

2017-12-31

## **Kvalitativ uppföljning av *Rätt till heltid-deltid en möjlighet* ur ett medarbetarperspektiv**

Angelika Sjöstedt Landén, lektor i genusvetenskap

**Avdelningen för samhällsvetenskap, Enheten för sociologi och  
genusvetenskap, Östersund**

## Innehållsförteckning

Tack.....	2
<b>Bakgrund och syfte .....</b>	<b>3</b>
Rätt till heltid i Krokoms kommun.....	4
Syfte med rapporten.....	4
Rapportens uppläggning .....	4
<b>Metod och material .....</b>	<b>5</b>
Intervjuer .....	5
<b>Analytiska utgångspunkter .....</b>	<b>6</b>
<b>Resultat.....</b>	<b>6</b>
Arbetsvillkor.....	7
Skillnader i verksamhetens förutsättningar .....	8
Könskodning av verksamheter och arbetsdelning .....	9
Återkoppling och dialog .....	10
<b>Slutsatser.....</b>	<b>10</b>
<b>Referenser .....</b>	<b>12</b>
<b>Bilaga 1 .....</b>	<b>13</b>
Exempel på innehåll i intervjuer, tematiserade diskussioner .....	13

## Tack

Stort tack till alla som deltagit i studien och bidragit med era reflektioner och kunskaper. Tack till Magdalena Wennström och Angelica Sterner som gjorde intervjuer tillsammans med mig och till Jenny Ingridsson som arbetat med transkriberingar.

## Bakgrund och syfte

Under 2017 har forskaren Angelika Sjöstedt Landén vid Mittuniversitetet haft i uppdrag av Krokoms kommun att göra en kvalitativ uppföljning av projektet *Rätt till heltid- deltid en möjlighet* ur ett medarbetarperspektiv. Projektet pågick mellan 2014-2016 och slutredovisades i en rapport 2017. Detta införandeprojekt har tagit fram en struktur för rutiner för rätt till heltid, tillämpningsanvisningar har även samlats i en uppslagsbok under projekttiden och kommunens olika förvaltningar har infört dessa principer successivt enligt en tidplan. Från och med 2017 skall de nya principerna fungera integrerat i organisationen. Krokoms kommun har dock identifierat stora skillnader mellan olika verksamheter när det gäller möjligheterna att införa heltid som norm, vilket i sin tur föranlett denna undersökning.

Krokoms kommun är långt ifrån ensam om att arbeta med denna fråga just nu. Deltidsarbete har återigen aktualiserats som en viktig nationell angelägenhet. Kvinnor jobbar alltså deltid i högre utsträckning än män.<sup>1</sup> I ett samhälle där heltidsarbete ses som norm betraktas deltidarbete som en "atypisk" anställningsform. Detta bygger på en tradition där heltidsarbetande mannen underförstått varit norm medan kvinnors deltidarbete gjorts till det avvikande. Arbetslivsforskaren Woukko Knocke (1998:40) konstaterade vid slutet av 1990-talet att "vad som förefaller helt klart är att deltidarbete är en typiskt kvinnlig anställningsform" i Sverige likväl som i många andra länder. Detta gäller fortfarande.

Att heltid utgör norm innebär även 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> Sveriges kommuner och landsting (SKL) framhåller att anledningarna till att införa heltid som norm skall förbättra arbetsmiljön, bidra till skapandet av attraktiva arbetsplatser, möta rekryteringsbehovet och öka jämställdheten. Det finns således höga

<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 2017-04-28).

<sup>2</sup> Under 2000-talet har flera stora nationella satsningar gjorts för att minska deltidarbete. Här kan särskilt HELA-projektet nämnas som pågick 2002-2005 och just nu satsar SKL på *Heltidsresan* som pågår 2015-2021 (se [heltid.nu](http://heltid.nu)).

förväntningar på nationell nivå på vad införande av heltidsnorm skall bidra med i samhället.<sup>3</sup>

## Rätt till heltid i Krokoms kommun

Många av de förväntningar som finns på nationell nivå sammanfaller med de syften som Krokoms kommun formulerade för projektet Rätt till heltid-deltid en möjlighet: att öka attraktionskraften för arbete i kommunen, öka jämställdheten, öka kvaliteten i verksamheten samt möta de rekryteringsbehov som finns. Liksom i många andra offentliga organisationer skapas heltidstjänsterna genom verksamhetsflexibel arbetstid, här kallad rörlig tid. Detta betyder att arbetet delvis avregleras i två avseenden, dels vad gäller arbetstid, dels vad gäller arbetsplats (se Ede & Rantakeisu 2015). I Krokoms kommun förväntades projektet bidra till att delade turer samt timtid skulle minska. Det fanns också en ambition att projektet skulle problematisera arbetsmiljöfrågor "som synliggörs i samband med arbetet att införa heltid" (Sunder 2017:3).

Slutrapporteringen av projektet visade dock att införandet inte fått önskad effekt på sysselsättningsgrad och arbetstider. Sysselsättningsgraden har inte ändrats till följd av projektet, andelen delade turer har stått stilla totalt men ökat något för kvinnor och andelen timtider har inte förändrats i och med projektet. Däremot har andelen tillsvidareanställda med anställningsavtal för heltid ökat under projektiden. I slutrapporten nämns dock att det också finns de som tackat nej till heltidsavtal. Totalt sett är det fortfarande vanligare att män jobbar heltid i jämförelse med kvinnor och andelen kvinnor som jobbar heltid tycks snarare ha sjunkit under projektets tid (Sunder 2017).

En slutsats av resultaten i projektledarens slutrapport är att de innefattar en rad motstridigheter och komplexa samband som de som befinner sig närmast verksamheten har stor kunskap om och därför måste undersökas vidare ur medarbetares perspektiv.

## Syfte med rapporten

*Syftet med denna rapport är att visa på resultat och slutsatser från den kvalitativa uppföljning ur ett medarbetarperspektiv som gjorts under 2017 av projektet Rätt till heltid- deltid en möjlighet i Krokoms kommun.*

## Rapportens uppläggning

Rapporten redogör först för genomförandet av den kvalitativa uppföljningen, den metod som använts och det material som sammanställts. Sedan följer en kort redogörelse för de analytiska utgångspunkterna och kategoriseringen av materialet. Därefter redogörs kortfattat för studiens resultat och avslutningsvis slutsatser. I bilaga

<sup>3</sup> Se: <https://heltid.nu/varfor-heltid/>; se också 2017-12-21 *Handlingsplan för jämställda livslöner*, A2017/02477/ARM, Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.

1 synliggörs exempel på utdrag ur intervjuerna indelade under tematiska rubriker. Dessa synliggör medarbetares diskussioner i intervjuerna som ligger till grund för rapportens resultat och slutsatser.

## Metod och material

Denna rapport redovisar steg två i en kvalitativ uppföljning som gjorts av projektet. Den första delen utfördes under projektets gång då medverkande skrev dagböcker. Under hösten 2015 delades dagböcker ut till personal inom hemtjänst, särskilt boende samt förskola. Dagböckerna samlades in i december 2015 och det resulterade i 16 böcker med anteckningar som innefattade skribenternas bakgrund, könsidentitet och ålder, vad de arbetade med och vilken utbildning de hade samt hur familjesituationen såg ut. Huvudsyftet med dagböckerna var dock att medarbetare skulle reflektera över sin arbetssituation och ha möjlighet att skriva om tankar, förväntningar och känslor kring projektet Rätt till heltid samt vilka val de gjort avseende arbetstid. Skribenterna var kvinnor i åldrarna 27-60 år.

Dagboksmaterialet gav vissa upplysningar om medarbetares perspektiv på projektet. En första analys av dagboksmaterialet rapporterades till Krokoms kommun 2016 och lades som en bilaga till projektets slutrapport (Sunder 2017). Dagboksmaterialet bidrog till att få syn på vilka frågeställningar som bör belysas ytterligare och inte minst att *arbetssituationen* och *arbetsmiljön* på arbetsplatsen bör ges särskild uppmärksamhet i de insatser som görs angående tjänstegrad. Dagböckerna har dock sina uppenbara begränsningar i termer av forskningsmaterial. De har därför kompletteras med gruppintervjuer inom olika yrkeskategorier som gjort det möjligt att ställa följdfrågor och sätta utsagorna i en tydligare kontext samt fördjupa analyserna.

## Intervjuer

Sju gruppintervjuer har utförts med anställda inom förskola, hemtjänst, särskilt boende och kost och lokalvård. Intervjuerna med anställda i förskola och hemtjänst gjordes i samband med arbetsplatsträffar. Intervjuer med särskilt boende samt kost och lokalvård gjordes vid tillfällen då enhetschefer särskilt kallat personalen. Personalgrupperna i hemtjänst och förskola delades in i mindre grupper och benämns nedan som hemtjänstgrupp 1,2,3 samt förskolegrupp 1 och 2. Intervjuer med personal inom särskilt boende samt kost och lokalvård omfattade en grupp vardera. Antalet deltagare i varje grupp varierade mellan fyra och åtta personer. Deltagarna ombads beskriva sin arbetssituation, sina arbetstider och sin syn på projektet. Intervjuerna varade mellan 40 och 80 minuter. Intervjuerna gjordes i form av gruppsamtal som spelades in och transkriberades ordagrant.

## Analytiska utgångspunkter

Komplexiteten i frågan om rätt till heltid ger för handen att analysen behöver ta in olika aspekter av arbete och organisering som samtidigt är länkade och överlappande. De genusvetenskapliga analytiska utgångspunkterna som används i denna rapport bygger på tidigare forskning om arbetsvillkor, arbetsmiljö samt organisering och då särskilt tidigare forskning om kommuner. Denna forskning visar inte minst att det finns en stark och ihållande könskodning av olika verksamheter inom kommuner. Att en verksamhet är könskodad betyder inte att alla som jobbar i den behöver identifiera sig som av samma kön. I kvinnligt kodade verksamheter som till exempel vård och omsorg kan såväl män som kvinnor och icke-binära arbeta. Men att synliggöra att *verksamheter* könskodas olika är ett sätt att visa på de olika förutsättningar och arbetsvillkor som finns i olika verksamheter. Utifrån forskning i svenska kommuner är det tydligt att kvinnligt kodade verksamheter har sämre arbetsmiljö och mindre möjligheter att påverka sin arbetssituation än manligt kodade verksamheter (Forsberg Kankkunen & Härenstam 2016). Detta kan i sin tur innebära att olika typer av åtgärder behövs för att utjämna ojämlika förutsättningar som byggts in i arbetsmiljön och arbetets organisering. När förändringar görs i organisationer så följer ofta gamla ojämlikheter med även om de kan ta nya former. I och med Rätt till heltid-deltid en möjlighet har så kallad verksamhetsflexibel arbetstid införts i hela organisationen. I Krokoms kommun benämns detta som rörlig tid. Liksom Ede & Rantakeisu (2015) framhåller är det angeläget att söka svar på hur verksamhetsflexibla arbetstider påverkar arbetarnas arbete och vardagsliv. Det är till exempel viktigt att vara uppmärksam på vilka effekter den rörliga tiden får inom manligt eller kvinnligt kodade verksamheter och på så sätt riskerar att återskapa redan befintliga (ojämlika) förutsättningar inom kommunens olika verksamhetsområden.

Det finns också genusvetenskaplig forskning om arbete som problematiserar för-givet-tagna distinktioner mellan betalt och obetalt arbete samt manar till att utöka förståelsen av vad arbete kan betyda i livet. I denna forskning understryks att de betydelser som arbete har i människors liv inte kan betraktas som löskopplade från sociala relationer och känslor (Glucksmann 2005).

## Resultat

I denna del av rapporten sammanfattas resultaten. Intervjuerna ger många viktiga insikter i de skillnader i förutsättningar som finns för att kunna välja sin sysselsättningsgrad. Medan dagboks materialet från 2015 gav utrymme att reflektera mer över kopplingar mellan heltids- eller deltidsarbete och den egna hälsan och privatekonomin så pekar gruppintervjuerna tydligare på de organisatoriska förutsättningarna för arbetet. Resultatet är därför indelat i olika teman som rör arbetets organisering: arbetsvillkor, skillnader i verksamhetens förutsättningar, könskodning av verksamheter och återkoppling och dialog. Exempel från intervjuerna finns återgivna

under varje tematisk rubrik i Bilaga 1. En tanke med att särskilt lyfta upp de organisatoriska och verksamhetsmässiga aspekterna är att de på ett väldigt tydligt sätt ligger inom arbetsgivarens ansvarsområde och därför är resultat av största vikt att ta vidare i organisationen.

## Arbetsvillkor

Till detta tema räknas de delar av samtalen mellan medarbetarna som handlar om styrning och ledning, arbetstider, emotionellt arbete, återhämtning och fysisk arbetsmiljö. Styrning och ledning innefattar de principer som råder för att lägga ut tid och organisera arbete i och med Rätt till heltid-deltid en möjlighet. Att vara anställd i hela kommunen och *rörlig tid* var något som diskuterades i alla grupperna. I hemtjänstgrupp 3 diskuterades också att de var rädda att göra arbetssituationen sämre för andra om någon ville gå upp i tid, att det kunde göra att kollegor behövde ta pass på andra arbetsplatser. Det var alltså inte bara den egna arbetssituationen som övervägdes i valet av hel- eller deltid. Den oro som fanns i dagboksanteckningarna från 2015 kvarstår i intervjuerna som gjordes 2017 huruvida ledningen kan neka tjänstledigheter om en tar en grundtjänst på 100% men inte vill jobba så mycket. Medarbetarna beskrev att 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. Många är oroliga för och kritiska till att behöva arbeta på många olika arbetsplatser på grund av att det innebär ytterligare belastning i arbetet.

I dagboksanteckningar synliggjordes att för långa arbetspass med för lite möjlighet till återhämtning direkt kan kopplas till uppkomna sjukdomstillstånd och att sjuknärvaro normaliseras. Delade turer är något som särskilt diskuteras i hemtjänst och särskilt boende. I dagboksmaterialet fanns beskrivningar av hur det känns att jobba delade turer: Det är något som sätter sig i kroppen. Beskrivningarna visar på så sätt hur personalens kroppar blir till buffert för en arbetsdelning och tidsplan som hackar upp arbetssituationen och tär på hälsan. Detta tema tas även upp i gruppintervjuerna. I hemtjänstgrupp 2 diskuteras dock att delade turer kan vara en fördel då det kan göra att fler lediga dagar kan läggas ut mellan arbetspassen, men med effekten att en "tokjobbar" för att sedan vara ledig fler dagar i rad. Diskussionen i denna grupp är ett bra exempel på olika sätt att förhålla sig till delade turer. I särskilt boende talar de om olika typer av delade turer varav den så kallade "oturen" är värst.

*Ja oturen då börjar man 7 så har man rast mellan 10-12, iallafall vi, så jobbar man till 15:30 så är man ledig mellan 15:30-16:30 så jobbar man till 21:20. Det är oturen och jobbar du delade turen jobbar du 7:30-12:30 och så 15:30-21*

(Särskilt boende)



Diskussionerna om arbetstiden handlar också om hur tid läggs ut och om det blir möjligt att hinna återhämta sig. De grupper som diskuterade detta allra mest var hemtjänst, särskilt boende och förskola. Det framgår dock att förutsättningar skiljer sig något åt i de olika verksamheterna. Förskolan har inte helgarbete men där kan det vara svårt att få ut raster under dagen och personalen pekar på ökad arbetsbelastning om det är många vikarier som behöver introduceras. Inom hemtjänsten och särskilt boende handlar det mer om problem med att få ut vilotider mellan passen. Inom alla dessa tre verksamheter ges exempel på att arbetsintensiteten påverkar deras hälsa och sociala liv på ett negativt sätt. Detta är också de verksamheter som förhåller sig allra närmast andra människors vardag vilket kräver mycket emotionellt arbete.

Den fysiska arbetsmiljön nämns också som något som samspelar med hur mycket en orkar och förutsättningarna för att orka med känslomässigt. I förskolan handlar det till exempel om trångboddhet och höga ljudnivåer.

## Skillnader i verksamhetens förutsättningar

*För ibland på vintern kan det ju ta mer än dubbelt så lång tid på en sträcka man kör*

*Mm*

*Blåhalka och snöstorm det är bara att köra på (skratt)*

*Ja det kan ju ligga allt ifrån 8 mil upp till 37 mil per pass*

(Hemtjänstgrupp 2)

De olika verksamheterna har gemensamma nämnare men är också till mångt och mycket olika till sin karaktär. Inom hemtjänsten är det mycket ensamarbete och personalen åker omkring på många olika ställen. Särskilt boende jobbar ofta mycket intensivt med tungt vårdintensiva patienter. Båda dessa verksamheter har också anhöriga som de behöver förhålla sig till samt behov av personal dygnet runt alla dagar i veckan. Förskolan har väldiga arbetstoppar och krav på att vara där inte bara för barnen utan också för föräldrarna. Kost och lokal kan ofta ha få procent på varje arbetsuppgift så att de måste jobba på många olika ställen. Behovet i dessa verksamheter skiftar från år till år. För de som har anställningar i olika verksamheter kan de ha flera olika chefer och det är olika arbetsplatsträffar osv. Det kan resultera i att de inte får tillgång till samma information från de olika verksamheterna. Ändringarna i anställningsförhållandena kan också göra att även om en person fått tid på ett extra ställe för att fylla upp sin tjänst så kan detta förändras utifrån verksamhetens behov (brukare dör eller barnantal ändras).

Men det är också tydligt utifrån medarbetarnas diskussioner att det inte bara handlade om personalens förutsättningar utan också förutsättningar för hela kommunens organisering som också påverkar möjligheterna för att se det som rimligt och möjligt att arbeta heltid. Kommunens geografi och demografi får betydelse för alla verksamheter men på olika sätt. Vissa personer får ta många uppgifter så att de kan

jobba alla timmar på samma plats. Det finns exempel på att en person arbetar inom fyra verksamheter: vaktmästare, bispisningspersonal, lokalvårdare och förskolepersonal för att fylla sin heltid.

För andra betyder långa resor till och från jobbet att inte kunna ta på sig delade turer och därmed inte kunna jobba heltid. Inom hemtjänsten som inte rör sig inom centrala Krokomb betyder det ofta långa sträckor av att köra bil mellan vårdtagarna. Detta kan både ses som en fördel som skapar möjlighet att sitta för sig själv och reflektera en stund, men eftersom tiderna för förflyttning är svåra att beräkna samtidigt som de inte ändras med årstider, väder och vind, så blir förflyttningarna samtidigt ett stressmoment eftersom de kan vara oberäknliga och då många jobbar ensamma är det utlämnande om det uppstår problem på vägen.

Det är bra att bo nära arbetsplatsen om en vill gå hem och vila under rasten mitt över dagen för de som har delade turer, men detta kan å andra sidan innebära att det inte blir så mycket vila då obetalt arbete i hemmet utförs under rasten. Andra framhåller 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. Andra blir kvar på arbetet även under vilopausen och vissa går också in och jobbar istället för att vila för att det känns så meningslöst att vara på jobbet och inte jobba.

Långa pendlingar kan också ses som orättvisa och omöjliga om personalen själva behöver betala bensinkostnaderna om de blir förflyttade till en plats längre bort. Detta kan bidra till att tveksamheten inför att ha rörlig tid i tjänsten ökar.

## Könskodning av verksamheter och arbetsdelning

*Sen är det ju för att det är kvinnfolk som jobbar annars skulle ingenting funka.*

(Kost och lokalvård)

Olika arbetsuppgifter och verksamheter könskodas olika i kommunens organisation. Ett exempel kommer från kost och lokalvård där tjänster behöver kombineras ihop i dessa olika verksamheter då heltider inte kan täckas på annat sätt. Köksarbete värderas högre än städ och då kan tex män som vikarierar på kombinerade tjänster välja att inte utföra städet. Detta skapar högre arbetsbelastning på kvinnor som måste städa ikapp när de kommer tillbaka. Alla arbetsmoment hinns inte heller med inom arbetstiden i verksamheter som kodas som kvinnliga. Det arbetas tex utanför arbetstid för att hinna med dokumentationsarbete i hemtjänsten och förskolan.

En annan aspekt som framkommer är att för att orka med både lönearbete, hem och familjeliv så menar många kvinnor att det är en självklarhet att jobba deltid, åtminstone under vissa perioder i livet. De känner stort ansvar för hem, familj och barn eller andra anhöriga och tänker på hur arbetet fördelar sig mellan lönearbete och annat arbete som kan vara obetalt.

Hemtjänstpersonal diskuterade också att det kanske är de grundläggande principerna för heltid som borde ändras: Att jämställdhet kanske handlar om att män jobbar deltid lika som kvinnor istället för att både kvinnor och män ska jobba heltid.

## Återkoppling och dialog

*Det skulle vara intressant att veta, det pratades om från början, man skulle skriva upp om man hade nån mer utbildning så man skulle kunna tänka sig att flytta om det vart övertaligt och sådär. Men alltså, är det nån som gör det idag?*

(Hemtjänstgrupp 1)

På frågan om vad deltagarna skulle vilja skicka med till arbetsgivare, politiker och fack svarade en deltagare i en hemtjänstgrupp att "De skulle kanske ha kollat förutsättningarna först för att man skulle kunna kliva upp till heltid". Detta vittnar om en avsaknad av dialog med medarbetarna. Heltid eller deltid är heller inget som diskuteras i så stor utsträckning kollegor emellan. Ett exempel från kost och lokalvård är dock att arbetsgruppen pratat ihop sig om hur den rörliga tiden kan läggas ut så att det skulle bli bästa möjliga lösning för gruppen.

Det efterfrågas också återkoppling om hur det gått med projektet Rätt till heltid och hur detta projekt relaterar till andra projekt runt om i landet. Önskemål om sex timmars arbetsdag med bibehållen lön lyfts i alla grupperna. Medarbetarna efterlyser dialog och möjligheter till att reflektera över situationen och effekterna av införandet av heltid som norm.

## Slutsatser

Ur medarbetares perspektiv handlar det inte om ett val med två alternativ: deltid eller heltid. En sammantagen slutsats utifrån dagboksmaterialet och intervjustudien är att de anställda gör mycket mer komplexa övervägningar. Deras erfarenheter och kunskaper om sin och sina kollegors arbetssituation och dess kopplingar till övriga livet gör att andra och fler typer av kategoriseringar kommer fram än att välja mellan heltid eller deltid. Det finns till exempel de som är nöjda med heltid, de som är missnöjda med heltid men de ser det inte som ett val att jobba 100% utan känner sig tvingade att göra det av tex ekonomiska skäl, och det finns de som inte ser att heltid är en möjlighet för dem alls.

**Kategorier bortom två-valsmodellen**

- ✓ Nöjda med heltid
- ✓ Missnöjda med heltid men ser det inte som ett val
- ✓ Heltid ses inte som en möjlighet

Detta leder till en motsägelsefull situation för personalen. Rätt till heltid framställs av arbetsgivaren 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 eller förändras.

Införandet av Rätt till heltid innebär också ett införande av ett nytt språk och en ny förståelse kring arbetstider. 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 av arbetstiden vilken skapat mycket oro.

Att framhärda att alla väljer sin arbetstid själva riskerar att dölja de ojämlika villkor för att göra sådana val som faktiskt finns (Sternér & Wennström 2017). De skillnader som finns mellan manligt och kvinnligt kodade yrken och verksamheter, men också mellan de som jobbar inom kvinnligt kodade yrken men som befinner sig i olika typer av verksamheter och livssituationer skapar olika möjligheter att välja. Arbetsituation och arbetsmiljö påverkar synen på projektet Rätt till heltid-deltid en möjlighet. En slutsats är därför att när anställda inte anammar heltidsnormen bör det läsas som en tydlig signal för arbetsgivaren att se på denna fråga med nya perspektiv. Utifrån deltagarnas diskussioner skulle arbetsmiljö- och arbetsvillkorsfrågor ställas på andra sätt. Ett återkommande förslag från grupperna var att prova sex timmars arbetsdag med bibehållen lön.

Förskola, särskilt boende, hemtjänst, kost och lokalvård är verksamheter där många kvinnor jobbar. Stort hopp sätts i nuläget också till att vård och omsorg ska lösa sitt rekryteringsbehov genom att anställa nyanlända. Det krävs en uppmärksamhet från arbetsgivarens sida för att erbjuda god arbetsmiljö och lika villkor och möjligheter. Vi vet till exempel att hot och våld är vanligt inom omsorgsyrken (de los Reyes, Gonzáles & Thörnquist 2016) samt att sexism och rasism ofta samspelar i arbetslivet (Mulinari 2016). Det är därför viktigt att flexibiliseringen av arbetstid- och plats inte skapar ytterligare ojämlikheter i organisationen när det gäller möjligheterna för olika delar av personalstyrkan att välja sin arbetstid.

Utifrån medarbetarnas diskussioner och erfarenheter så handlar det heller inte bara om personalens förutsättningar i sig, utan Krokom har som kommun och organisation särskilda förutsättningar med sitt geografiska läge och demografi, men att

till exempel långa avstånd eller problem med bemanning i glesa bygder som också bidrar till arbetsbelastning.

## Referenser

- de Los Reyes, Paulina, González, Alejandro & Thörnquist, Anette (2016) Rädd på jobbet? Hot och våld i avregleringens spår. I: Sjöstedt Landén, Angelika; Olofsdotter, Gunilla & Bolin, Malin (Red.) *Sprickor, Öppningar och krackeleringar- nya perspektiv på arbetsmiljö*. Östersund/Sundsvall: Mittuniversitetet.
- Ede, Lena & Rantakeisu, Ulla, 2015. "Gränslöst arbete? Flexibel arbetstid i äldreomsorgen", i *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 21(4), pp. 54-68.
- Glucksmann, Miriam, 2005. "Shifting boundries and interconnections: extending the 'total social organisation of labour'", in *Sociological review*, vol. 53(2), pp. 19-36.
- Knocke, Woukko, 1998. *Tendenser och utveckling på kvinnornas arbetsmarknad inom den europeiska gemenskapen- en kartläggning*. *Arbetslivsrapport 1998:30*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Mulinari, Paula (2016) Blickar, frågor och beröring- rasism som ett arbetsmiljöproblem. I: Sjöstedt Landén, Angelika; Olofsdotter, Gunilla & Bolin, Malin (Red.) *Sprickor, Öppningar och krackeleringar- nya perspektiv på arbetsmiljö*. Östersund/Sundsvall: Mittuniversitetet.
- Sterner, Angelica & Wennström, Magdalena (2017) *Heltid som norm- men är det en möjlighet? En studie om arbetsvillkor och arbetsmiljö i kvinnodominerade verksamheter sett ur ett medarbetarperspektiv*. Bachelor thesis i sociologi, Avdelningen för samhällsvetenskap, Östersund: Mittuniversitetet.
- Sunder, Agneta (2017) *Slutrapport: Rätt till heltid, deltid en möjlighet*. Krokoms kommun.
- 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.

## Bilaga 1

### Exempel på innehåll i intervjuer, tematiserade diskussioner

#### Arbetsvillkor

##### *Styrning och ledning*

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 1)

Nej men det var ju nån gång jag fråga om det här med heltid och då fick jag som svar att om inte det behövdes där man jobbade då var ju den där heltiden i hela kommunen så jobbade jag då sjuttio så kunde jag få trettio var som helst i kommunen att kombinera det med och då är kanske det inte så stort alternativ

(Förskolegrupp 1)

Ja men det är väl bara att göra det om man vill ha den procenten det är ju jaa. Man kan ju tycka att det är roligt att prova något nytt. Till exempel hemtjänsten. Men det gäller att man får vara där då också, inte bara kanske en gång bara då och då.

(Särskilt boende)

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 sas det.

(Hemtjänstgrupp 1)

En fråga, vi säger att man jobbar åttio och så tar man istället rätt till heltid och tjänstledigt tjugo procent. För det är ju så det funkar för många. Och så blir det kris inom vården och alla måste jobba sin procent.

Så har jag fattat, det är inte säkert att du får den där tjänstledigheten....

Nä

...om du går upp på hundra och sen vill du gå ner nästa år. Då är det inte säkert du får det.

Ja så fatta jag också.

Ja för behovet är att du måste jobba hundra

Det finns ingen garanti att du får gå ner

//...//

Så därför är det väl fler som inte har skrivit på det där skulle jag tro

Mm

Mm

Mmm

(Hemtjänstgrupp 3, ny rad betyder ny talare)

Jag ökade ju från 80 till 90% på det året som är nu och det var ju inga problem men hade det vart problem då kanske ja att man blir hamnad vart som helst i kommunen det är väl det som är lite orosmoment. Jag hade väl planer på att vilja gå upp till heltid men det törs man inte riktigt kanske. Då kan man bli utportionerad alltså har dom inte dom där 10% här då är jag tvungen att ha typ då kan jag hamna som i en pool då är jag tvungen att fylla ut där det behövs. Det blir inte som ett vanligt schema vad jag förstår det och det känns väl lite

(Hemtjänstgrupp 2)

Det känner man ju dom här dagarna då man är två när man har dubbelbemanning då är man ju inte lika trött som dom dagarna som man är ute och är alldeles ensam. Jag gör inte det iallafall då har man mer ork när jag kommer hem om man har varit två.

Ja men egentligen så är det ett ganska ensamt jobb, vi träffas på morgonen då vi samlas allihopa sen åker vi ut. Ibland så kanske inte alla har lunch heller så att man är på olika platser. Sen kanske man KANSKE hinner se någon när man kommer in på kvällen vid fyra. Så att man är ju väldigt ensam man har arbetskamrater men man umgås inte med arbetskamraterna på jobbet egentligen man har dom inte så. I alla fall i det här jobbet som vi har så är det ju.

(Hemtjänstgrupp 2)

Det ska skrivas och skrivas

...det känns ju hos oss känns det ju väldigt tight som att vi är den personalen som ska liksom, att det räcker precis att man kan vara med barngruppen. Det är ju ingen förskolelärare som får ut sin planeringstid, det är ingen som får ut sin friskvårdstimme...

...så att det är ju väldigt tight i tiden

*Ni är liksom fullplanerade redan med...*

Ja man behövs ju vara med barngrupperna när man är där

(Förskolegrupp 1, intervjuare i kursiv stil)

### Arbetstider

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

(Hemtjänstgrupp 1)

När vi kommer till jobbet så stämplar vi in och så när vi har rast då stämplar vi in och ut och så stämplar vi ut oss när vi går och sen så stämplar vi in oss på telefonerna så fort vi kliver in hos en vårdtagare och sen när vi går ut så stämplar vi ut oss, får vi ett larm så loggar vi in på larmet direkt när vi får det och så åker vi dit och sen så stämplar vi inte ut från det där larmet förrän vi är där vi skulle vart om du inte fick larmet. Så allt registreras ju och då är det verkligen minutregistrering. Jag har åtta minuter på mig hos den här vårdtagaren och då ska jag hinna göra det här och det här och det här. Och sen ska jag hinna åka vidare för då har jag fem minuter på mig att ta mig dit och sen så ska jag göra det här på de tio minuterna, sen ska jag gå vidare och servera middag där och så. Det är ju minutrapporaterat allt liksom.

*Hur ofta stämmer det då att det alltid tar exakt åtta minuter att göra en?*

Typ aldrig

(Skratt)

Va?

Aldrig

Aldrig

(Hemtjänstgrupp 1)

Ja och så schemat det kan ju bli mer delade turer om man måste göra mer timmar alltså om man jobbar heltid.

Jaa

Mm

Och då kan det ju bli mer delade turer

Och dom är inte bra

Nä och dom tycker vi inte om

Nää

(Hemtjänstgrupp 2)



Det är ju räknat i minuter hos vårdragarna

Sen är det ju det här just med körningar och sånt också alltså vi har ju transportsträckor

Transportsträckorna våra med väglaget och allt det här

Vi har ju alltid samma restid om det är vinter eller om det är sommar

Mm

Det är alltid samma restid och det är ju lite konstigt tycker jag

Mmm

Jaa

För ibland på vintern kan det ju ta mer än dubbelt så lång tid på en sträcka man kör

Mm

Blåhalka och snöstorm det är bara att köra på (skratt)

Ja det kan ju ligga allt ifrån 8 mil upp till 37 mil per pass

(Hemtjänstgrupp 2)

Och jag har delade turer och oturen på helgerna så vi börjar 12 på fredag och åker hem söndag kväll känns det som. Man är inte hemma så mycket

Nää

När man jobbar 100%, som du säger

Jaa precis

Man är ledig högst två dagar

Högst två dagar och en dag innan och efter helgen så det är inte mycket

(Särskilt boende)

Ja oturen då börjar man 7 så har man rast mellan 10-12, iallafall vi, så jobbar man till 15:30 så är man ledig mellan 15:30-16:30 så jobbar man till 21:20. Det är oturen och jobbar du delade turen jobbar du 7:30-12:30 och så 15:30-21

(Särskilt boende)

Och sen att man kanske kan få mera tid hos brukaren. Hos en del om man bara ska ha ett par minuter och så vet man att nu ska jag vara där om si och så många minuter och det är en bit att åka. Och så ibland vet man att fasiken kommer jag ihåg att göra det här nu då. Så att det är

Tillgång till hjälpmedel och såna saker skulle ju få det att alltså bli lättare helt enkelt.

Och om man har ett pass 7-16 och så har du 16-17 du ska till den dagen det blir ganska stressigt.

-Det är så pass många?

Jaa jag hade 16 i söndags (halvskratt)

Jo men det blir det.

(Hemtjänstgrupp 2)

Men sen kan det ju vara så också att du börjar jobba halv fyra så ska du vara hos första vårdtagaren

Kvar i

20 i fyra och då tar det en kvart att köra dit och så har du kanske varit ledig i flera dar och då ska du hinna läsa och man blir. Sånt kan man ju bli stressad av att man får mer tid till sånt att läsa och. Oftast kommer man ju tidigare för ayyt inte behöva känna den där stressen men du får ju inte betalt för den tiden.

Förrens du börjar

Du tar av din privata tid, alltså du tar privat tid för att inte känna dig stressad. För att varva ner innan för att du vet att det blir såhär pang pang och ta nyckel och spring liksom. Vi kommer ändå sent och så hamnar man den tiden som man ska jobba in hela kvällen

Och så ibland när man jobbar kvällarna och man har jobb ända till kvart i tio. Du ska hinna på lokalen, du ska lämna nycklar och

Dokumentera

Dokumentera och det är stressmoment man inte har tiden att kunna komma tillbaka en kvart 20 minuter innan och hinna det är inte alltid vi har så heller.

Vintertiden måste vi ju ta reda på bilarna lite grann också.

Jaa

Innan vi bara ställer in dom

Jaa.

(Hemtjänstgrupp 2)

Från början, jag skrev ju på heltid på en gång jag för jag fick ju bara 80 när jag började här från början. Och tänkte att det är ju klart att jag ska jobba heltid. Men sen när man hörde bakvägen allt att man inte riktigt vad säker på att vara här och allt det där då backade jag på en gång.

Mm

Då kände jag att jag vill ju jobba här det är därför jag har valt det här jobbet för att jag vill vara här i X och inte i Y eller Z då har jag ännu längre till jobbet. Nää då kunde jag lika gärna ha fortsatt med det jag höll på med innan. Och jobba lite i hela poolen liksom i hela Krokomb.

Det tar ju så mycket av en också om man ska sitta och åka på andra ställen och jobba på andra ställen. Det tar ju mycket av en på det här jobbet.

(Hemtjänstgrupp 2)

Jo men det är ju ett visst antal barn och så är det visst antal personal som går visst många procent så sen då när du jobbat visst många timmar så ska du ju ha rast. Då försvinner ju en och så går nästa på rast och så är det lunch sen och så sover de och så går nästa på rast så du hittar nästan inte en tid där det går ja men nu kan jag gå. Nä för då är det nån som går på rast eller

Går hem

Ja

(Förskolegrupp 1)

Vi hade en grundanställning på 91% /.../ Då hade man sitt då fick man jobba det, nu har man som valmöjligheten en gång per år att byta. Jag tycker ju att det är bra som har barn. För när minsta pojken var liten då började jag ju jobba men bara 75 och sen gick jag upp till 91 och sen 100 då så man kan ju välja varje år. Så jag tycker att det är jättebra. Jag har valt 90 då nästa år.

*På grund av familj och så?*

Nja, jag har fått lite andra arbetsuppgifter. Och då blir det tre olika arbetsplatser.

Varje dag?

Nä då blir det vardagarna måndag- torsdag inom poolen, fredagarna ska jag vara i Krokombad och på helgerna ska jag vara på en annan ort. Inte alla helger men var tredje, då väljer jag 90 istället.

*Men om du hade bättre förutsättningar skulle du jobba hundra?*

Ja. Men istället för att gå upp en timme per dag då på det tredje arbetsstället så är jag hellre hemma.

(Kost och lokalvård)

### **Emotionellt arbete**

Ja alltså man känner sig ju nästan alltid så här otillräcklig för alla

Så ska man vara lite psykolog man ska vara lite av varje

Så ska man vara go och glad

Ja

(fniss)

Flina och tycka att livet är toppen varenda dag

Ja

Mm

Ja

Ja men man ska ju kunna hantera du ska kunna hantera både barnen föräldrarna  
arbetskamraterna och så det är ju lite olika varje dag, det kan ju komma en förälder  
med horn en dag och så ska man kunna bemöta den också med samma ja vad ska man  
säga värdighet som ja ... Fast man kan tycka men du men det ja

(Förskolegrupp 1)

Man är ganska utsugen ibland när man far hem, tom.

Och så kommer man hem och lägger sig så tänker man uh, gjorde jag det där

(skratt)

Ungefär

Och så ska man orka ta tag i att göra någonting när man kommer hem också och ha  
lite fritid

Jaa

Mm

Visst det är ett roligt jobb, så är det, men det tar mycket utav en egentligen och så är  
du så inpå folk hela tiden.

Jaa

Du har ju dom alldeles såhär hela tiden. Så när man kommer hem då finns inte det, då  
vill man liksom bara stänga av allting. Som jag känner iallafall jag vet inte hur, jag  
känner så iallafall

(medhåll)

Jo man vill ju vara social när man kommer hem med det man har hemma också inte  
vara som en pärpåse.

Så det är liksom både för och nackdelar med det här jobba hundra och få hundra eller  
gå upp eller gå ner eller.

(Hemtjänstgrupp 2)

### Återhämtning

Så som heltid när vi ska planera ut våran tid på 6 veckor så ska vi lägga 222 timmar.  
Och ju fler delade turer eller långkvällar du tar så försvinner det ju bra många timmar  
på ett pass så att säga, det är ju lite så

Annars bor man väl nästan på arbetet (skratt)

Känns det som (skratt)

(skratt) jaa

Sen är man här igen

Mm

Fast jag väljer ju att lägga många delade dagar för jag vill ha många lediga dagar så då  
tokjobbar jag sen är jag ledig en vecka kan jag va ibland

Jaa

Mmm

Jaa

Fast jag gör tvärt om jag lägger så lite delade turer som jag jaa helst ingen men jaa

(alla skrattar)

Men då har jag mindre lediga dagar

Jag tycker att det tar så hemskt på kroppen när jag tar dom här delade turerna så jag  
skulle inte orka att göra så som du säger tokjobba för då skulle jag vara så trött några  
dagar där så jag skulle inte orka med det

(Hemtjänstgrupp 2)

Ja just nu består ju mina kvällar egentligen av att sova för att jag är så trött när jag  
kommer hem och jag vill inte heller ha radion på när jag åker bilen hem eller nånting  
utan jag vill bara ha tyst

Nej

Ja

Man orkar inte ens ringa till nån man orkar inte prata med nån

Nej man orkar inte umgås med nån när man kommer hem

Nä

Nej

Och jag skulle ha ringt till den det var ett halvår sen, nä, jag gör det till helgen. Och till helgen har man glömt det

Mm jag har ju flyttat ifrån mina föräldrar och mina syskon och mina kompisar och jag orkar inte. På helgerna orkar jag inte åka hem för att umgås med dem. Då är jag ...

(Förskolegrupp 1)

Ja jag bor ju så nära så jag kan ju kuta hem en sväng men dom som inte kan det då

Jag åker ju aldrig hem

Nä inte jag heller

*Men vad gör du då då?*

Antingen sitter jag här eller så har jag ju barn och barnbarn där borta om dom är hemma

*Som bor här i Krokom då?*

Jaa, annars blir det ju att man är här

*Vad gör du här då?*

Ja massagestolen ibland, promenad ibland eller så sitter man bara och degar. Eller så går man ut och jobbar. Så kan det också bli

*Vad gör du med den tiden om du går ut och jobbar, rapporterar du den?*

Ingenting

*Det är gratis*

Jaa.

*Är det, gör ni så allihopa?*

Nää

Fat vi behöver inte gå ut och jobba va

Nää, man kan gå ut och dricka kaffe med dom bara för man blir lej när det är kaffe (skratt)

*Har du också långt att åka?*

Nä man har ju bara en mil men man tycker man hinner inte åka hem på den där. det är ju ingen mening.

Jag skulle också kunna åka hem men jag hinner ju inte mer än hem så ska jag ju tillbaka

Nä, det är som ingen vits

Det är bara onödigt

Jaa byta om och så tillbaka igen

Ja men visst

*Så delade turer är en sak som ni skulle vilja förändra för att få den bästa situationen?*

Jaa (medhåll från alla)

(Särskilt boende)

Jag tänker alla som jobbar heltid tycker alla att det går smärtfritt, eller är det tungt och jobbigt för det är ju samma fråga där vad kan man göra för att

Ja visst det är klart att det är tungt.

Ja det är ju tungt och jobbigt och det e stressigt

Och så blir man äldre, det är väl så också och sen också just det här att jag har ju svårt sen att sova alltså om jag har jobbat kväll och kommer hem när klockan är halv elva – kvart i elva och så ska jag upp igen och börja till sju morgonen efter då är man ju ganska speedad egentligen huvudet går ju fullt tryck tycker jag så att det här med att sova funkar ju väldigt dåligt för min del iallafall

Ja så är det för mig också jobbar kvällar och så ska man upp tidigt sover man jättedåligt

Man kan liksom inte slappna av riktigt

Det blir för få timmar emellan

Det är för få timmar helt enkelt

Man ligger på aga istället

mm

Ja det gör man och sen visst är det liksom det är ganska tufft att jobba heltid man känner ju det själv att det blir, man blir man blir trött

Kan känna sig lite avundsjuk på dom här som har 80% och fullt betalt såna kommuner som satsar på det

(Hemtjänstgrupp 2)

### Fysisk arbetsmiljö

De får väl vara nästan hur många som helst så länge som klädkrokarna räcker eller...

Mm

Mm

...eller så länge de inte behöver sitta två på samma stol

*Mm så att då fylls det på och så blir det trångt*

Ja vissa gånger kan det ju bli det

Ja alltså om man kollar på våra lokaler så är det liksom två rum och kök. Alltså vem skulle stänga in sig i en lägenhet tvårummare med fjorton barn en hel dag alltså det blir ju världens ljudnivå och man går på varandra så det är ju...

Och ibland kan det ju vara många som ska sova i vagn och en del gånger har man nästan ingen

Mm

Det blir ju också lite de ska upp och ner i barnstolarna

Ja precis

(Förskolegrupp 1)

### **Skillnader i verksamhetens förutsättningar**

Bra att man får önska och att det kan vara olika år. Man har nån äldre mamma eller pappa som behöver en ett år och nån annan anhörig som blir drabbad.

Jag frågade om jag tar 100 % finns det nån möjlighet att gå ner och det fanns det ju.

Bara det är nån sjukdom på nån anhörig eller. Nästa år kanske det funkar bättre.

Det är en förmån att kunna välja.

Det är en positiv grej, men det behövs mer bitar runtkring för att kommunen sa bli attraktiv. Det räcker inte bara att erbjuda 100%

Det måste finnas barnomsorg för alla.

Barnomsorg och infrastrukturen. Kanske behöver glesbygdskommuner har subventionerat körkort?

(Kost och lokalvård)

### **Könskodning av verksamheter och arbetsdelning**

...och just nu har jag ju inte några egna barn eller så, så det funkar med heltid och pojkvännen är arbetslös så jag behöver jobba heltid ekonomiskt men sen när jag, jag har ju tänkt att utbilda mig till förskolelärare och då sen då kommer jag få bättre lön och då när jag får barn själv så vill jag nog inte, då vill jag inte jobba heltid. Jag har inte tänkt att jobba medans jag pluggar heller för det tror jag inte jag skulle palla...

(Förskolegrupp 1)



...ja men hur det ser ut hur slut man är efter en dag så tror jag ju att kvinnornas jobb skulle vara mer betalt för att vi jobbar med barnen eller med de äldre eller i skolan och det är mycket mer helt annat fysiskt och psykiskt än vad det är att köra lastbil eller...

Mm statusen på lärare...

...snickare eller

...på förskolan vården är väl inte så hög så då blir det kvinnorna som får ta det, det vill inte männen ha

Nä de har ju till och med gjort en undersökning om varför inte män söker till läraryrket och det är ju pga lönen det är för lågt betalt jag tror inte folk inser hur slitsamt det är

Nej

Ja det är en karl som studerar nu med oss till förskolelärare och då var

Mm en

*I hela gruppen alltså*

Ja av sextiofem så var det typ en

(Förskolegrupp 1)

Sen är det ju för att det är kvinnfolk som jobbar annars skulle ingenting funka. Jag tror inte karlar skulle ta på sig, nämen så är det, i alla fall till största delen inom städ så är det kvinnfolket som jobbar.

Ja det är lite knorr på poolkockarna att de ska städa på en del ställen

Ja de som jobbar för mig far ju aldrig upp hit och städar till exempel. Jamen jag har ju både kök och städ i min tjänst och tar de in en vikarie för mig då tycker jag att den vikarien ska göra det jag gör på en dag.

Inte att du ska behöva städa ikapp när du är borta

Nej då får jag ju ta igen det sen då när jag kommer tillbaks.

Det är väl för att det är karlar eller.

Ja jag tror det!

Jamen det kan också vara såhär att om jag varit poolare och kommit så kanske inte de vet riktigt.

Men det står ju klart och tydligt!

Ja om nån säger till nu ska du göra det här och det här då får man ju göra det.

Ja men en del gör ju inte det.

Ja det är ju först och främst köksbiten

Ja det är ju det som är viktigast. Och sen att det finns en dator där så de kan läsa tidningen. Nä så det är lite trist.

(Kost och lokalvård)

### **Återkoppling och dialog**

Det skulle vara intressant att veta, det pratades om från början, man skulle skriva upp om man hade nån mer utbildning så man skulle kunna tänka sig att flytta om det vart övertaligt och sådär. Men alltså, är det nån som gör det idag?

(Hemtjänstgrupp 1)

Det hände ju egentligen ingenting med...

Nä

...det här projektet mer än att någon har gått då men det vart ju som inga stora omvälvningar för oss på golvet liksom så därför tänker man inte på det. Man vart ju påmind nu när ni skulle komma.

//...//

Jo det var det ju faktiskt lite prat om just det där att om man skulle komma i den situationen att det då skulle bli övertaligt på jobbet om och nån som kanske jobbat på samma ställe i femton år helt plötsligt måste gå och jobba på ett annat ställe för att jag har gått upp till heltid.

(Hemtjänstgrupp 3)

De har bara infört det för att man ska införa det

De var säkert tvungen att införa det tror jag

Jag tror inte de har någon tanke efter på det där. Tror att hade de bara tänkt efter hade de inte infört det där

(Hemtjänstgrupp 3)

Alla är olika så är det ju

Mm

...jag har aldrig velat jobba heltid heller bara för att ja det finns mer i livet och jag vill inte jobba heltid det har jag alltid gjort.

Så det där kommer ju inte från oss i alla fall det där önskemålet

(Hemtjänstgrupp 3)