

# Sluta försköna - rätt till heltid är dyrt

Heltidsarbete. I debatten om rätt till heltid lyfts Nynäshamnsmodellen upp som ett föregångsexempel. Mina forskningsresultat används för att styrka ett nationellt genomförande av rätt till heltid. Problemet är att min forskning visar diametralt motsatt resultat, än det som anförs i debatten. Nu måste ansvariga politiker ta till sig av vad forskningen faktiskt säger.

**Paula Liukkonen**, ekonomie doktor och docent Stockholms universitet

**Dagens Samhälle**

**Publicerad: 12 juni 2015 kl 10:27**

**Jag har** i flera etapper utvärderat Projektet Nya Tider. Den första utvärderingen gjordes 2009, knappt ett år efter att projektet startat upp och finansierades av Nynäshamns Kommun/Kommunal. Den andra utvärderingen genomfördes 2011 och finansierades med forskningsmedel från Stockholms universitet.

**Syftet** med Nynäshamnsprojektet var att effektivisera kommunens ekonomi och organisation. Obalanser i bemanning, ökade kostnader för frånvaro och för ett växande antal timavlönade var problem som skulle lösas. Arbetstiden skulle användas mer effektivt, arbetskraftskostnaderna skulle minska och brukarna skulle bli mer nöjda.

**Ansvariga** kommunpolitiker har påstått att det inte kostar mer för kommunen att ge deltidsanställda och timavlönade heltidsanställning. Hur blev det då?

**För det** första ökade frånvaron i stället för att minska. Detta kom inte fram i den första utvärderingen eftersom den utvärderingsperioden var för kort för att man skulle kunna se ett växande nytt mönster i sättet att vara frånvarande. Men den andra utvärderingen visade tydligt att när deltidsanställda gick upp på heltid fick de också samma frånvaromönster som heltidsanställda.

**För det** andra ökade behovet av timavlönat arbete istället för att minska. När en större andel av de tillsvidareanställda hade heltid ökade frånvaron för tillsvidareanställda. Det i sin tur minskade andelen verkligt arbetad tid. För att ersätta den ökade frånvaron krävdes därför ett ökat antal ersättningsstimmar från vikarier och timavlönade, och mer övertid eller mertid.

**För det** tredje, och viktigast, ökade kostnaderna. Först ökar lönekostnaden genom att deltidsanställda går upp på heltid med heltidslön. Efter ett tag ökar lönekostnaden ytterligare för att deltidsanställda när de blivit heltidsanställda har mer sjukfrånvaro och annan betald frånvaro. Och för att täcka upp för den ökade frånvaron behöver kommunen ännu fler timavlönade.

**Kommunernas** förmåga att skapa effektivitet och värde inom äldre- och handikappomsorgen, barnomsorgen och hälso- och sjukvården är allas angelägenhet för den verksamheten finansierar vi med skatter. Många behöver dessa tjänster i något skede av livet.

**Man får** därför inte blunda för eller sopa kostnader under mattan. Det ligger i vårt eget intresse att kräva svar på frågor om bemanning och andel värdeskapande tid i de tjänster som vi finansierar. Vad finns det för kvalitet och värdighet i de tjänster och service vi kommer att få? Görs arbetet på ett sätt som är värdigt både för mottagaren och för den personal som skapar detta värde? För att svara på dessa enkla frågor behövs inga stora projekt.

**Det som** behövs är konkret arbete med att mäta, redovisa och dra slutsatser av det som visas med siffror och i människors berättelser om sin vård och omsorg och dess kvalitet.

**Och så** behövs det mod för att visa de verkliga projektresultaten utan någon försköning.