



**LUNDS**  
UNIVERSITET  
INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

Genusaspekter på föräldraledighet i  
svenska små och medelstora företag

Lilianne Matarasso

Psykologexamensuppsats Vol xx (2008)

Handledare: Marianne Sökjer-Petersen

Examinator: Roger Sages

### Abstract

The main intention with this study was to explore how parents, employed in three Swedish small- and medium-sized companies, experienced their combination of work and parental leave. The investigation was carried out by a questionnaire, and the 21 participants estimated the attitude from and the treatment by mainly the management and the colleagues. The answers were analyzed both from a perspective of gender and in the aspect of high- and low utilizers of parental leave. The results showed that although both men and women generally estimated the attitude from the management and the colleagues towards parental leave to be positive, the parental leave was divided traditionally and unequally between the parents.

*Keywords:* small- and medium-sized companies, combination, parental leave, attitude, gender, utilizers, divided unequally

### Förord

Denna studie är gjord inom ramen för det av Ingenjörsvetenskapsakademien, IVA, initierade projektet 3F – Framgångsrika, Friska Företag. Projektet syftar till att skapa nätverk mellan små och medelstora företag och lyfta fram belysande exempel på hur en god arbetsmiljö också bidrar till att företagen blir framgångsrika. Vid ett seminarium i juni 2006 i ett av 3F – projektets nätverk i södra Sverige, diskuterades frågor som rörde hur samhällets regelsystem kring föräldraledighet påverkade förutsättningar för föräldrar och företag att kombinera föräldraledighet och arbete. Tre av de deltagande företagen var intresserade av att få denna fråga belyst via studenters examensarbeten. Det här arbetet är ett av två planerade examensarbeten kring föräldraledighet i små och medelstora företag. Det berör i första hand hur kvinnor och män blir bemötta, när de försöker kombinera arbete och föräldraledighet.

Jag vill tacka både representanterna för företagen och de anställda som tagit sig tid att besvara enkäten, och hoppas att föreliggande studie skall kunna tjäna som underlag för diskussioner och åtgärder, som kan göra det lättare att få pusslet med arbete och föräldraskap att gå ihop.

Dessutom vill jag tacka min handledare Marianne Sökjer-Petersen vid Institutionen för psykologi för inspirationen till- samt värdefullt stöd och vägledning i detta arbete.

Lund i maj 2008

Lilianne Matarasso

## Innehåll

<b>Genusaspekter på föräldraledighet i svenska små och medelstora företag. ....</b>	<b>5</b>
<i>Lagstiftning .....</i>	<i>5</i>
Föräldraförsäkringen.....	6
Jämställdhetslagen.....	6
Föräldraledighetslagen .....	6
Lagen om allmän försäkring .....	7
<b>Teori och tidigare forskning .....</b>	<b>7</b>
<i>Uttaget av föräldrapenning.....</i>	<i>8</i>
<i>Mäns uttag av föräldrapenning.....</i>	<i>9</i>
<i>När tas föräldrapenning ut? .....</i>	<i>10</i>
<i>Tillämpningen av reglerna .....</i>	<i>11</i>
<i>Traditionella könsroller .....</i>	<i>11</i>
<i>Hinder för män? .....</i>	<i>12</i>
<i>Attityder på arbetsplatsen.....</i>	<i>14</i>
<i>Kvinnor missgynnas.....</i>	<i>16</i>
<i>Att bli förälder.....</i>	<i>18</i>
<i>Multipla roller .....</i>	<i>19</i>
<b>Metod.....</b>	<b>20</b>
<i>Procedur .....</i>	<i>20</i>
<i>Företagen.....</i>	<i>20</i>
<i>Undersökningsgruppen.....</i>	<i>21</i>
<i>Material .....</i>	<i>21</i>
<i>Databearbetning .....</i>	<i>22</i>
<b>Resultat .....</b>	<b>22</b>
<i>Sammanfattning av resultat.....</i>	<i>32</i>
<b>Diskussion.....</b>	<b>34</b>
<b>Referenser .....</b>	<b>42</b>
<b>Bilagor .....</b>	<b>45</b>

### **Genusaspekter på föräldraledighet i svenska små och medelstora företag.**

Sedan kvinnors och mäns rätt till delad föräldraledighet infördes 1974 har skärningspunkten mellan familj och arbete varit något som diskuterats livligt. Frågan om varför pappor inte tar ut mer föräldraledighet än de gör har varit föremål för studier och har också belysts i statliga utredningar, senast i *Reformerad föräldraförsäkring – Kärlek, omvårdnad och trygghet* (Statens offentliga utredningar [SOU], 2005:73).

I studier som gjorts av bl.a. Bekkengen (1996, 2002), Bygren och Duvander (2004), Elvin-Nowak (2005), Haas (1992) samt Haas och Hwang (2000) framkommer att en av de faktorer som inverkar på uttaget av föräldraledighet är hur man som förälder blir bemött av det företag där man arbetar. Undersökningarna pekar på att föräldrar, som kombinerar föräldraledighet och arbete, ofta bemöts negativt på sina arbetsplatser, dels av företagsledning, dels av arbetskamrater.

Haas och Hwang (2000) har studerat hur föräldralediga män anser sig bli bemötta i stora företag och Eriksson (2000) har undersökt hur trainees i ett stort företag blev bemötta som föräldrar. Företagets attityd till föräldraskap var generellt sett positiv, och samtliga män i studien blev föräldrar under denna period. Endast en av kvinnorna blev förälder, och var också den enda som hoppade av traineeprojektet.

När det gäller små och medelstora företag finns få uppgifter. Det kan noteras att det i den allmänna debatten ofta framkommer att dessa företag undviker att fast anställa framför allt kvinnor i fertil ålder, eftersom föräldraledighet framförs som ett problem för de små företagen.

Ett litet företag sysselsätter färre än 50 personer och ett medelstort företag sysselsätter färre än 250 personer enligt EU:s definition.

Det är viktigt att försöka förstå hur dagens kvinnor och män ser på möjligheterna att kombinera arbete och föräldraledighet. Målet med den här studien är därför att undersöka hur kvinnor och män upplever bemötandet i små och medelstora företag. Det empiriska underlaget har hämtats från tre sådana företag belägna i södra Sverige, som alla deltar i arbetsmiljöprojektet 3F (Framgångsrika Friska Företag). 3F är ett projekt startat av IVA (Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademien) som syftar till att bygga nätverk mellan företag som aktivt arbetar med att skapa goda arbetsmiljöer för sina medarbetare.

#### *Lagstiftning*

Reglerna om jämställdhet mellan kvinnor och män är sedan 1999 ett övergripande mål för EU:s verksamhet (Sveriges riksdag, 2008). Till prioriteringarna hör avskaffandet av könsstereotyper i samhället, och en strävan att uppnå ekonomiskt oberoende för kvinnor och

män genom att förbättra möjligheterna att förena arbete och familjeliv. Män bör enligt EU-reglerna uppmuntras att utnyttja föräldraledigheten.

De flesta av EU-reglerna är i Sverige införda i jämställdhetslagen (Stanfors, 2007). Även andra lagar är berörda när det gäller föräldrar, som exempelvis lagen om allmän försäkring, arbetsskadeförsäkringen, arbetslöshetsförsäkringen, lagar om arbetsmiljö och föräldraledighetslagen.

I följande redogörelse av föräldraförsäkringen kommer enbart jämställdhetslagen (1991:433), föräldraledighetslagen (1995:584) och lag (1962:381) om allmän försäkring att delvis belysas.

*Föräldraförsäkringen* är enligt Stanfors (2007) samlingsbegreppet för olika socialpolitiska åtgärder gällande föräldrar. En viktig sådan åtgärd vidtogs i mitten av 70-talet då det blev möjligt för föräldrar att själva bestämma vem som skulle vara hemma med barn. 1974 introducerades nämligen föräldraledigheten, vilken gav även papporna möjlighet att vara lediga med ersättning. Pappamånaden, som den kommit att kallas, är en annan sådan socialpolitisk åtgärd. Den infördes 1995 och innebar att av föräldraförsäkringens dåvarande 12 månader med ersättning reserverades en för den förälder som tog ut minst ledighet. År 2002 utökades pappamånaden till två månader (Prop. 2000/01:44).

*Jämställdhetslagen* gäller förhållandena på arbetsmarknaden, och syftar till att förbättra kvinnors villkor i arbetslivet (Stanfors, 2007). Den är dock skriven på ett könsneutralt sätt och omfattar både kvinnor och män. Lagen förordar ett antal aktiva åtgärder och förbjuder könsdiskriminering. En sådan åtgärd är att alla arbetsplatser med fler än tio anställda varje år skall utforma en jämställdhetsplan och i samband med detta utvärdera jämställdheten på arbetsplatsen. Av jämställdhetslagens 5 paragraf framgår också att arbetsgivare skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap. Detta kan, enligt Bergström och Borgström (2007) göras genom att exempelvis erbjuda de anställda flexibla arbetstider eller möjligheter att arbeta hemma någon dag i veckan, eller genom att möten inte läggs på tider som krockar med lämnande och hämtning på dagis, eller helt enkelt genom att uppmuntra pappor att ta föräldraledigt.

*Föräldraledighetslagen* syftar till att underlätta för småbarnsföräldrar att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap. Sedan den 1 juli 2006 är det därför förbjudet för arbetsgivare att missgynna föräldralediga män eller kvinnor. I föräldraledighetslagens 16 paragraf fastslås att föräldraledighet inte får leda till sämre arbetsvillkor än vad den föräldralediga personen hade före föräldraledigheten.

Föräldraledighet är benämningen på den tjänstledighet som föräldrarna tar när de är hemma med sitt barn (Bekkengen, 2002). En kvinnlig arbetstagare har rätt till hel

mammaledighet i samband med sitt barns födelse under en sammanhängande tid av minst sju veckor före den beräknade tidpunkten för förlossningen, och sju veckor efter förlossningen. Pappan har rätt till tio pappadagar i samband med barnets födelse. Både pappor och mammor kan dessutom vara föräldralediga till dess att barnet är ett och ett halvt år gammalt. Därefter har föräldern rätt till ledighet i samband med att de tar ut föräldrapenning som de har kvar, och tillfällig föräldrapenning för att ta hand om sjukt barn.

Rätten till ledighet gäller oavsett om föräldern tar ut föräldrapenning eller inte (Försäkringskassans faktablad, 2008). Beaktas bör, påpekar Bekkengen (2002), att antalet föräldraledighetsdagar inte behöver motsvaras av samma antal föräldrapenningdagar. Man har till exempel rätt att först vara föräldraledig under 18 månader och sedan tills det att samtliga föräldrapenningdagar är förbrukade

*Lagen om allmän försäkring* är till för att alla föräldrar ska kunna kombinera arbete med föräldraskap enligt Bekkengen (1996). Det är den sociala försäkringsform där föräldrapenning vid barns födelse är en av flera ersättningsformer. Andra former är till exempel havandeskapspenning och pappadagar i samband med barnets födelse.

I Försäkringskassans broschyr (2006) kan läsas att föräldrapenning är den ersättning som utgår till föräldrarna och består av ett begränsat antal dagar som barnets mamma och pappa har att fördela. För ett barn får föräldrarna 480 föräldrapenningdagar. Föräldrar med gemensam vårdnad har rätt till hälften var av dessa dagar. Föräldrarna kan överlåta dagar till varandra, men 60 av dagarna, de så kallade pappamånaderna, är reserverade för var och en av föräldrarna, och kan inte överlåtas till den andre föräldern. En pappa har dessutom, som tidigare nämnts, rätt till tio dagars föräldrapenning i samband med barns födelse, så kallade pappadagar.

Föräldrapenningdagarna kan tas ut som hela eller delar av dagar fram till dess barnet är åtta år, eller senast när barnet avslutat första skolåret (Bekkengen, 2002). I syfte att underlätta för föräldrar att kombinera arbete och familj kan föräldrapenning numera tas ut i hela-, halva-, fjärdedels- och åttondedelsdagar.

Tillfällig föräldrapenning innebär att föräldrar har rätt att med ersättning från försäkringskassan vara hemma från arbetet för att vårda sitt sjuka barn enligt Försäkringskassans information (2007). Detta gäller fram till att barnet fyller 12 år.

#### Teori och tidigare forskning

I en debattartikel i Göteborgs-Posten 2004, *Släpp hem papporna*, påminner dåvarande barn- och familjeministern Berit Andnor och TCO-ordförande Sture Nordh om att föräldraförsäkringen finns till för att barnen ska få en trygg start i livet genom att möjliggöra en nära och tidig kontakt mellan barnet och båda föräldrarna. Andnor och Nordh förespråkar

att både mammor och pappor skall ges möjligheten att kombinera arbete med familjeansvar; ”Därför måste vi undanröja varje hinder i form av statliga systemfel, brister i de fackliga avtalen, föräldrade attityder och inte minst negativt inställda arbetsgivare”. Vidare hävdar Andnor och Nordh att om kvinnor och män ska kunna kombinera arbete med familj så måste arbetsgivare ”släppa hem männen” och göra det möjligt för dem att ta sitt ansvar.

Enligt huvuddevisen i FN:s barnkonvention (1989) är det alltid barnets bästa som skall komma i främsta rummet. I artikel 18 fastslås vikten av att barnet har tillgång till båda sina föräldrar, eftersom båda föräldrarna har lika stor betydelse för barnets uppföstran och utveckling. Enligt konventionen skall staten stödja detta gemensamma föräldraansvar.

Hwang (2005) menar i linje med barnkonventionen att de flesta studier som gjorts på barns anknytningsmönster visar att det är viktigt att beakta barnets anknytning till båda föräldrarna eftersom den ene inte är mer betydelsefull än den andra, utan båda är viktiga. Enligt Hwang (2000) har en majoritet av barn som är äldre än sju månader gamla utvecklat känslomässiga band till båda föräldrarna, under förutsättning att båda föräldrarna varit tillgängliga i barnets liv.

År 2007 skriver jämställdhetsombudsman Anne-Marie Bergström och hennes företrädare Claes Borgström i DN att pappor straffas när de tar föräldraledigt. De hävdar också, med hänvisning till jämställdhetslagen, att människor i Sverige inte skall behöva välja mellan jobb och barn (Bergström & Borgström, 2007). I enlighet med detta entusiasmerar försäkringskassan arbetsgivare att ställa sig välvilliga till både anställda kvinnors och mäns föräldraledighet genom påståendet *om du som arbetsgivare underlättar för dina medarbetare att dela på ansvaret för barnen blir du en mer attraktiv arbetsgivare* (Försäkringskassans broschyr, 2006).

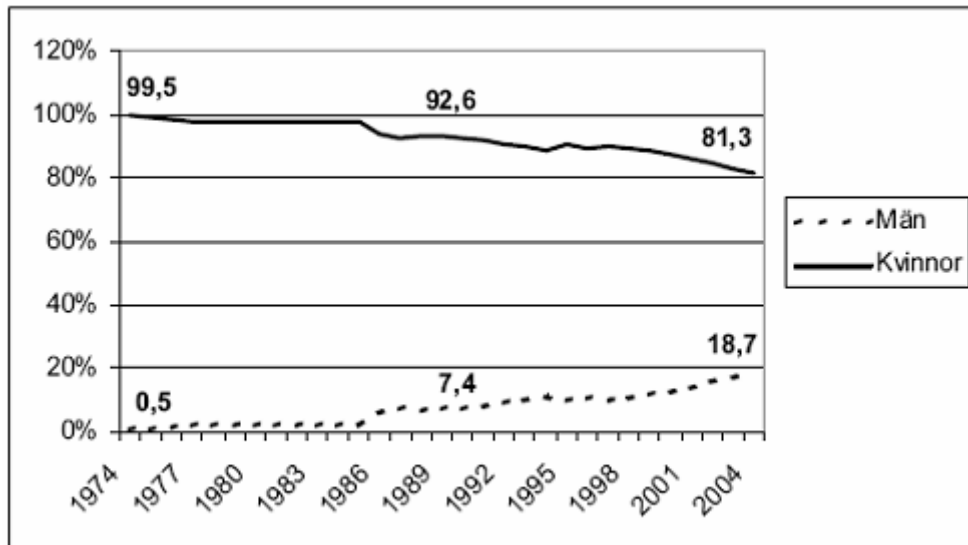
Sammanfattningsvis kan sägas att det är av både omtänksamhet om barnen och i en strävan mot jämställdhet mellan män och kvinnor, som föräldrar uppmuntras att dela mera lika på föräldraledigheten och arbetsgivare uppmannas att anpassa sin verksamhet. Staten och lagstiftningen är således ämnad att främja, dels barnen och deras rätt att ha båda sina föräldrar närvarande under sin uppväxt och utveckling, dels föräldrarna, både kvinnor och män, i deras rätt gentemot arbetsgivarna att utnyttja och fördela uttaget av föräldraledigheten.

#### *Uttaget av föräldrapenning*

Föräldrapenningen nyttjas enligt SOU (2005:73) av i stort sett alla familjer som föder barn i Sverige. De allra flesta familjer utnyttjar också huvuddelen av den tid som man har rätt till föräldraledighet. Uttaget av antalet föräldrapenningdagar är dock mycket skevt fördelat mellan könen. En klar majoritet av dagarna tas ut av kvinnor.



Figur I. Andel uttagna föräldrapenningdagar av kvinnor respektive män 1974-2004, i procent.



Källa: Försäkringskassan

År 2004 tog kvinnorna ut 81,3 procent av de utbetalda föräldrapenningdagarna medan männen bara tog ut 18,7 procent.

Enligt en färsk rapport från Unionen (2008) tar 80 procent av kvinnorna ut mer än tio månader av föräldraledigheten, medan endast 8 procent av männen gör samma sak. 17 procent av männen har inte tagit ut någon föräldraledighet alls, och 29 procent tog endast ut en månad enligt samma rapport.

#### *Mäns uttag av föräldrapenning*

Enligt SOU (2005:73) har andelen dagar uttagna av män visserligen stadigt ökat sedan föräldraledigheten infördes 1974. Då betalades endast 0,5 procent av alla föräldrapenningdagar ut till män. Motsvarande siffra 2004 var 18,7 procent och uppgick 2007 till 20,8 procent enligt Försäkringskassans försäkringsanalys (2008). Prhat (2005) menar att Sveriges mammor och pappor med motsvarande fortsatt ökningstakt inte kan beräknas dela lika på föräldraledigheten förrän tidigast år 2023.

Trots ökningen finns det enligt SOU (2005:73) fortfarande en stor andel fäder som inte tar ut en enda dag av föräldrapenningen. Sett till hela föräldrapenningsperioden var det 10 procent av papporna som 2004 över huvud taget inte nyttjade sin rätt till föräldrapenning. Under barnets första år var det drygt hälften av fäderna som inte tog ut den, och efter barnets andra levnadsår sjönk denna andel till omkring en tredjedel. Möjligheten att ta ett vårdande ansvar för sitt barn är dock, som tidigare påpekats, inte strikt knuten till uttaget av föräldrapenning.

Även om andelen fäder som är föräldralediga under enstaka dagar eller längre perioder har blivit allt större under åren är tendensen, enligt Bekkengen (2002), fortfarande att andelen män ökar snabbare än mäns andel av dagarna. Det innebär att antalet män som någon gång använder sig av föräldrapenning ökar, medan perioderna som männen är hemma inte förlängs i motsvarande takt.

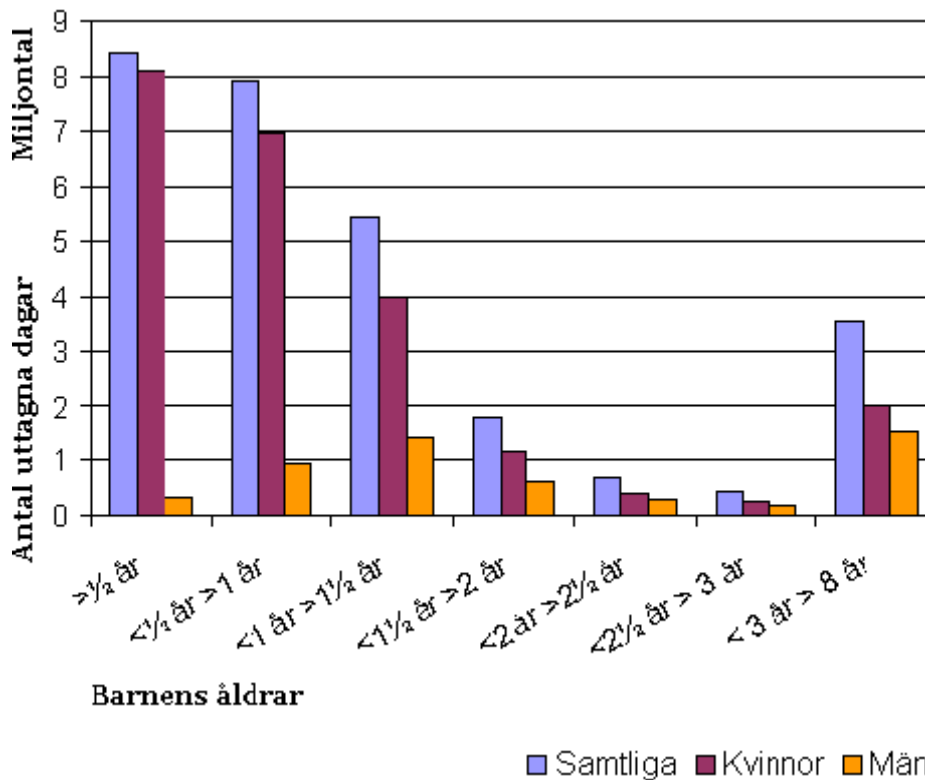
Kvantitativa studier av Ahrne och Roman (1997) visar generellt att fler män inom offentlig sektor, företrädesvis inom hälso- och sjukvården, tar ut mer föräldrapenning än män inom den privata sektorn. Dessutom är andelen högutbildade män större än andelen lågutbildade, och män med hög inkomst fler än män med låg inkomst bland dem som är föräldralediga.

Pappan tar oftare ut föräldraledighet i familjer där mamman har högre inkomst, högre utbildning och/eller har en unik kompetens på sin arbetsplats (SOU 1998:6). Pappor som i minst utsträckning tar ut föräldraledighet är de med låg inkomst, arbetsmarknadsstöd och invandrarbakgrund menar Nyman och Pettersson (2002).

#### *När tas föräldrapenning ut?*

Det mesta av föräldraledigheten utnyttjas under barnens två första levnadsår (SOU 2005:73). Kvinnornas uttag av föräldrapenning är relativt stort fram till dess att barnet är omkring 1,5 år gammalt. Därefter minskar kvinnornas uttag markant, men är i samtliga åldersintervall större än männens, även om skillnaden minskar ju äldre barnet blir. Män tar ut mest föräldrapenning när barnet är 1–1,5 år. När barnet nått två års ålder har föräldrarna tagit ut en stor del av föräldrapenningdagarna. De flesta dagar tas ut innan barnet fyllt fyra år.

Figur II. Antalet uttagna föräldrapenningdagar 2004, fördelade efter barnets ålder och föräldrarnas kön



Källa: Försäkringskassan

### Tillämpningen av reglerna

I början av 2004 tillsatte regeringen en utredning SOU (2005:73) som skulle undersöka hur föräldraförsäkringen bättre skulle kunna bidra till att barn fick tillgång till båda sina föräldrar genom att stödja båda föräldrarnas möjligheter att kombinera jobb med familj. I utredningen konstaterades att regelverket faktiskt redan gav denna möjlighet, men att det var föräldrarnas *tillämpning* av reglerna som ledde till det ojämna uttaget mellan kvinnor och män.

Tillämpningen antogs bero på både materiella förhållanden och psykologiska faktorer, som exempelvis yrkesarbetets krav och föreställningar om kvinnlighet respektive manlighet.

### Traditionella könsroller

Forskning har enligt SOU (2005:73) visat att föreställningar om könsroller har en stor betydelse i föräldraskapet och är i många avseenden styrande, inte bara för det faktiska handlandet utan också i högsta grad för individens upplevelse av sig själv. Det tillräckligt goda föräldraskapet är inte könsneutralt, utan ger olika anvisningar till mammor respektive pappor.

Stanfors (2007) menar att om kvinnans agerande blir för avvikande från det beteende som förväntas kanske hon till och med ifrågasätter sig själv i mammarollen utifrån de föreställningar som hon har fått från det sociala sammanhang hon lever i, dvs. familj och vänner men också av arbetsplatsen, kollegorna och samhället i stort. Om en kvinna inte är hemma tillräckligt mycket med barnet riskerar hon att stämplas som en dålig mamma och ifrågasättas som kvinna, påstår Stanfors. Samtidigt är innebörden i föräldraskap föränderligt och går idag mot att moderskap och faderskap närmar sig varandra (Haavind, 1987, 2001; Holmberg, 1993, i SOU, 2005:73).

I en studie med småbarnsföräldrar av Bäck-Wiklund och Bergsten (1997) framkommer att män och kvinnor hamnat i otakt när det gäller att forma könsideal och självuppfattning: ”De värderar samma egenskaper men prioriterar dem olika” (s. 97). Män orienterar sig mot familj och barn och samtidigt finns könsbundna mönster kvar menar författarna. Medan männens mansideal inrymmer kunskaper och principer lämpade för livet i världen, och sätter beskyddandet av familjen i första hand, har kvinnans mansideal egenskaper som gynnar intimsfären, relationer och olika behov. Bäck-Wiklund och Bergsten visar att männens mansideal är betydligt mer traditionellt än kvinnornas mansideal, medan männens kvinnoideal är mera traditionellt än kvinnornas.

Holm (1993) menar att det finns föreställningar om traditionella kvinnliga egenskaper i vårt kulturarv och att dessa traditionella föreställningar förs vidare genom olika symboler och symbolhandlingar. På så sätt görs ofta en koppling mellan biologi och kön då kvinnor i allmänhet tillskrivs vårdande drag och då banden mellan barnet och den som *mödrat* ses som starkare än mellan barnet och den som *fädrat*, anser Holm.

Mammor och pappor är involverade i olika typer av interaktion med sina barn och Lewis och O'Brian (1987, refererad i Bäck-Wiklund & Bergsten, 1997) har bl.a. visat att mödrarna är vårdare och fäderna är lekkompisar.

Elvin-Nowak och Thomsson (2003) menar att det som gör en man till en tillräckligt bra pappa inte är detsamma som det som gör en kvinna till en tillräckligt bra mamma. Generellt anses kvinnor göra tillräckligt bra moderskap genom att anpassa yrkesarbetet efter ansvaret för barn, medan män anses göra tillräckligt bra föräldraskap genom att anpassa ansvaret för barn till yrkesarbetet.

#### *Hinder för män?*

Enligt Bekkengen (2002) är det i huvudsak fyra slags hinder som i studier och bland allmänheten brukar uppges i samband med frågan om varför män inte tar ut föräldraledighet, nämligen traditionella könsroller, ekonomiska skäl, attityder på arbetsplatsen och att kvinnan inte delar med sig av föräldraledigheten. Med stöd av egen forskning menar Bekkengen att

dessa så kallade hinder bara tjänstgör som skenbara förklaringar som leder till att männens avstående eller icke-prioriterande av föräldraledighet legitimeras, och gör att männen slipper undan ansvar. Det är männens egna prioriteringar, och i viss utsträckning arbetsgivarens behov, som styr männens val och således inte kvinnornas eller barnens behov. För trots att kvinnornas arbetsgivare hade liknande behov och intressen som männens, betraktades detta i kvinnornas fall som svårigheter som kunde överkommas, medan det i männens fall, som förut nämnts, definierades som hinder för föräldraledighet (ibid.).

Bekkengen (2002) är vidare av uppfattningen att mäns och kvinnors positioner skiljer sig åt på flera sätt. Män i förälder-barnrelationen är *pappor* medan kvinnor är *föräldrar*. I relationen man - kvinna är män överordnade och kvinnor underordnade, vilket medför att mannen – men inte kvinnan – kan välja nivå på engagemanget i föräldraskapet. Bekkengen anser också att om mannens engagemang är högt får han, i motsats till kvinnan, uppskattning från omgivningen i allmänhet, oftast från kvinnor, och från sin partner i synnerhet. För kvinnan är däremot självklart att ha huvudansvaret för barnet liksom de praktiska göromålen kring det. Således jämförs, menar Bekkengen, inte mannens föräldraskap med kvinnans, utan med andra mäns.

Flera studier bl.a. Plantin (2001), Elvin-Nowak (2005) och Chronholm (2004), tyder på att många av dagens män är präglade av en uppfostran som skett inom ramen för en traditionell manlighet. Det är sannolikt en bidragande förklaring till mäns låga föräldraledighetsuttag att det förr i tiden var mera ovanligt med föräldralediga pappor och pappor som tog del i vardagsansvaret för barn. Dagens pappor är vanligtvis mer närvarande i sina barns liv än vad deras egna pappor var, samtidigt som de är ungefär lika bra som sina pappor var på att hålla yrkeslivet igång.

Elvin-Nowak (2001) anser att det för moderna mammor gäller andra förhållanden än för männen, eftersom dessa mammors bakgrund bygger på en moderlig tillgänglighet som vanligtvis var större än deras egen är idag. Dåtidens mammors moderskap och kvinnlighet byggde ju inte på eget yrkesliv, framgång och självständighet i samma utsträckning som dagens kvinnlighet och moderskap gör. Trots detta är, enligt Elvin-Nowak, kravet på dagens mammors anpassning till och tillgänglighet för barnen fortfarande så uttalat, att när de blickar tillbaka på den egna uppväxten får de en känsla av att vara lite sämre på att vara mammor.

Kvalitativ forskning har enligt Plantin (2001) och Elvin-Nowak (2005) visat att män som varit föräldralediga ofta har den egna mamman som förebild när det gäller föräldraskapet, och tar samtidigt ett visst avstånd från den egna pappans mindre närvarande föräldraskap. På så sätt har pappor, till skillnad från mammor, större möjligheter att se på sig själv som någon som gör rätt och som är tillräckligt bra både inom föräldraskapet och inom yrkeslivet. Att

känna sig lite bättre gynnar sannolikt självförtroendet och tycks göra att pappor känner sig som hyggliga föräldrar, trots att vardagsansvaret för barn vida understiger kvinnans. Konsekvensen blir enligt Elwin-Novak (2005) att pappors känsla av att vara lite bättre, läggs till grund för motviljan att ta ännu större vardagsansvar för barnen.

Det finns enligt SOU (2005:73) studier som menar att pappornas låga uttag av dagar beror på ett svagt intresse, men det finns också de som menar att kvinnorna ser större delen av föräldraledigheten som sin. Föräldraledighet för kvinnor uppfattas som både en rättighet och en skyldighet. För män uppfattas den som det en rättighet de ibland kan bli förvägrade.

Idén om att kvinnor och män skall dela på föräldraledigheten innebär enligt Bekkengen (2002) motsättningar. Å ena sidan betraktas mäns föräldraledighet som en viktig del av en manlig emancipation, medan männen själva tycks hysa tveksamhet inför den linjen, å andra sidan är det meningen att den delade föräldraledigheten skall bidra till att kvinnors villkor på arbetsmarknaden förbättras. Meningen är således att mäns föräldraledighet inte bara ska utgöra en väg till mäns frigörelse utan även bidra till kvinnans emancipation, men Bekkengen menar att det är tveksamt om dessa intressen går att förena.

#### *Attityder på arbetsplatsen*

Enligt generella forskningsresultat har både materiella förhållanden och psykologiska faktorer av olika slag visats styra det ojämna uttaget av föräldraledighet (SOU 2005:73). Förutom en traditionell syn på könsroller, är det kraven på arbetsplatsen, dvs. arbetsgivarens och arbetskamraternas attityder, som påverkar hur föräldrarna fördelar uttaget av föräldraledighet.

I SOU (2005:73) kapitel 5, ges en god översikt av forskningsläget gällande arbetsgivarens föreställningar och attityder till föräldraledighet och hur det påverkar kvinnors och mäns benägenhet att ta ut föräldraledighet. De studier som nämns är bl.a. Bekkengen (1996, 2002), Bygren och Duvander (2004), Elvin-Nowak (2005), Haas (1992) samt Haas och Hwang (2000). Den gemensamma slutsats som dras i dessa är att hur arbetsgivaren bemöter en anställd som vill ta föräldraledigt är en viktig eller rent av avgörande faktor för uttaget av föräldraledighet.

En arbetsgivare kan visserligen inte neka föräldrarna den lagliga rätten till föräldraledighet, men han kan bemöta dem med en allmänt negativ inställning (SOU 2005:73). De föräldrar som utsätts för ett sådant bemötande kan känna att de löper större risk att föräldraledigheten får negativa följder för dem.

Föräldraledighet medför enligt Jansson, Pylkkänen och Valck (2003) omkostnader och frånvaro av arbetskraft för en arbetsgivare. Hur pass mycket detta betraktas som ett problem

varierar mellan olika slags arbetsplatser. Generellt har små arbetsplatser och privata företag en mindre positiv inställning än stora arbetsplatser och offentliga arbetsgivare.

Bekkengen (1996) har funnit att både kvinnor och män upplever negativa reaktioner på arbetsplatsen i samband med föräldraledighet, men att det bara är männen som tolkar dessa reaktioner från arbetsgivaren som hinder för att ta ut ledighet. Bekkengen poängterar därför att det är viktigt att skilja mellan problem och hinder. Föräldraledighet innebär alltid frånvaro som leder till stora eller små problem på arbetsplatsen, och det gäller både kvinnor och män. Kvinnor tar emellertid ut sin föräldraledighet även om det är förenat med stora organisatoriska problem, medan män inte tar ut sin trots att det inte skulle innebära särskilt stora arbetsrelaterade problem, konstaterar (ibid.).

Arbetsgivarens anpassning efter kvinnors respektive mäns föräldraledighet sker enligt Bekkengen (2002) på skilda sätt ”i syfte att minska det reproduktiva ansvarets intrång i produktionens sfär” (s. 101). När en kvinna skall vara föräldraledig blir det alltid aktuellt med en ersättare, och därför förväntas den blivande mamman aktivt delta i att förbereda och underlätta inför sin egen frånvaro. Även kvinnorna runtomkring henne förväntas visa prov på delaktighet och flexibilitet, menar Bekkengen. Männen föräldraledighet, som i sig är flexibel och förhandlingsbar, medför däremot inte lika högt ställda krav på vare sig pappan själv, hans chefer eller hans arbetskamrater när det gäller aktivitet och flexibilitet. Arbetsgivaren anpassar verksamheten efter männens föräldraledighet i stället för att ersätta dem, eftersom deras situation kännetecknas av individualitet och oersättlighet (ibid.).

Ett vanligt förekommande resultat i ovan nämnda studier är att kvinnors föräldraledighet ses som ett problem som måste lösas, medan mäns oftast betydligt kortare föräldraledighet betraktas som ett hinder, som kan vara svårare att lösa (SOU 2005:73). Detta resonemang överensstämmer med det könsbundna skyldighets- och rättighetstänkandet menar Bekkengen (2002), Chronholm (2004) och Elvin-Nowak (2005). Eftersom mammor har en skyldighet att ta föräldraledigt och pappor däremot har en rättighet att göra det, blir följaktligen denna rättighet för män svår att utnyttja. Män upplever därför att de *väljer* att vara föräldralediga medan kvinnor helt enkelt *är* föräldralediga.

Bekkengen (2002) anser att det är tillgången på handlingsalternativ som skapat hinder av problem. Eftersom män i regel har fler handlingsalternativ, och i högre utsträckning än kvinnor kan välja hur och om de ska vara föräldralediga, tolkas arbetsrelaterade problem kring föräldraledighet lätt i termer av hinder som kan leda till ett icke-val, ett handlingsalternativ som kvinnor i stort sett aldrig har.

I föräldraundersökningen i SOU (2005:73) uppges att praktiska svårigheter för pappan att lämna sitt arbete hade stor eller mycket stor betydelse för hur föräldraledigheten skulle

disponeras i en tredjedel av familjerna, medan praktiska svårigheter för mamman endast hade stor eller mycket stor betydelse i knappt var tionde familj.

På mansdominerade arbetsplatser inom den privata sektorn, och i synnerhet på mindre företag anges enligt Bekkengen (2002) attityderna till föräldralediga män vara mer negativa än på kvinnodominerade arbetsplatser inom den offentliga sektorn.

Enligt en statlig utredning dras slutsatsen att det finns många accepterade sätt att vara goda och ansvarstagande fäder på (SOU 2005:73). Ett barncentrerat faderskap kan löpa parallellt med en helhjärtad satsning på karriär och/eller yrkesliv. Vidare uppges att den valfrihet som karakteriserar mäns föräldraskap för många män är en psykologisk ostadig position, där olika omständigheter kan ha stor betydelse för utfallet av föräldraledigheten.

För vissa män kan arbetsgivarens bemötande definitivt vara den droppe som får bägaren att tippa över åt det ena eller andra hållet (Ahrne & Rohman, 1997). Enligt Bekkengen (2002) antas arbetsgivarens attityder till mäns föräldraledighet rent av vara avgörande för om män skall våga ta ut föräldraledighet. Att det är arbetsgivarna som är problemet för dessa män, ligger också bakom argumentet att den så kallade pappamånaden är ett stöd för män i relation till arbetsgivaren.

Holter och Aarseth (1994, refererade i Bekkengen, 2002) menar att det från arbetsgivarens sida inte ens måste föreligga några negativa attityder eller reaktioner som visas eller uttalas öppet, för att papporna skall påverkas, utan även arbetsgivarens tystnad och ointresse tolkas som ett hinder. Mycket kan därför tyda på att mäns farhågor om hinder på arbetsplatsen är överdrivna. Ahrne och Roman (1997) har dessutom visat att kvinnor möter positiva attityder till föräldraledighet i mindre utsträckning än vad män gör.

I en studie av Haas och Hwang (2000) omfattande de 200 största svenska privata företagen, visas att endast 3 procent, dvs. sex stycken, var uttalat positiva till att anställda män skulle ta aktiv del i ansvaret för sina barn. 31 procent av företagen, var inte uttalat negativa till att pappor spenderade tid med sina barn, men ansåg att detta främst skulle ske på helger och semestrar. I resterande två tredjedelar av företagen gick det för sig att vara pappaledig under förutsättning att vissa villkor var uppfyllda. Ett sådant var om pappan var tvungen att ta ledigt, för att det absolut inte gick att lösa på något annat sätt en viss tid. Ett visst riskmedvetande kunde anas när en av personalcheferna uttalade sig: "If we demand that all should stay here, then there will certainly be an increase in divorce and then you don't know what will happen" (Haas & Hwang, 2000, s.159).

Bekkengen (2002) visar att den kvinna eller man som har ett teambaserat arbete riskerar att drabbas av negativa attityder från såväl arbetskamrater som arbetsgivare i samband med föräldraledighet. Inom teambaserade grupper finns *både* kvinnor och män, vilket innebär att



mäns och kvinnors föräldraledighet ger upphov till likartade negativa konsekvenser. Det spelar i realiteten ingen roll om den som begär föräldraledighet är man eller kvinna, utan det avgörande är vilken typ av arbete det handlar om. Så tolkar dock inte de enskilda kvinnorna och männen situationen, menar Bekkengen. De materiella förhållandena översätts istället enligt ett könsspecifikt mönster, där männens möjligheter att välja hur mycket föräldrar de vill vara, enligt logiken en pappa *måste* inte vara föräldraledig, leder till att de problem som är förenade med frånvaro blir till hinder, som omöjliggör en föräldraledighet.

### *Kvinnor missgynnas*

Av föräldraundersökningen i SOU 2005:73, framgår att mer än hälften av föräldrarna anser att dagens ojämna uttag av föräldraledigheten missgynnar kvinnor i arbetslivet. På den mer konkreta frågan om de som tagit föräldraledigt upplever att deras löneutveckling och karriärutveckling inte har påverkats negativt av den egna föräldraledigheten, instämmer de flesta helt eller delvis (mellan 45 och 62 procent). Männen instämmer i något högre grad än kvinnorna, vilket kanske kan förklaras av deras kortare föräldraledighet. Omkring en femtedel av kvinnorna och männen anser dock att föräldraledigheten inverkat negativt på deras löneutveckling, och ungefär lika många anser att deras karriärmöjligheter påverkats negativt.

Tabell A

*Föräldrars och chefers uppfattning om konsekvenser av föräldraledighet för den anställda i procent*

Antal som instämmer	helt	delvis	varken eller	lite	inte alls
Alla föräldrar: Dagens ojämna uttag missgynnar kvinnor i arbetslivet	28	26	27	9	8
Föräldralediga föräldrar:					
Kvinnor: Frånvaron från arbetet har inte försämrat dina karriärmöjligheter på jobbet	41	12	12	8	18
Män: Frånvaron från arbetet har inte försämrat dina karriärmöjligheter på jobbet	48	11	11	7	18
Kvinnor: Lönemässigt har föräldraledigheten inte inverkat negativt	35	10	14	9	21
Män: Lönemässigt har föräldraledigheten inte inverkat negativt	49	13	9	5	18
Chefer med personalansvar:					
I min personalgrupp ger föräldraledighet inte sämre löneutveckling	62	14	9	5	7
I min personalgrupp ger föräldraledighet inte sämre karriärmöjligheter	66	17	5	2	7

Källa: Försäkringskassans enkätundersökning (SOU 2005:73)

Av tabellen A framgår att chefernas bild är något ljusare än föräldrarnas. Det är fler chefer som anser att föräldraledighet inte får negativa konsekvenser för löneutveckling och karriärutveckling.

#### *Att bli förälder*

Ett barns födelse leder till stora omvälvningar i de nyblivna föräldrarnas liv (Bygren, Gähler & Neramo, 2004). Att få barn har betraktats som den positiva livshändelse som åstadkommer de allra största förändringarna i människors liv (Dohrenwend, B.S., Krasnoff, Askenasy & Dohrenwend, B.P. (1978, i Bygren m.fl., 2004).

Man skulle kunna förvänta sig att föräldrarnas psykiska välbefinnande i allmänhet ökar, men internationella studier pekar istället på en paradox menar Bygren m.fl. (2004). Trots det emotionella värde som föräldrarna tillmäter barnet uppträder nämligen sällan en positiv effekt av föräldraskap på det psykiska välbefinnandet. Det vanliga är istället att det inte finns något samband alls, eller att sambandet till och med är negativt, det vill säga att föräldrar mår sämre än barnlösa.

Nomaguchi och Milkie (2003, refererade i Bygren m.fl., 2004) drar slutsatsen att detta att föräldrar mår sämre inte är en effekt av att man blivit förälder i sig, utan av andra förhållanden som kan bli följderna av en tillökning i familjen. Sådana kan enligt Ross, Mirowsky och Goldsteen (1990, refererade i Bygren m.fl. 2004) vara problem med att få tiden att räcka till, försämrade ekonomiska villkor och en försämrad relation mellan föräldrarna.

När ett par får barn är det särskilt mödrarna som lägger om sina liv och fördelar sin tid på ett annat sätt än tidigare, medan förändringen för män är mindre påtaglig menar Bygren m.fl. (2004). Efter att ha fått barn uppger föräldrarna att det blivit mindre vanligt att de diskuterar eventuella problem och att båda parter söker en konstruktiv lösning. Istället blir det enligt Kluwer, Heesink och van de Vliert (2002, i Bygren m.fl., 2004), vanligare att partnern hamnar i försvarsställning eller drar sig undan från en diskussion.

De dubbla kraven på en kvinna att dels vara en god mor, dels göra yrkeskarriär, kan leda till stress hos småbarnsmödrar, menar Bäck-Wiklund och Bergsten (1997). Kvinnor som förvärvsarbetar har dock i allmänhet bättre psykisk hälsa än de kvinnor som inte arbetar alls eller i ringa omfattning. Dessa resultat talar enligt Bygren m.fl. (2004) för att den sociala rollen som mor och förvärvsarbetande i sig är viktig för kvinnan. Ansvar för omvårdnaden av- och den nära relationen till ett barn kan leda till personlig mognad, ökat självförtroende och förhöjd självbild hos individen.

Att känna sig behövd och få en rollidentitet som förälder kan få positiva konsekvenser menar Nomaguchi och Milkie (2003, refererade i Bygren m.fl., 2004).

*Multipla roller*

Enligt Nordenmark (2004) finns det en svag men tydlig trend mot ett alltmer jämlikt arbetsliv och familjeliv, vilket gör att kvinnor och män i allt högre utsträckning har multipla sociala roller, en som yrkesarbetande, och en som hushållsarbetande och förälder.

Det psykiska välbefinnandet förväntas enligt Glass och Fujimoto (1994 i Bygren m.fl., 2004) öka ju fler sociala roller en individ har. Vid rollkonflikt eller överbelastning kan rollerna dock ha negativ betydelse för den psykiska hälsan enligt Moen (1992, i Bygren m.fl., 2004).

Även om yrkesarbetet generellt gör att människor mår bättre, kan svårigheten att kombinera förvärvsarbete och familjeliv, något som framför allt gäller kvinnor, leda till negativa konsekvenser i form av överbelastning och stress (Bygren m.fl., 2004).

Larsson (2007) menar att föräldraskapet är nära förknippat med upplevelsen av tidspress genom att en tidsrelaterad rollkonflikt uppstår när de totala tidsmässiga förväntningarna och kraven från alla olika roller, bland annat förvärvsarbetsrollen och föräldrarollen, är oförenliga eller upplevs som alltför omfattande.

Studier av Kahn, Wolf, Quinn, Snoek och Rosenthal (1964) som stöder rollstressteorin, visar att multipla sociala roller ofta skapar mer krav och förväntningar än vad individen kan hantera. Sieber (1974) visar dock att multipla roller, enligt rollexpansionsteorin, kan ha en positiv effekt på välbefinnandet. Positiva effekter kan genereras av ett starkt engagemang inom både det betalda arbetet och inom familjelivet, och uppväga stressen som skapas av de multipla rollerna. Enligt Härenstam (2000, i Larsson, 2007) kan man genom att kombinera rollstressteorin och rollexpansionsteorin förstå att flera livsuppgifter gynnar hälsan, under förutsättning att den totala belastningen inte är för stor.

Nowotny (1994, i Larsson, 2007) pekar på att bristen på tid står i proportion till överflödet av socialt formade förväntningar. Tidspresseffekten av ett barn är betydligt större hos kvinnor än hos män, och orsakerna är enligt Larsson (2007) att mammor oftast får ta huvudansvaret för barn och hem, och att mammor kanske har en mer omfattande ambition att ge barnen mycket tid och uppmärksamhet, vilket är krävande. Tid tillsammans är ju en förutsättning för att barnet ska etablera en trygg anknytning till föräldern enligt Risholm och Motander (2006).

Hochschild (1997, i Larsson 2007) är i stället av uppfattningen att det är höga krav i arbetslivet som är den grundläggande orsaken till tidspressen bland föräldrar. I linje med detta menar Larsson (2007) att den viktigaste faktorn när det gäller föräldrars tidspress kan antas vara arbetstidens längd, då mödrars förvärvsarbets tid har ökat de senaste decennierna, utan att den har kompenseras av kortare arbetstid bland papporna.

### *Syfte och frågeställningar*

Det övergripande syftet med denna studie har varit att kvantitativt och explorativt undersöka hur män och kvinnor, anställda på små och medelstora företag, upplever det att kombinera föräldraledighet och arbete.

Förutom att mäns och kvinnors upplevelser har jämförts, har också jämförelser gjorts mellan dem som varit föräldralediga i stor respektive liten utsträckning.

De aktuella frågeställningarna har varit:

Vilken är föräldraledighetens omfattning i förhållande till barnets ålder?

Vilka möjligheter ges, i små och medelstora företag, att kombinera föräldraledighet och arbete?

Hur är bemötandet på sådana företag, från företagsledning, arbetskamrater, försäkringskassan respektive från familjen, vid uttag av föräldraledighet?

Vilka möjligheter ges att kombinera föräldraroll och arbetsroll?

### Metod

Materialet till denna undersökning består av svaren på ett frågeformulär om föräldraledighet och arbete, ifyllt av föräldrar som är anställda i tre svenska små- och medelstora företag (Bilaga C).

### *Procedur*

Datainsamlingen, som gjordes under senare delen av april månad 2007, föregicks av telefon- och mailkontakt med representanter på vart och ett av de tre i undersökningen ingående företagen. Frågeformulären skickades via dessa kontakter med post till företagens respektive personalansvarige, som distribuerade frågeformuläret till samtliga de anställda som uppfyllde kriteriet att ha varit föräldralediga vid minst ett tillfälle under den senaste tvåårsperioden. För att säkerställa sekretess och anonymitet lade respondenten formuläret i ett förslutningsbart kuvert. Kontaktpersonerna på respektive företag samlade in de igenklistrade kuverten, som sedan returnerades via post till författaren.

### *Företagen*

De i undersökningen ingående företagen (A, B respektive C), tillhör kategorin små och medelstora företag. De är belägna i södra Sverige och ingår i Framgångsrika Friska Företag (3F), som är ett nationellt program inom Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademien (IVA), ett nätverk som aktivt strävar efter att utveckla goda och stimulerande arbetsförhållanden.

Företag A har 70 medarbetare och drivs som både produktions- och tjänsteföretag inom ventilationssystem respektive utbildning. Till företagets personalpolicy hör att genom en kontinuerlig, gemensam och individuell kompetensutveckling skapa förutsättningar för medarbetare och företag att växa i harmoni med varandra.

Det privatägda B, med sina 24 anställda, är ett miljöteknikföretag som återvinner och renar processvätskor och material från industrin. Ett av B:s mål när det gäller arbetsmiljön, är att alla medarbetare ska må bra och ha kul på jobbet. Till företag B:s jämställdhetspolicy hör bland annat att särskilt uppmärksamma kvinnors och mäns olika erfarenheter och perspektiv.

Företag C, med sina 96 anställda, är ett forskningsbaserat läkemedelsföretag med fokus på framtagning och utveckling av antikroppsläkemedel. C är en dynamisk organisation, vars framgång till stor del bygger på kreativitet, kunskap och kompetens hos medarbetarna.

#### *Undersökningsgruppen*

Undersökningsgruppen omfattade 21 personer (9 kvinnor och 12 män). Vid undersökningstillfället var den yngsta deltagaren 28 och den äldsta 48 år. Medelåldern var 36 år.

22 deltagare besvarade ursprungligen frågeformuläret. En av dessa uteslöts vid databearbetningen pga. att föräldraledigheten inte i någon del infallit under den tid som efterfrågats. Således kvarstod 21 respondenter i undersökningsgruppen.

10 av deltagarna tillhörde kategorin sammanboende och 11 var gifta.

4 deltagare i den undersökta gruppen uppgav sig ha gymnasial utbildning och 16 postgymnasial utbildning. 1 person hade inte besvarat denna fråga.

Vidare var 6 personer chefstjänstemän eller hade någon form av stabsfunktion, 6 var högkvalificerade specialister, och resterande 9 hade andra befattningar, varav bara 1 var kollektivanställd.

5 av de tillfrågade personerna arbetade på företag A, 7 på företag B och 9 på företag C. På företag A utgjordes deltagarna i undersökningen uteslutande av män, och på företag B och C deltog både män och kvinnor.

#### *Material*

Ett frågeformulär omfattande 40 frågor, de flesta med svarsalternativ grundade på en femgradig Likertskala, konstruerades, (se bilaga C). I denna studie behandlas de frågor som berör följande aspekter/områden:

*Omfattningen av föräldraledigheten* och hur den förlagts i förhållande till barnets ålder. De svarande ombads att ange den procentuella fördelningen av arbete/föräldraledighet under barnets olika åldersperioder (0-3 månader, 4-6 månader, 7-9 månader, 10-12 månader, 13-15 månader, 16-18 och 18 månader eller mer).

*Bemötandet från företagsledning och arbetskamrater*, när respondenterna kombinerat föräldraledighet och arbete. Sju olika aspekter har mätts:

1. möjligheter att kombinera föräldraledighet och arbete generellt,

2. företagsklimat,
3. praktiska förutsättningar på företaget,
4. företagsledningens bemötande,
5. arbetskamraternas bemötande,
6. personlighetsutveckling,
7. roller,

*Bemötandet från försäkringskassan och  
Bemötandet från partnern/den andra föräldern, vid kombination  
arbete/föräldraledighet*

#### *Databearbetning*

En pilottestning av frågeformuläret gjordes på tre personer. Mindre justeringar utfördes därefter gällande svarsalternativ och ordval. Bortfallet av svar på enskilda frågor uppgår till högst ett (1) på de frågor som redovisas under respektive tabell.

Det insamlade materialet har bearbetats med hjälp av statistikprogrammet SPSS. Eftersom ett av undersökningens huvudsyften innebar att lägga ett genusperspektiv på hur deltagarna ansåg sig bli bemötta i samband med att de kombinerat arbete och föräldraledighet, upprättades två grupper. Den ena med nio kvinnor och den andra med tolv män. För att utforska om det fanns några signifikanta skillnader att upptäcka mellan kvinnors och mäns bedömningar avseende hur de blivit bemötta mm. genomfördes t-test avseende alla skattningsfrågor.

Beträffande den fråga som behandlar omfattningen ledighet i förhållande till barnets ålder gjordes först en frekvensberäkning avseende kvinnors respektive mäns uttag. Därefter gjordes en beräkning av graden av uttag, som istället delade undersökningsgruppen i *låguttagare* respektive *höguttagare*. Sedan gjordes t-test på dessa två grupper, för att se om svaren på hur de deltagande blivit bemötta skilde sig mellan låg- och höguttagare.

## Resultat

Tabell 1 visar i vilken utsträckning respondenterna, kvinnor respektive män, varit föräldralediga den senaste tvåårsperioden i förhållande till olika perioder av barnets ålder.

Tabell 1

*Omfattning av föräldraledighet (i procent) i förhållande till barnets ålder.*

Barnets ålder	Ledighet i procent	Antal	
		Kvinnor (n=9)	Män (n=12)
Barnet 0-3 månader	0	1	<b>7</b>
	1-49		4
	50-99	1	
	100	<b>7</b>	1
Barnet 4-6 månader	0	1	<b>8</b>
	1-49		4
	50-99	3	
	100	<b>5</b>	
Barnet 7-9 månader	0	1	<b>10</b>
	1-49		2
	50-99	<b>4</b>	
	100	<b>4</b>	
Barnet 10-12 månader	0		<b>7</b>
	1-49	1	2
	50-99	<b>5</b>	1
	100	3	2
Barnet 13-15 månader	0	<b>4</b>	<b>7</b>
	1-49	2	2
	50-99	3	1
	100		2
Barnet 16-18 månader	0	3	<b>7</b>
	1-49	<b>4</b>	3
	50-99	2	
	100		2
Barnet 18 månader eller mer	0	2	4
	1-49	<b>6</b>	6
	50-99	1	1
	100		1
<b>Totalt</b>		12	9

Av tabell 1 framgår att kvinnorna har varit föräldralediga i högre utsträckning än männen, speciellt under barnets första 12 månader. En tendens är också att ju äldre barnet är desto vanligare är det att även män tar ut föräldraledighet.

Generellt kan i denna studie konstateras att sättet att ta ut föräldraledighet inte avviker från det allmänna mönster för uttag av föräldraledighet som framkommit i tidigare undersökningar (se avsnitten *Uttag av föräldrapenning* och *När tas föräldrapenning ut?*).

För att få en tydligare bild av graden av uttag, poängsattes svaren ovan (se tabell 1) i en skala från ett till fyra, där 0 % = 1 och 100 % = 4. Delsvaren summerades sedan. Lägsta värdet som kan erhållas är 7 och högsta är 28. Av tabell 2 framgår de svarandes fördelning med hänsyn till kön.

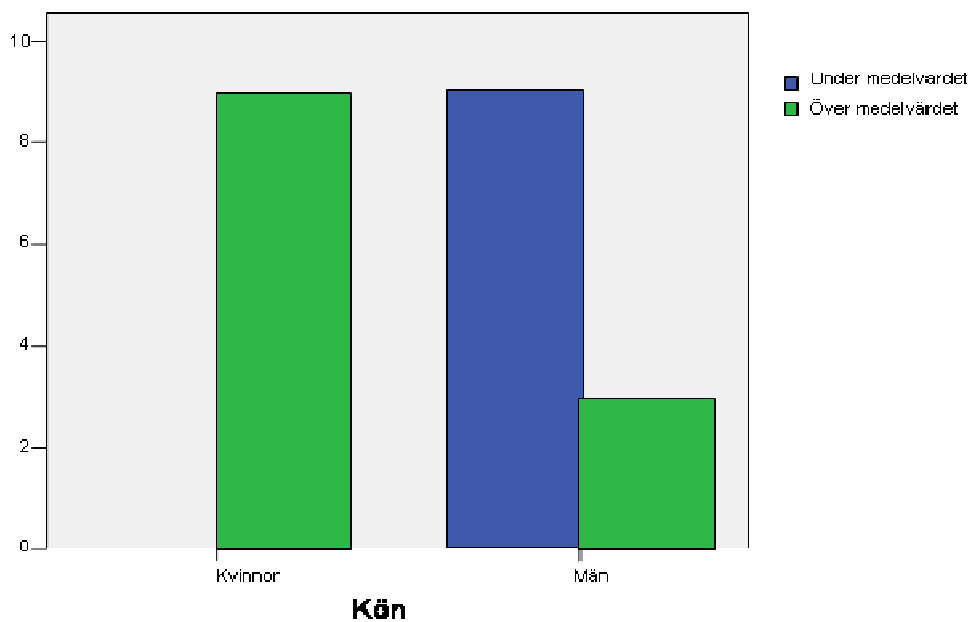
Tabell 2  
*Grad av uttagande av föräldraledighet.*

	8,00	9,00	13,00	15,00	17,00	18,00	19,00	20,00	21,00	22,00	Totalt
Kvinnor	0	0	0	1	1	2	1	1	2	1	9
Män	4	3	2	1	1	0	0	1	0	0	12
Totalt	4	3	2	2	2	2	1	2	2	1	21

Av tabell 2 kan utläsas i vilken grad föräldraledighet har tagits ut. Medelvärdet för samtliga deltagande är 14,7 och medianvärdet är 15.

Deltagarnas grad av föräldraledighet delades sedan upp i en grupp som varit föräldralediga mer än genomsnittet, kallad *höguttagare*, och i en grupp som varit föräldralediga mindre än genomsnittet kallad *låguttagare*. Fördelningen mellan män och kvinnor framgår av figur III nedan.

Figur III. Låg- respektive höguttagare av föräldraledighet.





Figur III åskådliggör att enligt den nya grupperingen av deltagarna är lågutttagarna 9 personer, och högutttagarna 12 personer. Samtliga 9 kvinnor i undersökningen ligger över medelvärdet för uttagandegraden och utgör därmed kategorin högutttagare, medan 9 av de 12 männen i undersökningen ligger under medelvärdet för uttagandegraden och tillhör kategorin lågutttagare. 3 av männen i studien tillhör högutttagandegruppen.

Diagrammet understryker den tidigare funna tendensen att det är kvinnorna som i störst utsträckning är föräldralediga.

Nedanstående tabeller (3-10) visar medelvärde M och standardavvikelse (SD) avseende kvinnors respektive mäns, samt högutttagares respektive lågutttagares skattningar av frågor under följande kategorier: möjligheter att kombinera föräldraledighet och arbete (tabell 3), företagsklimat (tabell 4), företagsledningens bemötande (tabell 5), arbetskamraternas bemötande (tabell 6), praktiska förutsättningar på företaget (tabell 7), personlighetsutveckling (tabell 8), roller (tabell 9) och familjeinverkan (tabell 10).

Respondenternas bedömning har gjorts på en 5-gradig Likertskala (5=mycket positivt, 1=mycket negativt), utom i tabell 9, sista frågan, delsvar a, c, e, g, h och i. Dessa svar har tilldelats omvänt uttryckta värden vid den statistiska beräkningen på grund av frågans språkliga nödvändighet. Svartalernativet ”våldigt mycket” motsvaras i dessa fall av värdet 1 vid beräkning av M-talet, eftersom det bedöms som mycket negativt, och svaret ”våldigt lite” motsvaras vid beräkningen av värdet 5, eftersom det i sammanhanget bedöms som mycket positivt.

Tabell 3  
*Möjligheter att kombinera föräldraledighet och arbete.*

	Kvinnor (n=9)		Män (n=12)		Lågutttagare (n=9)		Högutttagare (n=12)	
	M	(SD)	M	(SD)	M	(SD)	M	(SD)
I vilken utsträckning anser Du att dagens arbetsliv gör det möjligt att kombinera föräldraledighet och arbete?	3,33	(,87)	<sup>a</sup> 3,42	(,10)	3,33	(1,12)	<sup>a</sup> 3,42	(,79)
I vilken utsträckning anser Du att försäkringskassans regelsystem gör det möjligt att kombinera föräldraledighet och arbete?	3,33	(1,22)	2,75	(1,21)	2,67	(1,32)	3,25	(1,13)

<sup>a</sup>(n=11)

I tabell 3 kan konstateras att gruppen kvinnor och gruppen högutttagare, som i enlighet med avsnittet om *Uttaget av föräldrapenning* sammanfaller, är mer positivt inställda till *försäkringskassans regelsystem* än männen som generellt sett är lågutttagare av föräldraledighet. Skillnaderna är dock inte signifikanta.

Tabell 4  
Företagsklimat.

	Kvinnor (n=9)		Män (n=12)		Lågutttagare (n=9)		Högutttagare (n=12)	
	M	(SD)	M	(SD)	M	(SD)	M	(SD)
Hur är klimatet på din arbetsplats då det gäller att diskutera frågor som uppkommer inför/under föräldraledighet?	4,33	(,87)	4,42	(,79)	4,56	(,73)	4,25	(,87)
I vilken utsträckning anser Du att din arbetsplats ger de anställda förutsättningar att kombinera föräldraledighet och arbete?	4,11	(,93)	4,33	(,78)	*4,67	(,50)	*3,92	(,90)
I vilken utsträckning anser Du att följande faktorer präglar din arbetsplats och dina möjligheter att kombinera föräldraledighet och arbete?								
a. Flexibilitet	4,22	(1,09)	4,42	(,79)	4,67	(,50)	4,08	(1,08)
b. God kommunikation	3,78	(,97)	3,83	(,94)	4,11	(,78)	3,58	(,10)
c. Respekt för individen	3,89	(,93)	<sup>a</sup> 4,09	(,94)	4,11	(,93)	<sup>a</sup> 3,91	(,94)
Om ditt företag möjliggör kombinationen arbete och föräldraledighet i vilken utsträckning anser Du att det gynnar arbetsklimat, arbetsprestation och därmed även företagets resultat?	4,33	(,87)	4,00	(1,13)	4,00	(1,00)	4,25	(1,05)

\*Signifikanta värden vid beräkning med t-test:  $p \leq .05$ ,  $df=19$

<sup>a</sup>(n=11)

I Tabell 4 föreligger signifikanta skillnader mellan till vilken grad lågutttagare och högutttagare bedömer att arbetsplatsen ger *förutsättningar att kombinera föräldraledighet och arbete*. Högst poäng ger lågutttagarna jämfört med högutttagarna.

Intressant att konstatera är att det är lågutttagarna, dvs. till största delen männen, som i förhållande till de högutttagande kvinnorna mest anser att *flexibilitet* präglar arbetsplatsen och därmed möjligheten att ta ut föräldraledighet i kombination med arbete. Skillnaden är dock inte signifikant här.

Tabell 5  
Företagsledningens bemötande.

	Kvinnor (n=9)		Män (n=12)		Lågutttagare (n=9)		Högutttagare (n=12)	
	M	(SD)	M	(SD)	M	(SD)	M	(SD)
Hur är ledningens generella inställning till föräldraledighet på din arbetsplats?	3,89	(1,05)	<sup>a</sup> 4,55	(,82)	<sup>*</sup> 4,78	(,67)	<sup>*</sup> 3,82	(,98)
Hur har Du blivit bemött av din arbetsgivare vid								
a. tidsplaneringen av din föräldraledighet?	4,67	(,71)	4,42	(,51)	4,56	(,53)	4,50	(,67)
b. planeringen för det praktiska genomförandet av dina arbetsuppgifter?	4,22	(,97)	4,08	(1,08)	4,33	(1,00)	4,00	(1,04)
c. löneförhandling?	3,44	(,73)	3,67	(,78)	3,89	(,78)	3,33	(,65)
Hur har bemötandet från ledningen varit generellt när Du kombinerat ditt arbete på företaget med att vara föräldraledig på deltid?	3,44	(1,01)	<sup>a</sup> 4,18	(,87)	<sup>*</sup> 4,33	(,87)	<sup>*</sup> 3,45	(,93)

\*Signifikanta värden vid beräkning med t-test:  $p \leq .05$ ,  $df = 18$   
<sup>a</sup>(n=11)

I ovanstående tabell 5 föreligger signifikanta skillnader mellan hur låg- respektive högutttagare av föräldraledighet bedömer *ledningens generella inställning* till föräldraledighet på arbetsplatsen. Det visar sig här att det är lågutttagarna som bedömer inställningen som mer positiv än högutttagarna.

Även på frågan om hur vederbörande respondent upplevt *bemötandet från ledningen* i samband med kombinationen föräldraledighet och arbete är skillnaderna signifikanta mellan låg- respektive högutttagarnas bedömning. Lågutttagarna skattar ledningens bemötande betydligt mera positivt än vad högutttagarna gör. Det är dock viktigt att uppmärksamma att ingen av de två grupperna anser sig ha blivit dåligt bemötta då båda medeltalen ligger väsentligen över ”varken bra eller dåligt”, dvs. högutnyttjarnas medeltal närmar sig ”bra” och lågutnyttjarnas medeltal närmar sig ”mycket bra”.

Tabell 6  
*Arbetskamraternas bemötande.*

	Kvinnor (n=9)		Män (n=12)		Lågutttagare (n=9)		Högutttagare (n=12)	
	M	(SD)	M	(SD)	M	(SD)	M	(SD)
Hur är arbetskamraternas generella inställning till föräldraledighet på din arbetsplats?	4,33	(,71)	4,33	(,89)	4,44	(,88)	4,25	(,75)
Hur tycker Du att du blivit bemött av din arbetsgrupp vid								
a. tidsplaneringen av din föräldraledighet?	4,56	(,73)	4,17	(,83)	4,33	(,87)	4,33	(,78)
b. planeringen för det praktiska genomförandet av dina arbetsuppgifter?	4,22	(1,09)	3,92	(,79)	4,11	(,78)	4,00	(1,04)
Hur har Du, inför/under din föräldraledighet, blivit bemött av								
a. dina kvinnliga arbetskamrater?	4,78	(,44)	4,50	(,52)	4,56	(,53)	4,67	(,49)
b. dina manliga arbetskamrater?	4,56	(,73)	3,92	(,79)	4,00	(,87)	4,33	(,78)
Hur har bemötandet från din arbetsgrupp varit generellt när Du kombinerat ditt arbete på företaget med att vara föräldraledig på deltid?	4,44	(,73)	4,08	(,79)	4,11	(,93)	4,33	(,65)

Av tabell 6 framgår att både kvinnor och män, lågutttagare och högutttagare generellt sett känner sig positivt bemötta av sina arbetskamrater. Intressant är dock den skillnad som föreligger mellan hur män tycker sig bli bemötta av kvinnliga arbetskamrater (M=4,50) respektive av manliga arbetskamrater (M= 3,92). Av medeltalen framgår också att kvinnorna känner sig betydligt bättre bemötta av sina manliga kollegor (4,56) än vad männen gör. Det mest positiva bemötandet ger dock kvinnorna varandra (4,78).

Tabell 7  
Praktiska förutsättningar på företaget.

	Kvinnor (n=9)		Män (n=12)		Lågutttagare (n=9)		Högutttagare (n=12)	
	M	(SD)	M	(SD)	M	(SD)	M	(SD)
Hur har det gått för dig att, under föräldraledigheten, hålla dig á jour med det som händer på arbetet när det gäller								
a. projekt?	3,78	(,83)	4,17	(,58)	4,33	(,50)	3,75	(,75)
b. utbildning/kompetensutveckling?	3,33	(1,12)	3,67	(1,23)	4,00	(1,00)	3,17	(1,19)
c. sociala aktiviteter?	3,89	(,78)	4,00	(,95)	4,00	(1,00)	3,92	(,79)
I vilken riktning har dina förutsättningar påverkats av att Du valt att kombinera arbete med föräldraledighet när det gäller dina								
a. karriärmöjligheter?	3,11	(,93)	<sup>a</sup> 3,36	(,92)	3,44	(1,01)	<sup>a</sup> 3,09	(,83)
b. möjligheter till kompetensutveckling	3,00	(1,00)	<sup>a</sup> 3,36	(1,03)	3,56	(1,01)	<sup>a</sup> 2,91	(,94)
c. möjligheter till löneökning?	3,11	(,93)	<sup>a</sup> 3,45	(,93)	3,56	(1,01)	<sup>a</sup> 3,09	(,83)
Hur har det gått att kombinera ditt arbete och din föräldraledighet när det gäller								
a. arbetstider?	4,33	(1,00)	4,33	(,78)	4,22	(,83)	4,42	(,90)
b. arbetsuppgifter?	4,22	(,83)	<sup>a</sup> 3,82	(,87)	3,89	(,93)	<sup>a</sup> 4,09	(,83)
I vilken utsträckning har Du arbetat hemifrån?	1,56	(1,13)	2,42	(1,16)	*2,78	(1,09)	*1,50	(1,00)
I vilken utsträckning har Du, på din arbetsplats, givits möjlighet att arbeta och samtidigt ha med ditt barn?	1,89	(1,27)	2,83	(1,85)	*3,44	(1,74)	*1,67	(1,15)
När Du kombinerat arbete och föräldraledighet, i vilken utsträckning har du haft möjlighet till nedanstående, för att underlätta genomförandet av dina ordinarie arbetsuppgifter?								
a. Fått hjälp av kollega	3,56	(,88)	3,42	(1,24)	3,56	(1,33)	3,42	(,90)
b. Kollega har ersatt min plats	2,56	(1,33)	1,83	(,94)	1,78	(1,09)	2,42	(1,16)
c. Extern hjälp har anlåtats	1,33	(,71)	1,42	(,67)	1,44	(,73)	1,33	(,65)
d. Min beslutanderätt har delegerats	1,56	(,73)	1,75	(,96)	1,67	(1,12)	1,67	(,65)

\*Signifikanta värden vid beräkning med t-test:  $p \leq .05$ ,  $df=19$

<sup>a</sup> (n=11)

Generellt kan av de två första frågorna i tabell 7 utläsas att låguttagarna varit mera positivt inställda än höguttagarna till hur det gått att *hålla sig á jour* med olika företeelser på arbetet, och till hur förutsättningarna till *karriärmöjligheter, kompetensutveckling och löneökning* påverkats av föräldraledigheten. Skillnaderna är dock inte signifikanta.

Tabell 7 visar också att det är låguttagnarna av föräldraledighet som *arbetat hemifrån* mest jämfört med höguttagnarna. Denna skillnad är signifikant. Skillnaden är också signifikant beträffande låguttagnarnas höga medeltal då det gäller bedömningen av möjligheten att *arbeta och samtidigt ha med sitt barn* på arbetsplatsen, jämfört med höguttagnarnas låga skattning av denna möjlighet.

Tabell 8  
*Personlighetsutveckling.*

	Kvinnor (n=9)		Män (n=12)		Låguttagnare (n=9)		Höguttagnare (n=12)	
	M	(SD)	M	(SD)	M	(SD)	M	(SD)
I vilken utsträckning anser Du att föräldraledigheten medfört att du utvecklat förmågor som kan vara till fördel för din arbetsplats?	3,44	(1,13)	3,75	(,87)	3,78	(,97)	3,50	(1,00)
I vilken utsträckning anser Du att du utvecklat nedanstående?								
a. Ledarskapsförmåga	<sup>o</sup> 3,25	(,46)	3,50	(,67)	3,44	(,73)	<sup>a</sup> 3,36	(,50)
b. Stresstålighet	<sup>o</sup> 4,00	(1,07)	3,75	(,87)	3,78	(,83)	<sup>a</sup> 3,91	(1,04)
c. Flexibilitet	<sup>o</sup> 3,88	(,64)	4,08	(,90)	4,22	(,67)	<sup>a</sup> 3,82	(,87)
d. Struktureringsförmåga	<sup>o</sup> 3,88	(,83)	3,75	(,62)	3,67	(,50)	<sup>a</sup> 3,91	(,83)
e. Tålamod	<sup>o</sup> 3,38	(,74)	3,83	(,58)	3,89	(,60)	<sup>a</sup> 3,45	(,69)
f. Gränssättningsförmåga	<sup>o</sup> 3,50	(,93)	3,75	(1,05)	4,00	(1,00)	<sup>a</sup> 3,36	(,92)
g. Självförtroende	<sup>o</sup> 3,25	(1,03)	4,00	(0,74)	4,11	(,78)	<sup>a</sup> 3,36	(,92)

<sup>a</sup>(n=11), <sup>o</sup>(n=8)

En intressant tendens som kan skönjas är att låguttagnarna och männen i större utsträckning än höguttagnarna och kvinnorna anser att föräldraledigheten medfört att de utvecklat *förmågor som kan vara till fördel för arbetsplatsen*.

Ett av medeltalen i tabell 8 är framträdande. Det är låguttagnarna och tillika gruppen män, som i hög grad anser sig ha utvecklat sin *flexibilitet*. Kvinnorna och höguttagnarna har istället i högre grad än männen ansett sig utveckla *stresstålighet*. Skillnaderna är dock inte signifikanta.

En annan intressant, dock icke signifikant, skillnad kan utläsas. Det är männen och gruppen låguttagnare som i väsentligt högre grad än kvinnorna och gruppen höguttagnare, svarat att de utvecklat sitt *självförtroende* i samband med att de varit föräldralediga.

Tabell 9  
*Roller.*

	Kvinnor (N=9)		Män (N=12)		Lågutttagare (n=9)		Högutttagare (n=12)	
	M	(SD)	M	(SD)	M	(SD)	M	(SD)
Hur förväntade Du dig att det skulle fungera att kombinera din föräldraroll och din yrkesroll under din föräldraledighet?	4,00	(,71)	3,82	(,98)	4,00	(0,87)	3,82	(0,87)
När Du kombinerat arbete och föräldraledighet, hur tycker du att du lyckats förena yrkesroll och föräldraroll?	4,11	(,33)	3,92	(,51)	3,89	(0,33)	4,08	(,51)
När Du kombinerat arbete och föräldraledighet, i vilken utsträckning anser du att ditt arbete stimulerat och berikat dig i din föräldraroll?	3,33	(1,32)	2,83	(1,19)	3,00	(1,12)	3,08	(1,38)
När Du kombinerat arbete och föräldraledighet, i vilken utsträckning anser du att din föräldraledighet berikat dig i din yrkesroll?	3,22	(1,30)	3,50	(,80)	3,56	(,73)	3,25	(1,21)
När Du kombinerat arbete och föräldraledighet, således förenat yrkesroll och föräldraroll, i vilken mån passar dessa påståenden in på dig?								
a. Jag har känt mig stressad	3,11	(1,27)	3,25	(,87)	3,22	(,97)	3,17	(1,11)
b. Jag tycker mig ha funnit balans mellan yrkesroll och föräldraroll	3,11	(1,27)	2,92	(1,16)	3,11	(1,05)	2,92	(1,31)
c. Jag har känt mig splittrad	2,44	(1,01)	2,83	(1,03)	2,78	(1,09)	2,58	(,10)
d. Arbetet har gett mig social stimulans	4,00	(,87)	3,75	(,87)	3,56	(,73)	4,08	(,90)
e. Jag har känt mig sliten	2,89	(1,27)	2,92	(1,24)	2,89	(1,45)	2,92	(1,08)
f. Arbetet har gett mig intellektuell stimulans	3,67	(1,12)	3,42	(,10)	3,67	(1,00)	3,42	(1,08)
g. Jag har haft svårt att avgränsa arbetet	2,22	(1,30)	3,00	(1,04)	3,11	(1,17)	2,33	(1,15)
h. Jag har känt mig otillräcklig som förälder	2,89	(1,17)	2,42	(,10)	2,44	(1,13)	2,75	(1,05)
i. Jag har känt mig otillräcklig på mitt arbete	3,00	(1,32)	2,42	(1,24)	2,44	(1,33)	2,83	(1,27)

Tabell 9. I sista frågan har delsvar a, c, e, g, h och i, vid beräkning av medeltalen tilldelats ”omvända värden” jämfört med övriga i undersökningen ingående skattningsfrågor. Således symboliseras, i de uppräknade fallen 1 av väldigt lite vilket här är mycket positivt, och 5 av

väldigt mycket, vilket här är mycket negativt. Detta byte har skett av rent språktekniska och databeräkningmässiga skäl.

Tabell 10  
*Familjeinverkan.*

	Kvinnor (n=9)		Män (n=12)		Lågutttagare (n=9)		Högutttagare (n=12)	
	M	(SD)	M	(SD)	M	(SD)	M	(SD)
I vilken utsträckning har nedanstående faktorer, i ditt förhållande med din partner, möjliggjort kombinationen föräldraledighet och arbete?								
a. Flexibilitet	4,33	(,71)	4,25	(,75)	4,56	(,53)	4,08	(,79)
b. God kommunikation	4,11	(1,05)	4,08	(,67)	4,22	(,67)	4,00	(,95)
c. Ömsesidig respekt	4,11	(1,05)	4,58	(,51)	*4,78	(,44)	*4,08	(,90)
d. Lika lön	2,22	(1,30)	2,17	(,94)	2,00	(,87)	2,33	(1,23)
e. Båda delar vardagssysslorna	3,56	(1,59)	4,00	(,85)	4,11	(,93)	3,58	(1,38)
f. Bådas yrkesarbete värderas lika	3,89	(1,27)	3,83	(1,19)	3,89	(1,17)	3,83	(1,27)

I vilken utsträckning har Du behövt ta hjälp av utomstående för att kunna kombinera arbete med föräldraledighet?

\*2,56 (1,01) \*1,67 (,78) \*1,56 (,73) \*2,42 (,10)

\*Signifikanta värden vid beräkning med t-test:  $p \leq .05$ ,  $df=19$

Av tabell 10 ovan kan utläsas att det råder signifikanta skillnader mellan lågutttagares och högutttagares bedömning av delfråga c, dvs. lågutttagarna anser i betydligt större utsträckning än högutttagarna att *ömsesidig respekt* i förhållandet är av betydelse när det gäller möjliggörandet av kombinationen föräldraledighet och arbete.

På sista frågan i tabell 10 finner vi denna studies enda signifikanta skillnad mellan hur gruppen kvinnor och gruppen män bedömer saken. Kvinnorna tillstår i betydligt högre utsträckning än männen att de behövt ta *hjälp av utomstående* för att kunna kombinera arbete och föräldraledighet. I likhet härmed är det också signifikant skillnad mellan högutttagarnas och lågutttagarnas behov av att ta hjälp utifrån. Detta ligger helt i linje med vad som förut sagts om kvinnors uttag av föräldraledighet.

#### *Sammanfattning av resultat*

Kvinnorna i studien har varit mer föräldralediga än männen, speciellt under barnets första tolv månader. Tendensen som kan utläsas är att det för männen är vanligare att ta ut föräldraledighet ju äldre barnet blir (se tabell 1). I enlighet med detta kan konstateras att samtliga kvinnor i studien hör till kategorin högutttagare av föräldraledighet, medan männen är de som till största delen utgör gruppen lågutttagare (se figur III).



Ett resultat som kan betraktas som grundläggande är att studiens föräldragrupp som helhet, oavsett aspekten på genus eller uttagandegrad, generellt sett har bedömt att bemötandet på företagen där de arbetar är positivt. Särskilt företagsklimatet i samband med frågor som uppkommer inför- och under föräldraledigheten (tabell 4), arbetsgivarens bemötande i samband med tidsplaneringen av föräldraledigheten (tabell 5), samt bemötandet från kvinnliga arbetskamrater (tabell 6), har bedömts vara extra positivt. Detta förklarar också varför det i studien finns så få statistiskt signifikanta skillnader mellan kvinnor och män respektive mellan låg- och höguttagare.

I det följande sammanfattas kort de statistiskt signifikanta skillnaderna mellan låg- och höguttagare respektive kvinnor och män, grundade på svaren i studiens frågeformulär.

Det är låguttagarna av föräldraledighet dvs. främst männen, som i högre grad än höguttagarna dvs. alla kvinnorna, bedömer att deras arbetsplats ger förutsättningar för anställda föräldrar att kombinera föräldraledighet och arbete (se tabell 4).

Låguttagarna ser också företagsledningens generella inställning till föräldraledighet som mer positiv än höguttagarna. Samma kategori låguttagare bedömer dessutom i högre grad än höguttagarna att ledningens bemötande varit positivt när man kombinerat arbete och föräldraledighet (se tabell 5).

Låguttagarna uppger i större utsträckning än höguttagarna att de arbetat hemifrån, och de bedömer i högre grad än höguttagarna att det funnits möjligheter att ha med sig sitt barn på arbetet under arbetstid (se tabell 7).

Skillnader mellan låg- och höguttagare när det gäller bedömning av hur viktig den ömsesidiga respekten är i förhållandet med partnern, har också visats. Det är nämligen låguttagarna som i betydligt större utsträckning än höguttagarna anser att den ömsesidiga respekten är betydelsefull för att det skall vara möjligt att kombinera föräldraledighet och arbete (se tabell 10).

Samtliga ovanstående skillnader mellan låg- och höguttagare är alltså signifikanta.

Studiens enda signifikanta skillnad mellan hur gruppen kvinnor respektive gruppen män bedömer frågan, visar att kvinnorna, i betydligt större utsträckning än männen, anser att de behövt ta hjälp av utomstående för att kunna kombinera arbete och föräldraledighet. I enlighet härmed är det också gruppen höguttagare som i högre grad än gruppen låguttagare uppger att de behövt ta hjälp av utomstående under föräldraledigheten (se tabell 10).

Vissa tendenser har framkommit i andra frågor och kan ses i resultattabellerna. Några av dessa tendenser diskuteras i nästa avsnitt, där också förslag till forskning ges.

## Diskussion

Det övergripande syftet med denna studie har varit att kvantitativt och explorativt undersöka hur föräldrar, anställda på tre små och medelstora företag i södra Sverige, upplever möjligheterna att kombinera föräldraledighet och arbete. Fokus har legat på hur föräldrarna känt sig bemötta av företagsledning, arbetskamrater, försäkringskassan och den andra parten i äktenskapet eller samboförhållandet, samt hur företaget attitydmässigt och rent praktiskt möjliggjort kombinationen föräldraledighet och arbete. Även frågor kring utvecklandet av personliga förmågor samt ”hanterandet” av olika roller i samband med föräldraledighet och arbete har undersökts. Samtliga frågor har bedömts dels ur ett genusperspektiv, dels ur hänseendet hög- respektive låguttagare av föräldraledighet.

Ett resultat som kan betraktas som grundläggande är att studiens föräldragrupp som helhet, oavsett aspekten på genus eller uttagandegrad, generellt sett har bedömt att bemötandet på företagen där de arbetar är positivt. Särskilt företagsklimatet i samband med frågor som uppkommer inför- och under föräldraledigheten, arbetsgivarens bemötande i samband med tidsplaneringen av föräldraledigheten samt bemötandet från kvinnliga arbetskamrater har bedömts vara extra positivt. Detta förklarar också varför det i studien finns så få statistiskt signifikanta skillnader mellan kvinnor och män respektive mellan låg- och höguttagare.

Bilden av de i studien ingående företagen avviker från det mönster som framkommit med bakgrund av tidigare undersökningar, där det visats att privata företag och små arbetsplatser oftast har en mindre positiv inställning, medan offentliga arbetsgivare och stora arbetsplatser har en mera positiv attityd till föräldraledighet (SOU 2005:73). Det är således glädjande att i denna studie istället kunna konstatera att inställningen till föräldraledighet inte är annorlunda i de privata små eller medelstora företag som undersökts, jämfört med i offentliga eller stora företag.

Generellt sett kan konstateras att mammorna i studien har varit mer föräldralediga än papporna, speciellt under barnets första tolv månader. Tendensen är också att det för papporna är vanligare att ta ut föräldraledighet ju äldre barnet blir. I enlighet med den skeva fördelningen av föräldraledighet kan också enkelt konstateras att samtliga kvinnor i studien hör till kategorin höguttagare av föräldraledighet, medan männen är de som till största delen utgör gruppen låguttagare.

Trots det positiva bemötandet på företagen framgår således att det sätt på vilket deltagarna i studien tar ut föräldraledighet generellt sett inte skiljer sig från det allmänna mönster för uttag av föräldraledighet som framkommit i tidigare studier av bl.a. Bekkengen (2002) och Unionen (2008).

Männen, som utgör majoriteten i gruppen lågutttagare, är de som i högre grad än högutttagarna dvs. samtliga kvinnor i studien bedömer att deras arbetsplats ger förutsättningar för anställda föräldrar att kombinera föräldraledighet och arbete. Med tanke på att vissa av lågutttagarna haft väldigt lite föräldraledighet är det kanske inte så konstigt att de bedömer att det finns goda förutsättningar att ta ut sådan. Eftersom deras krav på att vara föräldralediga kanske inte sträcker sig längre än till några timmar i veckan under kortare perioder, torde deras blygsamma önskan inte vara speciellt svår för företagen att infria. Frågan är om samma lågutttagare skulle ha bedömt förutsättningarna vara lika goda om de istället hade begärt en högre frekvens föräldraledighet. Man skulle här kunna vända på resonemanget: om förutsättningarna på företaget är så positiva som lågutttagarna påstår, varför utnyttjar de då inte sina rättigheter att vara föräldralediga i högre grad? Vill de inte vara hemma mera, och i så fall varför?

Intresseväckande siffror är de som visar tendenser till att det är lågutttagarna, dvs. generellt sett männen, som i högre grad än högutttagarna, som alla är kvinnor, anser att föräldraledigheten medfört att de utvecklat förmågor som kan vara till fördel för arbetsplatsen. Hur kan det komma sig att lågutttagarna, som är betydligt mindre hemma med barn än kvinnorna, tycker att det är de som under föräldraledigheten mest utvecklat förmågor som de kan berika sin arbetsplats med? Kvinnorna är ju föräldralediga betydligt mer och under längre och sammanhängande perioder, då de inte bara sköter omvårdnaden av barnet/barnen utan i de flesta fall även håller i hushållet och sköter familjens sociala kontakter enligt Bekkengen (2000).

Borde då inte kvinnorna dvs. högutttagarna av föräldraledighet vara de som utvecklar mest förmågor som de kan ta med sig tillbaka till arbetslivet? Hur ser män respektive kvinnor på sig själva och sina förmågor? Är det kanske så att kvinnor har dåligt självförtroende och inte tänker på alla de kunskaper och förmågor som de besitter, för att de är så självklart förknippade med just kvinnor? Värderar kvinnorna inte tiden hemma med barn som en viktig och utvecklande period vilken påverkar den ”personliga kapacitet” som på olika sätt kan återföras och vara till nytta på arbetet? Att studera kvinnors respektive mäns självförtroende i samband med föräldraledighet vore en intressant forskningsuppgift.

Vidare är det intressant att konstatera att både lågutttagarna och gruppen män i betydligt högre utsträckning än högutttagarna och gruppen kvinnor, anser att deras arbetsplats präglas av flexibilitet, som ger ökad möjlighet att kombinera arbete med föräldraledighet. Skillnaderna är dock inte signifikanta. Frågan dyker osökt upp; om arbetsplatsen är så flexibel, varför tar då inte lågutttagarna ut mer föräldraledighet? Ett forskningsprojekt i sammanhanget skulle kunna

vara att bl.a. utvärdera om småbarnsföräldrar i ledningen frammanar ett mera föräldravänligt företagsklimat och därmed en större flexibilitet i föräldraledighetsfrågor.

Som tidigare angetts anser generellt de anställda föräldrarna i de tre undersökta företagen att de fått ett positivt bemötande i samband med föräldraledigheten. Ingen av de olika kategorierna kvinnor, män, höguttagare eller låguttagare har blivit negativt bemötta, utan skattningarna ligger genomgående väsentligt över medel.

I tidigare undersökningar har det visats att bemötandet på arbetsplatsen är en viktig och ibland avgörande faktor för uttaget och fördelningen av föräldraledighet (Bekkengen, 1996, 2002; Bygren & Duvander, 2004, Elvin-Nowak, 2005; Haas, 1992; Haas & Hwang, 2000). Dessa kan bl.a. tolkas så att om attityden på arbetsplatsen är positiv till föräldraledighet i allmänhet och till mäns föräldraledighet i synnerhet, tar männen ut en större andel av den. I denna studies tre företag, där både kvinnor och män generellt anser sig vara positivt bemötta av både ledning och arbetskamrater, och där företagsklimatet genomsyras av en positiv inställning till föräldraledighet, kan det ändå inte påvisas annat än att fördelningen av föräldraledigheten mellan mammor och pappor följer det traditionella mönstret. Det tycks alltså i den här studien inte föreligga något samband mellan positivt bemötande från företaget och förhöjd frekvens av föräldraledighetsuttag hos män. Hur kan det då komma sig att trots goda förutsättningarna på olika plan i skärningspunkten mellan arbete och familj, männen inte utnyttjar en större andel av sin rätt till föräldraledighet än vad som är bruklig och att den skeva fördelningen således består?

Det finns, som tidigare angetts, några signifikanta skillnader mellan låguttagare och höguttagare. Låguttagarna skattar t.ex. företagsledningens generella inställning till föräldraledighet högre än höguttagarna. Det är också denna kategori låguttagare som tycker att de fått ett mera positivt bemötande av ledningen när de kombinerat arbete och föräldraledighet, än höguttagarna.

En intressant fråga i sammanhanget blir varför höguttagarna dvs. samtliga kvinnor i studien tycker att de blir sämre bemötta av ledningen än låguttagarna. Blir de sämre bemötta för att de är kvinnor eller för att de är högutnyttjare av föräldraledighet, eller hade männen också blivit sämre bemötta om de hade varit föräldralediga lika mycket som kvinnorna?

Enligt Bekkengen (2002) ser män hinder med att vara lediga från arbetet för att ta hand om barn, medan kvinnor betraktar det som naturligt eller tvunget. Detta sätt att tänka kan vara en förklaring till att låguttagarna i denna studie, i större utsträckning än höguttagarna anser bemötandet från företagsledningen vara positivt. De låguttagande männen tycker kanske inte själva att de *borde* vara föräldralediga. Om männen själva inte ser det som en självklarhet att vara hemma med barn kan de ju inte heller tänkas förvänta sig att bli positivt bemötta. På så

sätt kan de tolka ledningens bemötande som mera överraskande positivt än kvinnorna gör, och deras slutsats blir därför att de blir positivt bemötta *trots* att de är föräldralediga.

Den tidigare frågan kvarstår således; varför tar inte lågutttagarna, som är övervägande män, ut mer föräldraledighet när de bedömer att arbetsgivarens inställning och bemötande är så positivt? Är lågutttagarna mera på arbetet för att de vet med sig att de blir sämre bemötta om de skulle stanna hemma mera? Är de *rädda* för att bli sämre bemötta om de tar ut mer föräldraledighet? Detta är också frågor som skulle kräva mera forskning.

Lågutttagarna dvs. övervägande män, uppger i högre grad än högutttagarna som alla är kvinnor, att de arbetat hemifrån. Det skulle vara intressant att undersöka hur papporna lägger upp kombinationen att vara föräldralediga och arbeta hemifrån. Utförs arbetet *samtidigt* som barnet tas om hand, eller sker umgänget med barnet under dagen, medan arbetet utförs på kvällen utanför ordinarie arbetstid? Det skulle i så fall kunna tänkas att lågutttagarna av föräldraledighet i realiteten är hemma och tar hand om barn betydligt mera än vad som framgår av siffrorna för uttagen föräldraledighet.

Lågutttagarna påstår i högre grad än högutttagarna att det funnits möjligheter att arbeta och samtidigt ha med sig sitt barn på arbetsplatsen. Hur pass effektivt kan ett förvärvsarbete utföras parallellt med att man har med sitt barn på arbetet, och vad det är för slags arbetsplatser som är lämpliga för detta arrangemang? Utgår man från företagstyp kan det på vissa arbetsplatser vara förenat med stora risker och därför omöjligt för ett barn att vistas där under arbetets gång. Sett ur den anställdes synpunkt skulle det kunna medföra koncentrationssvårigheter och stress, att hålla uppsikt över ett litet barn parallellt med att sköta exempelvis telefonkontakter och kundmöten på ett tillfredsställande sätt (se avsnittet *Multipla roller*). En kombination av faktorer i arbetsmiljön, copingstrategier hos arbetstagaren och barnets temperament kan antas vara avgörande för om ett sådant arrangemang skulle utgöra en tillfredsställande lösning. Detta torde vara ett relativt orört forskningsområde att beträda.

En annan faktor som enligt tidigare undersökningar bl.a. Bekkengen (2002) visats vara viktig eller rent av avgörande för fördelningen av föräldraledighet mellan föräldrarna är bemötandet från arbetskollegorna.

Både kvinnorna och männen samt högutttagarna och lågutttagarna i den här studien känner sig generellt sett positivt bemötta av sina arbetskamrater. Här framträder inga signifikanta skillnader. Intressant är dock den markanta skillnaden mellan hur män tycker sig bli bemötta av kvinnliga respektive manliga arbetskamrater. Det kan konstateras att bemötandet som män får av manliga kollegor är väsentligt mindre positivt än bemötandet de får från kvinnliga kollegor. Kvinnorna känner sig betydligt bättre bemötta av sina manliga kollegor än vad

männen gör. Bemötandet kvinnor emellan är dock mest positivt, och tyder på att mammor i hög grad stödjer varandra.

Det finns således en tydlig tendens som visar att männen lättare accepterar kvinnliga än manliga kollegor som tar ut föräldraledighet. Här kan, enligt Bäck-Wiklund och Bergsten (1997) de traditionella familjrollerna vara avgörande. Män blir misstänksamma mot andra män som tar föräldraledigt, eftersom det mest naturliga och traditionella är att kvinnor är hemma och tar hand om barn, medan män arbetar på sin karriär och går in för att tjäna pengar för att försörja familjen.

Det mindre positiva bemötandet männen emellan i föräldraledighetssammanhang skulle kunna vara en bidragande och till och med avgörande faktor till att männen håller sig kvar på arbetet (Bekkengen 2002).

Rädslan för att bli betraktad som annorlunda eller ”omanlig” av andra män skulle kunna göra att männen behåller sina positioner och undviker att rubba det traditionella könsrollsmönstret. Denna rädsla för att avvika från manlighetsnormen skulle alltså, trots ett gynnsamt föräldraförsäkringssystem och positivt bemötande från företagsledningen, kunna vara det som stjälper möjligheten till en mera jämlikt fördelad föräldraledighet. Frågor kring bemötandet män emellan skulle behöva utrymme av en egen undersökning.

Beträffande frågan om försäkringskassans regelsystem gör det möjligt att kombinera föräldraledighet och arbete, är gruppen kvinnor och gruppen höguttagare mer positivt inställda än männen och gruppen låguttagare. Det finns emellertid inga signifikanta skillnader mellan de olika gruppernas skattningar i denna fråga. Troligen kan låguttagarnas något mera negativa inställning bero på att reglerna för beräkning av föräldrapenning kan te sig mera invecklade och svårtolkade i samband med uttag av enstaka och kortare perioder av föräldraledighet, än vid en längre, sammanhängande period.

I föräldraundersökningen SOU (2005:73) kapitel 5 framgår att föräldrarna oftast är överens om hur och vem av dem som skall ta ut föräldraledigheten. På frågan om vad som skulle påverka pappan att ta ut längre föräldraledighet svarade mer än hälften av papporna att en mer positiv attityd hos mamman inte skulle ha någon påverkan.

Signifikanta skillnader mellan låg- och höguttagare när det gäller bedömning av hur viktig den ömsesidiga respekten är i förhållandet med partnern, har visats. Det är nämligen låguttagarna, som i betydligt större utsträckning än höguttagarna anser att den ömsesidiga respekten är betydelsefull för att det skall vara möjligt att kombinera föräldraledighet och arbete. Höguttagarna menar att det är av *ganska* stor betydelse att man har ömsesidig respekt.

Vad för slags respekt kan föräldrarna i studien tänkas mena? Är det respekten för att den andre vill jobba mer och vara föräldraledigt mindre, eller tvärt om? Vem är det som

behöver mest respekt? Den som vill vara hemma mer än vad traditionerna föreskriver, eller den som vill ut och arbeta mer än vad som förväntas när man har barn? Kanske är det en tyst och outtalad respekt inför det gemensamma kvarhållandet av traditionella könsroller som i grunden åsyftas.

Denna studies enda signifikanta skillnad mellan hur gruppen kvinnor respektive gruppen män bedömer den aktuella frågan, visar att kvinnorna i betydligt större utsträckning än männen anser att de behövt ta hjälp av utomstående för att kunna kombinera arbete och föräldradidighet. I enlighet härmed är det också gruppen höguttagare som i högre grad än gruppen låguttagare uppger att de behövt ta hjälp av utomstående under föräldradidigheten. Visserligen visar medeltalen att behovet av hjälp från utomstående generellt sett varit litet, men med tanke på att det i studien är kvinnorna, som i högre utsträckning och i längre perioder än männen är föräldradidiga, är det föga förvånande att kvinnorna får eller tar ansvar för att organisera så att t.ex. barnpassning fungerar tillfredsställande.

Mammorna är hemma inte bara för att umgås med sitt barn utan även för att sköta hushållet enligt Stanfors (2007). Eftersom männen i den här studien generellt sett varit betydligt mindre föräldradidiga än kvinnorna, är det sannolikt så att deras tid hemma varit mera koncentrerat ägnad åt att umgås med barnet, och att behovet av hjälp från utomstående därför varit mindre än för kvinnorna som oftast har ansvar för hushållet också. Detta ligger i linje med Lewis och O'Brian (1987, refererade i Bäck-Wiklund & Bergsten, 1997) som konstaterar att mödrarna är vårdare och fäderna är lekkompisar.

Deltagarna i studien är relativt enade i sin uppfattning när det gäller upplevelsen av att förena föräldra- och yrkesrollen. Här framkommer inte några signifikanta skillnader mellan kvinnor/män eller höguttagare/låguttagare. Tendensen som kan skönjas är således att både mammorna och papporna som kombinerar föräldradidighet och arbete har förmågan att klara av att leva med sina olika roller (se avsnittet *Multipla roller*).

Generellt sett tar kvinnor enligt SOU (2005:73) ut den största delen föräldradidighet trots att både de själva och männen anser att den skeva fördelningen missgynnar kvinnorna i arbetslivet både karriärmässigt och lönemässigt. Trots statens stöd i form av ett gynnsamt föräldraförsäkringssystem och med särskilda reformer för att entusiasmera papporna att utnyttja sin del av föräldradidigheten mera, är det huvudsakligen kvinnor som utnyttjar möjligheten att göra en längre tids uppehåll eller gå ner i arbetstid när de får barn (SOU 2005:73). Mönstret upprepas även på de tre små och medelstora företag som undersökts i denna studie. En närmare granskning av kvinnornas uppfattning i frågan om en jämnare fördelning av föräldradidigheten skulle därför vara intressant, där inte bara kvinnors feministiska åsikter får komma fram utan alla mammors och blivande mammors åsikter. Vissa

studier framför nämligen att det finns män som uppger det vara ett hinder för att ta ut föräldraledighet att kvinnan inte vill dela med sig av densamma.

Kanske är det så att det finns en stark vilja hos kvinnor att behålla det som skulle kunna ses som ett privilegium, nämligen att vara hemma och ta hand om sina barn när de är små. Denna vilja, oavsett om den kan härledas till biologi, kultur eller traditionella könsroller måste beaktas. Ny forskning angående hur vanligt det är och vilka orsakerna är till att kvinnor inte vill dela med sig av föräldraledigheten vore därför intressant.

Som tidigare belysts verkar den svenska staten i enlighet med FN:s barnkonvention för en gynnsam föräldraförsäkring, så att föräldrar skall kunna vara mera tillgängliga för att kunna ge sina barn en trygg uppväxt när de är små. Samtidigt uppmanar reformer och lagar till delad föräldraledighet för att göra livet jämlikt för kvinnor och män på arbetsmarknaden. Det är inte alltid dessa intressen går att förena. Det har genom åren, efter att föräldraledigheten infördes för drygt trettio år sedan, blivit en utbredd och vedertagen uppfattning i vårt samhälle att just detta sätt är den bästa lösningen för att tillgodose barnets bästa, men är det verkligen så? Kan det finnas andra lösningar? Har inte barnets bästa kommit i skymundan för föräldrarnas, eller kanske statens och politikernas fixering vid likafördelningen av föräldraledigheten? Kanske borde man istället stanna upp och se att vad barnen främst behöver är vuxna som har tid och ork att ge av sig själva, inte bara när barnen är riktigt små utan långt upp i åldrarna. Den mesta föräldraledigheten tas enligt SOU (2005:73) ut under barnets två första år. Det är föräldrarnas tid och ork som måste frigöras och på olika sätt, med olika medel prioriteras framför både karriärer, statusjakt och absolut jämlikhet, för att barn som växer upp skall bli sedda och trygga även efter två års ålder. Mer undersökning och diskussion människor emellan behövs avseende hur vi alla i Sverige skulle kunna göra för att utveckla ett generellt mera barnvänligt samhälle.

Företagen i studien är, som tidigare nämnts, anslutna till projektet Framgångsrika Friska Företag (3F). Det är inte avsikten att i denna studie bedöma om, och i så fall hur, medlemskapet i 3F påverkat företagens attityd till föräldraledighet. Sannolikt har man på företagen, pga. ett redan väckt intresse för skapandet av en god arbetsmiljö, valt att gå med i 3F för utbyte av erfarenheter med andra företag med liknande utvecklingsintresse.

Denna studie är explorativ. Urvalet av företag och deltagare är inte slumpmässigt. Generaliseringar bör därför göras med försiktighet. Dock kan konstateras att studien visar att dagens uttag av föräldraledighet och dess fördelning mellan kvinnor och män inte är enkelt att förklara. Både samhällets regelsystem, den dominerande genusordningen, bemötandet på arbetsplatsen, den egna och partners inställning till huvudansvaret för försörjning och



föräldraansvar är betydelsefulla. Några av de frågor som är intressanta att få belysta i vidare forskning har tagits upp i detta avsnitt.

## Referenser

- Ahrne, G., & Roman, C. (red.) (1997). *Hemmet, barnen och familjen: förhandlingar om arbete och pengar i familjen.: Rapport till Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män*, (Statens offentliga utredningar, 0375-250X). Stockholm: Fritzes. offentliga publikationer.
- Andnor, B., & Nordh, S. (2004-01-03). Släpp hem papporna: Gemensam debattartikel av Berit Andnor och Sture Nordh, *Göteborgsposten*. Hämtad 12 oktober, 2007, från <http://www.demokratitorget.gov.se/sb/d/1347/nocache/true/a/4577/dictionary/false;jsessionid=aMQ0196QNYj->
- Bekkengen, L. (1996). *Föräldraledighet om man så vill: En kvalitativ studie av hur föräldrapar väljer att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap*. Karlstad: Högskolan i Karlstad.
- Bekkengen, L. (2002). *Man får välja: Om föräldraskap och föräldraledighet i arbetsliv och familjeliv*. Malmö: Liber AB.
- Bergström, A-M., & Borgström, C. (2007-09-12.). Många pappor straffas för föräldraledighet. *Dagens Nyheters nätupplaga, DN.se*. Hämtad 12 december, 2007, från <http://www.dn.se/DNet/road/Classic/article/0/jsp/print.jsp?&a=691364>
- Broberg, A., Granqvist, P., Ivarsson, T., & Risholm Motander, P. (2006). *Anknytningsteori*. Falköping: Natur och Kultur.
- Bygren, M., Gähler, M., & Neramo, M. (Red.), (2004). *Familj och arbete: Vardagsliv i förändring* (s. 11-55). Stockholm: SNS Förlag.
- Bygren, M., & Duvander, A-Z. (2004). Ingen annan på jobbet har ju varit pappaledig: Papporna, deras arbetsplatser och deras pappaledighetsuttag. I M. Bygren, M. Gähler, & M. Neramo (Red.), *Familj och arbete: Vardagsliv i förändring* (s. 166-199). Stockholm: SNS Förlag.
- Bäck-Wiklund, M., & Bergsten, B. (1997). *Det moderna förälsraskapet: En studie av familj och kön i förändring*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Chronholm, A. (2004). *Föräldraledig pappa: Mäns erfarenheter av delad föräldraledighet*. Akademisk avhandling. Göteborgs universitet. Sociologiska institutionen.
- Elvin-Nowak, Y. (2001). *I sällskap med skulden: Om den moderna mammans vardag*. Stockholm: Albert Bonniers Förlag.
- Elvin-Nowak, Y. (2005). *Världens bästa pappa: Om mäns relationer och strävan efter att göra rätt*. Stockholm: Albert Bonniers Förlag.
- Elvin-Nowak, Y., & Thomsson, H. (2003). *Att göra kön: Om vårt våldsamma behov av att vara kvinnor och män*. Stockholm: Albert Bonniers Förlag.

- Eriksson, U. (2000). *Det mangranna sällskapet: Om konstruktion av kön i företag*. Göteborgs universitet. Företagsekon. inst.
- FN:s barnkonvention (1989). *Unicef*. Hämtad 9 mars, 2008, från <http://www.unicef.se/barnkonventionen/barnkonventionen-kort-version>
- Försäkringskassans försäkringsanalys (2008-03-13). Hämtad 15 mars, 2008, från <http://forsakringskassan.se/omfk/analys/barnfamilj/foraldrap/#ju>
- Försäkringskassans broschyr (2006). *Vad du som arbetsgivare behöver veta om föräldraledighet*. Fk 4610. Hämtad 9 mars, 2008, från [http://www.forsakringskassan.se/pdf-broschyr/folder/arbetsgivare\\_foraldraledighet.pdf](http://www.forsakringskassan.se/pdf-broschyr/folder/arbetsgivare_foraldraledighet.pdf)
- Försäkringskassans faktablad (2008): *Föräldraledighetslagen*, Fk 4069. Hämtad 9 mars, 2008, från [http://www.forsakringskassan.se/pdf-broschyr/faktablad/foraldr\\_lag.pdf](http://www.forsakringskassan.se/pdf-broschyr/faktablad/foraldr_lag.pdf)
- Försäkringskassans information (2007): *Föräldraledighet*. Hämtad 3 november, 2007, från <http://www.fk.se/sprak/lattlast/arbetsgivare egen/foraldraled/>
- Föräldraledighetslagen (1995:584), *JämO*, Hämtad 3 mars, 2007, från <http://www.jamombud.se/arbetslivet/foraldraledighe.asp>
- Haas, L. L. (1992). *Equal Parenthood and Social Policy: A Study of Parental Leave in Sweden*. Albany, N.Y.: State University of New York Press. Albany.
- Haas, L. L., & Hwang, P., (2000). Programs and Policies Promoting Women's Economic Equality and Men's Sharing of Child Care in Sweden. I L. L. Haas, P. Hwang & G. Russell (red.), *Organizational Change and Gender Equity: International Perspectives of Fathers and Mothers at the Workplace*. London: Sage Publications, Inc.
- Holm, U. M. (1993). *Mödrande och praxis: En feministfilosofisk undersökning*. Göteborg: Daidalos.
- Hwang, P. (Red). (2000). *Faderskap i tid och rum*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Hwang, P. (2005). *Pappapusslet: Vilka är bitarna och hur får man ihop det?* (R 2005:26). Stockholm: Statens folkhälsoinstitut.
- Ivarsson, T., & Risholm-Motander, P. (2006). *Anknytningsteori: Betydelsen av nära känslomässiga relationer*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Jansson, F., Pylkkänen, E., & Valck, L. (2003). *En jämställd föräldraförsäkring?: Bilaga 12 till Långtidsutredningen 2003*. (Statens offentliga utredningar, 0375-250X). Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.
- Jämställdhetslagen (1991:433), *JämO*, Hämtad 10 december, 2007, från <http://www.jamombud.se/lagarna/jamstalldhet/lagenitext.asp>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.

- Lag (1962:381) om allmän försäkring. SFS. Sveriges Riksdag. Hämtad 16 november, 2007 från <http://www.riksdagen.se/webbnav/index.aspx?nid=3911&bet=1962:381>
- Larsson, J. (2007). *Om föräldrars tidspress: Orsaker och förändringsmöjligheter*. En analys baserad på Statistiska centralbyråns tidsdata. Forskningsrapport nr 139, Göteborgs universitet, Sociologiska institutionen.
- Nordenmark, M. (2004). *Arbetsliv, familjeliv och kön*. Umeå: Boréa Bokförlag
- Nyman, H., & Pettersson, J. (2002). *Spelade pappamånaden någon roll? Pappornas uttag av föräldrapenning*, RFV Analyser 2002:14. Hämtad 20 september, 2007, från <http://www.fk.se/filer/publikationer/pdf/ana0214.pdf>
- Plantin, L. (2001). *Män, familjeliv och föräldraskap*. Umeå: Boréa Bokförlag.
- Prhat, A-M., (2005). *Uppdrag Livspussel: TCO granskar* (nr 17/05), Hämtad 2 september, 2007, från <http://www.tco.se/FileOrganizer/TCOs%20webbplats/Publikationer/rapporter/TCO-granskar/2005/Nr%2017%202005%20Uppdrag%20Livspussel%20webb.pdf>
- Prop. 2000/01:44, *Föräldraförsäkring och föräldradidighet*. Hämtad 2 oktober, 2007, från <http://finans.regeringen.se/content/1/c4/14/64/c7404427.pdf>
- Sieber, Sam, D. (1974). Toward a Theory of Role Accumulation. *American Sociological Review*, 39, 4, 567-578.
- SOU 1998:6*. Ty makten är din: Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige: betänkande, (Statens offentliga utredningar, 0375-250X). Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.
- SOU 2005:66*. Makt att forma samhället och sitt eget liv: Jämställdhetspolitiken mot nya mål. (Statens offentliga utredningar, 0375-250X). Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.
- SOU 2005:73*. Reformerad familjeförsäkring: Kärlek, omvårdnad och trygghet. (Statens offentliga utredningar, 0375-250X). Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.
- Stanfors, M., (2007). *Mellan arbete och familj: Ett dilemma för kvinnor i 1900-talets Sverige*. Stockholm: SNS Förlag.
- Sveriges riksdag, EU-upplysningen. *Jämställdhet*. Hämtad 9 mars, 2008, från [www.eu-upplysningen.se/Amnesomraden/Sysselsattning-och-socialpolitik/Jamstalldhet/](http://www.eu-upplysningen.se/Amnesomraden/Sysselsattning-och-socialpolitik/Jamstalldhet/)
- Unionens rapport (2008): *Barntillåtet arbetsliv* Tnr: 1073:1. Stockholm: Blomquist & Co. Hämtad 10 mars, 2008, från <https://www.unionen.se/UploadFiles/Dokument/Om%20Unionen/Press/Barntillatet%20arbetsliv.pdf>

Bilaga A

*Följebrev*

Lund i april 2007

Hej!

Vi är två studerande som går sista terminen på psykologprogrammet vid Lunds universitet och arbetar med vår examensuppgift, som handlar om **hur företag möjliggör för föräldrar att kombinera arbete och föräldraledighet.**

För att få fram en tydligare bild av hur det förhåller sig i praktiken inom olika företag, och för att utröna vilka möjligheter som erbjuds dem som väljer ovanstående kombination, har vi med hjälp av enkäter valt att undersöka föräldrars erfarenheter och synpunkter.

De företag som är med i vår undersökning ingår alla i nätverket 3F- Framgångsrika Friska Företag, vars syfte är att utforska gemensamma intressen kring arbete och hälsa. Vårt examensarbete anknyter till det projekt som påbörjats inom nätverket 3F.

3F är ett nationellt IVA-program under ledning av Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademien, en fristående akademi med uppgift att främja bl.a. näringslivets utveckling.

Tack på förhand för Er medverkan!

Annika Winther-Brodin och Lilianne Matarasso

## Bilaga B

*Sekretessinformation*

### Viktigt att veta innan Du besvarar enkätfrågorna!

Enkätsvaren behandlas konfidentiellt.

*Allt insamlat material i samband med enkäten kommer att behandlas konfidentiellt, och resultaten kommer endast att redovisas i sammanställd form, vilket gör det omöjligt att identifiera individuella svar.*

Vi ber Dig besvara frågorna, lägga enkäten i det för ändamålet bifogade kuvertet med Lunds universitets logotype på och klistra igen det, samt slutligen lämna det (före den 25 april) till vederbörande på företaget, som står för vidarebefordran till nedanstående.

När undersökningsresultatet är färdigt kommer det att finnas tillgängligt på företaget.

Vänliga hälsningar!

Annika Winther-Brodin och Lilianne Matarasso

Bilaga C

*Frågeformulär*



**LUNDS**  
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi

Enkätundersökning

Föräldrar som kombinerar/kombinerat  
arbete och föräldraledighet  
under de senaste två åren

Var vänlig kryssa i ruta för rätt alternativ, och precisera svaren på de streckade linjerna,  
Tack!

1. Ålder: .....år

2. Kön:  kvinna  man

3. Utbildning:  gymnasium  postgymnasial utbildning: .....

4. Befattning inom företaget: .....

5. Civil status:  gift  sambo  ensamstående

6. När påbörjade Du din föräldraledighet? .....

7. Hur har Du förlagt din föräldraledighet -

	100%	75%	50%	25%	under 25%	0%
- under barnets;						
0-3 första månader?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4-6 månader?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7-9 månader?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10-12 månader?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13-15 månader?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16-18 månader?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18 månader eller mer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Hur förväntade Du dig att det skulle fungera att kombinera din föräldraroll och din yrkesroll under din föräldraledighet?

mycket bra  bra  varken bra eller dåligt  dåligt  mycket dåligt

Kommentar:.....  
.....



9. I vilken utsträckning anser Du att dagens arbetsliv gör det möjligt att kombinera föräldraledighet och arbete?

mycket stor  ganska stor  medelstor  ganska liten  mycket liten

10. I vilken utsträckning anser Du att försäkringskassans regelsystem gör det möjligt att kombinera föräldraledighet och arbete?

mycket stor  ganska stor  medelstor  ganska liten  mycket liten

11. Hur är ledningens generella inställning till föräldraledighet på Din arbetsplats?

mycket positiv  ganska positiv  neutral  ganska negativ  mycket negativ

12. Hur är klimatet på Din arbetsplats då det gäller att diskutera frågor som uppkommer inför/under föräldraledighet?

mycket bra  bra  varken bra eller dåligt  dåligt  mycket dåligt

13. Hur är arbetskamraternas generella inställning till föräldraledighet på Din arbetsplats?

mycket positiv  ganska positiv  neutral  ganska negativ  mycket negativ

14. Hur har Du blivit bemött av din arbetsgivare vid

a. tidsplaneringen av Din föräldraledighet?

mycket bra  bra  varken bra eller dåligt  dåligt  mycket dåligt

b. planeringen för det praktiska genomförandet av Dina arbetsuppgifter?

mycket bra  bra  varken bra eller dåligt  dåligt  mycket dåligt

c. löneförhandling?

mycket bra  bra  varken bra eller dåligt  dåligt  mycket dåligt

15. Hur tycker Du att du blivit bemött av din arbetsgrupp vid

a. tidsplaneringen av Din föräldraledighet?

mycket bra    bra    varken bra eller dåligt    dåligt    mycket dåligt

b. planeringen för det praktiska genomförandet av Dina arbetsuppgifter?

mycket bra    bra    varken bra eller dåligt    dåligt    mycket dåligt

16. Hur har Du, inför/under din föräldraledighet, blivit bemött av

a. dina kvinnliga arbetskamrater?

mycket bra    bra    varken bra eller dåligt    dåligt    mycket dåligt

b. dina manliga arbetskamrater?

mycket bra    bra    varken bra eller dåligt    dåligt    mycket dåligt

17. Vart vänder Du dig om det uppkommer problem eller frågeställningar i samband med föräldraledighet?

Till ledningen

Till facklig representant

Till personalansvarig

Till företagshälsovården

Till kollega i arbetsgruppen

Till annan:.....

18. Hur har det gått för Dig att, under föräldraledigheten, hålla dig á jour med det som händer på arbetet när det gäller

a. projekt?

mycket bra    bra    varken bra eller dåligt    dåligt    mycket dåligt

b. utbildning/kompetensutveckling?

mycket bra    bra    varken bra eller dåligt    dåligt    mycket dåligt

c. sociala aktiviteter?

mycket bra    bra    varken bra eller dåligt    dåligt    mycket dåligt

19. På vilket sätt har Du kommunicerat med arbetsplatsen under din föräldraledighet?

- Deltagande i veckomöte
- Deltagande i månadsmöte
- Intranätuppkoppling
- Brevkontakt
- Telefonkontakt
- Mailkontakt

20. I vilken utsträckning anser Du att din arbetsplats ger de anställda förutsättningar att kombinera föräldraledighet och arbete?

- mycket stor    ganska stor    medelstor    ganska liten    mycket liten

21. I vilken utsträckning anser Du att följande faktorer präglar din arbetsplats och dina möjligheter att kombinera föräldraledighet och arbete?

a. Flexibilitet

- mycket stor    ganska stor    medelstor    ganska liten    mycket liten

b. God kommunikation

- mycket stor    ganska stor    medelstor    ganska liten    mycket liten

c. Respekt för individen

- mycket stor    ganska stor    medelstor    ganska liten    mycket liten

22. I vilken utsträckning anser Du att föräldraledigheten medfört att du utvecklat förmågor som kan vara till fördel för din arbetsplats?

- mycket stor    ganska stor    medelstor    ganska liten    mycket liten

23. I vilken utsträckning anser Du att du utvecklat nedanstående?

a. Ledarskapsförmåga

mycket stor  ganska stor  medelstor  ganska liten  mycket liten

b. Stresstålighet

mycket stor  ganska stor  medelstor  ganska liten  mycket liten

c. Flexibilitet

mycket stor  ganska stor  medelstor  ganska liten  mycket liten

d. Struktureringsförmåga

mycket stor  ganska stor  medelstor  ganska liten  mycket liten

e. Tålamod

mycket stor  ganska stor  medelstor  ganska liten  mycket liten

f. Gränssättningsförmåga

mycket stor  ganska stor  medelstor  ganska liten  mycket liten

g. Självförtroende

mycket stor  ganska stor  medelstor  ganska liten  mycket liten

24. I vilken riktning har Dina förutsättningar påverkats av att du valt att kombinera arbete med föräldraledighet när det gäller dina

a. karriärmöjligheter?

mycket positiv  ganska positiv  neutral  ganska negativ  mycket negativ

b. möjligheter till kompetensutveckling?

mycket positiv  ganska positiv  neutral  ganska negativ  mycket negativ

c. möjligheter till löneökning?

mycket positiv  ganska positiv  neutral  ganska negativ  mycket negativ

25. Hur har det gått att kombinera Ditt arbete och din föräldraledighet när det gäller

a. arbetstider?

mycket bra    bra    varken bra eller dåligt    dåligt    mycket dåligt

b. arbetsuppgifter?

mycket bra    bra    varken bra eller dåligt    dåligt    mycket dåligt

c. försäkringskassans regelsystem?

mycket bra    bra    varken bra eller dåligt    dåligt    mycket dåligt

**Om** det förekommit problem när det gäller försäkringskassans regelsystem, vänligen specificera!

.....

.....

.....

.....

.....

.....

26. I vilken utsträckning har Du arbetat hemifrån?

mycket stor    ganska stor    medelstor    ganska liten    mycket liten

27. I vilken utsträckning har Du, på din arbetsplats, givits möjlighet att arbeta och samtidigt ha med ditt barn?

mycket stor    ganska stor    medelstor    ganska liten    mycket liten

28. Om Du, i samband med föräldraledigheten, skött mycket av ditt arbete hemifrån (och inte varit så mycket på arbetsplatsen), till vilken grad har du då blivit ifrågasatt av ledningen?

mycket stor    ganska stor    medelstor    ganska liten    mycket liten

29. Om Du, i samband med föräldraledigheten, skött mycket av ditt arbete hemifrån (och inte varit så mycket på arbetsplatsen), till vilken grad har du då blivit ifrågasatt av dina medarbetare i arbetsgruppen?

mycket stor    ganska stor    medelstor    ganska liten    mycket liten

30. När Du kombinerat arbete och föräldraledighet, i vilken utsträckning har du haft möjlighet till nedanstående, för att underlätta genomförandet av dina ordinarie arbetsuppgifter?

a. Fått hjälp av kollega

mycket stor  ganska stor  medelstor  ganska liten  ingen

b. Kollega har ersatt min plats

mycket stor  ganska stor  medelstor  ganska liten  ingen

c. Extern hjälp har anlåtats

mycket stor  ganska stor  medelstor  ganska liten  ingen

d. Min beslutanderätt har delegerats

mycket stor  ganska stor  medelstor  ganska liten  ingen

e.  Annan lösning: .....

mycket stor  ganska stor  medelstor  ganska liten  ingen

f.  Jag anser inte att mina arbetsuppgifter kan utföras av någon annan

31. Hur har bemötandet från ledningen varit generellt när Du kombinerat ditt arbete på företaget med att vara föräldraledig på deltid?

mycket bra  bra  varken bra eller dåligt  dåligt  mycket dåligt

32. Hur har bemötandet från Din arbetsgrupp varit generellt när du kombinerat ditt arbete på företaget med att vara föräldraledig på deltid?

mycket bra  bra  varken bra eller dåligt  dåligt  mycket dåligt

33. När Du kombinerat arbete och föräldraledighet, hur tycker du att du lyckats förena yrkesroll och föräldraroll?

mycket bra  bra  varken bra eller dåligt  dåligt  mycket dåligt

34. När Du kombinerat arbete och föräldraledighet, i vilken utsträckning anser du att ditt arbete stimulerat och berikat dig i din föräldraroll?

mycket stor  ganska stor  medelstor  ganska liten  mycket liten

35. När Du kombinerat arbete och föräldraledighet, i vilken utsträckning anser du att din föräldraledighet berikat dig i din yrkesroll?

mycket stor  ganska stor  medelstor  ganska liten  mycket liten

36. När Du kombinerat arbete och föräldraledighet, således förenat yrkesroll och föräldraroll, i vilken mån passar dessa påståenden in på dig?

a. Jag har känt mig stressad

väldigt mycket  ganska mycket  lagom  ganska lite  väldigt lite

b. Jag tycker mig ha funnit balans mellan yrkesroll och föräldraroll

väldigt mycket  ganska mycket  lagom  ganska lite  väldigt lite

c. Jag har känt mig splittrad

väldigt mycket  ganska mycket  lagom  ganska lite  väldigt lite

d. Arbetet har gett mig social stimulans

väldigt mycket  ganska mycket  lagom  ganska lite  väldigt lite

e. Jag har känt mig sliten

väldigt mycket  ganska mycket  lagom  ganska lite  väldigt lite

f. Arbetet har gett mig intellektuell stimulans

väldigt mycket  ganska mycket  lagom  ganska lite  väldigt lite

g. Jag har haft svårt att avgränsa arbetet

väldigt mycket  ganska mycket  lagom  ganska lite  väldigt lite

OBS! Fråga 36 fortsätter på nästa sida

h. Jag har känt mig otillräcklig som förälder

väldigt mycket  ganska mycket  lagom  ganska lite  väldigt lite

i. Jag har känt mig otillräcklig på mitt arbete

väldigt mycket  ganska mycket  lagom  ganska lite  väldigt lite

37. I vilken utsträckning har nedanstående faktorer, i Ditt förhållande med din partner, möjliggjort kombinationen föräldraledighet och arbete?

a. Flexibilitet

mycket stor  ganska stor  medelstor  ganska liten  mycket liten

b. God kommunikation

mycket stor  ganska stor  medelstor  ganska liten  mycket liten

c. Ömsesidig respekt

mycket stor  ganska stor  medelstor  ganska liten  mycket liten

d. Lika lön

mycket stor  ganska stor  medelstor  ganska liten  mycket liten

e. Båda delar vardagssysslorna

mycket stor  ganska stor  medelstor  ganska liten  mycket liten

f. Bådas yrkesarbete värderas lika

mycket stor  ganska stor  medelstor  ganska liten  mycket liten

38. I vilken utsträckning har Du behövt ta hjälp av utomstående för att kunna kombinera arbete med föräldraledighet?

mycket stor  ganska stor  medelstor  ganska liten  mycket liten

39. Om Ditt företag möjliggör kombinationen arbete och föräldraledighet, i vilken utsträckning anser du att det gynnar arbetsklimat, arbetsprestation och därmed även företagets resultat?

mycket stor  ganska stor  medelstor  ganska liten  mycket liten



