



LUND UNIVERSITY

Yrkesarbetande småbarnsföräldrar - arbetsförhållanden, arbetsplatsklimat och ansvarsfördelning i hemmet

Eek, Frida; Axmon, Anna

2011

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Eek, F., & Axmon, A. (2011). *Yrkesarbetande småbarnsföräldrar - arbetsförhållanden, arbetsplatsklimat och ansvarsfördelning i hemmet*. (Arbets- och miljömedicin Lund; Vol. 2011, Nr 13). Arbets- och miljömedicin.

Total number of authors:
2

Creative Commons License:
Ospecificerad

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00



Arbets- och miljömedicin – Lund

Rapport nr 13/2011

Yrkesarbetande småbarnsföräldrar – arbetsförhållanden, arbetsplatsklimat och ansvarsfördelning i hemmet

Frida Eek
Anna Axmon

INNEHÅLL

SAMMANFATTNING	4
Konklusion	4
FÖRORD	5
Föräldraskap och förvärvsarbete	5
Föräldraledighet	5
METOD	6
Urval	6
Enkät	7
Resultatredovisning	7
RESULTAT	7
Bakgrundsdata	7
Arbetsförhållanden och förmåner	8
Arbetsplatsens klimat och attityd till föräldraskap	11
Ansvarsfördelning hemma	14
Vård av sjukt barn (VAB)	17
Föräldraledighet	21
Återhämtning	24
DISKUSSION	25
Begränsningar i materialet	25
Resultatdiskussion	26
Arbetsförhållanden	26
Ansvarsfördelning i hemmet	27
Föräldraledighet	28
Återhämtning	29
Konklusion	30
REFERENSER	30

Figurer

Figur 1 Tillgång till olika arbetsförhållanden och förmåner	9
Figur 2 Upplevd underlättande betydelse av olika arbetsförhållanden och förmåner	10
Figur 3 Upplevd stressande betydelse av olika arbetsförhållanden och förmåner	11
Figur 4 Upplevd attityd till föräldraledighet och föräldraskap – kollegor	12
Figur 5 Upplevd attityd till föräldraledighet och föräldraskap – chefer	12
Figur 6 Upplevd effekt av föräldraledighet på löneutveckling och karriärmöjligheter	13
Figur 7 Graviditeten planerades med hänsyn till arbetssituation	14
Figur 8 Fördelning av det dagliga hushållsarbetet och daglig barntillsyn	15
Figur 9 Nöjd med fördelning av hushållsarbetet och barntillsyn?	15
Figur 10 Fördelning av dagliga hushållsarbetet och daglig barntillsyn bland par där båda vuxna arbetar heltid	16
Figur 11 Nöjd med fördelning av dagliga hushållsarbetet och daglig barntillsyn bland par där båda vuxna arbetar heltid	17
Figur 13 Fördelning av vård av sjukt barn (VAB)	18
Figur 12 Vad avgör (ofta eller alltid) som stannar hemma vid VAB	18
Figur 14 Förekomst av upplevt negativa effekter på arbetet/arbetsplatsen vid VAB (medelvärde)	19
Figur 15 Förekomst av upplevt negativa effekter på arbetet/arbetsplatsen vid VAB	20
Figur 16 Andel män respektive kvinnor som oroar sig för ekonomin vid VAB uppdelat på civilstatus	20
Figur 17 Uttag av föräldraledighet	21
Figur 18 Antal dagar föräldraledigt bland män som tog ut mindre än hälften av föräldraledigheten	22
Figur 19 Anledningar till att män som tog ut mindre än hälften av föräldraledigheten inte var lediga mer	23
Figur 20 Helt eller delvis avgörande faktorer för kort föräldraledighet hos män som tog ut mindre än halva föräldraledigheten	24
Figur 21 Upplevd tid för återhämtning/ fritidsaktiviteter	25

Sammanfattning

Under de senaste decennierna har allt fler svenska kvinnor kommit ut i arbetslivet, och idag är Sverige ett av de länder i Europa där störst andel kvinnor förvärvsarbetar. Att kombinera en föräldraroll med ett aktivt yrkesliv upplevs av många kvinnor och män som påfrestande, och det är viktigt att undersöka vad såväl männen och kvinnorna själva som deras arbetsgivare och samhället i stort kan göra för att underlätta kombinationen familj – karriär.

Syftet med rapporten var att belysa förekomsten av olika arbetsförhållanden och förmåner som kan antas vara av betydelse för föräldrarnas möjlighet till att kombinera arbete och föräldraskap, samt upplevelsen av arbetsplatsens klimat i form av attityd till föräldraledighet och föräldraskap. Vidare belyses olika aspekter av hur ansvar för barn och hem fördelas mellan män och kvinnor, och vad som av kvinnan respektive mannen anses avgöra hur denna fördelning görs.

Resultatet består av enkätsvar rörande yrkesliv, hushållssysslor och barnomsorg från ca 1500 yrkesarbetande föräldrar.

Många föräldrar uppger sig ha tillgång till olika faktorer, t.ex. att kunna lämna arbetet vid behov, som de upplever underlättar kombinationen yrkesliv – familjeliv. Männen rapporterar i högre grad tillgång till olika faktorer som indikerar en mer flexibel arbetssituation än kvinnorna. Det som flest föräldrar tillskriver störst betydelse för att klara av denna kombination är dock förståelse från sina chefer och kollegor, något de flesta också upplever att de har. Värt att notera är dock att cirka var tionde man känner att kollegornas attityd gentemot föräldraskap och föräldraledighet är mer positiv då det gäller kvinnor. Fler kvinnor än män upplever dock att deras karriär och löneutveckling har påverkats negativt av att de har fått barn. De flesta anser dock inte att deras (eller partnerns) arbetssituation har påverkat valet av tidpunkt för att skaffa barn, även om var femte kvinna uppger att valet av tidpunkt i någon mån påverkats av den egna arbetssituationen.

Det är tydligt att det fortfarande är kvinnorna som tar det största ansvaret för hushållsarbete och den dagliga barntillsynen, och även för föräldraledighet och omsorg om barnen då de är sjuka. Detta gäller både i par där kvinnan arbetar deltid och i par där båda arbetar heltid. Kvinnorna oroar sig också mer för negativa effekter – såväl för egen del som för sina kollegors – av att vara från arbetet kortare eller längre perioder. Samtidigt uppger kvinnorna i högre grad bristande tid för återhämtning i olika former.

Den vanligaste faktorn som avgör vem som stannar hemma när barnet är sjukt uppges vara vem som för dagen har minst akuta uppgifter. De skäl som främst uppgavs för att männen inte tog en större andel av föräldraledigheten var vikten av att barnet ammadess under en längre tid, att det passade bättre för partnern att vara borta från sitt jobb, samt ekonomiska orsaker.

Konklusion

Även om många föräldrar har tillgång till faktorer och förhållanden som de själva upplever underlättar kombinationen av yrkesliv och familjeliv är det fortfarande en stor andel som inte anser sig ha tillräckligt med tid för återhämtning. Detta gäller framför allt kvinnor, vilket delvis skulle kunna förklaras med att det är kvinnorna som tar det största ansvaret för det dagliga hushållsarbetet och den dagliga barntillsynen.

Förord

Föräldraskap och förvärvsarbete

Sverige är ett av de länder i Europa där störst andel kvinnor förvärvsarbetar. År 2010 var sysselsättningsgraden bland kvinnor i åldern 20-64 år 76 procent (1). Endast Island och Norge hade vid denna tid högre sysselsättningsgrad bland kvinnor. Genomsnittet i EU var strax över 60 procent. Sverige har också förhållandevis hög andel deltidsarbetande – 40 procent av de förvärvsarbetande kvinnorna – vilket innebär en åttondeplats i Europa. Genomsnittet i EU för andel deltidsarbetande bland samtliga förvärvsarbetande kvinnor är ca 35 procent.

Enligt statistik från statistiska centralbyrån har andelen sysselsatta i befolkningen (16-64 år) ökat bland kvinnor, från 68 procent år 1976 till 72 procent år 2004 (2). Skillnaden mellan kvinnor och män har minskat kraftigt under samma period; från 20 procent lägre sysselsättningsgrad bland kvinnorna år 1976 till 3 procent lägre år 2004.

Sysselsättningen bland föräldrar är högre än genomsnittet, och de flesta barn har föräldrar som förvärvsarbetar. I en nyligen gjort sammanställning hade 83 procent av barnen (0-17 år) år 2008 en mamma som arbetade och 93 procent hade en pappa som arbetade (3). Deltidsarbete (<35 timmar/vecka) var vanligare bland mammorna än bland papporna; medan vart fjärde barn hade en deltidsarbetande mamma hade knappt vart tjugonde barn en deltidsarbetande pappa. Heltidsarbete var vanligare bland ensamstående mammor, 46 procent av de ensamstående mammorna arbetar heltid jämfört med 38 procent bland gifta eller sammanboende mammor. Förekomsten av hel- och deltidsarbete hos mammorna varierade med barnets ålder; bland 2-3-åringarna hade 58 procent en förvärvsarbetande mamma; varav 32 procent arbetade heltid. Bland 7-9-åringarna hade 67 procent en förvärvsarbetande mamma; varav 38 procent arbetade heltid.

Föräldraledighet

Sverige har en förhållandevis generös föräldraförsäkring, vilket möjliggör att kvinnor kan fortsätta förvärvsarbete trots att de skaffar barn. Föräldraledigheten är dock inte vikt enbart för mamman. Med undantag för 60 dagar för vardera föräldern är dagarna gemensamma och kan alltså delas fritt mellan föräldrarna. Andelen pappor som tar ut föräldraledighet har ökat markant sedan införandet av den första s.k. "pappamånaden" år 1995, då 30 dagar reserverades för pappan. År 2002 förlängdes föräldraförsäkringen med ytterligare en månad, och sedan dess är 60 dagar reserverade för respektive förälder. Båda dessa reformer har haft påtaglig effekt på antalet dagar uttagna av pappor. År 1995 tog papporna ut 10 procent av föräldradagarna, år 2010 hade andelen ökat till 23 procent. Vad gäller uttag av tillfällig föräldrapenning (vård av sjukt barn; VAB) har fördelningen mellan mammor och pappor legat ganska konstant sedan 1980-talet; 1980 tog papporna ut 37 procent av de tillfälliga föräldrapenningsdagarna, motsvarande siffra för år 2009 var 35 procent (4-6).

Man kan således se en ur jämställdhetssynpunkt positiv utveckling, med ökat förvärvsarbete bland kvinnor, och ökat uttag av föräldraledighet bland män. Samtidigt innebär det högre krav på en arbetsmiljö som är anpassad för arbetstagare som kombinerar förvärvsarbete och föräldraskap. Ansvarsfördelningen var förr ofta mer tydligt uppdelad; då kvinnorna till stor utsträckning var hemma och tog hand om barn och hushåll, och männen kunde ägna sig åt yrkesarbete. Idag finns inte längre denna tydliga uppdelning, utan både män och kvinnor behöver ta ansvar för barn och hem, utöver sitt förvärvsarbete. Trots detta visar tidigare studier att det fortfarande är kvinnorna som tar största ansvaret för både barnrelaterade och övriga dagliga hushållssysslor, även då både kvinnan och mannen i parförhållandet arbetar heltid (7).

Att kombinera en föräldraroll med ett aktivt yrkesliv upplevs av många kvinnor och män som påfrestande. Den aktuella rapporten syftar till att belysa förekomsten av olika arbetsförhållanden och förmåner som kan antas vara av betydelse för föräldrarnas möjlighet till att kombinera arbete och föräldraskap. Vidare belyses olika aspekter av hur ansvaret för barn och hem fördelas mellan män och kvinnor, och vad som av kvinnan respektive mannen anses avgöra hur denna fördelning görs. Upplevelsen av arbetsplatsens klimat, speglat i den upplevda attityden till mäns och kvinnors föräldraledighet och föräldraskap i allmänhet, både bland kollegor och bland chefer, beskrivs liksom förekomst av konkreta villkor och förmåner. Resultaten presenteras i de flesta fall uppdelade på män och kvinnor, för att belysa eventuella skillnader i mäns och kvinnors arbetsförhållanden och upplevelser.

Metod

Urval

Via Perinatal Revision Syd (medicinskt födelseregister omfattande samtliga förlossningar i Södra Sjukvårdsregionen) lokaliserades samtliga kvinnor bosatta i Södra Sjukvårdsregionen vars yngsta barn vid tillfället var 2 respektive 7 år. Urvalsramen bestod av föräldrar till barn mellan 2 och 2,5 år respektive 7 och 7,5 år. Åldersgrupperna var valda med syfte att fånga de olika situationerna dels med ett mycket litet barn (samtidigt som föräldrarna sannolikt har återgått i arbete efter föräldraledighet), dels med ett lite äldre barn i skolålder. Från mammorna lokaliserade via Perinatal Revision Syd valdes slumpmässigt 2000 mammor till 2-åriga barn och 2000 mammor till 7-åriga barn. Av dessa exkluderades 85 mammor p.g.a. att familjen utvandrat, hade skyddad identitet, eller att antingen barn eller mamma avlidit. Enkäter med inbjudan att delta i studien skickades ut till resterande 3915 mammor (1970 st med yngsta barn 2 år och 1945 st med yngsta barn 7 år). I samma utskick inkluderades en enkät med separat svarskuvert till barnets biologiska pappa. I händelse av att pappan var boende på annan adress ombads kvinnan att förmedla hans enkät, förutsatt att föräldrarna hade gemensam vårdnad om barnet. På detta sätt inkluderades även papporna till de 3915 barnen i urvalet. En registerkontroll visade dock i efterhand att vid tiden för enkätutskicket hade 879 barn föräldrar där antingen mamman eller pappan, eller båda, var utan arbete. Enligt på förhand uppsatta inklusionskriterier skulle båda föräldrarna arbeta (minst 50 procent). Därmed bestod det egentliga urvalet av mammor och pappor till 3036 barn, d.v.s. totalt 6072 personer.

I följebrevet till enkäten ombads mamman att delta om hon yrkesarbetade (hel- eller deltid minst 50 procent), d.v.s. inte var arbetslös, föräldraledig eller sjukskriven. Hon skulle inte heller vara gravid, inte ha hunnit få något nytt barn under senaste året (viss eftersläpning förelåg i registerutdraget) och inte lida av någon allvarlig eller kronisk sjukdom. Papporna ombads att delta om de yrkesarbetade heltid eller deltid (minst 50 procent), inte led av någon allvarlig eller kronisk sjukdom, och inte hade en partner som var föräldraledig, utan i sammanboende par skulle båda parter arbeta åtminstone deltid.

Tjugoen mammor uppgav att de var gravida, och exkluderades därmed ur bruttourvalet. Vidare uppgav 35 mammor att barnets pappa inte hade någon vårdnad om barnet vilket innebär att inte heller dessa pappor inkluderades i nettourvalet. Detta gav slutligen ett nettourval om 3015 kvinnor och 3001 män; totalt 6016 personer.

Av de 6016 föräldrarna i nettourvalet besvarade 1526 enkäten. Av dessa var 947 kvinnor och 579 män. Detta ger en total svarsfrekvens om 25 procent. Svarsfrekvensen för mammorna var 32 procent, bland papporna var svarsfrekvensen 19 procent.

Enkät

Enkäten innehöll frågor om konkreta arbetsförhållanden som skulle kunna tänkas ha betydelse för att underlätta (eller vid brist på, försvåra) kombinationen av arbete och familjeliv. Dels frågades om huruvida man hade tillgång till den aktuella förmånen eller arbetsförhållandet, dels huruvida man ansåg att arbetsförhållandet/förmånen skulle underlätta eller försvåra kombinationen av arbete och familjeliv. Vidare innehöll enkäten frågor om ansvarsfördelning i hemmet vad gäller hushållsarbete, uppdelning av VAB-dagar mellan mamman och pappan, uttag av föräldraledighet, samt möjlighet till återhämtning i olika former. En del av frågorna rörde konkreta förhållanden medan andra berörde sådant som vad som avgör ansvarsfördelningen, vad som upplevs som stressande vid VAB, samt hur attityden till föräldraskap och föräldraledighet upplevs bland kollegor och chefer. Enkäten innehöll dessutom olika instrument för att mäta upplevd stressnivå (generell och arbetsrelaterad), arbetsengagemang, symptombelastning, sömn/återhämtning etc. Resultaten från detta berörs dock inte i denna rapport, utan här presenteras endast deskriptiva resultat utan sambandsanalyser.

Resultatredovisning

Resultaten presenteras deskriptivt, uppdelat för pappor respektive mammor för att möjliggöra jämförelser mellan könen. Några formella statistiska test har inte utförts för att undersöka signifikans, däremot presenteras konfidensintervall (95 procent) för medelvärden i figurer. Vad gäller skillnader i andelar kan man generellt säga att differenser på mer än 5 procentenheter motsvarar en statistiskt säkerställd skillnad. Fokus i rapporten ligger dock inte på statistisk analys av skillnader, utan på den deskriptiva presentationen.

Resultat

Bakgrundsdata

Sammanlagt 1526 föräldrar besvarade enkäten (Tabell 1). Av dessa var 947 (62 procent) kvinnor, och 579 (38 procent) män. Männen var i genomsnitt ett par år äldre än kvinnorna. Ungefär hälften var föräldrar vars yngsta barn var två år, och hälften hade sjuåringar som yngsta barn. Bland männen hade en något större andel tvååringar, jämfört med bland kvinnorna. Majoriteten av föräldrarna hade två barn som bodde i hushållet minst halva tiden; ca en fjärdedel hade bara ett barn. De allra flesta som besvarade enkäten bodde tillsammans med sitt yngsta barns andra biologiska förälder.

Tabell 1 Bakgrundsbeskrivning av studiedeltagarna

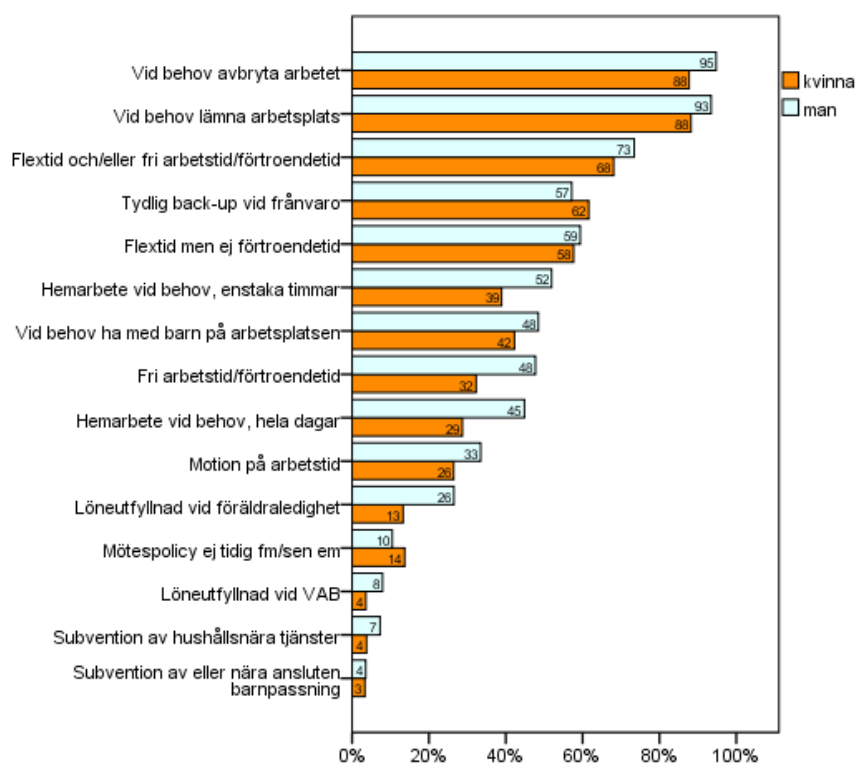
		Kvinnor (n=947)		Män (n=579)	
Ålder (medel/spridning)		37	19-51	39	21-62
Familjesamman- sättning (%)	Yngsta barnet 2 år	47,3		52,1	
	Yngsta barnet 7 år	52,7		47,9	
Familjesamman- sättning (%)	Bor med yngsta barnets andra förälder	87,1		94,4	
	Bor tillsammans med annan vuxen	3,0		1,4	
	Bor ej tillsammans med annan vuxen	9,9		4,3	
Antal barn (%):	1	25,4		23,5	
	2	53,9		57,8	
	3	17,9		16,3	
	4+	2,8		2,4	
Högsta utbild- ning (%)	Grundskola	2,3		4,6	
	Gymnasium (2-4 år)	30,8		40,3	
	Universitet eller högskoleutbildning	62,2		49,8	
	Annan utbildning	4,6		5,3	
Arbetsom- fattning (%)	Arbetar heltid (91-100%)	46,5		90,8	
	Arbetar deltid (75-90%)	43,9		8,0	
	Arbetar deltid (<74%)*	9,6		1,1	

* enligt inklusionskriterie ska deltagarna jobba minst 50 procent av heltid

Arbetsförhållanden och förmåner

I Figur 1 beskrivs tillgången till olika arbetsförhållanden och förmåner. Staplarna visar andelen män respektive kvinnor som har tillgång till de olika arbetsförhållanden eller förmåner som anges oavsett om de utnyttjar dem eller ej. Här kan man således utläsa att en majoritet har möjlighet att avbryta arbetet för en kort stund, för att exempelvis ringa ett samtal, eller att vid behov lämna arbetet en stund för exempelvis möte på förskolan, läkarbesök för barnet etc. Likaså är det en stor andel som har antingen flextid eller fri arbetstid/förtroendetid. Däremot är det inte vanligt förekommande att ha tillgång till barnpassningstjänster eller subvention av hushållsnära tjänster, eller löneutfyllnad vid vård av sjukt barn (VAB). Föräldravänlig mötespolicy, t.ex. att inte förlägga möten på tidiga förmiddagar eller sena eftermiddagar, är också relativt ovanligt. Männen verkar i högre grad ha mer flexibla arbetsförhållanden i form av att ha möjlighet att arbeta hemifrån, både enstaka timmar för att ta igen missad arbetstid, och under hela dagar. Det är ovanligare att kvinnor har flextid eller förtroendetid, och även om andelen som har möjlighet att avbryta eller lämna arbetet för kortare privata ärenden är hög bland både män och kvinnor, så är den lägre bland kvinnor än bland män.

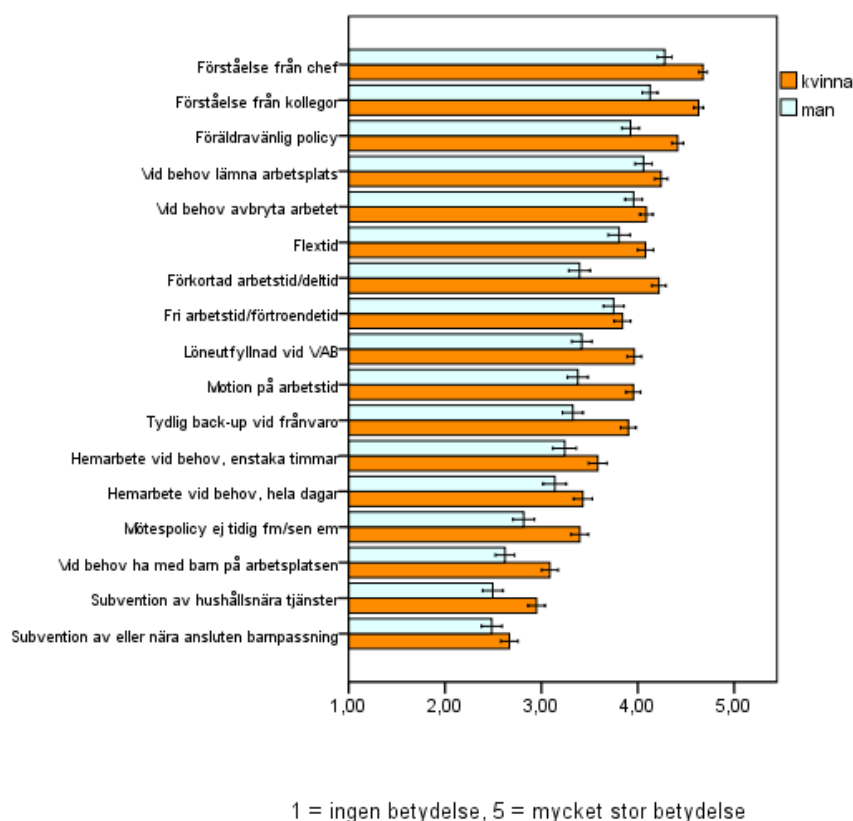
Figur 1 Tillgång till olika arbetsförhållanden och förmåner



Föräldrarna ombads ange hur stor betydelse de ansåg de olika faktorerna ha (eller skulle ha haft, om man haft tillgång till det) för att underlätta kombinationen av arbete och familjeåtaganden (se Figur 2). Detta skulle anges vare sig man redan hade tillgång till det aktuella förhållandet eller ej. Överlag tillskriver kvinnorna arbetsförhållande och förmåner mer betydelse än männen. Mönstret i vilka arbetsförhållanden som är viktiga ser dock liknande ut för kvinnor och män.

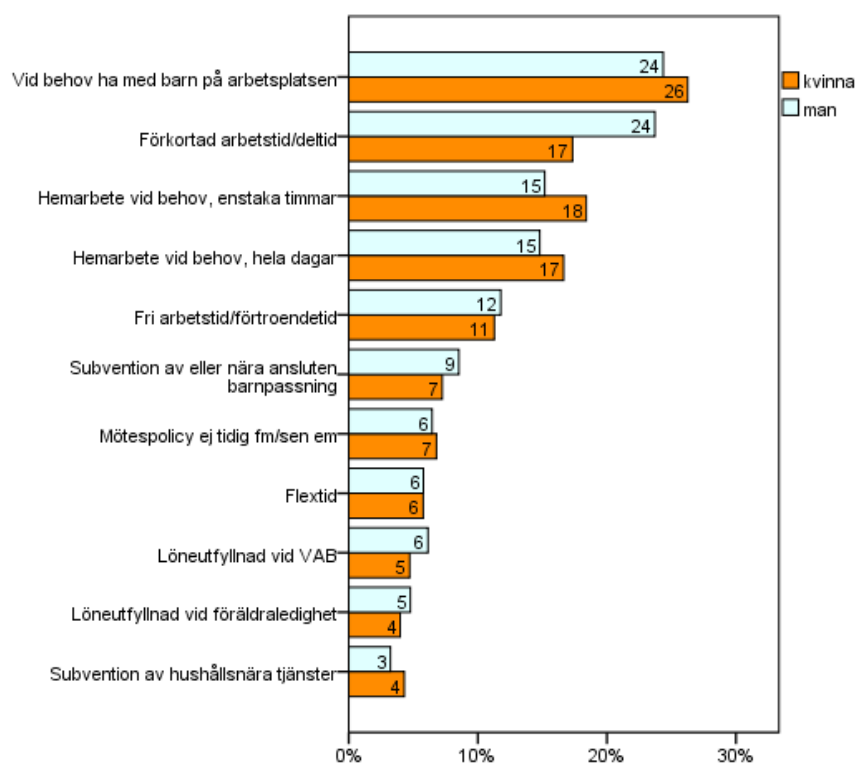
Möjligheten att avbryta arbetet eller lämna arbetsplatsen vid behov rankas högt av både män och kvinnor. Allra mest betydelsefullt anses dock förståelse från både kollegor och chefer, och en allmänt föräldravänlig policy på arbetsplatsen. Flexibel arbetstid rankas också högt. Subvention av hushållsnära tjänster liksom möjligheten att ha barn med på arbetet vid behov anses inte ha någon större generell betydelse för att underlätta kombinationen av arbete och familjeåtaganden.

Figur 2 Upplevd underlättande betydelse av olika arbetsförhållanden och förmåner



Samtidigt som flera av de inkluderade faktorerna bedöms kunna ha stor inverkan för att minska stressen och underlätta kombinationen av arbete och familjeåtaganden, så anses de inte av alla vara till fullo av godo. Föräldrarna tillfrågades om de ansåg att någon av faktorerna skulle kunna öka stressen istället, och för några av faktorerna, såsom deltidsarbete och möjligheten att ta med barn till arbetet vid exempelvis sjukdom, upplevs en potentiellt stressökande effekt av ca 20 procent av föräldrarna (se Figur 3). De förmåner som innebär att man kombinerar omhändertagande av barn och arbete (ha med barn på arbetsplatsen eller arbeta hemifrån) upplevs generellt som mer stressande för kvinnorna än för männen, medan faktorer som kan tänkas uppmåna till förkortad arbetstid (möjlighet till deltid eller löneutfyllnad vid VAB och föräldraledighet) upplevs som mer stressande för männen än för kvinnorna. Detta återspeglas även i Figur 2, som visar att deltidsarbete anses som mindre önskvärt eller effektivt för att minska stressbelastningen bland män, jämfört med bland kvinnor.

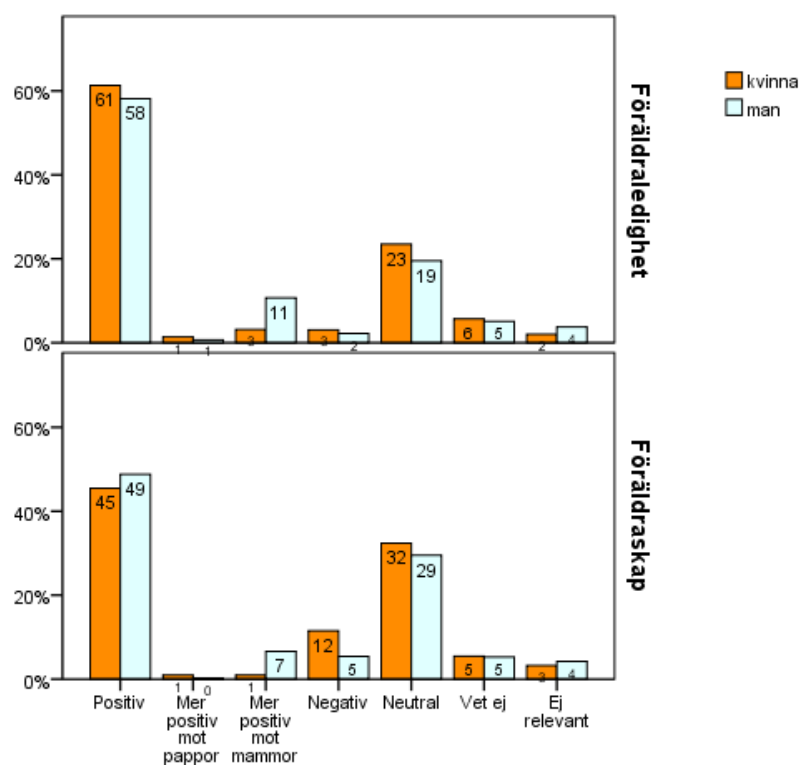
Figur 3 Upplevd stressande betydelse av olika arbetsförhållanden och förmåner



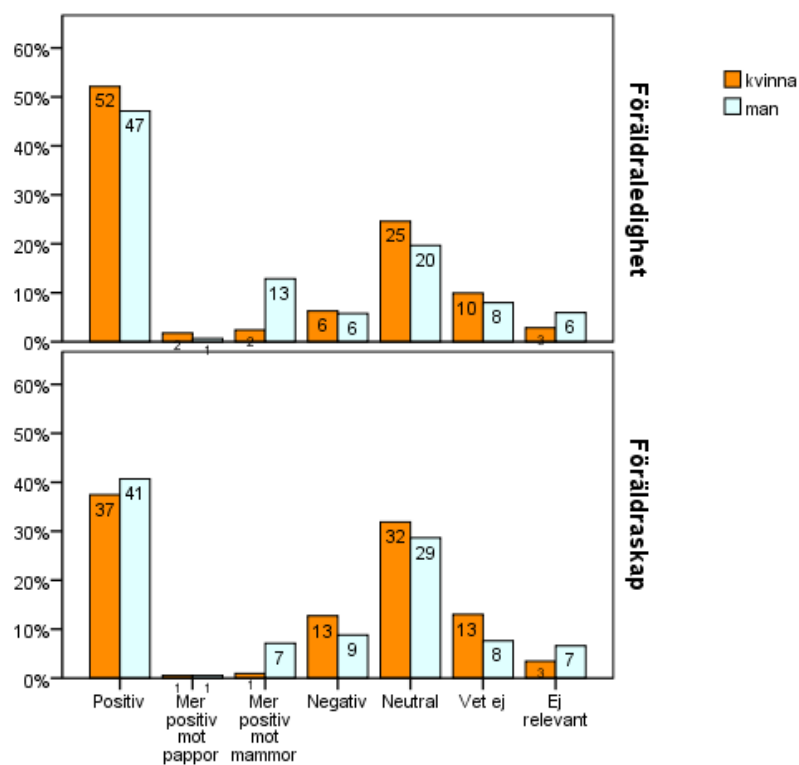
Arbetsplatsens klimat och attityd till föräldraskap

Kollegors och chefers attityd till både föräldraledighet och föräldraskap i allmänhet (t.ex. VAB, att behöva gå hem i tid för att hämta på dagis) upplevs i de allra flesta fall som positiv eller åtminstone neutral både av män och kvinnor (Figur 4 och Figur 5). Männen anser dock i högre grad att kollegor och chefer har en mer positiv attityd mot mammor än mot pappor i dessa sammanhang. Det är mycket få som upplever det omvända; att attityden till föräldraskap och föräldraledighet gentemot pappor är mer positiv än mot mammor. Attityden till föräldraledighet upplevs generellt sett något mer positiv, än attityden till föräldraskap i allmänhet.

Figur 4 Upplevd attityd till föräldraledighet och föräldraskap – kollegor

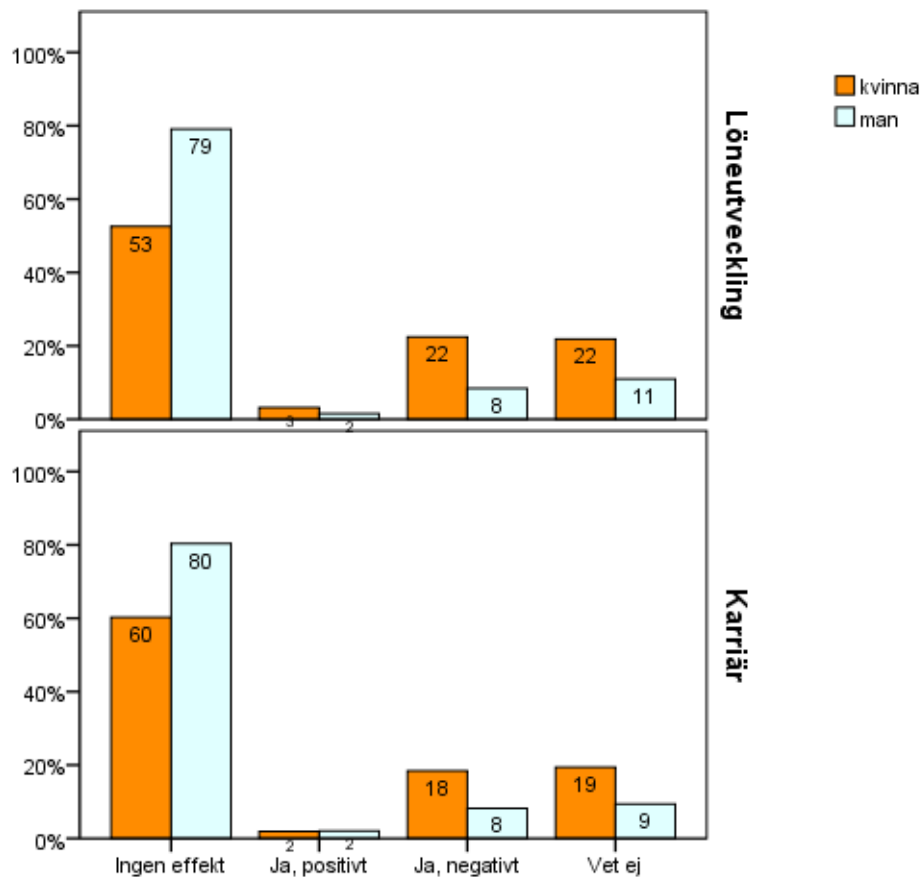


Figur 5 Upplevd attityd till föräldraledighet och föräldraskap – chefer



Ungefär var femte kvinna upplever att hennes löneutveckling påverkats negativt av att ha fått barn (Figur 6). Lika stor andel av kvinnorna upplever att deras karriärmöjligheter har påverkats negativt. Motsvarande siffror hos männen är betydligt lägre; åtta procent av männen upplever att löneutvecklingen påverkats negativt och lika stor andel upplever att deras karriärmöjligheter påverkats negativt. Ca två procent bland både männen och kvinnorna upplever att deras karriärmöjligheter påverkats i positiv riktning av att de fått barn.

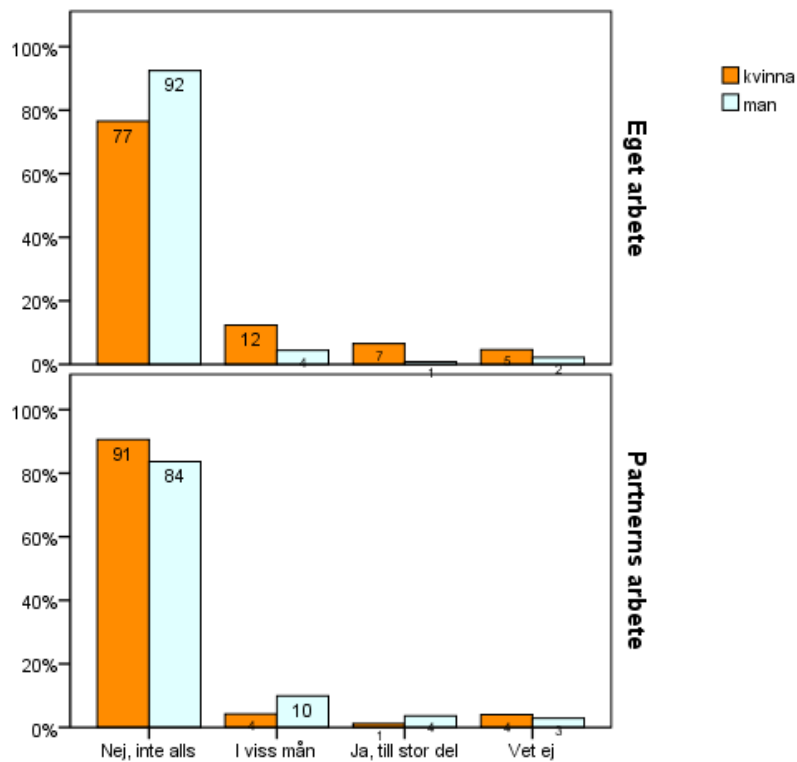
Figur 6 Upplevd effekt av föräldraledighet på löneutveckling och karriärmöjligheter



En majoritet av både kvinnorna och männen uppgav att beslutet av tidpunkt för att börja försöka skaffa barn inte alls påverkats av förhållanden på deras arbeten (se Figur 7). För var femte kvinna påverkades tidpunkten för beslutet dock i viss eller stor mån av förhållanden på arbetsplatsen. Bland männen hade arbetsplatsens förhållanden påverkat tidpunkten för beslutet att försöka få barn i fem procent av fallen.

Aktiv uppmuntran och stöd från arbetsgivaren i att finna balans mellan arbete och familjeliv upplevs *till stor del* bland 22 procent av både männen och kvinnorna. Drygt 30 procent av kvinnorna och 28 procent av männen upplever inget sådant stöd eller uppmuntran alls.

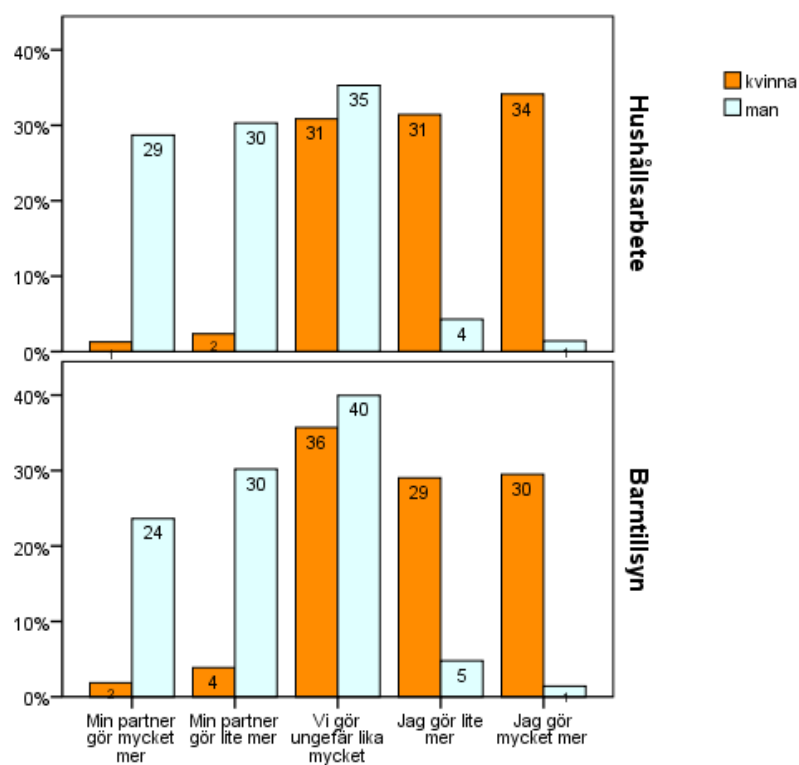
Figur 7 Graviditeten planerades med hänsyn till arbetssituation



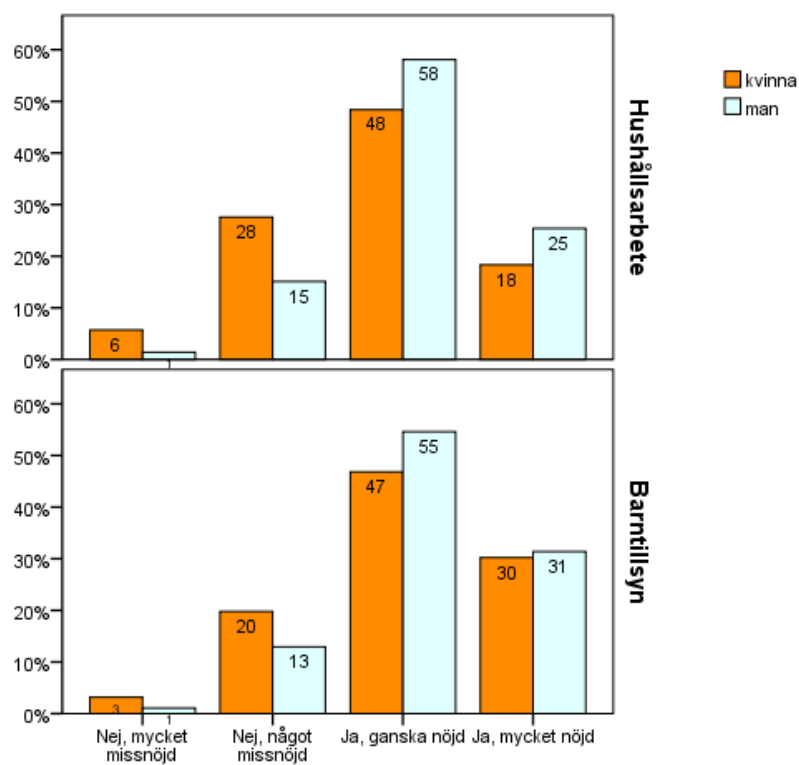
Ansvarsfördelning hemma

Vad gäller fördelning av ansvar för dagligt hushållsarbete och daglig barntillsyn är det endast i ungefär en tredjedel av familjerna som dessa sysslor delas lika mellan mannen och kvinnan (Figur 8). I majoriteten av resterande fall är männen och kvinnorna överens om att det är kvinnorna som gör mest. Männen är i högre grad än kvinnorna nöjda med fördelningen av ansvaret för hushållsarbete och barntillsyn (Figur 9).

Figur 8 Fördelning av det dagliga hushållsarbetet och daglig barntillsyn

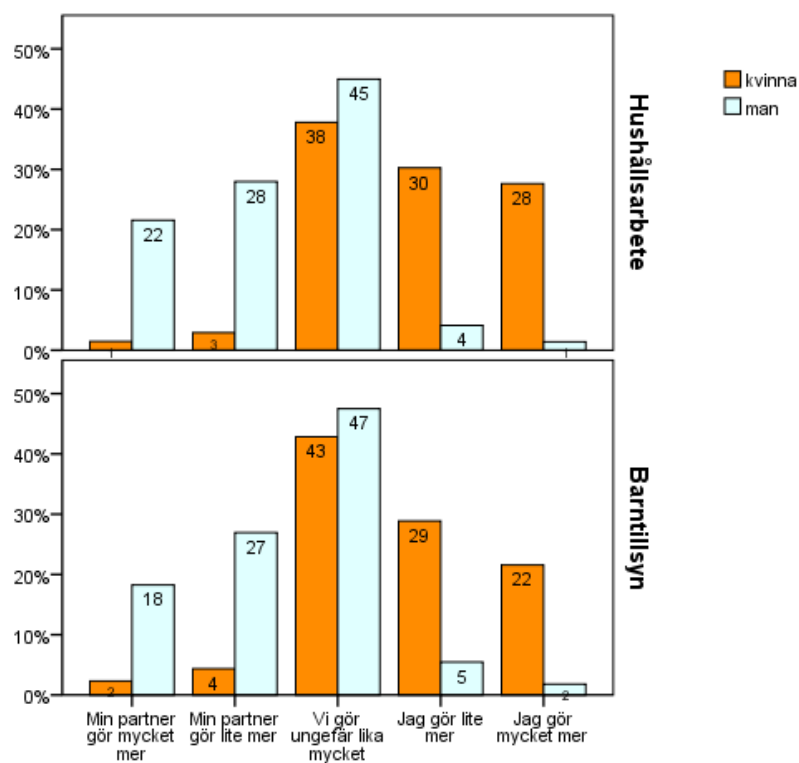


Figur 9 Nöjd med fördelning av hushållsarbetet och barntillsyn?

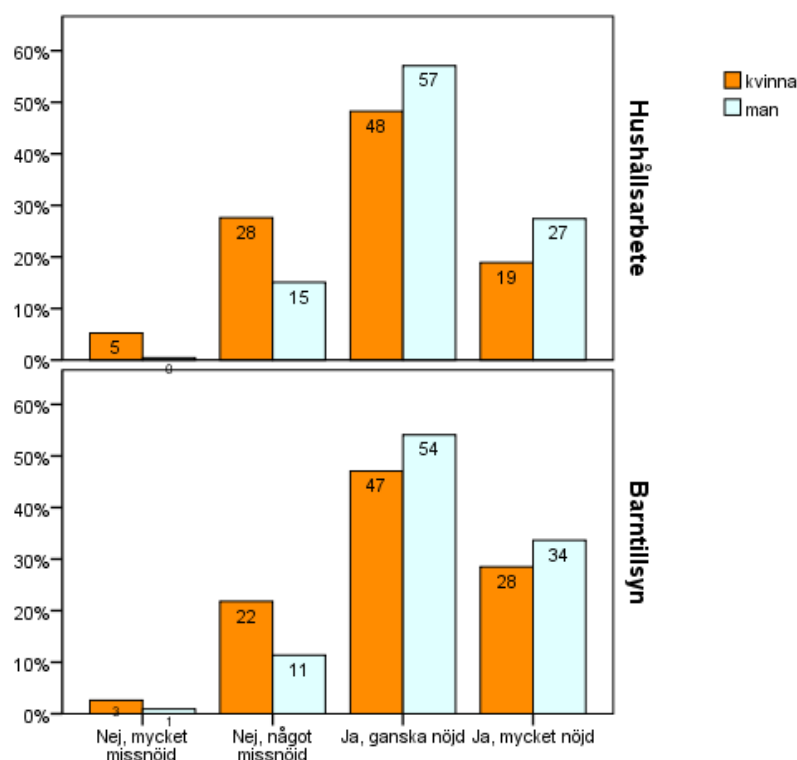


Många kvinnor i studien arbetar deltid, vilket skulle kunna tänkas förklara den ojämna ansvarsfördelningen av hemarbete och barntillsyn. I familjer där båda föräldrarna arbetar heltid (svar från 346 kvinnor och 220 män) ser man också en något större andel par som delar lika på hushållsarbete och barntillsyn än bland övriga familjer (Figur 10). Dock upplever nästan varannan kvinna i familjer med två heltidsarbetande föräldrar att hon tar det största ansvaret för hushållsarbete och barntillsyn. Vad gäller hur nöjd/missnöjd man är med ansvarsfördelningen är männen i högre grad än kvinnorna nöjda med ansvarsfördelningen även i dessa familjer (Figur 11).

Figur 10 Fördelning av dagliga hushållsarbetet och daglig barntillsyn bland par där båda vuxna arbetar heltid



Figur 11 Nöjd med fördelning av dagliga hushållsarbetet och daglig barntillsyn bland par där båda vuxna arbetar heltid

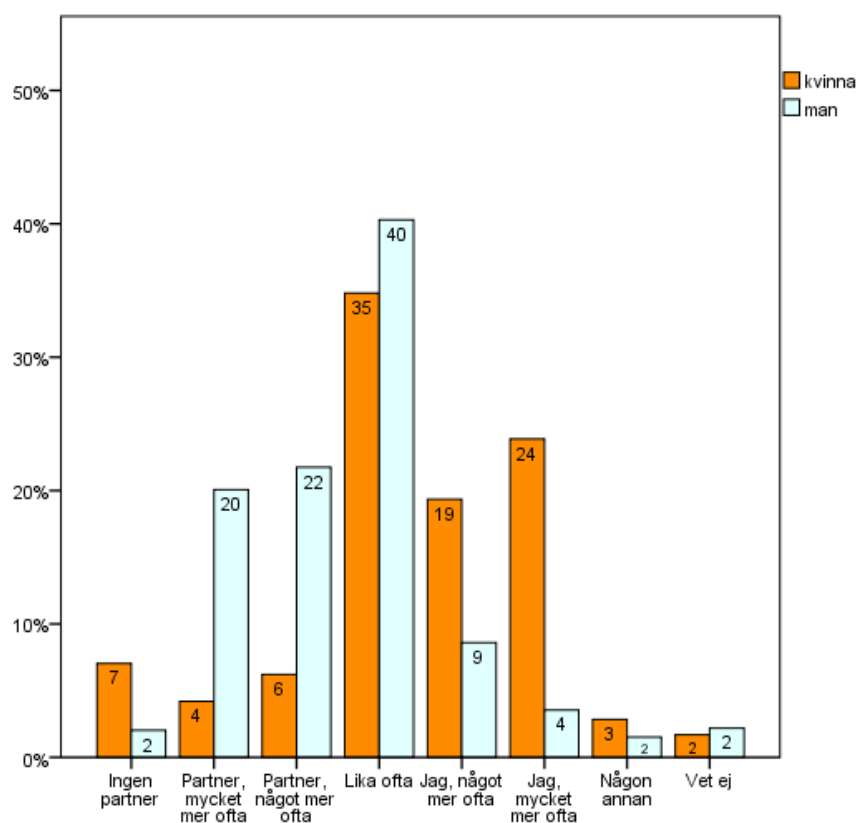


Vård av sjukt barn (VAB)

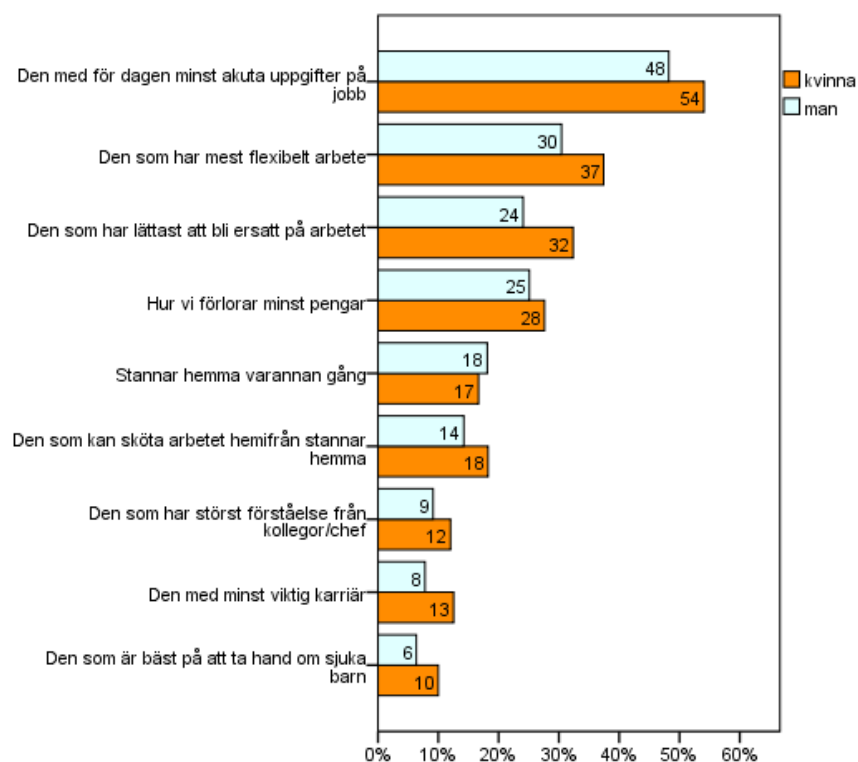
Utöver att kvinnorna oftast tar det största ansvaret för den dagliga barntillsynen är det också oftare kvinnan som stannar hemma när barnet är sjukt, s.k. VAB (Figur 12). Cirka 35 procent av kvinnorna, och 40 procent av männen anser att båda parter stannar hemma ungefär lika ofta.

Föräldrarna ombads ange i vilken mån olika faktorer avgör vem som stannar hemma från arbetet när barnet är sjukt. I Figur 13 anges andelen där respektive faktor avgör *Ofta eller alltid*. Resterande svar fördelar sig på kategorierna *Avgör ibland*, *Avgör sällan eller aldrig*, samt *Ej relevant/det är ingen skillnad mellan oss*. Den faktor som verkar avgöra i första hand är vem som för dagen har minst akuta uppgifter. Även vem som har mest flexibelt arbete, vem som lättast kan bli ersatt på arbetet, samt hur man förlorar minst pengar verkar spela in. Andelen som svarat *Ej relevant/ingen skillnad mellan oss* ligger runt ca 20 procent för flertalet variabler; vad gäller *Den som är bäst på att ta hand om barn* och *Den som har minst viktig karriär* anser ca 40 procent att det inte var någon skillnad mellan mannen och kvinnan.

Figur 12 Fördelning av vård av sjukt barn (VAB)

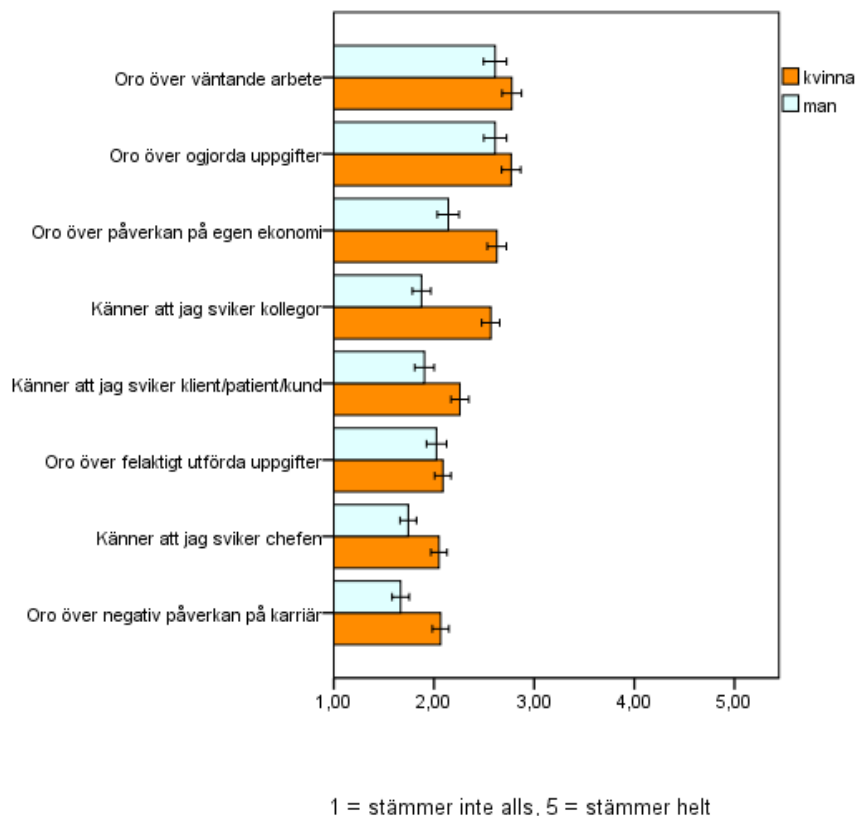


Figur 13 Vad avgör (ofta eller alltid) som stannar hemma vid VAB



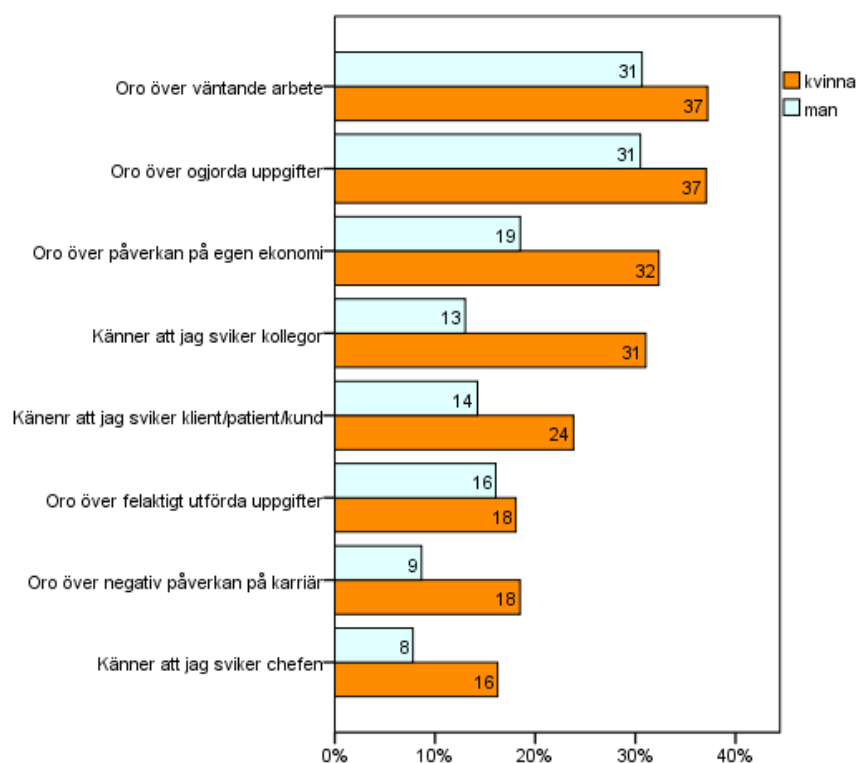
Föräldrarna ombads ange olika känslor i förhållande till sin arbetssituation då de är hemma med sjukt barn. De fick ta ställning till i vilken mån de instämde i olika känslor eller upplevelser, från *Stämmer inte alls* till *Stämmer helt*. Figur 14 visar att männen och kvinnorna upplever liknande grad av oro över felaktigt utförda, eller väntande eller utförda uppgifter. Kvinnorna upplever däremot i större utsträckning att de sviker kollegor, chefer och klienter/kunder/patienter. De oroar sig också i högre grad över påverkan på ekonomi och framtida befordringsmöjligheter/karriär.

Figur 14 Förekomst av upplevt negativa effekter på arbetet/arbetsplatsen vid VAB (medelvärde)

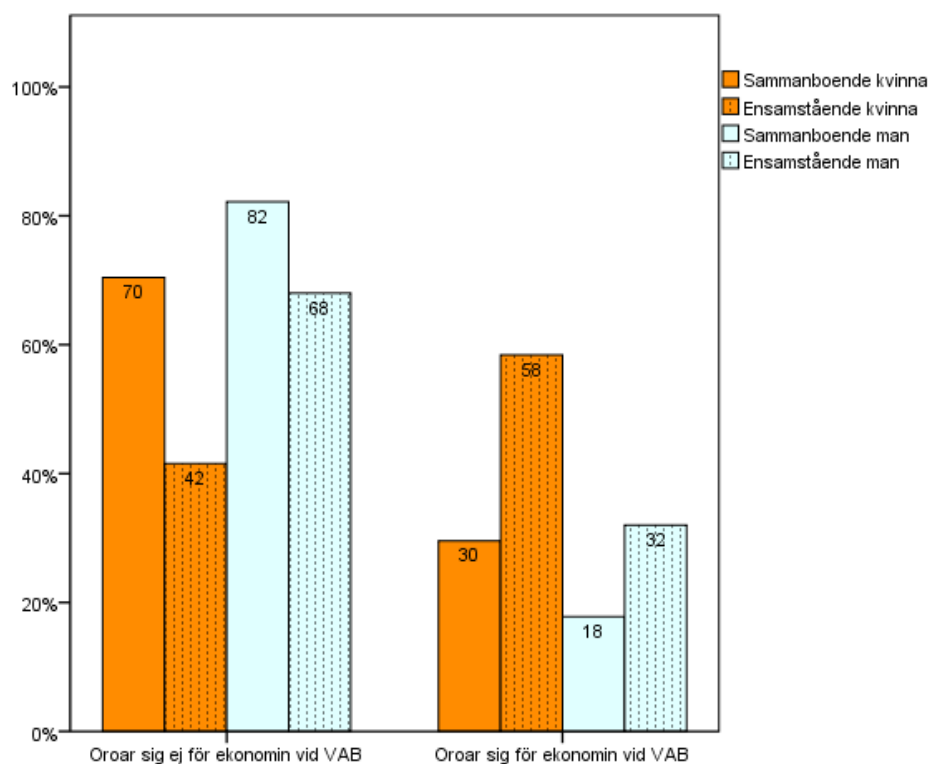


I Figur 15 visas andelen som angivit något av de två högsta svarsalternativen, alltså *Instämmer i hög grad*, för respektive påstående. Där bekräftas bilden av att det generellt är fler kvinnor än män som upplever stress eller oro vid VAB. Speciellt framträdande är skillnaden vad gäller oron över ekonomin, och känslan av att svika kollegor och kunder/klienter/patienter och i viss mån även chefen. Det är också betydligt fler kvinnor som oroar sig över eventuell negativ inverkan på karriären, även om det överlag är en mindre andel av både män och kvinnor som upplever denna oro. Knappt 40 procent av kvinnorna, och något färre bland männen, oroar sig över väntande eller utförda uppgifter. Andelen män respektive kvinnor som oroar sig för ekonomin vid VAB presenteras i Figur 16 uppdelat på ensamstående och sammanboende. För såväl män som kvinnor är oron för ekonomin mer vanligt förekommande bland ensamstående än bland sammanboende. I båda kategorierna är det vanligare att kvinnorna oroar sig i större utsträckning än männen.

Figur 15 Förekomst av upplevt negativa effekter på arbetet/arbetsplatsen vid VAB



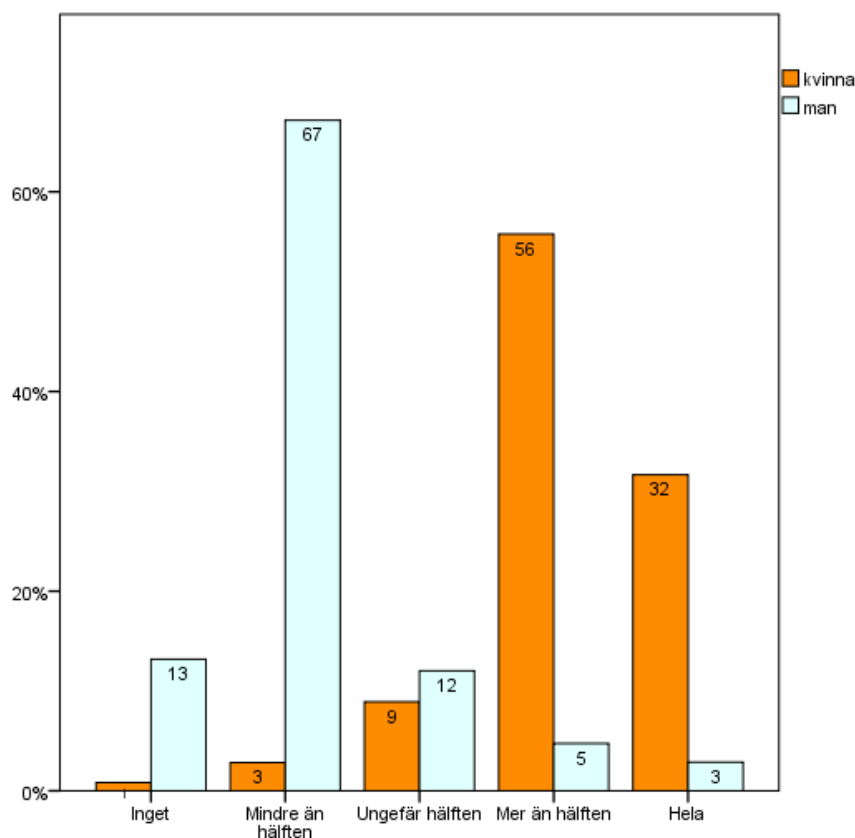
Figur 16 Andel män respektive kvinnor som oroar sig för ekonomin vid VAB uppdelat på civilstatus



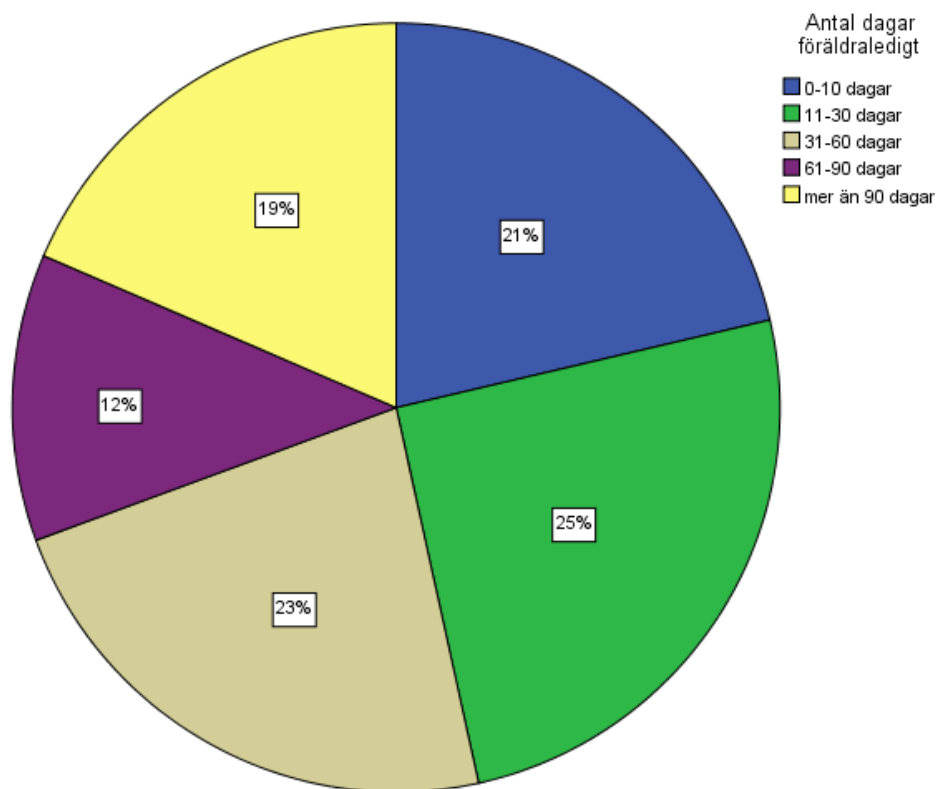
Föräldraledighet

Kvinnorna hade tagit en större andel av föräldraledighet än männen (Figur 17). Drygt var tionde man hade ännu inte tagit ut någon föräldraledighet alls i samband med sitt yngsta barns födelse, och ungefär var tredje man hade tagit ut mindre än hälften av ledigheten. Fördelningen av antalet uttagna dagar bland de män som tagit ut mindre än hälften, visas i Figur 18. Bland dem som tagit ut mindre än hälften av ledigheten hade en klar majoritet endast tagit ut mellan 0 och 60 dagar.

Figur 17 Uttag av föräldraledighet

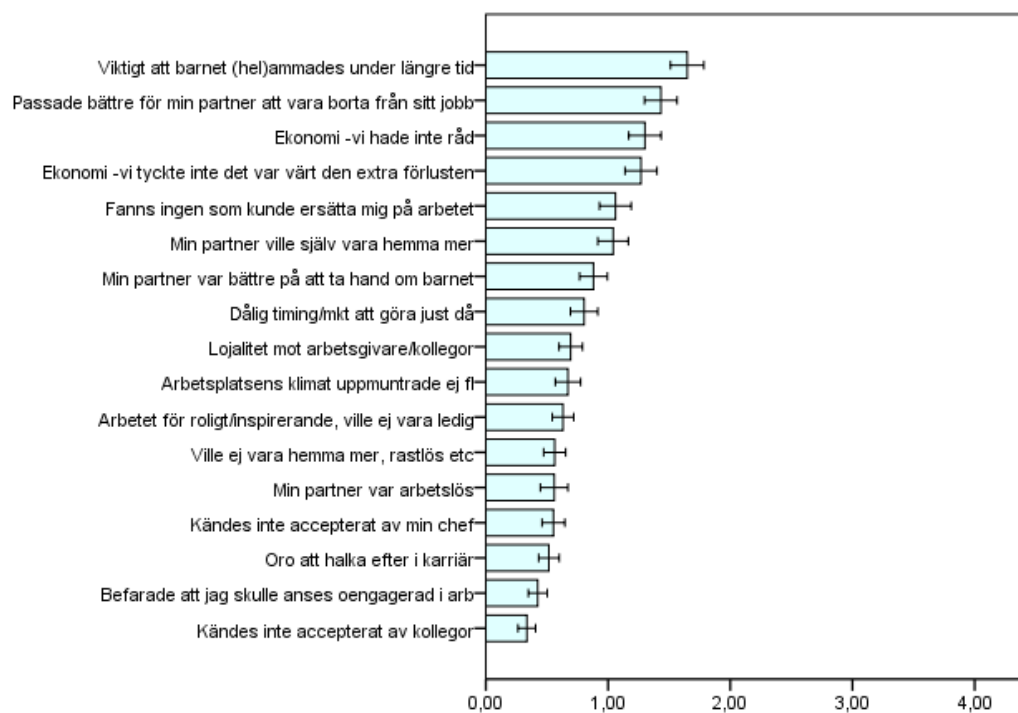


Figur 18 Antal dagar föräldraledigt bland män som tog ut mindre än hälften av föräldraledigheten



De föräldrar som tagit ut mindre än hälften av föräldraledigheten ombads ange i vilken grad olika faktorer bidrog till beslutet att inte ta ut mer av föräldraledigheten. Eftersom antalet kvinnor som tagit ut mindre än hälften av ledigheten var väldigt lågt, redovisas endast männens svar. Svarsalternativen gick från *Avgjorde inte alls* till *Avgjorde helt*. I Figur 19 redovisas medelskattningen för respektive alternativ, medan Figur 20 visar andelen pappor som ansåg att respektive alternativ hade delvis eller helt avgörande betydelse för att han inte tog ut större andel av föräldraledigheten. Det skäl som ansågs mest avgörande var möjligheten att kunna amma barnet under en längre tid, samt att det *passade bättre för min partner att vara borta från sitt jobb*. För ca var tredje man hade dessa faktorer avgörande betydelse för att inte större andel föräldraledighet togs ut. Även ekonomin spelade in, för runt 25 procent av männen hade ekonomiska aspekter avgörande betydelse – antingen på så vis att man helt enkelt inte ansåg sig ha råd att pappan tog en större del av ledigheten, eller att man inte tyckte att det var värt den extra ekonomiska förlusten det hade inneburit. Faktorer som oro att halka efter i karriären, att en ledighet skulle tolkas som lågt engagemang i arbetet eller att föräldraledighet inte skulle vara accepterat av kollegor eller chefer hade mindre betydelse, och ansågs vara avgörande skäl för mindre än tio procent av männen. Knappt 15 procent av männen ansåg att det var av avgörande betydelse att partnern *var bättre på att ta hand om barnet*.

Figur 19 Anledningar till att män som tog ut mindre än hälften av föräldraledigheten inte var lediga mer



0 = inte alls avgörande, 4 = helt avgörande

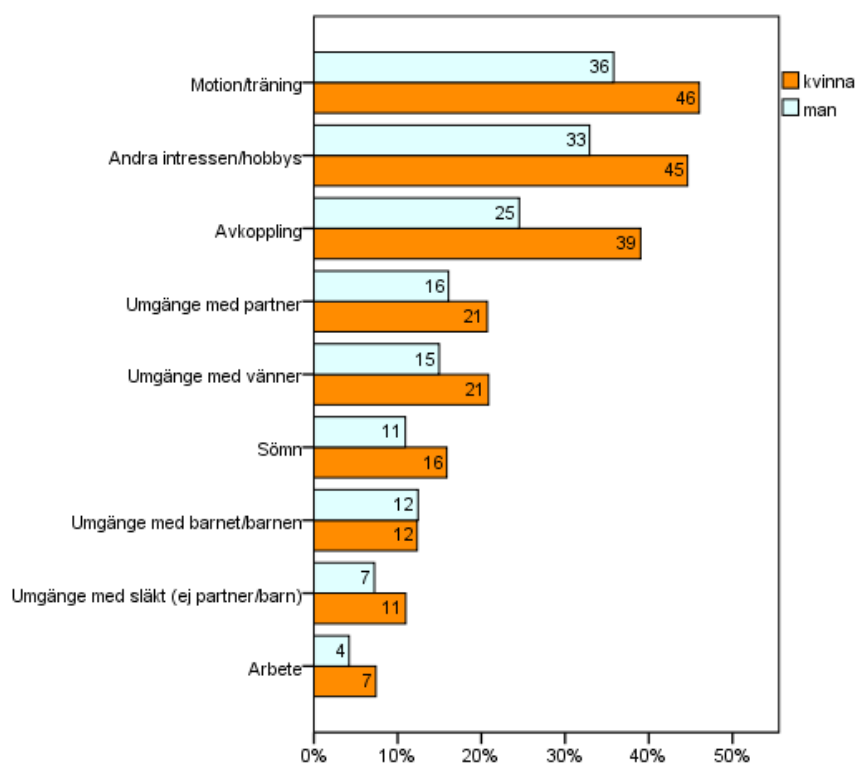
Figur 20 Helt eller delvis avgörande faktorer för kort föräldraledighet hos män som tog ut mindre än halva föräldraledigheten



Återhämtning

I Figur 21 visas andelen som upplever sig ha *Definitivt otillräckligt* med tid för olika former av avkoppling och återhämtning. Resterande svar fördelar sig mellan alternativen *Ja, tillräckligt*, *Delvis, men skulle önska att det var mer*, samt *Ointresserad/frågar ej efter detta*. Staplarna nedan representerar således dem som upplever otillräckligt med, och samtidigt efterfrågar mer, tid för aktiviteten i fråga. Kvinnor upplever generellt i högre grad otillräckligt med tid för de olika avkopplings- eller återhämtningsaktiviteterna, förutom gällande umgänge med barn, där lika andel män och kvinnor anser tiden vara otillräcklig. För både män och kvinnor är motion och träning, övriga intressen eller hobbyer, samt allmän "avkoppling" de faktorer som i högst grad anses vara en bristvara. Dock anser de allra flesta sig ha åtminstone delvis tillräckligt med tid för både arbete och för umgänge med både barn och släkt. Det var också förhållandevis ovanligt att uppleva definitivt otillräckligt med tid för sömn.

Figur 21 Upplevd tid för återhämtning/ fritidsaktiviteter



Diskussion

Begränsningar i materialet

Denna rapport är en inledande presentation av några resultat från projektet "Att vara yrkesarbetande och småbarnsförälder – vilka arbetsplatsrelaterade faktorer kan leda till ökat välbefinnande och minskad stress?". De resultat som presenteras är av deskriptiv art, för att illustrera hur situationen ser ut och upplevs i en grupp småbarnsföräldrar, och några fördjupade sambandsanalyser eller statistiska tester presenteras inte. I några figurer presenteras konfidensintervall, och vi anger i metoddelen att skillnader i andelar om mer än fem procent vid föreliggande gruppstorlekar innebär en signifikant gruppskillnad, vilket i viss mån möjliggör en bedömning av eventuell statistisk signifikans i gruppskillnader men tonvikten i rapporten läggs i första hand vid den deskriptiva presentationen.

En betydande svaghet i materialet är den relativt låga svarsfrekvensen. Den totala svarsfrekvensen var 25 procent, bland kvinnor något högre (32 procent) än bland män (19 procent). Anledningen till det låga deltagandet är svår att förklara. Upprepade påminnelser skickades ut. De som inte ville delta ombads att meddela detta (för att slippa fler påminnelser) och uppge orsaken till detta genom att kryssa för ett alternativ på en bifogad blankett. Knappt 1000 kvinnor och ungefär lika många män skickade in en sådan blankett. Förutom orsaker som gjorde att de av olika skäl inte ingick i målgruppen, t.ex. var arbetslösa, studerade, var sjukskrivna, gravida eller föräldralediga (dessa exkluderades sedan från nettourvalet) var den vanligaste orsaken bland dem som angav en sådan "har inte tid", vilket uppgavs av 219 kvinnor och 288 män. 53 kvinnor och 130 män uppgav att de inte hade såg någon orsak att delta/var ointresserade. Eftersom inte alla skäl för exklusion var möjliga att kontrollera i

efterhand, som t.ex. vilka som studerar men samtidigt har ett "extraknäck" om mindre än 50 procent (de räknas som förvärvsarbetande i den statistik vi tog fram) eller var gravida vid enkätutskicket, kan det egentliga nettourvalet egentligen ha varit något mindre än vad vi beräknar det till, vilket i så fall hade påverkat svarsfrekvensen i positiv riktning, men det handlar sannolikt inte om någon större skillnad.

Den låga svarsfrekvensen innebär att vi inte kan garantera att studiegruppen är representativ för den grupp den är avsedd att representera. Att tidsbrist uppges som en orsak till att inte delta innebär att det finns en risk att de som upplever sig som mest stressade och pressade inte deltar i studien. Samtidigt kan man tänka sig att andra som upplever detta känner att ämnet är av stor betydelse och relevans, och därför väljer att ändå delta. Sammantaget finns det inte skäl att tro att gruppen är extremt avvikande på något sätt, och vår förhoppning är att resultaten ändå kan ge en intressant inblick i och bild av situationen för dagens yrkesarbetande småbarnsföräldrar.

En annan begränsning i materialet är att utskicket indikerar ett heteronormativt synsätt, vilket kan ha fått familjer med alternativa levnadssätt att känna sig exkluderade. Även om studien bjöd in samtliga mammor, givet att de uppfyllde inklusionskriterierna, och att tilltalet i enkäten var neutralt (partner i stället för man/fru, svarsalternativ för de som inte levde med någon partner alls etc.) kan det faktum att enkäten vände sig till barnets biologiska mamma och pappa (vare sig man levde tillsammans eller ej) ha uppfattats som att det endast var dessa familjekonstruktioner som efterfrågades.

Resultatdiskussion

Arbetsförhållanden

De allra flesta, både kvinnor och män, har arbeten som tillåter dem att avbryta arbetet för en kortare stund för att t.ex. ringa ett samtal, och att vid behov lämna arbetsplatsen för exempelvis möte på förskolan eller läkarbesök för barnet. Detta var också de faktorer som rankades som mest betydande för att underlätta kombinationen av arbete och familjeliv, näst efter förståelse från chefer och kollegor, och en allmänt föräldravänlig policy på företaget, som var de faktorer som framförallt bland kvinnor rankades som allra mest betydelsefulla. Även flextid och/eller fri arbetstid/förtroendetid ansågs ha stor betydelse för att underlätta tillvaron för både kvinnor och män. Ungefär 70 procent av både männen och kvinnorna angav också att de har flextidsmöjlighet och/eller fri arbetstid/förtroendetid i sitt arbete. Framförallt bland kvinnor ansågs även deltidarbete underlätta kombinationen av arbete och familjeliv; detta var inte lika högt rankat bland män.

Om man ser till de faktiska arbetsförhållanden som kvinnorna och männen uppgav, ser det ut som att männen generellt sett har (eller upplever sig ha) en mer flexibel arbetssituation än kvinnorna. Även om det var vanligt bland både män och kvinnor att ha arbeten som tillåter kortare avbrott eller att vid behov kunna lämna arbetsplatsen, så var det fler kvinnor än män som uppgav sig sakna dessa möjligheter. Möjlighet till flextid, fri arbetstid/förtroendearbetstid, och hemarbete vid behov var vanligare bland männen än bland kvinnorna.

En del av de förmåner/förhållanden man tänker sig ska förenkla kombinationen av arbete och privatliv visade sig också potentiellt kunna bidra till ökad stress. Framförallt tillåtelse att få ha med barnen på arbetsplatsen, som ungefär var fjärde mamma och pappa upplever kunna bidra till ökad stress, sannolikt p.g.a. en underförstådd press att behöva prestera och infinna sig på jobbet även då barnet är sjukt etc. Samtidigt som förkortad arbetstid eller flex-tid rankades högt vad gällde att minska stressen och underlätta vardagen, så uppgav nästan var fjärde man, och knappt var femte kvinna, att förkortad arbetstid/deltid skulle kunna bidra till ökad stress. Detta beror sannolikt på huruvida arbetet går att anpassa till deltid eller ej. Om deltiden endast innebär att samma arbete ska utföras på kortare tid kan det sannolikt bidra till ökad stress, samtidigt som en konkret förkortad arbetstid kan minska stressen i att

hinna till dagishämtningar, ha tid med barn och hem osv. Värt att notera är att fler män än kvinnor ansåg att deltidarbete skulle kunna öka stressen, och möjlighet till deltidarbete rankades som mer positivt bland kvinnor än män. Det är också i praktiken betydligt vanligare att kvinnor deltidarbetar än att män gör det. I denna undersökning arbetade fler än hälften av kvinnorna deltid, medan knappt tio procent av männen gjorde det samma. Detta stämmer också med nationella siffror, som visar på att deltidarbete är betydligt vanligare bland kvinnor, framförallt kvinnor med små barn (8). Detta beror sannolikt både på ett frivilligt val, för att få mer tid med barn och eventuellt även hem- och hushållsarbete, och det faktum att många kvinnodominerade yrken, t.ex. inom vård och omsorg, har många deltidstjänster som alltså inte alltid är frivilligt valda av arbetstagaren. Man kan således skilja på frivilligt deltidarbete, som innebär att man utnyttjar den lagstadgade rätten att få partiellt tjänstledigt så länge man har barn under 12 år, och ofrivilligt deltidarbete (eller deltidarbetslöshet) som består i att den tjänst man har, trots önskan om heltidsarbete endast fyller deltid (9).

Gällande attityd eller inställning till föräldraskap bland chefer och kollegor, upplevdes denna i de flesta fall som positiv, eller åtminstone neutral, gentemot både mammor och pappor. Det var få som upplevde en negativ inställning på arbetsplatsen. Det var också ovanligt bland både kvinnor och män att uppleva en mer positiv inställning gentemot pappor än mot mammor. Cirka tio procent av männen upplevde att attityden till föräldraledighet bland både kollegor och chefer var mer positiv gentemot mammor än mot pappor, något väldigt få av kvinnorna instämde i. Vad gäller föräldraskap i allmänhet upplevde ca 7 procent av männen att kollegor och chefer var mer positivt inställda mot mammor än mot pappor. Generellt sett upplevdes attityden till föräldraledighet som mer positiv än attityden gentemot föräldraskap i allmänhet. Detta kan delvis bero på att föräldraledighet är ett ämne som mer konkret diskuteras och därför är lättare att bedöma eller uppleva en inställning till, men det kan också bero på att en föräldraledighet på sätt och vis kan upplevas som lite lättare att förhålla sig till för chefer och kollegor då frånvaron är mer konkret uttalad och i de flesta fall aviserad med god framförhållning. Det gör att man i många fall kan planera för hur frånvaron ska täckas upp och ansvar fördelas på andra medarbetare. Vad gäller sådant som VAB-frånvaro, tidig hemgång för dagishämtning osv kan detta vara sådant som upplevs mer störande pga större mått av oförutsägbarhet.

Ansvarsfördelning i hemmet

Trots att en ökande andel par anser att hemarbetet bör fördelas jämlikt, ser det i praktiken ofta annorlunda ut. Tidigare studier har visat att kvinnor ofta tar största ansvaret för både barnrelaterade och övriga dagliga hushållssysslor, även då både kvinnan och mannen i parförhållandet arbetar heltid (7). Även i vår studie pekade resultaten tydligt på att det oftast är kvinnan som tar det största ansvaret för det dagliga hushållsarbetet och barntillsynen, och detta är något som både kvinnor och män är överens om. Samtliga deltagare i studien förvärvsarbetar, och har i de allra flesta fall en partner som också förvärvsarbetar eller är i annan sysselsättning, motsvarande åtminstone 50 procent av heltid. En större andel av kvinnorna arbetar deltid, vilket kan vara en del av förklaringen till att de tar en större del av ansvaret för hemmet, men är sannolikt inte hela förklaringen. En granskning av svaren för dem som uppgivit att både de själva och deras partner arbetade heltid visade en snarlik ansvarsfördelning, där kvinnorna betydligt oftare tog en större del av ansvaret för både det dagliga hushållsarbetet och den dagliga barntillsynen. En större andel av kvinnorna än av männen är också missnöjda med fördelningen av ansvaret, även om majoriteten av både män och kvinnor anser sig vara ganska eller mycket nöjda med fördelningen. Detta pekar således på att en äldre struktur i ansvarsfördelning lever kvar, även när båda parter arbetar heltid.

Liksom tidigare studier pekat på, var det vanligare att kvinnan oftare stannar hemma när barnet/barnen är sjuka, än att mannen oftare stannar hemma. Det vanligaste alternativet som uppgavs var dock att båda föräldrarna stannar hemma ungefär lika ofta. Om man ser till vad som avgör vem det är som stannar hemma, ser man ingen omedelbar orsak till att det ändå är vanligare att kvinnorna oftare stannar hemma. De vanligaste avgörande faktorerna var vem som för dagen har minst akuta uppgifter, och mest flexibelt arbete. Framförallt bland

männen angavs även vem som har möjlighet till vikarie som ett avgörande skäl, och även ekonomiska faktorer spelar in. Dessa två sistnämnda faktorer kan möjligtvis förklara varför kvinnor i högre grad stannar hemma, då fler kvinnor är anställda inom offentlig sektor där system med vikarier kan vara mer vanligt förekommande, och något fler män än kvinnor angav att de inte hade någon tydlig backup vid frånvaro. Med tanke på att genomsnittslönen för män fortfarande är högre än genomsnittslönen för kvinnor, kan de ekonomiska aspekterna också delvis förklara varför kvinnorna i högre grad stannar hemma, i de fall man på detta sätt förlorar mindre pengar. Att *den som har minst viktig karriär* respektive *den som är bäst på att ta hand om barnet* anses vara avgörande för ganska få, om än fler män än kvinnor, tyder förhoppningsvis på att man i de flesta fall anser båda föräldrarnas karriär vara av betydelse, och att båda föräldrar är lika bra på att ta hand om barnet.

Det största stressmomentet vid VAB (av de alternativ som angavs) uppgavs vara oron över väntande eller utfört arbete, knappt 40 procent av kvinnorna uppgav att de instämde i hög eller ganska hög grad i upplevelsen av oro över väntande och/eller felaktigt utförda uppgifter, och något färre bland männen. Bland kvinnor var det också ca en tredjedel som instämde i känslan av oro över påverkan på egen ekonomi, och av att svika kollegor och i viss mån klienter/patienter/kunder. Det var vanligare bland kvinnor att uppleva detta, än bland män. Det fanns också en påtaglig könsskillnad i andelen som oroar sig för eventuell negativ påverkan på karriären, även om det generellt sett var ganska få bland både män och kvinnor som upplevde detta. Varför kvinnor oroar sig i högre grad kan man bara spekulera i. Delvis kan förklaringen ligga i att kvinnor generellt sett har en större benägenhet att svara bejakande på liknande frågor, både vad gäller fysiska och psykiska symptom (10). Denna generella skillnad är svår att förklara och innefattar sannolikt både skillnad i faktiska upplevelser, och i benägenhet att verbalisera och bejaka olika upplevelser och känslor. Det är dock av vikt att ha i åtanke vid tolkningen av många former av könsskillnader, framförallt när det gäller subjektiva självrapporteringsmått. Att fler kvinnor oroar sig över ekonomin, kan eventuellt delvis förklaras med att det är fler ensamstående kvinnor än ensamstående män i studien, och ensamstående kvinnor upplever dessutom vanligtvis en sämre ekonomisk situation jämfört med både sammanboende kvinnor och män, och ensamstående män (11, 12). Att fler kvinnor oroar sig över eventuell negativ påverkan på karriären skulle kunna bero på att fler kvinnor tar en större andel av VAB-dagarna, vilket skulle kunna innebära en större risk för att karriär eller befordringsmöjligheter påverkas negativt. Det är möjligt att även en del av de andra könsskillnaderna skulle kunna förklaras med att kvinnorna tar en större andel av VAB-dagarna, och påverkan på arbetet därför upplevs som mer påtaglig. De observerade könsskillnaderna ska dock tolkas med försiktighet, då inga formella statistiska analyser gjorts för att testa gruppskillnaderna.

Föräldraledighet

Liksom statistiken över hela befolkningen visar, så tog kvinnorna i vår studie ut en större andel av föräldraledighet än männen. Det skäl som främst angavs till att mannen inte hade tagit en större andel av föräldraledigheten var att man upplevde att det var viktigt att barnet (hel-)ammades under en längre tid. Drygt 30 procent av männen uppgav detta skäl som delvis eller helt avgörande. Detta skäl kan dock delvis ifrågasättas, om man räknar på en 12-16 månaders ledighet som delas på två föräldrar, vilket innebär att barnet är 6-8 månader när pappans ledighet börjar. Bland skånska barn födda 2004 helammades ca tio procent av barnen vid sex månaders ålder, knappt 70 procent hel- eller delammades (d.v.s. ammade i kombination med annan föda/ersättning). Vid nio månaders ålder var det bara ett fåtal procent som helammades, och drygt 30 procent delammades (13). Utifrån denna statistik kan man naturligtvis inte uttala sig om enskilda familjers val eller prioriteringar, och att barnet delammas betyder inte nödvändigtvis att den amningen går att kombinera med att mamman går tillbaka i heltidsarbete, men sannolikt finns det fler skäl till att föräldraledigheten inte delas än enbart amningen. Det näst vanligaste skälet av de angivna alternativen var att det passade bättre för partnern/mamman att vara borta från sitt jobb. Varför det oftare passar bättre för kvinnan att vara borta från sitt arbete framkommer ej. Ekonomiska skäl var också rankade relativt

högt, både att man inte ansåg sig ha råd att pappan tog mer ledigt, eller att man inte tyckte att det var värt den extra ekonomiska förlusten. Detta överensstämmer med resultat från tidigare studier, som visar att ekonomiska faktorer har betydelse för hur par fördelar föräldraledighet mellan sig (14, 15). Pappans egen lön är positivt associerad med uttag av föräldraledighet, dock endast upp till taket för inkomstersättningen. Vid högre inkomstnivåer minskar i stället pappans uttag av ledighet (14). Hög utbildningsnivå hos framförallt mamman är en annan faktor som kan associeras till ett ökat uttag av föräldraledighet för pappan (15). Att själv arbeta inom offentlig sektor, på en arbetsplats med många anställda, och där många män tidigare har varit föräldralediga var faktorer som påverkade pappans uttag av föräldraledighet i positiv riktning (16).

Föräldraledighet innebär en negativ påverkan på framtida löneutveckling för både kvinnor och män. Detta har bland annat visats i en studie från 2010 (17). Denna studie visade även på vilken effekt en mer jämlik fördelning av föräldrapenningsuttaget har på framförallt kvinnors framtida löneutveckling. Ju större andel av föräldraledigheten pappan tog ut, desto högre blev mammans framtida lön. För varje månad pappan var föräldraledig ökade kvinnans framtida lön med knappt sju procent (17). Detta gällde speciellt för pappaledighet som togs ut under annan tid än under sommarmånaderna; varje månads pappaledighet under övrig tid motsvarade nästan tio procent ökning av kvinnans framtida lön. Någon motsvarande effekt av mammors ledighet på pappors löneutveckling verkade inte finnas. I studien togs viss hänsyn till faktorer som t.ex. utbildningsnivå, eftersom kvinnors utbildningsnivå kan ha samband med både lön/ löneutveckling och uttag av föräldraledighet. Den faktiska kausaliteten är dock svår att fastslå, och det är oklart om samtliga förhållanden som kan associeras med både högre lön/mer positiv löneutveckling och kortare föräldraledighet har kontrollerats i analyserna. Tidigare studier visar t.ex. att det är vanligare med kortare föräldraledighet bland kvinnor som arbetar i privat sektor (där lönerna ofta är något högre jämfört med inom offentlig sektor) och bland kvinnor med hög prestige i arbetet (18). Således kan det finnas andra faktorer som påverkar både benägenhet till mer jämlik fördelning av föräldrapenningsuttag, och kvinnans framtida löneutveckling, än pappans uttag av föräldraledighet. Dock har även andra studier visat på ur karriärsynpunkt negativa effekter för kvinnor som tar lång föräldraledighet. Kvinnor som tagit lång ledighet har t.ex. visats ha hälften så stor chans att beföras i jämförelse med dem som tar kort ledighet (18). I dessa analyser kontrollerades för faktorer som utbildningsnivå, prestigelnivå i innevarande arbete, och sektor. Sammantaget finns det således resultat som ger goda skäl för en mer jämlikt fördelad föräldraledighet, åtminstone om man ska se till kvinnans framtida karriär och löneutvecklingsmöjligheter. Och trots att pappornas uttag av föräldraledighet har ökat, är det en bra bit kvar till ett jämlikt uttag av ledigheten. Färre än tio procent av barnen har föräldrar som delar lika på ledigheten (pappan tar åtminstone 40 procent av dagarna) (5). En jämlik fördelning av dagarna behöver inte heller innebära att föräldrarna är hemma under lika lång tid, då papporna oftare tar ut föräldrapenningsdagar för hela tiden de är hemma, medan kvinnorna ofta förlänger ledigheten genom en kombination med obetald tjänstledighet.

Återhämtning

När det handlar om stress, och olika möjliga (o)hälsoeffekter kopplade till en för hög stressbelastning, är möjligheten till återhämtning en faktor av stor betydelse. Till viss del kan man säga att problemet inte är att ibland uppleva stress eller att ha mycket att göra, utan problem- en uppstår när tiden för återhämtning och vila uteblir. Många kvinnor och män upplever bristande tid till återhämtning framförallt i form av motion och träning, övriga intressen eller hobbyer, samt för allmän "avkoppling". En större andel kvinnor än män uppgav sig ha "definitivt otillräckligt" med tid för dessa aktiviteter. Huruvida denna skillnad beror på att kvinnor rent faktiskt har mindre tid för dessa aktiviteter, eller om det grundar sig i att de upplever sig ha ett större behov av det, är svårt att avgöra. Tidigare studier har indikerat att kvinnor anser sig ha behov av något längre nattsömn än män (19). Bristande sömn var dock inte den återhämtning som flest ansåg sig lida brist på, utan snarare tid för motion, fritidsintressen och allmän avkoppling, vilket också är viktiga källor till återhämtning. Det kan därför vara en signal

om att risken för negativa konsekvenser av eventuell upplevd stress kan vara större för de som upplever bristande återhämtningsmöjligheter, och att detta problem kan vara större bland kvinnor. De flesta verkar uppleva sig ha åtminstone delvis tillräckligt med tid för sömn, vilket är positivt då sömnen innebär en betydande återhämtningskälla. Även tid för umgänge med barnen verkar vara ett behov som är huvudsakligen tillfredsställt för både kvinnor och män.

Konklusion

Även om många föräldrar har tillgång till faktorer och förhållanden som de själva upplever underlättar kombinationen av yrkesliv och familjeliv är det fortfarande en stor andel som inte anser sig ha tillräckligt med tid för återhämtning. Detta gäller framför allt kvinnor, vilket delvis skulle kunna förklaras med att det är kvinnorna som tar det största ansvaret inte bara för det dagliga hushållsarbetet och den dagliga barntillsynen utan också för att stanna hemma med barnen när de är sjuka.

Referenser

1. Eurostat.
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=t2020_10&language=en. [cited 2011].
2. Sysselsättning och arbetslöshet 1976-2004: Statistiska centralbyrån2005.
3. SCB. http://www.scb.se/Pages/TableAndChart_255880.aspx. [updated 2009-11-23 cited 2011].
4. Batljan I, Tillander S, Örnhall Ljungh S, Sjöström M. Föräldrapenning, pappors uttag av dagar, fakta och analys. Stockholm: Regeringskansliet Socialdepartementet2004 Contract No.: S2004.012.
5. Löfgren N. Föräldrapenning –försäkringsutveckling och analys. Stockholm: Försäkringskassan2011.
6. På tal om kvinnor och män 2010. Örebro: Statistiska centralbyrån2010.
7. Berntsson L, Lundberg U, Krantz G. Gender differences in work-home interplay and symptom perception among Swedish white-collar employees. J Epidemiol Community Health. 2006 Dec;60(12):1070-6.
8. Barn och deras familjer 2004. Kap 8. Föräldrars sysselsättning och föräldraledighet.: Statistiska centralbyrån2004.
9. Forssell J, Jonsson I. Deltidsarbetslöshet och deltidsarbete i Europa. Förklaringsmodeller och statistik: Arbetslivsinstitutet2005.
10. Gijsbers Van Wijk CMT, Kolk AM. Sex differences in physical symptoms: The contribution of symptom perception theory. Soc Sci Med. 1997;45(2):231-46.
11. Inkomstfördelningsundersökningen 2008. Redovisning på riksnivå: Statistiska centralbyrån2010.
12. Inkomstfördelningsundersökningen 2002 (HEK) - preliminär version: Statistiska centralbyrån2004.
13. Amning av barn födda 2004 [Breast-feeding, children born 2004]: Socialstyrelsen Epidemiologiskt centrum2006.
14. Nyman H, Pettersson J. Spelade pappamånaden någon roll? – pappornas uttag av föräldrapenning: Riksförsäkringsverket2002.
15. Sundström M, Duvander A-Z. Gender Division of Childcare and the Sharing of Parental Leave among New Parents in Sweden European Sociological Review. 2002;18(4):433-47.
16. Bygren M, Duvander A-Z. Vem tar hand om barnen? En studie av sambandet mellan föräldrars arbetsplatssituation

och pappors användning av föräldraledighet.: Försäkringskassan 2005.

17. Johansson E-A. Effekten av delad föräldraledighet på kvinnors löner Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering 2010.

18. Föräldraledighet och arbetslivskarriär. En studie av mammors olika vägar i arbetslivet: Statistiska centralbyrån 2007.

19. Anderson C, Horne JA. Do we really want more sleep? A population-based study evaluating the strength of desire for more sleep. Sleep Med. 2008 Jan;9(2):184-7.

Under de senaste decennierna har alltfler svenska kvinnor kommit ut i arbetslivet, och idag är Sverige ett av de länder i Europa där störst andel kvinnor förvärvsarbetar. Att kombinera en föräldraroll med ett aktivt yrkesliv upplevs av många kvinnor och män som påfrestande, och det är viktigt att undersöka vad såväl männen och kvinnorna själva som deras arbetsgivare och samhället i stort kan göra för att underlätta kombinationen familj – karriär.

I denna rapport redovisas enkätsvar rörande yrkesliv, hushållssysslor och barnomsorg från ca 1500 yrkesarbetande föräldrar. Det är tydligt att det fortfarande är kvinnorna som tar det största ansvaret för hushållsarbete och den dagliga barntillsynen, och även för föräldraledighet och omsorg om barnen då de är sjuka. Kvinnorna oroar sig också mer för negativa effekter – såväl för egen del som för sina kollegors – av att vara från arbetet kortare eller längre perioder.

Glädjande nog visar det sig att många föräldrar har tillgång till olika faktorer, som t.ex. att kunna lämna arbetet vid behov, som de upplever underlättar kombinationen yrkesliv – familjeliv. Det som flest föräldrar tillskriver störst betydelse för att klara av denna kombination är dock förståelse från chefer och kollegor, något de flesta också upplever att de har. Värt att notera är dock att var tionde man känner att kollegornas attityd gentemot föräldraskap och föräldraledighet är mer positiv då det gäller kvinnor.



Arbets- och miljömedicin

221 85 LUND

Tel 046-17 31 85

Fax 046-17 31 80

E-post amm@med.lu.se

Internet: www.ammlund.se