



GÖTEBORGS
UNIVERSITET

PERSONALVETARPROGRAMMET

“MAN BLIR INTE CHEF FÖR ATT MAN VILL BLI VALD TILL LUCIA”

- En kvalitativ studie om upplevelsen av work-life balance bland kvinnliga chefer i offentlig sektor

Olivia King
Alma Rydberg

Examensarbete:	15 hp
Program:	Examensarbete i personalvetenskap
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	VT 2021
Handledare:	Anna Peixoto

Abstract

BA-thesis:	15 hp
Subject:	Human Resource Management and Labour Relations
Level:	Bachelor
Year:	2021
Supervisor:	Anna Peixoto
Assessor:	Maja Cederberg
Keywords:	Flexibility, Stress, Women, Work-life balance.

Striking an acceptable balance between work and private life has become a much-discussed concept in recent years. Developments within the labour market and an expectation of increased flexibility have contributed to long working days increasingly being considered the acceptable norm. In its turn, this triggers people to take work home on a wider scale. This blurs the line even further for individuals looking to distinguish their work life from their private life. Other influences in people's private lives will likely also affect the balance, for example when new family constellations change our routines and life situation. Notably, statistics show an increase in the number of women who have entered the labour market. Moreover, 40 percent of managers in the Swedish workforce today are women.

The aim of this study is to investigate what the term “work-life balance” means to female managers in the public sector and which factors affect the balance between their work and private-lives. The purpose is to create a wider understanding of how the female managers perceive the balance between work and private life. Furthermore, the aim is to understand and explain how and why the female managers experience balance or imbalance between work and life outside of their chosen profession, and how this is affected by factors such as stress, a demand for greater flexibility as well as other demands.

The result indicates that women appreciate balance between their work and private lives, flexibility, and support in their work. Balance between work and private life is especially important among women who have younger kids. Due to their long workdays, a balance

between their working- and personal roles is hard to reach, and the female managers often work during evenings, weekends, and holidays. The perceived balance is also influenced by a lack of time and support.

Förord

Vi vill först framföra ett stort tack till er som ställde upp som intervjupersoner, till er som hjälpte oss komma i kontakt med dessa personer och till er andra som erbjudit er hjälp. Utan er hade denna uppsats inte varit möjlig och utan ert genuina intresse och engagemang hade arbetet inte varit lika roligt. Vi vill självklart också tacka vår handledare Anna Peixoto för bra handledning, tips, input och snabba svar på våra funderingar. Tack personalvetarprogrammet på Göteborgs Universitet för tre lärorika år. Avslutningsvis vill vi tacka varandra för ett gott samarbete, en rolig tid, och ett välarbetat resultat!

Göteborg, juni 2021

Olivia King och Alma Rydberg

Innehållsförteckning

1 Inledning	1
1.1 Syfte och frågeställningar.....	2
1.1.2 Frågeställningar	2
2 Teori och tidigare forskning.....	3
2.1 Work-life balance	3
2.1.1 Genus och chefskap	4
2.1.2 Genus och work-life balance	4
2.2 Flexibilitet	5
2.2.1 Rollkonflikt.....	5
2.2.2 Flexibilitetens problemområden	7
2.3 Stress och ohälsa	7
2.3.1 Stress.....	7
2.4 Motverka stress och ohälsa	8
2.4.1 Krav-, kontroll- och stödmodellen.....	8
2.4.2 Coping	9
2.5 Sammanfattning av teori och tidigare forskning	10
3 Metod	12
3.1 Val av metod	12
3.2 Urval.....	12
3.2.1 Avgränsningar	13
3.3 Intervjuguide	13
3.4 Genomförande av intervjuer.....	14
3.5 Databearbetning	14
3.6 Forskningsetiska riktlinjer.....	15
3.7 Kritiska reflektioner	16
4 Resultat och analys	17
4.1 Hur definierar och upplever kvinnliga chefer inom offentlig sektor balansen mellan arbete och privatliv?	17
4.1.1 Innebörd och definition av balans mellan arbete och fritid	17
4.1.2 Vikten av balans mellan arbete och privatliv	18
4.1.3 Rollkonflikt.....	19

4.1.4 Sammanfattande svar på frågeställning ett	21
4.2 Vilka faktorer påverkar kvinnliga chefers upplevelse av balansen mellan arbete och privatliv och varför?	21
4.2.1 Flexibilitet.....	21
4.2.2 Krav	24
4.2.3 Kontroll.....	25
4.2.4 Stöd och feedback.....	26
4.2.5 Stress.....	27
4.2.6 Sammanfattande svar på frågeställning två	30
6 Avslutande diskussion	31
6.1 Diskussion	31
6.2 Slutsatser	33
6.3 Förslag på vidare forskning.....	33
7 Referenser	35
8 Bilagor.....	38
8.1 Bilaga 1 - Informationsbrev	38
8.2 Bilaga 2 - Intervjuguide.....	40

1 Inledning

Noon, Blyton och Morrell (2013) lyfter begreppet work-life balance som sfären mellan arbete och övrigt liv. Den ideala sfären bygger på att den ena delen inte tar över den andra, utan att det råder en balans mellan arbetsliv och privatliv. Under senare år har ett antal faktorer förändrat arbetslivet i stort, vilket har gjort att work-life balance blivit en allt viktigare fråga. Jansson, Sandlund, Jakobsen & Olin-Scheller (2012) menar att det handlar om förändringar som ökad flexibilitet i arbetet och införandet av ny teknik. Ökad tillväxt och konkurrens på arbetsmarknaden är ytterligare faktorer som påverkat den samhällsekonomiska utvecklingen och därmed arbetslivet.

Forskarna menar att det kopplat till dessa förändringar finns en problematik kring genus (Jansson et al, 2012). Denna problematik grundar sig i att kvinnor tenderar ha större ansvar över hem och barn än män. Dessa strukturer kvarstår alltså från förr, trots att kvinnor i Sverige idag arbetar i nästan lika stor utsträckning som män (Statistiska centralbyrån, 2021a). Dock finns det fortfarande en tydlig könssegregering på marknaden i form av vilken typ av jobb kvinnor respektive män har, hur kvalificerade jobb de har samt huruvida de är beredda att prioritera bort exempelvis befordringar och längre arbetsdagar för familjen (Bergman, 2004). Ett exempel som belyser dessa skillnader är att män innehar 80 procent av VD-positionerna i Sverige (Statistiska Centralbyrån, 2020). Det finns olika teorier kring varför denna segregering består. Bergman (2004) konstaterar i sin avhandling att kvinnor oftare har lågkvalificerade jobb, stort ansvar och engagemang för familjen och i högre grad upplever stress kopplat till arbete, privatliv och balansen mellan de två sfärerna.

Inom offentlig sektor jobbar till största delen kvinnor, och det är också inom offentlig sektor som kvinnor innehar en majoritet av chefspositionerna (Jämställdhetsmyndigheten, 2021), vilket gör detta område både relevant och intressant att undersöka. Parallellt med ovan nämnda förändringar på arbetsmarknaden, har sjukskrivningar till följd av stress och annan psykisk ohälsa ökat under de senaste åren. Fler kvinnor än män upplever stress och utmattning. Det är därmed fler kvinnor som mår dåligt till den grad att de blir sjukskrivna. Psykisk ohälsa är vanligast bland anställda inom vård- och omsorgsbranschen. Andelen

personer med psykisk ohälsa som jobbar med mer kvalificerade yrken, exempelvis chefer, ökar (Försäkringskassan, 2020).

Vi är därför intresserade av att undersöka huruvida kvinnliga chefer även upplever krav från hemmet, hur gör de för att finna balans mellan arbete och privatliv och hur upplever de stress? Det finns en hel del tidigare forskning om balans mellan arbete och privatliv, dock är forskning med fokus på hur kvinnor med högre positioner upplever sin balans begränsad, särskilt med inriktning på offentlig sektor. Vidare är offentlig sektor som ovan nämnt intressant att studera då det är en kvinnodominerad bransch. Vi ser även att offentlig sektor är intressant att studera då det utöver krav och förväntningar från familj och arbetsgivare, även innebär krav och förväntningar från politiker och samhället i stort.

Ur ett personalvetenskapligt perspektiv är frågan om balans central, då balansen påverkar de anställdas hälsa. Merparten av de studier som är gjorda kring balansen mellan arbete och övrigt liv är inriktade på branscher med oregelbundna arbetstider, som jour och dylikt, exempelvis inom vården. Det finns mycket forskning som konstaterar att det för många är svårt att bibehålla balansen mellan arbete och privatliv inom dessa branscher, men hur ser det ut för chefer?

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att skapa förståelse för hur kvinnliga chefer inom offentlig sektor definierar balans mellan arbete och privatliv, samt hur de upplever denna balans. Vidare är syftet att förstå och förklara hur och varför de kvinnliga chefernas upplevelse av balans eller obalans mellan arbete och övrigt liv påverkas olika faktorer i arbetet och privatlivet.

1.1.2 Frågeställningar

1. Hur definierar och upplever kvinnliga chefer inom offentlig sektor balansen mellan arbete och privatliv?
2. Vilka faktorer påverkar kvinnliga chefers upplevelse av balans mellan arbete och privatliv och varför?

2 Teori och tidigare forskning

I följande kapitel presenteras tidigare forskning samt teorier som är av relevans inom området balans mellan arbete och privatliv, och viktiga för att besvara studiens frågeställningar. Den tidigare forskningen berör work-life balance, genus och kvinnligt chefskap för att ge en bakgrundsförståelse och utgångspunkt inom området. Vidare berör den tidigare forskningen rollkonflikt och flexibilisering för att beskriva hur flexibla arbetsförhållanden påverkar konflikten mellan den privata- respektive arbetsrollen. Därefter presenteras tidigare forskning om stress och hur stress är kopplat till balans mellan arbete och privatliv. Fortsättningsvis redovisas Karasek och Theorells teori om krav, kontroll och stöd som kan användas för att förstå stress i relation till arbete samt hur dessa faktorer påverkar work-life balance. Slutligen presenteras teorin om *coping*, vilket är centralt för att bibehålla balans och välmående trots påfrestningar från arbetet och privatlivet.

2.1 Work-life balance

Balansen mellan arbete och privatliv är något som berör alla människor på ett eller annat sätt. Begreppet work-life balance tolkas och upplevs olika från individ till individ beroende på livssituation (Noon et al, 2013). Det är även vanligt att gränsen mellan arbete och privatliv är suddig då dessa sfärer interagerar med varandra, definitionen av work-life balance blir därför något svårtolkad.

Balansen mellan arbete och fritid har diskuterats länge, däremot har själva begreppet work-life balance endast använts flitigt under en kortare tid (Noon et al, 2013). Under bondesamhället var det tydligt uttalat att familjen behövde arbeta för att överleva. Det fanns ingen tydlig skillnad mellan arbete och övrigt liv. Tanken kring övrigt liv växte så småningom fram genom industrialiseringen vilket ledde till att diskussionen kring balans mellan arbete och privatliv blev mer central, i takt med att samhället förändrades och fler kvinnor började arbeta. Även arbetsförhållanden samt arbetsvillkor förändrades, till exempel infördes möjlighet till betald semester, vilket i sin tur förändrade möjligheten till balans.

Ericsson, Pettersson, Rydstedt och Eklund (2019) konstaterar i sin studie att gränsdragningen mellan arbete- och privatliv har blivit otydlig för många. Ford och Collinson (2011) lyfter i

sin artikel hur chefers dilemma kring work-life balance har ökat inom offentlig sektor. Faktorer som längre arbetsdagar i samband med möjligheten att ta med sig jobbet hem har påverkat möjligheten att balansera sfärerna arbete- och privatliv. Många chefer upplever idag att en god balans mellan arbets- och privatliv är en viktig del i deras vardag. Detta då god balans mellan sfärerna ökar kontrollen över rollerna. Studien visar även hur flexibilitet i arbetslivet kan komma att påverka chefernas möjlighet till balans. Flexibilitet inom arbetet uttrycks vara en möjlighet för chefer att arbeta fler timmar, vilket sker på bekostnad av familjen och fritiden och sfärerna blir således i obalans.

2.1.1 Genus och chefskap

Könsfördelningen bland chefer har generellt blivit jämnare under de senaste åren. Muhonen (2012) menar dock att det finns forskning som tyder på att kvinnor oftare avbryter sina karriärer som chefer, än män. Detta kan enligt Muhonen (2012) dels bero på att kvinnliga chefer upplever mer stress, dels på att kvinnliga chefer tenderar att känna att de behöver överprestera för att visa att de klarar jobbet lika bra som sina manliga chefskollegor.

Chefskap är ofta svårt och utmanande, särskilt inom offentlig sektor (Larsson & Loeb, 2019). Detta beror ofta på bristande resurser, låga återhämtningsmöjligheter samt krav och förväntningar från flera olika håll. Ett återkommande problem bland chefer inom offentlig sektor har även visat sig vara brist på stöd från närmsta chef. Även Chefiosprojektet (Göteborgs Universitet, 2013) konstaterar att bristande resurser och stöd är vanlig förekommande bland chefer inom offentlig sektor. Andra faktorer som visat sig ha stor betydelse för chefskapet är bland annat antalet medarbetare, hur tydlig och avgränsad rollen är samt om det finns forum för dialog inom organisationen. Intressant att poängtera är även att det visat sig att kvinnliga chefer ofta har fler medarbetare under sig än manliga chefer, vilket ofta innebär ytterligare krav.

2.1.2 Genus och work-life balance

Flexibla arbetsförhållanden har en stark koppling till kvinnors möjligheter på arbetsmarknaden. Acker (2006) lyfter problematiken kring att kvinnor ofta har fler skyldigheter utanför arbetet än män. Högt uppsatta chefsarbeten, och andra mansdominerade yrken innebär ofta större möjligheter till flexibilitet i arbetet, i jämförelse med den typen av

yrken som kvinnor oftare innehar. Manliga chefer kan vidare ofta arbeta med fullt engagemang utan lika stort ansvar för familjelivet. Chefsarbeten på lägre nivåer, liksom andra arbeten på lägre nivåer, har ofta inte samma utrymme för flexibilitet. Detta är roller som kvinnor i större utsträckning innehar, vilket kan göra det svårare för kvinnor att balansera sitt liv än för män.

Tidigare forskning har som ovan nämnt visat att kvinnor generellt upplever att det är svårare att ha en balans mellan arbetsliv och privatliv än män, bland annat på grund av bristande flexibilitet i arbetet (Acker, 2006; Västra Götalandsregionen, 2017). Kvinnor upplever därmed oftare att deras fritid och privatliv påverkas negativt av deras arbete och de krav som medföljer. Vidare lägger kvinnor i genomsnitt mer tid på det så kallade obetalda arbetet, vilket innefattar exempelvis matlagning, omsorg av barn och inhandling av varor till hemmet (Statistiska Centralbyrån, 2011). Statistik visar dock att denna skillnad avseende hemarbete minskat något under de senaste åren.

2.2 Flexibilitet

2.2.1 Rollkonflikt

Allen, Johnson, Kiburz och Schokley (2013) lyfter hur förhållandet mellan individers arbete och privatliv har studerats under en längre period, där gränsdragningen mellan rollerna i arbetet respektive privatlivet har undersökts. Genom att vidare förklara betydelsen av flexibilitetsstrategier inom både privat och offentlig sektor, ökar förståelsen kring hur flexibelt arbete påverkar konflikten mellan arbete och privatliv. Författarna definierar arbets- och familjekonflikt som: “[...] *en form av interrollkonflikt där rolltrycket från arbets- och familjedomänerna är inbördes inkompatibla i något avseende [...]*” (Allen et al, 2013:346).

Begreppet arbetsplatsflexibilitet beskrivs som det verktyg organisationen kan utforma för att hjälpa medarbetare att hantera arbets- och familjeroller (Allen et al, 2013). Organisationer utför arbetsflexibilitet genom olika metoder, en av metoderna är *flexible work arrangements* (FWA). Denna strategi skapar inte endast flexibilitet för de anställda utan kan även locka och motivera till arbete. FWA arbetar för att balansera sfärerna arbete och privatliv genom att möjliggöra flexibilitet kring vart arbetet skall utföras, ofta kallat distansarbete eller flexibel arbetsplats. Metoden skapar även flexibilitet kring när arbetet skall vara slutfört, vilket

benämns flexibel arbetstid. Arbetsmiljöverket (2018) menar att arbetsgivare inom kontorsbaserade arbeten arbetar för att anpassa organisationen för att gå mot ett mer flexibelt arbetssätt. Detta genom att minska regleringen gällande arbetsplats och arbetstid för sina arbetstagare.

Allen et al (2013) beskriver hur FWA underlättar för den anställda att inte uppleva rollkonflikten lika tydligt. Detta då konflikt mellan arbete och familj inträffar då kraven från en av rollerna tar över de resurser som krävs för att medarbetaren skall kunna bemöta kraven från den andra rollen. Dessa faktorer påverkas i samverkan med de begränsade resurser i form av energi, uppmärksamhet och tid som dessa roller tävlar om. Som ovan nämnt underlättar FWA, då arbetet blir mer flexibelt. Detta öppnar upp för medarbetaren att disponera sina energiresurser och sin kraft. Detta innebär också att individen själv får ett stort ansvar över att dra gränser mellan arbete och privatliv (Arbetsmiljöverket, 2018). Vad gäller förmågan att dra gränser och hantera krav från både den privata rollen och arbetsrollen beror det mycket på individuella egenskaper men även organisatoriska förutsättningar. Vidare menar Allen et al (2013) att den anställda genom möjligheten till flexibilitet kan anpassa sitt schema för att således öka sin produktivitet under dagen. Handlingsfriheten kring tidpunkt och plats för arbetet bidrar även till minskad belastning, då den anställda vid behov kan genomföra andra uppgifter under dagen såsom läkarbesök eller aktiviteter kopplat till barnen, utan kravet att ständigt befinna sig på arbetsplatsen.

Flexibel arbetstid och arbetsplats kan även enligt Allen et al (2013) diskuteras i form av tillgänglighet för FWA och användning av FWA. Användningen av FWA är det som resulterar i de faktorer som påverkar rollkonflikten mellan arbete och familj. Däremot har tidigare studier visat att individen genom tillgänglighet av FWA uppfattar en mer positiv arbetsattityd. Detta då tillgängligheten symboliserar att individens hälsa och arbete har betydelse för organisationen. Individen uppfattar möjligheten som ges för flexibilitet som en resurs vilket skapar en stark positiv arbetsattityd gentemot organisationen. Psykologisk kontroll påverkas även av FWA i form av möjligheten att kontrollera sina roller i form av att ge de anställda strategier att planera och hantera arbets- och familjeansvar. Tillgängligheten skapar således en ökad uppfattning av psykologiska kontroll vilket skapar skydd mot konflikten mellan arbets- och familjerollen.

2.2.2 Flexibilitetens problemområden

Allen et al (2013) lyfter att det finns en problematik med flexibel arbetsplats då detta kan komma att vara mindre fördelaktigt för konflikten mellan arbete och familjeliv, i jämförelse med flexibel arbetstid. Detta resonemang bygger på de otydliga gränserna mellan arbets- och familjeroller som uppstår vid hemarbete då de psykologiska och fysiska gränserna kring rollerna suddas ut. Otydliga gränser påverkar individens känslor av självkontroll. Personer som arbetar hemifrån kan ha svårt att enkom koncentrera sig på sina arbetsuppgifter då det finns arbetsuppgifter i hemmiljön som pockar på uppmärksamheten. Gränserna är således viktiga att behålla då dessa skapar tydliga ramar kring när individen befinner sig i sin arbets- respektive familjeroll. Utan dessa ramar suddas gränsen mellan rollerna ut vilket potentiellt ökar rollkonflikten mellan arbete- och privatliv.

Vidare menar arbetsmiljöverket (2018) att flexibla arbetstider ibland kan leda till korta arbetsdagar eller möjlighet att ta ledigt men att det också på grund av hög arbetsbelastning kan leda till långa arbetsdagar och arbetsveckor. Arbetsmiljöverket (2018) konstaterar att det är vanligt förekommande att personer med flexibla arbetstider upplever att de har mer att göra, vilket även kan leda till känslan hos individen att hen inte gör ett bra jobb. Vidare kan långa arbetsdagar ha negativa effekter i form av brist på återhämtning, vilket i sin tur kan påverka hälsan, sömnen och möjligheterna till ett välfungerande privatliv.

2.3 Stress och ohälsa

2.3.1 Stress

Stress kan definieras som en psykologisk och medicinsk reaktion som uppstår då upplevda krav överstiger den förmåga och de resurser människan har (Nationalencyklopedin, 2021). Stress involverar många delar av kroppen både fysiskt och psykiskt, bland annat utsöndras stresshormoner, och hjärtklappning är vanligt förekommande. Att uppleva stress under kortare stunder är inte farligt. Långvarig stress har däremot visat sig öka risken för bland annat hjärt- och kärlsjukdomar. Även psykisk ohälsa i olika former samt kronisk trötthet är vanliga konsekvenser av långvarig stress (Ericsson et al, 2019). Studier har visat att stress bland förvärvsarbetande har ökat de senaste decennierna. Denna ökning är störst bland

kvinnor som jobbar inom den offentliga sektorn, vilket exempelvis visat sig i form av ökad andel sjukskrivningar på grund av utbrändhet (Iwarson, 2004).

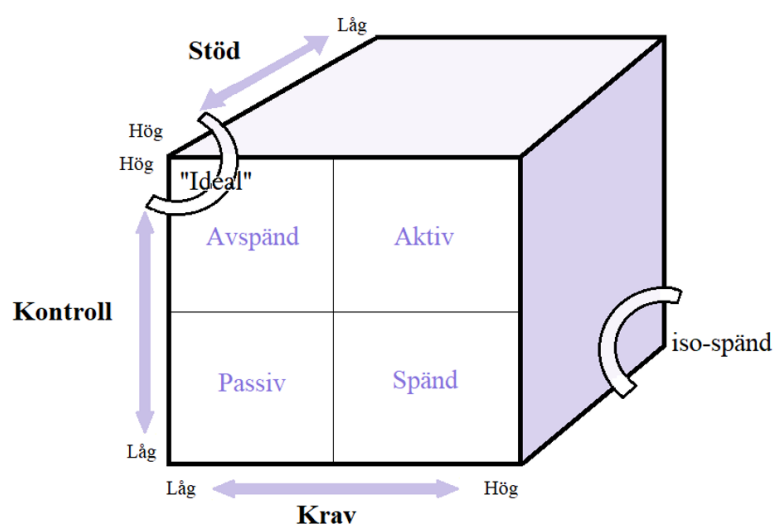
Enligt Muhonen (2012) upplever kvinnliga chefer ofta större arbetsbörda än manliga chefer. Det är även vanligt förekommande bland kvinnliga chefer att känna en avsaknad av socialt stöd, vilket bland annat kan bero på att de i lägre omfattning inkluderas i informella nätverk. Vidare är vanliga stressfaktorer bland kvinnor upplevelsen att det är svårt att avancera på arbetsmarknaden, risken att utsättas för trakasserier och känslan av att ha för låg lön i förhållande till arbetet. Vidare är oron över att inte kunna balansera arbetet med sitt privatliv och familj en mycket vanlig stressfaktor bland kvinnor, speciellt hos de som jobbar som chefer (Muhonen, 2012). Andra vanliga orsaker bakom arbetsrelaterad stress är hög arbetsbelastning, arbetsrelaterade relationsproblem och förändringar. Tidigare forskning har pekat på att denna stress och svårighet att finna balans ökar risken för hälsoproblem (Nelson & Burke, 2002). Muhonen (2012) menar dock att det även finns fördelar med att som kvinna ha högre tjänster, såsom chef. Dessa fördelar är exempelvis att inkomsten kan innebära en trygghet, många upplever att de har en mer jämställd relation med sin partner och att självkänslan hos dessa kvinnor har visat sig vara högre än hos de som prioriterat bort karriär för att ha mer tid för privatliv och familj.

2.4 Motverka stress och ohälsa

2.4.1 Krav-, kontroll- och stödmodellen

En välkänd modell som beskriver hur och varför en individ upplever stress, alternativt hur denne motverkar effekterna av höga krav är Karasek och Theorells (1990) krav-, kontroll- och stödmodell. Krav står i modellen för de krav vi utsätts för i arbetet såsom krav på effektivitet, produktion, deadlines och dylikt. Kontroll syftar till det handlingsutrymme individer har. Det kan exempelvis gälla bredden av kompetens, mängden information individen besitter samt behörighet att fatta beslut. Slutligen berör den sista faktorn, socialt stöd, huruvida individer upplever att de har stöd från kollegor och chefer, sammanhållning i arbetsgruppen samt graden av feedback och återkoppling (Karasek & Theorell, 1990; Johnson, 1986).

Modellens syfte är att visa på att dessa tre faktorer behöver vara i balans med varandra för att stress och ohälsa ska kunna undvikas (Karasek & Theorell, 1990). Alltså behöver individer till exempel uppleva en tillräckligt hög nivå av kontroll och socialt stöd för att de ska kunna hantera de yttre krav som ställs (Johnson, 1986). Utifrån detta beror alltså inte graden av upplevd stress enbart på graden av krav. Även lägre och enklare krav kan leda till stress i de fall kontrollen och stödet är bristande. Samtidigt kan höga yttre krav hanteras väl, och utan stress om de övriga faktorerna också upplevs som goda (Karasek & Theorell, 1990).



Figur 1: krav-, kontroll- och stödmodellen (ur Karasek & Theorell, 1990).

Karasek och Theorell (1990) menar att det ideala för medarbetare är höga krav men även upplevd kontroll och högt socialt stöd. Då blir de anställda mer aktiva vilket leder till välarbetade uppgifter och motivation till att fortsätta utvecklas. I de fall medarbetarna upplever höga krav med låg grad av kontroll och stöd löper de stor risk att uppleva stress, detta kallas för spänt arbete. Om krav i arbetet däremot upplevs som låga, samtidigt som graden av kontroll är låg blir arbetet passivt, monotont och inte utvecklande för medarbetaren. I de fall medarbetarna upplever kontroll trots låga krav blir arbetet avspänt.

2.4.2 Coping

Coping berör hur människor hanterar olika stressorer, alltså svårigheter, påfrestningar och problem (Muhonen, 2012). Det finns två typer av copingstrategier; emotionsfokuserade och

problemfokuserade. De emotionsfokuserade copingstrategierna har fokus på att hantera de känslor som uppstår vid stressiga eller svåra situationer. Problemfokuserad *coping* handlar om att försöka lösa och hantera de bakomliggande problemen eller stressorerna. Huruvida dessa strategier skiljer sig mellan män och kvinnor är något osäkert, då olika studier fått olika resultat. En del studier tyder på att det inte finns några direkta skillnader medan en del resultat visat att kvinnor tenderar använda emotionsfokuserade copingstrategier i högre grad än män. En del studier har visat att den aktuella personens roll och position i arbetet har betydelse, snarare än könet. Personer med mer makt, exempelvis chefer, tenderar ha fler copingstrategier att använda vid behov (Muhonen, 2012).

En del vanliga copingstrategier som tidigare identifierats bland kvinnor är att vid hög arbetsbelastning ändra sina rutiner, säga nej till sådant som inte hinns med, byta jobb, boka in ledighet, få stöd hemifrån eller söka professionell hjälp (Muhonen, 2012). Vid stress kopplat till förändringar är vanliga copingstrategier att söka stöd hos kollegor och chefer, vara med och påverka, protestera eller att försöka hitta tid för avkoppling efter arbetstid. I vissa fall sker *copingen* genom att säga upp sig, stänga in sig i sitt arbete eller att det går så långt att sjukskrivning på grund av utbrändhet blir aktuellt för att kunna vila.

I de fall kvinnor upplever stress kopplat till svårigheter att finna balans mellan arbete och privatliv grundar det sig enligt Muhonen (2012) ofta i känslan att inte räckta till, svårighet att finna tid och möjlighet till avkoppling och återhämtning samt dåligt samvete gentemot barnen eller karriären (Muhonen, 2012). Vanliga copingstrategier i sådana fall har visat sig vara att vara tydlig med gränsdragningar och prioriteringar, bra planering och att ta hand om hälsan förebyggande. Vidare är det viktigt med motion, att ta hjälp och att acceptera att allt i vissa perioder inte hinns med utan acceptera att man inte når upp till förväntningar och att deltidsarbete kan vara ett alternativ.

2.5 Sammanfattning av teori och tidigare forskning

Sammanfattningsvis visar tidigare forskning att chefsrollen är utmanande, speciellt för kvinnor där skyldigheterna utanför arbetet är höga vilket har visat sig påverka kvinnornas balans mellan arbete och privatliv. Vidare lyfts flexibla arbetsförhållanden som en faktor som underlättar för den anställde att inte uppleva rollkonflikt, då utrymme att disponera över sin

arbetstid underlättar balansen mellan rollerna. Större utrymme för flexibelt arbete har dock även visat sig påverka rollkonflikten negativt då gränsdragningen mellan rollerna kan suddas ut. De flexibla arbetsförhållandena gör att vi lätt tar med jobbet hem och därmed jobbar mer. Stress lyfts i tidigare forskning som en konsekvens av hög arbetsbörda vilket kan påverka privatlivet, men det är även vanligt att stress grundar sig i oro kring obalans. Krav-, kontroll- och stödmodellen visar vikten av att balansera dessa faktorer för ett balanserat yrkesliv. Genom de ovan nämnda copingstrategierna kan känslan av stress hanteras och minska.

3 Metod

I kapitlet som följer presenteras studiens metod, tillvägagångssätt, urval, intervjuguide, avgränsningar samt de forskningsetiska principer som har varit relevanta för studien.

3.1 Val av metod

Då syftet med uppsatsen var att undersöka kvinnliga chefers upplevelse kring work-life balance och de faktorer som påverkar detta, var det lämpligt att göra en kvalitativ studie. Detta då kvalitativa studier är lämpliga då forskaren vill samla in personers upplevelser och på så sätt förstå det som studeras (Bryman, 2018). I kvalitativ forskning är intervjuer den mest använda metoden. Fördelar med att använda intervjuer som metod är att de ger möjlighet till djupare och längre svar samt att metoden är flexibel, vilket är varför vi valde att genomföra en intervjustudie. Intervjustudier ger även stort utrymme för att intervjupersonernas upplevelser och ståndpunkter kan styra intervjun. Detta var en förutsättning för att kunna besvara frågeställningarna i denna studie då de berör intervjupersonernas upplevelser av balansen mellan arbete och övrigt liv.

3.2 Urval

Syftet med uppsatsen var att undersöka hur kvinnliga chefer inom offentlig sektor definierar och upplever balansen mellan arbete och privatliv, samt vilka faktorer som påverkar detta. Vi var därför intresserade av att komma i kontakt med kvinnliga chefer med tjänstemannasysslor, i åldrarna 30 till 55. Åldern är vald utifrån att de kvinnor som har barn, ofta har barn som bor hemma vid den åldern, vilket gör det extra intressant att undersöka hur de upplever balansen mellan arbete och privatliv. Åldern är uträknad utifrån att kvinnor i Sverige i genomsnitt får sitt första barn då de är 30 år (Statistiska Centralbyrån, 2021b), och genomsnittsåldern för att flytta hemifrån i Sverige är 20 år (Statistiska Centralbyrån, 2016). De chefer som har deltagit i studien jobbar i huvudsak dagtid vardagar, vilket även gäller deras personal. Genom detta urval kunde vi säkerställa att respondenterna kunde bidra med empiri som skulle besvara våra frågeställningar.

För att nå personer utifrån våra urvalskriterier använde vi oss av tidigare kontakter som vi har inom offentlig sektor för att få hjälp med att komma i kontakt med kvinnliga chefer på deras

arbetsplatser. Bryman (2018) definierar det som ett målinriktat urval då deltagare strategiskt väljs ut som är relevanta utifrån studiens forskningsfrågor. Personerna kontaktades initialt genom e-post där vi presenterade oss och bifogade ett informationsbrev (se bilaga 1). Informationsbrevet beskrev studiens syfte och vad deltagandet i en intervju innebar, samt frågade om de ville delta. Nio personer valde att delta och studiens empiri består därmed av nio intervjuer. Respondenterna kommer från fem olika arbetsplatser i tre kommuner.

3.2.1 Avgränsningar

I studien har vi avgränsat oss till kvinnliga enhetschefer och avdelningschefer. Detta för att intervjupersonerna ska ha så lika arbeten som möjligt och för att kunna urskilja eventuella mönster kopplade till typen arbete. Det är intressant att studera enhetschefer samt avdelningschefer eftersom de har krav och förväntningar från både personal och deras chefer. Gällande ålder har vi avgränsat oss till åldrarna 30 till 55 år. Vi hade kunnat avgränsa oss ytterligare gällande ålder och familjesituation men vi såg det som positivt att få viss variation bland intervjupersonerna för att kunna upptäcka eventuella skillnader. Samtliga intervjupersoner bor dock med barn eller partner alternativt både och.

Hälsa har vi valt att definiera som avsaknad av stress, god sömn och humör. Denna avgränsning är gjord eftersom hälsa är ett så pass brett begrepp och tidsspannet för uppsatsen var begränsat. Vidare är fysisk hälsa, exempelvis huvudvärk svårt att mäta i en intervju då orsaken bakom huvudvärk är svår att definiera.

3.3 Intervjuguide

Vi valde att utföra semistrukturerade intervjuer och utformade utifrån detta en intervjuguide (se bilaga 2). De teman som inkluderades i intervjuguiden utgick från studiens syfte, frågeställningar samt de teoretiska begrepp som var övergripande i studien. Dessa teman var följande; "Inledande frågor", "Rollkonflikt arbete- och privatliv", "Krav, kontroll och stöd", "Roller" samt "Stress och ohälsa". Under vardera tema konstruerades intervjufrågor som baserades på de teorier, modeller och tidigare forskning som vi undersökt innan intervjutillfället. Frågorna var öppna då det var av vikt att intervjupersonen fick stor frihet att svara på de sätt dem kände var lämpligt, något som Bryman (2018) nämner är av vikt för att inte påverka intervjupersonens svar åt en viss riktning.

Vid utförandet av semistrukturerade intervjuer har intervjuaren möjlighet att lägga till eventuella följdfrågor samt byta ordningsföljd på frågorna (Bryman, 2018). Att ändra ordningsföljden samt lägga till följdfrågor var aktuellt vid tillfällena där intervjupersonen svarade på flera frågor i ett svar alternativt missade att svara på delar av en fråga. I huvudsak hade vi möjlighet att ställa frågorna i den ursprungliga ordningen.

3.4 Genomförande av intervjuer

Vi har genomfört samtliga intervjuer digitalt, på Teams, med både ljud och bild. Innan varje intervju började bad vi om tillåtelse att spela in ljudet, vilket vi i samtliga fall fick. Bryman (2018) menar att inspelning av intervjuer är viktigt då det inte bara är intressant vad som sägs, utan även hur det sägs. Vidare var inspelning av intervjuerna en förutsättning för att vi sedan skulle kunna transkribera dem.

Vid digitala intervjuer finns främst likheter med intervjuer som genomförs ansikte mot ansikte (Bryman, 2018). Det finns ingen forskning som tyder på att tilliten och relationen mellan intervjuaren och intervjupersonen blir sämre digitalt än fysisk. En nackdel med digitala intervjuer är dock att sannolikheten har visat sig vara större att intervjupersonen väljer att avstå från att besvara vissa frågor alternativt avbryter intervjun i förväg, i jämförelse med vid fysiska möten. Vi valde trots det att genomföra digitala intervjuer, på grund av rådande pandemi som begränsade våra möjligheter för fysiska kontakter. Samtliga intervjupersoner valde att svara på alla frågor. Ett alternativ hade varit telefonintervjuer, men dessa har enligt Bryman (2018) ytterligare nackdelar, exempelvis i form av att intervjuaren och respondenten inte ser varandras kroppsspråk, vilket var anledningen bakom att vi valde att inte genomföra telefonintervjuer.

3.5 Databearbetning

Transkriberingarna från intervjuerna användes för att analysera och tematisera materialet, alltså har vi gjort en tematisk analys. Vi har metodiskt kodat materialet i form av färgkodning, vilket Bryman (2018) lyfter som en vanligt förekommande kodningsmetod. Vi noterade i denna fas de teman som vi valt att undersöka i olika färger, vilka vi sedan kunde relatera till litteraturen. Våra koder kunde även knyta an till varandra då det fanns tydliga

kopplingar mellan olika teman, vilket i sin tur bildade en ny kod. I resultatet och analysen använder vi citat för att illustrera och synliggöra hur vi dragit våra slutsatser.

De teman/koder som vi tolkade empirin utifrån var följande: definitionen av balans, vikten av balans, rollkonflikt, krav, kontroll, stöd och feedback, stress, trivsel samt flexibilitet.

Intervjupersonerna har som tidigare nämnts anonymiserats och benämnts till följande fiktiva namn: Isabelle, Jeanette, Pernilla, Louise, Mona, Jessica, Anna, Susanne och Charlotte.

3.6 Forskningsetiska riktlinjer

Vi har i arbetet med uppsatsen tagit hänsyn till de forskningsetiska principer som finns.

Forskningsetik berör de etiska krav som i samband med forskning ställs på forskaren samt forskningen (Vetenskapsrådet, 2017). En central del i forskningsetiken, som vi även har behövt ta hänsyn till i vårt arbete är behandlingen av de som deltagit i studien. Exempelvis ska deltagarna skyddas från kränkningar eller skada, vilket kallas för individskyddskravet.

Det är även viktigt att vara empatisk och visa förståelse under intervjun (Ahrne & Svensson, 2015). Detta har vi försökt tillämpa genom att lämna plats och tid åt intervjupersonerna för att fundera och svara. Vi försökte även vara empatiska genom att formulera öppna frågor så att intervjupersonerna kände att de hade möjlighet att exempelvis berätta så mycket eller lite de ville om sin familjsituation. Det är vidare viktigt att skydda deltagande individer från att bli identifierbara forskningen (Bryman, 2018). I intervjustudier, som vår, kallas detta för konfidentialitet. Det betyder att vi som forskare inte får sprida de uppgifter vi fått i förtroende av intervjupersonerna såsom namn och arbetsplats. Detta är varför vi i uppsatsen inte nämner mer om intervjupersonerna än deras kön, titel och att de arbetar inom offentlig sektor.

För att säkerställa att intervjupersonerna var informerade kring vad det innebar att delta som intervjuperson fick de ett informationsbrev (Bilaga 1) innan de tackade ja till intervjun.

Vidare fick de i samband med inbjudan till Teams-mötet information om att de när de tackade ja till inbjudan även gav sitt samtycke till att deras intervjusvar skulle användas i vår studie. Vi valde även att i början av intervjun upprepa den viktiga informationen om konfidentialitet, att deltagandet var frivilligt samt deras rätt att avbryta intervjun. Vidare fick samtliga intervjupersoner våra kontaktuppgifter för ha möjligheten att kontakta oss om det skulle uppstå frågor eller funderingar efter intervjun.

3.7 Kritiska reflektioner

Gällande metoden för denna studie finns det en rad olika faktorer att reflektera över. Urvalet är förhållandevis brett då respondenterna arbetar inom olika verksamheter, har olika åldrar samt diverse familjekonstruktioner. Det hade därför funnits fördelar med att avgränsa studien ytterligare. Detta hade exempelvis kunnat ske genom att enbart fokusera på personer med eller utan barn eller att avgränsa typ av chef ytterligare. Vi såg dock fördelar med att viss variation bland intervjupersonerna för att kunna hitta potentiella skillnader mellan personerna beroende på exempelvis familjesituation, vilket var varför vi trots detta valde ett något bredare urval. Vidare begränsade studiens omfattning våra möjligheter att ha fler intervjuer, vilket har inneburit en relativt snäv empiri.

Då vi analyserade studiens resultat upptäckte vi viss avsaknad i empirin rörande respondenternas syn på återhämtning, vilket kan ses som en brist. Dock har många ändå vävt in sina tankar om återhämtning, kraft och energi i andra delar av intervjun. Om studien skulle upprepas skulle vi dock gärna se mer fokus på återhämtning då tidigare forskning lyfter fram det som en mycket central del av att finna balans mellan arbete och privatliv. Slutligen berörde intervjuerna en del ämnen som kan uppfattas som känsliga och privata, vilket bör tas hänsyn till då viss information om exempelvis intervjupersonernas hälsa eller familj kan ha undanhållits. Detta kan ha påverkat resultatet då respondenterna eventuellt inte valt att delge denna information till oss som intervjuare.

4 Resultat och analys

I nedanstående kapitel redovisas och analyseras resultatet av intervjuerna, det vill säga de teman och kategoriseringar som framträtt. Först besvaras frågeställning ett och därefter frågeställning två. Vidare är kapitlet uppdelat i olika delar utefter de huvudteman som funnits. Respondenternas fiktiva namn är som ovan nämnt: Isabelle, Jeanette, Pernilla, Louise, Mona, Jessica, Anna, Susanne och Charlotte. Samtliga jobbar som enhetschef alternativt avdelningschef i offentlig sektor i verksamheter där personalen i huvudsak jobbar dagtid på vardagar. Jeanette, Louise, Anna och Charlotte har samtliga barn under 13 år, varav Charlotte bor ensam med sina barn varannan vecka. Övriga intervjupersoner bor med sambo och har äldre barn, bortsett från Isabelle som endast bor med sin sambo och inte har några barn.

4.1 Hur definierar och upplever kvinnliga chefer inom offentlig sektor balansen mellan arbete och privatliv?

4.1.1 Innebörd och definition av balans mellan arbete och fritid

Den återkommande definitionen av balans mellan arbete och privatliv bland respondenterna är vikten av att ha tid för både privat- och arbetslivet. Noon et al (2013) beskriver begreppet work-life balance som balans mellan sfärerna arbete och övrigt liv. Författarna lyfter att det är av vikt att ena sfären inte tar över den andra, vilket stämmer väl med intervjupersonernas definition. Respondenterna betonar även hur tiden avgör balansen mellan dessa roller. Denna beskrivning är återkommande oberoende av deras familjesituation eller antal anställda. En del av denna grupp upplever att balans är att förfoga över sin arbetstid. Isabelle uttrycker balans som: “[...] förfoga över arbetstiden, gå och klippa sig på lunchen eller gå hem tidigare ibland [...]”, det vill säga möjligheten till flexibel arbetstid, vilket även Allen (2013) och Arbetsmiljöverket (2018) lyfter som viktigt för balansen. Balansen påverkas även av mängden timmar de arbetar. Mona menar att: “Balans innebär någonstans att jag inte vill känna mig stressad över att jag inte hinner med den andra delen tillräckligt, så ändå försöker ligga liksom i balans i timmar”. Balansen ses alltså här i form av att inte arbeta för många timmar för att hinna med privatlivet. Intervjupersonernas något varierande definition av balans mellan arbete och privatliv stämmer med vad Noon et al (2013) menar om att

upplevelsen av work-life balance är individuell då varje individ har olika förutsättningar till att uppnå balans mellan sfärerna, beroende på livssituation.

Isabelle, Pernilla, Anna och Susanne menar att tid för återhämtning är viktigt för att kunna balansera privat- och arbetsliv. Det finns inget direkt samband mellan dessa individers arbets- och familjeförhållanden, utan det kan utifrån detta antas att behovet av återhämtning är individuellt. Det kan också förklaras av att chefskap, särskilt inom offentlig sektor, som Larsson och Loeb (2019) nämner är utmanande vilket gör det naturligt att ha behov av återhämtning och vila. Återhämtning betonas av intervjupersonerna som tid att samla kraft och energi, för att den ena rollen således inte ska ta upp för mycket kraft och energi så att det andra området blir lidande. Tid för återhämtning betonas också som viktigt av Arbetsmiljöverket (2018) för att ha god hälsa och möjlighet till ett fungerande privatliv med tid och energi för att umgås med närstående, ha fritidsaktiviteter och så vidare. Många samlar kraft genom ledighet, motion och dylikt. Susanne menar dock att arbetet också är en källa till energi: *“Jag får energi från mitt jobb, annars behöver man kanske hämta mer energi från sin fritid”*. Vidare är återkommande svar att intervjupersonerna ibland inte har tid för raster, exempelvis säger Pernilla: *“Det är väldigt mycket möten så ibland har man väl inte hunnit med mejl och så när arbetsdagen egentligen är slut då utan det tar man på... på rasten och kvällar och såhär”*. Detta kan ses som att Pernilla, och de andra som uttryckt sig liknande, har för lite tid återhämtning, vilket har en påverkan på deras upplevda balans mellan arbete och privatliv. Tid för återhämtning är en betydande faktor för god hälsa för att samla energi, vilket tidigare lyfts av Arbetsmiljöverket (2018).

4.1.2 Vikten av balans mellan arbete och privatliv

I princip alla intervjupersoner uttrycker att balansen mellan arbete och privatliv är viktig för dem. Som ovan nämnt är det av vikt för intervjupersonerna att ha både tid och energi för båda delarna. Balansen rörande tid uttrycks av ett par personer även vara viktig ur ett hälsoperspektiv, då för långa arbetsdagar kan visa sig fysiskt på hälsan. Bland de kvinnor som har yngre barn är ett vanligt förekommande svar att balansen är viktig för barnens och familjens skull, vilket även tidigare forskning konstaterar (Muhonen, 2012).

Småbarnsmamman Louise uttrycker: *“Jag vill verkligen finnas för min familj”*. Detta resultat tyder på att de kvinnliga cheferna med små barn upplever att balansen mellan arbete- och

privatliv är av stor vikt för deras liv, vilket bekräftas av tidigare forskning då Ford och Collinson (2011) lyfter vikten av work-life balance då det kan leda till att chefer upplever att de har kontroll över sitt arbetsliv och privatliv. Susanne, som endast har ett barn hemma varannan vecka, menar däremot att balans inte är viktigt utan att trivseln i arbetet är det centrala. Är arbetet trivsamt och roligt är det inte problematiskt att det tar mycket tid, och kraft finns kvar efter arbetsdagen ändå. Jeanette som också har barn i hemmet varannan vecka menar att det inte måste vara en skarp linje mellan de olika sfärerna: *“Balans är viktigt att ha, men jag relaterar inte balansen kring att jag har ett ehh vattentätt skikt mellan privatliv och arbetsliv”*. Detta tyder på att synen på balans kan bero på familjesituation, vilket vi ser då de intervjupersoner med barn i hemmet upplever att balansen är viktig, medan dem som har barn varannan vecka upplever att balans är mindre viktigt. Detta kan bero på att de som har barn varannan vecka får mer utrymme till arbete samt obetalt hemarbete när de inte har barn hemma. Sammanfattningsvis är upplevelsen generellt att balans mellan arbete och privatliv är av vikt för välmåendet och familjen, men hur och varför det är viktigt skiljer sig åt mellan respondenterna.

4.1.3 Rollkonflikt

Samtliga respondenter förutom Louise och Anna menar som ovan nämnt att tiden är en viktig del av balansen. Samtidigt framkommer att alla jobbar mer är heltid, alltså över 40 timmar per vecka. Louise, Anna, Jeanette och Charlotte, alltså drygt hälften av kvinnorna, jobbar i snitt upp till fem timmar utöver ordinarie arbetstid. Resterande har däremot en faktisk arbetstid på närmare 60 till 70 timmar per vecka. Detta kan kopplas till Arbetsmiljöverkets (2018) konstaterande att flexibel arbetstid kan leda till långa arbetsdagar, vilket påverkar privatlivet. De respondenter som sällan överstiger 45 timmar i veckan har samtliga hemmavarande barn under 13 år. Detta tyder på upplevelsen att arbets- och privatrollen påverkar varandra i form av långa arbetsdagar och hög arbetsbörda som går ut över privatlivet, vilket bland annat Louise, uttrycker då hon beskriver att hon: *“[...] är ju en och samma person, är det mycket på jobbet är det klart att det påverkar vem jag är hemma liksom, så är det ju.”*. Beskrivningen av denna rollkonflikt går att koppla till Ackers (2006) och Västra Götalandsregionens (2017) konstaterande att kvinnor ofta upplever svårigheter kopplat till balansen delvis på grund av stort ansvar för hem och barn men även på grund av höga krav på prestation i arbetet.

Respondenternas upplevelse av rollkonflikt stämmer vidare med vad Ford och Collinson (2011) lyfter i sin studie kring chefers problematik med att balansera rollerna. Likt respondenterna lyfter författarna hur gränsdragningen mellan arbete och privatliv suddas ut i takt med att längre arbetsdagar och högre krav. Samtliga intervjupersonerna menar att arbete och privatliv påverkar varandra, främst att arbetet påverkar deras privatliv. Isabelle och Mona menar däremot att de har förmågan att stänga av och att påverkan därför inte blir så stor. Mona lyfter att hon tidigare har jobbat alldeles för mycket men nu gjort en förändring:

Jag lägger telefonen på skrivbordet och kopplar in den där på kvällen och där ligger den till morgonen när jag kommer till jobbet. Och även på helgen, jag lägger till och med telefonen upp och ner så jag inte ser om det pushas ut några mejl.

Varför just Isabelle och Mona upplever sig ha god förmåga att koppla bort jobbet på fritiden är svårt att bedöma då de är i olika åldrar, har olika erfarenheter och inte samma familjesituation. Det kan dock antas ha att göra med hur mån man är att skilja på sfärerna, arbete och privatliv. Detta lyfter även Arbetsmiljöverket (2018) i form av att ansvaret över gränsdragningen mellan arbete och privatliv ligger hos individen själv.

Svaren kring hur arbetet påverkar privatlivet varierar något, men återkommande är att stressen från arbetet påverkar energin och humöret på fritiden. Ett annat återkommande svar är att jobbet tar upp mycket tankekraft utanför arbetet, vilket leder till att de ibland behöver kolla mejlen på fritiden och dylikt. Detta stämmer med Muhonens (2012) resultat kring att kvinnliga chefer ofta upplever stress samt känner kravet att prestera högt. Pernilla uttrycker detta påverkar hennes fritid i form av att:

När man är i väg med vänner och så, det kan vara på midsommar eller helger eller så, så blir det att man jobbar ibland, för det händer något och så sätter man i telefon, så man är ju aldrig 100 procent ledig.

Anna uttrycker vidare höga krav på tillgänglighet, vilket påverkar hennes privatliv. Hon menar dock att kravet på tillgänglighet är en del av chefsyrket:

Sen är det ju inte så att man kan säga att nu befinner jag mig hemma, då kanske man inte ska jobba som chef om man känner att nu svarar jag inte på något jobbmejl eller tar telefonen eller någonting sådant.

Trots att rollkonflikt är ett vanligt förekommande tema bland respondenterna så är trivseln generellt hög på arbetsplatsen och i sin roll. De som trivs väldigt bra motiveras bland annat det med att de trivs i chefsrollen, att arbetet är utvecklande och att de gillar att jobba med människor. Trivseln motiveras med att jobbet känns betydelsefullt, att jobbet är stimulerande och att det är roligt. Det som försämrar trivseln uttrycks vara att vissa inte trivs på arbetsplatsen samt att det i perioder är obalans mellan arbete och privatliv. Vidare nämner några att rollen, trots att de trivs, i perioder är utmanande, vilket tidigare forskning har konstaterat är vanligt (Larsson & Loeb, 2019). Pernilla betonar dessa svårigheter då hon säger: *“När det är bra är det ju inga problem att vara chef, men det är ju inte bara bra att vara chef”*. Pernilla menar även att: *“Jag trivs jättebra. Men man får vara medveten om att man blir inte chef för att man vill bli vald till Lucia liksom”*. Dessa citat betonar de svårigheter med yrkesrollen som Larsson och Loeb (2019) lyfter. Det kan även ses koppling mellan dessa citat och Muhonens (2012) forskning som menar att kvinnor i stor utsträckning upplever chefsyrket som svårt till följd av höga krav och bristande stöd.

4.1.4 Sammanfattande svar på frågeställning ett

Sammanfattningsvis är den återkommande definitionen av balans mellan arbete och privatliv bland intervjupersonerna att ha tid och energi för båda sfärerna. Upplevelsen av work-life balance är delvis individuell då betydelsen av balans mellan arbete- och privatliv skiljer sig åt mellan respondenterna. En gemensam faktor är att upplevelsen av att balansen är viktig för arbetet och välmåendet. De flesta respondenterna menar även att arbete och privatliv påverkar varandra. Detta i form av att stress på arbetet påverkar hälsan och humöret i privatlivet men även då arbetet tar mycket tid. Arbetet påverkar även respondenternas fritid i form av de behöver vara tillgängliga då de kollar sin mejl et cetera, utanför arbetstid.

4.2 Vilka faktorer påverkar kvinnliga chefers upplevelse av balansen mellan arbete och privatliv och varför?

4.2.1 Flexibilitet

Samtliga intervjupersoner upplever sitt arbete som flexibelt vad gäller tid, detta då samtliga har flextidsavtal eller förtroendetid. Denna typ av flexibilitet menar Arbetsmiljöverket (2018)

blir allt vanligare. Isabelle och Louise menar att de styr sina arbetstider så att de jobbar samtidigt som sin personal då de vill finnas tillgängliga. Allen et al (2013) lyfter begreppet arbetsplatsflexibilitet som speglas i intervjuerna då samtliga intervjupersoner upplever att deras arbetstid och arbetsplats är flexibla, vilket skapar ytterligare möjligheter att disponera över deras arbetsdagar. Detta underlättar för medarbetaren att disponera över sina energiresurser och uppleva balans i livet, vilket även Arbetsmiljöverket (2018) lyfter.

Gällande vart arbetet utförs uttrycker en majoritet att det tidigare, innan rådande pandemi, har fungerat att jobba på annan plats än kontoret, exempelvis hemma. Dock har det inte upplevts som accepterat och normen uttrycks ha varit att arbeta på kontoret varje arbetsdag. Anna menar att det inte kändes lika "duktigt" att jobba hemma:

Det var inte så uttalat då utan då var det kanske mer att man jobbade hemifrån på grund av att man hade sjuka barn. Så i stället för att ta en vab-dag så satt man och jobbade hemifrån, man vobbade i stället som man säger då.

I och med den rådande coronapandemin har det för samtliga intervjupersoner och deras arbetsplatser skett en omställning. De beskriver att normen idag är att jobba hemifrån, och att de själva och organisationerna som helhet har förstått att samtliga av deras arbetsuppgifter går att utföra hemifrån. De respondenter som har yngre barn har även nämnt att flexibiliteten underlättar när de ska passa tider för att lämna och hämta barn och dylikt, exempelvis då Charlotte menar att:

Innan pandemin till exempel, då hade jag mycket mer stressnivå för då skulle jag lämna på förskola och snabbt till jobbet och snabbt hem också för att hämta, då var det mycket mer liksom stress och känsla av otillräcklighet liksom. Nu kan jag lugnt gå och lämna mitt barn och sen gå hem och jobba.

Utifrån detta citat och liknande beskrivningar från respondenterna ses en koppling till Ackers (2006) konstaterande att kvinnor ofta upplever mycket obetalt hemarbete utanför arbetet, vilka kan vara svåra att hantera om arbetet inte är flexibelt gällande tid och plats. Acker (2006) menar vidare att kvinnor ofta har jobb som kräver att de är på sin arbetsplats en viss tid, vilket till viss del stämmer med respondenternas tidigare situation. Citatet ger oss en indikation på att stressen har minskat under pandemin till följd av den ökade flexibiliteten.

Louise och Anna nämner fortsättningsvis att de främst väljer att jobba på kontoret även nu under pandemin, detta då både Louise och Annas personal har arbetsuppgifter som kräver att

personalen är på arbetsplatsen. Båda motiverar sitt val att arbeta på kontoret med att de vill finnas tillgängliga för sina medarbetare. Anna upplever att många låter bli att ställa frågor, be om hjälp eller bolla idéer om hon sitter hemma. Trots det uttrycker dessa två intervjupersoner att de uppskattar flexibiliteten kring vart de arbetar, att de ibland väljer att jobba hemma och att valmöjligheten underlättar. Allen et al (2013) lyfter vikten av tillgänglighet för FWA i arbetslivet. Även fast att cheferna inte väljer att använda möjligheten för flexibla arbetsförhållande fullt ut så skapar tillgängligheten för FWA en positiv arbetsattityd samt uppfattningen av psykologisk kontroll. Detta ser vi då alla intervjupersoner uttrycker att deras upplägg kring flexibla arbetsförhållanden fungerar bra för dem då rollkonflikten underlättas genom tillgänglighet för FWA.

Gällande hemarbete så uttrycker en majoritet att de arbetar mer effektivt hemma än på kontoret och endast en minoritet av respondenterna uttrycker att hemarbete skapar svåra gränsdragningar mellan arbets- och privatrollen, i form av att hemmasysslor enkelt blir en distraherande faktor från arbetet. Detta framgår även Allen et al (2013) forskningsresultat gällande hemarbetets baksidor i form av bristande koncentrationsförmåga. Författarna lyfter även hur gränserna till viss del bör bibehållas, då tydliga ramar kring när individen befinner sig i respektive roll minskar risken för rollkonflikt mellan arbete och privatliv. Detta har även uppmärksammats av Mona då hon aktivt valt att skapa ett kontor i hemmiljön där hon endast vistas under arbetstid, vilket gör det tydligt när hon "går till jobbet" och när hon "går hem". Jeanette nämner å andra sidan att det inte är av stor vikt att skilja rollerna åt men att tiden för återhämtning är desto mer viktig. Hon lyfter pendlingstiden som ett tillfälle för att ställa in sig på att arbetsdagen börjar respektive slutar. Detta kan bero på hennes behov av återhämtning som hon även nämner är en viktig del för god balans. Denna återhämtningstid går hon alltså miste om vid hemarbete, vilket kan ses som en nackdel.

Ford och Collinson (2011) lyfter vidare att det är vanligt förekommande att flexibel arbetstid och plats påverkar rollkonflikten. Det är vanligt förekommande att arbetstiden går ut över tid för privat- och familjeliv, något som flera intervjupersoner nämner där flexibel arbetstid och arbetsplats skapar tillgänglighet till att arbeta längre dagar. Att hinna med ett specifikt tåg eller buss hem efter jobbet är inte längre en anledning till att avbryta arbetet för dagen, vilket leder till att flertal intervjupersoner har svårt att inte arbeta efter arbetstid.

Andersson, Crevani, Eriksson-Zetterquist & Tengblad (2020) lyfter hur ökad flexibilitet för chefer även leder till otydliga ramverk som medarbetare skall efterleva, i form av när och var de anställda skall arbeta. Det upplevs generellt finnas en tveksamhet gällande förväntan på tillgänglighet hos respondenterna. Något som vi, liksom tidigare forskning (Andersson et al, 2020), menar kan bero på otydliga krav och riktlinjer kring flexibla arbetsförhållanden och förväntningar.

4.2.2 Krav

Gällande frågor kring krav i arbetet svarar samtliga intervjupersoner att de upplever krav från både arbetsgivare och arbetstagare. Kraven som ställs på intervjupersonerna från arbetsgivaren är ofta i form av hårda värden, såsom verksamhetsfrågor kring budget och statistik, vilket oftast bestämts på politisk nivå då samtliga arbetar inom offentlig verksamhet. De krav som ställs från arbetstagare är främst i form av mjuka värden, som att vara en bra ledare och finnas där vid frågor och stöttning. Dessa krav beskrivs som höga, men rimliga. De krav som beskrivs av respondenterna går att koppla till de krav i arbetet som beskrivs i Karasek och Theorells (1990) krav-, kontroll- och stödmodell. Kraven i arbets- respektive privatlivet skiljer sig beroende på den livssituation personerna befinner sig. De med äldre alternativt inga hemmavarande barn lägger ofta mer fokus på arbetet vilket resulterar i att mer tid och krav skapas i arbetsrollen. De med mindre barn upplever däremot i högre grad att privatlivet tar mer tid och kraft. Det kan även gå i cykler då det är mer att göra på jobbet respektive privatlivet. Exempelvis menar Charlotte:

Det måste liksom gått i cykler lite, det beror lite på hur barnet har varit ska jag säga. Det va väldigt mycket med mitt barn det första året liksom, nu skulle jag säga att nu är det mer från jobbet. Nu är barnet mer.. mycket mer självständig och sover på natten och pratar för sig och ja, lite mer lättjobbad. Sen är det ju liksom.. jobbet kan ju vara tuffare.

Isabelle, Pernilla, Anna och Charlotte upplever däremot att de högsta kraven ligger hos dem själva. Den gemensamma faktorn hos dessa personer kan vara att samtliga uttrycker att de arbetar i vad de kallar högpresterande organisationer, där normen är att prestera bra. Dessa krav på dem själva kan även förklaras av att kvinnliga chefer ofta upplever höga krav på sig själva för visa att de klarar chefsrollen lika bra som män (Muhonen, 2012). Några av de har även höga krav på sig själva i privatlivet. De menar att de strävar efter känslan av att känna

sig duktig. Pernilla lyfter även detta i samband med kraven kring tillgänglighet utanför arbetet: *“Svarar dom på mejl så gör jag det, och det blir ju en cirkel sådär liksom, för annars är man inte lika duktig”*.

Gällande frågan kring intervjupersonernas arbetsgivare respektive arbetstagare förväntningar på att respondenterna ska vara tillgänglig utanför arbetstid menar endast Isabelle, Pernilla och Susanne att arbetsgivare och, eller arbetstagare förväntar sig det. En likhet mellan de personerna är att samtliga i snitt jobbar betydligt mer än 40 timmar i veckan, vilket kan antas vara en bakgrund till varför kollegor och chefer utgår från att de ska vara tillgängliga på exempelvis kvällar. Susanne, som är en av dessa tre personer menar att: *“Det är en del av chefsuppdraget, att man ska vara tillgänglig om det behövs”*. Vidare uppmärksammas under intervjuerna en viss tveksamhet i svaren gällande sådana krav och förväntningar. Exempelvis svarar Jeanette: *“Ehh nej.. nej inte egentligen, både jag och nej, vet faktiskt inte. Jag har inga problem med att vara tillgänglig utanför arbetstid”*. Monas svar tyder på tveksamhet:

Nej, det gör dom inte. Ehm.. *tyst* nej det tycker jag inte. Jag ska snarare säga att man gjorde det men... sen så är det ju, det har också att göra med nivå på rollen, har man en lägre chefsposition så har man inte dom förväntningarna men har man en högre så finns det stora förväntningar.

Detta kan tyda på att det finns en oklarhet gällande vilka krav och förväntningar som finns på cheferna, vilket kan antas vara en orsak bakom stress.

Fortsättningsvis nämns regelbundet behovet att färdigställa arbetsuppgifter såsom mejl efter arbetstid, både för deras egen samt verksamhetens skull. Detta då dagarna ofta är fyllda med möten, ibland utan pauser. Även detta tyder på höga krav enligt Karasek och Theorells (1990) krav-, kontroll- och stödmodell.

4.2.3 Kontroll

Samtliga intervjupersoner upplever att kraven som ställs i arbetet är rimliga utifrån deras kunskap och kompetens, vilket enligt krav-, kontroll- och stödmodellen (Karasek & Theorell, 1990) innebär att personerna har kontroll över arbetet. Däremot menar många att tiden inte alltid räcker till vilket gör det svårt att hinna uppfylla samtliga krav som ställs, vilket kan tyda på brist på handlingsutrymme och därmed lägre grad av kontroll enligt krav-, kontroll- och stödmodellen (Karasek & Theorell, 1990). Detta betonas bland annat av Jessica, som har ett

hemmavarande barn: *“Kraven är helt klart rimliga. Det är ju det att det inte hinns med på arbetstid, så det är ju tiden som är en bristvara”*. De respondenter som är relativt nya som chefer, eller som tidigare varit chefer inom andra branscher, upplever även att förväntningarna kring att ha branschspecifik kunskap är höga. Detta menar vissa kan leda till att de i vissa situationer inte upplever att de har kontroll. Generellt uttrycks även att det är svårt att veta hur mycket branschspecifik kunskap de förväntas ha, vilket återigen tyder på delvis otydliga krav.

4.2.4 Stöd och feedback

När det gäller stöd och feedback i det dagliga arbetet upplever Isabelle, Jessica, Jeanette, Louise och Charlotte att de sällan eller aldrig får spontan stöttning och feedback från arbetsgivaren. De upplever att stöd och feedback ges på en generell nivå men inte på ett personligt plan särskilt ofta, något som intervjupersonerna saknar i deras dagliga arbete. Pernilla, Mona, Anna och Susanne upplever däremot att de har regelbundna avstämningar med sin arbetsgivare där möjlighet för stöd samt positiv och negativ feedback finns. Stöd upplevs även i form av stödfunktioner i form av arbete i team där expertis inom diverse område är tillgängligt. Även Chefiosprojektet har bekräftat att sådana stödfunktioner är en betydande faktor för chefskapet och dess utförande (Göteborgs Universitet, 2013). Det finns inga tydliga faktorer som skiljer de som upplever stöd respektive inte upplever stöd åt, däremot uttrycker många att stöd och feedback inte är vanligt inom deras organisation eller inom offentlig sektor som helhet. Den generellt sett låga nivån av stöd och feedback innebär att faktorn stöd i Karasek och Theorells (1990) modell är låg. Den låga nivån av stöd stämmer med vad Larsson och Loeb (2019) konstaterat kring att lågt stöd från arbetsgivare är vanlig bland chefer, särskilt kvinnliga chefer. Dock uttrycks av respondenterna att kontinuerlig feedback från respondenternas arbetstagare är vanligt förekommande. Många intervjupersoner upplever att de får strukturerad feedback i form av avstämningar där feedback utbyts mellan de och deras anställda. Detta organiseras genom kontinuerliga medarbetarsamtal eller i form av daglig kontakt.

Vi ställde även frågan till respondenterna gällande om de vänder sig till personer i sitt privatliv för stöd kopplat till deras arbete. Många respondenter menar att detta är vanligt förekommande, vilket ytterligare kan tyda på att stödet från arbetsgivare och kollegor är

bristande. Även Muhonen (2012) beskriver att det är vanligt bland kvinnliga chefer att söka stöd hemifrån. Den typen av stöd respondenterna söker hos sina närstående är i form av att bolla tankar samt få stöttning kring arbetsrelaterade händelser. Jessica och Charlotte uttrycker däremot att de inte vänder sig till personer i privatlivet då de anser att de inte behöver det. Jessica menar följande: *“Tycker inte det är roligt att prata jobb då jag jobbar 60–70 timmar i veckan, så den tiden jag inte jobbar vill jag göra annat än att fokusera på jobbet helt enkelt”*. Detta ser vi kan bero på den faktorn att både Charlotte och Jessica uttryckt att gränsdragning mellan arbete och privatliv är viktig för deras work-life balance.

Sammanfattningsvis är de tre faktorerna krav, kontroll och socialt stöd inte helt i balans hos många av intervjupersonerna. Då de flesta upplever kontroll kan antas att de har ett så kallat aktivt arbete medan en del befinner sig närmare ett spänt arbete (Karasek & Theorell, 1990). Detta kan vara en förklaring bakom att intervjupersonerna regelbundet upplever stress då krav, kontroll och stöd enligt Karasek och Theorells (1990) modell ska vara i balans för att stress ska undvikas. Vidare beskriver intervjupersonerna att de hanterar stress genom att strukturera, planera och prioritera arbetsuppgifterna. Dessa metoder kan ses som ett sätt för de kvinnliga cheferna att försöka ta kontroll över situationen och därmed balansera krav och kontroll enligt Karasek och Theorells (1990) modell.

4.2.5 Stress

Stressen intervjupersonerna upplever grundar sig i att de har för mycket att göra i förhållande till tiden de har på sig att utföra uppgifterna, vilket även kan ses som en låg grad av kontroll och handlingsutrymme (Karasek & Theorell, 1990). Charlotte beskriver det som att: *“Det svåra i att vara chef det är att man har stora tendenser att liksom jobba för mycket, om man hela tiden ska vara alla till lags och sådär”*. En del menar att stressen grundar sig i rädsla att missa något viktigt vilket kan ha samband med att många upplever låg grad av stöd och feedback, och därmed inte får bekräftelse på deras utförda arbete. Kraven tycks överstiga befintliga resurser och förmågor, vilket utgör definitionen av stress (Nationalencyklopedin, 2021). Detta var främst förekommande då intervjupersonerna var nya i sin roll och inte inlärd på samtliga arbetsuppgifter. Anna poängterar hennes situation gällande hur arbete påverkar privatliv: *“Det är klart att arbetet påverkar, har man mycket att göra och är trött så blir man kanske inte den bästa frun eller mamman heller så visst påverkar det ibland att man*

är trött och lite grinig och så.” Detta visar att stress i arbetet kan påverka personens privatliv i form av energinivå, humör och liknande.

Isabelle, som är den enda respondenten som ännu inte har barn, uttrycker en reflektion kring hennes arbetssituation där hon upplever stress inför framtiden kopplat till hög arbetsbelastning: *“Frågan är om man klarar av en sådan här roll när man har familj, och du har andra personer att ta.. ta hand om”*. Detta tyder på att intervjupersonernas stress även kan grunda sig i oro inför framtiden i och med deras val av yrke.

Muhonen (2012) menar att kvinnliga chefer ofta upplever hög arbetsbörda och låg grad av socialt stöd vilket stämmer med studiens resultat. Även oro och stress kopplat till balans mellan arbete och privatliv kan ses i både denna studie och Muhonens (2012). Att graden av stress bland befolkningen, särskilt bland kvinnor i offentlig sektor, har ökat senaste åren (Ericsson et al, 2019; Iwarsson, 2004) kan inte direkt kopplas till resultatet då studien enbart studerar hur det är nu.

Som tidigare nämnt så uttrycker samtliga intervjupersoner att de genom struktur i sitt arbete minskar stress kopplat till arbetet. Detta i former av att skriva checklistor och prioritera kring vad som behövs göras samt att anteckna vid möten och i det dagliga arbetet för att minnas den information som togs upp. Detta går att koppla till vad Muhonen (2012) kallar för problemfokuserad *coping*, vilket innebär att individer hanterar stressorer genom att försöka lösa de bakomliggande problemet, vilket för intervjupersonerna ofta är att ha för mycket att göra. Vidare har tidigare forskning visat att vanliga copingstrategier för kvinnor är att söka stöd hemifrån (Muhonen, 2012), vilket stämmer mycket väl med vår studies resultat. En minoritet av respondenterna lyfter vikten av att acceptera och förstå att de inte kan eller behöver ha koll på allt inom sitt arbete, att lära sig att släppa kontrollen och stänga av arbetet när individen inte kan påverka situationen. Detta dels bero på graden av krav på sig själv, vilket vi kunde se påverkat intervjupersonernas kravnivå, dels på en hög självkänsla hos respondenterna. Även att ändra sina rutiner, boka in ledighet vid behov, byta jobb och att sätta gränser beskrivs av Muhonen (2012) som vanliga copingstrategier. Mona beskriver att hon hanterar och motverkar stress genom att:

Inte springa på alla bollar utan välja bort, att inte göra alla saker. Och det är jättesvårt för man vill gärna säga ja till allt, jag vill gärna säga ja till allting, men det är nog det enda sättet man kan göra.

Begränsa vad man kan göra och bör göra inom en viss tid. Så säga nej skulle jag säga är en otroligt viktigt faktor, då får man hellre säga att ja men inte nu utan sen.

En del tidigare studier har visat på att kvinnor oftare använder sig av emotionsfokuserad copingstrategier, alltså att hantera känslorna som uppkommer vid stress (Muhonen, 2012). Detta stämmer inte i hög grad med resultatet i vår studie, dock har en del personer uttryckt att de i jobbiga situationer motionerar, vilket delvis kan ses som ett sätt att hantera stress. Exempelvis uttrycker Anna denna strategi genom att: *“Är det något personalärende som är knivigt eller.. om det är ett jobbigt samtal då är det mer att jag hanterar det genom att gå ut och gå eller springa”*.

Fortsättningsvis är det vanligt förekommande att respondenternas sömn påverkas av arbetet eller stress kopplat till arbetet. Detta i form av att intervjupersonerna ligger och grubblar på arbetsrelaterade problem. Här finns likheter med vad Nelson och Burke (2002) beskriver om att stress i arbetet och svårighet att finna balans mellan arbete och privatliv kan leda till hälsoproblem. Även Arbetsmiljöverket (2018) lyfter sömnproblem som ett vanligt förekommande problem till följd av långa arbetsdagar och brist på återhämtning. Mona upplever att en tredjedel av hennes nattsömn är påverkad av stress då hon tidigare haft en hög känsla av stress vilket har resulterat i att sömnen fortfarande påverkas av stressen.

Det är svårt att säga om stressen idag är den som påverkar mig, min sömn, eller om det är den stress som fanns förut som liksom ligger i kroppen, att man är van att vara stressad. Så jag kan inte säga riktigt att jag kan skilja på det, men sömnen påverkas definitivt av det yrkesval jag valt kan man säga (Mona).

Vi kan genom detta uttalande se hur stress kan ge konsekvenser på lång sikt, något som vi ser är en tydlig faktor som påverkar hälsan och balansen mellan arbete och privatliv. Ericsson et al (2019) nämner vidare att långvarig stress kan leda till allvarigare hälsoproblem såsom hjärt- och kärlsjukdomar och kronisk stress. Det är svårt att bedöma om Mona lider av långvarig stress, men det kan vara en orsak till bristande sömnsvårigheter än idag. Övriga stressrelaterade sjukdomar kan vi inte se i studiens resultat, vilket kan bero på det förhållandevis lilla urvalet, men även då intervjupersonerna kan ha valt att hålla allvarigare hälsoproblem privat.

4.2.6 Sammanfattande svar på frågeställning två

Sammanfattningsvis påverkar ett flertal faktorer intervjupersonernas upplevelse av balans mellan arbete och privatliv. Faktorerna som påverkar skiljer sig en del mellan personerna, men är i stort samma. Kraven i arbetet upplevs generellt som rimliga och relevanta, men tiden är en bristvara. Detta leder till att samtliga jobbar mer än heltid, en del nästan dubbelt så mycket, vilket går ut över deras privatliv på kvällar, helger och ibland semestrar. Vidare upplever en majoritet av intervjupersonerna mer eller mindre avsaknad av stöd och feedback, främst från deras chefer. Däremot får de flesta regelbunden feedback från sina arbetstagare. Detta leder till att de flesta av kvinnorna regelbundet vänder sig till personer i sitt privatliv för stöd kopplat till sitt arbete, vilket kan ses som en påverkan på privatlivet. Ett par personer upplever sig dock vara bra på att stänga av jobbet när de slutar. Fortsättningsvis är stress vanligt förekommande hos intervjupersonerna. Detta har konsekvenser för privatlivet i form av att de behöver jobba på sin fritid, att humöret påverkas samt att sömnen blir sämre.

6 Avslutande diskussion

I följande del kommer de centrala delarna av resultatet sammanfattas utifrån frågeställningarna som berör hur kvinnliga chefer inom offentlig sektor definierar och upplever balans mellan arbete och privatliv samt vilka faktorer som påverkar detta och varför. Vidare kommer resultatet diskuteras i relation till vilket resultat vi hade förväntat oss, vad resultatet betyder och vad som kan ha påverkat resultatet. Slutligen drar slutsatser utifrån studiens resultat i relation till tidigare forskning följt av förslag på vidare forskning.

6.1 Diskussion

Resultatet av studien har bidragit till förståelse för hur kvinnliga chefer inom offentlig sektor upplever och definierar balans mellan arbete och privatliv, alltså frågeställning ett. Respondenternas definition av balans är lik den definition som tidigare forskning lyft. Det vill säga att det är av vikt att ha tid och energi för båda sfärerna. Resultatet visar att balans mellan arbete och privatliv är viktigt ur flera olika perspektiv, vilket stämmer väl överens med den förkunskap vi hade inom området work-life balance. En intressant del av resultatet är att många av intervjupersonerna har beskrivit sin balans som fungerande, trots att många av de jobbar närmare 200 procent. Dessa respondenter upplever även regelbunden stress och behöver vara tillgängliga på telefon även när de är lediga. Vi tycker oss se att detta kan bero på att det är sådana arbetsförhållanden individer är beredda på då de träder in i en chefsroll, och att det kan bidra till att balansen ändå uppfattas som bra. Detta styrks av att många beskrivit exempelvis tillgängligheten som en naturlig del av att vara chef. Utöver tidsaspekten har många betonat kraft och energi som centrala delar av att ha balans, vilket de upplever att de till viss del har trots många timmar arbete per vecka. Samtidigt upplever många någon form av sömnproblem, vilket kan tyda på att återhämtningen ändå är ett problem som vore intressant att studera vidare.

En intressant del av resultatet är att en persons (Susanne) svar sticker ut något från resterande intervjupersoners upplevelser. Hon menar att hon väldigt sällan känner stress och att det inte är ett problem att hon jobbar mycket, då hon får energi från jobbet likväl som från fritiden. Detta är särskilt intressant då hon i övrigt inte sticker ut bland intervjupersonerna utan hon har samma roll, liknande familjesituation och dylikt. Vi tänker därmed att det kan bero på att

hon älskar sin jobb och har drömt om det, precis som hon beskriver i intervjun. Kanske har hon en personlighet som passar yrkesrollen? Om vi hade gjort en större studie hade vi eventuellt sett fler personer med liknande upplevelser.

Vi har identifierat flera olika faktorer som har visat sig påverka kvinnornas upplevelse av work-life balance, vilka vi lyfter i studien. De främsta faktorerna är stress och flexibilitet. Nedan beskrivs varför dessa faktorer har en viktig påverkan på balansen mellan arbete och privatliv.

Flexibla arbetsförhållande gällande tid och plats verkar främst ha en positiv påverkan på respondenternas balans mellan arbete och privatliv. Detta är intressant då det stämmer mycket väl med tidigare forskning. Däremot har respondenterna menat att de upplever få nackdelar med flexibilitet i arbetet vilket är intressant då en hel del i tidigare forskning lyft fram negativa sidor med flexibilitet. Vi ser att huruvida man uppskattar flexibilitet eller inte kan skilja sig beroende på personlig preferenser, samt arbets- och familjesituation. Gällande flexibilitet ser vi även att det är intressant att denna studie genomförts under pandemitider med restriktioner, då intervjupersonernas flexibilitetsmöjligheter har förändrats. Detta kan vara viktigt att reflektera över då studien hade kunnat få ett annat resultat om den hade genomförts innan coronapandemin. Vår teori är att intervjupersonerna då hade upplevt lägre grad av flexibilitet i arbetet och därmed större svårigheter att balansera arbete och privatliv.

Vidare har vi uppmärksammat det intressanta resultatet att de kvinnor som har yngre barn upplever deras nuvarande balans som väl fungerande och de spenderar även mindre timmar på arbete än de som har äldre barn alternativt inga hemmavarande barn. Detta är ett resultat som delvis förvånade oss, då vi hade bilden av att det var extra svårt att balansera en högt uppsatt roll med småbarns liv. Vi har inte hittat några tydliga indikationer på vad detta beror på, mer än att de som har småbarn menar på att de inte har något annat val än att begränsa hur mycket de jobbar då de måste ta hand om barnen, och därmed inte hinner tänka på jobbet i lika stor grad. Vidare ser vi att detta till stor del kan bero på relationen med den andra föräldern samt hur dennes arbetssituation ser ut, något denna studie inte har fokuserat på.

Fortsättningsvis grundar sig flera av de orsaker som intervjupersonerna nämner som bakomliggande faktorer till stress i tidsbrist, otydliga arbetsuppgifter eller jobbiga situationer på arbetsplatsen. Vi upplever att vissa av respondenterna menar på att stress är en naturlig del

av chefsyrket, medan andra menar på att det är en negativ konsekvens av valet av chefsyrket. Ur ett HR-perspektiv upplever vi denna form av stress som problematisk då det är tydligt hur majoriteten av respondenternas sömn påverkas av arbetet. Sömnbrist är ett hälsoproblem som kan leda till sjukskrivning och ohälsa bland verksamheternas personal, något som i inledningen lyfts som ett växande problem. Övriga hälsoproblem framkom inte i intervjuerna, kanske kan det förklaras av vår något begränsade empiri.

6.2 Slutsatser

Utifrån studiens insamlade empiri kan vi dra slutsatsen att upplevelsen av work-life balance till viss del beror på de kvinnliga chefernas individuella villkor, men att även de strukturella villkoren har en betydelse. Vi kan se att en del av respondenterna upplever att en god balans är flexibla arbetsförhållanden, att kunna disponera sin tid och bestämma arbetsplats. Andra upplever att rollkonflikter mellan sfärerna är avgörande för att finna balans mellan arbete och privatliv. Studien visar även på att flexibilitet i arbetet har en stor påverkan på work-life balance. Konsekvenserna av flexibilitet i arbetet är både positiva och negativa då det kan underlätta rollkonflikten då individen har mandat att disponera sin arbetstid, men detta kan även leda till att gränsen mellan arbete och privatliv suddas ut. Även krav och stöd i arbetet samt privatlivet påverkar respondenternas känsla av stress och upplevelser av balans.

6.3 Förslag på vidare forskning

Som nämnt i studien är balans mellan arbete och privatliv centralt för hälsan för arbetstagare, och därmed även för organisationer som helhet. Det finns därför goda skäl att fortsätta forska inom området. Vi ser gärna mer forskning kring just föräldrar med småbarn och huruvida vårt resultat gällande att de upplever balansen som fungerande är generell eller om det är ett unikt resultat för vår studie. Det kan även vara relevant att då studera den andra förälderns roll som förälder samt hur dennes arbetssituation ser ut. Vidare ser vi fördelar med att genomföra en liknande större studie där även män inkluderas för att kunna se eventuella likheter och skillnader.

Slutligen ser vi att det kan vara av vikt att genomföra studier om balans mellan arbete och privatliv med fokus på en eller ett par specifika organisationer för att även kunna väva in vilka förändringar på organisatorisk nivå som skulle kunna förbättra balansen.

7 Referenser

Acker. (2006). Inequality regimes: gender, class and race in organizations. *Gender & Society* 20(4), 441–464..

Ahrne, G. & Svensson, P. (2015). *Handbok i kvalitativa metoder*. (Upplaga 2) Stockholm: Liber.

Allen, T., Johnson, R., Kiburz, K., & Shockley, K. (2013). Work–Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility. *Personnel Psychology*, 66, 345–376

Andersson, T., Crevani, L., Eriksson-Zetterquist, U., & Tengblad, S. (2020). *Chefskap, ledarskap och medarbetarskap*. (Upplaga 1). Lund: Studentlitteratur.

Arbetsmiljöverket. (2018). *Gränslöst arbete, en forskningsantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Bergman, A. (2004). *Segregerad integrering: mönster av könssegrering i arbetslivet*. Diss. Karlstad: Karlstads universitet, 2004. Karlstad.

Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (Upplaga 3). Stockholm: Liber.

Ericsson U., Pettersson P., Rydstedt LW., & Ekelund E. (2019). Arbete, familjeliv och återhämtning: En explorativ studie om ”tredje skiftet”. *Arbetsmarknad och arbetsliv*. 25(3–4).

Ford, J., & Collinson, D. (2011). In search of the perfect manager? Work-life balance and managerial work. *Work, employment and society*, 25(2): 257–273.

Försäkringskassan. (2020). *Stressrelaterad psykisk ohälsa: 41 procent högre risk för kvinnor*. Hämtad 2021-04-18 från: https://www.forsakringskassan.se/!ut/p/z0/LcyxCsMwDATQb-ngUdihnbrlL0KWImI1NnYkI5mU_n0d6HS8Ozi_sWvjGfesWdhrMPLZzueDXty0312YRPuxN3opWRN2PJLrQB-

[8dBMVJFjsQuWL8qHe6kGKHZt2QrIAmrITwmaCrbOIQkuxLoNb5FoZyZWdS3Mt9-RkLcrQ!!/](#)

Göteborgs universitet Chefios (projekt) (2013). *Så skapas goda jobb och en väl fungerande verksamhet i offentlig sektor: en presentation av Chefios-projektet*. Göteborg: Göteborgs universitet.

Iwarson S. (2004). Stressrelaterade hälsoproblem ökar - vad hände under 1990-talet?. *Läkartidningen*, 101(12).

Jansson, U., Sandlund, E., Jakobsen, L. & Olin-Scheller, C. (2012). Diskursiv och könad normering kring stress i ett föränderligt arbetsliv. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. 18(2).

Johnson, J. (1986) *The Impact of Workplace Social Support, Job Demands and Work Control upon Cardiovascular Disease in Sweden*. Stockholm University: Department of Psychology.

Jämställdhetsmyndigheten. (2021). *Allt fler kvinnor blir chefer i offentliga sektorn*. Hämtad 2021-05-17 från: <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/nyhet/allt-fler-kvinnor-blir-chefer-i-offentliga-sektorn>

Karasek, R. & Theorell T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the Reconstruction of working life*. New York: Basic books.

Larsson, R. & Loeb, C. (2019). Att rustas för högre chefskap: organisatoriska förutsättningar för chefer i offentlig sektor. I Berglund M. (Red.), *Hållbar utveckling i organisationer, Book of abstracts* (152–153).

Muhonen, T. (2012). Stress, coping och hälsa under kvinnliga chefs och specialisters karriärer. *Arbete och hälsa*, 46(5).

Nationalencyklopedin. (2021). *Stress*. Hämtad 2021-04-20 från: <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/1%C3%A5ng/stress>

Nelson, D. L. & Burke, R. J. (2002). A framework for examining gender, work stress, and health. I D. L. Nelson & R. J. Burke (Red.), *Gender, work stress, and health* (3–14).

Noon, M., Blyton, P. & Morrell, K. (2013). *The realities of work: experiencing work and employment in contemporary society*. Basingstoke: Palgrave.

Statistiska Centralbyrån. (2021b). *Föräldrars ålder i Sverige*. Hämtad 2021-04-03 från: <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/foraldrars-alder-i-sverige/>

Statistiska Centralbyrån. (2011). *Hemarbetet mer jämlikt*. Hämtad 2021-04-08 från: <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/levnadsforhallanden/levnadsforhallanden/tidsanvandningsundersokningen/pong/statistiknyhet/tidsanvandningsundersokningen-2010/>

Statistiska Centralbyrån. (2016). *Män och storstadsbor dröjer längre med att flytta hemifrån*. Hämtad 2021-04-13 från: <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2016/Man-och-storstadsbor-drojer-langre-med-att-flytta-hemifran/>

Statistiska Centralbyrån. (2020). *Styrelser och ledning i börsföretag 2018*. Hämtad 2021-04-06 från: <https://www.scb.se/hitta-statistik/temaomraden/jamstalldhet/jamn-fordelning-av-makt-och-inflytande/representation-i-naringslivet/styrelser-och-ledning-i-borsforetag/>

Statistiska centralbyrån (2021a). *Sysselsättning i Sverige*. Hämtad 2021-04-28 från: <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/samhallets-ekonomi/sysselsattning-i-sverige/>

Vetenskapsrådet. (2017). *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Västra Götalandsregionen. (2017). *Balans mellan arbete och fritid*. Hämtad 2021-04-13 från: https://www.vgregion.se/ov/ism/arbetsliv/Insatser_pa_individniva/balans-mellan-arbete-och-fritid/

8 Bilagor

8.1 Bilaga 1 - Informationsbrev

Institutionen för Sociologi och Arbetsvetenskap

Göteborgs Universitet



Work-life balance hos kvinnliga chefer

Examensarbete i personalvetenskap

Du är inbjuden till att delta i en forskningsstudie som är del av ett examensarbete i personalvetenskap på Göteborgs Universitet. Innan du deltar är det viktigt att du vet varför studien görs och vad deltagandet innebär.

Vad handlar studien om, och vad innebär det att delta?

Syftet med studien är att undersöka hur kvinnliga chefer inom offentlig sektor upplever balansen mellan arbetsliv och privatliv. Vi är intresserade av att undersöka om rollen som chef upplevs innebära uppoffringar i privatlivet och/eller vilka effekter det har i termer av exempelvis stress och hälsa. Metoden som kommer användas är semi-strukturerade intervjuer som förväntas ta mellan en halvtimme och en timme. I intervjun kommer bland annat följande områden beröras: arbetstid, flexibilitet, stress, hälsa och beslutet att arbeta som chef.

Vid ditt samtycke kommer intervjun spelas in (ljudfil), för att vi ska kunna transkribera intervjun efteråt.

Varför har jag blivit tillfrågad att delta i studien?

Kvinnor som arbetar som chefer inom offentlig sektor är välkomna att delta i studien. Vi söker i huvudsak enhetschefer/avdelningschefer vars personal främst jobbar dagtid under veckodagar. I övrigt fokuserar inte studien på någon specifik bransch.

Måste jag delta i studien?

Deltagandet i studien är självklart helt frivilligt och du ger ditt samtycke i samband med detta informationsbrev samt inbjudan till intervjun. Du kan när som helst välja att avbryta intervjun, eller avstå från att svara på vissa frågor, utan att behöva förklara varför. Allt som framkommer under intervjun kommer att hanteras med anonymitet och konfidentialitet. När uppsatsen är godkänd kommer data såsom ljudinspelning raderas.

Om du har några frågor får du gärna kontakta oss. Om du har några frågor till kursansvarig lärare är du välkommen att kontakta henne via email på maja.cederberg@gu.se.

Tack på förhand!

Med vänliga hälsningar

Olivia King

Mail: xx

Telefonnummer: xx

Alma Rydberg

Mail: xx

Telefonnummer: xx

Handledare: Anna Peixoto

Mail: xx

8.2 Bilaga 2 - Intervjuguide

Hej!

Välkommen, tack för att du ville vara med! Jag heter xx och jag kommer hålla i intervjun och det här är xx, hon kommer att anteckna.

Som vi berättat innan ska vi genomföra en intervjustudie om hur kvinnliga chefer inom offentlig sektor upplever balansen mellan arbetsliv och privatliv. Vi kommer hålla cirka nio intervjuer och detta är den andra. Ditt deltagande är självklart helt frivilligt och om du vill avbryta intervjun, eller avstå från att svara på vissa frågor så går det bra.

Allt som tas upp idag kommer hanteras konfidentiellt. Varken ditt namn eller din arbetsplats kommer nämnas i uppsatsen eller för handledare/examinator. Vi kommer sammanfatta samtliga intervjupersoners svar och analysera dessa i vår uppsats. Vi kan komma att använda direkta citat från intervjuerna, men vi kommer anonymisera dem så att det inte går att avgöra vem som sagt det. Om du är okej med det så spelar vi gärna in intervjun för att kunna transkribera den sedan, det är bara vi som kommer lyssna och vi raderar filen när vi har transkriberat.

Vi vill även tillägga att vi är intresserad av att mäta work-life balance utifrån en generell syn, dvs att du i dina svar inte enbart behöver tänka utifrån nuvarande situation med pandemin, utan även hur det var innan.

Tema: Inledande frågor

Fråga 1

Vad har du för roll och vad innebär den?

Följdfråga: Varför valde du att bli chef och är det som du förväntat dig?

Fråga 2

Hur trivs du i din roll och på din arbetsplats?

Fråga 3

Hur ser en vanlig arbetsdag ut gällande arbetsuppgifter?

Fråga 4

Vill du berätta lite kort om din familjesituation?

Följdfråga om dom har barn: hur gammal är hen/dom?

Följdfråga om partner: bor ni tillsammans?

Tema: Rollkonflikt arbete- och privatliv

Fråga 5 (om de inte pratat om tider på förra frågan)

Kan du berätta om hur dina arbetstider ser ut? (per vecka ungefär) d

Följdfråga: Har du möjlighet att bestämma vilka tider du arbetar? (till exempel flexitid, förtroende tid)

Fråga 6

Hur ser en vanlig arbetsvecka ut gällande att jobba utanför din ordinarie arbetstid, alltså mer än XX (antal timmar dem nämner i frågan ovan) timmar?

Följdfråga: Upplever du att din arbetsgivare förväntar sig att du skall vara tillgänglig utanför arbetstid?

Följdfråga: Upplever du att dina arbetstagare förväntar sig att du ska vara tillgänglig utanför arbetstid?

Fråga 7

Kan du beskriva dina vanor gällande att kolla din arbetsmail på fritiden?

Eventuella följdfrågor:

Om hon brukar göra det: Varför/i vilka sammanhang gör du det? / upplever du att du gör det för att du måste eller för att du vill?

Om hon inte brukar göra det: Vad får dig att inte göra det?

Fråga 8

Hur tycker du att ditt nuvarande upplägg av arbetstid fungerar?

Eventuell följdfråga: Upplever du att det är flexibelt, bra eller dåligt?:

Fråga 9

Hur ser dina möjligheter ut att arbeta utanför kontoret?

Fråga 10

Hur upplever du att de arbetsförhållanden du har gällande tid och plats, påverkar mängden du jobbar (i form av tid och effektivitet), och varför?

Fråga 11

Vilka positiva respektive negativa effekter anser du att flexibelt arbete ger?

Fråga 12

Hur upplever du som chef din tillgänglighet och möjlighet för flexibelt arbete, jämfört med dina anställdas möjligheter?

Följdfråga vid behov: Har du större eller mindre möjlighet till flexibilitet?

Tema: krav-, kontroll- och stöd (KASAM & coping)

Fråga 13

Hur upplever du kraven och förväntningarna från din arbetsgivare respektive dina arbetstagare?

Fråga 14

Hur upplever du de krav som ställs i arbetet i relation till dina kompetenser och förmågor?

Fråga 15

Hur ofta och på vilket sätt får du stöd och feedback från din arbetsgivare och dina anställda?

Följdfråga: Händer det att du vänder dig till personer i ditt privatliv för stöd kopplat till ditt arbete, och i så fall i vilka sammanhang?

Tema: Balans och Roller

Nu tänkte vi ställa några frågor lite mer specifikt om balansen mellan din privata roll och din arbetsroll.

Fråga 16

Vad innebär det att ha balans mellan arbete och privatliv för dig?

Fråga 17

Hur viktig är balansen mellan din arbetsroll och din privata roll för dig?

Fråga 18

Hur upplever du att ditt arbete påverkar ditt privatliv och vice versa?

Kanske en eventuell följdfråga beroende på vad de svarar: något om hur det kan visa sig på hälsan/humöret?

Fråga 19

Hur upplever du krav och förväntningar i sin privata respektive arbetsroll?

Eventuell följdfråga: Mer krav från det ena hållet eller är det jämt?

Fråga 20

Händer det att du behöver avboka saker du planerat in på din fritid pga arbetet, i så fall hur ofta?

Tema: Stress och ohälsa

Vi kommer nu ställa ett par frågor kring stress. Samma sak gäller här, om du inte vill besvara en fråga så går vi vidare till nästa.

Fråga 21

Vad brukar vara anledningen bakom känslan av stress för dig?

Fråga 22

Händer det att din sömn påverkas av arbetet, i så fall hur ofta?

Fråga 23

Hur arbetar du för att förhindra eller minska känslan av stress?

Då var vi klara med våra frågor. Är det något du vill tillägga eller fråga om innan vi avslutar? Om det skulle dyka upp några frågor eller funderingar efter intervjun så finns våra,

samt vår handledares och examinatorers kontaktuppgifter i informationsbrevet du fått som bilaga på mail.