

Gränslöst arbete? Flexibel arbetstid i äldreomsorgen

Lena Ede och Ulla Rantakeisu

Rätten till heltid stöds av politiker och arbetsmarknadens parter för att undanröja det omfattande och ofrivilliga deltidssarbetet för äldreomsorgens personal. Arbetstidsmodeller med inslag av flexibel arbetstid möjliggör detta utan ökade kostnader för arbetsgivaren. För personalen innebär det att delar av såväl arbetstid som arbetsplats blir oförutsägbara. I studien analyseras följderna av denna omvandling ur arbetstagarperspektiv. Resultatet visar att priset för heltid är en organiserad osäkerhet med försämrade och oönskade arbetsvillkor.

Kvinnor och män befinner sig på arbetsmarknaden i ungefär lika stor omfattning, men ett framträdande drag i den nordiska välfärdsmodellen är den könsegregerade arbetsmarknaden (Stranz 2013). Kvinnor och män har olika arbetsvillkor och arbeten som domineras av kvinnor har i allmänhet lägre status. Arbetsmarknaden är också segregerad utifrån arbetstid. För de som arbetar kontinuerligt treskiftsarbete är arbetstiden 36 timmar/vecka (Unionen 2015) och för de som arbetar oregelbunden tid, vilket är vanligt för omsorgsarbetare inom äldreomsorgen, är arbetstiden 37 timmar/vecka (Kommunal 2007). Som deltid räknas veckoarbetstid understigande 35 timmar. Deltidsarbete är mer än dubbelt så vanligt för kvinnor som för män, 30 procent av kvinnorna deltidssarbetar jämfört med männens 11 procent (SCB 2014).

För Sveriges två största tillika kvinnodominerade yrkesgrupper, undersköterskor och vårdbiträden, är deltidssarbete vanligare än heltid (Daly & Szebehely 2012, Jönsson & Hartman 2008). Vanligaste anled-

FÖRFATTARE

Lena Ede, doktorand i socialt arbete, Karlstads universitet
lena.ede@kau.se

Ulla Rantakeisu, docent i socialt arbete, Karlstads universitet
ulla.rantakeisu@kau.se

En engelsk, modifierad version av denna artikel är publicerad i *Nordic Journal of Working Life Studies* 5(2) June 2015, "Managing organized insecurity: The consequences for care workers of deregulated working conditions in elderly care", <http://www.nordicwl.com/>

ningen till deltid är att heltidsarbete saknas (SCB 2014). Äldreomsorgen, där den övervägande majoriteten anställda är kvinnor, har en systematisk organisering av deltid. Av omsorgsarbetare arbetar 64 procent deltid. En fjärdedel av dem vill arbeta fler timmar, det vill säga de arbetar ofrivillig deltid. Oregelbunden arbetstid med arbete dag- och kvällstid, vardagar och helger gör att nära en tredjedel av omsorgsarbetarna menar att arbetet är svårt att förena med familjeliv (Stranz 2013).

Arbetet i äldreomsorgen kan karakteriseras som ett kroppsarbete där den egna kroppen är ett centralt verktyg samtidigt som kroppsarbetet innebär en närhet till och arbete med en annan människas kropp. Arbetsmomenten innefattar också relationella och emotionella aspekter då arbetet inkluderar beröring och intimitet (Twigg 2000). Att skaffa sig en förståelse för den andres önskan gör relationskontinuiteten central för att bygga upp en god relation (Trygdegård 2012, Astvik 2003).

En jämställdhetspolitisk satsning att erbjuda deltidsarbetande heltidstjänster innebar att regeringen fördelade 150 miljoner SEK under åren 2002–05 till arbetsgivare för att i projektförhållande – HelaProjektet – utöka antalet heltidstjänster (Arbetsmiljöverket 2006). Majoriteten av projekten genomfördes inom offentlig sektor varav de flesta inom äldreomsorgen. Omkring 8 000 omsorgsarbetare – undersköterskor och vårdbiträden – berördes. Nya sätt att organisera arbetstiden med inslag av icke-schemalagd arbetstid provades. På icke-schemalagd arbetstid förväntades ordinarie personal, som vid tillfället inte arbetade på ordinarie schema, att ersätta tillfällig frånvaro då tidigare korttidsvikarier anlätades. Ökade kostnader för heltidstjänster kunde på så sätt balanseras mot minskade kostnader för korttidsvikarier (Jonsson 2011). Detta sätt att organisera arbetstiden omfattade samtliga omsorgsarbetare, även tidigare heltidsanställda och de som ville förbli deltidanställda, vilket ställde krav på lojalitet från deras sida (Delander m fl 2006).

Under HelaProjektet fördubblades andelen heltidsanställningar från 28 procent till 55 procent (Arbetsmiljöverket 2006). Alla med heltidstjänster valde emellertid inte att börja arbeta heltid (Jonsson 2011, Gustafsson Hedenström & Swahn 2011). Skälen därtill är inte belysta. En slutsats från HelaProjektet är att det går att öka antalet heltidsanställningar utan ökade kostnader, framför allt inom större offentliga organisationer (Riksrevisionen 2014). De flesta projekten permanentades i ordinarie verksamhet (Arbetsmiljöverket 2006). Arbetstidsmodeller med inslag av icke-schemalagd arbetstid har fått vida spridning. Enligt Kommunals studie har 44 procent av Sveriges kommuner infört rätt till heltid med olika modeller för arbetstidsförläggning, vanligen med inslag av icke-schemalagd arbetstid (Gustafsson Hedenström & Swahn 2011).

I vår studie fokuseras det som förenar dessa arbetstidsmodeller, nämligen icke-schemalagd arbetstid. Vi benämner den *verksamhetsflexibel arbetstid* då flexibiliteten utgår från verksamhetens behov av arbetskraft och möjlighet att tillfälligt omfördela ordinarie personal. Syftet med vår artikel är att analysera organisering-

en av den verksamhetsflexibla arbetstidens följder för vardagslivet och omsorgsarbete ur arbetstagarnas perspektiv.

HELTID GENOM VERKSAMHETSFLEXIBEL ARBETSTID

Heltidstjänsterna skapas genom den verksamhetsflexibla arbetstiden som innebär att omsorgsarbetet i två avseenden delvis avregleras, dels vad gäller arbetstid, dels vad gäller arbetsplats. Denna avreglering knyter an väl till det flexibla arbetslivet som det formulerats av Allvin m fl (2013) och Hanson (2004).

Avregleringen sker för det första genom att delar av den reglerade, schemalagda arbetstiden, vanligen upp till 20 procent, förläggs utanför det ordinarie schemat. Denna arbetstid ska arbetas in när vakanser i bemanningen uppstår och verksamheten har behov av ersättare. Arbetstagaren avkrävs på så sätt en tidsmässig flexibilitet (Grönlund 2004) som löser upp en tydligt avgränsad arbetstid. För det andra sker en avreglering av en tydligt avgränsad arbetsplats med kända arbetskamrater och omsorgstagare då vakansen även kan uppstå i andra arbetsgrupper än den egna och arbetstagare avkrävs rumslig flexibilitet (Grönlund 2004).

För verksamheten innebär ovanstående avreglering intern flexibilitet (Kelliher & Desombre 2005, Grönlund 2004) genom att ordinarie personal omdisponeras utifrån verksamhetens behov. Det är en skillnad mot tidigare då antalet anställda varierades genom extern flexibilitet (Kelliher & Desombre 2005, Grönlund 2004), med vilket avses vikariat och deltidanställningar.

Erbjudandet om heltidstjänster ansågs gynna arbetstagare snarare än arbetsgivare då den verksamhetsflexibla arbetstiden presenterades som en valmöjlighet av arbetstid. Många avstod dock från att välja heltid trots denna möjlighet och att man visat sig positiv tidigare (Jonsson 2011). Några valde även att förkorta sin arbetstid (Gustafsson Hedenström & Swahn 2011). Studier om avregleringars konsekvenser för arbetstagare pekar mot olika håll. Flera visar att det inte är givet att flexibilitet som passar verksamhetens behov passar dess arbetstagare (till exempel Hofäcker & König 2013, Thornely 2007, Chung m fl 2007, Karlsson 2006, Zeytinoglu m fl 2005). En litteraturöversikt (Joyce m fl 2010) om hur arbetstagare påverkas av flexibla arbetsförhållanden visar tentativt att flexibilitet som ökar arbetstagares möjligheter att kontrollera och påverka sina arbetsförhållanden är av godo och leder till ökat välbefinnande. Detta bekräftas även av en annan översikt (Nijp m fl 2012). Motsatsen – flexibilitet som motiveras utifrån organisationens intressen – tenderar att få negativa följder för anställda (Joyce m fl 2010). Generellt sett tenderar flexibilitet för arbetsgivare att skapa otrygghet för arbetstagare (Saloniemi & Zeytinoglu 2007). Flexibiliteten kan emellertid ta sig olika uttryck i skilda branscher och ha olika innebörd för anställda (Grönlund 2004).

Den verksamhetsflexibla arbetstiden som skulle möjliggöra heltidsarbete kan alltså ha fått motsatt effekt. Frågan varför arbetstagare avstod från heltidsarbete är emellertid obesvarad. Vad händer när verksamhetsflexibel arbetstid införs för att omvandla deltidstjänster till heltidstjänster? I ljuset av att det saknas forskning om nya sätt att organisera omsorgsarbete (Daly & Szebehely 2012, Trygdegård 2012, Jonsson 2011), liksom hur olika former av arbetstidsscheman påverkar arbetstagare (Åkerstedt m fl 2012, Kecklund m fl 2010), är det angeläget att söka svar på hur den verksamhetsflexibla arbetstiden påverkar omsorgsarbetarnas arbete och vardagsliv. Omsorgsarbetarnas artikulering av hur arbetets innehåll och planering förändrats till följd av den nya organiseringen av arbetstid saknas. Kunskapsgapet är problematiskt, inte minst då det osynliggör arbetsförhållanden inom de två största, tillika kvinnodominerade, yrkesgrupperna i Sverige.

MATERIAL OCH METOD

Det empiriska material som denna studie grundar sig på består av fem utvärderingar av projekt som genomförts inom den kommunala äldreomsorgen i fem kommuner av varierande storlek. Målsättningen för projekten var att utöka antalet heltidstjänster för omsorgsarbetare. Villkoret var att de utökade tjänsterna finansierades inom befintlig budget. Utvärderingarnas syfte var att ur arbetstagarnas perspektiv studera de nya sätten att organisera arbetet. Tre av projekten var inom ramen för HelaProjektet och två hade genomförts tidigare. Samtliga projekt innehöll det som vi i denna studie benämner verksamhetsflexibel arbetstid.¹ Totalt genomfördes 63 intervjuer med omsorgsarbetare, enskilt eller i grupp, och 20 intervjuer med chefer på olika nivåer inom äldreomsorgen. Ytterligare information om projekten samt utvärderingarnas metod och resultat finns i fem utvärderingsrapporter (Ede 2005a, Ede 2005b, Ede & Karlsson 2003, Ede & Sjödén 2002, Ede & Strandell 2005). I denna artikel genomförs en förnyad analys av det empiriska materialet som uppgår till 600 sidor utskrivna text. Det behandlas nu som en sammanhängande helhet, till skillnad från utvärderingsrapporterna där varje projekt analyserades separat. I analysen här avser vi att gå utöver utvärderingarnas avgränsade uppdrags- och bedömningsram.

DATABEARBETNING OCH ANALYS

Klassisk grundad teori (*Classic Grounded Theory*, CGT) (Glaser 1998) används som analysmetod vid denna sekundäranalys. Målsättningen med CGT är att formulera en teori som förklarar deltagarnas mest centrala problem genom att upptäcka och begreppsliggöra sociala mönster.

¹ Den benämns olika i kommunerna, exempelvis flytande tid eller tidsbank vilket framkommer i illustrerande empiri.

Analysarbetet började med öppen kodning. Ord, fraser och stycken av texten granskades och frågor ställdes till materialet som exempelvis: Vad händer här, vad är det huvudsakliga problemet? Allteftersom koderna utvecklades och jämfördes bildade de kategorier. Kategorierna jämfördes med varandra och förfinades i takt med att analysen fortskred. Vi ritade kartor för att beskriva relationerna mellan kategorierna. Ett mönster framträdde som visade att det centrala problemet för intervjupersonerna var hur de skulle hantera den osäkerhet som organiseringen av den verksamhetsflexibla arbetstiden förde med sig. Detta problem benämner vi *hantering av organiserad osäkerhet*. Därefter började vi koda selektivt och sökte enbart data som var relaterade till denna huvudkategori. I enlighet med principerna för CGT (Glaser 1998) påbörjades då också sökningen av litteratur som kunde relateras till detta begrepp.

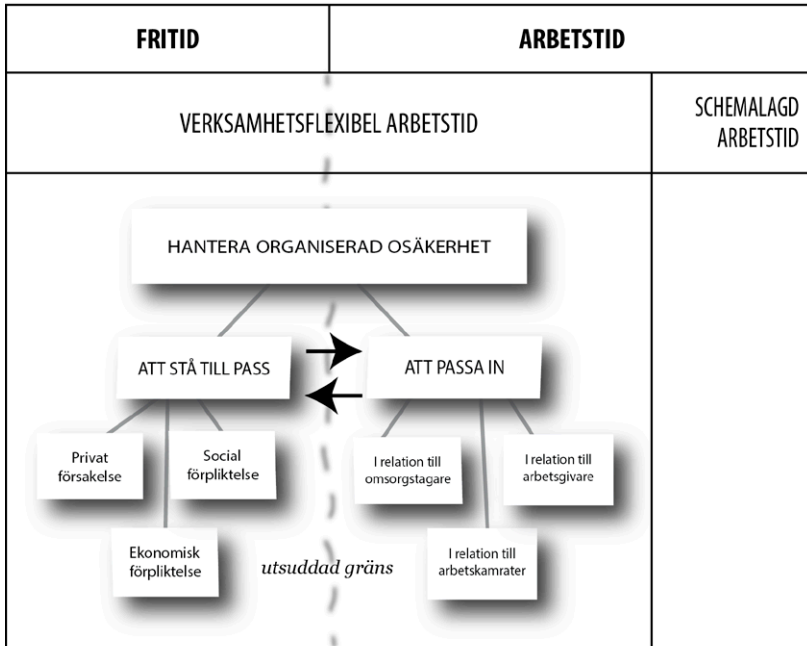
RESULTAT

De allmänna dragen i den genererade modellen presenteras i *figur 1*. Inledningsvis introduceras huvudbegreppet och därefter presenteras de två faser – att stå till pass och att passa in – som ingår i en cyklisk process av organiserad osäkerhet.

Hantering av organiserad osäkerhet

Med organiserad osäkerhet menar vi det karakteristiska i den flexibilitet som avkrävs av omsorgsarbetare för att fullgöra den verksamhetsflexibla arbetstiden. Flexibiliteten innebär att vara beredd på arbete utanför den schemalagda arbetstiden när verksamheten har behov av timvikarier. Detta sätt att organisera arbetet benämner vi *organiserad osäkerhet* eftersom osäkerheten är satt i system. Det innebär att numera, i en del av arbetstiden, inte veta om, när och var den verksamhetsflexibla arbetstiden kan arbetas in.

Tidigare var all arbetstid förutbestämd och förlagd till samma arbetsplats med kända arbetskamrater och omsorgstagare, arbetet var reglerat vad gäller arbetstid och arbetsplats. Hanteringen av den organiserade osäkerheten sker i en cyklisk process. Den första fasen består av *att stå till pass* för arbete, även om det kolliderar med privata åtaganden. Den andra fasen består av *att passa in* i relation till nya omsorgstagare och arbetskamrater eftersom den verksamhetsflexibla arbetstiden ska arbetas in där verksamheten har behov, vilket således kan vara i en annan arbetsgrupp än den egna.



Figur 1. Modell för organiseringen av den verksamhetsflexibla arbetstidens följder för vardagsliv och omsorgsarbete: en cyklisk process av två faser av hantering av organiserad osäkerhet.

Att stå till pass

Att stå till pass innebär att vara tillgänglig för arbete på den verksamhetsflexibla arbetstiden när arbetskamrater är frånvarande. Denna form av flexibilitet i relation till arbetstid är ny för arbetstagarna då all arbetstid tidigare var förutbestämd genom schema. Nu suddas gränsen ut mellan arbetstid och fritid genom en beredskap för arbete samtidigt som de har fritid. Tillgänglighetskravet påminner om den osäkra tiden som vikarie när telefonen vaktades för att vara beredd att ta ett ledigt arbetspass, men den är ny och önskad inom ramen för en tillsvidareanställning. Möjligheten att säga nej till ett erbjudet arbetspass finns – och betonas av arbetsgivaren – men begränsas av förpliktelser av två slag. Den ena är ekonomisk i relation till arbetsgivaren och den andra är social i relation till arbetskamraterna. Båda förpliktelserna för med sig försakelse inom den privata sfären.

Ekonomisk förpliktelse

Den ekonomiska förpliktelserna uppstår i relation till arbetsgivaren genom lönen som betalas ut för total arbetstid oavsett om den verksamhetsflexibla tiden är inarbetad eller ej. Det förknippas med att stå i skuld för tid man fått betalt för, men ännu inte fullgjort. ”En sorts förskott”, säger en arbetstagare. Tvånget att ta erbjudna arbetspass, för att inte hamna i skuld, är införlivat i den verksamhetsflexibla arbetstiden genom oförutsägbarheten om arbetspassens tillgänglighet.

Tillgången på lediga arbetspass kan inte påverkas eftersom de uppstår först när en annan arbetstagare är frånvarande. Ansvaret att hitta arbetspass ligger däremot hos arbetstagarna. Konsekvensen är en ängslan att inte hinna arbeta in den förskottsbetalda arbetstiden. ”Att jaga timmar för att inte bli skyldig tid” är ett återkommande uttryck för den stress som uppstår.

Den verksamhetsflexibla arbetstiden avstäms regelbundet (varierar mellan varje kvartal och helår) och ett överenskommet antal timmar plus eller minus är tillåtet att föra med sig till nästa mättillfälle. Minustid därutöver medför avdrag på lönen. ”Jag blev skyldig pengar. Jag kom inte upp i nog många timmar”, berättar en arbetstagare. Avdrag på lönen kan tyckas logiskt eftersom det är timmar arbetsgivaren betalt för, men inte fått tillbaka i form av arbetad tid. Det som stör logiken är: 1) Arbetstagarna kan inte påverka behovet av arbetspass. ”För att få ihop till flytet får man ju hoppas på att nån arbetskamrat är borta”, berättar en arbetstagare. 2) Upplevelsen av att alltid vara i tjänst, även när de är lediga. ”Alla mina lediga dagar tillhör arbetsgivaren. Tidsbanken gör att jag aldrig känner mig ledig”, säger en arbetstagare. 3) Arbetspasset måste infalla på en dag som inte är schemalagd. ”Något som jag tycker är väldigt jobbigt är att det inte är så säkert att det finns något arbetspass den dagen jag är ledig”, säger en annan. Konsekvensen är att de varken kan påverka om de kommer att bli ekonomiskt skuldsatta i förhållande till arbetsgivaren eller storleken på skulden. Dessutom borde logiken även gälla i den andra riktningen, att plustid utöver den överenskomna ger påslag på lönen, så är dock inte fallet.

Konstruktionen mellan verksamhetsflexibel arbetstid och lön tenderar att tvinga arbetstagarna att vara flexibla inför arbetsgivarens behov av rätt bemanning; implicit blir den en skyldighet för arbetstagarna trots utfästelser om att de kan välja arbetspass.

Social förpliktelse

Ansvaret över korttidsbemanningen är delegerat till den arbetsgrupp i vilken vakansen uppstår genom att de ska hitta en arbetskamrat som med kort varsel är villig att inställa sig för arbete. Ansvaret följs dock inte av befogenheten att beordra utan måste lösas med hjälp av en annan arbetstagares flexibilitet. Den sociala förpliktelsen att tacka ja till ett arbetspass är av solidaritet med arbetskamraterna därför att man av egen erfarenhet vet vad som utspelar sig på arbetsplatsen: ”Alla vet hur det är att ringa runt och då måste andra jobba i stället”, säger en arbetstagare. Arbetsgruppens arbete intensifieras när en i teamet ringer eftersom de facto två personer i arbetskraften saknas tills en ersättare hittats. Den som ringer upp är, å ena sidan, medveten om vilka överväganden som måste göras innan beslutet fattas att ta arbetspasset då det innebär försakelser i den privata sfären. Att säga nej innebär, å andra sidan, en risk att inte bli tillfrågad nästa gång ett arbetspass behöver tillsättas. ”Det går inte att säga nej heller för då kanske de

inte ringer igen”, säger en arbetstagarare. Arbetsgivaren är medveten om den ökade arbetsbördan: ”Det är mycket tid som personalen får lägga på att se till att de täcker upp bemanningen vid frånvaro”, berättar en chef som tidigare bemannat vakanserna. Vi menar att ansvarsförskjutningen innebär förändrade sociala relationer. Den sociala förpliktelsen att stå till pass återfinns nu mellan arbetskamrater.

Privat försakelse

Att säga ja till ett arbetspass medför försakelse i relation till familjen och privata åtaganden. Den verksamhetsflexibla arbetstiden smälter samman med den lediga tiden och problemet med att särskilja dem visar en utsaga som ”Jag fick arbeta på en ledig dag”. Den utsuddade gränsen mellan arbete och fritid är oönskad vilket uttrycks tydligt av en arbetstagarare: ”Jag skiljer på när jag jobbar och när jag är ledig. Jag vill inte ta med mig arbetet på fritiden.”

Arbetstiden känns gränslös då de nu är både lediga och förväntas stå till pass för arbete samtidigt. Denna paradox ger en känsla av inlåsning och bidrar till att återhämtningen förhindras. Oron för att få en ekonomisk skuld i förhållande till arbetsgivaren förstärker plikten att arbeta. En arbetstagarare uttrycker detta: ”Man tänker aldrig när man går av skiftet, att nu är jag ledig. Bara att veta det skapar ett lugn i kroppen. Det känner jag inte idag för någon kan ju ringa och det är tid som man ska arbeta av”.

Ansvar för att avgränsa arbetet mot övriga livet låg tidigare hos arbetsgivaren genom det förutbestämda arbetstidsschemat. När även verksamhetsflexibel arbetstid införs, parallellt med schemalagd arbetstid, flyttas ansvaret till arbetstagararna att göra avgränsningen. Den frustration och de skuld känslor detta orsakar när arbetsförpliktelser går före de privata är påfallande. En arbetstagarare berättar: ”Och så ringer de från jobbet och du lägger dina egna planer åt sidan. Då säger du ja i alla fall [till jobbet] och får dåligt samvete för barnen”.

Planering och organisering av vardagen hemmavid upptar en stor del av berättelserna. Den flexibilitet som avkrävs arbetstagararna genom att stå till pass är inte förenlig med andra former av tidsorganisering som exempelvis skola, barnomsorg eller sociala engagemang där kontinuitet och framförhållning är viktiga ingredienser.

Att passa in

Att passa in innebär för arbetstagararna att anpassa sig till nya konstellationer av omsorgstagarare och arbetskamrater. Om frånvaron i den egna arbetsgruppen är låg måste arbetspassen arbetas in i andra arbetsgrupper. Även om arbetsuppgifter tycks likartade, exempelvis att bädda sängar, hjälpa till med intimhygien eller medicinhantering, utförs de i en relation där mottagarens samarbete är nödvändigt. Upparbetade relationer är således en viktig del av arbetet. Den tidigare regleringen av arbetsplats avregleras och för med sig en utbredd oro över att passa

in i relation till omsorgstagarna och till arbetskamraterna, liksom oro över att arbetsgivarens krav urholkar möjligheten att utföra ett gott omsorgsarbete.

I relation till omsorgstagaren

Att passa in i relation till en okänd omsorgstagare innebär att arbetstagarna snabbt måste kunna tillvarata två intressen som inte nödvändigtvis sammanfaller: såväl omsorgstagarens behov av individuellt stöd som arbetsgivarens krav på att insatsen utförs inom en hårt reglerad och standardiserad tidsram. Med okända omsorgstagare saknas kunskapen om sättet på vilket insatsen ska utföras. Det medför tvivel på eget yrkeskunnande och begränsar möjligheten att ge en kvalitativt god omsorg. En arbetstagare med mångårig yrkeserfarenhet berättar hur det känns inför nya omsorgstagare: ”Fastän jag jobbat i tjugo år så kan jag ingenting. Det blir nytt när vårdtagarna är nya. Alla är ju personligheter och ska ha si eller så. Det tar ett tag innan man känner till allt”. Att endast fokusera på insatsen – själva görandet – utesluter omsorgsarbetets relationella komponent. Det är inte tillfyllest, vilket arbetstagarna återkommer till: ”Ja, men vad var det för kvalitet på det. Det är ju människor. Man kan inte bara gå in och sätta på strumpan och gå ut igen. Då blir man ju en maskin”, säger en arbetstagare.

Kännedom om omsorgstagarens vanor och preferenser byggs upp av kontinuitet och långsiktighet i relationen och går utöver konkret utförande av insatsen. Det finns flera utsagor om det omfattande relationsarbete som utförs som en självklar del i arbetet, liksom beskrivningar om hur detta samarbete förhandlas fram innan och under uppgiftens utförande. I dessa förhandlingar är det arbetstagarna som måste konkretisera och planera arbetsuppgiften samtidigt som den inte kan utföras mot omsorgstagarnas vilja eller att vederbörande utesluts från insatsen. I stället krävs lyhördhet för att insatsen ska ligga i linje med omsorgstagarens önskemål.

I relation till arbetskamraterna

Farhågor om att passa in i den tillfälliga arbetsgruppen uppkommer genom avsaknaden av kunskap om arbetsinsatsen i kombination med att inte känna till arbetsgruppens gemensamma tolkning av insatsens innebörd och arbetsfördelning i relation till omsorgstagarna. Ersättaren kan inte till fullo kompensera den frånvarandes arbetskapacitet. Det har man själv erfarit genom att dels vara vikarie, dels ta emot vikarier i egen arbetsgrupp. I arbetsgruppen ansvarar alla gemensamt för att uppgifter utförs, men enskilt över sina egna ansvarsområden. Arbetskamraterna litar på varandra att det som ska utföras verkställs. Den som kommer ny till gruppen saknar denna kunskap. ”Går man till en arbetsplats där man är en gång i månaden är man mer i vägen än till nytta”, säger en arbetstagare. Att inte känna till och därmed inte kunna leva upp till arbetsgruppens förväntningar är betung-

ande. En arbetstagar berättar: "Det är svårt att komma in i rutinerna på arbetsplatsen och lära sig namn på nya omsorgstagare och personal". Några berättar att det saknas tid för upplärning inom teamet då inhopet i en ny arbetsgrupp är akut och kortvarigt: "Alla har så mycket att göra så de har inte tid att informera mig", säger en arbetstagar.

Andra beskriver hur stämningen i arbetsgruppen förändras och underminerar gruppgemenskapen om ersättaren inte vet hur man ska vara för att vara en god arbetskamrat, nämligen att bidra med egna initiativ eller finna sin nisch i teamet. Att passa in handlar om en ansträngande anpassningsprocess som man inte alltid klarar av. En arbetstagar säger: "Vi är beroende av varandra, av synsätt och värderingar. Hur vi är mot vårdtagarna. Om jag gör så här och du hela tiden gör tvärs emot så funkade det inte."

I relation till arbetsgivaren

Att passa in i relation till arbetsgivarens krav innebär att stå tillbaka med egna krav på godtagbara arbetsvillkor och möjligheten att använda sig av sin yrkeskompetens. Arbetsgivarens instrumentella syn på omsorgsarbetet som en insats, dessutom i kombination med att arbetstagarna kan flyttas runt, medför en förlust av den specifika kompetens som skapas i relation till kända omsorgstagare och arbetskamrater. Uppgiftsbetoningen står i skarp kontrast till omsorgsutövningens retorik som baserar sig på att uppgiften utförs i en relation som byggs upp av kontinuitet. Nu blir arbetstagarna utbytbara objekt för att ersätta andra som utför exakt samma arbetsuppgift. Att uppgiften utförs blir viktigare än hur den utförs. Det skapar otrygghet, minskar medinflytandet och upplevs rentav som utsugning: "Man känner sig utnyttjad", säger en arbetstagar. Även omsorgstagaren objektifieras genom att ses som en insats utan att behöva relatera till utföraren.

Arbetsgivaren ser med skepticism på arbetstagarnas starka motvilja mot att byta arbetsplats. En av cheferna, som tidigare arbetat på detta sätt som sjuksköterska, förstår inte alls protesterna och betoningen på relationskontinuitet. Hon berättar: "Jag gick in och gjorde min insats och gick vidare till nästa. Man behövde inte relatera till varken patienten eller arbetskamraterna och inte heller bry sig om något annat än att göra sin uppgift korrekt."

Det sker en urholkning av omsorgsarbetet som fräntar arbetstagarna möjligheten att arbeta professionellt då relationsarbetet är grundläggande för omsorgsarbetet. Inte minst är det relationsarbetet som gör ett psykiskt och fysiskt påfrestande arbete meningsfullt. Att veta vad i kombination med vem för att veta hur insatsen ska utföras är centrala komponenter i yrkesutövningen.

Medan målet för arbetsgivaren är att insatserna utförs inom stipulerad tidsram oavsett av vem, menar arbetstagarna att arbetsgivaren inte förstår att arbetet innehåller mer än insatsen i sig: "Politikerna som bestämmer och tjänstemännen

som ger politikerna underlag till sina beslut vet inte vad det här är för arbete”, säger en arbetstagarare.

Gapet mellan arbetstagarare och arbetsgivare vidgas till följd av arbetstagararens ökade ansvar och arbetsbörda för att lösa den verksamhetsflexibla arbetstidens konsekvenser. Protester förekom vid införandet av det nya sättet att förlägga arbetstiden. En arbetstagarare opponerade sig till sin chef: ”Varför ska vi ha tidsbank? frågade jag chefen. 'Alla har det nu' svarade hon. Men enhetscheferna har det inte. Ingen i min bekantskapskrets har tidsbank. Min gubbe har det inte.”

DISKUSSION

Syftet med vår artikel var att analysera organiseringen av den verksamhetsflexibla arbetstidens följder för vardagslivet och omsorgsarbetet ur arbetstagararnas perspektiv. Resultatet visar att centralt för omsorgsarbetare är det problematiska i hanteringen av den osäkerhet som organiseringen av den verksamhetsflexibla arbetstiden för med sig. Den hanteringen karakteriseras av en cyklisk process bestående av att först stå till pass för arbete, på grund av ekonomisk och social förpliktelse, för att kunna ersätta en frånvarande arbetskamrat. Dessa förpliktelser innebär försakelse i den privata sfären. Därefter krävs att arbetstagararen ska passa in i relation till okända omsorgstagarare och arbetskamrater samt till arbetsgivare med urholkade förutsättningar för att genomföra ett gott omsorgsarbete. Detta sätt att organisera arbetet benämner vi organiserad osäkerhet eftersom osäkerheten – att inte veta om, när och var den verksamhetsflexibla arbetstiden ska arbetas in – är satt i system.

Det finns ett brett stöd från politiker och arbetsmarknadens parter om att få bort ”kvinnofällan deltid” (Tullberg 2003, SKL 2014). Inom äldreomsorgen skapas heltidstjänster inom befintlig budget med hjälp av intern flexibilitet (Grönlund 2004) genom att arbetstid och arbetsplats delvis avregleras. Denna studie synliggör tre motstridiga krav som den organiserade osäkerheten ger upphov till som det finns skäl att mejsla ut ytterligare. Den första är en motsättning mellan arbetsliv och privatliv vilket kan kopplas till jämställdhet. Den andra motsättningen rör frågan om vad som utgör kvalitet i omsorgsarbete. Den tredje motsättningen handlar om arbetsförhållanden, om omsorgsarbetarna får ökad valfrihet eller om inlåsningen i arbetet ökar.

Den första motsättningen gäller huruvida jämställdheten minskar eller ökar när styrningen av omsorgsarbetarnas arbetstid blir mindre reglerad, det vill säga när gränsen mellan arbetstid och fritid upplöses genom att omsorgsarbetare står till pass för arbete. Å ena sidan möjliggör verksamhetsflexibel arbetstid att arbetstagarare kan gå upp till heltid och fortsätta att kombinera yrkesansvar med familjeansvar då de på papperet kan tacka nej till föreslagna arbetspass. Den ordning som råder

mellan män och kvinnor – med kvinnors huvudansvar för oavlönad omsorg (Szebehely m fl 2014, Bekkengen 2002) – kan då bibehållas, men till priset av en ökad total arbetsbörda för kvinnor. Är detta sätt att organisera arbete för att öka heltidstjänster snarare samhällets möjlighet att få ökad tillgång till kvinnors arbetskraft utan att mäns villkor och arbetsförhållanden (på jobbet och/eller i hemmet) förändras? I så fall är det troligt att arbetstidsomvandlingen snarare reproducerar ojämlikhet, rentav stärker en sned arbetsfördelning mellan män och kvinnor. Å andra sidan kan en delvis avreglerad tidsstyrning försvåra möjligheten att kombinera yrkesansvar med familjeansvar då vår studie visar att omsorgsarbetare står till pass för arbete även under ”ledig” tid då all tid blir presumtiv arbetstid. En ökande jämställdhet åstadkoms då genom att ett ökat tryck skapas på deras män att omprioritera mellan arbets- och familjeliv. Även om en jämställdhetsaspekt tillgodoses, det vill säga kvinnor erbjuds nu heltidsarbete med ökad möjlighet att försörja sig med eget arbete, saknas kunskap om hur denna arbetstidsförändring påverkar arbetsbörda och familjeliv, inte minst hur förhandlingar och relationer mellan män och kvinnor påverkas. Frågan bör även ses i ljuset av Stranz (2013) studie som visar att oregelbundna arbetstider inom äldreomsorgen i sig är problematiska att förena med familjelivet. Att kvinnor tar hänsyn till privatlivet vid överväganden på arbetsmarknaden (Szebehely m fl 2014, Thomsson 2013) indikeras i uppgifter om att heltidstjänsterna förvisso blivit fler, men det innebär inte att de heltidsanställda arbetar heltid (Jonsson 2011).

Den andra motsättningen som organiserad osäkerhet synliggör är frågan om äldreomsorgens kvalitet, den mellan uppgifts- eller relationskontinuitet. Motsättningen visar sig i att anknytningen till en fast arbetsplats bryts upp. Avregleringen av arbetsplats, med fokus på uppgiftskontinuitet i enlighet med ökad betoning på teknisk–ekonomisk rationalitet, förutsätter det oproblematiske för arbetstagare att passa in i en ny tillfällig arbetsplats. Utvecklingen har möjliggjorts genom den marknadsanpassning som omsorgsarbetet i de nordiska länderna genomgått och som medfört en ökad betoning på uppgift inom stränga tidsramar (Kamp m fl 2013, Szebehely & Meagher 2013, Trygdegård 2012). Betoning på teknisk–ekonomisk rationalitet strider mot den omsorgsrationalitet (Waerness 1996) som omsorgsforskningen har fokuserat. I den är relationskontinuitet en förutsättning för gott omsorgsarbete (Astvik 2003, Stone 2000). Det är också relationskontinuitet med omsorgstagare och arbetskamrater i kombination med handlingsfrihet som i stor utsträckning gör arbetet meningsfullt för omsorgsarbetare (Daly & Szebehely 2012, Trygdegård 2012). Arbetsplatsomvandlingen stärker betoning av uppgift på bekostnad av relation vilket kan försämra arbetsvillkor och möjligheter att utföra ett gott arbete då autonomin i mötet med omsorgstagaren begränsas. Det är således befogat att fråga sig hur minskad arbetsplatskontinuitet, och därmed minskad relationskontinuitet, påverkar arbetstillfredsställelse och upplevelse av

omsorgsarbetets kvalitet. Om detta är kunskapen begränsad, inte minst mot bakgrund av att omvandlingen ytterligare kan försämra en ogynnsam arbetsituation för arbetare i äldreomsorgen (Stranz 2013, Gustafsson & Szebehely 2005).

Den tredje motsättningen som organiserad osäkerhet synliggör är den mellan ökad valfrihet eller inlåsning i arbetet när arbetstid och arbetsplats delvis avregleras genom att omsorgsarbetare både står till pass för arbete och ska passa in. Förespeglningar om ökad valfrihet med arbetstiden som flexibel syftar även till att attrahera arbetskraft till äldreomsorgen för att tillgodose ökad efterfrågan på äldreomsorg (se SKL 2014). Arbetstagare får i större utsträckning planera och ta ansvar för eget arbete vilket kan göra arbetet mer stimulerande. Motsatsen är emellertid också möjlig. Ökade valmöjligheter kan begränsas av nya, mer dolda principer för styrning i en arbetsorganisation (Allvin m fl 2013).

Trots förespeglningar om frihet att välja arbetstid inom den verksamhetsflexibla arbetstiden visar vår studie att arbetsgivare får arbetstagare att agera på ett bestämt sätt – att stå till pass för arbete – genom de ekonomiska och sociala förpliktelser som införts. Frågan är om självbestämmandet snarare krymper då gränsen mellan arbete och fritid suddas ut. När också anknytningen till arbetsplats bryts visar vår studie att arbetstagarnas arbete kommer att formas av andra styrningsmekanismer: dels genom en ökad styrning mot uppgift, vilket medför att arbetstagare blir utbytbara, dels genom begränsningen av autonomi i mötet med omsorgstagare som innebär att deras handlingsutrymme begränsas.

Tendensen i denna omvandling förefaller tydlig. Omsorgsarbetare får ökat ansvar och ökad arbetsbörda utan att inflytandet ökar. Detta ligger i linje med Rasmussens (2004) karakteristik av den förändring som äldreomsorgen också i övrigt genomgår som en ”girig organisation” för omsorgsarbetare. Makten och ekonomiska styrmedel centraliseras medan ansvaret för utförandet decentraliseras. Arbetare i frontlinjen konfronteras med allt större diskrepans mellan socialpolitiska mål om god omsorg, den enskilda omsorgstagarens behov och egna möjligheter att ge omsorg.

Den organiserade osäkerheten – att inte veta om, när och var arbetet ska utföras – synliggör de motstridiga krav som omsorgsarbetare har att hantera. Dessa kan utgöra skäl till att många omsorgsarbetare avstår från att arbeta heltid trots att de erbjuds det av arbetsgivaren och är positivt inställda till heltidsarbete (Jonsson 2011). Arbetstidsmodeller med verksamhetsflexibel arbetstid kan i stället motverka sitt syfte trots förespeglningar om ökad flexibilitet för arbetstagare. Detta kan förklaras genom flexibilitetens relationella innebörd. För att någon ska ha flexibilitet innebär det för någon annan att vara flexibel (Bekkengen 2002). Maktaspekten visar sig i att den enes handlingsfrihet, i detta fall arbetsgivarens, förutsätter den andres anpassning, i detta fall arbetstagarens, genom att det som kännetecknar arbetsförhållanden för vikariat flyttar in i tillsvidareanställningar.

Arbetets transformering – den gränslösa arbetstiden och begränsande arbete genom att meningsskapande relationer försvagas – kan urholka arbetstagarnas vardagsliv och omsorgsarbete inte minst genom att deras omsorg om andra – på arbetet och i familjen – bekräftas som oväsentlig.

Det finns skäl för fortsatt forskning för att ta reda på om modellens centrala begrepp kan appliceras för arbetstagares arbetsförhållanden inom andra branscher och yrkesområden men även för att fylla i de kunskapsluckor om motsättningar som den organiserade osäkerheten synliggör i äldreomsorgen.

REFERENSER

- Alvin M, Mellner C, Movitz F, Aronsson G (2013): "The diffusion of flexibility: Estimating the incidence of low-regulated working conditions." *Nordic Journal of Working Life Studies*, 3(3)99–116, <http://www.nordicwl.com/>.
- Arbetsmiljöverket (2006): *Slutredovisning av HelaProjektet*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Astvik W (2003): *Relationer som arbete. Förutsättningar för omsorgsfulla möten i hemtjänsten*. Stockholm: Stockholms universitet, Psykologiska institutionen.
- Bekkengen L (2002): *Man får välja – om föräldraskap och föräldraledighet i arbetsliv och familjeliv*. Malmö: Liber.
- Chung H, Kerkhofs M, Ester P (2007): "Working time flexibility in European companies." *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, <http://www.eurofond.europa.eu>
- Daly T, Szebehely M (2012): "Unheard voices, unmapped terrain: Care work in long-term residential care for older people in Canada and Sweden." *International Journal of Social Welfare*, 21, 139–148.
- Delander L, Hammarstedt M, Månsson J (2006): *HelaProjektet*. Genomförande. Effekter på deltagares arbetstider. Växjö: Centrum för arbetsmarknadspolitisk forskning (CAFO), Ekonomihögskolan, Växjö universitet.
- Ede L (2005a): *Äldreomsorgens organisering*. IKU-rapport 2005:5. Karlstad: Karlstads universitet.
- Ede L (2005b): *Heltid åt alla – Filosofi i vården*. IKU-rapport 2005:8. Karlstad: Karlstads universitet.
- Ede L, Karlsson L (2003): *Resurs- och bemanningsteam – en arbetstidsmodell*. IKU-rapport 2003:2. Karlstad: Karlstads universitet.
- Ede L, Sjöden L (2002): *Högre sysselsättningsgrad – ett sätt att göra vård- och omsorgsarbetet mera attraktivt?* IKU-rapport 2002:1. Karlstad: Karlstads universitet.
- Ede L, Strandell B (2005): *En hel del – Munkforsmodellen*. IKU-rapport 2005:9. Karlstad: Karlstads universitet.
- Glaser BG (1998): *Doing grounded theory: Issues and discussions*. Mill Valley, CA: Sociology Press.
- Gustafsson Hedenström M, Swahn C (2011): "Heltidens pris." *Kommunalarbetaren* (15)10–15.
- Gustafsson RÅ, Szebehely M (2005): *Arbetsvillkor och styrning i äldreomsorgens hierarki*. Rapport i socialt arbete nr 114. Stockholm: Stockholms universitet.
- Grönlund A (2004): *Flexibilitetens gränser. Förändring och friktion i arbetsliv och familj*. Umeå: Boréa Förlag.
- Hansson M (2004): *Det flexibla arbetets villkor – om självförvaltandets kompetens*. Stockholm: Stockholms universitet, Psykologiska institutionen.
- Hofäcker D, König S (2013): "Flexibility and work-life conflict in times of crisis: A gender perspective." *International Journal of Sociology and Social Policy*, 33(9/10)613–635.
- Isidorsson T (2001): *Striden om tiden. Arbetstidens utveckling i Sverige under 100 år i ett internationellt perspektiv*. Göteborg: Göteborgs universitet, Historiska institutionen.
- Jonsson I (2011): "Working hours and gender equality: Examples from care work in the Swedish public sector." *Gender, Work and Organization*, 18(5)508–527.
- Joyce K, Pabayo R, Critchley JA, Bamba C (2010): *Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing (Review)*. The Cochrane Collaboration. <http://www.thecochranelibrary.com>.
- Jönsson L, Hartman L (2008): "Deltidsarbete och deltidstid i Sverige." I: Hartman L (red): *Välfärd på deltid* (s 21–62). Stockholm: SNS Förlag.

- Kamp A, Klemsdal L, Gonäs L (2013): "Working in the public sector. Introduction to the thematic issue." *Nordic Journal of Working Life Studies*, 3(2)1–8, <http://www.nordicwl.com>
- Karlsson JC (2006): "Bra och dålig flexibilitet – en litteraturoversikt." *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 12(3)135–146.
- Kecklund G, Ingre M, Åkerstedt T (2010): *Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning*. Stockholm: Stressforskningsinstitutet, Stockholms universitet.
- Kelliher C, Desombre T (2005): "Breaking down boundaries: Functional and occupational identity in health care." I: Zeytinoglu IU (red): *Flexibility in workplaces: Effects on workers, work environment and the unions* (s 99–197). Geneva: IIRA/ILO.
- Kommunal (2007): *Schyssta schemat. Praktiska råd om schemaläggning*. Stockholm: Kommunal.
- Nijp HH, Beckers DGJ, Geurts SAE, Tucker P, Kompier MAJ (2012): "Systematic review on the association between employee worktime control and work-non-work balance, health and well-being and job-related outcomes." *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 38(4)299–313.
- Rasmussen B (2004): "Between endless needs and limited resources: The gendered construction of a greedy organization." *Gender, Work and Organization*, (5)506–525.
- Riksrevisionen (2014): *Effekter av förändrade regler för deltidsarbetslösa*. RIR 2014:5. Stockholm: Riksrevisionsverket.
- Salonemi A, Zeytinoglu IU (2007): "Achieving flexibility through insecurity: A comparison of work environments in fixed-term and permanent jobs in Finland and Canada." *European Journal of Industrial Relations*, 13, 109–128.
- SCB (2014): *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2014*. Stockholm: Statistiska centralbyrån.
- SKL (2014): *Heltid – en del av helheten. Inspiration och stöd vid införande av heltid i kommuner*. Stockholm: Sveriges kommuner och landsting.
- Stone D (2000): "Caring by the book". I: Harrington Meyer M (red): *Care work. Gender, Labour and the welfare state*. New York: Routledge.
- Stranz A (2013): *Omsorgsarbets vardag och villkor i Sverige och Danmark*. Doktorsavhandling. Rapport i socialt arbete 144. Stockholm: Stockholms universitet.
- Szebehely M, Meagher G (2013): "Four Nordic countries – Four responses to the international trend of marketization." I: Meagher G, Szebehely M (red): *Marketisation in Nordic eldercare: A research report on legislation, oversight, extent and consequences*. Stockholm: Stockholms universitet, Institutionen för socialt arbete.
- Szebehely M, Ulmanen P, Sand A-B (2014): *Att ge omsorg mitt i livet: hur påverkar det arbete och försörjning?* Stockholm: Stockholms universitet, Institutionen för socialt arbete.
- Thomsson H (2013): *Kvinnors sjukfrånvaro – en genusanalys*. www.thomssonpartners.se
- Thornely C (2007): "Working part-time for the state: Gender, class and the public sector pay gap." *Gender, Work & Organization*, 14(5)454–75.
- Trygdegård G-B (2012): "Care work in changing welfare states: Nordic care workers' experiences." *European Journal of Aging*, 9, 119–129.
- Tullberg M (2003): *Flexibel arbetstid – en ny kvinnofälla?* Göteborg: Göteborgs universitet, GRI (Gothenburg Research Institute).
- Twigg J (2000): "Carework as a form of body work." *Ageing & Society*, 20, 389–411.
- Unionen (2015): <http://www.unionen.se/sites/default/files/50-arbetstidsforkortning-vid-3-skift.pdf>. Hämtad 2015-10-26.
- Waerness K (1996): "Omsorgsrationalitet. Reflexioner över ett begrepps karriär." I: Eliasson R (red): *Omsorgens skiftningar. Begreppet, vardagen, politiken, forskningen* (s 203–220). Lund: Studentlitteratur.
- Zeytinoglu IU, Lillevik W, Seaton MB, Moruz J (2005): "Flexibility in the workplace: Determinants and consequences of occupational stress among Canadian female non-standard workers in the retail trade." I: Zeytinoglu IU (red): *Flexibility in workplaces: Effects on workers, work environment and the unions* (s 75–98). Geneva: IIRA/ILO.
- Åkerstedt T, Ingre M, Kecklund G (2012): *Vad kännetecknar bra och dåliga skiftscheman?* Stockholm: Stressforskningsinstitutet, Stockholms universitet.