



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV
Avdelningen för socialt arbete och psykologi

WLB - en fråga om balansen mellan arbete och privatliv

Sara Eriksson och Jenny Nässlin

2018

Examensarbete, Grundnivå (kandidatexamen), 15 hp
Psykologi
Personal- och arbetslivsprogrammet

Handledare: Mårten Eriksson
Examinator: Igor Knez

Sammanfattning

Syftet med studien var att undersöka huruvida det finns en skillnad i graden av Work life balance (indelad i grupperna Work Family Conflict och Family Work Conflict) mellan de som har möjlighet att distansarbete och de som inte har det och mellan de som har barn under 13 år och de som inte har det. Vidare undersöktes om arbetsengagemang kan predicera WLB. För att genomföra studien användes en pappersenkät som delades ut till samtliga anställda på den deltagande organisationen. Totalt samlades 85 enkäter in, varav 84 hade besvarats fullständigt. Resultatet visade en huvudeffekt av distansarbete gällande Work Family Conflict, där de anställda med möjlighet att distansarbete upplevde en högre grad av Work Family Conflict än de som inte har möjlighet att distansarbete. Resultatet visade dessutom att de anställda med högre värde på arbetsengagemang upplevde mindre av både Work family Conflict och Family Work Conflict.

Nyckelord: Work-Life Balance, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, distansarbete, arbetsengagemang

Title: WLB – a matter of the balance between work and family.

Abstract

The aim of this study was to investigate whether the experience of Work Life balance (divided into two groups Work Family Conflict and Family Work Conflict) was dependent on if the participants could telework and whether the participants had children under 13 years old or not. The study also aimed to investigate whether work-engagement could predict WLB. To go through with the study a paper survey was distributed to all employees at the participating organization. A total of 85 questionnaires were collected, 84 of which were complete. The result showed a main effect of teleworking on Work Family Conflict, where employees with the opportunity to telework experienced a higher degree of Work Family Conflict than those who are unable to telework. The result also showed that the employees with higher work engagement values experienced less of both Work Family conflict and Family Work Conflict.

Keywords: Work Life Balance, Work Family Conflict, Family Work Conflict, telework, work engagement

Förord

Vi vill tacka vår handledare Mårten Eriksson på högskolan i Gävle för konstruktiv handledning under genomförandet av vårt examensarbete. Vi vill även tacka vår kontaktperson på den berörda organisationen och de 85 medarbetare som deltog i enkätundersökningen som gjorde denna studie möjlig.

Introduktion

De senaste 50 åren har arbetsmarknaden förändrats i västerländska kulturer genom att antalet arbetande kvinnor stadigt ökat och därmed också antalet familjer där båda förvärvsarbetar (Netemeyer, Boles & McMurrin, 1996; Wepfer, Brauchli, Jenny, Hämmig & Bauer, 2015). Även Mellner, Aronsson och Keckland (2014) beskriver djupgående förändringar inom arbetslivet de senaste årtiondena, såsom ökad global konkurrens, vilket har gett ett behov av att reagera snabbt på den föränderliga marknaden. Denna förändring har vidare skapat en trend för en ny typ av anställning som inte bara kräver att individen har förmåga att styra arbetet utan också ökad ansvarsskyldighet som annars ofta leder till gränslöst arbete. Den snabba utvecklingen har lett till gränsöverskridande informations- och kommunikationsteknologier där system för flex- och distansarbete har lett till en ny form av arbetsorganisation (Mellner et al, 2014).

Work-life balance

I och med de ökade kraven upplever många familjer tidspress och svårigheter att hitta den balans mellan arbete och fritid vi kallar Work-Life balance (WLB) (Wepfer et al., 2015). För att uppnå denna balans mellan arbete och familjeliv krävs att det ena inte inskränker på det andra (Whiston & Cinamon, 2015). Konceptet WLB kan också beskrivas som i vilken mån individen upplever sig kunna hantera krav från både arbetet och familjen (Davis & Tuttle 2017). Davis & Tuttle (2017) menar att de tidskrav som kommer med arbetet och från det privata livet (familjen) ofta framkallar stress hos individen och förminskar dennes belåtenhet med WLB.

Rupert, Stevanovic, Tuminello Hartman, Bryant och Miller, (2012) tydliggör begreppet WLB genom två kategorier, Family-work Conflict (FWC) och Work-Family Conflict (WFC), dessa visar att konflikten är dubbelriktad. Arbetsåtaganden kan hindra en individ från att hinna med familjen (WFC) och familjeåtaganden kan hindra en individ från att hinna med arbetet (FWC). WFC orsakas av arbetsrelaterade faktorer som exempelvis långa arbetsdagar, jobbstress samt ett schema som inte är flexibelt, medan FWC orsakas av skyldigheter där faktorerna är familjerelaterade. Både WFC och FWC skildras genomgående av negativa konsekvenser vilka innefattar minskad tillfredsställelse gällande arbetet, familjen och livet. Rupert et al. (2012) menar även att både WFC och FWC har ett samband med utbrändhet. De fann att FWC, förklarar genom brist på stöd från familjen ledde till högre grad av känslomässig utmattning på jobbet (Rupert et al, 2012). Enligt Valcour (2007) påverkar

dagens höga krav människors val av arbete och arbetsgivare och en organisation kan således ha mycket att vinna på att underlätta för sina anställda att kombinera arbete och privatliv.

Barn under 13 år

Forskning visar också att föräldrar till barn under 13 år har en lägre grad av WLB än de som inte har några barn eller har äldre barn (Wepfer et al., 2015). En studie av Erickson, Martinengo och Hill (2010) visade att både WFC och FWC var vanligast hos föräldrar till barn under 13 år. I familjer med barn borde, som det ser ut, WFC minska i takt med att det yngsta barnet blir äldre och mindre beroende av sina föräldrar. Avseende i vilken grad familjelivet inskränker på arbetslivet rapporterade familjer med hemmaboende barn under 13 år en högre grad av inskränkning än de utan hemmaboende barn (Allen & Finkelstein, 2014). Dessa undersökningsresultat indikerar att WFC varierar under familjelivets olika stadier. Upplevelsen av familjelivets olika stadier kan även skilja sig åt mellan könen då övergången till föräldraskap tenderar att resultera i olika erfarenheter kring arbets- och familjerollen mellan män och kvinnor. Arbetslivets inskränkning på familjelivet visade sig vara signifikant mindre för mödrar med barn äldre än 13 år än mödrar med yngre barn. Liknande skillnader rapporterades för hur familjelivet inskränker på arbetslivet (Allen & Finkelstein, 2014).

Arbeta hemifrån

Gränsen mellan arbete och fritid riskerar enligt Kurland och Bailey (1999) att suddas ut vid arbete hemifrån genom att individen inte fysiskt lämnar arbetsplatsen. Detta kan antas påverka balansen mellan arbete och familj negativt. Distansarbete hemifrån kan öka graden av WFC då arbetsmaterialet finns hemma, den anställde kan arbeta dolt och familjemedlemmar kan störa arbetet (Tremblay, Paquet & Najam, 2006). Tremblay et al. (2006) menar också att gränsen mellan arbete och privatliv riskerar att suddas ut och det kan bli en stress i att försöka kombinera arbete och hushållssysslor. Aguilera, Lethiais, Rallet och Proulhac (2016) menar istället i sin studie om hemmabaserat arbete att denna typ av anställning kan antas påverka balansen positivt genom att reducera ansträngande resor till och från arbetet samt att de då får en mindre stressig arbetsmiljö hemma, vilket ska öka de anställdas välmående och WLB. Föreliggande studie avser att undersöka huruvida WLB påverkas av arbetsvillkor avseende möjligheten att arbeta hemifrån eller inte på organisationen studien undersöker.

Arbetsengagemang

Vidare kommer föreliggande studie undersöka huruvida det finns ett samband mellan graden av arbetsengagemang och graden av WLB. Arbetsengagemang kan definieras som ett positivt,

meningsfullt tillstånd som karaktäriseras av kraft, entusiasm och förmåga (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). Bakker och Bal (2010) menar att arbetsengagemang är en positiv och meningsfull sinnesstämning som karaktäriseras av en fängslande kraft av hängivenhet. Denna kraft skildras genom höga energinivåer och en mental styrka samt en vilja att ihärdigt anstränga sig även vid svårigheter. Vidare förklarar de denna dedikering till arbetet som upplevelsen och känslan av signifikans, entusiasm, inspiration, stolthet och utmaning. Denna jobb-absorbering karaktäriseras av att tiden passerar snabbt då arbetet är roligt och fängslande med full koncentration. Detta menar Halbesleben, Harvey och Bolino (2009) kan gå ut över familjelivet, då energin inte räcker till. Halbesleben et al. (2009) menar vidare att engagerade medarbetare har en tendens att utföra arbetsuppgifter som ligger utöver deras egentliga ansvar och att de ofta kommer tidigt till arbetet och lämnar sent, vilket också det kan antas påverka familjelivet. Davis och Tuttle (2017) menar att om en individ engagerar sig och ger mycket tid till arbetet och försummar privatlivet (familjen), eller tvärtom, så tenderar tillfredsställelsen med WLB att sjunka.

Det finns drygt 100 medarbetare hos organisationen som denna studie ska undersöka. Av dessa arbetar ca 45 på kontoret och resterande arbetar i produktionen. Många av de anställda på kontoret har möjlighet att arbeta hemifrån medan de som arbetar i produktionen sällan har den möjligheten.

Syfte

Syftet med studien var att undersöka huruvida det finns en skillnad i graden av WLB mellan de som har möjlighet att distansarbete och de som inte har det och mellan de som har barn under 13 år och de som inte har det. Vidare undersöktes om arbetsengagemang kan predicera WLB.

Frågeställningar

1. Finns det någon skillnad i graden av WLB (mätt i WFC och FWC) mellan deltagare som har möjlighet att distansarbete kontra de som inte har möjlighet att distansarbete?
2. Finns det någon skillnad i graden av WLB (mätt i WFC och FWC) mellan deltagare som har barn under 13 år och de som inte har det?
3. Finns det några interaktionseffekter i graden av WLB (mätt i WFC och FWC) mellan de oberoende variablerna de som har möjlighet att distansarbete de som inte har det och om man har barn under 13 år?
4. Kan arbetsengagemang predicera WLB?

Hypoteser

1. De som kan arbeta på distans upplever högre grad av WLB än de som inte kan arbeta på distans i enlighet med Mellner et al. (2014).
2. De som har barn under 13 år upplever lägre grad av WLB än de som inte har barn under 13 år i enlighet med Wepfer et al. (2015).
3. De som har barn under 13 år upplever högre grad av WLB om de kan distansarbeta än om de inte kan göra det.
4. En hög grad av arbetsengagemang samvarierar negativt med WLB (Halbesleben et al. 2009).

Metod

Urval och undersökningsgrupp

Studiens urval bestod av samtliga 105 medarbetare på den berörda organisationen. 85 personer valde att delta, varav en enkät var ofullständigt besvarad och inte kunde användas. Av deltagarna var 62 män och 22 kvinnor. De var mellan 24 och 65 år och medelåldern var 45 år. 39 stycken hade barn under 13 år och 45 stycken hade inte det. Av de svarande uppgav 57 stycken att de hade möjlighet att arbeta hemifrån, medan 27 stycken uppgav att det inte hade det. Deltagarna delades sedan in i grupper beroende på om de hade möjlighet att arbeta hemifrån och om de hade barn under 13 år för att undersöka huruvida dessa skiljde sig åt gällande WLB.

Material och mätinstrument

Data samlades in med hjälp av en pappersenkät (se bilaga 1) som inleddes med bakgrundsfrågor gällande bland annat kön, ålder, arbetssituation och familjesituation. Efter detta följde tre frågor som avsåg mäta deltagarnas grad av arbetsengagemang. De tre frågorna besvarades på en femgradig skala där 1 motsvarade "tar totalt avstånd ifrån" och 5 motsvarade "instämmer helt". Dessa frågor hämtades från QPS Nordics frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet (Dallner et al., 2000). För att mäta WLB användes Netemeyers, Boles och McMurrians (1996) mätinstrument bestående av tio frågor. Samtliga 10 frågor besvarades på en 7-gradig skala där 1 motsvarade "instämmer inte alls" och 7 motsvarade "instämmer helt". Fem av frågorna mätte WFC och fem av frågorna mätte FWC.

Tillvägagångssätt

Vid ett möte med organisationens HR-chef och några av organisationens gruppchefer delades pappersenkäter med tillhörande missivbrev (se bilaga 2) ut som de i sin tur delade ut till de anställda i respektive grupp. Missivbrevet innehöll information om syftet med studien, beräknad tidsåtgång för besvarandet av enkäten angavs samt hur resultatet skulle komma att presenteras. Enkäterna levererades tillsammans med ett neutralt kuvert som respektive chef samlade in och lämnade i organisationens reception där de senare hämtades. Några av deltagarna gavs möjlighet att besvara enkäten under ett gruppmöte, andra hade den tillgänglig under cirka 14 dagar.

Design och dataanalys

Studiens beroende variabler var WFC och FWC som är två delskalor för att mäta WLB. De oberoende variablerna var *Distansarbete* (möjlighet att distansarbete eller inte) och *Barn* (barn under 13 år eller inga barn under 13 år). En analys av detta genomfördes i statistikprogrammet SPSS genom en multivariat variansanalys (MANOVA) för att mäta skillnader i WFC och FWC mellan de som har barn under 13 år och de som inte har det och mellan de som kan arbeta hemifrån och de som inte kan göra det.

För att mäta huruvida *arbetsengagemang* predicerar WLB gjordes två regressionsanalyser med prediktorvariabeln *Arbetsengagemang* och utfallsvariablerna FWC respektive WFC. Effekter med $p < .05$ betraktades som signifikanta.

Forskningsetiska överväganden

Deltagarna upplystes genom ett missivbrev (se bilaga 2) om att undersökningen var frivillig, att de närsomhelst hade rätt att avbryta, samt att det inte gick att spåra vem som besvarat enkäten. Därmed intygades konfidentiell bearbetning.

Resultat

En multivariat variansanalys (MANOVA) gjordes för att se om möjligheten att distansarbete eller inte och huruvida deltagarna hade barn under 13 år eller inte hade några effekter på upplevelsen av WLB, mätt i WFC och FWC. Resultatet visade att det inte fanns några signifikanta skillnader i WLB mellan de som kunde distansarbete och de som inte kunde distansarbete eller de som hade barn under 13 år och de som inte hade det. Den multivariata variansanalysen visade inga huvudeffekter av distansarbete, $Wilk's = .94$, $F(2,79) = 2,45$, $p = .093$, $\eta_p^2 = .058$ eller av barn, $Wilk's = .97$, $F(2,79) = 1,30$, $p = .279$, $\eta_p^2 = .032$. Inte heller

någon interaktionseffekt mellan de två variablerna distansarbete och kön visades, Wilk's $= .98$, $F(2,79) = .901$, $p = .410$, $\eta_p^2 = .022$.

Eftersom MANOVANn visade en tendens till effekt av distansarbete gjordes en uppföljande ANOVA som visade att distansarbete hade effekt gällande WFC $F(1,80) = 4,84$, $p = .031$, $\eta_p^2 = .057$. De som hade möjlighet att arbeta hemifrån visade högre grad av WFC ($M = 3,20$, $SD = 1,43$) än de som inte hade möjlighet att arbeta hemifrån ($M = 2,50$, $SD = 1,28$). Gällande FWC fanns en tendens till huvudeffekt av distansarbete, $F(1,80) = 3,69$, $p = .058$, $\eta_p^2 = .057$ då de som hade möjlighet att arbeta hemifrån ($M = 2,36$, $SD = 1,34$) visade något högre grad av FWC än de som inte kunde arbeta hemifrån ($M = 1,79$, $SD = 0,96$) I den efterföljande ANOVAN visades inga huvudeffekter av variabeln barn. För medelvärden och standardavvikelser för de olika grupperna se tabell 1.

Tabell 1. Medelvärden och (standardavvikelser) för WFC respektive FWC.

		WFC		FWC	
		<i>M</i>	<i>(SD)</i>	<i>M</i>	<i>(SD)</i>
Barn under 13 år	Kan arbeta hemifrån (n=28)	3,64	(1,40)	2,79	(1,42)
	Kan ej arbeta hemifrån (n=11)	2,55	(1,39)	1,84	(1,40)
Inga barn under 13 år	Kan arbeta hemifrån (n=29)	2,77	(1,34)	1,94	(1,30)
	Kan ej arbeta hemifrån (n=16)	2,46	(1,25)	1,76	(0,97)

För att se om arbetsengagemang kunde predicera WLB gjordes två regressionsanalyser där den ena mätte WFC den andra FWC. Resultatet av regressionsanalysen visade signifikanta negativa samvariationer både mellan arbetsengagemang och WFC och arbetsengagemang och FWC. Se tabell 2 för regressionskoefficienter, t-värden och signifikansnivåer.

Arbetsengagemang förklarade 13% av variansen hos WFC, $R^2_{adj} = .132$, $F(1, 82) = 13,60$, $p < .001$, och 10% av variansen hos FWC, $R^2_{adj} = .104$, $F(1, 82) = 10,67$, $p = .002$.

Tabell 2. Resultatet av regressionsanalysen avseende hur arbetsengagemang predicerar WFC respektive FWC.

	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>t</i>	Sig.
WFC	-.733	.199	-.377	-3,688	.000
FWC	-.605	.185	-.339	-3,265	.002

Diskussion

Resultatet av en MANOVA visade tendens av effekt gällande WFC och distansarbete. Efterföljande ANOVA visade en signifikant huvudeffekt gällande distansarbete och WFC. Resultatet av två regressionsanalyser visade att högre arbetsengagemang predicerade lägre WFC och FWC.

Den första frågeställningen undersökte om upplevelsen av WFC och FWC skiljer sig mellan de som har möjlighet att distansarbete och de som inte har möjlighet att distansarbete. Resultatet av MANOVAn visade inga signifikanta skillnader mellan de två grupperna. Detta kan bero på att den information som delgavs från organisationen var att knappt hälften av de anställda har möjlighet att distansarbete. Vid sammanställning av svaren visade det sig att två tredjedelar av deltagarna uppgett att de har möjlighet att distansarbete vilket gav en mer ojämn fördelning än beräknat. I den efterföljande ANOVAn visades dock en signifikant skillnad på distansarbete. Graden av WFC visade sig vara högre hos dem som har möjlighet att distansarbete än dem som inte har det. Forskningen är tudelad inom området huruvida individer som har möjlighet att distansarbete upplever en högre grad av WLB eller om de upplever en lägre grad av WLB. Exempelvis så menar Kurland och Bailey (1999) i sin studie att distansarbete ger en negativ effekt på den upplevda balansen då gränsen mellan arbete och fritid/familjeliv suddas ut. Tremblay et al. (2006) antar samma inställning då de menar att den negativa påverkan som distansarbete kan ge är att individen har arbetsmaterialet tillgängligt hemma samt att individen inte lämnar arbetsplatsen fysiskt.

Aguilera et al. (2016) menar å andra sidan att upplevelsen av WLB påverkas positivt vid distansarbete genom att individen får en mindre stressig arbetsmiljö hemma samt att individen även spar den tid och ansträngning som resor till och från jobbet tar. Vi tror att en tänkbar orsak till att resultaten som Kurland och Bailey (1999), Tremblay et al. (2006) presenterar skiljer sig från de resultat som Aguilera et al. (2016) presenterar kan vara att individer erfar och hanterar distansarbete på olika sätt vilket kan förklara de varierande upplevelserna av WLB.

Den andra frågeställningen undersökte om upplevelsen av WFC och FWC skiljer sig beroende på om deltagarna har barn under 13 år eller inte. Studiens resultat visade ingen huvudeffekt mellan dessa grupper. Detta talar emot tidigare forskning av bland annat Wepfer et al. (2015) och Erickson et al. (2010) i deras studier påvisas att föräldrar till barn under 13 år generellt har en lägre grad av WLB än de som inte har det. Möjligheten att få en huvudeffekt mellan grupperna tror vi kan öka ifall antalet barn alternativt fler åldersgrupperingar på barn

och då ge en annan effekt på utfallet. Allen & Finkelstein (2014) såg i sin studie att familjer med hemmaboende barn under 13 år rapporterade högre grad av WFC än de utan hemmaboende barn. Grundat på den studien så antar vi att ett högre antal av hemmaboende barn som är beroende av sina föräldrar kan ha betydelse för individens upplevda WFC.

Den tredje frågeställningen undersökte om det fanns några interaktionseffekter i graden av WLB (WFC och FWC) mellan de oberoende variablerna de som har möjlighet att distansarbete, de som inte har det och om man har barn under 13 år eller inte har det. Resultatet på denna frågeställning visade inga signifikanta interaktionseffekter. De formulerade hypoteserna, att de som har barn under 13 år upplever lägre grad av WLB än de som inte har barn under 13 år och att de som har barn under 13 år upplever högre grad av WLB om de kan distansarbete än om de inte kan göra det, visade sig därmed inte stämma överens med studiens resultat. Detta går även emot studier av Allen och Finkelstein (2014) och Erickson et al. (2010), deras forskning ger stöd för vår hypotes, att graden av WLB påverkas om du har barn under 13 år eller inte. Anledningen till det motsatta resultatet kan vara att organisationen har en bra personalpolitik där arbetstagarna har möjlighet att använda sig av flexitid och distansarbete, på ett väl avvägt sätt, för att underlätta sin vardag och på så vis behålla WLB.

Den fjärde frågeställningen undersökte huruvida arbetsengagemang kan förklara något i variationen hos WLB (mätt i WFC och FWC) utöver möjligheten att arbeta hemifrån och barn under 13 år. Vår hypotes talade för att arbetsengagemang skulle samvariera negativt med WLB, vilket i denna studie då hade inneburit en högre grad av WFC och FWC. Resultatet visade dock på en lägre grad av WFC och FWC vilket gav ett omvänt resultat mot den förväntade hypotesen. Enligt forskning från bland annat Halbesleben et al. (2009) och Davis och Tuttle (2009) inom området arbetsengagemang så tenderar detta engagemang att uppsluka individen och därmed påverka familjelivet och WLB. Däremot ser vi att Schaufeli et al (2002) samt Bakker och Bal (2002) definierar arbetsengagemang som ett positivt meningsfullt tillstånd karakteriserat av kraft, entusiasm, inspiration, stolthet, hängivenhet och förmåga. Vi antar att detta positiva tillstånd inte bara bidrar till att man jobbar mer, utan att det även kan ge individen den energi och kraft som möjligtvis behövs för att hantera både arbete och familjeliv.

Vi valde att använda oss av pappersenkäter på grund av att vi såg en risk i att en webenkät skulle avfärdas av en betydligt större del av de anställda på organisationen. Vår tanke från början var att själva dela ut enkäterna på organisationernas olika avdelningar och

stanna kvar en stund för att samla in dem. Vi ansåg att det skulle underlätta för både oss och organisationen då vi hade haft bättre kontroll på enkäterna samt att vi hade besparat cheferna det jobbet. Organisationen valde dock att sköta distributionen av enkäterna själva, vilket föranledde en viss försening i arbetet med uppsatsen. Om vi själva hade delat ut enkäten hade dock risken varit att vissa individer känt sig obekväma med att fylla i den direkt utan betänketid eller känt en osäkerhet kring anonymiteten. Vår uppfattning är att svarsfrekvensen var god då 84 av organisationens 105 medarbetare fyllde i enkäten fullständigt. Dock blev det en ojämn fördelning gällande den oberoende variabeln distansarbete, då nästan samtliga av de som arbetar på kontoret besvarade enkäten och nästan alla som inte svarade då rimligtvis arbetar i produktionen.

För framtida forskning vore en mer homogen fördelning av deltagarna avseende möjligheten att distansarbeta eller inte önskvärdt för ett mer tillförlitligt resultat. Det hade varit intressant att både använda sig av enkät och kvalitativa intervjuer då intervjuer ger möjlighet till följdfrågor och vidareutveckling av svaren vilket därmed utmynnar i ett djupare material till studien. Vidare ser man att forskningen inte är enig inom detta område då det finns forskning som tyder på att upplevelsen av WLB i arbeten där du har möjlighet att distansarbeta kan vara både positiv och negativ. Därför skulle det vara intressant att studera i vilken mån de personliga egenskaperna och den personliga familjesituationen påverkar upplevelsen av WLB vid distansarbete. En studie i hur antalet barn under 13 år påverkar individens WLB vore intressant att se resultatet av, då man kan ana att även det påverkar förmågan att balansera mellan arbetsliv och privatliv.

Referenser

- Aguilera, A., Lethiais, V., Rallet, A., & Proulhac, L. (2016). Home-based telework in France: characteristics, barriers and perspectives. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 1 (92), 1-11. doi:10.1016/j.tra. 2016.06.021
- Allen, T.D., & Finkelstein, L.M. (2014). Work-family conflict among members of full-time dual-earner couples: An examination of family life stage, gender and age. *Journal of Occupational Health and Psychology*, 19 (3), 376-384. doi: 10.1037/a0036941
- Bakker, A.B., & Bal, P.M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational Organizational Psychology* 83, 189-206. doi: 1.1348/096317909X402596
- Davis, S.N., & Tuttle, J.D. (2017). Context, opportunity, and demands: Satisfaction with work-life balance in 26 countries. *Journal of Comparative Family Studies*, 48 (4), 329-348.
- Dallner, M., Lindström, K., Elo A-L., Skogstad, A., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., & Ørhede, E. (2000). *Användarmanual för QPSNordic: Frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet utprovat i Danmark, Finland, Norge och Sverige*, Hämtad 15 februari, 2018, från <http://www.ammuppsala.se/sites/default/files/fhv-metoder/QPSnordic%20manual.pdf>
- Erickson, J.J., Martinengo, G., & Hill, E.J. (2010). Putting work and family experience in context: Differences by family life stages. *Human Relations*, 63 (7), 955-979. doi: 10.1177/0018726709353138
- Halbesleben, J. R.B., Harvey, J., & Bolino, M. C. (2009). Too engaged? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family. *Journal of Applied Psychology*. 94 (6), 1452-1468. doi: 10.1037/a0017595
- Kurland, N. B., & Bailey, D. E. (1999). The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime. *Organizational Dynamics*, Vol. 28 (2) p53-67. doi: 10.1186/s12889-015-2584-6
- Mellner, C., Aronsson, G., & Kecklund, G. (2014). Boundary management preferences, boundary control, and work-life balance among full-time employed professionals in knowledge-intensive, flexible work. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 4 (4), 7-23. doi: 10.19154/njwls.v4i4.4705

- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 400-410. doi: 10.1037/0021-9010.81.4.400
- Rupert, P.A., Stevanovic, P., Tuminello Hartman, E. R., Bryant, F. B., & Miller, A. (2012). Predicting work-family conflict and life satisfaction among professional psychologists *Professional Psychology: Research and Practice*. 43 (4), 341-348. doi: 10.1037/a0026675
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Journal of Happiness Studies*, Vol 3 (1), pp. 71-92. doi: 10.1177/0013164405282471
- Tremblay, D.G., Paquet, R., & Najem, E. (2006). Telework: A way to balance work and family or an increase in work-family conflict? *Canadian Journal of communication*, 31 (3), 715-731.
- Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, 92 (6), 1512-1523. doi: 10.1037/0021-9010.92.6.1512
- Wepfer, A. G., Brauchli, R., Jenny, G. J. Hämmig, O., & Bauer, G. F. (2015). The experience of work-life balance across family-life stages in Switzerland: a cross-sectional questionnaire-based study. *BMC Public Health*. 15 (1), 1-11. doi: 10.1186/s12889-015-2584-6
- Whiston, S. C., & Cinamon, R. G. (2015). The work–family interface: Integrating research and career counselling practice. *Career Development Quarterly* doi: 10.1002/j.2161-0045.2015.00094.x

Bilaga 1.

Bakgrundsfrågor

1. Juridiskt kön

Kvinna Man

2. Födelseår

3. Bor du tillsammans med en partner?

Ja Nej

4. Har du barn under 13 år?

Ja Nej

5. Vart arbetar du?

Kontor Produktion

6. Har du möjlighet att arbeta hemifrån?

Ja Nej

Engagemang i organisationen/arbetsplatsen

Följande påståenden handlar om din inställning till organisationen du arbetar i. Ange i vilken grad du personligen instämmer i eller tar avstånd ifrån vart och ett av påståendena.

7. För mina vänner berättar jag att organisationen är ett mycket bra ställe att arbeta på.

	1	2	3	4	5	
Tar totalt avstånd ifrån	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Instämmer helt

8. Mina egna värderingar är mycket lika organisationens.

	1	2	3	4	5	
Tar totalt avstånd ifrån	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Instämmer helt

Bilaga 2.

Hej!

Vill du delta i vår enkätundersökning om balansen mellan arbetslivet och privatlivet? Enkätundersökningen är frivillig och kommer att delas ut till alla på företaget för att mäta de anställdas upplevda balans mellan arbetsliv och privatliv. Beräknad tidsåtgång är mellan 5–10 minuter. Svaren från enkäten kan inte kopplas till någon enskild person och materialet kommer att behandlas konfidentiellt. Resultatet kommer att ligga till grund för vårt examenarbete vid Högskolan i Gävle, samt skickas till företagets HR-chef.

För frågor gällande enkäten eller studien, tveka inte att kontakta oss på:

Jenny Nässlin: jenny.nasslin@gmail.com 070-2953126

Sara Eriksson: sarex72@hotmail.com 070-5182762

Handledare, Mårten Eriksson: marten.eriksson@hig.se

Med vänliga hälsningar, Jenny Nässlin och Sara Eriksson studenter på Personal- och Arbetslivsprogrammet vid Högskolan i Gävle.