



**LUNDS**  
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

Kombinationen arbete-familj  
- I en kvalitativ studie ger Luftfartsverkets anställda sin syn

Li Hansson  
Karin Nyman

Kandidatuppsats vt 2005

Handledare: Clemens Weikert

## **Abstract**

The purpose of this study was to obtain an understanding of how the employees at LFV Group Swedish Airports and Air Navigation Services (Luftfartsverket) manage to combine work and family, and put this in relation to the concepts of employer of choice and socially sustainable development. Qualitative interviews were carried out with 23 randomly selected participants at the three largest places of work within the organisation. The results showed that the combination of work and family mostly could be managed but that factors like high workload and feelings of stress affected the participants in a negative way. The main measures facilitating the combination of work and family were shorter working hours and support with domestic chores. LFV can partly be considered an employer of choice when it comes to family friendly benefits but changes could be made for further improvement. In order for LFV to attain a socially sustainable development they ought to work towards decreasing workload and stress.

## **Tack**

Författarna skulle vilja rikta ett stort tack till alla de medarbetare på Luftfartsverket som gjort denna undersökning möjlig. Författarna skulle speciellt vilja tacka Britt Eriksson på Luftfartsverket för information och förmedling av kontakt, samt Clemens Weikert på institutionen för psykologi för värdefullt stöd och handledning.

<b>INLEDNING.....</b>	<b>4</b>
HISTORISK BAKGRUND .....	4
ATTRAKTIV ARBETSGIVARE.....	6
HÅLLBAR PSYKOSOCIAL UTVECKLING.....	6
KOMBINATION ARBETE-FAMILJ .....	7
FLEXIBILITET .....	9
KONFLIKT ARBETE-FAMILJ .....	10
FAMILJEVÄNLIGHET .....	12
GENUS.....	13
FÖRÄLDRALEDIGHET.....	15
LUFTFARTSVERKET.....	17
SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNING.....	18
<b>METOD.....</b>	<b>19</b>
UNDERSÖKNINGSDELTA GARE.....	19
MATERIAL .....	19
PROCEDUR.....	20
DATAANALYS.....	21
<b>RESULTAT .....</b>	<b>21</b>
ARBETSFORM .....	24
ARBETSUPPGIFTER .....	25
ARBETA HEMIFRÅN .....	26
FLEXTID OCH OREGLERAD ARBETSTID.....	26
KOMBINATIONEN ARBETE-FAMILJ .....	27
ÅTGÄRDER FÖR ATT UNDERLÄTTA KOMBINATIONEN ARBETE-FAMILJ .....	28
FÖRÄLDRALEDIGHET.....	29
ANSVARET FÖR BARNEN .....	30
HEMARBETE .....	30
STRESS.....	31
UTMANINGAR OCH BYTE AV ARBETSUPPGIFTER .....	32
BESLUT OCH ÅSIKTER .....	32
<b>DISKUSSION .....</b>	<b>33</b>
SLUTSATS .....	46
FÖRSLAG TILL FORTSATT ARBETE .....	46
<b>REFERENSER.....</b>	<b>48</b>
<b>APPENDIX 1 .....</b>	<b>50</b>
<b>APPENDIX 2 .....</b>	<b>51</b>

## Inledning

Arbete utgör en stor del av tillvaron och det är en förutsättning för att människan ska kunna överleva. Omvälvande samhällsförändringar som industrialismen och globaliseringen har lett till att människans livsvillkor ser annorlunda ut idag jämfört med tidigare generationers. Numera förvärvsarbetar både mannen och kvinnan och detta har bidragit till att familjemönstret har förändrats. De nya förutsättningarna innebär ett ökat intresse för lösningar som underlättar kombinationen arbete-familj. Uppsatsen kommer därför att behandla de faktorer som kan tänkas påverka balansen mellan arbete och familj genom en kvalitativ undersökning på Luftfartsverket (LFV). LFV är ett affärsdrivande verk som äger samt ansvarar för drift och säkerhet på 19 av Sveriges flygplatser. Avsikten med uppsatsen är även att koppla kombinationen arbete-familj till begreppen attraktiv arbetsgivare och hållbar psykosocial utveckling. Efter en historisk bakgrund som beskriver förändringar i arbets- och familjesituationen kommer begreppen attraktiv arbetsgivare och hållbar psykosocial utveckling att förklaras närmare. Sedan följer en genomgång av de delar som kan tänkas ingå i begreppet kombinationen arbete-familj, och slutligen presenteras LFV samt uppsatsens syfte och frågeställning.

### *Historisk bakgrund*

På 1800-talet var Sverige ett jordbruksamhälle, men mot slutet av samma århundrade gjorde den industriella revolutionen sitt inträde och innebar stora samhällsförändringar. Utvecklingen gjorde att människan gick från att ha varit jordbrukare till att bli industriarbetare. Runt andra hälften av 1900-talet började det talas om det postindustriella tjänstesamhällets intåg, vilket innebar en övergång från produktion av varor till ett tillhandahållande av tjänster. På 1950- och 60-talen var bristen på arbetskraft stor och samtidigt började kvinnans frånvaro på arbetsmarknaden att ifrågasättas. Genom att samhället bland annat började erbjuda barnomsorg ökade kvinnans möjlighet att förvärvsarbete och dessutom avskaffades sambeskattningen vilket fungerade som ytterligare ett incitament för kvinnan att börja arbeta. De senaste 50 åren har den totala andelen av förvärvsarbetare gått från att ha varit 20-30 procent kvinnor till att nu vara närmare 50 procent. Trots detta är arbetsmarknaden till viss del fortfarande köns-segregerad (Bygren, Gähler & Neramo, 2004).

Familjemönstren har också förändrats mycket under de senaste decennierna. Normen på 1930-talet var av traditionell karaktär och låg till grund för det som kom att kallas det konservativa familjeidealet. Idealet innebar att fäder jobbade för att försörja familjen och mödrar skötte hem och barn. När kvinnan sedan började förvärvsarbeta blev följden att hon fick två roller, en i familjen och en på arbetet, vilket innebar att kvinnan blev mer engagerad i arbetsrollen och mannen mer i familjelivet än tidigare. Detta kom att kallas det måttliga familjeidealet. Som en konsekvens av debatten kring könsroller på 1960-talet utvecklades slutligen det radikala idealet då det konstaterades att både män och kvinnor lever i två sfärer samtidigt; en på arbetsplatsen och en i hemmet (Allard, 2003).

Tidigare när ett par flyttade ihop gifte de sig direkt och skaffade barn inom året som följde för att också leva ihop resten av livet. Skilsmässor var inte vanliga, men under hela 1900-talet skedde en långsam ökning. 1974 kom dock en lagändring som förenklade skilsmässoprocessen avsevärt med en markant ökning av antalet skilsmässor som följd (Bygren, Gähler & Neramo, 2004).

Idag ser familjebilden annorlunda ut. Det är vanligt att flytta ihop antingen med en partner eller med vänner samt att bo med ett flertal olika personer under sin livstid. Många lever idag i samboförhållanden utan att gifta sig även efter att de har skaffat barn. Av dem som gifter sig så är skilsmässofrekvensen betydligt högre än för 50 år sedan och bland sambopar är det ännu större andel som flyttar isär. Kvinnan är idag betydligt mer ekonomiskt oberoende av mannen än tidigare även om könsskillnader fortfarande är tydliga i form av löneskillnader mellan könen. Hemarbetet har i större grad utjämnats mellan könen, men kvinnorna utför fortfarande merparten av detta arbete, ofta med deltidsarbete som konsekvens (Bygren, Gähler & Neramo, 2004).

Vad som är intressant är hur kvinnor idag lyckas att kombinera dessa två "heltidsarbeten" och hur mäns inställning till familjelivet ser ut. Anledningen till detta har kommit att bli ett allt mer omdiskuterat ämne de senaste 20 åren är för att en attitydförändring har skett. Män ser i allt större utsträckning på barn och familjeliv på ett helt annat sätt än tidigare. Material hämtat från SCB visar att de flesta män anser att kvinnan ska bidra till familjeförsörjningen och likaså vill de flesta män idag vara en lika stor del av sina barns liv som kvinnan är och även hushållsarbetet går emot att bli allt mer jämställt (Landgren Möller & Uhlén, 1994). Denna

attitydförändring har lett till att en diskussion om hur balans mellan arbete och familj uppnås kommit att bli viktig för både män och kvinnor.

### *Attraktiv arbetsgivare*

Med attraktiv arbetsgivare menas en arbetsgivare som är tilldragande och alltså lockande för presumtiva arbetstagare (Knutsson & Malmros, 2004). Exakt vad det innebär att vara en attraktiv arbetsgivare kan dock vara svårt att avgöra då organisationer kan prioritera olika saker, men en arbetsgivare som arbetar för att främja en familjevänlig arbetsplats kan bli mer attraktiv för både presumtiva arbetstagare och för redan anställda. Den förändrade synen på familjen och det faktum att både mannen och kvinnan arbetar har påverkat arbetsmarknaden på så vis att för att kunna attrahera arbetssökande måste arbetsgivarna försöka bidra till att underlätta för sina arbetstagare att kombinera arbete med familj (Allard, 2003).

Förr var det inte ovanligt att en person arbetade länge på en arbetsplats, kanske hela sitt yrkesverksamma liv. Idag är rörligheten på arbetsmarknaden större och det har därför blivit allt viktigare för en arbetsgivare att vara attraktiv för att kunna locka till sig och behålla arbetskraft. Möjlighet till balans mellan arbete och familj kan vara en av de faktorer som kan tänkas påverka arbetsgivarens attraktivitet. Ett exempel på ett företag som tagit fasta på tanken med att skapa balans är Astra Zeneca, som framhäver medarbetarnas välbefinnande som en av nyckelaspekterna i sin medarbetarsyn. Bland annat uppger företaget att det tar ”initiativ för att uppmuntra och främja balans mellan arbete och privatliv genom möjlighet till flexibel arbetstid och distansarbete hemifrån” (Astra Zeneca, 2005).

### *Hållbar psykosocial utveckling*

Balans mellan arbete och familj är viktigt inte bara i förhållande till hur en arbetsgivare blir attraktiv utan det kan även vara en faktor som spelar roll för en hållbar psykosocial utveckling. Högaktuella ämnen i dagens samhälle är utbrändhet, stress och vikten av en god arbetsmiljö. Med hållbar psykosocial utveckling menas en arbetsmiljö som tillåter egenkontroll i arbetet, ett positivt arbetsledningsklimat, stimulans från arbetet, en god arbetsgemenskap och en optimal arbetsbelastning. Dessa är viktiga kriterier att uppfylla för att risken för konflikter, mobbning, stress och vantrivsel på en arbetsplats ska minskas (Dahlman & Gustafsson, 2004). Wallin (2005) menar att vad som är viktigt att poängtera är dock att hållbarhet är en vision,

någoting att sträva efter som aldrig kommer att uppnås helt. Det som är betydelsefullt är den process som syftar till att leda oss mot målet och framför allt avgörande för hållbarheten är att alla som berörs av förändringarna på arbetsplatsen varit med och arbetat med dem. Hållbarhet på arbetsplatsen är viktigt för att skapa "långtidsfriskhet" och inte bara för att minska sjuk-skrivningstalen, och i detta spelar även det privata livet stor roll (Wallin, 2005). För hög arbetsbelastning på arbetet eller hemma påverkar den andra sfären negativt och således blir balans någonting önskvärt.

### *Kombinationen arbete-familj*

Begreppen familjevänliga arbetsplatser samt balansen mellan arbete och familj har blivit mer och mer aktuella i den offentliga, politiska och vetenskapliga debatten (Humble, 2004). Flera olika teorier har därför utvecklats kring kombinationen arbete och familj. Allard (2003) presenterar några av dessa, nämligen bristhypotesen, expansionshypotesen och gränsteorien som alla i grunden bygger på vad som kallas rollperspektivet. Roller definieras av Biddle (1979, i Allard, 2003) som "patterns of behavior that are characteristic of persons and contexts" (Allard, 2003, sid 5), och rollperspektivet innebär att de generella krav som finns på en viss roll är det ansvar, behov, plikter, åtaganden och förväntningar som associeras med rollen. Rollförväntningar kan finnas hos individen själv eller hos andra. Idag har föräldrar där båda arbetar flera roller, men det råder dock osäkerhet om hur dessa roller påverkar människan.

Bristhypotesen utvecklades på 1960-talet då normen var att familjen bestod av endast en försörjare. Hypotesen utgår från att en individ har en begränsad mängd energi och att inneha ett flertal roller tömmer individens energiförråd (Allard, 2003). Grönlund (2004) kallar denna hypotes för belastningshypotesen och hävdar att dubbla engagemang på arbetet och hemma leder till rollkonflikt och ökad stress då dessa båda skall kombineras.

1970-talet innebar, som tidigare nämndes, samhällsförändringar och människor började engagera sig mer i både arbetsrollen och familjrollen. Det visade sig dock att inte alla med ett flertal roller tyckte det var speciellt krävande, och därför utvecklades nu en ny hypotes, nämligen expansionshypotesen. Expansionshypotesen innebär att en individ engagerar sig mer i de roller som uppfattas viktigare än andra. Desto mer engagerad en individ är i en viss roll, ju mer energi får individen, och att inneha flera olika roller både hemma och på arbetet



anses ge både en bättre ekonomi, och mer socialt stöd och därmed ett ökat välbefinnande (Allard, 2003).

En tredje hypotes är gränsteorin som berör relationen arbete-familj. Betoning ligger på hur balans kan uppnås mellan arbete och familj. Balans anses vara uppnådd då en person känner sig nöjd med hur denne har fördelat sin tid och energi samt integrerat och separerat ansvar på jobbet respektive hemma. Enligt gränsteorin betraktas människor som ”gränsöverskridare” mellan olika sfärer. Detta betyder att individen måste orka med skillnaderna mellan arbets- och familjesfären samtidigt som hon balanserar motsägelsefulla krav som kan uppkomma (Allard, 2003). Den vanligaste uppfattningen idag är att det blir fel att tänka i termer av antingen eller då det är rimligt att anta att engagemang i både arbete och familj är positivt så länge kraven inte blir för höga (Grönlund, 2004).

Det är viktigt att notera att situationen på arbetet är minst lika betydelsefull som familjesituationen då det gäller kombinationen arbete-familj. Aryee, Srinivas och Tan (2005) fann i sin studie att arbetsengagemang var positivt relaterat och familjeengagemang negativt relaterat till underlättandet av arbete-familj kombinationen. Engagemang i arbete leder till en slags inre motivation som underlättar för individen att investera tid och kraft i sitt arbete. Detta i sin tur leder till en förbättrad arbetsprestation och ett positivt humör som smittar av sig på familjen och således förenklar kombinationen arbete-familj.

Aryees et al. (2005) studie visar även att ett underlättande av arbete-familj kombinationen är positivt relaterat till såväl arbetstillfredsställelse som känslomässigt engagemang i organisationen. Detta förklaras med att kontroll över både arbets- och familjerollen kan leda till ökad prestation, självförtroende och materiella belöningar och således slutligen till arbetstillfredsställelse. Engagemang i organisationen förklaras i termer av socialt utbyte, i synnerhet uppfattat stöd från organisationen (POS, perceived organizational support) (Aryee et al., 2005). Om de anställda anser att deras sätt att integrera arbets- och familjerollerna är ett resultat av organisationens omsorg för dem, kommer de anställda i sin tur att visa engagemang för organisationen.

## *Flexibilitet*

Allt oftare i dagens samhälle när det talas om arbetsmarknadsfrågor förekommer begreppet flexibilitet. Flexibilitet kan också vara en av nyckelfaktorerna i diskussionen kring kombinationen arbete och familj. Flexibilitet kan förklaras som en ”förmåga att reagera på eller anpassa sig till förändringar” (Grönlund, 2004, sid 20), men flexibilitet har olika innebörd beroende på i vilken kontext det diskuteras. På arbetsmarknadsnivå handlar flexibilitet om reglering av lönebildning och anställningsskydd som har i syfte att främja arbetsgivarens möjligheter att enkelt kunna anpassa arbetsstyrkan efter konjunktursvängningar. På organisationsnivå handlar det om produktionskoncept och en arbetsorganisation som snabbt skall kunna anpassas efter variationer i efterfrågan. På individnivå betyder flexibilitet en möjlighet att själv anpassa och lägga upp sitt arbete och sina arbetstider.

Somliga hävdar att en konsekvens av organisationernas flexibilitetssträvan leder dels till en uppkvalificering av arbetet och dels till lösare anställningsförhållanden, men andra hävdar att företagen tvärtom blir mer beroende av den kompetens som de anställda besitter och på så sätt betonar vikten av långsiktiga anställningskontrakt. Vad många företag gör idag är att investera i en kärngrupp av medarbetare som får utbildning, anställningstrygghet och karriärmöjligheter och som får svara för den företagsspecifika kompetensen, och sedan hyr de in mindre kvalificerad arbetskraft allt eftersom behov uppkommer. Detta är ett skickligt sätt för företagen att behålla sin flexibilitet vid konjunktursvängningar samtidigt som värdefull långsiktig kompetens stannar i företaget och gör det möjligt för snabba omstruktureringar i produktionen på grund av tillgång och efterfrågan (Grönlund, 2004). Det bör lyftas fram att LFV är en av de organisationer som applicerar dessa resonemang kring flexibilitet och redovisar därför följande kompetenskategori: ”kärnkompetens 48%, stödkompetens 44% samt ledningskompetens 8%” (LFV:s årsredovisning 2004, sid 49). I LFV:s koncernmål ses också spår av flexibilitetsdiskussionen; ”LFV:s organisation ska vara flexibel och agera på marknadsförutsättningar” (LFV:s årsredovisning 2004, sid 8).

När det talas om flexibilitet görs det åtskillnad mellan vad som kallas extern respektive intern flexibilitet. Extern flexibilitet uttrycker organisationens möjligheter att anpassa personalstyrkan efter konjunktursvängningar. Detta kan åstadkommas genom till exempel tidsbegränsade anställningar, svagt anställningsskydd, outsourcing eller genom att hyra in personal. Intern flexibilitet innebär att arbetsgivaren istället vill utnyttja befintlig personal på

ett flexibelt sätt, till exempel att personalen får växla mellan olika arbetsuppgifter eller varierande scheman (Grönlund, 2004). Även detta har LFV tankar kring och det visar sig i årsredovisningen från 2004: ”LFV ska ta tillvara medarbetarnas kunskap och drivkraft för att möta nya krav och förväntningar. Den interna rörligheten har därför stor betydelse för verksamheten” (LFV:s årsredovisning 2004, sid 21).

### *Konflikt arbete-familj*

Aryee et al. (2005) konstaterar att tidigare forskning kring kombinationen arbete-familj i huvudsak har valt att fokusera på vad som kallas konflikt arbete-familj. Detta definieras av Greenhaus och Beutell (1985, i Aryee et al., 2005) som ”a form of interrole conflict in which role pressures from the work and family domains are mutually incompatible in some respect” (Aryee et al., 2005, sid 132). Det har konstaterats att den eventuella konflikt och stress som kombinationen arbete-familj kan innebära uppvägs av de sociala och psykologiska förmåner som kommer av att ha del i både arbete och familjeliv (Aryee et al., 2005).

Behson (2002) förklarar att det börjar bli allt mer vedertaget i den litteratur som behandlar just kombination arbete-familj att organisationsstruktur spelar en viktig roll för den anställdes förmåga att balansera arbete och familj. Allen (2001, i Behson, 2002) har visat att ett familjestödande organisationsklimat ger bättre arbetstillfredsställelse och större engagemang för organisationen bland de anställda. Behson (2002) har dock ifrågasatt detta och studerat om ett familjestödande klimat är direkt kopplat till skillnader i variabler som mäter arbetstillfredsställelse, engagemang och arbete-familj konflikt, eller om skillnaderna bättre förklaras av generellt organisationsklimat. Resultaten pekar på att ett familjestödande klimat enbart förklarar skillnader i arbete-familj konflikten, däremot kan unika skillnader i arbetstillfredsställelse och engagemang inte förklaras av ett familjestödande klimat, utan dessa förklarades bättre av det generella organisationsklimatet. De indikatorer som användes för generellt organisationsklimat var uppfattat stöd från organisationen, uppfattat mellanmänskligt stöd och tillit (Behson, 2002).

Grönlund (2004) har studerat närmare hur konflikten arbete-familj påverkas av just flexibilitet, och då närmare av flexibel arbetstid, och funnit att den inte har någon signifikant effekt på konfliktnivån. Vad hon däremot fann var att en begränsad flexibilitet, exempelvis möjligheten att flexa enbart en timme på morgonen respektive eftermiddagen, har en

dämpande effekt på konfliktnivån. En obegränsad flexibilitet verkade emellertid ha en konfliktförstärkande effekt, men denna visade sig dock kunna förklaras helt av högre positioner och verksamhetsflexibla arbetstider. Verksamhetsflexibla arbetstider innebär att arbetstiderna skiftar på grund av organisationens föränderliga arbetsbelastning. Vad som däremot verkar påverka konflikten arbete-familj är förekomsten av barn samt typ av position och detta gäller för både män och kvinnor. Även om barn leder till en ökad konflikt har forskning visat att psykiskt välbefinnande är högre hos mödrar än hos kvinnor utan barn och förklaringen till detta skulle kunna vara i linje med expansionshypotesen och att barn kan ge bekräftelse och mening med livet (Grönlund, 2004).

Flexibla arbetstider, visade det sig i studien, har ingen betydelse för kvinnors upplevelse av konflikt när hänsyn tas till hela hushållet, men för män däremot förstärks konflikten när han själv eller båda har flexibel arbetstid. Grönlund (2004) förklarar detta med att män kanske känner en större press på sig att utföra hushållsarbete då de har flexibla arbetstider eller arbetar icke-dag. En annan svensk studie av Härenstam och Bejerot (2001, i Grönlund, 2004) visar på ”att kvinnor upplever minst stress i den traditionella familjemodell där mannen axlar försörjningsbördan medan hon sköter merparten av hemarbetet. Den traditionella rollen är samtidigt, enligt denna studie, den som orsakar männen mest stress, kanske för att män i familjer där kvinnan bidrar till försörjningen har en större buffert mot jobbrelaterade krav” (Grönlund, 2004, sid 164).

Amerikanska studier har visat att kvinnor har mindre flexitid i förhållande till män, och att flexitid framför allt är kopplat till position. Ju högre position, vilket oftast även innebär fler arbetstimmar, desto mer flexitid har personen generellt sett (Grönlund, 2004). Detta faktum har lett till slutsatsen av Sharpe et al. (2002, i Grönlund, 2004) att ”arbetsgivare använder flexitid som ett sätt att rekrytera, behålla och belöna attraktiva anställda snarare än att hjälpa anställda att minska konflikten arbete och familj” (Grönlund, 2004, sid 105).

Grönlund (2004) konstaterar att flexibel arbetstid ökar möjligheten att umgås med släkt och vänner eller ägna sig åt fritidsintressen, men däremot tycks familjelivet inte påverkas. Hon spekulerar i att detta kan bero på att familjelivet har en ganska fast tidsstruktur som är svår att ändra.

Tidigare forskning har visat att arbete-familj konflikten har en negativ effekt på arbetsresultatet och därför har dagens familjevänliga alternativ fokuserat på att minska konflikten mellan arbete och familj (Aryee et al., 2005). Aryee et al. (2005) har dock konstaterat att ett underlättande av arbete-familj kombinationen snarare än arbete-familj konflikten är relaterat till arbetsresultatet. Deras studier har gjorts i Indien, men skulle liknade resultat erhållas i västvärlden skulle detta få stor betydelse för betraktandet av arbets- och familjrelationen. Slutsatsen blir att familjevänliga initiativ inte bara behöver fokusera på att minska arbete-familj konflikten utan också på balansen mellan arbete och familj genom att öka underlättandet av arbete-familj kombinationen.

### *Familjevänlighet*

Begreppet familjevänliga arbetsplatser används i olika sammanhang men refererar ofta till personalpolitiska åtgärder som ska underlätta för de anställda till ett mer harmoniskt förhållande mellan arbete och fritid och därmed till en mindre stressad vardag. Exempel på åtgärder kan vara flexibla arbetstider, möjlighet att jobba hemifrån eller att gå ner i tid. Dock har det konstaterats en åtskillnad mellan politiken och den egentliga praktiken. Familjevänliga tilltag har av kritiker avfärdats som: ”(...) just a public relations or recruiting tool” (Rapoport et al., 2002, i Humle, 2004, sid 7).

Ett amerikanskt företag meddelade 1985, att de skulle satsa på en mer familjevänlig personalpolitik för att de anställda skulle ha lättare att balansera arbete-familj. Satsningen bestod av två delar, dels ett program med mål för att ge de anställda möjligheter att fokusera på deras arbete, dels möjlighet till flextid eller att gå ner i arbetstid. Intressant att notera var att den andra delen av programmet som innebar möjlighet till flextid och som på så sätt skulle ge de anställda mer tid till familj och fritid inte utnyttjades. En viktig orsak till detta skulle kunna vara att mängden tid som de anställda tillbringade på arbetsplatsen blev synonym med engagemang både hos ledningen och de anställda, och därmed hade en önskan om att vilja gå ner i tid tytt på bristande engagemang (Humble, 2004).

På en arbetsplats som Swanberg (2004) studerat fanns det en kultur av att arbeta mer än 40 timmar i veckan som verkade var influerad av föreställningen att alla arbetare är män med en kvinna hemma som tar hand om hushållet. Att arbeta många timmar extra varje vecka är enormt krävande för den fysiska och psykiska hälsan, och dessutom kom studien fram till att

en person som inte var beredd att lägga ner extra tid utöver den ordinarie arbetstiden framställdes som en oengagerad arbetare av chefen. Parallellerna mellan Swanbergs (2004) arbete och Humles (2004) slutsatser är således tydliga.

En familjevänlig personalpolitik är kanske inte alla gånger enbart till för de anställda utan den kan också förbättra en organisations image och därmed öka möjligheterna att dra till sig attraktiv arbetskraft (Humble, 2004). Konkurrenten på dagens arbetsmarknad är nämligen hård och ett företag behöver synnerligen engagerade och kreativa medarbetare för att stå sig i konkurrenten. För att kunna förespråka den typ av energi och engagemang som är nödvändigt, måste arbetsgivaren visa intresse för både de anställdas arbetsliv och privatliv (Peeters, Montgomery, Bakker & Schaufeli, 2005). En studie av Peeters et al. (2005) visade att framför allt för män var krav från hemmet relaterat till utbrändhet. Detta tyder delvis på att hur familjen påverkar arbetet är ett outforskat område vars betydelse är undervärderad. Företag idag är ofta högst benägna att erbjuda arbetsrelaterad träning för att stödja sina medarbetare, men det kanske är dags att även börja tillhandahålla hjälp och stöd för icke arbetsrelaterade krav. Förslag på sådan hjälp kan vara till exempel träning på föräldrarollen, parrådgivning, möjligheter att arbeta hemifrån och hjälp med barnomsorg.

### *Genus*

Vid studerandet av kombinationen arbete-familj är genusaspekten omöjlig att undgå. Det är för övrigt en mycket viktig del som inte i någon betydande utsträckning tas hänsyn till på arbetsplatser idag. Smithson och Stokoe (2005) visar i en artikel att trots ett könsneutralt språk i de officiella diskurserna, omformuleras frågeställningar kring olika föreställningar och förväntningar om kön. Organisationer är inte könsneutrala och detta blir extra tydligt då initiativ till lika möjligheter oavsett kön tar sig uttryck i att kvinnor uppmuntras att forma sig själva till att passa in i manliga arbetsmönster. Situationen idag är ofta den att "women feel compelled to work like 'surrogate men' to succeed" (Smithson & Stokoe, 2005, sid 148).

Swanberg (2004) tar också upp problematiken med könsmärkta organisationer, och förklarar att svårigheten ligger i att arbetsgivare trots att de erbjuder en del "arbete-familj" förmåner inte har lyckats ändra på sina organisationskulturer till att bli stödjande för de anställda både på och utanför arbetet. Ett skäl till detta är brist på förståelse för hur könsbetingade föreställningar påverkar kultur och principer på en arbetsplats. Hur arbetet är utformat bygger

idag fortfarande till stor del på föreställningen att mannen är familjeförsörjare och kvinnan är vårdare av hem och barn. Den amerikanska bilden av den idealiska arbetaren har blivit en person som arbetar heltid och övertid och som tar lite eller ingenting ledigt för barn-  
uppfostran. Swanberg (2004) förklarar vikten av att se kön som en del av de processer som ständigt sker, som en del av organisationskulturen, och i interaktionen mellan arbetare. Genom att bryta ner de föreställningar som finns i mindre delar blir det tydligt hur organisationer faktiskt är könssegregerade och inte könsneutrala.

Allard (2003) berör även hon ämnet könsmärkta organisationer i sin beskrivning av de normer som länge präglat organisationer. Normen har varit av maskulin karaktär, där begrepp som till exempel aggressivitet, tävlingsinriktat beteende, rationellt tänkande och materiell framgång ingått. De normer som finns på en arbetsplats bildar i sin tur en organisationskultur, och kulturen påverkar dess anställda. I det fall att en organisation fortfarande praktiserar ett maskulint tänkande kan det komma att påverka de föräldrar som vill kombinera arbete med familj och försvåra för dem att få dessa två sfärer att interagera med varandra (Allard, 2003).

Grönlund (2004) lägger fram möjligheten att flexibilitet kan fungera som ett medel för att minska skillnaderna mellan könen. I och med en flexibilitet som innebär att de anställda skall kunna rycka in där de behövs som mest så blir det svårt att hålla fast vid "en arbetsdelning baserad på stereotypa uppfattningar om 'manligt' och 'kvinnligt'" (Grönlund, 2004, sid 42). Dessutom kan flexibla arbetstider bidra till att det blir lättare att förena arbete med familj och fritid och på så sätt jämna ut förutsättningarna mellan könen. Grönlund (2004) fortsätter dock med att tydliggöra att en sådan hypotes bygger på flera premisser. Det förutsätts att kvinnor och män får del av flexibiliteten i samma utsträckning. Detta är inte säkert eftersom män antas vara mer flexibla än kvinnor då de inte har samma ansvar för hem och barn, och för kvinnan ses flexibiliteten som en möjlighet att faktiskt kunna kombinera arbete med familj. Det kan konstateras att det är främst kvinnodominerade yrken som utnyttjar deltidsarbete som ett sätt att skapa flexibilitet, och således kan det diskuteras om flexibilitet verkligen är könsneutralt. Slutligen är det alltså värt att poängtera att en strävan efter flexibilitet antingen kan leda till friare könsroller eller också befästa de traditionella rollerna (Grönlund, 2004).

Elvin-Nowak (1998, i Grönlund, 2004) har tagit fasta på det senare och anser att flexibiliteten inte bidrar till att öka individens egenkontroll utan den "tjänar till att osynliggöra den brist på kontroll som kvinnorna har över sin situation i stort" (Grönlund, 2004, sid 157). Elvin-Nowak

(1998, i Grönlund, 2004) anser att dagens samhälle godkänner yrkesarbete för kvinnor så länge det inte går ut över familj och barn. Resultatet av detta blir att kvinnor ständigt strävar efter att hitta en balans och flexibiliteten blir då ”en ständig anpassning till andra människors krav och behov samtidigt som det blir kvinnans individuella problem att se till att hon förmår utföra sitt arbete på bästa sätt” (Grönlund, 2004, sid 157).

Humle (2004) konstaterar i sin uppsats att huvudansvaret för hemarbetet fortfarande vilar på kvinnan. Hemarbete i kombination med förvärvsarbete betyder att kvinnor under sina liv arbetar mycket mer än männen samtidigt som de utsätts för en större och mer permanent stresspåverkan. Kvinnor har svårare än män att slappna av efter en ansträngande arbetsdag och då de kommer hem så höjs deras stressnivå ytterligare, och detta främst för kvinnor i chefspositioner.

### *Föräldraledighet*

1955 fick kvinnor rätt till betald mammaledighet i och med föräldraförsäkringen, men under 1960-talet hördes röster som ansåg att rätten borde gälla både män och kvinnor och 1974 infördes detta (Allard, 2003). Dock visade det sig snart att männen inte tog ut någon betydande del av föräldraledighetsdagarna och det har länge spekulerats i varför. Kanske är det en ekonomisk fråga då mannen står för en större del av inkomsten, eller kanske handlar det om en grundläggande syn på vem som har huvudansvaret för barnen (Bygren & Duvander, 2004).

En ökning av pappors föräldraledighet är arbetsmarknadsmässigt viktigt eftersom en jämn fördelning skulle innebära att män och kvinnor får lika långa frånvaroperioder från sina respektive arbeten, och vore detta fallet skulle det ena könet inte framställas som mer attraktivt än det andra för arbetsgivarens del. Detta skulle även kunna främja kvinnornas löner. Statens offentliga utredningar (2003:36, i Bygren & Duvander, 2004) redovisar att män som tar föräldraledigt missgynnas vad gäller löneutvecklingen i större utsträckning än de män som ej väljer att vara föräldralediga. Detta kan vara fallet även för kvinnor, dock har de som grupp överlag en sämre lönesättning än män (Bygren & Duvander, 2004).

Ännu en anledning till varför det skulle kunna vara betydelsefullt om män i större utsträckning än tidigare utnyttjar föräldraförsäkringen, är att de då skulle få ta en större del av hemarbetet, det vill säga omsorgen av barn. Dessvärre har det visat sig att antalet uttagna



dagar, vilka ökade i och med pappamånadens införande 1995, inte har haft samma inverkan på antalet dagar för vård av sjukt barn (Bygren & Duvander, 2004).

En orsak till vad som påverkar männen gällande deras uttag av föräldraledighet kan vara den inställning arbetsgivaren har till användande av föräldraförsäkringen. Värt att nämna är att det ej gjorts några systematiska studier angående om arbetsgivarens attityd i frågan påverkar männens agerande. Upplever männen att deras arbetsgivare och arbetskamrater anser det problematiskt att vara föräldraledig så avstår männen eller begränsar sina uttag. På grund av att det oftast anses naturligt att kvinnor är hemma med barn motsätter sig inte alltid arbetsplatsen det heller. I männens fall ifrågasätts det mer och det hela görs till en fråga om de ska ta ledigt och inte som i kvinnornas fall när och hur länge (Bygren & Duvander, 2004).

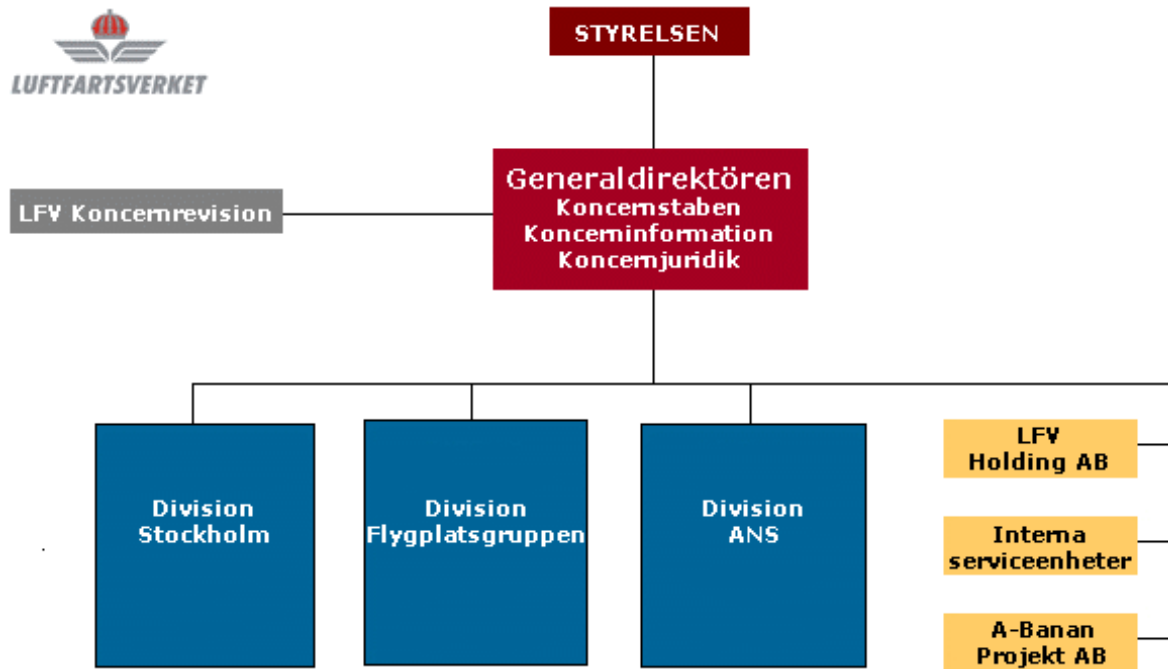
Dessa normer på arbetsplatsen kan således tänkas spela roll vad gäller mäns utnyttjande av föräldraförsäkringen. Vad som anses ”normalt” antal dagar att plocka ut på en arbetsplats kanske inte gäller på en annan arbetsplats. Normerna som etablerats får då agera som riktlinje för hur männen agerar i frågan. Begreppet ”social proof” (sociala bevis) kan nämnas i detta sammanhang och rör den tveksamhet som kan råda hos individen om hur den ska bete sig i en viss situation. Följden blir att han/hon gör som andra tidigare gjort. På så vis behöver personen inte själv väga för- och nackdelar med ett visst beslut mot varandra och slipper samtidigt eventuella negativa reaktioner från omgivningen. En norm som bildats på detta sätt kallas för majoritetsnorm. Män som har valt att jobba inom ett typiskt kvinnodominerat yrke har generellt ett större uttag av föräldraledighet än de män som arbetar i ett mansdominerat yrke, här ses således återigen ett exempel på hur normer präglar en persons val (Bygren & Duvander, 2004).

Givetvis finns det andra aspekter som kan tänkas påverka utnyttjandet av föräldraförsäkringen, såsom de olika förmåner en del arbetsgivare erbjuder. Arbetsgivaren kan till exempel gå in med ytterligare ersättning förutom den som socialförsäkringssystemet täcker. Den ”föräldravänliga” policy som finns på ett företag kan skapa en trend hos de anställda som bidrar till ett ökat användande av föräldraförsäkringen. Även arbetssökande kan komma att finna en sådan arbetsgivare som någonting positivt och medvetet söka sig till denna (Bygren & Duvander, 2004).

*Lufthartsverket*

LFV är ett affärsdrivande verk vars syfte är att ”bidra till de transportpolitiska målen för luftfarten genom att på ett företagsekonomiskt sätt ansvara för driften och utvecklingen av kostnadseffektiva, säkra och väl fungerande flygplatser och flygtrafiktjänster” (LFV:s årsredovisning 2004, sid 7). LFV äger 19 av Sveriges flygplatser och då bland annat de tre största: Sturup, Landvetter och Arlanda. LFV ansvarar för drift och säkerhet på sina flygplatser, liksom för all flygtrafikledning i svenskt luftrum genom ANS (Air Navigation Services). LFV:s organisation är uppdelad på ett antal divisioner och ett schema över LFV:s organisation presenteras nedan i figur 1. I slutet av 2004 uppgick antalet anställda på LFV till 4418. LFV:s affärsidé är att ”vi ska skapa mervärde för våra kunder och främja flyget genom kostnadseffektiva, säkra och väl fungerande flygplatser och flygtrafiktjänster” (LFV:s årsredovisning 2004, sid 8).

LFV har satt upp sju koncernmål som förväntas nås 2008. Dessa går ut på affärsmässighet, ekonomisk stabilitet och miljöansvar, och bland dessa finns ett som kallas attraktiv arbetsgivare. Koncernmålet lyder: ”LFV är en attraktiv arbetsgivare med en positiv image både inom och utanför LFV” (LFV:s årsredovisning 2004, sid 8). Detta innebär att LFV långsiktigt ska kunna förse sin verksamhet med kompetenta och motiverade medarbetare. Målet är att arbetsmiljön ska vara god, och att medarbetarna ska fungera som ambassadörer för LFV. Riktlinjen för organisationen är att denna ska vara flexibel och kunna agera på marknadsförutsättningar. För att kunna åstadkomma detta ämnar LFV utveckla ledarskapet samt implementera en ny medarbetaridé (LFV:s årsredovisning 2004). Den nya medarbetaridén bygger dels på LFV:s affärsidé och dels på LFV:s värderingar. Värderingarna går ut på att medarbetarna skall vara professionella, aktiva och ansvarstagande.



Figur 1. LFV-koncernens organisation (LFV, internt informationsmaterial, 2005).

### *Syfte och frågeställning*

Uppsatsen studerar kombinationen arbete-familj, samt undersöker hur män och kvinnor hantlar en eventuell konflikt mellan arbete-familj och de krav och förväntningar som finns från omgivningen. Uppsatsen kommer även att behandla begreppet flexibla organisationer och då framför allt flexibla arbetstidens inverkan på balansen mellan arbete och familj. Vidare kommer även genusaspekten att studeras bland annat genom att titta på hur kön är socialt konstruerat.

Uppsatsens frågeställning lyder som följer: Hur upplever LFV:s anställda kombinationen arbete-familj och kan detta relateras till begreppen attraktiv arbetsgivare och hållbar psykosocial utveckling?

## Metod

### *Undersökningsdeltagare*

Anställda inom LFV på flygplatserna Arlanda, Sturup och Landvetter valdes ut med hjälp av vår huvudkontakt på organisationen. Anledningen till att undersökningen begränsades till dessa tre flygplatser var att de är de största arbetsplatserna. Urvalet baserades på författarnas önskemål om att deltagarna skulle finnas på olika positioner inom organisationen samt bestå av både män och kvinnor. Utifrån detta gjordes ett så slumpmässigt urval som möjligt med tanke på graden av tillgänglighet hos personerna och det faktum att medverkan var frivillig. Totalt deltog 23 personer i undersökningen, varav 9 personer arbetade på Sturup, 8 personer på Landvetter och 6 personer på Arlanda. Av dessa var 9 män och 14 kvinnor. Deltagarna var mellan 28 och 60 år gamla med en genomsnittlig ålder på 40 år. Undersökningsdeltagarna som grupp kunde betecknas som heterogen då den enda gemensamma egenskapen var att de var anställda inom LFV.

### *Material*

I syfte att undersöka hur de anställda på LFV ser på kombinationen arbete-familj valdes en kvalitativ metod. En kvantitativ metod ansågs mindre lämplig då ett flertal kvantitativa enkätstudier nyligen genomförts på LFV med låg svarsfrekvens. Valet av metod föll på den kvalitativa intervjun då denna är flexibel, genererar svar med stort djup samt är den mest tillämpliga inom organisationsrelaterad forskning. Dessutom får den undersökningsdeltagaren att känna sig bekväm i situationen då de flesta sedan tidigare vet vad en intervju innebär. Då hänsyn togs till forskningsfrågan ansågs en halvstrukturerad intervju mest lämplig. Detta eftersom undersökningen avsåg ge en kortfattad och snabb beskrivning av ämnet utan formell hypotesprövning, men även då det fanns en viss osäkerhet kring vad undersökningsdeltagarna skulle kunna bidra med (King, 1994).

Inledningsvis operationaliserades innebörden av kombinationen arbete-familj och fyra potentiella faktorer identifierades. Varje faktor fick utgöra ett huvudtema för intervjuguiden. Ur varje huvudtema togs både tematiska och dynamiska frågor fram. I första skedet utvecklades tematiska forskningsfrågor som var relaterade till teori och föreställningar om ämnet. Dessa

utgjorde den första intervjumallen (se appendix 1). Utifrån denna utarbetades sedan den andra intervjumallen som skulle användas under själva intervjun (se appendix 2). Denna bestod av mer specifika intervjufrågor, som var både tematiska och dynamiska. Frågorna var dynamiska på så sätt att de bidrog positivt till ett naturligt samspel mellan intervjuaren och den intervjuade (Kvale, 1997).

Efter att de specifika intervjufrågorna konstruerats testades de på två personer oberoende av undersökningen. Detta för att kunna göra en bedömning av hur lång tid en intervju skulle komma att ta men främst för att se om frågorna var tillräckligt tydliga i sin formulering. Det visade sig att en fråga behövde förtydligas då den framstod som oklar. Vidare lades ytterligare ett par frågor till då en forskningsfråga inte berörts i tillräcklig utsträckning.

### *Procedur*

Vid själva intervjutillfället skedde en introduktion där varje deltagare informerades om syftet med undersökningen och vilka aspekter inom ämnet kombinationen arbete-familj som skulle behandlas. Deltagarna upplystes om att en av författarna skulle ställa intervjufrågorna och att den andre skulle anteckna svaren istället för att intervjun spelades in på band. Vidare sades att deltagarna skulle förbli anonyma och att intervjun beräknades ta maximalt 45 minuter. Undersökningsdeltagarna gavs även tillfälle att ställa frågor till författarna om det var något som verkade oklart. Efter avslutad intervju fanns det möjlighet för undersökningsdeltagarna att göra tillägg till sina berättelser samt tillfälle gavs att ställa frågor som eventuellt uppkommit under intervjuns gång. En utförligare beskrivning av projektet, vad intervjuerna skulle användas till samt vilka som skulle ta del av dem ägde rum. En förfrågan om undersökningsdeltagarna var intresserade att få den färdiga uppsatsen skickade till sig skedde innan deltagarna slutligen tackades för sin medverkan. I ett fall genomfördes en telefonintervju med hjälp av högtalarfunktion istället för en personlig intervju med en deltagare. Skälet till detta var att deltagaren inte hade möjlighet att vara närvarande den dag intervjun skulle äga rum. I ett annat fall så genomfördes en gruppintervju med två deltagare samtidigt. Anledningen var att deltagarna arbetade på samma avdelning och att det på så sätt var mer tidseffektivt för dem att de intervjuades gemensamt. Av de övriga deltagarna intervjuades merparten i konferensrum, dock intervjuades två på sina kontor och en i terminalen.

### *Dataanalys*

Bearbetningen av data skedde genom att en renskrivning av anteckningarna från intervjutillfällena gjordes. Efter detta lästes intervjuerna igenom ett flertal gånger och svar som ansågs intressanta markerades. Teman identifierades sedan dels med hjälp av anteckningarna men dels även med hjälp av den bild författarna fick av deltagarnas syn på kombinationen arbete-familj. ”Arbetet går ut över familjen” var till exempel ett tema som identifierades. De uttalanden som ansågs stämma överens med temat räknades därefter ihop och siffran användes för att kunna redovisa resultatet. Vissa ord som upprepade gånger användes av deltagarna i deras beskrivningar kvantifierades också. ”Otillräcklig” var exempelvis ett sådant ord. Kvale (1997) beskriver ett tillvägagångssätt enligt ad hoc som kännetecknas av att en rad olika metoder används vid intervjuanalysen. Det finns ingen standardmetod utan de tekniker som tycks relevanta för en analys av undersökningen används. Denna form av analys vid intervjuer anses också vara den mest använda när det gäller att skapa mening. Med detta sagt känns det berättigat att hävda att författarnas sätt att angripa data närmast föll under Kvales (1997) definition av analys ad hoc.

## **Resultat**

Resultatet är upplagt så att tabeller över ålder, kön och liknade fakta redovisas först och sedan följer en redovisning av det resterande materialet. Indelning av materialet har gjorts efter de teman som identifierats och således redovisas inte varje enskild fråga för sig. Då utgångspunkt för intervjuerna togs i en intervjumall ställdes inte exakt samma frågor till alla deltagare och således blir en redovisning av varje fråga inte intressant i sammanhanget. Ofta har procenttal räknats fram för att redovisa deltagarnas svar, och det bör poängteras att i alla fall där det förekommer ett procenttal är detta uträknat i jämförelse med den totala mängden deltagare. På grund av att alla deltagare inte alltid svarat och på grund av att deltagare ibland gett flera olika svar kan summan ibland bli annan än 100.

Tabell 1. Fördelning av kön i antal och procent.

<b>Kön</b>	<b>Antal</b>	<b>Procent</b>
Man	9	39
Kvinna	14	61
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

Tabell 2. Fördelning av ålder i antal och procent.

<b>Ålder</b>	<b>Antal</b>	<b>Procent</b>
- 24	0	0
25 - 35	6	26
36 - 45	13	57
46 - 55	2	9
56 -	2	9
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>101</b>

Tabell 3. Fördelning av boendeform i antal och procent

<b>Boende</b>	<b>Antal</b>	<b>Procent</b>
Ensamboende	3	13
Samboende	20	87
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

Tabell 4. Fördelning av barn i antal och procent

<b>Antal barn</b>	<b>Antal</b>	<b>Procent</b>
0	1	4
1	6	26
2	7	30
3	7	30
4	1	4
5	1	4
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>98</b>

Tabell 5. Fördelning av total anställningstid inom LFV i antal och procent

<b>Anställningstid</b>	<b>Antal</b>	<b>Procent</b>
Mindre än 1 år	4	17
1 - 5 år	4	17
6 - 10 år	5	22
11 - 15 år	3	13
16 - 20 år	4	17
Mer än 20 år	3	13
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>99</b>

Tabell 6. Fördelning av arbetsform i antal och procent

<b>Arbetsform</b>	<b>Antal</b>	<b>Procent</b>
Heltid	20	87
Deltid	3	13
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

Tabell 7. Fördelning av arbetstidsförläggning i antal och procent

<b>Arbetstids- förläggning</b>	<b>Antal</b>	<b>Procent</b>
Dagtid	21	91
Skiftarbete	2	9
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

Tabell 8. Fördelning av övertidsarbete i antal och tid.

<b>Övertidsarbete</b>	<b>Antal</b>	<b>Procent</b>
Arbetar övertid	17	74
Arbetar ej övertid	6	26
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

*Anmärkning.* Med övertid avses all tid som överstiger 40h i veckan oavsett om personen har oreglerad arbetstid, förtroende arbetstid, eller flextid även om den inte rapporteras som övertid.



Tabell 9. Medelvärden och standardavvikelser för ålder, antal barn och antal år på LFV.

<b>Fråga</b>	<b>N</b>	<b>Medelvärde</b>	<b>Standardavvikelse</b>
Ålder	23	40,4	6,9
Antal barn	23	2,2	1,1
Antal år på LFV	23	11,2	10,4

### *Arbetsform*

Det första temat som identifierades var hur mycket deltagarna arbetade och varför. 87 procent av intervjupersonerna arbetade heltid och på frågan varför de arbetade heltid svarade en tredjedel av deltagarna att det var på grund av ekonomiska skäl. I ett fall var det för att det gav viss ekonomisk säkerhet då partnern var egen företagare och på så vis kunde ha en varierande lön. En person uppgav att partnern var arbetslös och att detta var orsaken till att han/hon arbetade heltid. I två fall var undersökningsdeltagarna ensamstående med barn och angav detta som huvudskälet till varför de valt att arbeta 100 procent. Ett par personer uppgav att den tjänst de hade krävde att de jobbade heltid. Ytterligare en orsak till att arbeta heltid sades vara det faktum att det i princip är en förutsättning på arbetsmarknaden idag: "...det är ett indirekt tvång annars är man inte intressant...". En annan deltagare menade att en etablering på arbetsmarknaden kräver att arbetstagaren kan jobba 100 procent. Slutligen svarade nästan 15 procent att de alltid arbetat heltid. Knappt 10 procent sade att det trivdes med att arbeta heltid. En person sade att han/hon jobbade heltid: "...för att jag vill det...". En kvinna hade vänner som ifrågasatt att hon arbetade 100 procent då hon hade familj och barn. Själv tyckte hon att personlig utveckling var viktigt för henne och att detta var anledningen till att hon arbetade heltid.

Det kan tilläggas att 40 procent av de som arbetade heltid gärna hade jobbat färre antal timmar. Det främsta skälet som angavs var att det hade inneburit ökad tid hemma, dels för att umgås med barnen och dels för att hinna med hushållsarbetet. En person uttryckte en önskan om att arbeta mindre för att få en bättre balans i livet. Intressant att notera var att på frågan varför de arbetade heltid verkade en del deltagare inte tidigare reflekterat över varför så var fallet.

När det gällde deltidsarbete var det tre personer som arbetade mindre än 100 procent. Tre personer hade dock tidigare arbetat deltid och en person hade varit hemma under hela småbarnstiden. På frågan varför de valt att arbeta deltid sade de att det var på grund av familjen och barnen. En person hade förlagt sin föräldraledighet så att han/hon jobbade 90 procent och var föräldraledig resterande tio procent. De två övriga deltagarna hade tjänster på 75 procent och en av dem hade relativt nyligen gått ner i tid. Personen tyckte att familjelivet fungerade bättre till följd av detta.

### *Arbetsuppgifter*

Det är intressant ur ett stressperspektiv att undersöka vad deltagarna ansåg om hur de hann med sina arbetsuppgifter. 65 procent av intervjupersonerna tyckte att de hann med sina arbetsuppgifter. Ett par av dessa deltagare sade att det kunde finnas toppar gällande arbetsbördan inför till exempel speciella projekt eller evenemang, men att de annars hann med vad de skulle. Resterande 35 procent uppgav motsatsen, det vill säga att de inte hann med sina arbetsuppgifter. En deltagare menade att ha sjukskrivna kollegor ytterligare ökade arbetsbördan och en annan person såg samma tendens när många var föräldralediga samtidigt. Detta eftersom den vakanta tjänsten ofta inte tillsattes under tiden den sjukskrivne eller föräldraledige var borta från sitt arbete. Följden blev att kollegorna fick utföra även dennes uppgifter. Två deltagare hade påpekat för sina chefer att arbetsbördan var för stor. Svaret hade blivit att de var tvungna att prioritera. En annan uttryckte en önskan om fast tjänst och hade därför svårt att tacka nej till ytterligare arbetsuppgifter. Tre deltagare sade att omorganisationer var skälet till att deras arbetsbörda för tillfället var hög eftersom man inte lyckats komma in i den nya rollen ännu. En annan deltagare som sade att han/hon inte riktigt hann med sina arbetsuppgifter uppgav även att han/hon alltid hade jobbat så mycket (ca 45-50 timmar i veckan) sedan han/hon började på LFV. Vissa personer var motsägelsefulla i sina svar angående om de hann med sina arbetsuppgifter. En person svarade att han/hon hann med sina arbetsuppgifter men hellre arbetade hemma om det råkade bli någon övertid. En annan hävdade att han/hon hade svårt att hinna med sina arbetsuppgifter men ändå inte arbetade övertid, för att i nästa mening säga att han/hon ganska ofta tog med sig jobbet hem.

*Arbeta hemifrån*

Möjlighet att arbeta hemma har framförts som en förmån en arbetsgivare bör kunna erbjuda i sin strävan att bli attraktiv. Då deltagarna tillfrågades om de tar med sig arbete hem så sade drygt 43 procent av dem att de ofta eller ibland tog med sig arbete hem och ett par uttryckte att det var mycket positivt för dem att de hade möjlighet till detta. Nästan lika många, nämligen 39 procent, sade dock att de inte tog med sig arbetet hem och några av dessa poängterade att de inte ville göra det heller. Två deltagare hade arbeten som inte gjorde det möjligt för dem att ta hem arbete och en person uttalade sig inte i frågan. Två personer av de som ej tog med sig arbetet hem uppgav dock att de hade gjort det tidigare men att de nu hade slutat med det. Tre av deltagarna som svarat att de tar med sig arbete hem, sade även att de inte ville göra detta i för stor utsträckning, att de ville begränsa det, eller att de var tvungna att sätta gränser.

*Flexitid och oreglerad arbetstid*

Flexitid har framställts som någonting positivt i samband med kombinationen arbete-familj. Av de som hade flexitid var det två som inte utnyttjade möjligheten. En av dem tyckte att saker och ting fungerade bra ändå. Den andre sade sig ha förtroendearbetstid vilket innebar att så länge han/hon presterade redovisade han/hon inte några timmar. Övriga använde sig av flex i mindre eller större utsträckning och då till varierande saker, som till exempel bankärenden eller läkarbesök. Andra ägnade sig åt att utöva diverse sporter eller till att plocka ut klämdagar. En annan gick tidigare från arbetet för att göra sina matinköp. Bland de med barn i dagis- och skolålder användes dock flexen till att hämta eller lämna barn eller för att skjutsa dem till diverse aktiviteter. Överlag uttryckte intervjupersonerna en positiv inställning till att ha möjlighet att flexa. Någon sade: "...jag tycker flex är jättebra...". En annan deltagare sade sig inte vilja vara utan flex. Detta eftersom flexitid gav möjlighet att lättare anpassa familjen till jobbet. En ensamstående förälder ansåg sig vara beroende av att kunna flexa den veckan han/hon hade sina barn: "...skulle aldrig funka utan flex...". Den tid som då gick förlorad tog han/hon igen den veckan barnen var hos den andre föräldern. Ytterligare en person kände sig kluven i frågan då han/hon ibland upplevde att flexitid var en stressfaktor för honom/henne. En deltagare ansåg att flexitid bara var ett sätt för arbetsgivaren att utnyttja de anställda på ett bättre sätt, och att det således i slutändan existerar för att gynna arbetsgivaren.

En handfull deltagare uppgav att de hade så kallad oreglerad arbetstid och för ännu en anställd låg det som ett förslag från dennes chef. En av deltagarna sade att det innebär en ökad flexibilitet då det ger arbetstagaren större möjlighet att själv lägga upp och styra sitt arbete. Samtidigt sade en annan deltagare att arbetssättet kan vara till nackdel då det lätt medför ett ökat antal arbetstimmar och därmed en tendens att arbeta mycket. En person förklarade att oreglerad arbetstid leder till att den anställde arbetar fler timmar utan att det syns, delvis då många arbetar hemma och därför tjänar arbetsgivaren på att arbetstagarna har oreglerad arbetstid.

### *Kombinationen arbete-familj*

När deltagarna tillfrågades hur de upplevde att kombinationen arbete-familj fungerade svarade 22 procent att det gick bra och ungefär lika många att det gick dåligt. Cirka två tredjedelar menade att det fungerade bra men hade samtidigt en viss reservation. Reservationen låg i att första reaktionen på frågan var av positiv karaktär, för att i nästa stund övergå till att ge en mer negativ bild. Uttryck som: "...det går bra, men..." användes. Angående kombinationen arbete-familj uppgav en person att: "...balansen är svår..." och ungefär en tredjedel använde sig av orden "dåligt samvete" och "otillräcklig" i samband med föräldrarollen. Somliga menade att de hade velat spendera mer tid tillsammans med sina barn och upplevde det som en jobbig situation när barnen fick stå åt sidan. Någon uttryckte det som: "...det händer mycket hemma som jag går miste om...". En annan sade: "...att inte vara tillräcklig för barnen stressar hemma...". Ytterligare en kommentar var: "...man hade ju önskat man hade mer tid med familjen...". Ett par deltagare uppgav även att deras tjänst krävde en hög tillgänglighet och att detta ibland kunde gå ut över familjen. En deltagare kommenterade att arbetet inte ställs in om det händer någonting i familjen. Två personer ansåg att familjen fick lida på grund av jobbet. Knappt en femtedel sade uttryckligen att de upplevde en konflikt mellan arbete-familj: "...visst blir det konflikt arbete-familj...".

Bilden som kom fram av LFV angående hur de som arbetsgivare hanterar kombinationen arbete-familj var varierad. En person ansåg att LFV är en flexibel, samarbetsvillig och förstående arbetsgivare och ytterligare två personer beskrev sina chefer som förstående när det gällde att kombinera arbete med familj. En tredje deltagare trodde att LFV skulle vara flexibel i en situation där en förälder blir ensamstående med barn, men samtidigt sade en annan deltagare att om LFV hade en "...flexibel attityd..." angående kombinationen arbete-familj hade det

underlättat. En intervjuperson valde att framställa LFV som en human arbetsgivare, och tillade även att de kanske var för generösa ibland, men en annan person uttryckte en önskan om att klimatet på LFV skulle bli mjukare för att underlätta kombinationen arbete-familj. Kanske var det helt enkelt som någon uttalade sig att: "...LFV har sina för- och nackdelar som alla andra stora företag...".

### *Åtgärder för att underlätta kombinationen arbete-familj*

När det gällde intervjupersonernas åsikt om vad LFV gjorde för att underlätta kombinationen arbete-familj, svarade 35 procent att LFV erbjuder ytterligare 10 procent i ekonomisk ersättning vid föräldraledighet utöver det socialförsäkringen täcker. Dessutom ansåg en av dessa deltagare att detta var ett incitament för män att ta ut föräldraledighet. Två deltagare tyckte att flexitid var något som underlättade kombinationen arbete-familj, varav en tyckte att möjligheten att kunna jobba hemifrån också var en fördel. Knappt 15 procent uppgav att LFV inte var svåra att ha att göra med när det gällde att få beviljat begärd ledighet. En av dessa personer tyckte inte att LFV gjort någonting speciellt för att underlätta men att han/hon själv ofta kom med förslag på lösningar. Två deltagare nämnde rätten att jobba deltid tills det att barnet är 12 år som en åtgärd från LFV:s sida för att underlätta kombinationen arbete-familj. Ytterligare två deltagare hade antingen sett anslag rörande kompensation och förmåner eller fått reda på dessa genom andra anställda. En av dessa deltagare tyckte LFV varit dåliga på att informera om eventuella förmåner. En annan deltagare sade att LFV inte ser barn som något hinder utan att de ger de anställda möjlighet att arbeta en eller ett par dagar i veckan om de vill. En tredje deltagare trodde inte att det fanns någon generell regel för hur kombinationen arbete-familj skulle kunna underlättas utan trodde att det sköttes från avdelning till avdelning. En fjärde deltagare tyckte att klimatet på LFV var mjukt och att den allmänna uppfattningen hos arbetsgivaren var att det är okej att vara hemma med barn. Slutligen tyckte en person att LFV inte gjorde någonting speciellt och ansåg inte heller att det fanns några andra lösningar.

På frågan vad LFV skulle kunna göra ytterligare för att underlätta kombinationen arbete-familj svarade knappt 15 procent av deltagarna att de tyckte att arbetsgivaren skulle kunna erbjuda städhjälp varav en också nämnde att en pool som kunde hjälpa till med att hämta barn och handla nog också hade underlättat. Två av deltagarna sade att ett dagis/nattdagis i närheten av arbetsplatsen hade varit något som de anställda varit hjälpta av. En deltagare tyckte att arbetsgivaren borde arbeta för att minska hans/hennes övertidsuttag. Som ytterligare

förslag sade en deltagare att arbetsgivaren skulle kunna erbjuda förkortad arbetstid under småbarnstiden med bibehållen lön. Ännu en person var inne på arbetstider och tyckte LFV borde införa sex timmars arbetsdag. Det fanns även en deltagare som tyckte att det hade varit bra om det funnits möjlighet att ta med barnen till jobbet och om det funnits särskilda utrymmen för dem att vistas i. En annan intervjuperson hade velat ha möjlighet att jobba hemma en dag i veckan eller få möjlighet att gå ner i tid men med en lön som han/hon samtidigt hade kunnat klara sig på. Två deltagare tyckte att ledarskapet kunde brista och att vissa ledare hade dålig kontakt med sina medarbetare. En åsikt var att det fanns för många face-to-face möten i organisationskulturen och att det kunde vara positivt för småbarnsföräldrar om den sortens möten kunde begränsas. En deltagare tyckte att LFV hade kunnat vara tydligare genom att införa ett enhetligt regelverk och sedan anpassat detta efter de olika avdelningarna. En annan tyckte att LFV hade kunnat uppmuntra ytterligare till föräldraledighet och samtidigt betonat att pappor ska vara föräldralediga. En deltagare tyckte att LFV kunde jobba för att förhindra en sämre löneutveckling för kvinnor som varit föräldralediga samt att det borde vara möjligt att vara hemma för vård av sjukt barn även om barnet är över 12 år. En deltagare tyckte inte LFV behövde göra något ytterligare: "...får mycket här ändå...". En annan tillade också att det fanns gränser för vad som kan begäras av en arbetsgivare.

### *Föräldraledighet*

Det debatteras ofta i vilken utsträckning pappor utnyttjar rätten att vara hemma med barn. Nästan 80 procent av papporna i undersökningen hade utnyttjat de 10 dagar de har till sitt förfogande i samband med förlossningen. I ett fall uppgavs det att pappan inte tagit någon ledighet alls, det vill säga inte heller de 10 dagarna i samband med förlossningen. Varför det varit så framgick ej.

Pappamånaden hade utnyttjats av drygt 15 procent. I ett av dessa fall uttrycktes en viss ånger: "...borde tagit ut en månad med de andra också, minst...". Lika stor andel hade tagit eller planerade att ta mellan 2 månader och upp till ett års pappaledighet. Reaktionerna hos omgivningen var blandade. En pappa hade fått kommentarer som: "...mammaledig nu igen?..." av sina manliga kollegor. En annan person sade att det hade höjts på ögonbrynen hos bekanta när pappan hade tagit en längre periods föräldraledighet. En tredje uppgav motsatt reaktion. I detta fall hade båda föräldrarna varit hemma samtidigt med barnet och det hade uppfattats som något positivt av släkt och vänner. Samma person ansåg att det skulle vara upp till var

och en hur föräldraledigheten förläggs och såg inte lagstiftning i frågan som nödvändig. Ytterligare en deltagare nämnde att en högre, manlig chef varit pappaledig i sex månader och ansåg att sådant sätter exempel och att det är bra.

Vad gäller kvinnornas föräldraledighet sade knappt en femtedel av deltagarna att mamman själv hade velat vara hemma med barnet. Hälften av dessa personer uppgav att pappan inte heller hade protesterat mot detta. En deltagare sade i samband med föräldraledighet att hon relativt tidigt gick tillbaka till arbetet för att börja arbeta två dagar i veckan samtidigt som hon var föräldraledig resterande tid. Skälet hon uppgav till detta var att det var kul att träffa arbetskamraterna. Slutligen kan det konstateras att två tredjedelar av kvinnorna hade tagit ut merparten av föräldraledigheten.

#### *Ansvaret för barnen*

Angående ansvaret för barnen uppgav drygt en tredjedel av deltagarna att det en råde en jämn fördelning av hämtning och lämning på dagis. I de fall kvinnan stod för denna syssla uppgick siffran till dryga 15 procent. En deltagare sade att mannen skötte all hämtning och lämning av barn. På frågan vem som stannade hemma vid vård av sjukt barn svarade drygt en tredjedel att det fördelades jämnt över båda föräldrarna, nästan lika många, 30 procent, sade att mamman stannade hemma och i två fall (knappt tio procent) uppgavs mannen stanna hemma. Slutligen konstaterades att när det gällde kontakten med skola och dagis påminde siffrorna till stor del med de föregående. 40 procent sade att de hade en 50-50 fördelning av kontakten med dagis- och skolpersonal, drygt en tredjedel att kvinnan skötte det och en man uppgavs ha hand om den biten.

#### *Hemarbete*

Kvinnan har tidigare varit den som utfört merparten av hemarbetet. Bland undersökningsdeltagarna stämde detta dock bara delvis. En man sade att fördelningen av hemarbetet var ganska jämn eller att han åtminstone gärna ville tro att den var det. Kommentarer som gavs från ett par kvinnor var att de nog gjorde mer av hemarbetet än vad mannen egentligen ville kännas vid. Tre personer som var ensamstående angav följaktligen att de själva skötte allt hemarbete. En av dessa tyckte att det var svårt att hinna med allt men försökte ändå hålla en viss nivå vad gällde en del göromål, medan annat fick stå åt sidan. Knappt 40 procent sade att det råde en

jämn fördelning av hemarbetet. En av dessa deltagare uppgav att det inte alltid sett ut så och att det var något som ändrats med tiden. Lika stor andel (knappt 40 procent) svarade att kvinnan utförde större delen av hushållssysslorna. En man sade att: "...ibland har man dåligt samvete, man borde kanske dammsuga mer...". En kvinna konstaterade att hon gjorde 90 procent av hemarbetet och kommenterade det med att: "...man blir trött, sur och gnällig...". Ingen deltagare uppgav att mannen utförde mer än hälften av hushållssysslorna. En annan kvinna sade att hon och hennes man tidigare haft en traditionell fördelning av hemarbetet men med tiden frångått den. Numera hade de en mer jämlik balans. Drygt 40 procent av deltagarna sade att mannen skötte sysslor som att tvätta bilar, ordna med huset eller sköta trädgården. En deltagare uppgav sig ha städhjälp och ytterligare en funderade på att skaffa. En deltagare hade haft städhjälp tidigare.

### *Stress*

Stress är en del av människans vardag och kan påverka hälsan både positivt och negativt. Stress är även en viktig faktor att undersöka med hänsyn till hur kombinationen arbete-familj fungerar. 83 procent av deltagarna uppgav att de kände sig stressade på jobbet. Graden av stress och hur ofta deltagarna upplevde stress varierade bland dessa deltagare. Variationen låg mellan att ständigt känna sig stressad till att uppleva stress bara ibland. Tre deltagare kände inte att stressen var negativ. Ett par av dessa sade sig ha lärt sig att sortera och prioritera. En deltagare uppgav att ha för lite att göra var en negativ stressfaktor. Knappt hälften sade att den främsta stressfaktorn var arbetsbördan och att hinna bli klar inför deadlines. 10 procent tyckte att mista kontrollen på arbetet eller att något blev fel var stressande. En av dessa personer tillade att: "...oftast kan jag sova på nätterna...". Ytterligare en sade att de egna förväntningarna också spelade in och att det ibland var svårt att hinna med det personen hade lovat att göra. Tre fjärdedelar av deltagarna upplevde stress även hemma. Här uppgavs en rad olika skäl men huvudparten av dem var alla "måsten" kring barn och hushållsarbete. Som exempel kan skjuts till och från fritidsaktiviteter nämnas samt en generell önskan om att finnas till för barnen i större utsträckning. En kvinna uttryckte sig på följande vis: "...överallt är det mycket...".

Deltagarna fick frågan vad som skulle kunna göras för att minska deras stress och angående stress på arbetet sade en intervjuperson att det blev en del anhopningar av arbete ibland och att vissa arbetsuppgifter kunde delegeras ut, men: "...vissa saker måste jag göra själv...". En



annan deltagare sade att gå ner i tid skulle kunna minska stressen men tillade samtidigt: ”...men jobbet ger mig så mycket...”. En deltagare tyckte att arbetsgivaren borde arbeta för att minska hans/hennes övertidsuttag då att jobba över var stressande. Slutligen uppgav en deltagare att antingen fick arbetsbördan minskas eller så fick kraven på arbetsinsatsen sänkas. Ytterligare en deltagare sade att vara fysiskt aktiv och träna fungerade som en sorts batteriladdare. Ett par deltagare sade att en möjlighet att minska stressen skulle kunna vara att dra ner på de egna aktiviteterna. Tre personer hade jobbat deltid tidigare och kunde tänka sig att gå tillbaka till en deltidstjänst.

### *Utmaningar och byte av arbetsuppgifter*

I linje med den strävan efter flexibilitet som är tydlig såväl i arbetslivet som på LFV är det av intresse att se hur de anställda på LFV ställer sig till utmaningar och byte av arbetsuppgifter. Samtliga deltagare var mer eller mindre positivt inställda till både att byta arbetsuppgifter och att anta utmaningar. När det gällde att byta arbetsuppgifter sade en fjärdedel att de haft andra arbetsuppgifter tidigare och/eller ställde sig positiva till idén. En deltagare uppgav att det inte var aktuellt för tillfället men att personen tidigare hade bytt arbetsuppgifter. Samma deltagare sade även att LFV uppmuntrade till att byta arbetsuppgifter. Andra synpunkter som dök upp var att arbetet måste vara givande, inom ramen för vad den anställde kunde och var intresserad av samt att det inte fick vara en tjänst som de var överkvalificerade för. När det gällde utmaningar använde 35 procent av deltagarna ordet positivt. En deltagare sade att: ”...utan utmaningar skulle jag inte fungera...”. En annan sade att det var spännande, en tredje använde ordet kul och en fjärde tyckte att det var utvecklande med utmaningar.

### *Beslut och åsikter*

Ett av de huvudteman som identifierades inför intervjuerna var krav och förväntningar från omgivningen. Tanken var att åsikter från omgivningen om hur frågor som rör arbete och familj bör hanteras, skulle kunna påverka individens upplevelse av kombinationen arbete-familj. Vad gällde att fatta svåra beslut svarade drygt en tredjedel av deltagarna att när det gällde frågor som rörde arbetet tog de inte hjälp av släkt och vänner. 30 procent uppgav att de ibland tog hjälp av släkt och vänner. I de fallen kunde det röra sig om både arbetsrelaterade frågor som mer privata angelägenheter. 17 procent av deltagarna sade att de diskuterade med sin partner innan de fattade beslut. 35 procent av deltagarna upplevde att släkt och vänner

kunde ha åsikter om hur de hanterade saker på jobbet och hemma. Hälften av deltagarna lyssnade på vad omgivningen hade att säga medan den andra hälften inte lät sig påverkas av detta. En deltagare sade att visst fanns det åsikter men att avsikten var välment. Drygt en femtedel ansåg att släkt och vänner aldrig hade några åsikter men en deltagare reserverade sig och sade: "...bara när det märks att jag jobbar mycket...".

## Diskussion

Med undersökningen ämnar författarna visa hur de anställda på LFV upplever kombinationen arbete-familj. När begreppet först operationaliserades identifierades fyra huvudteman som ligger till grund för intervjuerna. Dessa är konflikt arbete-familj, krav och förväntningar från omgivningen, flexibla organisationer och genusaspekten. Dessa huvudteman samt annat som kom fram i resultatet kommer att diskuteras nedan. Först görs en genomgång av de resultat som redovisats i tabeller och sedan följer resten av resultatet.

Könsfördelningen bland undersökningsdeltagarna är inte så jämn som författarna ursprungligen önskade och den är inte heller representativ om man ser till hur fördelningen faktiskt ser ut på LFV där 36 procent är kvinnor och 64 procent är män. Detta är nästan tvärt emot hur fördelningen ser ut bland undersökningsdeltagarna där 61 procent är kvinnor och 39 procent män.

Åldersmässigt är spridningen bland deltagarna inte heltäckande. Medelvärdet för ålder ligger på 40,4 år och standardavvikelsen ligger på 6,9 vilket innebär att de flesta deltagarna är mellan 33 och 47 år. Ytterst få deltagare är under 30 år och få är över 50, detta kan dock för ändamålet vara positivt eftersom färre personer idag under 30 år (framför allt högutbildade) har barn och efter att man fyllt 50 år är barnen ofta så pass stora att de inte längre utgör samma påfrestning som när de var små. Inom LFV är 70 procent av medarbetarna under 50 år och i undersökningen är motsvarande siffra 87 procent. En anställd på LFV är i genomsnitt 44 år gammal och undersökningens medelvärde ligger på 40,4 år och således är urvalet inte helt representativt.

Majoriteten av undersökningsdeltagarna, nämligen 87 procent, är samboende och resterande 13 procent är ensamstående. På grund av det låga antalet ensamstående är det inte säkert att

undersökningen lyckades ge en rättvis bild av deras situation, och då det i samhället blir allt vanligare med ensamstående föräldrar hade fler deltagare inom den kategorin varit önskvärt. Författarna har inte kunnat få tillgång till några siffror om hur boendesituationen ser ut på LFV i sin helhet, och därför kan inga slutsatser om representativitet dras angående just detta.

Medelvärde på antal barn är 2,2 och standardavvikelsen ligger på 1,1 vilket innebär att de flesta av undersökningsdeltagarna har mellan ett och tre barn. Detta går i linje med vad SCB kom fram till uppfattades som det ideala antalet barn för en familj. Majoriteten av de tillfrågade ansåg då att två barn var idealet och detta var fallet för såväl kvinnor som män som för olika åldersgrupper (Landgren Möller & Uhlén, 1994). Det är positivt för undersökningen att de flesta deltagarna är föräldrar, då det har konstaterats att framför allt förekomsten av barn påverkar konflikten arbete-familj (Grönlund, 2004).

Resultatet över hur många år deltagarna arbetat på LFV ger ett medelvärde på 11,2 med en standardavvikelse på 10,4, vilket tyder på att spridningen i gruppen är stor. De flesta har således arbetat på LFV mellan knappt ett år och drygt 21 år. Det är enligt författarna positivt för representativiteten att spridningen är stor då det är rimligt att anta att det finns anställda inom alla kategorier på LFV. Siffror från LFV visar även att en anställd i genomsnitt har arbetat på LFV i 12 år, vilket talar för att representativiteten borde vara god då medelvärdet bland undersökningsdeltagarna ligger på 11,2 år.

När det gäller arbetsform arbetar 87 procent av deltagarna heltid och 13 procent deltid. Detta är mycket likt verkligheten på LFV, där cirka 89 procent arbetar heltid och cirka 11 procent arbetar deltid. Detta är fördelningen som den ser ut bland fast anställda som i sin tur utgör 85 procent av medarbetarna, resten det vill säga 15 procent är tidsbegränsat anställda. Att siffrorna stämmer överens så pass bra är positivt för representativiteten.

Av undersökningsdeltagarna arbetar 91 procent dagtid och 9 procent skift. Att fördelningen mellan dessa två är snäv är olyckligt då just skiftarbete kan innebära oerhörda påfrestningar på familjelivet. Med anledning av det ringa antalet deltagare i den kategorin tycker sig författarna tyvärr inte få en rättvis helhetsbild av deras situation. Skälet till att fördelningen ser ut som den gör mellan dagtidsarbetare och skiftarbetare i undersökningsunderlaget är tillgänglighet. Skiftarbetarna är svårare att få tag på och dessutom mer uppbundna under sin arbetstid i jämförelse med administrativ personal som till stor del disponerar sin arbetstid som

de vill. Många skiftarbetare har arbetsuppgifter som kräver att de är på plats under sin arbetstid och att begära att dessa ska delta i intervju utanför arbetstid känns inte skäligt. LFV har ingen statistik över andelen skiftarbetare respektive dagtidsarbetare totalt i organisationen som kan jämföras mot fördelningen bland undersökningsdeltagarna. Dock kan författarna anta att fördelningen bland undersökningsdeltagarna antagligen inte är särskilt representativ i förhållande till hur den totala fördelningen ser ut på LFV.

Ett intresse av att se hur mycket övertid deltagarna arbetar resulterade i svaren att 74 procent arbetar övertid och att 26 procent inte gör det. Det blev dock tidigt klart att ”traditionell” övertid inte är vanligt utan istället är det ett flertal deltagare som har oreglerad arbetstid eller som använder flexitid till att jobba ihop komplementet. Beslutet som då togs av författarna var att all tid som ligger över 40 timmar i veckan ska betraktas som övertid.

Orsakerna till varför många av deltagarna arbetar övertid är många och varierade. En del av deltagarna har högre positioner och ofta ställs krav på dessa som gör att en del extra timmar blir oundvikligt. I en strävan att göra karriär kan det också vara nödvändigt att arbeta mycket övertid. I andra fall säger sig deltagarna ha mycket att göra för att arbetsbelastningen på avdelningen är hög och detta förklaras med att omorganisationer är på gång eller med att det är ont om personal på grund av sjukskrivningar eller föräldraledighet. Att personer som är sjukskrivna inte ersätts med vikarie kan ha förödande konsekvenser. Långsiktigt förvärras situationen med ett sådant handlande då personalen som finns kvar tvingas utföra även den sjukskrivnes arbetsuppgifter och på så sätt ökar deras stress och likaså risken för att någon av dem skall bli utbrända eller sjukskrivna. En kommentar som intervjupersonerna fått av arbetsgivaren då de klagade över arbetsbördan är att de fick väl prioritera. Underförstått hade arbetsgivaren tydligen inte någon tanke på att anställa ytterligare personal utan problemet lades helt enkelt över på arbetstagaren. Kopplingen till hållbarhetsbegreppet är uppenbar. Ett par av de kriterier som finns för en god arbetsmiljö är ett positivt arbetsledningsklimat och en optimal arbetsbelastning, och på dessa två punkter så är det tydligt att det brister. En hållbar psykosocial utveckling är essentiell i kampen mot stress, utbrändhet och vantrivsel på arbetsplatsen (Dahlman & Gustafsson, 2004). Två komponenter som måste fungera är dels hur en ledare bemöter sina medarbetare och dels hur arbetsbelastningen hanteras.

Några deltagare ger bilden av att det främst är vid deadlines och stora projekt som det blir övertidsarbete. Arbetsgivaren skulle eventuellt kunna underlätta vid sådana tillfällen genom

att tillsätta extrapersonal. Detta är en tanke hämtad ur flexibilitetsdiskussionen som fördes i inledningen. En mer långsökt förklaring till varför deltagarna arbetar övertid skulle kunna vara att de känner sig mer eller mindre tvingade med tanke på arbetsmarknadens osäkerhet och den höga arbetslösheten. Ett exempel är den deltagare som säger att på grund av att han/hon strävar efter en fast tjänst har han/hon svårt att tacka nej till ytterligare arbetsuppgifter.

En klar majoritet av deltagarna anser att de hinner med sina arbetsuppgifter och endast en tredjedel tycker att de inte hinner med. Detta kan tyckas förvånande då hela 74 procent arbetar övertid. Grunden till detta motsägelsefulla resultat kan ligga i organisationskulturen. Allard (2003) beskriver hur ett maskulint tänkande fostrar normer som betonar till exempel ett tävlingsinriktat beteende. Författarna anser att dessa normer i sin tur kan leda till en kultur av att arbeta övertid. Är detta fallet på LFV kan det vara så att deltagarna arbetar övertid utan att reflektera över detta då det anses som ett naturligt inslag i organisationskulturen. Det skulle kunna förklara varför majoriteten tycker sig hinna med sina arbetsuppgifter. Ett exempel är en deltagare som säger att han/hon alltid har jobbat så mycket (ca 45-50 timmar i veckan) sedan han/hon började på LFV. En annan deltagare hävdar att han/hon har svårt att hinna med sina arbetsuppgifter men ändå inte arbetar övertid. Men i nästa mening säger personen att han/hon ganska ofta tar med sig jobbet hem. Här kan man åter igen se exempel på den motsägelse som diskuteras ovan.

En del av begreppet hållbar psykosocial utveckling är balans. Balans handlar om värdet av att uppnå en jämvikt i såväl arbetslivet som familjelivet. En brist på jämvikt kan ha en negativ inverkan på individen och i sin tur orsaka stress (Wallin, 2005). 83 procent av deltagarna upplever att de är stressade på arbetet och nästan lika många att de är stressade hemma. Skälet till detta uppges framför allt vara hög arbetsbelastning på arbetet samt alla ”måsten” förknippade med barn och hushållsarbete. Långvarig negativ stress är skadligt för hälsan och det är därför av intresse att finna en lösning som minskar deltagarnas stress. Att minska arbetsbördan är en direkt åtgärd från arbetsgivarens sida som skulle kunna vara lämplig. Att underlätta kombinationen arbete-familj är också av största vikt, och detta skulle kunna åstadkommas genom en rad åtgärder som de som kommer fram i resultatet. Bland annat påpekar ett par deltagare att ledare inom organisationen ibland brister i sin kontakt med medarbetarna. En bra kommunikation mellan ledare och medarbetare skulle däremot kunna minska stressen

genom att bidra till att förbättra arbetsmiljön och på sikt gynna en hållbar psykosocial utveckling.

Av undersökningsdeltagarna har 95 procent barn och det är därför förvånade för författarna att det ändå är få som arbetar deltid. Dock kom det fram att tre personer arbetade deltid tidigare varav två då deras barn var mindre. De deltagare som nu arbetar deltid anger samtliga att familjen är skälet till att de inte arbetar heltid och en deltagare säger uttryckligen att om han/hon kunde gå ner i tid så skulle det gagna familjelivet. Deltidsarbetet som det ser ut i undersökningen kan således kopplas till gränsteorin som innebär att individen försöker finna balans mellan arbete och familj. Balansen kan uppnås genom att individen fördelar sin tid och kraft på ett tillfredsställande sätt mellan dessa båda sfärer. Teorin innebär även att ansvaret för arbetet och hemmet såväl samordnas som skiljs åt (Allard, 2003). Detta exemplifieras av en deltagare som säger sig vilja jobba mindre just för att få en bättre balans i livet.

Den främsta anledningen som kom fram till varför deltagarna arbetar heltid är att det är på grund av ekonomiska skäl. En annan anledning är att tjänsten kräver det eller att det i princip är en förutsättning på arbetsmarknaden idag. Det kan diskuteras om anledningarna som anges inte är mer av tvingande karaktär än valfri. Att arbeta mindre är önskvärt hos många av undersökningsdeltagarna och huvudskälet till detta är familjen och barnen. Samtidigt kan det inte bortses från faktumet att det idag är svårt att klara sig på bara en inkomst när man har barn och detta gäller framför allt ensamstående föräldrar (Bygren, Gähler & Neramo, 2004). Författarna tror att det kan bero på att levnadsstandarden och det materiella behovet har förändrats och att kunna förse sina barn med det senaste modet och de nyaste leksakerna är svårt och för vissa omöjligt. Att vissa ser heltidsarbete som en förutsättning för att få arbete idag skulle kunna förklaras med den hårda konkurrens som råder på arbetsmarknaden (Peeters et al., 2005).

SCB konstaterar att mannen anser att kvinnan också ska förvärvsarbeta för att bidra till att försörja familjen (Landgren Möller & Uhlén, 1994). Författarna menar dock med hänsyn till resultatet att även kvinnan själv vill arbeta. Dels på grund av möjligheten till socialt umgänge på arbetsplatsen och dels för den personliga utvecklingen. Två kvinnliga deltagare uppger att den personliga utvecklingen som arbetet ger dem är viktig. En annan kvinnlig deltagare gick tillbaka till sitt arbete efter bara en kortare tids föräldraledighet för att börja arbeta två dagar i veckan. Resterande tid var hon fortfarande föräldraledig. Hon uppger att skälet till detta var

umgänget med arbetskamraterna. Ytterligare en aspekt på varför kvinnor väljer att förvärvsarbete skulle kunna vara att det ger ett ekonomiskt oberoende (Bygren, Gähler & Nermo, 2004).

Det konservativa familjeidealet kännetecknas av att mannen ses som ensam familjeförsörjare och att kvinnan ses som den som sköter barn och hem (Allard, 2003). Detta ideal verkar i viss mån fortfarande leva kvar. Andelen deltagare som uppger att kvinnan utför mer än hälften av hushållsarbetet uppgår till nästan 40 procent. Resultatet stämmer överens med Humles (2004) slutsats om att huvudansvaret för hemarbetet fortfarande vilar på kvinnan. Resultatet tyder även på en traditionell uppdelning av hemarbetet då drygt 40 procent säger att mannen sköter sysslor som att tvätta bilar eller ordna med huset och trädgården. Grunden till detta skulle kunna finnas i de föreställningar om kön som skapat en arbetsdelning efter manligt respektive kvinnligt (Grönlund, 2004). För de flesta är grovt och tungt arbete synonymt med män och sysslor som matlagning, städning och tvättning synonymt med kvinnor. När det gäller ansvar och omsorg för barn visar resultaten på att den traditionella bilden går igen även här, då betydligt fler kvinnor än män uppges ha huvudansvar för barnen. Det finns samtidigt resultat som pekar på att det konservativa idealet börjar luckras upp. En deltagare säger att hon och hennes make tidigare haft en traditionell uppdelning men att de numera delar på allt. Dessutom säger även knappt 40 procent av deltagarna att det råder en jämn fördelning av hemarbetet. Detta kan vara ett tecken på att allt fler närmar sig det radikala idealet som innebär att män och kvinnor är lika engagerade i hemmet (Allard, 2003).

Svar gällande fördelningen av föräldraledighet visar på ett resultat som ger intrycket av att det fortfarande finns en traditionell inställning att kvinnan sköter omsorgen av barn. Detta eftersom hela två tredjedelar av kvinnorna i undersökningen tagit ut merparten av föräldraledigheten. Detta behöver inte enbart bero på föreställningen att kvinnan ska vara hemma utan nästan 20 procent av deltagarna uppger att mamman själv vill vara hemma. Författarna vill dock påpeka att vad som framkommer i intervjuerna angående fördelning av föräldraledighet inte ger någon entydig bild av hur det ser ut på LFV. Detta gäller speciellt männens uttag av föräldraledighet, dels eftersom andelen kvinnor är överrepresenterad och dels för att svaren gäller även deltagarnas partner, och alltså personer som inte är anställda inom organisationen. Därför ska svaren från intervjuerna betraktas som mer allmänna och inte specifika för just LFV.

Resultatet från undersökningen visar att nästan 80 procent av papporna tog ut de 10 dagar som de har rätt till i samband med födseln av ett barn. Däremot är det enbart drygt 30 procent som har utnyttjat pappamånaden eller en längre föräldraledighet. Det är svårt att veta varför pappor fortfarande inte tar ut någon avsevärd del av föräldraledigheten. En faktor skulle kunna vara de rent biologiska skillnader som föreligger. Faktum kvarstår att kvinnan är den som ammar barnet en viss tid efter födseln och på så sätt knyts ett starkt känslomässigt band mellan mamma och barn. Det kan åtminstone vara en bidragande orsak till att inte fler pappor är mer föräldralediga med sina barn. Det förklarar däremot inte varför pappor väljer att inte utnyttja rätten till föräldraledighet när barnet blivit äldre.

De resultat som framkommer i undersökningen angående fördelning av föräldraledighet kan i viss mån kopplas till rollperspektivet. Det kan konstateras att de gånger en person frångår krav och förväntningar som anses vara förknippade med en viss roll har omgivningen ibland svårt att acceptera detta. Ett exempel ur resultatet är hur vissa manliga deltagare blivit bemötta när de tagit ut föräldraledighet. En reaktion var "...mammaledig nu igen?...". Denna kommentar förekom på en mansdominerad arbetsplats. Ett sådant uttalande kan kanske förklaras av att det finns medarbetare som menar att pappaledighet strider mot den bild som finns av hur en man ska vara. Ytterligare en förklaring skulle kunna vara den som nämns i Bygren & Duvander (2004). I boken talas det om förekomsten av outtalade normer på en arbetsplats och då särskilt arbetsplatser med mestadels manliga anställda. Normerna varierar från arbetsplats till arbetsplats och beror på hur arbetsgivare och arbetskamrater ställer sig till utnyttjandet av föräldraförsäkringen. Att agera mot normerna kan kännas besvärligt för den enskilde individen. Det finns föreställningar om hur saker och ting ska vara även i privatlivet och ett exempel på detta är en manlig undersökningsdeltagare som möttes med förvåning av personer i hans närhet då han berättade att han skulle vara föräldraledig en längre tid. Det skulle kunna vara att de ifrågasatte hans agerande eftersom han i deras ögon frångick den föreställning de har om hur en man ska bete sig.

I undersökningen ställs frågan hur deltagarna går tillväga när det gäller att fatta beslut samt om omgivningen har åsikter angående deras sätt att hantera jobb- eller familjerelaterade problem. Syftet med frågan är att se om krav och förväntningar från omgivningen påverkar den enskilde individen, och då framför allt i frågor som avser kombinationen arbete-familj. Angående beslutsfattning verkar inte undersökningsdeltagarna besvärans av någon förutbestämd bild av hur de ska eller bör agera när de tar beslut. Merparten av deltagarna fattar egna



beslut men stundtals tar de även hjälp av släkt och vänner. När det gäller åsikter verkar deltagarna inte heller bli påverkade av omgivningen. Visserligen lyssnar de på släkt och vänner men det är inget som influerar deras sätt att hantera frågor som relaterar till arbete eller familj. Krav och förväntningar från omgivningen verkar således inte ha den betydelse som författarna från början trodde, men det förekommer inslag i andra delar av intervjuerna. Det första exemplet är en kvinnlig deltagare vars vänner tycker det är konstigt att hon arbetar 100 procent. Vännerna anser antagligen inte att hon ska jobba heltid eftersom hon har familj och barn. Förklaringen till deras ifrågasättande kan knytas till rollperspektivet. Det kan kännas konstigt för vännerna när hon avviker från deras bild av hur mycket en mamma bör arbeta. Det andra exemplet är en kvinnlig deltagare som i samband med om släkt och vänner har åsikter kring hur hon bör hantera familjen, säger att de bara har åsikter när de tycker att hon arbetar för mycket. Detta kan återigen ses som ett exempel på att det blir kognitiv dissonans mellan bilden av en mamma och bilden av en hårt arbetande kvinna. Författarna får intrycket att det är krav från individen själv snarare än krav och förväntningar från omgivningen som ligger bakom hur individen upplever kombinationen arbete-familj. Ett flertal deltagare poängterar just hur det är deras egna krav på dem själva som får dem att känna sig otillräckliga. Viljan att samtidigt vara en högpresterande anställd, god förälder och livspartner gör att många känner sig pressade och får dåligt samvete. Författarna ser att en tänkbar lösning kan vara att sänka kraven på sig själv och hittar sätt att känna sig tillfreds med tillvaron.

Aryee et al. (2005) konstaterar att om de anställda upplever att organisationen visar omsorg för dem och deras familjer kan det innebära vissa fördelar för både arbetsgivaren och de anställda. Fördelen för de anställda blir en ökad kontroll i deras arbets- respektive familjeroller. Detta kan i förlängningen leda till arbetstillfredsställelse. Organisationen i sin tur får mer hängivna anställda. Författarna anser att en arbetsgivare som är engagerad i sina medarbetares tillvaro både hemma och på arbetet borde uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Undersökningsdeltagarna tycker i stor utsträckning att LFV är förstående vad gäller familjefrågor. Dock finns det några undersökningsdeltagare som anser att LFV kan bli bättre i detta avseende. Vad som även kan vara intressant att diskutera är det faktum att trots att merparten ser LFV som en samarbetsvillig arbetsgivare, tycker endast drygt en femtedel att kombinationen arbete-familj fungerar bra. Cirka två tredjedelar av deltagarna anser att det går att kombinera arbete och familj men bara i viss utsträckning. Insatser från arbetsgivarens sida även vad gäller de anställdas privatliv kan vara ett sätt att förbättra balansen mellan arbete och familj. Peeters et al. (2005) nämner parrådgivning och träning i föräldrarollen som exempel på sådana insatser.

En av huvudorsakerna till varför kombinationen arbete-familj inte fungerar uppges vara brist på tid. Framför allt är det då brist på tid med barnen som betonas. Författarna tror att ha dåligt samvete över barnen är någonting som föräldrar har överlag vare sig de arbetar på LFV eller ej. En annan intressant iakttagelse som är värd att diskutera är att arbetet verkar styra tillvaron mer än vad familjen gör. En deltagare sade till exempel att arbetet inte ställs in om det händer någonting i familjen. Författarna anser att bilden som deltagaren ger av arbete är den av någonting som existerar i sin egen rätt. Arbetet är enligt författarna dock inte någonting som existerar oberoende av dem som utför arbetet, utan arbete utförs av just arbetarna. Med en sådan inställning till arbetet är det inte konstigt om en individ känner oförmåga att påverka sin arbetssituation så till vida att arbetet tar tid ifrån familjen.

När det talas om vad som utgör en attraktiv arbetsgivare betonas vikten av möjligheten att kunna arbeta hemifrån. Astra Zeneca (2005) kan ses som ett exempel på detta men även Humle (2004) och Peeters et al. (2005) har framhävt möjlighet att arbeta hemifrån som positivt, men då inte i direkt koppling till begreppet attraktiv arbetsgivare. Resultatet i den här undersökningen kan endast delvis ge stöd åt tanken att möjligheten till att arbeta hemifrån ses som någonting positivt. Som det visar sig i resultatet finns delade meningar bland deltagarna om huruvida arbete hemifrån är fördelaktigt eller ej. Andelen personer som uppger att de arbetar hemma är nästan lika många som de som uppger att de inte gör det. Dessutom finns lika många personer som är positiva till att arbeta hemifrån som det finns personer som är negativa till detta. Det finns några olika möjliga förklaringar till varför det ser ut som det gör. Den första skulle kunna hänföras till rollperspektivet (Allard, 2003). Deltagarna innehar olika roller beroende på hur de ser på sig själva och beroende på omgivningens förväntningar och detta kan förklara deras skiftande syn på möjligheten att arbeta hemifrån. Den andra förklaringen är att möjlighet att arbeta hemifrån kan innebära en ökad kontroll för individen både då det gäller arbetsrollen och familjerollen. Frihet att själv disponera över sin tid leder till att arbetet lättare kan kombineras med familjen. Ökad kontroll kan i sin tur leda till bättre prestation, självförtroende och arbetstillfredsställelse (Aryee et al., 2005). Den tredje möjligheten är relaterad till gränsteorin. För de deltagare som inte gärna tar med sig arbete hem kan balans innebära ett definitivt åtskiljande mellan arbete och familj. Det kan då kännas påfrestande om dessa två sfärer påverkar varandra i för stor utsträckning (Allard, 2003). Författarna anser att trots att inte alla deltagare arbetar hemifrån är andelen personer som utnyttjar möjligheten

ändå så pass stor att LFV i fortsättningen bör eftersträva att kunna erbjuda sina medarbetare möjlighet till att arbeta hemifrån.

Begreppet flexibilitet förekommer ofta i arbetslivssammanhang och även på LFV. Många av undersökningsdeltagarna har tillgång till flextid. Deltagarna uppger i resultaten nästan genomgående att de ser flextid som någonting fördelaktigt. Detta går i linje med Humles (2004) uppfattning av flexibilitet som något som kan främja ett familjevänligt klimat. Flexibilitet för individen innebär att denne har möjlighet att själv anpassa och lägga upp sitt arbete och sina arbetstider. Framför allt för personer med barn har flexibla arbetstider framställts som ett värdefullt verktyg i strävan efter balans mellan arbete och familj (Grönlund, 2004). Resultaten visar att deltagare som har barn i dagis och skolåldern främst använder möjligheten att flexa till att hämta och lämna barn eller till andra aktiviteter knutna till familjen.

Det kan ifrågasättas om flexibla arbetstider bara är positivt. Som Grönlund (2004) konstaterar är en begränsad flexibilitet positivt för konflikten arbete-familj, däremot kan en obegränsad flexibilitet vara negativ då den tvingar den anställde att strukturera och att sätta gränser. En deltagare upplever till exempel att flextid är en stressfaktor. Åtskillnaden ligger i om flexibiliteten används för att underlätta balansen mellan arbete och familj eller om flexibiliteten bygger på verksamhetens villkor. Så kallad verksamhetsflexibel arbetstid är ett sätt att anpassa arbetstiden efter skiftande behov i verksamheten och den kan snarare försvåra än underlätta förening av arbete och familj (Grönlund, 2004). I vilken grad verksamhetsflexibel arbetstid förekommer på LFV har författarna ingen uppfattning om.

Flexibla arbetstider är en av de aspekter som betonas vad det gäller begreppet attraktiv arbetsgivare. Arbetsgivaren erbjuder flexibla arbetstider för att kunna behålla och locka till sig attraktiv arbetskraft då flexibla arbetstider anses som någonting positivt för arbetstagaren (Grönlund, 2004). Även om de anställda kan dra vissa fördelar av att kunna lägga upp sin tid som de vill så är det också högst fördelaktigt för arbetsgivaren. Arbetsgivaren försäkras sig på så sätt att arbetet kommer att bli gjort men sedan är det upp till arbetstagaren att bestämma när och var arbetet utförs. En deltagare poängterar också detta och säger att flexibla arbetstider är till för att arbetsgivaren ska kunna utnyttja de anställda på ett bättre sätt. Ett liknande resonemang kan föras kring oreglerad arbetstid. Oreglerad arbetstid har samma fördelar för arbetsgivaren som flextid har, men det har även den fördelen för arbetsgivaren att de anställda ofta arbetar mer när de har oreglerad arbetstid. Detta kommer också fram i intervjuerna då en

deltagare säger att oreglerad arbetstid lätt medför ett ökat antal arbetstimmar och därför tjänar arbetsgivaren på att tillämpa oreglerad arbetstid. Det kan därför diskuteras i vilken utsträckning flexibilitet är positivt. En attraktiv arbetsgivare borde enbart vilja erbjuda möjligheter som är positiva för arbetstagaren och inte lösningar som i slutändan innebär en större arbetsbörda och mer stress för den anställde. Vill arbetsgivaren samtidigt verka för en god psykosocial arbetsmiljö och därmed en hållbar utveckling bör alla aspekter av lösningar som till exempel oreglerad arbetstid övervägas.

Ett annat perspektiv på flexibilitet är den interna flexibiliteten som utmärks av att arbetstagarna i en organisation går att anpassa efter organisationens skiftande behov (Grönlund, 2004). Detta perspektiv återspeglas i en av undersökningens frågor som rör hur de anställda vid LFV förhåller sig till att byta arbetsuppgifter och anta utmaningar. Deltagarna är överlag positiva till både utmaningar och byte av arbetsuppgifter. Nästan alla säger att de vill ha utmaningar då det är kul och utvecklande. Deltagarna är också positiva till att byta arbetsuppgifter så länge de inte är överkvalificerade för de nya åtagandena. Författarna anser att LFV har goda förutsättningar att uppnå sitt mål med att öka den interna rörligheten. De bör kunna utnyttja sin personal på ett optimalt sätt då undersökningens deltagarna överlag uppvisar en flexibel attityd till förändringar i arbetets upplägg. Anledningen till att många är positivt inställda till utmaningar kan vara att de är källor till motivation. Utmaningar kan härledas till vad Herzberg (i Knutsson & Malmros, 2004) kallar för motivationsfaktorer. Exempel på motivationsfaktorer är ansvar, utveckling, prestation och uppskattning. Dessa i kombination med hygienfaktorer som till exempel lön och ledarskap utgör vad som anses motivera människor på arbetet (Knutsson & Malmros, 2004).

En del aspekter rörande metod bör också diskuteras närmare, som till exempel validitet, reliabilitet och generaliserbarhet. Tidigare har det gjorts försök att applicera de mått på validitet och reliabilitet som utarbetats för kvantitativ forskning även på kvalitativ forskning, men problematiken i detta har uppmärksammats och idag finns det riktlinjer specifika för kvalitativ forskning (Smith, 2003). Allwood (1999) anser dock att uppdelningen av metoder i antingen kvantitativa eller kvalitativa är olycklig då de båda innehåller inslag av varandra. De bör därför ses som ett komplement snarare än en konkurrent till varandra. Författarna kan se att studien som genomförts har både kvalitativa och kvantitativa inslag. Visserligen föll valet av metod på den kvalitativa forskningsintervjun, men i analysen av data har vissa resultat kvantifierats och andra tolkats på ett mer kvalitativt sätt.

Validitet innebär att en studie undersöker det ämne som uppges vara ändamål för undersökningen. Smith (2003) presenterar tre principer för fastställande av validitet hos en kvalitativ studie. Den första är känslighet för kontext. Detta kan forskaren visa hänsyn till bland annat genom att alla argument är underbyggda av material från deltagarna, eller att hänsyn tas till deltagarnas sociokulturella miljö. Den andra principen innefattar engagemang, noggrannhet, genomskinlighet och sammanhang. Den innebär att forskaren visar ett starkt engagemang för metoden, att urvalet är lämpligt, att analysen är väl genomförd, och att processen är beskriven så att någon annan kan upprepa undersökningen. Den tredje principen är effekt och betydelse. Här är avgörande om studien faktiskt bidrar med någon värdefull ny kunskap som kan komma att omsättas i praktiken (Smith, 2003). Författarna anser att de resonemang som förs i diskussionen bygger på information ursprungligen erhållen från deltagarna. Författarna finner även att analysen är grundlig och att processen är tydligt beskriven. Slutsatserna är inte revolutionerande men ändå värdefulla och de kan även omsättas i praktiken. Med detta resonemang menar författarna att undersökningen i alla fall till viss del uppfyller riktlinjerna för validitet.

Reliabilitet i kvantitativ forskning går ut på att de mätredskap som används ska ge samma resultat om mätning upprepas av andra forskare. I kvalitativ forskning är synen på reliabilitet däremot inte den samma. Eftersom kvalitativa metoder till stor del bygger på samspel mellan forskaren och undersökningsdeltagaren i syfte att få en bild av dennes livsvärld kan inte objektivitet uppnås på det sätt som det eftersträvas i kvantitativ forskning (King, 1994). Ett sätt att ändå uppmärksamma reliabiliteten hos en kvalitativ studie är att låta en neutral forskare göra en oberoende granskning. Finner forskaren att han/hon med hjälp av ursprunglig data kommer fram till samma slutsatser som originalet, kan studien antas ha god trovärdighet. Detta skall inte förväxlas med vad som kallas ”interrater reliability” eftersom syftet med en oberoende granskning inte är att lägga fram den enda ”sanningen” (Smith, 2003). Författarna har svårt att hävda om undersökningen uppvisar reliabilitet eller ej dels då undersökningen är kvalitativ och dels då ingen oberoende granskning har genomförts.

Generaliserbarhet betyder att ett resultat kan generaliseras till att gälla fler än bara dem som ligger till grund för resultatet. Författarna vill först och främst hänvisa till de resonemang angående representativitet som fördes i diskussionen. Vid osäkerhet kring vare sig urvalet är representativt eller ej för LFV kan diskussion kring resultatets generaliserbarhet tyckas orimlig. Författarna anser inte att resultatet är generaliserbart, dels på grund av det låga antalet

undersökningsdeltagare och dels då undersökningsdeltagarna inte är helt representativa. Det kan dock diskuteras i vilken mån generaliserbarhet är intressant i kvalitativ forskning. Kvale (1997) förklarar att i och med ett postmodernt synsätt på samhällsvetenskapen har målet skiftat från universell generaliserbarhet till tonvikt på kunskapens kontextualitet och heterogenitet.

Ytterligare en tanke kring metoden är att antalet deltagare inte är i proportion till antalet anställda på respektive arbetsplats. Till exempel på Arlanda som är den överlägset största arbetsplatsen inom LFV är antalet deltagare färre än på Sturup och Landvetter som är mindre arbetsplatser. Detta dels på grund av att författarna fick rätta sig efter de anställdas möjligheter att ställa upp för intervju, och dels på grund av att författarna tilldelades undersökningsdeltagare med hjälp av kontaktpersoner. Detta kan medverka till att representativiteten kan ifrågasättas. En annan aspekt att beakta är att spridningen av undersökningsdeltagarnas position inom organisationen samt att spridningen i deras typ av arbete hade kunnat vara bättre. Ytterligare en reflektion är att författarna inte har haft någon större inblick i exakt hur urvalet gått till och därför är det svårt att veta om resultatet har påverkats av detta. Det är också värt att poängtera att alla deltagarna har intervjuats på sina arbetsplatser. De flesta intervjuades i konferensrum, men två på sina egna kontor och en i terminalen. Hade intervjuerna gjorts hemma istället och hade författarna varit oberoende av LFV hade kanske undersökningen givit andra resultat. Det skulle till exempel kunna spekuleras i att deltagarna då kanske varit ännu mer öppenhjärtiga i sina kommentarer. Att inte alla intervjuades enskilt och face-to-face skulle kunna ha påverkat resultatet, men då det enbart rörde sig om en telefonintervju och en gruppintervju så tror författarna inte att det haft någon nämnvärd effekt på resultatet. Det är även viktigt att betona att intervjuareffekter kan ha påverkat resultatet. Deltagarna kan ha anpassat sina svar efter vad de tror av intervjuaren vill höra. Vid ett par tillfällen hände det att undersökningsdeltagare frågade intervjuaren vad denne var ute efter. Detta kan antingen tyda på en viss anpassning av de svar som gavs eller också på att frågorna var otydligt formulerade. Slutligen anser författarna även att eftersom tiden som ges till förfogande för att genomföra en undersökning är så pass begränsad, hade ett mindre antal djupintervjuer kunnat ge ännu större förståelse för ämnet.

### *Slutsats*

Undersökningen visar att de anställda på LFV upplever att kombinationen arbete-familj fungerar då de har funnit olika lösningar för att få vardagen att fungera tillfredsställande. Ekonomiska förmåner, flexibla arbetstider och att LFV ses som samarbetsvillig när det gäller familjefrågor är de faktorer som verkar underlätta mest för undersökningsdeltagarna i deras strävan att få kombinationen arbete-familj att fungera. Det är även dessa faktorer som talar för att LFV ur ett arbete-familj perspektiv i alla fall delvis kan anses som en attraktiv arbetsgivare. Det bör dock betonas att flexibla arbetstider och då framför allt oreglerad arbetstid kan vara positivt för vissa men en sådan lösning kan även förvärra situationen för andra och detta bör arbetsgivaren ha i åtanke.

Undersökningen visar däremot att kombinationen arbete-familj skulle kunna förbättras. De mest framträdande orsakerna till problem med kombinationen arbete-familj är för stor arbetsbörda och tidsbrist. De viktigaste åtgärderna som framhävs är förkortning av arbetstiden samt hjälp med barn och hemarbete. För att LFV ska bli mer attraktiva skulle möjliga insatser kunna vara till exempel införande av 6 timmars arbetsdag, dagis i närheten av arbetsplatsen eller en pool av personer som kan hjälpa till med exempelvis städning, hämtning och lämning av barn samt matinköp.

Författarna anser med tanke på resultatet att LFV skulle kunna göra mer för att främja en hållbar psykosocial utveckling. Balansen mellan arbete och familj försvåras av den höga arbetsbelastning och stressnivå som råder bland deltagarna och därför bör åtgärder som motverkar den aktuella situationen sättas in. Exempel på åtgärder som kan underlätta förutom de som nämndes i samband med attraktiv arbetsgivare är att LFV utbildar chefer och anställda i stresshantering samt arbetar för att begränsa de anställdas övertid.

### *Förslag till fortsatt arbete*

Undersökningen har bland annat visat att flexibla arbetstider, i synnerhet oreglerad arbetstid, kan vara både positivt och negativt för individen. Författarna anser att vidare forskning kring hur flexibilitet kan påverka kombinationen arbete-familj skulle kunna vara intressant i syfte att utarbeta flexibla lösningar som är anpassade till den enskilde individen.

Författarna tror också att det skulle kunna vara av vikt att genomföra en mer djupgående studie kring hur arbetet värderas i förhållande till hur familjen värderas, då synen på arbete kan påverka känslan av balans mellan arbete och familj.

Med tanke på undersökningens resultat anser författarna att möjlighet till att arbeta hemifrån inte enbart bör ses som någonting fördelaktigt för kombinationen arbete-familj. Eftersom arbete hemifrån idag anses som ett sätt för de anställda att bättre kunna kombinera arbete med familj, finner författarna att fortsatt arbete kring vare sig möjligheten att arbeta hemifrån är positivt eller ej skulle kunna vara av stor betydelse.

Författarna tycker även att det hade varit intressant att genomföra en liknande undersökning på en annan organisation. Organisationens resultat hade kunnat jämföras med LFV:s för att på så sätt se om organisationskultur eventuellt kan påverka människors inställning till kombinationen arbete-familj.



## Referenser

- Allard, K. (2003). *Work and Fathers - organizational culture, parental leave and work-family conflict, in a Swedish context*. Göteborg: Department of Psychology.
- Allwood, C. M. (1999). Distinktionen mellan kvalitativ och kvantitativ ansats. I J. Lindén, G. Westlander, G. Karlsson (Red.), *Kvalitativa metoder i arbetslivsforskning* (s. 28-41). Uppsala: Rådet för arbetslivsforskning.
- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of Life: Antecedents and Outcomes of Work-Family Balance in Employed Parents. *Journal of Applied Psychology*, 90, 132-146.
- Astra Zeneca. (2005). <http://www.astrazeneca.se/omoss/anstallda.asp>. (2005-05-11).
- Behson, S. J. (2002). Which Dominates? The Relative Importance of Work-Family Organizational Support and General Organizational Context on Employee Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 53-72.
- Bygren, M., Duvander, A. (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.
- Bygren, M., Gähler, M., & Neramo, M. (2004). Familj och arbete - vardagsliv i förändring. I M. Bygren, M. Gähler, & M. Neramo (Red.), *Familj och arbete – vardagsliv i förändring* (s. 11-55). Stockholm: SNS Förlag.
- Dahlman, L., & Gustafsson, J. (2004). *Hållbar psykosocial utveckling - Vad anser de anställda på Luftfartsverket?*. Lund: Institutionen för psykologi (kandidatuppsats).
- Grönlund, A. (2004). *Flexibilitetens gränser. Förändring och friktion i arbetsliv och familj*. Umeå: Boréa Bokförlag.
- Humble, D. M. (2004). *I mødet mellem arbejde og familie - Om forholdet mellem arbejdsliv og familieliv hos højtuddannede kvinder*. Lund: Institutionen för psykologi (magisteruppsats).
- King, N. (1994) The Qualitative Research Interview. I C. Cassell, & G. Symon (Ed.), *Qualitative Methods in Organizational Research* (s. 14-36). London: SAGE Publications.
- Knutsson, P., & Malmros, E. (2004). *Attraktiv arbetsgivare. En kvantitativ studie inom Luftfartsverket*. Lund: Institutionen för psykologi (kandidatuppsats).

- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Landgren Möller, E., & Uhlén, M. (1994). *Att klara av...arbete - barn - familj*. Örebro: SCB-  
Tryck.
- Luftfartsverket. (2004). *Årsredovisning 2004*. Norrköping: LFV Tryckeri.
- Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing  
Work and Home: How Job and Home Demands Are Related to Burnout. *International  
Journal of Stress Management*, 12, 43-61.
- Smith, J. A. (2003). Validity and qualitative psychology. I J. A. Smith (Ed.), *Qualitative  
Psychology: A Practical Guide to Research Methods* (s. 232-235). London: SAGE  
Publications.
- Smithson, J., & Stokoe, E. H. (2005). Discourses of Work-Life Balance: Negotiating  
'Genderblind' Terms in Organizations. *Gender, Work and Organization*, 12, 147-168.
- Swanberg, J. E. (2004). Illuminating gendered organizational assumptions, An important step  
in creating a family-friendly organization: a case study. *Community, Work & Family*, 7,  
3-28.
- Wallin, G. (2005). Hållbart arbete för hållbar utveckling. *Arbetsliv i Norden*, 19 (1), 14-17.

## Appendix 1

### Intervjumall

1. Vi presenterar oss själva
2. Ber IP att presentera sig
3. Vi redogör för vårt syfte
4. Vi förklarar att IP kommer att förbli anonym
5. Förklarar för IP att vi kommer att anteckna under intervjun istället för att spela in på band.
6. Frågar om IP har några frågor
7. Påbörjar intervjun
8. Avslutar intervjun
9. Fråga IP om hon/han har någonting att tillägga eller fråga
10. Berätta mer i detalj vad intervjuerna kommer att leda fram till
11. Tacka IP

#### **Huvudteman som vi vill undersöka:**

##### *Konflikt arbete-familj*

- Upplever IP en konflikt mellan arbete och familj och hur upplevs i så fall denna?
- Hur är stress relaterat till denna konflikt?

##### *Krav och förväntningar från omgivningen*

- Hur upplevs krav och förväntningar från omgivningen?
- Påverkar dessa negativt eller positivt, eller inte alls?

##### *Flexibla organisationer*

- Bidrar flexibla arbetstider till bättre balans mellan arbete och familj?
- Hur påverkar organisationers strävan efter flexibilitet den enskilde individen?

##### *Genusaspekten*

- Hur påverkar den sociala konstruktionen individens syn på vad som är manligt respektive kvinnligt?
- Hur påverkar konstruktionen av kön uppbyggnaden av organisationskultur?

## Appendix 2

### Intervjuguide

Hur gammal är du?

Hur länge har du arbetat här?

Vad arbetar du med?

Har du familj?

*Har du barn?*

*Hur gamla är dina barn?*

Hur mycket arbetar du?

*Varför?*

Hur tycker du att du hinner med dina arbetsuppgifter?

*Jobbar du mycket övertid?*

*Tar du med dig jobbet hem?*

Hur ställer du dig till att byta arbetsuppgifter?

Hur ser du på utmaningar?

Hur ser det ut med flextider på jobbet?

*Har du möjlighet att flexa?*

*Hur tycker du att det är att ha flexetid?*

*Använder du dig av flexetid?*

*Varför, varför inte?*

Hur känner du att det går att kombinera arbetet med din familj?

*Går arbetet ut över familjelivet eller vice versa?*

Känner du dig någonsin stressad?

*När känner du dig stressad?*

*Finns det någonting du skulle kunna göra för att känna dig mindre stressad?*

*Finns det någonting som din arbetsgivare skulle kunna göra?*

Hur delar ni upp hemarbete i din familj?

*Ser uppdelningen alltid likadan ut?*

*Tar ni hjälp utifrån?*

Hur ser ansvaret för barnen ut?

*Vem är hemma med vård av sjukt barn?*

*Hur sköter ni kontakter med dagis och skola?*

Hur fördelade ni föräldraledigheten?

*Varför?*

Hur förväntas man agera när det gäller uttag av föräldraledighet?

*Hur ser dina arbetskamrater på att man tar ledigt på grund av barn?*

*Hur ser din chef på det?*

Gör företaget någonting speciellt för att underlätta för de anställda att kombinera jobbet med familjelivet?

*Vad?*