



GÖTEBORGS
UNIVERSITET

PERSONALVETARPROGRAMMET

DELTIDSARBETE – FRIVILLIGT ELLER OFRIVILLIGT?

En kvantitativ studie om inställningar till deltidsarbete bland kommunanställda i en västsvensk kommun

Evelina Alfredsson

Antonia Rosqvist Wahlstedt

Examensarbete:	15 hp
År:	2019
Handledare:	Erica Nordlander
Examinator:	Lars Hansen

Abstract

BA-thesis: 15 hp
Subject: Human Resources and Industrial Relations
Nivå: Bachelor/First cycle
År: 2019
Supervisor: Erica Nordlander
Examiner: Lars Hansen
Keywords: Deltidsarbete, livspusslet, genusnormer

The Swedish labor market is quite divided in female and male coded occupations. Working as a municipal female employee within the welfare system is very common, this part of the labour market is also where many of the part time workers are located. Working part time is an opportunity for some people, women in particular, to combine work with family life. With that said, it can also have economic effects. The Swedish welfare system is in need of more employees to face the current welfare challenge. Therefore, municipalities as employers are in great need of making full time jobs more attractive to the people already working within the organizations.

The purpose of this study is to examine why women in particular are working part time in a specific municipality and what the employer can do to make full time jobs more attractive. It will also analyze if there are any differences in the attitudes of working full or part time depending on family situation.

To be able to provide empirical data, a survey has been conducted among the employees within three units at a Swedish municipality. The results show that the most common reason for working part time is to be able to spend more time with family, to have more spare time, and the fact that they manage with their part time salary. To make full time work more attractive, most employees requested higher salaries, the opportunity to affect their schedule and to be able to spend all working hours at the same working site.

Förord

Vi vill rikta ett stort tack till vår handledare Erica Nordlander som har stöttat oss i med och motgång och guidat oss i rätt riktning när vi själva inte har vetat vilket håll vi är på väg. Vi vill även tacka kommunen som vi har samarbetat med och respondenterna som tagit sig tid att svara på vår enkät. Slutligen vill vi tacka varandra för ett gott samarbete och en fin tid tillsammans.

Evelina Alfredsson och Antonia Rosqvist Wahlstedt

2019-06-09

Innehållsförteckning

1 Inledning	6
2 Syfte och frågeställningar	7
3 Bakgrund	8
3.1 Heltid som norm	8
3.2 Fallbeskrivning	10
3.3 Hur uppstod deltidstjänster inom den offentliga sektorn?	10
3.4 Kvinnor och män på arbetsmarknaden	10
4 Teori och tidigare forskning	12
4.1 Genus på arbetsmarknaden	12
4.2 Livspusslet och vår könssegregerade arbetsmarknad	14
4.3 Frivilligt deltidarbete?	16
4.4 Tvåfaktorsteorin	17
5 Metod	18
5.1 Val av metod	18
5.2 Tillvägagångssätt	18
5.3 Mätinstrument	18
5.4 Urval och avgränsningar	18
5.5 Enkätens utformning	19
5.6 Bortfall	19
5.7 Reliabilitet och Validitet	21
5.8 Pilotstudie	22
5.9 Etiska reflektioner	22
5.10 Begränsningar	23
5.12 Analysmetod	23
6 Resultat	24
6.1 Respondenterna	24

6.2 Anledningar till deltidarbete	26
6.3 Vad kan arbetsgivaren göra?	29
6.4 Skillnader i inställning till deltidarbete	32
7 Diskussion och slutsatser	35
7.1 Förslag till vidare forskning	36
8 Referenslista	37
9 Bilagor	40
9.1 Bilaga 1 - Missivbrev	40
9.2 Bilaga 2 - Enkäten	41
9.3 Bilaga 3 - Påminnelse till respondenterna	44

1 Inledning

Sveriges kommuner står inför en stundande utmaning till följd av rådande förändringar i samhället. Fram till 2023 visar prognoser att den yngre och äldre delen av befolkningen som är i behov av välfärdstjänster ökar, medan ökningen av den arbetsföra delen av befolkningen inte följer samma kurva. Detta pågår samtidigt som många medarbetare går i pension, vilket skapar ett personalglapp i välfärden och en utmaning gällande personalförsörjning i Sveriges kommuner (Kommunal & Sveriges Kommuner och Landsting, 2016). Ett sätt att möta det personalbehov som förväntas uppstå är att använda sig av den personal som redan arbetar deltid inom Sveriges kommuner. Sveriges Kommuner och Landsting (förkortas framöver som SKL) och fackföreningen Kommunal slöt 2016 ett gemensamt kollektivavtal, vilket har resulterat i projektet *Heltidsresan - När välfärden går från deltid till heltid*. Projektet drivs med målet att öka antalet heltidsanställningar till och med år 2021 (Kommunal & SKL, 2016). I det partsgemensamma arbetet ingår hemsidan heltid.nu (Kommunal & SKL, 2016). Det faktum att SKL och Kommunal har gjort en gemensam satsning tyder på att det är ett problem på samhälls nivå och påverkar både arbetstagar- och arbetsgivarparter. Projektet *Heltidsresan* motiveras av att skapa en bättre arbetsmiljö, attraktiva arbetsplatser, ökad jämställdhet och för att möta det rådande rekryteringsbehovet (Kommunal & SKL, 2016).

Sedan 2000-talets början har Sveriges befolkningmängd ökat med ca 1,4 miljoner invånare, en ökning på ca 15%. (SCB, 2019). Mellan år 2015 och 2035 förväntas enligt SCB (2016) antalet personer som är 80 år eller äldre öka med 76%. Ökad befolkningmängd och längre livslängder skapar en välfärdsutmaning som kräver stora insatser. I rapporten "Om fler jobbar mer" från SKL (2015) meddelas det att den svenska välfärden skulle behöva rekrytera en halv miljon nya medarbetare fram till 2023 om ingen förändring görs. Följande citat åskådliggör ett räkneexempel som visar på vilken inverkan förändringar i medarbetarnas arbetstid skulle få.

Om alla deltidsanställda i välfärden skulle arbeta bara en timme mer i veckan skulle det motsvara nästan 6 000 heltidsanställda. Om arbetstiden höjdes till 90 procent i genomsnitt skulle rekryteringsbehovet minska med ungefär 22 000 personer. Och vid 95 procent skulle behovet minska med 62 000 personer.

(Sveriges Kommuner och Landsting, 2015).

Följande uppsats kommer att behandla deltidarbete och varför framför allt kvinnor arbetar deltid inom en specifik kommun. Uppsatsen kommer även att ta upp vilka bakomliggande orsaker och anledningar det finns till att arbeta deltid. Resultatet av den kvantitativa studien kommer analyseras med hjälp av teori och tidigare forskning. Uppsatsen avslutas med en diskussionsdel och förslag till vidare forskning.

2 Syfte och frågeställningar

Deltidsfrågan är komplex på så vis att det inte finns en gemensam bakomliggande faktor till varför så många, framförallt kvinnor, arbetar deltid. Det handlar inte uteslutande om viljan, möjligheten eller ekonomin när det kommer till att arbeta mer eller mindre (Wahlstedt, Lamby, Alfredsson & Kamienny, 2018)¹.

Syftet med studien är därför att bidra till forskningen kring orsaker till deltidarbete genom att kartlägga och förstå de vanligaste orsakerna till deltidarbete inom en specifik kommun, samt vilka åtgärder som efterfrågas för att göra heltidsarbete till en möjlighet för fler. Studien kommer även att undersöka om anledningarna till deltidarbete skiljer sig åt beroende på respondenternas familjesituation och hur dessa eventuella skillnader kan förklaras. Vid sidan av studiens forskningssyfte ämnar uppsatsen också att bidra med kunskap till det pågående projektet som innebär att öka sysselsättningsgraden inom den undersökta kommunen.

Fortsatt kommer studien fokusera på kvinnor som arbetar deltid enligt sitt kontrakt. Personer som tillfälligt gått ner i tid från en heltidstjänst på grund av sjukskrivning eller föräldraledighet ingår alltså inte. Följande frågeställningar kommer besvaras:

- Vilka är de vanligaste anledningarna till deltidarbete inom den undersökta kommunen?
- Vad kan kommunen vidta för åtgärder för att möjliggöra heltidsarbete för fler?
- Vilka skillnader finns det i inställning till deltidarbete bland kvinnor med barn i olika åldrar, samt kvinnor utan barn? Vad kan förklara de olika inställningarna?

¹ Uppsats finns att få tillgång till på begäran

3 Bakgrund

När deltidsnormen utmanas påverkas rådande genusstrukturer i samhället, vilket gör frågan intressant ur ett forskningsperspektiv på samhällsnivå och ur ett genusperspektiv. Ur både ett samhälleligt och ett arbetsgivarperspektiv är resan från deltid till heltid relevant att undersöka då det kan belysa en del av de insatser som krävs för att möta det förväntade behovet av arbetskraft inom den Svenska välfärden. Deltidsarbetet i sig är även betydelsefull att undersöka ur ett arbetstagarperspektiv på individnivå, då det innebär färre arbetade timmar och en reducerad lön för arbetstagaren vilket medför konsekvenser i form av bland annat sämre privatekonomi och lägre pension. Studien tar plats i en kvinnodominerad del av arbetsmarknaden där det i huvudsak är kvinnor som arbetar deltid. Därför är det även aktuellt att se på deltidsfrågan ur ett genusperspektiv på individnivå, både när det talas om orsaker till deltidsarbete, men även med tanke på de negativa konsekvenser deltidsarbete har på bland annat löneutveckling, pension, sjukpenning och ersättning vid föräldraledighet och arbetslöshet (Jönsson & Hartman, 2008)

Ämnet blir intressant att undersöka ur ett personalvetenskapligt perspektiv då syftet med projektet "Heltidsresan" är att möta en stundande välfärdsutmaning genom strategisk kompetensförsörjning, vilket på lokal nivå blir en arbetsuppgift för kommunens HR-avdelning. Därför kopplas studien naturligt till ämnen inom personalvetenskap.

3.1 Heltid som norm

Bakgrund till studien återfinns i *Heltid som norm* (Wahlstedt, Lamby, Alfredsson & Kamienny, 2018), en kvalitativ uppsats som kartlägger bakomliggande orsaker till deltidsarbete inom den aktuella kommunen. Tillsammans med ytterligare två studiekamrater genomfördes studien som väckte vårt intresse för att undersöka ämnet vidare. Studien *Heltid som norm* (Wahlstedt, Lamby, Alfredsson & Kamienny, 2018) innehåller en tematiska analys vilken skildrar tre teman som är återkommande i de genomförda intervjuerna. De bakomliggande orsakerna till deltidsarbete enligt studien återfinns inom områdena *genus*, *arbetsförhållanden* och *ekonomi*.

Tabell 1 - Sammanställning av Heltid som norm

<i>Genus</i>	<i>Kvinnor tar hand om barn och hem</i>
	<i>Män jobbar heltid</i>
<i>Arbetsförhållanden</i>	<i>Påfrestande arbete</i>
	<i>Flera arbetsplatser</i>
	<i>Arbetstid</i>
<i>Ekonomi</i>	<i>Lön och deltidsarbete</i>
	<i>Deltidsarbete och dess påverkan på pension</i>

- Wahlstedt, Lamby, Alfredsson & Kamienny, 2018

Genustemat tar upp hur de anställda på kommunen ser på heltidsnormen ur ett genusperspektiv. Det framkommer att kvinnor i stor utsträckning tar hand om barn och hem på grund av förväntningar på att kvinnor ska ta större ansvar inom detta område. Samtidigt finns det förväntningar på att män ska arbeta heltid, vilket bidrar till fördelningen av hemarbetet (Wahlstedt, Lamby, Alfredsson & Kamienny, 2018).

Temat *arbetsförhållanden* behandlar hur arbetsförhållanden påverkar inställningen till heltidsarbete inom kommunen där tre områden har identifierats. *Påfrestande arbete*, både psykiska och fysiska försvårar heltidsarbete, *Flera arbetsplatser* gör heltidsarbetet mindre attraktivt för vissa, men verkar för andra vara en lösning för att få arbeta med samma arbetsuppgifter. *Arbetstid* är det sista som behandlas inom temat där obekväma arbetstider gör arbete på heltid påfrestande (Wahlstedt, Lamby, Alfredsson & Kamienny, 2018).

Temat *Ekonomi* belyser hur privatekonomin påverkas av deltidsarbete och hur detta påverkar inställningen till heltidsarbete. Undertemat *Lön och deltidsarbete* handlar om hur den ekonomiska situationen påverkas av deltidsarbete och att den privata ekonomin i många fall kan möjliggöra deltidsarbete. Temat ekonomi har även ett undertema som belyser hur respondenterna resonerar kring pensionssparande i samband med deltidsarbete. Åsikterna kring pensionssparande varierar. (Wahlstedt, Lamby, Alfredsson & Kamienny, 2018).

3.2 Fallbeskrivning

Följande studie undersöker inställningen till heltidsarbete i en mellanstor västsvensk kommun med pendlingsavstånd till en storstad. Kommunen ifråga har ingen önskan om att vara anonym, men kommer fortsättningsvis att benämnas som "kommunen". Kommunen är arbetsgivare åt drygt 6000 personer med medarbetare inom 10 förvaltningar där förvaltningarna: *Service, Vård och Omsorg* samt *Individ och Familjeomsorg* kommer undersökas i den aktuella studien (Kungsbacka Kommun, 2019).

63% av kommunens anställda har heltidsanställningar. Jämfört med Sveriges andra kommuner ger detta den aktuella kommunen plats 150 av 288 på en rangordnad lista. 86% arbetar heltid i den kommunen med flest heltidsanställningar och 44% arbetar heltid i den kommunen med minst antal heltidsanställningar (Kommunal & SKL, 2016). Studien utförs, förutom av sitt forskningssyfte, också på uppdrag av den aktuella kommunen som önskar ett kvantitativt underlag till sina framtida insatser för att tillgodose så många medarbetares behov som möjligt och på så sätt möjliggöra heltidsarbete för fler.

3.3 Hur uppstod deltidstjänster inom den offentliga sektorn?

Det svenska välfärdssystemet utvecklades under efterkrigstiden. En kombination av effektivisering av hemarbete i form av nya elektriska hjälpmedel och ökat behov av arbetskraft gjorde att fler kvinnor klev in på arbetsmarknaden. När kvinnor i mindre utsträckning arbetade i hemmet ökade behovet av omsorgstjänster vilket i sin tur ledde till den offentliga sektorns tillväxt inom barn- och äldreomsorgen (Södersten, 2000).

Eftersom kvinnor fortfarande förväntades utföra den största delen av hemarbetet och samtidigt behövdes på arbetsmarknaden utformades deltidstjänster inom den offentliga sektorn, vilka fortfarande existerar (Södersten, 2000). Dessa anställningsformer påverkar än idag familjeförhållanden och saktar ner jämställdhetens utveckling trots att samhällets normer och förväntningar förändras.

3.4 Kvinnor och män på arbetsmarknaden

Enlig Arbetskraftsundersökningarna, 2017 är 85% av Sveriges kvinnor och 89% av Sveriges män representerade på arbetsmarknaden. Trots att nästan lika många kvinnor som män är aktiva på arbetsmarknaden är den mycket könsuppdelad. Kvinnor och män arbetar i hög utsträckning med olika saker i olika branscher. Endast 15% av kvinnorna och 14% av männen i Sverige arbetar i yrken där könsfördelningen jämnt uppdelad, övriga arbetar i yrken med större könsfördelning där majoritet är av det egna könet (SCB, 2017). Bland de mest kvinnodominerade yrkena återfinns till exempel sjuksköterskor, undersköterskor och vårdare,

yrken som även befinner sig i botten av listan över medellön för Sveriges största yrkesgrupper (SCB, 2018).

Statistiska Centralbyrån (2011) åskådliggör skillnader i utförande av hemarbete mellan män och kvinnor. Statistiken visar att kvinnor i Sverige i snitt lägger 4 timmar om dagen på obetalt hemarbete, vilket är 45 minuter mer än motsvarande siffran för män. Statistiken visar även på en nedåtgående trend när det gäller kvinnors obetalda hemarbete, jämfört med år 1990 lägger kvinnor numera i snitt 20% mindre tid på hemarbete. Minskningen av hemarbete verkar dock inte ha ett samband med att män gör mer arbete eftersom att tiden som män lägger på hemarbete har förblivit densamma. Statistiken visar även hur könsrollerna blir synliga i vilka arbetsuppgifter män respektive kvinnor utför i hemmet. Kvinnor lägger i snitt dubbelt så mycket tid på traditionellt hushållsarbete jämfört med män, medan män i sin tur lägger dubbelt så mycket tid på underhållsarbete jämfört med kvinnor. Värt att nämna i detta sammanhang är att kvinnor spenderar ca 2 timmar om dagen på traditionella hushållsuppgifter, medan män spenderar ca 40 minuter på underhållsarbete (SCB, 2011). Att kvinnor arbetar mer i hemmet skulle kunna påverka sysselsättningsgraden i förvärvsarbetet. Det skulle kunna förklara att det är vanligare med deltidsarbete bland kvinnor än män då 28% av kvinnorna i Sverige arbetar deltid, medan den motsvarande siffran för män är 11% (SCB, 2017). Bland kvinnor är det vanligare med deltidsarbete bland de som har barn som bor hemma (Jönsson och Hartman, 2008).

4 Teori och tidigare forskning

I följande del kommer tidigare forskning och teorier behandlas som kan förklara dagens segregerade arbetsmarknad och varför kvinnor i större grad väljer att jobba deltid. Detta görs bland annat genom att se över vad genus innebär, hur könsroller och livspusslet spelar in vid valet av yrkeskategori men också hur en vertikal och horisontell segregation påverkar arbetsmarknaden och människorna som arbetar i den.

4.1 Genus på arbetsmarknaden

Under 1950-talet uttryckte forskarna Parson och Bale [1956] (2014) att män och kvinnor fyllde specifika sociala roller i en familj. Männen var instrumentella och befann sig i den ekonomiska världen där det krävdes aggressivitet och intellekt. Kvinnan å andra sidan skulle anta de expressiva rollen som omhändertagande, kärleksfull och vårdande och stanna hemma för att ta hand om barn och hem. Maskulinitet och femininitet ansågs vara biologiskt givna motsatser och forskarna gjorde ingen skillnad mellan kön och genus i sina studier. Under denna tidsepok börjar feministiska forskare studera hur det finns skillnad mellan kön och genus, hur genus var ett kulturellt fenomen, vilket gjorde att det var ett inlärt sätt att vara och bete sig, vilket betyder att det också går att o-lära sig dessa roller. Kön i sig är de biologiska förutsättningarna vi föds med, men inte det inlärdade beteendet som enligt sociala normer kommer med det biologiska könet (Bradley, 2013).

Gender refers to the varied and complex arrangements between men and women, encompassing the organization of reproduction, the sexual divisions of labour and the cultural definitions of femininity and masculinity.

- (Bradley 2013, sid.1)

I ovanstående citat, myntat 1996, beskriver Bradley (2013), hur denna förklaring kan ses som en startpunkt till att förstå komplexiteten som ligger bakom konceptet genus. Vidare skriver författaren att genus kan beskrivas som ett socialt arrangemang. Detta sociala arrangemang delar upp befolkningen i två skilda kategorier, män och kvinnor, och dikterar samtidigt hur dessa kategorier ska handla och vara i sina sociala liv. Just ordet genus är ett begrepp som används brett och dess betydelse utvecklas hela tiden, vilket gör det svårt att ge begreppet i sig ett exakt utlåtande om vad det innehåller.

Yvonne Hirdman (1988) förklarar att ordet gender på engelska tidigare översatts till det svenska ordet genus som rent lingvistiskt stämmer, men enligt Hirdman (1988) skulle en mer korrekt översättning vara socialt kön. Hirdman (1988) beskriver genus som att vi ser män och kvinnor som tankefigurer i förändring, de är stöpta i formen från sociala förväntningar men med en påverkansbar biologi. För att förstå hur det är uppbyggt diskuterar Hirdman (1988)

“genussystemet”. Hon förklarar hur det kan ses som en ordningsstruktur uppdelad i två logiker, dikotomin och hierarkin. Dikotomi är isärhållandet av en helhet, här isärhållandet av könen, manligt och kvinnligt som inte bör blandas. Den andra logiken är hierarkin, att mannen ses som normen vi utgår från, det normala, och att kvinnan därför hamnar under mannen i hierarkin.

Vidare diskuterar Hirdman (1988) “genuskontrakten” hur människor blir inlärd i de sociala normer och strukturer som finns, vi skriver på ett genuskontrakt redan i tidig ålder. Lärdom går vidare från far till son, från mor till dotter. Detta arv är det som gör att genussystemet står kvar, det behåller de gamla hierarkierna och normerna. Dessa kontrakt är oskrivna men består av djupt rotade förhållningssätt för hur män respektive kvinnor ska vara, hur de ska se ut, hur de ska tala men också hur de ska bete sig mot varandra, i en arbetssituation, i hemmet, i en kärleksrelation eller i en familjesituation.

Eagly och Wood (2011) argumenterar i sin artikel att våra könsroller lägger grunden till hur våra roller i samhället ser ut, att våra sociala roller tidigt har grundats och utvecklats till hur de ser ut i dag. Detta kan liknas vid hur Hirdman (1988) beskriver de genuskontrakt vi skriver på. I dagsläget är det mer troligt att finna en man än en kvinna i en ledande position. Kvinnor är mer troligt att finna i omhändertagande roller, både på arbete men också i hemmet.

Anledningen till att det ser ut på det här viset beskriver Eagly och Wood (2011) beror på, bland annat, fysiska attribut som anses typiskt manliga och andra som är typiskt kvinnliga. Manliga attribut anses vara till exempel styrka och storlek, medan kvinnliga attribut anses vara till exempel att kunna föda och amma barn.

Med de här attributen i tanke så ter sig vissa aktiviteter passa män respektive kvinnor, bättre. Att finna många kvinnor i omhändertagande yrken är inte förvånande, då samhällets norm placerar kvinnor i den typen av yrken. Eagly & Karau, (2002) beskriver hur vi kan se på könsroller som förväntningar, som preskriptiva normer, det vill säga hur vi förväntar oss att människor ur en viss grupp ska bete sig eller som deskriptiva normer: hur vi föreställer oss att personer ur en viss grupp är eller beter sig. Enligt teorin så är könsrollerna inte något som man medvetet tar på sig, utan något som är omedvetet och nedärvt i strukturen.

Hur påverkar då våra könsroller och de nedärvda genuskontrakt arbetslivet? I kommande del presenteras tidigare forskning och teorier som behandlar livspusslet, humankapital, vertikal och horisontell segregation och deltidsarbete i vårt välfärdssamhälle.

4.2 Livspusslet och vår könssegregerade arbetsmarknad

Från och med 1960-talet har många studier diskuterat arbetsroller och familjeroller, i främsta hand kvinnors roll i arbetet och hemmet, samt den stress som det har medfört i det moderna samhället där vi blir allt mer jämlika. Författarna Gregory och Milner (2009) diskuterar i sin artikel de koncept som uppstod när kvinnor tog en mer permanent plats på arbetsmarknaden. Dessa konflikter berörde till exempel hemarbete, kompensation för arbete och kanske framför allt det som på svenska kallas *livspusslet*. Ett tillstånd där en individ är lika involverad och tillfredsställd i sin arbetssituation som i sitt hemliv, att det finns en balans mellan de två. För att få en balans mellan de två delarna, speciellt i familjer med små barn, är en vanlig åtgärd att gå ner i tid på arbetet för att balansera upp tiden hemma, för att hinna med att ta hand om familjen. I den offentliga sektorn, skriver Gregory och Milner (2009), är det nästan enbart kvinnor som går ner i tid för att skapa en balans mellan arbete och hemliv. Män däremot använder sig oftare av flexitid och andra möjligheter för att få ett fungerande livspussel än att välja ett arbete på deltid. Detta gör att könsrollerna i samhället till viss del blir kvar. Livspusslet påverkas också av hur organisationskulturen ser ut och hur könsfördelningen i organisationen är.

I *Occupational Ghettos, The worldwide segregation of men and women* (2004) skriver Charles och Grusky om den könssegregerade arbetsmarknaden, hur könsgapet för de som tagit en universitetsexamen försvunnit eller till och med öppnats åt andra sidan - fler kvinnor än män kan idag återfinnas vid universitetet. Även om löneskillnaden mellan kvinnor och män fortfarande är fullt märkbar så har det under de senaste årtiondena arbetats aktivt med vilket har resulterat i att glappet har minskat. Skillnaderna i vart män respektive kvinnor befinner sig på arbetsmarknaden däremot har knappt förändrats under de senaste fyra decennierna. Könssegregeringen kan delas upp i vertikal och horisontell segregering. Den vertikala beskriver hur kvinnor och män befinner sig i olika nivåer i en organisation eller företag (SOU 2004:43), medan den horisontella beskriver i vilka olika yrken män respektive kvinnor befinner sig. De mest markanta skillnaderna när det gäller horisontellt segregerade arbetsmarknaden finnes i länder där jämställdhetsarbetet har nått långt, Sverige är ett exempel.

Björk och Härenstams studie från 2016 undersöker hur förutsättningarna för chefer varierar i kommunala företag beroende på om man jobbar i en mansdominerad eller kvinnodominerad sektor av kommunen. Studien beskriver hur det finns en horisontal segregation inom yrkesbranschen. I kommunen där Björk och Härenstam (2016) gjort sin studie tenderar kvinnorna att hamna i de feminint kodade yrkeskategorierna som till exempel vårdyrket, medan männen går att hitta i de mer maskulint kodade så som fastighetskötsel eller dylikt. Detta visar på en horisontal segregation inom yrkesgrupperna. I studien kan författarna även se att i de feminint kodade yrkeskategorierna fanns det färre resurser, mindre kontroll och

mindre organisatoriskt stöd. Vid åtta av de tio gånger resultatet visade signifikanta skillnader, var det cheferna inom de manligt kodade yrkeskategorierna som hade ett mer fördelaktigt arbetsförhållande än cheferna inom den feminint kodade yrkeskategorin vården. Studien av Björk och Härenstam (2016) visar hur organisationsstrukturen formas olika, inte beroende på status hos dem som arbetar där, såsom utbildningsnivå eller liknande, utan på grund av tjänstens status. Tekniska, manligt kodade, yrken har idag en högre status. Det gör att cheferna inom dessa yrken lättare kan göra sig hörda, vilket genererar bättre arbetsförhållanden jämfört med chefer eller anställda inom ett yrke med lägre status, så som den kvinnligt kodade yrkesgruppen vården.

Becker (1985) sa att kvinnor inte investerar lika mycket tid i utbildning och jobb då de sparade energin för familjen. Detta är taget från undersökningar gjorda under 80 - 90-talet. Denna teori går under namnet humankapitalteori, och säger att gifta män och kvinnor investerar sitt humankapital i olika delar av livet. Män investerar sin tid och sitt humankapital i arbete och utbildning medan kvinnor lägger mer tid och humankapital på att ta hand om hem och barn. I dagsläget är kvinnor i majoritet på universitet i de flesta oecd-länder (organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling), vilket betyder att teorin som Becker lade fram, att kvinnor investerar mindre tid i studier inte längre stämmer med verkligheten.

Enligt humankapitalteorin har män och kvinnor olika strategier när de väljer vilken yrkeskategori de vill arbeta i. Kvinnor väljer mer familjevänliga områden, yrken som inte kräver att de uppdaterar sin kunskap inom sitt arbetsområde löpande under sin karriär då de i baktanken planerar för att kunna få barn under tiden de arbetar (Becker, 1985). Kvinnor ska också prioritera bort högavlönade jobb och sägs föredra mer familjevänliga arbetsplatser, där det finns möjligt att gå ner i arbetstid och större flexibiliteten återfinns. Även om män inte aktivt väljer bort familjen, så ligger det inte i beslutsprocessen att planera för en framtida familj när de väljer vilket yrkesområde de vill arbeta i. Detta skulle förklara varför det finns könssegregerade arbetsplatser, eller horisontellt segregerade arbetsplatser där kvinnor söker sig till en viss typ av arbete medan män söker sig till arbeten som kräver ett annat mått av engagemang och krav. Även lönegapet skulle kunna förklaras enligt denna teori, att kvinnor väljer yrken där löneökningen är mindre, på grund av att arbete är mindre krävande. Grönlund (2017) skriver dock att det i nyare studier tyder på är att det inte finns uppenbara skillnader mellan de yrkesgrupper som män, respektive kvinnor väljer. De kvinnligt kodade yrkesgrupperna har inte mer flexibilitet eller kräver mindre när det gäller arbetsbördan och att i en tid då kärnfamiljen inte längre är det självklara valet, kan kvinnans investering i familjelivet bli en klar nackdel vid till exempel en skilsmässa.

I Grönlunds studie från 2017 undersöker forskaren om män och kvinnors strategier när det gäller att välja yrkesområde skiljer sig åt och om skillnaderna i dessa val kan påverka lönegapet mellan kvinnor och män vid startpunkten av en karriär. Studien, som är gjord på 2400 nytutexaminerade studenter, ur 5 yrkesgrupper, hälften kvinnor hälften män ur respektive yrkesgrupp. En fråga som tas upp är bland annat huruvida prioriteringen ser olika ut hos män respektive kvinnor när de lägger upp strategierna för hur de ska välja yrkesgrupp. Det Grönlund (2017) finner är att trots att kvinnor känner att de har en förpliktelse, både gentemot arbetet men också mot familjen, kan det inte förklara det befintliga lönegapet i den undersökta studien. Forskaren skriver att området kräver mer forskning och att det inte kan förklaras enbart med humankapitalteorin.

4.3 Frivilligt deltidsarbete?

I boken *Välfärd på deltid* för Kennerberg och Hartman (2008) ett resonemang kring sambandet mellan frivilligt och ofrivilligt deltidsarbete. I samband med satta mål i svensk sysselsättningspolitik om att öka antalet arbetade timmar, erbjuds möjligheten att stanna hemma på heltid och deltid under småbarnsåren. De menar att detta innebär ett dubbelt budskap för medborgarna. Kvinnor arbetar i hög utsträckning frivilligt på deltid under exempelvis småbarnsåren. Detta är möjligt tack vare att det går att utnyttja socialförsäkringar på deltid. Författarna menar att trots att det var ett frivilligt val från början kan det leda till ofrivilligt deltidsarbete i framtiden. De ifrågasätter om detta skyddsnet verkligen får önskad effekt och leder till en dynamisk arbetsmarknad eller om det istället gör att individer fastnar i deltidsarbete (Kennerberg & Hartman, 2008). De anser att lösningen för att minska ofrivilligt deltidsarbete bland kvinnor är att motverka segregationen av kvinnor och män som arbetar deltid och istället sprida ut deltidsfrånvaro under småbarnsåren mellan en större grupp arbetstagare (Kennerberg & Hartman, 2008).

Vi vet också att deltidsarbetet och utnyttjandet av deltidsförmåner från trygghetssystem inte är jämnt utspridda över yrken och branscher. En tänkbar koppling mellan det frivilliga och ofrivilliga kan då vara att utbudet skapar sin egen efterfrågan: kvinnor söker sig till yrken och branscher där det är möjligt och enkelt att gå ned i arbetstid. Arbetsgivarna anpassar sig till utbudet av deltidsarbetande och organiserar sin verksamhet utifrån det. Detta i sin tur leder till en överdimensionerad efterfrågan på deltidsarbete inom vissa branscher och yrken. Och när deltidsarbetet blir en norm följer också en större acceptans mot exempelvis sjukskrivning på deltid, eller så blir arbetstempot så högt att man inte riktigt orkar med det på heltid - (Kennerberg & Hartman, 2008)

4.4 Tvåfaktorsteorin

Herzberg (1959) har utvecklat tvåfaktorsteorin som diskuterar vad som påverkar motivation på arbetsplatser. Herzberg identifierar motivationsfaktorer och hygienfaktorer vilka han menar har olika påverkan på motivationen. Enligt Herzberg (1959) är det inte som man lätt tror ledarskap, lön och arbetsvillkor som ökar arbetsmotivationen. Han menar på att det som ökar motivationen är motivationsfaktorer såsom ansvarskänsla och makt över sina arbetsuppgifter, beröm och möjligheten att utvecklas. Ledarskap, lön och arbetsvillkor kategoriserar Herzberg (1959) istället som hygienfaktorer. Hygienfaktorerna är neutrala i sin påverkan på arbetsmotivationen. Exempelvis anser Herzberg (1959) inte att en löneökning i sig ökar arbetsmotivationen. Om hygienfaktorerna däremot inte uppfylls upplever medarbetare enligt tvåfaktorsteorin vantrivsel. Alltså, om lönen anses vara för låg alternativt utebli helt kan lön som hygienfaktor påverka arbetsmotivationen negativt (Herzberg, 1959).

5 Metod

5.1 Val av metod

För att undersöka bakomliggande orsaker till varför respondenterna arbetar deltid inom den utvalda kommunen gjordes ett övervägande i val av metod. Den kvalitativa metoden skulle kunna ha givit en mer fördjupad insikt i, och förståelse för de bakomliggande orsakerna till deltidarbete, medan en kvantitativ undersökning ger en bra överblick över insamlade data och ger ett mätbart resultat. Därför ansågs den kvantitativa metoden vara bäst lämpad för datainsamling och databearbetning (Bryman, 2018). Den kvantitativa metoden låg också i linje med studiens syfte: att ta reda på de vanligaste bakomliggande orsaker till deltidanställningar bland medarbetarna i kommunen och vad kommunen kan vidta för åtgärder för att möjliggöra heltidsarbete för fler. För att få en representativ bild av respondenternas inställning till deltidarbete har flervalsfrågorna i enkäten kompletterats med en öppen fråga där respondenterna fått skriva fritt. Den öppna frågan lades till för att fånga upp eventuella anledningar till deltidarbete som inte fanns med bland enkätens svarsalternativ.

5.2 Tillvägagångssätt

Med studien *Heltid som norm* som bakgrundsmaterial har vi valt att fortsätta undersöka varför de deltidanställda är så många inom vissa enheter i samma kommun som tidigare studie är genomförd. Då den förra studien var av kvalitativ metod har vi använt oss av den kvalitativa studiens resultat för att undersöka vidare, denna gången genom en kvantitativ studie. En enkät framställdes där frågorna och svarsalternativen är baserade på den tidigare studiens resultat.

5.3 Mätinstrument

Studiens resultat baseras på respondenternas svar i en enkätundersökning. Enkäter är ett effektivt sätt att samla stora mängder empiri, och gör det samtidigt möjligt att framställa ett tydligt och deskriptivt resultat. Varje respondent får också samma frågor framställda på samma sätt vilket minskar utrymmet egen tolkning och intervjuarens påverkan (Bryman, 2018). Enkäten (bilaga 2) som användes i den aktuella studien skickades ut digitalt till deltidanställd personal på utvalda enheter via deras mailadresser som används i tjänsten.

Mailadresserna framställdes i en Excel fil av HR-personalen på kommunen.

5.4 Urval och avgränsningar

Enkäten skickades till 1035 personer med deltidskontrakt inom 3 enheter på den undersökta kommunen, Vård & omsorg, Individ och familjeomsorgen samt Service. Studien inkluderar inte de som är anställda på heltid men tillfälligt arbetar deltid på grund av exempelvis föräldraledighet eller sjukskrivning. Urvalet är således ett totalurval av den deltidanställda

populationen inom vård och omsorg, service och individ och familjeomsorgen i den undersökta kommunen. Enheterna valdes, i samråd med kommunen, ut på grund av det relativt höga antalet deltidsanställningar i de nämnda enheterna. Högt antal deltidsanställningar inom dessa enheter är inte något unikt för den undersökta kommunen utan något vi kan se över hela Sverige (SCB, 2017). Detta gör att resultaten kan tillföra kunskap vad gäller bakomliggande anledningar till deltidsarbete även i andra kommuner med liknande siffror för deltidsanställda. Även om vi inte kan säga med säkerhet att det är de exakta svaren vi skulle få om vi skickade ut enkäten i en kommun med snarlika förutsättningar så kan vi anta att vi skulle få liknande svar.

5.5 Enkätens utformning

Vid utformningen av enkäten (bilaga 2) vidtogs flera åtgärder enligt Ejlertssons (2014) riktlinjer gällande kvantitativ insamling av data. Efter noggrant övervägande beslutades vilka frågor som skulle ge användbara svar och som förhöll sig till studiens syfte. Bryman (2018) menar att enkäter bör i största möjliga mån bestå av slutna frågor då det underlättar bearbetningen av svaren och förbättrar svarens jämförbarhet. Enkäten består således av 14 frågor varav 13 är slutna och 1 ger respondenten möjligheten att svara med egna ord för att fånga upp sådant som inte täcks av övriga enkätfrågor. För att markera svar har respondenten möjlighet att markera ett eller flera svarsalternativ, beroende på frågans karaktär.

De teman som enkätens frågor och svarsalternativ tar upp är baserade på resultatet i studien *Heltid som norm* (Wahlstedt, Lamby, Alfredsson & Kamienny, 2018), en kvalitativ studie om bakomliggande orsaker till deltidsarbete i den aktuella kommunen. Studiens resultat visar att orsakerna till deltidsarbete kan delas in i områdena *genus*, *arbetsförhållanden* och *ekonomi* vilka är de teman som enkätens frågor och svarsalternativ utgår från.

Enkäten inleds med frågor som möjliggör kategorisering av den typ av respondenter som deltagit i studien, exempelvis kön, ålder, civilstånd och familjesituation. Därefter ställs frågor om arbetssituationen, exempelvis tjänsteområde och hur många procent respondenten är anställd på. Frågorna som följer berör anledningar till varför respondenten arbetar deltid och vilka åtgärder arbetsgivaren skulle kunna erbjuda för att göra en heltidstjänst mer attraktiv. De områden som enkäten undersöker har att göra med respondentens ekonomiska förutsättningar, deras arbetsmiljö och arbetstid.

5.6 Bortfall

När en respondent inte har möjlighet eller av annan anledning inte svarar på en enkät beskrivs det som bortfall eller externt bortfall. Skulle en respondent inte svara på vissa frågor i enkäten så beskrivs det som internt bortfall (Ejlertsson, 2014). Då enheterna är kvinnodominerade arbetsplatser så är det färre män som har svarat, men det är också färre män som arbetar,

vilket inte gör att det procentuellt sett ger ett större bortfall från gruppen män.

En hög svarsfrekvens ger en mer representativ bild av den undersökta organisationen. För att minska bortfallet har fler åtgärder vidtagits. Enligt Bryman (2018) har kortare enkäter lägre bortfall, därför inkluderades endast de mest relevanta frågorna för att hålla enkäten så kort som möjligt. Respondenterna informerades även i medföljande mail att det endast skulle ta fem minuter att genomföra enkäten. Bryman (2018) menar även att ämnet som frågorna ställs inom kan påverka svarsfrekvensen. Om respondenterna upplever frågorna som viktiga blir bortfallet lägre. Den aktuella enkäten gav respondenterna möjligheten att tycka till och påverka sin arbetssituation då den färdigställda uppsatsen delas med deras arbetsgivare. Detta informerades det om i det medföljande mailet för att ytterligare motivera respondenterna att svara på enkäten. Enkäten utformades även med en lockande layout och tydligt riktad till personalen som arbetar deltid inom den specifika kommunen som åtgärder för att främja svarsfrekvensen (Bryman 2018).

Respondenterna hade möjlighet att svara under 14 dagar och HR-personalen på kommunen meddelade cheferna inom organisationen att de skulle uppmuntra medarbetarna att fylla i enkäten. Efter 7 dagar skickades en påminnelse (bilaga 3) ut vilket genererade ytterligare 74 svar. Att skicka ut påminnelser till respondenterna kan öka antalet svar eftersom att de som har tänkt fylla i enkäten men ännu inte gjort det påminns och uppmuntras att inte vänta längre, samtidigt som det motiverar de som vid första anblick inte tänkt fylla i enkäten (Ejlertsson, 2014).

Av de 1035 mailadresser vi skickade ut enkäten till, försvann 10 stycken på grund av tekniska problem, det vill säga mailet gick inte fram till respondenten. Vi fick svar från totalt 264 personer, en svarsprocent på 25,7 %, dessa utgör vårt resultat. Av den undersökta populationen arbetar ca 54% inom Vård och Omsorg, ca 21% inom Individ och Familjeomsorgen och ca 25% inom Service.

Svarsprocenten är fördelad som följer: 55,9% inom Vård och omsorg, 15% inom Individ och Familjeomsorgen och 28,5% inom Service. En förklaring till den relativt låga svarsfrekvensen inom individ och familjeomsorgen skulle kunna förklaras av att personalen inom enheten sällan använder sig av sin arbetsmail då de inte har en tjänst där de sitter framför en dator.

Enligt Ejlertsson (2014) har svarsdeltagarantalet i enkäter minskat överlag på senare tid, en webbenkät försvinner till exempel lätt i mängden mail vi får varje dag i vår inkorg. En anledning till att vårt deltagarantal har hamnat på en relativt låg nivå kan också vara att många av våra respondenter inte har en administrativ roll på arbetet utan ett fysiskt arbete där de inte sitter vid en dator under sin arbetsdag. Det gör att de i så fall behöver svara på enkäten när de kommer hem, vilket kan påverka vissa till att istället inte svara alls. De mailadresser som vi

skickat till är dessutom alla jobbmailadresser, adresser som har tillhandahållits av kommunen och kanske inte de primära mailadresserna som respondenterna använder. Detta kan också ha påverkat svarsfrekvensen.

5.7 Reliabilitet och Validitet

För att undersöka en studies kvalitet används termerna reliabilitet och validitet. Vid enkätundersökningar handlar det om att de resultat som inkommit är korrekta, att de tänkta variablerna mäts med tillräckligt stor säkerhet. Validitet beskriver frågans förmåga att faktiskt mäta den variabeln som den är tilltänkt att mäta. Reliabiliteten mäter hur stor felmarginal den ställda frågan har. En fråga med hög reliabilitet ger samma resultat, eller ett resultat med få slumpmässiga fel, oavsett hur många gånger frågan ställs (Ejlertsson, 2014).

I missivbrevet (bilaga 1) står det att enkäten är ett tillfälle för medarbetarna att framföra sin åsikt då studien kommer presenteras för deras arbetsgivare. Vi valde att ha med detta för att väcka intresse och för att uppmuntra respondenterna till att svara på enkäten. En möjlig nackdel med detta kan vara att de som svarat i stor utsträckning är de som har ett stort missnöje, och det kan leda till ett missvisande resultat (Bryman 2018). Efter att ha analyserat respondenternas svar på enkäten kan vi konstatera att både negativa och positiva kommentarer gällande hur kommunen skulle kunna möjliggöra för fler heltidstjänster kan utläsas ur resultatet. Det kan tala för att resultatet inte har ett missvisande resultat på grund av missnöjet hos de anställda.

I enkätundersökningen har en fråga misstolkats av flera respondenter, vilket tydligt framkommer när resultatet tolkas. I detta fall gjordes bedömningen att varken validitet eller reliabilitet uppfylls, eftersom att den tilltänkta variabeln inte mäts och därmed har svaret i sig en stor felmarginal. Frågan det gäller är följande: *Med de extra pass du har tagit, hur mycket har du då i snitt arbetat de senaste 6 månaderna?* Hela 24 % svarat att deras totala arbetstid uppgår till mellan 1-25 %, något som inte känns troligt med tanke på att det vi efterfrågar är den totala arbetstiden inklusive extrapass. Detta gör att svaret på denna fråga inte kan ses som tillförlitlig och att den därmed får strykas ur resultatet.

Av de 264 respondenterna var 16 stycken av manligt kön. När vi startade vår studie utgick vi från ett perspektiv gällande kvinnodominerade yrkesgrupper och ansåg då att det inte fanns någon anledning att exkludera männen, då det handlade om yrkesgruppen i sig. Under studiens gång har vi dock landat mer i genusfrågan och könsroller. Dock utgör de manliga respondenterna en sådan försvinnande liten del att vi anser att de inte gör någon påverkan på vårt resultat. Den öppna frågan från enkäten, gav möjligheten för respondenterna att påtala anledningar och åsikter de inte tyckte sig kunna finna bland de redan angivna svarsalternativen i flervalfrågorna. Dessa svar gav dock inte några nya fynd gällande anledningar till deltidsarbete, därav finns de inte med i resultatdelen.

5.8 Pilotstudie

Ejlertsson (2014) rekommenderar att det, innan en enkät skickas ut till respondenterna, görs en pilotstudie, denna studie utförs med fördel på personer utanför den framtida urvalsgruppen. Detta för att kunna fånga upp eventuella oklarheter i frågeställningarna som respondenterna skulle kunna uppleva som försvårande när de svarade på enkäten.

Vår pilotstudie bestod av fem personer, utanför urvalsgruppen, som utförde vår enkät och gav oss feedback gällande frågornas utformning och om de svarsalternativ som fanns att tillgå. Genom denna pilotstudie fick vi också upp möjlighet att mäta ungefär hur lång tid enkäten tar att genomföra. Respondenterna i pilotstudien pekade ut ett antal små fel vi gjort. Särskrivning vid ett tillfälle och ett antal stavfel, en otydlig formulering av en av frågorna påtalades, vilket gjorde att vi kunde omformulera frågan för mer tydlighet. Även en önskan om fler öppna frågor påtalades. Då vår studie är en av kvantitativ variant ansåg vi dock att en öppen fråga var tillräckligt för att fånga upp eventuella svarsalternativ som vi missat. Att använda sig av vänner eller bekanta att genomföra enkäten innan den skickas ut, anser vi gav oss möjligheten att framställa en mer professionell enkät och i förlängningen en studie med högre validitet och reliabilitet.

5.9 Etiska reflektioner

I samband med forskningsstudier bör etiska dilemman diskuteras och forskningsetiska principer bör följas. Den här studien har tagit hänsyn till Vetenskapsrådets fyra huvudkrav, vilka är följande: *Informationskravet*, *Samtyckeskravet*, *Konfidentialitetskravet* och *Nyttjandekravet* (Vetenskapsrådet, 2002), som även stöds av Bryman (2018).

För att uppfylla *informationskravet* inleddes enkäten med ett missivbrev som informerade respondenten om syftet med enkätundersökningen och dess anonymitet och frivillighet, samt att det var möjligt att avbryta under enkätens gång. Enkäten avslutades med att respondenten var tvungen att kryssa i en ruta för att aktivt visa sitt *samtycke* att medverka i undersökningen, samt godkänna behandling av personuppgifter enligt gällande dataskyddslagstiftning. För att uppfylla *konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet* inkluderades endast frågor som behövdes för att uppfylla studiens syfte. Dessutom användes svaren endast för forskningsändamål och raderades efter studiens slut. Uppdragsgivaren fick ej tillgång till enkätens svar, utan endast den färdigställda uppsatsen där svaren presenteras sammanställt för kategorier av anställda. Detta gjorde det omöjligt för utomstående att härleda några svar till enskilda individer och anonymiteten förblev intakt. Det blir ett internt bortfall då frågorna i sig inte är obligatoriska att svara på. Detta gjordes som ett etiskt övervägande för att inte tvinga någon att göra ett val de inte kunde stå för. Detta är något vi behöver ta hänsyn till i sammanställande av vårt datamaterial.

5.10 Begränsningar

De begränsningar som kan uppstå när kvantitativ metod används är osäkerheten i om respondenterna faktiskt har uppfattat frågan så som den är tänkt att uppfattas. Svaren kan i så fall ses som icke tillförlitliga om frågan i sig är vag i kontext. Då möjligheten att ställa följdfrågor försvinner, kan även det ses som en begränsning, framför allt för respondenten om denne inte är säker på vad frågan gäller. En annan begränsning skulle kunna ligga i oförmågan att helt kunna generalisera våra fynd då enkäten i sig enbart är utförd av deltidsarbetande personer inom vissa enheter i en kommun. Men som tidigare nämnt så är denna kommun i sig inte unik i antal deltidsanställningar och behovet att öka antalet timmar de deltidsanställda jobbar finns i många andra kommuner. Liknande siffror inom de tre enheter vi har undersökt är också de snarlika i många andra kommuner, vilket får oss att tänka att anledningarna till deltidsanställningarna inte är specifika till den undersökta kommunen utan mer till yrkesgrupperna i sig. (SCB, 2018) Detta gör att studien i sig, kan bidra till svar på de ställda frågorna till andra kommuner med liknande siffror vad gäller deltidsarbete.

5.12 Analysmetod

Analysen har gjorts med hjälp av diagram och tabeller för att skildra det deskriptiva resultat som framkommit från enkäten. Resultatet har även analyserats med hjälp av programvaran SPSS vilken har möjliggjort framställningen av korstabeller för att se skillnader i inställning bland kvinnor i olika familjesituationer och angivna anledningar till deltidsarbete.

Då vi kan inte dra en slutsats att de resultat vi får gäller alla Sveriges kommuner anser vi att det kan bidra till förståelse för den komplexa deltidsfrågan även för andra kommuner med liknande siffror vad gäller deltidsarbete. Studiens resultat kommer gälla för den undersökta populationen, i detta fall de tre enheterna på den specifika kommunen.

6 Resultat

Följande avsnitt kommer behandla de enkätsvar som inkommit från 264 respondenter. Resultatet kommer att analyseras med hjälp av den teori och tidigare forskning som tagits upp i en föregående del av uppsatsen och kommer besvaras uppsatsens frågeställningar:

- Vilka är de vanligaste anledningarna till deltidsarbete inom den undersökta kommunen?
- Vad kan kommunen vidta för åtgärder för att möjliggöra heltidsarbete för fler?
- Vilka skillnader finns det i inställning till deltidsarbete bland kvinnor med barn i olika åldrar, samt kvinnor utan barn? Vad kan förklara de olika inställningarna?

I följande avsnitt redovisas tabeller och diagram som åskådliggör fördelningen av respondenternas svar. Tabell 2 innehåller deskriptiv statistik över respondenterna kön, ålder, vilket tjänsteområde de tillhör, civilstånd, familjeförhållande, anställningstid enligt kontrakt och om de arbetar mer än kontraktet säger. Diagram 1 visar på de vanligaste anledningarna till deltidsarbete, diagram 2 visar vilken typ av åtgärder respondenterna önskar att arbetsgivaren utför för att underlätta heltidsarbete.

6.1 Respondenterna

Av de 264 respondenterna var 93,6% kvinnor (tabell 2) vilket inte är helt oväntat då studien tar plats på en kvinnodominerad del av arbetsmarknaden. 41,9% har barn som fortfarande bor hemma där 19,8% av dessa barn är under 12 år (tabell 2). 35% har barn som inte bor hemma och 19,5% har inga barn alls, vilket innebär att mer än hälften av respondenterna rimligtvis inte behöver arbeta mindre på grund av att de har barn som de behöver ta hand om på en daglig basis. Trots att samtliga respondenter är anställda på deltid arbetar flera respondenter mer än så. 18,9% tar extrapass via kommunen och arbetar mer än vad som står på deras kontrakt och 9,8% har uppgett att de har ett annat arbete vid sidan av sin anställning på kommunen (tabell 2).

Tabell 2 - Deskriptiv Statistik

	Procent
Kön	
Kvinnor	93,6%
Män	6,1%
Annat	0,4%
Ålder	
16–24 år	4,9%
25–34 år	13,3%
35–44 år	16%
45–54 år	30,4%
55–64 år	33,8%
65+ år	1,5%
Tjänsteområde	
Vård och Omsorg	55,9%
Service	28,5%
Individ och Familjeomsorgen	15,6%
Civilstånd	
Gift	54,4%
Sambo	20,3%
Särbo	6,5%
Änka/Änkling	1,1%
Singel	17,6%

Familjeförhållanden

Barn/bonusbarn som bor hemma varav det yngsta är i åldern 0–12 år	19,8%
Barn/bonusbarn som bor hemma varav det yngsta är 12 år eller äldre	22,1%
Barn/bonusbarn som behöver extra stöd på grund av sjukdom, funktionsvariation eller liknande	3,4%
Barn/bonusbarn som INTE bor hemma	35,1%
Inga barn	19,5%

Anställningstid enligt kontrakt

1–25%	0,4%
26–50%	6,8%
51–75%	37,5%
76–99%	55,3%

Jobbar du mer än kontraktet?

Tar extrapass via kommunen	18,9%
Har annat jobb	9,8%
Nej	71,2%

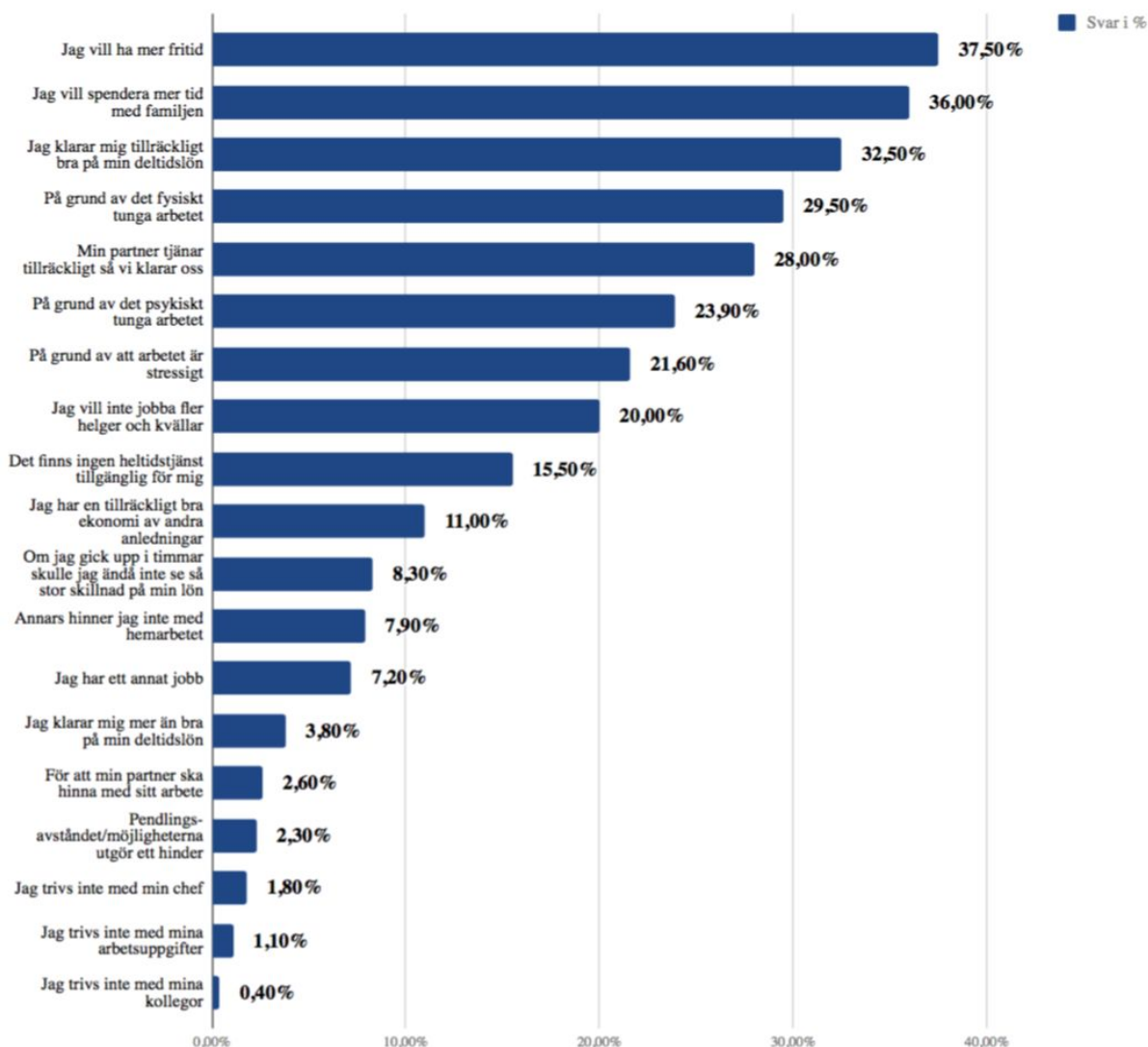
N=264

6.2 Anledningar till deltidarbete

Enkätens frågor syftar till att undersöka anledningar till varför respondenterna arbetar deltid och svarsalternativen är uppdelade inom kategorierna *ekonomi*, *privatliv* och *arbetsmiljö*.

Nedanstående diagram (diagram 1) besvarar vår första forskningsfråga: *Vilka är de vanligaste anledningarna till deltidarbete inom kommunen?*. De tre vanligaste anledningarna kommer vara i fokus i följande analys, men hur fördelningen ser ut över hela spannet av svarsalternativ går att utläsa i nedanstående diagram. Frågan som ställts lyder som följande: *Vilken eller vilka anledningar gör att du arbetar deltid?*

Diagram 1 - Angivna anledningar till deltidarbete



I det översta skiktet, enligt svar från respondenterna, av anledningar till deltidarbete uppges: *Jag vill ha mer fritid* besvarat av 37,5% vilket gör det till den vanligaste anledningen till deltidarbete, tätt följt av: *Jag vill spendera mer tid med familjen* på 36% och som tredje

vanligaste anledning hamnar: *Jag klarar mig tillräckligt bra på min deltidslön* på 32,3% (diagram 1)

De två vanligaste anledningar till deltidarbete handlar båda om att andra saker i livet prioriteras högre än arbete, att behöva mer fritid eller mer tid med familjen. Vad som ingår i begreppet fritid var inte specificerat i frågan, och det efterfrågade heller inte några exempel. För att klargöra så antas det i den här studien att det i begreppet fritid ingår till exempel sport, umgänge med vänner, trädgårdsarbete, inredning och litteratur etc. Då den näst vanligaste anledningen till deltid var mer tid med familjen, antas det att det inte räknas med i fritid.

Becker (1985) diskuterade, som nämnts ovan, humankapital och hur människan investerar det. Han menar att kvinnor investerar mer av sitt humankapital i hem och familj. Med resultaten i hand går det att konstatera att det stämmer med den näst vanligaste anledningen till deltidarbete, mer tid med familjen, prioriteringen i humankapital för dessa kvinnor har varit att gå ner i tid för att vara mer med familjen. Som tidigare diskuterats är begreppet fritid inte specificerat i enkäten, men om fritid kan innebära till exempel trädgårdsarbete, inredning och matlagning, så skulle även det kunna kopplas till humankapitalteorin, då det till viss del ingår att ta hand om hemmet. Det går även att dra paralleller till könsroller (Eagly & Wood, 2011) och genuskontrakt (Hirdman, 1988) som tidigare diskuterats så skulle även det kunna förklara våra resultat. Anta att kvinnorna i vår studie har valt att arbeta i dessa kvinnodominerade yrken på grund av sina omhändertagande egenskaper, nedärvda könsroller och det påskrivna genuskontraktet. Att anta att även fritidsintressen hos dessa personer är färgade av de normer som tillskrivs en omhändertagande grupp blir då inte ett långt kliv. Till exempel matlagning, inredning eller trädgårdsarbete.

Det är även möjligt att urskilja paralleller mellan Gregory och Milners (2009) livspussel till de resultat som framkommit av den här studien. Författarna skriver att det handlar om att skapa en balans mellan familjelivet och arbetslivet. Ett vanligt sätt för att göra det, framförallt för kvinnor, är att gå ner i tid på arbetet för att hinna med familjen. Detta är något som resultatet stödjer, då 36% (diagram 1) av respondenterna svarat att de jobbar deltid på grund av att de vill spendera mer tid med sin familj. Kennerberg och Hartmann (2008) menar att kvinnor i hög utsträckning arbetar deltid under småbarnsåren. Resultatet visar att 19,8% (tabell 2) av respondenterna har barn under 12 år, men närmare det dubbla antalet har svarat att de jobbar deltid för att spendera mer tid med familjen, vilket tyder på att även de med äldre barn prioriterar tid med sin familj.

Det tredje vanligaste svaret på frågan gäller ekonomi och där finns inte en lika klar koppling till teori och tidigare forskning, möjligtvis för att svarsalternativet i sig kräver en del spekulation. *Jag klarar mig på min deltidslön*, säger oss möjligtvis att respondenterna inte tycker att den löneökningen som de skulle få om de gick upp i arbetstid skulle ge dem så

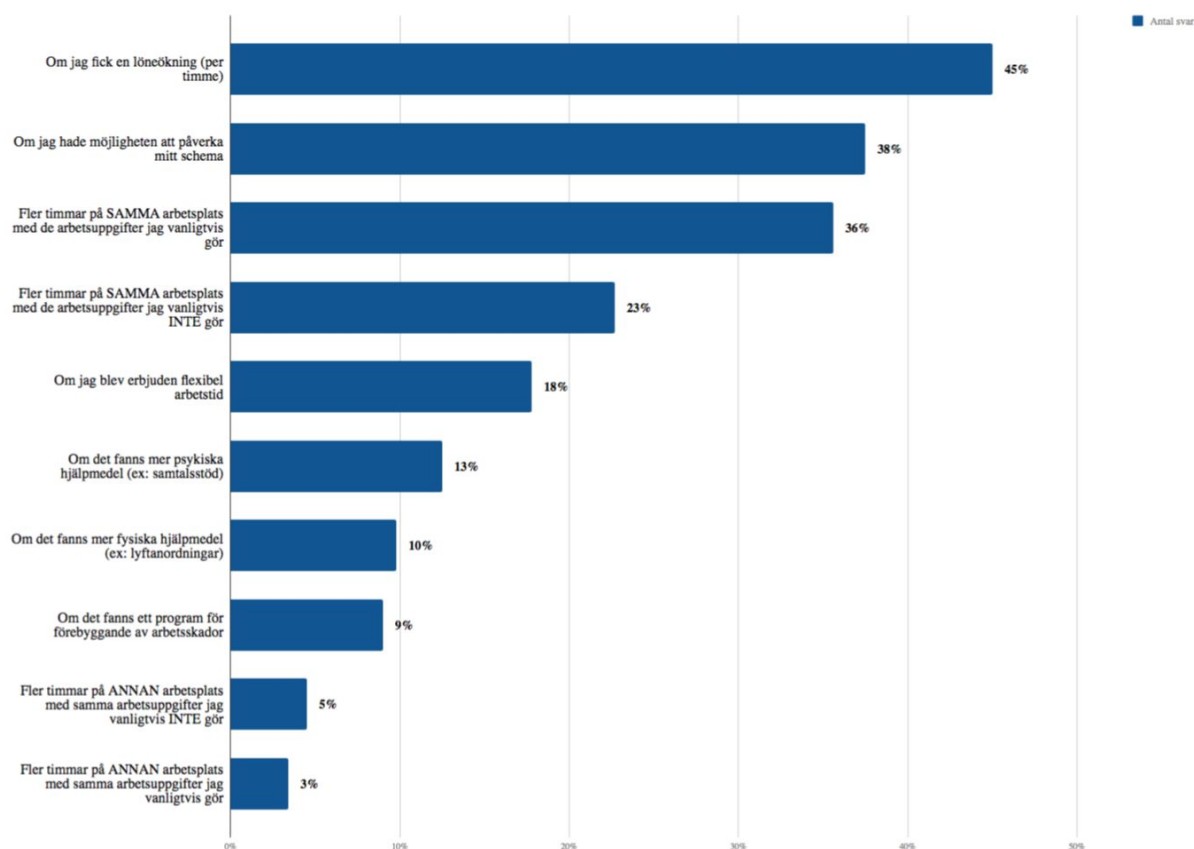
mycket mer i livet eller i lönekuvertet. Det kan också vara så att de som har svarat detta lever ett liv som inte kostar så mycket, de bor i ett avbetalat hus, de har inga dyra fritidsintressen eller så behöver de helt enkelt inte mer pengar och tiden de arbetar är tillräckligt för att fylla arbetsbehovet. Ett annat alternativ till förklaring kan också vara att respondenterna har en gemensam ekonomi med en partner och att hushållet i sig tjänar tillräckligt med pengar vilket ger känslan av att deltidslönen är tillräcklig. Ett annat svarsalternativ i enkäten, som hamnar på plats 5, var *Min partner tjänar tillräckligt*, vilket ger oss svaret att det kommer tillräckligt med pengar in i hushållet för att en person ska kunna arbeta deltid.

Enligt Gregory och Milner (2009) är det ofta kvinnan som går ner i tid, medan mannen fortsätter arbeta heltid för att klara livspusslet, vilket kan förklara att behovet av två heltidslöner inte behövs utan snarare att behovet är att en person spenderar mer tid i hemmet och med barnen. En anledning till båda ovanstående svarsalternativ skulle då kunna vara att respondenterna som har svarat detta prioriterar andra aspekter av livet högre, däremot är det inte möjligt att ge något konkret svar till vad de aspekterna är.

6.3 Vad kan arbetsgivaren göra?

Nästa avsnitt syftar till att ta reda på vilka åtgärder arbetstagarna önskar från arbetsgivaren för att en heltidstjänst skulle anses som attraktiv. Svarsalternativen är kopplade till frågan *Vilken eller vilka åtgärder skulle din arbetsgivare kunna erbjuda för att göra en heltidsanställning mer attraktiv?* Svarsalternativen är uppdelade i kategorierna *lön och arbetstid, hjälpmedel och arbetsplats*.

Diagram 2 - Efterfrågade åtgärder



Den mest efterfrågade åtgärder som respondenterna har önskat av sin arbetsgivare handlar om lönen. 45% av respondenterna har svarat att en heltidsanställning skulle bli mer attraktiv om de fick löneökning per timme (diagram 2). En detalj värd att nämna gällande lön är dock att 32,5% av respondenterna har uppgett att de arbetar deltid på grund av att de klarar sig tillräckligt bra på sin deltidslön (diagram 1). Detta ger ett dubbelt budskap, då det innebär att en stor del av respondenterna väljer att arbeta deltid på grund av att de klarar sig på sin deltidslön, samtidigt som en stor del skulle vilja arbeta mer om de fick mer betalt. Påståendet *jag klarar mig på min deltidslön* är subjektiv, och kan innebära olika för olika personer. Om en partner exempelvis tjänar mycket, skulle det kunna innebära att de tillsammans kan behålla en bra livsstandard.

Önskan om högre lön behöver inte nödvändigtvis vara för att respondenterna ska kunna betala sina räkningar, utan det skulle kunna ha att göra med att de inte anser att den låga lönen är tillräckligt mycket värd för de arbetsuppgifter de utför, och därmed inte värd att spendera 40 arbetstimmar i veckan på. Detta resonemang stämmer väl överens med Herzbergs (1959) tvåfaktorsteori som menar att lön i sig inte är en motivationsfaktor, om inte den uteblir eller upplevs som orättvis. Som nämnts tidigare efterfrågas högre lön för att göra heltidsarbete mer attraktivt. Då lönerna inom de undersökta enheterna är bland de vanligaste yrken i Sverige

med lägst medellön (SCB, 2018), kan det vara en rimlig förklaring till önskan om högre lön då lönen upplevs som orättvis, och på så sätt fungerar som en motivationsfaktor enligt Herzbergs (1959) tvåfaktorsteori.

Den näst mest efterfrågade åtgärden från respondenterna är flexibilitet. 37,5% önskar möjligheten att påverka sitt schema, 17,8% vill även bli erbjudna flexibel arbetstid (diagram 2). Möjligheten att själv vara med att påverka schemat verkar alltså vara viktigt för många. För att återgå till Herzbergs (1959) tvåfaktors teori så faller flexibilitet och möjligheten att påverka sitt schema väl in som en motivationsfaktor, något som enligt författaren skulle kunna motivera de anställda till att arbeta mer effektivt. Ett flexibelt schema skulle möjliggöra detta för medarbetare som kan tänka sig att arbeta mer, men som inte vill att tid som spenderas på fritid och med familj ska bli lidande. Enligt Kennerberg & Hartman (2008) väljer kvinnor branscher som anpassar sig efter utbudet av deltidsarbete, vilket gör det lättare att gå ner i tid till exempel i småbarnsåren, men svårare att öka sin tjänst när småbarnsåren är slut då verksamheten har anpassat sig till en stor mängd deltidstjänster. Även Becker (1985) anser att kvinnor väljer yrken som är mer familjevänliga till exempel inom vården på grund av att det finns större möjligheter att gå ner i tid men också till större flexibilitet något som Grönlund (2017) dementerar. Kvinnligt kodade yrken är inte, enligt Grönlund, varken mer flexibla eller mindre ansträngande och kräver inte heller mindre engagemang än manligt kodade. Även Björk och Härenstam (2016) diskuterar hur det inte finns samma mängd resurser, mindre organisatoriskt stöd och färre resurser i kvinnligt kodade yrkeskategorier.

35,6 %, har angivit att en tjänst på heltid skulle bli mer attraktiv om de blev erbjudna fler timmar på sin egna arbetsplats med de arbetsuppgifter de vanligtvis gör. 22,7% skulle se en tjänst på heltid som mer attraktiv om de fick arbeta fler timmar på sin vanliga arbetsplats med arbetsuppgifter de vanligtvis inte gör (diagram 2). Att döma av svaren på gällande arbetsplats verkar flest vilja ha fler timmar på sin vanliga arbetsplats för att en tjänst på heltid skulle bli attraktiv. Att endast behålla sina arbetsuppgifter men utföra dessa på en annan arbetsplats verkar inte vara ett lika populärt alternativ då endast 3,4% har angivit detta som ett alternativ. Detsamma gäller erbjudande om fler timmar på annan arbetsplats med arbetsuppgifter de vanligtvis inte gör då 4,5% har svarat detta (diagram 2). Att själv känna ansvar och makt över sina arbetsuppgifter är även det en del i tvåfaktorsteorin (Herzberg, 1959) och att få arbeta alla sina timmar på sin ordinarie arbetsplats, om det är det som önskas, kan ses som en motivationsfaktor.

En intressant aspekt som framkommit i studien, framförallt ur arbetsgivarperspektiv i den undersökta kommunen är att resultatet visar att vid tidpunkten som respondenterna svarade på enkäten skulle 22,9 % svara ja om de blev erbjudna en tjänst på heltid. Om kommunen skulle genomföra önskade åtgärder, skulle siffran för vilka som skulle tacka ja nästan fördubblas.

44,9% har angivit att de skulle tacka ja till en tjänst på heltid om arbetsgivaren utför önskade åtgärder.

6.4 Skillnader i inställning till deltidarbete

Kommande del syftar till att besvara *Vilka skillnader det finns i inställningen till deltidarbete bland kvinnor med barn i olika åldrar, samt kvinnor utan barn, och vad som kan förklara de olika inställningarna.* Detta analyseras med hjälp av de tre vanligaste angivna anledningar till deltidarbete, tillsammans med ålder på barn eller inga barn alls. Tabell 3 och 4 bidrar till att besvara och analysera frågan, medan tabell 5 visar sambandet mellan ålder på barn och att respondenterna arbetar deltid på grund av att de klarar sig tillräckligt bra på sin deltidslön. Tabell 5 bidrar inte till att besvara frågeställningen, men har undersökts på grund av att det är den tredje mest angivna anledningen till deltidarbete. Resultatet från tabell 5 exkluderas från uppsatsens slutsatser.

Vilka skillnader finns det i inställningen till deltidarbete bland kvinnor med barn i olika åldrar, samt kvinnor utan barn? Vad kan förklara de olika inställningarna? Vad kan förklara de olika inställningarna? Tabell 5 redogör för det tredje vanligaste svaret till varför man arbetar deltid, uppdelat

Tabell 3 - Korstabell

Jobbar du deltid för att du vill ha mer fritid? *Ålder på barn

Ålder på barn		Barn/bonusbarn som bor hemma varav det yngsta är i åldern 0-12 år	Barn/bonusbarn som bor hemma varav det yngsta är 12 år eller äldre	Barn/bonusbarn som behöver extra stöd på grund av sjukdom, funktionsvariation eller liknande	Barn/Bonus barn som INTE bor hemma	Inga barn	Total
Jobbar du deltid för att du vill ha mer fritid?	Nej	73%	70,7%	88,9%	52,2%	54,9%	62,2%
	Ja	26,9%	29,3%	11,1%	47,8%	45,1%	37,8%
Total	N	52	58	9	92	51	262

Chi-2 = 12,21; df = 4; p < 0,05

Cramer's V = 0,261; p < 0,05

Tabell 3 behandlar samband mellan de som har skattat högt på *Jag vill ha mer fritid* korsat med variabeln familjeförhållande. Starkast samband finns hos dem som inte längre har barn

som bor hemma med 47,8% av dessa respondenter har angett detta som en anledning till att arbeta deltid tätt följt av dem som inte har barn alls, där 45,1% har angett det som en anledning till deltidsarbete.

De två grupper som skattat högst på frågan *Jag vill ha mer fritid* (tabell 3) är personer utan barn eller som inte längre har barn som bor hemma. Enligt Kennerberg och Hartmann (2008) arbetar många kvinnor deltid under småbarnsåren men fortsätter sedan att arbeta deltid även efter barnen har växt upp och inte längre bor hemma. De beskriver vidare att deltidsarbetet anpassas till branschen och de som arbetar i den. Detta ger en större acceptans av deltidsarbete och del av en norm i den verksamheten där det är mycket vanligt, som till exempel inom vår undersökta grupp. Det kan förklara den höga andel som svarar *jag vill ha mer fritid* som anledning till att inte arbeta deltid. De 47,8% som jobbat deltid på grund av att de tidigare har haft små barn hemma, men också de 45,1% utan barn då det är vanligt i branschen och en accepterande miljö arbeta deltid i.

Tabell 4 - Korstabell

Jobbar du deltid för att du vill spendera mer tid med familjen? * Ålder på barn

Ålder på barn		Barn/bonusbarn som bor hemma varav det yngsta är i åldern 0-12 år	Barn/bonusbarn som bor hemma varav det yngsta är 12 år eller äldre	Barn/bonusbarn som behöver extra stöd på grund av sjukdom, funktionsvariation eller liknande	Barn/Bonus barn som INTE bor hemma	Inga barn	Total
Jobbar du deltid för att du vill spendera mer tid med familjen?	Nej	35,3%	56,9%	77,8%	70,3%	84%	63,3%
	Ja	64,7%	43,1%	22,2%	29,7%	16%	36,7%
Total	N	51	58	9	91	50	259

Chi-2 = 30,22; df = 4; p < 0,05

Cramer's V= 0,342; p < 0,05

I tabell 4 kan det utläsas att starkast samband för de som har hemmaboende barn där yngsta barnet är under 12 år och *Jag vill spendera mer tid med familjen*, 64,7 % av dem har svarat att detta är en anledning till att de arbetar deltid. Av de som har hemmaboende barn i åldrar där yngsta barnet är över 12 år har 43,1% svarat att detta är en anledning till deltidsarbete. Detta

konfirmerar flera av de teorier som tidigare har tagits upp, att många kvinnor går ner i tid för att ta hand om barn (Becker, 1985; Södersten, 2000; Gregory & Milner, 2009).

Tabell 5 - Korstabell

Jobbar du deltid för att du klarar dig tillräckligt bra på din deltidslön? * Ålder på barn

Ålder på barn		Barn/bonusbarn som bor hemma varav det yngsta är i åldern 0-12 år	Barn/bonusbarn som bor hemma varav det yngsta är 12 år eller äldre	Barn/bonusbarn som behöver extra stöd på grund av sjukdom, funktionsvariation eller liknande	Barn/Bonus barn som INTE bor hemma	Inga barn	Total
Jobbar du deltid för att du klarar dig tillräckligt bra på din deltidslön?	Nej	69,2%	63,8%	88,9%	64,1%	72,5%	67,6%
	Ja	30,8%	36,2%	11,1%	35,9%	27,5%	32,4%
Total	N	52	58	9	92	51	262

Chi-2 = 3,38; df = 4; p < 0,05

Cramer's V = 0,114; p < 0,05

Den sista korstabellen (tabell 5) visar hur många inom varje kategori av familjeförhållande som har svarat ja respektive nej på frågan *Jag klarar mig på min deltidslön*. Den grupp av respondenter som står ut i denna kategori är inte den där högst procent svarat ja, utan där lägsta procent svarat ja. Samtliga grupper ligger mellan 27,5 - 36,2 % i jakande svar, förutom gruppen med familjeförhållande där det finns barn eller bonusbarn som behöver extra stöd på grund av sjukdom, funktionsvariation eller liknande, i denna gruppen har enbart 11,1 % svarade att anledningen till att de jobbar deltid är att de klarar sig på sin deltidslön. Vad det här beror på kan inte tabellen utvisa.

7 Diskussion och slutsatser

Syftet med studien var att undersöka de vanligaste anledningarna till deltidsarbete inom en viss kommun och vad kommunen i sig kan vidta för åtgärder för att möjliggöra heltidsarbete för fler. Då enheterna och typen av arbetsplats som undersökts är av kvinnodominerad karaktär undersöktes även om det finns skillnader på inställning till deltidsarbete beroende på om kvinnorna hade barn eller inte och i vilka åldrar barnen hade. Att det skulle finnas flest kvinnor inom de tre undersökta enheterna är något som var antaget redan innan studiens start, fokus har därmed varit på kvinnans situation på arbetsmarknaden men studien har också undersökt hennes livssituation med fokus på familjelivet, för att få fram svar på forskningsfrågorna.

I följande avsnitt kommer en diskussion föras om de upptäckter som har redovisats i analys- och resultatavsnittet, detta för att få en mer djupgående förståelse för resultaten men också för att diskutera vad det kan få för framtida konsekvenser om ingen förändring sker. Avsnittet avslutas med en sammanfattning och förslag på vidare forskning inom ämnet deltidsarbete.

Att anledningarna till att respondenterna från början valt en kvinnodominerad bransch kan bero på en bakomliggande tanke att de någon gång vill starta en familj, i linje med humankapitalteorin (Becker, 1985) och resonemangen som Kennerberg och Hartmann (2008) för. Att säga med säkerhet att specifika svarsalternativ definitivt beror på vad som lästs i tidigare forskning är naturligtvis omöjligt men vi bedömer att sannolikheten till att många livsval respondenterna gjort är beroende av anledningar som går att finna i tidigare forskning. Resultat visar att de vanligaste anledningarna till deltidsarbete går att härleda till tidigare forskning vad gäller kvinnor på arbetsmarknaden, att kopplingar kan dras till den horisontellt segregerade arbetsmarknaden (Charles & Grusky, 2004), livspusslet (Gregory & Milner, 2009) och att svar kan finnas när resultatet analyseras med hjälp av Hirdmans (1988) teori om genuskontrakt.

Det förväntas att de två vanligaste svaren på frågan *Varför arbetar du deltid?* skulle handla om familj och fritid. Detta kopplas naturligt till forskning av Becker, 1985; Södersten, 2000; Gregory & Milner, 2009 vilket har redovisats under uppsatsens gång. Att den tredje vanligaste anledningen skulle gälla pengar och innebär att en stor del av respondenterna ansåg att de klarade sig tillräckligt bra på sin deltidslön var inte något som innan studiens start förväntades hamna så pass högt upp på listan av anledningar till deltidsarbete. Från det svaret kan paralleller dras till att det är andra aspekter av livet än pengar som är viktigare för respondenterna och att det möjligtvis är så att hushållet i sig klarar sig på den gemensamma ekonomin. Även det går att koppla till tidigare forskning, till exempel hur gifta män och kvinnor investerar sitt humankapital (Becker, 1985).

Den mest intressanta jämförelse av samband som framkom var mellan variablerna *deltidsarbete* och *familjesituation*. De som skattade högst på *jag vill ha mer tid med familjen* var de som hade yngre barn boende hemma, medan de som skattade sin fritid högre var de som inte hade några barn eller hade barn som inte längre bor hemma. Ponera att det är grupperna med små barn hemma som vill spendera mer tid med familjen och att den grupp med stora barn som inte längre bor hemma är en och samma grupp, fast i olika delar i livet. Då kan det spekuleras i att om frågan hade ställts för 20 år sedan, hade många av de som idag skattat fritiden högt istället svarat att de ville umgås med familjen.

En framtidsfråga blir då om de som i dagsläget skattat högt på att de vill umgås med familjen, kommer att skatta högt på att de istället vill ha mer fritid om frågan om varför de arbetar deltid ställs återigen om 20 år? På grund av att studien endast ställer frågan vid ett tillfälle går det inte att dra några slutsatser om hur respondenterna skulle svara om de fick frågan igen i framtiden, men resonemanget sätter fingret på ett intressant fenomen. Är det medarbetarnas fritid och familjeliv som gör att de inte arbetar deltid eller är det på grund av att de fortsätter att arbeta i en verksamhet som är anpassad efter deltidarbete, som Kennerberg & Hartman (2008) diskuterar i sin studie.

För att kommunerna ska klara den stundande välfärdsutmaningen när den äldre generationen går i pension behöver de se till att heltidsarbete inte är ett hinder för varken fritid eller familjeliv och de behöver även skapa organisationer där deltidskulturen utmanas och deltidarbete får bli ett aktivt val.

7.1 Förslag till vidare forskning

På plats 4 bland anledningarna till deltidarbete finns *På grund av det fysiskt tunga arbetet*, på plats 6: *på grund av det psykiskt tunga arbetet*, och på plats 7: *på grund av att arbetet är stressigt*. I topp 7 ligger alltså tre anledningar till deltidarbete som går att härleda till att arbetet i sig är för tungt, fysiskt eller psykiskt. Kan det bero på att i vår segregerade arbetsmarknad är vissa branscher "byggda" för deltidarbete precis som Kennerberg och Hartman (2008) skriver? Det skulle i så fall kunna vara ännu en anledning till att det är svårt att få fler att arbeta heltid. Vissa arbetsplatser kräver till exempel bemanning av ett visst antal personer under specifika tider, det skulle då till exempel försvåra att schemalägga en person på en arbetsplats på heltid. Detta är inte något som den här studien har undersökt men är ett förslag till vidare forskning inom området.

Ytterligare en aspekt som kan vara intressant att undersöka vidare är hur deltidarbetet påverkar maktförhållanden i hemmet. Deltidslönen kan i många fall vara svår att klara sig på om det inte finns en partner i bilden som arbetar heltid. 28,4% av respondenterna har svarat

att de arbetar deltid på grund av att deras partner tjänar tillräckligt så de klarar sig, vilket skulle kunna ses som en indikation på att det hade varit svårt för dem att klara sig själva. Detta skulle kunna ses som ett hinder att lämna sin partner om detta av någon anledning skulle bli aktuellt. Den här problematiken följer deltidsarbetande kvinnor även när de har slutat arbeta då pension påverkas av deltidsarbete.

8 Referenslista

Arbetsförmedlingen. (u.å) *Olika anställningsformer och egenföretagande*. Hämtad 2019-05-13 från

<https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssookande/arbeta-i-sverige/anstallningsformer>

Arbetsmiljöverket. (2017) *Hur kan arbetsmiljön bli bättre för både kvinnor och män?* Stockholm: Arbetsmiljöverket

Bradley, H. (2013). *Gender*. Cambridge: Polity Press

Becker, G. (1985). Human Capital, Effort and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics* 3(1), 33-58. doi:

<http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1086/298075>

Björk, L., & Härenstam, A. (2016). Differences in organizational preconditions for managers in genderized municipal services. *Scandinavian Journal of Management*, 32(4), 209-219. doi:<https://doi.org/10.1016/j.scaman.2016.09.002>

Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder (3:a upplagan)*. Malmö: Liber AB.

Charles, M., & Grusky, D.B. (2004). *Occupational Ghettos, The worldwide segregation of women and men*. Stanford: Stanford University Press.

Eagly, A. H. & Karau, S. J. (2002). Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders. *Psychological Review*, 109. Hämtad från

http://web.pdx.edu/~mev/pdf/Eagley_Karau.pdf

Eagly, A. H., & Wood. W. (2012). Social Role Theory. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski & E. T. Higgins (Eds), *Handbook of theories of Social Psychology: Volume Two* (s. 458- 477). London: Sage Publications Ltd.

https://www.researchgate.net/profile/Wendy_Wood2/publication/285179532_Social_role_theory/links/58b8dbd4a6fdcc2d14d9a7ea/Social-role-theory.pdf

Ejlertsson, G. (2014). *Enkäten i praktiken: en handbok i enkätmetodik*. Lund: Studentlitteratur

Gregory, A., & Milner, S. (2009, January). Work-life balance: A matter of choice? *Gender, work & Organization*, 1. Hämtad från <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1468-0432.2008.00429.x>

Grönlund, A. (2017, juni). On different tracks? Gender, Professional Strategies, and early career wage gaps. *Nordic Journal of Work Life Studies*, 7. Hämtad från https://search-proquest-com.ezproxy.ub.gu.se/docview/1917823131?rft_id=info%3Axri%2Fsid%3Aprimo

Herzberg, F. Mausner, B. Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New Brunswick: Transaction Publishers.

Hirdman, Y. (1988) Tidskrift för genusvetenskap, nr 3, 1988 *Genussystemet reflexioner kring kvinnors sociala underordning*. Hämtad från <http://ojs.ub.gu.se/ojs/index.php/tgv/article/view/1490/1303>

Kennerberg, L & Hartman, L. (2008), Deltidsarbete bland småbarnsföräldrar. I Hartman, L. (red.), *Välfärd på deltid* (s. 203-236). Stockholm: SNS Förlag.

Kommunal & Sveriges Kommuner och Landsting. (2016). *Heltidsresan*. Hämtad 2019-05-07 från <https://statistik.heltid.nu/statistik/ranking>

Kungsbacka Kommun (u.å). *Fakta om kommunen*. Hämtad 2019-05-21 från <https://www.kungsbacka.se/Kommun-och-politik/Fakta-om-kommunen/>

Parsons, T., & Bales, R. [1956] (2014) *Family Socialization and interaction process*. London: Ruthledge & Kegan Paul.

SOU 2004:43. *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Stockholm: Fritzes Offentliga Publikationer.

Statistiska Centralbyrån. (2017). *Arbetskraftsundersökningarna: Sysselsatta 20–64 år efter ålder och hel- respektive deltid 2017*. Hämtad 2019-05-08 från https://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-2017

Statistiska Centralbyrån (2016). *Stora insatser krävs för att klara 40-talisternas äldreomsorg*. Hämtad 2019-05-02 från <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2016/Stora-insatser-kravs-for-att-klara-40-talisternas-aldreomsorg/>

Statistiska Centralbyrån. (2019). *Sverige i siffror: Människorna i Sverige: Sveriges befolkning*. Hämtad 2019-05-02 från <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/sveriges-befolkning/>

Statistiska Centralbyrån. (2018). *På tal om kvinnor och män*. Hämtad 2019-05-08 från https://www.scb.se/contentassets/528dd6d093b64a38895735f333a89a8a/le0201_2017b18_br_x10br1801.pdf

Statistiska Centralbyrån. (2011). *Tidsanvändningsundersökningen 2010*. Hämtad 2019-04-29 från <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/levnadsforhallanden/levnadsforhallanden/tidsanvandningsundersokningen/pong/statistiknyhet/tidsanvandningsundersokningen-2010/>

Sveriges Kommuner och Landsting. (2015). *Om fler jobbar mer - Heltidsfrågan i välfärden*. Stockholm: Sveriges Kommuner och Landsting. Hämtad från <https://webbutik.skl.se/bilder/artiklar/pdf/7585-269-0.pdf?issuusl=ignore>

Södersten, Bo & Andersson, Krister (red.) (2000). *Marknad och politik*. 5., rev. uppl. Stockholm: SNS (Studieförb. Näringsliv och samhälle)

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Wahlstedt, A., Lamby, E., Alfredsson, E., & Kamienny, M. (2018). *Heltid som norm* (B-uppsats). Göteborg: Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs Universitet

9 Bilagor

9.1 Bilaga 1 - Missivbrev

Orsaker till deltid?

Denna enkätstudie ingår i en kandidatuppsats som görs av studenter vid institutionen för Sociologi och Arbetsvetenskap vid Göteborgs Universitet. Projektets syfte är att undersöka vilka bakomliggande orsaker det finns varför man arbetar deltid. Enkätstudien kommer att genomföras på flera av kommunens enheter för att fånga olika erfarenheter och förhållningssätt. Vi som genomför undersökningen är studenterna Evelina Alfredsson och Antonia Rosqvist Wahlstedt.

Vad är nyttan med undersökningen?

Projektet ska ge ny kunskap om inställningen till deltidsarbete och ge oss en inblick i arbetet som deltidsanställd i kommunen. Enkäten kommer ge dig en möjlighet att bidra med dina tankar och åsikter som vi är mycket intresserade av att ta del av. Din medverkan kommer självklart att vara anonym, både för oss och samtliga som tar del av vårt resultat. Den färdigställda uppsatsen kommer även att delas med er arbetsgivare, vilket gör detta till en chans för er att påverka er framtida arbetsituation.

Vad händer med dina svar?

Deltagande i enkätundersökningen är helt frivilligt och går att avbryta under enkätens gång. Resultaten kommer att anonymiseras och endast presenteras samlat i olika kategorier, så det finns ingen möjlighet att härleda några svar till enskilda individer. Din e-postadress har vi fått från ledningen i Din verksamhet, men ledningen kommer inte ha tillgång till dina eller andras enskilda svar. Endast de två studenterna i projektet har tillgång till enkätens svar, men svaren i sig är inte kopplade till din mailadress. Personuppgifter kommer att hanteras på ett säkert sätt enligt dataskyddsförordningen och raderas efter avslutad studie.

Ett varmt tack på förhand!

Om Du har frågor eller synpunkter är Du självklart välkommen att kontakta oss.

Evelina Alfredsson, Student, Personalvetarprogrammet, Göteborgs Universitet,
gusbereve@student.gu.se

Antonia Rosqvist Wahlstedt, Student, Personalvetarprogrammet, Göteborgs Universitet,
guswahanj@student.gu.se

Erica Nordlander, Handledare, Universitetslektor vid institutionen för Sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs Universitet, erica.nordlander@socav.gu.se

Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap
Sprängkullsgatan 25, Box 720, 405 30 Göteborg
tel: 031 786 00 00
www.socav.gu.se

9.2 Bilaga 2 - Enkäten

1. Om dig

Först vill vi veta mer om dig och din bakgrund

Kön

- Man
- Kvinna
- Anna

Ålder

- 16-24
- 25-34
- 35-44
- 45-54
- 55-64
- 65+

Civilstånd

- Gift
- Sambo
- Särbo
- Änka/Änkling
- Singel

Familjesituation

- Barn/bonusbarn som bor hemma varav det yngsta är i åldern 0-12 år
- Barn/bonusbarn som bor hemma varav det yngsta är 12 år eller äldre
- Barn/bonusbarn som behöver extra stöd på grund av sjukdom, funktionsvariation eller liknande
- Barn/bonusbarn som INTE bor hemma
- Inga barn

Tjänsteområde

- Vård & Omsorg
- Service
- Individ & Familjeomsorg

Hur många procent ska du arbeta enligt ditt kontrakt?

- 1% - 25%
- 26% - 50%
- 51% - 75%
- 76% - 99%

Skiljer det sig mot hur du faktiskt arbetar?

- Ja, jag tar extrapass via kommunen
- Ja, jag har ett annat arbete
- Nej

Med de extrapass du har tagit, hur mycket har du då i snitt arbetat de senaste 6 månaderna?

- 1% - 25%
- 26% - 50%
- 51% - 75%
- 76% - 99%
- 100% eller mer

2. Vilken eller vilka anledningar gör att du jobbar deltid?

Välj alla svarsalternativ som passar in på dig

Anledningar relaterade till ekonomi

- Jag klarar mig tillräckligt bra på min deltidslön
- Min partner tjänar tillräckligt så vi klarar oss
- Jag har en tillräckligt bra ekonomi av andra anledningar
- Jag klarar mig mer än bra på min deltidslön
- Om jag gick upp i timmar skulle jag ändå inte se så stor skillnad på min lön
- Jag har ett annat jobb

Anledningar relaterade till privatliv

- Jag vill ha mer fritid
- Jag vill spendera mer tid med familjen
- Annars hinner jag inte med hemarbetet
- För att min partner ska hinna med sitt arbete

Anledningar relaterade till arbetsmiljö

- På grund av det fysiskt tunga arbetet
- På grund av det psykiskt tunga arbetet
- På grund av att arbetet är stressigt
- Jag vill inte jobba fler helger och kvällar
- Jag trivs inte med min chef
- Jag trivs inte med mina arbetsuppgifter
- Jag trivs inte med mina kollegor

Övriga hinder

- Det finns ingen heltidstjänst tillgänglig för mig
- Pendlings- avståndet/möjligheterna utgör ett hinder

3. Vilken eller vilka åtgärder skulle din arbetsgivare kunna erbjuda för att göra en heltidstjänst mer attraktiv?

Välj alla svarsalternativ som passar in på dig

Lön och arbetstid

- Om jag fick en löneökning (per timme)
- Om jag hade möjligheten att påverka mitt schema
- Om jag blev erbjuden flexibel arbetstid

Hjälpmedel

- Om det fanns mer psykiska hjälpmedel (ex: samtalsstöd)
- Om det fanns mer fysiska hjälpmedel (ex: lyftanordningar)
- Om det fanns ett program för förebyggande av arbetsskador

Arbetsplats

- Fler timmar på SAMMA arbetsplats med de arbetsuppgifter jag vanligtvis gör
- Fler timmar på SAMMA arbetsplats med de arbetsuppgifter jag vanligtvis INTE gör
- Fler timmar på ANNAN arbetsplats med samma arbetsuppgifter jag vanligtvis INTE gör
- Fler timmar på ANNAN arbetsplats med samma arbetsuppgifter jag vanligtvis gör

4. Erbjudande om en tjänst på heltid

Har du tidigare blivit erbjuden en tjänst på heltid?

- Ja, inom det senaste 6 månaderna
- Ja, inom det senaste året
- Ja, inom de senaste 5 åren
- Ja, inom de senaste 10 åren eller ännu tidigare
- Nej

Om du blev erbjuden en tjänst på heltid idag, vad skulle du svara?

- Ja
- Nej

Skulle du tacka ja till en tjänst på heltid om din arbetsgivare genomförde önskade åtgärder enligt ovanstående enkätfrågor?

- Ja
- Nej

5. Pension

Är du medveten om hur din pension påverkas av deltidsarbete?

- Ja, det oroar mig mycket
- Ja, jag har tagit aktiva åtgärder
- Ja, men det oroar mig inte
- Nej, jag har inte reflekterat över det

6. Övriga reflektioner

Här kan du, om du vill, lämna andra förslag eller tankar om åtgärder som din arbetsgivare kan erbjuda för att du skulle vilja/kunna arbeta heltid.

Tack för att du har tagit dig tid att delta i vår studie!

Genom att klicka på "skicka" skickar du in dina svar.

- Jag väljer att delta i studien och godkänner att Göteborgs Universitet behandlar mina personuppgifter i enlighet med gällande dataskyddslagstiftning om lämnad information

9.3 Bilaga 3 - Påminnelse till respondenterna

Hej!

Stort tack till er som har svarat på vår enkät, det är jätteintressant att få höra era åsikter.

Till er som ännu inte har svarat på enkäten vill vi ödmjukast påminna om hur viktigt det är för oss att ni tar er tiden att svara, det tar bara 5 minuter.

Varför är det så viktigt?

1. Era svar kommer utgöra grunden till vår kandidatuppsats, därför är svarsfrekvensen avgörande ur ett forskningsperspektiv.
2. Resultatet av rapporten kommer även delas med er arbetsgivare, därför vill vi kunna ge en så representativ bild av er arbetssituation som möjligt.

Allas åsikter och svar är av stort värde för oss och behandlas självklart anonymt!

[Länk till enkäten](#)

Varma hälsningar

Antonia och Evelina