



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

***Hur kvinnliga chefer hanterar rollkonflikten mellan arbetsliv
och privatliv.***

Cecilia Dohns
Anna Härnborg

Kandidatuppsats vt 2010

Handledare: Robert Ragneklint

Sammanfattning

Denna studie syftar till att beskriva kvinnliga chefers individuella syn på balans mellan arbetsliv och privatliv, samt rollkonflikten mellan dessa två sfärer. Undersökningen syftar till att lyfta fram vilka möjligheter och hinder som finns för att åstadkomma balans, samt kvinnliga chefers resonemang kring balansfrågan. Genom intervjuer med nio kvinnliga chefer på fem olika företag beskrivs och analyseras hur de definierar och upplever balans. Undersökningen inriktas på enbart kvinnliga chefer då kvinnor ofta förväntas ha en mer problematisk livssituation beroende på den stereotypa föreställningen där kvinnan anses ha huvudansvaret för hemmet. En tydlig slutsats är att kvinnorna upplever balans då kraven från privatliv och arbetsliv går att kombinera. Flexibla arbetstider, familjsituation, socialt stöd och traditionella föreställningar om könen är bidragande faktorer till uppnådd balans.

Nyckelord: Balans, Kvinnor, Chefer, Arbetsliv, Privatliv, Rollkonflikt.

Förord

Vi vill uttrycka vår varma uppskattning till de kvinnliga chefer som har ställt upp och delat med sig av sina upplevelser och erfarenheter i vår intervjustudie. Utan er hade studien inte varit möjlig att genomföra. Vi vill också tacka vår handledare Robert Ragneklint för att du tog dig tid att korrekturläsa, ge oss värdefull feedback och kloka råd på vägen.

Innehållsförteckning

Introduktion	6
<i>Inledning</i>	6
<i>Syfte</i>	9
<i>Frågeställning</i>	9
Teori	9
<i>Historiskt perspektiv på kvinnors arbete</i>	10
<i>Kvinnliga chefer i dagens arbetsliv</i>	10
<i>Balans</i>	11
<i>Balans på arbetsplatsen</i>	12
<i>Balans för kvinnor</i>	14
<i>Rollteorier</i>	14
<i>Rollstressteorin</i>	15
<i>Rollexpansionsteorin</i>	16
<i>Faktorer som påverkar individers balans</i>	18
<i>Arbetstidsförkortning</i>	18
<i>Flexibilitet</i>	18
<i>Övertid</i>	19
<i>Det gränslösa arbetet</i>	20
<i>Genusperspektiv</i>	21
Metod	22
<i>Undersökningsdeltagare</i>	22
<i>Material</i>	23
<i>Procedur</i>	23
Resultat	24
Diskussion	31
<i>Metoddiskussion</i>	31
<i>Resultatdiskussion</i>	33

<i>Förslag och idéer till framtida forskning</i>	38
Referenslista	39
Bilaga 1	42

Introduktion

Inledning

I alla tider har det viktigaste skälet till att människan arbetar varit att skapa möjligheter för överlevnad, såsom boende och föda. Samtidigt har arbetet en annan funktion än att bara bringa förutsättningar för överlevnad. Arbetet innebär även att människan blir uppskattad och igenkänd för det hon gör (Westlander, 1976). Idag förknippas arbetet således inte enbart med det ekonomiska, de flesta människor har också en önskan om att känna sig nyttiga i det de gör (Ericsson, 2004). Individer som saknar ett arbete under en längre tid mår psykiskt sämre och kan få ett försämrat välbefinnande (Nordenmark, 2004). Vissa människor upplever att det är i arbetslivet de kan förverkliga sig själva, arbetstillfredsställelse och allmän livstillfredsställelse har ett klart samband (Ericsson, 2004).

Arbetet har alltid varit en viktig del av människors liv. Grönlund (2004) nämner hur dagens arbetsliv håller på att förändras. Idag börjar människan arbeta allt senare och går i pension allt tidigare än för bara hundra år sedan. Dessutom bildar vi familj senare, vilket beror på att utbildning och etablering i arbetslivet tar allt längre tid. Kvinnorna arbetar allt mer och detta har lett till att både mannen och kvinnan arbetar heltid i allt större utsträckning. Arbetslivsförändringen leder även till att tiden som småbarnsförälder ofta faller samman med de mest produktiva åren i arbetslivet.

Andra förändringar som skett är att dagens arbete har blivit allt mer självständigt. Idag får individen själv vara med och utforma arbetet. Samtidigt håller gränserna mellan arbete och icke-arbete på att suddats ut (Allvin 1997, Beck 1998, citerad i Grönlund 2004). Tekniken och individens strävan efter att komprimera tidsanvändningen skapar ett nytt arbete. Det nya perspektivet är ”den eviga närvaron”, som innebär att det inte finns några absoluta begränsningar på när arbetet ska ske (Castells 2000, citerad i Grönlund 2004).

Både arbetsliv och privatliv ställer olika krav på individen. Utifrån de krav som vi själva ställer på oss, finns det andra personers krav, såsom chefers, medarbetares och kollegors krav. De personliga kraven är dem som individen ställer på sig själv, till exempel egna krav på en bra arbetsprestation. Utöver de egna kraven finns det krav från arbetsplatsen, exempelvis utökad kompetens. Även familjen ställer krav, det handlar ofta om att stödja familjemedlemmar och ställa upp i olika sammanhang (Ericsson, 2004). Från detta perspektiv

kan det upplevas mycket stressande att kombinera kraven av ett starkt engagemang i arbetslivet å ena sidan och privatlivet å den andra (Nordenmark, 2004).

Hur ska då dessa krav kombineras? För att uppnå välbefinnande i livet måste människan finna en *balans* mellan arbete, familj och egna behov (Friström, 2007). Ordet balans har olika innebörd hos olika individer. En definition av balans lyder ”*förmåga att bibehålla sin jämvikt genom att motverka krafter som skulle rubba den*” (Nationalencyklopedins ordbok, 2010).

Det kan tyckas att dagens samhälle är skapat för att nå denna balans. Vi verkar ha fått mer tid för privatlivet i och med den tekniska utvecklingen, till exempel så finns det maskiner som underlättar vår vardag. De sköter disk och tvätt och vi har även datorer som gör att vi kan jobba hemifrån, men samhällets förändringar ställer nya krav på vår tidsanvändning (Grönlund 2004). Det gränslösa arbetet har allt mer blivit ett faktum. Att vara uppkopplad dygnet runt har blivit en självklarhet för många, i vissa fall också ett krav. Ett problem för många är att arbetet utgör en allt för stor del av livet. Många verkar riskera både sin familj och sin hälsa på grund av sitt arbete (Ericsson, 2004).

”Jobbet är med var som helst och när som helst” (Aronsson, 2005)¹

I dagens samhälle finns det även krav på ständig förnyelse och tillgång till olika tjänster under allt fler av dygnets timmar (Aronsson, 2005) Vi lever i en föränderlig värld där efterfrågan styr företagen, de är tvungna att anpassa produktion och personalstyrka därefter (Grönlund, 2004). Dagens arbete innebär allt fler kontakter med människor över hela världen och detta möjliggörs tack vare den kommunikation som informationstekniken ger möjlighet till. Tidpunkten på dygnet är inte längre avgörande för när människan ska arbeta (Näringsdepartement, Departementsserien [Ds] 2000:22). Bristen på yttre fasta tidsramar ställer krav på planeringen och det leder till att tiden inte längre uppfattas som konstant – utan tiden blir något som måste övervinnas. Ju mer frihet individen har i arbetet, desto svårare att frigöra sig från arbetet (Aronsson, 2005). Det kan därmed vara svårt att finna en balans mellan arbetet och privatlivet.

¹ Nätupplaga av tidningen Tvärsnitt nr 2:2005, hämtat den 10 maj 2010.

Den ekonomiska utvecklingen har bidragit till olika arbetsrelaterade faktorer som kan underlätta för balansen. En av dessa faktorer är flexibel arbetstid. De flexibla arbetstiderna är ett resultat av företagens krav och arbetstagarnas vilja att själva kunna styra över sin tid. Flexitiderna kan göra företaget både mer effektiv och därmed lönsammare, samtidigt som det underlättar för arbetstagaren att kombinera arbetsliv och privatliv (Grönlund, 2004). Baksidan av flexitid är enligt Sennett (1999) att företaget får ökad kontroll över individen. Arbetstagaren får i större utsträckning bestämma över arbetsplatsen, men inte över arbetsrutinerna.

Andra möjliga faktorer för ökad balans är förkortad arbetstid, förlängd semester och ökad föräldraledighet (Ds 2000:22). Dessa olika faktorer resulterar i att dagens arbetstagare har större möjligheter att själva bestämma över sina arbetstider. Detta anses göra det lättare att hitta tid för både privatliv och arbetsliv – men frågan är, hur lätt är det egentligen?

Det finns traditionella föreställningar om hur kvinnas och mannens roll ser ut i samhället. (Nordenmark, 2004). Svenskt näringsliv (icke daterad) tar upp tidigare forskning som visar att kvinnor tar större ansvar för hemmet och familjelivet och därför ofta väljer att arbeta deltid och vara hemma med småbarn. Föreställningar om könen gör att främst kvinnor erbjuds flexibla arbetstider som ett sätt att balansera kraven från arbete och familj (Grönlund, 2004). Detta kan innebära att kvinnor väljer bort de mest kvalificerade jobben och det i sin tur leder till att kvinnorna inte utvecklar lika mycket arbetskompetens som männen (Svenskt näringsliv, icke daterad).

Dessutom påverkar de traditionella föreställningarna prioriteringen mellan arbete och familj, avvägningen ser ofta olika ut beroende på kön. Kvinnan tar hänsyn till hela livssituationen, där hon ofta tar större ansvar än mannen för hemmet och barnen (Nordenmark, 2004), medan mannen i första hand fokuserar på sitt jobb (Nevander, 2006). Nästan 90 procent av alla familjer har en ojämn arbetsfördelning av hemarbete (Statens offentliga utredningar [SOU] 1998:6). Kvinnan och mannen jobbar ungefär lika många timmar totalt per vecka, skillnaden är att mannen får betalt för nästan allt sitt arbete, medan kvinnan arbetar till hälften obetalt (Ericsson, 2004).

Trots de traditionella föreställningarna finns det kvinnor på toppen. Arbetslivets förändringar påverkar i stor grad även kvinnorna med ledande position. Idag måste chefer kunna leverera resultat, stödja sina anställda och ta hänsyn till företaget – samtidigt som de ska försöka hitta

balans i sina egna liv. För att nå balans måste cheferna bland annat kunna prioritera rätt, improvisera och anpassa sig till omvärldens förändringar. Kraven från både arbetsgivare och medarbetare har ökat. En undersökning visar att var tredje chef anser sig arbeta för mycket och tre av fyra chefer har känt sig utmattade eller deprimerade på grund av sitt jobb (Udd, 2006).

Hur ska då kvinnor i ledande position kunna balansera kraven från arbetet och kraven från familj och privatliv? Denna tanke väckte ett intresse och därför ville vi undersöka hur kvinnor som själva har valt en ledande roll på arbetsplatsen, hanterar och resonerar kring balansen mellan arbetsliv och privatliv.

Syfte

Syftet med denna studie var att undersöka hur kvinnliga chefer hanterar och resonerar kring den upplevda rollkonflikten mellan arbetsliv och privatliv. Med utgångspunkt i intervjuer ville vi få en förståelse för kvinnornas individuella syn på balansen mellan arbetsliv och privatliv. Syftet var även att få insyn i vad som orsakar balans respektive obalans inom dessa två sfärer.

Frågeställning

- Anser sig kvinnliga chefer ha balans mellan arbetsliv och privatliv?
- Hur hanterar och resonerar kvinnliga chefer kring rollkonflikten mellan arbetsliv och privatliv?
- Hur argumenterar kvinnliga chefer för valen de tar? Hur prioriterar de?
- Vad orsakar balans respektive obalans?

Teori

I detta avsnitt presenteras de teorier som är relevanta för undersökningen. Avsnittet inleds med ett historiskt perspektiv på kvinnors arbete för att sedan fortsätta med teorier kring chefskap och balansen mellan arbetsliv och privatliv. För att beröra rollkonflikten tas olika rollteorier upp. Därefter lyfts det fram hur olika faktorer kan påverka individers balans. Avslutande berörs balansfrågan ur ett genusperspektiv.

Historiskt perspektiv på kvinnors arbete

Innan industrialiseringens intåg var kvinnors huvudsakliga sysslor att ta hand om hem och familj. Hennes uppgifter var att sköta familjelivet och utträta ekonomiskt produktivt arbete, dock flöt dessa två sysslor samman och innebar endast arbete i hemmet. Med industrialiseringens intåg skapades nya arbetsuppgifter, dock ansågs kvinnan inte kapabel att utföra dessa – hennes plats var ännu i hemmet (Myrdal & Klein, 1957).

En kvinna, vare sig hon var gift eller ogift, relaterades till äktenskapet. Äktenskapet var ett argument för att begränsa kvinnans möjligheter till en karriär. För mannen var det tvärtom, han var tvungen att skapa en karriär för att gifta sig (Ohlander, 2005). Det tog många år innan kvinnan kunde suddas ut missuppfattningen att hon inte passade in i arbetets värld – det som kallades ”männens arbete”. Idag har kvinnan funnit sin plats i arbetslivet, trots detta lever minnena av ett för länge sedan förlegat vanemönster kvar (Myrdal & Klein, 1957). Andelen kvinnor ökar på arbetsmarknaden, samtidigt som de ännu anses ha huvudansvaret för hemmet (Muhonen, 1999).

Kvinnliga chefer i dagens arbetsliv

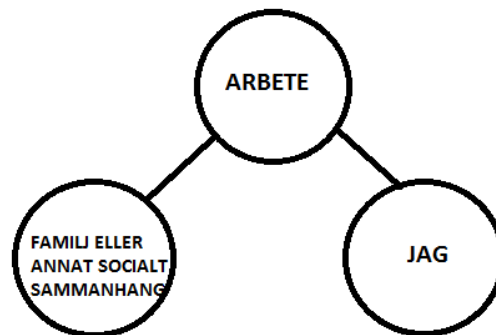
Det finns olika teorier om vad chefskap och ledarskap innebär. Vissa teorier menar på att chefsrollen skiljer sig från ledarskapsrollen, men en chef brukar oftast vara någon typ av ledare. Ledarskapet har blivit definierat på många olika sätt, däremot delar de flesta definitioner antagandet att ledarskapet är en process som underlättar genomförandet av en kollektiv uppgift för de anställda (Yukl, 2010). Chefer är nyckelpersoner för verksamheten och yrket innebär att ha ansvar och att vara en förebild för sina anställda. Ledarskapet återspeglas genom chefens värderingar och förhållningssätt (Ledarna, icke daterad).

När det gäller chefspositioner för kvinnor är de underrepresenterade. Svenska kvinnor arbetar i nästan lika hög omfattning som svenska män och är dessutom ofta mer välutbildade än männen (Svenskt näringsliv, icke daterad). Dock innehas endast cirka en tredjedel av alla chefspositioner av kvinnor (Statistiska centralbyrån, 2008). Det kan bero på det så kallade ”glastaket” (Morrison, White, Van Velsor, 1987, citerad i Muhonen, 1999). Glastaket innebär att kvinnor möter ett osynligt hinder när de försöker komma till toppen, detta på grund av att de är just kvinnor, inte på grund av en avsaknad av kompetens. Vidare diskuterar psykologiprofessorn Cheung och psykologen Halpern (2010) hur kvinnliga chefers situation ser ut idag. Kvinnor har skapat ett läge där de *kan* avancera till toppchefsnivåer. De har högre

utbildning än förut och fler kvinnor sitter på mellancheferpositioner. Den negativa sidan är att det är få kvinnor som når till de riktigt höga nivåerna.

Balans

För att nå välbefinnande måste människan finna en balans mellan arbete, familj och egna behov. Denna teori tas upp av Nevander (2006), där hon menar att vi behöver prioritera alla tre delar lika mycket och ägna dem lika mycket tid. Hon har utvecklat en så kallad *cirkelteori* som består av tre delar: familj (eller annat socialt sammanhang), arbete och ”jag”. Det poängteras att individen inte behöver ägna lika mycket tid åt varje del dagligen, men det gäller att uppmärksamma att det inte ständigt är samma del som får mest tid, på de andra delarnas bekostnad.



Figur 1: Nevander (2006) Cirkelteori om hur den ultimata livsbalansen ska se ut. De tre cirkelarna ska tillägnas lika mycket tid.

Det är angeläget att försöka hitta en balans mellan de olika cirkelarna. Beroende på livssituation tillägnar individer olika mycket utrymme för de olika delarna. Småbarnsfamiljer ger troligen större utrymme för familjercirkeln för att sedan när barnen blir äldre ge arbetscirkeln större plats, samtidigt som deras största problem är att hitta tid för de egna behoven. Individen som ägnar den mesta av sin tid åt arbetet riskerar att förlora både sin familj och sin hälsa. Arbetscirkeln kan ta stort utrymme under en begränsad tid, men om den ständigt tar störst utrymme kan det bli ett problem (Nevander, 2006). Det gäller att ha en hälsosam distans till sitt arbete. Arbetet är viktigt men det ska inte behöva dominera över privatlivet och därmed begränsa tiden för de övriga livet. Det krävs ansträngningar för att kunna hålla denna distans. Det är viktigt att fundera över vad det är som skapar värde i livet, vilka värderingar som råder vad gäller arbetet, familjen och fritiden (Ericsson, 2004).

Ericsson (2004) tar i sin bok *”Om att nå balans i arbetet och livet”* upp en liknande cirkelteori. Även hans teori poängterar att arbete, familj och fritid ska få ungefär lika mycket energi eller tid. De olika delarna har kopplingar till varandra. Positiva eller negativa händelser under arbetet kan påverka privatlivet i olika riktningar. Likadant kan privatlivet påverka arbetet.

Balans på arbetsplatsen. Ett flertal teorier berör hur individer kan nå välbefinnande på arbetsplatsen, som i sin tur bidrar till upplevelsen av balans. Karasek och Theorell (1990) har utvecklat en modell som tar upp hur faktorerna, krav, kontroll och socialt stöd samverkar och skapar förutsättningar för arbetet. Upplevelsen av krav och kontroll på arbetsplatsen är avgörande för om individen upplever positiv eller negativ stress. Enligt denna modell ger höga krav ökad risk för minskat välbefinnande, men kombinationen av höga krav och hög ”egenkontroll” kan leda till att den negativa stressen minskar. Ju högre kontroll individen har, desto större krav från omgivningen kan individen hantera utan några negativa effekter.

Likaså Ericsson (2004) påpekar hur viktigt det är att ha kontroll över sin egen situation. Han menar att ledare på högre nivåer ofta har känslan av att kunna påverka och ha kontroll över olika händelseförlopp. Detta finner stöd i en undersökning som gjorts på 500 chefer. Den visar att 93 procent tycker att chefsrollen innebär en möjlighet till att påverka sin egen livssituation (Emdén, 2008). Känslan av kontroll stärker självkänslan, omvänt är avsaknad av kontroll en hälsorisk (Ericsson, 2004).

En tredje faktor som lyfts fram inom Karasek och Theorells (1990) modell är socialt stöd, som påverkar individernas välbefinnande positivt. Individer som får socialt stöd hanterar stressade situationer bättre än andra. Ericsson (2004) lyfter också fram hur viktigt det sociala stödet är för balansen i livet. Utan ett fungerande socialt stöd blir det svårare att klara av vardagens utmaningar. Det viktiga stödet brukar ofta erhållas av familjen eller vänner. Även arbetskamraternas stöd är viktigt för att trivas på en arbetsplats, då de kan bidra med råd och ren praktisk hjälp för att lösa arbetsuppgifter. Det kan även kännas tryggt att veta att det är fler som befinner sig i samma situation och delar samma uppfattning om förhållandena på arbetsplatsen som en själv.

Arbetsmiljöstatistik visar på att det sociala stödet ofta saknas för individer med ledande positioner (Statistiska centralbyråns arbetsmiljöstatistik, 1999). Chefsrollen innebär ofta

ensamhet, det vill säga chefen är ofta ensam i sin roll. Medarbetare kan ge varandra stöd men kan inte stödja sin chef. Därför är det viktigt att individer med en ledande position lär sig hantera den ensamhet som följer med denna roll (Hildingsson & Krafft, 2001).

På arbetsplatsen utvecklas en viss kultur som kan skapa antingen en hälsosam eller ohälsosam arbetsplats. En *ohälsosam* arbetsplats kan ha en kultur där övertidsarbete uppmuntras och där ledningen inte främjar för återhämtning och motion. I en sådan kultur med höga krav och knappa resurser kan de anställda känna att de inte kan påverka och förändra sin arbetssituation. I dessa företag finns även chefer som har höga krav på sig själva, dock saknar de ofta stöd och förutsättningar för att utföra ett bra arbete (Ericsson, 2004).

För att uppnå balans är det bland annat viktigt att arbetsplatsen är *hälsosam*, det vill säga att arbetsplatsen har ett bra ledarskap och tydliga rutiner. Cheferna bör reflektera över sin egen arbetssituation och vara goda förebilder när det gäller att till exempel sätta gränser för övertid och för stort jobben­gagemang. På den hälsosamma arbetsplatsen är fulltecknade almanackor och mycket övertid ingenting som chefer eller personalen skryter om. Visioner och tydliga mål är en annan viktig del för en bra arbetsplats (Ericsson, 2004).

Det finns flera metoder företag kan använda sig av för att öka balansen för sina anställda. Svenskt näringsliv har tagit fram en skrift, *”Så kan vi skapa framtidens arbetsplats – bra för både kvinnor och män.”* Där ges det tips på vad företag kan göra för att skapa en mer balanserad tillvaro för sina anställda och därmed bli en attraktiv arbetsgivare.

Några exempel på en bättre arbetsplats för föräldrar kan skapas genom:

- skapa en föräldrapolicy och marknadsföra den
- uppmuntra till pappaledighet
- ge kompensation av mellanskillnaden mellan föräldrapenning och verklig lön
- skriva ned rätten att få komma tillbaka till samma jobb med bibehållen lön efter föräldraledigheten
- skapa ett ”komma-tillbaka-program” för de som varit föräldralediga
- erbjuda kompetensutveckling under föräldraledigheten med lön
- skapa ett barnvänligt ”lek-rum” så att föräldrarna kan ta med sina *lagom* sjuka barn till jobbet

Andra exempel är olika typer av flexibilitet:

- Flexitid
- Komprimerad vecka
- Arbeta till viss del hemma
- Deltid

För att underlätta ytterligare för balansen i livet:

- Policy att inte arbeta för mycket
- Erbjuder en utbildning för chefer där de lär sig att hjälpa anställda att hantera balans i livet, eller ge medarbetarna utbildning i att hantera balans i livet själva
- Erbjuder tjänster som städning, barnpassning och tvätt

Balans för kvinnor. Arbetsplatsen är en viktig del när det gäller hur kvinnan hittar balans i livet. En bra arbetsplats för kvinnor kännetecknas ofta av att vara både föräldravänliga och karriärvänliga. Det är viktigt att kvinnan ska kunna förena barn och utvecklande jobb. (Svensk näringsliv, icke daterad).

För att underlätta en kvinnas karriär finns det olika tillvägagångssätt att ta vid. Företaget kan till exempel synliggöra andelen kvinnliga anställda och kvinnor med chefsposition. Organisationer kan också sätta upp mål för andelen kvinnor på maktpositioner. En annan teknik är att inrätta karriärutvecklingsprogram speciellt utformade för kvinnor eller att inrätta chefsprogram som vänder sig särskilt till kvinnor. Företaget kan också använda sig av en rekryteringspolicy för att öka andelen kvinnliga anställda, exempelvis positiv särbehandling i rekryteringsprocessen (Svenskt näringsliv, icke daterad).

Rollteorier

Forskare har börjat intressera sig mer och mer för vilka konsekvenser det innebär att ha en roll som arbetstagare, en som hushållsarbetande och en som förälder. Detta kallas att ha multipla sociala roller och forskningen går ofta ut på att se hur upplevelsen av dessa roller skapar rollkonflikter och stress. Det centrala i denna forskning är huruvida multipla sociala roller är något positivt eller negativt. Resultaten från studier brukar delas in i två breda kategorier: *rollstressteorin* och *rollexpansionsteorin* (Nordenmark, 2004).

Rollstressteorin. Teorin menar att det kan vara påfrestande att försöka förena ett starkt engagemang i arbetslivet med ett starkt deltagande i familjelivet. Det finns en överhängande risk för rollkonflikter då multipla sociala roller ofta innebär mer krav än individen kan hantera. Dessa krav kan orsaka stressrelaterade syndrom (Bahr, Chappell, Leigh, 1983, citerad i Nordenmark, 2004). Det finns ett antal olika förklaringar till att multipla sociala roller skulle vara konflikt- och stressgenererande.

Krav/ kontrollmodellen. av Karasek & Theorell (1990) menar att stora krav och hög mental belastning med litet beslutsutrymme orsakar stress. Nordenmark (2004) hänvisar till denna modell och menar att multipla sociala roller, enligt krav/kontrollmodellen, kan leda till rollkonflikter då individen tvingas stressa med litet beslutsutrymme i både arbetsliv och familjeliv.

Nordenmark (2004) hittar stöd åt rollstressteorin då nästan 40 procent av heltidsarbetande nyblivna mammor väljer att gå ner i arbetstid, detta på grund av att det är påfrestande att förena rollerna som både arbetstagare och mamma.

Socialisationsteorin. En annan teori som bör nämnas i detta sammanhang är socialisationsteorin. Teorin menar att det finns traditionella könsrollsattityder som karakteriserar kvinnors och mäns beteende. Då mannen som familjeförsörjare och kvinnan som familjeansvarig går ifrån sina ”roller” bryts det traditionella mönstret, vilket kan leda till att stress uppstår. När båda könen ägnar *lika mycket* tid åt både hem och arbete kan det upplevas som ett åsidosättande av det som de i första hand förväntas göra – det blir en kamp mot det rådande värderingssystem (Bjerrum, 1991).

Funktionalistiska förklaringsmodellen. Talcot Parsons (1949, citerad i Nordenmark, 2004) presenterar en annan modell, funktionalistiska förklaringsmodellen. Uppdelningen av arbetsuppgifter mellan könen, då mannen sköter förvärvsarbetet och kvinnan hemmet, är en förutsättning för att familjen ska fungera. Mannen och kvinnan är beroende av varandras specialitet vilket han menar stärker stabiliteten i förhållandet. Parson menar att den biologiska relationen mellan kvinnan och barnen är anledningen till att arbetsfördelningen mellan män och kvinnor ser ut som den gör. Enligt honom skulle multipla sociala roller öka risken för olust och separation då det blir oklart vem som ska utföra vad i hemmet. Det blir även lägre effektivitet då de olika rollerna blir otydliga.

Dessa olika teorier menar alltså att multipla sociala roller skapar stressade situationer och rollkonflikter för individen. Dock är det svårt att både falsifiera och verifiera dessa teorier empiriskt, de bör istället ses hypotetiskt möjliga förklaringsmodeller (Nordenmark, 2004).

Rollexpansionsteorin. Motsatsen till rollstressteorin är rollexpansionsteorin som menar att multipla sociala roller är positivt för individen. Teorin menar att individer som engagerar sig i både arbetslivet och familjelivet upplever det som positivt för det allmänna välbefinnande. (Nordenmark, 2004) Rollexpansionsteorin innebär att interaktioner människor emellan bidrar till en personlig utveckling och skapandet av en identitet. Identiteten hos individer utvecklas och de blir medvetna om sin egen sociala position först när de umgås med andra, då tvingas individerna till att utveckla olika roller och skapa olika identiteter beroende på den sociala situationen. Detta gör att en medvetenhet om den egna personen skapas och individerna lär sig hur de ska uppföra sig i olika situationer (Mead, 1976).

En annan forskare vid namn Thoits (1983, citerad i Nordenmark, 2004) anser att rollförväntan skapar mening, vägledning och riktning i livet. Han menar att ju fler roller en individ har desto mer existentiell trygghet. De faktorerna är i sin tur viktiga för individens psykiska välbefinnande.

Forskarna Barnett och Hyde (2001) menar att multipla sociala roller kan fungera som en buffert. De menar att om individen misslyckas i en roll, till exempel i arbetstagarrollen kan individen istället nå framgång i en annan roll, till exempel föräldrarollen. En annan aspekt är att delat ansvar innebär att båda könen har möjlighet att förvärvsarbeta, detta kan höja den ekonomiska standarden och välbefinnandet för familjen. Då arbetsuppgifterna jämnar ut sig innebär det oftast att kvinnor engagerar sig i arbetslivet och det leder till att kvinnorna får ökad kontroll över sin livssituation.

Ännu ett perspektiv som Nordenmark (2004) tar upp inom rollexpansionsteorin är att ju fler sociala sammanhang individen deltar i, desto större socialt umgänge. Detta leder till fler möjligheter till socialt stöd som i sin tur kan förebygga ohälsa. Nordenmark (2002, citerad i Grönlund, 2002) menar att flera roller som till exempel arbetsrollen och mammarollen kan ha positiva effekter. Barn kan ge bekräftelse och en känsla av mening som i sin tur kan motverka

höga prestationskrav i arbetet. Han menar att det psykiska välbefinnandet är högre bland kvinnor som har barn än de som är utan (Grönlund, 2002).

Nordenmark (2004) avslutar med att betona att det är avgörande i vilken social kontext som individen befinner sig i. De multipla sociala rollerna kan upplevas som något negativt i ett sammanhang, men som något positivt i ett annat. Grönlund (2002) lyfter fram att det inte handlar om ett ”antingen-eller-tänkande” utan istället om att ett engagemang i både arbetsliv och privatliv är positivt, till en viss gräns.

En framstående arbetslivsforskare vid namn Westlander (1977) tar upp ämnet roller och hur olika mönster för samvaro ser ut för arbetsliv och privatliv. Hon menar att det på arbetsplatsen krävs en viss återhållsamhet i känslorna hos de anställda, med det inräknat att inte ha en alltför personlig inställning till sina medarbetare. På arbetsplatsen gäller det främst att följa regler och inte enbart ta hänsyn till andra medarbetares omständigheter. Med detta menar Westlander att anställda ska betrakta varandra efter deras egenskaper – allt för att arbetet ska flyta på bra. I familjelivet ser det dock annorlunda ut, där är det tillåtet och till och med önskvärt att visa känslor. I en familj blir du nästintill alltid accepterad för den du är. När de två livsområdena kolliderar är en av farorna att familjen får ta för mycket av de besvikelser som individen kan ha upplevt på arbetsplatsen.

Sociologen Nippert-Eng (1996) diskuterar roller och huruvida människor skiljer mellan privatliv och arbetsliv. Hon understryker att alla människor är olika. Antingen är man en integrerare eller en segregare. En integrerare är en person som förenar arbetsliv och privatliv, genom att till exempel använda samma kalender för både privata och arbetsrelaterade händelser. Motsatsen är att vara en segregare, en person som skiljer helt på arbete och privatliv, exempelvis någon som har olika kläder eller som använder två olika nyckelknipor till arbetsplatsen och hemmet.

Gränsteorin. Den så kallade gränsteorin (Clark, 2000, citerad i Allard, 2003) är en ny teori som tar upp hur människor drar gränser mellan arbete och familj. Till skillnad från andra teorier är gränsteorin mer utav en analysteori. Teorin menar att människor drar gränser och gör dagliga övergångar mellan de två sfärerna. De två sfärerna skiljer sig ofta i kultur och är ofta associerade med olika regler, mönster och beteenden. Individer måste lära sig att hantera olikheterna mellan de olika sfärerna och balansera de olika krav som kan uppstå.

Enligt gränsteorin finns det olika sätt att nå balans mellan arbete och familj. För vissa individer är övergången lätt, medan den är mer extrem för andra. En extrem övergång kan vara då kontrasten mellan arbete och familj är för stor. Trots att många aspekter av arbete och familj är svåra att ändra, så kan individen forma dem till en viss grad och dra gränser och bygga broar mellan dem. Detta gör individen för att skapa en önskvärd balans. Det finns olika sätt att skapa balans, upplevelsen av balans beror bland annat på kulturen i hemmet och i arbetet. Likaså påverkas upplevelsen av balans utav gränsens karaktär som delar upp de två sfärerna. Enligt gränsteorin så har man arbets- och familjebalans då de två sfärerna är kulturellt lika och gränsen mellan dem är porös och flexibel. Om sfärerna däremot är kulturellt *olika* måste gränsen mellan dem vara stark för att individen ska nå en bra balans (Clark, 2000, citerad i Allard, 2003).

Faktorer som påverkar individers balans

Att skapa arbetsplatser som uppmärksammar balansfrågan för sina anställda har blivit aktuellt i och med att det är en överlevnadsfråga för dagens företag. Arbetsplatser ses som mer attraktiva och lockar individer genom att erbjuda faktorer som underlättar för balans i livet. (Svenskt näringsliv, icke daterad). För att nå balans mellan arbetsliv och privatliv finns ett flertal faktorer som företaget kan ta till.

Arbetstidsförkortning. En av dessa faktorer är arbetstidsförkortning, som sägs minska utbrändheten på arbetsplatsen och skapa en möjlighet för ett liv som inte enbart handlar om att arbeta. Det positiva med att arbetstiden förkortas är att individer finner mer tid för privatliv och familj och undviker olika typer av ohälsa. Det negativa är att arbetstidsförkortning kan minska den ekonomiska tillväxten och utbudet av arbetskraft, då individen arbetar mindre. Om arbetstidsförkortningen genomförs på ett felaktigt sätt kan det istället leda till att arbetstempot ökar och därmed följer en risk för ökad stress och ökat overtidsarbete (Ds 2000:22).

Flexibilitet. En annan tidsrelaterad faktor som kan öka balansen för arbetstagare är den flexibla arbetstiden. Arbetstidsflexibilitet är en viktig strategi i de moderna företagen (Hinrichs, Roche & Sirianni 1991, EU 1999, Beck 1998, Håkansson & Isidorsson 1997, Isidorsson 2001, citerad i Grönlund, 2004) Flexibla arbetstider kan ses som ett lockbete eller en belöning från organisationens sida. Genom att individen själv får variera sitt tidsschema

kan balansen mellan arbete och privatliv öka. Möjligheten till flexibilitet tycks styras av individens position. Tidigare studier visar på ett samband mellan högre positioner och flexibilitet. Studien menar att personer med akademisk bakgrund och individer med chefsposition har mer flexitid än andra (Caputo, 2000, Golden 2001, Sharpe, Hermsen, Billings, 2002, citerad i Grönlund, 2004).

Grönlund (2004) tar upp flera positiva aspekter med flexibla arbetstider. Han menar till exempel att flexibilitet kan öka jämställdheten mellan könen. Detta eftersom männen får en möjlighet att ta större ansvar för familjelivet och kvinnorna kan utöka sin arbetstid. Kvinnorna kan då nå högre positioner genom att undvika att arbeta deltid, som ofta anses vara en karriärfälla.

Det finns även negativa aspekter på flexitider. Flexibilitet kan upplevas som stressande då kraven från familj och arbetsplats är höga. Vid dessa tillfällen tvingas individen själv dra gränsen mellan arbete och hem och dessutom kunna motivera besluten för sig själv och andra (Grönlund, 2004). Sennett (1999) tar upp annan negativ sida av flexibilitet. Han menar att även om flexitiden kan ses som en belöning för arbetstagaren, kan den också innebära att den anställde hålls i ett fast grepp av företaget. Om individen exempelvis får arbeta hemifrån så kan det väcka en oro hos arbetsgivaren att den anställde missbrukar sin frihet. Konsekvensen av detta blir att det skapas olika kontrollmetoder som övervakar arbetstagaren. Denna kontroll verkar vara mer omfattande för de personer som är frånvarande, än för de som befinner sig kvar på arbetsplatsen.

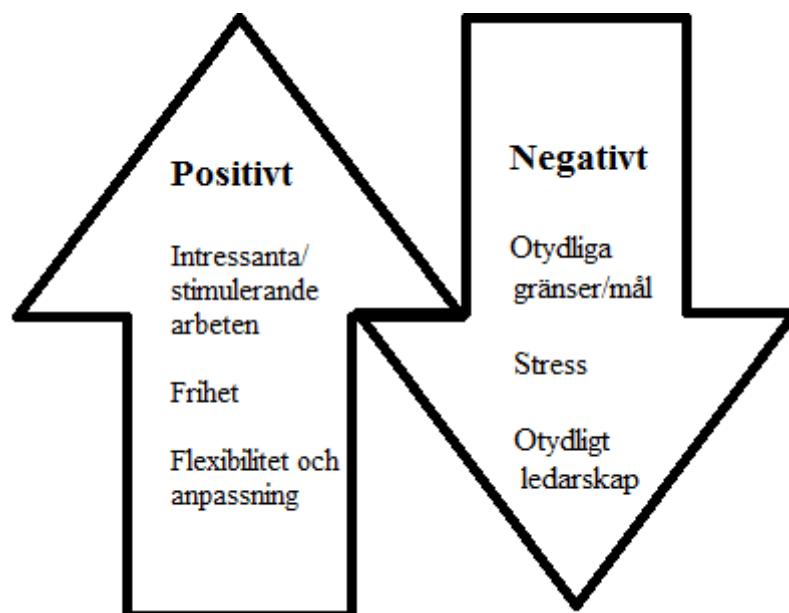
En annan negativ sida av flexibiliteten är den som arbetsmarknadsforskaren Sanne Ipsen (1992, citerad i Grönlund, 2004) tar upp. Hon menar att flexibiliteten istället kan öka könssegregeringen. Kvinnor tar ofta huvudansvaret för hem och familj och det kan leda till svårigheter i att vara flexibel på arbetsgivarens villkor. Männens schema kan däremot anpassas till företagets behov och det kan leda till att kvinnorna får ta ett ännu större ansvar för hemmet.

Övertid. En annan tidsrelaterad faktor är övertid. Enligt arbetstidslagen är arbetstagare tvungna att vid behov arbeta övertid, dock högst 200 timmar per år (1982:673, 8§). Det finns undantag i vissa kollektivavtal, som begränsar eller tillåter mer övertiduttag. Möjligheten till övertidsuttag gör att företagen ska klara av arbetstoppar. Dock finns det en risk att

övertidsuttaget blir mer eller mindre kontinuerligt och betraktas som en del av den ordinarie arbetstiden. Dessutom är det svårt att mäta den egentliga övertiden, då det faktiska övertidsuttaget ofta är större än det uppmätta. För att minska övertidsuttaget måste det ske en förändring i företagen. Förändringen kan genomföras genom bättre planering och ökad förutsägbarhet i arbetsbelastningen. Även en sänknig av normen för övertidsarbete i lagen skulle kunna minska övertidsuttaget och därmed underlätta för att nå balans (Ds 2000:22).

Det gränslösa arbetet. Det gränslösa arbetet som råder i vårt samhälle kan upplevas som både intressant och stimulerande. De positiva effekterna av att individen själv kan utforma sina arbetsuppgifter leder till hög trivsel och även att individer utvecklas av arbetet (Unionen, icke daterad). Arbetsplatser kan själva försöka sudda ut gränserna mellan arbete och privatliv, genom att till exempel konkurrera med hemmet. Detta genom att erbjuda olika faktorer, exempelvis, tvättmaskiner, övernattningsrum och barnomsorg på arbetsplatsen. Det finns också en annan omvänd process, där hemmet kontoriserats. På så sätt blir det svårare att sätta gränser mellan arbete och privatliv (Aronsson, 2005). Den negativa sidan av det gränslösa arbetet är att det kan upplevas som stressande, då det inte finns några direkta gränser på var och när jobbet ska ske. Dessutom kan ledarskapet bli otydligt.

Den positiva sidan är att det ges mer flexibilitet och frihet för individen som i sin tur kan skapa balans. Figur 2 visar på flera effekter av det gränslösa arbetet (Unionen, icke daterad).



Figur 2. Figuren visar några av de positiva och negativa effekterna av ett gränslöst arbete. Tagen fritt efter Unionen (icke daterad).

Genusperspektiv

Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet (Nationalencyklopedins ordbok).

Denna definition innebär att både kvinnor och män ska ha ett arbete, vårda hem och barn och delta i andra aktiviteter i samhället. Två centrala förutsättningar för att uppnå detta är att båda könen i samma utsträckning ska engagera sig i *både* arbetsliv och familjeliv (Nordenmark, 2004).

På senare tid har det blivit vanligt med studier som analyserar arbets- och familjesituationen. I de flesta västländer finns det i nuläget en politisk målsättning att utjämna skillnader mellan män och kvinnor. Detta innebär bland annat att tiden mellan förvärvsarbete och hushållsarbete börjar utjämnas mellan könen. Denna målsättning gör att det finns en svag men tydlig trend mot ett mer jämlikt arbets- och familjeliv men skillnaderna mellan könen är ännu stora (Nordenmark, 2004). Nevander (2006) menar att kvinnor känner ett stort ansvar för barnen och hemmet. Kvinnan sköter det som rör familjelivet samtidigt som hon arbetar, medan mannen fokuserar främst på sitt jobb.

Den svenska staten har satsat mycket för att öka jämställdheten på arbetsmarknaden, men när det gäller arbetsfördelningen i hemmet är det inte lika mycket som har gjorts. Att som kvinna satsa på en yrkeskarriär men fortfarande ha huvudansvaret för hemmet samt en vetskap om att hemanarbetet borde fördelas jämt mellan könen, upplevs ofta frustrerande (Nordenmark, 2004).

Duxbury och Higgins (1991) diskuterar kring kön och arbets- och familjekonflikten i dagens samhälle. De menar att kvinnor allt mer tvingas till att handskas med arbetskrav som begränsar deras familjeroll. Tvärt emot blir män mer involverade i familjelivet och med det minskar deras arbetsinsats. Tillsammans har denna trend resulterat i ökad arbets- och familjekonflikt, där problematiken uppstår i att kunna balansera de olika kraven inom de två sfärerna.

Metod

För att undersöka hur kvinnliga chefer hanterar rollkonflikt mellan arbetsliv och privatliv valdes en kvalitativ undersökning. Vår definition av privatliv är den tid som är fri från arbete, till exempel familjetid och egen tid. Nationalencyklopedins definition lyder ”(en persons enskilda) hem – och umgängesliv. Definitionen av arbetsliv lyder ”omständigheter som skapas av arbetssituationer”, detta tolkar vi som den tid individen förvärvsarbetar (Nationalencyklopedins ordbok).

Den kvalitativa metoden har som syfte att skapa en djupare förståelse inom ämnet (Kvale, 1997). Intervjuerna genomfördes med kvinnor i ledande position och syftet med undersökningen var att få beskrivning av kvinnornas livsvärld. Vi valde att göra en halvstrukturerad intervju eftersom den typen av intervju använder öppna frågor. En öppen fråga kräver att intervjupersonen förklarar eller utvecklar, medan en slutna fråga endast kräver svar som ja eller nej (Häger, 2001). Genom öppna frågor kunde en mer nyanserad intervju utföras. Målet med undersökningen har inte varit att den ska vara generaliserbar, utan att den skulle leda till en ökad förståelse kring de intervjuades uppfattningar om ämnet balans.

Intervjuerna transkriberades, därefter kunde analysen av materialet påbörjas. Analysarbetet var inspirerat av *Grounded theory*, av Glaser och Strauss (Glaser, 1998). Texten delades i mindre beståndsdelar och analyserades sedan, därefter bildades kategorier som vi ansåg utgöra kärnan i de intervjuades svar.

Undersökningsdeltagare

Ett tjugotal olika företag i regionen Lund-Malmö kontaktades. Ett bekvämlighetsurval gjordes där nio kvinnor med ledande positioner från olika företag valdes. De slutgiltiga intervjuerna har gjorts på företagen Kontorsfixarna, Manpower, Academic Work, NCC och Effekt Personal.

De olika företagen kontaktades via telefon och mail. Företagen blev tillfrågade om det fanns ett intresse hos kvinnliga anställda med ledande position att delta i vår undersökning. Kontaktpersonen på de olika företagen fick själv vidarebefordra informationen om vår undersökning till sina medarbetare. I vissa fall har kontaktpersonen själv velat delta i intervjun och i andra fall har intresse även visats hos övriga kvinnliga chefer på företaget.

Undersökningen inriktades på enbart kvinnliga chefer då det var intressant att undersöka hur just kvinnor hanterar och resonerar kring sitt arbete och privatliv. Kvinnor förväntas ofta ha en mer problematisk livssituation beroende på den stereotypa föreställningen där kvinnan anses ha huvudansvaret för hemmet (Grönlund, 2004).

Material

Vi utformade en intervjuguide med tolv frågor som i huvudsak berörde temat ”balans mellan arbetsliv och privatliv”. Intervjuguiden var inspirerad av Kvaless (1997) ”trattmodell”, där intervjufrågorna är öppna och enkla i början för att sedan bli mer fokuserade i mitten och sedan återgå till en mer öppen intervju igen. Intervjufrågorna var halvstrukturerade och gav utrymme för fri tolkning och öppna svar.

Procedur

Den allra första intervjun var en pilotstudie där vi ville testa intervjufrågornas relevans. Efter den genomförda pilotstudien omformulerades ett fåtal frågor som upplevdes vara upprepningar och två frågor lades till.

Alla intervjuer förutom vår pilotstudie hölls i ett mötesrum på deltagarens arbetsplats. Undersökningsslagarna fick information om att det skulle göras en intervju som berörde temat ”den kvinnliga chefsrollen i dagens samhälle med inriktning på arbete och privatliv”. De fick information om att intervjuerna skulle ta cirka 30-40 minuter och skulle vara helt anonyma. Deltagarna blev också informerade om att vi skulle följa det vetenskapliga rådets etiska regler (Vetenskapsrådet, 2003).

När vi kom till företagen presenterade vi oss och gav kort information om undersökningens syfte. För att undvika en påverkan av intervjudeltagarnas svar, lät vi bli att påpeka vårt egentliga syfte, som var *rollkonflikten* mellan arbete och privatliv, då ordet rollkonflikt lätt kan uppfattas negativt. Istället betonade vi *balansen* mellan arbete och privatliv som är ett mer neutralt sätt att presentera vårt syfte.

Efter vår presentation bad vi om deltagarnas godkännande för att spela in intervjun på en mp3-spelare. Intervjuerna genomfördes på så vis att en av oss ställde de huvudsakliga frågorna och den andre satt som åhörare och förde vissa anteckningar. Åhöraren granskade intervjutillfället

i sin helhet och kunde dessutom ställa vissa följdfrågor som huvudintervjuaren kunde ha missat.

När intervjuinspelningen var klar och vi hade fått svar på våra frågor fick deltagarna ett tillfälle att lyfta fram andra delar som att de ansåg vi hade missat. De fick även ställa frågor angående vår undersökning. Denna information togs inte med i resultatdelen, utan fungerade mest som ett avslut. Deltagarna blev också tillfrågade om de ville ta del av det färdiga slutresultatet.

Direkt efter intervjun skrevs uppfattningar om intervjupersonens beteende ner och även om intervjumiljön kunde ha påverkat svaren. Dagen efter intervjutillfället transkriberades intervjuerna för att undvika att glömma detaljer. Detta gjorde vi genom att lyssna på det inspelade materialet och föra ner intervjusamtalen, ord för ord, i skriftliga dokument.

Resultat

Med utgångspunkt från de transkriberade texterna valdes relevanta delar ut som kunde återkopplas till de ursprungliga frågeställningarna. Genom inspiration av *Grounded theory* av Glaser och Strauss, har vi analyserat intervjumaterialet. Grounded theory går ut på att forskaren sorterar sina data och söker efter meningsfulla kategorier (Glaser, 1998). Texten delades in i mindre beståndsdelar och analyserades, sedan bildade vi kategorier som ansågs utgöra kärnan i de intervjuades svar. Vi valde att reducera de delar av texten som ansågs vara irrelevanta för vår frågeställning. En av våra intervjudeltagare diskuterade till exempel genusaspekten i mycket större utsträckning än vad vi tyckte var relevant att ta upp i resultatdelen.

Utifrån de kategorier vi valde att ta upp har vi kommit fram till ett resultat. De slutgiltiga kategorierna blev: *balans, social stöd, chefsyrket, ansvar, tillgänglighet, prestation, jämställdhet* och *rollkonflikt*.

Balans

De flesta av intervjupersonerna anser sig ha balans de tillfällen då de hinner med allt de vill och bör göra. De poängterar också att balans är att känna att de presterar bra och inte känner sig otillräckliga.

Det spontana svaret på frågan om cheferna anser sig ha balans mellan arbetsliv och privatliv är, ja. Längre fram under intervjun kom däremot mer nyanserade svar fram. Majoriteten svarar att det finns perioder då de inte har balans, beroende på familj- och arbetssituationen. Perioder utan balans kännetecknades av när det var ovanligt mycket att göra på jobbet och/eller när det uppstod problem i privatlivet (till exempel sjuka barn). Cheferna påpekar att det är svårt att finna balans vid sådana tillfällen.

Det finns perioder då man tycker att man jobbar lite mycket. Överlag så... ni kommer också upptäcka den dag ni skaffar barn, det går liksom i 200 kilometer i timmen. Tiden rusar iväg...

Majoriteten av kvinnorna med småbarn kommenterar att de inte har tid för sig själva. Det är familjen och arbetet som är i fokus. Men dessutom påpekar de att de tror att situationen skulle ändras när barnen blev äldre. De kvinnliga cheferna som hade äldre barn tyckte att det var lättare att finna balans, då deras barn klarade sig mer själva. De tyckte att de fick mer tid för sig själva. Även personer som inte hade några barn kände att tiden bättre räckte till.

Jag har en annan situation nu, på grund av barnen. Den här tjänsten skulle ha varit svårare om barnen var små, då hade jag inte hunnit med mig själv. Balansen i det läget skulle vara att prestera på jobbet och ta hand om barnen och se till att de mår bra, skulle jag gissat.

Socialt stöd

De flesta chefer betonar att det är mycket viktigt att ha socialt stöd. Flera kvinnor berättar att vid de tillfällen de har för mycket att göra går de till chefen över sig. Där kunde kvinnorna få feedback och prata igenom sin situation. Detta gjorde att de kände stöd och därmed viss lättnad i den svåra situationen. Även om åtgärder inte förväntades, kände cheferna en lättnad i att prata ut.

Jag tror att det är viktigt att om man har bekymmer som man märker påverkar jobbet, så berättar jag det för min chef för att han ska få förståelse för det ”just nu är det så här, kan jag ta två dagar ledigt för att lösa det?”. Ärligheten mot sin chef i det läget är jätteviktigt. Jag har en jättebra chef, han ser väldigt snabbt om jag inte mår bra.

Majoriteten talar om hur viktigt det är att kunna ventilera sina ”arbetstankar” med personer som har samma slags position som de själva. De känner att det är viktigt att få en förståelse kring sitt eget arbete och denna förståelse kunde de inte alltid få av familjen. Dock poängterar flera chefer att familjen är en viktig del för välmåendet. Familjen ger ett känslomässigt stöd och hjälper kvinnorna att släppa negativa arbetstankar.

Chefsyrket

De flesta av kvinnorna nämner att man inte blir en chef om man inte är stresstålig och inte är villig att jobba mycket. De menar att chefsyrket innebär att man är beredd på att hantera alla typer av situationer och att problemen får lösas efter hand. Alla intervjudeltagare poängterar starkt att det otroligt viktigt att man gillar sitt jobb. Om jobbet inte är roligt så är det mycket svårare att klara av livssituationen.

Jag tror att om man har ett sånt jobb är man en viss typ av människa som lever sitt jobb.

Vissa av intervjudpersonerna tror att det är en viss typ av människa som passar inom chefsyrket, det vill säga, att de personliga egenskaperna avgör om personen klarar av chefsrollen eller ej. Andra tror att det handlar mer om erfarenheter och viljan till att vara chef.

Ansvar

Majoriteten av cheferna betonar att det är de själva som har det huvudsakliga ansvaret för att uppgifterna ska bli genomförda. De påpekar att chefsyrket ofta innebär att man står till svars för allt som sker på arbetsplatsen. Flera ger exemplet på att om en deadline misslyckas, så är det de själva som råkar illa ut.

Jag tror man gör det just som chef...tar inte jag ansvaret så gör ingen annan det heller. Man blir lite som en slaskhink. Alla andra har så mycket att göra. Man kan inte delegera, så ja, då får jag ta det själv.

Flera utav cheferna poängterar att även om de inte förväntas arbeta mer bara för att de är chefer, känner de ett ansvar för att arbetsuppgifterna ska bli genomförda. De menar att den delen är någonting som ingår i chefsyrket.

Tillgänglighet

I princip alla chefer betonar att de var tillgängliga dygnet runt via telefon och mail. Dock är det i de flesta fall ett eget val, det är inget krav från företaget. De flesta av cheferna anser det inte som ett problem att alltid vara tillgänglig. Cheferna tycker att det istället underlättar för deras egen situation. Genom att vara tillgängliga blir de uppdaterade om vad som sker på företaget. Någon anser emellertid att det är stressande att alltid vara uppkopplad, då hon aldrig visste när det skulle ringa i telefonen, men huvudsakligen tycker ingen utav cheferna att de är nerringda.

En annan sida av tillgängligheten är att den ses som ett gensvar till de flexibla arbetstiderna, som flera utav cheferna hade. Några av intervjupersonerna betonar att de gärna är tillgängliga i utbyte mot de flexibla arbetstiderna.

Jag förväntar mig att arbetsgivaren ställer upp när jag behöver, då bjuder jag till, att vara tillgänglig när jag är hemma.

Prestation

Majoriteten av våra intervjupersoner betonar att det är viktigt att det syns att de presterar. Det är viktigt att deras medarbetare ser dem arbeta. Cheferna påpekar att de måste vara en bra förebild för de anställda.

Jag måste visa att jag presterar. Och är jag inte på jobbet, så tror kanske folk att jag inte gör någonting och tror folk att jag inte gör någonting, mår jag inte bra, även om jag vet själv att jag gör någonting.

En av intervjupersonerna påpekar dock att hon inte känner ett behov av att visa sig duktig neråt i hierarkin, utan det viktiga är att visa sig duktig uppåt i organisationen.

Samtliga intervjudeltagare är eniga om att det huvudsakliga är att prestera så att de kan uppfylla sina arbetsuppgifter innan deadline, men när, var och hur de levererar är inte lika viktigt. Det viktigaste är att de genomför sitt arbete.

Men det här är ju mycket jobb, alltså, man får ju ett visst ansvar för att genomföra vissa uppgifter och sen när exakt så... det är i alla fall ingen som står med pekpinne!

Jämställdhet

Några av de intervjuade nämner svårigheten i att vara kvinnlig chef, då de flesta chefspositioner innehas av män. Någon framhåller exempelvis hur svårt det kan vara att få sin röst hörd som kvinna under ett styrelsemöte, när majoriteten av medverkande är män.

Det finns väldigt många som vänder sig emot en och det måste man ju veta innan man ger sig in i det (chefpositionen).

Vissa av de kvinnliga cheferna betonar hur den traditionella föreställningen om kön påverkar deras möjlighet till att uppnå balans i livet. Några av kvinnorna påpekar att det är de som har det huvudsakliga ansvaret för hemmet och inte deras män. Detta anses vara en av anledningarna till att kvinnorna har svårigheter i att uppnå balans, då de är tvungna att hantera kraven från både arbete och hem. De flesta påpekar ändå att till exempel vab-dagar och hämtning/lämning av barnen delas lika.

Ja, det märkliga är att mina väninnor också är projektledare hemma, männen har miljonarbeten, men inte hemma! Likväl är det jag som packar, ser till att frukten finns, extra kläder, utflykter, gympapåse. Det är jag, jag, jag ,jag! Det är jag inte unik med. Hämtning och lämning (av barnen) är detsamma men allt annat är också en rätt stor bit. Hur ska vi få balans i detta?

Kvinnorna framför att deras partner inte hindrar dem i deras karriär. Samtidigt var det flera av cheferna som föredrog att arbeta deltid när barnen var små, men det var deras eget val.

Rollkonflikt

Alla chefer uttrycker att familjen alltid kommer först oavsett vad. Alla betonar att de släpper jobbet om någonting allvarligt händer hemma.

...skulle något akut hända hemma, släpper jag jobbet och går hem. Privatliv och familjeliv är alltid prio ett. Jobbet går att lösa, ingen är outhärlig.

Kvinnorna uttrycker att de inte vill försumma familjen på grund av jobbet, därför väljer många att arbeta effektivt när de väl arbetar, för att sedan kunna ägna sin tid åt familjen. En annan lösning är att arbeta då barnen har gått och lagt sig. Några av cheferna hade valt att gå ner i tid, på grund av önskan att få mer tid för familjen. De framhäver också att det är svårt att satsa på karriären och samtidigt ha småbarn hemma.

Då när jag jobbade 100% och tyckte det var viktigt med karriär och jämställdhet...haha, då hade vi aupair. Jag kom hem fem varje dag. Men då kom man hem till sura och gnälliga barn. Och sen har man de till sju och sen ska de gå och lägga sig. Sen så sover dom, så går jag innan de vaknar för jag börjar sju.

Kvinnornas exempel på en typisk situation då privatliv och arbetsliv kolliderade är de dagar då barnen blir sjuka. Alla poängterar att de släpper jobbet och går direkt hem. Samtidigt berättar cheferna att de har svårt att släppa jobbet när de väl är hemma. De har fortfarande ett ansvar att jobbet ska bli gjort. Det poängteras att huvudsaken är att barnen mår bra, men att jobbet är fortfarande viktigt.

Det finns bara en sak, först och främst är man mamma, så tror jag alla resonerar. Mina barn har fått lära sig att jag jobbar hemifrån när de är sjuka, de får lära sig det. På så sätt har vi (jag och min man) lyckats ha det jobb vi har. Barnen tycker ändå om att ta det lugnt då. Man får avväga, vem av oss, pappa eller mamma måste vara hemma. Men aldrig tveka, om barnen är sjuka, är man hemma.

Flera utav cheferna påpekar att det viktigaste är att privat- och hemmalivet fungerar. Om de inte mår bra privat eller att det är problem hemma så kan de inte heller prestera bra på jobbet. De betonar att de påverkas av hemsituationen och att det i sin tur avgör hur väl de presterar på jobbet.

Mår jag inte bra privat, så fixar jag inte jobbet heller, det påverkar i allra högsta grad..

En av de intervjuade betonar att mycket av balanssvårigheterna kan ligga i att rollen som chef och rollen som småbarnsförälder ofta sammanfaller. Hon menar att karriären ofta kommer samtidigt som familjebildandet i dagens samhälle.

..det ligger i kulturen, du är bara attraktiv i 30 till 40 årsåldern. Efter 40 är du inte lika attraktiv som chef heller. Inget som en individ kan göra något åt.. men detta kan vi lyfta tillsammans, varför gammal som 40år? Jättebra, men inte bra för ett samhälle.

Företagskultur/Arbetsmiljö

Samtliga av chefernas arbetsplatser har en flexibel inställning till arbete, även om det inte är uttalat i alla företag. De flesta kvinnorna påpekar att balansfrågan är ganska aktuell på arbetsplatsen. Många av företagen har olika policys som ska underlätta för arbetstagarnas balans, till exempel bra föräldraledighetsvillkor, förtroendetid och subventionerade tjänster. Samtliga chefer påpekar dock att den huvudsakliga faktorn som underlättar för balansen är flexitid. Genom flexibla arbetstider kan cheferna i större utsträckning själva bestämma hur de ska disponera sin tid. Dock nämns också nackdelar med flexitid. Det kan till exempel vara stressande att vara medveten om att de går att jobba när som helst.

När jag vaknar upp på morgonen så vet jag att om jag sticker en timme tidigare, kan jag gå från jobbet en timme tidigare, det är stressande..

En av våra intervjudeltagare betonar att balansfrågan endast verkar uppmärksammas för föräldrar.

...det är så accepterat att jag ska gå och hämta vid dagis halv tre, men inte att jag ska gå och träna vid halv tre, inte heller vid sju då det börjar dra ihop sig. Träna kan du göra vilken dag som helst. Barn är väldigt accepterat, men man måste börja tänka på de andra också, alla kan inte få barn.

Flera utav de intervjuade cheferna betonar att deras situation på arbetsplatsen i stor grad påverkas av chefen över dem. Beroende på chefs egenskaper och chefs familjesituation påverkas kvinnornas egna arbets- och privatlivsbalans. Några av kvinnorna berättar att om deras egen chef själv har barn, känner de att de får mer förståelse för sin egen situation.

Det beror på vilken chef man har.... Är det så att de förstår hur man har det hemma, att man faktiskt kan fungera ändå, så är det ingen som ifrågasätter om man kommer en timme senare eller går en timme tidigare.

Diskussion

I diskussionsdelen tas tre huvudsakliga diskussionsområden upp: metod, resultat och förslag och idéer till framtida forskning.

Metoddiskussion

Val av metod. Vi valde att göra en kvalitativ undersökning då vi ville få en förståelse av de intervjuades resonemang kring balansen mellan arbetsliv och privatliv. Den kvalitativa metoden valdes då vi ansåg att den skulle vara mest relevant för just denna undersökning. Genom en kvalitativ undersökning kunde vi få mer djupgående svar från intervjupersonerna. Intervjuerna gav oss en förståelse för hur kvinnliga chefer upplever sin livssituation. Vi anser att en kvantitativ undersökning inte kunde ha gett oss samma ingående förståelse, då den metoden innebär att mäta något (Kvale, 1997). Vi ansåg att det inte skulle gå att mäta kvinnornas balansresonemang genom den kvantitativa metoden, då vi tror att det är svårt att få en förståelse för svaren utan att ha kännedom om kvinnornas tankegångar.

Den kvalitativa metoden har trots allt vissa nackdelar. Exempelvis kan resultatet påverkas av forskarens förväntningar och de sociala normer som råder (Alvesson & Deetz, 2000). Detta i sin tur kan påverka resultatets validitet, som betyder i vilken utsträckning ett mätinstrument mäter det som man avser att mäta. (Nationalencyklopedin). Under hela processen var vi

medvetna om det var vi som forskare och intervjuledare som var själva mätinstrumentet. Vi kan själva ha påverkats av våra egna förväntningar kring ämnet och på så vis påverkat resultatet. Vi kan också ha ställt frågorna på ett visst sätt för att få ett visst svar. De ord vi har använt kan ha utlöst vissa associationer som fick våra intervjudeltagare att svara på ett visst sätt (Alvesson & Deetz, 2000).

Dessutom kan deltagarnas svar ha påverkats av social önskvärdhet, som innebär att individer svarar fördelaktigt inför de rådande sociala normerna (Zebre, W. J., Paulhus, D. L. 1987). Intervjuuttalanden är alltid kontextberoende, det vill säga, intervjupersonerna påverkas av den sociala kontext de befinner sig i. Ett exempel på detta är att chefer tycks svara mer öppet när de intervjuas på neutral mark utanför sitt kontor (Easterby-Smith et. al. 1991, citerat i Alvesson & Deetz, 2000). I vårt fall kan detta ha inneburit att kvinnorna svarat på ett specifikt sätt, då vi endast intervjuat cheferna på deras arbetsplats. Den sociala miljön och medarbetes närvaro kan ha påverkat vilken information som de valt att lämna ut.

En annan faktor som kan ha påverkat intervjudeltagarnas svar är att vi valde att spela in intervjuerna. Inspelning kan vara en källa till oro (Alvesson&Deetz, 2000). Detta anser vi oss tagit hänsyn till, då vi varit noga med att få ett godkännande av vår inspelning. Dessutom stängde vi alltid av inspelningen i slutet av intervjun, därefter fick deltagarna prata fritt. På så sätt tror vi att intervjupersonerna upplevde att de kunde tala mer öppet och fritt, utan en oro över inspelningen.

Tillvägagångssätt. Vi kontaktade ett tjugotal olika företag och hörde efter om det fanns ett intresse att ställa upp i vår intervju. De slutgiltiga nio intervjuerna har gjorts på företagen Kontorsfixarna, Manpower, Academic Work, NCC och Effekt Personal. Dessa företag är främst bemanningsföretag. Anställda på dessa företag har ofta har en kännedom om Personal- och arbetslivsfrågeprogrammet, som vi själva studerar. Information om vilket program vi går stod i informationsmailen vi skickat ut till företagen, detta tror vi möjligtvis kan ha väckt ett extra intresse för vår undersökning. Dessutom var det i större utsträckning kvinnliga chefer vi kom i kontakt med på bemanningsföretagen. Detta tänker vi oss kan ha påverkat deras intresse för oss, då vår undersökning riktat sig till kvinnor.

Den första kontaktpersonen på företagen var oftast någon typ av personalansvarig, denne fick i sin tur vidarebefordra vår information till företagets kvinnliga chefer. Denna typ av

tillvägagångssätt kan ha påverkat det slutgiltiga resultatet, då det kan ha blivit ett visst typ av urval. I vissa fall valde kontaktpersonen att själv delta i intervjun och kan därmed ha format sina svar efter eget tycke. I de fall när kontaktpersonen istället vidarebefordrat vår önskan om intervjuer hade hon/han möjligheten att endast välja de kvinnor som hon/han ansåg vara villiga att delta. Valet av deltagare kunde också ha påverkats av kontaktpersonens syn på vilka som skulle ge önskvärda upplysningar om företaget. Detta tyder på att det kan ha skett ett särskilt urval av deltagare som kan ha påverkat vårt resultat.

Vid kontakten med företagen ställde vi inga krav på att intervjudeltagarna skulle ha barn eller vara i en specifik ålder då vi ansåg att dessa krav skulle ha begränsat vårt urval. Dock visade sig majoriteten av kvinnorna redan vara småbarnsföräldrar och detta tror vi kan ha bidragit till deras upplevelse av balans. Vi tror att småbarnsföräldrar har helt andra förutsättningar att uppnå balans mellan arbete och privatliv, då kraven hemifrån tycks öka med familjebildandet och därmed kan det bli svårare att få de två sfärerna i balans.

Vi valde att ha vår första intervju som en pilotstudie. Detta eftersom vi ville testa våra frågor, vilka slags svar vi kunde få och hur lång tid intervjun tog. Genom att ha detta tillvägagångssätt har vi i efterhand kunnat utveckla vår intervjuguide, så den bättre stämmer överens med det vi ville få förståelse för.

Resultatdiskussion

I resultatdiskussionen för vi ett resonemang utifrån några av de olika kategorierna vi tagit fram i vår resultatdel.

Balans. Vid intervjuerna framkom det att samtliga kvinnor med småbarn, saknade den egentid som enligt Nevander (2006) är en av tre komponenter för att uppnå balans. Småbarnsföräldrar blir ofta tvungna att prioritera bort egentiden för att hinna med familjelivet och arbetslivet. De intervjuade kvinnorna trodde att de skulle få mer tid för sig själv när barnen blev äldre. De såg det som en viss självklarhet att egentiden försvinner som småbarnsförälder. Vi tror att detta resonemang gäller för alla kvinnor – vid familjebildandet sker en förändring. Alla förbereder sig på olika sätt, vissa går ner i arbetstid medan andra kanske prioriterar bort tiden för sig själv för att kunna kombinera arbetsliv och privatliv. Dessutom behöver inte balans innebära att man har tid för sig själv.

Vissa av våra intervjupersoner påpekade att avkoppling inte behöver vara egentid, utan avkoppling kan kombineras med familjetid. Detta tycker vi är en intressant synvinkel då det är svårt att säga vad som egentligen är egentid. Enligt Nevanders (2006) cirkelmodell krävs det tid för ”jaget” för att uppnå balans, det vill säga, tid för individens egna behov. Men vad innebär egentligen ”jag-tid”? Det kanske inte behöver vara den tid som spenderas ensam, utan istället tid med barnen eller kaffepausen på jobbet? Alla människor har olika behov och därmed olika sätt att uppnå balans. Därför kan det vara svårt att säga vad som egentligen är den ultimata livsbalansen. Vi tror att huvudsaken är att individen upplever en tillfredställelse med livet, utifrån de behov individen själv besitter.

Vi har funderat över varför balanssituationen ser ut som det gör hos kvinnliga chefer. Efter genomförd undersökning har vi fått en uppfattning om att kvinnliga chefer upplever obalans när kraven i hemmet är svåra att kombinera med kraven från arbetet. Intervjuszvaren visar att kraven i hemmet ofta ökar i och med familjbildandet. Samtidigt som kraven från arbetet ökar i samband med högre karriär. Frågan är varför kommer dessa roller ofta verkar infalla samtidigt? Vi tror att förklaringen finns i dagens samhällskultur. Idag utbildar sig de flesta och när väl karriären sätter fart är människor mitt uppe i åldern för familjbildandet. Dessa två roller verkar onekligen falla samman och detta leder till att det kan bli svårare att finna en balans – då kraven är som högst från båda rollerna. Detta synsätt går i linje med rollstressteorin som menar att det är svårt att kombinera flera roller samtidigt. Motvänt menar rollexpansionsteorin att ju fler roller individen har, desto bättre. Välmåendet ökar då individen utvecklas av att ha flera roller. Dessa två synsätt skiljer sig drastiskt, men Nordenmark (2004) betonar att det ultimata är att vara engagerad i både arbetsliv och privatliv – men till en viss gräns.

Vi håller med om att det är mestadels positivt att ha flera roller, då vi tror att erfarenheter från olika roller skapar bättre förutsättningar att hantera olika situationer. Exempelvis kan vi tänka oss att vissa upplevelser i privatlivet kan skapa bättre villkor för att klara av vissa arbetssituationer. Detta resonemang förstärktes under intervjuerna då flera kvinnor poängterade att erfarenheter från andra delar av livet är en viktig del för att klara av arbetet. Åt andra hållet nämnde de också att lärdomar från arbetet hjälper dem att handskas med olika situationer i privatlivet.

Jämställdhet. Socialisationsteorin och funktionalistiska förklaringsmodellen ingår i rollstressteorin som Nordenmark (2004) tar upp. Teorierna menar att de finns traditionella könsroller som utmärker kvinnors och mäns beteende. Om dessa könsroller bryts rubbas livsbalansen. Under intervjuerna framkom, att de kvinnor som hade ett jämställt förhållande hemma, där mannen tog lika stort ansvar för hemmet som hon själv, upplevde sig ha *ökad* balans i livet. Kvinnornas resonemang går följaktligen emot tidigare teoriers påstående om att obalans uppstår då könsroller rubbas. Vi själva tror att jämlika villkor mellan könen ökar balansen och att det upplevs mindre stressande när arbetsuppgifterna i hemmet fördelas lika. Artikeln "*Guide till bättre balans i livet*" (Värmlands arbetslivsforum, icke daterad) tar upp hur de traditionella könsrollerna påverkar möjligheten att uppnå balans mellan arbete och privatliv.

Oavsett om du är kvinna eller man inverkar våra traditionella könsroller på möjligheten att få en bra vardagsbalans mellan arbete och fritid. Om du är kvinna kanske du förväntas ansvara för det mesta som har med hushållet att göra. Om du är man kanske chefen förutsätter att du ska kunna jobba övertid. (Värmlands arbetslivsforum, icke daterad).

Hur ska vi lyckas rubba de föreställningar som finns i dagens samhälle och förbättra möjligheten till balans för kvinnor? Som det framkom i intervjuerna påpekade flertalet kvinnor att det alltid finns åtgärder som företaget kan ta vid för att förbättra livsbalansen. Samtidigt tror de att det är en lång process innan kvinnan kommer vara jämställd mannen i arbetslivet. Dock är det samma problematik för männen när det gäller hemmasysslor, att ta stort ansvar i hemmet för en man är inte fullt acceptabelt idag. Ett exempel på detta är frågan om föräldraledighet.

Samhället uppmuntrar till pappaledighet, samtidigt som det fortfarande är provocerande att dela lika. Dagens nyheter tar upp frågan i artikeln "*Att dela lika provocerar fortfarande*", där de intervjuat en familj om hur det är att dela lika på föräldraledigheten och omgivningens reaktioner på det. Pappan i familjen berättar att han mestadels fått positiv respons, medan mamman fått höra att hon både är ansvarlös och en dålig mamma (Lerner, 2010). Utifrån dessa påståenden kan vi se att samhället försöker öka jämställdheten mellan könen. Dock verkar de traditionella könsrollerna och de sociala normerna vara så djup rotade i dagens samhälle att det lär vara en lång process innan de luckras upp.

Cheung och Halpern (2010) lyfter även de fram hur de olika föreställningarna på män och kvinnor ser ut. De tar fram fakta på att nästan hälften av de kvinnliga toppcheferna i USA inte har några barn. För männen ser situationen annorlunda ut, det råder en strak dubbelmoral. Att som man ha barn signalerar stabilitet och ansvarsfullhet, medan det är tvärtom för en kvinna.

Dessa fakta tyder på det fortfarande finns djupa föreställningar om könen som försvårar situationen för kvinnor som vill arbeta och ha en karriär. Hur ska då kvinnliga chefer kunna förena kraven mellan arbete och familj och samtidigt inte ses som en dålig förälder? Det väcker tankar om vem som egentligen kan klara av med denna uppgift?

Chefsyrket. Utifrån intervjuerna har vi fått fram att det krävs vissa förutsättningar för att lyckas kombinera chefsrollen med föräldrarollen. Först och främst är det viktigt att brinna för sitt arbete och även vara beredd på att handskas med vardagens motgångar. Utifrån krav/kontrollmodellen av Karasek och Theorell (1990) är kontroll en av de viktigaste komponenterna för att må bra och prestera i sitt arbete. Chefsyrket innebär ofta en kontroll över olika situationer och även stora möjligheter att kontrollera sitt arbete. Vi har funderat utifrån detta och kommit fram till att kontroll kan vara en av de bidragande orsakerna till upplevd balans, då cheferna i mycket stor utsträckning har möjlighet att själva styra över sin livssituation.

Rollkonflikt. Under alla intervjutillfällen hade vi prioriteringsfrågan i tankarna. Vi ville få förståelse om vad kvinnorna prioriterade – arbetsliv eller privatliv? Det vi har kommit fram till är att alla kvinnorna prioriterar privatlivet och familjen i första hand. Samtidigt som flera av kvinnorna verkar värdesätta arbetet i mycket stor utsträckning. Kvinnorna väljer att komma hem till sin familj, men känner i vissa fall ett behov av att arbeta hemifrån. Vi tror att det är här själva rollkonflikten uppstår. Våra resultat pekar mot att familjen alltid kommer i första hand men för minsta möjliga bekostnad av arbetet. Chefpositionen innebär ett stort ansvar som vi tänker oss är svårt att släppa när man väl befinner sig hemma. Eftersom en chef aldrig verkar kunna släppa sitt arbete fullt ut, är chansen stor att chefsrollen kolliderar med hemmarollen. Vissa av de intervjuade cheferna påpekade dock att de inte upplevde sig ha två roller, utan de betonade att de hade en likande roll i arbetet som i hemmet. Detta tänker vi oss beror på att många av kvinnorna brann för sitt jobb och därmed inte upplevde det som en rollkonflikt. Vi har funderat kring detta och tror att om man brinner för det man gör blir det

inte samma problem att kombinera båda rollerna. Kvinnorna var entusiastiska för sitt arbete och därmed var det lättare för dem att kombinera de två rollerna.

..man måste brinna för sitt jobb och tycka att det är roligt. Det är ett måste för att kunna balansera (familj och arbete) - *Intervjudeltagare*

Socialt stöd. Socialt stöd är ett centralt begrepp i diskussionen om välmående. I artikeln "Höga krav och lite stöd" (Hildingsson&Krafft, 2001) lyfts det fram vilka svårigheter chefer har i att finna socialt stöd i dagens samhälle. Det är ett problem för många chefer då de ofta är ensamma i sin roll. För att få den förståelse som krävs tror vi att det är viktigt att det finns stöd att hämta hos individer som själva befinner sig i samma situation. De chefer vi intervjuat antydde att de själva hade möjlighet att finna det sociala stödet på deras företag och att stödet var viktigt för att klara av sitt arbete. Cheferna berättade att även familjen var till stor hjälp under stressade situationer, men det blev svårt att finna förståelse hos någon som inte har upplevt en liknande situation. Våra chefers möjlighet till socialt stöd av någon i likande situation, tror vi är en stor förutsättning för den upplevda balansen.

Prestation. Under intervjuerna framkom att de kvinnliga cheferna kände ett krav av att vara en bra förebild för de anställda. En bra förebild var att prestera bra och visa engagemang för sitt arbete. Frågan är om chefernas övertidsarbete och visat engagemang på arbetsplatsen kan smitta av sig och påverka deras medarbetare negativt?

Ericsson (2004) diskuterar problematiken om skapandet av en hälsosam arbetsplats. Han menar att den arbetsplats som inte uppmuntrar till onödig övertid är en hälsosam arbetsplats. Uppmuntran till att arbeta övertid kan leda till en negativ arbetsstämning där medarbetare arbetar mer än vad de klarar av. Utifrån detta resonemang kan vi se att det är svårt för en chef att göra en bedömning om hur mycket hon ska visa av sin prestation på arbetsplatsen och var hon ska sätta gränsen för övertid och jobbengagemang. Cheferna har alltså en viktig del i skapandet av en trivsamt arbetsplats, där anställda ska kunna prestera tillräckligt bra. Det verkar vara en problematik för chefer om hur man ska uppträda när det gäller prestation. Det framkom i intervjuer att cheferna ogillade att gå hem tidigare än sina anställda, detta på grund av att de inte ville ge bilden av att de presterade mindre än de anställda. Samtidigt ville cheferna inte heller ge en skev bild av att anställda var tvungna att arbeta övertid bara för att de själva gjorde det. Chefer kan ha svårigheter i att hantera denna problematik, då alla

uppträdanden kan uppfattas felaktigt från person till person, som i sin tur upplever situationen på olika sätt.

Förslag och idéer till framtida forskning

Vi hoppas att vår undersökning har väckt intresse för framtida forskning inom balansämnet. Något som vore intressant är att göra precis samma undersökning, men då med manliga chefer. Det vore spännande att se hur män resonerar när det gäller roller och prioriteringar mellan arbete och privatliv. Vi har fått en bild av hur kvinnor tänker, framförallt när det gäller rollkonflikten mellan hemmet och arbetet. I fortsatt forskning skulle det vara intressant att se om män bekräftar denna bild av att kvinnorna fortfarande har huvudansvaret för hemmet och ifall de förväntas arbeta mer än kvinnor, just för att de är män? Männerna bör känna en liknande rollkonflikt, men kanske ur ett annat perspektiv?

Ålder är en annan faktor som vi tror kan påverka tankarna kring balans. Det vore givande att se hur tankegångarna skiljer sig mellan åldersgrupper. Prioriterar en tjugotvååring likadant som en femtiotvååring? Lagercrantz (2009) tar i en debattartikel upp skillnaden mellan den nya generationen och den gamla. De unga verkar hellre satsa på sitt eget livsprojekt än att klättra i karriären. Att göra en undersökning lik vår egen, men att istället jämföra olika generationer och försöka hitta förklaringar till fenomenen är något vi anser vara intresseväckande.

Något annat intressant är att se om balansfrågan skiljer sig mellan olika sektorer och företag. Som tidigare nämnt har vi bara gjort vår undersökning på fyra bemanningsföretag och ett byggnadsföretag. Det vore spännande att se hur chefer på andra typer av företag resonerar kring samma frågor. Kanske skiljer det sig markant beroende på i vilken kontext arbetet sker?

Referenslista

- Allard, K. (2003) *Work and Fathers – organizational culture, parental leave and work-family conflict, in a Swedish context*. Göteborg: Göteborgs universitet.
- Alvesson, M. & Deetz, S. (2008) *Kritisk samhällsvetenskaplig metod*. Malmö: Holmbergs.
- Aronsson, G. (2005) Gränslöst arbete eller arbetets nya gränser? Internetupplaga av *Tvärnsnitt* 2:2005. Hämtat den 10 maj 2010.
<http://www.vr.se/huvudmeny/arkiv/2005/tvarsnittnr22005/essagranslostarbeteellerarbetsnyagranser.4.6703f9bd10e07db4ff180001884.html>
- Barnett, R. C. & Hyde, J. S. (2001) Women, men, work, and family. An expansionist theory. *American Psychologist*, 56, 10, 781-796.
- Bjerrum Nielsen, H. (1991) *Historien om flickor och pojkar*. Lund: Studentlitteratur.
- Glaser, B.G. (1998) *Doing Grounded Theory: Issues and Discussions*. Mill Valley, Sociology Press.
- Cheung F. M. & Halpern D. F. (2010) Women at the Top – Powerful Leaders Define Success as Work + Family in a Culture of Gender. *American Psychologist*. Vol. 65, No. 3, 182-193.
- Duxbury L.E & Higgins C.A. (1991) Gender Differences in Work-Family Conflict. *Journal of Applied of Psychology*. Vol. 76. No. 1, 60-74.
- Emdén, F. (2008) *Nio enkla råd för bättre balans*. Hämtat den 11 maj 2010 från tidningen Chef: <http://www.chef.se/dynamisk/index.php/index/artikel/nio-enkla-rad-till-baettre-balans/>
- Ericsson, B. (2004) *Om att nå balans i arbete och livet*. Jönköping: Brain Books AB.
- Garpe, B; Göransson, H.G. & Nordlöf, C. (2008) *Arbetslagstiftning*. Stockholm: Norstedts Juridik AB.
- Grönlund, A. (2004) *Flexibilitetens gränser. Förändring och friktion i arbetsliv och familj*. Umeå: Boréa Bokförlag.
- Hanson, M. (2004) *Det flexibla arbetets villkor – om självförvaltandets kompetens*. Doktorsavhandling, Stockholms universitet.
- Hildingsson, K. & Krafft, C. (2001). *Höga krav och lite stöd: En beskrivning av chefers arbetsvillkor*. Stockholm: SACO.
- Kvale, S. (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Lagercrantz, A. *Vem vill ta över?* (2009) Hämtad den 17 maj 2010 från Svenska dagbladet.
http://www.svd.se/naringsliv/jobbet/vem-vill-ta-over_2368067.svd

- Ledarna. *Agenda ledarskap – Chefer gör skillnad*. Hämtat den 10 maj 2010.
http://www.ledarna.se/web/open/fileStream?path=/Ledarna/content/products/Skrifter/Om%20Ledarna/E981814A217BCD63C12572300028029C/led:attachments/agendaledarskap_07.pdf
- Lerner, T. (2010) *Att dela lika provocerar fortfarande*. Hämtat den 2 maj 2010 från Dagens nyheter: <http://www.dn.se/insidan/att-dela-lika-provocerar-fortfarande-1.1085456>
- Mauno, S. (1999) Job Insecurity as a Psychosocial Job Stressor in the Context of the Work-Family Interface.
- Mead, G. H (1976) *Medvetandet, jaget och samhället : från socialbehavioristisk ståndpunkt*. Lund: Argos.
- Muhonen, T (1999) *Kvinnor, karriär och familj – en studie om chefer i fyra olika branscher*. Lund: KFS AB.
- Myrdal, A. & Klein, V. (1957) *Kvinnans två roller*. Stockholm: Barnängens Tryckerier AB.
- Nationalencyklopedins ordbok, 2010. Hämtat den 16 maj 2010.
<http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/?type=THES>
- Nevander Friström, L. (2006). *Fångad av arbete*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Nippert-Eng, C. (1996) *Home and Work – Negotiating Boundaries through Everyday Life*. The University of Chicago, United States of America.
- Nordenmark, M. (2004) *Arbetsliv, familjeliv och kön*. Umeå: Boréa Bokförlag.
- Näringsdepartementet (2000), *Kortare arbetstid – för och emot*. Stockholm: Regeringskansliets grafiska service.
- Ohlander, A. S. (2005) *Kvinnors arbete*. Stockholm: SNS Förlag.
- Perski, A. (2002) *Ur balans – Om stress, utbrändhet och vägar tillbaka till ett balanserat liv*. Stockholm: Bonnier fakta.
- Rosalind C. Barnett & Grace K. Baruch (1985) Women's Involvement in Multiple Roles and Psychological Distress. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 49, No.1, 135-145.
- Sennett, R (1999) *När karaktären krackelerar*. Stockholm: Bokförlaget Atlas.
- Statens offentliga utredningar, 1998:6. Hämtat den 4 maj från Sveriges riksdag.
http://www.riksdagen.se/webbnav/index.aspx?nid=3281&dok_id=GMB36d2
- Statistiska centralbyråns arbetsmiljöstatistik (1999) *Arbetsmiljön 1999*. Hämtat den 11 maj 2010. http://www.av.se/dokument/statistik/officiell_stat/ARBMIL1999.pdf
- Statistiska centralbyrån yrkesstatistik (2008) *Andelen kvinnor ökar långsamt i chefsyrken*. Hämtat den 7 juni 2010. http://www.scb.se/Pages/PressRelease____289989.aspx

- Svenskt näringsliv. *Så kan vi skapa framtidens arbetsplats – bra för både kvinnor och män.*
Hämtat den 10 maj 2010 från Svenskt Näringsliv: <http://www.dunderdog.se/blog/wp-content/pub200203-031-1.pdf>
- Udd, A. (2006) *Hållbara chefer*. Hämtat den 4 maj 2010.
<http://www.bliwastiftelsen.se/Documents/H%c3%a5llbara%20chefer/H%c3%a5llbara%20chefer%20webb.pdf>
- Vetenskapsrådet, (2003). *Forskningsetiska principer*. Vetenskapsrådet: Erlanders Gotab.
- Värmlands arbetslivsforum. *Guide till bättre balans i livet - En praktisk handledning för både arbetsgivare och anställda*. Hämtat 10 maj 2010:
http://www.lansstyrelsen.se/NR/rdonlyres/FDFF46E7-48B0-4996-94F0-0D280741906A/80573/VALF_Broschyr.pdf
- Westlander, G. (1976) *Vad betyder jobbet för dig?* Stockholm: Wahlström & Widstrand.
- Yukl, G. (2010) *Leadership in Organizations*. Upper Saddle River: Pearson, Prentice Hall.
- Zebre, W. J. & Paulhus, D. L. (1987). Social desirable responding in organizational behavior: A reconception. *Academy of Management Review*, 12, 250-264.

Bilaga 1 Intervjuguide

1. Vad omfattar dina arbetsuppgifter?
 - vad är din formella yrkestitel?
 - jobbar du utöver dina ordinarie arbetstider? (antal timmar man jobbar per vecka) (följdfråga, är det en självklarhet som chef?)
 - har ni flexitid?

2. Hur ser din familjsituation ut? (barn? Civilstatus?)

3. Hur funkar det när du jobbar som du gör, med familjelivet?
 - hinner du med ditt privatliv?
 - om det skett en förändring, hur fungerade innan? Varför fungerade det inte?

4. Anser du dig själv ha balans mellan arbetsliv och privatliv?
 - om JA: på vilket sätt?
 - om NEJ: på vilket sätt? Varför inte?

5. Känner du att du har tid för dig själv?
 - Avkoppling?
 - ”Jag- tid, dvs. egentid”?

6. Hur påverkar arbetslivet ditt privatliv?
 - t.ex., tillgänglig dygnet runt? Uppkopplad på semester osv. ? Hur resonerar du kring detta?

7. Hur påverkar privatlivet ditt arbetsliv?
 - hur hanterar du sådana situationer, t.ex. sjuka barn?

8. När arbetsliv och privatliv kolliderar, hur hanterar du och resonerar kring situationen?

9. Anser du dig själv separera arbetet från privatlivet?
 - (roller?)
 - underlättar detta för balansen mellan de två? Eller tvärtom?

10. Finns det något som ditt företag erbjuder för att underlätta mellan ditt arbetsliv och privatliv? (något som gör att du lättare kan hantera de två situationerna, t.ex. faktorer som flexitid)
 - finns det något som samhället gör för att underlätta?

11. Tror du att det för chefer finns något gemensamt sätt att hantera privat - och arbetslivssituationen?

12. Har du några tankar om vad som skulle kunna förbättra balansen mellan arbetsliv och privatliv för kvinnliga chefer?
 - hur menar du?
 - t.ex. Personliga egenskaper osv. ?

I slutet av intervjun: ”Är det något som vi glömt att ta upp?” ”Är det något du vill tillägga?”
Sammanfatta kort: ”Har vi uppfattat dig rätt?”