



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för tjänstvetenskap

Examensarbete för kandidatexamen

Distansarbete - Karriärmöjlighet eller kvinnofälla?

En kvalitativ studie om hur traditionella könsmonster utmanas
eller reproduceras vid distansarbete

Josefine Hultberg-Dahlgren

Sofie Jansson

Antal ord: 12 939

Gruppnr: 46

Handledare:
Malin Espersson

Examensarbete
SEMK65
VT 2024

Förord

Vi vill börja detta arbete med att säga att det har varit en otroligt rolig och intressant process att ta oss från idé till färdigt examensarbete. Det har i sina stunder varit tufft, men även lärorikt och givande att få ta del av så många olika erfarenheter och upplevelser.

Vi skulle vilja rikta ett stort tack till vår handledare Malin Espersson för ovärderligt stöd, feedback och uppmuntran under vår skrivprocess.

Vi vill även tacka våra intervjupersoner för deras värdefulla insikter som berikat vår förståelse av hur distansarbete påverkar kvinnor med hemmavarande barn, samt hur detta i sin tur kan påverka reproduktionen eller utmanandet av traditionella könsroller. Utan er hade detta arbetet inte varit möjligt.

Tack även till familj och vänner som stöttat oss med tips och bollat idéer.

Slutligen vill vi även tacka varandra för ett gott samarbete och många roliga stunder under skrivandets gång.

Lunds Universitet, 22 Maj 2024

Sofie Jansson och Josefine Hultberg-Dahlgren

Sammanfattning

Syfte: Uppsatsen syftar till att bidra med kunskap om huruvida och på vilket sätt traditionella könsroller reproduceras eller utmanas vid distansarbete.

Tidigare forskning: Tidigare forskning visar att könsroller påverkar hur kvinnor och män hanterar distansarbete. Kvinnor tenderar att ta större ansvar över obetalt arbete i hemmet, vilket kan påverka deras karriärmöjligheter negativt. Distansarbete kan dock erbjuda flexibilitet och tidsbesparing, vilket gör det möjligt för kvinnor att kombinera familj och karriär på ett gynnsamt sätt.

Teoretisk referensram: I uppsatsen används "Doing Gender" och "Gendered Organizations" för att förstå hur könsroller skapas och upprätthålls i arbetslivet. Teorierna används för att analysera hur distansarbete kan utmana eller reproducera traditionella könsroller, samt för att tolka kvinnornas upplevelser av att kombinera arbets- och familjeliv.

Metod: Undersökningen utgår från en kvalitativ metod, då vi ville utforska kvinnornas subjektiva upplevelser. Semistrukturerade intervjuer genomfördes utifrån ett målstyrt urval av nio kvinnor som jobbar på distans och har hemmavarande barn.

Analys: Resultatet av empirin visade att distansarbete erbjuder många fördelar som ökad flexibilitet, work-life balance och tidsbesparing. Det tolkas även leda till ökade karriärmöjligheter för kvinnor. Samtliga intervjupersoner vill fortsatt ha möjlighet att jobba på distans.

Diskussion: Trots de många fördelarna med distansarbete finns det risker för att traditionella könsroller och könsroller reproduceras, då kvinnor fortfarande kan förväntas ta större ansvar för hem och barn. Distansarbete kan anses som en kvinnofälla, där kvinnor anpassar sitt arbete efter familjens behov och därmed bibehålls ojämställdheten i arbetslivet såväl som i samhället.

Slutsats: Distansarbete erbjuder både möjligheter och utmaningar för kvinnor med hemmavarande barn. Det kan främja karriärmöjligheter och work-life balance, men det finns en risk att traditionella könsroller förstärks.

Nyckelord: Distansarbete, könsroller, jämställdhet på arbetsplatsen, work-life balance, flexibelt arbete

Innehållsförteckning

1. Inledning	5
1.1 Kvinnor i den svenska arbetskraften	5
1.2 Syfte och frågeställning	8
2. Tidigare forskning	9
2.1 Könrollers påverkan vid distansarbete	9
2.2 Fördelar och nackdelar med distansarbete	10
3. Teoretisk referensram	13
3.1 Doing gender	13
3.2 Gendered Organizations	14
3.2.1 Praktiker som skapar könsuppdelning	15
3.2.2 Skapande av symboler och föreställningar som legitimerar könsuppdelningar	16
3.2.3 Interaktioner mellan människor där kön skapas	16
3.2.4 Individens inre mentala arbete	17
4. Metod	19
4.1 Metodval	19
4.2.1 Forskningsdesign	19
4.2.2 Urval	20
4.2.3 Utformning av intervju	22
4.2.4 Bearbetning av material	22
4.3 Kritisk reflektion	23
4.4 Etiska principer	23
5. Resultat och Analys	25
5.1 Könroller i arbets- och familjelivet	25
5.2 Att kombinera det betalda och obetalda arbetet	30
5.3 Möjligheter och begränsningar med distansarbete	34
6. Diskussion och Slutsats	39
6.1 Diskussion	39

6.2 Slutsats	41
6.3 Förslag på vidare forskning	42
Källförteckning	43
Bilaga 1 - Informationsbrev	
Bilaga 2 - Intervjuguide	
Bilaga 3 - Samtyckesblankett	

1. Inledning

1.1 Kvinnor i den svenska arbetskraften

Det kvinnliga deltagandet på arbetsmarknaden har de senaste decennierna genomgått betydande förändringar, både globalt och i Sverige, vilket förklaras genom en kombinerad insats av lagstiftning, politiska initiativ och ekonomiska incitament (EU Commission 2017). Det har även tillkommit nya arbetsformer som gynnar kvinnor, som distansarbete och andra flexibla arbetssätt. Tidigare var arbetsmarknaden tydligt uppdelad, där kvinnor huvudsakligen skötte oavlönat hemarbete och män deltog i avlönat marknadsarbete. Idag har den strikta könsuppdelningen minskat avsevärt, då både kvinnor och män engagerar sig i såväl hem- som marknadsarbete. Trots att den primära segregationen minskat, kvarstår historiens inverkan på arbetsmarknadens struktur. Historiska normer, värderingar och förväntningar påverkar fortfarande yrkesval och karriärmöjligheter mellan könen, vilket understryker vikten av att fortsätta arbeta mot fullständig jämställdhet i arbetslivet. Detta bevisas inte minst av att jämställdhetsforskaren Claudia Goldin belönades med Nobelpriset i ekonomi 2023. Trots betydande framsteg på arbetsmarknaden, där kvinnor nu utgör ungefär hälften av arbetskraften och är välkomna inom alla arbeten, kvarstår äldre, mansdominerade strukturer. Dessa historiska strukturer utmanas dock kontinuerligt av moderna, jämställda initiativ som främjar en arbetsmiljö fri från könsspecifika förväntningar och diskriminering (Utredningen om den könssegregerade svenska arbetsmarknaden 2004, s. 11).

Könssegregeringen på arbetsmarknaden och i hemmen är historiskt sammankopplad, ofta upprätthållen av löneskillnader mellan könen som bevarat traditionella roller. Under 1990-talet förändrades dock denna dynamik, då kvinnor oberoende av lönesituation strävade efter egen anställning och ekonomisk självständighet, vilket minskar betydelsen av traditionell arbetsdelning baserad på inkomst. Idag önskar kvinnor att deras karriärval ska spegla personliga önskemål, inte traditionella familjeförväntningar. De förväntar sig att ansvaret över hemmet ska delas mer jämställt för att gynna både karriär och familjebildning (Utredningen om den könssegregerade svenska arbetsmarknaden 2004, s. 13).

Könssegregering kan ses utifrån olika aspekter: horisontell, vertikal och primär. Den horisontella könssegregeringen handlar om hur män och kvinnor tenderar att arbeta inom olika branscher, där kvinnor och män dominerar i olika sektorer. Den vertikala

könssegregationen däremot avser ojämlikheter i yrkeshierarkin, där kvinnor oftare än män stöter på karriärhinder, såsom det ”glaskak” som hindrar dem från att nå ledande positioner, trots motsvarande kompetens och ambitioner som deras manliga kollegor. Detta kan i sin tur leda till sämre karriär och löneutveckling för kvinnor och bidrar till de löneskillnader som finns mellan könen (Nermo 2000, s. 34). Vidare handlar den primära aspekten om fördelning av betalt och obetalt arbete mellan könen. Kvinnor utför en större andel av det obetalda arbetet hemma och tar i regel ut fler föräldradagar än män, vilket påverkar deras möjligheter och anknytning till arbetsmarknaden (Peterson 2018, ss. 357-358).

Kvinnor i arbetskraften tenderar att arbeta färre timmar och är överpresterande i sektorer med lägre löner. Crozier (2024, s. 36) menar även att kvinnor ofta antar flexibla arbetsformer som exempelvis distansarbete, för att hinna kombinera lönearbete och obetalt arbete i hemmet. Detta kan dock ge negativa konsekvenser för kvinnornas karriärer, då de oftare arbetar deltid eller tar mindre utmanande arbetsroller. De innehar inte höga positioner i samma utsträckning som män, vilket ytterligare förstärker löne- och inkomstskillnader mellan könen. Dessa skillnader är delvis en konsekvens av djuprotade könsbaserade sociala normer och förväntningar samt ekonomiska incitament. Detta trots att kvinnor ofta har längre och högre utbildning än män (EU Commission 2017; IFAU 2023). En av orsakerna är att kvinnor missgynnas av föräldraledighet och föräldraskap (UN Women 2023). Sverige kännetecknas av att kvinnor i stor utsträckning lönearbetar och av ett generöst försäkringssystem som gör att kvinnor kan kombinera familj och karriär, trots detta når de sällan de mest välbetalda positionerna. Detta förstås vara relaterat till den generösa föräldraledigheten som finns i Sverige, vilket gör att kvinnor är borta längre från arbete till följd av barnafödande (Angelov, Johansson & Lindahl 2016, s. 545).

Enligt forskning av Nobelpristagaren i ekonomi 2023, Claudia Goldin, anpassar kvinnor ofta sitt arbetsliv efter att de fått barn, genom att minska arbetstimmar till deltid, ta ett tillfälligt arbetsuppehåll eller byta till ett mindre krävande arbete (Goldin, Pekkala Kerr & Olivetti 2022, s. 1). Enligt statistik från SCB 2016, arbetade endast 55 procent av kvinnorna i Sverige heltid år 2015. Detta är i jämförelse med 73 procent av männen i arbetskraften som hade heltidsanställning samma år (SCB 2016, s. 45). Kvinnors större ansvar för obetalt arbete i hemmet har identifierats som en orsak till könssegrering, eftersom arbetsgivare ofta ser kvinnor främst som en förälder med en svagare koppling till arbetsmarknaden än män. Det resulterar i att kvinnor utesluts vid rekrytering, inte betraktas som befodringsbara och missar

fortbildningsmöjligheter (Peterson 2017, s. 358). Detta trots att Sverige har en diskrimineringslag som ska motverka diskriminering och främja rättigheter och möjligheter oavsett bland annat kön, identitet, tillhörighet, ålder eller sexuell läggning. Enligt 2 kap 1§ punkt 2 gäller diskrimineringsförbudet även för de som gör förfrågningar om arbete eller som aktivt söker jobb hos arbetsgivaren. Det är alltså redan under rekryteringsprocessen förbjudet att diskriminera sökande (Riksdagen 2023).

Anpassningarna kvinnor gör för att hinna med både arbete och familjeliv är en tydlig anledning till varför kvinnor tjänar mindre än män, speciellt under de första tio åren efter att första barnet fötts. Goldin belyser även att män och kvinnor initialt kan ha liknande yrkesbanor, men att föräldraskapet leder till olika typer av lönetillväxt där kvinnor drabbas negativt. Även om föräldraledigheten är generös i Sverige och designad för att vara jämlik, är det ofta kvinnor som tar ut den största delen av föräldraledigheten. Trots att föräldraskapet är en berikande erfarenhet, innebär det ofta en stor påverkan på kvinnors karriärer, där de generellt tar ett större ansvar över barnen under hela deras uppväxt. Detta präglar kvinnors professionella möjligheter och ekonomiska utfall (Goldin, Pekkala Kerr & Olivetti 2022, s. 1).

I det moderna arbetslandskapet framträder distansarbete, arbete som delvis sker utanför företagets lokaler (Platts, Breckon & Marshall 2022, s. 2), som en potentiell lösning för att främja kvinnors plats på arbetsmarknaden (Goldin 2014, s. 1091). Detta arbetssätt expanderade under Covid-19 pandemin, då restriktioner infördes och social distansering uppmanades för att förhindra smittspridning (Folkhälsomyndigheten 2022). Efter pandemin lever distansarbetet kvar på många arbetsplatser. En vanlig förekommande arbetsform är den hybrida modellen, där arbetstagarna tillåts att kombinera distansarbete med närvaro på den ordinarie arbetsplatsen (Allstrin, Grafström, Stern & Weidenstedt 2021, s. 7). Flexibilitet på arbetsplatsen, vilket förknippas med distansarbete, gör att arbetstagare har större kontroll över sina arbetsförhållanden som arbetstider, pauser och arbetsplatser. Detta möjliggör för individer att anpassa sin arbetsvardag utefter behoven i både privatlivet och arbetet, för att bättre hantera krav från både arbets- och privatlivet. Aronsson och Lundberg (2022, s. 38) förtydligar ytterligare att sådan flexibilitet skapar förutsättningar för bättre work-life balance.

Distansarbetet anses vara framtidens arbetssätt som kan bidra till en större flexibilitet och balans mellan arbetsliv och privatliv. de Laat (2023, s. 2) menar att denna flexibilitet gör det

möjligt för både kvinnor och män att lättare integrera karriär och familj. Trots detta ifrågasätt hur distansarbete påverkar kvinnorna, då de kombinerar lönearbete och obetalt arbete i hemmet. Distansarbete anses kunna ge både positiva och negativa konsekvenser. Detta väcker ytterligare frågor om ifall arbetssättet underlättar för kvinnor att kombinera karriär och familjeliv, eller om det ytterligare bidrar till traditionella könsmonster, där kvinnor fortsätter att ta det största ansvaret för barnuppfostran (Perry 2024, s. 2). Bidrar distansarbete till ökade karriärmöjligheter och större work-life balance för kvinnor med hemmavarande barn, eller bidrar det istället till att stärka traditionella könsmonster och inlåsningsen av kvinnor i hemmet?

1.2 Syfte och frågeställning

Genom att analysera hur kvinnor med hemmavarande barn upplever och hanterar distansarbete, ämnar vår uppsats att bidra med kunskap om huruvida och på vilket sätt traditionella könsmonster reproduceras eller utmanas vid distansarbete. Fokus ligger på att belysa dynamiken i ansvarsfördelning, arbetsbelastning och work-life balance i kontexten av distansarbete. Uppsatsen undersöker specifikt de utmaningar och möjligheter som distansarbete och den hybrida arbetsmodellen erbjuder för att främja jämställdhet och kvinnors karriärutveckling, samtidigt som de tar det större ansvaret för barnomsorg. Särskilt i ljuset av den könssegrering som fortfarande existerar på den svenska arbetsmarknaden.

Frågeställningar:

- Hur hanterar kvinnor som arbetar på distans ansvaret över både arbete och familjeliv?
- Vilka möjligheter och utmaningar stöter kvinnor med familj på när de jobbar på distans?

2. Tidigare forskning

2.1 Könrollers påverkan vid distansarbete

Det finns begränsat med tidigare forskning om hur kvinnor med hemmavarande barn påverkas av distansarbete. Däremot finns det en del forskning om hur work-family balance påverkas av distans, främst under covid-19 pandemin. de Laat (2023, s. 1) beskriver hur föräldrar idag värderar både arbets- och familjeliv högt, till skillnad mot att dessa två dedikationer historiskt ställts emot varandra. Genom flexibiliteten som distansarbete ger dem, upplever både kvinnor och män att det är lättare att integrera karriär och familj. Män menar att denna flexibilitet ger dem mer tid att umgås med sina barn, medan kvinnor upplever att de lättare kan ha en karriär och arbeta heltid, samtidigt som de tar hand om familjen. Detta kan anses visa på de jämställdhetsproblem som finns i samhället, där män normativt sett förväntas arbeta för att försörja familjen, medan kvinnor förväntas att utföra det obetalda arbetet i hemmet (de Laat 2023, s. 2). Även Crozier (2024, s. 36) hävdar att kvinnor är mer benägna än män att ta flexibla arbetsformer för att hinna kombinera betalt arbete och obetalt hemarbete, med anledning av att det oftast är de som tar mest ansvar i hemmet. Detta kan dock ge negativa konsekvenser för kvinnornas karriärer, då de oftare arbetar deltid eller tar mindre utmanande arbetsroller. Studiens resultat indikerar också på detta, då nästan alla kvinnor som intervjuades svarade att de ville fortsätta ha möjlighet att arbeta på distans efter pandemin (Crozier 2024, s. 35).

Fortsättningsvis visar tidigare forskning att arbetsfördelningen mellan könen är tydligt påverkat av traditionella könsmonster där kvinnor förväntas ta större ansvar för det obetalda arbetet i hemmet, samtidigt som män ska försörja familjen. I Sverige förväntas kvinnor fortsätta arbeta efter att första barnet fötts, men i mindre utsträckning eller mindre intensivt än män (Angelov, Johansson & Lindahl 2016, s. 546). Detta beror på att kvinnorna är mer involverade i barnens uppväxt. Till följd av detta är kvinnor benägna att välja mindre krävande arbeten, gå ner i arbetstid eller anta flexibla arbetsformer, vilket i sin tur leder till löneskillnader och minskade möjligheter att uppnå högt uppsatta positioner på arbetsmarknaden. När barnen blir större tenderar kvinnor att återgå till arbete på heltid, men trots detta kvarstår karriärgapet och lönegapet mellan könen, vilket sannolikt kan tillskrivas kvinnors fortsatta ansvar för barnuppfostran (Angelov, Johansson & Lindahl 2016, s. 547). Även Goldin (2022, s. 1) menar att lönegapet mellan kvinnor och män påbörjas när kvinnor

går ner i arbetstid när de bildar familj, samt att löneklyftan fortsätter vara betydande även när kvinnor börjar arbeta i större utsträckning igen när barnen blir större.

Goldin (2014, s. 1091) kommer i sin forskning fram till att det krävs en förändring i strukturen inom arbeten för att skapa jämställdhet på arbetsmarknaden. Hon menar att de som har möjlighet att arbeta långa dagar och på specifika arbetstider belönas med höga löner, men att en förändring i strukturen mot en mer flexibel arbetsplats avsevärt skulle minska gapet gällande lön och karriär mellan könen. Detta är redan mer utbrett i vissa branscher än andra. Ett exempel på ett flexibelt arbetssätt är distansarbete, vilket ökade mycket under pandemin och är idag vardag på många arbetsplatser (Perry 2024, s. 2). Även Arntz, Ben Yahmed & Berlinger (2020, s. 381) menar att distansarbete anses som en väg till en mer flexibel arbetsvardag som kan bidra till en möjlighet för medarbetare att skapa större balans mellan arbetsliv och privatliv. Författarna förklarar dock att distansarbete kan leda till att föräldrar kombinerar barnomsorg med distansarbete, vilket kan leda till minskad effektivitet och svårigheter att skilja på arbetstid och fritid. Detta väcker frågor ifall distansarbete egentligen hjälper eller stjälper kvinnor med barn att uppnå work-life balance.

2.2 Fördelar och nackdelar med distansarbete

Ficapal-Cusí, Torrent-Sellens, Palos-Sanchez & Gonzalez-Gonzalez (2023, s. 156) beskriver de positiva konsekvenserna av distansarbete som underlättande i vardagen, då människor till viss del har möjlighet att anpassa arbetstiden efter privata scheman. Detta uppskattas till stor del av föräldrar, då de slipper stressa hem från arbetet för att hämta barn från skola eller aktiviteter. Andra menar att möjligheten att ständigt vara uppkopplad och tillgänglig för arbetsgivaren kan leda till stress och att det leder till svårigheter att sluta arbeta i tid när arbetsdagen är slut. Bellmann och Hübler (2021, s. 439) kommer genom sin forskning fram till att arbetsgivare kan minska risken för dålig work-life balance genom att anpassa arbetsuppgifterna så att de kan slutföras under arbetstid. På så vis känner medarbetarna att de gjort ett bra och tillräckligt arbete, vilket leder till ökad motivation och effektivitet.

Work-life balance beskrivs som en god balans mellan arbetsliv och privatliv, där individen kan koppla av från arbetet vid arbetsdagens slut. En bra work-life balance är bra för en människas välbefinnande, då denne upplever minskad stress, ökad flexibilitet och en ökad

kontroll över sitt eget liv (Anderson, Kaplan & Vega 2015, s. 3; Palumbo, Manna & Cavallone 2020, s. 916). Den ökade självkontrollen kan i sin tur öka medarbetarnas effektivitet, produktivitet och motivation, eftersom arbetsdagen kan anpassas efter individuella behov och preferenser. Det finns dock många som ifrågasätter huruvida distansarbete leder till övervägande positiva eller negativa konsekvenser för välbefinnandet jämfört med att arbeta på en fysisk arbetsplats (Aidla, Kindsiko, Poltimäe & Hääl 2023, s. 4).

Forskning visar att distansarbete leder till färre avbrott under arbetsdagen. Detta kan öka produktiviteten genom att möjliggöra ett oavbrutet arbetsflöde, vilket minskar stress och ökar känslan av välmående (Andersson et al. 2015, s. 3). Minskade störningsmoment i form av minimerade oönskade interaktioner med kollegor kan uppfattas som ett sätt att eliminera oönskade relationer, men kan även handla om att undvika relationer med övriga arbetare för att skapa ro och effektivisera sitt eget arbete (Espersson, Lidén & Westrup 2023b, ss. 84, 91). Avbrott i arbetsdagen, som oönskat småprat med kollegor, är en vanlig bidragande faktor till stress (Jett & George 2003, s. 5). Vid distansarbete försvinner även pendlingskostnader, vilket gör att medarbetare får fler effektiva arbetstimmar och dessutom mer fritid (Anderson & Kelliher 2020, s. 679). Detta anses ofta vara en positiv aspekt av distansarbete hos föräldrar, då de får mer tid med sina barn. Distansarbete ger också föräldrar möjlighet att vårda barn samtidigt som lönearbete utförs i hemmet (Hill, Miller, Weiner & Colihan 1998, s. 670).

Däremot visar forskning även på negativa konsekvenser av distansarbete. Ett problem som kan uppstå är att gränserna mellan fritid och arbete blir diffusa, vilket leder till konflikter mellan privat- och arbetsliv. Detta kan i sin tur leda till försämrad work-life balance och bidra till negativa effekter på välbefinnandet (Ficapal-Cusí et al. 2023, s. 156). Andra utmaningar är att gemenskapen, samhörigheten och lagandan inom arbetsgruppen eller organisationen förändras. Detta kan leda till en känsla av ensamhet eller social isolering, vilket gör att man går miste om de positiva effekterna på hälsan, som arbete på plats kan leda till i form av sociala relationer och en känsla av samhörighet (Espersson, Lidén & Westrup 2023a, s. 65).

Genom vår litteraturoversikt framkommer det att arbetsplatser uppenbart är könssegregerade, trots att den svenska sysselsättningen är relativt jämställd fördelad. Det blir även tydligt att distansarbete kan leda till såväl positiva som negativa effekter på hälsan och på människors work-life balance. Detta väcker frågor om huruvida distansarbete kan hjälpa kvinnor med

hemmavarande barn att på ett hållbart sätt kombinera karriär och familj, samt på så vis uppnå work-life balance. Genom att granska tidigare forskning kommer vi fram till att det inte finns tillräcklig kunskap om hur svenska kvinnor med hemmavarande barn påverkas av att arbeta på distans. Det väckte därmed vårt intresse för att undersöka detta.

3. Teoretisk referensram

3.1 Doing gender

För att förstå hur kvinnor uppfattar möjligheten att balansera arbets- och privatliv efter att de har fått barn och hur distansarbete påverkar deras möjligheter till karriärutveckling, kommer vi att använda oss av *Doing Gender*. Begreppet introducerades av sociologerna Candace West och Don Zimmerman i deras artikel "Doing Gender" (1987). De argumenterar för att kön inte är en biologisk egenskap, utan en social konstruktion som uppstår genom interaktioner och förväntningar i vardagen. Det innebär att kön inte bara är något vi är, utan något vi kontinuerligt gör och som formas genom social konstruktion. Människor, genom sina handlingar och beteenden, förstärker, skapar och reproducerar samhälleliga förväntningar och normer om maskulinitet och femininitet (West & Zimmerman 1999, ss. 126-127; Hyde, Bigler, Joel, Tate & van Anders 2019, ss. 415-416). Detta perspektiv skiljer sig från tidigare teorier som betonade könsroller som fasta och oföränderliga. Synsättet är grundat i socialkonstruktionism, en teoretisk ram som hävdar att vår sociala verklighet formas genom interaktioner mellan människor och genom språket (Widerberg 2007, s. 466). Följaktligen menar bland annat Alvehus och Due Billing (2018, s. 22) att kön betraktas som något som kontinuerligt skapas och omformas i de relationer och processer som uppstår mellan människor.

Enligt Rubin (1975, ss. 166-167) skapas och upprätthålls kön genom sociala praktiker och institutionella strukturer som reglerar relationerna mellan kvinnor och män. Vidare betonar Rubin hur dessa strukturer, vilket hon kallar *sex/gender system*, reglerar och formar våra uppfattningar om kön genom kulturella och ekonomiska praktiker. Det innebär att samhällets normer och strukturer påverkar hur vi ser på och förstår kön. Praktikerna bidrar till att definiera vad som anses vara "manligt" respektive "kvinnligt" och skapar ramar för hur individer förväntas bete sig baserat på deras kön. Widerberg (2007, s. 466) bygger vidare på denna förståelse genom att visa hur kön ständigt görs och återskapas genom dagliga handlingar och interaktioner. Widerberg tolkar West & Zimmermans forskning som att könsskillnader inte är naturliga, utan socialt konstruerade genom processer som socialisering, performativitet och språkliga diskurser. Båda forskarna bidrar till en förståelse av kön som en relationell och processuell konstruktion, vilket är centralt för att analysera hur maktrelationer och könsordningar upprätthålls och förändras i samhället.

I västerländska samhällen förstås kvinnor och män som distinkta kategorier av människor, baserat på idén att det finns psykologiska och beteendemässiga skillnader mellan könen. Dessa skillnader antas bero på deras biologiska och reproduktiva funktioner. Synsättet bekräftas genom hur arbete och ansvar är fördelat mellan könen, där det finns en tydlig uppdelning av vad som anses vara kvinnors respektive mäns beteende. Denna uppdelning är central för hur samhället är organiserat och anses vara naturligt och förankrat i biologin. Följaktligen påverkar dessa antaganden arbetsfördelningen, sociala roller och beteenden (West & Zimmerman 1987, ss. 127-128). Trots den traditionella synen ifrågasätter samhällsvetenskapliga forskare ofta den förenklade idén om att kön är strikt biologiskt bestämt. De ser ofta könsbundna beteenden och egenskaper som resultatet av sociala konstruktioner snarare än medfödda egenskaper (West & Zimmerman 1987, s 128).

Det är viktigt att förstå genus som en social konstruktion snarare än en medfödd egenskap. Perspektivet hjälper oss att analysera hur kvinnor med hemmavarande barn upplever möjligheten att kombinera arbetsliv med privatliv när de arbetar på distans. Genom att betrakta kön som något som skapas och återskapas genom sociala interaktioner kan vi undersöka hur distansarbete kan utmana traditionella könsroller och erbjuda mer flexibilitet och balans.

3.2 Gendered Organizations

För att få en rik och nyanserad förståelse av hur kön fungerar som en social konstruktion menar Widerberg att det finns olika angreppssätt, vilka belyser hur kön är en aktiv process. Detta genom interaktionism, praktiker, relationer och symboler (Widerberg 2007, s. 466). I ett organisatoriskt sammanhang kan vi relatera detta till Joan Ackers beskrivning av hur kön integreras i organisationer, även kallat *Gendered Organizations*. Enligt Acker är kön djupt inbäddat i de dagliga processerna och interaktioner inom organisationer, vilket förstärker och reproducerar könsspecifika hierarkier och arbetsdelningar. Acker betonar att kön inte är en separat faktor utan är integrerat i alla delar av organisatoriska processer. Detta kan nås genom olika ingångar: 1) praktiker som skapar könsuppdelning, 2) skapande av symboler och föreställningar som legitimerar könsuppdelningar, 3) interaktioner mellan människor där kön skapas, och 4) individers inre mentala arbete (Acker 1999, ss. 180, 182-184).

3.2.1 Praktiker som skapar könsuppdelning

Den första ingången handlar om de dagliga aktiviteter som människor utför för att organisera arbetet i organisationer, vilket gör att organisationer hålls igång. Det innefattar anställning, befordran, lönesättning, fördelning av arbete, den faktiska arbetsprocessen, samt regler om ledighet, arbetstider och raster (Acker 1999, s. 182). Vidare utformas och tillämpas ny teknik samt omorganisation och förflyttning av arbete. När dessa vanliga aktiviteter genomförs leder det ofta till könsuppdelningar, såsom könsbaserade hierarkier, segregering av jobb och befattningar efter kön, löneskillnader och arbetsmetoder som separerar arbetsplatsen från övriga livet är baserade på kön. Detta kan tänkas bero på rutinmässiga beslut tagna av både medarbetare och chefer, som sällan är medvetna om att det bidrar till att skapa dessa könsuppdelningar (Acker 1999, s. 182). Rutinmässiga krav på arbetsplatserna kan å andra sidan strukturera könsrelationer utanför arbetsorganisationen, i hemmet och i samhället i stort. Arbetscheman, regler om ledighet samt förväntningar på att de anställda ska sätta jobbet före resten av livet kan påverka kvinnor annorlunda än män. Dessa förväntningar kan vara svåra för kvinnor att uppfylla, vilket kan leda till att de lämnar arbetsmarknaden eller minskar sin arbetstid. Lösningarna speglar en manlig dominans som återskapas både inom familjen och på arbetsplatsen, vilket förstärker och reproducerar könsskillnader. I organisationer finns olika policys för att ta hänsyn till anställdas åtaganden utanför arbetsplatsen. Även om dessa finns, kan de ofta förbises när företagskulturen belönar långa arbetsdagar och få semesterdagar (Acker 1999, s. 182).

Den manliga dominansen i nästan alla komplexa organisationer menade att den rationella organisationsmodellen betraktade organisationer som könsneutrala, samtidigt som den stödde en maskulin etik av rationalitet, vilket dolde den organisatoriska verkligheten. Intresset för könsroller och organisationer började på 1970-talet, då man insåg att kvinnors närvaro i arbetsorganisationer inte uppmärksammades. Forskning om kvinnor och arbete ökade kunskapen inom området och belyste betydelsen av den organisatoriska kontexten för att förstå sambandet mellan kön och arbete. Denna forskning bidrog till ny förståelse av kön, sociala strukturer och processer (Acker 1999, ss. 177-178).

3.2.2 Skapande av symboler och föreställningar som legitimerar könsuppdelningar

Den andra ingången för att undersöka könsuppdelningar i organisationer fokuserar på hur människor skapar och använder bilder, symboler och former av förståelse som förklarar och ibland förfinar könsuppdelningar. Bilder och föreställningar är en del av de tidigare beskrivna praktikerna som formar en organisation och dess uppdelningar. Genom dessa symboler skapas och upprätthålls föreställningar om vad som är "manligt" och "kvinnligt", vilket i sin tur påverkar hur individer uppfattar sina roller och beteenden inom organisationer (Acker 1999, ss. 182-183; Alvehus & Due Billing 2018, ss. 107-108).

3.2.3 Interaktioner mellan människor där kön skapas

Acker beskriver interaktioner mellan individer och grupper som den tredje ingången till att förstå kön i organisationer. Arbetet sker genom organisering av interaktioner mellan människor - kvinnor och män, överordnade och underordnade, anställda och kunder eller andra externa aktörer. Under dessa interaktioner skapas och upprätthålls dominans och underkastelse, allianser och exkluderingar, samt policies som bidrar till och skapar könsuppdelningar mellan kvinnor och män (Acker 1999, ss. 183-184). Sammanhang och former av interaktion varierar och kan vara både formellt och informellt strukturerade samt glamoriserat skapade. Acker betonar att kön är djupt inbäddat i många organisatoriska praktiker och aktiviteter snarare än ett externt element som enkelt kan avlägsnas. Till exempel, relationen mellan chef och sekreterare, eller kontorsanställd och chefer, är ofta rotade i en könsuppdelning där chefen traditionellt var en man och sekreteraren var en kvinna. Detta beskriver hur relationen ofta präglas av personlig service från sekreterarens sida och ett paternalistiskt beskydd från chefens sida. Detta innebär att sekreteraren, traditionellt en kvinna, förväntas utföra tjänster som går utöver hennes arbetsuppgifter, ofta av personlig karaktär. Chefen, å andra sidan, uppträder beskyddande, nästan som en fadersgestalt, vilket förstärker en hierarkisk och könsbaserad maktstruktur (Acker 1999, s. 184). Inom de underordnade kvinnoyrkena, såsom flygvärdinnor, sjuksköterskor och receptionister, förväntas kvinnor integrera med överordnade och kunder på ett lämpligt feminint och respektfullt sätt.

Även om det finns situationer där kön inte är närvarande i interaktioner, skapas och reproduceras kön ofta i interaktioner, även i relationer som i teorin är jämlika. Det innebär att även i möten mellan individer som formellt har samma status och makt, kan könsmissiga dynamiker och förväntningar påverka hur dessa interaktioner utspelar sig. Till exempel, i en arbetsmiljö där män och kvinnor har likvärdiga positioner, kan det ändå förekomma subtila former av könsbaserade interaktioner, som hur de kommunicerar, hur arbetsuppgifter fördelas informellt, eller vilka beteenden som uppmuntras eller accepteras. Interaktionerna bidrar till att skapa och upprätthålla förväntningar och normer som i sin tur kan leda till dominans och underordning i arbetslivet (Acker 1999, s. 184). Exempelvis kan kvinnor känna ansvar för att vara mer stödjande och tillmötesgående medan män uppmuntras till att vara mer självsäkra och auktoritära. Detta bidrar till att normer och förväntningar på arbetsplatsen kan leda till dominans och underordning, vilket påverkar jämställdheten och arbetsmiljön negativt.

3.2.4 Individers inre mentala arbete

Den fjärde aspekten för att förstå könade organisationsprocesser omfattar individens inre mentala arbete, individers meningsskapande och hur det påverkar deras könsidentitet. Det handlar om hur individen bearbetar och förstår organisationens könade förväntningar och möjligheter, inklusive vilka könade beteenden och attityder som anses lämpliga i relation till arbetet. Acker menar att individer formas av de könsnormer och könsrelaterade processer som finns i samhället, vilket i sin tur påverkar deras egen könsidentitet. När individer sedan arbetar i organisationer, bär de med sig dessa könsidentiteter och normer, vilket hjälper till att bevara och återskapa könsroller och könsstrukturer inom organisationer. Acker menar att könsskapande är en integrerad del av individers identitet och dessa processer både påverkas av och bidrar till de strukturer och kulturer som finns i organisationer (Acker 1999, ss. 184-185).

Genom att utforska hur sociala förväntningar och interaktioner påverkar kvinnors upplevelser att jobba på distans kan vi analysera hur kvinnor styr och hanterar förväntningar på att vara både en engagerad förälder, samtidigt som de är produktiva arbetstagare. Distansarbete erbjuder möjligheter att utmana och förändra traditionella könsnormer genom att ge kvinnor mer kontroll över sitt arbete. Samtidigt finns det en risk att distansarbete kan reproducera och förstärka befintliga könsroller, till exempel genom att kvinnor fortfarande förväntas ta

huvudansvaret för hushållsarbete och barnomsorg även när de arbetar hemifrån. Genom att fokusera på hur kön görs och återskapas i sociala interaktioner kan vi identifiera både hinder och möjligheter för att skapa mer jämställda arbets- och familjemiljöer.

4. Metod

4.1 Metodval

Då vi i vår studie har valt att undersöka kvinnors upplevelser och erfarenheter av distansarbete valde vi att använda oss av en kvalitativ metod. Enligt Bryman karaktäriseras kvalitativ forskning av dess inriktning på att utforska och tolka komplexa samhällsfenomen. Metoden fokuserar primärt på ord istället för siffror när data samlas in och analyseras (Bryman 2018, s. 454). Kvalitativa metoder fokuserar på att förstå hur något sker eller upplevs, detta för att öka förståelsen för sociala fenomen utifrån respondentens egna perspektiv och i den mån de själva uppfattar verkligheten de befinner sig i (Kvale & Brinkmann 2017, ss. 44, 160; Rennstam & Wästerfors 2016, s. 13). Detta är högst relevant för vår undersökning eftersom syftet är att förstå kvinnors subjektiva upplevelser och hur de balanserar arbetsliv och familjeliv när de har möjlighet att jobba på distans. Vidare är en kvalitativ metod inte lika strukturerad som en kvantitativ metod, utan det är deltagarnas perspektiv, vad de anser som viktigt och betydelsefullt, som styr (Bryman 2018, s. 487). Detta ger oss möjligheten att få svar på djupgående frågor och personliga upplevelser, vilket ger oss större förståelse för kvinnornas individuella livssituation och erfarenheter. En kvantitativ metod däremot fokuserar på insamling och analys av numerisk data. Metoden kvantifierar variabler och möjliggör statistiska jämförelser. Genom strukturerad datainsamling är det möjligt att dra objektiva och generaliserbara slutsatser (Bryman 2018, ss. 207-209). Då vår undersökning syftar till att få djupare förståelse av individuella upplevelser valde vi bort kvantitativ metod.

4.2 Studiens tillvägagångssätt

4.2.1 Forskningsdesign

I forskningsstudien har vi valt att använda semistrukturerade intervjuer. Denna intervjuteknik möjliggör balans mellan struktur och flexibilitet då forskarna formar en intervjuguide med relativt specifika teman som kommer att beröras (Bryman 2018, s. 563). Det huvudsakliga temat grundar sig i tidigare forskning och i vårt intresse för hur distansarbete kan hämma eller främja work-life balance för kvinnor med hemmavarande barn i arbetslivet, samt hur distansarbete påverkar könsroller i arbetslivet såväl som i familjelivet. Intervjuguiden

innehåller frågor som kan ge oss en bredare förståelse för ämnet där intervjupersonerna får utrymme att forma svaren på sitt eget sätt efter sina egna upplevelser och erfarenheter. I kvalitativa intervjuer efterfrågas djupa svar (Bryman 2018, s. 563), vilket i vår uppsats ges av intervjupersonernas erfarenheter och upplevelser. Vidare ger det oss som författare möjlighet att ställa frågor och ändra från den planerade intervjuguiden. Det ger oss även tillfälle att ställa följdfrågor baserat på deras svar samtidigt som intervjupersonerna har stor frihet att själva forma sina svar, samt att de kan ta upp teman de själva anser är aktuella och relevanta inom det ämne som vi diskuterar.

På grund av att tiden är knapp och begränsad har vi valt att kontakta kvinnor som vi eller någon i vår närhet känner till. Anledningen till att vi valt intervjupersoner som vi har tidigare information om, beror även på att vi ville intervjua personer i en specifik målgrupp, det vill säga kvinnor med hemmavarande barn som har möjlighet att arbeta på distans. Även om det hade varit önskvärt att hålla alla intervjuer fysiskt, har den geografiska spridningen och tillgänglighetsaspekter gjort det nödvändigt för oss att även använda den digitala plattformen Teams. Vid de digitala mötena har videokameran varit påslagen, vilket gör att vi får en bild av intervjupersonens ansiktsuttryck och kroppsspråk, som kan stärka bilden av hur de upplever eller känner för en viss fråga. En intervju har dock utförts fysiskt med en av oss, då den andra inte hade möjlighet att medverka. Samtliga intervjuer har, efter samtycke och godkännande, spelats in i syfte att kunna säkerställa en korrekt och fullständig transkribering. Att spela in intervjun är ett bra alternativ till att dokumentera under intervjuens gång, då det gör intervjuaren mer närvarande under samtalet (Hallin & Helin 2018, s. 66). Den ökade närvaron och koncentrationen ger möjlighet till att ställa intressanta följdfrågor till vad respondenten har sagt, vilket bidrar till djup och förståelse (Hallin & Helin 2018, s. 66-67). Genom att spela in intervjuerna ger det oss författare förutsättningar att förstå vad respondenterna säger och hur de säger det. För att inkludera detta i analysen är det viktigt att ha en komplett transkribering med redogörelse av alla utbyten som förekommit under intervjun (Bryman 2018, s. 577).

4.2.2 Urval

I vår studie genomfördes nio djupintervjuer med kvinnor som har möjlighet att jobba på distans. De som ingick i studien har barn i åldersspannet nyfödd till 13 år. I urvalsgruppen ingick en kvinna på 24 år, medan övriga deltagare var 30 år eller äldre, där den äldsta

deltagaren var 42 år. Vi har sökt kvinnor med yrken av kvalificerade slag, av den anledning att det främst är de yrken som är möjliga att utföra utanför företagets lokaler. Vår avsikt var dock inte att analysera skillnader mellan olika arbetspositioner eller yrken. Istället var det centralt att undersöka deras upplevelser gällande distansarbete och de könsnormer som finns i arbets- och familjelivet. Vi kontaktade dessa kvinnor via mail där vi informerade om vårt aktuella ämne och information om intervjuens utförande (se bilaga 1). Därefter bokade vi in intervjuerna och skickade i samband med det ut en samtyckesblankett (se bilaga 2) där deltagarna godkände oss att använda viss känslig information, som ålder, kön och barn.

Vi har använt oss av målstyrt urval för att identifiera och välja ut deltagare som knyter an till våra valda frågeställningar. Målstyrt urval är en teknik där forskare strategiskt väljer respondenter baserat på specifika kriterier som är direkt relevanta för studiens syfte, frågeställningar och problemformulering. Denna metod gör det möjligt att fokusera på personer som erbjuder mest insiktsfull och relevant information för studiens syfte (Bryman 2018, ss. 496, 498). För denna studie fastställdes två kriterier för deltagande: kvinnor med hemmavarande barn, samt med möjlighet att arbeta på distans. Dessa kriterier är avgörande för att säkerställa att deltagarna hade de erfarenheter och bakgrund som krävdes för att ge djupgående och relevanta svar på våra forskningsfrågor. I ett tidigt skede kontaktade vi kvinnor, bekanta till oss, med barn och som helt eller delvis jobbar på distans för förfrågan om att medverka i intervjuer.

Tabell 1. Intervjupersoner och intervjutillfällen.

Intervju-person	Ålder	Antal barn	Relations status	Datum	Tid	Möte
Intervjuperson 1	38	2	Gift	25/4-24	1h	Digitalt
Intervjuperson 2	31	1	Sambo	29/4-24	1h 15 min	Digitalt
Intervjuperson 3	37	1	Sambo	29/4-24	1h 15 min	Digitalt
Intervjuperson 4	39	2	Gift	3/5-24	1h	Digitalt
Intervjuperson 5	24	2	Sambo	3/5-24	1h 15 min	Digitalt
Intervjuperson 6	30	1	Gift	7/5-24	1h	Digitalt
Intervjuperson 7	31	1	Sambo	11/5-24	1h	Digitalt
Intervjuperson 8	39	2	Ensamstående	11/5-24	1h	Fysiskt
Intervjuperson 9	42	3	Ensamstående	14/5-24	1h 15 min	Digitalt

4.2.3 Utformning av intervju

Se Bilaga 3 för intervjuguide.

4.2.4 Bearbetning av material

För att analysera vårt intervjumaterial var nästa steg att transkribera de genomförda intervjuerna. Då alla intervjuer utom en genomfördes gemensamt av oss båda delade vi till en början upp transkriberingen. Därefter tog en av oss ett större ansvar för transkriberingen, medan den andra ägnade mer tid åt andra delar av uppsatsen. Transkriberaren lyssnade noggrant igenom varje intervju flera gånger för att säkerställa en exakt transkribering. Efter transkriberingen gick vi båda igenom alla texter noggrant för att få en inledande förståelse av innehållet. En gemensam genomgång hjälpte oss att identifiera viktiga nyckelord och teman som svarade på våra frågeställningar, samt att det gav oss förståelse för kvinnor med hemmavarande barns enskilda upplevelser. Genom att koda och kategorisera data menar Kvale och Brinkmann (2014, s. 242) att det hjälper till att synliggöra likheter och skillnader i materialet och hur det ger en djupare förståelse för dessa relaterat till de förväntade svaren på våra frågeställningar. I intervjuerna utgick vi från fördefinierade teman som inkluderade bakgrundsinformation om deltagarna, deras yrkessituation och sysselsättningsgrad, samt deras erfarenheter av distansarbete och hur detta kombineras med familjelivet. Efter den gemensamma genomgången upptäckte vi en tvärsidighet i hur kvinnor möjligen reproducerar

könsroller i samband med distansarbete, vilket utgör en stor del i vårt resultat och diskussion. Transkriberingarna gav en stor mängd material, vilket innebär att man måste reducera och strukturera informationen för att kunna analysera den (Kvale & Brinkmann 2014, s. 243).

4.3 Kritisk reflektion

Då kvalitativ metod är utformad för att ge insikter i respondenternas erfarenheter och upplevelser, gör det möjligt att fånga komplexiteten i dessa upplevelser och hur de påverkas av både personliga och sociokulturella faktorer (Bryman 2018, s. 563). Eftersom undersökningen baseras på ett relativt litet urval, där endast nio personer har intervjuats, är det svårt att generalisera resultaten till en större population. Detta begränsar därför möjligheten att applicera resultaten på bredare grupper eller olika kontexter. För att erhålla mer omfattande och representativa svar på uppsatsens frågeställningar skulle en större studie vara nödvändig (Bryman 2018, ss. 484-485). Även om den kvalitativa metoden bidrar med upplevelser och erfarenheter, baseras tolkningen ofta på en subjektiv uppfattning om data vilket betonar forskarens roll i att utforma studiens resultat. Detta gör att undersökningen blir svårare att replikera, vilket visar på svårigheten att uppnå samma resultat om studien upprepas (Bryman 2018, s. 484).

4.4 Etiska principer

Inom svensk forskning finns det etiska principer att ta i beaktande för att säkerställa respondenternas integritet. För att upprätthålla dessa principer finns det etiska riktlinjer att följa: *informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet* (Hallin & Helin 2018, s. 48).

Informationskravet uppfylldes genom att vi före intervjuerna skickade ut ett intervjubrev där vi informerade om studiens syfte och att resultatet av intervjun kommer användas i ett examensarbete (se bilaga 1). I brevet fanns information om att intervjun är frivillig och de när som helst kan avbryta alternativt avsluta om de så önskar, vilket är viktigt att förklara för intervjupersonerna utifrån informationskravet (Kvale & Brinkmann 2014, ss. 105-106). I samband med utskicket bifogades en samtyckesblankett där respondenterna fick bekräfta att de ville ställa upp på en intervju och medverka i vår undersökning (se bilaga 2). På så vis

uppfylls samtyckeskravet enligt Bryman (2018, s. 170). Vidare är det enligt konfidentialitetskravet viktigt att låta intervjupersonerna vara anonyma och vi har därför censurerat deltagarnas namn, samt undanhållit personuppgifter som kan härleda till vilka de är. Den information som vi får åtkomst till via intervjuerna får inte delas fritt och känsliga uppgifter skyddas (Hallin & Helin 2018, s. 48; Bryman 2018, s. 171), vilket uppfylls i vår undersökning. Även nyttjandekravet tillgodoses då det material som samlats in endast används för den aktuella undersökningen (Hallin & Helin 2018, s. 48).

5. Resultat och Analys

5.1 Könsroller i arbets- och familjelivet

Utifrån kunskap om könsroller och förväntningar på de olika könen som tagits upp i inledningen, litteraturöversikten och den teoretiska referensramen, utformades vår intervjuguide till att omfatta frågor om ansvarsfördelning gällande hem och barn, hur föräldraledighet och vabb delas upp mellan könen, samt könsroller på arbetsplatsen. Med grund i tidigare forskning, blir det tydligt att människor i Sverige lever kvar i traditionella könsroller. En majoritet av kvinnorna i vår studie svarade att de hade huvudansvaret över hem- och barnuppfostran. Vissa menade att de egentligen delar relativt lika, men att kvinnorna tar större ansvar över exempelvis tvätt, städning eller barn för att det minskar den totala arbetsbördan då det blir "rätt från början".

Övrig arbetsfördelning, tvätt och städ och så. Det är väl främst jag skulle jag säga. Inte för att han.... Ja, vissa grejer får han inte göra. [...] Det är bättre att han håller sig borta från tvättstugan. Ja, taktiska drag. För att få slippa göra om. Så är väl upplägget hemma.

Intervjuperson 4

Detta kan visa på de traditionella könsroller som finns i samhället, där kvinnor förväntas utföra sysslor som barnuppfostran och städning. Enligt traditionella könsroller läggs ett större ansvar på kvinnorna, vilket kan förklara varför just kvinnor känner ett större behov av att ha kontroll över exempelvis städning eller tvätt (West & Zimmerman 1987, ss. 127-128). Flera av kvinnorna svarade först att ansvarsfördelningen är jämställd mellan könen, men ju längre samtalet flöt på visade det sig vara just kvinnorna som utförde de flesta hushållssysslorna och tog störst ansvar för barnen. En möjlig anledning till detta är att könsroller som finns är så inrutade i samhället, så människor inte reflekterar över att ansvarsfördelningen är skevt fördelad (Hyde et al. 2019, ss. 415-416). Det finns också en möjlighet att just distansarbetet gör att kvinnorna tar ännu större ansvar, då de är hemma tidigare från arbetet och dessutom kan utföra hushållssysslor under arbetsdagen.

Jag ska nog vara brutalt ärlig mot er att... Det mesta hänger på mig [...] Så är det! Och det är därför jag känner att det är en förutsättning nu nästan att jag kan jobba

på distans, för annars skulle jag nog ha svårare att kunna hålla som person, för mig själv, mitt välbefinnande, men även för att jag ska kunna jobba 100%. Ehhh.. Nej men det är jag som handlar, tvättar, lagar maten, städar... [...] Det är jag som har det yttersta ansvaret för vår son [...] Jaa.. Jag tror jag är den här, att jag är lite gammaldags, att det lever kvar att hemmet är mestadels jag och jag har sagt det, att då är det guld värt att kunna kombinera med ett distansjobb faktiskt, annars skulle det vara svårt.

Intervjuperson 4

Detta visar även att distansarbete kan leda till att traditionella könsroller reproduceras. Kvinnorna upplever att de måste jobba på distans för att hinna med alla de sysslor som de förväntas utföra. Dessa förväntningar kommer såväl från samhället, partnern, men inte minst från kvinnorna själva, med grund i vad som anses vara kvinnors beteende (West & Zimmerman 1987, ss. 127-128).

Vidare kan detta perspektiv även ifrågasätta huruvida uppdelningen gällande föräldradighet är självvald, eller om detta också bygger på samhällets normer. Trots att det finns lagstadgad rätt till föräldradighet för både män och kvinnor, är det fortfarande vanligt att kvinnor tar ut en större del av föräldradigheten. Detta kan förstärka de traditionella könsrollerna och påverka arbetsgivares förväntningar på kvinnliga anställda. Traditionellt sett har kvinnor tagit det större ansvaret vad gäller barnomsorg och det obetalda arbetet i hemmet (Perry 2024, s. 2). Av de nio kvinnor vi har intervjuat, svarade åtta att de tagit ut fler föräldradagar än sina partners. En svarade att de hade delat helt lika. Flera av kvinnorna menade att detta var självvalt, då de ville spendera mycket tid hemma tillsammans med sina barn när de var små. Vissa hänvisade även till det biologiska perspektivet, där exempelvis amning hade varit problematiskt om de hade valt att gå tillbaka till arbetet tidigare än de gjorde. Vi fick även svar där kvinnor berättade att de gärna hade återgått till arbetet tidigare, men att deras män på grund av olika anledningar inte ville eller hade möjlighet att stanna hemma särskilt länge med barnen.

Nej, men dels det fysiologiska med amningen, att kvinnan måste vara hemma. Sen kan man ju välja att inte amma, men för oss så ville vi göra det i alla fall. Men sen också har pappan en högre inkomst. Så av den anledningen också så föll det också mer naturligt att han var hemma en kortare period än mig. Men inte just så att kvinnan

ska vara hemma, utan som sagt, det naturliga att man, jag vet inte hur länge jag ammade, men säg sju, åtta månader. Och då var det ju inget alternativ att han skulle vara hemma.

Intervjuperson 4

Flera menade också att den ekonomiska aspekten var en anledning till att kvinnorna stannade hemma längre än männen, då det annars hade lett till ett större inkomstbortfall på grund av mannens högre lön. Angelov, Johansson & Lindahl (2016, s. 545) menar att den generösa föräldraledigheten som finns i Sverige, leder till att främst kvinnor stannar hemma länge efter barnafödande, är en betydande anledning till att kvinnor är underrepresenterade på de högst uppsatta positionerna i arbetslivet och till de löneskillnader som finns mellan könen. Även i vår studie ser vi indikationer på att långt uppehåll i lönearbetet på grund av föräldraledighet har påverkat kvinnornas möjligheter att göra karriär.

Ja, då blir det väl som alla de flesta andra att den som tjänar minst är hemma mest. Och så var det väl här också. [...] Då var det också att hans jobb var så himla viktigt jämfört med mitt. Ehm... Också så där typiskt. Och så jag var hemma mycket mer. [...] För visst, man vill ju inte säga att man inte vill vara hemma med sina barn. Men jag vill också vara en människa förutom mamma. Och jag kanske inte ville vara hemma i ett och ett halvt år. I alla fall inte ett och ett halvt år i sträck a' tre barn. Men det blev det ju. Sen mår jag ju inte dåligt av det där, men jag kanske hade hamnat i en sån här arbetssituation som jag är nu tidigare om jag inte hade gjort så. Att jag kanske kunde ha gjort min lilla karriär innan.

Intervjuperson 9

Andra menar att det kanske har påverkat karriären och ekonomin till viss del, men att det var de själva som valde att stanna hemma så länge som möjligt med barnen.

Jag var hemma ett år med respektive barn och med vårt första barn tog min man över och sen var han hemma i typ ett halvår eller något sånt. Och där var det lite utifrån dagar, antal dagar man har och att han inte kunde överlåta mer till mig. Jag hade nog egentligen velat vara hemma ännu längre om det fanns möjlighet, men vi maxade och tog ut mycket föräldradagar och då kunde han inte skänka bort mer. [...] Och där, vi hade väl ingen jämställdhetsdiskussion att det drabbar mig och att jag inte får

pension eller så, utan det var mer att jag kände att jag hade en jättestor önskan att jag ville vara hemma med barnen så länge det går.

Intervjuperson 1

Intervjupersonen i fråga menar att det var hennes eget val att ta ut större delen av föräldraledigheten, samt att hon hade stannat hemma ännu längre om hon hade kunnat. Liknande svar fick vi även under andra intervjuer. Vissa trodde även att det var biologiskt att nyblivna mammor vill spendera så mycket tid som möjligt hemma med barnen. Till följd av detta frågade vi därför om kvinnorna trodde att samhällets förväntningar spelade in på något sätt när det gäller förväntningar på hur en bra mamma ska vara. Flera höll med här och menade att det finns andra förväntningar på kvinnor än på män, exempelvis hur tidigt man bör gå tillbaka till jobbet efter barnafödande eller hur långa dagar det är acceptabelt att låta barnen gå på förskola när mammorna själva ska hinna jobba.

Vi har ganska långa dagar på förskolan och ofta när man kommer och hämtar så är det ändå så här, kommer ni redan? Vi håller på med det här, vi vill leka längre eller vi vill göra saker. Men där känns det som att det fortfarande finns en syn eller nästan förväntansbild att man ska gå ner i tid och man ska inte ha barnen hela dagen på förskolan. Och den har man nog kanske både fått från män och kvinnor. Men framför allt att det känns som att det är många andra kvinnor kanske i bostadsområdet eller andra kvinnor på förskolan eller så som faktiskt har gått ner i tid.

Intervjuperson 1

Detta visar hur samhällets normer påverkar kvinnor hur de ska agera och tycka i olika frågor, samt att de är rädda att bli framställda som dåliga mammor om man inte följer dessa normer. Fortsättningsvis ställdes även frågor gällande uppdelningen av vabb mellan parterna. En majoritet av intervjupersonerna svarade att vabb delades upp relativt jämställt, och bestämdes utifrån vem av föräldrarna som hade lättast att anpassa sin arbetsdag eller arbetsuppgifter just den aktuella vabbdagen. Ingen lade någon värdering i vem av föräldrarna som tjänade mest. Några av kvinnorna berättade att de oftast stannade hemma med sjuka barn, med anledningen att de ändå var hemma, på grund av distansarbete eller föräldraledighet med andra barn. Däremot svarade flera av intervjupersonerna att de ibland jobbade hemifrån till viss del samtidigt som de var hemma med sjukt barn, främst på grund av att vissa möten eller arbetsuppgifter var svåra att skjuta upp till en annan dag. Vissa delade även upp vabbdagen,

så att båda hade möjlighet att jobba halvdag och slippa skjuta upp arbetsuppgifter. Att föräldrar har möjlighet att arbeta hemifrån samtidigt som de vårdar barn har även tagits upp som en fördel i tidigare forskning (Hill et al. 1998, s. 670).

Samma sak som nu när han precis börjat förskolan och är sjuk hela tiden och man behöver vabba så är det ganska smidigt för då kan vi köra en halvdag var jag och pappan, eftersom pappan jobbar så pass nära och jag kan jobba hemifrån halva dagen. Så det underlättar jättemycket. Annars hade det nog blivit att man var tvungen att vabba hela dagen och inte kunna jobba någonting alls. Så det skulle jag säga att det betyder jättemycket.

Intervjuperson 2

Gällande könsroller på arbetsplatsen svarade åtta av nio kvinnor i studien att de aldrig hade upplevt någon könsdiskriminering vid exempelvis rekrytering eller andra processer. Två personer berättade även att de blivit rekryterade till nya tjänster just under föräldraledigheten. Trots detta svarade en majoritet att de var medvetna om att det sker på andra arbetsplatser eller hade hört diskussioner på arbetsplatsen, där det resonerats om huruvida en kvinna är en lämplig kandidat för en arbetsroll då hon snart kanske kommer gå på föräldraledighet eller behöver vara hemma med sjuka barn. Detta har även diskuterats i tidigare forskning, där arbetsgivare anser att kvinnor har en svagare koppling till arbetemarknaden än män, på grund av att de oftast tar större ansvar för barnen. Det kan leda till att kvinnor väljs bort vid rekrytering eller befordran (Peterson 2017, s. 358).

Även att man försöker, och jag märker att man försöker vara jämställda, men absolut så märker man ju att det är mycket prat om just den här att ja, men hon kanske är i den ålder som hon ska skaffa barn, ja hon kanske ska vara i åldern att vabba mycket för deras barn har blivit lite äldre och då blir det så att "säger ni verkligen så när det är en man som har sökt? Säger man att han snart kommer ha barn?" Nej, det är ju inte någon som säger så. Absolut, det är skillnad.

Intervjuperson 9

En annan intervjuperson tror också att det kan finnas fördomar från arbetsgivarens håll beroende på hur någon ser ut eller har för utstrålning.

Det jag har upplevt mycket, det är att jag är rätt så framåt. Jag är väldigt positiv. Jag är blond och jag är blåögd och jag kan skämta lite och sådär. Jag har ibland fått kämpa mer för att bygga upp en respekt. Ja. Kanske chefer eller äldre kollegor och lite så för att de verkligen ska ta mig seriöst. [...] Det kan jag nog känna att det är med min personlighet och mitt utseende så har jag fått liksom lite mer kanske visat att jag verkligen kan och bevisat för dem, än om det kanske varit en äldre man i 50 år med slips, kostym, kavaj, hela faderullan som hade stått och sagt samma sak.

Intervjuperson 3

Denna typ av förväntningar människor har på varandra utifrån utseende och kön bygger på de normer som finns i samhället och på arbetsplatsen gällande hur kvinnor respektive män ska vara. Kön ligger djupt inbäddat i de aktiviteter och roller som finns på arbetsplatsen, och är därmed svåra att bli kvitt (Acker 1999, s. 183). Interaktioner som skapas på arbetsplatsen är ofta rotade i traditionella könsuppdelningar, där män historiskt varit överordnade kvinnor i hierarkin. Trots att individer på arbetsplatsen formellt innehar samma makt eller status, är det vanligt att kvinnor och män behandlas olika (Acker 1999, s. 184). Detta kan påverka jämställdheten på arbetsplatsen negativt, som beskrivet i citatet ovan.

5.2 Att kombinera det betalda och obetalda arbetet

Under denna underrubrik behandlas hur distansarbete ger kvinnor med barn möjlighet att integrera lönearbete och det obetalda arbetet i hemmet. Vi utgår från den egna empirin, samt tidigare forskning som lyfter distansarbete som en möjlighet att uppnå en bättre balans mellan privat- och arbetsliv. Arntz, Ben Yahmed och Berlingieri (2020, s. 381) menar att denna arbetsform bidrar till en mer flexibel arbetsvardag som kan anpassas efter individuella behov och scheman.

I vår egen studie blir det tydligt att många av de intervjuade kvinnorna ser den ökade flexibiliteten som en av de största fördelarna med distans- eller hybridarbete. Vår studie belyser de positiva effekterna av ökad arbetsflexibilitet, som att slippa pendlings- och kostnader, vilket inte bara frigör mer tid för arbete utan också ger ökad fritid. Något som majoriteten av alla respondenter nämnde under intervjuerna var att de uppskattade möjligheten att integrera vardagssysslor i arbetsdagen, såsom att sätta igång en maskin tvätt,

vilket bidrar till mer kvalitetstid med barnen när arbetsdagen är slut. På frågan “Vad tycker du är det bästa med möjligheten att jobba i alla fall till viss del hemifrån, jämfört med att du skulle ha jobbat 100% på plats?” svarar en av våra respondenter:

Ja men det är väl absolut att kunna kombinera privatliv med jobb på ett klokt sätt. Alltså... kunna välja. Nu jobbar jag hemma och då kan jag fixa, jag kan springa och stoppa in lite tvätt. Har man någon leverans kan man ta den den dagen och man hinner kanske gå ut och gå på lunchen, det gör man inte när man är på kontoret. Och ja, det blir lite bättre balans i livet och det är ju superviktigt. Det fick man ju inte till innan det fanns möjlighet till det här distansarbetet som det gör nu.

Intervjuperson 2

Det framkom även under intervjuerna att den ökade flexibiliteten visade sig även i form av att det är lättare att anpassa arbetstiderna till viss del efter privata preferenser. Exempelvis upplevde intervjupersonerna att det inte var lika viktigt att börja eller sluta arbetsdagen en exakt tid när de jobbade hemifrån jämfört med när de jobbade på plats. Detta har beskrivits som en fördel även i tidigare forskning. Ficapal-Cusí et al. (2023, s. 156) menar att möjligheten till anpassa arbetstiden ofta uppskattas av just föräldrar, då det underlättar vid exempelvis hämtning och lämning av barn. I våra intervjuer uppskattades denna möjlighet främst av de kvinnor som hade något äldre barn, då ett heltidsjobb på plats hade gjort det svårt att köra barnen till vissa aktiviteter.

Ja, och sen kan jag känna också när man pratar med vänner och bekanta att vissa idrotter kan inte deras barn gå på för att det är dumma tider. De har inte möjligheten att sluta lite tidigare och låta barnen gå på den aktiviteten. Och det tycker jag är väldigt viktigt att man inte hindrar barnen från att..., eller att vi i alla fall har möjligheten att låta barnen gå på alla aktiviteter oavsett tid på dygnet egentligen.

Intervjuperson 4

Flera av våra respondenter förklarade att de har möjlighet att anpassa sin arbetstid till viss del efter privatlivet, då de kan ta igen den förlorade arbetstiden på kvällar eller helger om de behöver börja senare eller avsluta tidigare. Intervjupersonerna menar att detta bidrar till en bättre balans mellan arbete och fritid, då de kan anpassa arbetsdagen till viss del efter privata preferenser. Detta har i tidigare forskning tagits upp som en negativ aspekt av distansarbete,

då medarbetare känner stress av att ständigt ha en möjlighet att gå in och jobba, samt att gränserna mellan arbetsliv och fritid suddas ut, vilket kan leda till att konflikter mellan arbete och privatliv uppstår (Ficapal-Cusí et al. 2023, s. 156). Vissa av våra intervjupersoner menade att de upplevde ökad stress av att ständigt känna ett behov att vara tillgängliga för arbetsgivaren. Detta bekräftas i tidigare forskning, där denna ständiga uppkoppling beskrivs kunna leda till att det blir svårare att avsluta arbetsdagen i tid (Ficapal-Cusí et al. 2023, s. 156) Många av våra intervjupersoner håller i sina intervjuer med om att de jobbar mer vid hemarbete och har svårare att avsluta arbetsdagen i tid, men få av dem hävdar att det leder till mer stress. Vissa menar snarare att stressen minskar, då de får möjlighet att slutföra sina arbetsuppgifter utan att anpassa sig efter att avsluta arbetsdagen en specifik tid.

Jag skulle inte säga att jag blir stressad av det. Jag styr ju min tid väldigt mycket själv. Det är såhär... Jag kan ju jobba in lite ena dagen och så för att jag andra dagen kanske vill sluta vid lunch liksom. [...] Då kan jag känna att jag ändå är klar inför en ny dag och om det tar lite längre tid att lämna sonen på förskolan, då är det lugnt liksom. Det är inte kris och panik och sådär utan.... Så jag tror faktiskt att det lugnar mig mer än vad det stressar.

Intervjuperson 2

Däremot vittnar flera intervjupersoner om att omställningen till att bli mamma har påverkat dem genom att prioriteringarna i livet har förändrats. De berättade att de upplevde en förflyttning av fokus, från att livet kretsade kring jobb, till att familj och barn nu är det viktigaste i deras liv. Många upplever att det är betydligt lättare att avsluta arbetsdagen i tid nu än innan de fick barn, för att barnen kräver deras tid och närvaro.

Det är svårt att stänga av. Det ska jag säga. Där har jag en fördel att jag har en tvååring som kommer in och rycker i mig. Jag sitter för länge. Nu är det dags. Det tror jag har varit bra för mig generellt. Jag har alltid jobbat lite för mycket. Det är ett nytt sätt för mig. "Du har faktiskt verkligen jobbat dina timmar idag. Stäng av."

Intervjuperson 3

Alla de intervjuade kvinnorna menade att de hade haft betydligt svårare att kombinera föräldraskapet med att arbeta i den utsträckning de gör idag om de inte hade haft möjlighet att

jobba på distans. Vissa tror att de hade klarat av det, men att vardagen skulle bestå till större del av stress, att värdefull tid tillsammans med barnen skulle gå förlorad, samt att balansen mellan arbetsliv och privatliv skulle bli betydligt svårare. En intervjuperson svarade följande på frågan: “Tror du att du hade kunnat arbeta i den utsträckning som du gör idag om du inte hade haft möjlighet att jobba på distans?”

Ja, absolut! Men tillvaron hade ju blivit betydligt krångligare. Tidigare morgnar och det är väl visserligen inget problem, jag hade gjort det och vi hade fått ihop det lite ändå, skulle jag säga. Men känslan här i alla fall är att det hade blivit mycket mer jäktigt att hinna med allting. Mer stressigt.

Intervjuperson 4

Andra hävdar att de hade behövt, eller åtminstone övervägt att gå ner i arbetstid för att få vardagen att gå ihop, med negativa konsekvenser för såväl karriären och ekonomin som följd. En annan intervjuperson svarade följande på samma fråga:

Jag hade nog försökt att hitta något alternativ. Hade jag kunnat jobba två dagar hemma och tre på kontor, så kanske jag hade försökt att få börja tidigare, eller kan vi kunna styra på någonting sätt...? [...] Det här låter nog hemskt att säga, men jag tycker att jobbet är så roligt, så jag vill jobba 100%, och jag tror att det är svårt ibland att gå ner i tid och ändå bara jobba de 75% som man faktiskt ska då. [...] Hade jag märkt att det inte funkade och att sonen är sist kvar varje dag, han är trött när vi kommer hem, då hade jag nog försökt omvärdera och sett, okej, jag kanske får gå ner 20% eller någonting så att jag kan hämta honom ändå. Det hade varit värt det när han ändå är så pass liten och behöver mig, för snart kommer han inte vilja se mig.

Intervjuperson 3

Detta stämmer väl överens med tidigare forskning, där bland annat Angelov, Johansson & Lindahl (2016, s. 546) skriver att det är vanligt bland svenska kvinnor att gå ner i arbetstid efter att första barnet fötts. Detta beror bland annat på traditionella könsnormer som innebär att kvinnor förväntas att vara föräldralediga längre och ha större ansvar för barnen under deras uppväxt. De får medhåll från Goldin (2014, s. 1091), som hävdar att det krävs en förändring mot större flexibilitet på arbetsmarknaden för att öka jämställdheten mellan könen.

Vår studie bekräftar detta påstående, då kvinnorna menade just att de kunde jobba i den utsträckningen de gör idag tack vare distansarbetet.

5.3 Möjligheter och begränsningar med distansarbete

I intervjuerna svarade nästan alla kvinnor att tidsbesparingen är en av de största anledningarna till att de väljer att jobba på distans. Det gäller främst pendlingstid till och från jobbet som de undviker genom att jobba hemifrån, vilket leder till mer tid hemma med barnen. Gällande pendling togs även kostnadsbesparingen och miljöaspekten upp som positiva konsekvenser, men det var tydligt att just tidsbesparingen vägde tyngst. De menade även att de sparar tid genom att slippa göra sig iordning på morgonen, vilket de inte känner att de behöver på samma sätt när de jobbar hemma som på plats på kontoret.

Eftersom jag kan jobba hemma så sparar jag mer... För jag tänker min tid, alltså min tid från det att jag vaknar tills jag lägger mig, den tiden jag kan jobba med. Hur mycket jag ska lägga på arbete och typ hur mycket jag ska lägga på mitt personliga liksom, familj och så? Så känns det som att okej, nu om jag måste gå och ta mig till jobbet och vara på plats så försvinner den tiden. Om jag plötsligt tar ihop tiden att ta mig dit, att fixa mig - nu sitter jag bara i en t-shirt liksom... Att fixa mig och allt sånt här. Så känner jag bara nu, all den här tiden då som jag måste lägga extra.

Intervjuperson 6

Många kvinnor menar också att de är mer effektiva när de jobbar på distans jämfört med på plats, då de slipper störningsmoment som fikaraster, kollegor som vill småprata eller att överhöra andras konversationer i ett öppet kontorslandskap. Många upplever att den ökade effektiviteten leder till en förbättring av deras hälsa, då de hinner mer under arbetsdagen och har en möjlighet att utföra jobbet som behöver göras. Även tidigare forskning visar att en ökad effektivitet, där medarbetarna uppnår vad som förväntas av dem under arbetsdagen, leder till förbättrad work-life balance, minskad stress och en känsla av tillfredsställelse (Bellmann och Hübler 2021, s. 439; Andersson et al. 2015, s. 3).

Sen tycker jag ju att det är väldigt lugnt på ett annat sätt. Det är ju inte alls samma störningsmoment med folk som pratar och låter och sådär. [...] Ja, det är ju liksom alltid lite ljud. Så utan då kan man tycka att det är trevligt, om jag är inne en eller två dagar i veckan så är det ju liksom kul att prata lite med folk och sådär. Men jag jobbar ju mycket bättre när jag jobbar hemma. Jag känner att jag är mycket mer produktiv.

Intervjuperson 8

Fördelarna som vissa upplever med att jobba hemifrån i form av minskade störningsmoment till följd av minskade interaktioner, är vad andra ser som en av de största nackdelarna. Många uppskattar sina kollegor och ser småprat som ett välkommet avbrott under arbetsdagen. De flesta av våra intervjupersoner jobbar dock enbart deltid hemifrån och får därmed sitt sociala behov uppfyllt de dagar de är på plats på kontoret.

Nej men jag tycker det är så skönt med kombinationen. Jag gillar ju det här sociala och att träffa folk på kontoret också. Ofta kan man ju lösa saker, ja men som att man kastar ut frågan till kollegan som sitter vid skrivbordet bredvid. [...] Sen försöker jag styra så att jag sitter hemma vissa dagar när det verkligen är så att man har möten där man lyssnar mycket och så. Då kanske man är lite mer koncentrerad och det är mer avslappnande om man sitter hemma, så att jag gillar kombinationen att jag kan välja.

Intervjuperson 1

Två av våra intervjupersoner jobbar heltid eller till största delen på distans. De uppgav att de till viss del saknar att ha kollegor att bolla idéer och synpunkter med, men att det är deras eget val att jobba så pass mycket på distans. De belyser dock vikten av att uppfylla sitt sociala behov på andra sätt, samt att de upplever att det behovet är betydligt större när de sitter själva under arbetsdagen.

Alltså ibland är det skittråkigt att bara sitta hemma helt ensam en hel dag. Då drar jag iväg och sätter mig på kafé eller så att man ser lite folk. Men det är inte heller samma sak som att ha arbetskollegor och ha ett kontor eller ett jobb att gå till. Det är ju en stor skillnad. Men... [...] Ja, vi umgås ju liksom med vänner varje helg och jag

hänger väldigt mycket med min familj efter förskolan och på vardagar. Så jag känner inte att jag känner mig ensam eller någonting sånt. Fast man är mycket ensam. Men... Jag är också en person som gillar att vara ensam. Så jag har inget problem med det. Så nej, jag tycker inte att mitt sociala liv har påverkats av det.

Intervjuperson 5

Vidare upplever många av kvinnorna att just distansarbete ger dem möjlighet att uppnå sin fulla potential på jobbet, samtidigt som de kan vara närvarande och känna sig tillräckliga som mammor. Ett flertal ser rent av distansarbete som en förutsättning för att kunna arbeta heltid och inte behöva gå ner i arbetstid. Detta kan anses som en möjlighet att undkomma den kvinnofälla som många kvinnor hamnar i när de får barn, att behöva eller välja att prioritera familj över karriär. Crozier (2024, s. 36) hävdar att kvinnor tenderar att anpassa sitt arbetsliv genom att gå ner i arbetstid eller ta mindre utmanande arbetsroller för att kunna kombinera lönearbete och obetalt arbete i hemmet. Vår studie visar att många av kvinnorna kan fortsätta jobba heltid trots att de har barn, enligt dem tack vare tidsbesparingen och flexibiliteten arbetsformen erbjuder. Detta ger dem balans i vardagen och bidrar till ökad upplevd work-life balance. På frågan "Tror du att du hade kunnat jobba i den utsträckning du gör idag om du inte hade haft möjlighet att jobba på distans?" svarade en av våra intervjupersoner:

Absolut inte. Då hade jag nog behövt gå ner ganska mycket för att kunna få ihop vardagspusslet överhuvudtaget. Just bara det där med att komma hem lite tidigare till barnen de dagarna. Sen att vi skilde oss har ju också gjort att jag i så fall kunde jobba mer den ena veckan kontra den andra veckan. Men då blir det ju också fel i arbetsbelastningen också. Och det är inte alltid det funkar att jobba lägre en viss vecka mer än den andra veckan.

Intervjuperson 9

Samtliga kvinnor i studien svarade att de vill fortsätta ha möjlighet att arbeta på distans även i framtiden, då de ser många fördelar med den flexibla arbetsformen. Ett flertal menade även att de skulle överväga att byta arbetsgivare om möjligheten till distansarbete skulle försvinna, då de tror att det skulle påverka deras vardag så pass mycket.

Skulle min chef kräva att jag skulle vara 100% på plats skulle jag säga upp mig och leta efter något annat jobb där jag kan jobba på distans till viss del. Men 100%

distans tycker jag inte heller känns rimligt. Vi som människor behöver träffas! För mig kanske det är extra viktigt eftersom jag är chef också.

Intervjuperson 7

Med detta i beaktande, blir det tydligt att många anser att distansarbete eller den hybrida arbetsformen är att föredra. Det ger även kvinnor möjlighet att uppnå sin fulla potential såväl som mamma som på jobbet. Fortsättningsvis bidrar denna mer flexibla arbetsform till nya karriärmöjligheter för kvinnor, som de inte hade haft möjlighet att uppnå om de hade behövt jobba heltid på plats. En av våra intervjupersoner svarade följande när vi frågade om hur hon upplevde att distansarbete hade påverkat hennes karriärutveckling:

På grund av att jag får jobba som jag gör, är också anledningen till att jag tog steget och bytte tjänst för ett halvår sedan. Mitt i, egentligen en livskris, när man skiljt sig, tre barn, ensamstående, men ändå vågar man hoppa på den för att möjligheten finns och jag kunde klara av det på grund av att jag har den delen, att jag kan jobba hemma. Jag får ihop pusslet och kan ändå göra min karriär i en så känslig period.

Intervjuperson 9

Kvinnor får möjlighet och vågar även ta steget att klättra i karriären tack vare möjligheten att arbeta på distans. Den viktigaste anledningen vi har fått till detta är för att de vid distansarbete, med flexibiliteten och tidsbesparingen som det innebär, får ihop livspusslet där de tar det största ansvaret över barnens uppfostran. Till skillnad mot vad tidigare forskning har visat, att kvinnor efter första barnets födelse ofta går ner i arbetstid eller antar mindre krävande arbetsroller (Goldin, Pekkala Kerr & Olivetti 2022, s. 1), kan de fortsätta arbeta i samma utsträckning som tidigare, samt dessutom ta på sig arbetsroller med mer ansvar. Denna utveckling kan förändra den könssegregering som finns på den svenska arbetsmarknaden idag, eftersom kvinnornas uppehåll i arbetslivet minskar när de skaffar familj. Detta går hand i hand med Goldins forskning (2014, s. 1091), där hon menar att införande av mer flexibla arbetsformer på arbetsmarknaden avsevärt skulle minska gapet mellan kvinnor och män.

Utöver detta ger distansarbete även ytterligare karriärmöjligheter, då kvinnorna har möjlighet att ta tjänster utanför sitt närområde. Detta innebär att de kan ta de arbetsroller de är utbildade och har kompetens för, utan att behöva flytta eller spendera onödig tid för pendling. De

personer vi intervjuat som utnyttjat denna möjlighet, menar att de inte hade kunnat ta de jobb de har idag om de inte hade jobbat på distans. Pendlingen hade tagit för mycket tid från fritid och barnen, och flytt är av olika anledningar inte ett alternativ. En av våra intervjupersoner beskriver arbetssituationen som följande:

Nej, och jag känner väl att om jag hade typ behövt vara på plats hela tiden på det jobbet jag har så hade jag ju..., då hade jag ju behövt jobba i staden där jag bor. Det finns ju inte alls lika mycket spännande tjänster där generellt. Så då hade det ju, då hade jag kanske fått acceptera att liksom gå ner lite karriärmässigt.

Intervjuperson 8

Tack vare distansarbete har alltså flera av våra intervjupersoner fått möjlighet till att anta arbetsroller där de kan utnyttja sin kompetens och uppnå sin fulla potential. Dessutom upplever de att de kan jobba heltid, trots att de fortsatt behöver lägga en stor del av sin vakna tid på barnuppfostran och sysslor i hemmet. På grund av att de återgår till heltidsarbete tidigare efter föräldraledigheten, minskar skillnaderna mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden.

Däremot kan distansarbete, som tidigare nämnts, bidra till att traditionella könsmonster reproduceras. Arbetsformen ger kvinnorna mer tid i hemmet, vilket kan leda till att de fortsatt förväntas utföra typiska kvinnoysslor och ta störst ansvar i hemmet. Utifrån vår analys kan även distansarbete tolkas vara en faktor till varför dessa könsnormer kan fortsätta leva kvar i samhället.

6. Diskussion och Slutsats

6.1 Diskussion

Syftet med vår uppsats är att undersöka hur kvinnor med hemmavarande barn upplever och hanterar distansarbete, samt hur detta påverkar könsroller och jämställdhet. Vi fokuserar på att förstå hur ansvarsfördelning, arbetsbelastning och balansen mellan arbete och privatliv upplevs vid distansarbete. Uppsatsen strävar efter att belysa både utmaningar och möjligheter som distansarbete och hybridmodellen erbjuder för att främja jämställdhet och kvinnors karriärutveckling, särskilt med hänsyn till könssegregeringen på den svenska arbetsmarknaden.

Distansarbete har visat sig vara en betydande möjlighet för kvinnor med barn att utveckla sina karriärer. Många kvinnor har under våra intervjuer framhävt att flexibiliteten är en stor fördel, vilket hjälper dem att kombinera familjeliv med arbetsliv, samt balansen mellan dem. Enligt Goldin, Peckala Kerr & Olivetti (2022, s. 1) och Angelov, Johansson & Lindahl (2016, s. 546) fortsätter kvinnor i Sverige ofta arbeta efter att deras första barn har fötts, men i en mindre utsträckning. De anpassar ofta sitt arbetsliv genom att byta till mindre krävande jobb eller gå ner i arbetstid, vilket är en konsekvens av förväntningarna på att de ska ta ett större ansvar och vara mer involverade i barnens uppväxt. Detta motsägs i vår undersökning, där kvinnorna uppgav att de fortsatt jobba i samma utsträckning som tidigare, trots att de fått barn. De menar att detta beror på möjligheten till distansarbete. En flexibel arbetsvardag kan enligt Arntz, Ben Yahmed & Berlingeri (2020, s. 381) skapa en större balans mellan arbete och privatliv, samt minska ojämlikheter.

De främsta fördelarna med distansarbete, enligt majoriteten av kvinnorna vi intervjuade, är flexibiliteten, den ökade kontrollen de får över sitt arbete och tidsbesparingen. Många menade att de arbetade mer effektivt och kunde vara mer produktiva när de arbetar hemifrån, då de inte blir störda på samma sätt som de blir på kontoret. Den ökade produktiviteten kan leda till bättre prestationer och större chanser till karriärutveckling och avancemang. Detta är vad Andersson et al (2015, s. 3) beskriver som en fördel med distansarbete: färre avbrott och minskade störningsmoment vilket kan minska stressen och bidra till ökat välbefinnande och work-life balance.

En ytterligare fördel med distansarbete är att det sparar värdefull tid genom att eliminera behovet av pendling. Den tid som tidigare användes för att resa till och från jobbet kan nu användas till arbete eller fritid, vilket enligt kvinnorna bidrar till förbättrad balans mellan arbete och privatliv. Dessutom ger distansarbete kvinnor möjlighet att kombinera arbetsuppgifter med vardagssysslor, som att sätta igång en maskin tvätt, vilket frigör tid att spendera med familjen på kvällen.

Däremot kan detta ha en baksida. Genom att arbeta på distans spenderar kvinnorna mer tid i hemmet och passar under arbetsdagen på att utföra hushållssysslor. Kvinnorna väljer att arbeta på distans just för att hinna med det större ansvaret gällande hem och barn. Det gör visserligen att de kan fortsätta arbeta i den utsträckning som innan de fick barn, men det hämmar dem ur en jämställdhetssynpunkt. Det öppnar även upp möjligheter och förväntningar på att kvinnor fortsatt ska ta det större ansvaret. Enligt West och Zimmerman (1987, ss. 127-128) kan detta leda till en förstärkning av de traditionella könsrollerna, där kvinnor förväntas hantera både yrkesliv och större ansvar vid obetalt hemarbete än sina manliga partners. Flera av våra intervjupersoner hävdade själva att hushållsarbetet och ansvaret över barnen var jämställt fördelat mellan föräldrarna, men det framkommer tydligt under intervjuernas gång att en majoritet av kvinnorna tar större ansvar över hem och barn än deras män. En möjlighet till detta kan vara att de traditionella könsmonstren är så inrutade i samhället att kvinnorna tror att det är självvalt, trots att det kan bero på de förväntningar de har på sig själva utifrån samhällets normer (West och Zimmerman 1987, ss. 127-128).

Distansarbete har visat sig vara en betydande möjlighet för kvinnor med barn att utveckla sina karriärer. Två kvinnor berättade att de har blivit erbjudna nya tjänster under föräldraledigheten, vilka de kunde ta tack vare möjligheten till ett flexibelt arbetsförhållande. Ett flertal berättade även att de vågat anta nya tjänster med högre status eller nya utmaningar tack vare möjligheten att arbeta på distans. Dessa anställningar hade tidigare inte varit ett alternativ, antingen på grund av geografiska begränsningar, krav på fysisk närvaro eller rädsla att axla en mer tidskrävande och ansvarstagande roll. Detta arbetssätt har gjort det möjligt för dem att vara fortsatt aktiva och synliga inom sina organisationer, även när de inte är fysiskt närvarande på arbetsplatsen. Fördelarna med distansarbete för kvinnor är att de kan anpassa sina arbetsscheman efter familjens behov (Ficapal-Cusí et al. 2023, s. 156). Exempelvis menade flera kvinnor att de kunde avsluta dagen lite tidigare för att åka med sina barn på aktiviteter, vilket heltidsarbete på plats hade hindrat dem från att göra. Denna flexibilitet gör

det möjligt för kvinnor att arbeta heltid utan att behöva ge upp sin roll som förälder. Enligt Goldin, Pekkala Kerr & Olivetti (2022, s. 1) väljer ofta kvinnor att gå ner i arbetstid, byta till en mindre krävande eller ta ett arbetsuppehåll när de fått barn. Resultaten i vår studie motsäger detta, då kvinnorna fortsatte eller planerar att fortsätta jobba heltid efter föräldraledigheten. Kvinnorna menade att distansarbete är en förutsättning för att kunna kombinera heltidsarbete med barnuppfostran. De upplever därmed att de får en bättre balans mellan arbete och privatliv, då de kan vara mer tillgängliga för sina barn, samtidigt som de har möjlighet att upprätthålla sin yrkesroll. Goldin (2014, s. 1091) argumenterar för att dessa typer av flexibla arbetsformer krävs för att könssegregeringen på arbetsmarknaden ska minska. Distansarbete har dock utmanat denna traditionella syn och förändrat kvinnors position på arbetsmarknaden, genom att möjligheten arbeta i full utsträckning och våga anta mer krävande arbetsroller.

Däremot kan distansarbete innebära att traditionella könsroller och könsmönster reproduceras. Trots att distansarbete kan gynna kvinnors karriärer genom att de ges möjlighet att arbeta heltid trots att de har barn, kan det samtidigt leda till att de fortsatt tar på sig ett stort ansvar för det obetalda arbetet i hemmet. Detta kan innebära att den förväntade balansen mellan arbete och familj inte uppnås, eftersom kvinnor anpassar sin arbetsform för att få ihop det med hushållssysslor och barnomsorg. Trots de många fördelar som distansarbete erbjuder, finns det en risk att det också kan fungera som en kvinnofälla. Som Perry (2024, s. 2) beskriver exploaterar kvinnor sig själva, de förväntas fortfarande, både av sig själva, sina partners och samhället i stort, att ta det största ansvaret för hem och barn. Detta innebär att även om distansarbete ger kvinnor större flexibilitet och möjligheter till karriärutveckling, kan det samtidigt leda till att de traditionella könsmönstren inte bara upprätthålls utan även förstärks. Eftersom de är mer tillgängliga hemma, kan det bli förväntat att de också ska hantera fler av de dagliga sysslorna i hemmet eller barnomsorgen.

6.2 Slutsats

Resultatet av vår undersökning understryker den komplexa dynamiken kring könsroller i arbets- och familjelivet. Genom att analysera vår empiri har vi kommit fram till att distansarbete både kan utmana och reproducera de traditionella könsrollerna. Å ena sidan lever könsnormer kvar vid distansarbete, då kvinnorna väljer att anpassa sin arbetsform för att

fortsatt kunna ta större ansvar för hem och barn. Även när ansvarsfördelningen på ytan verkar jämställd, upplever en majoritet av kvinnorna i vår undersökning att de bär ett större ansvar för barnuppfostran och sysslor i hemmet. Denna skillnad i upplevd och faktisk ansvarsfördelning kan delvis förklaras av de djupt rotade könsroller som fortfarande påverkar såväl individuella val som organisatoriska strukturer.

Å andra sidan ger distansarbete kvinnor med hemmavarande barn ökade karriärmöjligheter, då de har möjlighet att arbeta i större utsträckning än tidigare. De är också mer benägna att ta mer utmanande arbetsroller och tjänster på annan ort, som de vid arbete på plats inte hade kunnat ta. Möjligheten att kvinnor kan arbeta heltid samtidigt som de skaffar familj minskar klyftorna mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden och ger kvinnor möjlighet att kombinera arbete och familjeliv. Det blir inte längre ett val att antingen prioritera karriär eller barn.

6.3 Förslag på vidare forskning

Utifrån vår studie är det tydligt att traditionella könsnormer lever kvar såväl på arbetsplatser som i samhället. Därför skulle vidare forskning behövas gällande hur de traditionella könsrollerna kan utmanas. Eftersom distansarbete är en populär arbetsform som är här för att stanna, skulle det vara intressant att i vidare forskning undersöka om distans- eller hybridarbete skulle kunna förändra sättet människor ser på skillnaderna mellan kvinnor och män. Detta skulle kunna genomföras genom en mer omfattande undersökning med en större urvalsgrupp, där föräldrars upplevelse av distansarbete studeras. Det skulle vara givande att få större kunskap om såväl kvinnor och mäns upplevelser av distansarbete för att kunna få ett mer generaliserbart resultat. Detta skulle kunna bidra till mer kunskap om hur könsmonster förändras eller lever kvar vid distansarbete.

Källförteckning

Acker, J (1999). Gender and Organizations. I: Saltzman Chafetz, J. (red). *Handbook of the Sociology of Gender*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publisher. ss. 177-195.

Aidla, A., Kindsiko, E., Poltimäe, H. & Hääl, L. (2023). To work at home or in the office? Well-being, information flow and relationships between office workers before and during the COVID-19 pandemic. *Journal of Facilities Management*. Vol. 21 Issue 3, p431-452. 22p. doi: 10.1108/JFM-07-2021-0070

Allstrin, S., Grafström, J., Stern, C. & Weidenstedt, L. (2021). *12 punkter om distansarbete efter Covid-19*. (Arbetsmarknadsprogrammet, rapport nr. 20). Stockholm: Ratio. <https://ratio.se/publikationer/12-punkter-om-distansarbete-efter-covid-19> [hämtad 2024-05-01].

Alvehus, M & Due Billing, Y. (2018). *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur.

Anderson, A.J., Kaplan, S.A., & Vega, R.P. (2015). The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), ss. 882–897. DOI: 10.1080/1359432X.2014.966086.

Anderson, D., & Kelliher, C. (2020). Enforced remote working and the work-life interface during lockdown. *Gender in Management*. Vol. 35 No. 7/8, pp. 677- 683. doi: 10.1108/GM-07-2020-0224

Angelov, N., Johansson, P., Lindahl, E. (2016). Parenthood and the Gender Gap in Pay. *Journal of Labor Economics*. 34(3): 545-79. doi: 10.1086/684851

Arntz, M., Ben Yahmed, S., & Berlingieri, F. (2020). Working from Home and COVID-19: The Chances and Risks for Gender Gaps. *Intereconomics: Review of European Economic Policy*. 55(6):381-386. doi: 10.1007/s10272-020-0938-5.

Aronsson, G., & Lundberg, U. (2022). *Distansarbete: översikt av internationella forskning om arbetsmiljö och hälsa, balans i livet och produktivitet före och under*

covid-19 pandemin med särskilt beaktande av kvinnors och mäns villkor.

Kunskapsammanställning 2022:2. Myndigheten för arbetsmiljökunskap

Bellmann, L. & Hübler, O. (2021). Working from home, job satisfaction and work-life balance - robust or heterogeneous links? *International Journal of Manpower*. Vol. 42, Issue 3, pp. 424-441. doi: 10.1108/IJM-10-2019-0458

Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Liber.

Crozier, J. (2024). Mothers of Invention: How the Experiences of Women Working From Home During Covid-19 Could Reshape the Domestic Environment. *Journal of Interior Design*. Vol. 49 p35-52. doi: 10.1177/10717641231194042

de Laat, K. (2023). Living to Work (from Home): Overwork, Remote Work and Gendered Dual Devotion to Work and Family. *Work & Occupations*. doi: 10.1177/07308884231207772

Espersson, M., Lidén, A., & Westrup, U. (2023a). Urholkade sociala relationer i distansarbete under covid-19-pandemin. doi: 10.58236/aa.23949

Espersson, M., Lidén, A., & Westrup, U. (2023b). Working from Home During the COVID-19 Pandemic: Implications for Workplace Relationships. *Nordic Journal of Working Life Studies*. 13(S10). doi: org/10.18291/njwls.137244.

EU - kommissionen (2017). *Kvinnor på arbetsmarknaden* [faktablad]. https://commission.europa.eu/document/download/b90d3b1f-870d-461c-9352-fec4bdf7e0cc_sv?filename=european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_sv.pdf [hämtad 2024-04-08]

Ficapal-Cusí, P., Torrent-Sellens, J., Palos-Sanchez, P. & Gonzalez-Gonzalez, I. (2023). The telework performance dilemma: exploring the role of trust, social isolation and fatigue. *International Journal of Manpower*. doi: 10.1108/IJM-08-2022-0363

Folkhälsomyndigheten (2022). *Plan för eventuella råd, rekommendationer och smittskyddsåtgärder mot covid-19*. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/publikationer-och-material/publikationsarkiv/p/plan-fo>

r-eventuella-rad-rekommendationer-och-smittskyddsatgarder-mot-covid-19--regeringens-uppdrag-s202202127/ [hämtad 2024-04-05]

Goldin, C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *The American Economic Review*, 104(4): 1091–1119. doi: 10.1257/aer.104.4.1091

Goldin, C., Pekkala Kerr, S., Olivetti, C. (2022). When the kids grow up: Women's employment and earnings across the family cycle. [Working Paper]. National Bureau of Economic Research. Tillgänglig vid: <https://scholar.harvard.edu/goldin/publications> [hämtad: 2024-04-05]

Hallin, A. & Helin, J. (2018) *Intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

Hill, E. J., Miller, B. C., Weiner, S. P., & Colihan, J. (1998). Influences of the Virtual Office on Aspects of Work and Work/Life Balance. *Personnel Psychology*, 51(3), ss. 667-683. doi: 10.1111/j.1744-6570.1998.tb00256.x

Hyde, J.S., Bigler, R.S., Joel, D., Tate, C.C., & van Anders, S.M. (2019). The future of sex and gender in psychology: Five challenges to the gender binary. *American Psychologist*, 74(2), 171–193. doi: 10.1037/amp0000307

Jett, QR., & George, J. (2003). Work interrupted: A closer look at the role of interruptions in organizational life. *Academy of Management Review*, 28, 494–507. doi: 10.5465/AMR.2003.10196791

Kvale, S. & Svend, B. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

IFAU (2023). *Forskning om kvinnor och män på arbetsmarknaden*. [hämtad 2024-05-01 <https://www.ifau.se/Press/Forskningssammanfattningar/kvinnor-och-man-pa-arbetsmarknaden/>]

Nermo, M. (2000), Hundra år av könssegregering på den svenska arbetsmarknaden. *Swedish Sociological Association*. Sociologisk forskning, Vol 37, Iss 2. doi: 10.37062/sf.37.19476

Palumbo, R., Manna, R., & Cavallone, M. (2020). Beware of side effects on quality! Investigating the implications of home working on work-life balance in educational services. *The TQM Journal*, Vol. 33, Issue 4, pp. 915-929. doi: 10.1108/TQM-05-2020-0120

Perry, A. (2024). The flexibility paradox and spatial-temporal dimensions of COVID-19 remote work adaptation among dual-earner mothers and fathers. *Gender, Work and Organization*. doi: 10.1111/gwao.13130

Peterson, H. (2017). Kön och arbete. I: Bengtsson, M. & Berglund, T. (red). *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur. s. 353-369

Platts, K., Breckson, J., & Marshall, E. (2022). Enforced home-working under lockdown and its impact on employee wellbeing: a cross-sectional study. *BMC Public Health*. 1/29/2022, Vol. 22 Issue 1, p1-13. 13p. 1 Diagram, 2 Charts, 4 Graphs. doi: 10.1186/s12889-022-12630-1

Rennstam, J. & Wästerfors, D. (2015). *Från stoff till studie: Om analysarbete i kvalitativ forskning*. Lund: Studentlitteratur.

Riksdagen (2023). *Diskrimineringslagen*.
https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/ [hämtad 2024-03-02]

Rubin, G. (1975) *The Traffic in Women: Notes on the "Political Economy" of Sex*. I: Reiter, Rayna (red). *Toward an Anthropology of Women*. New York: Monthly Review Press.

Statistikmyndigheten (SCB) (2016). *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2016*.

https://www.scb.se/contentassets/d5369cb6fcfc46818e1d974f87e6a968/le0201_2015b16_br_x10br1601.pdf [hämtad 2024-04-03]

UN Women (2023). *Nobeltider – Goldings forskning om jämställdhet på arbetsmarknaden*.
<https://www.unwomen.se/nobeltider-goldings-forskning-om-jamstallldhet-pa-arbetsmarknade>
n/ [2024-04-05]

Utredningen om den könssegregerade svenska arbetsmarknaden (2004). *Den könsuppdelade arbetsmarknaden* (SOU 2004:43). Stockholm: Fritzes Offentliga Publikationer.

West, C. & Zimmerman, D.H. (1987). Doing Gender. *Gender and Society*, Vol. 1, No. 2. (Jun., 1987), pp. 125-151.

Widerberg, Karin (2007) ”Kön och samhälle”. I: Andersen, Heine & Kaspersen, Lars Bo (2007) (red.). *Klassisk och modern samhällsteori*. Lund: Studentlitteratur. s. 449-468

Bilaga 1 - Informationsbrev

Hej!

Vi heter Sofie Jansson och Josefine Hultberg-Dahlgren och vi läser nu vår sista termin i Service Management - Hälsa på Lunds Universitet.

Vi skriver till dig för att vi till vårt examensarbete vill intervjua kvinnor med familj som har möjlighet att arbeta på distans. Syftet med vårt arbete är att bidra med kunskap om hur kvinnor med familj påverkas av distansarbete. Det finns idag väldigt lite publicerad forskning om hur kvinnor i Sverige upplever att distansarbete hjälper eller stjälper kvinnor med barn att kombinera karriär och familjeliv. I ljuset av det ökade intresset för jämställdhet på arbetsmarknaden idag, inte minst tack vare att jämställdhetsforskaren Claudia Goldin vann Nobelpriset i ekonomi 2023, tycker vi att detta är ett mycket aktuellt och viktigt ämne. Därför hoppas vi att just du vill ställa upp och bidra med dina erfarenheter till vårt arbete!

Intervjun kommer ske någon gång under vecka 17 eller 18. Det går bra att ställa upp via ett digitalt möte. Intervjun tar knappt en timme och vi kommer prata om distansarbete, familjeliv och hur du agerar för att hantera balansen mellan karriär och familj. Intervjun är helt frivillig och informationen du lämnar till oss är konfidentiell, samt kommer att hanteras på ett etiskt korrekt sätt. I vår uppsats kommer du att vara anonym. Det kommer vara möjligt för dig att när som helst avbryta eller avsluta intervjun.

Resultatet av intervjun kommer att användas i vårt examensarbete för att dra slutsatser om hur kvinnor upplever att distansarbete som arbetssätt bidrar eller försvårar work-family balance.

Känner du att du vill och kan ställa upp på en intervju, får du gärna kontakta oss och boka in en tid för intervju. Kan du inte just vecka 17 eller 18 kan det finnas möjlighet att göra den även vecka 19. För oss funkar såväl dagtid som kvällstid.

Tack på förhand!

Med vänlig hälsning,

Sofie

sofie.jansso@gmail.com

+46732032335

Josefine

jossan-hd@hotmail.se

+46725534211



LUNDS
UNIVERSITET

Bilaga 2 - Samtyckesblankett

Samtycke till deltagande i examensarbete vid Samhällsvetenskapliga fakulteten

Jag samtycker till att medverka i *Distansarbete – Karriärmöjlighet eller kvinnofälla?*

Studien utförs av två studenter, Soife och Josefine, på Lunds universitet som gör sitt avslutande examensarbete på Service Management Hälsa. Syftet är att bidra med kunskap om hur kvinnor med familj i Sverige upplever att distansarbete påverkar deras work-life balance. Fokus på att undersöka specifikt de utmaningar och möjligheter som distansarbete och den hybrida arbetsmodellen erbjuder för att främja jämställdhet och kvinnors karriärutveckling, samtidigt som de tar det större ansvaret för barnomsorg.

Information om personuppgiftsbehandlingen

Följande personuppgifter kommer att behandlas:
Kön, ålder och eventuellt yresposition.

Följande känsliga personuppgifter kommer att behandlas:
Familjesituation (barn, relationsstatus)

Personuppgifterna kommer att behandlas på följande sätt:

De personliga uppgifterna kommer hanteras på ett försiktigt sätt. Alla personuppgifter kommer anonymiseras, detta för att uppgifterna ska vara konfidentiella. Ingen utöver författarna kommer ha åtkonsti till uppgifterna.

Vi delar inte dina personuppgifter med tredje part.

Lunds universitet, Box 117, 221 00 Lund, med organisationsnummer 202100-3211 är personuppgiftsansvarig. Du hittar Lunds universitets integritetspolicy på www.lu.se/integritet

Du har rätt att få information om de personuppgifter vi behandlar om dig. Du har också rätt att få felaktiga personuppgifter om dig själv rättade. Om du har klagomål på vår behandling av dina personuppgifter kan du kontakta vårt dataskyddsombud via dataskyddsombud@lu.se. Du har även rätt att inge klagomål till tillsynsmyndigheten (Integritetsskyddsmyndigheten, IMY) om du tycker att vi behandlar dina personuppgifter på ett felaktigt sätt.

Jag samtycker till medverka i *Distansarbete – Karriärmöjlighet eller kvinnofälla?*

Ort	Underskrift
Datum	Namnförtydligande

Bilaga 3 - Intervjuguide

Inledande frågor:

- Berätta lite om dig och din familj , vem är du?
 - Hur gammal är du?
 - Hur många barn har du?
 - Hur gamla är barnen?
 - Relationsstatus: ensamstående eller partner?
 - Vad jobbar din partner med? (har han möjlighet att jobba på distans?)
 - Hur ser ansvarsfördelningen hemma?

Jobb:

- Berätta om ditt jobb
 - Har du tidigare utbildning? Vad har du studerat?
 - Vad jobbar du med?
 - Hur länge har du jobbat där?
 - Vad har du för position/arbetsuppgifter?
- Sysselsättningsgrad, heltid, deltid?
 - Deltid: är med anledning av barnen
 - Heltid: tror du att du hade kunnat arbeta i den utsträckning du gör om du inte hade haft distansarbete som möjlighet eller hade du ev gått ner i arbetstid för att hinna med.
- Har du alltid haft möjlighet att arbeta på distans? Eller något som har kommit med pandemin (tvingades)
 - OM möjligheten fanns innan, i vilken utsträckning kontra idag?
- Hur ofta jobbar du hemifrån respektive på plats/kontoret/jobbet?
- Vad betyder möjligheten med distansarbete för dig, är det en arbetsform att föredra?
 - isåfall på vilket sätt?
 - lättare att få ihop arbetslivet med familjeliv?
 - ex lämna och hämta barn?
 - kombinera jobb och barnomsorg (vabb)?

Distansarbete:

- Vad är det bästa med att ha möjligheten att jobba hemifrån jämfört med plats? (ex mindre störningsmoment, effektivare)
- Ser du några nackdelar eller hinder med att jobba på distans? (ex avsluta arbetsdagen, social relation)
- Hade du velat jobba fler/färre dagar på distans om du hade haft möjlighet?
- Om du hade behövt börja jobba helt på plats igen, tror du att du hade kunnat arbeta i den utsträckning du gör idag?
- Hur upplever du att dina sociala relationer (vänskapsrelationer/relationer till kollegor) har påverkats av att arbeta på distans?
 - Vad har sociala relationer för betydelse i ditt arbetsliv?
- Hur tror du att du hade upplevt din arbetssituation och familjelivet om du inte hade haft möjlighet att arbeta på distans?
 - Ex tagit ut fler vab dagar, föräldraledighet?
 - Känt dig mer stressad för att få ihop vardagen (hämtning/lämning, känna sig mindre tillgänglig för barnet/frånvarande, mer utmattad)
- Om ditt barn är sjuk, hur väljer du/ni att göra då? Arbetar du/ni samtidigt för att undvika inkomstbortfall eller tar du ut vabb?
 - Om/när ni vabbar, vem gör det då och varför?
- Hur delar ni upp det, är det lite varannan gång? Om någon alltid är den som stannar hemma, vad beror det på? (ex lön, möjlighet till distansarbete samtidigt etc)

Kombinationen mellan familj och arbetsliv:

- Hur förändrades din inställning till arbete efter du fick barn?
- Hur tänkte/resonerade du när du valde föräldraledighetens längd?
 - Hur länge var du föräldraledig respektive din partner
 - Vad gjorde att du tog mer dagar än honom, ex inkomst
 - Är alla dagar förbrukade (480)
 - Om inte: vad beror det på? (ex möjlighet att jobba på distans)
- Hur upplever du att ditt arbete går att förena med föräldraskap?

- Vad hade du för position innan du fick barn? (exempelvis position med stort ansvar som chef eller anställningen)
 - Om du redan var i en ställningstagande position, hur tror du det hade sett ut om du fick barn när du var i en lägre position?
 - Hade du kunnat vara där du är idag då?
- Hur upplever du att din arbetssituation har påverkats efter att du fick barn? Finns det några skillnader från innan och efter födsel i samband med ditt arbete? (Exempelvis arbetstider, ansvarsområden)
- Hur ser din chef på föräldraledigheten, är hen stöttande och uppmuntrande till det?
- Hur ser du på möjligheten att göra karriär och utveckling?
- Vad innebär karriär för dig?
- Hur ser utvecklingsmöjligheterna ut på din arbetsplats?
 - Upplever du att det skiljer det sig mellan könen på din arbetsplats?
- Upplever du att ni kvinnor som skaffar barn på något sätt blir diskriminerade? (exempelvis bortvald kandidat vid rekrytering)

Avslutning:

- Är det något mer du tänkt på inom detta ämne som du inte tycker att vi tagit upp?
Berätta
- Tacka så mycket för personens tid