



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi

Relationen mellan avlönat och oavlönat arbete

En kvantitativ studie som jämför konflikt mellan arbetsliv och familjeliv, kön samt oavlönat arbete hos anställda vid Lunds universitets bibliotek

The relationship between paid and unpaid labor

A quantitative study comparing conflict between work and family, gender as well as unpaid labor among the employees at Lund university libraries

Anna-Karin Ekenberg & Emelie Lagerkvist

Kandidatuppsats VT 23

Handledare: Birgitta Wanek
Examinator: Magnus Lindén

Abstract

This research has investigated work-family conflict and family-work conflict within the libraries at Lund university. A quantitative method with surveys was used and sent to 211 employees and 104 answers were collected. 62 of these received answers were used due to internal dropout. The research questions that this research is based on are: Are there any differences between men and women's perceived FWC within the libraries at Lunds university? Does the number of children and relationship status affect WFC and FWC and does it differ between the genders? Is there a relationship between minutes spent on unpaid work and FWC? Results showed that there was a significant difference between singles and people living with partners FWC in the time-based dimension. Except this there were no significant results found which differs from previous research. This may be explained by the small sample size collected which did not create a representative sample.

Keywords: work-family conflict, family-work conflict, border theory, unpaid work

Sammanfattning

I denna uppsats har vi undersökt work-family conflict och family-work conflict inom Lunds universitets bibliotek. Till vår hjälp har vi använt oss av en kvantitativ enkät som gick ut till 211 anställda där 104 personer svarade. Av dessa användes 62 deltagares svar som grund för undersökningen. Undersökningens frågeställningar lyder: Skiljer sig män och kvinnors upplevelse av WFC och FWC vid Lunds universitets bibliotek? Påverkar antal barn och relationsstatus graden av WFC och FWC samt skiljer det sig åt mellan könen? Finns det ett samband mellan antal minuter per dag lagda på oavlönat arbete i hemmet och FWC samt skiljer det sig åt mellan könen? Resultatet visade att en signifikant skillnad kunde finnas mellan singlar och personer i samboförhållandes FWC i den tidsbaserade dimensionen. Förutom i denna dimension gick det inte att se några signifikanta resultat på någon av våra frågeställningar vilket skiljer sig från tidigare forskning och kan bero på att antalet deltagare var för få och urvalet därför inte representativt.

Nyckelord: work-family conflict, family-work conflict, border theory, oavlönat arbete

Tack!

Vi vill rikta ett stort tack till de anställda vid de olika biblioteken vid Lunds universitet, utan ert deltagande hade denna studie inte varit möjlig. Vi vill även rikta ett stort tack till vår handledare Birgitta Wanek samt våra nära och kära som stöttat oss under uppsatsens gång.

Relationen mellan avlönat och oavlönat arbete

Under industrialiseringen blev "arbete" synonymt med "anställning" (Clark, 2000) och genom att skapa normer kring vad människor skulle äga, såsom bil och bostad, blev människor också beroende av att ha en fast anställning och regelbundna reallöneökningar (Allvin et al., 2006). Arbetsfördelning mellan kvinnor och män var enligt Mellner et.al (2012) tydlig där hemmet traditionellt sett var kvinnans domän och lönearbetet var mannens, två domäner som existerade parallellt med varandra. Då normen var att lönearbetaren var en man blev hans roll i familjen således den som familjeförsörjare som var borta från familjen under arbetstid (Allvin et al., 2006). När kvinnorna sedan gjorde sitt inträde på arbetsmarknaden fanns förväntningarna fortfarande kvar på dem att ta hand om hem och familj efter "arbetstid", detta hemarbete innefattas nu i begreppet oavlönat arbete. För att det skulle fungera att även kvinnorna lönearbetade byggdes barnomsorgen ut i Sverige och möjliggjorde för mödrar att återgå till arbetet även om de hade små barn. På grund av föräldrapenningen blev det även mer lönsamt att skaffa barn som anställd mamma än som hemmafru. Då kvinnan var mer delaktig på arbetsmarknaden behövde mannen bli mer delaktig i hemmet och 1995 infördes "pappamånaden", den del av föräldradagarna som var reserverade för pappan och som gick förlorade om han inte tog ut dem (Björnberg, 2002). Idag tar svenska pappor ut ca 30% av föräldraledigheten och 90/480 dagar är reserverade till vardera förälder för att jämna ut könsfördelningen i uttaget mellan föräldrarna (Försäkringskassan, 2023).

Förutom att det idag är norm i Sverige att även kvinnor lönearbetar är det även andra saker som har förändrats i dagens arbetsliv. Två saker som har bidragit till förändring är den tekniska utvecklingen och möjligheterna till distansarbete. Kombinationen av den förändrade tekniken och möjligheten till distansarbete gör att stor del av arbetet kan utföras lika bra på arbetsplatsen som hemifrån. Detta har medfört en ökad flexibilitet men också en ökad tillgänglighet, två saker som kan vara både på gott och ont (Allvin et al., 2006). Vidare påpekar Allvin et al. (2006) att med ökad flexibilitet och tillgänglighet påverkas gränserna mellan de tidigare separerade domänerna, arbete och privatliv, och med detta ökar även individens ansvar för gränsdragningar mellan dessa. Sedan 1990-talet har forskare studerat balansen mellan arbete och icke-arbete under begreppet work-family balance. Vad som ofta fokuserats på är då enligt Allvin et al. (2006) inte själva balansen utan snarare bristen på balans mellan arbete och

icke-arbete och hur dessa båda sfärer påverkar varandra. Conte och Landy (2019) sammanfattar work-family balance som “Area of research that investigates whether the satisfaction that one experiences at work is in part affected by the satisfaction that one experiences in nonwork, and vice versa.” (s. 379). Konsekvenser av att inte ha en balans mellan arbete och livet utanför arbetet är flera. Work-life balance har en tydlig koppling till stresshantering och mental hälsa och en obalans kan, ur en arbetsgivares perspektiv, leda till bristande lojalitet till arbetsplatsen och sjukskrivningar. En obalans mellan arbetet och livet utanför arbetet kan dessutom leda till ökad risk för alkohol- och drogmisbruk, depression och ekonomiska problem (Lockwood, 2003).

Work-family conflict och family-work conflict

I ett försök att balansera arbetsliv och privatliv genom att till exempel arbeta hemifrån och ha digitala möten istället för fysiska möten på arbetsplatsen kan det uppstå en konflikt mellan arbetet och hemmet på grund av att personen ständigt är tillgänglig och detta kan överväga de fördelar som förväntades (Allvin et al., 2011). Detta leder oss in på begreppet work-family conflict (WFC) som Conte och Landy (2019) definierar som “Situation that occurs when workers experience conflict between the roles they fulfill at work and in their personal lives.” (s. 392).

Forskning visar att konsekvenserna av en WFC påverkar flera olika faktorer såsom personers psykisk hälsa, arbetstillfredsställelse och livstillfredsställelse. I tidig forskning av WFC lades fokuset framförallt på konflikten som kan uppstå när arbetslivet påverkar och påfrestar familjelivet. Senare forskning har däremot uppmärksammat riktningen på konflikten och att det även kan uppstå en konflikt där familjerollen tar över och påverkar arbetslivet, detta kallas då för family-work conflict (FWC). För att helt kunna förstå samspelet mellan arbetsrollen och familjerollen samt den konflikt som kan uppstå mellan dessa menar Carlson et al. (2000) att det är av största vikt att båda riktningarna av interrollkonflikten undersöks - WFC och FWC.

Utöver dessa båda riktningar finns det olika typer eller dimensioner av WFC och FWC. De är i denna uppsats, vilket är baserat på Carlson et al. (2000), indelat i tre olika typer. Dessa är tidsbaserat, ansträngningsbaserat samt beteendebaserat. Den tidsbaserade dimensionen syftar till den överlappning mellan rollerna som skapar känslan av att tidsmässigt inte räckta till, utan tiden som läggs på den ena rollen gör det svårt att delta i den andra rollen. Den ansträngningsbaserade dimensionen syftar till hur ansträngningar i den ena rollen kan inkräkta och påverkar den andra rollen. Slutligen syftar den beteendebaserade dimensionen till hur olika beteenden i de olika

rollerna är inkompatibla med varandra och hur beteenderelaterade förväntningar i de olika rollerna inte är kompatibla med varandra (Carlson et.al., 2000).

Teorier

Border theory

Om det tidigare sågs på de båda sfärerna arbete och övrigt liv som segmenterade, det vill säga åtskilda, har forskningen nu istället gått mot en helhetsbild där sfärerna är genomsläppliga och där de erfarenheter och upplevelser som erhålls i den ena sfären påverkar den andra sfären. Detta kallas för *överspridning* (Allvin et al., 2011). I segmenteringsmodellen var arbetaren en man som kom hem efter en dag på arbetet till den privata sfären där fokus var på avkoppling och där han var fredad från omvärldens förväntningar och krav då "någon annan" antogs sköta hemmet. Denna utgångspunkt i, och synen på, den manlige arbetaren som norm syns i forskningens fokus under 60- och 70-talet då sfärerna omnämns som arbete-fritid för att sedan, när kvinnorna kom in på arbetsmarknaden och männens delaktighet i hemmet ökade, börja handla om arbete-familj istället. (Allvin et al., 2006).

Enligt Allvin et al. (2011) har forskning på området arbete-familj mer och mer fokuserat på de utsuddade gränserna mellan dessa båda sfärer. Det som ofta studeras är hur olika nivåer av interaktion mellan sfärerna påverkar individens välmående och hur individer skapar, upprätthåller, förhandlar och överträder gränserna. Individerna ses inte som passiva inför sina omständigheter utan som aktiva subjekt i sina liv som är del av föränderliga, och till viss del påverkbara, situationer. Hur dessa gränser suddas ut kan variera över tid och rum och är på detta sätt flexibla, detta kan vara saker som att den anställda under en viss period av livet måste kunna passa lämnings- och hämtningstider på förskolan. Vissa sätt som dessa gränser suddas ut på räknas istället som genomträngliga, vilket innebär att element från ena sfären får tillträde till den andra sfären, till exempel att ta emot ett privat samtal på arbetet eller att vara tillgänglig för arbetet hemma (Allvin et al., 2011).

Överspridnings-modellen har, enligt Grönlund (2007), på senare tid utvidgats och innefattar nu tanken på att ett ömsesidigt utbyte mellan olika livssfärer kan vara både positivt och negativt och att röra sig mellan olika roller kan bidra till att livet som helhet känns mer intressant och meningsfullt. Detta kräver dock att det inte rör sig om för många roller och att ingen av dem är för krävande. Två teorier berör detta *the role-strain hypothesis* som menar att människor har

en begränsat med tid och energi vilket leder till att för många roller skapar stressfulla konflikter samt att ju fler roller en människa har desto större är vikten av att prioritera, förhandla men även risken att inte leva upp till förväntningar. En annan teori är *the expansion hypothesis* som menar att det istället kan fungera som ett skydd mot stress att ha flera olika roller. Detta genom att det ger en möjlighet till förhandling mellan rollerna, tex genom att stora krav i den ena rollen ger en möjlighet att förhandla fram mindre krav i den andra rollen. Känslan av att vara behövd och uppskattad i olika kontexter kan även stärka självkänslan och skapa en känsla av trygghet då ett misslyckande inom ena sfären kan vägas upp av framgång och tillfredsställelse i en annan sfär (Grönlund, 2007).

En annan faktor som enligt Edwards och Rothbard (2000) kan fungera som bidragande till balans mellan sfärerna är kongruens. Detta innebär att en tredje faktor såsom personlighetsdrag eller sociala och kulturella betingelser påverkar både arbetsliv och familjeliv. Liksom vid överspridning påverkas båda sfärerna men där överspridning är en påverkan från ena sfären till den andra är kongruens en faktor som bidrar till likheter i upplevelser av de båda sfärerna, såsom tillfredsställelse i både hemmalivet och i arbetslivet.

Gender role strain model

Redan 1980 presenterade Pleck (1995) en teori som han kallade för gender strain model. Teorin berör bland annat de sociala könsnormer som finns i samhället, framförallt ur ett manligt perspektiv. Den delas också upp i tre delar som är gender role discrepancy, gender role trauma och gender role dysfunction. Alla syftar till att det finns flertalet män som inte upplever att de lever upp till samhällets förväntningar på hur en man ska vara. Att inte leva upp till samhällets förväntningar leder till låg självkänsla och andra negativa psykologiska konsekvenser hos dessa män, detta kallas för gender role discrepancy. Detta gäller för båda könen men framförallt för män. Redan i ung ålder menar Pleck (1995) att det går att se hur det finns en socialiseringsprocess där män som visar "feminina" egenskaper blir utpekade och retade av människor runt omkring. Detta kan sedan leda till ett känslomässigt trauma för dessa personer i vuxen ålder, vilket kallas för gender role trauma. Det kan visa sig exempelvis genom att dessa personer har svårt att visa känslor eller svårt att uttrycka sina känslor i ord.

Att leva upp till dessa manliga sociala normer i samhället har dock också sina negativa konsekvenser för mannen själv eller de runt omkring honom. Detta eftersom att de eftertraktade "manliga" egenskaperna ofta är dysfunktionella. Ett exempel på en sådan egenskap menar Pleck

(1995) är det manliga karaktärsdraget att inte vara särskilt närvarande i familjen vilket i sin tur också kan få negativa psykologiska konsekvenser. I detta sammanhang syftar dysfunktionell till egenskaper som, förutom att bidra till att uppfylla rollförväntningarna, inte är särskilt eftertraktade eller välfungerande. Att som man inte vara närvarande i familjen har enligt Pleck (1995) bland annat visat sig leda till lägre chanser till framgång i äktenskap.

Tidigare forskning

Balansen mellan arbetsliv och privatliv samt WFC och FWC

I en studie från 1999 av Lundberg och Frankenhaeuser jämförs män och kvinnor i högt rankade positioner på ett försäkringsbolag och resultatet visade att kvinnor var mer stressade på grund av att de tog ett större ansvar för hem och barn. Forskarna mätte blodtryck samt tog urinprov och deltagarna fick även svara på enkäter om sin stressnivå, detta inträffade upprepade gånger under olika omständigheter. Kvinnor som hade hemmavarande barn hade signifikant högre nivåer av stresshormoner än vad kvinnor utan hemmavarande barn hade, samt högre nivåer än män oavsett hemmavarande barn. Kvinnor som hade barn som bodde hemma och var under 18 år påverkades starkare än män och rapporterade en högre stressnivå. Kvinnorna med hemmavarande barn under 18 år rapporterade också en större begränsning av karriärmöjligheter än män i samma situation (Lundberg & Frankenhaeuser, 1999).

Byron (2005) genomförde en metastudie på mer än 60 studier rörande WFC och FWC där termerna som används är work interference with family (WIF) och family interference with work (FIW). Denna metastudie visade att män hade en något större WIF medan kvinnor hade en något större FIW, könsskillnader överlag hade dock inte så stor påverkan på WIF och FIW men det hade däremot antalet föräldrar som var med i undersökningen. När det var många föräldrar med i underlaget uppgav mödrarna både större WIF och FIW än vad fäderna uppgav. När det var färre föräldrar med i underlaget uppgav männen både högre WIF och FIW. En annan tendens som framkom var att ensamstående föräldrar hade en högre WIF och FIW än gifta föräldrar, medan gifta och singlar utan barn tenderade att ha liknande nivåer av WIF och FIW (Byron, 2005). Det framkom även att variabler som förknippas med krav från familjesfären som antal barn, ålder på barn och civilstånd hade nästan lika stor påverkan på WIF som på FIW, även hur involverade personerna var i familjelivet gav samma mängd FIW som WIF. Byron finner dock att anställda som erfar mer stress på arbetet löper större risk att uppleva att arbetet stör

familjelivet, på samma sätt löper anställda som upplever större stress inom familjelivet större risk att uppleva att familjelivet stör under arbetet. Metastudien finner dock att personer som är bättre på att planera sin tid och som har bättre copingstrategier upplever mindre WIF och FIW (Byron 2005). Dessa fynd skulle i så fall stödja teorin om att både överspridning och kongruens är länkande mekanismer mellan arbete och familjeliv. I Byrons (2005) studie framkommer även positiv överspridning som att anställda på en mer stöttande arbetsplats eller som har mer stöd hemma tenderar att uppleva mindre WFC.

Att det finns en relation mellan WFC, kön, kontroll och flexibilitet har undersökts av Grönlund (2007) som publicerat en studie där syftet var att undersöka hur krav från arbetsplatsen påverkar kvinnor och mäns WFC samt hur hög kontroll påverkar WFC. Urvalet var representativt och resultatet visade att krav från arbetsplatsen ofta påverkar familjelivet negativt och att kvinnor upplever en större WFC än män, även om de har barn i samma ålder, har samma arbetstidsomfattning och tillhör samma samhällsklass. Forskningens resultat antyder att det finns en könsskillnad när det kommer till hur män och kvinnor påverkas av antal arbetstimmar, dock var denna skillnad inte signifikant. Utöver detta presenterade även forskningen ett resultat där det tydligt framgick att föräldrar, i alla fall de med barn i lågstadiet, upplever i högre grad en konflikt mellan rollerna än de personer som inte har några barn alls (Grönlund, 2007).

I en artikel av Ollo-López och Goñi-Legaz (2017) menar de att studier av WFC ofta bortser från eventuella kulturella och nationella skillnader som skulle kunna påverka resultatet. Ett exempel är individualism och kollektivism där kollektivism har ett stort fokus på gruppen och där gruppens behov ofta går före det personliga behovet, individualism är det motsatta. Av denna anledningen menar Ollo-López och Goñi-Legaz (2017) att det finns en risk för att de individer som lever i en kollektivistisk kultur naturligt ser sina olika roller mer integrerade med varandra. Sociala skyddsnät är också en faktor som skiljer sig mellan olika kulturer och nationer men som enligt Ollo-López och Goñi-Legaz (2017) skulle kunna påverka balansen mellan arbetsliv och familjeliv. Resultatet av denna undersökning var att WFC är ett globalt fenomen oavsett kultur. Dessutom kunde resultatet av forskningen kopplas till gender role theory då kvinnors WFC blev mer påverkade av ett stressigt jobb i jämförelse med män. Detta kan då enligt författarna bero på att rollen som kvinna innebär en förväntning av att lägga mer tid och energi på familjen och när kvinnor blir stressade på arbetsplatsen och behöver lägga mer tid där går det emot deras rollförväntningar (Ollo-López & Goñi-Legaz, 2017).

Forskare har på olika sätt undersökt WFC och FWC och till en början var fokuset riktat mot WFC, det vill säga när arbetet påverkar familjelivet. Det var inte förrän senare som det upptäcktes att det finns riktningar på konflikten och att familjelivet också kan påverka arbetslivet. Idag är forskare för det mesta överens om att det finns två riktningar på konflikten samt att det krävs undersökning av båda för att få full förståelse. Dessutom finns det som tidigare nämnt olika dimensioner av WFC och FWC. Dessa är den tidsbaserade dimensionen, den ansträngningsbaserade dimensionen samt den beteendebaserade dimensionen. Redan 1991 argumenterade Gutek et al. för att det totalt finns sex möjliga utfall av konflikt som kan uppstå baserat på de olika riktningarna och dimensionerna, detta eftersom varje dimension kan uppkomma i båda riktningarna (Carlson et.al, 2000).

Trots att forskare i stort är överens om de olika riktningarna och dimensionerna inom WFC och FWC finns det flera olika mätverktyg som har använts för att mäta och undersöka detta. Netemeyer et.al. (1996) har tagit fram och validerat ett mätverktyg som innehåller tio items som är uppdelade i fem items i varje riktning. I detta mätinstrument har forskarna inte tagit hänsyn till de olika dimensionerna av tid, ansträngning och beteende. I artikeln de har publicerat angående validiteten av deras mätverktyg konstaterar Netemeyer et.al (1996) att en nackdel med deras mätverktyg är just att det inte inkluderar items som undersöker WFC och FWC ur ett multidimensionellt perspektiv.

Genusforskning inom arbets- och organisationspsykologi

Att inkludera kön i forskning kring arbets- och organisationspsykologi har enligt Magnusson haft en stark tradition i Sverige sedan 1970-talet. Längre har fokuset varit situationen på, och tillträdet till, arbetsplatsen för kvinnor. Vanliga frågor som har berörts är den psykosociala arbetsmiljön samt ledarskap ur ett genusperspektiv, men de har på senare år även riktat in sig på arbetslivet i relation till det övriga livet. Som nämntes inledningsvis ansågs arbetaren tidigare vara en man utan andra krav på sig efter arbetet, vilket ledde till att kvinnan som arbetare sågs som en anomali på grund av de krav som ställdes på henne efter arbetet till skillnad från den "vanlige" arbetaren (Magnusson, 2003).

I boken "Psykologi och kön" av Magnusson (2002) applicerar och beskriver hon könsperspektiv på olika huvudområden inom psykologin. Ett av dessa är sociala normer inom familjelivet såsom vikten av att vara eller ha en kärnfamilj. Synen på kvinnor blev starkt associerad med barn och barns utveckling där utvecklingspsykologin ofta forskade och

rapporterade om hur kvinnor främjade eller inte främjade sina barns utveckling. Alla aktiviteter som kvinnor utförde utanför hemmet som inte var fokuserade på barnens utveckling såsom arbete ansågs vara en riskfaktor (Magnusson, 2002). Fokuset på kvinnor var alltså endast i relation till deras roll som mödrar och inte andra roller som kvinnor kan ha samtidigt som de är mödrar. Författare och forskare inom utvecklingspsykologin har exempelvis argumenterat för att mödrar i den första delen av barnets liv är de enda som faktiskt vet vad barnet vill ha och behöver. Det skapar en svårighet för nya fäder att känna sig delaktiga och att de gör nytta när det gäller små barn, vilket också har använts som argument för att kvinnor ska stanna hemma och ta hand om de små barnen (Magnusson, 2002).

Oavlönat arbete

En internationell studie av Kan et al. (2011) som undersökt det oavlönade arbetet under 40 år utifrån rutinmässigt, icke-rutinmässigt och omsorgsarbete visar att männen har ökat mängden oavlönat arbete i hemmet medan kvinnorna har minskat den del de utför, det är dock så att kvinnorna fortfarande utför störst mängd. Det gick däremot att se skillnad i typen av oavlönat arbete som utförs där männen gör mer av det icke-rutinmässiga och kvinnorna gör mer av det rutinmässiga arbetet och omsorgsarbetet (Kan et al. 2011).

En studie av Evertsson (2014) som studerar huruvida svenska män och kvinnors jämställdhetsperspektiv påverkar mängden oavlönat arbete som utförs i hemmet visade det sig att män i genomsnitt spenderar 9 timmar per vecka på rutinmässiga hemmasysslor medan kvinnor spenderade 15 timmar på samma typ av uppgifter. Det visade sig även att kvinnor med ett jämställdhetsperspektiv arbetade färre oavlönade timmar och män med detsamma arbetade fler. Det visade sig dock att om kvinnan i relationen hade jämställda ideal men inte mannen påverkade det inte mängden oavlönat arbete som mannen utförde i hemmet. Om det omvända däremot gällde att mannen hade jämställda ideal utförde kvinnan färre oavlönade timmar i hemmet vilket Evertsson (2014) menar visar på vikten av att båda parter delar jämställdhetssyn på oavlönat arbete för att det ska få effekt.

Jämställdhetsmyndigheten (2016) i Sverige är den myndighet som analyserar och arbetar med målet om “att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv” (Delmål 4). Under detta övergripande mål skapades sex delmål år 2016 som visar fokus och inriktningar för att uppnå det övergripande målet. Ett av dessa delmål, nummer 4, fokuserar på att det obetalda hem- och omsorgsarbetet måste bli jämnt fördelat. Kvinnor tar just nu i större

utsträckning ett större ansvar för det obetalda hem- och omsorgsarbetet, dessutom lägger de mer tid på omsorg av barn och tar ut en större del av föräldraförsäkringen. En rapport från Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi (2015) visar att pappor med hög utbildning har ett högre föräldrapenninguttag än andra pappor. Rapporten visar även att faktorer på arbetsplatsen kan påverka hur mycket föräldraledighet papporna tar ut, till exempel tar de ut mer om de arbetar på kvinnodominerade arbetsplatser eller på arbetsplatser där andra män tidigare varit föräldralediga.

2021 utförde SCB en undersökning på uppdrag av regeringen som kallades för "TID - en studie om tidsanvändning bland kvinnor och män". Syftet med denna undersökning var att, med fokus på det obetalda hem-och omsorgsarbetet, undersöka män och kvinnors tidsanvändning. Liknande undersökningar utfördes i Sverige 1990/91, 2000/01 och 2010/11. En stor skillnad med den undersökning som utfördes 2021 var att aktiviteter inom fritid inte inkluderades som exempelvis att titta på TV. Svarsfrekvensen i undersökningen 2021 var 31,7% och deltagarna hade ungefär tre månader på sig att svara på enkäten (SCB, 2021).

Det obetalda hem- och omsorgsarbetet påverkar både hälsa och ekonomi, främst hos kvinnor. Detta eftersom det har visat sig en tydlig uppdelning av hemarbetet. Kvinnor rapporterade, till skillnad från män, att de lägger mer tid på att tvätta, städa, laga mat och på omsorg av barn. Män rapporterade istället att de lägger mer tid på förvärvsarbete samt oavlönat arbete såsom underhåll och reparationer av hus och fordon. Även om båda könen har rapporterats att lägga tid på omsorg av äldre eller sjuka anhöriga har det visat sig vara en skillnad mellan vilken typ av omsorg detta är. Kvinnor ansvarar i större utsträckning för den sociala omsorgen och tillsynen medan männen står för det praktiska. Kvinnor som lägger mycket tid på denna typ av omsorg riskerar att bli negativt påverkade i sin egen hälsa och i sitt eget sociala liv men också ekonomiskt. Även om det i Sverige har satts in vissa åtgärder för att minska den negativa påverkan har det visat sig att det kanske inte alltid gynnar jämställdheten. Ett exempel på detta är RUT-avdraget vars avsikt var att utjämna fördelningen mellan könen men som i större utsträckning är fördelaktig för det praktiska omsorgsarbetet, som enligt undersökningar ofta utförs av män (Jämställdhetsmyndigheten, 2016).

I tidigare undersökningar om tid som SCB utfört, men även andra myndigheter i andra europeiska länder, har deltagarna rapporterat hur de har spenderat sin tid i dagboksform. Detta för att målet var att försöka dokumentera alla aktiviteter som utfördes under dygnets 24 timmar. I

undersökningen som utfördes 2021 låg fokuset istället på det oavlönade arbetet och därför ansågs inte det nödvändigt för deltagarna att rapportera sina aktiviteter var tionde minut som tidigare år utan istället utfördes undersökningen i enkätform. Detta påverkar möjligheten att jämföra undersökningen med tidigare undersökningar eftersom att det inte går att jämföra aktiviteter timme för timme. Däremot går det fortfarande att identifiera mönster mellan de olika könen när det kommer till det obetalda hem- och omsorgsarbetet (SCB, 2021). Eftersom fokuset i vår studie också ligger på det obetalda arbetet har enkäten från 2021 använts som grund för den sista delen i vår enkät.

Utifrån den tidigare forskning på området WFC/FWC, jämställdhet och oavlönat arbete som presenterats ovan uppmärksammades könsskillnader mellan kvinnor och män och deras WFC samt FWC. Relationen mellan dessa könsskillnader är ännu inte helt kartlagda och för att bidra till denna forskning menar vi att det skulle vara intressant att undersöka och kombinera aspekter som antal barn, relationsstatus och oavlönat arbete samt applicera detta i en svensk kontext för att se om det kan vara en bakomliggande orsak till könsskillnaderna. Detta har inte tidigare undersökts och således utkristalliserades syftet nedan.

Syfte

Vårt syfte med denna studie är att undersöka om vi kan se ett samband mellan WFC, FWC, kön, antal barn, relationsstatus och oavlönat arbete hos de anställda vid Lunds universitets bibliotek.

Frågeställningar

1. Skiljer sig män och kvinnors upplevelse av WFC och FWC vid Lunds universitets bibliotek?
2. Påverkar antal barn och relationsstatus graden av WFC och FWC samt skiljer det sig åt mellan könen?
3. Finns det ett samband mellan tid lagd på oavlönat arbete och FWC?

Hypoteser

Utifrån uppsatsens syfte och frågeställningar har vi kommit fram till följande hypoteser:

H_1 = Det finns en könsskillnad i graden rapporterad WFC och FWC i alla dimensioner.

H_2 = Det finns en könsskillnad i antal minuter per dag som läggs på oavlönat arbete bland de som har barn.

H_3 = Det finns ett signifikant samband mellan antalet barn och antal minuter per dag som läggs på oavlönat arbete.

H_4 = Det finns en könsskillnad när det kommer till samband mellan arbetstidsomfattning, antal barn och rapporterad FWC.

H_5 = Det finns en signifikant skillnad i graden rapporterad WFC och FWC i alla dimensioner bland singlar och de som lever i en samborelation.

H_6 = Det finns ett signifikant samband mellan mängden rapporterade minuter per dag lagda på oavlönat arbete och upplevelsen av FWC.

Metod

Deltagare

Deltagarna i denna studie är statligt anställda vid biblioteken på Lunds universitet. Detta innefattar både de olika fakultetsbibliotek och Universitetsbiblioteket. Enkäten skickades ut via en gemensam mejllista till 211 anställda och av dessa har 104 svarat på vår enkät. Av de 211 anställda var 77 stycken män och 134 kvinnor vilket procentuellt motsvarar 64% kvinnor och 36% män. De anställda vid biblioteken är inte bara bibliotekarier utan kan ha andra yrkestitlar, majoriteten av de anställda räknas som teknisk eller administrativ personal och en majoritet har studerat vid högskola då de flesta av tjänsterna efterfrågar studier på eftergymnasial nivå.

Efter det interna bortfallet var det 62 deltagares svar kvar som användes i analysen. Könsfördelningen hos deltagarna, alltså de som svarade på enkäten, var ungefär 82% kvinnor och 18% män. Åldersmässigt var det två personer som var 20-29 år, 10 personer som var 30-39 år, 21 personer som var 40-49 år, 23 personer som var 50-59 år och 6 personer som var 60-69 år. Det betyder att ungefär 71% av alla deltagare var mellan 40 och 60 år gamla. Vidare arbetade alla 62 deltagare 75% eller mer.

Material

Under denna rubrik presenteras de mätinstrument som används i enkäten, dess validitet och reliabilitet samt viktiga definitioner som undersökningen är baserad på.

WFC och FWC

Carlson et.al. (2000) beskriver att definitionen av work-family conflict är en interrollkonflikt där pressen från arbetsrollen och pressen från familjerollen skapar en ömsesidig inkompatibilitet. Carlson et.al. (2000) tog därefter fram ett mätinstrument som totalt består av 18 items, sex i varje dimension där tre är i WFC och tre i FWC. Syftet med mätverktyget är att inkludera båda riktningarna mellan WFC och FWC men också de tre dimensionerna. Av denna

anledning har vi valt att använda oss av detta mätinstrument för att mäta deltagarnas WFC och FWC.

Mätinstrumentet som mäter WIF och FIW i alla dimensioner har genomgått flera validitetstester för att kunna säkerställa kvalitén på instrumentet. Internal consistency har testats med coefficients alpha där gränsen för ett "bra resultat" ska vara minst 0.7. Frågorna om tidsbaserad WIF gav resultatet 0.87, tidsbaserad FIW = 0.79, ansträngningsbaserade WIF = 0.85, ansträngningsbaserade FIW = 0.87; beteendebaserade WIF = 0.78; beteendebaserade FIW = 0.85.

Eftersom att Carlson's mätvertyg är skapat på engelska och ingen tidigare översättning kunde hittas fick vi själva översätta alla items rörande WFC och FWC. Detta har sedan testats med cronbachs alpha där resultat för de tre första items som mäter WIF i den tidsbaserade dimensionen gav $\alpha = 0.61$. För samma dimension men i FIW var $\alpha = 0.69$. I den ansträngningsbaserade dimensionen var $\alpha = 0.88$ i WIF och $\alpha = 0.83$ i FIW. Slutligen gav cronbachs alpha $\alpha = 0.83$ i WIF och $\alpha = 0.90$ i FIW.

Oavlönat arbete

Fokuset i denna studie ligger på det obetalda arbetet och därför har enkäten "TID - en studie om tidsanvändning bland kvinnor och män" från 2021 använts som grund för den sista delen i vår enkät (SCB, 2021). Frågorna som ingick i SCBs undersökning har modifierats lite för att passa vår undersökning och vårt urval bättre. För att få den högsta möjliga svarsfrekvensen ansåg vi att det var nödvändigt att slå ihop några av frågorna för att minska på tiden och ansträngningen det skulle ta för våra deltagare att svara på vår enkät. Dessutom ansåg vi att det inte var nödvändigt att efterfråga lika specificerade aktiviteter som i originalet eftersom det inte krävs för att svara på uppsatsens frågeställningar. Vikten var istället att försöka dra ner på antalet frågor men fortfarande separera de frågor som i tidigare undersökningar visat sig skilja mellan könen.

I denna uppsats kommer definitionen av oavlönat arbete baseras på den definition av obetalt hemarbete som uppges i undersökningen som SCB utfört under uppdrag av regeringen 2021. Den definitionen lyder "I TID avser begreppet **Hemarbete** de aktiviteter som är kopplat till det obetalda arbetet som sker i hemmet. I denna rapport räknas följande aktiviteter som hemarbete: städning, matlagning, tvättning, trädgårdsskötsel, underhållsarbete av bostaden,

underhåll av fordon, planera aktiviteter, hantera ekonomin, ta hand om sällskapsdjur, handla dagligvaror, handla andra varor och göra olika ärenden.” (SCB, 2021, s.13).

Design

I detta kapitel kommer forskningens designval att presenteras och motiveras.

Kvantitativ metod - enkätstudie

En kvantitativ metod kännetecknas med att forskaren kvantifierar deltagarnas svar och utför statistiska tester på dessa för att exempelvis undersöka samband. Lägre hänsyn tas till omständigheter och meningsinnehåll utan fokuserar istället på begrepp och begreppsanalyser (Lundh & Nilsson, 2018). Eftersom syftet med denna uppsats är att undersöka samband endast och inte omständigheterna kring sambandet passar en kvantitativ metod bäst.

En enkätstudie är ett val av metod som ofta används för att undersöka personers attityder, åsikter eller beteenden. Viktiga begrepp inom detta är population och urval. Population syftar till den grupp av individer som vi vill dra en slutsats om medan urvalet är de individer som vi valt ut ur populationen och som vi applicerar vår forskning på. Det finns olika typer av urval, ett exempel på ett sådant är ett representativt urval. Ett representativt urval är nödvändigt för att kunna dra validerade slutsatser och för att kunna generalisera resultatet från sitt urval till den population som det ska dras slutsatser om. En enkät som vill undersöka attityder på en arbetsplats där de anställda består av 80% kvinnor skulle inte vara representativt om svaren, alltså urvalet, man får in endast består av 30% kvinnor (Holt et.al, 2019).

En metod för att uppnå ett representativt urval är slumpmässigt urval vilket innebär att alla i populationen har samma chans eller sannolikhet att bli utvalda att delta i undersökningen. Denna metod har vi utfört i denna uppsats när vi skickat ut enkäten till alla anställda med egna arbetsmejladresser. På så sätt har alla på arbetsplatsen lika stor möjlighet att delta vilket ökar uppsatsens chans till ett representativt urval.

Hypotetisk-deduktiv metod

Denna undersökning använder sig av en hypotetiskt-deduktiv forskningsprocess som kan beskrivas och förklaras i sex olika steg. Processen inleds med införskaffande av kunskap från tidigare forskning och annan litteratur, som i denna uppsats presenteras under teori och tidigare forskning. Med denna kunskap utformas sedan en hypotes med operationella definitioner med mätbara indikationer. Utan operationalisering är det omöjligt att samla in mätbar information som kan ge ett svar på hypotesen. Nästa steg är datainsamling, som i detta fall gjorts via en enkät

och med hjälp av denna data kan analyser göras och hypotesen kan sedan accepteras eller förkastas. Deduktiva metoder såsom den hypotetiskt-deduktiva metoden skapar en möjlighet att falsifiera, vilket inte är möjligt med en induktiv metod (David & Sutton, 2011).

Procedur

Inledningsvis skickade vi ut ett mail med en förfrågan om att få lov att skicka ut vår enkät till de anställda på de olika biblioteken i Lund. Denna förfrågan skickades ut till de olika bibliotekscheferna på fakultetsbiblioteken samt överbibliotekarien på Universitetsbiblioteket. Mejlet innehöll en kort beskrivning av syftet med undersökningen och vad den kommer att användas till samt att den kommer att undersöka relationen mellan arbetsliv och familjeliv men utan att ställa några känsliga frågor om exempelvis åsikter om chefer eller arbetsplatsen. Om det var någon chef som motsatte sig att deras anställda skulle få ta del av denna enkät uppmanades de att svara på mejlet och meddela att deras bibliotek inte vill delta.

Två veckor efter detta mejl mottogs inga motsättningar och enkäten (se bilaga 2) skickades ut till alla anställda på biblioteken i Lund. Mejlet (se bilaga 1) som skickades ut innehöll en beskrivning av syftet med undersökningen, vad forskningen skulle användas till samt ett förtydligande om att forskningen inte utfördes på uppdrag av deras arbetsgivare. Mejlet innehöll även informationen om att svaren på enkäten är anonyma och en av våra studentmejler lämnades för att skapa en möjlighet till deltagarna att ställa frågor till oss angående deras deltagande. Det var även tydligt att ingen utöver oss som arbetar med uppsatsen kommer att få ta del av enstaka svar eller statistik utan det är den färdiga uppsatsen och dess sammanställda resultat som kommer vara offentliga. Alla svar vi mottagit kommer att raderas efter att uppsatsen publicerats.

Analyser

Ett av de första stegen i analysprocessen var att sammanställa ett medelvärde för hur många minuter per dag alla deltagare uppgett att de lägger på oavlönat arbete. Sedan skapades index för de olika värdena av WFC och FWC. Varje dimension består av tre items i WFC och tre items i FWC och därefter skapades medelvärden, detta betyder alltså att totalt 6 index skapades. Dessa index analyserades och testades utifrån kön med hjälp av oberoende t-test för att avgöra om det fanns en signifikant skillnad mellan medelvärden. I de fall där antagandena för ett parametriskt test inte uppfylldes användes istället Mann-Whitney U eller Welch. Korrelationer beräknades med Pearson produkt-moment korrelationer. Ett envägs-ANOVA användes för att

analysera relationen mellan antal barn och oavlönat arbete. Konfidensintervallnivån är i alla test på 95%.

Intern bortfallsanalys

Efter att ha samlat in 108 enkätsvar fick vi ett internt bortfall då flertalet deltagare inte svarat på hela enkäten. Av dessa var det 46 personer som lämnat hela avsnitt av enkäten tomma vilket gjort att vi valt att plocka bort dessa. De ofullständiga enkäterna innehöll inte de variabler som krävs för att vi skulle kunna utföra de tester som behövs för att svara på våra frågeställningar.

Efter att ha tagit bort de enkäter som saknade stora delar fanns 62 enkäter kvar att använda i vår analys. Av dessa 62 fanns det fortfarande 5 enkäter som fattades svar på några frågor, men till skillnad från de andra bortfallen gäller dessa endast enstaka frågor och inte hela delar av enkäten. I alla 5 fall gällde det den delen av enkäten som handlade om oavlönat arbete. Deltagarna har svarat på majoriteten av alla frågor men lämnat några enstaka svar tomma. Eftersom dessa frågor inte var obligatoriska att svara på valde vi att tolka detta som att deltagarna syftar till att de inte lägger någon tid på dessa aktiviteter. I alla 5 fall anser vi att det är rimligt att deltagarna inte lägger tid på dessa aktiviteter dagligen, såsom reparationer och underhåll av fordon då det kan vara möjligt att deltagaren inte äger något fordon. Vi valde då att ersätta det tomma svaret med en nolla, som står för 0 minuter, i dessa 5 fall och använda dem i analyserna.

När vi analyserar de 46 bortfallen och försöker resonera kring varför det är ett så pass stort bortfall kan vi se några mönster. En stor majoritet av bortfallet jobbar 75% vilket också deltagarna som svarat på enkäten också rapporterar. Det som sticker ut är att en majoritet av bortfallet har svarat att de vill gå ner i tjänst vilket inte är fallet bland de som fullföljt enkäten. Det är jämnt fördelat bland bortfallet gällande kön och ålder men en annan gemensam nämnare för bortfallen är att en majoritet lever i en samborelation. Det är också ungefär lika många som inte har barn och som har barn. Trots att vi mottagit några kommentarer om att den sista delen i enkäten gällande oavlönat arbete har varit ansträngande att svara på kan vi inte se det i dessa 46 bortfall då ungefär hälften har slutat svara när de når fram till frågorna om oavlönat arbete och hälften avslutade redan i samband med frågorna om WFC och FWC. Det tydligaste mönstret bland bortfallet, som skiljer sig från de deltagare som fullföljt enkäten, är att den största delen av bortfallet både arbetar 75% eller mer och svarat att de vill gå ner i tid. Därför resonerar vi att

anledningen till det stora bortfallet kan vara att vår enkät som uppskattas att ta 10 minuter att svara på ansågs vara för tidskrävande för de personer som redan har det stressigt på sin arbetsplats. Vi skickade även ut enkäten till deras arbetsmejladresser vilket kan göra att det är lätt att prioritera bort denna enkät om det redan är stressigt på arbetet.

Etik

Denna uppsats har utgått från de fyra forskningsetiska principerna som används bland annat inom samhällsvetenskaplig forskning. Dessa är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet. Inom varje krav finns det även regler och rekommendationer från Vetenskapsrådet (Vetenskapsrådet, 2002).

I denna kandidatuppsats har hänsyn tagits till alla ovanstående etiska principer samt reglerna som tillkommer dessa. I enkäten, samt i mailutskicket där enkäten bifogades, inkluderades en text som beskriver syftet med vår forskning samt att deltagandet i enkäten är helt frivilligt samt att det är möjligt att dra sig ur forskningen utan några konsekvenser. Dessutom lämnades kontaktuppgifter för att ge deltagarna en möjlighet att ställa frågor om någon osäkerhet uppkommer under processens gång. I denna inledande text förklaras även att svaren inte kommer att användas till något annat än den aktuella kandidatuppsatsen samt att de enskilda svaren kommer att raderas när uppsatsen är färdig. Första frågan i enkäten är en samtyckesfråga för att uppfylla och förtydliga att samtyckeskravet följs. Det krävs att deltagarna aktivt ger samtycke för att kunna svara på vår enkät.

Gällande konfidentialitetskravet har extra försiktighetsåtgärder tagits för att säkerställa att deltagarna inte ska gå att identifiera. Detta var ett extra viktigt krav att fullfölja i denna uppsats då en av uppsatsförfattarna är anställd som personaladministratör på en av arbetsplatserna som tagit del av enkäten. Detta skulle kunna medföra att viss information skulle kunna göra det möjligt att i denna roll kunna förstå vem som svarat. Valet föll därför på att ha ålderskategorier istället för specifik ålder samt att vid frågan rörande hur många procent de arbetar endast ha fyra kategorier för att minska risken för identifikation. Samma sak gäller rörande antal barn, där det fjärde alternativet lyder "fyra barn eller fler" för att inte kunna identifiera dem med flera barn då detta kan vara mindre vanligt. Då enkäten har gått ut till 211 personer och att endast cirka hälften av dessa arbetar på samma arbetsplats som uppsatsförfattaren anser vi det vara en liten risk att kunna förstå vem som svarat på enkäten. En annan viktig aspekt, då det varit en kollega till deltagarna som mejlat ut enkäten, har varit att betona att denna studie inte görs på uppdrag från

arbetsgivare samt att ingen insamlad data kommer att delas med arbetsgivaren mer än i sammanställd form i den publicerade uppsatsen. Den insamlade datan kommer inte heller att användas i något annat syfte än den aktuella studien.

Resultat

En jämförelse av män och kvinnors upplevelse av WFC och FWC

Undersökningarna delas upp i de tre olika dimensionerna där två resultat presenteras under varje dimension som representerar de olika riktningarna - WFC och FWC.

Tabell 1

Män och kvinnors rapporterade WFC

| | Kvinnor | | | Män | | | Mann-Whitney U | |
|--------------|----------|----------|-----------|----------|----------|-----------|----------------|----------|
| | <i>N</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>N</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>U</i> | <i>P</i> |
| Tid | 51 | 3.84 | 2.72 | 11 | 4.12 | 2.41 | 262 | 0.73 |
| Ansträngning | 51 | 2.55 | 1.17 | 11 | 2.42 | 1.27 | 250 | 0.57 |
| Beteende | 51 | 2.50 | 0.95 | 11 | 3.0 | 1.07 | 216 | 0.23 |

Tabell 2*Kvinnor och mäns rapporterade FWC*

| | Kvinnor | | | Män | | | Mann-Whitney U | |
|--------------|----------|----------|-----------|----------|----------|-----------|----------------|----------|
| | <i>N</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>N</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>U</i> | <i>P</i> |
| Tid | 51 | 3.08 | 2.59 | 11 | 3.64 | 2.81 | 245 | 0.48 |
| Ansträngning | 51 | 1.56 | 0.69 | 11 | 2.0 | 0.80 | 187 | 0.07 |
| Beteende | 51 | 2.41 | 0.95 | 11 | 2.45 | 1.20 | 271 | 0.85 |

Hur antal barn och relationsstatus påverkar graden av FWC och WFC samt eventuell könsskillnad däremellan

För att undersöka relationen mellan kvinnor och män som har barn och deras antal tid lagd på oavlönat arbete filterades de deltagare bort som svarade att de inte har barn, kvar var då 40 deltagare varav 33 är kvinnor och 7 män. Ett sammanlagt medelvärde, index, för dessa kvinnors tid lagd på oavlönat arbete gav ett resultat på 14.6 ($SD=5.44$) medan männens låg på 18.2 ($SD=9.85$). Sedan utfördes ett Welch's test som gav $F(6.79) = -0.932$, $p=0.383$ vilket inte är signifikant.

För att undersöka om det finns en relation mellan antalet barn och oavlönat arbete gjordes en envägs-ANOVA.

Tabell 3*Antal barn och oavlönat arbete mätt i min/dag*

| | <i>N</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | ANOVA | <i>DF</i> | <i>P</i> |
|----------------------|----------|----------|-----------|-------|-----------|----------|
| Inga barn | 22 | 12.1 | 12.4 | | | |
| Ett barn | 12 | 15.1 | 6.73 | | | |
| Två barn | 18 | 15.5 | 6.79 | 0.86 | 4,12 | 0.51 |
| Tre barn | 7 | 15.9 | 6.51 | | | |
| Fyra eller fler barn | 3 | 13.0 | 4.85 | | | |

Med målet att undersöka om det finns någon könsskillnad när det kommer till arbetstidsomfattning, antal barn och rapporterad FWC gjordes två Pearson produkt-moment korrelationer. Dock eftersom alla deltagare, efter det interna bortfallet, svarade att de arbetar 75% eller mer var det inte möjligt att undersöka korrelationen mellan arbetstidsomfattning och de andra faktorerna. För kvinnor var korrelationen mellan antal barn och FWC $r = -0.39, p = 0.004$. För män gav samma korrelationstest resultatet $r = -0.10, p = 0.75$.

Undersökningarna nedan delas upp i de tre olika dimensionerna där två resultat presenteras under varje dimension som representerar de olika riktningarna - WFC och FWC. Syftet är att undersöka om det finns någon signifikant skillnad i WFC och FWC mellan singlar och de som lever i en samborelation.

Tabell 4

Singlar och personer i samborelationers rapporterade WFC

| | Singlar | | | Sambo | | | Mann-Whitney U | | T-test | | |
|--------------|----------|----------|-----------|----------|----------|-----------|----------------|----------|----------|-----------|----------|
| | <i>N</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>N</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>U</i> | <i>P</i> | <i>T</i> | <i>DF</i> | <i>P</i> |
| Tid | 9 | 3.11 | 1.06 | 50 | 3.89 | 2.83 | -192 | 0.48 | | | |
| Ansträngning | 9 | 2.41 | 1.08 | 50 | 2.51 | 1.22 | 218 | 0.88 | | | |
| Beteende | 9 | 2.04 | 1.02 | 50 | 2.70 | 0.98 | | | -1.86 | 57 | 0.06 |

Tabell 5*Singlar och personer i samborelations rapporterade FWC*

| | Singlar | | | Sambo | | | Mann-Whitney U | | Welch | | |
|--------------|----------|----------|-----------|----------|----------|-----------|----------------|----------|----------|-----------|----------|
| | <i>N</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>N</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>U</i> | <i>P</i> | <i>F</i> | <i>DF</i> | <i>P</i> |
| Tid | 9 | 1.15 | 0.44 | 50 | 3.46 | 2.73 | 217 | 0.01* | -5.59 | 56.9 | >0.01* |
| Ansträngning | 9 | 1.30 | 0.38 | 50 | 1.69 | 0.77 | 164 | 0.18 | | | |
| Beteende | 9 | 2.26 | 1.06 | 50 | 2.40 | 0.98 | 209 | 0.74 | | | |

* = signifikant resultat

Samband mellan tid lagd på oavlönat arbete och FWC

En Pearson produkt-moment korrelation som undersöker korrelationen mellan medelvärdet av rapporterade timmar lagda på oavlönat arbete (oavsett kön) och upplevelsen av FWC gav ett resultat på $r = 0.26$, $p = 0.038$. Detta är ett signifikant svar men där r -värdet inte tyder på någon stark korrelation.

Diskussion**En jämförelse av män och kvinnors upplevelse av FWC och WFC**

Inte i någon av de tre dimensionerna - tidsbaserad, ansträngningsbaserad eller beteendebaserad - upptäcks något signifikant resultat när mäns och kvinnors medelvärde jämförs. Detta går i linje med Byrons metastudie (2005) där könsskillnaderna var små gällande både WFC och FWC även om männen hade något större WIF/WFC och kvinnorna något större FIW/FWC. Att denna studie inte fått något signifikant resultat i vare sig WFC eller FWC kan bero på att det var en hög medelålder bland de svarande, 71% var mellan 40 och 60 år vilket innebär få småbarnsföräldrar procentuellt. Detta skulle kunna påverka resultatet utifrån Byrons (2005) studie som visade att ju fler föräldrar som är med i ett underlag desto större skillnader mellan könen, där resultatet blev större WIF och FIW för mödrar än för fäder än när det kom till personer utan barn.

En annan faktor som kan påverka resultatet är i vilket land studien utförs samt på vilken arbetsplats. Utifrån border theory kan kongruens (Edwards & Rothbard, 2000) ha en positiv

inverkan på WFC och FWC vilket innebär att saker som att tillgången till svensk barnomsorg och statliga kollektivavtal som innehåller bland annat flextid kan påverka och ge mindre WFC och FWC bland de anställda vid Lunds universitets bibliotek. En annan sak som kan förklara resultatet är om de anställda vid biblioteken känner en tillfredsställelse i sin roll som anställd och tycker sig ha ett givande arbete. Detta skulle utifrån expansionshypotesen (Grönlund 2007) kunna förklara att detta fungerar som ett skydd från konflikt mellan sfärerna.

Att det inte är någon större skillnad på män och kvinnors upplevelse av WFC och FWC vid biblioteken och också bero på att de utifrån gender role strain modellen (Pleck 1995) inte upplever så stor diskrepans mellan sina roller. Detta kan bero på att det är vanligare bland män på kvinnodominerade arbetsplatser att ta ut föräldradagar, det är även en större chans att män tar ut föräldradagar på arbetsplatser där andra män före dem gjort det (Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi, 2015) vilket kan göra att det är mindre skillnader mellan könen på ett statligt bibliotek.

Hur antal barn och relationsstatus påverkar graden av FWC och WFC samt eventuell könsskillnad däremellan

Av de 33 kvinnor och 7 män med barn som besvarade enkäten rapporteras ingen signifikant skillnad i deras WFC och FWC. Gällande timmar lagda på oavlönat arbete i hemmet är det inte heller någon signifikant skillnad mellan könen. Det går dock att se att personer utan barn lade något mindre tid på oavlönat arbete. Det kan även utläsas en skillnad mellan singlar och de som lever i samboförhållande i FWC där personer i en samborelation upplever högre FWC.

Resultatet i denna uppsats skiljer sig en del från tidigare forskning. I Lundberg och Frankenhaeuser (1999) rapporterades det istället att kvinnor blev starkare påverkade av att ha hemmavarande barn. Deras resultat stämmer även in med gender role theory där teorin baseras på de olika förväntningar som könsrollerna har. Enligt denna teori blir både kvinnor och män, även om mycket fokus ligger på männen, negativt påverkade av dessa förväntningar. Eftersom teorin bekräftar att det är mer "feminint" att lägga tid och omsorg på barnen stämmer det väl överens med resultaten som Lundberg och Frankenhaeuser (1999) fått fram. Även Ollo-López & Goñi-Legaz (2017) upptäckte i sin undersökning att kvinnor blev starkare påverkade av stress på arbetsplatsen i jämförelse med män.

Som tidigare nämnt visar resultatet i denna uppsats en signifikant skillnad i singlar och personer i samborelationers FWC. Resultatet skiljer sig delvis från Byrons metastudie från 2005 då de undersökte skillnaden mellan gifta och singlar utan barn och inte upptäckte någon signifikant skillnad. Dessutom fann Byron (2005) även att variabler såsom civilstånd hade en lika stor påverkan på WIF som på FIW vilket inte var fallet i vår undersökning där det visade sig endast ge en signifikant skillnad i FWC.

En skillnad mellan vår studie och Byrons (2005) studie är att denna studie fokuserat på skillnaden mellan singlar och de i samborelation istället för att basera underlaget på huruvida deltagarna är gifta eller inte. Detta för att Byrons (2005) studie är baserad på deltagare från flera olika länder och kulturer. Denna studie är däremot baserad i en svensk kontext och vi ansåg därför att vår undersökning bör anpassas efter detta då vi upplever att det i Sverige är vanligt förekommande att partners bor tillsammans utan att nödvändigtvis vara gifta. Eftersom forskningen är intresserad av hur deltagarnas vardag ser ut och inte deras civilstånd anser vi att frågan om samborelation är bättre anpassat till vår studie.

Samband mellan tid lagd på oavlönat arbete och FWC

Korrelationstestet Pearson produkt-moment korrelation kan inte uppvisa en stark positiv korrelation mellan mängden oavlönat arbete och FWC. En stark positiv korrelation hade betytt att desto fler minuter lagda på oavlönat arbete i hemmet desto högre konflikt inom FWC.

Även om resultaten indikerar en positiv korrelation är den korrelationen svag, vilket stämmer bra överens med teorin om the expansion hypothesis där flera roller kan ge en positiv inverkan på individen. Istället för att flera roller ska skapa stress och konkurrera med varandra kan flertalet roller istället skapa ett skydd mot stress samt skapa en känsla av trygghet och nytta. Eftersom en majoritet av deltagarna var kvinnor går det även att reflektera kring resultatet ur ett genusperspektiv. Som presenterats tidigare i uppsatsen har författare och forskare, såsom Magnusson (2002), rapporterat om skillnaden mellan könsroller och synen på dessa roller. Kvinnor har tidigare inte accepterats att kunna balansera mer än en roll, där rollen som mamma väger absolut tyngst, och mannen är arbetaren i hushållet. Även om rollerna inte är lika uppstyrda på detta sättet längre, tar det lång tid att helt förändra normer och samhällen. Resultatet av denna undersökningen indikerar dock på att dessa könsroller har försvagats då kvinnorna i urvalet verkar kunna balansera arbetet de gör oavlönat, där arbete i hemmet såsom

omvårdnad av barn är inkluderat, utan att känna att det påverkar deras arbete i den mån att det leder till en konflikt.

Slutsats

Det upptäcktes ingen signifikant skillnad mellan män och kvinnors upplevelse av WFC eller FWC vid biblioteken vid Lunds universitet. Inte heller fanns det någon signifikant skillnad mellan antal barn och oavlönat arbete. När det kommer till frågeställningen om det går att se någon könsskillnad rörande arbetstidsomfattning, antal barn och rapporterad FWC gick det inte heller här att se något signifikant resultat. Det gick inte heller att se någon stark korrelation mellan mängden oavlönat arbete och FWC. Det enda signifikanta resultatet som gick att se var i den tidsbaserade dimensionen i FWC där personer i samboförhållande upplevde en högre konflikt än singlar. Dessa resultat skiljer sig från tidigare forskning vilket kan bero på att vårt urval inte var tillräckligt stort och därför inte heller representativt.

Styrkor och svagheter med undersökningen

Enkätstudie

I denna kandidatuppsats används enkät som verktyg, alla verktyg har dock nackdelar som kan behöva resoneras kring. Gällande enkätstudier är en nackdel att det inte går att dra några slutsatser kring kausalitet, vilket i detta fall inte behöver vara en nackdel så länge det tas hänsyn till i uppsatsen. (Holt et.al., 2019) Av denna anledning är frågeställningarna formulerade och fokuserade på samband och inte kausalitet.

Enkätstudier är självrapporterade undersökningar vilket också innebär att hänsyn behöver tas till eventuella biases såsom social desirability bias eller att en del människor inte har en helt sannerlig uppfattning om sig själva eller deras beteenden (Holt et.al., 2019). Social desirability bias innebär den tendens som människor har att svara enligt normer och förväntningar från samhället istället för det personen egentligen känner och tänker. Det gör att forskningen och enkäten är helt baserade på människors förmåga och vilja att svara ärligt. En metod för att minska risken för detta bias samt öka chansen för att deltagarna svarar sanningsenligt är att de i denna enkät svarar anonymt, vilket tidigare har visat sig minska social desirability bias (Holt et.al., 2019).

Demand characteristics är också en bias som skulle kunna förekomma i denna undersökning. Detta innebär att deltagaren försöker medvetet eller omedvetet leta efter ledtrådar i enkäten som kan ge denne en förståelse för undersökningens hypotes. Det skulle kunna leda till

att deltagaren anpassar sina svar efter den förväntade hypotesen vilket påverkar den interna validiteten (Holt et.al., 2019). För att motverka detta har enkäten som använts i denna uppsats inte ställt några ledande frågor och i största möjliga mån har det formulerats frågor där hypotesen inte kan utläsas.

Betydelsen av att formulera och tolka frågor

Efter utskicket av enkäten upptäckte vi att en av frågorna var formulerad på ett sätt som gjorde det möjligt för deltagarna att skapa sin egen tolkning vilket i sin tur påverkade deras svar. I slutet av enkäten som skickades ut fanns en fråga som erbjöd deltagarna att addera information som de ansågs fattades eller inte kom fram tydligt nog i enkäten och som de ville komplettera. Denna fråga var även till för att ge deltagarna en möjlighet att kommentera eller ge synpunkter på enkäten. Efter att ha mottagit alla enkäter och läst igenom svaren identifierade vi någon eller några kommentarer och synpunkter angående en av frågorna. Frågan löd "Har du barn du har en vårdnadsroll inför? (Gäller även juridiska och icke-biologiska barn)". Syftet med frågan var att även deltagare som har en "föräldraliknande" relation till något barn, även om de inte är deras biologiska barn, skulle svara ja på denna fråga. Detta eftersom vi i vår undersökning utgår ifrån att det inte endast är biologiska barn som kan påverka de variabler som vi undersöker, exempelvis FWC eller antal timmar lagda på oavlönat arbete. Dock var syftet även att inkludera de deltagare som har barn som är vuxna och inte längre bor hemma. Formuleringen "vårdnadsroll" blev därför missvisande eftersom en förälder med ett vuxet barn kan anse sig inte ha denna vårdnadsroll längre. Efter mottagna kommentarer och synpunkter angående denna fråga skulle vidare utvärdering och diskussion behövas göras inför framtida forskning för att säkerställa att alla som syftas till att inkluderas i frågan blir och känner sig inkluderade. Eventuellt skulle formuleringen "föräldraroll" kunna vara en formulering som tydligare inkluderar de deltagare med vuxna barn som inte längre bor hemma.

För att minimera påverkan av missförståndet som några av deltagarna upplevde beslutade vi oss för att basera de tester där variabeln att ha barn inkluderades på fråga nummer 9 i enkäten istället för frågan som eventuellt kunde misstolkas. Fråga 9 i enkäten löd istället "Hur många barn har du?" där alternativen var 1, 2, 3, 4+ eller jag har inga barn. Det gick att se att det fanns enstaka deltagare som först svarat att de inte har barn som de har en vårdnadsroll inför men sedan svarat att de exempelvis har två barn. Av denna anledning ansåg vi att för att få det mest verklighetstrogn resultatet behövdes testerna justeras och baseras på fråga 9 istället för fråga 8.

Bristen på varians inom arbetstidsomfattning

Då vi efter vårt relativt stora bortfall inte längre hade deltagare som arbetade mindre än 75% gick vi tyvärr miste om möjligheten att använda det som en variabel att undersöka i relation till WFC och FWC samt oavlönat arbete. Redan innan bortfallet hade vi ett fåtal deltagare som börjat svara på enkäten som arbetade mindre än 75% men tyvärr svarade inga av dessa på hela enkäten utan lämnade stora delar tomma vilket ledde till att deras svar inte kunde användas i vår undersökning. Anledningen till att vi inte tog emot några fullständiga svar från personer som jobbar 75% eller mer skulle kunna bero på att arbetsplatsen vi skickat ut enkäten till helt enkelt inte har särskilt många anställda som jobbar mindre än 75%. Ett annat intressant perspektiv skulle kunna vara att i framtida forskning undersöka arbetsbelastningen, eller sociala normer på arbetsplatsen, på de anställda och jämföra de som arbetar mer än 75% och de som arbetar mindre än 75%. Har personen tid att svara på en enkät, eller är det accepterat på arbetsplatsen att en person som arbetar mindre än en viss procent får sätta sig vid datorn och svara på enkäter - skiljer sig förväntningarna beroende på arbetstidsomfattning?

I den etiska avvägningen beslutades att inte ha en mer detaljerad indelning med fler kategorier rörande arbetstidsomfattningen då det var av större vikt att värna anonymiteten än att få en mer detaljerad data på denna punkt. Detta gjorde då att det inte gick att urskilja mellan personer som arbetar 75% eller 100% även om några av dem till och med har gått ner i tid men inte mer än 25% vilket gör att de fortfarande tillhör gruppen som arbetar 75% eller mer.

Representativt urval

Vår enkät gick ut till 211 anställda vid biblioteken på Lunds universitet och av dessa var 134 kvinnor och 77 män vilket ger en könsfördelning på 64% kvinnor och 36% män. Av de 62 enkätsvar som användes för denna undersökning var 82% kvinnor och 18% män. Även om vi hade en svarsfrekvens på 30% var fördelningen mellan könen något lägre för män procentuellt. För att undersökningens urval skulle ha varit representativt hade vi behövt ha fler än 11 män som svarade, detta hade även ökat möjligheterna för signifikanta resultat. Detta innebär att uppsatsens externa validitet blir påverkad då resultaten troligtvis inte kan generaliseras till populationen.

Vidare forskning

I vidare forskning hade undersökningen varit intressant att göra med ett större urval för att se om resultatet blivit annorlunda. Det skulle också vara intressant att forska vidare på könsskillnader när det kommer till WFC, FWC och oavlönat arbete men ur ett kvalitativt

perspektiv. Oavlönat arbete i denna undersökningen är kvantitativ och uppges i antal minuter per dygn men det finns en möjlighet att resultaten hade blivit annorlunda om vi istället utförde exempelvis intervjuer. Genom en kvalitativ metod skulle vi kunna undersöka den tid som personer lägger på oavlönat arbete men också inkludera hur mycket det oavlönade arbetet också påverkar personer mentalt. En eventuell stress eller tid som läggs på planering av det oavlönade arbetet skulle kunna bidra och vara väldigt intressant för forskningsområdet.

Referenser

- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., & Lundberg, U. (2006). *Gränslöst arbete : socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Författarna och Liber AB.
- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., & Lundberg, U. (2011). *Work without boundaries : psychological perspectives on the new working life*. John Wiley & Sons, Ltd.
- Björnberg, U. (2002). Ideology and choice between work and care: Swedish family policy for working parents. *Critical Social Policy*, 22(1), 33-52-52. <https://doi.org/10.1177/02610183020220010401>
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Carlson, D., Kacmar, K. & Williams L. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict,. *Journal of Vocational Behavior*. 56. 249-276. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Conte, J. M. & Landy, F. J. (2019). *Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology, 6th edition*. John Wiley & sons, inc.
- David, M. & Sutton, C. (2011). *Samhällsvetenskaplig metod*. Studentlitteratur AB.
- Edwards, J. R. & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review*, 25(1), 178-199. <https://doi.org/10.2307/259269>

Evertsson, M. (2014). Gender ideology and the sharing of housework and child care in Sweden. *Journal of Family Issues*, 35(7), 927-949–949.

<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1177/0192513X14522239>

Försäkringskassan *Det som är bra delar man lika* på 2023-05-29

<https://www.forsakringskassan.se/privatperson/foralder/det-som-ar-bra-delar-man-lika-pa>

Grönlund, A. (2007). More control, less conflict? Job demand–control, gender and work–family conflict. *Gender, Work & Organization*, 14(5), 476–497.

<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1111/j.1468-0432.2007.00361.x>

Holt, N., Bremner, A., Sutherland, E., Vliek, M., Passer, M., & Smith, R. (2019). *Psychology - The science of mind and behavior* (4 uppl.). McGraw-Hill Education.

Jämställdhetsmyndigheten. (2021). *Delmål 4: Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet*. 2023-05-29

<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/jamstallldhet-i-sverige/delmål-4-jamn-fordelning-av-det-obetalda-hem-och-omsorgsarbetet/>

Kan, M. Y., Sullivan, O., & Gershuny, J. (2011). Gender convergence in domestic work: Discerning the effects of interactional and institutional barriers from large-scale data.

Sociology, 45(2), 234–251. <https://doi.org/10.1177/0038038510394014>

Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance: Challenges and solutions. *HR Magazine*, 48(6), 2.

Work/Life Balance

Lundberg, U., & Frankenhaeuser, M. (1999). Stress and workload of men and women in high-ranking positions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(2), 142–151.

<https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.2.142>

Lundh, L-G., & Nilsson, A. (2018). *Psykologin som vetenskap - Vetenskapsteoretiska och forskningsmetodologiska grunder*. (1 uppl.) Studentlitteratur AB.

- Magnusson, E. (2003). *Genusforskning inom psykologin - bidrag till psykologisk teori och praktik*. Högskoleverket.
- Magnusson, E. (2002). *Psykologi och kön*. Natur och Kultur.
- Mellner, C., & Aronsson, G. (2012). *Segmentering och integrering : om mäns och kvinnors gränssättningsstrategier i högkvalificerat arbete*. Arbets- och miljömedicin, Göteborgs universitet. <http://hdl.handle.net/2077/29983>
- Netemeyer, R., Boles, J., & Mcmurrian, R. (1996). Development and validation of work-family and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*. 81. 400-410. 10.1037/0021-9010.81.4.400.
- Ollo-López, & Goñi-Legaz, S. (2017). Differences in work-family conflict: which individual and national factors explain them? *International Journal of Human Resource Management*, 28(3), 499–525. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1118141>
- Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2015:5
<https://eso.expertgrupp.se/rapporter/familjepolitiken/>
- SCB. (2021). *En fråga om tid (TID 2021) En studie av tidsanvändning bland kvinnor och män 2021*. <https://www.scb.se/link/45c03db9f850447a93d356f61968da98.aspx>
- Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*.
https://www.vr.se/download/18.68c009f71769c7698a41df/1610103120390/Forskningsetiska_principer_VR_2002.pdf

Appendix

Bilaga 1.

Det mejl som gick ut till de anställda vid Lunds universitets bibliotek:

Hej anställda vid Lunds universitets bibliotek,

Jag och min studiekollega skriver under våren en kandidatuppsats inom ämnet arbets- och organisationspsykologi vid Lunds universitet. Vi skulle väldigt gärna vilja ha de anställda vid Lunds universitets bibliotek som forskningsunderlag och skulle därför bli väldigt glada om ni ville besvara vår enkät. Det kommer att ta ca 10 minuter och berör relationen mellan arbetsliv och familjeliv.

Observera att detta inte görs i en roll som anställd utan som student. Det sker alltså inte i uppdrag från er arbetsgivare eller universitetsbiblioteket.

Enkäten är helt anonym, detta innebär att det inte kommer att förekomma några frågor som gör att man kan räkna ut vem som svarat eller var man arbetar. Vidare kommer vi endast att ställa frågor som är relevanta för just vår studie och de svar som vi får in kommer endast att användas för vår uppsats. Datan kommer inte heller att visas för någon utomstående eller för arbetsgivare. Svaren kommer inte heller att sparas efter att uppsatsen är färdig. Uppsatsen kommer sedan att publiceras och då är ni välkomna att ta del av de sammanställda resultat vi kommit fram till.

Hoppas att ni tycker att detta låter intressant och att ni vill delta!

Har ni några frågor angående enkäten, ert deltagande eller uppsatsen går det bra att mejla oss på em5101la-s@student.lu.se.

Med vänlig hälsning

Anna-Karin Ekenberg och Emelie Lagerkvist

Bilaga 2

Original samt översättningen av mätinstrumentet avsett att mäta WFC och FWC

Work-Family Conflict Scale

1. The demands of my work interfere with my home and family life.
2. The amount of time my job takes up makes it difficult to fulfill family responsibilities.
3. Things I want to do at home do not get done because of the demands my job puts on me.
4. My job produces strain that makes it difficult to fulfill family duties.
5. Due to work-related duties, I have to make changes to my plans for family activities.

Family-Work Conflict Scale

1. The demands of my family or spouse/partner interfere with work-related activities.
2. I have to put off doing things at work because of demands on my time at home.
3. Things I want to do at work don't get done because of the demands of my family or spouse/partner.
4. My home life interferes with my responsibilities at work such as getting to work on time, accomplishing daily tasks, and working overtime.
5. Family-related strain interferes with my ability to perform job-related duties.

Svensk översättning

Arbete-familj konflikt

1. Kraven från mitt arbete inkräktar på mitt hemma- och familjeliv
2. Tiden som mitt arbete upptar gör det svårt för mig att fullgöra mitt ansvar inom familjen
3. Saker som jag vill göra hemma blir inte gjorda på grund av kraven som mitt arbete ställer på mig
4. Mitt arbete skapar påfrestningar som gör det svårt för mig att uppfylla familjeförpliktelser
5. På grund av arbetsrelaterade förpliktelser behöver jag ändra på planer rörande familjeaktiviteter

Familj-arbete konflikt

1. Kraven som min familj eller partner ställer på mig inkräktar på mina arbetsrelaterade aktiviteter
2. Jag behöver skjuta upp uppgifter på jobbet på grund av krav som finns på min tid hemma

3. Saker som jag vill göra på jobbet blir inte gjorda på grund av krav som min familj eller partner ställer på mig
4. Mitt hemmaliv inkräktar på mina skyldigheter på arbetet såsom att komma i tid, klara av löpande arbetsuppgifter och att arbeta övertid
5. Familjerelaterade påfrestningar inkräktar på min förmåga att kunna genomföra arbetsrelaterade förpliktelser

Bilaga 3

Enkäten som skickades ut till de anställda på Lunds universitets bibliotek

Relationen mellan avlönat och oavlönat arbete

Q1

Denna studie kommer att ligga till grund för en kandidatuppsats inom arbets- och organisationspsykologi med syfte att undersöka relationen mellan arbetsliv och familjeliv bland anställda vid Lunds universitets bibliotek. De uppgifter vi får in kommer inte att användas i något annat syfte än denna studie och de kommer inte att delas med någon utomstående eller arbetsgivare. Den sker inte heller i uppdrag från din arbetsgivare. Din identitet är anonym och vi kan inte se några IP-adresser. Ditt deltagande är frivilligt och du kan när som helst avbryta ditt deltagande utan konsekvenser. Enkäten tar ca 10 minuter att besvara.

Ansvariga: Anna-Karin Ekenberg och Emelie Lagerkvist.

Handledare: Birgitta Wanek

För frågor kontakta oss på em5101la-s@student.lu.se.

Tack för ditt deltagande!

Jag samtycker till att delta i denna studie

Ja

Q2 Kön

Kvinna

Man

Annat

Q3 Ålder

- 20-29
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- 60-69

Q4 Vilken är din anställningsgrad?

- Mindre än 25%
- 25-49%
- 50-74%
- 75% eller mer

Q5 Är du nöjd med din nuvarande anställningsgrad?

- Ja
- Nej, jag skulle vilja gå upp i tid
- Nej, jag skulle vilja gå ner i tid

Q6 Om du inte är nöjd med din nuvarande anställningsgrad, vad är anledningen till att du skulle vilja arbeta mer eller mindre?

Q7

Följande frågor kommer vara familjerelaterade.

Vilket av följande stämmer bäst in på din relationsstatus?

- Singel
- Särbo
- Sambo

Q8 Har du barn du har en vårdnadsroll inför? (Gäller även icke-biologiska/icke-juridiskt egna barn)

- Ja
- Nej

Q9 Hur många barn har du?

- 1
- 2
- 3
- 4 eller fler
- Har inga barn

Q10 Vilken ålderskategori ingår ditt/dina barn i som bor hos dig i någon utsträckning?

- Förskolan
- Lågstadiet (från och med förskoleklass)
- Mellanstadiet
- Högstadiet
- Gymnasiet
- Har tagit studenten och bor kvar hemma
- Har inga barn

Q11

Har du något barn boende hos dig och i så fall i vilken omfattning?

- Nej, aldrig
- Ja, mindre än varannan vecka
- Ja, ungefär varannan vecka
- Ja, mer än varannan vecka
- Ja, alltid
- Har inga barn

Q12 Följande frågor berör relationen mellan arbetsliv och familjeliv

| | 1 - Håller inte alls med (1) | 2 (9) | 3 (8) | 4 (2) | 5 - Håller helt med (3) |
|--|------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------|
| Mitt arbete hindrar mig från att delta i familjeaktiviteter mer än jag skulle vilja. (11) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tiden jag måste ägna åt mitt arbete hindrar mig från att delta jämställt i mina familjerelaterade förpliktelser och aktiviteter. (12) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Jag tvingas missa familjeaktiviteter på grund av tiden jag måste lägga på arbetsrelaterade förpliktelser. (13) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tiden som jag spenderar på familjerelaterade förpliktelser inkräktar ofta på mina arbetsrelaterade förpliktelser. (14) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Den tid jag spenderar med min familj resulterar ofta i att jag inte spenderar tid på aktiviteter på arbetet som skulle kunna vara fördelaktiga för min karriär. (15)

Jag blir tvungen att missa arbetsrelaterade aktiviteter på grund av den tid jag måste lägga på familjerelaterade förpliktelser. (16)

Q13 Följande frågor berör relationen mellan arbetsliv och familjeliv

| | 1 - Håller inte alls med (1) | 2 (2) | 3 (3) | 4 (4) | 5 - Håller helt med (5) |
|---|------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|
| När jag kommer hem från arbetet är jag ofta för slutkörd för att delta i familjerelaterade aktiviteter/förpliktelser. (1) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Jag är ofta så känslomässigt utmattad när jag kommer hem från arbetet att det hindrar mig från att bidra till familjen. (2)

Ibland när jag kommer hem från jobbet är jag, på grund av all press på jobbet, för stressad för att göra de saker som jag tycker om att göra. (3)

På grund av stress hemma är jag ofta distraherad av familjeangelägenheter på mitt arbete. (4)

Eftersom jag ofta är stressad på grund av mina familjerelaterade förpliktelser är det svårt för mig att koncentrera mig på mitt arbete. (7)

Anspänning och ångest från mitt familjeliv försvagar ofta min förmåga att göra mitt arbete. (8)

Q14 Följande frågor berör relationen mellan arbetsliv och familjeliv

| | 1 - Håller inte alls med (1) | 2 (2) | 3 (3) | 4 (4) | 5 - Håller helt med (5) |
|---|------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------|
| De problemlösande beteenden som jag använder mig av på arbetet är inte effektiva när det gäller att lösa problem hemma. (1) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Beteenden som är effektiva och nödvändiga för mig på arbetet skulle vara kontraproduktiva hemma. (2) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| De beteenden som jag använder mig av och som gör mig effektiv på arbetet är inte hjälpsamma för att bli en bättre förälder och partner. (3) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| De beteenden som fungerar hemma verkar inte vara effektiva på arbetsplatsen. (4) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Beteenden som är effektiva och nödvändiga för mig hemma skulle vara kontraproduktiva på arbetet. (5)

De problemlösande beteenden som fungerar för mig hemma verkar inte vara användbara på arbetet. (6)

Q15 Följande frågor kommer att efterfråga hur mycket tid du lägger i genomsnitt på olika aktiviteter i hemmet per *dygn*. Vänligen svara på samtliga frågor i *minuter*.

Köksrelaterade sysslor så som att laga mat, diska och baka.

Q16 Städrelaterade sysslor så som att plocka undan, dammsuga och tömma sopor.

Q17 Rensa, sortera och organisera kläder och saker i hemmet.

Q18 Tvättrelaterade sysslor som tvätta, packa in tvätt i garderoben, bädda rent.

Q19 Hantera och planera ekonomi, räkningar och sparande.

Q20 Planera och organisera hushållets aktiviteter, så som semestrar, utflykter och kalas.

Q21 Installation, underhåll och reparationer av bostad och möbler.

Q22 Underhåll och reparationer av fordon.

Q23 Ta hand om tomt och trädgård så som odling av växter, klippa gräs, underhålla staket.

Q24 Ta hand om sällskapsdjur.

Q25 Handla dagligvaror

Q26 Handla andra varor än dagligvaror så som att köpa kläder, presenter, inredning.

Q27 Hjälpa barnen med läxor och skoluppgifter.

Q29 Närvara/skjutsa vid barnens aktiviteter, kompisträffar och barnkalas.

Q30 Omsorg om barn så som läggning, väckning, hygien, matning och påklädning.

Q31 Hjälpa en vuxen som behöver hjälp på grund av ålder, funktionsnedsättning eller sjukdom.

Q32 Hålla kontakt med släkt, vänner och bekanta.

Q33

Tack för att du har tagit dig tiden att svara på denna enkät!

Om det finns något som du vill tillägga som bakgrund till dina svar eller om du har några övriga synpunkter på enkäten kan du uttrycka det här:
