



**Karlstad Business School**  
Handelshögskolan vid Karlstads universitet

Rebecca Persson

# Kan ord skapa work-life balance?

Hur frihet, flexibilitet, förnyelse, förståelse bidrar med  
balans mellan arbetslivet och privatlivet

## Can Words Create Work-Life Balance?

How freedom, flexibility, Innovation, understanding contributes to the balance  
between working life and private life

Arbetsvetenskap  
C-uppsats

Termin: VT 2012

Handledare: Tuula Bergqvist

# Sammanfattning

Syftet med denna undersökning är att djupare undersöka vad fenomenet work-life balance innebär i en svensk kommun. I teoriavsnittet behandlas delar om hur det såg ut tidigare på arbetsmarknaden och Sveriges lagar angående föräldraledighet. Det ges en förklaring till work-life balance begreppet som är förmågan att hantera både arbetsfären och icke-arbetsfären utan att någon av sfärerna tar över eller sätter press på den andra. Vårdkapital är även ett viktigt begrepp i denna undersökning och det står för omsorg, att ta hand om andra som t.ex. barn, äldre eller sjuka familjemedlemmar. Vidare beskrivs flexibilitet då det är ofta en bidragande faktor för att nå balans mellan hemmet och arbete. Andra delar som behandlas är organisationens påverkan på den anställda, att medarbetaren bör ses som en tillgång och organisationen bör underlätta för medarbetaren att ha ett liv utanför arbetet som följs av företagskultur. Även obalans som ofta bidrar till stress och utbrändhet tas upp vilket och teoridelen avslutas med obetalt arbete och genus på arbetsmarknaden. För att kunna få en djupare kunskap om ämnet har jag valt att använda sig av en kvalitativ metod, varav intervjuer, för att ge en större flexibilitet i frågorna kring ämnet work-life balance. Urvalet kom att bestå av 7 medarbetare på Sunne kommun som alla hade barn i olika åldrar. Det utfördes även en pilotintervju för att höja validiteten i undersökningen, att rätt ämne undersöktes. Även etiska aspekter har tagits hänsyn till i denna undersökning. Resultatet kom att bestå av fjorton delar där de första fyra består av Sunne kommuns honnörsord som är frihet, flexibilitet, förnyelse och förståelse i förhållande till de intervjuade. I resultatet finns även delar om vårdkapital, om arbetsdagen räcker till, sociala relationer mellan kollegor, om arbetsfären eller hemmasfären någon gång tar över. Avsnittet avslutas med de intervjuades reflektion över kollegornas balans, deras egna balans och Sunne kommun som arbetsgivare. Resultatet visar medarbetare som uppfattar en balans vilken sker utifrån att de själva ser till att balansen fungerar och samtidigt att Sunne kommun bidrar med faktorer som skapar hanterbarhet.

Nyckelord

Work-life balance, vårdkapital, flexibilitet

# Förord

Jag skulle vilja tacka dem som har varit med, ställt upp och hjälpt till i genomförandet av denna undersökning.

I första hand vill jag tacka den organisation, Sunne Kommun, som ställt upp och låtit mig genomföra undersökningen hos dem. Jag vill ge ett speciellt tack till de deltagare som ställt upp och varit tillmötesgående och svarat på mina frågor.

Jag vill även tacka min handledare Tuula Bergqvist för den konstruktiva kritiken som hjälpt att forma slutformatet av denna uppsats.

Karlstad, juni 2012

Rebecca Persson

# Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
1.1 Syfte .....	2
1.2 Frågeställning .....	2
1.3 Disposition .....	2
2. Sunne kommun.....	3
2.1 Sunne kommuns historia .....	3
2.2 Sunne kommun vision 2012 är .....	4
3. Teoretisk Referensram .....	5
3.1 Familjen i förhållande till arbetsmarknaden.....	5
3.2 Vad är work-life balance? .....	7
3.3 Vårdkapital .....	9
3.4 Flexibilitet .....	12
3.5 Vad får Organisationen ut av den anställdas Work-life Balance?.....	13
3.6 Medarbetaren en tillgång.....	14
3.7 Företagskultur.....	15
3.8 Vad händer när man inte har work-life balance? .....	16
3.9 Obetalt arbete .....	18
3.10 Genus på arbetsmarknaden.....	18
4. Metod .....	20
4.1 Metodval.....	20
4.2 Urval.....	20
4.3 Upplägg av studie.....	21
4.4 Intervjuguidens uppbyggnad .....	22
4.5 Genomförande av intervjun.....	22
4.6 Databearbetning/Analys .....	23
4.7 Reliabilitet och validitet .....	24
4.8 Etiska aspekter av undersökningen .....	25
5. Analys och Resultat.....	27
5.1 Frihet .....	27
5.2 Flexibilitet .....	28
5.3 Förnyelse .....	29
5.4 Förståelse.....	30
5.5 Vårdkapital .....	31

5.8 Räcker arbetsdagen till? .....	33
5.9 Sociala relationer mellan kollegor i och utanför arbete .....	33
5.10 Finns risken för att arbetet tar över fritiden? .....	34
5.11 Krav .....	35
5.12 Reflektion över kollegors balans med hem och arbete.....	37
5.13 Medarbetarnas egen uppfattning om vad som får balansen att fungera .....	38
5.14 Medarbetarnas egna reflektioner om Sunne kommun som arbetsgivare .....	38
6. Sammanfattande diskussion .....	40
6.1 Slutsatser .....	40
6.2 Diskussion .....	41
7. Referenser.....	44
Intervjuguide .....	46
Bilaga 2 .....	48
Informationsbrev .....	48

# 1. Inledning

En av väggarna i rummet har fyra stora fönster som ser ut över parkeringen. Framför det andra fönstret finns det en uppsättning med små trätrappsteg som barnen kan klättra upp på för att vinka hejdå till sina föräldrar (Hochschild, 2001:3f egen översättning).

Att ett litet fönster kunde få en stor betydelse var det som fick mig att komma in på ämnet familj och balans med arbetslivet. Ett fönster där barnen vinkar hejdå till sina föräldrar på morgonen och som skapar en viktig ritual i deras vardag. Hochschild (2001:31f) beskriver hur vissa föräldrar gör glada miner, medan andra inte lägger ner lika mycket tid eller ansträngning utan låter sig enbart uppmärksamma barnens vinkning med en blick, utan att vinka tillbaka, innan de går vidare. För barnen var detta fönster mycket viktigt men för stressade föräldrar som saknade tid för hemmet saknade det betydelse.

Det som denna undersökning kommer att beröra är ämnet om hur arbete och familj går ihop. En intressant problematisering av detta är The Time Bind. The Time Bind innebär att en individ upplever att den vill ha mer tid till familj eller arbete men inte har möjlighet då arbetskrav eller familjeansvar kommer i vägen. Time bind kan förklaras med att det saknas balans i work life balance, att arbetsfären tar över hemmasfären. Individer kan föredra att till exempel vilja jobba mer eller vilja ha mer tid för fritid för att lösa konflikten (Tausig & Fenwick, 2001). The Time Bind beskriver en tidskonflikt medan denna undersökning ser till fler aspekter i livet som kan påverka hur en individ balanserar hemmet och arbetet.

Jag har tagit del av tidigare forskning i ämnet som kommer från Amerika där det framkommer att familjens roll och hemmet anses som viktiga. Dock framkommer det i Hochschild's forskning att föräldrar har en önskan att få mer tid med sina barn eller mer tid för fritid, men att det antingen inte möjliggörs eller att medarbetare inte tar möjligheten. Ett tydligt beskrivet exempel på detta är "John's verktygslåda blev ett löfte om ett annat jag, ett jag han skulle vara om han hade tid" (Hochschild, 2001:14 egen översättning). Denna bok inspirerade mig till att fördjupa mig i ämnet då slutsatsen i boken pekade på att även om möjligheten fanns att ha mer fritid valde många att arbeta övertid istället. Att tredje skiftet som det ofta kallas, det skift som består av att ta hand om hushåll och barn när föräldrar kommer hem ifrån jobb, föredras att komma undan ifrån eller minskas på. Att hitta en balans mellan arbetsfären och hemsfären blir därmed allt svårare då både sfärer ställer många och stora krav.

Det företag som Hochschild's forskning undersökt höll på att utvecklas. Där "den kulturella världens välbetalda arbete växte starkare, medan familjer och lokala samhällen, de sociala världarna som är kopplade till våra djupaste empatiska band växte svagare" (Hochschild, 2001:xxi egen översättning). Detta uttalande fick mig att reflektera över om företaget får mer betydelse än vad familjen får. Hur underlättar företaget för att underlätta balansen mellan familj och arbete? Stämmer detta överens med vad verkligheten är för medarbetarna? Då stress ofta kan uppstå när en människa känner sig otillräcklig är det förståeligt om stress uppstår när två sfärer är i ständig kamp med varandra. Där ingen av sfärerna har en upplevd känsla av hanterbarhet i förhållande till varandra. Konflikten mellan arbete och icke-arbete anses som viktigt då det handlar om medarbetares liv och att underlätta så att en medarbetare kan både ha ett hem, fritid och arbete samtidigt utan att känna för mycket stress.

Forskning i ämnet work-life balance finns i länder som Storbritannien, Amerika och några fler men min uppfattning är att det inte är lika undersökt, i lika stor utsträckning, i Sverige. Det är därför intressant att fördjupa sig i ämnet i förhållande till den svenska kulturen och det svenska omsorgssystemet. Där frågan är om medarbetarna uppfattar sin arbetsplats som familjevänlig.

## 1.1 Syfte

Sunne kommuns honnørsord är ”Frihet, Flexibilitet, Förnyelse och Förståelse” som går att koppla till ämnet work-life balance då alla är delar som bidrar till att ge medarbetaren mer kontroll över sin vardag. Orden talar för att ge mer möjlighet att planera upp själv och ge en förståelse för att medarbetarna inte enbart är arbetare utan även har ett liv utöver arbetet. Syftet är att undersöka om de implementeras i verkligheten och om medarbetarna uppfattar att deras arbete, familj och fritid fungerar väl tillsammans. Syftet med denna undersökning är att ta reda på om medarbetarna på en arbetsplats som har frihet, flexibilitet, förnyelse och förståelse som honnørsord upplever en balans mellan hemmet och arbetet. Frihet, flexibilitet, förnyelse och förståelse talar även för att medarbetarna mår bättre och har möjlighet att anpassa arbetet så att ingen av sfärerna tar över den andras.

## 1.2 Frågeställning

På vilket sätt har honnørsorden frihet, flexibilitet, förnyelse och förståelse implementeras i verkligheten så att de underlättar work-life balance?

På vilket sätt upplever medarbetarna att de har flexibilitet?

Uppliver medarbetarna att de har tid för omsorg?

Vad upplever medarbetarna kan hjälpa att för att skilja på fritid och arbete?

## 1.3 Disposition

Uppsatsen består av sex delar: Inledning, en beskrivning av Sunne kommun, teoretisk referensram, metod avsnitt, analys/resultat och avslutas med en sammanfattande diskussion. I *inledningen* beskrivs kort hur intresset för ämnet har framkommit och vad syftet och frågeställningen med undersökningen är. *Sunne kommun* ger en inblick i organisationskulturen och beskrivning av framtagningen av honnørsorden. *Teoretisk referensram* består av teorier som är till för att fördjupa i ämnet. Avsnittet består av tolv delar som beskriver hur det såg ut tidigare på arbetsmarknaden, ger definitioner av viktiga begrepp och ger en bakgrund till tidigare forskning i ämnet. *Metod* beskriver hur undersökning utfördes och ger information om vilka tekniker som används. *Analys och Resultat* här varvas analys, resultat med tidigare teorier och forskning i ämnet. Avsnittet består av fjorton stycken som är till för att besvara frågeställningen. *Sammanfattande diskussion* här framkommer de slutsatser som framkommit i undersökningen. Frågeställningarna besvaras som sedan följs av en diskussion. Sista delen består av *referenser* och två bilagor.

## 2. Sunne kommun

*Detta avsnitt beskriver uppbyggnaden och bakgrunden till Sunne kommuns honnørsord. Avsnittet avslutas med beskrivning av Sunne Kommuns vision där det sker en koppling till syftet i denna undersökning.*

### 2.1 Sunne kommuns historia

*I stycket nedan är informationen hämtat från en intervju på Sunne kommun.*

Sunne kommuns honnørsord kom som en utveckling av att de befann sig i en ekonomisk kris mellan 1988-1999. Många personalpolitiska program kom fram som förslag men till slut kom funderingen ”varför inte göra tvärtom?”. Vilket innebar att gå sin egen väg och utveckla sitt egna personalpolitiska program. Vilket blev en av de bidragande faktorerna som gav medarbetarna mer frihet.

Frihet blev ett starkt ord där kommunen valde att vara generösa med tjänsteledigheten och ge möjlighet för deras anställda att ta tid ifrån arbetet om de hade en idé som de hade vilja att utveckla, för att kanske starta eget.

Även ledarskapet valdes att anpassas efter individen. Det skulle inte finnas någon utvecklingsavdelning utan alla skulle ha möjligheten att vara lika delaktiga i utvecklingen och bidra med idéer. Sunne kommun blev även första kommunen i Sverige som valde att införa sjukvårdsgaranti för alla medarbetare och inte enbart för ledningen. Detta visar att de är väldigt måna om sina medarbetare och är en unik kommun då de även erbjuder friskvård, bjuder på aktiviteter och gör många olika friskvårdsförebyggande satsningar.

Ett praktiskt exempel som förtäljs som direkt går att koppla till ämnet work-life balance är när Landstinget lämnade över lagen om stöd och service(LSS) till kommunerna. Frihet, Flexibilitet, Förnyelse och Förståelse blev alla delar i lösningen som beskrivs nedan.

Sunne kommun som skulle ta över och sköta LSS berättade att de som kommun gärna lyssnade på de nya medarbetarnas idéer. De nya medarbetarna som nu arbetade för Sunne kommun lyssnade och efter ett tag kom det en LSS medarbetare och knackade på dörren. De hade då med sig en idé om att ändra på deras fasta scheman och att de ville ha en annorlunda årsarbetsbank. Sunne kommun valde att söka medel för att kunna skicka iväg medarbetarna till Norge och Danmark för att se hur de gör där. Dock var det inte de sätten som medarbetarna sökte efter och de bestämde sig därför att utveckla ett eget årsarbetstidsavtal inom vården i Sunne. Sjukskrivningstalet låg då på 11% och efter att detta nya årsarbetstidsavtal infördes sjönk sjukskrivningstalet drastiskt och ligger idag på 3%. Avtalet infördes i hela Sunne Kommun 2002 och fick en del i namnet ”hållbar hälsa och utveckling”.

Sunne kommun har även engagerat sig i att involvera Sunnes medborgare, att få med fler i ansvarstänket som en del i förnyelsen. De ord som upplevs viktigt är tilliten till medarbetaren.

Hur lyckas en organisation att nå en arbetsplats och en kommun att nå människor som vill stanna kvar? De kan nås med hjälp av en vision. En vision kan definieras som ”ett mycket betydelsefullt medel för att skapa mening, framåtanda och ett positivt engagemang för organisationen”(Kaufmann, Kaufmann, & Larson, 2010:272). En vision beskrivs även som



något som måste ha en konkret plan för att kunna utföras där det finns med handlingsstrategier som möjliggör utvecklingen (Kaufmann et al., 2010:469).

## **2.2 Sunne kommun vision 2012 är**

*Sunne kommun är känd som Sagolika Sunne – genom berättartradition, livskvalitet och spetskompetens. Sagolika Sunne är på samma gång ett tillstånd och en strävan efter att utvecklas. Vi ska utvecklas mot långsiktig hållbart samhälle ur ekonomisk, social och bevakning av framtiden ger trygghet i nuet (Sunne Kommun Kommunstrategi 2008-2012:5).*

För att nå detta använder de sig av en tydlig kommunstrategi. Där har de åtta delmål som de tänker uppfylla till år 2012. Tre av dem har en direkt koppling till work-life balance och de är en ”attraktiv livsmiljö”, ”uthållig kommun” och ”utveckla demokratin”. Det första en ”attraktiv livsmiljö” väljer jag att koppla ihop till en miljö där individer både har tid för sin arbetsfär och sin hemmasfär (Sunne Kommun Kommunstrategi 2008-2012). Här ingår trygghet som är viktigt för en människa för att ha tillfredsställelse i livet. I trygghet ingår delar som äldreomsorg, barnomsorg och känslan av inflytande. Alla dessa delar tillhör att kunna balansera hem och familj. Vid avsaknad skapas det konflikter mellan sfärerna och även inre konflikter hos individen kan uppstå. Det andra delmålet heter ”en uthållig kommun” som innebär att se efter fysisk och psykisk hälsa, aktsamhet mot droger, alkohol, fler krav på individen, ansvar och mängden arbete både i hemmasfären och på arbetet. Detta delmål tar upp många av de aspekter som måste medräknas när en arbetsplats ska arbeta för att medarbetarna ska kunna nå balans i livet. Det tredje delmålet som passar ihop med min undersökning är ”utveckla demokratin” som handlar om att ha möjligheten att vara med och påverka, även jämnare könsfördelning bland anställda (Sunne Kommun Kommunstrategi 2008-2012). Medarbetare som har mer att säga till om har mer möjlighet att även de möjliggöra balansen mellan arbetsliv och familj då det bidrar med mer kontroll till medarbetaren.

## 3. Teoretisk Referensram

*Detta avsnitt består av en inledning till hur kvinnor hamnade på arbetsmarknaden som följs av Sveriges lagar inom föräldraledighet. Som följs av en definition av begreppen work-life balance, vårdkapital och flexibilitet. Varpå organisationens roll beskrivs och synen av medarbetaren och företagskultur. Därefter beskrivs vad som inträffar när det inte finns work-life balance. Detta stycke avslutar sedan med obetalt arbete och genus på arbetsmarknaden..*

### 3.1 Familjen i förhållande till arbetsmarknaden

*För att kunna försåt begreppet worklife balance underlättar det med att ha en bakgrund hur arbetsmarknaden såg och ser ut. Därför kommer detta stycke beröra hur utformningen av arbetsmarknaden ser ut i förhållande till familjeförhållanden.*

I slutet av 1970-talet i Sverige arbetade många kvinnor med betalt heltids- och deltidarbete (Cousins, 1999:61f). De kvinnor som började arbete i Europa under 1970-talet var ofta gifta men hade inga barn. Det var inte förrän senare på 1980-1990 talet som kvinnor med småbarn började att arbete och befinna sig på arbetsmarknaden i en större utsträckning (Crompton, Lewis, & Lyonette, 2010; 2007:3).

Att kvinnor befann sig på arbetsmarknaden i en större utsträckning innebar att dåtidens familjer förändrades, vilka bestod av att mannen var den som drog in brödfödan medan kvinnan tog hand om familj och hushållssysslorna. Livspusslet fick en helt annan form då tanken var att mannen och kvinnan nu skulle dela arbetet med hushållssysslorna. Dock ser vi att män fortfarande ses som familjeförsörjaren i de flesta hushåll även i dagens samhälle och speciellt de hushåll som har barn (Houston, 2005:149).

Sverige utvecklades till en tvåförsörjarmodell vilket bidrog till att det blev svårt att få familjeekonomin att gå ihop när det var en som inte arbetade eller arbetade deltid. Det skapades många kampanjer för att kvinnor skulle kunna arbete färre timmar, att gå från åtta till sex timmar och samtidigt höja deras löner. Dessa kampanjer bidrog till en kompromiss som gick ut på att arbetande föräldrar med småbarn skulle ha möjligheten att arbeta sex timmar med kompensation för deras förlust av lön (Cousins, 1999:61f). Sättet att underlätta för kvinnor på arbetsmarknaden kan även ses som ett sätt att underlätta balansen mellan hemmet, familjen och arbetet. Dock hade det tagit lång tid innan kvinnor ens ansågs som arbetare. Det var inte förrän på 1950-1960 talet som kvinnor ansågs som arbetare och arbetet var oftast inte betalt arbete utan kvinnor arbetade ofta som husmödrar. Det var endast ca 30 % som arbetade med betalt arbete under den tiden och andelen gifta kvinnor med barn var ännu lägre. På 1990-talet skedde det, av dem som arbetade med betalt arbete, en ökning till 53 % (Cousins, 1999:80). Även om det blev accepterat att kvinnor arbetade med betalt arbete ligger fortfarande majoriteten av hushållssysslorna kvar som deras ansvar beroende på hur paret har valt att lägga upp det och detta är en del av problematiken i work-life balance (Crompton et al., 2007:5).

Vissa benämner det som att ”det var bättre förr” då kvinnor stannade hemma då de har bilden av ett barn som kommer hem till sin mor som står redo med ett mellanmål, men denna bild kommer med majoritet ifrån media. Även ”förr” hade sina farhågor som sjukdomar,

kriminalitet, alkoholism och familjeproblem. De rika i Amerika anställde barnflickor medan de fattiga mödrarna jobbade och med den industriella utvecklingen bidrog det till att både kvinnor och män hamnade på arbetsmarknaden. Fler baksidor från den tiden var att barn började arbeta och mer sjukdomar spreds som fick barn att dö i tidig ålder (Halpern & Murphy, 2005:5). Att även barn arbetade bidrog till en obalans mellan arbete och fritid då familjen levde endast för att arbeta, vilket är en obalans från arbetsfärens sida (Noon & Blyton, 2008:359). Dåtidens baksida är inget som vi nu behöver oroa oss för i Sverige tack vare ett bra välfärdssystem (Halpern & Murphy, 2005:5). Dagens välfärdssystem underlättar för människor att ha både arbete och familj. Att barn skulle arbeta i dagens samhälle ses både som orimligt och oacceptabelt. Barn är numera enbart en del i work-life balance pusslet och det är föräldrars ansvar att anpassa sina liv så att barnen får tid och möjlighet att se sina föräldrar även om de arbetar heltid.

Ur en historisk synvinkel har även krig som andra världskriget påverkat vilka som har hamnat på arbetsmarknaden. När män blev soldater tog kvinnorna över för att få samhället att fortsätta fungera under krigsperioden. Kvinnor fortsatte även att arbeta när kriget fick sitt avslut (Halpern & Murphy, 2005:5). Denna förändring bidrog till att balansen mellan arbete och fritid förändrades eftersom nu var inte kvinnan ensam hemma och hade hela ansvaret för hushållet. Utan nu var även hon en del av arbetsmarknaden och detta förändrade konstruktionen på hur hemmet skulle hanteras.

Familjen är den som står för både de ekonomiska och sociala resurserna, bortsett från det som kommer utifrån, till exempel barnbidrag och bostadsbidrag. Barnen är de som är mest beroende av familjens resurser eftersom de inte har någon inkomst (Bygren, Gähler, Nermo, & Studieförbundet Näringsliv och samhälle, 2004:11,49).

Förhållandet för de sociala resurserna ser annorlunda ut för dagens familjeförhållande. Idag sker det fler skilsmässor. Fler väljer att inte gifta sig och kvinnor väljer att föda barn senare i livet (Bygren et al., 2004:11). Den tidigare stereotypen av en familj har ändrats och uppbyggnaden idag av en familj kan se väldigt olika ut. Detta har bidragit till att det kan vara svårt att balansera de krav som uppstår från arbete och familj (Drobic & Guillén, 2011:42). Kraven på arbetsplatsen har ökat vilket har bidragit till en större mångfald där män inte dominerar på arbetsplatserna utan kvinnorna är delaktiga i arbetarsfären (Bygren et al., 2004:12ff). Kraven från att arbetsfären tar större plats har därmed bidragit till att fler befinner sig i en situation där work-life balance bör tas hänsyn till och ökar därmed.

Föräldraförsäkringen infördes 1974 då tvåförsörjarmodellen kom i centrum. Idag i Sverige ska en del av föräldraledigheten tas ut av fadern, dock tar pappor endast ut en liten del av föräldraledigheten (Bygren et al., 2004:166f). Det är mycket som kan påverka varför fadern inte tar ut sin föräldraledighet. Det kan vara både informella och formella normer i samhället och på arbetet som påverkar. Det kan även vara hur andra medarbetare har tagit ut sin föräldraledighet som då bildar informella normer. Det finns möjlighet att ge ekonomiska incitament för att fler män ska vilja ta ut föräldraledighet dock verkar detta väldigt ovanligt (Bygren et al., 2004:174). Då informella normer finns som stödjer en enförsörjarmodell, där mannen är den som har högst prioritet att arbeta och kvinnan är den som har högst ansvar för barn så kan det försvåra för kvinnans möjligheter att anpassa livets olika krav och kan därmed tvingas gå ner i tid.

*Sveriges lagar angående föräldraledigt*

Detta avsnitt tar upp föräldraledighetslagen för att visa på de rättigheter det svenska omsorgssystemet bidrar med.

I Föräldraledighetslagen(1995:584) finns det flertalet paragrafer som beskriver vilken rätt en svensk arbetstagare har. I detta stycke tas några av dessa paragrafer upp för att förtydliga vilka rättigheter som redan finns. Föräldrar har även rätt till föräldrapenning.

*1§ Arbetstagare har som förälder rätt till ledighet från sin anställning enligt bestämmelserna i denna lag. Sådan rätt har även arbetstagare som a) utan att vara förälder är rättslig vårdnadshavare och har vård om ett barn, b) har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i sitt hem, c) stadigvarande sammanbor med förälder och som är eller har varit gift med eller har eller har haft barn med föräldern(H.G.Göransson, C. Nordlöf, B. Garpe 2010:119)*

*16§ En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet enligt denna lag, när arbetsgivare*  
*1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,*  
*2. beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,*  
*3. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik,*  
*4. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning,*  
*5. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,*  
*6. leder och fördelar arbetet, eller,*  
*7. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.*  
(H.G.Göransson, C. Nordlöf, B. Garpe 2010:122f). (observera finns några punkter det inte gäller.)

*17§ Om en arbetstagare sägs upp eller avskedas enbart av skäl som har samband med föräldraledighet enligt denna lag, skall uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det* (H.G.Göransson, C. Nordlöf, B. Garpe 2010:123).

När finanskrisen i Sverige inträffade på 1990-talet skapades början till en trend där stor arbetslöshet bidrog till att färre valde att skaffa barn. Trenden som skapades var ”inga jobb, inga barn” och denna trend finns kvar än idag, innebärande att ha ett jobb är en av flera förutsättningar för att bli förälder (Crompton et al., 2007:171). Det är därför intressant att titta närmare på problematiken som skapas med att ha ett arbete och en familj. Nästa del kommer därmed förtydliga begreppet work-life balance som handlar om att balansera arbete och familj.

### **3.2 Vad är work-life balance?**

Det är väldigt olika hur work-life balance definieras och Natalie Reiter menar att work-life balance bör definieras utifrån vad som undersöks (Reiter, 2007). Denna undersökning som handlar om balans mellan arbete och familj/fritid har jag valt att utgå ifrån Noon och Blytons definition av work-life balance därför det är en bredare beskrivning av konflikten mellan arbete och hemma liv.

Work-life balance refererar till förmågan hos individer att idka framgång både i deras arbets- och ickearbetsliv, utan press som underminerar

tillfredställelsen av den andra (Noon & Blyton, 2008:356 egen översättning).

Det som är viktigt att påpeka är att det är väldigt individuellt vad som uppfattas som en tillfredsställande work-life balance. Begränsningar och möjlighet till val är något som även avgör upplevelsen av balans där en sfär inte ska begränsa alla eller någon av de andra sfärerna i livet (Noon & Blyton, 2008:356ff).

Work-life balance utgår ifrån tanken att man spenderar för mycket tid på arbetet så kommer familjen att påverkas negativt. Respektive spenderar man mycket tid i familjen kommer arbetet påverkas negativt. Halpern och Murphy tar upp ett konkret exempel på hur en individs upplevelse av vardagen kan se ut. De utgår ifrån en jonglör och väger där in arbete, familj och att det kan bli för mycket att jonglera. De gör jämförelsen med att jonglera en bowling kägla, motorsåg och kniv (Halpern & Murphy, 2005:3). Denna jämförelse ger en väldigt konkret skildring om vad det kan innebära att försöka balansera dessa olika delar i livet. För hur ofta ser vi en jonglör jonglera alla dessa ovanstående saker utan problem? Bilden kan samtidigt ses som mindre korrekt då vissa delar, som familj, kan fungera som socialt stöd för att hantera arbete då det finns många fördelar med familj och arbete. Exemplet ger en tydlig bild över stress som kan uppstå då en sfär kan vara mer krävande än en annan. Rent logiskt bör det ta längre tid och mer ansträngning att hantera en motorsåg än en kägla. Skiljelinjen mellan arbete och familj blir allt mer otydlig. Det kan ibland uppfattas som att det finns fler krav från ena sfären. Vilket inte behöver innebära att samma sfär ställer många krav utan kraven kan växla. Det kan därför vara svårt att veta vilken av sfärerna som representerar motorsågen och vilken som representera käglan.

### *Tillfredställelse*

Frågan blir då hur når man tillfredställelse i livet när fritid, hemmet och arbete ska anpassas? Det finns forskning som visar att genom små delmål på fritiden kan människor uppleva större kontroll och därmed lättare nå tillfredsställelse i livet. Dessa delmål kan innebära att arrangera sitt schema eller att göra prioriteringar. Halpern och Murphy beskriver att det finns de individer som anser att kvinnor som stannar hemma med barnen inte upplever stress. Halpern, Murphy skriver även att de inte funnit någon forskning som stödjer det påståendet, utan det syns tydligt att kvinnor som arbetar utanför hemmet ses som både lyckligare och hälsosammare (Halpern & Murphy, 2005:4). Därmed ser vi att arbete är en bidragande faktor till tillfredställelse. Det finns forskning som visar att om man är mer involverad i familjen bidrar detta till mer emotionell näring som i sin tur ger en positiv relation med tillfredställelse i livet (Adams, King, & King, 1996). Arbetsbörda kan även påverka tillfredställelsen i livet. Forskning visar att förbättras kvalitet på arbete enbart påverkar män medan den tunga arbetsbördan enbart påverkar kvinnors arbetstillfredställelse. En hög arbetsbörda bidrar till mindre tillfredsställelse i livet och en hög arbetsbörda är förenat med sämre hälsa speciellt hos kvinnor (Maintier, Joulain, & Le Floc'h, 2011). En hög arbetsbörda kan vara en av faktorerna i arbetssfären som tar över och förhindrar en balans mellan arbete, fritid och familj. Noon och Blyton (2008:254ff) tar upp att work-life balance även kan förklaras som en situation där människor har möjlighet att hantera både arbete och andra avseenden i livet. Möjligheten att hantera livet ger en tillfredställelse i alla de roller en individ förhåller sig till i sin tillvaro.

I dagens samhälle ser livssituationen annorlunda ut. Det kan vara intressant att se ur ett work-life balance perspektiv om teknologin påverkar balansen mellan arbete och hemmet. Teknologin kan ses både som något som underlättar i hemmet men samtidigt något som kan

vara stjälpande. Arbetet behöver inte vara lokaliserat till arbetsplatsen utan kan tack vare tekniken utföras av medarbetaren i medarbetarens hem eller vart den känner passar den bäst. Detta underlättar för medarbetaren då den inte behöver stanna på jobbet för att arbeta övertid eller hinna med en deadline men skiljelinjerna mellan arbete och hem/familj blir allt mer otydliga när tekniken underlättar så att jobbmailen går att läsas på semestern och liknande (Halpern & Murphy, 2005:136). Då mer blir trådlöst följer datorerna med in i köket, i sovrummet och arbetet blir integrerat med hemmet. När arbete och hemmet ses som integrerat går det att göra en viss parallell till nomader då rörligheten ökar kraftigt genom att arbetet kan förflyttas till olika rum eller platser. Den negativa sidan blir när hemmet blir en permanent arbetsplats och därmed förlorar arbetaren den plats som är till för att komma undan ifrån jobbet. Medarbetaren förlorar sitt privata ställe för intimitet med familj och vänner (Halpern & Murphy, 2005:138f).

*Frihet* skapas med teknologins utveckling men samtidigt kan det ske en emotionell hjälplöshet då det inte längre finns någon plats att komma undan. Eller att ha möjlighet att umgås med andra människor eller göra aktiviteter som inte har med jobbet att göra (Halpern & Murphy, 2005:138f). En intressant frågeställning blir därmed, om att ha ett arbete som ständigt kan kontakta dig påverkar balansen mellan hem, familj och arbete. Frihet är ett av honnörs orden på Sunne kommun. Frihet kan kopplas med möjligheten att prioritera och anpassa livet vilket i sin tur underlättar balansen mellan arbete och hem för medarbetare.

Work-Life balance blir att finna en lösning för att kunna organisera, hantera krav och press från arbetet och hemmet (Houston, 2005:122). Forskning visar att finna lösningar uppfattas som svårt då många människor har uppfattningen att arbete förhindrar dem från att spendera den tid de vill med sin familj (Houston, 2005:135). Det är tydligt att både kvinnor och män vill kunna spendera mer tid med sina barn (Houston, 2005:187).

Hochschild tar upp ett exempel om en kvinna som är arbetar och har barn. Hon kämpar hårt för att inte ha etiketten mamma och önskade att ses som en kollega. Mamman arbetar i en organisationskultur som inte ser det okej att arbeta kortare dagar (Hochschild, 2001:87). En annan medarbetare kämpar för att kunna arbeta deltid och där enda sättet för henne att minska i tid är att arbeta deltid som egentligen blir heltid men som då är mindre än normen som är att ständigt arbete övertid (Hochschild, 2001:99). Detta blir ett tydligt exempel på när arbetsfären kräver att den ska ta över från familjesfären. Ännu ett exempel är en annan medarbetare med barn på sjukhuset som kände krav på att åka tillbaka till jobbet då både föräldrarna egentligen inte behövde stå vid deras barns sjuksäng (Hochschild, 2001:101). Att ha ett sådant resonemang ansåg båda föräldrarna vara ytterst jobbigt då deras barns liv är viktigare än deras jobb. Här sker det en krock där föräldrarnas omsorg för barn kvävs av arbetsfärens krav. Omsorg är en stor del av att ha familj, släkt och vänner vilket nästa stycke behandla närmare.

### **3.3 Vårdkapital**

Crompton, Lewis och Lyonette (2010; 2007:152) tar upp begreppet *vårdkapital* som beskriver omsorg på ett bredare sätt. Omsorg behöver inte endast innefatta att ta hand om barn utan det består ofta av flera delar. En individ i ett hem kan ha många olika krav på sig att ge omsorg.

Crompton, Lewis och Lyonette delar in vårdkapitalet i fyra delar. Den första delen handlar om ”människor som är villiga och kapabla att ta hand om andra” vilket är ett väldigt brett begrepp. Att vara villig och kapabel att ta hand om någon annan är ett brett begrepp men

samtidigt att ha familj, vänner, släkt, kollegor kan skapa många olika tillfällen där omsorg kan komma att bli en faktor. Den andra delen handlar om tid till omsorg och när en upplevd känsla av att inte ha nog med tid uppstår ofta känslor av frustration då de begränsar vilka möjligheter individen har (Crompton et al., 2010; 2007:153). Frustration är en negativ känsla som säkerligen kan växa och bli en stressande faktor i många sammanhang. Det är därför viktigt att ta hänsyn till detta och se till att anpassa så att det finns nog med tid för omsorg. Den tredje delen handlar om de finansiella resurser som krävs för att kunna ordna med omsorg och den fjärde består av plats, vilket innebär utrymme för omsorg och det är där alla dessa hör samman (Crompton et al., 2010; 2007:153). Dessa delar är alla delar i work-life balance då omsorg är en av de större bitarna i livspusslet, då omsorg inte enbart innebär barn utan kan innebära äldreföräldrar, vänner och mycket mer. Därför krävs det *förståelse* till medarbetaren att den inte enbart är en medarbetare utan en individ med ett liv vilket även det tillhör Sunne Kommuns honnörs ord.

Det finns forskning som visar att det ändå krävs ett visst vårdkapital för att kvinnor och män ska kunna känna tillfredsställelse i deras liv (Crompton et al., 2010; 2007:169). Tillfredsställelse i work-life balance sammanhang kopplas gärna ihop med stress då låg stress korrelerar med hög tillfredsställelse. Att inte vara stressad ger en förståelse att individen har lättare för att finna tillfredsställelse. Dock visar forskning även på att hög stress korrelerar både med låg och hög tillfredsställelse, vilket innebär att vissa människor finner även tillfredsställelse även om de har en upplevelse av hög stress (Crompton et al., 2010; 2007:165).

Vad som kan underlätta balansen mellan familj och arbete är att använda sig av en support av familj, vänner, grannar, kollegor eller partner som fungerar som en stor hjälpare resurs (Crompton et al., 2010; 2007:224; Houston, 2005:153). Denna support är en nyckelfaktor för att det ska fungera för många kvinnor. Support kan komma ifrån många håll varav manager är en av dessa som dessutom kan hjälpa till att underlätta möjligheten att skapa en karriär men detta är inte alltid som det implementeras eller används i organisationer (Houston, 2005:225). Det går även att köpa omsorgstjänster för att få vardagen att fungera smidigare (Crompton et al., 2010; 2007:153). Då flexibelt arbete blir allt vanligare, att medarbetare kan arbeta hemifrån, blir gränsen mellan arbete och hemmet svårare att uppfatta. Ilies et al tar upp att det är när gränsen blir otydlig som någon av sfärerna kan spilla över. Den sfär som oftast upplevs att spilla över är arbetsfären (ILIES, WILSON, & WAGNER, 2009). För att ge ett exempel på en medarbetare som har låtit arbetsfären ta över är när den är på semester med familj och vägrar stänga av mobiltelefonen för att personen ständigt tittar om det har kommit någon ny e-post eller telefonsamtal. Vilket kan bidra till att det kan vara svårt att sära på individens roll som medarbetare och familjrollen. Samtidigt visar forskning att ha arbetstillfredsställelse har positiv effekt i hemmet och kan ses i positiv bemärkelse även inom äktenskapet (ILIES et al., 2009).

Sjukskrivning kan även kopplas samman med work-life balance då det skett en ökning bland sjukskrivna i Sverige, speciellt bland kvinnor i yngre åldrar, som kan bero på att det sker en obalans mellan arbetet och familjen. Forskning visar på att sjukskrivningarna beror mest på arbetsplats relaterade faktorer men är en individ i obalans så påverkas oftast arbetet av detta då individen kan ha svårt att fokusera (Crompton et al., 2010; 2007:180). Att inte ha balans i hemmet eller i på arbetet bidrar ofta till svårigheter att hinna med båda sfärerna som kan bidra till stress som i sin tur leder till sjukskrivning i det långa loppet.

Frågan som kan ställas är ifall arbetsplatsen enbart skapar problematik i sammanhang med familj och work-life balance? Detta kan besvaras med att arbetsplatsen även kan underlätta

med att sortera och hantera delar i livet som kan ses som problematiska. Att prata om livssituationen i arbetsgrupperna kan för många hjälpa att ventilerat problem som uppstår hemma och på arbetsplatsen. Så därmed fungerar arbetsplatsen som en arena mellan yrket och föräldraskapet (Crompton et al., 2010; 2007:187). Ansvarstagandet som förälder är en del av det som skapar konflikten med familj och arbete. Kvinnor är de som oftast hamnar i konflikt mellan arbete och familj vilket kan bero på att de tar på sig mer ansvar i hemmet (Drobnic & Guillén, 2011:59f). Forskning visar att äldre som arbetar i åldrarna 55-64, vilka förmodligen har äldre barn, inte hamnar lika mycket i konflikt med arbete och hemmet vilket kan bero på att de inte har lika mycket familjeansvar (Drobnic & Guillén, 2011:60). Resonemanget att individer som är i ett senare skede i livet och därmed inte har lika många krav som ställs på dem från hemmasfären inte hamnar lika mycket i konflikt låter inte underligt. Då work-life balance konflikten handlar om att hantera hushållsuppgifter, familjeansvar och arbetskrav samtidigt innebär det att mindre krav gör det mer hanterbart. Äldre män och kvinnor kan också uppfattas ha bättre work-life balance då det med äldre barn kan dyka upp mindre med akuta hushållssysslor som kan göra livet mer svårplanerligt (Drobnic & Guillén, 2011:66ff).

Drobnic och Guillén tar upp att konflikten mellan arbete och hem ofta beror på att det är någon av delarnas krav eller att arbete eller hem tar upp den andra sfärens tid. Några exempel på delar som kan ta upp tid i ens liv ifrån arbetets sida är att arbeta övertid, arbeta kvällar eller helger. Några exempel som kan ta upp tid från ens liv från hemmets sida kan vara omsorg av barn, äldre föräldrar eller andra (Drobnic & Guillén, 2011:71). Hit räknas även andra aktiviteter in som volontärarbete, sport och eller någon annan hobby som kan ses som tidskrävande. Både män och kvinnor upplever att risken är större att de saknar balans när de arbetar längre antal arbetstimmar. Denna upplevda känsla minskar då de känner kontroll över sitt arbete, sin autonomi och över sina arbetstimmar, exempelvis flexitid (Drobnic & Guillén, 2011:71).

Finns det någon skillnad i hur balansen mellan arbete och familj/fritid ser ut i olika länder? I de länder som har en mer omfattande barnomsorg bidrar den till att risken är mindre att de uppfattar spänning mellan arbete och familj (Drobnic & Guillén, 2011:62). De Nordiska länderna har en offentlig omsorg som har en större omfattning än många andra länder vilket möjliggör för både män och kvinnor att de kan befinna sig på arbetsmarknaden i en större utsträckning. Hushållssysslorna är i de nordiska länderna jämnare fördelade och det syns även tydligt att män som har småbarn arbetar mer för att kompensera för de ökade kostnaderna. I de Nordiska länderna går det även att se en informell och formell äldreomsorg. Den formella står för den offentliga omsorgen medan den informella står för privatpersoner som spenderar tid och hjälper deras släktingar. Både informell och formell äldreomsorg kan hjälpa till för att underlätta balansen mellan familj och arbete. Att använda sig av formell äldreomsorg kan underlätta balansen mellan arbete och hem men forskning visar att formell äldreomsorg ofta leder till mer informell omsorg. Ett större behov av äldreomsorg gör att pressen på omgivning att hjälpa till ökar (Drobnic & Guillén, 2011:176f).

Vidare om barn så visar forskning signifikant skillnad med att högre inkomst är associerat med att spendera mer tid med sina barn (Drobnic & Guillén, 2011:194). Forskning visar även att omsorg är viktigt i en människas liv vare sig det är att vara en förälder, ett barn eller en vän (Drobnic & Guillén, 2011:198). En aktivitet som får människor att lära känna varandra bättre och ge glädje kan samtidigt ta mycket tid och vara svårt att anpassa till ett komplicerat arbetschema (Drobnic & Guillén, 2011:198). Det är dock viktigt att ta tid för detta för att finna balans mellan arbete, familj och fritid. Forskning visar dessvärre att individer som



försöker sig på att jobba sig upp i karriären ofta fastnar mellan att ge omsorg för barn, äldre och fulltidsjobb (Drobnic & Guillén, 2011:200).

Det framkommer i Hochschilds bok att människor som inte är tillfredställda med deras hem, föräldraskap eller äktenskap arbetar hellre fler timmar. Brown och Booth motsäger detta och menar att även om de inte är tillfredställda så betyder inte det att de vill arbeta längre antal timmar (Brown & Booth, 2002b). Brown och Booths forskning visar ett resultat som är i motsats till Hochschilds och är att män och kvinnor båda föredrar att arbeta mindre timmar i arbetet än vad de gör (Brown & Booth, 2002b). De tar upp att kvinnor känner mindre tillfredsställelse med deras hem än vad män gör och både män och kvinnor känner mer hem tillfredsställelse när de har en högre position på grund av den säkerhet det skapar (Brown & Booth, 2002b).

Halpern och Murphy (2005:28) menar att både män och kvinnor uppfattar stress när det kommer till att hantera de krav som uppstår i arbetslivet och familjelivet. De menar att work-life balance har tidigare benämnts som work-family balance men då fler individer väljer att inte få barn och då uppbyggnaden av familjen ser olika ut har det valts en bredare benämning. Det är här flexibiliteten kommer in i bilden. Det är flexibiliteten som underlättar för medarbetare att kunna anpassa livet nästa stycke kommer gå djupare in på.

### 3.4 Flexibilitet

*Flexibilitet* är något som visar en tydlig koppling till balansen mellan familj, arbete och är Sunne Kommuns tredje honnörssord. Flexibiliteten underlättar ofta för att skapa balans då det ger en kontroll över situationen och vardagen. En undersökning i EU länder visade på ett intresse i att ge medarbetarna mer flexibilitet och kontroll över deras arbetstider vilket är en slags flexibilitet (Delsen & Smits, 2010). Diane M. Houston tar upp fyra olika slags flexibilitet i sin bok om work-life balance vilka är tillfälligt arbete, ”place-of work”, arbetstider och antal timmar (Houston, 2005:15).

*Tillfälligt arbete* består av säsongarbete, tillfälligt arbete, kontrakt eller viss periodarbete (Houston, 2005:15). Den andra typen är ”*place-of work*” flexibilitet som skiljer sig från dem som arbetar hemma eller på en arbetsplats består av de som kör, reser eller arbetar på mer än ett ställe. Den tredje är *arbetstider* som skiljer på dem som arbetar endast morgon från dem som arbetar eftermiddag, kväll, natt, och de med varierande eller roterande skift (Houston, 2005:15). Den fjärde slags flexibilitet är *antal timmar*, där de som arbetar 1-5 timmar separeras från dem som arbetar 16-29 och de som arbetar mer än 48 timmar i veckan (Houston, 2005:15).

Beroende på vilken flexibilitet arbetsplatsen möjliggör för sina medarbetare så underlättar det för deras balans mellan hemmet och arbete. Som tidigare beskrivet i kapitlet framkommer det att individer som arbetar övertid uppfattar också att de har svårare med balansen mellan arbete och hem. Att arbeta fler timmar innebär att antalet timmar för det obetalda arbetet i hemmet minskar vilket kan öka press och stress för balansen. Ur tidigare forskning framkommer det att cheferna påtalade att det är lättare att utveckla karriären om individen inte har så stort familjeansvar hemma och därmed mindre ansvar för det obetalda arbetet hemma (Crompton et al., 2010; 2007:200). Vilket kan ses som inte helt förvånande resonemang då medarbetare som arbetar med antingen trista, farliga arbeten eller med snäva deadlines ofta känner sig trötta efter arbetet och har därmed inte möjligheten att avsluta det hushållsarbete som väntar

hemma efter arbetet (Drobnic & Guillén, 2011:57). Ett sätt att försöka minska konflikten är att försöka möta med mer resurser för att minska ”bördan” med familjeansvar och hushållsarbete (Drobnic & Guillén, 2011:67). Enbart känslan av kontroll över sina arbetsuppgifter eller sysslor i hemmet ger en bättre work-life balance. Att ha för dåligt med tid att fullfölja uppgifter påverkar oftast både män och kvinnor negativt (Drobnic & Guillén, 2011:81,88). Organisationen har därmed en stor roll hur mycket krav och hur många arbetsuppgifter som fördelas på arbetstagaren. Nästa stycke kommer därför att gå in på organisationens roll i medarbetarens livssituation och medarbetarens roll för organisationen.

### **3.5 Vad får Organisationen ut av den anställdas Work-life Balance?**

En anledning till varför företag bör ta hänsyn till work-life balance är för att försöka behålla sina medarbetare. Det kan vara väldigt kostsamt att utbilda ny personal och för att behålla sina anställda kan det vara av stor vikt att erbjuda medarbetarna fördelar som är till för att underlätta balansen mellan familjeliv och arbete (Halpern & Murphy, 2005:27). Eftersträvas detta kan arbetsplatsen även uppfattas som attraktiv av många och att finna den bästa personalen blir mycket lättare på en arbetsplats alla vill arbeta på. Work-life balance handlar om att det sker en konflikt mellan arbetet och fritiden där medarbetarna kan bli stressade, utbrända eller omotiverade. Att underlätta balansen ses som en vinnande situation för både företaget och medarbetarna (Halpern & Murphy, 2005:27). Halpern och Murphy väljer att definiera balansen som *interaktion* vilket är där det sker minst konflikter mellan arbete och icke-arbete (Halpern & Murphy, 2005:27). Work-life balance uppfattas även hos företag som något som jämförs med företagets sociala ansvar, förbättrad arbetsmiljö och genom att uppnå detta bidrar det positivt för både företaget och medarbetaren (Crompton et al., 2010; 2007:197).

#### *Negativa effekter*

Halpern och Murphy beskriver två konflikter där arbete och hem ofta hamnar i obalans. Det första är *tidskonflikten* vilket är när tid med familjen hamnar i konflikt med tid för arbetsaktiviteter. Denna konflikt uppfattar ofta medarbetare med oflexibla arbetsscheman och kvinnor som känner stress då de uppfattar att arbetet spillar över tid på hemmet och familj och vice versa (Halpern & Murphy, 2005:31f). Den andra konflikten består av en rollkonflikt då rollen som medarbetaren har på jobbet inte behöver stämma överens med den som den har hemma. Vissa arbetsplatser påverkar detta på ett negativt sätt genom att använda sig av mycket övertid som gör det svårt för medarbetarna att styra över sin egen tid (Halpern & Murphy, 2005:31f). Hur en individ reagerar och hanterar stress är väldigt olika. Det är inte alla gånger som det är möjligt att se att någon är stressad för vissa väljer att inte visa det utåt förrän det är för sent. Alla har även olika behov ifrån hemmet och behov av att vara delaktiga i hemmet.

#### *Positiva effekter*

Det finns forskning som visar att företag med arbetsgivare som underlättar work-life balance får mer motiverade och engagerade medarbetare som arbetar extra hårt för att företaget ska utvecklas. Vems ansvar är det då att få en familjevänlig policy att fungera och bli en del av företaget? Detta kan ses som personalavdelningens arbete, att se till att policyn implementeras och att det blir en del av dagordningen. Det är även viktigt att ledningen och chefer efterlever och ser till att policyn kommer i bruk. Det är de som arbetar för att företagskulturen ska

efterlevas och de som bestämmer vilka normer och värderingar som bör följas (Halpern & Murphy, 2005:34ff). Det är stor skillnad i vad som är sagt och vad som faktiskt sker på ett företag, det handlar inte längre enbart om att sälja en produkt utan att arbeta för att det ska bli smidigare för kunden och skapa tillit (Alloza, Conley, Prado, Farfán, & Espantaleón, 2004). Alloza et al beskriver i sin artikel att för att bli framgångsrik så krävs det att organisationen har möjlighet att implementera en modell som går att integrera (Alloza et al., 2004). Därför finns det inte någon anledning att försöka utveckla en familjevänlig policy som inte är möjlig att implementera för att företaget inte har resurser eller liknande. Dock är det fortfarande viktigt för en medarbetare att ha en familjevänlig arbetsplats för att den ska kunna nå work-life balance.

Vikten av en familjevänlig policy framkommer även i Hochschilds forskning men att det där saknas chefer som följer det i företaget som hon valt att undersöka. Enligt de chefer på företaget ansågs flextid som huvudvärk (Hochschild, 2001:32). I boken tas även ett exempel upp där en kvinnas hem inte är ett ställe att ta det lugnt på utan beskrivs som ännu en arbetsplats. Där det var en stor kontrast med bemötande i hemmet mot vad det var på jobbet. För henne var hemmet det hon hellre stod över. Arbetsplatsen var där hon kände sig som bäst och där människor uppskattade henne (Hochschild, 2001:39ff). Exemplet här visar tydligt på att arbetsfären har tagit över. Att krav från hemmet förbises och ökar endast i storlek som till slut skapar en sfär som inte längre uppskattas då den inte hinns med.

Det har skett forskning på fungerande respektive icke-fungerande arbetsplatser som är kopplat till work-life balance där det framkommer att de som lyckas med att medarbetarna upplever balans är de som är stödjande. Chefer eller ledare som är lättillgängliga, förstående angående balans och där de gav medarbetarna möjligheten till flexibilitet hjälpte medarbetarna till att underlätta balansen. Det syntes tydligt att ett ledarskap/chefskap fungerande som ett mentorskap bidrar till mindre work-life balance konflikter (Halpern & Murphy, 2005:38ff).

### **3.6 Medarbetaren en tillgång**

Det är viktigt att se medarbetare som en tillgång och inte som en kostnad (Bloom, Kretschmer, & Van Reenen, 2011). Det finns extremt mycket att tjäna på att dra fördel av motiverade medarbetare (Halpern & Murphy, 2005:65ff). Företagare bör vara empatisk då det är medarbetarna som får företaget att fungera och ser till företagets framtid att de levererar vad det säger sig kunna leverera (Halpern & Murphy, 2005:65ff). Det är medarbetarna som är ansiktet utåt och medarbetarnas engagemang behövs för att nå framgång. Paul Orfalea (enligt Halpern & Murphy, 2005:65ff) menar att ett företags ansvar borde ses som en företagsmöjlighet. Att göra något för sina medarbetare kostar näst intill ingenting jämfört med vad de får tillbaka finansiellt, motiverande, genom lojalitet och arbetsmoral från arbetstagaren.

Det en familjevänlig arbetsplats först ska fokusera på enligt Bloom et al(2011) är stöd till medarbetaren. När familj och arbete kombineras och båda sfärerna upplevs som okontrollerbara kan det vara ofördelaktigt för både medarbetare och företaget (ten Brummelhuis & van der Lippe, 2010). För företag som vill underlätta för sina medarbetare kan det vara bra att implementera en familjevänlig policy, men det viktiga är att ge medarbetarna en högre flexibilitet, som flextid och underlätta för dem i deras roll med sitt vårdkapital (ten Brummelhuis & van der Lippe, 2010). Vårdkapital, familj och hem kan innebära många olika krav och uppgifter som en medarbetare ska hantera. Det är viktigt att

underlätta flexibiliteten och inte enbart att inrikta sig på medarbetare med barn då till exempel medarbetare med äldre föräldrar kan behöva samma flexibilitet. Support/stöd från chefer anses vara det som är det mest effektiva sättet att underlätta för en medarbetare som har mycket i hemmet (ten Brummelhuis & van der Lippe, 2010). Att underlätta med flexibla lösningar som att arbeta hemma kan bidra till att det blir mindre pendling mellan arbete och hem och sparar då tid för familjeaktiviteter (ten Brummelhuis & van der Lippe, 2010). Det är inte möjligt inom alla arbeten att arbeta hemifrån men i vissa yrken finns det möjlighet som kan underlätta för medarbetaren. Dock måste det tas hänsyn till att skiljelinjen mellan arbete och hem kan bli svårt att uppfatta men det kan vara ett bra sätt för att underlätta så att medarbetare kan hantera sina olika roller. Att skapa flexibilitet skapar också en möjlighet att lättare hantera plötsliga situationer som kan uppstå som att tvättmaskinen går sönder och en reparatör måste ringas in (ten Brummelhuis & van der Lippe, 2010). Support kan även komma ifrån ledningen eller chefer och supporten anses enligt forskning att ensamstående föräldrar har mer nytta av då det ger ett emotionellt stöd (ten Brummelhuis & van der Lippe, 2010).

Det som medarbetare oftast drabbas av rörande ohälsa på en arbetsplats är stress och utbrändhet. Utbrändhet ses oftast som något individuellt men forskning visar att utbrändhet inte beror på individen utan beror på den sociala miljön som människan arbetar i. Strukturen kan påverka hur medarbetare interagerar med varandra och hur de utför sina arbetsuppgifter (Halpern & Murphy, 2005:99). Stress uppkommer ofta när arbetsplatsen inte tar hänsyn till mänskliga sidan av arbetet och det kan då ske krockar mellan hur människan betar sig och hur jobbet påverkar, som i sin tur ökar risken för stress och utbrändhet (Halpern & Murphy, 2005:99). Att ha en syn på arbetsmiljön som mer ser till individen kan kopplas till relationen mellan arbete och hem då det krävs bättre förståelse för utbrändhet och familjefrågor för att tillämpa balans (Halpern & Murphy, 2005:99). Företagskulturen på arbetsplatsen kan här bidra till mer balans vilket nästa stycke berör.

### **3.7 Företagskultur**

Om kulturen på ett företag går ut på att man ska arbeta heltid, kan det innebära svårigheter för en anställd som vill arbeta deltid. En företagskultur som anser att alla måste arbeta heltid kan även vara ett exempel på en hegemonisk organisations kultur. En hegemonisk organisations kultur innebär en kultur som har monopol över hur kulturen ska se ut och styr ofta över normer och värderingar (Houston, 2005:110).

Det kan vara svårt att arbeta på en arbetsplats som har en hegemonisk kultur där alla ska arbeta övertid. Om en medarbetare har barn som ska hämtas hamnar medarbetaren lätt i den utmanande kulturen. För att underlätta för medarbetare med barn i en stark hegemonisk kultur kan det vara bra att påpeka från ledningen att personalen inte ständigt behöver arbeta över. Förändringar som sker för att underlätta för medarbetare med barn kan bidra till en ny kultur som den andra, tidigare kulturen anpassar sig till (Alloza et al., 2004).

När företag har en vision är det lättare att implementera den om det finns en organisationskultur. Är delar av visionen att underlätta för medarbetarna att ha ett jobb och en fritid visar det ofta på ett företag som bryr sig om sina medarbetare som bidrar till förtroende. Kultur har även ha en påverkan på work-life balance då synen på betalt arbete påverkas av kulturen och därmed vem man anser ska göra mer av det betalda arbetet, respektive det obetalda arbetet har påverkan av kulturen (Crompton et al., 2010; 2007:88). Forskning visar

att en familjevänlig organisationskultur bidrar till högre prestationer hos deras föräldrar/medarbetarna (ten Brummelhuis & van der Lippe, 2010). Brummelhuis och van der Lippe drar även slutsatsen att medarbetare med familj uppskattar att företaget respekterar att de har familj vilket skapar en förståelse och underlättar balansen mellan arbete och hem (ten Brummelhuis & van der Lippe, 2010).

Hochschild's undersökning visade på en företagskultur som inte fokuserade på att vara familjevänliga även om de uttalade sig för att vara det. Brown and Booth ifrågasätter att Hochschild's Time Bind visar en bild av att föräldrar inte vill spendera tid med sina barn. Brown och Booth menar på att den negativa bilden av föräldrar kan berott på företagskulturen på det företag som undersöktes (Brown & Booth, 2002b). Hochschild har valt att försvara denna forskning med att säga att de inte undersökte hela the time bind och att av de nio hon studerade var det tre som passade in på the time bind. Hon vill även påpeka att föräldrar som upplever att de inte har tid för sina barn innebär inte att de inte vill umgås med dem då Brown och Booth menade på detta (Hochschild, 2002). Hochschild's forskning visade att 20% av de som arbetade på det företag hon undersökte uppfattade att hemmet blev jobbet och jobbet blev hemmet (Hochschild, 2002). Brown et al tar vidare upp i en artikel att kvinnor som är högt tillfredsställda med deras arbete rapporterar att de skulle vilja ha i medel tre mer timmar arbete jämfört med andra män och kvinnor (Brown & Booth, 2002a). Det är därför intressant att undersöka detta på en annan organisation, i en annan kultur och i ett annat land. Vilket denna undersökning nedan kommer att beröra.

Hur visar en medarbetare för ett företag att de är ambitiösa? Detta kan besvaras på många arbetsplatser genom facetime som står för att medarbetaren ska synas på jobbet för visa att den är ambitiös och vill utvecklas i deras arbete. Medarbetare måste ofta visa sitt engagemang genom långa arbetstimmar, där arbetstimmar är tydligt kopplat negativt till konflikten med hem och jobb, då långa arbetstimmar tar tid från hemmasfären (Crompton et al., 2010; 2007:8; Drobnic & Guillén, 2011:110). Att ha flexibla arbetstider och arbetsplatser underlättar för många medarbetare men kan även bidra till att arbetet intensifieras ännu mer då det möjliggör att arbeta fler timmar (Crompton et al., 2010; 2007:8). Arbetskrav har även det ofta en negativ påverkan på konflikten mellan hem och jobb, dock går det att påverka detta positivt genom att medarbetarna känner kontroll. Detta kan ske genom att underlätta med att ge medarbetarna möjlighet till flexibilitet (Drobnic & Guillén, 2011:254ff).

### **3.8 Vad händer när man inte har work-life balance?**

Att inte ha work-life balance kan innebära att inte ha kontroll över tillvaron och att en sfär kan ha tagit över och skapar press eller stress hos en individ vilket i sin tur kan leda till utbrändhet. *Utbrändhet* ses bestå av tre primära källor vilka är utmattning, cynism och ineffektivitet (Halpern & Murphy, 2005:100). Där utmattning innebär känslan av att inte räkna till när det gäller individens emotionella och fysiska resurser. Att vara utmattad kan även vara något som får individen att inte orka med nästa dag. Utmattning kan bland annat bero på att arbetsbördan kan vara för tung eller av att individen har personliga konflikter (Halpern & Murphy, 2005:100). Cynism innebär negativa, känslolika eller överdriven avlägsenhet till olika arbetsmoment vilket kan vara en respons på emotionell utmattning eller överbelastning. Sättet att hantera situationen blir att avlägsna sig från problemet som kan leda till att individen förlorar sin identitet längst vägen (Halpern & Murphy, 2005:100). Skillnaden mellan en individ som är utmattad och en som är cynisk är att den som är utmattad drar sig undan medan den som känner cynism fortfarande arbetar men kvaliteten på arbetet är mycket

lägre (Halpern & Murphy, 2005:100). Ineffektivitet innebär en känsla av att individen inte räcker till eller avsaknad av att lyckas i arbetet. Individen börjar då ifrågasätta varför den arbetar på arbetsplatsen, dess karriärsval och det kan gå så långt att individen slutar uppskatta sig själv på grund av uppfattningen av dess val (Halpern & Murphy, 2005:100).

Hur gör man då för att hantera utbrändhet? Harpern och Murphy refererar till Leiter och Maslach som beskriver att ett sätt som ett företag kan arbeta för att förebygga utbrändhet är genom att ändra på företagskulturen till ett mindre stressat klimat. Ett mindre stressat klimat underlättar work-life balance för att det lämnar mindre utrymme för att personliga konflikter ska uppstå (Halpern & Murphy, 2005:103). Det finns forskning som visar att åldern då flest bränner ut sig är mellan 30-40 år (Halpern & Murphy, 2005:106). Det är även i denna ålder som människor brukar få barn och därmed har småbarn. Därför kan man se en viss koppling mellan utbrändhet och barnomsorg, att hemmasfären blir större när man har småbarn som vid obalans kan leda till att människor bränner ut sig.

Halpern(2005) tar upp Karasek och Theorells sex domäner inom organisationsmiljö som påverkar utbrändhet. Dessa är arbetsbörda, kontroll, belöning, gemenskap, rättvisa och värderingar. *Arbetsbörda* står för att den är för hög och det finns för mycket att hinna med där känslan av att individen inte har tillräckligt med resurser för att arbetet ska kunna utföras ordentligt. Här framkommer det även att individer som känner att de har en för hög arbetsbörda ofta känner att de samtidigt har en obalans mellan hemmet och arbetet (Halpern & Murphy, 2005:107).

*Kontroll* står för att medarbetaren inte känner att den får använda sina kunskaper och erfarenheter till sin rätt och känslan av autonomi uppstår (Halpern & Murphy, 2005:108). Även här finns det tydliga kopplingar till balansen mellan arbete och hemmet då medarbetaren inte känner att den har kontroll för att anpassa och själv kunna välja.

*Belöning* innebär när medarbetaren inte uppfattar att den får nog med belöning för det arbete den lägger ner vilket inte enbart behöver handla om lön utan även erkännande (Halpern & Murphy, 2005:108). En så liten del som att ge erkännande till sina medarbetare, kan bidra till att medarbetarna känner sig mer betydelsefulla och därmed minskas risken för utbrändhet.

En dålig *gemenskap* innebär att det kan finnas olösta konflikter som påverkar den sociala gemenskapen på ett företag. Det är gemenskapen som hjälper till för att effektivisera och bidrar med socialt stöd mellan medarbetare (Halpern & Murphy, 2005:109). Socialt stöd är något som är extremt viktigt för att få balans mellan arbete och hem att fungera. En arbetsplats kan fungera som ett rum där hemmet kan diskuteras och medarbetarna kan dela med sig av vad de själva känner vilket skapar en gemenskap.

*Rättvisa* som även är en del av cynismens utbrändhet. Att individen fortfarande arbetar men kvaliteten på det medarbetaren gör är mycket lägre. Avsaknad av rättvisa uppstår då medarbetare inte uppfattar att de behandlas med respekt vilket i sin tur kan leda till organizational misbehaviour (Halpern & Murphy, 2005:109).

*Värderingar* är det som påverkar medarbetarna att göra deras jobb. Stämmer inte företagets värderingar överens med medarbetarens så kan det ske en konflikt (Halpern & Murphy, 2005:110). Det kan vara så att företaget utsäger sig för att vara ett familjevänligt företag och den som har rollen som ansvarig inte anser att det lever upp till det de utsäger sig för att vara.

Det kan då ha svårt för att förmedla det till sina medarbetare och det sker därmed en konflikt och därmed en obalans.

### **3.9 Obetalt arbete**

Tiden är en av grundstenarna i work-life balance. Kvinnor som inte arbetar utan är hemma upplever även känslan av att de inte har nog med tid. Antalet timmar som kvinnor och män spenderar i arbete skiljer sig där män har ett medelvärde på 48 timmar medan kvinnors låg på 46. Det syns även skillnad i hur mycket tid män och kvinnor lägger på omsorg där kvinnor lägger 35 timmar i veckan medan män lägger endast 15 timmar (Halpern & Murphy, 2005:5f). Detta ger en tydlig bild över att kvinnor gör mer av det obetalda arbetet än männen och forskning visar på att den traditionella föräldrarollen är en del av detta (Halpern & Murphy, 2005:185).

Det är även olika på hur kvinnor och män ser på att skaffa familj, då det finns olika förväntningarna på vem som ska ta på ansvar för det obetalda arbetet som uppstår när människor får barn. Synen på om och när kvinnor tror att de ska få barn skiljer sig mellan arbetande mödrar och husmödrar. Hos de arbetande mödrarna var chansen större att de inte trodde att de skulle få barn eller att de skulle få barn i en högre ålder än vad hemmamödrar ansåg (Halpern & Murphy, 2005:187f). Här syns det en signifikant skillnad som skulle kunna kopplas till att arbete och familj inte alltid går ihop och för att underlätta balansen mellan dessa väljer kvinnor att få barn senare i livet eller att inte få barn alls.

### **3.10 Genus på arbetsmarknaden**

Vad är då skillnaden mellan en arbetande pappa och en arbetande mamma? Kvinnor arbetar oftare deltid än män och får fler avbrott på grund av föräldraledigheten vilket bidrar till att de får mindre möjlighet till erfarenheter och kunskap inom deras arbete (Bygren et al., 2004:232). Fler män arbetar heltid och fler kvinnor arbetar med säsongarbete och tillfälligt arbete (Houston, 2005:13). En annan skillnad är karriär, även om män och kvinnor arbetar tillsammans, har liknande arbetsuppgifter så är det ofta stor skillnad i deras framgångsberättelser. Även om forskning visar att kvinnor blir lika ofta befordrade som män så sker det signifikant skillnad i hur mycket lön de får i sin befordran vilket bidrar till ett stort signifikant glapp mellan män och kvinnor (Bygren et al., 2004:245; Houston, 2005:15).

Hochschild tar även upp genus i hennes forskning där en kvinnas befordran blir hos mannen en malande statuspåverkan. Mannen upplever att han måste arbeta uppåt och helst förbi hennes prestation. Det skapas en tidskonflikt om vem av paret som arbetar mest och den som förlorar på det är familjen (Hochschild, 2001:78f). Kvalitetstid skapas som i sin tur effektiviseras och schemaläggs som inte längre blir när barn ber om det utan på tider som är förutbestämda (Hochschild, 2001:50). Där ett barn som inte vill inställa sig till sina föräldrars långa arbetsdagar ses som grinig och trött och där ingen koppling sker till att det är föräldrarna som har en arbetsfär som har tagit över familjesfären (Hochschild, 2001:84).

Forskning visar även att kvinnors beteende på arbetsplatsen inte påverkas av att få barn eller att arbeta heltid eller deltid (Houston, 2005:94). Då män fortfarande ses som familjeförsörjaren är det inte förvånande att pappor arbetar dubbelt så många timmar under den tid barnen är yngre än fem (Houston, 2005:149). Dock visar forskning som även tidigare

nämnts att flexibilitet är viktigt och att män som har möjlighet till flexibilitet tar del av det och spenderar mer tid till aktiviteter med sina barn (Houston, 2005:159). Det som framkommer i forskning som kan vara intressant att påpeka är att mäns primära barnomsorg påverkas inte av någon kulturell skillnad som religion, ålder, etnicitet, ockupation vilket även inte påverkar hur fördelningen av barnomsorg mellan partnerna sker (Houston, 2005:161).

Varför anses Sverige och de skandinaviska länderna sticka ut när det gäller omsorgssystem? En av anledningarna är att i Danmark och i Sverige är 70% av den kvinnliga populationen i åldrarna mellan 12-64 år aktiv på arbetsmarknaden (Crompton et al., 2010; 2007:48). Lägst antal i Europa fanns i Italien och i Grekland som har en procentsats på 45% (Crompton et al., 2010; 2007:48). I de Nordiska länderna spenderar kvinnor 40% på betalt arbete och 60% på obetalt arbete medan i resterande av Europa finns det ett medel på 65-70% på hushållsarbete och 30-35% på betalt arbete (Crompton et al., 2010; 2007:51). Vi kan därför se en positiv skillnad att kvinnor förhåller sig på arbetsmarknaden i större utsträckning i Sverige än i resterande Europa. Detta har även bidragit till att färre barn föds (Crompton et al., 2010; 2007:58). Work-life balance kan även underlätta så att det sker en ökning med att fler kvinnor får barn då det ger verktyg och möjlighet till detta men det krävs även ett stöttande samhälle (Crompton et al., 2010; 2007:73). Dock ser man en tydlig koppling med kön runt om i Europa och det är att kvinnor som lägger mer tid på barn än vad män gör (Drobic & Guillén, 2011:194). Kvinnor beskriver även att omsorgsbiten gör det svårare att arbeta sig upp på arbetsmarknaden (Drobic & Guillén, 2011:200). Skillnaden i att kvinnor arbetar med betalt arbete i en större utsträckning har ökat. Dock ser vi att kvinnor fortfarande drar ett tyngre lass än män då deras ansvar för det obetalda arbetet inte har ökat i samma takt (Drobic & Guillén, 2011:207).

Forskning visar att kvinnor är mer tillfredställda med sina liv än män. När frågan enbart berörde ämnet familjeliv så upplevde kvinnor mindre tillfredställda än män vilket kan direkt kopplas till work-life balance då det kan bero på en konflikt mellan hem och arbet (Crompton et al., 2010; 2007:157). Senare forskning visar att 2005 syntes det signifikant att män hade mer kvalitet i arbetet än kvinnor (Drobic & Guillén, 2011:29). Vilket kan bero på att kvinnor ses som huvudvårdare och tar på sig flest hushållsysslor och kan känna skuld känslor om familjen inte kommer först (Crompton et al., 2010; 2007:201). Då män ses som familjeförsörjaren och kvinnan som huvudvårdare ger det en bild av att kvinnans karriär inte är lika mycket värd i hushållet (Crompton et al., 2010; 2007:202). Något som då bidrar ännu mer till en bild av att kvinnors karriär ses som mindre värd är att kvinnor ses som mindre intresserade av att göra karriär vilket är accepterat av män som bidrar till att "glastaket" fortsätter att finnas kvar, vilket är det tak som förhindrar kvinnor från att utvecklas i karriären (Crompton et al., 2010; 2007:203). Det sätt även högre psykologisk press på kvinnor på arbetsplatsen än vad det gör på män (Drobic & Guillén, 2011:108). För att ta reda på mer om work-life balance och kunna besvara på mina frågeställningar kommer nästa avsnitt behandla hur metoden har gått tillväga.



## 4. Metod

*Detta avsnitt består av en beskrivning av vald metod, urval, hur studien utformades och intervjuguidens uppbyggnad. Därefter beskrivs genomförandet, hur resultatet sammanställts och avslutas med en diskussion kring reliabilitet, validitet och etiska aspekter.*

### 4.1 Metodval

Jag har valt en kvalitativ metod då syftet är att få en djupare kunskap där generalisering inte är i fokus (Thurén, 2007:112). En kvalitativ metod är mer intensiv och går ner på individuell nivå. Jag valde att göra en intervjustudie för att på lämpligaste sätt kunna besvara frågeställningen. Tanken med denna undersökning var att skaffa en djupare och mer detaljerad kunskap om fenomenet, work-life balance i en offentlig organisation i Sverige (Kvale, Brinkmann, & Torhell, 2009:41). Syftet är att få en helhetsförståelse för situationen där arbete och familj lätt hamnar i konflikt. Dock finns det flera nackdelar med metoden som bör tas hänsyn till som att risken att det blir för oöverskådligt och för mycket detaljer men det finns även övervägande fördelar med en kvalitativ undersökning jämfört med en kvantitativ. En av fördelarna med intervjuer ansikte mot ansikte är att få ut mer information än vad man kan få ut av ett telefonsamtal eller en enkät då människor använder sig av icke-verbala uttryck och verbala signaler. Icke-verbala uttryck kan vara att den som intervjuar uppfattar att deltagaren känner sig obekvämt i att svara och det kan då vara ytterst viktigt att inte gå vidare i ämnet om det inte ses som ytterst relevant. Verbala signaler, som skratt kan bidra med viktig information som att en deltagare skämtar om något som lätt kan missförstås på telefon (Tubbs & Moss, 2008:356).

En intervju bidrar även till en stor flexibilitet i att få ut mycket information om ett ämne. Flexibiliteten som intervju som metod bidrar till har denna undersökning stor nytta av för att kunna förstå fenomenet work-life balance. Vid upplägget av undersökningen valdes att följa Kvale och Brinkmanns sju stadier i en intervjuundersökning vilka är; tematisera, planera, intervju, utskrift, analys, verifiering, rapportering (Kvale, Brinkmann, & Torhell, 2009:118). Där första stadiet handlar om att komma fram till syfte och en frågeställning till undersökningen, andra handlar om att planera upplägget, intervjun ska följa en intervjuguide, utskrift handlar om att transkribera materialet, analysen ska utgå ifrån syftet och ämnet som valts, verifieringen är när validiteten och reliabiliteten ifrågasätts och sista delen handlar om att resultatet av undersökningen ska slutligen bli en läsbar produkt (Kvale et al., 2009:118).

### 4.2 Urval

Denna undersökning har syftet att undersöka om honnørsord implementeras i verkligheten och om medarbetarna uppfattar att deras arbete, familj och fritid fungerar väl tillsammans. Därför valdes Sunne Kommun som företag då deras honnørsord talar för att underlätta för medarbetarnas balans mellan arbete och familj. Sunne kommun är en stor organisation som kan liknas med en paraplyorganisation, där det är många olika verksamheter under ett och samma tak. Det var därför svårt att välja ett urval då det skulle vara ogripbart rent tidsmässigt och resursmässigt att intervju en eller två ifrån varje verksamhet och valet blev därför ett tillfälligt urval som innebär att deltagare som har möjlighet att ställa upp väljs att vara med i undersökningen (Hayes 2000:19). De kriterierna som deltagaren skulle uppfylla för att vara

med i undersökningen var att de arbetade på Sunne kommun och att de hade barn. Anledningen till att de skulle ha barn var för att föräldrar har oftast mer krav ifrån hemmet än vad individer utan barn har. Jag valde att i denna undersökning inte fokusera på att finna både gifta och singlar för att göra en jämförelse och urvalet är därmed individer oberoende deras sociala status. Därefter skickades mail ut och de som var mest angelägna att ställa upp i undersökningen fick möjligheten. Deltagare som visade intresse fick därefter ett mail med en kort beskrivning om ämnet som följdes av telefonkontakt för att boka ett möte. Det skedde även kontakt med andra deltagare i samband med andra intervjuer. Urvalsgruppen kom att bestå av sju medarbetare där både chefer och medarbetare inräknades. Åldersspannet bestod av 35 till 60. De som deltog i intervjun hade antingen två eller tre barn i olika åldrar.

### 4.3 Upplägg av studie

För att intervjuerna skulle tillåta största möjliga flexibilitet, valde jag att göra semistrukturerade intervjuer. Anledningen till detta var för att lättare kunna vara flexibel om deltagaren sa något nytt som inte var med i intervjuguiden och därmed kunna anpassa till vad de berättade. Det är viktigt att inte avgränsa intervjun så att viktig information missas eller inte ger möjligheten att fördjupa i det deltagaren säger. Därför valdes att skriva många frågor men att vissa enbart sågs som hjälp om deltagaren skulle falla sig vara fåordig och samtidigt ett stöd vid intervjun då denna intervju utförs av en person är det viktigt att det flyter på.

En intervju enligt Tubbs och Moss kan definieras som en ”konversation med ett syfte”. Intervjun kan ha många roller som att få information, ge information, övertala, lösa problem, rådgivning, arbetsökande/anställning, ta emot klagomål, se över prestationer, mäta stress eller att söka efter information (Tubbs & Moss, 2008:356f). I detta sammanhang används inte alla dessa roller men flera av dem är delar av intervjun i denna undersökning som att få ut rikligt med information, fråga om upplevda prestationer och få en uppfattning om medarbetarna känner att de kan hantera de krav som finns och om det upplever stress. Därefter valdes en kvalitativ forskningsintervju som handlar om att deltagare och intervjuaren har en dialog och utifrån det framkommer det kunskap om ämnet (Kvale et al., 2009:98). Att lyckas få en dialog mellan den som intervjuades och intervjuaren där den intervjuade kände tillit till intervjuaren sågs som ytterst viktig i denna undersökning.

Hur mycket kunskap intervjuerna bidrar till är relativt beroende på intervjuarens färdigheter. En duktig intervjuare kan även få vanligtvis tysta individer att öppna upp sig och dela med sig. Kvale och Brinkmann(2009:102) tar upp i deras bok att intervjuas kan ses som ett hantverk. De menar att det krävs praktiska färdigheter och personliga instinkter för att få en lyckad intervju. Det går inte att lära sig detta genom att läsa sig till det utan det krävs därför praktisk träning för att bli en duktig intervjuare. Då jag studerat tidigare kurs i intervjuteknik finns förhoppningen att detta har bidragit till utvecklande intervjuer.

Tubbs och Moss(2008:354f egen översättning) beskriver i deras bok tips för att få en lyckad konversation vilket kan förkortas till SHARE som står för ”Suspend judgement” Döm inte med förutfattade meningar, ”Have a gentle tone” Ha en mild ton, ”Acknowledge, don’t argue” Bekräfta, argumentera inte, ”Restate and paraphrase” upprepa med egna ord och citera och ”Encourage the heart” uppmuntra individen. Vilket har varit grund i hur intervjuerna hanterades för att de intervjuade skulle känna sig bekväma och dela med sig av sina liv och erfarenheter.

Döm inte med förutfattade meningar menar att det är viktigt att ha ett öppet sinne under intervjun och att inte döma deltagaren. Ha en mild ton innefattar att tala på ett sätt som visar empati och att deltagaren känner sig lugn och avslappnad. Bekräfta, argumentera inte innebär att deltagaren kan ofta försöka att övertyga den intervjuade och det är då inte läge att börja argumentera utan att enbart bekräfta det den säger. Upprepa med egna ord eller citera när deltagaren delar med sig är det viktigt att visa att man lyssnar så därför är ett bra knep att sammanfatta det den har sagt med egna ord. Att uppmuntra individen och se till att säga något positivt om personen innan konversationen är avslutad då det ofta leder till en positiv konsekvens (Tubbs & Moss, 2008:354f). Dessa bokstäver och meningar fanns med i bakhuvudet vid intervjun för att kunna få en riktigt bra och utvecklande intervju.

#### **4.4 Intervjuguidens uppbyggnad**

Metoden för att framställa intervjuguiden utgick ifrån teman som tillsammans besvarar frågeställningen. Där tanken var att använda öppna frågor i början av intervjun för att få deltagaren att vilja öppna upp sig och dela med sig mer (Tubbs & Moss, 2008:364).

Andra tekniker som användes vid framtagningen av denna intervju är trattning då denna teknik är väldigt bra för att få ut mycket information men samtidigt kunna finna en snygg avsmalning för att få ett snyggt slut på intervjun. Första delen i trattningen är öppningen som består av öppna frågor (Tubbs & Moss, 2008:365). Undersökningens intervjuguide finns med som bilaga 1, där ni kan se att första temat som behandlas är bakgrund. Här behandlas bakgrundsvariabler som ålder, utbildning, varför de valt arbetsplatsen de arbetar på. Inom detta tema valdes att även fråga om föräldrars arbetssituation, om personen har syskon och hur föräldrarna delade upp arbetet i hemmet.

Nästa tema i intervjuguiden är familj för att få en inblick i hur familjelivet är uppbyggt så ställs frågor om partner, hur många barn, ålder på barn, om de går på skola eller dagis varav det följs av en öppen fråga där deltagaren bereds att berätta hur en vanlig vardag ser ut. Detta tema avslutas med en fråga hur de hanterar situationen mellan arbete och hem när ett barn blir sjukt under en vardag. Följande tema berör ämnet fritid och dess betydelse som sedan följs av arbetet därefter dess betydelse. Då dessa sfärerna är de som ofta hamnar i konflikt om tid.

Nästa del i intervjuguiden består av den semi-stängda frågorna som enligt Tubbs och Moss står för kroppen av intervjun (Tubbs & Moss, 2008:365). Dessa frågor är inte lika öppna och handlar om hur deltagaren upplever den sociala gemenskapen och balansen i hemmet. Sista delen i intervjun består av stängda frågor för att få ett avslut i intervjun (Tubbs & Moss, 2008:365). De sista två teman i intervjun handlar om krav i hemmet och företagets sätt att hantera balans.

#### **4.5 Genomförande av intervjun**

Innan intervjun startades delades ett informationblad ut med lite information om ämnet, att det är frivilligt att delta, att intervjun kommer vara konfidentiell och att deltagaren kan avbryta sitt deltagande när den vill. Det beskrivs även att arbetet är övervakat av en handledare och om deltagaren har några frågor eller funderingar så är det fritt att kontakta via en mailadress som finns med på bladet som deltagaren får behålla. För att säkerställa att de etiska aspekterna av en undersökning togs hänsyn till.

För att säkerställa att intervjuguidens frågor hade frågor som besvarade på frågeställningen utfördes en pilotintervju med en annan deltagare från en annan offentlig organisation och annan stad. Pilotintervjun tog 50 minuter icke inräknat utlämnandet av informationsblad och reflektioner om intervjun som sades efter att sista frågan i intervju guiden hade blivit besvarad. Alla intervjufrågor i intervjuguiden användes inte då vissa svarades på genom de andra frågorna. Intervjun var avslappnad och deltagaren var öppen och berättade mycket utförligt om sitt liv och hur deltagaren hanterade familjen och arbetet. Pilot intervjun utfördes på deltagarens arbetsplats på deras kontor och det inträffade inga avbrytande moment. Efter intervjun uppfattades det som att intervjuguiden ställde de frågor som krävdes för att besvara frågeställningen och få en djupare förståelse hur individerna hanterar deras livspussel med familj och arbete.

Det är viktigt för intervjun att se till att hålla sig till ämnet och inte prata om något annat ämne eller vara för utsvävande då det lätt inträffar. Dock behöver inte allt som sägs alltid vara relevant för undersökningen Andra viktiga delar som togs hänsyn till i genomförandet är hållningen och att se till att lyssna så att deltagaren uppfattar att det de säger är viktigt och intressant (Tubbs & Moss, 2008). Intervjuerna genomfördes på respektive deltagares arbetsplats vilket fungerade väldigt smidigt för deltagarna och det skedde ett avbrott men detta anses inte påverka intervjun då samtalet fortsatte att flyta. Intervjuerna uppfattades inte som påfrestande att besvara för deltagarna sågs som avslappnade under samtalen och det var ingen fråga som deltagarna inte valde att svara på. Intervjuernas längd kom att skilja i tid, då flest intervjuer tog 25 min och där intervallet för alla intervjuer var mellan 25 minuter till 40 minuter exkluderande pilot intervjun som var längre.

## **4.6 Databearbetning/Analys**

Val av bearbetningsmetod är en tematisk analys för att kunna gå mer på djupet i analysen och skapa teman utifrån det som framkommer ifrån intervjuerna (Hayes 2000:171). Jag valde att använda mig av Hayes sju steg som är; 1 att förbereda data och att transkribera all text, 2 att läsa igenom intervjun och att göra anteckningar på sådant som anses intressant, 3 sortera de som antecknats som intressant in i prototeman, 4 titta närmare på prototeman och försöka göra en slutdefinition, 5 ta varje tema och läsa varje intervju en gång utifrån varje separat tema, 6 använda allt material för att skapa varje temas slutformat med namn och definition, 7 välja data för att ytterligare illustrera temat (Hayes 2000:178f).

Den första är att förbereda data och att transkribera all text vilket har skett ordagrant där även skratt och andra verbala uttryck som anses ha betydelse har antecknats(Hayes 2000:178f). Vilket skedde genom att intervjuerna spelades in på en Iphone som därefter transkriberades till data.

Andra är att läsa igenom intervjun och att göra anteckningar på sådant som anses intressant (Hayes 2000:178). Vid denna del av databearbetningen framkom det att det kan vara väldigt individuellt hur en individ hanterar balansen mellan arbete och familj. Många ansåg att det kan bero på hur man prioriterar, viktigt för ens egen hälsa och att skilja på fritid och arbete är en viktig del för att få balans. Ett exempel är ”man skiljer det här med arbete och fritid är viktigt annars blir det bara jobb alltihop”. Flexibilitet var även ett stort tillbaka kommande begrepp och att dela på hushållet ses även det som viktigt.

Det tredje är att sortera de som antecknats som intressant in i prototeman, ett prototema innebär ett tidigt stadiet, där idéer av tema som framkommit ur data samlas ihop (Hayes 2000:178). Varav för att visa på genomskinlighet att det är intervjupersonernas ord har det valts att visa ett exempel nedan på ett av de prototeman som framkom under analysen. ”Förståelse: Att ha en förståelse för att medarbetaren inte enbart är en individ som arbetar utan även är en människa utanför jobbet kan ses som viktigt. Det handlar inte enbart om att medarbetaren ska arbeta konstant utan ha en förståelse för att den behöver göra andra aktiviteter som får den att koppla av och få ny energi. Fritid har en betydelse i förhållande i att finna balans mellan arbete och hem/familj då vissa arbeten kan vara påfrestande. Förståelse över att medarbetarna gör ett bra jobb verkar vara något som Sunne kommun arbetar för då upplevelsen av att både chefer och medarbetare ger positiv feedback. En beskriver hur stödjande och peppande en chef är medan en annan berättar ”arbetsledare kan man säga är inte ofta de ringer och klappar i händerna (skratt) men det är alltså inget som stör mig. Viktigaste är för mig att det går bra med medarbetarna.” Även erkännande av att vara föregångar för andra kommuner ses som en positiv utveckling.”

Det fjärde är att titta närmare på prototeman och försöka göra en slutdefinition. Slutdefinitionerna är de som finns med i nästa avsnitt som handlar om analys och resultat. Det femte är att ta varje tema och läsa varje intervju en gång utifrån varje separat tema där det som hade missats lades till i texten (Hayes 2000:178).

Det sjätte är att använda allt material för att skapa varje temas slutformat med namn och definition som är den slutgiltiga analysen och resultat som inkluderar steg nummer sju. Steg sju är att välja data för att ytterligare illustrera temat (Hayes 2000:178). Där ett av dem visas nedan för att förtydliga och stärka det som de intervjuade har berättat med deras egna ord. ”Betydelse, det är väldigt mycket. Det är en energigivare och att man får en balans i det totala livet. För i mitt jobb ibland kan det vara väldigt varierande arbete allt från riktigt tuffa saker som utvecklings saker... det tar en hel del så då behöver man ha, koppla bort det. För att göra något annat för att få energi. Det har man lärt sig.”

#### **4.7 Reliabilitet och validitet**

Reliabiliteten i utskriften av denna intervju har varit hög då inspelningarna hördes väl och transkriberingen har skett ett kort tidsintervall från när intervjun utspelats dock var det en intervju som hade lite sämre ljudkvalitet men inget ställe där orden inte uppfattades. Transkriberingar har även skett ordagrant och där alla ord har varit möjliga att anteckna då inget har uppfattats som otydligt och ohörbart. Det har även tagit till hänsyn till olika tecken som skratt i intervjun då skämt eller liknande kan ha en annan innebörd.

Diskussionen om transkriberingen har en hög validitet har diskuterats då detta kan vara svårt att avgöra då Kvale och Brinkmann anser att det är ”verkligheten som språklig konstruktion” (Kvale et al., 2009:203). Det är svårt att säga vilken tolkning, vilket sätt att skriva ut som är det bästa men förhoppningen är att denna undersökning håller en hög objektivitet och därmed en hög validitet som innebär att undersökningen undersöker det den utsäger sig för att undersöka. Då reliabilitet handlar om att undersökning är ordentlig utförd så kan denna undersökning anses ha en hög reliabilitet (Thurén, 2007:26).

Det är viktigt att den som intervjuar och transkriberar är objektiv till forskningsmaterialet (Kvale et al., 2009:260). Att inte ha några fördomar som färgar resultatet detta görs för att

höja validiteten i undersökningen vilket denna forskning har tagit del och använt sig av. För att mäta reliabiliteten skulle det utförts transkribering av flera oberoende parter som därefter hade jämförts för att se om de har varit objektiva och se om deras transkriberingar stämmer överens med varandra (Kvale et al., 2009:261). Dock har detta inte varit någon möjlighet då denna uppsats enbart är skriven av en individ och det har därför lagts mycket tanke på att vara så objektiv som möjligt.

Denna intervjuguide är utformad specifikt till denna undersökning och därför är validiteten väldigt beroende av att rätt frågor ställs eller att de ställs på rätt sätt. Efter att använt en pilotintervju som verktyg för att höja validiteten ansågs resultatet efter transkribering att validiteten för intervjun att anses hög då validiteten handlar om att undersöka det man utsäger sig för att undersöka (Thurén, 2007:26). Reliabiliteten i denna undersökning består av att hela undersökningen ska vara så genomskinlig som möjlig att intervjuarens åsikter inte ska lysas igenom. Denna objektivitet höjs då alla deltagare förutom en har varit okända sedan tidigare och därmed inte påverkat förmågan att vara analytisk. Det finns även förhoppning av att deltagaren i intervjun har känt att den kan öppna sig mer då säkerheten i att alla intervjuer behandlas konfidentiellt.

#### **4.8 Etiska aspekter av undersökningen**

Det finns fyra viktiga aspekter som denna undersökning har valt att specialisera sig på. Det första är informerat samtycke, där deltagaren bli informerad om syftet för undersökningen och deltagaren som frivilligt ställer upp delger sitt samtycke(Kvale et al., 2009:87). I denna undersökning valdes att lämna ut ett informationsblad där det står lite om undersökningen och kontaktuppgifter om det skulle vara så att deltagaren har några funderingar. Intervjun inleds även med att informera deltagaren om att det är frivilligt, att det går att avbryta när som den känner för det och intervjuaren frågar därefter om samtycket. Andra etiska aspekter att ta hänsyn till är konfidentiellt och detta går tydligt att läsa i informationsbladet som varje deltagare får ta del av(Kvale et al., 2009:87). Då all data som framkommer från intervjun kommer att behandlas så att det inte går att framgå någons identitet så har det tagit hänsyn till att det inte skett någon förvrängning av materialet då risken finns när texten ska behandlas med anonymitet(Kvale et al., 2009:88).

Etiska aspekter berör även att ta hänsyn till vilka konsekvenser undersökningen kan få. Där reflektionen handlar om att forskaren måste ta ansvar för och överväga om det kan ske några konsekvenser för deltagaren och gruppen den representerar genom att vara med i undersökningen(Kvale et al., 2009:90). Detta har varit under övervägande och denna undersökning uppfattas inte som ha någon negativ påverkan för deltagaren eller dess omgivning. Forskarens roll bör även diskuteras där etiska riktlinjer och etiska frågor bör tas hänsyn till och vägas mot varandra, forskarens intresse bör inte vara kommersiellt utan vara viljan att lära om deltagarens upplevelser(Kvale et al., 2009:91). Utgångspunkten i denna undersökning var baserad i eget intresse i frågan.

Det finns fyra viktiga krav som ska uppfyllas och de är informationskravet, samtyckekravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Informationskravet tas upp tidigare i avsnittet. Samtyckeskravet beskrivs tidigare hur det uppfylls då deltagaren frågas om den gav samtycke att vara med i undersökningen (Vetenskapsrådet, 2011:49). Det andra kravet är konfidentialitetskravet som behandlas tidigare om att de personer som ingår i undersökningen har en skyddad identitet. Det fjärde är nyttjandekravet där deltagaren ger

samtycke till att deras intervju ingår i denna C-uppsats och som forskare så används detta inte till något annat (Vetenskapsrådet elektronisk)

Att transkribera en intervju kan vara känsligt då intervjun kan behandla känsliga ämnen (Kvale et al., 2009:203). Denna undersökning uppfattas dock inte som att ta upp något specifikt känsligt ämne men konfidentialiteten har fortfarande varit väldigt viktig i denna undersökning för att förhindra att någon individ som delar med sig i undersökningen ska kunna bli utpekad eller känna sig hotad på något sätt.

## 5. Analys och Resultat

*De fyra första rubrikerna redovisar Sunne kommuns honnørsord som är frihet, flexibilitet, förnyelse och förståelse som alla är delar för att besvara första frågeställningen som är "På vilket sätt har honnørsorden frihet, flexibilitet, förnyelse och förståelse implementeras i verkligheten så att de underlättar work-life balance". Följande rubriker är vårdkapital, räcker arbetsdagen till?, sociala relationer mellan kollegor i och utanför arbete, finns risken för att arbetet tar över fritiden?, krav, reflektion över kollegors balans med hem och arbete, medarbetarnas egen uppfattning om vad som får balansen att fungera och medarbetarnas egna reflektioner om Sunne kommun som arbetsgivare. De berör alla hur livet och hemmet pusslas ihop.*

### 5.1 Frihet

Vissa medarbetare upplever stor frihet då de kan lägga upp scheman utifrån vilka behov de har. Möjligheten att ha ett årsarbetschema där de kan önska vilka dagar de vill arbeta ger en stor frihet och flexibilitet. Ett exempel på detta är:

Jag skjutsar till dagmamman och fritids, då lägger ju jag schemat som jag vill att jag ska jobba... Torsdagskvällar har jag innebandy för jag är innebandytränare för mina pojkar, då kryssar jag bara i att jag inte vill jobba kvällar på torsdagar och då behöver jag inte

Av intervjuerna framgår även att alla beskriver fritidssysselsättningar som de engagerar sig i. De upplever en frihet av att kunna *engagera sig i det som de tycker är intressant* på deras fritid. Möjligheten att syssla med sådant som inte handlar om arbete och där de kan bestämma själva. Sunne Kommun arbetar för "en uthållig kommun" som innebär att se efter fysisk och psykisk hälsa (Sunne Kommun Kommunstrategi 2008-2012). Det framgår tydligt i intervjuerna att Sunne kommuns sätt att arbeta för hälsosammare medarbetare har implementeras då många spenderar sin fritid med många sportsliga aktiviteter. Många av deltagarna i denna undersökning sportar exempelvis springer, åker skidor och utövar yoga. De uppskattar även att vara ute i skog och mark där aktiviteter som scouter, att jaga eller vara utomhus kan ses som avkopplande. Ett tydligt återkommande tema är: "Vi håller ganska mycket på med idrott i min familj".

Under intervjuernas gång framkommer det även andra aktiviteter som sång, kör, instrument och engagemang i kyrkan som delar av dessa individers liv. Aktiviteterna är viktiga delar för att komma bort och göra något annat än att enbart arbeta. Att ta sig lite egen tid och göra något annat än att arbeta upplevs som en faktor för att klara av att balansera arbete och hem. "Jag går på yoga det gör jag för mig själv och det är viktigt." Även *friheten med känslan att välja själv* vad man ska göra är viktigt att ingen annan fattar besluten åt en och därmed skilja på vad jobbets krav är och vilka krav man själv sätter upp i hemmet.

Anledningen till att denna del anses viktig att tas med är för att visa hur mycket fritid medarbetarna på Sunne kommun hinner med utanför deras arbete. Det framkommer tydligt att barn och deras aktiviteter blir en del som tar upp mycket tid. Det framkommer även att de flesta motionerar och ser till att få egentid för andra aktiviteter. Medarbetarna spenderar



*mycket tid med sport och motion* som visar på hälsosamma medarbetare som försöker ta del av det utbud av friskvård som Sunne kommun erbjuder. Work-life balance står för att ingen av arbets- och hemmasfären ska tas över av den andra sfären (Noon & Blyton, 2008:356ff). Dessa intervjuer ger inte en uppfattning om att någon av sfärerna har tagit över. De intervjuade *påtar vikten av att ha en fritid* där friheten underlättar vardagsplaneringen och att göra delmål som i sin tur leder till tillfredsställelse (Halpern & Murphy, 2005:4).

## 5.2 Flexibilitet

I undersökningen valdes att intervjua om flexibilitet ur möjlighet att arbeta hemifrån och möjligheten att anpassa tiden. Flexibilitet kan även innebära att anpassa schemat efter behov då vissa dagar kan vara mer krävande och bli förlängda på grund av olika anledningar. Att ha möjligheten att vara flexibel och ordna så att arbetsdagen inte blir lika lång andra dagar kan ge kontroll åt medarbetaren där ett exempel är:

Jag måste få göra något annat än bara jobba. Man får rensa huvudet... i fredags t.ex. när vi hade (arbete) på eftermiddagen då valde jag att vara hemma till klockan tio på morgonen så var jag ute och cyklade en och en halvtimme.

Flexibilitet med att arbeta hemifrån:

Det är inte möjligt inom alla arbeten att arbeta hemifrån. Det finns olika orsaker som kräver att man befinner sig på arbetsplatsen för att kunna utföra sina arbetssysslor. De som har möjlighet att ta med arbete hem gör det antingen för att det på arbetsplatsen kan finnas många störningsmoment vid tillfällena då något ska läsas färdigt. Andra anledningar kan vara att något ska skrivas klart. Dock tydliggör de intervjuade att detta inte sker ofta med att säga:

Jag har möjlighet ibland men jag utnyttjar inte det särskilt ofta. Jag tycker det är skönare att ha jobbet på jobbet och hemmet hemma. Annars blir det lätt att sitta hemma och jobba för mycket. Så jag försöker undvika det.

De intervjuade tydliggör att det är *viktigt att skilja på arbete och hem* där hemmasfären oftast vill uppskattas som enbart hemma och inte blandas in med för mycket arbete. Flexibiliteten att arbeta hemifrån går att koppla till ett av Diane M. Houston olika slags flexibilitet som är "place of work" där de flesta väljer att skilja på arbete och hemmet och väljer att inte arbeta hemifrån även om möjligheten finns (Houston, 2005:15). Det är numera smidigare att vara flexibel och att ha möjligheten att ta med sig jobbet i datorn hem tack vare teknologin. Halpern and Murphy(2005:136) menar att då möjligheten finns kommer det att göra det svårare att skilja på arbete och hem. De medarbetare som har intervjuats i denna undersökning har en förståelse för detta och väljer därför att inte ta med sig arbete hem och på så sätt konkretisera skillnaderna.

Flexibilitet i form av att styra tid:

Hur mycket medarbetarna har möjlighet att styra över sina arbetstider är väldigt olika. Vissa har möjligheten att skjuta på en halvtimme, timme medan andra har möjligheten att planera helt utifrån sin egen planering. En individ som beskriver att den kan anpassa arbetet efter sin egen planering har även vissa fasta mötestider men har möjligheten att anpassa mötestiderna med en kollega vilket bidrar till stor frihet under ansvar. En annan berättar att den har möjligheten att välja att förlägga arbetet mellan 7-9 och 16-18 men väljer att inte utnyttja det

så ofta. En medarbetare berättar hur den lägger upp schemat utifrån sig själv men även utifrån deras kunders behov. Vilket i vissa sammanhang kan innebära att arbeta kvällstid och jag valde då att fråga hur det fungerade med att anpassa familjelivet i en sådan situation varpå svaret blev:

Ja men det funkar om jag planerar det innan så går det även det privata. Då får jag rucka på arbetstiden, då kanske jag börjar senare den dagen jag ska jobba sent. Sen så gäller det att synka den dagen med min man. Så det är ett litet pussel men det är inte alltid det är så. Det kanske bara är några gånger per år.

Det ger en inblick i att även arbetet kräver en viss flexibilitet som ska anpassas till fritiden och hemmasfären. Det visar även att det finns medarbetare som trivs med sitt jobb som även anpassar sig för att underlätta i arbetsituationen. Att inte känna press från arbetet beskrivs tydligt som något som underlättar i vardagen. ”Jag kan lägga upp mitt arbete i det tempo som jag själv vill. Det finns kölista i sådana fall men jag har inte det här trycket ovanifrån att det är vissa tidsramar som ska styras”. Detta avsnitt går att koppla ihop med en annan av Diane M. Housons begrepp för flexibilitet som är ”arbetstider” (Houston, 2005:15). *Att ha möjlighet att styra över sina arbetstider ger en stor flexibilitet som vissa som till och med har möjligheten inte använder så ofta.* Möjligheten att ha mer kontroll över arbetstider kan bidra till work-life balance vilket bidrar till mer hanterbarhet. Här syns det en tydlig skillnad från företaget Hochschild gjorde sin undersökning där flextid gav huvudvärk medan detta företag arbetar för att möjliggöra en flexibilitet för tillmån för medarbetarna (Hochschild 2001:32).

### 5.3 Förnyelse

Att trivas på en arbetsplats är en viktig del av en persons vardag. Att få reda på att medarbetare känner sig betydelsefulla och att de utvecklas i deras arbete anser jag tillhöra en del av förnyelsen. En medarbetare berättar att i hennes position går det enbart att utvecklas till en gräns ”Men ändå... jag vet inte just nu något annat jobb som är mer fritt som passar min familjesituation.” Vilket är ett tydligt tecken på att hennes arbetsplats underlättar balansen med att ha barn, familj, fritid och tid för alla delar.

Upplevelsen att vara viktig som individ i det arbete de gör och att kunna svara på frågor som uppstår när andra behöver råd framkommer i intervjuerna. Där ord som betydelsefull och känslan av att det lätt skulle bli kaos om den individen inte skulle finnas på arbetsplatsen. En ny medarbetare kommenterade ”vad härligt att vara här vilken öppenhet, alltså bra känsla att vara i omgivningen” vilket går att se som en del av en förnyelse där ett välkomnande klimat och känsla av öppenhet är stora fördelar i en organisation.

Utvecklingsmöjligheter är ett ord som jag kopplar till förnyelse. Att ge individer utvecklingsmöjligheter bidrar oftast till en förnyelse av kunskap, erfarenhet och att sätta nya mål. Vad som bör tas hänsyn till i denna del är att det i vissa yrken kan vara svårt att utvecklas vidare, som inom omsorg och skola, men en av de som intervjuades beskrev att även ifall den befinner sig inom skolans värld finns det möjlighet att utvecklas. En annan som befinner sig inte så långt ifrån pension skulle gärna vilja få mer möjlighet att utvecklas vilket uttrycks i frustration. En medarbetare berättar att den gärna skulle vilja fortutbilda sig men ser det inte som lätt att göra det. Medan andra beskriver att de håller på att vidareutbilda sig och känner att det finns möjlighet både i liten och i stor utsträckning att vidareutbilda sig. En del i en utveckling kan vara praktiskt arbete som bidrar till en ständig utveckling för att förfina kunskaper inom ett ämne/fält.

En annan slags förnyelse är uppbyggnaden av familjen som ser lite annorlunda ut idag då skilsmässorna har ökat över tid (Bygren et al., 2004:11). Några av de som intervjuades hade varit skilda och hade nu en ny respektive som de var gifta med. De hade också barn tillsammans men även barn sedan tidigare. Pusslet att ha respektive och barn sedan tidigare sågs inte som någon problematik utan de intervjuade gav uppfattningen om att klara av att pyssla ihop även den delen av livet.

Kraven ökar från arbetsmarknaden och ett sätt att möta dessa krav kan vara via att vidareutbilda sig. Det är därför viktigt att ha möjligheten till att vidareutbilda sig. Det är *delade uppfattningar om hur lätt eller hur möjligt det är att kunna utbilda sig*. Det finns flera som anser att det är möjligt och vissa även utbildar sig för tillfället. Medan någon ser det som mer svårt och kan till och med uppleva en frustration. Att inte få möjligheten att vidare utvecklas kan ge en bild av orättvisa som är en av sex organisations domäner som har tidigare nämnts i teori avsnittet (Halpern & Murphy, 2005:109). En medarbetare som inte uppfattar att den har möjlighet att vidareutbilda sig kan få uppfattningen att den inte blir rättvist behandlad som visar sig i tecken av frustration som i sin tur kan få negativa konsekvenser på en arbetsplats.

## 5.4 Förståelse

Att ha en förståelse för att medarbetaren inte enbart är en individ som arbetar utan även är en människa utanför jobbet kan ses som viktigt. Det handlar inte enbart om att medarbetaren ska arbeta konstant utan ha en förståelse för att den behöver göra andra aktiviteter som får den att koppla av och få ny energi. Fritid har en betydelse i förhållande till att finna balans mellan arbete och hem/familj då vissa arbeten kan vara påfrestande som:

Fritid är en energigivare och att man får en balans i det totala livet. För i mitt jobb ibland kan det vara väldigt varierande arbete allt från riktigt tuffa saker som utvecklings saker... det tar en hel del så då behöver man ha, koppla bort det. För att göra något annat för att få energi. Det har man lärt sig.

Förståelse över att medarbetarna gör ett bra jobb verkar vara något som Sunne kommun arbetar för då upplevelsen av att både chefer och medarbetare ger positiv feedback. En medarbetare beskriver hur stödjande och peppande en chef är medan en annan berättar "arbetsledare kan man säga är inte ofta de ringer och klappar i händerna (skratt) men det är alltså inget som stör mig. Viktigaste är för mig att det går bra med medarbetarna." Även erkännande av att vara föregångar för andra kommuner ses som en positiv utveckling.

Support är en viktig del för att underlätta för medarbetarna och stöd att förstå att de flesta har familj och/eller en fritid (ten Brummelhuis & van der Lippe, 2010). Att chefer och ledning förstår att dagen inte slutar när medarbetarna kommer hem utan det även finns sysslor och ansvar där som behövs att förhålla sig till. I den här undersökningen visades det tydligt att *medarbetarna som gavs friare tyglar gav tillbaka genom att visa ansvar och lojalitet* för företaget. Det verkar vara så att många uppfattar sina chefer som stöttande medan andra som kanske inte ber om stöttning kanske inte upplever det heller.

Forskning påtalar att det är viktigt med stödjande chefer som är lättillgängliga och förstående. Att ha chefer som bidrar med ett chefskap som fungerar som ett mentorskap kan underlätta

balansen (Halpern & Murphy, 2005:38ff). Den allmänna upplevelsen verkar vara att det finns chefer som ger stöd till sina medarbetare.

## 5.5 Vårdkapital

Omsorg innebär mer än endast omsorg om barn då en del av vårdkapitalet även involverar äldre föräldrar som:

Sen har jag en mamma som är gammal så då är man uppe i X(ort) och fixar i ordning huset där sen är man tillbaka och så fixar man där och så kör man lite arbete dess i mellan.

Andra delar av vårdkapital kan vara någon i en individs närhet som har en sjukdom. Individens egen fritid och intressen hamnar lite på is då det krävs tid för omsorg. En del av ett vårdkapital kan vara att behöva stanna hemma och ta hand om ett sjukt barn. Vid frågan om ett barn skulle bli sjuk och hur de då skulle hantera det framkommer det inte att det är på något sätt krångligt eller svårt att vara hemma med vård av sjukt barn. Det som framkommer är uppdelningen om vem som ska vara hemma av föräldrarna. Några berättar hur de tar varannan dag och den som det passar bäst för den dagen får börja. Beroende på möten kan det ske förändringar men lösningen att hitta någon att stanna hemma med barnen uppfattas inte som något problem. Alla som intervjuades hade inte barn som var små och därmed behövde inte alltid hinna en lösning som att vara hemma och ta hand om barn utan hade möjligheten att åka hem på lunchrasten och att vara tillgänglig på telefon som en lösning.

Vårdkapital kan även innebära att ha stöttning, som ett nätverk av föräldrar som kan hjälpa till att hämta och att lämna barn. En berättar om föräldrar som även ställer upp på lov och umgås med sina barnbarn. *Att ha ett nätverk som ställer upp kan möjliggöra lite egen tid*, som en av de intervjuade använde för att träna. En av de intervjuade som hade vuxna barn gjorde en reflektion att dens barn hade spenderat mycket tid hos deras föräldrar då arbetet hade kommit först och som sedan hade följts av barn och egen tid. Vid en reflektion under intervjun framkommer att valet som skett påminner om de val personens föräldrar gjort men som kanske i efterhand hade velats göra annorlunda.

Crompton, Lewis och Lyonette (2010; 2007:152f) tar upp begreppet vårdkapital som beskriver omsorg av barn, äldre eller individer i sin omgivning. Att ha en support från människor runt omkring sig och vara en support kan vara både ansträngande och väldigt givande. Att ha barn kan innebära oplanerade händelser men även bidra med andra delar i livet som är värdefulla. Houston menar att support är en viktig del och kan komma ifrån äldre föräldrar likväl som från chefer Det framkommer i forskning och även i denna undersökning att support av vänner och familj kan vara en nyckelfaktor i vissa familjer för att kunna få ihop livsmönstret (Houston, 2005:225). Det uppfattas smidigt att vara hemma med barnen när de är sjuka vilket möjliggörs tack vare vårt välfärdssystem i Sverige och däri ingår föräldraledighetslagar. Vidare om hur man prioriterar vem som ska vara hemma så verkar det vara väldigt jämställt och anpassas med att vara hemma varannan dag och att den som har bäst möjlighet får börja. Uppfattningen om vem som vill stanna hemma verkar vara att båda vill göra det och därmed delar de på ansvaret. Detta skiljer sig från Hochschilds forskning som menar att föräldrarna hellre arbetar övertid än spenderar tid med sina barn (Hochschild, 2001). De medarbetare som intervjuades gav uppfattningen om att de gärna spenderade tid med sina barn.

För att återgå till Crompton, Lewis och Lyonette och vårdkapital verkar medarbetarna som intervjuades vara både villiga och kapabla att ta hand om andra individer vilket är Crompton et al. första del i förklaringen av vårdkapital. Andra delen som består av att ha tid, med koppling till vad som framkommit i analysen, är möjligheten att ta hand om de som behöver extra omsorg. Den tredje delen som handlar om resurser verkar inte uppfattas som något problem då det svenska välfärdssystemet underlättar detta. Det fjärde är plats och det uppfattas inte heller i denna undersökning att utgöra något problem då de har möjlighet att åka hem till sina äldre föräldrar och hjälpa till där eller göra aktiviteter med barnen på andra ställen än hemmet (Crompton et al., 2010; 2007:153).

Det som speglas i nästan alla intervjuer som utfördes är att nästan alla spenderar sin fritid med mycket sportsliga aktiviteter men att de som har yngre barn inte har möjlighet till lika mycket tid. ”Jag tränar ju själv och sen då tränar ju mina barn... Det blir ju liksom inte så mycket annat extra som man hinner med om man säger så”. En annan beskrivning hur livspusslet med att arbeta, ha en fritid och barn samtidigt visar att det krävs en uppfattning av att göra prioriteringar som är anpassade till varje individ där ett exempel är:

Det är roligt att umgås med barnen men ändå så tycker jag att det är viktigt att ha en egen tid tycker jag. Så jag och min man brukar turas om så att vi får åka iväg och träna och göra något annat själv. Nu när man har barn så är det deras tid som går före en annans fritid. Det känns som att det räcker så. Bara att man har några egna mål som man sätter upp för sig själv.

Att ha barn kan bidra till en förändring. Ett sätt att lösa pusslet med barn är att *dela på ansvaret*. Ett tydligt exempel är en individ som reflekterar över att om den inte skulle ha en partner utan vara ensamstående med barn så skulle det vara mycket svårare att hantera vardagen. Att ha barn kan samtidigt begränsa det som man har haft tid för tidigare men att det samtidigt bidrar till nya aktiviteter som man kan ta del av. Även om strukturen blir annorlunda då det finns fasta tider som arbetstider, hämta och lämna barn så blir fritiden förlagd vid en senare tidpunkt. Fritiden blir ofta på kvällar och helger. Den allmänna uppfattningen är ändå att det går ihop om man prioriterar och strukturerar upp det.

Jag vill gå tillbaka till inledningen på denna uppsats där jag skrev om ett fönster som barn stod och vinkade i. Detta fönster framkom även en del i pilotintervjun som utfördes. I boken *the Time Bind* som utspelar sig i ett amerikanskt företag som har ett helt annat omsorgssystem än vad vi har i Sverige så beskrivs ett liknande fönster. Sverige är känt för vårt speciella system där staten erbjuder barnomsorg till en större utsträckning. Även om många skillnader finns, finns det många likheter och en väldigt tydlig sådan upptäcktes när intervjuguiden testades i en pilotintervju. Deltagaren beskriver hennes morgonrutiner med:

...Så lämnar jag på dagis. Jag ska vara där tio i åtta. Det funkar sådär(skratt), men vi brukar vara där senast åtta i alla fall. De är på olika avdelningar så man ska då hinna med båda avdelningarna och vinka och sådär. De är jättemåna om att vi ska vinka ordentligt

I denna beskrivning finns en tydlig koppling till tidigare nämnda bok där denna rutin som är en del av vardagen blir en viktig del för att visa på omsorg och betydelsen av en familj. *Att se till att ge barn tid är viktigt* och inte skapa en ”kvalitetstid” vilket enligt Hochschild blir en effektiviserad tid som skapar stelhet och anpassas inte efter barnens premisser (Hochschild, 2001). Det framkom även i intervjuerna som var en del av undersökningen att tid med barn är

viktigt och att vissa hellre väljer att gå ner i tid för att se till att få möjlighet att se mer av barnen när de är små. Ett exempel blir att se till att alltid se på barnens matcher vilket är av betydelse för både föräldrar och barn. Det finns forskning som stödjer att föräldrar vill ha mer tid med sina barn och som även stöds i denna undersökning då en medarbetare vill gå ner i tid för att spendera mer tid med sina barn (Houston, 2005:187).

## 5.8 Räcker arbetsdagen till?

Många av deltagarna i denna studie berättade att de inte kände att de hann med allt men att de samtidigt inte kände någon stor press över detta, då möjligheten fanns att göra klart det dagen efter. Ibland finns uppfattningen att ifall man inte blir färdig så finns möjligheten att arbeta över men att samtidigt kan det ibland vara lika bra att avbryta arbetet och nedan följer ett exempel:

Nej, man vet liksom att man har mer att göra men man måste inse att, att jag kan inte bara vara här. Det är ingen som, det kan man göra lite senare eller så kan man se att det här måste jag göra nu, det här kan jag göra sen.

Det är intressant att de som anser att de räcker till och att de kan lägga upp arbetet själv säger det med lika glatt humör som de som upplever att de inte räcker till. Vilket i en analys kan ses som att det *inte sker någon stress för att de inte hinner med allt när dagen är slut* och att det finns en dag imorgon också. Även arbeten som kräver att många olika arbetsuppgifter ska hanteras samtidigt och att de överraskningar som kan dyka upp fortfarande ses som hanterbara. En utmaning som att vidareutbilda sig, vilket kan ses som något ansträngande, vägs upp genom att det ger resultat.

Tidigare forskning visar att arbete och att vara engagerad i familjen är en bidragande faktor till tillfredsställelse (Adams, King & King 1996). Detta talar för att arbete är en viktig del av livet. Det är intressant att därför se att även om det finns mycket att göra och allt kanske inte hinns med så är uppfattningen den att det kommer att bli färdigt i sinom tid. En för hög arbetsbörda kan påverka negativt balansen mellan arbete, familj och fritid (Noon & Blyton, 2008:354ff). Utifrån de intervjuades berättelser verkar detta inte vara något som tillåts påverka balansen så att medarbetaren uppfattar att de begränsas allt för mycket i förhållande till den andra sfären. Det verkar fortfarande upplevas en balans och att arbete inte sätter för mycket press så att det tar över hemmasfären.

## 5.9 Sociala relationer mellan kollegor i och utanför arbete

Flera beskriver att det sker personalaktiviteter ibland men att det är oftast samma personer som brukar delta. Det ord som beskriver dessa aktiviteter påpekas av flera i undersökningen sker "någon gång". Det verkar finnas aktiviteter där *medarbetare träffar varandra någon gång på fritiden men flera anser det inte som jätteviktigt* då de spenderar mycket tid tillsammans på arbetet. Sociala aktiviteter med kollegor sker oftast när någon fyller år eller ifall de firar något. De beskriver en gemenskap då de har träffats i perioder på promenader eller ordnat tjejkvällar men det är inget som de uppfattar att de saknar när det inte sker.

Upplevelsen av stöd från sina medarbetare verkar finnas med hos alla. En medarbetare beskriver att de diskuterar och kommer fram till lösningar. En annan beskrivning är att de

uppfattar mest stöd från dem som de arbetar närmast med. Det finns stöd mellan medarbetarna men det uppfattas inte som någon relation livet ut och att det inte är viktigt privat att ha stöd, utan att det är på jobbet som det spelar mest roll. Uppfattningen av en större grupp är att det inte ger tillfälle att tala lika fritt som kan därmed verka vara hämmande för gruppens utveckling. En annan medarbetare beskriver att den får stöd när den behöver det.

Det beskrivs även viktigt att skilja på arbete och person som:

Väldigt viktigt för mig att de tycker bra om varandra och att vi skiljer på sak och person... förstår varandra, inte att när en person kommer och pratar med mig så är det inte för att kritisera mig utan för att de har ett budskap till mig och jag är beredd att lyssna på det budskapet och ta in det och vilja förstå personen.

Den forskning som jag har tagit del av talar för att arbetsplatsen är ett ställe man får möjlighet att ventilerat livsfrågor (Crompton et al., 2010; 2007:187). Det framkom inget prat om att arbetsplatsen och kollegor fungerade som en plats där man kunde prata ut utan snarare motsatsen enligt en medarbetare. Att det inte var högt i tak att diskutera allt eftersom en arbetsgrupp var väldigt stor till antal. Medarbetarna upplever att de får stöd från sina kollegor och har en bra kommunikation.

## 5.10 Finns risken för att arbetet tar över fritiden?

Det framkommer exempel vid enstaka tillfällen där arbete har varit krävande och tagit upp mer tid men att det varit tillfälligt och då det funnits en känsla av hanterbarhet har det inte påverkat personen negativt. *Vissa arbeten som kan belasta hjärnan* kan påverka och det kan bidra till att det sker många reflektioner vid tillfällen när man kör bil eller när man lägger sig på kvällen. Det är ett sätt att få ut frustrationer som kan ha uppstått, då det kan vara ansträngande att arbeta med människor ibland. Andra tillfällen där arbetet kan påverka fritiden är ansvar för vissa frågor på arbetsplatsen som förhindrar att kunna ha semester under sommaren då individen vill spendera tid med sin familj, men det ses inte som ett problem utan går att lösa med planeringar. Även jämförelse med tidigare arbetsplats skedde där arbetet upplevdes som mer slitsamt men att då det numera är mer frivilliga insatser så inkräktar inte arbetet på fritiden.

Andra upplevelser som kan störa balansen mellan arbete och fritid är när det uppstår arbetsanhopningar eller arbetstoppar som stör och det *krävs en mental inställning för att kunna hantera arbetstopparna*. Ett annat exempel är dagar som kräver mycket av individen som kan kännas slitsamt. Även problem som uppstår kan följa med hem för att funderas ut en lösning på. En medarbetare berättar att det som skulle kunna störa är arbetstelefonen men att medarbetaren själv har valt att ha den på och att arbetet får ringa om det skulle uppstå något för i det långa loppet är det smidigare att hantera problemet direkt än att vänta tills nästa arbetsdag börjar. Stress tas upp som något som påverkar uppmärksamheten, som:

Ja det är när stressen kommer in av olika anledningar och då är man ju inte lika uppmärksam och man har inte fullt fokus där man ska vara. Det kan hända både på jobbet och hemma att man inte riktigt ser och uppmärksammar allt som ska uppmärksammas på ens barn. Den största stressen och det kan ju utlösas av att det är mycket sjukdom, det har det varit nu då och det kan ju göra så att jobbet hopar sig litegrann och hur man ska hinna med det man har tänkt sig.

Vilket visar att *sjukdom kan bidra med mer stress* och även att inte orka med ses som en faktor som skulle kunna störa balansen mellan arbete och fritid. Då en medarbetare reflekterar är ”annars anser jag nog att jag ska kunna styra det mesta, så länge jag är frisk”.

Det framkom tydligt i pilotintervjun hur viktigt det var med familj och att barn och den tiden tillsammans kommer först. Arbete sågs även som viktigt och intressant men att det var viktigt att passa tider för att komma hem till familjen. Enligt forskning uppkommer stress när inte människan i arbetet tas hänsyn till utan det sker krockar som ökar risken för stress (Halpern & Murphy, 2005:99). För att förhindra dessa krockar krävs det att det är en fungerande arbetsbörda, kontroll, ges belöningar, finns en gemenskap, sker rättvisa och att företaget delar medarbetarens värderingar (Halpern & Murphy 2005:107f). Detta beskrivs tidigare att medarbetaren inte själv klarar av att hantera stressen då arbetsbördan blir för mycket eller att den inte har kontroll över vardagen såsom någons sjukdom. Att uppleva att det är mycket från en sfär bidrar till obalans (Noon & Blyton, 2008:354ff).

## 5.11 Krav

I undersökningen valdes att ställa frågor om krav som kan komma från hemsfären och om de kan krocka med arbetskrav. Obalans med work-life balance är när krav från någon av sfärerna tar över och uppfattas som ohanterbart vilket detta stycke definition av krav berör.

### *Från familj*

Medarbetarna har en upplevelse av att det inte alltid man hinner med allt som har med hemmet att göra. Huvudsaken enligt dem är att det finns möjlighet att hinna med det senare och därmed hinna med lite roligare delar i livet än hushållsuppgifter. En medarbetare som berättar att den arbetar mycket beskriver att familjen har förståelse för detta. Men att det finns fortfarande kvar en omsorg från familjen att medarbetaren inte ska arbeta för mycket som skulle kunna leda till utbrändhet.

En reflektion av en medarbetare med vuxna barn var att det fanns en viss bild av att det skulle finnas en ”harmonisk” mamma hemma men att upplevelsen att ha tid till att vara det var det fanns inte. En del av reflektionen är att arbetet tog en större del än vad det hade behövt att göra. En annan intervjuad med vuxna barn reflekterar att det som är skönt är att hemmet ser likadant ut när de kommer hem då de inte har småbarn längre.

Uppfattningen från intervjuerna är att *det inte ställs några höga krav*. En berättar att man ska se till att alla ska få mat, en annan berättar att man ska se till att vara rättvis och att se till att vara sedd som rättvis.

Även ett samhällsperspektiv framkommer i en intervju som påpekar att normerna i samhället ställer krav men det gör inte själva familjen. Det beskrivs även en skillnad i krav då den intervjuade efter föräldradigheten har minskat på kraven på sig själv. I flera av intervjuerna framkommer det att medarbetarna minskar på de krav de ställer på sig själva beträffande arbetet i hemmet.

Det finns forskning som talar för att äldre kvinnor och män har bättre work-life balance (Drobnic & Guillén, 2011:66ff). Detta framkommer inte ifall de har det i denna forskning då



de intervjuer som utfördes tycktes inte göra skillnad beträffande ålder och barn. Dock var det en skillnad i uppfattningen med de som hade vuxna barn, de upplevde inte samma snäva tidsram på en vardag och hade inte lika mycket vardagshushållssysslor som skulle utföras.

### *Från släktingar*

Det beskrivs ofta att *de krav som kommer utifrån släktingar ofta sker på den intervjuades villkor*. Det kan vara morföräldrar/farföräldrar som gärna vill bli besökta och anledningarna till att det oftast inte blir av så ofta som de brukar vilja beror på avstånd, att de bor en bit bort. En beskriver kraven som väldigt små och att de får mer hjälp då alla morföräldrar/farföräldrar är friska. En annan beskriver att det är mycket just nu då en av morföräldrar/farföräldrar är gamla och behöver mer omsorg. En annan beskriver sin omsorg som att den inte ansågs som så nödvändig då de hade olika syn på hur ofta man behövde städa och att deras engagemang med att vara där och hjälpa till inte alltid sågs som nödvändigt.

Forskning visar att både formell/statlig omsorg och informell/privat omsorg kan underlätta work-life balance (Drobnic & Guillén, 2011:177). Denna del tycks stödja denna forskning då omsorg av äldre föräldrar sågs som en viktig del i livet.

### *Krockar krav från hem och arbete?*

En av de gånger uppfattningen om att hem och arbete kan krocka är när någon blir sjuk men då finns det fortfarande en möjlighet att byta pass eller anpassa schemat efter det. Det gäller även att planera för större aktiviteter eller inför högtider då det kan finnas ett utökat hushållsarbete på schemat som bör prioriteras men uppfattningen är att det går att lösa. Det är *viktigt att prioritera* vad som ska ske först eller här och nu för att få det att fungera.

Det är konflikten mellan arbetsfären och hemmasfären som förhindrar work-life balance. Sena kvällar från arbetsfären kan ta över delar från hemmasfären och omsorg av andra kan ta över delar från arbetsfären (Drobnic & Guillén, 2011:71). Här verkar det finnas en uppfattning om att ifall ena sfären tar över går det att lösa genom planering och därmed utgör det inte något som förhindrar att balans mellan arbete, hem och fritid finns.

De intervjuade ger en uppfattning om att det är *jämmt fördelat gällande ansvar för hemmet*. Att både parterna i förhållandet delar upp så att båda ska axla ansvaret från hemmasfären ses som viktigt hos många av de intervjuade. Det var en som skiljde sig från de andra som själv valde att göra all markservice och tyckte att det var komiskt att det var så genusbundet men då dennes föräldrar hade gjort tvärt om valde denna deltagare att hantera det annorlunda jämfört med sina föräldrar. De flesta ger en uppfattning om att dela upp ansvar för hem och familj lika ”Vi har ändå delat upp det så att vi är ganska så lika. Även med läggning av barn så vi skiftar liksom varannan dag varsitt barn.”

Här syns det tydligt att flera familjer har valt att fördela familjeansvaret väldigt jämnt mellan parterna. Det finns de som väljer att ta på sig mer ansvar i hemmet men vad som framgår av intervjuer är att det är deras eget val och att de inte vill ha det på något annat vis. Fördelningen med hushållssysslor jämfört med tidigare forskning är att denna undersökning visar att det är, i en större utsträckning, en jämnare fördelning (Crompton et al., 2010; 2007:5).

Samhället kan påverka genom att stå för normer och värderingar som stödjer t.ex. en enförsörjarmodell där kvinnan ska ha ansvar för hemmet (Bygren et al., 2004:174). För de som intervjuades verkar det vara viktigt med en jämn fördelning av ansvar för hemmet.

## 5.12 Reflektion över kollegors balans med hem och arbete

*Årsarbetsschemat* framkommer som något som inte vill bytas bort. Där uppfattningen även hos kollegor är att kunna styra över schemat ger en stor frihet som de gemensamt känner att de kan styra över sina egna liv. Årsarbetsschemat ger även uppfattningen om att de kan tycka att de kan anpassa livet utifrån sina egna behov och villkor.

Vidare in i andra kollegors balans mellan arbete och fritid ser de att några är frustrerade över att behöva arbeta så mycket, ”Ja det finns några som inte riktigt balanserar det här, några får man jobba med hela tiden så att de inte ska jobba för mycket”. Men de flesta av det stora antal som den medarbetare som intervjuades beskrev verkade de flesta hantera balansen mellan arbete och fritid väldigt väl. Ett sätt att hjälpa och underlätta för att medarbetarna ska finna balans är en *öppen kommunikation*. En annan intervjuperson beskriver en liknande uppfattning om att ”de flesta gör bra, vi har någon som kanske inte gör det. Ja en som tyvärr inte lyssnar på sin egen kropp”.

Det finns en uppfattning om en *lojalitet* även om vissa medarbetare som har fått barnbarn ibland springer iväg för att hämta barnbarn så är uppfattningen fortfarande att de är lojala och tar sitt ansvar och att arbetsplatsen möjliggör att anpassa arbetsdagen lite. En annan medarbetare berättar:

I min bransch är det inte helt ovanligt med utbrändhet. Alltså för att inte bli utbränd tror jag att det har betydelse för att kunna ha det jobbet såklart men även hur väl det funkar hemma. För det är kombinationen däremellan som gör, om det är svårt på båda fronter så tänker jag att det gör att man blir utslagen så småningom så att. Alltså jag har kollegor som har varit utbrända och har kommit tillbaka och dom har fått omvärdera litegrann. Kanske lägga ner ambitionsnivån lite grann både på jobbet och hemma. Vi är ju så pass nära varandra så jag ser ju berg och dalbanorna. Man försöker dra handbromsen åt dem ibland också. Jag tänkte det handlar om hur man ser på sig själv och hur man ser på sitt jobb och andra människors förmåga att ta egna beslut och så. Det är svårt.

Denna beskrivning är en tydlig koppling till work-life balance då en reflektion från en av medarbetaren är att när det finns många krav från både hemmet och arbetet så kan det blir okontrollerbart som i sin tur kan leda till utbrändhet. Obalans mellan arbete och hemmasfären kan bidra till utbrändhet som på olika sätt påverkar individen och arbetsplatsen väldigt negativt (Halpern & Murphy, 2005:100). Arbetsbörda, kontroll, belöning, gemenskap, rättvisa och värderingar är alla delar som kan påverka så att individer blir utbrända om det inte tas hänsyn till ovanstående faktorer.

Harpern och Murphy påpekar även att vissa företagsklimat kan uppfattas som stressande men den uppfattningen verkar inte de som intervjuades haft som arbetar på Sunne kommun (Halpern & Murphy, 2005:100).

### 5.13 Medarbetarnas egen uppfattning om vad som får balansen att fungera

Möjligheten att göra ändringar i schemat underlättar för att kunna anpassa arbete till fritiden är ett sätt att få balansen att fungera. Ett sätt att ändra på schemat kan vara att gå ner i tid för att kunna ha mer tid för sina barn. *Att se till att fritiden får sin tid sker utifrån ett eget ansvar.* Att se till att få tid för fritid är viktigt för att må bra och att kunna pussla ihop det när det uppstår förändringar eller att något oförväntat sker. En annan medarbetare berättar:

Jag har förstått att livet inte varar förevigt. Och att det är min skyldighet emot mig själv att se till att jag har det bra. Och när jag förstod det, då var det mycket som var dags att ta reda på som jag inte kunde skylla på andra utan det var mitt eget. Att det är jag som är kapten på min skuta.

Det beskrivs även att det är *väldigt individuellt* och man väljer ifall man ligger och oroar sig på nätterna. En annan uppfattning om att det är individuellt är att man kan bestämma själv hur man mår. Vill en individ arbeta över för att få färdigt något så gör den det och vill den fortsätta nästa dag så ska den möjligheten även finnas. En annan viktig del för att hantera balansen mellan arbete och familj/fritid är att vara noggrann med tiden. Det finns även en uppfattning om att det är viktigt att skilja på privata relationer och relationer med kollegor då risken finns att man inte skiljer på det och att allt blir enbart jobb. Omgivningen spelar också roll och att de har förståelse för de båda rollerna och även att man som individ inte sätter för höga krav på sig själv.

Work-life balance handlar om att finna en balans mellan arbete, familj och fritid. En del av det som behövs tas hänsyn till är tidskonflikten, vilket innebär att det kan uppfattas stressigt om det inte finns någon flexibilitet i arbetstid (Halpern & Murphy, 2005:27ff). Detta verkar inte vara fallet för dessa medarbetare. Det verkar finnas möjlighet att planera och anpassa tiden för att underlätta en balans. Omgivningen är även den viktig och arbetsgivaren bör vara förstående vilket i sin tur kan leda till lojala och motiverade medarbetare (Halpern & Murphy, 2005:65ff).

### 5.14 Medarbetarnas egna reflektioner om Sunne kommun som arbetsgivare

Här framkommer det begrepp som årsarbetsschema, mycket fritidsaktiviteter, förståelse, chefen har förståelse, möjligheten att ta ledigt, friskvård, aktiviteter, flextid, ingen *stämpelklocka vilket visar på tillit*, om man mår dåligt kan man gå ner i tid, flexibilitet. Ett av de mest konkreta sätt som framkommer är hur Sunne kommun underlättar för en av sina medarbetare som beskrivs nedan:

Nu tar jag ledigt på fredag eller något så att det tycker jag absolut. Ja, min man som har varit sjuk i två år och de har verkligen ställt upp på alla möjliga sätt så att jag har kunna följa med honom på behandlingar han skulle behövt vara på och läkarbesök. Det har inte varit några bekymmer att vara ledig eller byta dagar. Och när han blev sjuk för två år sen då fick jag till och med, de ordna så att jag fick pension en dag i veckan, Så att jag liksom kunde fokusera på att se till att de behandlingar som han behövde hjälp med skedde just den dagen. Så att jag hade möjlighet att följa med. Så det har fungerat jättebra.

Det finns även andra som har en annan uppfattning men som samtidigt också visar en positiv syn.

Jag tycker inte att Sunne kommun gör så mycket åt det måste jag säga. För jag känner mig ganska självgående men om jag säger så här då. Jag menar om jag säger att nu måste jag gå till doktorn eller var det är liksom som så, jajaja självklart.

Att se medarbetarna som en tillgång är viktigt och detta bidrar till lojala och motiverade medarbetarna då det skapas tillit som tas upp av en som intervjuades att det finns inga stämpelklockor utan arbetsgivaren litar på medarbetarna (Halpern & Murphy, 205:65ff). Förståelse uppfattas av medarbetarna som något positivt då det ger tillit, flexibilitet och medarbetarna får möjligheten att vara med självgående.

## 6. Sammanfattande diskussion

*De frågeställningar som besvaras i detta avsnitt är om Sunne kommuns honnørsord har implementeras, hur medarbetarna upplever flexibilitet, om medarbetarna upplever tid för omsorg och vad som hjälper medarbetarna att skilja på arbete och fritid. Detta följs av en diskussion och avslutas med förslag till vidare forskning.*

### 6.1 Slutsatser

Syftet med denna undersökning är att ta reda på om en arbetsplats som har frihet, flexibilitet, förnyelse och förståelse som honnørsord om deras medarbetare upplever en balans mellan hemmet och arbetet. Medarbetarna ger en uppfattning att de har work-life balance, det kan inträffa situationer som påverkar balansen negativt men som ändå ses som hanterbart.

*På vilket sätt har honnørsorden frihet, flexibilitet, förnyelse och förståelse implementeras i verkligheten så att de underlättar worklife balance?*

*Friheten* som medarbetarna upplever är möjligheten att lägga upp scheman och att fritiden får spenderas till de intressen de uppskattar. Det är inte inom alla arbeten som det är möjligt att lägga upp schemat men de som har möjligheten ser det som ett stort plus som ger dem möjligheten att anpassa livet. Att kunna anpassa schemat är även en del i *flexibiliteten* i form av tid. Möjligheten att anpassa schemat ger ansvar och kräver tillit till medarbetaren. *Förnyelse* består av delade meningar där de flesta uppfattar det som att de har utvecklingsmöjligheter och några uppfattar det som att de inte har det. De som uppfattar att de inte har det uttalar sig som att det är något de saknar. Några av medarbetarna som intervjuade höll på att vidareutbilda sig och ansåg att även i arbete fanns det möjlighet att utvecklas. En del i förnyelsen är att de även är föregångare till andra kommuner. Medarbetarna uppfattar en *förståelse* i att de är individer som har ett liv även utanför arbetet. De uppfattar stöd ifrån chefer och medarbetare. Det som uppfattas viktigt är att ha en egen förståelse för att det kan vara mycket ibland men att det är hanterbart.

*På vilket sätt upplever medarbetarna att de har flexibilitet?*

Slutsatsen av denna undersökning är att många medarbetare uppfattar flexibilitet i form av tid. Flexibilitet med tid är starkast hos dem med årsarbetsschema då de har möjligheten att önska hur de ska arbeta och har lättare för att anpassa arbete till sin fritid. Flexibiliteten att kunna arbeta verkar finnas hos de som har arbete där det är möjligt men där uppfattningen är att de inte använder sig av det. Det är viktigt att skilja på arbete och hem. Att ta hem arbetet leder ofta till att även hemmet blir en arbetsplats och därför väljer medarbetare att inte ta med arbete hem.

*Upplever medarbetarna att de har tid för omsorg?*

Då arbetet inte ses som att de i någon större utsträckning påverkar deras vardag tycks det finnas tid för omsorg. Medarbetarna beskriver att de har tid för barns aktiviteter och spenderar även tid med att omsorg för äldre föräldrar. Annan omsorg som beskrivs är omsorg av någon i

ens närhet som är sjuk. I detta fall har Sunne kommun valt att underlätta för den medarbetaren att ha möjlighet att spendera tid för att kunna ta hand om medarbetarens partner.

*Vad upplever medarbetarna kan hjälpa att för att skilja på fritid och arbete?*

En gemensam bild är att medarbetarna inte låter arbetet ta över och föredrar att skilja på arbete och fritid genom att inte ta med arbetet hem. De väljer även att inte spendera så mycket tid med kollegor på fritiden för att även där skilja på arbete och fritid, eftersom de spenderar redan så mycket tid tillsammans genom arbete. Medarbetarna verkar ha en uppfattning om att se till att fritiden är viktig och lägger ner vikt på att se till att skilja och se till att fritiden får sin tid.

## **6.2 Diskussion**

Det är intressant att se att så många uppfattar sig själva som den främsta delen för att hantera en balans mellan arbete och fritid. Friheten består av för vissa ett årsarbetschema som möjliggör att önska hur man ska jobba, vilket i sin tur bidrar till att möjliggöra tid för fritidsaktiviteter. Att ha möjligheten att kunna planera verkar vara en av de största faktorerna för att få work-life balance att fungera för de medarbetare som intervjuats.

Flexibiliteten ger kontroll till medarbetaren. Denna undersökning valde att fokusera på tid och möjlighet att arbeta hemifrån där en tydlig bild blev att de som hade möjligheten att arbeta hemifrån valde att inte göra det. Att arbeta hemifrån kan bidra till att även hemmet blir en plats för jobb och det ansågs därför viktigt för medarbetarna att skilja på hemmet och arbetet. Flexiblare timmar var det en delad mening de som inte har dem vill ha möjligheten och de som har dem använder dem inte i så stor utsträckning. Det fanns även exempel på där medarbetare valde att använda flexibiliteten för att underlätta för kunderna som går att diskuteras som tydligt tecken på att medarbetaren uppskattar sin arbetsplats. Det handlade inte längre om att anpassa arbetet till fritiden utan att anpassa fritiden till arbetet men inte på något sätt där den ena sfären fick ta över. Att anpassa till arbetet innebar att anpassa till hemmet på något annat sätt. Vilket jag tycker visar på en tydlig bild att det inte hör ihop med Hochschilds time bind där föräldrar vill spendera mer tid på jobbet för att slippa hemmasfären. Här anpassas för att underlätta arbetet men samtidigt anpassa till livet hemma så att ingen tid går förlorad.

Förnyelse är delen där det framkommer att medarbetaren inte kan hitta någon bättre arbetsplats som passar till familjeförhållandena. Väldigt konkret när de intervjuade beskriver att arbetsplatsen är den bästa för att kunna ha tid för barn, arbete och andra aktiviteter. Det är däremot väldigt delade meningar hur utvecklingsmöjligheterna uppfattas. Vissa utbildar sig i nuläget andra ser det absolut som en möjlighet medan en tredje ser det som inte alls lika möjligt. Det hade varit intressant att fråga ytterligare om vad det berodde på, att medarbetaren inte hade frågat och att den enbart hade uppfattning om det eller om det fanns andra anledningar till deras uppfattning.

Förståelse av att medarbetaren även är en individ som har ett liv utanför arbetet är viktigt att visa på. Även en tillit till medarbetaren att det känner att arbetsgivaren litar på det de gör vilket verkar vara fallet i denna undersökning. De flesta chefer upplevdes som stödjande och intressant var uppfattningen att det skulle finnas stöd om man behövde det men att

uppfattningen var att vara självgående. Finns upplevelsen att individen verkar hantera sina sfärer så kanske inte stöd är något som uppfattas att behövas.

Vårdkapital är i denna undersökning ett viktigt begrepp. Det står för omsorg där även äldre föräldrar, vänner och barn. Ett vårdkapital kan vara någon som man ska ta hand om men det kan även vara ett hjälpanätverk som underlättar ens vardag. Det framkommer i denna undersökning som att medarbetarna har tid för deras omsorg. Detta ämne tycks väldigt intressant att forska vidare i. Livspusslet med barn är en del av vårdkapitalet där barns fritidsaktiviteter tar upp mycket tid men samtidigt bidrar med glädje. Barnens liv framkom i denna undersökning av alla deltagare som viktigt. Pilotintervjun visade på extra vikt att det var ytterst viktigt att spendera tid med sina barn vilket jag ser som en positiv utveckling i jämförelse med tidigare forskning men exempel Hochschild.

En fråga som ställdes i undersökningen var ifall arbetsdagen räckte till. Det är intressant att se att den oftast inte gjorde det men att det inte gjorde något för att det alltid finns en dag imorgon också. Situationen verkade inte skapa någon svår press eller stress utan medarbetarna beskriver det som hanterbart. Då risk för att arbetet tar över framkommer det ytterligare att det är hanterbarhet och individuellt hur man hanterar balansen. Det kan uppstå arbetstoppar som kan vara krävande men hanterbart om man har en mental inställning. Diskussionen blir därmed vad denna mentala inställning kan vara.

Vid första inblick uppfattas det inte som att varken arbete och fritid sätter krav, vilket kan bero på att krav kan ses som ett negativt begrepp. Det som kan uppstå är att det kan vara hushållsyror som får ligga och vänta lite längre vilket i det stora hela inte gör något. Krav från samhället på att vara en harmonisk mor kan upplevas vilket skulle kunna undersökas vidare på. Vilka krav dagens samhället sätter på föräldrar vore intressant att få ta del av. Uppfattningen är att föräldrar sänker de krav de sätter i hemmet när de får barn och arbetar. Vilket visar det krävs även här en viss anpassning för att få det att fungera men det allmänna förståelsen är att har man förförståelse för detta så hittar man sätt att hantera det.

Det verkar vara väldigt individuellt hur man hanterar balansen mellan hem och familj. Det verkar finnas några delar som framkommer flertaglet gånger som att kunna anpassa schema, kommunikation, lyssna på sin egen kropp, noggrannhet med tiden och att särskilja på arbete och hemma. Det är väldigt intressant att se att de flesta vill skilja på sina professionella liv och de människor de stöter på där och deras privata liv. Det verkar vara ett sätt att kunna hantera och skilja så att arbetet inte följer med hem allt för mycket.

### *Förslag till fortsatt forskning*

Det vore intressant att utföra fortsatta studier i work-life ämne hur man skiljer på familj och arbete då detta framkommer som en väldigt viktig del. Det vore intressant att få reda på fler faktorer som hjälper för att skilja på arbete och hem. Även ta reda på varför det ses så viktigt att skilja på sfärerna vore intressant att forska vidare i.

En vidare undersökning i ämnet skulle vara att fokusera på vårdkapital. Där individer med omsorg av någon som är sjuk eller har äldre föräldrar som behöver hjälp hamnar i fokus. För att se hur de hanterar att balansera omvårdnadsrollen och deras arbetsliv.

Andra delar att forska vidare i är föräldrars fördelning av ansvar i familjen. Denna undersökning visade på att var väldigt jämnt. Det skulle vara väldigt intressant att göra en

observation och se hur det fungerar i verkligheten. Om deras uppfattning av ett jämställt hushåll stämmer överens med hur det verkligen ser ut i vardagen med alla hushållsyrslor som ska skötas.

Det skulle även vara intressant att forska vidare i vad som egentligen varje individ faktiskt gör för att ge sig själv en mental inställning för att hantera work-life balance. Det skulle förmodligen innefatta en längre observation och intervjuer under en längre period för att få möjligheten att fördjupa sig i ämnet.



## 7. Referenser

- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work–family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411-420.
- Alloza, Á., Conley, S., Prado, F., Farfán, J., & Espantaleón, R. (2004). Creating the BBVA experience: Beyond traditional brand management. *Corporate Reputation Review*, 7(1), 66-81.
- Bloom, N., Kretschmer, T., & Van Reenen, J. (2011). Are family-friendly workplace practices a valuable firm resource? *Strategic Management Journal*, 32(4), 343-367.
- Brown, S. L., & Booth, A. (2002a). Bending the time bind: Rejoinder to hochschild and goodman. *Social Science Quarterly*, 83(4), 941-946.
- Brown, S. L., & Booth, A. (2002b). Stress at home, peace at work: A test of the time bind hypothesis. *Social Science Quarterly*, 83(4), 905-920.
- Bygren, M., Gähler, M., Neramo, M., & Studieförbundet Näringsliv och samhälle. (2004). *Familj och arbete: Vardagsliv i förändring* (1 uppl ed.). Stockholm: SNS förl.
- Cousins, C. (1999). *Society, work and welfare in europe*. Basingstoke; New York, N.Y.: Macmillan; St. Martin's Press.
- Crompton, R., Lewis, S., & Lyonette, C. (2010; 2007). *Women, men, work and family in europe* (Pbk ed.). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Delsen, L., & Smits, J. (2010). Does the life course savings scheme have the potential to improve Work–Life balance? *British Journal of Industrial Relations*, 48(3), 583-604.
- Drobnic, S., & Guillén, A. M. (2011). *Work-life balance in europe: The role of job quality*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Göransson, H.G., Nordlöf, C., Garpe, B (2010). *Arbetslagstiftning[Lagar och andra författningar som de lyder i juli 2010](rev uppl ed.2010)*. Stockholm: Nordstedts Juridik AB (Lag om ändring i Föräldraledighetslagen SFS 2006:442)
- Kvale, S., Brinkmann, S., & Torhell, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun* [Interviews.] (2 uppl ed.). Lund: Studentlitteratur.
- Halpern, D. F., & Murphy, S. E. (2005). *From work-family balance to work-family interaction: Changing the metaphor*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

- Hayes, N. (2000). *Doing psychological research: Gathering and analysing data*. Great Britain: Edmondsbury Press
- Hochschild, A. R. (2001). *The time bind: When work becomes home and home becomes work* (2nd ed.). New York: Owl.
- Hochschild, A. R. (2002). Reply: A dream test of the time bind. *Social Science Quarterly*, 83(4), 921-924.
- Houston, D. (2005). *Work-life balance in the 21st century*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- ILIES, R., WILSON, K. S., & WAGNER, D. T. (2009). The spillover of daily job satisfaction onto employees' family lives: The facilitating role of work-family integration. *Academy of Management Journal*, 52(1), 87-102.
- Kaufmann, G., Kaufmann, A., & Larson, P. (2010). *Psykologi i organisation och ledning [Psykologi i organisation och ledning.] (3, rev uppl ed.)*. Lund: Studentlitteratur.
- Maintier, C., Joulain, M., & Le Floc'h, N. (2011). To what extent do attitudes to work and the subjective components of non-work contribute to the life satisfaction of men and women in dual-earner couples? *Women's Studies International Forum*, 34(3), 242-250.
- Noon, M., & Blyton, P. (2008). *The realities of work*. Gordonsville: Palgrave Macmillan
- Reiter, N. (2007). Work life balance: What DO you mean?: The ethical ideology underpinning appropriate application. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 273-294.
- Sunne Kommun Kommunstrategi 2008-2012. (2008-2012). *Sunne Kommun*
- Tausig, M., & Fenwick, R. (2001). Unbinding time: Alternate work schedules and work-life balance. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), 101-119.
- ten Brummelhuis, L. L., & van, der Lippe. (2010). Effective work-life balance support for various household structures. *Human Resource Management*, 49(2), 173-193.
- Thurén, T. (2007). *Vetenskapsteori för nybörjare (2, [omarb] uppl ed.)*. Stockholm: Liber.
- Tubbs, S. L., & Moss, S. (2008). *Human communication: Principles and contexts (11 [international student ed.]*. Boston: McGraw-Hill Higher Education.
- Vetenskapsrådet, *Forskningsetiska principer* [Elektronisk]. Tillgänglig: <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf> [2012-05-30]
- Vetenskapsrådet, (2011). *God forskningssed*. Bromma: CM-Gruppen AB

# Bilaga 1

Denna intervju kommer att beröra ämnena arbete och familj. Intervjun är konfidentiell och kommer att enbart användas i en sammanfattning med andra intervjuer i min C-uppsats som jag skriver i arbetsvetenskap på Karlstads Universitet. Det är frivilligt att vara med i Intervjun och det går av att avbryta när som men jag hoppas på att ni vill vara med och svara på alla frågor i intervjun. Ger ni samtycke att vara med i intervjun?

## Intervjuguide

### Bakgrund

- Vad är din ålder?(när är du född?)
- Vad har du för utbildning?
- Vad fick dig att välja den?
- Hur länge har du arbetat här?(inom Sunne kommun?)
- Hur kom det sig att du började arbeta inom Sunne Kommun?
- Vad arbetade dina föräldrar med?
- Var dina föräldrar heltids/deltids arbetande eller var det någon av dem som var hemma?
- Har du syskon?
- Berätta gärna mer om hur dina föräldrar delade upp hemma sysslorna och tid med barnen.

### Familj

- Bor du ihop med någon?
- Har du barn? Hur många?
- Vilken ålder är det på barnen?
- Går de på dagis, i skola?
- Berätta gärna om en vanlig vardag, hur den kan se ut? (morgon rutiner, fördelning, hämta/lämna barn)
- Hur hanterar du/ni en situation där ditt barn blir sjukt under en vardag?

### Intressen

- Har du några fritidsintressen?
- Vilka är de, berätta gärna lite om dem?
- Hur ofta gör du aktiviteter utanför hemmet?

### Fritidens betydelse

- Vad har fritiden för betydelse?
- Har fritiden fått en annan betydelse nu i detta jobb/småbarn än vad det har haft tidigare?

### Arbete

- Vad har du för arbetstider?
- Vad är dina arbetsområden?
- Har du möjlighet att arbeta hemifrån?
- Har du möjlighet att välja flexibla arbetstimmar?

### Arbetets betydelse

- Tycker du att ditt arbete är viktigt?
- Vilka delar i ditt arbete är det du ser som viktiga/mer viktiga?

- Tycker du att arbetsdagen räcker till för att hinna med allt du vill göra?
- Upplever du att du presterar på arbetsplatsen?
- Upplever du att du får erkännande för ditt arbete?
- Upplever du att du har utvecklingsmöjligheter om du skulle vilja utvecklas?

### **Socialgemenskap**

- Kan du beskriva din arbetsgrupp?
- Hur upplever du sammanhållningen i arbetsgruppen?
- Brukar ni träffas utöver arbetstiden?
- Är relationen med dina arbetskamrater viktiga för dig? På vilket sätt?
- Känner du stöd från dina arbetskamrater?

### **Balans med hemmet**

- Känner du att arbetsfären någon gång tar över fritiden?
- Har arbetet negativ inverkan på fritiden?
- Har fritiden negativ inverkan på arbetet?
- Vad är det som får balansen mellan arbete och fritid att fungera för dig? (organisationen, kollegorna, familjen)
- Vad är det som kan störa balansen?
- Hur upplever du att dina kollegor hanterar att balansera familjen och arbetet?

### **Krav i Hemmet**

- Vilka krav uppfattar du att hemmet sätter på dig som mamma/pappa?
- Vilka krav uppfattar du att hemmet sätter på dig som partner?
- Vilka krav uppfattar du att hemmet sätter på dig som släkting?
- Uppfattar du att krav från hemmet krockar med krav från jobbet? vilka? Berätta gärna mer och ge exempel.

### **Företagets sätt att hantera balans**

- Upplever du att Sunne kommun som arbetsgivare underlättar balansen mellan hemmet och arbetet?
- På vilka sätt? Beskriv gärna.
- Tar du del av de sätt de försöker underlätta för sina medarbetare? Vilka?

Tack för att ni tog er tid och ställde upp!

# Bilaga 2

## Informationsbrev

### Work-Life Balance

Jag skriver nuvarande min C-uppsats vid avdelning arbetsvetenskap vid Karlstads Universitet. C-uppsatsen undersöker hur individer anpassar livet så att arbete och hem fungerar väl tillsammans. Intervjun kommer att ta cirka 20 minuter till en timme och deltagande är frivilligt. Hela undersökningen kommer att vara anonym och Du kan när som helt avbryta Ditt deltagande.

Arbetet är övervakat av min handledare och om ni har några frågor så är det bara att höra av sig till mig. All data kommer att analyseras på en gruppnivå så det kommer inte att framgå vem som har sagt vad när uppsatsen är färdig.

Om Du i efterhand önskar kontakta mig så går det jättebra att maila på denna adress:

Rebecca Persson,  
[rebbe.persson@gmail.com](mailto:rebbe.persson@gmail.com)