



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV
Avdeleningen för socialt arbete och psykologi

Arbets- och familjegenererade rollkonflikter i arbetslivet

Work-Life Balance bland anställda vid en statlig myndighet i Sverige

Mathilda Lennartsson
Carolina Lindelöf

2015

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

Handledare: Igor Knez
Examinator: Mårten Eriksson

Title

Work and family generated conflicts in work life: Work-Life Balance among employees from a state government in Sweden.

Abstract

The aim was to investigate perceived degree of *Work-Life Balance* (WLB) including subscales *Work-Family Conflict* (WFC) and *Family-Work Conflict* (FWC). The instrument was based on Netemeyers, McMurrans and Boles (1996) indicators and the independent variables Working hours (non-regulated working hours vs flexible working hours), Gender (woman vs man), Civil status (in a relationship vs not in a relationship) and Children (no children, younger children 0-10 years old, older children 10 years old or older, both younger and older children) were included. 114 subjects participated from a state government at various units around Sweden. The results showed a main effect of working hours where employees with non-regulated working hours compared to employees with flexible working hours experienced a higher degree of work generated conflict (WFC). Employees in a relationship compared to employees who were not in a relationship measured a higher degree of work generated conflict (WFC). Also employees with younger children experienced a higher degree of family generated conflict (FWC) than employees without children, with older children and employees with both younger and older children. The results did not show any gender or interactions effects.

Keywords: Work-Life Balance; Work-Family Conflict; Family-Work Conflict; non-regulated working hours; flexible working hours.

Sammanfattning

Syftet med denna studie var att undersöka om det förelåg någon skillnad i den upplevda graden av *Work-Life Balance* (WLB) genom delskalorna *Work-Family Conflict* (WFC) och *Family-Work Conflict* (FWC). Mätinstrumentet baserades på Netemeyers, McMurrians och Boles (1996) indikatorer och de oberoende variablerna Arbetsstidsform (förtroendearbetstid vs flexibel arbetstid), Kön (kvinna vs man), Civilstatus (i ett förhållande vs inte i ett förhållande) och Barn (inga barn, yngre barn 0-10 år, äldre barn 10 år eller äldre, både yngre och äldre barn) undersöktes. I studien deltog 114 anställda vid en statlig myndighet vid olika enheter i Sverige. Resultaten visade en huvudeffekt av arbetsstidsform där anställda med förtroendearbetstid jämfört med anställda med flexibel arbetstid upplevde en högre grad av arbetsgenererad rollkonflikt (WFC). Anställda i ett förhållande jämfört med anställda som inte var i ett förhållande hade ha en högre grad av arbetsgenererad rollkonflikt (WFC). Dessutom upplevde anställda med yngre barn en högre grad av familjgenererad rollkonflikt (FWC) än anställda utan barn, med äldre barn samt anställda med både yngre och äldre barn. Resultaten visade inga köns- och interaktionseffekter.

Nyckelord: Work-Life Balance; arbetsgenererad rollkonflikt; familjgenererad rollkonflikt; förtroendearbetstid; flexibel arbetstid

Förord

Ett stort tack till vår handledare Igor Knez som gett oss många goda råd och bra vägledningen genom detta arbete. Vi vill även tacka den statliga myndigheten för all hjälp och alla de 114 personer som deltog i denna studie. Det var ni som gjorde detta arbete genomförbart!

Introduktion

Den upplevda balansen mellan arbete och fritid är en mycket omdebatterad fråga på arbetsmarknaden där en obalans kan bero på orimliga krav i arbetet (Guest, 2002). En arbetstid som ständigt ökar är varken gynnsamt för arbetstagaren eller för arbetsgivaren. Det är fördelaktigt om arbetsgivaren och arbetstagaren tillsammans hittar lösningar på anpassningsbara arbetsformer som gynnar dem båda. Ett tillfredställande och välfungerande arbets- och privatliv med ett minimum av rollkonflikter kännetecknar *balans* (Clark, 2000). *Work-Life-Balance* (WLB) innebär att finna en balans i arbets- och privatlivet. Genom att arbeta smart kan personen i fråga hantera både arbete och privatliv väl utan att det ena försakar det andra (Houston, 2005). Det finns fem olika huvudmodeller som förklarar relationen mellan arbetet och livet utanför arbetet, där en av modellerna är *konfliktteorin*. Teorin utgår från att tillfredsställelse eller framgång i en miljö innebär uppoffringar i en annan (Zedeck & Moiser 1990). Detta gör att svåra val kan uppstå som i sin tur kan leda till konflikter och överbelastning på den enskilda individen (Guest, 2002). Ett vanligt antagande är att WLB är ett val som en arbetstagare har och innehar ett personligt ansvar över (Lewis, Gambles & Rapoport, 2007). Haar (2013) menar att arbetstagare förväntas att personligen sträva efter att uppnå en högre grad av balans i de roller de innehar. Dessa bör klargöra vilken inställning de har till rollbalans för att därigenom öka sin möjlighet att maximera de fördelar varje roll för med sig och därmed uppnå en högre grad av WLB. Genom att företag arbetar för att arbetstagare ska finna en balans mellan sina roller kan WLB likväl öka vilket avspeglas i såväl arbetstagarens arbetsprestation som välmående.

Förväntningar, ansvar, skyldigheter och åtaganden är allmänna krav som kan hänföras till en särskild roll (Netemeyer et al., 1996). En rollkonflikt kan definieras som en synkroniserad förekomst av två eller flera rollförväntningar där förväntningar på den ena rollen försvårar efterlevnaden av förväntningar i den andra rollen (Katz & Kahn, 1978). En form av rollkonflikt är inter-rollkonflikt vilket innebär att kraven på en roll hamnar i konflikt med kraven på en annan roll, vilket kan försvåra rolldeltagandet (Greenhaus & Beutell, 1985; Kahn, 1964). *Work-Family-Conflict* (WFC) är en form av inter-rollkonflikt där allmänna krav, avsatt tid och påfrestningar från arbetet påverkar utförandet av familjerelaterade förpliktelser negativt. *Family-Work-Conflict* (FWC) är i sin tur en form av inter-rollkonflikt där allmänna krav, avsatt tid och påfrestningar som

skapats av familjen påverkar utförandet av arbetsrelaterade förpliktelser negativt (Netemeyer et al., 1996).

Om de krav och skyldigheter som sammanhänger med en roll har en negativ påverkan på en annan roll kan livskvalitén i den andra rollen försvagas (Frone, Russel & Cooper, 1992). En arbetsgenererad rollkonflikt, WFC, kan leda till allvarliga konsekvenser och kan bidra till att såväl dysfunktionella som socialt kostsamma effekter uppkommer på individens privatliv, arbetsliv, hälsa och det allmänna välbefinnandet i stort (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000). En familjegenererad rollkonflikt, FWC, ökar risken för konflikter på arbetsplatsen och kan generera konflikter i hemmet (Sanz-Vergel, Rodríguez-Muñoz & Nielsen, 2015). Allen et al. (2000) menar att det finns mycket som tyder på att de konflikter som för tillfället råder mellan arbete och privatliv i framtiden kommer att fortsätta skapa problem för människor. Den turbulenta arbetsmarknaden med fortsatta neddragningar och sammanslagningar kommer tillsammans med ekonomiska faktorer i betydelsen av två familjeinkomster bidra till att WFC kommer att fortsätta drabba arbetstagare.

Kvinnliga arbetstagare tenderar att i högre grad än män uppleva obalans mellan arbete och familjeliv. Detta tycks grundas i den primära rollen som kvinnor har vad gäller vård av barn och hushållsarbete (Peters, den Dulk & van der Lippe, 2009). Den tid som avsätts till att utföra obetalt hushållsarbete skiljer sig åt mellan kvinnor och män i Sverige, där kvinnor i genomsnitt lägger cirka fem timmar mer i veckan på hushållsarbete i jämförelse med män (Statistiska Centralbyrån, 2014). I länder med förhållandevis liberala könsattityder, exempelvis Sverige, kan kvinnor inom den betalda arbetsmarknaden uppleva den ojämna fördelningen av hushållsarbete som ojämlig och problematisk. Anledningen till detta beror på att den ojämna fördelningen av hushållsarbete är mer förenlig med den traditionella könsideologin jämfört med den icke-traditionella (Strandh & Nordenmark, 2006).

Föräldrar löper särskild hög risk att erfara obalans mellan arbete och familjeliv och följderna av WFC kan här även ha en negativ påverkan på personens barn (Haslam, Filus, Morawska, Sanders & Fletcher, 2015). Att finna en balans mellan arbets- och privatliv har visat sig vara lika viktigt för såväl arbetstagare som är i ett föräldraskap som för arbetstagare som inte är i ett föräldraskap. En balans har visat sig vara nödvändig för alla typer av arbetstagare, med hänsyn till befattning och demografiska skillnader. En balans mellan de olika familj- och arbetsroller som en individ innehar är

särskilt fördelaktig för livstillfredsställelsen vilket även skapar ett högre välbefinnande och bättre prestation i arbetet (Haar, 2013). Enligt tidigare studier är WFC och främst FWC vanligt bland arbetstagare med små barn i förskole-/skolåldern. Genom att inneha flexibilitet i arbetet kan arbetstagare med barn i förskoleåldern minska risken för att en familjegenererad rollkonflikt uppkommer (Erickson, Martinengo & Hill, 2010). Mödrar tenderar att prioritera sitt moderskap och dessa innehar det primära ansvaret över familjelivet, även vid ett krävande heltidsarbete. Mödrar har även en benägenhet att engagera sig i hushållsarbete i större utsträckning än fäder i samma situation (Bergman & Gardiner, 2007; Grady & McCarthy, 2008; Strandh & Nordenmark, 2006).

Företag innehar stundom alternativa arbetsarenor för att öka balansen mellan arbete och privatliv. Att arbeta på annat ställe än det traditionella kontoret kan medföra såväl positiva som negativa effekter då varje arbetsplats har sina egna fördelar och utmaningar. Virtuella kontor, som kan likställas vid förtroendearbetstid, förknippas ofta med en lägre balans mellan arbete och privatliv och kan skapa bekymmer i familjelivet. Virtuella kontor innebär en arbetsform med omfattande flexibilitet där arbetstagaren i fråga har möjlighet att själv bestämma var och när denne vill arbeta utifrån vad som ska uträttas. Arbetstagare med virtuella kontor tenderar att ha mindre balans mellan arbete och privatliv, då dessa har svårt att skilja på när de är hemma och när de är på arbetet (Hill, Ferris & Märtinson, 2003). Robinson och Godbey (1997) åsyftar att arbetstagare med virtuella kontor tenderar att ha högre arbetstidsdensitet och gör ofta flera saker samtidigt. Att göra flera saker samtidigt samt arbetstidens densitet kan ha en negativ inverkan på balansen mellan arbete och privatliv (Hill et al., 2003).

Hembaserat distansarbete och flexibla arbetstider har visat sig vara användbara HR-instrument för att underlätta för arbetstagare att förena arbets- och privatliv. Dessa verktyg har dock ifrågasatts och forskning visar på att anpassningsbara arbetstider snarare leder till att arbetstagare arbetar övertid. Detta påverkar arbetet negativt och stör familjelivet. Det har samtidigt visat sig att genom att ge medarbetare mer kontroll över sin arbetstid kan den negativa påverkan på arbetet minska och samtidigt hämma störningar i familjelivet (Peters et al., 2009). Valcour (2007) menar att genom att ha kontroll över sina arbetstimmar ökar individen sin kapacitet att fullfölja krav från såväl arbete som familj, utan att krav inom det ena området påverkar kraven inom det andra. Bergman och Gardiners (2007) studie uppvisar däremot att på arbetsplatser med

begränsad åtkomst av flexibla arbetstider är gränserna mellan arbets- och familjelivet mer orörda. Detta möjliggör att ledig tid kan avsättas för enbart familjelivet.

Tillgänglighet kan ses som en balans i livet med definitionen av åtkomlighet i tid och rum med en lyhördhet för de behov som andra ålägger en, såväl partner som arbetsgivare. Ett mer flexibelt arbete med ökad grad av tillgänglighet kan motsäga sig sitt syfte att öka WLB och istället bidra till mindre tillgänglighet för familjen på bekostnad av mer intensiva arbetskrav (Bergman & Gardiner, 2007). Att arbeta hemifrån kan medföra negativa konsekvenser för arbetstagare i hushåll med dubbla inkomster, oavsett om det i hushållet ingår barn eller inte. Då alla familjer är olika kan företagspolicies som har till syfte att förbättra balansen mellan arbete och privatliv för en typ av familjekonstellation istället vara kontraproduktiv för en familj som möter andra typer av krav (Saltzstein, Ting & Hall Saltzstein, 2001). Enligt Eikhof, Warhust och Haunschild (2007) kan inte långa arbetsdagar i sig ses som det främsta hindret för WLB och istället för att erbjuda flexibla arbetstider för kvinnor bör män istället ta ett ökat familjeansvar.

Eikhof et al., (2007) menar att genom att erbjuda flexibla arbetstider upplevs arbetsgivare ta hänsyn till sina arbetstagare samtidigt som de kan möta affärsmässiga krav och kraven på konstant tillgänglighet. Dock är det här främst arbetsgivarens flexibilitetskrav som tillgodoses och inte arbetstagarnas. Det är inte arbetstagarnas självuppfyllelse som är huvudsyftet för högre instanser i samhället eller olika arbetsgivare. De högre instansernas huvudsakliga syfte är att finna åtgärder som gör det möjligt för medborgare att arbeta och spendera tid hemma. Detta är viktigt i en tid då den arbetsförda befolkningen minskar samtidigt som antalet pensionärer ökar. Problemet för arbetsgivare är istället att arbetstagarna, främst kvinnor, har barn. Detta tillsammans med en krympande arbetskraft medför att arbetsgivare måste finna lösningar för att öka möjligheten för kvinnor att arbeta.

Aktuell studie

Denna studie behandlar de två arbetstidsformerna förtroendearbetstid och flexibel arbetstid. I 4 kap. 29 § Villkorsavtal mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O (2014, s.37) definieras förtroendearbetstid som "...sådan arbetstid som en arbetstagare med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själv disponera."

Syftet med förtroendearbetstid är att skapa en högkvalitativ och effektiv verksamhet samtidigt som den kan skapa förutsättningar för arbetstagaren att bli mer självständig och ansvarstagande. Genom förtroendearbetstid får arbetstagaren även större möjligheter till att förena arbetsliv och privatliv utan att det påverkar arbetets resultat. Det är inte ovanligt att arbetstagare med förtroendearbetstid har möjlighet att arbeta utanför arbetsplatsen, men detta ska dock inte ske regelbundet eller i allt för stor omfattning (Arbetsgivarverket, SEKO, OFR/S,P,O, & Saco-S, 2013).

Flexibel arbetstid innebär att en arbetstagare, istället för att ha fast kontorsarbetstid, till viss del själv kan förfoga över arbetstidens förläggning. Möjligheten till flexibel arbetstid förutsätter att verksamheten tillåter det och ska ge arbetstagaren en större frihet samtidigt som det kan minska behovet av overtid (Arbetsgivarverket, 2009).

Den statliga myndighet som var aktuell i denna studie ska bidra till ett hållbart samhällsbyggande och en ekonomisk utveckling. Myndigheten innehar arbetstidsformerna förtroendearbetstid och flexibel arbetstid bland sina medarbetare.

Syfte

Syftet med studien var att i huvudsak undersöka om det förelåg några skillnader i graden av WLB (WFC och FWC) relaterat Arbetstid (förtroendetid vs flexibel arbetstid). Dessutom undersöktes om Kön (kvinna vs man), Civilstatus (i ett förhållande vs inte i ett förhållande) och Barn (inga barn, yngre barn 0-10 år, äldre barn 10 år eller äldre, både yngre och äldre barn) hade någon inverkan på graden av WLB. Följande frågeställningar beaktades:

1. Finns det några skillnader i graden av WLB (utifrån WFC och FWC) mellan deltagarna med förtroendearbetstid respektive flexibel arbetstid?
2. Finns det någon skillnad i graden av WLB (utifrån WFC och FWC) bland deltagarna beroende av kön?
3. Finns det någon skillnad i graden av WLB (utifrån WFC och FWC) bland deltagarna gällande civilstatus, i ett förhållande respektive inte i ett förhållande?
4. Finns det någon skillnad i graden av WLB (utifrån WFC och FWC) hos deltagarna beroende på om de har barn och i så fall beroende av barnens ålder?
5. Finns det några interaktioner mellan ovan nämnda oberoende variabler på WLB (utifrån WFC och FWC)?

Metod

Deltagare och urval

Kriterier för deltagande var att deltagarna skulle inneha förtroendearbetstid alternativt flexibel arbetstid. De valdes sedan ut genom ett slumpmässigt urval av en HR-enhet på en statlig myndighet. Undersökningen distribuerades totalt till 196 medarbetare som var anställda på olika orter vid den statliga myndigheten i Sverige, varav 96 anställda med förtroendearbetstid och 100 anställda med flexibel arbetstid. I undersökningen deltog 114 personer vilket ger en svarsfrekvens på 58,2 %, varav 73 anställda med förtroendearbetstid (64 %) och 41 anställda med flexibel arbetstid (36 %). Totalt deltog 55 kvinnor (48,2 %) i åldersspannet 32-61 år ($M=47,1$) och 59 män (51,8%) i åldersspannet 25-62 år ($M=46.6$).

Material

Undersökningen bestod av en elektronisk enkät (se Bilaga 1) som utformades i programmet Google Drive. Enkäten inleddes med bakgrundsfrågor om kön, ålder, arbetstid, barn och civilstatus. Därefter följde Netemeyers et al. (1996) validerade mätinstrument med delskalorna för WFC och FWC som tillsammans mäter graden av rollkonflikter. Mätinstrumentets pålitlighet har beprövats av Boyar, Carson, Mosley Jr, Maertz Jr och Pearson (2006) och den svenska översättningen av Campara och Östblom (2014) användes. Mätinstrumentet bestod sammanlagt av 10 påståenden med fem påståenden för WFC och fem för FWC. Påståendena besvarades på en skala mellan 1-7, där 1 motsvarade *stämmer inte alls* och 7 motsvarade *stämmer helt*. Haslam et al. (2015) har testat validiteten på delskalorna och konstaterat att WFC och FWC är valida mått som kan användas på föräldrar.

Tillvägagångssätt

Den statliga myndigheten tillfrågades att medverka i undersökningen och därefter genomförde HR-enheten på myndigheten ett slumpmässigt urval och vi tilldelades de utvaldas mailadresser. Till deltagarna med förtroendearbetstid skickades ett direktmail ut medan deltagarna med flexibel arbetstid kontaktades genom att vederbörande chef vidarebefordrade mailet. Mailet innehöll nödvändig information om att personen blivit slumpmässigt utvald, syftet med studien samt kontaktuppgifter vid eventuella frågor. I mailet fanns ett bifogat missivbrev med länk till enkäten. Missivbrevet innehöll

informationen om enkätens upplägg, tid för besvarandet, hur resultatet skulle sammanställas och presenteras, att deltagandet var frivilligt, att svaren skulle behandlas konfidentiellt samt kontaktuppgifter och möjligheten till att ta del av den färdiga uppsatsen. Två påminnelser skickades ut och sammantaget fanns enkäten att tillgå under 22 dagar.

Design och dataanalys

Undersökningen genomfördes med en elektronisk enkät som utgick från ett mätinstrument som mätte de två delskalorna WFC och FWC och därigenom graden av WLB.

De *fyra* oberoende variabler som beaktades var: *Arbets tid* (förtroendearbets tid eller flexibel arbets tid); *Civilstatus* (i ett förhållande eller inte i ett förhållande); *Barn* (inga barn, yngre barn 0-10 år, äldre barn 10 år eller äldre eller både yngre och äldre barn); *Kön* (kvinna eller man).

Beroende variabeln var WLB (mätt i WFC och FWC). En multivariat variansanalys (MANOVA) genomfördes för att undersöka effekterna av typ av arbets tid, civilstatus, barn och kön på WLB. Eftersom det enbart var 114 svarande var det inte möjligt att utföra en 2 (arbets tid) X 2 (civilstatus) X 4 (barn) X 2 (kön) MANOVA. Istället utfördes en MANOVA för respektive oberoende variabel där huvudeffekter analyserades. En analys av interaktionseffekter var inte möjligt att genomföra då deltagarantalet var för lågt i det avseendet. En effekt betraktades som signifikant vid $p < .05$.

Forskningsetiska överväganden

Denna studie följer American Psychological Associations (2010) riktlinjer för uppsatsskrivande. Undersökningens deltagare informerades genom missivbrevet att deltagandet var frivilligt och deltagarna kunde när som helst välja att avbryta. Deltagarna upplystes även om att rapportens resultat skulle komma att presenteras för myndighetens HR-enhet. Mailen skickades ut som hemliga kopior och de olika deltagarna kunde därmed inte se vilka som slumpmässigt valts ut att delta. Svaren behandlades konfidentiellt och det gick inte att spåra vem som besvarat enkäten.

Resultat

Flera multivariata variansanalyser (MANOVA) genomfördes för att mäta skillnader i graden av WLB genom delskalorna WFC och FWC. Resultatet presenteras utefter en indelning av respektive oberoende variabel. Inga interaktionseffekter kunde mätas då deltagarantalet var för lågt.

Arbetstid

Resultatet visade en huvudeffekt av den oberoende variabeln Arbetstid, Wilk's $\Lambda = .84$, $F(4,220)=5.11$, $p<.01$, $\eta^2 = .09$ associerad med WFC ($p<.01$). Effekten visade att deltagare med förtroendearbetstid ($M=3.07$, $SD=1.45$) upplevde en högre grad av arbetsgenererad rollkonflikt mellan arbete och familj (WFC) jämfört med deltagarna med flexibel arbetstid ($M=2.07$, $SD=1.24$).

Kön

Ingen signifikant effekt av Kön påvisades ($p=.92$). Ingen skillnad i WFC mellan kvinnor ($M=2.78$, $SD=1.67$) och män ($M=2.69$, $SD=1.26$) visades, och inte heller i FWC (kvinnor $M=1.7$, $SD=1.2$, män $M=1.73$, $SD=.91$).

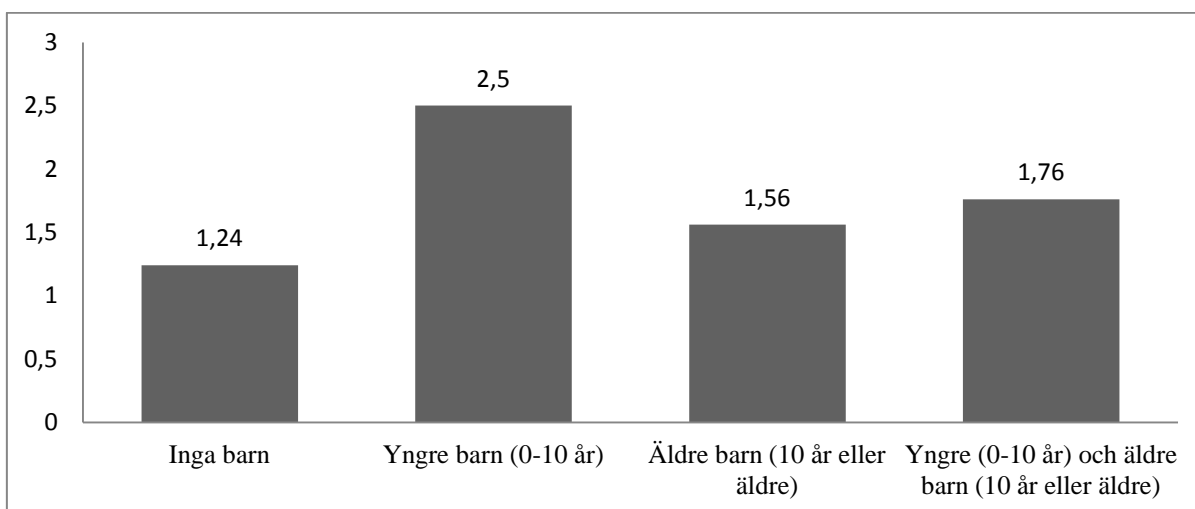
Civilstatus

Resultatet visade en huvudeffekt av den oberoende variabeln Civilstatus, Wilk's $\Lambda = .93$, $F(2,111)=4.40$, $p=.01$, $\eta^2 = .07$. Effekten var associerad med WFC ($p<.01$). Effekten visade att deltagare i ett förhållande ($M=2.9$, $SD=1.49$) jämfört med deltagare som inte är i ett förhållande ($M=1.81$, $SD=.92$) upplevde en högre grad av arbetsgenererad rollkonflikt mellan arbete och familj (WFC).

Barn

Resultatet visade en huvudeffekt av den oberoende variabeln Barn, Wilk's $\Lambda = .83$, $F(6,218)=3.46$, $p<.01$, $\eta^2 = .09$, associerad med FWC ($p<.01$). Effekten visade att deltagare med yngre barn ($M=2.5$, $SD=.97$) upplevde en högre grad av familjgenererad rollkonflikt mellan familj och arbete (FWC) än deltagare utan barn ($M=1.24$, $SD=.44$), äldre barn ($M=1.56$, $SD=1.06$) och de med både yngre och äldre barn ($M=1.76$, $SD=1.17$) (se Figur 1). Deltagare med yngre barn (0-10 år) skiljde sig från resterande grupper genom att en signifikant skillnad påvisades mellan deltagare med yngre barn

och inga barn ($p < .01$), mellan deltagare med yngre barn och äldre barn ($p < .01$) samt mellan deltagare med yngre och både yngre och äldre barn ($p = .04$).



Figur 1. Den oberoende variabeln Barns effekt på FWC.

Diskussion

Studiens huvudsakliga syfte var att undersöka om det förelåg någon skillnad i den upplevda graden av WLB relaterat till delskalorna WFC och FWC bland anställda vid en statlig myndighet med förtroendearbetstid respektive flexibel arbetstid. Resultatet visade att deltagarna med förtroendearbetstid upplevde en högre grad av WFC än deltagarna med flexibel arbetstid. Vad som även beaktades var om det förelåg några skillnader avseende föräldraskap, kön och civilstatus. Inga könsskillnader redovisades i den upplevda graden av WFC och FWC. Deltagarna i ett förhållande upplevde en högre grad av WFC än deltagarna som inte var i ett förhållande. Resultatet visade att deltagarna i ett föräldraskap till yngre barn (0-10 år) upplevde högre grad av FWC i jämförelse med deltagarna i ett föräldraskap till äldre barn (10 år eller äldre), deltagarna med både yngre och äldre barn samt deltagarna utan barn.

Studiens första frågeställning syftade till att undersöka om det förelåg några skillnader i graden av WLB mellan de deltagare som var anställda med förtroendearbetstid respektive flexibel arbetstid. Resultatet visade att deltagarna med förtroendearbetstid upplevde en högre grad av WFC då dessa skattade högre i delskalan. Detta tyder på att arbetstagare med förtroendearbetstid upplever en högre grad av rollkonflikt mellan arbets- och privatliv, där arbetslivet har en negativ inverkan på

privatlivet. Tidigare forskning visar på att ett mer självdisponerat arbete i avseende på tid och rum ofta förknippas med lägre WLB med en negativ inverkan på familjelivet och att arbetstagaren lätt beblandar fritid och arbetsliv (Hill et al., 2003). En anledning till att deltagarna med förtroendearbetstid i denna studie upplever högre grad av rollkonflikt kan ställas i relation till Peters et al. (2009) studie som påvisar att anpassningsbara arbetstider kan leda till att arbetstagare arbetar övertid. Arbetstagaren bör, utifrån studiens resultat, själv vara medveten om arbetstidens omfattning för att undvika överbelastning i arbetet. Enligt Bergman och Gardiner (2007) är en ständig tillgänglighet inte alltid fördelaktigt för WLB då ökad tillgänglighet i arbetet kan gå ut över familjelivet. Likväl kan redogörelsen i studien av Haar (2013), om det personliga ansvaret som arbetstagare har att själv finna balans mellan sina roller, här beaktas. Arbetstagaren bör själv klargöra vad rollbalans innebär för att därigenom urskilja varje roll och därmed maximera varje rolls fördelar och uppnå en högre grad av WLB. Vad gäller problematiken kring förtroendearbetstid och de rollkonflikter som uppdagats bland deltagarna, är det viktigt att arbetstagaren här tar sitt eget ansvar att urskilja sina roller och själv sätta gränserna för dem. Detta för att uppnå den effekt som förtroendearbetstid är avsedd att frambringa och sålunda ge en ökad balans mellan arbets- och privatlivet. Detta resultat motsätter sig till viss del Arbetsgivarverket et al.'s (2013) riktlinjer om förtroendearbetstid. Arbetsformen är bland annat ämnad att öka möjligheten att förena arbetsliv och privatliv. Vad som här kan tas i åtanke är Eikhofs et al., (2007) slutsats om att det främst är arbetsgivarens flexibilitetskrav som tillgodoses och inte den enskilda medarbetarens. Det bör vila ett gemensamt och ett personligt ansvar på såväl arbetsgivaren som arbetstagaren att arbetstagaren uppnår en balans mellan sitt arbets- och privatliv med stöd från högre instans. För att uppnå bästa möjliga utfall måste hänsyn tas till varje enskild arbetstagares livssituation och dennes förutsättningar. Varje enskild individ innehar olika roller med tillhörande krav och arbetsgivaren bör beakta arbetstidsformernas faktiska syfte utifrån ett helhetsperspektiv och utvärdera de verkliga effekterna. Istället för en generalisering bör en, i en sådan stor utsträckning som möjligt, individualisering göras. Detta med åtaganden gentemot varje enskild individ och dennes livssituation samt behov såväl i arbetslivet som i privatlivet. Genom att se varje del av helheten ökar möjligheten att alla behov tillgodoses vilket i slutändan kan främja WLB.

I studiens andra frågeställning undersöktes om det förelåg några könsskillnader i den upplevda graden av WLB. Vad som framkom var att män och kvinnor inte skiljde sig åt och att kön därmed inte påverkade graden av rollkonflikt. Enligt tidigare forskning (Bergman & Gardiner, 2007; Peters et al., 2009; Strandh & Nordenmark, 2006) tenderar kvinnor att åta sig mer hushållsarbete än män vilket även är statistiskt bevisat (Statistiska Centralbyrån, 2014). Detta kan enligt Strandh och Nordenmark (2006) skapa en konflikt med de liberala könsattityder som finns i Sverige. På grund av begränsningar i denna studie är det inte möjligt att undersöka vad den faktiska anledningen är till att könsskillnader inte påvisades; men spekulativt kan detta indikera på att deltagarna i denna studie i någon mening har jämlika levnadsvillkor.

Roller följs av krav och skyldigheter. Då en roll påverkar en annan roll i en negativ bemärkelse ökar risken för att livskvaliteten i den drabbade rollen försämrans (Frone et al., 1992). Vad som framkom av studiens tredje frågeställning, rörande om det förelåg någon skillnad i WLB hos deltagarna i avseende civilstatus, var att deltagarna i ett förhållande upplevde en högre grad av WFC än de deltagarna som inte var i ett förhållande. En tänkbar anledning till detta är att en person i ett förhållande innehar fler roller än en person som inte är i ett förhållande. Med ett flertal och ibland oförenliga roller som en person i ett förhållande kan inneha, och som upplevs ställa krav och generera skyldigheter på personen, kan eventuellt öka risken för rollkonflikt. Här gör sig det personliga ansvaret, att tydliggöra och skapa en gräns mellan sina roller, sig påmint (Haar, 2013; Lewis et al., 2007) och som även kan hänföras till denna konflikt. En tolkning kan vara att det kan finnas risk för att en person i ett förhållande känner ökat ansvar att förena rollen som arbetstagare med rollen som partner.

Risken för en upplevelse av obalans mellan arbets- och familjeliv är högre vid ett föräldraskap (Haslam et al., 2015). Ur resultatet i studiens fjärde frågeställning som behandlade den oberoende variabeln barn framkom en huvudeffekt där deltagarna med yngre barn (0-10 år) upplevde en högre grad av familjegenererad rollkonflikt (FWC) än övriga deltagare. Detta går i linje med Ericksons et al., (2010) studie som visar att arbetstagare med barn i förskoleåldern är mer benägna att uppleva konflikt mellan familje- och arbetslivet; och menar att flexibelt arbete var en lämplig åtgärd att rekommendera för att minska denna typ av konflikt. Deltagarna i vår studie har alla en flexibel arbetsform, flexibel arbetstid respektive förtroendearbetstid, men trots detta upplevde deltagarna med yngre barn en familjegenererad rollkonflikt. En tänkbar orsak

kan vara att arbetstagarna, trots ett flexibelt arbete, fortfarande upplever krav från hemmet. Det flexibla arbetet i sig kan inte eliminera familjerelaterade krav, då hushållsarbetet och barnomsorgen kvarstår. Detta kan vara en anledning till att deltagarna i denna studie med yngre barn upplever en högre grad av FWC.

Metoddiskussion

Att använda en kvantitativ metod i form av en elektronisk enkät visade sig vara en bra metod för att undersöka om det förelåg någon skillnad mellan arbetstidsformerna associerat med WLB. Hade en kvalitativ metod istället använts hade det varit möjligt att få utförligare svar med mer omfattande bakgrundinformation, men en genrealisering över myndigheten hade då inte varit möjlig i samma utsträckning som nu. Då påståendena i enkäten översatts från en engelsk version (Netemeyer et al., 1996) kan översättningens korrekthet ifrågasättas. Likväl har enkäten tidigare prövats på utländsk arbetsmarknad vilken kan skilja sig från den svenska arbetsmarknaden. Att enkäten var elektronisk var praktiskt för deltagarna då dessa i högre grad själva kunde bestämma när enkäten skulle besvaras.

För att tydliggöra att det inte var den statliga myndigheten som distribuerat enkäten valde vi att själva skicka ut den till deltagarna, vilket förhoppningsvis tydliggjorde studiens syfte. Svarsfrekvensen var förhållandevis hög i relation till utskicket vilket gjorde att resultaten blev mer tillförlitliga. Dock var antalet deltagare för litet för att genomföra en flervägs MANOVA utan istället var det enbart möjligt att undersöka en oberoende variabel i taget. En flervägs MANOVA hade möjliggjort mer detaljerade tolkningar av resultaten då interaktionseffekter mellan oberoende variabler på WLB hade varit möjliga att urskilja. Då det i efterhand upptäcktes att bakgrundsfrågan ålder fallit bort från enkäten skickades ytterligare ett mail till deltagarna med en kompletterande fråga om ålder, vilket bidrog till att ett medelvärde för respektive kön kunde uträknas. Detta påverkade till viss grad anonymiteten men enskilda mail kunde dock ej sammankopplas till respektive enkätsvar. Om variabeln barns åldersindelning, 0-10 år respektive 10 år eller äldre, var ett bra alternativ kan diskuteras. Ett alternativ är att vi, som Erickson et al. (2010), istället hade delat in barn utefter skolålder för att därmed ha tydligare riktlinjer att gå efter. Detta hade dock inneburit att variabeln fått fler nivåer vilket eventuellt hade försvårat analysen med för få deltagare inom respektive nivå.

Praktisk relevans

Studiens resultat har praktiskt relevans för den berörda statliga myndigheten då flexibel arbetstid och förtroendearbetstid idag används. Tidigare studier (Arbetsgivarverket et al., 2013; Eikhof et al., 2007; Haar, 2013; Hill et al., 2003; Peters et al., 2009) kan tillsammans med denna studies resultat påvisa att arbetsformen förtroendearbetstid kan ifrågasättas och det kan krävas särskilda åtaganden från såväl arbetstagarens som arbetsgivarens sida för att arbetsformen ska fungera i praktiken. Att skillnader föreligger mellan anställda med förtroendearbetstid och flexibel arbetstid samt vad detta kan tänkas bero på bör uppmärksammas. Om den statliga myndigheten är intresserad av att främja WLB kan de förslagsvis fästa avseende vid redogjorda resultat.

Framtida forskning

För framtida forskning är ett större antal deltagare att rekommendera för att kunna testa för interaktioner mellan flera oberoende variabler på WLB. Det hade exempelvis varit intressant att se hur kvinnor i ett föräldraskap med yngre barn och med förtroendearbetstid skattar i delskalorna WFC och FWC. Det hade även varit intressant att i framtida forskning genomföra kvalitativa intervjuer för att fördjupa vissa av WLB-frågorna relaterade till förtroendearbetstiden.

Referenslista

- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 278-308. doi: 10.1037//1076-899B.5.2.278
- American Psychological Association, (2010). *Publication Manual of the American Psychological Association* (6th ed.). Washington DC: American Psychological Association
- Arbetsgivarverket. (2014). *Villkorsavtal mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O. DanagårdLiTHO.*
- Arbetsgivarverket, SEKO, OFR/S,P,O, & Saco-S (2013). *Partgemensam information om förtroendearbetstid. Ett resultat av de centrala parternas uppdrag enligt Villkorsavtal/Vilkorsavtal-T. DanagårdLiTHO AB.*
- Arbetsgivarverket. (2009). *Verksamhetsanpassa arbetstiden. En vägledning för statliga arbetsgivare.* Tabergs Media Group STHLM.
- Bergman, A., & Gardiner J. (2007). Employee availability for work and family: three Swedish case studies. *Employee Relations, 29*(4), 400-414. doi: 10.1108/01425450710759226
- Boyar, S. L., Carson, C. M., Mosley Jr, D. C., Maertz Jr, C. P., & Pearson, A. W. (2006). Assessment of the validity of Netemeyer et al.'s (1996) WFC and FWC scales. *International Journal of Conflict Management, 17*(1), 34-44. doi: 10.1108/10444060610734163
- Campara, M., & Östblom, M. (2014). Starkare konflikt mellan familjeliv och arbete bland män än bland kvinnor - Work-Life Balance och arbetstillfredsställelse bland högskoleanställda (Kandidatuppsats). Gävle: Akademin för hälsa och arbetsliv, Högskolan i Gävle. Åtkomst från: <http://hig.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A731520&dswid=2291>
- Clark, S. C. (2000). Work/Family border theory: A new theory of Work/Family balance. *Human Relations, 53*(6), 747-770. doi: 10.1177/0018726700536001
- Eikhof, D., Warhurst, C., & Haunschild, A. (2007). Introduction: What work? What life? What balance?. *Employee Relations, 29*(4), 325-333. doi:10.1108/01425450710839452.

- Erickson, J. J., Martinengo, G., & Hill, E. J. (2010). Putting work and family experiences in context: Differences by family life stage. *Human Relations, 63*(7), 955-979. doi: 10.1177/0018726709353138
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 77*(1), 65-78. doi: 10.1037/0021-9010.77.1.65
- Grady, G., & McCarthy, A. M. (2008). Work-life integration: Experiences of mid-career professional working mothers. *Journal of Managerial Psychology, 23*(5), 599-622. doi: 10.1108/02683940810884559
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review, 10*(1), 76-88. doi: 10.5465/AMR.1985.4277352
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information: Information Sur Les Sciences Sociales, 41*(2), 255-279. doi: 10.1177/0539018402041002005
- Haar, J. M. (2013). Testing a new measure of work-life balance: A study of parent and non-parent employees from new zealand. *The International Journal of Human Resource Management, 24*(17), 3305-3324. doi: 10.1080/09585192.2013.775175
- Haslam, D., Filus, A., Morawska, A., Sanders, M., & Fletcher, R. (2015). The Work-Family conflict scale (WAFCS): Development and initial validation of a self-report measure of Work-Family conflict for use with parents. *Child Psychiatry and Human Development, 46*(3), 346-357. doi: 10.1007/s10578-014-0476-0
- Hill, E. J., Ferris, M., & Mårtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior, 63*(2), 220-241. doi: 10.1016/S0001-8791(03)00042-3
- Houston, D.M. (red.) (2005). *Work-life balance in the 21st century*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Kahn, R.L. (red.) (1964). *Organizational stress: studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Katz, D., & Kahn, R.L. (1978). *The social psychology of organizations*. (2. ed.) New York: Wiley.

- Lewis, S., Gambles, R., & Rapoport, R. (2007). The constraints of a 'work-life balance' approach: An international perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 360-373. doi: 10.1080/09585190601165577
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrin, 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
- Peters, P., den Dulk, L., & van der Lippe, T. (2009). The effects of time-spatial flexibility and new working conditions on employees' work-life balance: The dutch case. *Community, Work & Family*, 12(3), 279-297. doi: 10.1080/13668800902968907
- Robinson, J. P., & Godbey, G. (1997). Time or life. The surprising ways Americans use their time. University Park, Pennsylvania: The Pennsylvania State University Press
- Saltzstein, A. L., Ting, Y., & Hall Saltzstein, G. (2001). Work-family balance and job satisfaction: The impact of family-friendly policies on attitudes of federal government employees. *Public Administration Review*, 61(4), 452-467. Åtkomst från: <http://www.jstor.org/stable/977507>
- Sanz-Vergel, A. I., Rodríguez-Muñoz, A., & Nielsen, K. (2015). The thin line between work and home: The spillover and crossover of daily conflicts. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 1-18. doi:10.1111/joop.12075
- Statistiska centralbyrån. (2014). *Tid för obetalt arbete för personer 20-64 år efter aktivitet 2010/11*. Åtkomst från: http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Levnadsforhallanden/Jamstalldhet/Jamstalldhetsstatistik/#c_li_336535
- Strandh, M., & Nordenmark, M. (2006). The interference of paid work with household demands in different social policy contexts: Perceived work-household conflict in Sweden, the UK, the Netherlands, Hungary, and the Czech republic. *British Journal of Sociology*, 57(4), 597-617. doi: 10.1111/j.1468-4446.2006.00127.x
- 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
- Zedeck, S., & Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2), 240-251. doi: 10.1037/0003-066X.45.2.240

Bilaga 1

Work-Life Balance

Att besvara enkäten är frivilligt och Du kan när som helst välja att avbryta. Svaren kommer att behandlas konfidentiellt där det inte går att spåra vem som besvarat enkäten.

*Obligatorisk

Bakgrundsfrågor

Kön *

- Kvinna
- Man

Arbetstid *

- Förtroendearbetstid
- Flexibel arbetstid

Civilstatus *

- I ett förhållande
- Inte i ett förhållande

Barn *

- Små barn (0-10 år)
- Äldre barn (10 år eller äldre)
- Inga barn

Kraven från min familj eller min partner påverkar mitt arbete på ett negativt sätt *

1 2 3 4 5 6 7

Stämmer inte alls Stämmer helt

Jag måste skjuta upp saker på arbetet på grund av familjelivet *

1 2 3 4 5 6 7

Stämmer inte alls Stämmer helt

Saker som jag vill göra på arbetet får jag inte gjort på grund av kraven från min familj eller partner *

1 2 3 4 5 6 7

Stämmer inte alls Stämmer helt

Mitt arbetsansvar så som att komma i tid, utföra mina arbetsuppgifter och arbeta övertid påverkas negativt på grund av mitt familjeliv *

1 2 3 4 5 6 7

Stämmer inte alls Stämmer helt

Min förmåga att utföra arbetsuppgifter påverkas negativt på grund av påfrestningar från familjelivet *

1 2 3 4 5 6 7

Stämmer inte alls Stämmer helt

Tack för din medverkan!

Skicka