



GÖTEBORGS UNIVERSITET
SAMHÄLLSVETENSKAPLIGA FAKULTETEN

Balans mellan arbete och privatliv – en utopi?
- Kvinnliga juristers syn på balans, gränser och strategier

Examensarbete för kandidatexamen i personalvetenskap 15 hp,

Helena Elander

Handledare: Lars Göran Wallgren

Maj, 2011

Balans mellan arbete och privatliv – en utopi?

Kvinnliga juristers syn på balans, gränser och strategier

Helena Elander

Syftet med denna studie var att studera kvinnliga juristers syn på balans mellan arbete och privatliv. Forskningsfrågor som använts är bland annat hur balansen mellan arbete och privatliv ser ut hos juristerna, hur de sätter gränser mellan arbete och privatliv, men också om strategier används, både från företagets och individens sida, för att få en bättre balans mellan arbete och privatliv. Gruppen som undersökts var fem kvinnliga jurister som samtliga arbetar på advokatbyrå. De är i varierande åldrar med olika befattningar, har arbetat olika länge inom branschen samt har olika familjesituation. Studien baseras på kvalitativ metod och information om studien skickades ut till gruppen där etiska aspekter beaktades både vid det tillfället och under intervjuernas gång. Intervjuer genomfördes sedan med personerna utifrån en intervjuguide, materialet sammanställdes och organiserades i teman. Det teoretiska avsnittet berör bland annat begrepp som rollkonflikter, balans mellan arbete och privatliv, gränslösa arbeten, könsskillnader, tillgänglighet kontra flexibilitet samt generationsskillnader. Analys genomfördes därefter med hjälp av aktuell forskning och övrig litteratur samt en hermeneutisk utgångspunkt och en deduktiv ansats.

Resultaten av studien visade att juristerna hade svårt att uppnå balans mellan arbete och privatliv. Arbetet kunde ses som ett typiskt gränslöst sådant där arbetet kunde utföras var som helst och när som helst. Varken personliga strategier eller företagets strategier var särskilt tydliga för att uppnå balans. Dock upptäcktes en generationsskillnad, där yngre generationer har en annan syn på balans och där privatlivet ses som lika viktigt som arbetet. Balans saknades hos juristerna av flera anledningar. Detta kunde dels bero på den verksamhetsgrupp man tillhörde där vissa hade hög arbetsbelastning, men även faktorer som personlighet där egna krav eller lojalitet gentemot arbetsgivaren gjorde att man arbetade mycket. Det talades mycket om balansfrågorna i branschen, men få konkreta resultat kunde skönjas av detta. Klienterna styrde i stor utsträckning arbetet och många av juristerna var ständigt tillgängliga. Vikten av ett intressant och utvecklande arbete var bidragande orsaker till att juristerna fortsatte med det gränslösa arbetet.

Nyckelord: balans mellan arbete och privatliv, gränslöst arbete, jurister, strategier, kvinnor, generationsskillnader.

Innehållsförteckning

INNEHÅLLSFÖRTECKNING	3
1. INLEDNING	5
1.1 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR.....	6
1.1.1 Forskningsfrågor	6
2. METOD	6
2.1 DESIGN	7
2.2 RESPONDENTER	7
2.3 INSTRUMENT	8
2.4 TILLVÄGAGÅNGSSÄTT	9
2.5 DATAANALYS.....	9
2.6 ETISKA ÖVERVÄGANDEN	10
2.7 RELIABILITET OCH VALIDITET	10
3. TEORI	11
3.1 ROLLKONFLIKTER.....	11
3.1.1 Dubbelcentrerade människor	11
3.2 TILLGÄNGLIGHET KONTRA FLEXIBILITET	12
3.3 BALANS MELLAN ARBETE OCH PRIVATLIV	13
3.4 FAMILJEIDEAL OCH KÖNSSKILLNADER.....	14
3.5 GRÄNSLÖSA ARBETEN	15
3.5.1 Att hinna med allt.....	16
3.6 GENERATIONSSKILLNADER.....	16
3.7 MOTIV TILL ARBETE	17
3.7.1 Den egna situationen	17
4. RESULTAT	17
4.1 REDOVISNING AV HUVUDRESULTATEN	17
4.2 BALANS MELLAN ARBETE OCH PRIVATLIV	18
4.2.1 Arbetstid.....	19
4.2.2 Otillfredsställelse i obalansen.....	19
4.2.3 Prioriteringar	19
4.3 GRÄNSER	20
4.3.1 Flextid.....	21
4.3.2 Privatliv.....	21
4.3.3 Arbeta hemifrån	21
4.3.4 Hållbart i ett längre perspektiv.....	21
4.3.5 Olika roller – hur de påverkar varandra	22
4.4 PERSONLIGA STRATEGIER OCH HÅLLBARHET	22
4.4.1 Tankar om branschen innan.....	22
4.5 FÖRETAGETS STRATEGIER	23
4.6 GENERATIONSSKILLNADER.....	23
5. DISKUSSION	24
5.1 BALANS MELLAN ARBETE OCH PRIVATLIV	24
5.1.1 Orsaker till obalans mellan arbete och privatliv.....	24
5.1.2 Balans – val eller inte	25
5.2 GRÄNSLÖST ARBETE.....	25
5.2.1 Gränsdragningar	26
5.2.2 Anledningar till gränslösheten	26
5.3 PERSONLIGA STRATEGIER	27

5.3.1 <i>Juristerna – inte typiska kvinnor</i>	27
5.4 FÖRETAGETS STRATEGIER.....	28
5.4.1 <i>Dubbelcentralism och ledningens roll</i>	28
5.5 GENERATIONSSKILLNADER.....	29
6. SLUTSATSER	29
6.1 KRITIK TILL EGET ARBETE	30
6.2 FÖRSLAG TILL VIDARE FORSKNING	31
7. REFERENSER	32
BILAGA, INTERVJUGUIDE.....	34

1. Inledning

Det talas i litteraturen om ett gränslöst arbete, där arbetet får större utrymme. Arbetsgivaren dikterar inte kraven som tidigare, utan individen får i allt större utsträckning sätta gränser mellan arbets- och privatliv, avgöra när ett arbete kan betraktas som färdigt och själv utforma sin egen krav- och arbetsbeskrivning. Individen blir alltmer utlämnad åt sig själv (Allvin, Aronsson, Hagström et al 2011). Samtidigt ställs inte enbart krav på individer att prestera väl på arbetet. Även i hemmet ställs krav och valmöjligheterna har blivit fler. Barnen ska gå i rätt skola, de ska gå på rätt aktiviteter och förberedas på att prestera väl i vuxen ålder (Allvin et al 2011).

Livspusslet är ett ständigt debatterat ämne. Frågan är hur och om man kan få livets delar att gå ihop och hinna med både arbete och privatliv. Många är berättelserna från kvinnor och i större utsträckning än tidigare män, som slits mellan att räcka till i hemmet som mamma/pappa/maka/make och att prestera tillräckligt och få en karriär i arbetslivet. Många upplever nog en otillräcklighet idag.

Sedan 1960 har antalet studier ökat gällande arbete och familjeliv. Ursprungligen rörde de främst kvinnor och förhållandet mellan arbete och familj. Work-life balance är ett senare begrepp och gäller i vilken utsträckning människor är lika involverade och lika tillfredsställda med sin arbetsroll respektive familjeroll. Work-life balance, eller balans mellan arbete och privatliv som det vidare kommer att benämnas i uppsatsen, har blivit en viktig policyfråga i utvecklade länder under senare år (Gregory & Milner 2009). Brister i balansen kostar både samhälle och företag stora summor pengar (Blomquist & Röding 2010).

Att uppnå balans i livet handlar alltså både om individen och de slitningar som kan uppstå för denne, men är även ett aktuellt dilemma för företag. Företaget måste ta ställning till om, och i så fall hur de kan hjälpa medarbetare att sätta gränser mellan arbete och privatliv. Vidare är det ett problem på samhällsnivå, då konflikter mellan arbets- och privatliv har visat sig resultera i sämre hälsa (Blomquist & Röding 2010), vilket eventuellt kan tänkas innebära kostnader för sjukvården och samhället då individer inte är friska. Detta är några skäl till att genomföra en studie som rör balansen mellan arbete och privatliv.

Många personalvetare arbetar dagligen med medarbetare på olika sätt och kommer säkert i kontakt med ämnet. Vilka kanske har en karriär samtidigt som de har en familj. Det kan handla om rent konkreta saker som att anställda vill vara föräldralediga och rekrytering av vikarier för dessa. Men det kan också handla om att ta fram strategier eller policier som berör ämnet, att som företag ta ställning i om man ska hjälpa individer att sätta gränser och i så fall hur. Det gränslösa arbetet sker i allra högsta grad i dagens arbetsliv och är något som personalvetare blir undervisade i under utbildningens gång. Kanske har livspusslet och svårigheterna att få ihop livet vissa gemensamma nämnare med det gränslösa arbetet och i så fall blir det högsta relevant att som personalvetare vara insatt i ämnet. I litteraturen framhävs personalvetarens roll bland annat i ett bra bemötande av medarbetarna, att förstå deras bekymmer och samtidigt förmedla arbetsgivarens krav och förväntningar. Detta kan säkert vara en balansgång, men kan ha en viktig roll i både individens och företagets strävan efter balans mellan arbete och privatliv (Ulrich & Brockbank 2007). Det talas, både på arbetsplatser och bland perso-

nalvetare om ett hållbart arbetsliv och att få medarbetare som håller under lång tid (Bengtsson 2000). I detta sammanhang blir talet om balans mellan arbete och privatliv en synnerligen aktuell fråga.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie var att undersöka balans mellan arbete och privatliv hos kvinnliga jurister på advokatbyråer. Men också om eventuella gränser som sätts. Vidare strategier, både från individers och från företags sida, att hantera eller lösa konflikter som kan uppstå mellan arbete och privatliv. Önskvärt är också om mönster kan finnas i dessa strategier, främst från individers perspektiv, men även från företags.

Studien tar sin utgångspunkt i aktuell forskning och i en kvalitativ studie där 5 kvinnliga jurister som arbetar på advokatbyrå intervjuats. Kvalitativ studie valdes bland annat på grund av det rika och intressanta material intervjuerna kan ge (Trost 2005).

Studien fokuserar vidare främst på ett individperspektiv och inte på företagets perspektiv i lika stor utsträckning. Dock om något uppkommer gällande företagets strategier, kommer detta att undersökas närmare. Invidperspektivet fokuseras dels för att individernas syn på livsbalansfrågorna kan anses intressant, men också med tanke på att individerna eventuellt kunde ge en mer korrekt bild av situationen och frågorna om balans mellan arbete och privatliv, då företagets rykte kanske inte behövde försvaras. Dock får tilläggas att anställda kanske många gånger medvetet eller omedvetet representerar företaget på olika sätt ändå.

1.1.1 Forskningsfrågor

- Hur ser balans mellan arbete och privatliv ut hos juristerna?
- Hur hanterar de gränser mellan arbete och privatliv?
- Vilka strategier använder individer i arbetslivet för att få balans mellan arbete och privatliv?
- Finns strategier från företagets sida för att hjälpa medarbetare med balansen?

2. Metod

Uppsatsen har en hermeneutisk utgångspunkt samt en deduktiv ansats. Hermeneutiken använder tolkande i analysen. Detta kan också beröra djupare meningar (Starrin & Svensson 1994), vilket frågorna om balans mellan arbete och privatliv, men också exempelvis huruvida respondenterna upplevde sin uppdelning eller sitt liv som hållbart i ett längre perspektiv kan ses som. Förståelse av mening sker alltid i en kontext, för att exempelvis förstå en människa kan det vara bra att känna till hennes kultur (Starrin & Svensson 1994). Av den anledningen var det exempelvis viktigt med bakgrundsfrågor som hur mycket respondenterna arbetade, men även i samtal som spontant framkom om branschen och hur den fungerade.

Med deduktiv ansats menas att man utgår från teorier och resonemang som man försöker bekräfta utifrån sitt datamaterial (Starrin & Svensson 1994). I denna studie kunde det exempelvis handla om det gränslösa arbetet som kunde bekräftas utifrån det empiriska materialet.

2.1 Design

För att genomföra denna studie har kvalitativ metod använts. Trost menar att just syftet med studien avgör vilken slags metod man använder sig av. Vinsterna med kvalitativ metod i detta sammanhang är att det kan vara en hjälp att framför allt försöka förstå hur människor reagerar eller resonerar, men också att eventuellt kunna urskilja olika handlingsmönster (Trost 2005). Eftersom jag var ute efter kvinnornas personliga och förhoppningsvis uttömmande beskrivning av sin situation och deras upplevelser av balans mellan arbete och privatliv anser jag att kvalitativ metod var att föredra framför kvantitativ. Kvalitativa intervjuer använder sig av enkla och raka frågor och från detta får man innehållsrika och komplexa svar (Trost 2005).

Gällande storleken på materialet rekommenderar Trost att man begränsar till ett litet urval, ca 4-8 stycken är rimligt. Ganska få är vanligt att föredra. Om intervjuerna blir för många kan det vara svårt att både hantera materialet men också att få en överblick och se detaljer som förenar eller skiljer respektive intervjupersoner åt (Trost 2005). En annan aspekt av detta är att mönster och stora likheter i de intervjuades svar kunde urskiljas i ett tidigt skede. Man talar då om att mättnad uppnåtts, vilket kan bestämma antalet intervjuer (Esaiasson 2004).

Intervjuerna utgick från en intervjuguide som berörde några få teman inom området balans mellan arbete och privatliv, vilket gjorde dem strukturerade, genom att de berörde ett område och inte flera och att frågorna var öppna utan svarsalternativ (Trost 2005).

2.2 Respondenter

Det empiriska materialet i studien består av intervjuer med 5 kvinnliga jurister. Av hänsyn till de intervjuade har jag valt att låta både dem och deras respektive byrå vara anonyma. Jag tror att detta har medfört att de intervjuade har kunnat vara mer fria i vad de säger, både utifrån sig själva, advokatbyrån de arbetar på, men också utifrån branschen. Kraven som ställdes på val av intervjupersoner var att de skulle vara kvinnor, jurister och arbeta på en advokatbyrå. Deltagarna valdes relativt slumpmässigt ut, mail skickades till tio personer som samtliga arbetade som jurister på olika advokatbyråer. Somliga avböjde deltagande på grund av exempelvis tidsbrist, en del av dessa personer hänvisade mig vidare till någon annan kollega. Några andra svarade att de kunde direkt. Det visade sig att kvinnorna hade olika befattningar eller positioner på företaget, bakgrund, ålder, antal arbetade år i branschen och familjesituation. Detta kan vara en styrka då materialet ger en bred inblick i deras syn på balans mellan arbete och privatliv men också om deras olika bakgrund gjorde att de hanterade dessa frågor på olika sätt, eller om det fanns likheter mellan dem trots detta. Fördelen med att alla intervjupersonerna arbetade på just en advokatbyrå, tror jag var att det blev lättare att jämföra dem än om de hade arbetat i olika branscher, offentligt, privat etcetera. Det kunde eventuellt också bli lättare att se mönster utifrån konsultrollen och vad som var branschspecifikt för detta samt om det hade några kopplingar till frågor som rör balans mellan arbete och privatliv.

Jurister på advokatbyrå valdes ut på grund av den konsultliknande roll de arbetar utifrån. Detta blir intressant också med tanke på att de inte har någon egentlig övertid eller kompensationsledighet, vilket eventuellt kan ha vissa likheter med ett gränslöst arbetsliv. En annan intressant aspekt av detta är den speciella arbetssituation detta kan innebära.

ra med klientfokus och ständig tillgänglighet. Allt detta ansåg jag var intressant med tanke på mitt tema, balans mellan arbete och privatliv och tanken var att detta, utifrån juristernas arbetssituation eventuellt skulle ställas på sin spets.

Gällande valet av just kvinnor för studien menar somliga forskare att det inte finns någon skillnad gällande konflikt mellan arbete och familj mellan män och kvinnor. Andra har funnit resultat som visar att kvinnor upplever konflikten i större utsträckning än män (Allard 2007). Valet av kvinnor för studien valdes bland annat ut på grund av den forskning som tyder på en större konflikt hos kvinnor.

Ungefär lika många män som kvinnor som förvärvsarbetar. Dock finns det skillnader bland föräldrar som arbetar. Kvinnor arbetar inte heltid i lika stor utsträckning som män och i familjer med två barn där den yngsta är tre till sex år arbetar ungefär hälften av kvinnorna deltid medan bara sex procent av männen gör det. Mammor utför också fortfarande mer obetalt arbete i hemmet och tar vidare ut mer föräldraledighet än papporna (Allard 2007). Visserligen visste jag inte om respondenterna hade barn innan intervjuerna genomfördes, men delvis på grund av de mönster mellan kvinnor och män gällande arbete och familjeliv, ser ut som ovan nämnt, valdes kvinnor ut för studien.

2.3 Instrument

Instrument som användes i studien var en intervjuguide. Denna utgick från olika teman som samtliga berörde balans mellan arbete och privatliv på något sätt. De olika temana var *Bakgrundsfrågor*, *Allmänt*, *Arbete*, *Företag* och *Privatliv*. *Bakgrundsfrågorna* fanns med i syfte att få en bild av juristernas allmänna situation och berörde aspekter såsom hur många timmar i veckan de ungefär arbetade, hur deras familjesituation såg ut och hur många år de hade arbetat i branschen. Vidare ställdes frågor utifrån det *Allmänna temat*. Dessa frågor handlade om huruvida juristerna upplevde balans mellan arbete och privatliv, och om inte, vari konflikten i så fall bestod. Vidare hur de prioriterade mellan arbete och privatliv, om något var viktigast eller lika viktigt samt olika roller på arbetet och i privatlivet – huruvida dessa eventuellt påverkade varandra. Därefter avhandlades temat *Arbete* med frågor om individuella strategier för att uppnå balans mellan arbete och privatliv samt hur de satte eventuella gränser mellan arbete och privatliv. *Företags temat* handlade om företagets eventuella strategier för att hjälpa medarbetare att uppnå balans mellan arbete och privatliv, om kolleger hjälpte varandra i att uppnå balans. Vidare berördes flexitid och huruvida detta eventuellt kunde minska konflikter mellan arbete och privatliv. Slutligen temat *Privatliv* där antalet frågor varierade beroende på respondenternas familjesituation. Frågorna inom detta tema rörde kombinationen familj och privatliv och upplevelsen av detta, hur man löste det hemma, om man brukade arbeta hemifrån och frågor om tillgänglighet, det vill säga om respondenterna exempelvis stängde av mobiltelefonen vid något tillfälle. Slutligen ställdes en mer övergripande fråga som berörde huruvida fördelningen mellan arbete och privatliv som den såg ut nu, upplevdes hållbar i ett längre perspektiv, eller om det fanns faktorer de ville ändra på.

Ett tema som lades till efter den andra intervjun berörde generationsskillnader, om man upplevt sådana och om olika generationer hade olika syn på balans mellan arbete och privatliv. Genomgående över samtliga teman var att följdfrågor ställdes där det upplevdes meningsfullt samt att vissa frågor exempelvis den om kombinationen familj och

privatliv inte ställdes vid tillfällena då respondenterna uppgett tidigare under intervjun att de inte hade någon familj.

2.4 Tillvägagångssätt

Innan intervjuerna genomfördes läste jag in mig på området genom att studera tidigare forskning men även övrig adekvat litteratur. Detta dels för att vara förberedd inför intervjuerna, att kunna presentera ämnet kort för intervjupersonerna, men också för att kunna formulera lämpliga frågor. Syftet och forskningsfrågorna var också formulerade innan intervjuerna genomfördes, vilket styrde valet av frågor.

Intervjuer genomfördes med de fem juristerna. Fyra av dem genomfördes i april 2011 och en genomfördes i maj 2011. Respondenterna hade fått information om att intervjun skulle ta cirka 45 minuter, i efterhand konstaterades att de tog ungefär mellan drygt 30 minuter till drygt en timme. Jag genomförde själv samtliga intervjuer och förutom mig närvarade den aktuella respondenten. Respondenterna fick vid intervjuens början kort information om mig, universitet, uppsatsen och dess tema samt etiska aspekter såsom att både de och den aktuella advokatbyrån fick vara anonyma, men också en förfrågan om eventuell inspelning var tillåten eller inte. Slutligen gavs information om hur de kunde kontakta mig i efterhand om de kom på något.

Samtliga intervjuer, med undantag av en, genomfördes på respektive kontor på advokatbyråerna. Trost menar att miljön för intervju bör vara så ostörd som möjligt och betonar vikten av att den intervjuade känner sig trygg i miljön (Trost 2005). Intervjuerna genomfördes i konferensrum de intervjuade själva hade bokat. Miljön upplevdes som ostörd, det var tyst och lugnt och ingen kom förbi och störde. Ingen märkbar insyn fanns utifrån. De intervjuade berörde vissa ämnen som kan anses som känsliga, vilket eventuellt tyder på att de kände sig trygga i miljön.

2.5 Dataanalys

Efter att intervjuerna genomförts transkriberades dessa. Detta skedde med hjälp av de inspelningar som gjorts under intervjuerna. Vissa teman transkriberades ordagrant, medan sidospår som inte berörde syftet med själva uppsatsen, transkriberades - men på ett sammanfattande vis. Transkriberingen kan ses som ett verktyg för att underlätta tolkningen av vad som sades under intervjuerna (Kvale & Brinkmann 2009). Stödanteckningar som tagits under intervju lades också till. Därefter samlades material från var och en och av respondenterna i ett separat dokument. Vidare organiserades material från de respektive intervjuerna i olika kategorier utifrån de teman som använts vid intervjuerna (Starrin & Svenson 1994). Ett tema handlade exempelvis om *Arbete* och frågorna rörde bland annat hur individerna satte gränser mellan arbete och privatliv. Då samlades varje respondents svar på den frågan efter varandra i ett annat dokument, så att såväl mönster samt detaljer kunde urskiljas mellan dem. Detta sätt att kategorisera underlättade den systematiska uppfattningen om olika uttalande, färre kategorier var enklare att överblicka än den stora mängden material i sin helhet (Kvale & Brinkmann 2009). Vissa teman som exempelvis *Generationsskillnader* var något som framkom under intervjuernas gång. Denna kategori lades då till i analysen, även om den första respondenten inte svarat på detta. Mönster och detaljer kunde alltså urskiljas både utifrån frågeställningar och ursprungliga frågor, men också utifrån om man kunde finna mönster eller detaljer utöver detta. En slags meningskomprimering användes vilket innebär att man tar långa

eller omfattande uttalande och krymper ner detta till kortare formuleringar. Detta för att underlätta överblicken. Med detta eftersträvades att först få en bild av situationen för att sedan försöka förstå vad de menade (Kvale & Brinkmann 2009).

2.6 Etiska överväganden

När studien tog sin början, gjordes också vissa etiska överväganden. När information mailades ut till potentiella intervjupersoner, presenterade jag mig, min utbildning, universitet och uppsatsen. Jag berörde ämnet och tog upp några viktiga frågor gällande de teman som skulle beröras. Jag förklarade att jag skulle intervjua kvinnliga jurister om ämnet, att de fick vara anonyma samt att inte heller företaget skulle namnges.

Det senare nämns som viktigt i litteraturen vid kvalitativa intervjuer. Intervjuaren får inte tala om för någon vem man intervjuat och detta gäller även om den intervjuade själv tillåter motsatsen. (Trost 2005). Detta var något somliga av de intervjuade också tryckte på, att det var mycket viktigt att både de och advokatbyrån inte skulle namnges. Många människor vill inte bli inspelade, vilket måste respekteras. Dock samtyckte samtliga respondenter till detta (Trost 2005). Jag informerade också om att inspelningen skulle raderas då uppsatsen blivit godkänd (www.codex.vr.se, 1).

Vidare gäller enligt etiska principer att forskaren själv är ansvarig för att se till att forskningen håller en god kvalitet men även att den är moraliskt acceptabel. Informerat samtycke gavs också, vilket innebär att de som deltar när som helst kan avbryta sin medverkan (www.codex.vr.se, 2). Och slutligen hur de kunde kontakta mig efter intervjun om de hade några frågor eller funderingar i efterhand. Jag informerade också intervjupersonerna om att de inte behövde svara på frågor de av någon anledning inte ville svara på.

2.7 Reliabilitet och validitet

Reliabilitetsaspekter är egentligen främst aktuella vid kvantitativa studier, då man mäter och anger värden på variabler för varje enhet. I en kvalitativ studie, som denna, strävar man kanske snarare efter att förstå de intervjuade, hur de tänker, känner eller beter sig. För att kunna tala om hög reliabilitet ska situationen vara standardiserad. I en kvalitativ intervju däremot, förutsätts en låg grad av standardisering. Slumpinflytelser som det talas om vid kvalitativa studier är något som av intervjuaren kan lyftas fram och användas vid analysen. Därför kan det bli lite svårt att tala om reliabilitet eller tillförlitlighet vid kvalitativa studier. För att få samma svar på en fråga när den ställs vild skilda tillfällen krävs att konstans råder, vilket innebär att den intervjuade är statisk i sina föreställningar, uppfattningar eller beteenden. Problemet är att människan inte är statisk vilket medför att svaren inte behöver bli likadana varje gång den aktuella frågan ställs (Trost 2005). Visserligen var somliga aspekter till viss del standardiserade, såsom teman i intervjuguiden. Dock anpassades frågorna efter respondenten och dess situation, vidare tillkom material utifrån respondenternas spontana tal och svar.

Med validitet avses att instrumentet eller frågan mäter det som avser att mätas. Kvalitativa studier utgår ofta från att man vill ta reda på vad den intervjuade menar med eller hur den uppfattar ett fenomen, en fråga eller en företeelse. Idéerna om validitet och reliabilitet härstammar från kvantitativ metodologi, vilket gör att dessa begrepp och termer vid en kvalitativ studie inte passar helt in på den ursprungliga benämningen (Trost

2005). Såväl reliabilitet som validitet kan kanske bättre appliceras på kvantitativa studier. Dock är såklart trovärdigheten viktig, men i fallet med en kvalitativ studie, kanske detta är mer aktuellt gällande etiska aspekter (Trost 2005) som exempelvis berörts ovan.

3. Teori

3.1 Rollkonflikter

Sociala roller som härstammar från identitetsteori, har historiskt sett fokuserat på rollkonflikten, det vill säga när olika krav existerar samtidigt. Dock tyder viss forskning på att individer med flera roller utvecklar resurser för att hantera detta. Andra menar att individens resurser av energi och tid kan delas, utökas och integreras över livets olika områden (Bourne et al 2009). Flera roller kan vara positivt för individen. Om en individ exempelvis är lycklig i båda sina roller kan den generella livskvaliteten öka. Flera roller kan också fungera som en reserv mot stress, om man exempelvis upplever trygghet i hemmet, kan detta vara en hjälp då situationen på arbetet är hektisk. Och tvärtom, om man är tillfredsställd på arbetet kan detta leda till positiva bieffekter genom bättre relationer i privatlivet. Detta benämns i litteraturen som *roll enrichment* (Bourne et al 2009).

När arbetet påverkar privatlivet på ett negativt sätt kan detta visa sig när beteende, sinnesstämning, stress och känslor från arbetet påverkar andra områden i livet, vilket bland annat kan föra med sig negativa följder såsom utmattning. Dessa effekter kan vara skadliga för både individen och organisationen. För dagens arbetare är långa arbetsdagar ett allvarligt problem. Detta kan minska tillgänglig tid för andra roller och är relaterat till konflikter mellan arbete och familj (Grotto et al 2010).

Många som arbetar idag upplever stressbaserade krav och känslor av överväldigande eller överarbete gällande arbetsbördan. Att ha en hög arbetsbörda och tidspress är relaterat till konflikter mellan arbete och familj. Dock har forskning visat att utveckla exempelvis problemlösningsförmåga kan hjälpa de som arbetar att bättre balansera olika roller. En annan aspekt är att autonomi i arbetet kan hjälpa anställda att besluta hur de ska utföra sitt arbete, vilket kan vara en hjälp för dem att kunna delta mer områden utanför arbetet såsom privatlivet och därmed också reducera konflikter mellan arbete och familj (Grotto et al 2010).

Olika slags organisatoriska stödresurser kan öka flexibiliteten för anställda och hjälpa dem att uppfylla plikter på flera områden, även sådana utanför arbetet. Att organisationen stöttar båda rollerna kan vara en hjälp att minska konflikten mellan arbete och familj. Viktigt är, för kanske både branscher i stort, för företag, men också för individer, att ta reda på vilka typer av jobbkrav som leder till negativa bieffekter för anställda i olika typer av arbeten. (Grotto et al 2010).

3.1.1 Dubbelcentrerade människor

En studie undersökte fördelar med dubbelcentrerat fokus hos individer, det vill säga individer som värdesätter sin arbetsroll och roller utanför arbetet i lika stor utsträckning. Detta jämfördes med dem som prioriterade antingen arbete eller privatliv över det andra. Drygt hälften i undersökningen var dubbelcentrerade (uppsatsförfattarens översättning av dualcentric) (Bourne et al 2009). Intressanta resultat man fann var att männi-

skor som är dubbelcentrerade, upplever en större generell tillfredsställelse, har större grad av balans mellan arbete och privatliv och uppvisar dessutom lägre grad av emotionell utmattning jämfört med grupper som antingen prioriterade arbete eller privatliv över det andra. Å ena sidan vad de som inte var arbetscentrerade mindre tillfredsställda med sitt arbete i jämförelse med individer som var dubbelcentrerade (Bourne et al 2009). Å andra sidan var de som fokuserade på arbetet lägst tillfredsställda med livet generellt sett i jämförelse med deras motsvarighet. Majoriteten av de som deltog i en annan undersökning rankade livet utanför arbetet som lika viktigt eller mer viktigt än det egna arbetet. Detta kan tyda på vikten av frågans relevans för individer och företag. Man menar att ett sätt företag kan öka anställdas välmående är genom att se dem som hela individer och inte enbart fokusera på exempelvis arbetsrollen (Bourne et al 2009).

Bourne med kollegers studie (2009) tyder på att livet utanför arbetet spelar en betydande roll i hur människor upplever sitt generella välmående. Deras förslag till förklaring är att de som fokuserar mer på en roll än en annan upplever konflikt då de försöker uppfylla båda rollerna. Dubbelcentrerade personer däremot, kan uppleva att varken arbete eller privatliv åter upp det andra och som en följd av detta upplever mindre spänning mellan de olika rollernas ansvar.

Studiens resultat är viktiga då tidigare studier visat att när konflikt mellan arbetsroller och roller utanför arbetet ökar, ökar samtidigt risken för jobbutbrändhet. Dubbelcentrerade människor och deras agerande och sätt att tänka kan vara positivt både för dem själva, men också för företaget, då framgång inom en roll kan ge energi till en annan roll (Bourne et al 2009).

3.2 Tillgänglighet kontra flexibilitet

Arbeten är idag mer krävande än förr på grund av exempelvis faktorer som global konkurrens, tillväxt i servicesektorn vilket ger jobb som kräver servicekrav dygnet runt, men även ständigt skiftande teknik (Grotto et al 2010).

Olika slags teknik såsom e-mail, laptops, internet och mobiltelefon kan ge större valmöjlighet gällande var och när arbetet görs, men också en ständig tillgänglighet och krav på att mer ska göras, vilket snarare kan leda till en försvagad känsla av flexibilitet. Vissa menar dock att tekniken och flexibiliteten genom denna, hjälper till att uppnå en god balans mellan arbete och privatliv. Flexibilitet kan vara positivt för både företag och anställda. Att ha flexibla tidpolicier är exempelvis relaterat till ökad lojalitet gentemot organisationen (Stoner et al 2009).

Flexibilitet om var arbete utförs har ofta setts som en fördel för anställda. Dock kan förväntningar om att arbeta hemma utöver normal arbetstid, göra det svårare för dem att skilja mellan arbete och privatliv. Att just kunna skilja dem åt kan ses som en strategi att hantera arbetsrelaterad stress och tillåta dem att koppla bort arbetet när de är borta från arbetsplatsen. Att arbeta hemma kan vara oförutsägbart vilket kan försvaga upplevelsen av personlig kontroll och forskning har visat att brist på upplevd kontroll kan påverka välmående negativt (Grotto et al 2010).

Flexibilitet kan också vara ett sätt för individer att överlappa ansvar i arbetet och i familjen. Detta leder till positiva bieffekter och en förbättrad upplevelse av balans mellan arbete och privatliv. Livet kan upplevas mer hanterbart. Genom ett överflöd av upp-

kopplingsmöjligheter för karriärorienterade professioner, kan det främja tron på att detta är nödvändigt för att vara konkurrenskraftig. Det blir snarare en frestelse att arbeta mer och följden blir en ökad arbetsdominans. Tekniken tillåter att arbete tränger sig in på områden utanför arbetet och kan leda till fler arbetstimmar och ökat organisatoriskt fokus. Många upplever en beroendeliknande natur av olika former av uppkoppling, att man exempelvis ständigt måste kolla mailen (Stoner et al 2009).

Idag skär många organisationer ner på anställda - fler ska göra mer. Detta innebär en ökad arbetsbörda. Men på grund av dagens krävande, föränderliga och komplexa arbeten, har ökad arbetsbörda mött acceptans. Att sätta arbetet framför familj uppfattas ofta som tecken på lojalitet och produktivitet i ett krävande affärsklimat. Forskning visar också att individer som arbetade mer, exempelvis utanför arbetsplatsen, själva valde det (Stoner et al 2009).

Kultur och förväntningar från ledningens sida kan spela en viktig roll för utökade arbetsval. Många ledare talar om vikten av och värden i balans mellan arbete och privatliv, men visar beteenden som tyder på klassisk arbetsdominans. Men det handlar också om personliga val. Individer måste själva öva sig i att ha kontroll över den egna karriären och i vilken utsträckning uppkopplingen ska styra dem. De måste själva dra gränser mellan arbete och privatliv. En nyckel i sammanhanget är också tydlighet från närmaste chef i frågorna (Stoner et al 2009).

3.3 Balans mellan arbete och privatliv

Balans mellan arbete och privatliv, uppstod som ett begrepp på 1980-talet då kvinnor och män började prioritera arbetet före familj, vänner och fritid på ett sätt man tidigare inte sett. Brister i balansen kostar samhälle och företag stora summor pengar. Konflikter mellan arbete och privatliv kan också påverka hälsan negativt (Blomquist & Röding 2010). Möjligheterna och förväntningarna i arbetslivet har ökat markant, men samtidigt är förutsättningarna att ta tillvara på och möta dem lika begränsade som tidigare. Gränser finns för hur mycket individer kan arbeta och samtidigt ha ett socialt och personligt liv utanför arbetet som är fyllt av innehåll (Allvin et al 2011).

Inom EU och bland utvecklade länder ses frågan om balans mellan arbete och privatliv som prioriterad. Detta mot en bakgrund av globalisering, snabb teknikutveckling, en åldrande befolkning och oro över arbetsmarknadens deltagandenivåer, i synnerhet de gällande mödrar i en tid då fertilitetsnivåer minskar (Gregory & Milner 2009).

Blomquist & Röding (2010) menar i sin bok *Ledarskap – Personen, Reflektionen, Samtalet* att både företagen och enskilda individer har ett ansvar att skapa balans mellan arbete och privatliv. En affärsutvecklare på ett högteknologiskt företag intervjuas i boken om företagets respektive anställdas ansvar att skapa balans mellan arbete och privatliv. Han menar att företagets ansvar är att skapa formella förutsättningar, att exempelvis ha en personalpolitik som uppmuntrar föräldradedighet, eller att bemöta dem som vill prioritera privatlivet på ett positivt sätt. Medarbetarna å andra sidan har ett ansvar att ta hand om sig själva och sina behov. De är, enligt affärsutvecklaren, ansvariga för att uppnå nämnda balans mellan arbete och privatliv (Blomquist & Röding 2010).

Balans mellan arbete och privatliv handlar om i vilken utsträckning individer är lika involverade och lika tillfredsställda med deras arbetsroll och familjeroll (Gregory &

Milner 2009). Europeiska undersökningar tyder på att önskan om balans mellan arbete och privatliv som inte tillmötesgår – (i synnerhet om önskade och faktiska arbetstimmar) ökar. Detta kan eventuellt påverka anställdas välmående och prestation på arbetet. Det är en utmaning att få faktorer som ändrad organisationsstruktur, flexibel arbetsorganisation samt arbetsintensifiering att gå ihop (Gregory & Milner 2009)! Minskning av arbetstid i antal timmar, verkar minska konflikten gällande balans mellan arbete och privatliv – både för män och för kvinnor. De skandinaviska länderna hanterar balans mellan arbete och privatliv genom att fokusera på att minska arbetstid för alla. Här gäller könsjämlighet att familjevänliga åtgärder riktar sig till både kvinnor och män (Gregory & Milner 2009).

En annan undersökning som Gregory & Milner (2009) lyfter fram har visat på strategier som används av kvinnor som gensvar till organisationskulturen. Vissa singelkvinnor och kvinnor i hushåll med dubbla karriärer, väljer att följa ett typiskt manligt karriärmönster. De ger inte upp sina karriärer på grund av att de tjänar tillräckligt mycket för att kunna anställa någon för arbetet där hemma (Gregory & Milner 2009).

Man kan ifrågasätta om balans mellan arbete och privatliv verkligen handlar om ett val. Forskning har visat att individens val begränsas av organisationskulturen som i sin tur är starkt kopplad till sektorspecifik kultur. Men individuella val begränsas också av rådande nationella könskulturer och förväntningar och arbetsmarknadens möjligheter. En annan aspekt är påverkan av sociala klasspositioner gällande balans mellan arbete och privatliv och val kring detta. Kvinnor med monotona arbeten inom exempelvis industrin drar en tydligare gräns mellan arbete och privatliv än vad medelklasskvinnor gör. Det behövs kollektiva rättigheter för att stötta upp individuella val, exempel på detta har exempelvis varit föräldraledighet i Norden (Gregory & Milner 2009).

3.4 Familjeideal och könsskillnader

Under 1930-talet i Sverige rådde ett konservativt familjeideal. Mödrarna var ansvariga för familjen och fäderna för inkomsterna. På 1960-talet började tidigare könsroller ifrågasättas i debatter. Sverige behövde arbetskraft och även kvinnorna behövdes i arbetslivet, det gamla familjeidealet ersattes med ett nytt och kvinnan fick en ny roll; en i familjen hemma och en på arbetet. Kvinnorna blev mer engagerade på arbetet och männen mer engagerade i hemmet än tidigare. Antalet hemmafruar sjönk drastiskt. Under sent 1960-tal utvecklades ett radikalt familjeideal, där både kvinnor och män hade parallella roller i vardagen, en roll i hemmet och en på arbetet (Allard 2007).

Forskare är oense gällande om det finns någon skillnad i konflikten mellan arbete och privatliv för män och kvinnor. Somliga menar att det inte finns någon sådan skillnad medan andra resultat tyder på att kvinnor upplever konflikten i större utsträckning än män. Att uppnå harmoni mellan arbete och privatliv är komplext och individen är beroende av samhället, arbetsorganisationen och familjen gällande detta. Policier är ingen garanti i sig för att kombinera förvärvsarbete och omsorgsarbete (Allard 2007).

Många föräldrar idag upplever mer tillfredsställelse med deras privatliv än arbetsliv. Anställda idag är inte heller exklusivt överlåtna till sitt arbete, utan det finns också andra uppdrag i livet. För att individer ska kunna få ett bra socioemotionellt stöd är det viktigt att de av kolleger ses som individer med uppdrag både på arbetet och i hemmet (Allard 2007).

Skillnader finns bland föräldrar som förvärvsarbetar även om ungefär lika många män som kvinnor gör det. Män arbetar heltid i större utsträckning än kvinnor och fler kvinnor arbetar deltid. Män och kvinnor arbetar också i olika sektorer, männen har bättre positioner och tjänar mer. Mammor utför vidare mer obetalt arbete i hemmet och tar fortfarande ut mer föräldraledighet. Detta indikerar att familjeidealet, det vill säga det radikala, ännu inte helt implementerats. Anställda föräldrar upplever ofta en konflikt mellan arbete och familj och krav som inte går ihop (Allard 2007).

3.5 Gränslösa arbeten

Rollerna i arbetet och i samhället har förändrats. Den traditionella uppdelningen mellan arbete och fritid har ersatts med en individuellt förhandlad ordning. Individerna tvingas ta ett ökat ansvar för sitt arbetsliv och måste själv upprätta och upprätthålla gränser mellan arbete och fritid. Följden av detta är att åtskillnad mellan arbete och fritid inte behåller sin tidigare allmängiltighet. Ju mer flexibelt arbetet organiseras, desto tydligare blir gränserna mellan arbetet och övriga livet (Allvin et al 2011).

Detta innebär att individens förutsättningar och preferenser kommer att spela en viktigare roll gällande hur livet utformas och hur man förhåller sig till sitt arbete. Detta medför också att upplevelsen av balans mellan arbete och privatliv och konflikter och problem knutna till det kommer att te sig olika för olika individer (Allvin et al 2011). Individerna måste ta ett större ansvar och själv veta hur mycket energi man kan lägga på olika saker, men även ha förmågan att ställa motkrav och öka anställningsbarheten på olika sätt. Det nya arbetslivet bygger just på individuella skillnader och förutsättningar och det är också så dynamiken i arbetslivet skapas; genom att dessa skillnader tydliggörs och utnyttjas. Detta leder till att individer utnyttjar sin potential och anstränger sig efter det, ibland utöver sin förmåga. Det medför också att de utvecklar sig och tar ansvar, samt konkurrerar med andra och accepterar högre krav (Allvin et al 2011).

Idag erbjuder arbetslivet en mängd möjligheter och förväntningar. Men i detta finns också ett dilemma; för samtidigt som möjligheterna och förväntningarna ständigt växer, är individens förutsättningar att möta och ta tillvara dem lika begränsade som någonsin. Vi kan inte arbeta hur mycket som helst och samtidigt ha ett privatliv utanför arbetet fyllt av innehåll (Allvin et al 2011).

Arbetet har traditionellt sett reglerats tidsmässigt. Även idag mäts, organiseras och definieras många arbeten med hjälp av reglerad arbetstid i någon form. Exempel på detta är övertid, öppettid, jourtid och semestertid (Allvin et al 2011). Men så är inte fallet i alla yrken och branscher. I boken *Gränslöst arbete - socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet* (Allvin et al 2011) ges exempel på yrken där arbetet betecknas som fria arbeten. Sådana yrkesgrupper kan vara konsulter och organisationsutvecklare. Arbete eller arbetsrelaterad verksamhet hos dessa grupper utförs vid alla möjliga tidpunkter och på alla möjliga platser. Någon arbetsordning eller preciserade resultat ges inte. Det finns med andra ord inte någon direkt vägledning kring vad som skulle göras eller hur. Det finns inte heller några anvisningar för vad som ingår respektive inte ingår i arbetet. Arbetet styrs ofta av mer eller mindre generella bransch- kund- eller marknadskrav. Även serviceverksamheten har över tid också blivit kundstyrd - kunden är i centrum (Allvin et al 2011).

3.5.1 Att hinna med allt

I Bengtssons bok *Att få livet att gå ihop – yngre karriärmänniskors arbets- och livsvillkor* (2000), menar en universitetslektor i psykologi, att många människor idag lever i konstant tidsbrist. Längtan efter mer tid som många kan uppleva behöver inte nödvändigtvis betyda att människor vill ha mer tid till fritidssysselsättningar, utan kanske snarare att göra det man gör men i ett lugnare tempo och utan känslan av splittring över att tiden inte räcker till (Bengtsson 2000). För många är livet en ständig hets där avbrott för vila och återhämtning saknas. Även då vi är lediga är det saker som ska göras och många brottas med dåligt samvete. Människor kan också vara rädda för att befinna sig i ett tomrum, på grund av olika anledningar. Det kan handla om att det under en längre tid inte funnits utrymme för sociala relationer eller för att tillgodose behov av mat och sömn. Då finns ibland inte ork att bryta den onda cirkeln. Många människor har idag börjat tänka annorlunda mot tidigare. Man reflekterar numera över sin livssituation och exempelvis relationer och känslor blir också viktigare. Somliga anser det vara statusfyllt att ha en fulltecknad almanacka, att vara behövd och efterfrågad. Vissa menar att arbetsnarkomani är det enda missbruk som samhället faktiskt uppmuntrar och premierar (Bengtsson 2000).

3.6 Generationskillnader

Arbetsmarknaden står inför en generationsväxling. Inom de närmaste tio åren lämnar närmare en miljon människor arbetsmarknaden och minst lika många ska ta sig in på den. Denna generationsväxling kommer troligtvis att innebära någon form av förändrade villkor för arbetslivet. De nya generationerna har ibland kallats för generation x och y. Med generation x avses vanligtvis personer födda på 60- och 70-talen. Generation y brukar man benämna människor födda på sent 80-tal och 90-tal (Blomquist & Röding 2010).

Studier har visat att balans mellan arbete och privatliv är alltmer viktigt för dem som tillhör generation y, det vill säga yngre individer. Många lämnar organisationer för att de upplever att deras förväntningar på balans mellan arbete och privatliv inte var som de önskade; företagen mötte inte deras behov. Ungefär sju av tio av de unga menar att deras karriärsval främst drivs av en önskan om balans mellan arbete och privatliv. Många individer, i synnerhet yngre, har en holistisk syn på livet, vilket innebär att de ser arbete och privatliv som lika viktigt (Bourne et al 2009) Många vänder sig från en kultur där arbetet dominerar och sätter familjen högre än arbetet; man värdesätter främst balans i karriären. För att behålla anställda, såväl yngre som äldre, måste företag värdesätta dubbelcentrerade perspektiv på sina anställda och hjälpa och stötta dessa individer när de engagerar sig i roller både på arbetet och utanför arbetet. Att som företag veta hur man på olika sätt kan underlätta individens försök att lyckas med olika roller. Annars riskerar moderna företag att förlora duktiga talanger (Bourne et al 2009, Stoner et al 2009).

Blomquist och Röding (2010) intervjuar en ledare som får svara på om han tror att framtidens ledare skiljer sig från dagens och i så fall på vilket sätt. Han menar bland annat att den yngre generationen inte är lika lojal mot arbetsgivaren som den äldre är. Att den yngre generationen tänker mer utifrån vad något kan ge en själv. ”De är sunt egoistiska” (Blomquist & Röding 2010:285). Utmaningen i framtiden för företagen, enligt denna ledare, blir att skapa en struktur som både visar medarbetarna vad som för-

väntas av dem, samtidigt som de kan känna sig fria och flexibla (Blomquist & Röding 2010).

3.7 Motiv till arbete

Idag handlar arbete för många människor om självförverkligande. Tidigare sågs motiven till arbete kanske mer som en plikt, eller försörjning till att bli mer knutet till livsstil och hur man kan utvecklas som människa. Även om vi i genomsnitt arbetar mindre än tio procent av vår livstid har ändå arbetet för många blivit en identitet eller en plats man hör hemma socialt. Gränserna mellan arbete och övrigt liv har, som tidigare nämnts också blivit mer flytande. Idag betonas allt mer att arbetet ska vara utvecklande och intressant (Abrahamsson 2005).

3.7.1 Den egna situationen

Då man förvärvsarbetar kan det vara klokt att då och då reflektera i hur man har det på sitt arbete. En ideal arbetssituation är bland annat då den bidrar till att ge livet mål och mening, ger identitet och självkänsla, arbetskamrater och vänner samt att man får en rimlig lön. För att veta vad man vill ha ut av livet kan det vara klokt att ställa frågor till sig själv för att reda ut situationen. Detta kan exempelvis handla om vad man vill bli ihågkommen för på ålderns höst. Kanske är det pengarna, att man varit en god medmänniska eller framgångarna på arbetet. Men också när man senast gjorde något roligt. Att man fyller sitt liv mer med sådant man verkligen tycker om att göra. Detta kan vara en hjälp att förändra sin livsmiljö och livsriktningar, minska på stressen samt försöka uppnå en högre livskvalitet (Levi 2005).

4. Resultat

4.1 Redovisning av huvudresultaten

Beskrivning av de huvudresultat som framkom i intervjuerna

Tema	Beskrivning
Balans mellan arbete och privatliv	Många hade svårigheter att uppnå balans.
Gränser mellan arbete och privatliv	Juristernas arbeten kunde liknas vid ett gränslöst sådant. Gränser fanns inte i så stor utsträckning, dock försökte vissa exempelvis undvika att arbeta under helger.
Personliga strategier för att uppnå balans mellan arbete och privatliv	Vissa hade gjort aktiva val för att få en bättre balans. Andra hade inte några tydliga eller uttalade strategier.
Företagets strategier för att hjälpa medarbetare med balansen mellan arbete och privatliv	Det fanns inga tydliga sådana. Många företag hade ingen uttalad eller konkret hjälp för medarbetarna i detta.
Generationsskillnader	Respondenterna hade märkt att den yngre generationen, exempelvis 80-talisterna hade en ny syn på balans mellan arbete och privatliv. 80-talisterna värdesatte även privatlivet och ville inte enbart arbeta.

Nedan följer mönster och detaljer som framkom i materialet i intervjuerna.

4.2 Balans mellan arbete och privatliv

Gällande balans mellan arbete och privatliv, uttryckte samtliga, med undantag av en kvinna, att det var svårt att uppnå, vissa menade till och med att någon balans överhuvudtaget inte existerade. Någon upplevde balans ibland, även om det ibland inte var så. Obalans hos denna intervjuperson uppstod när det var mycket att göra på jobbet och man inte hann med allt man ville. Då hann hon inte exempelvis träna och umgås med vänner och familj.

Generellt sett var det ofta fritiden som bortprioriterades när det var mycket att göra. I alla fall när det gällde vardagarna, de var i merparten hos intervjupersonerna främst präglade av arbete. Obalans förekom enligt intervjupersonerna delvis på grund av arbetets karaktär, att det var svårt att avgränsa, och att man alltid kunde göra mer. Men flera av intervjupersonerna menade också att det var kopplat till personlighet, att man hade krav på sig själv och ville göra ett bra arbete. Och att det kunde vara svårt att säga nej, eller säga ifrån, även om flera blivit bättre på att sätta gränser och säga nej med åren. Vissa menade att somliga fick det att funka, medan andra inte fick det. Men det kunde också handla om deadlines och klienters krav eller att de ville ha det på ett visst sätt. Vidare vände man sig vid långa arbetsdagar. Man kanske arbetade lite mer och mer och det skedde successivt att antalet timmar ökade.

Många menade att det kunde vara svårt att få ihop livet rent tidsmässigt. Tyvärr menade en kvinna att det gått så pass långt att hon inte vågade planera in något för att hon visste att det ändå inte skulle hålla. I början av sin karriär hade hon haft dåligt samvete för att hon fick säga nej, eller ringa i sista sekund och ställa in.

Vissa menade att det också berodde på hur branschen fungerar, det finns en tradition att arbeta mycket och beroende av hur branschen ser ut, blir svårare att uppnå balans. En kvinna menade att man var upplärd med hur arbetet var och att det var en hets man fick med sig redan i utbildningen och att detta var gemensamt för många av hennes kolleger och vänner. En annan menade att om man var ny ville man ofta visa framfötterna och av den anledningen ofta arbetade mycket. Några menade att det också handlar om lojalitet, att man kände ett ansvar för företaget och att saker blev gjorda. Därför stannade man kvar.

Ett undantag kunde skönjas här. Denna respondent upplevde att hon hade balans i livet, även då hon hade ett innehållsrikt liv både gällande arbete och gällande privatliv med mängder av åtaganden o aktiviteter.

”Jag personligen upplever väl att det egentligen inte är någon direkt balans överhuvudtaget. Om man tänker vardagar. Däremot så har jag för mig själv satt upp, och jag tror att det är väldigt viktigt att göra det också, någon form av gräns där jag försöker in i det allra allra allra sista hålla helgerna fria. För att få någon andhämtning och då i så fall... men det är klart om man tittar på vardagarna så är det ju väldigt inskränkt till jobb.” (#3)

”Man pratar alltid om att, och det låter ju bra, att har man varit uppe på en riktigt hög arbetstopp, så ska man kunna ta det lugnt en period. Men återhämtningen kommer aldrig, för då är man redan inne i nästa projekt. Är man

inne i ett projekt blir det mycket jobb, och det är helt ok om man vet att det kommer lite återhämtning. Problemet är när det blir konstant.” (#3)

4.2.1 Arbetstid

Gemensamt för samtliga av de intervjuade med undantag för en kvinna var att de alla arbetade mer än heltid, det vill säga mer än 40 timmar i veckan. Några av de intervjuade arbetade uppskattningsvis 50 timmar i veckan eller mer. För somliga kunde det vara mer eller mindre i perioder. Vissa menade att det också berodde på vilken verksamhetsgrupp man arbetade i, arbetets karaktär kunde göra att arbetet var lättare eller svårare att planera. I vissa verksamhetsgrupper arbetade man i olika projekt, vilket kunde göra att det blev ordentliga arbetstoppar. I andra roller var det lättare att själv planera sitt arbete, vilket kunde medföra att det inte blev lika många timmar man arbetade. Vissa hade historiskt sett arbetat mer än vad de gjorde nu och de hade dragit ner på mängden arbetet under senare tid.

Två av kvinnorna arbetade ungefär 60-70 timmar per vecka och de hade jobbat ungefär så mycket eller mer under stora delar av karriären. Ett undantag kunde urskiljas även här, samma person som i förra stycket; en av kvinnorna arbetade cirka 35 timmar per vecka, alltså betydligt mindre än de övriga. Hon var en av de mer seniora bland de som intervjuades. Under början av sin karriär arbetade hon dock ungefär lika mycket som de övriga, det vill säga cirka 60 timmar per vecka.

4.2.2 Otillfredsställelse i obalansen

Angående om det fanns en konflikt i att försöka hinna med både arbete och privatliv och att det kanske inte alltid gick ihop, menade somliga av intervjupersonerna att det fanns en konflikt. En konflikt i att man aldrig riktigt räckte till eller för att man inte ville ha det så, vilket kunde vara pressande. En kvinna menade att det var mycket att göra och att dygnets timmar inte riktigt räckte till. Sådana frågor kunde hon fundera mycket över i perioder. För en annan kunde konflikten ta sig uttryck i när det var mycket att göra på arbetet och man träffade vänner – inte främst för att man ville eller orkade det då, utan på grund av dåligt samvete.

Men också en konflikt för att många inte ville ha det så. Samtidigt menade många att det är en konsultroll och att det är så det blir, vilket man vet om. Lite måste man gilla läget. Dock om man var mer senior kunde det vara lättare att planera sitt arbete.

”Jo, det är ju en konflikt, för man vill inte ha det så. Eller i vart fall inte jag höll jag på att säga och många med mig vill inte ha det så. Samtidigt så, ja... det är en konsultroll liksom, så lite part of the game så där också.” (#3)

4.2.3 Prioriteringar

När det gällde vad juristerna prioriterade högst – arbete eller privatliv, eller om det sågs som lika viktigt ansåg nog samtliga, med undantag av en jurist, att privatlivet egentligen var viktigast, men att prioriteringen inte alltid blev därefter.

”Det har växlat. Under perioder har jag jobbat mer och prioriterat det. Det har också förändrats över tid, förr ville man satsa på karriären och drömmen var att jobba mycket och bli delägare. Men det har förändrats, jag vet inte

om det är värt det, det känns inte lika viktigt längre. Inte om man måste jobba så mycket, andra saker känns viktiga nu.” (#4)

Flera av kvinnorna uttryckte att de historiskt sett hade arbetat mer än vad de gjorde nu, eller prioriterat arbetet mer, men att de på senare tid velat prioritera privatlivet mer. Två av de intervjuade menade också att det fanns en skillnad om man skulle få familj eller barn, då hade man nog behövt tänka annorlunda och kanske fått lägga upp arbetet på ett annat sätt. Två av respondenterna menade att det var acceptabelt om arbetet gick ut över sig själv eller sin respektive, men att det kändes jobbigare om det drabbade familj och vänner. Många betonade också vikten av att trivas på sitt arbete och att det i sig kunde göra att man stod ut med att det exempelvis blev mycket arbete bitvis. Vissa uttryckte, eller hade velat uttrycka att privatlivet gick först, men att det kanske inte blev som man önskade alltid.

”Egentligen är det nog ungefär lika viktigt, men är det kris på jobbet går det före.” (#1)

”Jag skulle ju vilja säga att jag prioriterar privatlivet högst, men det gör jag ju inte, jag prioriterar ju jobb. På något sätt så känns det som att jag försöker upprätthålla den prioriteringen och det är väl där konflikten kommer in också att man ändå försöker inse, eller man vill inte inse att man gör prioriteringen jobbet framför privatlivet.” (#3)

Men som sagt, återigen ett undantag, samma person som arbetade färre timmar än de andra samt upplevde balans mellan arbete och privatliv. Denna kvinna menade att hon prioriterade lika. Men att detta berodde lite på hur hon var som person, att hon alltid försökte få både och. Men det fanns också perioder när det ena eller andra kunde ta över.

4.3 Gränser

Generellt sett kunde arbetet för juristerna liknas vid ett gränslöst sådant. Många satte inte så mycket eller så tydliga gränser. De flesta hade ständigt mobiltelefonen på och kollade av denna och mail även då de lämnat arbetsplatsen. Några kunde arbeta sent eller ha mobilen påslagen även på natten, vilket kunde orsaka viss irritation hos deras respektive, även om detta ofta skedde på grund av att man arbetade med utlandet. Någon satte som gräns att hålla helgerna fria från arbete. Vissa försökte att inte arbeta så mycket hemifrån, utan att man var mer ledig hemma.

En av kvinnorna hade genom åren uppfostrat klienterna med exempelvis tillfällen då de kunde ringa, eller hur hon satte deadlines så att även hon hann, men också att hon vågade boka om möten. Hon hade vidare vissa tider hemma då hon inte arbetade. Men ofta var detta ungefär samma tider då klienterna också hade andra åtaganden i hemmet, på grund av att de var i ungefär samma ålder som henne och hade barn.

”Jag sätter inte så mycket gränser, jag är ganska dålig på det. Jag kollar mail och mobil även när jag inte är på jobbet. Jag kollar även i viss mån på semestern. Men det handlar både om att jag är dålig på att sätta gränser, men också på att kunderna i viss mån har blivit bortskämda med ständig tillgänglighet. Det är lite orimliga krav, men vissa kunder vill ha det så.” (#4)

4.3.1 Flexitid

Frågan ställdes om huruvida flexitid var ett sätt att minska konflikten mellan arbete och privatliv eller inte. Många menade att det var lättare att få livet att gå ihop, och att det kunde minska stressen kring vardagen, men att antalet arbetstimmar inte blev färre. De kunde snarare i vissa fall bli fler. Men det kunde vara ett bra sätt att få arbeta mer i lugn i ro, att exempelvis sitta hemma, eller lite senare på kvällen på kontoret.

”Ja, det blir lättare att få ihop. /---/ Om man sköter sitt jobb är man fri. Så är det i många jobb nuförtiden.” (#5)

4.3.2 Privatliv

Gällande privatlivet och hur de hade löst det hemma, hade de lite olika utgångspunkter. Några hade inte partner eller barn och då löste det sig på ett enkelt sett. Möjligtvis fick partnern hemma ta lite mer ansvar för hemmet i perioder. De som hade barn, eller skulle få barn fick pussla lite. Någon hade tagit hjälp av svärföräldrarna när barnen var små, för att få ihop det, eller ta hjälp av grannflickan för att hämta på dagis vid vissa tillfällen. En kvinna menade att man fick utnyttja flexibiliteten mer med barn och låta privatlivet ta en större del av vardagen.

”Min sambo jobbar inte lika mycket, han får ibland ta mer ansvar hemma och kanske laga mat lite oftare.” (#2)

4.3.3 Arbeta hemifrån

Juristerna arbetade alla hemifrån men i olika omfattning. Vissa försökte undvika det, medan andra kunde tycka att det gav en paus under dagen, alternativt att man var tvungen till det för att man arbetade med personer i andra delar av världen. En av juristerna arbetade mycket hemifrån, ungefär lika mycket hemma som på kontoret. Hon tyckte att hon fick mer gjort hemma än på arbetet gällande att hinna skriva, på arbetet var det mer möten och hjälp med handledning.

”Ibland kollar jag mailen o telefonen. Man kan också vara tvungen att arbeta vissa tider för att man sitter i olika delar av världen. Eller om jag har mycket att göra, då kanske jag inte hinner med allt på jobbet.” (#2)

4.3.4 Hållbart i ett längre perspektiv

De flesta skulle vilja arbeta lite mindre än vad de gjorde då intervjuerna genomfördes. Några menade att det fungerade som det var, men att de skulle behöva prioritera annorlunda när de fick barn. Någon med barn menade att det var acceptabelt att det var lite stressigt nu, man fick mer tid sedan då barnen blev äldre. Vissa menade att en del jurister väljer att byta arbete efter att de fått barn.

”Ja, jag vill ändra. Jag vill få ner det och få det mer normalt. Jag vill kunna gå hem vid sju, halv åtta och inte som nu vid elva, tolv. Detta har jag som mål. Men det har blivit så i en period.” (#1)

”I förlängningen vill jag inte jobba så intensivt, jag behöver återhämtning också. /---/ Men hållbart på det sättet att jag älskar jobbet, annars hade jag aldrig ställt upp och slutat för länge sen. Jag trivs och jag vill vara där det händer. Det är klart att jag inte ska sticka under stol med är det värt det? Det

har jag tänkt många gånger. Men jag får se till att lösa det, jag trivs för bra. Jag har ett par gånger varit en hårsman från att kasta in handduken, då kommer man till en gräns och inser att det inte är värt det. Men sen har det löst sig på något sätt och annars är det värt det.” (#3)

4.3.5 Olika roller – hur de påverkar varandra

Kvinnorna menade att de olika rollerna, alltså rollen på arbetet respektive den i privatlivet påverkade varandra, men att det fanns en tydlig tendens till att arbetet påverkade privatlivet i större utsträckning än tvärtom. Det kunde exempelvis handla om när man hade mycket att göra på jobbet, eller var inne i en intensiv jobbperiod eller helt enkelt trivdes med sitt arbete, så gick detta ut över privatlivet. Man kunde då ha mindre energi när man var hemma, eller orkade inte ta sociala initiativ. Om man däremot hade mindre att göra på jobbet hade man mer energi när man var hemma och kanske orkade träffa någon efter arbetet. En kvinna menade att om däremot något var jobbigt hemma, gick det ofta att stänga av och koppla bort när man var på arbetet.

En kvinna, vars make inte var jurist, menade att arbetet och privatlivet påverkade varandra på det sättet att eftersom maken hade en aktiv fritid, gjorde detta att hon kunde prioritera arbetet mer på vardagarna. Vilket samtidigt var en nackdel, då arbetet tilläts ta mer utrymme än vad som var hälsosamt många gånger.

”Stressnivån, det är klart att den tar man med sig. Men jag måste också säga det återigen är en väsentlig skillnad när man sitter och har kontroll över ärenden, leder dem, istället för att arbeta åt någon. Då vet du inte riktigt vad som ska komma, du har inte överblicken. Och jag upplevde att jag var mer stressad över arbetet och timmar och svårare att släppa saker och ting än vad jag har i dagsläget.” (#3)

En person menade att rollerna gick in i varandra väldigt mycket, men att det också var det som var friheten.

4.4 Personliga strategier och hållbarhet

Två av respondenterna hade gjort aktiva val för att få bättre balans mellan arbete och privatliv. En hade sökt sin nuvarande tjänst för att kunna arbeta mindre, eftersom det inte upplevdes hållbart som det var. En annan hade prioriterat arbetet mycket under lång tid och bestämde sig bara för att hon ville prioritera privatlivet mer. Hon ville träffa en man. Någon försökte hålla helgerna fria medan en annan person menade att man fick vänja sig vid arbetet och göra det bästa av situationen. Somliga hade i perioder haft vissa rutiner, exempelvis att träna på morgonen. En kvinna hade ingen strategi, men ville ha ut mycket av livet. Hennes man var ungefär likadan och de försökte hjälpa och täcka upp för varandra så att de kunde hinna med mer.

”Man får göra så gott det går, man vänjer sig vid jobbet.” (#2)

4.4.1 Tankar om branschen innan

På frågan om kvinnorna hade funderat mycket på branschen och hur den fungerade innan de gav sin in i den, rådde det delade meningar. Vissa hade inte alls funderat på det. Andra var medvetna om det och såg det som intensivt men det var inget som skrämde.

Någon menade att man vant sig och successivt kommit in det, även gällande de många arbetstimmarna.

”Som jurist har man fått det med sig i utbildningen, man visste om det. ”Hundåren” är nästan ett måste, man blir bättre av det, det är nästan som ett lärlingsyrke. Så jag visste om det, men det kändes kul. Jag ville bli bäst o det var det som var drivkraften!” (#1)

4.5 Företagets strategier

Generellt sett fanns inga tydliga strategier från företagets sida. Några menade att det inte fanns någon formell eller uttalad hjälp eller policy från företagets sida och en kvinna menade att det snarare fanns strategier för att få anställda att arbeta mer. Flera av företagen hade diskuterat frågan om på olika nivåer, men några egentliga lösningar, eller förslag till bättre balans mellan arbete och privatliv för de anställda fanns inte. Det förekom att vissa delägare höll koll på de anställda så att de inte arbetade för mycket, men problemet kvarstod att arbetet behövde göras, vilket kunde innebära att anställda var tvungna att stanna kvar på grund av plikt känsla, även om de redan arbetat mycket. Vissa menade att det fanns i hela strukturen att man skulle arbeta mycket. Det kunde också, enligt somliga intervjupersoner, bero på att vissa grupper var underbemannade. Någon arbetade på en byrå där man inte arbetade lika mycket som på många andra byråer, många av juristerna där hade familj och barn. Under anställningsintervjuerna där fick de sökande intervjuas unga anställda på byrån om deras syn på arbetet och företaget.

Någon tog upp, att trots att någon uttalad policy i riktning mot ökad balans saknades hos byrån, kunde de på olika sätt underlätta för kvinnor som kom tillbaka efter föräldradeltid och exempelvis erbjuda deltid. Annars var risken att de inte kom tillbaka.

”Innerst inne är det nog en genuin önskan och en medvetenhet om att hålla i längden. Det tror jag absolut, men däremot är det så mycket innan man kan nå den målbilden.” (#3)

”Det är bara snack!” (#1) [På frågan om verkligheten stämmer med bilden gällande företag som framhåller balans inför exempelvis sökande under anställningsintervju.]

4.6 Generationsskillnader

Flera av juristerna hade märkt en tydlig skillnad i synen på balans mellan olika generationer. Många menade att det fanns en skillnad mellan exempelvis 60-, 70-talister och exempelvis 80-talister. Många menade att 80-talisterna har ett nytt tänk, att de värdesätter sitt privatliv och vill prioritera detta; de vill inte enbart arbeta. 60- och 70-talisterna har varit lojala och ställt upp, de har genomgått ”hundåren”, vilket flera menade var nödvändigt, då detta krävs för yrkeskunskandet, att gräva djupt och tillräckligt. Frågan om balans menade många var viktigt att tänka på för branschen och företagen i syfte att kunna attrahera eller behålla de yngre anställda samt att kunna erbjuda en hyfsad balans.

”Det handlar inte om rätt eller fel, utan om exempelvis kunskap. Vissa saker kan man inte gena fram till, utan det krävs hårt arbete. De unga gräver inte tillräckligt djupt. Arbetsgivaren är beredd att tänka på balans mellan arbete och fritid. Men man kan inte ta så lätt på arbetsuppgifterna.” (#5)

”80-talisterna har ett nytt tänkt. Det blir svårt i förlängningen för byråerna att få de allra bästa, de vill prioritera sitt privatliv och de är inte villiga att offra det. Som exempelvis 70-talisterna som är mer lojala. Vilket är himla sunt [80-talister].” (#3)

5. Diskussion

Syftet med studien var att undersöka balans mellan arbete och privatliv hos kvinnliga jurister på advokatbyrå. Hur balans mellan arbete och privatliv såg ut, det vill säga olika aspekter relaterade till balans mellan arbete och privatliv, men också orsaker till balans eller obalans samt huruvida de upplevde balans. Andra aspekter som undersöktes var hur respondenterna hanterade gränser mellan arbete och privatliv och om eventuella strategier från deras sida fanns för att uppnå detta. Men också huruvida några strategier fanns från företagets sida i syfte att hjälpa medarbetare att uppnå balans mellan arbete och privatliv.

5.1 Balans mellan arbete och privatliv

Balans mellan arbete och privatliv har som tidigare nämnts blivit en viktig fråga i utvecklade länder under senare år. Inom EU har det blivit en kärnfråga och policyåtgärder på nationell nivå har uppmuntrats (Gregory & Milner 2009). Man kan ifrågasätta huruvida detta har lett till bättre balans för individer på olika företag i Sverige och i synnerhet på advokatbyråer.

Balans mellan arbete och privatliv definieras huruvida individer är lika involverade och tillfredsställda med deras arbetsroll och den i privatlivet. Många har föreslagit att genom att ge lika stort fokus till de båda rollerna, kan de olika kraven och rollkonflikten lösas, vilket väl kan anses leda till balans. (Gregory & Milner 2009). Går man efter denna definition kan man nog inte anse att juristerna i denna studie har balans mellan arbete och privatliv, med undantag för någon person. Visserligen skulle nog många av dem vilja säga eller vilja att båda rollerna eller delarna tog lika stor plats, men med tanke på mängden arbetstimmar och den ständiga tillgängligheten även utanför arbetet, kan man nog placera dem mer i kategorin arbetscentrerade. Många hävdar att de har svårt att få till balans och några menar till och med att någon balans inte existerar överhuvudtaget. Gällande frågan om hur policyåtgärder eller debatt på EU-nivå förbättrar balansen för kvinnorna i studien, är nog svaret att det inte märks så mycket. Många av kvinnorna menade att det inte fanns någon policy på företaget och att branschen har en lång väg kvar att gå. Det talades mycket om balansfrågorna, men i praktiken märkte man inte så stor skillnad eller såg några åtgärder. Det verkar som att branschen har svårt att komma fram till en vettig lösning. En kvinna menade till och med att på hennes byrå, fanns ingen policy för att öka balansen för de anställda; snarare en strategi att få dem att arbeta ännu mer.

5.1.1 Orsaker till obalans mellan arbete och privatliv

Obalansen för individerna har flera förklaringar. Det kan dels bero på vilken verksamhetsgrupp man tillhör. Vissa grupper har mer att göra, de har ordentliga arbetstoppar vilka inte alltid åtföljs av lugnare perioder och vissa grupper är också underbemannade. Det blir helt enkelt för mycket att göra för en för liten arbetsgrupp. Vissa har mycket att göra på arbetet, vilket kan göra det svårt att hinna prioritera privatlivet. Men somliga

menade också att det delvis berodde på personligheten. Flera av kvinnorna har krav på sig själva, är ambitiösa och vill göra ett bra arbete. Detta kan leda till att de arbetar fler timmar och kanske är mer noggranna än vad andra är. Men vidare är arbetscentreringen också en del av branschen, det finns enligt flera av kvinnorna en tradition att arbeta mycket och är någonting många får med sig redan i utbildningen. Exempel på detta är de så kallade hundåren som flera berör, att man ska lära sig yrket och arbeta mer intensivt de första åren av karriären. Slutligen handlar det nog också till viss del om lojalitet mot arbetsgivaren och företaget, men även klienterna. Arbetet måste bli gjort och om ingen annan gör det, måste de själva göra det. Den ständiga tillgängligheten och krav från klienter kan eventuellt också bidra till att arbetet blir svårare att stänga av.

5.1.2 Balans – val eller inte

Man kan ifrågasätta om balans mellan arbete och privatliv verkligen handlar om ett val. Individens val begränsas av organisationskulturen som i sin tur är starkt kopplad till sektorspecifik kultur. Men individuella val begränsas också av rådande nationella könskulturer och förväntningar och arbetsmarknadens möjligheter.

Det behövs kollektiva rättigheter för att stötta upp individuella val (Gregory & Milner 2009). Kanske kan detta vara en anledning att många av kvinnorna inte upplevde balans, men hade svårt att ändra sin situation. Kanske är också detta ytterligare en anledning för branschen att ta frågorna om balans på allvar. Det är svårt för enskilda individer att ändra ett helt tankesätt, eller syn på arbete och privatliv gällande en hel bransch eller yrkeskår. Kanske behöver också branschen sätta upp gemensamma riktlinjer, annars vågar kanske ingen gå före. Rädslan för att förlora kunder styr i hög grad. Detta var något en av kvinnorna berörde. Dels att den byrå som hittade nyckeln till hur frågorna kunde lösas, fick en framgångsfaktor. Någon måste bara våga gå först. Hon menade vidare att många företag visserligen kunde beröra frågorna allmänt, men att det verkade finnas en rädsla för att konkret ta ställning i olika frågor av rädsla för eventuella konsekvenser av detta. Men även att det fanns andra konsultbranscher som fungerade bra och där balansen fungerade bättre, vilket borde tyda på att någon lösning borde finnas.

5.2 Gränslöst arbete

Respondenternas arbete kan definieras som ett typiskt exempel på gränslöst sådant eller så kallade fria arbeten. Allvin med kolleger (2011) menar att den traditionella uppdelningen mellan arbete och fritid har ersatts med en individuellt förhandlad ordning. Ansvar ligger nu på individen att själv upprätta och upprätthålla gränser mellan arbete och privatliv. Följden av detta blir att åtskillnad mellan arbete och fritid inte behåller sin tidigare allmängiltighet (Allvin et al 2011). Detta stämmer väl överens med resultatet som framkommit i undersökningen. Ansvar för att sätta rimliga gränser mellan arbete och privatliv, vilket inte alltid är lätt, ligger på individerna, det vill säga juristerna. Det förekom visserligen i somliga fall att exempelvis delägare hjälpte anställda som arbetat mycket att gå hem. Problemet var dock att arbetet fortfarande behövde göras och att kanske ingen annan kunde stanna kvar, alternativt att arbetsbördan blev större för dem som stannade kvar, vilket ledde till att de anställda trots allt stannade kvar. De anställda är vidare till stor del sina egna chefer, så länge arbetet blir gjort spelar det inte så stor roll hur och var det görs. Det finns alltså inte någon tydlig kontroll eller arbetsbegräns-

ning som gör att det blir naturligt att gå hem vid ett visst klockslag. Man måste leverera till klienterna, det är mycket viktigt.

Detta stärks av litteraturen. Exempel på yrkesgrupper som kan betraktas som fria arbeten är bland annat konsulter (Allvin et al 2011). Juristerna har en roll mycket lik en konsults. De får olika uppdrag av klienter som de själva, eller tillsammans med kolleger, ska utföra. För dessa yrkesgrupper utförs arbete vid alla möjliga tidpunkter och platser. Arbetet styrs ofta av kund-, eller branschkrav. Kunden är i centrum (Allvin et al 2011). Vilket stämde väl överens med juristernas arbetssituation. Många av intervjupersonerna arbetade såväl på kontoret som hemma. De kunde arbeta under dagtid, kvällar och ibland nätter. När mobilen var påslagen även under nätterna skedde detta ofta då man visste att kunder skulle höra av sig. Livet styrs till stor del av arbetet och klienternas krav och önskemål. Vilket försvårar planeringen och strukturen för livets övriga delar, som inte handlar om arbetet. Den generella uppfattningen utifrån intervjuerna, är att de övriga delarna får komma i andra hand.

5.2.1 Gränsdragningar

Gränser sätts som sagt inte så mycket. Många av de intervjuade menade att de var ganska dåliga på detta. Någon försökte hålla helgerna fria, även om detta inte alltid gick att upprätthålla, någon annan försökte att inte arbeta hemifrån. Många kollade ständigt mail och hade mobilen med sig, även utanför arbetet och under semestern. En person hade dock uppfostrat klienterna genom åren och styrt in dem på att ringa vissa tidpunkter som var mer passande för hennes del, hon vågade också boka om klienter. Så tydligen fungerar det också. Arbetet förefaller vara relativt gränslöst, men frågan är om gränser sätts fast individerna inte är medvetna om det?

Individer kan inte arbeta hur mycket som helst och samtidigt ha ett innehållsrikt och socialt privatliv (Allvin et al 2011). Livet utanför arbetet var ofta det som fick ta stryk för att arbetet prioriterades. Och kanske är det så att även om individerna inte aktivt sätter gränser, så säger kroppen tills slut ifrån. En kvinna arbetade mycket intensivt under en period. Under tremånaders tid arbetade hon motsvarande tid för en åttamånaders period. Efter denna period var hon nära att gå in i väggen. Detta kan kanske bli en slags gräns, även om den inte sattes medvetet. Följden av detta behöver dock inte bli en anorlunda prioritering mellan arbete och privatlivet i framtiden. I fallet med kvinnan som arbetade så intensivt, återgick hon snart till sina vanliga arbetstider.

5.2.2 Anledningar till gränslösheten

Man kan vidare fråga sig om det finns andra anledningar till gränslösheten hos juristerna. För allt fler människor idag handlar arbetet allt mer om självförverkligande och att det ska upplevas som intressant. För många har också arbetet blivit en identitet (Abrahamsson 2005). Flera av de intervjuade tog upp att de funderat på att sluta eller söka något annat med tanke på mängden arbete och att det kunde vara slitigt. Att man ändå arbetade så mycket, berodde nog delvis på att de ville vara lojala mot företaget, vilket flera betonade, vikten av att ställa upp, men också att arbetet kanske blivit en del av identiteten. Flera menade att trots att de flera gånger funderat på att sluta, gjorde de ändå inte detta på grund av arbetets art, det var så pass utvecklande och intressant och då fanns inte så många alternativ. Flera betonade vikten av att trivas som en anledning att inte sluta på byrån. Vad som också kunde utläsas utifrån intervjuerna var att flera

skulle vilja prioritera privatlivet mer, men att om det var kris på arbetet, eller utifrån hur de rent tidsmässigt valde, kom arbetet före privatlivet. Detta kan eventuellt tolkas som att arbetet är en mycket viktig del i tillvaron. Rent tidsmässigt la de flesta mer tid på arbetet än hemma, åtminstone gällande vardagarna.

Man kan ställa sig frågan om det är värt det. Detta var också något flera av kvinnorna funderat på. Ofta i samband med att det har varit mycket intensivt på arbetet under en period. Någon hade vid ett flertal gånger varit nära att gå in i väggen och någon hade kommit till en gräns när det inte fungerade att arbeta så pass mycket som hon tidigare gjort. Andra hade reflekterat över frågan. För en kvinna ledde detta till att hon aktivt sökte ett annat jobb, som var lättare att styra och med en mindre arbetsmängd. För andra vände det, att det blev roligt igen, vilket gjorde att det kändes som att det var värt det. Någon stannade vid just reflektionen. Litteraturen rekommenderar att man då och då reflekterar över sin arbetssituation som ett sätt att förändra sin livsmiljö, öka sin livskvalitet om detta är nödvändigt, eller helt enkelt minska på stressen (Levi 2005). För någon ledde reflektionen till just detta; det som hade lockat, drömmen om att bli delägare som funnits förr, kändes inte längre som att det var värt det. Priset blev för högt. Istället sökte hon ett annat arbete på byrån, vilket ledde till mindre arbete och bättre balans.

Juristerna hade generellt sett svårt att sätta gränser och upplevde inte någon vidare balans mellan arbete och privatliv. Man kan ifrågasätta om det finns någon enkel lösning. Svaret är tveksamt, diskussionerna har varit många, såväl inom Advokatsamfundet som på byråerna bland chefer och anställda. Någon enkel lösning på den bristande balansen har egentligen inte framkommit, vägen verkar lång för att nå dit. Något som kanske kommer att förändra en del för branschen och synen på balans och som både forskning, övrig litteratur och de kvinnliga juristerna talat om är de nya generationernas syn på balans mellan arbete och privatliv.

5.3 Personliga strategier

Gällande de personliga strategierna för att få balans mellan arbete och privatliv, var de inte så tydliga från juristernas sida. Men detta kanske också speglade attityden när de gick in i branschen. Många visste inte så mycket om den eller vände sig. Flera var också mycket karriärsinriktade eller strävade efter att utvecklas i yrkesrollen och då kom arbetscentreringen på köpet. Om man strävar efter en yrkeskarriär kanske det inte ens anses som ett problem att det blir mycket arbete. En kvinna menade att hon visste hur branschen fungerade innan hon började arbeta, men att det inte var något som skrämde henne, utan att tvärtom, hon ville bli bäst och det var det som var drivkraften. Drivkraften var för henne inte balans mellan arbete och privatliv och då kan man ifrågasätta om det ens är ett problem gällande brist på balans för denna individ. Problemet blir snarare i så fall när kroppen säger ifrån och man rent fysiskt inte orkar arbeta så mycket.

5.3.1 Juristerna – inte typiska kvinnor

Man kan slutligen ifrågasätta om kvinnorna i studien är exempel på typiska kvinnor som ofta förmedlas i litteraturen eller forskningen. Som tidigare nämnts arbetar kvinnor med småbarn deltid i betydligt större utsträckning än vad män gör. Män och kvinnor arbetar också i olika sektorer, männen har också bättre positioner och tjänar mer. Mammor utför vidare mer obetalt arbete i hemmet (Allard 2007). Detta stämde inte

överens med bilden av juristkvinnorna. En kvinna arbetade visserligen 35 timmar per vecka, men hade en mycket bra position på byrån. Övriga arbetade mer än heltid och många hade bra positioner på företagen.

En annan undersökning som nämnts är den gällande kvinnor som väljer att följa ett typiskt manligt karriärmönster. De ger inte upp sina karriärer på grund av att de tjänar tillräckligt mycket för att anställa någon i hemmet (Gregory & Milner 2009). Detta kan nog också stämma med kvinnorna i undersökningen. Många som hade barn, eller skulle få, hade inte som ambition att ge upp karriären eller arbeta deltid, även med barnen i bilden.

5.4 Företagets strategier

Företagets strategier var inte heller de så tydliga. Många hade inte uttalade policier, alternativt var inget som märktes i det dagliga arbetslivet. Man kan fråga sig om företagen tar sitt ansvar. Men vänder man på det; om det inte upplevs som ett problem från medarbetarnas sida, kanske de inte har behövt prioritera frågan om balans mellan arbete och privatliv. Historiskt sett har medarbetarna ändå varit lojala och ställt upp, arbetsgivaren har då inte behövt ta detta ansvar.

5.4.1 Dubbelcentralism och ledningens roll

Man kan också vända på resonemanget om de ungas krav på balans mellan arbete och privatliv och se den nya generationens tänk som en tillgång för arbetsgivaren och företaget. Dubbelcentralism är positivt både för individen och för företaget. Framgång inom olika roller kan innebära att en roll kan ge energi till en annan roll. Detta kan vara klokt att tänka på från ledningens sida, att skapa arbetsmiljöer där olika roller kan påverka varandra positivt. Att se till hela individen (inte enbart yrkesrollen), från företagets sida (Bourne et al 2009). Ledningen har en viktig roll att fylla, att förmedla klarhet och känsla för balans, vad som förväntas av de anställda. Men även att begränsa och skapa gränser för exempelvis när man förväntas ha mobilen påslagen, eller om man förväntas arbeta hemifrån. Anställda formar sina handlingar efter vad de uppfattar som viktigt för deras ledare (Stoner et al 2009). Att policyn för balans och vad som görs och sägs faktiskt går ihop.

Forskning har visat att många ledare talar om vikten av och värden i balans mellan arbete och privatliv, men visar beteenden som tyder på klassisk arbetsdominans (Stoner et al 2009). Kanske är detta fallet även i juristbranschen. Att man talar om balans i branschen och på byråerna, men att medarbetarna ändå förväntas arbeta mycket och vara ständigt tillgängliga. Eller som en av kvinnorna uttryckte det, att vissa delägare uppmanar anställda att gå hem, men att ingen lösning ges på problemet. Då riskerar talet om balans bli tomt prat.

Men gällande gränser handlar det också om personliga val och att individer själva måste öva sig att ha kontroll och styra när man ska vara tillgänglig och inte. Att själv dra gränser mellan arbete och privatliv. En nyckel i sammanhanget är också tydlighet från närmaste chef i frågorna (Stoner et al 2009). Här fanns ett exempel på en av juristerna som hade satt upp egna gränser gentemot klienterna och ”uppfostrat dem”, exempelvis gällande vilka tider som var lämpliga att de ringde henne.

Ett samband forskningen visat på är att minskning av arbetstid i antalet timmar, verkar minska konflikten mellan arbete och privatliv för både män och kvinnor (Gregory & Milner 2009). Detta är intressant med tanke på det empiriska materialet. Majoriteten av de intervjuade arbetade många arbetstimmar och upplevde bristande eller ingen balans mellan arbete och privatliv. Undantaget var en kvinna som upplevde balans, men denna kvinna arbetade också betydligt mindre än de övriga kvinnorna.

5.5 Generationskillnader

Som tidigare nämnts är balans för yngre generationer en prioriterad fråga. Då balans mellan arbete och privatliv i arbetslivet inte tillgodoses för dessa individer, väljer många att lämna organisationen. Många av dessa unga anser arbete och privatliv vara lika viktigt och strävar efter balans i livet. Företag måste inse och ta till sig denna förändrade syn hos de yngre om de vill kunna behålla anställda och i synnerhet unga talanger (Bourne et al 2009, Stoner et al 2009).

Detta är något som stämde överens med juristernas syn på den nya generationen. Flera av respondenterna menade att exempelvis 80-talisterna, tänker annorlunda, de vill prioritera sitt privatliv och inte bara arbetet, de är inte beredda att offra privatlivet. Många menade vidare att exempelvis 60-, och 70-talisterna däremot varit lojala och ställt upp. Kanske kan detta vara en anledning att frågorna om balans inte lett till mer resultat inom branschen. Med tanke på exempelvis 70-talisternas lojalitet, har arbetsgivarna kanske inte behövt ta tag i frågan mer och finna en lösning, 70-talisterna kanske inte har efterfrågat balans i den utsträckning som 80-talisterna gör eller kommer att göra. De har ändå ställt upp. 80-talisternas nya tänk kanske kan tvinga fram en lösning inom branschen. Om de inte får den önskvärda balansen kanske de söker sig någon annanstans, vilket leder till att advokatbyråerna eventuellt får nöja sig med de näst bästa, eller får en stor omsättning bland medarbetarna i takt med att de slutar, eller inte ens söker sig dit från första början. En av juristerna menade att det var nyttigt för branschen att 80-talisterna hade ett annat tänk och att det var väldigt sunt att de ville prioritera annorlunda. Hon menade vidare att det var bra att de står på sig och att arbetsgivare kommer att tvingas prioritera annorlunda och snabbare om de vill ha kvar anställda. Och vill de ha kvar anställda kommer de att bli tvungna att anpassa sig efter deras krav.

6. Slutsatser

Balans mellan arbete och privatliv upplevs inte av majoriteten av kvinnorna. Arbetet tar en stor del av livet och privatlivet blir stundtals lidande. Juristerna är mer eller mindre ständigt tillgängliga. Obalansen kan exempelvis bero på att vissa tillhör verksamhetsgrupper med en hög arbetsbelastning samt bristande återhämningsperioder.

Somliga av juristerna är ambitiösa och arbetar av den anledningen mycket. Men det kan också handla om en tradition inom branschen. Lojalitet gentemot arbetsgivaren är ytterligare en anledning att det kan vara svårt att släppa arbetet.

Juristernas arbete kan ses som ett gränslöst sådant. Arbetet kan ske var som helst och när som helst och det är upp till dem själva att sätta gränser mellan arbete och privatliv. De har generellt sett inte så tydliga gränser mellan arbete och privatliv. Gränslösheten kan bero på att arbetet är en viktig del i livet för respondenterna. Att arbetet ses som utvecklande väger upp perioder då det kan upplevas som slitsamt.

Det kan ifrågasättas om balans verkligen handlar om ett val. Individens val begränsas både av organisationskulturen men också av hur branschen fungerar. De individuella valen behöver stötts upp av kollektiva rättigheter.

De yngre generationerna har en ny syn på balans mellan arbete och fritid. För de unga, exempelvis 80-talisterna ses balans som prioriterat och arbetet betyder inte allt. För företaget är denna förändring viktig att uppmärksamma i syfte att inte förlora unga talanger. 70-talisterna har generellt sett varit mer lojala, vilket kanske kan vara en anledning till att arbetsgivaren inte behövt prioritera frågan om balans mer. Den nya generationen kan ses som en tillgång med tanke på att olika roller kan påverka varandra positivt.

Varken de personliga strategierna hos juristerna eller företagets strategier för att uppnå balans var särskilt tydliga. Individernas strategier handlade snarare om en inställning att vänja sig vid arbetet.

6.1 Kritik till eget arbete

Först och främst kan det relativt lilla urvalet ifrågasättas. Att fem personer intervjuades kan omöjligt fånga alla kvinnliga juristers, eller jurister i allmänhets bild på balans mellan arbete och privatliv. Den främsta anledningen till storleken på urvalet beror på att mättnad i materialet upplevdes i ett tidigt stadium och att det efter detta inte framkom så många avvikande detaljer (Esaiasson 2004).

Bristen med en kvalitativ studie kan vara svårigheten att generalisera materialet. Materialet i sig kan inte tala för alla jurister, eller alla kvinnor på advokatbyrå. Dock kan det förhoppningsvis väcka ett intresse för frågorna och problematiken och i bästa fall väcka en diskussion i branschen eller väcka tankar och funderingar respondenterna. Kanske en kvantitativ studie hade varit lämpligare, då en större mängd deltagare eventuellt hade lyft frågorna ytterligare och kunnat skapa debatt i branschen och på byråerna. Branschen hade då kunnat ta sin utgångspunkt i studien för att skapa opinion eller skapa debatt. Samtidigt är styrkan med kvalitativ studie att man får de personliga uppfattningarna och åsikterna och att man får ett rikt material. Syftet med studien var bland annat att få de kvinnliga juristernas egna berättelser (Trost 2005) och inte byråernas kanske retuscherade version, vilket motiverar valet av kvalitativ metod.

Vidare kan valet av kvinnor för studien diskuteras. Det hade kanske gett en ännu bredare, eller mer rättvis bild av branschen om även män intervjuats för studien. Valet av just kvinnor skedde dels som en avgränsning, att materialet kan ha en tendens att svälla och gränser måste sättas för vad som kan hinnas med. Men kvinnor valdes egentligen av en specifik anledning. Som tidigare nämnts tyder viss forskning fortfarande på att kvinnor upplever konflikten mellan arbete och män i större utsträckning än män (Allard 2007). Men också att män och kvinnor visar olika mönster gällande arbete, exempel på detta är att män arbetar heltid i högre utsträckning än kvinnor och att kvinnor arbetar mer deltid. Mammorna utför också mer obetalt arbete i hemmet samt tar ut mer föräldraledighet (Allard 2007). Av dessa anledningar var det intressant att studera just kvinnor, på grund av den eventuella konflikt och svårighet att få ihop arbete och privatliv. Nu var fallet så, att kvinnorna i studien inte stämde med bilden av den typiska kvinnan i forskningen. Kvinnorna i studien utförde exempelvis inte mer arbete i hemmet än deras respektive, flera hade inte barn och majoriteten arbetade mer än heltid. Men som sagt, denna kunskap fanns inte vid studiens början.

Slutligen kan ifrågasättas valet av telefonintervju med en av kvinnorna. Självklart kan svårigheter och brister finnas med detta. Exempel på detta är nyanser, kroppsspråk etcetera som kan ha gått förlorat. Dock upplevdes kvinnan för det första som mycket personlig och friskspråkig, hon lämnade innehållsrika svar på frågorna. Telefonintervjun genomfördes via telefon då kvinnan vid intervjutillfället var bortrest och detta var enda möjligheten att intervjua henne rent tidsmässigt. Detta med tanke på den bearbetning samt sammanställning av materialet som skulle hinna med.

Studiens resultat är kanske inte lämpligt att generalisera till en bredare grupp, exempelvis alla jurister. Bilden av frågorna och branschen kommer från ett fåtal individer och byråer. Däremot är förhoppningen att studien kan väcka debatt, eller visa på en annan bild än vad många byråer sänder ut till exempelvis juriststudenter eller på anställningsintervjuer.

6.2 Förslag till vidare forskning

Förhoppningen är att denna studie kan inspirera och väcka intresse för fortsatta studier. Först och främst kanske en större grupp kan undersökas, förslagsvis en kvalitativ studie så att en bredare bild fås av ämnet och problematiken. Andra intressanta aspekter för vidare forskning är att även ge männens bild av situationen. Upplever de frågorna om balans på samma sätt, eller skiljer sig något åt? Kanske kan denna studie bli en början till en fortsatt diskussion inom branschen, men även vidare forskning inom ämnet. Utifrån intervjuerna verkade det nämligen som att branschen inte kom vidare gällande balansfrågorna och att det mest blev diskussion men inte så många åtgärder. Vidare forskning kan med fördel inriktas på åtgärder, policies etcetera, så att något konkret kan ta form och att frågorna om balans får praktiska konsekvenser och inte stannar vid diskussioner.

Ett annat intressant ämne för vidare forskning är att undersöka hur andra konsultbranscher fungerar och hur de hanterar frågor om balans. En av intervjupersonerna menade att vissa andra branscher hade bättre balans och att det fungerade hos dem och att det därför borde kunna fungera även i juristbranschen. Kanske kan forskningen synliggöra vad som i så fall fungerar annorlunda och om lärdomar kan dras till juristbranschen.

En annan intressant jämförelse skulle kunna vara den mellan advokatbyråernas policies och hur de kommunicerar gällande balansfrågor och vad som i praktiken faktiskt görs. Att exempelvis jämföra vad som sägs under anställningsintervjuer om balans med hur synen på arbetet, gränser etcetera ter sig i det dagliga arbetet.

Slutligen skulle det vara intressant att undersöka juristutbildningen. Flera av kvinnorna menade att hetsen att arbeta mycket grundlades redan under utbildningstiden. Intressant skulle vara att undersöka om så är fallet och om det finns aspekter gällande utbildningen som kan göras annorlunda. Annars kanske en risk finns för att hetsen föds redan under utbildningen, vilket medför mönster som eventuellt leder till en obalans i arbetet på advokatbyråerna senare.

7. Referenser

- Abrahamsson, K. (2005). *Drömmen om det goda arbetet*. I Fjaestad, B., & Wolvén, L-E (red:er), *Arbetsliv och samhällsförändringar* (ss 31-46). Lund: Studentlitteratur.
- Allard, K. (2007). *Toward a Working Life - Solving the work-family dilemma*. Göteborg: Department of Psychology, Göteborg.
- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., & Lundberg, U. (2011). *Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. (5:e upplagan). Egyp-ten: Liber AB.
- Bengtsson, F. (2000). *Att få livet att gå ihop – yngre karriärmänniskors arbets- och livsvillkor*. Solna: Ander & Lindström AB.
- Blomquist, C., & Röding, P. (2010). *Ledarskap – Personen Reflektionen Samtalet*. Kristianstad: Studentlitteratur.
- Bourne, KA., Wilsen, F., Lester, SW., & Kickul, J. (2009). Embracing the whole individual: Advantages of a dual-centric perspective of work and life. *Business Horizons*, 52, 387-398.
- Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H., & Wägnerud, L. (2004). *Metodpraktikan – konsten att studera samhälle, individ och marknad*. (2:a upplagan). Stockholm: Nordstedt Juridik AB.
- Gregory, A., & Milner, S. (2009). Editorial: Work-life Balance: A Matter of Choice? *Gender, Work and Organization*, 16, 1-13.
- Grotto, A. R., & Lyness, K. S. (2010). The cost of today's jobs: Job characteristics and organizational supports as antecedents of negative spillover. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 395-405.
- Kvale, S., Brinkmann, S. (2009). *Interviews – Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing*. (2:a upplagan). USA: SAGE Publications.
- Levi, L. (2005). *Stress i arbetslivet – och i livet*. I Fjaestad, B., & Wolvén, L-E (red:er), *Arbetsliv och samhällsförändringar* (ss 61-74). Lund: Studentlitteratur.
- Starrin, B., & Svensson, P-G. (1994). *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*. Lund: Studentlitteratur.
- Stoner, C. R., Stephens, P., & McGowan, M. K. (2009). Connectivity and work dominance: panacea or pariah? *Business Horizons*, 52, 67-78.
- Trost, J. (2005). *Kvalitativa intervjuer*. (4:e upplagan). Lund: Studentlitteratur.
- Ulrich, D., & Brockbank, W. (2007). *Värdeskapande HR*. Polen: Studentlitteratur.
- www.codex.vr.se:
1. <http://codex.vr.se/manniska2.shtml>. 2011-04-20.

2. <http://codex.vr.se/forskningmanniska.shtml>. 2011-04-20.

Muntliga referenser

Intervju med jurist 1, april 2011.

Intervju med jurist 2, april 2011.

Intervju med jurist 3, april 2011.

Intervju med jurist 4, april 2011.

Intervju med jurist 5, maj 2011.

Bilaga, intervjuguide

Bakgrund

Ungefär hur många timmar arbetar du per vecka?

Familj:

Antal år i branschen:

Allmänt

Upplever du balans mellan arbete/privatliv? Om inte – vari består konflikten?

Vad prioriterar du högst – arbetet eller privatliv? Eller är det lika viktigt?

Kan de olika rollerna hjälpa varandra? Exempelvis om man trivs hemma är det lättare på jobbet eller vice versa.

Arbete

Har du använt dig av några strategier för att få balans mellan arbets- och privatliv? Hur har detta i så fall sett ut? Sätter du gränser och i så fall hur, mellan arbete och privatliv?

Företag

Vet du om det finns någon strategi från företagets sida när det gäller att hjälpa anställda att uppnå balans och sätta gränser? Exempelvis vad chefer säger, flexibla arbetsvillkor, policies, attityder. Hjälper detta dig?

Hur upplever du kollegers stöd gällande att uppnå balans mellan arbete och privatliv?

Är flexitid ett sätt att minska konflikten mellan arbete och privatliv?

Privatliv

Kombination familj och privatliv – hur har detta fungerat? Har du upplevt det som ett problem? Var du beredd på hur det skulle vara – d v s hur branschen fungerade.

Hur har ni löst det hemma?

Hur resonerade du/ni innan du tog arbetet (om man exempelvis har barn, hur delade man i så fall upp det hemma)?

Jobbar du hemifrån? Använder du exempelvis mobil, dator för att arbeta även hemifrån? Stänger av mobil etcetera?

Så som fördelningen ser ut mellan arbete och privatliv ser ut i ditt liv just nu – anser du det hållbart i ett längre perspektiv? Om inte, vad behöver förändras?