA SJÖSTEDT LANDÉN är fil.dr i etnologi, lektor i genusvetenskap och leder tema *Arbetsliv och genus* vid Forum för genusvetenskap, Mittuniversitetet, Östersund. Hon är bland annat redaktör och medförfattare till antologierna *Sprickor, öppningar och krackeleringar – nya perspektiv på arbetsmiljö med Gunilla Olofsdotter & Malin Bolin (2015)* samt *Ambivalenser och maktordningar – feministiska läsningar av nyliberalism med Siv Fahlgren & Diana Mulinari (2016)*.



**k**vinor jobbar allttjämt deltid i högre utsträckning än män.<sup>1</sup> I ett samhälle där det är norm att arbeta heltid ses deltidsarbete som en ”atypisk” anställningsform, varvid den heltidsarbetande mannen underförstått varit norm medan kvinnors deltidsarbete gjorts till det avvikande. Arbetslivsforskaren Wuokko Knocke (1998:40) har dock krasst konstaterat att ”vad som förefaller helt klart är att deltidarbete är en typiskt kvinnlig anställningsform” i Sverige likväl som i många andra länder. Att heltid utgör norm innebär också att välfärdsstatens försäkringar baseras på heltidsarbete. Pension, sjukpenning och föräldrapenning utgår från varje individs inkomst, vilket i sin tur gör att personer i branscher där deltidarbete är vanligt och lönerna är låga får en relativt liten del av välfärdsystemets återbäring. Detta drabbar således till övervägande del kvinnor (Wännemo Lanninger & Sundström 2014).

Deltidsarbete har därför kommit att beskrivas som ett jämställdhetsproblem av arbetsgivare såväl som fackliga parter. Under de senaste åren har åtskilliga kommuner infört heltid som norm för sina anställningar (ibid; SKL 2015).<sup>2</sup> Ett av skälen som ofta nämns är att förbättra kvinnors pensioner. I denna artikel vill jag utifrån ett projekt som skulle införa rätt till heltid för anställda i en kommun ge en övergripande bild av vilka erfarenheter kommunanställda inom vård och omsorg hade av arbetsgivarens satsning.

Projektet som kallades Rätt till heltid–deltid en möjlighet pågick i en kommun 2015–2016 och syftade till att organisera en struktur och rutin för att införa rätt till

heltid för alla tillsvidareanställda. Kommunen ligger i norra Sverige med ett kommuncentra som byggts kring en bruksort och består i övrigt av stora glesbebyggda områden. Befolkningen uppgår till cirka 15 000 och kommunen har cirka 1 500 anställda. Från arbetsgivarens sida sågs satsningen på rätt till heltid som ett led i att bli en mer attraktiv arbetsgivare genom att förbättra arbetstider och arbetsmiljö. Det ingick till exempel att delade turer i vårdarbete skulle minskas rejält. Satsningens slutredovisning visar dock ingen faktisk statistisk förändring i sysselsättningsgrad efter genomförandet. Projektledaren konstaterade således att projektet inte hade någon effekt på den ekonomiska jämställdheten inom denna kommun. För hemtjänsten stannade antalet delade turer totalt sett kvar på samma nivå som innan. Däremot kunde skillnader mellan män och kvinnor identifieras. För män hade delade turer minskat mycket medan de ökat för kvinnor.

Hur detta resultat skall förklaras är inte helt klart, men Edes och Rantakeisu (2015) analys av följderna av förändringar i arbetstiderna i och med införande av heltid visar att priset för heltid ofta är en organiserad osäkerhet med försämrade och oönskade arbetsvillkor för arbetstagarna. Heltidstjänsterna skapas genom "verksamhetsflexibel arbetstid" som innebär att omsorgsarbetet avregleras vad gäller arbetstid såväl som arbetsplats. I den satsning som lyfts fram som exempel i föreliggande artikel benämns detta som "rörlig tid". Detta innebär att arbetstiden markandiseras genom att bjudas ut som tillgänglig för verksamhet i hela kommunen. Detta innebar en större flexibilitet ur arbetsgivarens perspektiv. Tidigare forskning visar att flexibilitet som främst motiveras utifrån organisationens intressen

tenderar att få negativa följder för anställda (Crowley m.fl. 2010). Liksom Ede & Rantakeisu (2015) vill jag framhålla att det är angeläget att söka svar på hur den verksamhetsflexibla arbetstiden påverkar arbetarnas arbete och vardagsliv.

Det övergripande syftet med denna artikel är således att problematisera att rätt till heltid framställs som ett individuellt val som varje medarbetare ska göra, medan villkoren i arbetets organisering och livet som helhet för att göra sådana val inte ifrågasätts. Detta kräver att analysen kan ta in olika typer av aspekter av arbetet som samtidigt är länkade och överlappande. För att ge struktur till en sådan analys utgår jag från Miriam Glucksmanns (2005) så kallade Total Social Organization of Labour approach (TSOL). Denna approach ifrågasätter och problematiserar för-givet-tagna distinktioner mellan exempelvis betalt och obetalt arbete samt manar till att utöka förståelsen av vad arbetet är och kan vara.

Detta innebär också att arbete inte kan betraktas som löskopplat från sociala relationer och känslor. I Glucksmanns modell finns fyra olika aspekter av arbete: *arbets-situation och produktionsprocesser* handlar om vad som krävs för att utföra sina arbetsuppgifter; *gränsdragningar* mellan betalt och obetalt arbete; *socio-ekonomisk situation* som innefattar relationer mellan lönearbete och ekonomiska förutsättningar i livet som helhet, och *temporalitet* som handlar om arbetets cykler och rytmer. Dessa olika aspekter kan undersökas var för sig, men bör också alltid relateras till varandra. På grund av det begränsade utrymmet i denna enskilda artikel har jag inte möjlighet att fördjupa analysen av varje aspekt, utan vill i denna text ge exempel på anställdas erfarenheter under varje rubrik.

## METOD OCH MATERIAL

Analysen bygger på två typer av material. Det ena samlades in under införande-fasen av projektet hösten 2015. Materialet omfattar 16 dagböcker som skrevs av personal inom hemtjänst, särskilt boende samt förskola och lämnades in i december 2015. Skribenterna identifieras som kvinnor i åldrarna 27–60 år. I de instruktioner som delades ut till skribenterna ombads de beskriva sin bakgrund, könsidentitet och ålder, vad de arbetade med och vilken utbildning de hade samt hur familjesituationen såg ut. De ombads även reflektera över sin arbetssituation. De uppmuntrades att skriva om tankar, förväntningar och känslor kring projektet samt sina val av tjänstgöringsgrad. Deltagarna lade sina dagböcker i igenklitrade kuvert som samlades in av cheferna och levererades till forskaren.

Sammanfattningsvis kan sägas att huvuddelen av dagboksskribenterna har familjer och ansvar för ett eller flera barn. I några fall agerar de också vårdare till anhöriga i olika åldrar. Det kan till exempel handla om egna barn, ibland med olika sjukdomstillstånd, eller åldrande föräldrar. De flesta har undersköterske-, förskollära- eller barnskötarutbildning. Vissa skriver mycket kort och inte så utförligt, medan andra skrivit målande om arbetssituationen såväl som andra delar av livet vid flera tillfällen under tidsperioden som de haft tillgång till dagboken. De som skriver mer ingående om sin familjesituation menar att de ser det som relativt självklart att de jobbat deltid eller skulle gå ned i tjänst för att ta hand om barn och familj och att deras manliga partners jobbar heltid under samma tid.

Dagboksmaterialet har dock sina uppenbara begränsningar och komplettera-

des därför med gruppintervjuer som genomfördes våren 2017. Dessa gjorde det möjligt att ställa följdfrågor, sätta uttagorna i en kontext och i förlängningen fördjupa analyserna. Denna artikel bygger på de 16 dagböckerna samt på tre gruppintervjuer med sammanlagt 19 personer som arbetar i hemtjänsten.

Gruppintervjuerna genomfördes i samband med en arbetsplatsträff där personalgruppen samlades. De delade själva in sig i tre grupper i varsina lokaler och en intervjuare följde med varje grupp. Intervjuerna spelades in och transkriberades. De teman som återkommer i dagboksmaterialet såväl som i intervjuerna var element som relaterar till Glucksmanns TSOL-approach.

## ORGANISERING, ARBETE OCH LIVSVILLKOR

Inom forskningen har det länge pratats om "ofrivillig" eller "frivillig" deltid, men liksom Wuokko Knocke (1998) tidigare konstaterat går det inte att definiera heltids- eller deltidsarbete utifrån sådana givna kategorier. När en utgår från kategoriseringar som bygger på arbetarnas definitioner av sin situation i dagboksmaterialet skapas andra slags kategorier. Det framkommer en skala av ställningstaganden som visar på stor komplexitet. 1) Det finns de som upplever att de själva väljer heltidsarbete och är nöjda med det. 2) Det finns de som jobbar heltid, men är missnöjda med det och de ser det inte som ett val. 3) För vissa ses heltid inte som en möjlighet alls. Knocke (1998:40) lyfter att "frågan om frivillighet eller tvång måste i denna kontext problematiseras, eftersom det inte finns något självskrivet svar".

*Arbetsituation:  
arbetsdelning och betydelsen av geografi*

Känslorna kring rätt till heltid är olika. Kanske bra för de unga men hur ska de orka? Har svårt att tycka att det ska ge intryck av en attraktiv arbetsgivare! Särskilt inte med tanke på den "rörliga tiden". Att man ska vara beredd på att jobba på två andra arbetsplatser också! Törs inte skriva på för 100 procent för tänk om jag inte får tjänstledigt 20–25 procent (dagboksanteckning, undersköterska äldreboende jobbar 70 procent).

En dimension i Glucksmanns modell är "produktionsprocesser" och vad som krävs för att utföra sina arbetsuppgifter. Detta innefattar exempelvis förändringar i arbetsdelning. Här ger inte dagboks materialet så mycket kontext, men i kombination med gruppintervjuerna kommer en tydligare bild av arbetsprocesser, arbetsbelastning och arbetsuppgifternas komplexitet fram. En övergripande slutsats är att arbetsituationen ses som central för medarbetarnas tankar om arbetstider och tjänstgöringsgrad. Till detta räknas till exempel scheman och schemaläggning, tidsstyrning och villkor, lokalisering och avstånd mellan brukare och mellan hemmet och arbetet, flexibilitet och påhittighet, kroppsstyrka, uthållighet osv. Hemtjänstgruppen där gruppintervjuerna utförts består sammanlagt av cirka 25 personer. Arbetstiden är förlagd mellan 7.00 och 22.00. Det finns dagpass 7–16, sedan finns korta och långa kvällar. Ingen i denna grupp jobbar nattpass. Den som har dagpasset skall besöka upp till 17 vårdtagare. I det område som dessa personer jobbar kan det vara mellan 8 och 37 mils bilkörning på en dag eftersom de jobbar i ett glesbefolkat område som sträcker sig över stora arealer.

Om någon som jobbar deltid vill gå upp till heltid kan de få så kallad rörlig tid i sin

tjänst om det inte finns utrymme för att jobba mer inom den egna enheten. Detta kan innebära att vara till förfogande i den kommungemensamma bemanningspoolen. Men detta är många oroliga för och kritiska till.

Vill jag öka mer och så finns det inte utrymme på arbetsplatsen då blir det ju som en boll [...] Så jag tycker det är riskabelt, man känner sig lite bollad med (hemtjänstgrupp).

En stor förändring i och med projektet är att alla betraktas som anställda i hela kommunen och inte bara på sin enskilda arbetsplats. Detta är en flexibilisering som riskerar att främst bli till för att skapa större förutsägbarhet för arbetsgivaren, men inte för arbetstagaren.

Händer det nånting att många brukare dör så måste vi ju dra ner på personalen och då blir det ju inte bara jag som gått upp, då kan ju alla vara utsatta och bli bortplockade någon annan stans så det (hemtjänstgrupp).

Inom hemtjänsten är scheman med delade turer något som kan ses som ett hinder för att arbeta heltid. Någon skriver i dagboksanteckningarna att det är bra att bo nära arbetsplatsen om en vill gå hem och vila under rasten mitt över dagen, men att detta å andra sidan kan innebära att de inte vilar utan utför obetalt arbete i hemmet under rasten. Någon annan skriver att det inte går att åka hem om det är långt mellan arbetsplatsen och hemmet och att detta innebär att det i princip är omöjligt att gå upp till heltid eftersom det innebär för många delade turer som gör dagarna oerhört långa.

På vår arbetsplats har vi delade turer med en rast på 1,5 timmar mitt på dagen, men eftersom jag pendlar så har jag ej möjlighet att åka hem

och vila. Jag börjar då 7.00 och befinner mig på jobbet till 22.00, alltså 15 timmar (dagboksanteckning, vårdanställd som jobbar 80 procent).

Skribenten beskriver sedan hur passen direkt kan kopplas till uppkomna sjukdomstillstånd men att denne ändå ”jobbar på som vanligt”. Skribenten beskriver hur det känns att jobba delade turer: Det är något som sätter sig i kroppen och på så sätt agerar personalens kroppar buffert för en arbetsdelning och tidsplan som hackar upp arbetssituationen och tär på hälsan. Detta tema tas även upp i gruppintervjuerna.

Våra arbetsuppgifter är slitande, mycket lyft, städ, varukassar, tvätt m.m. och så jagar vi hela tiden klockan. Ett besök med endast medicingivning är i nuläget 5 minuter. Vi jagar tiden varenda minut och den stressen är fruktansvärd (hemtjänstgrupp).

### *Gränsdragningar:*

#### *arbetsbelastning och emotionellt arbete*

Aktiviteter som inte kategoriseras som arbete utgör den tredje dimensionen i Glucksmanns approach. Här kan ofta emotionellt arbete räknas in. De flesta skribenterna utför omsorgsarbete i någon form både på jobbet och hemma. De ser ofta sig själva som den som behöver ta det största ansvaret för hemmavarande barn eller äldre föräldrar. Det finns också de som dubbelarbetar med andra yrken. De går till exempel in och gör insatser i företag som är gemensamma eller som ägs av deras partner.

Något som präglar arbetssituationen är arbetsuppgifternas föränderlighet, vilka utgår från behoven hos de som hemtjänstpersonalen servar. De som arbetar inom vård och omsorg ska också vara ”inpå folk hela tiden”, vilket jag tolkar som en be-

skrivning av det emotionella arbete som krävs i arbetet och som tar mycket kraft och energi. I gruppintervjuerna framkom att ”när man kommer hem vill man bara stänga av allting”. Många tycker att det är jobbigt att göra av med all sin sociala energi i arbetet. De vill orka vara sociala hemma också, inte bara vara ”som en pärpåse”. De flesta i hemtjänsten jobbar ensamma vilket bidrar till arbetsbelastningen. ”De här dagarna man jobbar två är man ju inte lika trött som de här dagarna när man är ute och är alldeles ensam” (hemtjänstgrupp).

Det är också tydligt att skribenterna inte ser arbete och övrigt liv som helt separerade delar av livet, utan de ser till helheten av de krav som de ställs inför när det gäller betalt såväl som obetalt arbete. Flera skribenter beskriver hur deras åtaganden utanför arbetet också har betydelse för vilken tjänstgöringsgrad de anser sig kunna ta.

Just nu jobbar jag 80 procent, därav en dag ledig i veckan, detta är på eget bevåg för med små barn hemma så vill man ha ork till att vara mamma också. Min man och jag har också ett företag tillsammans som jag jobbar med på min lediga dag (dagboksanteckning, fritidspedagog).

Har valt att jobba deltid då mycket energi/kraft går till min mor (dagboksanteckning, undersköterska).

Skribenten skriver också att hon själv har ett sjukdomstillstånd som gör att hon är glad om hon klarar jobba sina procent samt att kraften även ska räcka till att ta hand om modern. Här kan också finnas ”kombinationsarbete” eller att det är svårt att säga hur hög ens ”tjänstgöringsgrad” är i jordbruk t.ex., eftersom det är något som pågår dagligen. Två aspekter som hela tiden vägs emot varandra i resone-

mangen kring heltid och deltid i skribenternas texter är således relationen mellan hälsa (egen och andras) och ekonomi.

*Socioekonomisk situation:  
tjänstgöringsgrad och arbetsförmåga*

Socio-ekonomi innefattar i Glucksmanns modell relationen mellan lönearbete och ekonomiska förutsättningar i livet som helhet. Vissa beskriver att de har fysiska problem som gör att de behöver anpassa tjänstgöringsgraden utifrån sin arbetsförmåga. Detta beskrivs som bedömningar som de själva gör. Några skriver att de har sjukersättning på den tid som inte täcks av deras tjänst, men en stor andel av skribenterna nämner inte att de har någon ersättning som kompenserar för den tid som saknas för att täcka en heltid. En av de anställda i förskolan skriver:

När jag funderar över min arbetssituation tänker jag att det skulle vara skönt att gå ner i tid, men väljer ändå att jobba heltid då det kostar för mycket... den miljön vi vistas i hela dagarna gör en trött och bitvis stressad. Svårt att orka med en givande fritid jobba heltid så länge det håller (dagboksanteckning, förskollärare som jobbar heltid).

I dessa resonemang finns också en beräkning av den fysiska och mentala orken i relation till arbetsbelastningen och den ekonomiska situationen ur ett långsiktigt perspektiv. I en av gruppintervjuerna sägs att "Personligen vill man ju ha pengar när man går i pension den dagen. Så det är ju mycket det som styr också". Här visar det också att det förekommer en normalisering av sjuknärvaro.

*Temporalitet och flexibilitet*

Arbetets temporalitet utgör en fjärde dimension i Glucksmanns approach. Egentligen handlar nog hela materialet om detta

på olika sätt: arbetets cykler, rytmer och sekvenser och konsekvenser. I intervjuerna talar hemtjänstpersonalen om att det är bra att kunna bestämma själv hur de vill jobba. De gör "önskescheman". Vissa vill jobba mycket kvällar och helger, andra nästan inte alls. Vissa kan tänka sig att ta fler delade turer medan andra tycker att det är ohållbart. I diskussionerna kring hur de tänker när de lägger sina scheman blir det tydligt att alla de ovanstående dimensionerna i modellen samverkar för att skapa den totala sociala organiseringen av arbetet. Detta innefattar också effekterna av arbete på kroppen. Även om de lägger sina scheman själva är det en villkorad handlingsfrihet och många känner sig tvungna att ta delade turer för att få ihop sina timmar. Att lägga sina scheman själva inom personalgruppen innebär också att ta hänsyn till kollegornas önskemål och jämkna dem med sina egna. Detta innebär eviga kompromisser med de egna önskingarna och kan vara upphov till konflikter.

GÅR DET ATT "VÄLJA RÄTT"?

En feministiskt orienterad arbetslivsforskning har som uppgift att problematisera den syn på arbete och arbetskraft som skapar ojämlikheter och visa hur gamla och redan kritiserade idéer om flexibilisering och effektivisering kan bli till nya i skiftande organisatoriska och samhällsliga sammanhang. Det kan till exempel innebära att kritiskt granska de skiftande sätt på vilken exploatering av arbetskraft sker, till exempel genom explicit eller implicit könsarbetsdelning på arbetsmarknader.

Satsningen att införa heltid som norm var välmenande i bemärkelsen att den ef-

tersträvade jämlika villkor mellan kvinnor och män, bland annat för att jämna ut skillnaderna i exempelvis pension. Ett övergripande intryck utifrån dagböckerna och samtalen är att det blir svårt att få återhämtning. Många nämner 6 timmars arbetsdag som en framkomlig väg istället för att "tvinga" upp alla till heltid inom nuvarande arbetstidsramar. Satsningen bortsåg på så sätt från den totala sociala organiseringen av arbetet, och hur den påverkade de val av heltid som satsningen ville möjliggöra. I ett samhälle där marknadsrelationer genomsyrar alla aspekter av livet förväntas fria individer göra rationella val. Människor ses således som individuellt ansvariga för att välja "rätt" i livet och de ojämlikheter som uppstår utifrån människors olika villkor kan även de betraktas som endast individens ansvar (Fahlgren, Mulinari & Sjöstedt Landén 2016:19).

I kommunens slutrapportering av projektet konstateras att personal inom vård och omsorg fortfarande inte väljer "rätt" i så motto att de håller fast vid att jobba deltid, fast de har "rätt till heltid". Utifrån de anställdas perspektiv innebär den rörliga tiden att problemen med arbetesorganisering läggs tillbaka på de anställdas kroppar istället för att lösas genom organiseringen av arbetet och en ny syn på arbetstider. I ett samhälle där individen anses vara den som skall och kan välja sina livsvillkor – t.ex. välja att arbeta deltid eller heltid – finns även en stor risk att traditionella könsmönster fortsätter att normaliseras. Min tolkning är att grupp-samtalen och dagboksanteckningarna efterfrågar rätten till en nutid som inte bara innefattar lönearbete såväl som en framtid där lönearbetet kan anpassas till deras livssituation genom att se till den totala sociala organiseringen av arbetet.

*Tack till Angelica Sterner och Magdalena Wennström som bidrog i arbetet med att intervjua hemtjänstgrupper.*

## NOTER

- <sup>1</sup> Av sysselsatta mellan 20–64 år 2015 arbetade 29 procent av kvinnorna deltid och 11 procent av männen (SCB.se: <http://www.scb.se/sv/Hitta-statistik/Temaomraden/Jamstalldhet/Indikatorer/Jamn-fordelning-av-det-obetalda-hem--och-omsorgsarbetet/Obetalt-arbete/Sysselsatta-2064-ar-efter-alder-och-hel--respektive-deltid-2015/>, hämtad 28 april 2017).
- <sup>2</sup> Under 2000-talet har flera stora nationella satsningar gjorts för att minska deltidsarbete. Här kan särskilt HELA-projektet nämnas som pågick 2002–2005 och just nu storsatsar SKL på *Heltidsresan* som pågår 2015–2021 (se [heltid.nu](http://heltid.nu)).

## REFERENSER

- Crowley, Martha; Tope, Daniel; Joyce Chamberlain, Lindsey & Hodson, Randy, 2010. "Neo-Taylorism at work: Occupational change in the post-fordist era", i *Social Problems*, vol. 57(3), s. 421–447.
- Ede, Lena & Rantakeisu, Ulla, 2015. "Gränslöst arbete? Flexibel arbetstid i äldreomsorgen", i *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, vol. 21(4), s. 54–68.
- Fahlgren, Siv; Mulinari, Diana & Sjöstedt Landén, Angelika (red.), 2016. *Ambivalenser och maktordningar: Feministiska läsningar av nyliberalism*. Stockholm: Makadam.
- Glucksmann, Miriam, 2005. "Shifting boundaries and interconnections: Extending the 'total social organisation of labour'", i *Sociological Review*, vol. 53(2), s. 19–36.
- Knocke, Wuokko, 1998. *Tendenser och utveckling på kvinnornas arbetsmarknad inom den europeiska gemenskapen – en kartläggning: Arbetslivsrapport 1998:30*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Sveriges kommuner och landsting (SKL), 2015. *Enkät om heltid i kommuner och landsting*. Stockholm: SKL.
- Wännemo Lanninger, Alma & Sundström, Marianne, 2014. *Part-time Work in the Nordic Region: Tema Nord 2014:503*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.

**SUMMARY***Choosing Your Time**The Total Social Organization of Work and Norms of Full Time Work in Care**(Att välja sin tid**Den totala sociala organiseringen av arbete och heltidsnorm i vård och omsorg)*

Women still work part time in a much larger extent than men in Sweden and other European countries. The article describes worker's experiences of the will of municipalities to introduce full-time work as a norm in care. In a society where the individual is considered to be able to fully choose her living conditions, choosing to work

part-time or full-time becomes part of manifesting ideas of free individuals. Intentions to increase full time work may be good, such as achieving increased gender equality, but in repeating ideas about the individual's free choice, there is a high risk that traditional gender patterns will continue to be normalized instead of the conditions for choosing to be questioned.

*Keywords: choice, part-time work, the total social organization of work.*

*Angelika Sjöstedt Landén is PhD in ethnology, senior lecturer in gender studies and the coordinator of gender and worklife research at Forum for gender Studies, Mid Sweden University, Östersund, Sweden.*