



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INST FÖR SOCIALT ARBETE

Socialarbetarens livspussel

- En kvantitativ och kvalitativ studie

Masteruppsats

SW2227, Vetenskapligt arbete i socialt arbete, 30 h p

Scientific work in Social Work, 30 higher educational credits

Avancerad nivå

Datum: 2014-01-29

Författare: Gisela Trapp

Handledare: Linda Lane

Abstract

Title: The social workers work-life-balance – a quantitative and qualitative study.

Author: Gisela Trapp

The purpose of this thesis is to shed light on the various factors that influence the balance between the working lives and family lives of social workers. The research questions posed were: Do social workers consider there is a conflict between their working lives and family lives? Which factors make maintaining a balance between working life and family life more difficult and which make it easier to do so? How do social workers describe equality between the sexes in their own family? Regarding methodology, the selection method is strategic and combines data sources with quantitative and qualitative methodologies. The material collected and via online survey, targeted to 120 municipal employees social workers in a district council in a big city, and through interviews with four social workers in a rural community. The study was performed using gender theory and the demand-support-control model. The conflict from work to family life was described to be significantly higher than the opposite, which is supported in previous research. Social workers experienced that their tasks are constantly increasing and they could not stop thinking about work during their leisure, but autonomy in their work was relatively good. Support from supervisors, colleagues or life partner and an egalitarian gender contract were major factors in establishing a better balance between working life and family life.

Keywords: Work-life-balance, conflict, work, family, social worker, gender, balance

Abstract

Titel: Socialarbetarens livspussel – en kvantitativ och kvalitativ studie.

Författare: Gisela Trapp

Abstract: Syftet med uppsatsen var att belysa olika faktorer som påverkar socialarbetarens balans mellan arbetsliv och familjeliv. Frågeställningarna var: Upplever socialarbetare att det finns en konflikt mellan arbetsliv och familjeliv? Vad försvårar och vad underlättar i balansen mellan arbetsliv och familjeliv? Hur beskriver socialarbetare jämställdheten i sin familj? Metodologiskt var urvalet strategiskt, metoden i uppsatsen var kombinerade datakällor, kvantitativ och kvalitativ metod. Materialet inhämtades dels via webbenkät, riktad till 120 kommunalt anställda socialarbetare i en stadsdelsförvaltning i en storstad och via djupintervjuer med fyra socialarbetare i en landsbygdskommun. Studien har använt teorierna genusteori och krav-kontroll-stödmodellen. Konflikten från arbetslivet mot familjelivet beskrevs vara betydligt högre än tvärtom vilket finns stöd för i tidigare forskning. Socialarbetarna upplevde att arbetsuppgifterna ständigt ökar, att arbetsrelaterade tankar var svåra att släppa på fritiden men att handlingsutrymmet i arbetet var förhållandevis bra. Stöd från arbetsledning, arbetskamrater eller livspartner samt ett jämställt genuskontrakt var faktorer som hade stor betydelse för upprättandet av en bättre balans mellan arbete och familjeliv.

Nyckelord: Livspussel, konflikt, arbete, familj, socialarbetare, genus, balans

Innehållsförteckning

| | |
|---|----|
| 1. Inledning..... | 7 |
| 1.1 Problemformulering | 7 |
| 1.2 Syfte | 8 |
| 1.3 Frågeställningar..... | 9 |
| 1.3.1 Frågeställningar | 9 |
| 1.3.2 Avgränsningar | 9 |
| 1.4 Definition av begrepp..... | 9 |
| 1.4.1 Socialarbetare | 9 |
| 1.4.2 Det obetalda arbetet..... | 9 |
| 1.4.3 Livspussel..... | 9 |
| 1.4.4 Familj | 9 |
| 2. Tidigare forskning | 10 |
| 2.1 Kvinnans roll i samhälle och familj | 10 |
| 2.1.1 Inledning..... | 10 |
| 2.1.2 Kvinnor har alltid arbetat | 10 |
| 2.1.3 Kvinnors villkor och samhällets reformer..... | 10 |
| 2.1.4 Är vi jämställda idag? | 11 |
| 2.2 Familjen..... | 11 |
| 2.2.1 Modern, senmodern eller postmodern familj | 11 |
| 2.2.2 Familjen, parrelationen och dagens jämställdhet | 12 |
| 2.3 Forskning om konflikten mellan arbete och familj | 13 |
| 2.3.1 Inledning..... | 13 |
| 2.3.2 När samhället börjar uppmärksamma obalans mellan arbete och familj | 13 |
| 2.3.3 Orsaker till obalans mellan arbete och familj..... | 13 |
| 2.3.4 Flexibel arbetstid som åtgärd | 14 |
| 2.3.5 Socialarbetaryrket..... | 14 |
| 2.3.6 Socialarbetares arbetsmiljö internationellt och nationellt | 15 |
| 2.3.7 Aktuell forskning om balans mellan arbete och familj för socialarbetare | 15 |
| 3. Teori | 16 |
| 3.1 Vetenskapligt förhållningssätt..... | 16 |
| 3.2 Val av teorier..... | 17 |
| 3.3 Genusteori | 17 |
| 3.3.1 Skillnader mellan feministisk teori och genusteori | 17 |
| 3.3.2 Begreppet genus ur ett historiskt perspektiv | 18 |
| 3.3.3 Genussystemet..... | 18 |
| 3.3.4 Tre olika genusnivåer | 19 |

| | |
|---|----|
| 3.4 Karaseks och Theorells krav- kontroll- stödmodell | 19 |
| 3.4.1 Inledning..... | 19 |
| 3.4.2 Hur modellen utvecklats..... | 20 |
| 3.4.3 Begreppen i krav- kontroll- stöd modellen | 20 |
| 3.4.4 Hur modellen använts..... | 22 |
| 3.4.5 Krav- kontroll- stödmodellen, ny flexibilitet och människobehandlande organisationer | 22 |
| 3.4.6 Hur genusteori och krav-kontroll-stödmodellen förhåller sig till faktorer i livspusselfenomenet. | 23 |
| 4. Metod | 24 |
| 4.1 Förförståelse vid val av metod | 24 |
| 4.2 Vetenskapligt förhållningssätt..... | 24 |
| 4.3 Kombination av datakällor | 25 |
| 4.4 Processen | 26 |
| 4.5 Utarbetandet av enkätfrågorna | 27 |
| 4.6 Webbenkäten | 28 |
| 4.7 Metodik kring intervjuerna..... | 29 |
| 4.8 Kontakten med den andra kommunen..... | 29 |
| 4.9 Etiska överväganden | 30 |
| 4.10 Validitet, reliabilitet och generaliserbarhet | 30 |
| 4.11 Uppsatsens begränsningar | 31 |
| 4.12 Bortfallsanalys..... | 32 |
| 4.13 Statistiska metoder | 32 |
| 4.14 Demografiska variabler inom webbenkätgruppen | 32 |
| 4.15 Skalornas utformning | 35 |
| 4.15.1 Inledning..... | 35 |
| 4.15.2 Arbetets krav och press | 35 |
| 4.15.3 Arbetets autonomi | 36 |
| 4.15.4 Generellt stöd på arbetsplatsen..... | 36 |
| 4.15.5 Stöd från arbetsledningen | 36 |
| 4.15.6 Stöd från arbetskolllegorna | 37 |
| 4.15.7 Stress på grund av arbetet/extern handledning..... | 37 |
| 4.15.8 Konflikt arbete-familj..... | 37 |
| 4.15.9 Konflikten familj-arbete | 38 |
| 4.15.10 Övriga variabler som mäter balansen mellan arbete och familj..... | 38 |
| 4.15.11 Demografiska variabler gällande intervjugruppen | 38 |
| 5. Resultat..... | 39 |
| 5.1 Redovisning av webbenkäten..... | 39 |

| | |
|---|----|
| 5.1.1 Arbetets krav och press | 39 |
| 5.1.2 Arbetets autonomi | 39 |
| 5.1.3 Generellt stöd på arbetsplatsen..... | 39 |
| 5.1.4 Stöd från arbetsledningen..... | 40 |
| 5.1.5 Stöd från arbetskollegorna | 40 |
| 5.1.6 Övriga variabler som mäter stödet på arbetsplatsen..... | 40 |
| 5.1.7 Konflikt arbete-familj..... | 40 |
| 5.1.8 Konflikten familj-arbete | 41 |
| 5.1.9 Övriga variabler som mäter balansen arbete och familj..... | 41 |
| 5.1.10 Tematisering av resultaten från webbenkäten..... | 41 |
| 5.2 Resultat från intervjuerna | 42 |
| 5.2.1 TEMA 1: Tidsfördelning arbete/ hem..... | 42 |
| 5.2.2 TEMA 2: Intensitet och mängden av arbetsuppgifter | 45 |
| 5.2.3 TEMA 3: Stress och emotionella möten med klienter. | 47 |
| 5.2.4 TEMA 4: Relationerna mellan familjemedlemmarna..... | 48 |
| 6. Tolkning | 50 |
| 6.1 Analys..... | 50 |
| 6.1.1 Upplever socialarbetare att det finns en konflikt mellan arbetsliv och familjeliv?. | 50 |
| 6.1.2 Hur beskriver socialarbetare jämställdheten i sin familj? | 52 |
| 6.1.3 Vad försvårar och vad underlättar i balansen mellan arbetsliv och familjeliv? | 55 |
| 6.2 Avslutande del..... | 58 |
| 6.2.1 Inledning..... | 58 |
| 6.2.2 Marknaden och de människobehandlande organisationerna..... | 58 |
| 6.2.3 Vad behöver förändras då det gäller arbetssituationen?..... | 59 |
| 6.2.4 Genuskontraktets betydelse | 59 |
| 6.2.5 Metod, vetenskapligt förhållningssätt och uppsatsens förtjänster och svagheter.... | 60 |
| 6.2.6 In i framtiden | 60 |
| Källförteckning..... | 62 |
| Bilaga 1. Arbetets krav och press – ett utdrag från SPSS | 69 |
| Bilaga 2: Intervjuguiden..... | 71 |
| Bilaga 3: Kontraktet | 73 |
| Bilaga 4: Enkäten | 74 |

1. Inledning

1.1 Problemformulering

Idag lever människor i ett högt tempo med ökande krav inom flera livsområden. Det förväntas av oss att prestera väl i arbetet, som förälder, som partner, i hushållet, på träningen, på sociala medier, ja i princip i alla delar av det moderna vuxenlivet, om vi ska följa tidsandan. Konsten att pussla ihop tillvaron så att den blir så innehållsrik och effektiv som möjligt blir eftersträvansvärt för den moderna människan.

Denna uppsats handlar om hur socialarbetare i Sverige konstruerar sitt livspussel. Balans i livspusslet är något vi alla strävar efter. Vi kan undra på vilket sätt detta görs, om balans mellan arbete och familjeliv existerar och vilka faktorer som påverkar en socialarbeters livspussel.

Socialarbetarna är en kvinnodominerad förvärvsarbetsgrupp och kvinnorna blir fler och fler inom exempelvis socialsekreterarkåren. Vi kan gå långt tillbaka i tiden och se att socialarbetaryrket ursprungligen var ett välgörenhetsyrke, kopplat till fattigvården (Mattsson, 1984). Eftersom borgerliga kvinnor utförde välgörenhetsarbete så var de första socialarbetarna kvinnor. Socionomutbildningen har beskrivits tilltala kvinnor mer än män och det anförs att det är undervisningssättet som kvinnorna är bekväma med (Kullberg, 2000, 2006). År 2004 var 74 procent av socialarbetarkåren kvinnor, år 2011 hade andelen ökat till 85 procent (Socialstyrelsen, 2004, 2011). I denna uppsats menas med begreppet socialarbetare en yrkeskår som i sina arbetsuppgifter har att definiera behov och resurser samt bedriva socialt förändringsarbete. En liknande definition av begreppet socialarbetare har tidigare används i andra studier (Billquist, 1999).

Kvinnor har alltid arbetat, ofta under tuffa villkor, då det skött arbete och familj samtidigt (Wikander, 2006). Efterkrigstiden var en tid då många kvinnor i Sverige var hemmafruar och männen försörjde familjen genom förvärvsarbete. På 60-talet började fler och fler kvinnor förvärvsarbete och det var även vid denna tid som man började uppmärksamma konflikter mellan arbetsliv och familjeliv (Fahlén, 2012). Forskning visar att gränser mellan arbete och familj mer och mer suddas ut (Grönlund, 2006; Van der Lippe, 2006; Allvin et al, 2006). Om man uppmärksammar vad kunskaperna om konflikten mellan arbete och familj säger så visar dessa att man idag inte kan studera olika delar av livet helt skilda från varandra om man ska beskriva livspussel. Arbete och privatliv är tätt sammanflätat och påverkar varandra (Edwards och Rothbard, 2000; Greenhaus et al, 2003). Forskning kring konflikter mellan arbetsliv och familjeliv har en hög prioritet både i den internationella och nationella kontexten och man försöker ständigt förstå effekten av hur dessa konflikter påverkar individer (Addis et al, 2011).

Jämställdhetens villkor är mycket komplexa för oss svenskar idag och mycket talar för att vi lever i ett glapp mellan vision och verklighet. Vi har höga mål med jämställdheten men svårigheter att leva upp till den (Grönlund och Halleröd, 2008). Denna vetenskap bidrar till funderingar kring hur balans mellan arbete och familj hanteras ur ett genusperspektiv och hur socialarbetare förhåller sig till jämställdhet.

Socialarbeters livspussel har inte studerats i frekvent omfattning, istället är det mestadels socialarbeters arbetsmiljö som länge varit i fokus för studier både nationellt och internationellt (Arbetsmiljöverket, 2007; Klingenberg-Peltola, 2006; FOU-rapport 2004:6; FOU-rapport 2005:1; Siegrist, 1999, Shaufeli, 1998). Gällande balansen mellan arbete och familj så finns dock en omfattande studie som genomförts i åtta EU-länder mellan åren 2006 och 2009. I studien jämfördes över 8000 social service- och hälsovårdsanställdas livspussel

vid 32 större organisationer i de åtta EU- länderna. Studien lyfter fram hur balansen mellan arbetsliv och familjeliv påverkar livskvalitén för individen och visar på hur den institutionella kontexten liksom landets välfärdsnivå har betydelse för hur arbetstagaren mår (Bäck-Wiklund et al (red) 2011).

Socialkontoren har beskrivits utforma en speciell miljö. Billqvist (1999) beskriver en maktspgländande administrativ kontext som inte tvättat bort sin fattigvårdsstämpel. Det framhålls att det krävs mycket av en socialarbetare för att förmå genomföra ett förändringsarbete. Socialarbetaren måste först överbrygga svårigheterna med miljön för att kunna genomföra det sociala arbetet (ibid). Lipsky (2010) benämner socialarbetare som ”gatubyråkrater” med relativt hög handlingsfrihet, trots att de ofta är underställda politikerbeslut. Offentliga arbetsplatser har beskrivits vara komplexa organisationer utifrån att de är människobehandlande och utför ett moraliskt arbete. Det beskrivs också att det i människobehandlande organisationer finns en obestämlbarhet om vad som är den bästa tekniken för att förändra människor (Hasenfeldt, 1992). Idag kan vi också märka att kraven på de offentliga arbetsplatserna ökar och den höga förändringstakten förklaras ofta med en ökad konkurrens från omvärlden (Allvin et al 2006). Den offentliga sektorns arbetsplatser kvalitetssäkras, processorienteras och förändras efter medborgarnas behov för att kunna konkurrera med omvärlden. Denna omvandlingsprocess har ibland mött motstånd både hos arbetsgivare och anställda inom offentlig sektor (Huzell, 2005).

Socialarbetare är en yrkesgrupp som beskrivits ha ett ganska omfattande handlingsutrymme (Lipsky, 2010). Det finns trots egen handlingsfrihet en slags gränslöshet i socialarbetarens vardag. Går det att ”stämpla ut socialarbetarhjärnan” efter åtta timmar och ”stämpla in” igen klockan åtta dagen därpå om man har svåra bedömningar att ta ställning till? En socialarbetare kan under en arbetsdag lyssna till flera olika berättelser från människor i mycket svåra livssituationer. Alla dessa tankar påverkar och skall hanteras på något sätt. En annan sida av yrkesrollen är att en kommunalt anställd tjänsteman inom socialtjänsten ofta har möjlighet till kontroll genom myndighetsutövning reglerad i lag utifrån olika typer av delegation. Är det en resurs att ha möjlighet att besluta om insatser eller åtgärder i andra människors liv eller är ansvaret en belastning som är svår att hantera? Är det möjligt att arbeta med socialt arbete och ha energi och ork kvar att engagera sig i ett familjeliv efter en lång arbetsdag?

Om man ser till allt som nämnts i detta avsnitt så kan tänkas att en hel del olika faktorer kan ha betydelse för en socialarbetarens balans mellan arbetsliv och familjeliv. Det beskrivs ibland att offentliga sektorns villkor förändrats och att gränserna mellan arbete, familj och fritid suddats ut i en tid av ökad globalisering (Allvin et al, 2006). Detta väcker tankar om hur socialarbetaren hanterar sitt livspussel.

1.2 Syfte

Studien syftar till att belysa faktorer som har betydelse för socialarbetarens balans mellan arbetsliv och familjeliv. Avsikten blir att ta reda på om arbetets krav och resurser står i konflikt till familjelivet och hur socialarbetare förhåller sig till jämställdheten i sin familj. De faktorer jag har för avsikt att undersöka är socialarbetarens erfarenhet av krav, kontroll och stöd på arbetsplatsen samt krav och resurser i familjesituationen. Slutligen blir då avsikten att diskutera om det krävs förändringar för att underlätta i balansen mellan arbetsliv och familjeliv för socialarbetare.

1.3 Frågeställningar

1.3.1 Frågeställningar

Följande frågeställningar kommer att belysas: Upplever socialarbetare att det finns en konflikt mellan arbetsliv och familjeliv? Hur beskriver socialarbetare jämställdheten i sin familj? Vad försvårar och vad underlättar i balansen mellan arbetsliv och familjeliv?

1.3.2 Avgränsningar

Denna studie kommer inte fokusera på den organisatoriska kontextens, samhällsekonomin och fritidssysselsättnings betydelse för livspusslet. En bredare diskussion kommer ändå att genomföras i slutdiskussionen där andra dimensioner vävs in än de som framgår av det ursprungliga syftet.

1.4 Definition av begrepp

1.4.1 Socialarbetare

I uppsatsen används ordet socialarbetare för alla informanter. Det som är gemensamt för informanterna är att de är anställda inom kommunal socialförvaltning men arbetar på olika enheter och i två olika kommuner. Det som också är gemensamt är att de i sina arbetsuppgifter har att definiera behov och resurser samt bedriva socialt förändringsarbete. En liknande definition av begreppet socialarbetare har tidigare används i andra studier (Billquist, 1999).

I denna uppsats kan socialarbetaren inneha olika slags utbildningsbakgrund vilket framgår av de demografiska variablerna i metodkapitlet. I början av arbetet var målgruppens namn "socioonomer" men utifrån det inhämtade materialet i webbenkäten, som beskriver att nästan hälften av respondenterna har en annan examen, så blir begreppet "socioonom" missvisande för den målgrupp som beskrivs och ordet "socialarbetare" ger ett mer samlat namn på den grupp som studien handlar om.

1.4.2 Det obetalda arbetet

Med det obetalda arbetet menas det omsorgs- och hushållsarbete som genomförs i hemmet.

1.4.3 Livspussel

Livspussel är ett omdiskuterat begrepps som har kritiserats för att vara missvisande utifrån att detta pussel inte alltid beskrivits kunna gå ihop. Med livspussel menas i denna uppsats de väsentliga delar i livet som är av särskilt värde för att upprätta en balans i hela livssituationen. I huvudsak är balansen mellan arbetsliv och familjeliv betydelsefulla vid strävan efter att få ihop livets olika delar. Begreppet "livspussel" används enligt samma definition i TCO:s rapport nr 17/05, Uppdrag Livspussel.

1.4.4 Familj

Begreppet familj har olika innebörd inom olika kulturer och i Sverige har vi haft en tendens att tolka begreppet ganska snävt, vi har oftast syftat på kärnfamiljen (Bäck-Wiklund och Bergsten, 1997). I denna uppsats menas med begreppet *familj*, de individer som är förenade genom släktband eller gemensamma berättelser, där vuxna antagit uppgiften att sörja för barnens och för varandras omsorg och hälsa, eller enbart för varandras omsorg och hälsa om inte barn finns. I ett sådant begrepp innefattas både moderna och senmoderna familjer vilket kommer diskuteras vidare i avsnittet om tidigare forskning.

2. Tidigare forskning

2.1 Kvinnans roll i samhälle och familj

2.1.1 Inledning

För att förstå kvinnans roll i arbetslivet och familjen vill jag börja med att återge den forskning som kan sammankopplas med de frågeställningar som studien diskuterar. Eftersom de flesta socialarbetare är kvinnor och jämställdhetens är central vill jag på detta sätt inleda avsnittet om tidigare forskning.

2.1.2 Kvinnor har alltid arbetat

Den borgerliga familjen fungerade under industrialismen i mångt och mycket som en buffert och ett skydd mot ekonomiska krav. Mannen var den ekonomiskt och juridiskt ansvarige i familjen och kvinnan stod för omsorgen av man och barn (Allvin et al, 2006). Under industrialismen såg kvinnans situation annorlunda ut inom arbetarfamiljen än i de borgliga familjerna. Arbetarklasskvinnan var en hårt arbetande kvinna som utöver arbete som piga eller arbetare inom industrin skötte hushållsarbetet i hemmet. Kvinnans roll var även att sköta släktingar och äldre. Den borgerliga kvinnan höll sig till välgörenhetsarbete istället för lönearbete. De flesta kvinnor har således alltid dubbelarbetat, ibland under tuffa villkor, otrygga arbetsvillkor och låga löner (Wikander, 2006).

2.1.3 Kvinnors villkor och samhällets reformer

I Sverige genomfördes omfattande socialpolitiska reformer och familjepolitiken utvecklades på 1930- och 40- talet. Det var ett sätt att öka befolkningstillväxten (Myrdal och Myrdal, 1934). År 1939 stiftades en lag som förbjöd arbetsgivare att avskeda kvinnor som ingick äktenskap, blev gravida eller fick barn. Efter detta blev kvinnans ställning lite tryggare på den svenska arbetsmarknaden (Mattsson, 1984). Det utvecklades en förändrad syn på ansvaret för barnen där staten tillmättes en större roll för barnens fostran och en stark ideologisk debatt tog fart på 1940-talet. Det var i huvudsak den förändrade synen på familjens roll och omfördelningen av ansvaret för reproduktion som det fanns delade meningar om, där familjens tradition och invanda mönster spelade en viktig roll (Björnberg och Bäck-Wiklund, 1990). Barnbidraget upprättades och barnomsorgen utvecklades på 40- talet, vilket gjorde det möjligt för fler kvinnor att arbeta utanför hemmet (Mattsson, 1984). Kvinnans främsta uppgift, att ta hand om barnen samtidigt som hon arbetade, var således inte längre självklar. Detta får ses som ett begynnande av samhällets medvetna insatser för att underlätta konflikten mellan arbete och familj för kvinnor. På 50- talet var det för många fortfarande en självklarhet att kvinnan i en borgerlig familj blev hemmafru och tog hand om barnen, om det fanns ekonomiska möjligheter till det (Bygren et al, 2004; Björnberg och Bäck-Wiklund, 1990). Mot slutet av 50-talet pågick en livlig debatt om kvinnans roll och kärnfamiljsideologin var fortfarande mycket stark men det saknades arbetskraft i Sverige och hemmafrun blev efterfrågad på arbetsmarknaden. Antalet kvinnor ökade på arbetsmarknaden och år 1970 var 51 procent av de gifta kvinnorna förvärvsarbetande. Kvinnans roll i familjen och samhället var fortfarande inriktad på att hon hade det huvudsakliga omvårdnadsansvaret för barnen. Barnbidraget hade ett symbolvärde i sammanhanget och gav signalerna att staten tog en större del av ansvaret för familjen (Bäck-Wiklund och Bergsten, 1997). På 70-talet utvecklades föräldraförsäkringen som gav både män och kvinnor en laglig rätt att inneha ersättning när de var hemma med sina barn (Mattsson, 1984). I omvärlden förelåg ekonomisk kris och inom den ideologiska debatten talades det om den symmetriska familjen där kvinnan och mannen delade helt lika på ansvaret för betalt och obetalt arbete (Björnberg och Bäck-Wiklund, 1990). I början av 80-talet förvärvsarbetade 80 procent av kvinnorna, på 90-talet i princip alla och

sett ur ett historiskt perspektiv tog hemmafrurollen sedan slut. Den hade en kort historik (Bäck-Wiklund och Bergsten, 1997).

2.1.4 Är vi jämställda idag?

Under 1990-talet och 2000-talet har samhället utvecklats i snabb takt och vi kallar samhället senmodernt eller postmodernt (Berg och Spehar (red), 2011). Dagens senmoderna kvinnor och män är frikopplade från ekonomisk bundenheten till en partner utifrån äktenskap för försörjningens skull. Vi lever idag i en relation av fri vilja och individuella val, varav äktenskapet eller samboförhållandet kan vara en form av flera (Bäck-Wiklund och Bergsten, 1997; Berg och Spehar (red), 2011). Än idag är det flest kvinnor som arbetar deltid när barnen är små och kvinnan tar ut den största delen av föräldrapenningen. Oftast är det ett gemensamt beslut som både män och kvinnor är överens om (Bäck-Wiklund och Bergsten, 1997). Vi kan ställa oss frågan om det är invanda mönster och konstruktioner som påverkar vad vi väljer. Vi vill ju inte tro det för vi anser oss vara mycket jämställda i Sverige idag (Grönlund och Halleröd, 2008). Vi kan också fråga oss om det handlar om ekonomisk realitet och om dessa val hos män och kvinnor kan sammankopplas med hur löneutveckling och obalans mellan kvinnors och mäns löner för lika arbete ser ut än idag. Statistiken talar sitt tydliga språk, kvinnor ligger fortfarande efter i löneutvecklingen (Berg och Spehar (red), 2011). Resultat från forskning om hur kvinnor och män hanterar och drar nytta av samhällets sociala försäkringssystem pekar åt olika håll. Det är många olika saker som påverkar måttet av engagemang i omsorg av barn och hushåll för män och kvinnor. Man har funnit att män engagerar sig mer i omsorg av barn och hushåll när familjen har tillgång till formell barnomsorg (Bonke och Esping-Andersen, 2008). I Sverige har det omfattande föräldraförsäkringssystemet och den välutvecklade barnomsorgen ansetts vara en buffert mot stress i livspusslet för småbarnsföräldrar men paradoxalt nog finns det studier som visar att svenska föräldrar är mest stressade av alla i Europa, då det kommer till att balansera stress mellan arbete och familj (Van der Lippe, 2006; Tang och Cousin, 2005). Hur mycket kvinnan tjänar i förhållande till mannen är kopplat till hennes framgång att delta i beslut kring hur omsorgsuppgifterna i hemmet ska fördelas. Kvinnor som tjänar mer är i högre grad delaktiga i dessa beslut och vi kan tänka att svenska kvinnor, som arbetar mycket, också i högre grad påverkar hur livspusslet ska hanteras än kvinnor i vissa andra delar av Europa. Dock menar genusforskare att det inte bara handlar om pengar, då hushållsarbete anses ha ett symboliskt värde utifrån hur genus skapas. Kvinnor och män ska också hantera omgivningens invanda förväntningar och krav. En effekt av detta blir att kvinnor fortfarande utför avsevärt mycket mer obetalt arbete än män, oberoende av utbildning, inkomstnivå och arbetstid per vecka (Bygren et al, 2004).

2.2 Familjen

2.2.1 Modern, senmodern eller postmodern familj

Familjen har under de senaste 50 åren genomgått omfattande förändringar och utvecklingen fortgår ständigt då det gäller nya former av familjebildningar och synsätt. Genom historien är det tre av familjens funktioner som ändå varit bestående; omsorgen, reproduktionen och försörjningen av medlemmarna (Berg och Spehar (red), 2011).

Skilsmässor och samkönade parförhållanden har ändrat och utvecklat vår syn på familjebegreppet. Idag har vi liksom i många andra länder ett mer släktomfattande familjebegrepp. Vi utgår inte alltid ifrån mamma-pappa-barn och det heterosexuella parförhållandet. Dagens familjer består ofta av en större gemenskap och andra slags familjekonstellationer än den traditionella kärnfamiljen (ibid).

Man kan analysera familjebegreppet utifrån modernitet, senmodernitet och postmodernitet och se hur samhällsförändringarna påverkat vad som kallas familj. Den moderna familjen utgörs av kärnfamiljen med en tydlig fördelning av arbetsuppgifter där män är ekonomiska försörjare och kvinnor ansvariga för det obetalda arbetet i hemmet. Senmoderna familjer beskrivs mer som grupperingar, de kan vara kärnfamiljer eller familjer med en ensamstående förälder, hetero- eller samkönade förhållanden utan äktenskapskontrakt, styvfamiljer. Det som utmärker senmoderna familjer är att de inte är utformade utifrån de ekonomiska behov som utgörs av kvinnans bundenhet till mannen utifrån försörjning eller arvsrätt. Senmoderna familjer bildas genom gemensamma ideologier och berättelser. Somliga kallar senmodernitet för postmodernitet och här uppstår ofta en begreppsförvirring. De teoretiker som talar om sen- och postmodernitet har det gemensamt att de vill diskutera hur man gör världen begriplig och hur fenomenen uppstår i vår tid (Berg och Spehar (red), 2011).

2.2.2 Familjen, parrelationen och dagens jämställdhet

Senmodernitet kommer att påverka de nya familjekonstellationerna menar somliga. Vilken form familjen antar är beroende av tendenser som kan skönjas inom en ökad betydelse av sociala nätverk, en ökad andel ensamstående mammor, en ökad andel människor som har erfarenheter av att ha levt med flera partners eller i olika samlevnadsformer (Castells, 1997).

Det är även en demokratisering av privatlivet som karakteriserar den senmoderna familjen. På samma sätt som demokratin är en öppen relation som ständigt måste förnyas för att fortgå så är familjen i modern tid en demokratisk förhandlingsarena till skillnad från tidigare generationer där äktenskapet var ett löfte inför Gud utifrån traditionen (Giddens, 1995). Giddens beskriver dagens relationer på ett överskådligt sätt: ”På grundval av vad var och en kan få ut av ett varaktigt förhållande med den andra, och som vidmakthålls endast i den mån relationen av båda parter anses ge så mycket tillfredsställelse att de vill bibehålla den” (ibid. s.58). Frågorna; var man ska bo, hur man ska leva eller umgås med andra och förhålla sig som förälder till sina barn är frågor vars kontinuerliga förhandlingar får paret att utvecklas tillsammans och utgöra en familj (Bäck-Wiklund och Bergsten, 1997). Dagens relationer består av ömsesidiga överenskommelser där förhandlingsarenan alltid finns närvarande. Traditionella och moderna föräldraideal existerar idag på samma gång och den praktiska hanteringen av de problem som ska lösas utgör en stor del av det moderna föräldraskapet. Förhandlingar inom familjen styrs också av den ekonomiska nyttan för familjen menar exempelvis Becker (1991). Han menar också att den i familjen som har den högsta lönen ägnar sig mest åt lönearbete, vilket gör att de flesta familjer väljer ett ganska traditionellt arrangemang. Beckers teoretiska poäng är att det är det rationella tänkandet och inte könsrollsmönster som styr familjens val.

I de flesta familjer i dagens Sverige är en man och en kvinna tillsammans familjeförsörjare via lönearbete. Sverige är ett av de länder som kommit längst då det gäller jämställdhet utifrån att gemensamt ta ekonomiskt ansvar för familjen. De flesta svenskar ställer sig positiva till jämställdhetsidealet men till synes lever vi dock inte alltid som vi lär enligt flera jämställdhetsstudier. Dagens småbarnsföräldrar i Sverige är dock uppvuxna med jämställdhet som officiellt politiskt mål. Det finns enligt flera genusforskare en dubbelsidig bild av den nordiska jämställdheten där exempelvis nordiska män är bäst i världen på att delta i hushållsarbetet och att vara föräldralediga men samtidigt visar forskning att vi i Sverige har ett mycket könsuppdelat arbetsliv (Grönlund och Halleröd, 2008). Kvinnor utbildar sig och förvärvsarbetar lika mycket som männen men får inte ut samma ekonomiska valuta för sitt engagemang (Löfström, 1999). Även om skandinaviska män mer frekvent än män från andra delar av världen tar ut föräldraledighet, så tar de ut en femtedel av föräldraledigheten och ägnar hälften så mycket tid åt hushållsarbete som kvinnorna (Grönlund och Halleröd, 2008).

2.3 Forskning om konflikten mellan arbete och familj

2.3.1 Inledning

Efter andra världskriget och framgångsrik ekonomisk tillväxt förblev idealen om kärnfamiljen kvar och det sågs som det bästa sättet att organisera familjelivet i västvärlden. Under 60-talet, med feminsiströrelsen som föregångare, började kvinnor ur alla samhällsklasser att tåga in på arbetsmarknaden.

2.3.2 När samhället börjar uppmärksamma obalans mellan arbete och familj

Inom samhällsvetenskapen har man under mellersta delen av 1900-talet haft olika uppfattningar om hur arbetslivet och det övriga livet förhåller sig till varandra och ofta har dessa områden studerats som skilda sfärer utan någon koppling. Forskningen om individens upplevelser av konflikt mellan arbete och familjeliv tog fart på 60-70 talet då kvinnor i större utsträckning började förvärvsarbeta (Fahlén, 2012; Tyrkkö, 1999).

2.3.3 Orsaker till obalans mellan arbete och familj

Vissa forskare har studerat orsakerna till obalans och synliggör stressorena hemma och på arbetet (Burke 1988; Kopelman 1983). Karasek är en forskare som utvecklat en modell, krav-kontroll-modellen, för att förstå hur stressorer på jobbet påverkar hälsan och kopplat dessa till utvecklandet av olika sjukdomar (Karasek, 1979). Den ursprungliga krav-kontroll modellen har vidareutvecklats av Hall och Johnsson (1988) och Theorell (1990, 2003) och är en av de mest använda idag då det gäller att studera balansen mellan arbete och familj (Karasek och Theorell, 1990, 2003; Allvin et al 2006).

Internationella studier om livsbalans visar att förvärvsarbetande vuxna över lag har svårt att kombinera arbete och familjeliv i en tillfredställande mix. Det beskrivs ibland att en rollkonflikt uppstår för att ett visst beteende förväntas i en roll men samma beteende ogillas i en annan (Beutell och Greenhaus, 1985). Lite nyare forskning talar om en rollbalans (Allard, 2007). Rollbalans kan förstås genom att man studerat hur måttet av konflikt inom ett område kan påverka graden av konflikt inom ett annat område. En positiv balans uppstår om det finns en låg konflikt i en roll i kombination med hög lätnad och stöd i en annan roll. Här är också tidsutrymmet för olika roller viktigt. Det handlar dessutom om flera olika roller inom arbetsliv respektive familjeliv som individen har att hantera samtidigt (Frone et al, 1992). På senare år har flera forskare uppmärksammat att en känslomässig ”spill-over-effekt” mellan arbete och familjeliv kan vara både positiv och negativ. När den är positiv så är den en bra buffert mot andra roller som inte fungerar lika bra (Grzywacs och Marks, 2000). Det finns också forskning som säger att många roller inte behöver vara negativt. Hur individen lyckas hantera rollerna är sammankopplat med rollernas kvalitet (Barnett och Hyde 2001).

Det är fler som upplever en konflikt från arbetsliv mot familjeliv än tvärtom (Gutek, 1991). Stressen kring livspusslet är starkast hos de individer som har ett utvecklat engagemang i både arbets- och familjeliv (Nordenmark, 2008; Edwards och Rothbard, 2000). Svenska och internationella studier visar att gränser mellan privatliv och arbete mer och mer suddas ut och att konflikten mellan arbete och familj ökar (Grönlund, 2004; Van der Lippe, 2006; Allvin et al, 2006). Forskning visar också att nivån på konflikten mellan arbete och familj är kopplat till antalet förvärvsarbetstimmar. Arbetar man många timmar per dygn ökar konflikten mellan arbete och familjeliv och en obalans uppstår då (Scherer et al, 2007).

2.3.4 Jämställdhet och balans mellan arbete och familjeliv.

Då det gäller den ”spill-over-effekt” mellan arbete och familj som benämns så framkommer att fler kvinnor än män upplever den (Dilworth, 2004; Stanfors, 2007). Även om det

uppmärksammas att männen förvärvsarbetar mer än kvinnorna så upplever männen ändå en något bättre livsbalans (Hill, 2005). Det har även beskrivits att när tidsåtgången för hushållsarbete och förvärvsarbete skall delas mellan två förvärvsarbetande påverkas balansen. Forskning har visat att i Sverige upplever fler män en obalans mellan arbetsliv och familjeliv i jämförelse med män i andra länder i Europa. Detta kan bero på att det i Sverige finns högre krav på både män och kvinnor att balansera stressen mellan arbete och familj utifrån att jämställdhetskrav är politiskt implementerade i samhället (Tang och Cousin, 2005). Liknande resultat har Fahlén (2012) funnit i sin avhandling gällande livsbalans hos förvärvsarbetande i tio europeiska länder. Hon fann också att skillnaderna är större i upplevd konflikt mellan arbete och familj hos kvinnor och män i de länder där det finns ett svagt politiskt stöd för förvärvsarbetande kvinnor. I Sverige var könsskillnaderna i upplevd konflikt mindre än i andra europeiska länder.

Valcour (2007) och Kosack (2005) har funnit att autonoma möjligheter i arbetet underlättar balansen mellan arbete och familjeliv och ger individen en upplevelse av att styra sitt liv. Valcour fann att autonomi har en direkt och en buffrande effekt. För att höga krav i arbetslivet ska vara positivt och utvecklande krävs, förutom autonomi, även en bra relation med både arbetskamrater och arbetsledare (Shaufeli et al, 2004). Höga krav och träning i arbetet att ständigt bli bättre kan oftast vara stimulerande. Likaså kan goda relationer med släkt och vänner underlätta balansen mellan arbete och familjeliv då detta medför hjälp med barn eller hushåll (Shaffer, 2005). Valcour beskriver även att den individuella förmågan att möta krav och förändringar är avgörande för upplevd balans mellan arbetsliv och familjeliv (2007). Denna individuella förmågas betydelse att möta krav har även beskrivits tidigare. Karasek och Theorell kallar den individuella förmågan att bemöta förändringar och krav för "locus of control" (Karasek, Theorell, 1990). Antonovsky (1987) kallar den för "känslan av sammanhang".

2.3.4 Flexibel arbetstid som åtgärd

Flexibel arbetstid som ett sätt att hjälpa individer med livspusslet har varit åtgärder som föreslagits från samhällets sida för småbarnsföräldrar (Jämo, 2004). Flexibel arbetstid kan innebära många olika saker men brukar oftast definieras som en möjlighet att i viss mån själv välja när man ska arbeta, förutsatt att man uppfyller ett visst antal arbetstimmar inom loppet av en period. Det finns forskning som visar att flexibla arbetstider ger bättre förutsättningar att kombinera arbete och familj och att konflikten mellan dessa minskar (Voydanoff, 2004). Det finns också forskning som visar motsatsen (Van der Lippe 2006; Grönlund, 2004). Det som den senare forskningen bland annat visar är att flexibel arbetstid ger möjligheter att förena arbetet med umgänge och fritidsintressen men den leder inte till en bättre balans i en jämnare arbetsfördelning mellan män och kvinnor i hemmet. Om flexibel arbetstid ska vara en lättnad för individen så krävs att den kan användas för att underlätta för individens egna behov. Negativ flexibel arbetstid kallas den form där arbetstiden endast är kopplad till arbetsgivarens eller brukarnas krav (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002). Voydanoff (2004) beskriver två olika slags former av arbetskrav. Han talar delvis om tidsrelaterade krav och även om ansträngningskrav. Tidsrelaterade arbetskrav menar han är kopplade till konflikten mellan arbete och familj.

2.3.5 Socialarbetaryrket

För att öka förståelsen och kunskapen om socialarbetares yrkesroll är det av värde att göra en kort historisk tillbakablick i hur yrkesrollen utvecklats i Sverige. Socialt arbete är tämligen historielöst men har utvecklats ur fattigvården. Det är förenat med stora risker att skildra fattigvården ur ett historiskt perspektiv men man kan säga att den socialpolitiska diskursen ständigt påverkats av de ekonomiska faktorerna. Därför bör socialvården och socialpolitiken

ständigt ställas i relation till det aktuella samhällets ekonomiska realiteter och diskurs. Det är det aktuella samhällets resurser och ideologi som sätter gränser för det sociala arbetets möjligheter och riktning (Mattsson, 1984). Det sociala arbetet har sina rötter i filantropirörelsen och kvinnorörelsen och var ursprungligen ett köns- och klassprojekt (Mattsson, 2009). Socialt arbete präglades av en välgörenhetstanke om att den rena och respektabla medel- och överklasskvinnan skulle kontrollera och rädda den orena arbetarklasskvinnan från synd (ibid). Arbetarklasskvinnan såg dock sitt centrala problem i att skaffa arbete och bostad. Den könsbundna synen på mannen och kvinnan har under början av 1900-talet ursprungligen präglat förhållningssättet inom socialt arbete. Inom institutioner skulle man på den tiden fostra män till att engageras i kroppsarbete och kvinnor till att arbeta med hushållsyrkor och på så sätt fostra individer till att bli välfungerande samhällsmedborgare (ibid). Det finns studier som visar att dessa stereotyper även existerat på 90-talets inom socialtjänsten. Exempelvis framkom att man inom barnhälsovården och socialtjänsten sedan längre tillbaka fastnat i ett traditionellt sätt att analysera föräldraskapet där modersrollen lyfts fram som det ideala (Lundström, 1993).

Socialt arbete har beskrivits bestå av tre huvuddelar: Social förändring, enskilda individers problemlösning och ökande av människors välbefinnande. Socialarbetaren kan arbeta inom någon eller några av dessa delar (Payne, 2006). 1970-talet har beskrivits som en brytningstid mellan industri och tjänstemannasamhället och då skedde även stora ekonomiska förändringar i världsekonomin. I det nya tjänstemannasamhället fanns olika slags akademiker som då även med ett gemensamt namn kallades "den kunskaphanterande arbetskraften" (Alvin et al, 2006). Det var under denna period som socialarbetaryrket utvecklades till ett tjänstemannayrke. Det var vid åren runt 1900 som utbildningar i socialt arbete började växa fram i Norden och Europa men socialt arbete blev ett akademiskt ämne i Sverige först efter högskolereformen, så sent som år 1977 (Meeuwisse, 2006).

2.3.6 Socialarbetares arbetsmiljö internationellt och nationellt

I Storbritannien har olika studier och artiklar som beskriver dynamiken som leder till stress i det sociala arbetet sammanfattats i en bok av Davies, "Stress in social work" (1998). Här uppmärksammas bland annat att det brittiska socialarbetaryrket alltid varit ett yrke mot vilket samhället har visat kluvenhet och branschen är gravt underfinansierad och underbemannad. I USA beskrivs, i uppmärksammas forskning, att socialarbetaren ofta tidigt i sin karriär riskerar att bli utbränd. Det framkommer även att socialarbetaren och personer i andra människovårdande yrken upplever att de pressar sig själv och arbetar hårt för sin arbetsgivare utan att få erkännande eller uppskattning tillbaka (Siegrist, 1999; Shaufeli, 1998). Det finns bevisligen tidigare forskning gällande socialarbetares arbetsvillkor och arbetsmiljö framförallt i internationella studier men även i skandinaviska studier gällande arbetsmiljöförhållanden för socialarbetare. Stress har varit en central komponent som orsakar ohälsa för socialarbetare. (Arbetsmiljöverket 2007; Klingenberg- Peltola, 2006; FOU – rapport, 2004:6).

2.3.7 Aktuell forskning om balans mellan arbete och familj för socialarbetare

Då det gäller studier om balansen mellan arbete och familj så finns en omfattande studie som genomförts i åtta EU-länder mellan åren 2006 och 2009. I studien, som sammanfattas i en bok vid namn "Quality of life and work in Europe" (Bäck-Wiklund et al (red) 2011), jämfördes över 8000 social service- och hälsovårdsanställdas livspussel vid 32 större organisationer i åtta EU-länder. I studien ingår länderna Bulgarien, Finland, Tyskland, Ungern, Holland, Portugal, Sverige och Storbritannien. Studien lyfter fram hur balansen mellan arbetsliv och familjeliv påverkar livskvaliteten för individen och visar på hur den institutionella kontexten liksom landets välfärdsnivå har betydelse för hur arbetstagaren mår.

Studien visar även på hur avgörande individens upplevelse av balans mellan arbete och privatliv är för tillfredsställelsen med hela livssituationen. I nämnda studie inkluderas individer i singelhushåll och man väljer begreppet privatliv i stället för familjeliv. Resultatet av den individuella nivån i studien gällande balansen mellan arbetslivet och privatlivet visar att det inte finns några större skillnader i hur kvinnor respektive män upplever sin livskvalité men singelkvinnor upplever bättre kvalitet i arbetet än kvinnor som lever med partner och barn. Män är istället mer engagerade i sitt arbete om de har en partner och barn. Kvinnors livskvalité verkar i högre grad, än för män, bero på om de har en familj. Mäns livskvalité bygger i högre grad på om de har arbete. Studien visar också på att med ökande antal barn i familjen blir kvinnors konflikt mellan arbete och familj större och livsbalansen sämre. Sambandet mellan antal barn och nöjdhetsnivån i livsbalans återfinns inte hos män.

Min studie är närbesläktad med ovanstående studie då skalor samt webbenkårsfrågor till stor del är hämtade ur "Quality of Life and Work in Europe" (ibid). Intressant blir därför att jämföra resultaten i min studie med ovan nämnda.

Det finns forskning som genomförts inom en arbetsplats i Sverige där man belyst hur arbetsgivare vid ett större svenskt företag visat ointresse att hitta familjevänliga lösningar och saknat förmågan att särskilja på olika arbetstagares hela livssituation. Föräldraskap var enligt arbetsgivaren endast en privatsak och inget som arbetsgivaren skulle behöva lägga sig i. Vidare framkom en annan intressant aspekt och det var att mindre hänsyn till familjelivet invägdes av arbetsgivaren då det gällde män, de betraktades i lägre grad som föräldrar (Kugelbergh, 2000). Arbetsgivarna tenderar att resonera på liknande sätt i dessa frågor oavsett offentlig sektor, yrkesroll eller näringsliv. I en studie, där kommunalt anställda socialsekreterare och enhetschefer inom en stadsdelsförvaltning intervjuats, framkom att hänsyn till småbarnsföräldrars behov saknades även där (Bäck- Wiklund och Platin, 2007). Bäck- Wiklund och Platin diskuterar vidare hur den svenska välfärdsstatens familjepolicy och funktion, som ofta beskrivs som en buffert mellan familjen och arbetsmarknaden, kan ha påverkat arbetsplatsernas förhållningssätt i frågan om gränserna mellan arbete och familjeliv. De fann att den jämställdhetsneutrala policy som behandlar kvinnliga socialsekreterare med små barn på lika sätt som alla andra anställda inte ger stöd i att kunna underlätta i balansen mellan hem och arbete för kvinnorna. Likaså saknar denna grupp möjligheter att konkurrera på arbetsmarknaden utifrån att bra lösningar för balans i livspusslet mellan familj och arbete inte existerar på ett tillfredställande sätt (ibid). Att ovanstående två studier uppvisar närliggande resultat kan även kopplas till forskning som visar att näringslivets- och den offentliga sektorns arbetsplatser på senare tid börjat likna varandra (Allvin et al, 2006).

3. Teori

3.1 Vetenskapligt förhållningssätt

De två teoretiska perspektiven jag valde att utgå ifrån i uppsatsen är genusteori och Karaseks och Theorells krav-kontroll-stödmodell. De genusteorier som används i denna studie utgår ifrån socialkonstruktionismen. Det vill säga att synen på individen konstrueras genom socialisationsprocessen under en människas levnadstid och sker i interaktion med andra människor. Inom genusteori beskrivs detta inom olika nivåer vilket tydligare kommer att redovisas i samband med teorin nedan. Socialkonstruktionismen är en ontologisk ståndpunkt som ifrågasätter att det skulle finnas på förhand bestämda kategorier. I stället beskrivs kategorier vara något som ständigt skapas via socialt samspel mellan människor (Bryman, 2012).

En av teorierna i studien är krav- kontroll- stöd modellen (Karasek och Theorell, 1990) och handlar om att beskriva arbetstagarens upplevelse av krav- och stressnivåer, kopplat till utvecklingspotential eller risk för psykiska svårigheter som till exempel utbrändhet. Delvis kan man säga att det finns ett socialkonstruktionistiskt synsätt i en sådan modell då den visar att det har med olika yttre faktorer att göra hur stress upplevs och hanteras, vilket då är görbart och förändringsbart. Ur ett hermeneutiskt ontologiskt perspektiv är tolkningen och förförståelsen av högt värde vid användandet av en teori och kräver då inte bara en förklaring utifrån mätnivåer utan är kopplat till den subjektiva upplevelsen. Den subjektiva upplevelsen och en djupare beskrivning från socialarbetare själva kompletteras med i denna studie utifrån semistrukturerade intervjuer. På så sätt utökas även den ontologiska bredden i studien och teorin kan användas på ett mångsidigt sätt. Utifrån hur jag ser det så skulle man även ur ett socialkonstruktionistiskt synsätt kunna hävda att det inte finns en strikt gränsdragning mellan hermeneutisk och positivistisk tradition då båda delarna behövs för att berika helheten, vissa saker är bestämda och andra går att påverka.

3.2 Val av teorier

Valet av teori har genomförts med utgångspunkten att analysera de frågeställningar som ligger till grund för studien. Ämnet handlar om kraven på arbetsplatsen, tidspressen i tillvaron och balansen mellan arbetsliv och familjeliv. Det handlar också om hur socialarbetaren resonerar i sitt privatliv ur ett jämställdhetsperspektiv. Denna uppsats innehåller därmed många möjliga vetenskapliga discipliner och uppsatsen skulle kunna belysas ur flera vetenskapliga perspektiv. Teorianvändning spelar stor roll i alla vetenskapliga arbeten och används som ett analysverktyg. Valet av teori utgör ur vilket vetenskapligt perspektiv materialet ska förstås och de teoretiska ramarna blir också avgörande för vad som lyfts fram ur det empiriska materialet vid analysen och diskussionen (Larsson et al, 2005). En målsättning i kvalitativ forskning är att försöka förstå individens kognitiva och emotionella värld med hjälp av dennes egna ord, tankar och känslor. Forskaren behöver leva sig in i hur världen uppfattas av individen själv vilket är grunden för att sedan kunna använda teoretiska och vetenskapsfilosofiska perspektiv i analysen för en fördjupad diskussion.

När man studerar ett så brett ämnesområde som konflikten mellan arbetsliv och familjeliv för socialarbetare så är det värdefullt om den teoretiska diskussionen blir rik. Med den ansatsen är det viktigt att använda teorier som kompletterar varandra och i studien har därför valet varit två olika slags teorier som ändå har likheter. Genusteori belyser villkor för individer utifrån genus. Detta teoretiska perspektiv hjälper till att visa på hur strukturer och mönster i familjelivet omedvetet eller medvetet kan påverka individens förhållande till hur de hanterar kraven i familjelivet. Den andra teoretiska delen Krav- kontroll- stödmodellen beskriver hur stressnivån i arbetssituationen påverkar individen (Karasek och Theorell, 1990). Detta är viktigt i analysen kring hur mentalt belastad individen upplever sig vara utifrån sin arbetssituation. För att analysera socialarbetares hela livspussel krävs således båda dessa teoretiska infallsvinklar för att diskussionen ska få en bredd och här kan man även tala om en induktiv och deduktiv kombination av forskningsstrategi (Larsson et al, 2006).

3.3 Genusteori

3.3.1 Skillnader mellan feministisk teori och genusteori

Feministisk teori argumenterar främst för att genushierarkier är oacceptabla och vill nedmontera dessa för att utveckla kvinnans ställning i samhället. Genusteori söker inte efter att förklara orsaken till förtryck mellan könen utan vill diskutera existensen av den och

studera den. Det finns många genusforskare som inte delar feministiska forskares åsikter och ställningstaganden (Lane, 2005).

3.3.2 Begreppet genus ur ett historiskt perspektiv

På 60-talet uppmärksammades att forskningen uteslöt kvinnors upplevelser och erfarenheter och till stor del var manscentrerad. Det hände då att de erfarenheter som belystes gällande män tillskrevs alla människor. På så sätt började kvinnovetenskaplig forskning utvecklas på universiteten som ett komplement till den rådande manscentrerade forskningen. Att enbart studera kvinnors erfarenheter som ett komplement till männens blev snävt och könsrollsteorin utvecklades. Idag menar många att könsrollsbegreppet är svårdefinierat och gömmer och döljer mer än det förklarar (Hedlin, 2004).

Begreppet genus har varit omdiskuterat och har ofta sammanblandats med begreppet könsroll som egentligen inte helt kan likställas med genusbegreppet. Begreppet könsroll ändrade betydelse under 80-talet och började användas på ett nytt sätt av feministiska teoretiker (Hirdman, 2001). Det nyare sättet kom att mer likna dagens genusbegrepp. I tolkningen av könsrollsbegreppet, som ursprungligen haft en diffus skiljelinje mellan det biologiska könet och det formade könet, så kom genusbegreppet att handla om hur man talar om kön och hur manligt och kvinnligt är överförda abstraktioner (ibid). Ett annat sätt att beskriva genus är att det är motsatsen till det socio-biologiska synsättet som menar att män och kvinnor är slavar under instinkter och naturlagar. Genus refererar social identitet och kan definieras som en social och kulturell konstruktion. Begreppet ger oss alltså en annan dimension av individens socialiseringsprocess inkluderad, än det naturvetenskapliga begreppet kön ger. Vi får ett komplement som är mer inriktat på att vi konstruerar och gör i relation till andra, det handlar heller inte mer om kvinnor än om män (Lane, 2005).

3.3.3 Genussystemet

Begreppet genusystemet lanserades år 1988 och beskriver föreställningar, myter och mönster som samhället bildat gällande stereotypierna manligt och kvinnligt (Hirdman, 2010). Genussystemet utgörs av två grundläggande principer; dikotomi och hierarki. Dikotomi innebär kategoriseringar och syftar på att samhället skiljer på manligt och kvinnligt som ett motsatspar. Hierarki består av att mannen, utifrån ett samhällshistoriskt perspektiv, ses som norm för det allmängiltiga. Genussystemet vill även beskriva att denna ordning av könen är den tydligaste av samhällets ordningar och att ekonomiska eller politiska ordningar kommer efter genusystemet. Vi kan tänka att segregeringen mellan könen orsakar konflikter. Disharmonierna mellan genus och modernism borde mer och mer förändra och påverka det moderna samhället. Genusforskare som Hirdman ställer sig idag frågan om mannen som norm destabiliserats (Hirdman, 2010). Detta är ett ganska nytt sätt att förhålla sig och ger aningar om att samhällsutvecklingen idag kan tänkas vara i en stark utvecklingsfas gällande genusperspektivet. Det är inte alls främmande att tänka på detta sätt om förändringar som idag sker i samhället då det gäller genus samtidigt som det finns risker med att alltför snabbt tolka, anamma och tro att mannen som norm förändrats i samhället. Som jag tolkar är det tendenser som Hirdman menar och reflektion kring att förändringar börjar ske. Intressant är också att studera inom vilken av genusnivåerna dessa tendenser till förändringar i huvudsak sker liksom att analysera och diskutera informanternas syn på det personliga genuskontraktet.

Begreppet genusstratifiering beskriver i vilken mån män och kvinnor, såsom sociala jämlikar, för övrigt får tillgång till samhällets resurser. Genusstratifieringen vill påvisa att måttet på tillgång av resurser är pengar, makt och auktoritet (Chafetz, 1990).

3.3.4 Tre olika genusnivåer

I uppsatsen har jag valt att dela upp genusordningen i nivåer på liknande sätt som tidigare förekommit i genusteoretiska analyser och diskussioner (Åmark, 1999, Lane, 2004). En sådan uppdelning underlättar och ger möjligheter att analysera materialet utifrån flera infallsvinklar och med en övergripande struktur.

Inom den ideologiska nivån återfinns begreppen genussystemet, en övergripande syn på genuskontrakt, genusstratifiering och den normativa diskussionen där man talar om skillnaderna mellan män och kvinnor, hur det bör vara och hur det är. Inom denna nivå finns starka ideologiska ställningstaganden och idéer om hur genusordningen bör se ut. Här diskuteras även jämställdheten och dess utveckling från jämlikhetskontrakt till jämställdhetskontrakt (Åmark, 1999). I denna uppsats kan den ideologiska nivån analysera hur socialarbetare ser på genusordningen, vilka normativa åsikter som kan återfinnas och hur diskussioner kring vad som är manligt och kvinnligt förs. Enligt min åsikt kan individens ideologier om genuskontrakt och reella genuskontrakt ibland vara två olika saker och detta finns stöd för i tidigare forskning (Bäck- Wiklund och Bergsten, 1997).

Den andra nivån kallas den institutionella nivån. Relationen mellan könen regleras via lagar på denna nivå och den institutionella nivån kan vara formell med vilket menas de lagar som finns och upprättats. Ett exempel är socialförsäkringssystemet som är en typisk regel för en rådande genusordning, ett annat exempel är kollektivavtal (Åmark, 1999). På denna nivå brukar man också tala om praxis och hur individer förhåller sig till lagarna, vilket även kallas den informella nivån.

Den tredje nivån handlar om genuskontrakt som mannen och kvinnan skapar i sitt eget förhållande. Denna nivå kan kallas individuell socialiseringsnivå. Det handlar om hur hushållsarbetet fördelas och barnen tas omhand och hur ekonomin ordnas i det egna genuskontraktet. Här bildar alla förhållanden ett eget genuskontrakt med påverkan av det dominerande genuskontraktet, det vill säga de rådande ideologiska normerna och reglerna kring avtal och lagar. Det finns ändå ett handlingsutrymme för ett personligt genuskontrakt och det utrymmet kan vara mycket värdefullt för varje familj (Åmark, 1999).

Genusteori diskuterar de vardagliga och ofta omedvetna könsrollerna som vi socialiseras in i vid tidiga barnår. Behovet för kvinnor av möjlighet till distansarbete, flexibla arbetsscheman är organisatoriska insatser som blir värdefulla för småbarnsfamiljer men det luckrar också upp gränserna mellan arbete och familjeliv. I analysen av uppsatsen kommer även denna nivå diskuteras i förhållande till socialarbetarens förhållningssätt till den institutionella nivån. Med denna nivåuppdelning blir det möjligt att diskutera mekanismer för förändring av genusordningen. Utifrån ett kritiskt förhållningssätt kan man säga att institutionerna kan tänkas leva ett eget liv och förändringar kan genomföras som kan få betydande konsekvenser för både ideologierna och individers handlande (ibid). Individer kan dock ändå påverka politiker till att anpassa sina ageranden och beslut till nya villkor och sociala verkligheter, vilket ju också är tanken med demokrati.

3.4 Karaseks och Theorells krav- kontroll- stödmodell

3.4.1 Inledning

Det finns ett antal teoretiska modeller som beskriver faktorer som kan leda till arbetsrelaterad stress. En av de modeller som är mest vedertagen i förhållande till att analysera arbetsrelaterade stressfaktorer är Karaseks och Theorells krav- kontroll- stödmodell (1990). Materialet i uppsatsen kommer att analyseras med hjälp av denna då den i mitt tycke är ett

verktyg för en bred analys av arbetsrelaterad stress efter att den sista delen *stöd* även kompletterats in i modellen. Först följer en kort historik av hur modellen utvecklats.

3.4.2 Hur modellen utvecklats

Karasek utarbetade på 70-talet en modell för att analysera arbetsrelaterade stressfaktorer och han gjorde det som förklaringsvariabler till hjärt-kärlsjukdomar. Denna modell har kallats krav-kontroll modellen (Karasek, 1979). Tillsammans med Theorells medverkan utvecklades modellen till att bli en av de mest dominerade modellerna för att analysera psykosociala arbetsförhållanden och koppla dessa till hälsan. (Allvin et al, 2006; Karasek och Theorell, 1990). Med hjälp av modellen kan arbetsförhållanden och tidspress tolkas och analyseras och modellen beskriver också kravnivån i relation till egenkontrollen vilket i arbetsmiljösammanhang är centrala delar. Modellen har utvecklats och kompletterats med hjälp av teorier från Johnsson och Hall (1988) som har beskrivit stödets betydelse för människor. Krav- kontroll- stöd modellen pekar på centrala delar och mäter det som dominerar på arbetsplatser i samhällets tidsanda. Modellen kopplar också till stressforskningen och individens upplevelse av stress (Allvin et al, 2006; Karasek och Theorell, 1990).

3.4.3 Begreppen i krav- kontroll- stöd modellen

Enligt modellen är balansen mellan de yttre psykiska kraven, den egna kontrollen över arbetssituationen och möjligheten till socialt stöd avgörande för upplevelsen av arbetsmiljön.

Med begreppet *krav* menas det psykiska krav som arbetet ställer på individen. Kraven kan vara kvantitativa eller kvalitativa. Krav handlar om att mängden arbetsuppgifter bör vara rimliga utifrån mängden anställningsfaktorer i kombination med den samlade kompetensen på arbetsplatsen. Krav handlar också om balansen mellan arbetsinsatsen och belöningen.

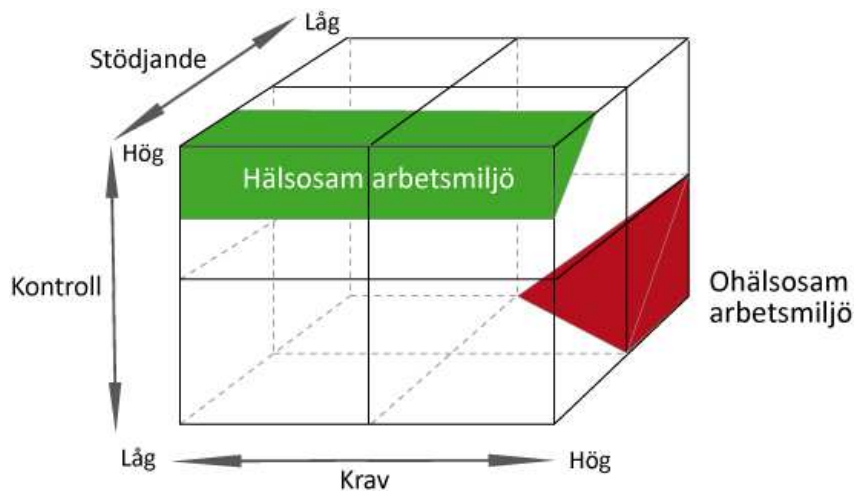
Begreppet *kontroll* innebär vilket handlings och beslutsutrymme en arbetstagare har. Modellen beskriver att beslutsutrymmet har två aspekter, vardagsdemokrati samt individens skicklighet att utöva intellektuell aktivitet. Den första, vardagsdemokratin, innefattar möjligheten för individen att utöva kontroll av arbetsuppgifterna och att medverka i beslutsfattandet. Att ha kontroll innebär arbetstagarens utrymme att styra hur, var och när uppgiften ska lösas. Deltagandet i beslutsfattandet innebär också att kunna styra över arbetstider, mål, samt att vara delaktig i förändringsprocesser och beslut. Individens tillgång till beslutsfattandet kan delas in i ytterligare tre nivåer och innefattar organisationens struktur som ska skapa rättvisa och demokratiska förhållanden på arbetsplatsen. Dessa tre nivåer är: Påverkansmöjligheten, det vill säga att kunna påverka vad som ska göras och hur. Den andra nivån är kunskapskontrollen, hur de anställdas kunskaper tillvaratas och vilka utvecklingsmöjligheter som ges. Den tredje är kontrollen över verksamhetens mål.

Den andra aspekten är individens personliga kompetens och skicklighet att utöva intellektuell aktivitet. Inom denna del är även begreppet *copingförmåga* involverat som innebär den inre förmågan att bemästra problemsituationer. Denna aspekt involverar en personlig förmåga att hantera oväntade situationer och förändringar på arbetsplatsen. Copingförmågan brukar delas upp i *locus of control*, dels internt, om individen lägger påverkansmöjligheten hos sig själv, eller, externt, om individen förlägger problem eller förändringar utanför sig själv. Intern eller extern *locus of control* kan skilja sig mellan individer men även mellan olika situationer.

Om arbetsplatsen ger utrymme för skicklighet och intellektuell frihet så finns det för flertalet också utrymme för att kunna utöva kontroll vilket genererar utvecklingsmöjligheter. Om en

individ ges möjlighet att utvecklas och bli tryggare så ökar förmågan att kontrollera fler situationer vilket ger arbetstillfredsställelse.

Figur 2. Krav- kontroll - stöd modellen enligt Karasek och Theorell (1990, 2003).



Modellen kan beskrivas som en kub för en större överskådlighet.

Figuren ovan visar fyra delar av olika slags arbeten. Den beskriver också hur stöd påverkar balansen gällande krav och kontroll.

Den första typen av arbete är de som också kallas "högspänningsarbeten". Inom dessa arbeten är kraven höga och handlings- och beslutsutrymmet lågt. Den andra typen av arbete är aktiva arbeten där kraven är höga men handlingsutrymmet är stort. Den tredje typen är lågstressarbeten där kraven är låga och handlingsutrymmet är stort. Den fjärde typen är passiva arbeten där kraven är låga och handlingsutrymmet är litet.

Modellen visar hur de individer som har ett stort handlingsutrymme, vilket också kallas egenkontroll, kan hantera högre krav. Den gruppen hanterar inte bara höga krav utan stimuleras av höga krav och har en positiv möjlighet till inläring och utveckling utifrån kombinationen av handlingsutrymmet och kraven. Gruppen som har en låg egenkontroll, det vill säga litet handlingsutrymme men arbete präglad av höga krav, har en högre stress enligt modellen. Stressen ökar för dessa för att handlingsutrymmet saknas. Modellen beskriver att höga krav även kan vara stimulerande om handlingsutrymmet är stort och stödet välfungerande. Den sämsta situationen är en så kallad *isospänd situation* med höga krav samtidigt som man har låg kontroll och undermåligt stöd. Modellen beskriver att negativ stress oftast infinner sig när individen upplever att de yttre kraven inte kan lösas med de resurser som finns till förfogande i individens situation och denne inte upplever sig ha förmågan eller möjligheten att lösa problemet. I den ursprungliga modellen (Karasek, 1979) kopplas denna negativa stress till olika slags sjukdomar som arbetstagaren kan utveckla under långvarig stress, exempelvis hjärt- och kärlsjukdomar och depression.

Begreppet *stöd* ger modellen ett vidgat perspektiv från individens arbetssituation till interaktionen med andra människor. Stöd kan fungera som ett skydd mot stress. Några delar av dimensionen stöd kan identifieras och den första är det djupa känslomässiga stöd och bekräftelse som kan erhållas från en livspartner, nära vän eller nära arbetskamrat. Den andra

dimensionen av stöd är den som kan erhållas för att finna lösningar på arbetsrelaterade problem på arbetsplatsen. Detta stöd kan individen oftast få av arbetskamrater eller av arbetsledare. Den tredje dimensionen är den praktiska och den handfasta hjälpen som handlar om materiella resurser, tid och information. Även detta stöd erhålls oftast av arbetskamrater eller arbetsledare (Karasek och Theorell, 1990).

3.4.4 Hur modellen använts

Dimensionerna av stöd har utvecklats ur forskning som handlar om individers isolering kontra kollektiva gemenskap (Johnsson och Hall, 1988). I denna forskning diskuteras begreppet *socialt stöd* grundat på fyra betydelser av begreppet: behovsteori, socialisationsteori, resursteori och kollektivitetsteori. Behovsteori handlar om individens grundläggande emotionella behov av grupptillhörighet, socialisationsteori handlar om möjligheten till socialisering vilket påverkar individens handlingsmönster, resursteori är möjligheten till resurser för att mildra arbetsbelastningen och kollektivitetsteori är den struktur arbetsplatsen har som skyddar individen från systemet. Den utgör en grund för kontroll, makt och identitet i arbetsgruppen (Allvin et al, 2006).

Krav- kontroll- stödmodellen har länge använts som en tolkningsmodell vid arbetslivsforskning och har utgjort ett organisatoriskt och socialt perspektiv på stress. Det som gör denna modell intressant ännu idag är att modellen länkar ihop dagens politiska strömningar, det moderna samhällets behov av att kartlägga och kontrollera med stressforskningen om människors fysiologiska och mentala gränser. Utifrån sin utformning har den även varit intressant och erkänd av arbetsgivare då den ger vägledning till vilka förutsättningar som krävs för att öka arbetstagares kreativitet och produktivitet (Allvin et al, 2006).

3.4.5 Krav- kontroll- stödmodellen, ny flexibilitet och människobehandlande organisationer

Krav- kontroll- stödmodellen har på senare tid även kritiserats för att ensidigt dra slutsatser av att egenkontroll i arbetet är ett allenaordande botemedel mot stress (Grönlund, 2007). Nya organisationsstrukturer samt otydliga och gränslösa arbetskrav kan ha rubbat förutsättningarna för den goda formen av kontroll som Karasek och Theorell talar om. I en studie fann Grönlund (2007) att de individer som har en hög kontroll i arbetslivet oftare arbetar övertid och oftare upplever en arbete - familj konflikt. Det finns också risker med att likställa kontroll och handlingsutrymme med balans och harmoni i ett samhälle där den nya flexibiliteten på senare tid skapat beslutsångest för många (Sennet, 2007).

För att förstå vad handlingsutrymme och kontroll innebär för en socialarbetare finns det även anledning att diskutera de organisationer som socialarbetaren arbetar inom. Den kommunala förvaltningen är en organisation som till största del är människobehandlande. Det finns teoretiker som identifierat karaktärsdrag hos människobehandlande organisationer och menar att utmärkande för dem är att människor är *råvaror* som ska bearbetas och förändras. Det andra karaktärsdraget är att organisationen utför *ett moraliskt arbete* där överlevnaden avgörs av förmågan att uppnå legitimitet. Människobehandlande organisationer uppskattas mer för sin förmåga att vara en symbol för värdesystemet än för det resultat organisationen uppnår. Dessa organisationer har höga krav på bemötande och beslut som rymms inom rådande värdesystem. För att samhällets värdesystem ska följas finns riktlinjer, lagar och tillsynsmyndigheter som dessa organisationer också har att ta hänsyn till. En tredje karaktär av organisationen är *en inbyggd obestämbarhet* om vad som är den bästa tekniken för att förändra människor inom socialt erkända och legitima gränser. Hasenfeld menar vidare att det innebär i praktiken att de professionella har en balansgång att gå mellan det rådande

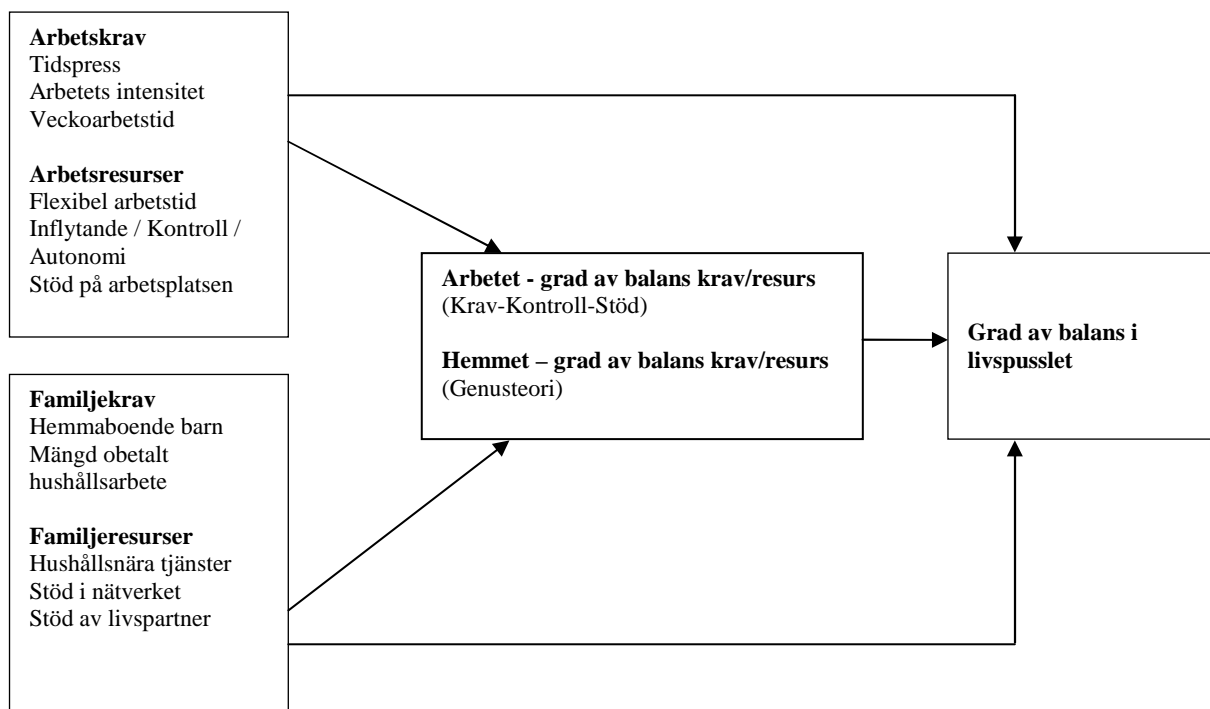
värdesystemet, organisatoriska intressen, den egna kunskapen i ämnet och teknologiska färdigheter (Hasenfeld, 1992). Människobehandlande organisationer har med all rätt kallats *komplexa organisationer* och kopplat till krav- kontroll- stödmodellen kan konstateras att handlingsfriheten och kontrollen kan vara otydlig och svårdefinierad för exempelvis en socialarbetare som har många värden att ta hänsyn till.

3.4.6 Hur genusteori och krav-kontroll-stödmodellen förhåller sig till faktorer i livspusselphenomenet.

I uppsatsens syfte diskuteras om och på vilket sätt arbetets karaktär utifrån krav, kontroll och stöd påverkar familjelivet för socialarbetare. Centralt är även hur balansen mellan arbete och familjeliv kan upplevas för socialarbetare idag och hur jämställdheten beskrivs i familjen.

Krav-kontroll-stödmodellen kan ses som en operationalisering av hur genus är en konkret del av att vara en människa. Nedan redovisas en liknande figur som använts i studien "Quality of Life and Work in Europe" (Bäck-Wiklund et al (red) 2011). Figuren beskriver de delar som uppsatsens syfte diskuterar samt inom vilka områden de två teoretiska perspektiven inlemmas.

Figur 1. Faktorer som påverkar balansen i livspusslet - analysmodell



Figuren ovan visar de faktorer som påverkar balansen i livspusslet och hur konflikt eller balans kan uppstå mellan arbete och familj. Flera forskare har visat att balansen mellan arbete och familjeliv kan beskrivas genom att inkludera konflikten från arbete mot familjeliv, samt konflikten från familj mot arbetsliv. Krav och resurser som finns inom de båda områdena kan tydliggöra om balans uppstår (Frone, 2003, Valcour, 2007).

En arbetstillfredsställelse kan enligt krav-kontroll-stödmodellen uppstå, generellt uttryckt, när krav, kontroll och stöd förhåller sig i väl förhållande till varandra. I krav-kontroll-stödmodellen finns begreppet "stöd" vilket kan kopplas till genusteori eftersom genuskontraktet utarbetas utifrån de sammanboendes förståelse för varandras situation och deras vilja och förmåga att arbeta för att balans mellan arbete och familj upprättas. Stöd inom krav-kontroll-

stöd modellen innefattar även stöd av partner/livskamrat vilket nämnts i teoridelen tidigare. Då det gäller krav och resurser i hemmet kan genusteorin hjälpa till att analysera hur resurser i hemmet erhålls och när de ger ”lätnader”. På så sätt berör de olika teorierna delvis samma faktorer.

4. Metod

4.1 Förförståelse vid val av metod

För att erhålla förförståelse och insikter i det ämne man studerar krävs omfattande studier av tidigare forskning. I samband med kartläggningen av tidigare forskning och teorier kan hypoteser skapas som härleds ur den kunskap forskaren får och på sätt bildas även ett slags startkapital som mynnar ut i problemformulering och frågeställningar (Seldén, 1999). Förförståelse vid forskning har särskilt poängterats i det hermeneutiska synsättet där tolkningen av texten har stor betydelse, här krävs förmågan att förstå textens och intervjuens innehåll i sin helhet (Larsson et al, 2006). Forskaren har då fått insikter i hur och vilka metoder som används i liknande studier med liknande frågeställningar, vilket lägger en grund för valet av metod och på så sätt blir det frågeställningarna som avgör metodvalet. Hur jag resonerat kring mitt metodval diskuterar jag i följande avsnitt.

4.2 Vetenskapligt förhållningssätt

Termerna kvantitativa och kvalitativa data är traditionellt sett strikt kopplade till de olika huvudinriktningarna inom de filosofiska perspektiven: materialism-fenomenalism som beskrivs som faktainriktad och idealism-fenomenologi-hermeneutik som beskrivs som tolkande (Sohlberg et al, 2009). Den ontologiska utgångspunkten handlar om världsbilden och verklighetsuppfattningen. Epistemologiska utgångspunkter handlar om den vetenskapsteoretiska kunskapsansatsen.

De fyra huvudinriktningarna inom metodologin talar om på vilket sätt kunskap inhämtas och dessa fyra olika delar brukar delas in i atomism, empirism, holism och rationalism. (ibid) Som forskare kan man befinna sig mellan dessa och även i olika delar av dem under studiens gång i de fall där en studie har flera delar eller metoder (Bryman, 2012). Denna uppsats diskuterar begrepp som upplevelse och mening och hela människans livsbalans. För att studera detta krävs ett holistiskt perspektiv vilket just innebär att man ser till helheten. Helheten syftar här till att väga in både yttre och inre villkor för människor. Med den ansatsen har den metodologiska och vetenskapliga analysformen valts med anledning av att så många saker påverkar individens livsbalans.

Det finns ett kritiskt förhållningssätt hos flera forskare till att alltför snävt fixera sig vid den forskningsideologiska frågan och därmed låta bra metoder att inhämta data gå förlorad (Bryman, 2012; Sohlberg et al, 2009). För att bearbeta data är det snarare av värde att i möjligaste mån ha en teoretisk och pragmatisk syn på problemet vilket kan fördjupa och bredda resultatet. Som redan framgår av ovanstående stycke är det ett förhållningssätt som jag delat. Att sträva efter objektivitet är ofta centralt inom forskning men många forskare är oeniga om betydelsen av objektivitet. Det som kan vara viktigt är medvetenheten hos forskaren och det reflexiva analyserandet om hur den som utfört studien också påverkat metoden och analysen med sina personliga åsikter. Att hålla detta under ständig uppsikt påverkar även objektiviteten till det bättre (Harding, 1991). Detta synsätt försöker jag använda i arbetet med uppsatsen och inte minst då det gällde analys och tolkningar varför jag valde att resultatredovisa och analysera i olika kapitel.

Inom sociologin har en positivistisk grundsyn varit dominerande ända fram till 80- 90 talet med inriktning av den realistiska ontologin. Den ligger nära naturvetenskapen som anser att verkligheten drivs av oföränderliga naturlagar. Idag är det möjligt att föra en dialog mellan vetenskapliga ideologier och även anamma inslag av flera perspektiv i samma forskningsstudie (Guba, 1990). Konstruktivismen tenderar i denna anda att utveckla ett bredare synsätt. Konstruktivismen har ontologiskt sett även inslag av idealism, fenomenologi och ibland av materialism (Sohlberg et al, 2009). Ordet konstruktionism har använts bland annat inom samhällsvetenskapen där även begreppet socialkonstruktionism använts (Bryman, 2012). Inom konstruktionismen har man närmat sig det hermeneutiska perspektivet och frångår i huvudsak ett positivistiskt synsätt. Det förhållningssätt jag har anammat i uppsatsen utgår från en riktning inom post-positivismen där man kan kombinera metoder och använda sig av flera teoretiska analysperspektiv vid tolkningen vilket kallas triangulering (Larsson et al, 2005). Konstruktionismen kan även ha inslag av materialism. De sätt på vilket jag förhåller mig till materialismen är att jag bejakar att verkligheten till stor del styrs av ekonomiska och materiella faktum som visserligen utifrån ett samhällspolitiskt perspektiv går att påverka men inte alltid i situationer som en realitet för den enskilde.

Utifrån modern fenomenologi ”står kunskapen att söka i det som medvetandet uppfattar eller i det som upplevs” (Sohlberg et al, 2009, s 72). Den hermeneutiska kunskapsprocessen poängterar även att förförståelse har betydelse för tolkningen vilket är en uppfattning som jag definitivt delar. Detta resonemang är också en del av socialkonstruktionismen. Ett motiv till att denna studie kommer att genomsyras av ett socialkonstruktionistiskt synsätt är värdet av att poängtera individernas egna möjligheter att påverka och styra sin utveckling. Samtidigt kan med ett sådant synsätt finnas risker utifrån att strukturer och vissa andra faktum i individers liv inte går att påverka. Det är i detta sammanhang möjligt att anta en objektiv verklighet som inte helt kan kopplas till den subjektiva möjligheten och medvetandet (Bryman, 2012).

Den epistemologiska kunskapsansatsen handlar om vilken kunskap man är ute efter. Då talar man om kunskapens grund och legitimitet. Detta kan indelas i korrespondens, koherens, pragmatism och konsensus (Sohlberg et al, 2009). Sanningen, i den mån man kan hävda att en sanning finns, grundar sig i huvudsak inom alla dessa fyra kriterier. Som jag ser det är detta kopplat till diskussionen om studiens reliabilitet, validitet och generaliserbarhet vilket även kommer att diskuteras utifrån hur den kan förstås i förhållande till de olika sätten att inhämta data och dra slutsatser av dessa. Inom de metodologiska perspektiven brukar man tala om fyra olika huvudinriktningar på vilket sätt kunskap inhämtats. Sett till hela studien kan endast en korsning av empirisk- atomistisk och empiriskt- holistiskt kunskapsansats vara möjlig att hävda. I hela studien har jag valt att använda båda delarna utifrån att inhämtandet av data skett på två sätt som skiljer sig från varandra. Dock menar jag bestämt att dessa två sätt i större utsträckning kompletterar varandra är stjärper varandra vilket jag återkommer till i metoddiskussionen.

4.3 Kombination av datakällor

En av målsättningarna för kvantitativa forskningen är att studera olika sociala grupper och visa på skillnader och likheter mellan dessa. För detta har kvantitativa studier vid exempelvis jämställdhetsforskning varit fruktbart då metoden hjälper till att belysa hur en grupp människor med liknande förutsättningar uppfattar sin situation. Kvalitativa forskningsmetoder å andra sidan försöker nå kunskaper om individens upplevelser och här blir informanternas känslor och egna beskrivningar centrala. I denna metod har forskaren som person en betydande roll då det för metoden krävs en förmåga till empatisk inlevelse och förståelse av den intervjuades kognitiva och emotionella upplevelsevärld (Larsson et al, 2006).

Dessa två olika sätt att inhämta data har på senare tid blivit vanligare att kombinera och jag valde att använda dem i denna studie. Traditionellt sett finns det argument emot kombinerade datakällor som metod då forskning bygger på epistemologiska grunder och de olika metoderna har olika synsätt man utgår ifrån. Att blanda kvalitativ och kvantitativ metod är ett ganska modernt fenomen och kräver att man använder båda metoderna så att frågeställningarna på ett bättre sätt tillsammans kan besvaras och ge en bredare belysning. Finessen ligger i att inte genomföra metoderna parallellt utan låta dem utveckla och fördjupa frågeställningarna (Bryman, 2012). I denna studie kunde fokus blivit att stanna vid att leta tendenser och dra slutsatser av den kvantitativa enkäten eller att sända ut en enkät till flera socialarbetare i landet men då skulle möjligheten av fördjupning gällande vissa teman i frågeställningarna gått förlorad enligt min åsikt. Kvantitativ metod gav ett konto av att strukturera det sociala livet och kvalitativ metod gav en känsla av process och ett fördjupat innehåll av frågeställningarna. Kvalitativ och kvantitativ metod kunde hjälpa varandra och täcka upp varandras svagheter. Genom att kombinera dessa två datainsamlingsmetoder kunde man även förbättra användandet av resultatet genom att fördjupa sig inom vissa teman av de tendenser som kom fram i enkäten. Kvalitativa data kunde även bekräfta och upptäcka nytt i det kvantitativa resultatet och man kunde även utgå från kvalitativa data och skapa hypoteser till en kvantitativ insamling (Bryman, 2012). Detta sätt att gemensamt komplettera slutsatser och bekräfta dem kan ge djupare och bättre data, leda till integration av teorier och upptäcka motsägelser (Jick, 1979).

Designen i en studie där man använder blandade metoder utformas dels genom vilken metod som prioriteras, sedan i vilket stadie de olika datainsamlingarna görs, sedan på vilket sätt metoderna integreras och slutligen i vilket stadie av studien och materialinhämtandet som blandade metoder förekommer. Det är genom att använda dessa dimensioner på skilda sätt som man kan tillgodogöra sig de olika egenskaperna kombinerade datakällor ger. Dessa fem egenskaper kallas för; triangulering, komplettering, utveckling, initiering och expanderings (Bryman, 2012).

Triangulering handlar om att studera ett gemensamt socialt fenomen genom blandade datakällor för att underbygga argumenten. På detta sätt kan man stärka en tes. Triangulering kan därför ge bekräftelse och bredd till studien. Komplettering handlar om att förtydliga eller illustrera ett resultat med en annan insamlingsmetod. Utveckling innebär att man vidareutvecklar en sekundär insamlingsmetod med hjälp av resultatet i den första insamlingen. Initiering kan användas när man söker slutsatser i olika studier som uppvisar motsägelsefulla fakta. Då kan nya infallsvinklar av teorier användas och synliggöras (Bryman, 2012). Jag kommer här nedan att visa hur de olika egenskaperna påverkade valet av metod och datainsamling. I analysen kommer jag använda dessa olika egenskaper och visa på hur de berikat studien.

4.4 Processen

Här nedan beskriver jag hur processen i uppsatsen ledde mig till valet av metod och fördjupade mina motiv till metodval i problemformuleringsprocessen.

Ursprungligen var tanken att göra en litteraturstudie och en diskursanalys för att studera socionomers livspussel och hur ämnet beskrivs inom media. När jag påbörjade att söka efter tidigare forskning i ämnet insåg jag att det fanns ett omfattande material gällande livspussel och konflikt mellan arbete och familj. Att hitta tillräckligt med material för att göra en litteraturstudie om socialarbetares livspussel genomförda inom svenska arbetsplatser skulle förmodligen varit möjligt att genomföra men inom det ämnesområdet fanns betydligt mindre

material. I huvudsak var det internationella studier om socialarbetares arbetssituation som gick att få fram. Även om en internationell litteraturstudie skulle vara intressant så skulle den inte svara mot syftet i studien och intresset väcktes då att ta reda på vad socialarbetare i kommunal förvaltning i Sverige själva säger om sitt livspussel. Eftersom många som arbetar med socialt arbete inte har socionomexamen så valde jag att rikta mig till kommunalt anställda socialarbetare. Socionomexamen var således inget krav för att medverka. Frågeställningar handlar ju om hur svenska socialarbetare mår idag och hur de lyckas eller inte lyckas pussla ihop sin tillvaro i balansen mellan arbete, familj och fritid. Det naturligaste och mest konkreta sättet att kunna studera detta och få svar var ju att fråga dem. Det första självklara valet blev då att utforma frågor som kunde svara på frågeställningarna och att inhämta svar från några arbetsplatser. Parallellt med denna tanke hade jag hela tiden funderingar kring om det skulle berika studien om man även kompletterade kvantitativ metod med kvalitativ metod och utifrån det kunde ställa friare frågor inom ämnet och följa upp det i frågeställningarna som webbenkätfrågorna inte kunde ge tillräckligt berikande svar på. Efter att ha studerat Bryman (2012) fick jag även bekräftelse på att formen blandade metoder blev möjlig att genomföra om de båda metoderna kompletterade varandra och tillsammans kunde svara på frågeställningarna på ett mer heltäckande sätt. Frågorna behöver inte heller ställas till samma individer i webbenkäten som i intervjuer.

Att inhämta material med webbenkätfrågor via en webbenkät riktat till socialarbetare i en kommunal förvaltning, en stadsdel i Göteborg, blev då aktuellt. Det är även möjligt att börja med kvalitativa intervjuer och sedan med erfarenheten av dessa utforma en kvantitativ enkät men utifrån möjligheten att utarbeta en enkät tillsammans med en annan student med liknande frågeställningar så valde jag detta då avsikten med kvalitativa intervjuer inte var klar vid denna tidpunkt och jag först ville se vad webbenkäten kunde ge svar på. Dessa enkätfrågor sammanställdes och arbetades fram i samverkan med en student som hade för avsikt att genomföra webbenkäten i sin magisteruppsats. Vi hade liknande utgångspunkter för våra olika studier och valde då att genomföra enkätdelen tillsammans, vilket vår handledare rådde oss att göra.

4.5 Utarbetandet av enkätfrågorna

I studier med kvantitativa enkäter förekommer ofta validerade och evidensbaserade frågor vilket även genomförts i denna studie. Frågorna är hämtade ur flera källor. Dels ur Family and Changing Gender Roles III (Svenska ISSP, 2002) samt ur Göteborgs Stad Enkät om partsamverkan. Flertalet frågor i enkäten är hämtade från "Quality of Life and Work in Europe" (at el Bäck-Wiklund, 2011). Det gäller i huvudsak de frågor som handlar om balansen och konflikten mellan arbete och familjeliv. Fokus på arbetskrav, tidspress, arbetets autonomi och upplevt stöd på arbetsplatsen samt praktiskt och emotionellt stöd i livet. Därför är det också lämpligt att i resultatet göra jämförelser med denna studie. Frågorna i "Quality of Life and Work in Europe" är utarbetade av Tarja van der Lippe, Stefan Szücs, Sonja Drobnic' och Leila Billquist (ibid). Vid förtydligandet av hur skalorna utformats kommer jag beskriva vilka frågor som använts tidigare i andra studier.

I enkätstudien avsåg vi att vända oss till socialarbetare i en stadsdelsförvaltning i en storstad och vi valde en stadsdelsförvaltning i Göteborg. Aktuell stadsdelsförvaltningen har utredande och behandlande socialarbetare inom flera avdelningar och det är till dessa enkäten riktat sig. Den andra studenten avsåg även att studera hur samverkan påverkar de anställdas arbetsinsats och arbetsmiljö varför frågor om samverkan ingick i enkäten. Vi sammanställde flertalet frågor och utgick från frågeställningarna i båda studierna. (Se hela enkäten som bilaga i slutet av uppsatsen.) I detta stadie av arbetsprocessen bestämde jag mig för att förbereda för att även kunna komplettera min studie med några kvalitativa semistrukturerade intervjuer med

socialarbetare i en mindre kommun i landet. Tanken var att utifrån det insamlade materialet från webbenkäterna se om jag skulle fördjupa och tematisera några delar av den ursprungliga studien. Efter detta fick jag avgöra om jag fått tillräckligt material som kan svara på mina frågeställningar. Här använde jag mig av den dimension som Bryman (2012) kallat utveckling.

4.6 Webbenkäten

Enligt flera metodforskare är det av värde att även använda sig av validerade frågor som utarbetats av andra (Ejlertsson, 2005). Tanken är att frågorna redan är testade av forskare och en erfarenhet finns då med fokus på kvalitén. Det är också viktigt att enkätfrågorna är riktade till rätt målgrupp och matchar syftet med studien. Valet i denna uppsats blev validerade frågor som mäter konflikten mellan förvärvsarbete och familjeliv utifrån "arbete- familj- konflikt". Frågorna är ursprungligen riktade till förvärvsarbete som en målgrupp men flertalet även till socialsekreterare eller socionomer. Webbenkäten kunde med fördel kompletteras med semistrukturerade intervjuer för att få fram mer nyanser kring just socialarbetarrollens karaktär gällande beskrivningen av balans mellan arbete och familjeliv.

Enkäten är en totalundersökning riktad till nio arbetsplatser inom en stadsförvaltning i Göteborg. Fördelarna med denna typ av undersökning är tillgängligheten och den effektivitet med vilken data kan samlas in. Nackdelarna är risken att provet inte kan representera socialarbetarkåren som helhet. Vi kan därför inte göra generaliseringar till villkor för alla socialarbetare, men det är inte mitt huvudsakliga mål. Med min undersökning kan jag däremot lägga till nya kunskaper med just detta urval av socialarbetare. Medan random urval i många avseenden kan vara att föredra, visar forskningen att urvalet inte behöver vara avgörande för kvaliteten på den forskning som bedrivs. Ett exempel nära till hands är studien "Quality of Work and Life in Europe" (Bäck-Wiklund et al, 2011).

I webbenkäten, som genomfördes i december 2012, ingick 120 respondenter med en svarsfrekvens på 62,5 procent, vilket är en accepterad nivå (Bryman, 2012). Den andra studenten som avsett använda webbenkäten i sin magisteruppsats har varit den som samlat in e-postadresser och vidtalat enhetschefer vid aktuell stadsdelsförvaltning gällande webbenkätstudien. Hans avsikt med sin magisteruppsats var att utifrån ett projekt som kallas TPY (teoretisk och praktiskt yrkesintroduktion) genomföra studien kopplat till en av de arbetsplatser där han då arbetade. Han har utarbetat sitt syfte med enkäten tillsammans med sina arbetsgivarrepresentanter. För hans del har enkäten finansierats genom att han fått arbeta med uppsatsen 20 procent av arbetstiden. Enkäten var riktad till anställda inom nio arbetsplatser i en stadsdelsförvaltning i Göteborg. De avdelningar som enkäten var riktad till var IFO Barn och familj, Biståndsenheten, IFO öppenvårdsenhet, en utredningsgrupp för funktionshinder, en familjebehandlingsgrupp, en boendestödsavdelning, en daglig verksamhetsavdelning och en hemtjänstavdelning samt en enhet för insatser inom funktionshinder. I metodkapitlet i denna uppsats kan man se titulaturer och utbildningsbakgrund hos informanterna som svarade. Detta redovisas i stycket om demografiska variabler.

Vår gemensamma handledare har varit den som organiserat frågorna och strukturerat teman som vi valt ut och handledaren har sedan lagt in dem i en webbenkät. Hon har sedan sänt ut dem till informanterna och förmedlat svaren tillbaka till oss via datafiler EXCEL och systemet SPSS. Efter detta moment valde vi att analysera materialet utifrån de olika studiernas frågeställningar och här upphörde sedan vårt samarbete, vilket från början hade planerats. Efter att den första delen av studien blev klar tematiserade jag fördjupningsområden av innehållet i svaren vilka redovisas längre fram.

4.7 Metodik kring intervjuerna

Det finns fördelar och även nackdelar med alla olika slags metoder. Kvalitativa intervjuer och då särskilt semistrukturerade intervjuer kan vara krävande, särskilt utifrån en tidsaspekt. Det finns även risker som gör att intervjuaren kan styra samtalet utifrån sin egen personlighet (Halvorsen, 2006). Det är därmed viktigt att intervjuaren är medveten om riskerna då samma person även kommer att analysera materialet (May, 2001). Mitt val blev att intervjua personer som jag tidigare inte kände för att på så sätt underlätta både för mig själv och för informanten då det kan upplevas lättare att prata förtroligt med en neutral person som inte tidigare har förkunskaper eller uppfattningar om vederbörande. Det är inte heller någon som man kan tänkas ha ett beroendeförhållande till i framtiden. En del av syftet med kvalitativa intervjuer är att kunna använda sig av det unika mötet mellan informanten och intervjuaren, alla intervjuer blir därmed olika. I denna metod ställs krav på intervjuarens förmåga att få fram och följa upp informanternas uppgifter och kunna skapa förståelser. Innebörden av detta är dock inte att intervjuerna bör vara helt ostrukturerade eller att man inte kan ställa samma frågor till informanterna. I en kvalitativ intervju följer man upp de delar som kan belysa informantens förståelse av de teman man valt att fördjupa sig i Widerberg (2002). Intervjuer kan även oftast kvantifieras och kvalitativa intervjuer skapar förutsättningar för komplexa och varierande beskrivningar (Alvesson och Deetz, 2000). Den intervjuguide som utformades för intervjuerna finns som en bilaga i slutet. Intervjuerna var semistrukturerade vilket innebär att samma frågor ställts till alla informanter. Frågorna hade öppna svarsmöjligheter och gav på så sätt individerna mer lika chans att säga sin åsikt om samma frågor (Widerberg, 2002).

I vissa studier där man använder sig av både kvantitativa och kvalitativa inhämtande av material intervjuas några av de informanter som svarat på enkäten i den kvantitativa delen. I denna studie har valet varit att vända sig till en annan slags kommun. Den kvalitativa delen utfördes i en mindre kommun där den större delen av befolkningen bor på landsbygden. I denna geografiska skillnad fanns ingen djupare avsikt men enligt min åsikt så berikade den studien med ytterligare ett perspektiv då de båda informantgrupperna arbetar i olika slags kommuner.

4.8 Kontakten med den andra kommunen

I detta stadie tog jag kontakt med en socialsekreterare på en socialförvaltning i en landsbygds kommun och en kortare beskrivning av studiens syfte och innehåll sändes till henne. Hon ombads även att sända samma information till socialarbetare på den förvaltning där hon arbetade. Vidare ombads hon först att vidtala ansvarig chef för Individ och Familjeomsorgen på aktuell socialförvaltning och fråga om det var välkommet att ställa denna fråga till de anställda. Av mejlet framgick också mina kontaktuppgifter och praktisk information om hur intervjuerna skulle gå till väga. Nästa mejl jag sände till socialsekreteraren var syftet och huvudfrågeställningarna i studien. Inom kort erhöll jag svar från socialsekreteraren att fyra socialsekreterare var intresserade av att intervjuas och socialsekreteraren och chefen hade kommit överens om att intervjuerna även kunde ske på arbetstid, något som jag inte haft som krav. Socialsekreteraren uppgav även att informanterna önskade att intervjuerna skulle ske på arbetsplatsen och jag erhöll informanternas e-postadresser. I det ursprungliga mejlet till informanterna skrev jag även att de kunde välja plats för intervjun. Innan intervjuerna har de temafördjupningsområden som använts skickats ut till informanterna för att de skulle ha möjlighet att bekanta sig med de teman som vi skulle samtala kring. Intervjuerna genomfördes i februari 2013 och tog vardera 55 minuter med en introduktion på tio minuter, då information om återkoppling och skriftlig kontraktskrivning genomfördes. (Se kontraktens utformning som bilaga i slutet av uppsatsen.) Informanterna valde själva om de ville läsa igenom intervjuerna i efterhand och två av informanterna gjorde detta. Dessa har även önskat att få

hela intervjun skickad till sig vilket skett elektroniskt utifrån informanternas egna önskemål. Vidare har informanterna varit av åsikten att det inte spelar någon roll om de blev igenkända och att de menade att det blir omöjligt att återge intervjuer på en liten arbetsplats utan en igenkänningsfaktor. De beskrev alla fyra att de ställde upp på intervjuerna av den anledningen att ämnet ansågs mycket viktigt att belysa och de har önskat få ta del av uppsatsen när den är klar. Detta kommer givetvis att genomföras.

4.9 Etiska överväganden

I all forskning är forskningsetiska frågor centrala och etiska reflektioner bör följa hela arbetsprocessen. Särskilt viktigt är detta inom områden där intervjuer och kontakt med människor tas. Ofta har man talat om fyra viktiga etiska krav; öppenheten, självbestämmandekravet, konfidentialitetskravet och autonomikravet (Vetenskapsrådet, 2002). I denna studie har dessa krav uppfyllts så långt det är möjligt genom att samtycke med informanterna genomförts, eventuella känsliga delar undanhållits i samråd med informanten. Informanterna har haft rätt att avbryta sin medverkan omgående när de vill, samtycke till deltagandet har skett skriftligen vid de kvalitativa intervjuerna, informanterna tillförsäkrats så stor anonymitet som möjligt och informationen har bevarats på säkert ställe och dessa uppgifter har inte använts i andra sammanhang. Informanterna i den kvalitativa delen har även fått ta del av undersökningsresultatet om de önskat och fått kommentera känsligt material som berör dem. En sak som inledningsvis var viktig att informera informanterna om var att intervjuerna skulle avkodas då det gällde personlig information såsom genus, namn, ålder och anställning. Utifrån att informationen och rekryteringen av dem förmedlats via arbetsplatsen så gick det givetvis inte att garantera att de inte skulle kunna bli igenkända. Med denna medvetenhet har informanterna fått möjlighet att välja att medverka eller inte och här har en bedömning genomförts. Enligt praxis skall man alltid överväga om informantens anonymitet eller forskningens intressen väger tyngst. Vilken landsortskommun som ingått i uppsatsen har inte redovisats av forskningsetiska skäl eftersom igenkänningsfaktorn i denna del är hög och det är skillnad på en mindre kommun och en större där den senare dessutom har flera stadsdelar. Återlämningen av intervjuerna har erbjudits att genomföras skriftligen via brev men informanterna har själva valt att återlämningen sker via e-post även om det skett via deras kommunala e-postadresser. Informanterna har alla menat att de lätt blir igenkända ändå och att detta inte har någon betydelse då de aldrig skulle medverkat om de varit oroliga för att bli igenkända. Personligen har jag funnit de fyra etiska ställningstagandena viktiga att kunna tillmötesgå i den möjlighet som det fungerat för att ändå kunna få ut det viktiga från materialet. Två av de fyra ursprungliga personliga informationsområdena fann jag inte vara relevanta att hålla avkodade då svaren i intervjuerna avslöjade anställningsområdena. Likaså har genus varit nödvändigt att använda utifrån analysen via genusteori och här finns även i svaren möjlighet att utläsa genus hos informanterna.

4.10 Validitet, reliabilitet och generaliserbarhet

Validiteten i en studie avser den begreppsmässiga och teoretiska relevansen (Djurfeldt, 2010) och innefattar om metoden är tillräcklig och korrekt för att få fram det man frågar. För att kunna öka validiteten så har jag kompletterat med semistrukturerade intervjuer så att vissa frågeställningar har belysts mer fördjupat och illustrativt. Avsikten var också att se om svaren i de olika informantgrupperna skulle likna varandra eller inte. Reliabiliteten avser frågornas tillförlitlighet och handlar om skärpan i mätinstrumentet och detta redovisas delvis i samband med tabeller inom olika områden, i avsnitt i text som visar vilka frågor som använts. Enkätfrågorna finns längst bak i uppsatsen liksom de frågor som använts i intervjuguiden. Intervjuguiden är utformad efter svaren i enkätfrågorna. Om två undersökningar i samma

studie visar näraliggande resultat så ökar studiens reliabilitet, vilket vissa delar av studien har visat (Bryman, 2012).

I slutdiskussionen kommer jag att diskutera reliabilitet och validitet vidare. För att öka validiteten har även två teoretiska delar valts ut så att den teoretiska delen blev bredare. I vissa frågor gällande de validerade frågorna i enkäten så skapades från början utifrån att mäta konflikten mellan arbete och familj för förvärvsarbetande. Jag har gjort kompletteringar i intervjuerna för att precisera i frågor som exempelvis hur den emotionella belastningen har upplevts för just socialarbetare. Detta sätt är gångbart när man använder kombinerade datakällor, det blir ett sätt att fördjupa frågeställningarna (Bryman, 2012).

Studiens generaliserbarhet kan diskuteras dels utifrån empirisk generaliserbarhet vilket handlar om det finns något i materialet som begränsar studiens räckvidd. Det handlar också om den teoretiska generaliserbarheten som beskriver om teorin verkligen ger en riktig bild av det man studerar (Wallin, 1996). Dessa begrepp kan även definieras och användas på lite olika sätt inom ontologin. Inom hermeneutiken talar man inte lika mycket om dessa begrepp eftersom man letar efter den subjektiva upplevelsen och förhållandet till vad som är sanning diskuteras på ett annat sätt. Vad sanning är kan givetvis diskuteras. I forskning är ändå det mest centrala, oavsett metod, att överväga ett resultats giltighet och urskilja vad resultatet har att säga, inte bevisa eller motbevisa sanning. Det viktiga är att också resonera kring vad materialet har att berätta och om det går att överföra till något annat sammanhang (Malterud, 2009). Detta har jag försökt göra.

4.11 Uppsatsens begränsningar

I studien används begreppet socialarbetare. Det är en vidare grupp att studera jämfört med en mer preciserad grupp som t.ex. socialsekreterare inom social förvaltning. Inom studiens urvalsgrupp förekommer olika villkor i arbetsmiljön exempelvis om man är äldreomsorgshandläggare, socialsekreterare som arbetar med missbruksärenden eller arbetsledare. Eftersom flera arbetsplatser ingår i studien, liksom olika kommuner, kan arbetsvillkoren därmed se olika ut. Jämförelser med andra studier får därför genomföras med ett kritiskt öga. Då det gäller studiens teoretiska generaliserbarhet så har jag tidigare nämnt på vilket sätt jag finner att krav- kontroll- stödmodellen varit begränsad för att kunna beskriva den komplexa situation som socialarbetare kan befinna sig i och diskussionen gällande handlingsfriheten har därför genomförts även med hjälp av kunskaper om hur människobehandlande organisationer fungerar.

Som jag ser det så var den senare datainsamlingen en förlängning av den första och de båda insamlingsmetoderna var för sig hade inte belyst frågeställningarna tillräckligt väl. Valet stod mellan att enbart använda webbenkäten som ett pilotprojekt för att sedan göra en nationell studie av hur socialarbetare i landet upplever konflikten mellan arbete och familj eller att göra en kvalitativ insamlingsmetod efter enkäten. För att kunna svara på frågeställningarna valde jag att genomföra två olika slags datainsamlingsmetoder. Ämnet livspussel är inte samma sak som arbetsmiljö men mitt intresse för att på djupet få veta vad socialarbetare tänker om sin balans mellan arbete och familj blev skälet till varför jag valde olika datakällor. Valet var att göra en uppsats med en fördjupning av hur socialarbetare talar om sitt arbete, en djupare förståelse av vad det handlar om att vara socialarbetare i dagens samhälle. Nyanserna och den kontextuella insynen kunde bara erhållas med intervjuer. Begränsningarna blev dock att informantgrupperna i de båda olika delarna blev ganska små. Visst kan man fixera sig vid mängden informanter men ur ett hermeneutiskt sätt att se så hade studien sina förtjänster trots allt då den på ett rikare sätt beskrev hur upplevelsen av balansen mellan arbete och familjeliv kunde uttryckas. Begränsningar som uppstod på vägen var att få i studien var män och på så

sätt kunde frågeställningarna endast belysas ur ett kvinnligt jämställdhetsperspektiv. Dock beskriver den ojämna genusrepresentationen verkligheten ute på kommunala socialförvaltningar där kvinnorna är starkt överrepresenterade (Socialstyrelsen, 2011). I vissa studier om socialsekreterares arbetsmiljö ingår inte arbetsledare och chefer i urvalet. Jag valde att ha med dem för att också kunna göra jämförelser, jag ville också se hur många av de som svarat som var arbetsledare. Att begränsa studien till att omfatta socialarbetare som inte har en arbetsledarbefattning kan gett en annan information av upplevd arbetsmiljöstress och det är då viktigt vid jämförelsen av resultat mellan studier uppmärksamma detta. För att kunna beskriva den ekonomiska situationen på dagens offentliga arbetsplatser så skulle ytterligare ett ekonomiskt teoretiskt perspektiv kunnat användas vilket kunde utvecklat uppsatsen. Risken hade varit att det skulle bli för många teorier att analysera materialet med. I uppsatsen kunde diskussionen om hur samhällsutvecklingen påverkar socialarbetarens balans i livspusslet utvecklas mer eller hur olika kommuners organisation påverkar arbetstagaren uppmärksammas men även här har jag valt att avgränsa studien.

4.12 Bortfallsanalys

Den första delen av studien var delvis en beställning av en arbetsgivare och detta kan ha påverkat vilka som svarade i webbenkäten. 75 av 120 respondenter svarade vilket ger en svarsfrekvens på 62,5 procent. Detta är en accepterad nivå (Bryman, 2012).

Det interna bortfallet bland dem som svarat är i princip noll. De som lämnat in en enkät har noggrant svarat på alla frågor, vilket innebär att man inte behöver göra någon intern bortfallsanalys. Enda frågan där det finns ett bortfall är frågan om partners roll vid frågorna kring hur familjen påverkar arbetet där några avstått från att svara då de inte lever i ett partnerförhållande. Reflektion kring detta finns i anslutning till presentationen av denna fråga.

I intervjumaterialet så svarade respondenterna att de valde att vara med utifrån att de ansåg att det var viktigt att ämnet blev belyst. Detta kan ha blivit en grupp som själva ansåg att arbetssituationen och livsbalansen var svår och på så sätt blev ett urval som inte beskriver en medelgrupp av socialarbetare. Utifrån en annan synvinkel så kan de som valde att genomföra intervjun varit informanter som upplevde att de hade tidsutrymme.

4.13 Statistiska metoder

Resultaten från webbenkäten redovisas i tabeller av olika slag.

Tabell 1 – 5 beskriver de demografiska variablerna och är frekvenstabeller. I dessa tabeller visas även den relativa frekvensen. Med relativ frekvens menas frekvensen delat med det totala antalet händelser, det vill säga andelen eller procenten av helheten. I dessa tabeller benämns den relativa frekvensen kortfattat som ”procent”.

Tabell 6 och 7 använder den statistiska metoden Cronbachs alpha som är det vanligaste måttet på intern konsistens ("tillförlitlighet"). Den används oftast när man har flera liknande frågor i en enkät eller ett frågeformulär som bildar en skala och man vill bestämma om skalan är pålitlig. Jag har valt att använda denna metod för att undersöka reliabiliteten i frågebatteriet genom att samköra frågor av liknande karaktär (Djurfeldt, 2010). Tabell 6 och 7 redovisas i resultatkapitlet.

4.14 Demografiska variabler inom webbenkätgruppen

Först vill jag, innan kapitlet med hela resultatredovisningen, redovisa de demografiska variablerna så respondentgruppen i webbenkäten och i intervjugruppen blir tydlig. Detta görs i tabell 1-5 samt i texten efter.

Här följer resultaten av de demografiska variablerna. Civilstånd, genus, ålder, antal heltidsboende barn, arbetsledare/inte arbetsledare, yrkeskategori och utbildning är intressanta variabler att erhålla som bakgrundsinformation.

Tabell 1. Civilstånd $n = 75$

| | Frekvens | Procent |
|--------------------|----------|---------|
| Gift/ sammanboende | 53 | 70,7 |
| Ensamstående | 18 | 24,0 |
| Annan | 4 | 5,3 |
| Total | 75 | 100,0 |

I Tabell 1 kan man utläsa att 53 av informanterna är gifta eller sammanboende, 18 är ensamstående och 4 har fyllt i *annan*. Alla av de som svarat i enkäten har fyllt i ett alternativ. En hög procent av informanterna är gifta eller sammanboende och detta är bra att ha med i minnet vid diskussionen om vad som påverkar balansen mellan arbete och familj. Även i diskussioner om arbetets fördelning i hemmet blir denna variabel viktig eftersom många kan svara på dessa frågor.

Tabell 2. Genus $n = 75$

| | Frekvens | Procent |
|--------|----------|---------|
| Kvinna | 66 | 88,0 |
| Man | 9 | 12,0 |
| Total | 75 | 100,0 |

I Tabell 2 kan man utläsa att 88 procent är kvinnor av informanterna och detta påverkar givetvis studien. Det kan bli svårt att dra några generella slutsatser vad gäller genus. I analysen och diskussionen av materialet blir denna demografiska variabel ändå intressant att diskutera då svaret ger ett budskap när kvinnor är så starkt överrepresenterade. Det väcker tankar om resultatet ska ses som en tillfällighet eller om det finns stöd för utfallet i tidigare forskning och teorier. Variabeln kan även användas utifrån att det får beskrivas att det i huvudsak är kvinnor som medverkar i enkäten.

Tabell 3. Ålderskategorier $n = 75$

| | Frekvens | Procent |
|---------|----------|---------|
| < 35 | 17 | 22,7 |
| 36 – 45 | 27 | 36,0 |
| 46 - 55 | 19 | 25,3 |
| > 56 | 12 | 16,0 |
| Total | 75 | 100,0 |

I Tabell 3 kan utläsas att de allra flesta av informanterna är mellan 36- 45 år gamla. Ungefär lika många är yngre än 35 år som de som är mellan 46-55 år, 16 procent är 56 år eller äldre.

Tabellen visar alltså att över 77 procent av informanterna i enkäten är över 35 år. Det är viktigt att uppmärksamma att ålder inte är en variabel som generellt har med socialarbetares yrkeserfarenhet att göra.

Tabell 4. Antal heltidsboende barn n = 75

| Antal barn | Frekvens | Procent |
|------------|----------|---------|
| 0 | 40 | 53,3 |
| 1 | 13 | 17,3 |
| 2 | 19 | 25,3 |
| 3 | 2 | 2,7 |
| 4 | 1 | 1,3 |
| Total | 75 | 100,0 |

I Tabell 4 kan man se att 53,3 procent av informanterna inte har heltidsboende barn hemma och resterande procent har från ett till fyra barn i hemmet. Frågan om man har barn har ställts i enkäten men jag har valt att inte ta med denna variabel eftersom avsikten med frågan är att diskutera hur arbetsfördelningen och livspusslet ser ut i dagsläget för informanterna. Visst kan vuxna barn påverka livspusslet, liksom barn som inte bor hemma, men det krävs ändå en avgränsning av materialet och här väljer jag att göra en sådan.

Tabell 5. Arbetsledare/ inte arbetsledare n = 75

| | Frekvens | Procent |
|-------|----------|---------|
| Ja | 17 | 22,7 |
| Nej | 58 | 77,3 |
| Total | 75 | 100,0 |

Tabell 5 visar att nästan 23 procent av de som svarat i enkäten är arbetsledare vilket är en hög siffra. Detta kommer att diskuteras vidare i analysen. Vid jämförelser med andra studier är denna variabel viktig att uppmärksamma.

Några av de demografiska variablerna som inte redovisas i tabellform men kan vara av intresse är informanternas yrkeskategorier och utbildningar. Av resultatet framgår att några fler än hälften har socionomexamen. De resterande har redovisat att de utbildat sig inom följande områden: beteendevetare, filosofiekandidatexamen, folkhälsovetare, fritidsledare, fritidspedagog, förskollärare, sjuksköterskeexamen, magisterexamen i psykologi, mentalskötare, nätverkstekniker, pedagog med inriktning mot samhälls- och beteendevetenskap, sociala omsorgsprogrammet, student på socionomprogrammet, undersköterska, ämneslärare. Sju av informanterna med annan examen har examen från sociala omsorgsprogrammet och för övrigt är det mycket utspritt vilken examen de har som inte är socionomer. Informanterna arbetar med socialt arbete inom olika enheter; biståndsbedömare, familjebehandlare, samordnare, enhetschefer, boendestödjare, 1:e socialsekreterare, gruppchefer och behandlingsassistenter. Flest av samma yrkeskategori var 24 personer som är socialsekreterare inom olika slags enheter.

4.15 Skalornas utformning

4.15.1 Inledning

Här redogörs för hur skalorna utformats gällande individernas subjektiva bedömning och den egna upplevelsen. Jag väljer de variabler som mäter samma eller liknande innebörd och har även tagit skalor från andra studier. De teman som blir aktuella att redovisa utifrån studiens syfte och frågeställningar är: Arbetets krav och press, arbetets autonomi, generellt stöd på arbetsplatsen, stöd från arbetsledningen, extern handledning, stöd från arbetskollegor, konflikt arbete-familj, konflikt familj-arbete, arbetsfördelning i hushållet, motsatt uppfattning med partnern om hushållsarbetet samt erhållit stöd från släkt och vänner. Inom dessa teman ryms flera av frågorna i enkäten och för varje tema har skalor utformats med nivåerna ett till fem. Under varje tema kommer jag åskådliggöra frågorna. Svaren redovisas sedan i kapitlet gällande resultat. Krav- kontroll- stöd modellen kommer att användas för att analysera i huvudsak dessa teman då det är centrala för att studera hur arbetets krav och det egna handlingsutrymmet samt stödet kan påverka arbetsupplevelsen och arbetsmiljön. Genusteorin används för att analysera hur arbetsfördelningen i hemmet och stödet i familjen ser ut för socialarbetarna. Det som kan vara bra att ha i minne är då att dessa tre delar; krav, kontroll och stöd tillsammans påverkar balansen av arbetstillfredsställelsen enligt krav-kontroll-stöd modellen. Cronbach α värdet i tabellerna beskriver hur bra variablerna i skalan hänger ihop, ju högre alfa värde ju tillförlitligare resultat. Gränsen för om detta värde kan anses ha en god reliabilitet är 0,7 (Djurfeldt, 2010). Skalorna är utformade med svarsalternativ mellan 1 och 5. Standardavvikelsen är måttet på hur mycket datamängden avviker från medelvärdet och ett lägre värde ger en tydligare nivå och värdena är då bättre samlade.

4.15.2 Arbetets krav och press

Kravnivån i arbetet kan enligt den teoretiska modellen (Karasek, Theorell, 1990) vara både positiv eller negativ för arbetstagaren. En hög kravnivå behöver inte betyda att arbetet upplevs negativt utan är avvägt hur kraven kan hanteras och hör ihop med handlingsutrymmet och stödet (Schaufeli och Bakker, 2004).

Inom temat *arbetets krav och press* har jag använt följande frågor:

1. Kräver ditt arbete att du arbetar mycket fort?
2. Kräver ditt arbete att du arbetar mycket intensivt?
3. Kräver ditt arbete en för stor arbetsbelastning?
4. Förekommer det motstridiga krav på arbetet?

Svarsalternativen är: 1. Ja, ofta 2. Ja, ibland 3. Nej, sällan 4. Nej aldrig

I denna skala har jag vänt på svarsalternativen så att ”Ja, ofta” är den lägsta siffran och ”Nej aldrig” den högsta. Detta för att dessa frågor har en negativ formulering och valet av svarsalternativ gör att om svaren är positiva, det vill säga om kraven och pressen inte är så höga, så ger det då ett högt medelvärde. Detta stämmer bättre överens med de övriga frågorna där svarsalternativet ”Ja, ofta” är positivt och ger en hög siffra.

Alla ovanstående frågor har använts i studien ”Quality of Life and Work in Europe” men i skalan för temat ”arbetets krav och press” har även frågan om tidsutrymme finns att fullfölja arbetsuppgifter ingått, vilket saknas i min studie. I studien ”Quality of Life and Work in Europe” (Bäck-Wiklund, et al 2011) så hänvisas att denna skala, som nästan är identisk med min, är från Karasek och Theorells (1990) som utvecklade skalan för att mäta arbetets krav.

Bilaga 2, längst bak i uppsatsen, presenteras resultatet av denna reliabilitetsanalys gjord via SPSS som ett exempel. Resterande frågor i tabellen är framtagna på samma sätt och presenteras därför ej med bilagor.

4.15.3 Arbetets autonomi

Arbetets autonomi innebär delaktigheten i att bestämma hur arbetet ska utföras, vad som ska utföras och måttet av frihet i arbetsuppgifterna. Denna del kan kopplas till den axel som beskriver kontroll i krav- kontroll- stöd modellen. *Arbetets autonomi* handlar om handlingsfriheten och möjligheten till självständigt arbete vilket innefattar att kunna kontrollera sin arbetssituation. De frågor som använts är:

1. Får du lära dig nya saker i ditt arbete?
2. Har du frihet att bestämma hur ditt arbete skall utföras?
3. Har du frihet att bestämma vad som ska utföras i ditt arbete?
4. Kräver ditt arbete att du själv måste skapa dina arbetsuppgifter?
5. Har du frihet att bestämma när ditt arbete ska utföras?

Svarsalternativen är: 1. Nej aldrig 2. Ja, sällan 3. Ja, ibland 4. Ja, ofta

Skalan, av Karasek och Theorell (1990), är utformad för att beskriva hur egenkontrollen och inflytandet i arbetet sammantaget är. Samma skala har använts i andra studier, exempelvis "Quality of Life and Work in Europe" (Bäck-Wiklund, et al 2011).

4.15.4 Generellt stöd på arbetsplatsen

Temat *generellt stöd på arbetsplatsen* handlar om sammanhållningen på arbetsplatsen och upplevelsen av kontakten med arbetskamrater och arbetsledare. Temat är baserat på följande påståenden:

1. Det är god sammanhållning på min arbetsplats.
2. Mina arbetskamrater ställer upp för mig.
3. Man har förståelse för att jag kan ha en dålig dag.
4. Jag kommer bra överens med mina överordnanden.

Svarsalternativen är: 1. Stämmer inte alls 2. Stämmer inte särskilt bra 3. Varken stämmer eller inte 4. Stämmer delvis 5. Stämmer helt och hållet

Denna skala är mycket lik den Karasek och Thorell (1990) utformat och som används i "Quality of Life and Work in Europe" (Bäck-Wiklund, et al 2011) för att mäta generellt stöd på en arbetsplats. Även kallad social support.

4.15.5 Stöd från arbetsledningen

Nästa tema heter *stöd från arbetsledningen* och här inryms privatlivet och de behov som tenderar innefatta både arbetslivet och privatlivet. Svaren har sammanfattats av följande påståenden:

1. Min närmaste chef ger stöd åt anställda som av privata skäl vill byta till mindre krävande arbetsuppgifter.
2. Min närmaste chef ger stöd åt anställda som av privata skäl tillfälligt vill minska sina arbetstimmar.
3. Jag känner mig bekväm i att diskutera mitt privatliv med min närmaste chef.

Svarsalternativen är: 1. Helt motsatt uppfattning 2. I stort sett motsatt uppfattning 3. Varken instämmer eller motsatt 4. Instämmer i stort sett 5. Instämmer helt

Jag har valt att dela upp dessa frågor och svar i två delar. I ”Quality of Life and Work in Europe” (ibid) har man redovisat dessa frågor ihop med frågor om stöd från kollegor vilket man hämtat från Dikkers et al (2007) och Den Dulk and Peper (2007). Jag har valt att dela dessa för att utläsa resultaten tydligare och min tanke är att stöd från arbetsledning och från kollegor kan ha olika betydelse.

4.15.6 Stöd från arbetskollegorna

Stödet från arbetskollegor kan enligt begreppet *socialt stöd* i den teoretiska modellen vara ett skydd för arbetstagaren om stödet från arbetsledning saknas. Temat *stöd från arbetskollegorna* är baserad på följande påståenden:

1. Mina närmsta kollegor ger stöd åt arbetskamrater som av privata skäl vill byta till mindre krävande arbetsuppgifter.
2. Mina närmsta kollegor ger stöd åt arbetskamrater som av privata skäl tillfälligt vill minska sina arbetstimmar.
3. Mina arbetskamrater ställer upp för mig.

Svarsalternativen är: 1. Helt motsatt uppfattning 2. I stort sett motsatt uppfattning 3. Varken instämmer eller motsatt 4. Instämmer i stort sett 5. Instämmer helt

Denna skala liknar Dikkers et al (2007) men här redovisas endast hur respondenten upplever stödet från kollegorna och min tanke med detta är att kollegorna själva kan påverkas i sin egen arbetsbelastning och det solidariska stödet karaktär har betydelse i det kollektiva sammanhanget. För att mäta balansen mellan arbete och familj kan omfattningen av stöd från kollegor ha betydelse. Om stödet från arbetsledare är starkt men svagt från kollegor kan det exempelvis efter en sjukskrivning vara svårt för en arbetstagare att komma tillbaka till en arbetsgrupp. Om stödet från arbetsledning är svagt men stödet från arbetsgruppen starkt kan det svagare stödet ändå kompenseras med arbetsgruppens solidariska hållning mot arbetstagaren. Enligt Karasek och Theorell (1990) är det viktigt att det finns någon form av stöd på arbetsplatsen men det ideala är givetvis att stödet erhålls av både kollegor och arbetsledare.

4.15.7 Stress på grund av arbetet/extern handledning

Att kombinera frågorna *upplevt sig stressad på grund av sitt arbete* i kombination med om man har *extern handledning* blir intressant eftersom det ofta på arbetsplatserna framhålls att handledningen är ett viktig och ett nödvändigt stöd för att hantera arbetsstressen och den känslomässiga stressen. Frågorna är utformade för denna studie och svaren erhålls i resultatredovisningen.

4.15.8 Konflikt arbete-familj

Följande tema är en mycket central del av uppsatsen och som bekant har en hel del tidigare forskning återgetts inom detta område. Inom temat *konflikt arbete-familj* har följande påståenden använts:

1. Fortsätter att oroa dig för problem som rör jobbet när du inte arbetar.
2. Känner dig alltför trött efter arbetet för att kunna uppskatta det du vill göra hemma.
3. Upplever att arbetet hindrar dig från att ge din partner eller familj den tid du skulle vilja.
4. Upplever att din partner eller familj blir less på pressen från ditt arbete.

Svarsalternativen är: 1. Alltid 2. Ofta 3. Ibland 4. Sällan 5. Aldrig

Dessa frågor är hämtade från "Family and Changing Gender Roles III" (2002) men skalan är utformad för denna studie.

4.15.9 Konflikten familj-arbete

Nästa område beskriver *konflikten familj-arbete* som också är en central del av uppsatsen och ingår i frågeställningarna. Temat redovisas med frågorna:

1. Märker du att dina familjeåtaganden hindrar dig att lägga ner den tid på ditt arbete som du borde göra?
2. Upplever du att du har svårt att koncentrera dig på jobbet på grund av dina familjeåtaganden?

Svarsalternativen är: 1. Alltid 2. Ofta 3. Ibland 4. Sällan 5. Aldrig

Även dessa frågor är hämtade från "Family and Changing Gender Roles III" (2002) och skalan är utformade för denna studie.

Det är bara två frågor som ingår i temat vilket är lite tunt. Enligt en tumregel utvecklad av Monique Valcour och vidareutvecklad inom Quality of Life and Work in Europe (Bäck-Wiklund, et al 2011) bör man använda minst tre indikatorer för att kunna tala om en faktor. Jag har valt att ändå presentera resultatet då det är viktigt att få en indikation på hur konflikten ser ut och hur informanterna svarat på dessa frågor. Svaren får analyseras utifrån ovanstående vetenskap.

4.15.10 Övriga variabler som mäter balansen mellan arbete och familj

För att försöka svara på hur jämställdhet beskrivs finner jag det värdefullt att redovisa svaren i ett eget stycke gällande hur informanterna beskrivit sin arbetsfördelning i hemmet. Detta görs även för att försöka svara på frågan i syftet om hur jämställdheten beskrivs i familjen gällande enkätgruppen.

För att undersöka balansen gällande konflikten i privatlivet har variabler som *hushållsarbetets fördelning* använts. Dessa variabler har kopplats till variabeln *upplevelsen av motsatt uppfattning med partnern om hur hushållsarbetet ska fördelas*.

Jag har även valt att titta på variabeln *heltidsboende barn* och kombinera med *stöd från släkt och vänner*. Det kan ge en inblick i hur man eventuellt löst sin privata tidspress utifrån livssituationen. Av informanterna har 46,7 procent hemmavarande barn vilket är viktigt att uppmärksamma.

Frågor i detta stycke är hämtade från "Family and Changing Gender Roles III" (2002) och från "Quality of Life and Work in Europe" (Bäck-Wiklund, et al 2011). Dock ska svaren av dessa resultat utläsas med försiktighet eftersom det bara finns två indikatorer.

4.15.11 Demografiska variabler gällande intervjugruppen

Intervjupersonerna kallar jag Marianne, Hanna, Sofia och Anna. De är kvinnor i åldern 35- 47 år som alla arbetar som socialsekreterare i kommunal socialtjänst i en landsorts kommun. Två kvinnor arbetar som missbrukshandläggare, en kvinna som samordnare för Barn och familjegrupp och har en arbetsledande ställning. En kvinna är inhyrd konsult från ett bemanningsföretag och arbetar med barn- och familjeärenden. Alla fyra har barn, två eller flera. En kvinna är ensamstående och har heltidsboende barn och de övriga är gifta och har

heltidsboende barn. Alla har socionomexamen. Hanna arbetar 90 procent och är föräldraledig resterande tid, övriga arbetar 100 procent. Intervjuerna genomfördes vid ett tillfälle med vardera informant och tog i genomsnitt 55 minuter per intervju. Se intervjuguiden i slutet av uppsatsen som bilaga nr 2.

5. Resultat

5.1 Redovisning av webbenkäten

Här följer redovisning av de resultat som framkommit i webbenkäten. Redovisning av resultat sker kopplat till studiens syfte och frågeställningar.

Tabell 6. Arbetets kvalité $n = 75$

| | α | N | Medelvärde | Std. Avvikelse | Varians |
|---------------------------------|----------|----|------------|----------------|---------|
| Arbetets krav och press | 0.752 | 75 | 2,003 | 0,629 | 0,398 |
| Arbetets autonomi | 0.766 | 75 | 2,909 | 0,773 | 0,607 |
| Generellt stöd på arbetsplatsen | 0.829 | 75 | 4,203 | 0,876 | 0,774 |
| Stöd från arbetsledningen | 0.765 | 75 | 3,360 | 1,021 | 1,049 |
| Stöd från arbetskollegorna | 0.785 | 75 | 3,711 | 0,960 | 0,924 |

5.1.1 Arbetets krav och press

Som man kan utläsa är alfa värdet över 0,7 vilket anses acceptabelt. Standardavvikelsevärdena uppvisar i de flesta fall ingen större spridning inom temat. Tabellen visar att medelvärdet ligger nära svarsalternativet ”Ja, ibland” vilket betyder att informanterna anser att arbetskraven är relativt höga. Eftersom detta tema innehåller flera frågor som mäter just arbetskrav och press så får de sammantagna svaren anses ha ett tillförlitligt medelvärde. Om man tittar på fråga för fråga, vilket redovisas i metodkapitlet, så är det många som svarat att arbetet kräver att man får arbeta mycket fort, intensivt och att arbetsbelastningen är för stor men färre som anser att det förekommer motstridiga krav på arbetet. Eftersom skalan är vänd, vilket förtydligats i metodkapitlet, innebär medelvärdet 2,003 att arbetets krav och press är relativt hög.

5.1.2 Arbetets autonomi

Som Tabell 6 visar så har detta område ett högt alfa värde och ett ganska låg standardavvikelse och svaren är därför tillräckligt bra för att dra slutsatser av. Inom temat ingår många frågor som berör kontroll varför svaren i temat får anses ha hög tillförlitlighet. På skalan menas att 1 är måttet på att det finns en låg delaktighet och frihet i arbetsuppgifterna och 4 måttet på mycket högt handlingsutrymme. Medelvärdet är 2,909 vilket ligger nära ”Ja, ibland”. På frågan om man har frihet att bestämma hur arbetsuppgifterna ska utföras var det över 85 procent som svarade att de har denna frihet. Kontrollen och handlingsutrymmet i arbetet får med dessa resultat anses ganska tillfredsställande.

5.1.3 Generellt stöd på arbetsplatsen

Alfa värdet är högt men som man kan utläsa av Tabell 6, så varierar datamängden från medelvärdet en del. Utifrån det höga alfavärdet är reliabiliteten god. Medelvärdet 4,2 innebär att det generella stödet på arbetsplatserna är bra. Medelvärdet visar alltså att många anser att de har ett gott generellt stöd på arbetsplatserna. Det generella stödet på arbetsplatsen är en av de tre delarna i den teoretiska modellen, framförallt den del av stödet som grundar sig i

behovsteorin och kollektivitetsteorin (Karasek, Theorell, 1990). Svaren visar att 84 procent anser att kollegor ställer upp för dem och 90 procent har uppgett att de kommer bra överens med arbetsledningen.

5.1.4 Stöd från arbetsledningen

Alfa värdet är tillförlitligt men spridningen från medelvärdet något hög. Svaren visar att stödet från arbetsledningen gällande privata angelägenheter är ”varken god eller dålig” med en dragning mot relativt god vilket medelvärdet på 3,4 som Tabell 6 visar.

5.1.5 Stöd från arbetskollegorna

Alfavärdet och standaravvikelsen är ganska höga. De flesta anser alltså att de har ganska bra stöd av sina kollegor om de av privata skäl måste ändra sina arbetsuppgifter eller tider vilket medelvärdet på 3,7 i Tabell 6 tyder på. Här kan man också tänka att kollegorna själva kan påverkas i sin egen arbetsbalans om en arbetskamrat inte kan ta samma arbetsuppgifter eller ändrar sina arbetstider under en period. Svaren visar att solidariteten mellan kollegorna är ganska bra och frågan kan teoretiskt analyseras utifrån området ”socialt stöd” i den teoretiska modellen och ingår i axeln ”stöd”, krav-kontroll-stödmodellen (ibid).

5.1.6 Övriga variabler som mäter stödet på arbetsplatsen

Dessa variabler redovisas inte i tabellform. Av de som ibland, ofta eller mycket ofta känt sig stressade på grund av sitt arbete så är det några fler som inte har extern handledning. Ett samband kan inte utläsas. Vad som kan sägas är att det högsta värdet visar tvärtom, det vill säga, att av de som mycket ofta upplever sig stressade beroende av arbetet har dubbelt så många extern handledning och detta påverkar så att ett samband inte kan utläsas.

Tabell 7. Arbete och familj $n = 75$

| | α | N | Medelvärde | Std. Avvikelse | Varians |
|------------------------|----------|----|------------|----------------|---------|
| Konflikt arbete-familj | 0.780 | 75 | 2,913 | 0,732 | 0,535 |
| Konflikt familj-arbete | 0.809 | 66 | 4,227 | 0,703 | 0,494 |

Ovan, i Tabell 7, redovisas en översikt av hur arbetstagaren upplever balansen mellan arbete och familjeliv.

5.1.7 Konflikt arbete-familj

Alfa värdet har en acceptabel nivå och standaravvikelsen är inom rimlig nivå. Svaren visar att konflikten från arbete mot familj är något hög med medelvärdet 2,9. Inom temat menar jag att det är extra intressant att titta närmare på varje fråga. Det är 65, 3 procent som ofta eller ibland fortsätter att oroa sig för problem på jobbet när de inte arbetar och hela 80 procent svara att de ofta eller ibland känner sig för trötta efter arbetet för att kunna uppskatta det som de vill göra hemma. Gällande om man upplever att arbetet hindrar socialarbetaren att ge partner eller familjen den tid som man skulle vilja så svarar 33,3 procent ofta eller alltid. 14,7 procent upplever att partnern eller familjen blir less på pressen från socialarbetarens arbete. Oron och svårigheten att sluta tänka på arbetsrelaterade problem samt tröttheten efter jobbet är det som kan anses vara den största konflikten.

5.1.8 Konflikten familj-arbete

Alfa värdet och standardavvikelsen är bra. Medelvärdet är 4,2. Det finns ett bortfall på nio personer som inte svarat på frågan på grund av att de inte har någon partner och en person har svarat "vet ej". Dessa har räknats bort vid analysen. Sett till dessa två frågor så är resultatet att det inte alls finns någon hög konflikt från familj mot arbetslivet för socialarbetarna. På den första frågan svarar 77,3 procent att de sällan eller aldrig märker att familjeåtagandena hindrar socialarbetaren från att lägga ner den tid på jobbet som man skulle vilja och nästan lika många 76 procent menar att de aldrig eller sällan har svårt att koncentrera sig på jobbet på grund av familjeåtaganden. Som nämnts i metodkapitlet har denna skala endast två indikationer och med försiktighet bör man därmed diskutera om en faktor kan utläsas.

5.1.9 Övriga variabler som mäter balansen arbete och familj

Dessa variabler redovisas inte i tabellform. En fjärdedel av informanterna svarar att de gör lite mer än sin rättmätiga del av hushållsarbetet och 40 procent att de gör sin rättmätiga del. 8 procent av informanterna anser att de gör mycket mer. Nästan alla instämmer starkt eller instämmer till påståendet att både kvinnan och mannen bör bidra till familjens försörjning. Fler än hälften av informanterna svarade att de aldrig har hjälp från familjemedlemmar eller släktingar med hushållsarbete såsom att handla, laga mat eller städa. Cirka en femtedel uppger att de har sådan hjälp ibland, 10,7 procent får ofta och 6,7 procent alltid får hjälp med hushållsarbete av familjemedlemmar eller släkt. Då det gäller att köpa hushållstjänster exempelvis med RUT så är det mycket få som använder dessa tjänster. Den senare frågan är lite diffus att dra slutsatser av eftersom ordet "familjemedlemmar" kan definieras på olika sätt.

Det som framkom vid korstabuleringen av variabeln *hushållsarbetets fördelning* till variabeln *upplevelsen av motsatt uppfattning med partnern om hur hushållsarbetet ska fördelas* var att de som tycker att de flera gånger i veckan har motstridiga uppfattningar om hushållsarbetet med sin partner och de som själva upplever att de gör mer än sin rättmätiga del av hushållsarbetet finns i ett samband inom ett signifikant sambandsvärde. Det är alltså samma socialarbetare som ofta har konflikter med partnern om hushållsarbetets fördelning som själva menar att de gör mer än sin rättmätiga del av hushållsarbetet.

Mellan variabeln *heltidsboende barn* i kombination med variabeln *stöd från släkt och vänner* fanns inget tydligt samband men man kan utläsa en tendens att ju fler hemma boende barn man har ju mer hjälp erhålls från släkt och familj.

5.1.10 Tematisering av resultaten från webbenkäten

Ur de resultat som webbenkäten visar blir det aktuellt att tematisera frågor till de kvalitativa intervjuerna. Jag väljer att tematisera frågorna utifrån frågeställningarna i studien och svaren i enkäten. Jag kommer nu presentera urvalet av information till de teman som intervjuerna innehåller.

Svaren i enkäten visar att det kan finnas en konflikt i hur man delar tiden mellan arbetet och familjen. Svaren är spridda då det gäller frågan om tidsfördelning mellan arbete och hem men det går ändå att dra slutsatser från svaren som visar att det finns ett missnöje i hur man fördelar tiden. En tredjedel av de socialarbetare som har barn svarar att de på grund av sitt arbete spenderar för lite tid med barnen och partnern. Det första temat blir då *tidsfördelningen mellan arbete och familj*.

Enkäten visar också att många upplever att arbetets krav är ganska höga utifrån tidspress och intensitet men handlingsfriheten beskrivs vara bra. Socialarbetarna är mycket nöjda med sitt arbete och har ett bra stöd från kollegor och arbetsledare. Det andra temat blir då för att fråga

hur mängden arbetsuppgifter och intensiteten i arbetet beskrivs och i detta tema berörs även stödet.

Det tredje temat kallar jag stress och emotionella möten med *klienterna*. Detta tema väljer jag då många svarat att de ofta får lugna upprörda människor när de själva är upprörda. Det blir då intressant att höra hur socialarbetare beskriver stress och emotionella möten med klienterna. I detta tema ingår även upplevelsen av hur pressande arbetslivet kan vara och på vilket sätt det kan bli en känslomässig ”spill-over-effekt”, om det blir det. Det framkommer i enkäten att det delvis finns en konflikt mellan arbete och familj med särskilt fokus på oron och svårigheterna att sluta tänka på arbetsrelaterade problem när man kommer hem. Flertalet beskriver även att trötthet efter jobbet påverkar vad man orkar göra hemma. Dessa svar väcker nyfikenhet om det finns en emotionell stress i mötet med klienter och hur den stressen hanteras i sådant fall. Svaren att man ofta får lugna upprörda människor beskriver inte hur detta upplevs. Därför blir detta intervjutema viktigt och är ett tema som jag menar bäst kan belysas genom intervjuer för att se om upplevelsen är densamma för denna grupp.

Det fjärde temat kallar jag ”*relationer mellan familjemedlemmar*” och utformas utifrån svaren om att många anser att de på grund av sitt arbete har för lite tid för sina barn. Flera som anser att de gör mer än sin rättmätiga del av arbetet hemma är ofta oense med partnern om hushållsarbetet. Eftersom enkäten visar att arbete- familj - konflikten är något hög så är det även intressant att se om denna konflikt tydligare kan belysas utifrån hur den eventuellt påverkar familjerelationerna eller inte. Svaren i enkäten visar att konflikten familj- arbete är mycket låg vilket är intressant. Den visade att familjeåtaganden i mycket låg grad påverkar koncentrationen på arbetet.

De teman som utifrån denna uppsats syfte blev intressanta och utifrån tendenser i svaren från enkäten blev därmed: Hur socialarbetare upplever a) tidsfördelningen mellan arbete och hem b) intensitet, mängd arbetsuppgifter, c) stress/emotionella möten med klienterna, d) relationerna mellan familjemedlemmarna.

Den kvantitativa delen av studien beskrev tendenser inom ovanstående teman som nu även kan fördjupas och information genom kvalitativa intervjuer kunde ge studien en ökad förståelse av upplevelsen på dessa temaområden. Om svaren är lika kan de även ge en inblick i vad upplevelsen är av det som uttryckts i den kvantitativa delen. Om inte så får de svar man inhämtar diskuteras. Frågorna är inte riktade till samma personer i den kvantitativa och kvalitativa delen och det måste de nödvändigtvis inte vara heller. Det viktiga är att arbeta förutsättningslöst och inte söka efter givna svar utan analysera materialet när det är inhämtat även om frågeställningarna i studien alltid ska vara levande och det man utgår ifrån (Widerberg, 2002).

5.2 Resultat från intervjuerna

Nu ska jag presentera valda delar av de semistrukturerade intervjuerna med fyra socialarbetare från den andra kommunen.

5.2.1 TEMA 1: Tidsfördelning arbete/ hem

Hur lång är din arbetsvecka? Upplever du att du har tillräckligt med tid att utföra dina arbetsuppgifter inom ramen för din arbetsvecka?

Alla socialarbetarna uppger att de periodvis arbetar mer än 40 timmar i veckan, ibland även 50 timmar.

Hanna beskriver att hon på senare tid har börjat arbeta 90 %, något som hon tidigare inte kunnat genomföra på grund av arbetsbelastning även om tjänstgöringsfaktorn varit 90. Hon säger: ” Just nu känns det ju som om jag är i rätt fas, för någonstans heter det att vi har en överanställning här för att vi ska kunna lägga grund och utveckla verksamheten.” ...” Så nu, ja jag tycker nog att jag är i god fas att jag jobbar faktiskt 90. Men jag tror det ligger mycket i eget ansvar”.

Anna uttrycker: ” Du alltså, tänker du konkret arbetstid eller, jag tänker att man tänker ju också utanför arbetstiden. Alltså, det där med att man ska stänga av men det är inte alltid så lätt. Jag tror säkert att jag jobbar en, femtio, sextio i veckan.” Om den arbetstiden som mäts mellan man stämplat in och ut beskriver Anna så här: ” Umm... den tiden... den är nog mellan 40 och 45. Nä, kanske 50 istället, jag funderar nu på det. Jag märkte att det jag hade på flexen var tre och nu är det tolv och det på en vecka så, så det är det nog ungefär.

Sofia som arbetar som inhyrd konsult berättar att hon arbetar heltid på fyra dagar och då bor på orten där hon arbetar och sedan är hemma tre dagar i sträck. På detta sätt behöver hon heller inte rycka in och arbeta de dagar som hon är ledig vilket för henne har underlättat i tidsfördelningen mellan arbete och hem. Hon säger: ” Det är enklare nu, det är mer flexibelt, det är mer flexibel arbetstid. Jag kan boka in besök klockan fem om klienten begär det och jag behöver inte stressa hem till något, så arbetsmässigt är det väldigt bra, jag hinner med det jag ska. När man jobbar vanligt åtta till fem som jag gjorde och då hade ansvaret för att hämta barnen och lämna barnen, så att, det var mer stressigt då”.

Marianne säger: ” Det kan variera från vecka till vecka. Och ibland drar man i handbromsen för man är tvungen och då jobbar man bara 40 timmar i veckan men ibland blir det 45-50. ”

Jobbar du hemifrån någon gång?

Hanna berättar: ” Ja, vi har haft så en period, sen blev det lite diskussioner kring sekretess och nu är det lite vilande, men ja, jag har jobbat hemifrån under, två till tre månader och det var väldigt bra eftersom jag har resväg.” Vidare berättar Hanna: ” Det jag vill ändra på är den här möjligheten att jobba hemifrån. Då kunde jag ju skriva intensivt en stund och sedan kunde jag slänga i den där tvättmaskinen och alltså jag sparade ju det som jag inte behövde göra då när jag kom hem då. ”

Marianne säger: ” Eftersom man har större krav på sig och då blir det ju den onda cirkeln och man tar ju gärna med sig hem lite lättare uppgifter. Så det kan lätt bli så att man tar med utredningar hem och läser dem, så det blir lätt så att man tar med hem saker för att man ska få gjort det som man ska.”

Sofia uttrycker: ” Nä, det är inte mycket men det har hänt vid något enstaka tillfälle och då har det varit lite på grund av väder. Annars tycker jag bäst om att vara på plats.”

Anna berättar: ”Ja, vi hade det och prövade detta men det är borttaget nu just på grund av hur man ska hantera det här med sekretess och såna saker.” ”Men dom jobbar på det för att det ska bli en möjlighet för det blir en jätteskillnad faktiskt, just att man kan jobba hemifrån, man säger, då kan man vara, ja det vara helt fritt”. ”Fördelarna för mig är ju att... jag pendlar ju. Då slipper jag ju den tiden och då kan jag lägga den på arbetstid istället för att sitta på en buss.”

Anser du att du har tillräckligt med tid för ditt privatliv och din familj?

Marianne beskriver: ”Man hade önskat att det varit annorlunda upplagt men det är ju inte alltid det man önskar som man har. ”Men att man skulle koppla ifrån sig totalt, det är inte möjligt”. ”Inte på helgen heller. Sedan är man så pass trött och liksom så slut så det är svårt att göra någonting tillsammans med familjen så det är inte alltid man hittar på någonting. Utan man vill att det ska vara lugnt.”

Sofia berättar: ” Nä, det tycker man ju inte... det är ju... är man socionom så har man ju med sig sitt jobb hem, inte så mycket nu eftersom jag jobbat så pass länge, tidigare år så har man ju... alltså det är klart att jobbet är med hemma en del. Man kan känna att jobbet inkräktar på det privata”.

Anna säger: ” Nej. Jag tycker inte att jag har något socialt liv alls alltså, nu sedan jag började jobba.” ”Ja, för det går åt sådan tid, alltså, det tar både fysiskt och psykiskt”.

Hanna berättar: ” Jag tänker så här, hade jag inte varit ensamstående så hade jag nog kanske hittat möjligheten att jobba än mindre nu när barnen är så små, kan jag nog känna men nu står jag inte inför det.”

Tycker du att det blivit svårare att få till en tillfredställande tidsfördelning mellan arbete och hem de senaste fem åren och i så fall, berätta vad du tror att det beror på.

Hanna säger: ” Nu fick jag ju en bra löneförhöjning här som någonstans så egentligen tänker jag att jag blivit lugnare där också. Så för mig är det så svårt att säga vad som varit de senaste åren och så var jag ju så ny i detta och man visste inte...”

Anna berättar: ” Nä, för mig är det nog snarare tvärtom. Eftersom jag tänker på hur det var när jag kom och var ny. Jag kom in i ett skede då det var turbulent (för tre år sedan) om man säger. Då var det många som slutade och hur man skulle gå till väga i arbetet och så, så jag känner att då är det nog lättare nu, nu är jag mer säker på den biten.”

Sofia uttrycker: ” Ja, ärendemängden har ju ökat väsentligt på socialkontoren, antalet inkomna ärenden per år, det kan man se och jag har ju jobbat med barn och unga, myndighetsutövning, det är helt klart en högre ärendebelastning. Det är tuffare i större kommuner där är det ett ännu högre tryck. Det är svårt att svara på vad det kan bero på men det är väl samhällsutvecklingen och som din studie också handlar om, ekonomisk kris, det påverkar många. Sedan är det ju så att man uppmärksammar våld. De ärendena har ökat betydligt!” Sofia beskriver också att kommunerna inte anställer nya socialsekreterare i samma takt som anmälningarna ökar.

Marianne berättar: ” Ja, det är något som hänt det är det faktiskt. Det är kännbart! Verkligen! Jag tror nog då det gäller Barn och familj så blev det en stor förändring med BBIC (Barnets behov i centrum). Och det blev tyngre ärenden. Och det är mindre som söker sig till Barn och familj av någon anledning, för att det är mycket höga krav på dokumentation och någonstans perfektion, mindre krav på klientarbetet, kanske inte mindre krav, utan lika mycket krav på klientarbetet och sedan kringarbetet också. Man ska göra allt det här administrativa också, som socialsekreterare egentligen inte borde göra, så det är mycket kringuppgifter. Så ja, absolut!” Ekonomin har varit avgörande. Har man tillräckligt med bemanning t e x då kan man släppa, då har man ett annat arbetsutrymme, alltså en arbetsmängd som är hanterbar.

5.2.2 TEMA 2: Intensitet och mängden av arbetsuppgifter

Har du en liten, lagom eller stor mängd av arbetsuppgifter och berätta hur intensivt du måste arbeta samt dina upplevelser av det. Vilka arbetsuppgifter ökar?

Sofia berättar: ” Ja, det har ökat så mycket så att man inte hinner för i de kommunerna där jag jobbat tidigare har man även fått ta in konsulter, som jag själv är idag, så det ökar mer än man hinner med.” Vi som jobbar i konsultföretag får bara fler och fler uppdrag”. Man måste jobba jätte intensivt, det gör man, man måste ha tempo.”

Anna, som nyligen börjat arbeta med missbruksärenden berättar: ” Nu är de ju lite försiktiga i att ge mig fler arbetsuppgifter för att jag ska kunna successivt komma in. Så var det ju inte när jag jobbade med ekonomiskt bistånd för där var det... pang, bom och så från första dan i princip. Vi hade nog 70-80 ärenden ... det var en oerhörd arbetsbörda. ”

Hanna berättar: ” Ja, jag tycker ju att min arbetsmängd börjar bli lagom nu. Och jag förknippar det mycket med att jag börjar bli tryggare i min roll. Jag ser vad jag gör och vad tanken är att jag ska göra. ”Om intensiteten: ” Det är så olika, det beror lite på var i processen i en utredning man är.” Hanna berättar också att den största stressen är att veta att om dokumenterat allt och att man dokumenterat rätt.

Marianne beskriver: ” Jag tycker egentligen som samordnare att. Det är ju min första tjänst och det är kort tid och jag har inte haft något mentorskap som handledning i den bemärkelsen så att jag skulle kunna strukturera upp min vardag och veta vad som ingår och inte ingår. Då är det lätt att man tar på sig mer än vad man klarar av och har högre krav också. Det med tidsbristen det har jag ju känt. Marianne beskriver också den stress som kan uppstå av att man själv inte utför vissa saker utan måste förlita sig på att andra gör: ” Jag vet inte om det blir gjort i tid, kommer detta att skickas till förvaltningsrätten i god tid eller? Alltså den formen av stress har jag ju.” Marianne beskriver flera gånger att de arbetsuppgifter som ökar för socialsekreterarna är det administrativa ”kringarbetet”.

Från vem eller vilka har du det största stödet då det gäller stress i arbetslivet? Vad tänker du om extern handledning?

Anna säger: ” Min man. Jag har fått tider då jag var på personalhälsan. Jag blev sjukskriven ett tag. Det var i början när jag kom och det var en sådan otrolig arbetsbelastning. Fast arbetsbelastningen minskade inte under sjukskrivningen, det var ingen omfördelning, jag skulle göra lika mycket ändå när jag var deltidssjukskriven. Anna beskriver att hon inte pratade med sin arbetsgivare utan ”alltid försöker göra sitt bästa” och går hem, utan att säga, när det är för mycket. Om handledning tänker Anna att i början då hon hade extern handledning så visste hon inte vad det gick ut på och hon tycker inte att det är tydligt uttalat om det är en process eller metodhandledning hon har. Anna beskriver även att det är svårt när det kommer och går personer i en handledningsgrupp och att handledaren även uttryckt att det stör processen. Anna berättar att det tog tid innan hon förstod vad det gick ut på men det handlar om ” vad gör det med mig?”... det som händer.

Sofia berättar att hon har det största stödet av kollegor och att hennes bemanningsföretags chef och enhetschefen i kommunen har delat personalansvar för henne och om problem skulle uppstå så skulle hon få prata med båda. Hon tar stöd av chef när det handlar om att fatta beslut för att det är delegerat så men beskriver också att hon är en självständig och erfaren socialsekreterare. Hon säger : ” Kollegorna är dom viktigaste , dom som man varit ute och

utfört arbetet med. Sen är det klart att man vill få från ledningen att man gjort ett bra jobb... ja stöd." Sofia har ingen löpande handledning men säger att om hon skulle begära det av sitt bemanningsföretag, så skulle företaget bevilja det.

Hanna säger: " Ja, det är kollegor. Alltså jag kan gå till min arbetsledare också... så länge jag har kvar henne för nu får vi en ny igen... men nej, det är kollegor först och främst, absolut." Om handledning säger Hanna: " Jo, det har nog bytt, jag har haft tre eller fyra handledare tror jag." På frågan om handledning är viktigt svara hon: " Mycket viktigt, mycket viktigt ! Och det är först nu som man börjar förstå vad tanken med handledning är också."

Marianne: " Det sista har jag haft stödet från närmaste chef då och att jag ska avgränsa mig och att det inte ska vara på det viset. Då orkar man ju inte i längden." Om handledning säger Marianne: " Vi har försökt att få andra kommuner att medverka men vissa har ju ett par stycken samordnare som inkluderar andra samordnare, som har liksom försörjningsstöd och alla har sin grupp." Marianne berättar att hon nyss påbörjat individuell extern handledning.

Berätta om huruvida kommunens budget påverkar din arbetssituation?

Sofia: "Ja, den påverkar jättemycket. Nu är jag i en kommun som befinner sig i lite ekonomisk kris, där man försöker jaga pengar, så det påverkar jätte mycket. Alla kostnader som vi har för placeringar ska gå via enhetschef, till verksamhetschef och sedan till socialnämndens ordförande så det märks jättetydligt. Sofia som arbetar i olika kommuner säger att hon ser en skillnad sedan ca år 2007. "Kostnaderna ökar ju och alla måste hålla budget."

Hanna säger: "Jag kan säga att det har jag faktiskt aldrig märkt, nu talas det mycket om budget och om ett underskott men jag har aldrig fått direktiv att gör si eller gör så för att det blir billigare! Sedan är jag ju en kostnadsmedveten person, fast inte att jag fått uppifrån att tänk på pengar. "

Anna säger: "Ja, nu är det mer påtagligt, tycker jag. Jag vet också att budgeten är svår. Jag kan tänka att inför en placering att kan vi ge det så behövs det en lösning på hemmaplan istället för att betala mer. Anna beskriver också att det inte är uttalade direktiv från ledningen men man har sagt att hemmaplanslösningar är något som man ska jobba för. Anna avslutar: " Men är det så att det enbart budgeten som ska styra så är det en arbetsplats där jag inte vill jobba. Då slutar jag kan jag säga! "Hon berättar också att hon inte känt så på denna arbetsplats utan anser att man värderar varje situation.

Marianne säger: " Ja, det gör den ju. Det innebär att jag måste tänka på smarta lösningar, det gör man ju alltid, men jag måste tänka ett snäpp till, att den här gången är det okej med öppenvårdsinsatser igen, fast vi vet någonstans att det här borde vara en placering. Eller att, de här ständiga diskussionerna och svårigheterna att man inte kan få personal som ska kunna stanna eller erfaren personal i säg är ju en svårighet och vi har ju löst det med konsulter och det innebär ju mängder av kostnader det blir det ju och det påverkar ju. Man har ju krav hela tiden att hitta tjänstefaktorer, små procent, få ihop sammanställning och visa listor. Då får jag driva frågan till verksamhetschef och verksamhetschefen får driva frågan vidare så..."

5.2.3 TEMA 3: Stress och emotionella möten med klienter.

Berätta hur du upplever möten med klienter och om det ofta händer att dessa möten är emotionellt krävande?

Anna beskriver möten med klienter så här: ” Det är det bästa av alltet! (Skratt) Ja, det är det alltså, det är helt. Just de här som kan börja med att dom tycker att man är en, jag ska inte säga namn på vad jag fått höra ibland. Till att de inte vill bli av med en! Alltså du... det värmer i hjärtat. Det är min styrka och det tror jag nog att jag märker själv också och det ska man vara rädd om. På frågan hur mycket möten med klienter kräver mentalt svara Anna: ” Jo, jag kan hantera det bättre nu men i början var det jättesvårt. Man vaknade på nätterna och funderade hur jag ska tänk, vad jag ska göra och så, jag tog ju allt och var det åt dem i princip. Jag satte mig ner och gick igenom mina kursböcker, vad jag skrivit. Jag har jobbat med det själv och försökt hitta en balans men sen har jag ju pratat med kollegor också. Jag hade synen innan att en socialsekreterare gör allt. Det gör hon ju inte!”

Sofia berättar: ” Jo, mötet med klienter, det är det som är arbetet. Det är där man får lusten och energin att göra förändring.” På frågan hur det är, för det är olika ifall man utreder eller har en stödkontakt, så svara Sofia om utredningskontakten: (Skratt) ”Det passar mig väldigt bra. Det är skönt att man inte blir involverad som man kan bli när man har en behandlingskontakt, jag tycker det är rätt så skönt att man kan hålla det på en rimlig nivå och inte bli för känslomässigt involverad. Då det gäller att kombinera dessa två roller, vilket Sofia berättar att hon får göra ibland så svarar hon: ” Man ska ju vara den som ska hålla strukturen och ordningen, hålla sig till besluten som fattas samtidigt som man ska ge stöd och handledning. Det är inte enkelt.” Då det gäller emotionella möten och om de sker ofta säger hon: ” Ja, absolut, det är många komplexa ärenden och de är mycket krävande, absolut.”

Hanna säger ” Ja, det är det hela arbetet går ut på! Det är därför man är här tänker jag. Ja, det är ju socialt arbete. Och det är därför jag hamnade här för i början jobbade jag med Barn och ungdom också men just det här förändringsarbetet, motiveringsarbetet, att kunna öppna vägar och motivera till förändring... det är ju socialt arbete för mig!” Om hur emotionellt krävande mötena med klienter är svarar hon: ” Ja, det kan ju vara åt båda håll, verkligen. Helt plötsligt glömmer man det jobbiga, för vilken kick det är att sitta här och kunna hjälpa människor så i deras liv.”

Marianne berättar att hon inte så väldigt ofta är med i möten med klienter men att hon delvis gör de uppgifter som en familjehemssekreterare skulle ha gjort eftersom den tjänsten är vakant. Hon träffar alltså familjehemmen, kontaktpersonerna och kontaktfamiljerna. Ibland träffar hon klienter ihop med handläggarna, t e x vid LVU omhändertaganden. Om möten med klienter säger Marianne: ” Det är det bästa i jobbet egentligen”. Jag tycker att det är det som det ska vara mer av i arbetet. Det tar mycket men det ger mycket också. Fast det är det bästa i jobbet egentligen, man kan inte säga att man inte påverkas av möten med klienter.” ”Det är sällan man kommer i kontakt med enklare ärenden. Man ska ju alltid vara förberedd också, att idag kan det hända någonting”. ”Det är nästan så pass svåra möten som jag tror att många inte klarar av och det kan vara en anledning till att man inte står ut längre.”

Hinner du förbereda möten med klienter i den grad du önskar och kan du beskriva hur stress och möten med klienter kan höra ihop?

Marianne berättar utifrån sin samordnar funktion att hon inte hinner förbereda allt som hon ska. Ofta hinner hon ändå ”försnacka” lite med handläggarna när de ska ha ett möte med klienterna och hon ska vara med.

Hanna berättar: ” Ja, det hinner jag och jag kan definitivt bli bättre på det. Sen kan man ju strukturera ett möte och tänka nu ska vi ”vara här” och så kommer det in en klient och man tänker nähä, nu var vi inte där och då släpper man ju allt vad struktur heter ”! Hanna beskriver också hur känsliga ämnen kan vara svåra att avbryta när hon måste avbryta ett samtal och likaså kan hon använda sig av klockan för att bryta samtal när man måste.

Sofia säger: ” Jo, stress kan påverka möten med klienter, absolut. Det kan vara att man avbryter dem och vill få svar på nästa fråga och går fort fram. Sofia säger också att det är mycket viktigt att respektera klienter och att vara ödmjuk”.

Anna berättar: ” Det viktigaste i mötet med klienterna är att de blir sedda, att de är hörda och respekterade, Det är mina ledord, sedd, hörd och respekterad. Jag brukar säga att ” det är en person med missbruk”, inte missbrukaren.” Skilj på det! Alltså ” de är inte sitt problem”.

5.2.4 TEMA 4: Relationerna mellan familjemedlemmarna

Kan du berätta om du är nöjd med den tid som du har för din familj och om inte, vad skulle du vilja ändra på? Har din stress i livsbalansen ökat under senare år och i så fall, vad du tror att det beror på?

Sofia berättar: ” Jag är jättenöjd just nu. Jag är nöjd för att jag ändå mår så bra i de kommunerna där jag är. Jag är inte indragen på samma sätt som man är som anställd. Man dras inte in i det som är negativt. Man är liksom lite utanför och man gör sitt jobb.” Hon beskriver hur stressen från arbetet mot familjen är lägre nu sedan hon börjat arbeta i ett bemanningsföretag och att det också handlar om att hon inte arbetar och bor i samma kommun längre för då hon gjorde det kunde hon även träffa klienter ute i samhället tillsammans med sin familj. Vidare berättar Sofia: ” Jag kunde vara grinig och sur hemma, stressad och arg.” Om den nuvarande situationen säger hon: ” Det är en sorg att inte kunna dela vardagen med min familj men mitt psykiska välbefinnande, det går liksom före och det återspeglar också sig när jag är med min familj att jag mår bättre.”

Marianne säger: ” Idag just idag som det ser ut och som det har varit så känner jag inte att jag har tillräckligt med tid för min familj. Jag skulle vilja ha mindre arbetstid, kortare dagar. Och då innebär det att jag skulle jobba 75 % och kanske skulle sluta halv tre, istället för att sluta fem och vara hemma halv sex. Marianne berättar att man har krav på sig och att det är en ond cirkel när man arbetar med socialt arbete för då har man de kraven i ryggmärgen. Hon beskriver också att det finns med en stress från arbetslivet gentemot familjelivet. Hon säger: ” Det är något som blivit mer tydligt de senaste åren. Jag kan inte koppla bort mitt arbetsliv ifrån mitt privatliv, det smyger gärna på och tiden med familjen har krympt på något sätt och när man är med familjen mår man inte bra.” Hon beskriver att hon kan vara hemma och tänka på vad hon måste göra på jobbet. Likaså så måste hon hinna från jobbet och hämta barn och då har hon jobbstressen med sig. Arbete-familj konflikten är störst, beskriver Marianne.

Anna berättar: ” Nä, jag är inte nöjd med den tid jag har med familjen.” Hon beskriver också att pendlingen tar tid och att hon skulle få mer tid med familjen om hon kunde jobba hemifrån ibland. Anna berättar att hon haft en privatsituation som var tuff en gång och den inverkade på henne men inte på arbetsuppgifterna. Hon beskriver att hon är en arbetsnarkoman.

Hanna säger: ” Nä, det tycker jag inte. Jag önskar väl att jag hade mer tid med barnen självklart. Samtidigt så har jag nog blivit bättre på att hantera samvetet.” Hon beskriver också att det är en stress i att vara ensamstående men att hon börjar ” att landa” i det. Hon saknar att ha tid för sig själv. Det skulle kunna lösas om hon t e x kunde arbeta hemifrån och träna på lunchen, berättar hon.

Berätta hur du upplever arbetsfördelningen i ditt hushåll och om stressen i privatlivet påverkar arbetet?

Hanna skämtar om arbetsfördelningen och säger att den är ”klockren” eftersom hon är ensamstående. Hon beskriver sedan hur hon levde i ett jämlikt förhållande då hon bodde med barnens pappa. Hon säger:” Vi delade föräldraledigheten utifrån att jag var hemma heltid första året med båda barnen och sedan delade vi så att jag pluggade två till tre dagar i veckan, då han var hemma. Vi delade alltså veckorna där och likadant alla hushållsuppgifter, det var inget, jag kunde tvätta bilen och han kunde städa. Hanna berättar hur det är att vara mycket själv med sina barn och hur hon hanterar det och beskriver att stressen som hon upplever i hemmet i högsta grad kan påverka arbetslivet men att stressen på arbetet påverkar privatlivet mer eftersom den även kan ge sömnlösa nätter ibland.

Sofia berättar: ” Min man sköter det vardagliga arbetet naturligt med allt vad det innebär med hemmet och barnen, men när jag är hemma mina tre dagar på helgen då tar jag det största ansvaret för barnen och för hemmet, ja så är det. Vi har en väldigt jämn fördelning. Det är ett stort ansvar som jag lägger på honom och det måste vara ett gemensamt beslut ” . Sofia beskriver hur hennes stress i livsbalansen ändrades radikalt till det bättre när hon började arbeta i bemanningsföretag och inte längre behövde gå in i djupare arbetsmiljöprocesser på arbetsplatser och även erhöll ett tydligare uppdelat hushållsansvar mellan sig själv och sin man. Hon berättar att hon först hade svårt att lita på om han skulle komma ihåg allt men efter ett tag så slutade hon att fråga honom och nu litar hon på att han kommer ihåg allt.

Marianne berättar att hon och hennes man delar jämt på arbetsuppgifterna i hemmet. Hennes man pendlar till jobbet och kan därför inte lämna och hämta barnen eller vara behjälplig i hushållet under början av kvällen och sen eftermiddag. Marianne lämnar och hämtar barn och sköter kvällsmaten och hennes man hjälper barnen med läxor. Han städar och tvättar på helgen. Om livspussel säger Marianne: ” Stressen har ökat i jobbet just för att man har andra krav på sig och mer förväntningar, då blir det den onda cirkeln”.

Anna berättar: ” Det är tufft, det är det, när det är starka viljor och så. När vi suttit och haft familjeråd har vi påvisat för barnen att vi jobbar så här mycket och vi kommer hem då och därför måste vi dela på det. Men det händer inte så mycket och man är på hela tiden.” Hon berättar att hon ”dumpat arbete” på både tonårsbarnen och mannen. Anna beskriver hur hon är ”spindeln i nätet hemma” och att det kan bli ett evigt tjtande och att hon ibland går in och tar vissa uppgifter och delar dem med sina tonårsbarn när det inte blir gjort. Om arbetsfördelning och jämställdheten säger Anna: ” Ja, det handlar om att köra jämställdheten var vi än är både på jobbet och hemma... Anna beskriver att hon kan känna att hon ” går på tomgång snart”. Hon beskriver att hon går med tankarna om att barnen inte bor hemma så länge till och hur hon ska hitta en balans i det. Anna beskriver att hon är i en väldig process just nu hur mycket tid hon ska vara på jobbet och hur mycket hemma.” Det är inte lätt det här pusslet”, säger hon.

6. Tolkning

6.1 Analys

I detta kapitel är avsikten att analysera empirin utifrån teori, analysmodell och tidigare forskning. Syftet i uppsatsen är att belysa faktorer som har betydelse för upprättandet av balans mellan arbetsliv och familjeliv och här kommer dessa faktorer att diskuteras och tolkningar genomföras. Jag har valt att analysera svaren från uppsatsens tre frågeställningar i varsitt avsnitt.

Demografiska variabler visar att 88 procent av respondenterna i webbenkäten är kvinnor och 100 procent är kvinnor av intervjugruppen. Socialstyrelsen redovisar att socialarbetaryrket och då särskilt socialsekreterarkåren är kvinnodominerad och studien visar därför en informantgrupp som validerar med Socialstyrelsens resultat (Socialstyrelsen, 2011).

Det är 46,7 procent av de som svarat i webbenkäten som har heltidsboende barn hemma. Det bör uppmärksammas att informanter som har barn som delvis bor hemma säkerligen finns. Tillsammans med intervjugruppen, som alla har heltidsboende barn, så är det i denna studie 49,4 procent som har heltidsboende barn boende hemma hos sig. Utifrån faktorer som finns omnämnda i analysmodellen, se sidan 23, så ingår hemmaboende barn och mängd obetalt arbete som faktorer kallade "familjekrav". Dessa påverkar graden av balans i hemmet och ska mätas mot mängden av "familjens resurser" vid analys av balans i hemmet. Enligt aktuell forskning är antal barn i familjen negativt relaterat till nöjdheten med balansen mellan arbete och familj för kvinnor men inte för män (Bäck-Wiklund et al 2011). Det är många kvinnor med i resultatet men av alla informanter är det inte en övervägande del som har barn och dessutom få som har fler än två barn. Mängden obetalt arbete ökar med mängden barn och i intervjugruppen finns därför en större mängd familjekrav än i enkätgruppen utifrån demografiska variabler.

I resultatredovisningen kan utläsas att många som svarat är arbetsledare eller chefer, hela 17 personer av de 75 som svarat och sedan ytterligare en i intervjugruppen. Den höga svarsfrekvensen av arbetsledare och chefer i enkätdelen kan ha ett samband med att enkäten introducerades i samarbete med arbetsgivarrepresentanter. Chefer var inte bara vidtalade om undersökningen utan representanter från arbetsgivaren var i samarbete med magisterstudenten delaktiga i utformningen av enkätens syfte. De kan därmed ha varit välmotiverade att få ta del av resultatet och noga med att fylla i enkäten då de har ansvar för arbetsmiljön på arbetsplatserna. Eftersom de har andra slags arbetsuppgifter så kan resultaten av vad de fyllt i inte helt likställas med övriga i informantgruppen, dock arbetar ju dessa arbetsgivarrepresentanter i verksamheter där socialt arbete utförs och är involverade i arbetets press och autonomi och stöd. Andra liknade studier som denna har inte heller uteslutit arbetsgivarrepresentanter i sin resultatredovisning (Bäck-Wiklund och Platin, 2007).

6.1.1 Upplever socialarbetare att det finns en konflikt mellan arbetsliv och familjeliv?

I analysmodellen på sidan 23 belyses faktorer som påverkar graden av konflikt mellan arbetets krav och resurser. Där visas att arbetspress, tidspress och veckoarbetstid har betydelse för upplevda krav vilket kan kompenseras med möjlighet till flexibel arbetstid, autonomi samt stöd på arbetsplatsen. Dessa faktorer för att analysera konflikt är hämtade från tidigare forskning (Scherer et al, 2007; Frone, 2003; Valcour 2007; Bäck- Wiklund et al (red), 2011) Likaså uttrycker teorin krav-kontroll-stödmodellen en övergripande beskrivning av dessa faktorer för att mäta hur hälsosam individens arbetsmiljö är (Karasek och Theorell, 1990). I Tabell 6 och Tabell 7 kan resultat utläsas där nämnda faktorer involverats. Skalorna i Tabell 6

visar att arbetskraven upplevs något höga men autonomi i arbetet är ganska god och generellt stöd samt stöd från arbetsledningen och från kollegorna visar mycket positiva resultat. Denna grupp kan anses ha en hälsosam arbetsmiljö, enligt Karaseks och Theorells teoretiska modell och hamnar i det gröna fältet på kuben, sidan 21. Höga arbetskrav kan vara stimulerande om stödet på arbetsplatsen finns. Socialarbetare har även tidigare beskrivits ha ett ganska omfattande handlingsutrymme i sitt arbete (Lipsky 2010; Shaufeli et al 2004).

I Tabell 7 visas att konflikten från arbete mot familj har ett medelvärde. Man kan varken säga att konflikten från arbete mot familj är hög eller låg men i jämförelse med resultat som visar konflikten mellan familj och arbete så är den högre än den senare. Dessa resultat överensstämmer med vad man tidigare hittat i forskning om konflikter mellan arbete och familj (Gutek, 1991; Frone 2003). I Tabell 7, skalan som mäter konflikten från arbete mot familj, visar resultat att det är tröttheten och svårigheten att sluta tänka på arbetsrelaterade problem på fritiden som ökar konflikten. Samma resultat erhålls i intervjuerna och svaren är då sammantaget lika och detta resultat får anses ha en ganska hög tillförlitlighet (Bryman, 2012). Trots att stödet, som exempelvis för informanterna i enkätgruppen är mycket bra, är det således ändå svårt för socialarbetare att sluta tänka på arbetsrelaterade problem på fritiden.

I intervjuerna beskrivs att arbetskraven är höga, veckoarbetstimmarna många och autonomi skiftande. Forskning om konflikten från arbete mot familj visar även att många veckoarbetstimmar ökar konflikten från arbete mot familj (Scherer et al, 2007). I intervjugruppen föreslås åtgärder att ändra på konflikten exempelvis genom att möjligheten att arbeta färre timmar i veckan ska finnas. I analysmodellen i denna studie finns veckoarbetstid med som en faktor inom området arbetskrav och behöver balanseras med autonomi, stöd och flexibel arbetstid för att graden av konflikt ska vara låg. I intervjuerna framkommer även att handlingsutrymmet önskas utökas genom att arbetsgivaren hittar ett sätt att erbjuda arbetstagaren att arbeta hemifrån. Informanterna menar att stressen då skulle minska då tid inte behöver läggas på resor till och från arbetet. Frågan om var man kan utföra sitt arbete brukar vara kopplad till skalan om autonomi, se skalornas utformning, och därför är frågan högst relevant vid analysen av handlingsfrihet för intervjugruppen. Autonomi för denna grupp skulle kunna utökas och konflikten mellan arbete och familj skulle då eventuellt minska (Valcour, 2007; Kosack 2005). Det finns även forskning som visar att möjligheten att blanda familjeliv och arbete utgör risker och ställer högra krav på individens förmåga att hantera detta (Allvin et al 2006). I intervjuerna framkommer även resultat som beskriver på vilket sätt arbetslivet påverkar familjelivet. Det finns i intervjuerna en genomgående uppfattning hos socialarbetarna att man inte kan sluta att tänka på arbetet under helgen eller på fritiden. I intervjuerna uttrycks; ” Är man socionom har man ju med sig jobbet hem” eller ” att man skulle koppla ifrån sig totalt, det är inte möjligt, inte på helgerna heller, sedan är man så trött och liksom slut att det är svårt att göra något med familjen” och ytterligare ” nej, jag tycker inte att jag har något socialt liv alls alltså.” Det är svårt att utläsa hur man upplever stödet på arbetsplatsen men alla informanterna beskriver att det största stödet erhålls av arbetskamrater eller partner även i arbetsrelaterade problem. Extern handledning betyder mycket för intervjugruppen och kan även ingå i faktorn stöd på arbetsplatsen.

Risken att utveckla stressrelaterade problem av olika slag för socialarbetare är högre om en buffert av stöd saknas (Sigriest, 1999, Shaufeli, 1998). Socialarbetarna i båda informantgrupperna har menat att stödet från kollegor är vanligt. Att man har emotionellt stöd från arbetskamrater och/eller arbetsledare är en buffert mot stress. Likaså har stödet genom en känslomässig nära relation exempelvis arbetskamrat eller livskamrat stor betydelse för välbefinnandet (Gräntz et al, 2004; Odratt, 2005; Wilson, 2004). I en av intervjuerna

framkom även att livskamraten var det största stödet även för problem relaterade till arbetslivet. Krav-kontroll-stödmodellen beskriver också att en nära känslomässig relation kan kompensera uteblivet stöd på arbetsplatsen. För intervjugruppen finns sammantaget en högre risk att uppleva konflikter från arbete mot familj eftersom den höga arbetsbelastningen och de långa arbetsveckorna inte tydligt kompenseras med önskvärd autonomi eller kontinuerligt stöd från arbetsgivaren. Här kan också den personliga förmågan att klara av att bemästra problemsituationer ha betydelse för upplevelsen av balans, då en hög buffert av stöd på arbetsplatsen saknas (Karasek och Theorell, 1990, Valcour 2007, Antonovsky, 1987).

Avslutningsvis kan konstateras att en konflikt från arbetsliv mot familjeliv existerar i lite olika grad för de två informantgrupperna och att intervjugruppen upplever en högre grad av konflikt än webbenkätgruppen. Stödet på arbetsplatsen kan beskrivas lägre för intervjugruppen. Enligt studier som fokuserat även på institutionella kontextens betydelse så kan nämnas att även kommunens organisation har stor betydelse för upplevelsen av balans i livet. Att informantgrupperna är från två olika kommuner och organisationer kan därför definitivt spela roll (Bäck-Wiklund et al 2011). Vad för slags arbetsuppgifter man har, exempelvis myndighetsutövning eller inte, kan även ha betydelse men enligt krav-kontroll-stödmodellen så är det balansen mellan krav, autonomi och stöd som är avgörande för upplevd konflikt från arbetet. Konflikten från arbetsliv mot familjeliv är högre än från arbetsliv mot familjeliv för nästan alla informanter. I tidigare forskning har man gjort samma erfarenheter (Gutek, 1991).

Nu behöver resultat från upplevelsen av arbetsbelastning i hemmet kopplas till för att balansen i livspusslet ska kunna beskrivas och jag tänker därför härnäst redovisa svaren från frågeställningen om hur socialarbetare beskriver jämställdheten i sin egen familj.

6.1.2 Hur beskriver socialarbetare jämställdheten i sin familj?

Eftersom det finns omfattande tidigare forskning som berättar att upplevelsen av balans mellan arbete och familj ofta handlar om hur arbetsfördelningen av det obetalda arbetet fördelas så anser jag att ett genusperspektiv och frågor om jämställdhet inte kan utelämnas (Dilworth, 2004; Stanfors, 2007; Bäck-Wiklund et al (red) 2011). Sammantaget är 89 procent kvinnor i denna studie varför det är möjligt att dra slutsatser utifrån genus. I enkätgruppen är det färre än hälften som har hemmaboende barn och få som har fler än två barn. I intervjugruppen har alla hemmaboende barn, två eller flera. Aktuell forskning visar, som tidigare nämnts, att antalet barn är kopplat till upplevelsen av balans mellan arbete och familj, då kvinnors upplevelse av belastning i livspusslet ökar med antalet barn (Bäck-Wiklund, et al 2011).

I analysmodellen på sidan 23 preciseras kraven i familjen beskrivna i antal barn samt mängd obetalt arbete i hemmet. För den som har flera barn är mängden obetalt arbete större än för andra men det skall även uppmärksammas att det saknas andra ansvarsområden inräknade i krav, såsom husdjur, fastigheter, bilar, båtar att sköta. Frågor om ovan nämnda ansvarsområden har inte ställts då det inte vanligtvis används i beskrivningen av det vardagliga omsorgsarbetet vid forskning av konflikter mellan arbete och familj.

Ungefär en femtedel av socialarbetarna i enkätsvaren anser att de själva gör mer än sin rättmätiga del av hushållsarbetet. Ganska få har ofta konflikter med sin partner om hur hushållsarbetet ska fördelas men det är samma grupp som ofta har konflikter som anser att de gör mer än sin rättmätiga del av hushållsytorna. Detta behöver inte innebära att dessa socialarbetare lever under minst jämställda förhållande. Tidigare forskning säger oss att det är i jämställda relationer som konflikter existerar för att genuskontrakt där ständigt förhandlas

(Magnusson, 2006). Förhandlingar är vanliga i senmoderna familjer och utgör grunden för struktur i dagens familjer (Bäck-Wiklund och Bergsten, 1997).

Utifrån analysmodellen ska kraven mätas relaterat till stödet. I enkäten fanns några frågor som berörde synen på arbetsfördelningen i familjen. Om man först tittar på frågor gällande hur arbetsfördelningen i hemmet ser ut samt möjligheten till stöd i hushåll så framkom att många familjer ibland har hjälp från släktingar och vänner med hushållstjänster. Ungefär en femtedel har hjälp med hushållsnära tjänster som de köper.

Enkäten visar att konflikten från familjeliv mot arbetsliv är mycket låg vilket även framkommer i intervjuerna med socialarbetarna i den andra kommunen. Skalan i enkäten innehöll dock bara två frågor så den ska utläsas med försiktighet. Resultatet är ändå i linje med annan forskning som visar att konflikten från familjeliv mot arbetsliv brukar vara den lägre av konflikterna (Frone, 2003). Den är även lägre för män jämfört med kvinnor (Bäck-Wiklund et al, 2011). Socialarbetarna i intervjuerna kan beskriva att det finns sekvenser i vardagen då familjelivet stressar arbetslivet men dessa tillfällen uttrycks inte alls lika frekventa som vice versa. Att stressen som härleder från familjeliv mot arbetsliv ofta är ett resultat av en jämställdhetskonflikt har tidigare uppmärksammats (Dilworth, 2004). Övervägande del i denna studie är kvinnor, det är ungefär hälften som har barn men få som har många barn. Många beskriver att stödet av partner och nätverk är bra och det ovanstående kan delvis sammantaget förklara varför konflikten från familjelivet mot arbetslivet är så låg gällande enkätgruppen.

I intervjuerna berättar socialarbetarna om hur deras egen verklighet ser ut då det gäller jämställdheten och hur de upplever arbetsfördelningen i hushållet. Här finns skiftande berättelser utifrån hur krav och stöd i hemmet beskrivs.

Hanna berättar att det är en stress i att vara ensamstående och hon försöker att hantera det hon ska hinna på bästa sätt. Hon berättar också att hon har levt i ett jämställt förhållande. Hon säger: ” Vi delade föräldraledigheten utifrån att jag var hemma heltid första året med båda barnen och sedan delade vi så att jag pluggade två till tre dagar i veckan, då han var hemma. Vi delade alltså veckorna där och likadant alla hushållsuppgifter, det var inget, jag kunde tvätta bilen och han kunde städa.” Sofia berättar: ” Min man sköter det vardagliga arbetet naturligt med allt vad det innebär med hemmet och barnen, men när jag är hemma mina tre dagar på helgen då tar jag det största ansvaret för barnen och för hemmet, ja så är det. Vi har en väldigt jämn fördelning. Det är ett stort ansvar som jag lägger på honom och det måste vara ett gemensamt beslut”. Sofia beskriver hur hennes stress i livsbalansen radikalt ändrades till en lägre nivå när hon började arbeta i bemanningsföretag och inte längre behövde gå in i djupa arbetsmiljöprocesser. Hon beskriver också att arbetsuppgifterna i hemmet blev jämnare fördelade mellan henne och mannen när hon inte bodde hemma fyra vardagar i veckan. I början var det svårt att veta om mannen skulle komma ihåg allt, beskriver hon, men efter ett tag så litar nu på honom. Marianne berättar att hon och hennes man delar jämt på arbetsuppgifterna i hemmet. Hennes man pendlar till jobbet och kan därför inte lämna och hämta barnen eller vara i hemmet under början av kvällen. Marianne lämnar och hämtar barnen i skolan och sköter kvällsmat. Mannen gör senare läxorna med barnen samt städar och tvättar på helgen, berättar hon. Anna berättar: ” Det är tufft, det är det, det är starka viljor och så. När vi suttit och haft familjeråd har vi påvisat för barnen att vi jobbar så här mycket och vi kommer hem då och därför måste vi dela på det. Men det händer inte så mycket och man är på hela tiden ”. Hon berättar att hon ”dumpat arbete” på både tonårsbarnen och mannen. Anna beskriver hur hon är ”spindeln i nätet hemma” och att det kan bli ett evigt tjatande och att hon

ibland går in och gör vissa uppgifter, delar dem med barnen, om det inte blir gjort. Om arbetsfördelning och jämställdhet säger Anna: ” Ja, det handlar om att köra jämställdheten var vi än är, både på jobbet och hemma. Anna beskriver att hon ibland kan känna att hon ” går på tomgång snart”. Hon beskriver också att omsorgen om barnen och deras vägledning är det som är en stor del av arbetet i familjelivet. Värt att nämna när individer uttrycker en stark stress kring livspusslet är att den ofta är uttryckt av dem som har ett starkt engagemang i både arbets- och familjeliv (Nordenmark, 2008; Edwards och Rothbard, 2000).

För att analysera svaren på denna frågeställning väljer jag att applicera ett genusteoretiskt perspektiv. Om man först diskuterar den ideologiska nivån så kan man se att det finns normativa värderingar i materialet. Det som kan observeras är att det finns åsikter om att det är kvinnan som har huvudansvaret för hushåll och barn. Kvinnan ”lämnar över ansvaret” eller ”dumpar arbete” till mannen. Bygren med flera (2004) menar att det handlar om hur genus skapas, det har ett symboliskt värde. Det handlar även om att dessa normativa värden är så svåra att förändra, i vart fall på kort sikt. Kvinnor och män kan dela arbete helt lika och vara noga med det, rent matematiskt, men jämställdhet handlar också om andra saker på ett mycket djupare plan och kvinnor ser ofta sig själva som ansvariga för familjens obetalda arbete. Här ska ingen skuldbelägga någon, här behöver både män och kvinnor förstå det normativa arvet som påverkar allas beteenden (Magnusson, 2006, Bygren et al, 2004).

Materialet kan också belysas ur en institutionell genusnivå. Föräldraförsäkringen beskrivs som en möjlighet att dela på ansvaret för hushåll och barn. För övrigt har i materialet tidigare redovisats att flera av kvinnorna önskar kunna arbeta hemifrån på distans. Detta kan ses som en institutionell nivå då det gäller just organisatoriska åtgärder. Då det gäller flexibla möjligheter i arbetstidsförändringar så finns det i forskningen resultat som visar att flexibla arbetstider inte bidrar till en lägre konflikt mellan arbete och hem, det bidrar till andra lättnader som exempelvis tid för fritidssysselsättningar, träning, umgänge med vänner (Van der Lippe, 2006; Grönlund, 2004). Det finns också andra resultat som visar att flexibla arbetstider underlättar konflikten mellan arbete och hem om de är kopplade till att arbetstagaren kan bestämma när de ska användas (Voydanoff, 2004). Det beskrivs ofta att arbete idag inte behöver vara bundet till plats, arbete är inte heller alltid beroende av organisationens byråkratiska ramar (Allvin et al, 2006). Att öppna mejlen hemma eller ta med arbete hem är exempel på detta. På många sätt är gränserna mellan arbete och familjeliv idag porösa. Vad man kan tänka om detta ur ett jämställdhetsperspektiv är att människor lever under så olika villkor, så det kanske inte är konstigt att forskningen spretar i denna fråga. Jag menar att man kan reflektera över ovanstående forskning från olika synvinklar. Det handlar om hela livssituationen och mängden av det obetalda arbetet som är avgörande för om flexibla arbetsmöjligheter är en fördel. Om möjligheten att arbeta på distans underlättar i balansen mellan arbetsliv och familjeliv för vissa människor så är det ju en positiv faktor värd att beakta.

Då det gäller den tredje nivån, den individuella socialiseringsnivån (genuskontraktet), så är denna nivå central i analysen av materialet då beskrivningen av genuskontraktet visar hur stödet i familjen ser ut för socialarbetaren. I analysmodellen på sidan 23 ställs mängden obetalt arbete och antal barn i relation till stöd i nätverket.

Många socialarbetare i enkätsvaren är nöjda med sitt genuskontrakt då det gäller hur jämställdheten i hushållet ser ut. I enkätsvaren finns det en liten grupp socialarbetare som anser att de gör mer än sin rättmätiga del av hushållsarbetet. Det är samma socialarbetare som ofta anser att de har konflikter med sin partner om hur hushållsarbetet ska fördelas. Jag vill

ändå belysa denna lilla grupp för att tidigare forskning säger oss att i de relationer där ständiga konflikter om hemmets arbetsfördelning förekommer finns de jämställda relationerna (Magnusson, 2006). Dessa konflikter beskrivs nästan uteslutande vara initierade av kvinnor men de genererar till en diskussion i familjen och på sikt kan de ge en annan balans då det gäller fördelningen av det obetalda arbetet (Grönlund och Halleröd, 2008). Det innebär att det inte självklart är så att de som anser att de ofta har konflikter med sin partner om hur arbete ska fördelas är de som lever i de minst jämställda genuskontrakten utan snarare tvärtom.

Socialarbetarna i intervjuerna belyser genuskontrakten och det som ovan diskuterats på ett mycket illustrativt sätt. Sofia berättar hur hon har tydliggjort för sin omgivning hur stressen dels från arbetsmiljön men även från hela livssituationen påverkat henne och hur det genererade att hon och hennes man omförhandlade sitt genuskontrakt. Hon beskriver också att det är en sorg att inte kunna dela vardagen med sin familj under fyra dagar men att hennes psykiska välbefinnande måste gå före. Marianne beskriver hur familjens genuskontrakt förhandlats fram utifrån hur arbetstiderna ser ut för henne och hennes man. Marianne uttrycker en stark konflikt från arbetslivet mot familjelivet men belyser att det obetalda arbetet i hemmet är mycket jämt fördelat och konflikten orsakad av arbetssituationen. Anna är ett bra exempel på någon som är mitt inne i konflikter för att omförhandla genuskontraktet men ger också signaler om att hon snart inte orkar, hon engagerar sig i jämställdhetstankar både i hemmet och på arbetsplatsen. Hanna försöker för sin egen del att hitta lösningar i sitt livspussel för att vinna tid men har en stort mått av obetalt arbete som hon tar ansvar för. Hon berättar att hon tidigare levde i ett genuskontrakt hon var nöjd med som förhandlats fram med hjälp av föräldraförsäkringen.

Enligt min reflektion ger det empiriska materialet i denna studie en god inblick i hur jämställdhet skapas i familjer där kvinnan är socialarbetare. Man kan se att det finns en stolthet över att man lyckats förhandla fram genuskontrakt man är nöjd med. Det uttrycks också en stark medvetenhet i att det är ett arbete som inte låter sig göras av sig själv. Det är tydligt att kvinnan anser att ansvaret för förändringar i genuskontrakt är hennes ansvar. Just det senare har i forskning tidigare uttryckts som det normativa arvet vilket är förankrad i hur genus skapas (Bygren et al, 2004). Det finns ändå även andra reflektioner att säga om förhandlingar gällande det obetalda arbetet och ett sätt att belysa detta är tre indikationer på relativa resurser som en individ förfogar över. Hur förhandlingarna kring det obetalda arbetet och om de förs har med utbildningsnivå, social status och ekonomiska resurser att göra (Bäck-Wiklund, 2011; Bäck-Wiklund och Platin, 2007). Kvinnorna i studien är universitetsutbildade medelklasskvinnor. De är vana att ta ansvar, de har ekonomiska möjligheter och är inte beroende av att bli försörjda av sin man. Även tidigare studier visat att jämställdhetsförhandlingar i genuskontrakt är kopplat till utbildningsnivån och samhällsklass hos kvinnan (Magnusson, 2006). Ju starkare uppfattning en individ har om att det är positivt med jämställdhet desto oftare har personen konflikter med sin partner om hushållet. Detta gäller intressant nog både kvinnor och män. Likaså, ju positivare inställning till jämställdhet hos individer ju frekventare uttrycks att det finns en konflikt mellan arbetslivet och familjelivet (Grönlund och Halleröd, 2008).

6.1.3 Vad försvårar och vad underlättar i balansen mellan arbetsliv och familjeliv?

Enligt krav-kontroll- stödmodellen kan analys kring balansen i arbetsmiljön genomföras. Kraven är ganska höga eftersom arbetet tar för mycket tid och resultaten visar också att kraven är relativt höga i skalan arbetets press, Tabell 6. Som tidigare nämnts så kompenseras de höga kraven av handlingsfriheten och stödet. Att tankarna på arbetet är svåra att stänga av och kontrollera på fritiden är ett intressant resultat som framkommer i materialet. Som jag ser

det är det just detta som är det svåra att analysera utifrån den teoretiska modellen. Även om kontrollen och handlingsutrymmet är bra under arbetstid, stödet på arbetsplatsen definitivt beskrivs som fullgott, genuskontraktet fungerar som man vill, så verkar ju arbetsrelaterade tankarna kvarstå på fritiden för en socialarbetare. Krav- kontroll- stödmodellen säger visserligen delvis att det kan vara individuellt hur man kan hantera problem men det blir då svårt att hitta yttre åtgärder till att komma till rätta med svårigheten om allt kan förklaras med individuell förmåga. Det skulle ju då även räcka med att säga att det bara är en viss sorts människor som bör bli socialarbetare. Här menar jag att den teoretiska modellen delvis har sina svagheter och väljer att upprepa lärdomen från teorin om komplexa organisationer (Hasenfeld, 1992). God handlingsfriheten och tillfredställande stöd kanske inte alltid räcker när man har så många olika värden att ta ställning till för att en balans ska kunna uppnås. Detta har även diskuterats i tidigare forskning gällande förvärvsarbete (Grönlund, 2004, 2007). Att arbeta många timmar i veckan samt att utöver detta ha svårt att sluta tänka på arbetet under fritiden kan vara belastande och svårt att veta vad man kan göra något åt. Anna beskriver det med en motfråga när jag frågar henne hur många timmar i veckan hon jobbar: ” Du alltså, tänker du konkret arbetstid eller, jag tänker ju också utanför arbetstiden. Alltså, det där med att man ska stänga av men det är inte alltid så lätt. Jag tror säkert jag jobbar en femtio, sextio i veckan.”. Sofia säger ” Är man socionom så har man med sig arbetet hem, man kan känna att jobbet inkräktar på det privata”. Marianne berättar att hon ofta tar med arbete hem, utredningar som hon läser hemma. Marianne uttrycker under intervjun att konflikten från arbete mot familj är hög för henne även om hon beskriver att genuskontraktet är jämlikt.

Då det gäller svårigheterna att mentalt avgränsa arbetet från familjelivet så verkar denna upplevelse även dubbelbottnad. Om kontakten med klienterna säger Anna: ” Det är det bästa av allt”. Hon berättar att hon kan hantera efterverkningarna av dessa möten bättre nu när hon har några års erfarenhet i yrket. I början så vaknade hon på nätterna och funderade, hon har med tiden insett att en socialsekreterare inte gör allt, berättar hon. Marianne berättar att arbetet kan innebära svåra möten med klienter för socialsekreterare. Likaså Sofia beskriver att de kan vara mycket krävande. Marianne uttrycker också att svåra möten med klienter nog kan vara anledningen till att många inte orkar vara kvar i jobbet. Hon beskriver att det har blivit svårare på senare år att koppla bort arbetsstressen, att hon ofta tänker på jobbet när hon är hemma.

Något mer som försvårar då det gäller tidsfördelningen mellan arbete och familjeliv beskrivs vara att det inte tillsätts tillräckligt med tjänstefaktorer då arbetsbelastningen ökar. Man beskriver att ärendemängden ständigt ökar på socialkontoren men tjänsterna utökas inte. Sofia som arbetar i många olika kommuner beskriver att hon ser detta tydligt: ” Det är helt klart en högre ärendebelastning”, det är tuffare i större kommuner, där är det ett högre tryck”, säger hon. Sofia och Marianne kopplar också reflektion kring att låg procent tjänstefaktorer är orsakat av kommunernas magra budget. Marianne beskriver hur hon måste hitta tjänstefaktorer, små procent, få ihop och sammanställa listor till ledningen. Vidare uttrycker hon att ekonomin har varit avgörande för arbetsmängden för om det finns pengar till bemanning så blir arbetsmängden hanterbar.

Balansen mellan arbetsliv och familjeliv har tidigare beskrivits i forskningen. I kapitlet ”tidigare forskning” åskådliggörs att en person som fungerar bra och trivs i en roll, exempelvis arbetsrollen, kan genom detta erhålla gott känslomässigt kapital som påverkar relationen i andra roller, exempelvis föräldrarollen eller partnerrollen (Grzywacs och Marks, 2000; Friedman och Greenhaus, 2000). Likaså kan samma spill-over-effekt ske med negativa arbetsupplevelser. Informanterna uttrycker att det är svårt att sluta tänka på arbetsrelaterade

problem på fritiden och detta kan då tänkas påverka relationer i familjelivet. Sofia berättar att hon är mycket mer nöjd med tillvaron och mår bra hemma sedan hon började arbeta på bemanningsföretag och hon bekräftar ovanstående forskning. Sofia berättar att hon nu har ett tydligt uppdelat familj och arbetsliv eftersom hon oftast inte samma dag kommer hem till familjen som hon exempelvis genomför känslomässigt påfrestande arbetsuppgifter. Hon beskriver så entusiastiskt hur markant skillnaden i balansen mellan arbetet och familjen blev för henne när hon började arbeta på bemanningsföretaget. Det som också ändrade sig för henne var ju att arbetsfördelningen i hemmet blev jämnare fördelad. Allt yttrade sig i att hon själv blev mycket gladare och orsaken är att hon lever i två skilda världar under en vecka. En positiv spill-over-effekt uppstod (ibid). Detta illustrerar även hur genuskontraktet har betydelse för en individs välbefinnande (Åmark, 1999). Det finns också andra saker som beskrivs underlätta i balansen mellan arbete och familj hos informanterna och det är det stöd som tydligt uttrycks i enkäten. Utan stödet från arbetskamrater, som ju visar en relativt hög siffra i Tabell 6, men även stödet från arbetsledning, så skulle arbetsmiljön inom vissa områden vara bräckligare för denna grupp och inte alls lika trygg enligt den teoretiska modellen krav- kontroll- stöd. På frågan om arbetskamrater stödjer en kollega som av personliga skäl tillfälligt inte kan ha en lika hög arbetsbelastning är ett mycket gott exempel på en faktor som underlättar balansen för individen mellan arbete och familjeliv. Det kollektiva stödet på en arbetsplats har även tillmätts stor betydelse i krav- kontroll- stödmodellen eftersom kollektiv tillhörighet är ett av människors grundläggande behov (Hall och Jonsson, 1988). Något mer som underlättar i balansen och ger möjlighet till att bearbeta processer som händer på arbetsplatsen är extern handledning. Framförallt i intervjuerna har det framkommit att den externa handledningen är värdefull.

Forskning visar att när tidsåtgången mellan två förvärvsarbetande ska delas så uppstår ofta en obalans mellan arbete och familj men hur stödet på arbetsplatsen ser ut och hur genuskontraktet förhandlats och utformas är av avsevärd betydelse för välbefinnandet. Här kan olika grader av balans uppstå utifrån den individuella situationen (Frone, 2003; Valcour 2007). Det som för socialarbetaren verkar vara svårast att hantera när det handlar om balansen mellan arbetet och familjen är hur man kan stänga av arbetsrelaterade tankar under fritiden. Sett till resultatet i denna studie så är inte bra stöd på arbetsplatsen eller i familjen tillräckligt för att hantera detta. För en socialarbetare kan det därför anses viktigt att medvetet skilja på arbetsliv och familjeliv och att arbeta hemifrån kan vara förenat med risk för obalans mellan arbete och familj.

I jämförelse med studien ”Quality of Life and Work in Europe” (Bäck-Wiklund et al 2011) kan konstateras att några likheter i resultaten återfinns. I intervjuerna som i min studie genomfördes med kvinnor som har två eller fler barn, kan utläsas att en hel del energi går åt för att få försöka pussla ihop tillvaron mellan arbete och familj. Det var i dessa kvinnors liv som belastningen och obalansen mellan arbete och familj uttrycktes och konflikten från arbete mot familj var påtagligast. Kvinnor med flera barn är mindre nöjda med sitt livspussel än kvinnor utan barn och detta är enligt studien ” Quality of Life and Work” mestadels uttryckt av kvinnor och inte av män med flera barn. I de nationella kulturerna eller familjekulturerna där kvinnlig omsorgspersonal och socialarbetare både förvärvsarbetar mycket och gör det mesta av det obetalda arbetet i hemmet är konflikten starkast och missnöjet med livspusslet störst (ibid). I webbenkäten i min studie framgick att socialarbetarna hade få barn per person och en majoritet beskrev att de var ganska nöjda med fördelningen av det obetalda arbetet och balansen mellan arbete och familj, vilket kan förklara varför de även i stort sett hade en så låg konflikt mellan arbete och familj. De hade få barn, mycket bra stöd på arbetsplatsen samt stöd i nätverket. Analyserat med analysmodellen var graden av konflikt låg både i arbetslivet och i

familjelivet varför den sammanlagda graden av balans i livspusslet var god. Analyserat med analysmodellen för intervjugruppen så hade dessa kvinnor två eller flera barn per person, stödet från arbetsgivaren var skiftande, stödet i nätverket delvis fungerande och ganska olika för informanterna. Graden av balans i livspusslet blev för denna grupp därmed betydligt lägre bortsett från en person i intervjugruppen som beskrivit hur hon uppnått en god balans efter att ha varit missnöjd tidigare. Hon ger ett mycket bra exempel på hur viktig gränsdragningen mellan arbetsliv och familjeliv är för just socialarbetare eftersom det i denna studie framkommit att arbetsrelaterade tankar är svåra att släppa på fritiden.

6.2 Avslutande del

6.2.1 Inledning

Resultaten i analysen är intressanta och kan lyftas till ett sammanhang utanför socialtjänstens och hemmets dörrar och jag vill nu titta på infallsvinklar och belysa resultatet i en bredare kontext.

6.2.2 Marknaden och de människobehandlande organisationerna

Forskningen säger oss att dagens offentliga förvaltningar tenderar att konkurrera med marknaden och mer likna näringslivets arbetsplatser. Ett exempel på det är inom de avdelningar där man konkurrerar om "kunderna". Vi har även exempel på hur kommunal förvaltningsledning, när det gäller synen på arbetsgivarens ansvar, resonerar på samma sätt som ledningen inom näringslivet. Att hitta familjevänliga lösningar och särskilja på olika arbetstagares livssituation är ett ansvar som en del arbetsgivaren inte ville lägga sig i. Det ses som en privatsak även om det finns reglerat i lag att arbetsgivaren har ansvar att underlätta för småbarnsföräldrar (Allvin et al 2006; Kugelsbergh, 2000; Bäck-Wiklund och Platin, 2007; Jämo-rapport, 2004).

För mig är den koppling som kan göras mellan offentliga förvaltningar och den öppna marknaden värd att diskutera och lyfta (Allvin et al, 2006). Utifrån kunskapen om komplexa organisationer och dess funktion som värdebärare så kan vi fråga oss vad som händer när de ekonomiska villkoren så starkt påverkar dessa organisationer. Organisationerna överlever om de förmår uppnå legitimitet och uppskattas mer för sitt värdeskapande symbolvärde än för resultatet (Hasenfeld, 1992). Om de offentliga förvaltningarna tenderar likna marknaden så kommer resultatet bli viktigare men symbolvärdet är ändå centralt i människobehandlande organisationer. Inom marknaden är resultatet viktigt på så sätt att man ska kunna producera många bearbetade *råvaror* på kort tid. Det ska vara tillräckligt god kvalitet och för att företaget ska överleva så måste produktionen vara hög. Socialarbetarna i uppsatsen visar att kraven redan är ganska höga särskilt intensiteten i arbetet och mängden arbetsuppgifter. Det innebär att det är många färdigbehandlade människor ska uppfylla god kvalitet och detta ska genomförts på kort tid. Socialarbetaren ska även följa de normer lagen kräver inom denna tidsram. Detta är som jag ser det kärnan i de förändringar som den enskilda socialarbetaren beskriver gällande sin arbetsbelastning. Att uppleva att man gör ett värdeskapande arbete är viktigt för den som arbetar i en människobehandlande organisation men att detta sker på ett effektivt sätt, kombinerat med en marknadsanpassning blir nu centralt. Krockar detta med de kunskaper som man har om hur förändringsarbete med människor ska genomföras för den enskilda socialarbetaren kan detta tendera till en inre konflikt. Empirin i denna studie visar att bemötande och klientkontakten värderas mycket högt. Vad som är det bästa bemötandet eller behandlingen är det som Hasenfeld (1992) kallar en inbyggd obestämbarhet och vi skulle kunna säga att detta är en del av det egna handlingsutrymmet. Den är dock inte enkel för trots handlingsfriheten så finns det många intressen att ta hänsyn till och då kanske handlingsutrymmet inte är så högt. Som jag ser det är alla dessa delar utmaningen i att hantera

arbetsituationen för socialarbetare. Socialarbetare hanterar denna balansgång utifrån sina egna förutsättningar och omgivningens stöd (Karasek och Theorell, 1990).

6.2.3 Vad behöver förändras då det gäller arbetsituationen?

Att erhålla tydlig ledning i vad som kan prioriteras i arbetet kan ge hjälp i pressade situationer (Karasek och Theorell, 1990). Att ges möjlighet att lyfta perspektivet och förstå vilka förändringsprocesser i hela samhället som påverkar arbetsituationen kan vara nog så viktigt för hanterbarheten. Utifrån ett holistiskt perspektiv har den individuella inre förmågan även betydelse här då det gäller att hantera stress (Karasek och Theorell, 1990; Antonovsky, 1987). Fast att verka för att utveckla den kollektiva gemenskapen, solidariteten på arbetsplatsen, bäddar för en tryggare förankring till arbetsplatsen (Johnsson och Hall, 1988). En försiktighet i att utveckla möjligheter för socialarbetare att arbeta hemifrån med socialt arbete bör anammas just utifrån att socialarbetare har svårt att sluta tänka på arbetsrelaterade problem på fritiden.

6.2.4 Genuskontraktets betydelse

För den som kan dela arbetslivet och familjelivet i en striktare uppdelning och motverka ”en spill-over effekt” har visat sig hantera sin livsbalans bättre, detta har framkommit i denna studie men även i tidigare forskning. Särskilt viktigt är det att motverka denna effekt för den grupp som tenderar att ta mycket ansvar i det obetalda arbetet i hemmet (Dilworth, 2004; Stanfors, 2007). Att ha möjlighet att stänga av privatlivet i den mån det går på arbetstid kan därför vara en energivinst men det kräver så klart ett delat ansvar om barnen mellan kvinnor och män. Hur genuskontraktet ser ut kan här ha stor betydelse (ibid). Vill man ha möjlighet att alltid svara i privata samtal, vara hemma och sköta betalt och obetalt arbete samtidigt så får man ju förmå att hantera det. Jag tror personligen att det kräver en stark självkänedom och hög disciplin då det gäller att förstå när hälsa går över i ohälsa i det avseendet. De individer som lätt kan fånga det som är viktigt för den egna balansen och sätta gränser mot det ohälsosamma blir vinnarna i en gränslös tid (Allvin et al, 2006). På vilket sätt kan då en socialarbetare påverka sitt genuskontrakt och kan det även vara arbetsgivarens ansvar kan man undra? En kvinnlig socialarbetare har enligt ett perspektiv att se det ett förhandlingsläge i sitt genuskontrakt som universitetsutbildad och ekonomiskt obunden till sin man som inte alla grupper av kvinnor har i samhället (Bygren et al, 2004). Fast det innebär inte att det är enkelt visar empirin. Svenska arbetsgivare har idag ett lagbundet ansvar i att underlätta för småbarnsföräldrar mellan arbete och föräldraskap. I en rapport från Jämo visade intervjuer med småbarnsföräldrar att kontakten under föräldraledigheten med arbetsgivaren var viktig. Det som även uttrycks är behovet av särskilda åtgärder för att stimulera mäns föräldraledighet, anpassa tidpunkter för möten så de passar småbarnsföräldrar, ha jämställdhetsdiskussioner på arbetsplatsen och möjlighet till flexibla arbetstider. Det allra viktigaste som framkom i Jämorapporten var vikten av att arbetsgivaren hade en positiv inställning till småbarnsföräldrar (Jämo, 2004).

Vi står uppenbarligen inför stora utmaningar i samhället. Alla dessa villkor som samhället dikterar påverkar den enskilda socialarbetarens livspussel. En fortsatt forskningsfråga som är intressant att fördjupa är vilka personliga vinster som både män och kvinnor kan ha av ett jämställt genuskontrakt. Ofta lyfts denna fråga enbart från ett kvinnligt perspektiv. Vi kunde fråga de män som lever i jämställda förhållanden vad de har vunnit. Utifrån ett socialkonstruktionistiskt synsätt så skapas nya värderingar i de barn vi fostrar, så jämställdhetsvärderingar skapas mycket tidigt (Hirdman, 1988).

6.2.5 Metod, vetenskapligt förhållningssätt och uppsatsens förtjänster och svagheter

I analysen har den metodologiska diskussionen ständigt varit närvarande och jag vill här återge vilka förtjänster men även vilka svagheter uppsatsen har enligt min mening.

Att resultat som liknar varandra återfinns i båda informantgrupperna ökar giltigheten i resultaten (Bryman, 2012). Genom intervjuerna har triangulering och komplettering använts för att bekräfta och förtydliga resultatet i enkätundersökningen. De teorier med vilka "glasögon" valet varit att analysera svaren på är ett holistiskt och social konstruktionistiskt synsätt. Det innebär att en helhet av empirin ska belysas utifrån flera nivåer och med ett socialkonstruktionistiskt synsätt som genusteori utgör. Då det gäller validiteten så menar jag att de frågor som ställts i enkäten varit de rätta för att få fram om en konflikt existerar då de tydligt kopplar arbetet med familjelivet och dessa skalor utformats på liknande sätt som i tidigare studier. En reflektion man kan göra då det gäller enkätfrågorna och intervjuerna är att kvantitativa metoder och kvalitativa metoder belyser olika delar av en frågeställning. Hur många som anser och om man anser att man exempelvis gör mer än sin rättmätiga del av hushållsarbetet belystes bäst av enkätfrågorna och sedan på vilket sätt man förhandlat och resonerat i sitt genuskontrakt belystes bäst av intervjuerna. Att genomföra djupgående analyser av ett kvantitativt material har genomförts med goda resultat i tidigare forskning (Van der Lippe, 2006; Nordenmark, 2008). Reliabiliteten ökade i de delar där frågorna kunde bekräftas i intervjuerna och nyanser kunde erhållas. I vissa delar var resultatet olika, i vissa lika. En del där trianguleringen blev ofullständig var gällande den samlade upplevelsen av hur handlingsfrihet och särskilt stödet på arbetsplatsen beskrevs. Arbetsituationen beskrevs vara positivare för enkätgruppen än för intervjugruppen. Av detta kan man dra slutsatser men eftersom kommunernas sammansättning och arbetsplatsernas kontext inte explicit beskrivs så vill jag inte diskutera det mer än nämna att arbetsplatsens struktur och kommunens storlek, ekonomi och geografiska läge kan ha betydelse utöver hur handlingsfriheten och stödet i arbetet ser ut. Syftet med denna studie var inte att fokusera på kommunens organisation eller förutsättningar. Då det gäller generaliserbarheten så har ju uppenbarligen även liknande svar inhämtats från två olika kommuner. Det som kan anses mest generaliserbart är resultaten av frågor kring kraven i arbetet, tidspressen, arbetets karaktär, oron och svårigheter att sluta tänka på arbetet efter arbetstid samt arbetsrelaterad trötthet.

I denna studie medverkade 79 socialarbetare så en ren generaliserbarhet till hela landets socialarbetare kan därför inte hävdas då urvalet var litet men genom att lägga denna studie till dem som tidigare utförts kan den bidra till en utökad förståelse inom ämnet. Studien har bekräftat tidigare forskningsresultat och bidragit med nya insikter som driver frågor kring socialarbetarens balans mellan arbetsliv och familjeliv framåt. Uppsatsen har också bidragit till insikter i hur genuskontrakt förhandlas och skapas i kvinnliga socialarbetares liv.

6.2.6 In i framtiden

De stora utmaningarna för framtiden i hela Europa är att hitta former som ger både män och kvinnor villkor så de kan dela på både förvärvsarbete och omsorgsarbete. "Alla europeiska länder påverkas dock av en globaliserad omvärld, likartad demografisk utveckling, ett skärpt konkurrenstryck och en alltmer gränsöverskridande framtidsdebatt" (Berg och Spehar (red), 2011, s 270).

Min slutsats med denna studie är att samhället idag behöver få veta mer från både män och kvinnor som är nöjda med sitt livspussel. Konflikten från arbetslivet mot familjelivet beskrevs vara betydligt högre än tvärtom, vilket finns stöd för i tidigare forskning. Socialarbetarna upplevde att arbetsuppgifterna ständigt ökar, att det finns en tidspress i arbetet men att handlingsutrymmet i arbetet var förhållandevis bra. Svårigheter att sluta tänka på arbetet

under fritiden var ofta uttryckt. Stöd från arbetsledning, arbetskamrater och nätverk samt ett jämställt genuskontrakt var faktorer som hade stor betydelse för upprättandet av en bättre balans mellan arbete och familjeliv.

Källförteckning

Addis Elisabetta, de Vilotta Paloma, Degavre Florence, Eriksen John, (2011), *Gender and well-being*. The role of Institutions, Storbritannien, MPG Books, UK.

Allard, Karin, (2007), *Towards a working life. "Solving the work-family dilemma"* Göteborg, Psykologiska institutionen, Geson.

Alvesson Mats, Deetz Stanley, (2000), *Kritisk samhällsvetenskaplig metod*, Lund, Studentlitteratur AB.

Allvin Michael, Aronsson Gunnar, Hagström Tom, Johansson Gunn, Lundberg Ulf, (2006), *Gränslöst arbete- socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*, Malmö, Liber AB.

Antonovsky, Aaron, (1987), *Hälsans mysterium*, Stockholm, Natur och Kultur.

Arbetsmiljöverket, (2007), *Tillsyn av socialsekreterarnas arbetsmiljö, 2005-2006*. Rapport 2007:5. CTO 2007/31969, Växjö.

Arbetsmiljöundersökningen (SCB)
<http://www.scb.se/AM0501>

Barnett R.C. Hyde J.S (2001), *Women, men, work and family. An expansionist theory*. The American psychologist, vol 51, pp. 578-585.

Becker, Garry, (1991), *A treatise on the family*, Cambridge, MA Harvard University Press.

Berg Linda, Spehar Andrea, (red), (2011), *EU och välfärdens Europa, familj-arbetsmarknad-migration*, Malmö, Liber AB.

Billquist Leila, (1999), *Rummet, mötet och ritualerna, en studie av socialbyrån, klientarbetet och klientskapet*, Göteborg, Kompendiet AB.

Björnberg Ulla, Bäck-Wiklund Margareta, (1990), *Vardagslivets organisering i familj och närsamhälle*, Göteborg, Bokförlaget Daidalos.

Bonke, Esping-Andersen, (2008), *"Parental Investment in Children"; How educational Homogamy and Bargaining, Affect Time Allocation*. Rockwool Foundation Research Unit, Copenhagen, Universitat Pompeu, Fabra, Barcelona.

Bryman Alan, (2012), *Social research methods - 4th edition*, New York, Oxford University Press.

Burke R.J, (1988), *Some antecedents and consequences of work-family conflict*. Journal of Social Behavior and Personality, 3, 287-302.

Bygren Magnus, Gähler Mikael, Neremo Magnus (red), (2004), *Familj och arbete- vardagsliv i förändring*, Kristianstads boktryckeri.

Bäck-Wiklund Margareta, Bergsten Birgitta, (1997), *Det moderna föräldraskapet – en studie av familj och kön i förändring*, Stockholm, Natur och kultur.

Bäck-Wiklund M, Platin L, (2007), *The workplace as an Arena for Negotiating the Work-Family Boundary: a Case Study of Two Swedish Social Services Agencies*. JR.Crompton, S.

Lewis & C. Lyonette(Eds) *Women, Men, Work and Family in Europe*. Antony Row Ltd : Storbritannien.

Bäck-Wiklund M, van der Lippe T, den Dulk L, Doorne-Huiskes A, (2011), *Quality of Life and Work in Europe, Theory, Practice and Policy*, Palgrave MacMillan, Storbritannien.

Castells, Manuel (1997), *The Power of Identity, The information age: Economy, society and culture*, Oxford, Blackwell.

Chafetz, Janet S, (1988), *The Gender Division of Labor and The Reproduction of Female Disadvantage: Towards an Integrated Theory*, Journal of Family issues, 9 (1) s. 108-31.

Chafetz, Janet S, (1990) *Gender Equity. An Integrated Theory of Stability and Change* Newbury Park, Sage Publications.

Davies, Richard, (1998), "*Stress in social work*", London, Jessica Kingstey Publishers.

Den Dulk, L. and Peber, B. *Working parents use of work-life policies*, Sociologica, 51, 53-70

Dijkers, J. S. E., Geurts, S. A. E., Den Dulk, L.; Peber, B., Taris, T. W., and Kompier, M. A. J. (2007) *Dimensions of work-home culture and their relations with the use of work-home arrangements and work-home interaction*, Work and Stress, 21(2), 155-172.

Dilworth, Jennie.E.Long, (2004) *Predictors of negative spillover from family to work*, Journal of Family Issues, vol 25, no 2, pp. 241-61-.

Djurfeldt Göran, Larsson Rolf, Stjärnhagen Ola, (2010), *Statistisk verktygslåda-samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*, Lund, Studentlitteratur AB.

Edwards J.R , Rothbard N.P, (2000), *Mechanism linking work and family: "Clarifying the relationship between work and family constructs"*. Academy of Management, Review, 25:1,178-199.

Ejlertsson, Göran, (2005), *Enkäten i praktiken; En handbok i enkätmetodik*, Lund, Studentlitteratur AB.

Esping-Andersen, Gösta, (2009), *The incomplete revolution, adapting to women´s new roles*, Storbritannien, USA, Press polity.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002), *Quality of Work and Employment in Europe, Issues and Challenges* (Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions).

European Quality of Life Surveys (EQLS)
<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/eqls/index.htm>

European Working Conditions Surveys (EWCS)
<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index.htm>

European Social Survey (the ESS)
<http://europeansocialsurvey.org/>

Ezre, Deckman, (1996), *Work-Family Balance and Job Satisfaction: The Impact of Family-Friendly Policies on Attitudes of Federal Government Employees*.

Fahlén, Susanne, (2012), ”*Facets of Work-Life Balance across Europe: How the interplay of institutional contexts, work arrangements and individual affect capabilities for having a family, and for being involved in family life.* Stockholm, Acta Universitatis Stockholmiensis.

Fernström, Per, (2011), Rapport undersökning - socialsekreterare
<http://akademssr.se/getfile/rapport.pdf?id=880>

Frone, M.R, Russell M.and Cooper M.L, (1992), *Antecedent and outcomes of work-family conflicts: Testing a model of the work-family, interface*; Journal of Applied Psychology, vol 77, no.1, pp. 65-78.

Frone, M, R,(2003), *Work-family balance*, I J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association.

Giddens, Anthony, (1995), *Intimitetens omvandling: sexualitet, kärlek och erotik i det moderna samhället.* Nora. Nya Doxa.

Greenhaus J.H, and Beutell N. J, (1985), *Sources of conflict between work and family roles*, Academy of Management Review, vol 10,no1, pp.76-88.

Greenhaus J.H, Collins K.M, Shaw ID, (2003), *The relation between work-family balance and quality of life.* J.Vocat behav. 63:510-531.

Grywacs J.G, Marks .N.F, (2000), *Family, work, work-family spillover and problems drinking during midlife.* Journal of Marriage and Family. 62(2), 336-348.

Grantz Carlsson, Bodil, (2004) *Att jobba på socialbyrå – hur är det? Intervjuer med socialarbetare i fem Halländska kommuner.* (Rapport 2004:4)

Grönlund, Anne, (2007), *Egenkontroll som friskfaktor och riskfaktor. Det gränslösa arbetet i Västeuropa och Sverige*, Arbetsmarknad och arbetsliv, årg 13,nr 2.

Grönlund, Anne, (2004), *Flexibilitetens gränser. Förändring och friktion i arbetsliv och familj*, Umeå, Boréa.

Grönlund Anne, Halleröd Björn (red), (2008), *Jämställdhetens pris*, Finland, WS Bookwell.

Guba, Egon. G, (1990), *The Paradigm Dialog*, University of Michigan, Sage Publications.

Gutek, Barbara, Searle Sabina, Klepa Lilian, (1991), *Rational versus gender role explanation for work-family conflict*, Journal of Applied Psychology,vol 16, p 560.

Halvorsen, K, (2006), *Samhällsvetenskaplig metod. Teori- Forskning- Praktik.* Lund, Studentlitteratur.

Harding, S, (1991), *Whose Science? Whose Knowledge? Thinking from Womens´ Lives.* Ithaca, Cornell University Press.

Hasenfeld, Yeheskel, (1992), *Human service as complex organizations*, Newbury Park, London, New Delhi, Sage Publications.

Hedlin, M, (2004), *Lilla genushäftet - Om genus och skolans jämställdhetsmål, Rapport från institutionen för pedagogik, psykologi och idrottsvetenskap*, Kalmar-Växjö, Linnéuniversitetet.

- Hirdman, Yvonne, (1988), "*Genussystemet- teoretiska reflektioner kring kvinnors sociala underordning*", Kvinnovetenskaplig tidsskrift 1988(9):3, pp 49-63.
- Hirdman, Yvonne, (2001), *Genus- om det stabilas föränderliga former*, Malmö, Liber AB.
- Huzell, Henrietta, (2005), *Management och motstånd- offentlig sektor i omvandling. En fallstudie*. Doktorsavhandling, Karlstads University Studies 2005:45, Karlstad, Universitetsstryckeriet.
- Johnsson J.V, Hall E.M, (1988,) *Job strain, workplace social support and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population*. Am J. Public Health,78:1336-1342.
- Karasek Robert, Theorell Töres, (1990), *Healthy work- stress, productivity and the reconstruction of working life*, United States of America, Basic Books.
- Karasek Robert, (1978), *Job socialization: A longitudinal study of work, political and leisure activity in Sweden*. Paper presented at the Ninth World Congress of Sociology, Uppsala, Swedish Institute for Social Research, Stockholm University.
- Karasek Robert, (1979), *Job demands, job decision latitude, and mental strain; Implications for job redesign*, Adm Sci Q, 24:285-307.
- Klingenberg-Peltola, A, (2006), "*En teoribunden innehållsanalys av familje- och socialarbetares upplevelse av stress, sekundärtraumatisering och utbrändhet*", Helsingfors, Socialpsykologiska institutionen.
- Kopelman, R. E. Greenhaus J. H och Connoly T. F, (1983), *A model of work, family and interrole conflict: A construct validation study*. Organizational Behavior and Human Performance, vol 32, s 198-215.
- Kossek, E. E, Lautsch, B. A and Eaton, S. C. (2005), *Telecommuting, con-control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness*, Journal of Vocational Behavior, 68, 347-367.
- Kugelbergh, C, (2000), *Young adults life with and without limits. Different discourse around becoming adults among Swedish young people*. Young, vol, 8:36-53.
- Kullberg, Karin, (2000), *Hoppas MAN av?* Lund, Socialhögskolans meddelandeserie 2000:2.
- Kullberg, Karin, (2006), *Man hittar sin nisch. Om män i socionomyrket, karriär, minoritet och maskulinitet*, Växjö universitet, Institutionen för vårdvetenskap och socialt arbete.
- Lane, Linda, (2005), *Gender in Theory and Gender in History*, ESRU, Employment Studies Research Unit, University of West England.
- Lane, Linda, (2004), *Trying to make a living. Studies in the economic life of women in interwar Sweden*, Göteborg, Grafikerna Livrena Kungälv.
- Larsson Sam, Lilja John, Mannheimer Katarina (red), (2005), *Forskningsmetoder i socialt arbete*, Lund, Studentlitteratur.
- Lipsky, M, (2010) *Street-level Bureaucracy – Dilemmas of the individual in public services*. New York, Russel Sage Foundation.

- Lundström, T, (1993), *Tvångsomhändertagande av barn. En studie av lagarna, professionerna och praktiken under 1900-talet*. Rapport 61. Stockholm. Institutionen för socialt arbete.
- Löfström, Åsa, (1999), *Skilda vägar? Könnssegregeringens konsekvenser för kvinnor och mäns löner*, Arbetsmarknad och arbetsliv, 5:271-285.
- Magnusson, Eva, (2006), *Hon, han och hemmet. Genuspsykologiska perspektiv på vardagslivet i nordiska barnfamiljer*, Stockholm, Natur och kultur.
- May, T, (2001), *Samhällsvetenskaplig forskning*, Lund, Studentlitteratur.
- Malterud, K, (2009), *Kvalitativa metoder i medicinsk forskning*, Lund, Studentlitteratur, AB.
- Mattsson, Hans, (1984), *Den goda förmyndaren- om samhällets behandling av fattiga*, Stockholm, Liber förlag Stockholm.
- Meeuswise Anna, Sunesson Sune, Svärd Hans, (2006), *Socialt arbete- en grundbok*, Stockholm, Natur och kultur.
- Myrdal Alva, Myrdal Gunnar, (1934), *Kris i befolkningsfrågan*, Sverige, Bonniers.
- Nordenmark, Mikael, (2008), *Bråk och rollkonflikter-jämställdhetens avigsida*. Artikel i boken "Jämställdhetens pris", Grönlund och Halleröd (red), 2008, Umeå, Boréa.
- Nordenmark, Mikael, (2008), *Är upplevelse av stress mellan arbetsliv och familjeliv ett hinder för kvinnors arbetsmarknadsdeltagande?*, Artikel i Nordenmark, M och Rashid, S (red): *Arbete, hälsa och kön, Genusstudier vid Mittuniversitetet 2*, Östersund.
- Odratt, Göran, (2005) *Absolut socialarbetare – Samtal med socialarbetare om socialt arbete*. Rapport 2005:1 FoU Västmanland.
- Payne, Malcom, (2006), *What is Professional Social Work?* Bristol, Policy Press.
- Roman, Christine, (2004), *Familjen i det moderna- en feministisk kritik*, Lund, Wallin & Dalholm Boktryckeri AB.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004) *Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study*, Journal of Organizational Behavior, vol 25, pp 293-315).
- Schaufeli W, Enzman D, (1998), *The Bournout Companion to Study and Practice*, London, Taylor frances.
- Scherer, S och Steiber, N. (2007) *Work and family in conflict? The impact of work demands on family life*, in D. Gallie (ed.), *Employment Regimes and the Quality of Work* (Oxford and New York: Oxford University Press), pp. 137-178.
- Seldén, Lars, (1999), *Kapital och karriär: Informationssökning i forskningens vardagspraktik*, Göteborg, Borås, Valfrid.
- Sennet, Richard, (1999), *När karaktären krackelerar- personliga konsekvenser av arbetet i den nya kapitalismen*, Stockholm, Atlas.
- Sennet, Richard, (2007), *Den nya kapitalismens kultur*, Stockholm, Atlas.

Shaffer, M. A, Joplin, J. R. W, Francesco, A. M. and Lau, T. (2005) *Easing the pain: A cross-cultural study of support resources and their influence on work-family conflict*, in S. A. Y. Poelmans (ed.), *Work and family. An International Research Perspective* (New Jersey: LEA), pp. 319-342.

Siegrist Johannes, Richard Peter, (1999), *Chronic Psychosocial stress at Work and Cardiovascular Disease: The Role of Effort-Reward- Reward Imbalance. International Journal .f. Law and Pschychiatry*, vol 22, no.5-6, pp. 441-449, USA, Elsevier Sience Ltd.

Sohlberg Peter, Sohlberg Britt-Marie, (2009), *Kunskapens former- vetenskapsteori och forskningsmetod*, Malmö, Liber AB.

Soo Jung Jang, Allison Zippay (2011), *Managing work-life conflict and work-life balance*. http://www.familiesinsociety.org/ArticleArchive/2011/92-1_Jang.pdf

Stanfors, Maria, (2007), *Mellan arbete och familj. Ett dilemma för kvinnor i 1900-talet Sverige*. Stockholm, 08 Tryck.

Statistiska Centralbyrån 20 vanligaste yrkena för kvinnor. Anställda 16-64 år efter antal kvinnor i yrket, år 2011. http://www.scb.se/Pages/TableAndChart____133975.aspx

Statistiska Centralbyrån Yrkesregistret med yrkesstatistik, år 2004. http://www.scb.se/Pages/PublishingCalendarViewInfo____259923.aspx?PublObjId=2550

Tang N, Cousins C, (2005), *Working time, gender and family: An east-west European comparison*; *Gender Work and organization*, vol 12, no 6, pp.527-50.

Theorell, Töres (red), (2003): *Psykosocial miljö och stress*, Lund, Studentlitteratur.

Tyrkkö, Anja, (1999), *I skärningspunkten mellan arbetsliv och föräldraskap: En studie om livsformer i 1990-talets Sverige*, Uppsala, Acta Universitatis Upsaliensis.

Valcour, M. (2007) *Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance*, *Journal of Applied Psychology*, 92, 1512-1523.

Van der Lippe, T. Jager A and Kops Y, (2006), *Combination pressure: "The paid work-family balance of men and woman in European countries"*, *Acta Sociologica*, vol 49, no 3, pp. 303-19.

Vetenskapsrådet, (2002), *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*, Stockholm, Elanders Gotab.

Voydanoff, P, (2004), *The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation*, *Journal of Marriage and Family*, vol 66, no 2, pp. 298-412.

Westring-Nord, M, (2002), *Flexibilitet i liv och tid – reflektioner kring införandet av en arbetstidsmodell*. Söderhamn, Söderhamns kommun.

Widerberg, Karin, (2002), *Kvalitativ forskning i praktiken*, Lund, Studentlitteratur.

Wikander, Ulla, (2006), *Feminism, familj och medborgarskap: Debatter på internationella kongressen om nattarbetsförbud för kvinnor*, Stockholm, Makadams förlag.

Wilson, Lena, (2004), *Socialsekreterare i Sundsvalls kommun. En undersökning om personalomsättning och arbetsmiljö*. Rapport 2004:4.

Åmark, Klas, (1999), "Arbetarrörelsen, socialförsäkringssystemet och genusordningen 1932-1970," i *Klas Åmark et al, (eds), Välfärdsstat i brytningstid*. Örebro: Sociologisk Forskning: Supplement, 1999, pp. 253-285.

Öberg, Gunilla, (2008), *Praktisk tvärvetenskap- tankar om och för gränsöverskridande projekt*, Malmö, Holmbergs i Malmö AB.

Bilaga 1. Arbetets krav och press – ett utdrag från SPSS

Reliabilitetstest

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| ,737 | ,741 | 4 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|--|------|----------------|----|
| AS7a Kräver ditt arbete att du arbetar mycket fort? | 1,89 | ,628 | 75 |
| AS7b Kräver ditt arbete att du arbetar mycket intensivt? | 1,81 | ,562 | 75 |
| AS7c Kräver ditt arbete en för stor arbetsinsats? | 2,11 | ,669 | 75 |
| AS7e Förekommer det ofta motstridiga krav på ditt arbete | 2,20 | ,658 | 75 |

Inter-Item Correlation Matrix

| | AS7a Kräver ditt arbete att du arbetar mycket fort? | AS7b Kräver ditt arbete att du arbetar mycket intensivt? | AS7c Kräver ditt arbete en för stor arbetsinsats? | AS7e Förekommer det ofta motstridiga krav på ditt arbete |
|--|---|--|---|--|
| AS7a Kräver ditt arbete att du arbetar mycket fort? | 1,000 | ,517 | ,414 | ,347 |
| AS7b Kräver ditt arbete att du arbetar mycket intensivt? | ,517 | 1,000 | ,485 | ,358 |
| AS7c Kräver ditt arbete en för stor arbetsinsats? | ,414 | ,485 | 1,000 | ,381 |
| AS7e Förekommer det ofta motstridiga krav på ditt arbete | ,347 | ,358 | ,381 | 1,000 |

Summary Item Statistics

| | Mean | Minimum | Maximum | Range | Maximum / Minimum | Variance |
|----------------|-------|---------|---------|-------|-------------------|----------|
| Item Means | 2,003 | 1,813 | 2,200 | ,387 | 1,213 | ,033 |
| Item Variances | ,398 | ,316 | ,448 | ,132 | 1,417 | ,003 |

Bilaga 2: Intervjuguiden

INTERVJUGUIDE

BAKGRUNDSFAKTA

Ålder

Genus

Utbildning

Anställningstid

Tjänstefaktor

Civilstånd

Heltidsboende barn

TEMA - Tidsfördelning arbete/ hem

- Hur länge har du arbetat som yrkesverksam socialsekreterare/socionom?
- Hur lång är din faktiska arbetsvecka?
- Upplever du att du har tillräckligt med tid att utföra dina arbetsuppgifter inom ramen för din arbetsvecka?
- Jobbar du ofta över?
- Jobbar du hemifrån någon gång?
- Anser du att du har tillräckligt med tid för ditt privatliv o din familj?
- Om inte... hur löser du det?
- Tycker du att det blivit svårare att få till en tillfredställande tidsfördelning mellan arbete o hem de senaste fem åren?
- Berätta i så fall vad du själv tror att det beror på ?

TEMA – Intensiteten och mängden av arbetsuppgifter

- Har du en liten, lagom eller för stor mängd av arbetsuppgifter?
- Berätta hur intensivt du måste arbeta och dina upplevelser av det.
- Tycker du att mängden arbetsuppgifter ökat? Från när i så fall och i vilken takt?
- Om arbetsuppgifterna ökat, i så fall vilka arbetsuppgifter?
- Av vilka, vem har du det största stödet, då det gäller stress i arbetslivet. Ex kollegor eller arbetsledare?
- Berätta vad du tänker om huruvida kommunens budget påverkar din arbetssituation?

TEMA- Stress/ emotionella möten med klienten

- Berätta hur du upplever möten med klienter?
- Händer det ofta att dessa möten är emotionellt krävande?
- Hinner du förbereda möten med klienter i den grad du önskar?
- Kan du beskriva hur stress och möten med klienter kan hänga ihop, om det gör det?
- Vad är det viktigaste i mötet med klienter för dig?

TEMA- Relationerna mellan familjemedlemmarna

- Kan du berätta om du är nöjd med den tid som du har för din familj ?
- Om inte, vad skulle du vilja ändra på ?
- Berätta din upplevelse av arbetsfördelningen i ditt hushåll.
- Påverkar din familjesituation om du känner dig stressad inför dina arbetsuppgifter på jobbet? I så fall hur?
- Har din livsbalans stress ökat under senare år o i så fall, vad tror du själv att det beror på?

Bilaga 3: Kontraktet

Kontrakt – uppsatsintervju

Syftet med denna studie är att studera om det finns en konflikt mellan arbete och privatliv för socionomer i Sverige idag och hur den i sådant fall ser ut. Avsikten blir att ta reda på om arbetets karaktär och krav står i konflikt till familjesituationen och livssituationen som helhet för socionomer och om det finns skillnader mellan kvinnors och mäns upplevelser av stress i livspusslet. Denna studie avser att studera om socionomer hittar en livsbalans i ett samhälle med högt tempo och en yrkesroll med ständigt ökande krav.

Intervjuen utgår från de teman som du erhållit via mail och är semistrukturerad.

Du har rätt att avbryta din medverkan när du vill.

Uppsatsen kommer, när den är godkänd och klar, publiceras på Internet.

Den personliga information som du lämnar kommer att avkodas vid framställningen såsom ålder, yrke och namn. Fingerade namn kommer att användas.

Du kan erhålla ett exemplar av den nedskrivna intervjun i skriftlig form innan den används i uppsatsen om du önskar. Ja _____ Nej _____

Intervjun kommer att bandas och materialet kommer att hanteras utan möjlighet till insyn av obehöriga, bandet kommer att raderas när uppsatsen är godkänd.

Den _____

Bilaga 4: Enkäten

Arbete och livskvalitet bland socionomer i Göteborg

INTRODUKTION

Formuläret innehåller frågor om din arbets- och livssituation, om hur du får livspusslet att gå ihop med arbete, hem och fritid, samt om hur du ser på livskvalitet i allmänhet.

Ditt svar är anonymt. Vad en enskild person, eller små igenkännbara arbetsgrupper eller enheter svarat kommer aldrig att framgå av resultatredovisningen.

Enkäten tar ungefär 15 minuter att besvara. Markera eller kryssa bara för ett svar per fråga eller rad. Hoppa över de frågor som inte gäller för dig, och besvara istället nästföljande fråga som du omfattas av. Vissa frågor ger också utrymme för dig att skriva in ett mer detaljerat svar. Arbetsgruppen som ansvarar för enkäten består av: Fil dr. Linda Lane

Masters student Gisela Trapp
Magister student Jakob Lundström

Kontaktuppgifte
r: Linda Lane
Göteborgs
universitet
Institutionen för social arbete
Box 720, 405 30 Göteborg
tel. 031 786 1566 E-post Linda.Lane@socwork.gu.se

Näst
a ->

Arbete och livskvalitet bland socionomer i Göteborg

AK2b. Följande påståenden handlar om hur Du känner dig på din arbetsplatsen.

Läs varje påstående noga och ange om du någon gång känner dig på följande sätt i ditt arbete.

| 1 = Aldrig | 2 = Nästan aldrig (några gånger per år eller mindre) | 3 = Sällan (en gång per månad eller mindre) | 4 = Ibland (några gånger per månad) | 5 = Ofta (åtminstone en gång i veckan) | 6 = Mycket ofta (flera gånger i veckan) | 7 = Alltid (varje dag) |
|---------------|---|---|---|--|---|---------------------------------|
|---------------|---|---|---|--|---|---------------------------------|

a. Mitt arbete
inspirerar mig

| | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|

b. Jag är stolt
över det arbete
jag utför

| | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|

c. Jag känner
mig tillfreds när
jag får arbeta
intensivt

| | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|

d. Jag är djupt
engagerad i
mitt arbete

| | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|

<-Föregående

Nästa ->



Arbete och livskvalitet bland socionomer i Göteborg

AK3. Har Du tillgång till extern handledning på ditt arbetsplats?

Ja

Nej

AK4. Om Du svarar Nej på AK3, varför?

Arbetsplatsen är inte i behov av det

Arbetsplatsen har inte råd på grund av ekonomiska omständigheter

Annat

AK5. Har Du under de senaste 12 månaderna diskuterat arbetsrelaterade problem med personalansvarig, skyddsombud eller facklig företrädare?

Ja

Nej

Ej relevant på mitt arbetsplats



Arbete och livskvalitet bland socionomer i Göteborg

AK6. Har Du under de senaste 12 månaderna tagit del av någon form av utbildning eller kompetensutveckling som betalades av din arbetsgivare?

J|n 1. Ja, antal dagar

J|n 2. Nej

AK7. Hur många dagar under de senaste 12 månaderna har Du varit sjukskriven eller varit frånvarande p.g.a. sjukdom?

Antal dagar

AK8. Har Du under din nuvarande anställning på allvar sökt ett annat arbete?

J|n 1. Ja, inom företaget/organisationen

J|n 2. Ja, utanför företaget/organisationen

J|n 3. Ja, både inom och utanför företaget/organisationen

J|n 4. Nej

<--Föregående

Nästa ->



Arbete och livskvalitet bland socionomer i Göteborg

ARBETSPLATSEN

AP1. Vissa arbetsgivare erbjuder flexibla arbetslösningar.

Var vänlig markera i vilken utsträckning Du utnyttjat följande arrangemang de senaste 12 månaderna.

| | 1) Ja, i stor utsträckning | 2) Ja, i viss utsträckning | 3) Nej, hade inget behov | 4) Nej, inte tillgängligt för mig |
|---|----------------------------|----------------------------|--------------------------|-----------------------------------|
| a. Flextid, d.v.s. att kunna börja och sluta arbetet inom en viss tid | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Arbete från hemmet | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Begränsad arbetstid (deltid) (deltid) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

<-Föregående

Nästa ->



Arbete och livskvalitet bland socionomer i Göteborg

AP2. Hur är stämningen på Din arbetsplats?

I vilken utsträckning instämmer du i eller har motsatt uppfattning till följande påståenden om din arbetsplats.

| | 1) Stämmer helt och hållet | 2) Stämmer delvis | 3) Varken stämmer eller inte stämmer | 4) Stämmer inte särskilt bra | 5) Stämmer inte alls |
|--|----------------------------|-----------------------|--------------------------------------|------------------------------|-----------------------|
| a. Det är god sammanhållning | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b. Mina arbetskamrater ställer upp för mig | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c. Man har förståelse för att jag kan ha en dålig dag | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d. Jag kommer bra överens med mina överordnade | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| e. Jag trivs med mina arbetskamrater | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| f. Jag skulle verkligen uppskatta om jag fick arbeta här tills jag går i pension | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| g. Jag skulle hellre arbeta för en annan arbetsgivare än här | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| h. Jag är stolt att få arbeta på den här arbetsplatsen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

<--Föregående

Nästa ->



Arbete och livskvalitet bland socionomer i Göteborg

AP3a. Inom organisationer finns det bland de anställda olika synsätt på balansen mellan arbete och fritid. I vilken utsträckning instämmer du i eller har motsatt uppfattning till följande påståenden om din arbetsgivare?

| | 1) Instämmer helt | 2) Instämmer i stort sett | 3) Varken instämmer eller motsatt uppfattning | 4) I stort motsatt uppfattning | 5) Helt motsatt uppfattning |
|---|-------------------------|------------------------------------|--|--------------------------------------|-----------------------------------|
| a. För att avancera inom organisationen förväntas man regelbundet arbeta övertid | 10% | 10% | 10% | 10% | 10% |
| b. Om man skall bli tagen på allvar inom organisationen måste man göra långa arbetspass och hela tiden vara tillgänglig | 100% | 100% | 100% | 100% | 10% |
| c. När det är nödvändigt förväntas man i den här organisationen sätta arbetet före privatlivet | 100% | 100% | 100% | 100% | 10% |
| d. Min närmaste chef ger stöd åt anställda som av privata skäl vill byta till mindre krävande arbetsuppgifter | 100% | 100% | 100% | 100% | 10% |
| e. Min närmaste chef ger stöd åt anställda som av privata skäl (tillfälligt) vill minska antalet arbetstimmar | 100% | 100% | 100% | 100% | 10% |



<-Föregående

Nästa ->

Arbete och livskvalitet bland socionomer i Göteborg

AP3b. Inom organisationer finns det bland de anställda olika synsätt på balansen mellan arbete och fritid. I vilken utsträckning instämmer du i eller har motsatt uppfattning till följande påståenden om din arbetsgivare?

| | 1) Instämmer helt | 2) Instämmer i stort sett | 3) Varken instämmer eller motsatt uppfattning | 4) I stort motsatt uppfattning | 5) Helt motsatt uppfattning |
|--|----------------------------------|------------------------------------|--|--------------------------------------|-----------------------------------|
| a. Jag känner mig bekväm i att diskutera mitt privatliv med min närmaste chef. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b. Mina kollegor ger stöd åt anställda som av privata skäl (tillfälligt) vill minska antalet arbetstimmar. | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c. Mina kollegor ger stöd åt anställda som av privata skäl vill byta till mindre krävande arbetsuppgifter. | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d. Jag känner mig bekväm i att diskutera mitt privatliv med mina kollegor. | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |

<-Föregående

Nästa ->

Arbete och livskvalitet bland socionomer i Göteborg

HUSHÅLLSSITUATION

HS1. Har Du barn boende hemma hos Dig?

n1 Ja

n2 Nej

HS2. Hur många barn bor hemma hos Dig?

1. Antal heltidsboende barn

2. Antal barn som bor hos dig mindre än heltid men minst 50% av tiden

3. Antal barn som bor hos dig mindre än 50% av tiden

HS3. Upplever Du att Du på grund av ditt arbete spenderar för lite tid med dina barn?

n1 Nej, så gott som aldrig

n2 Nej, sällan

n3 Ja, ibland

n4 Ja, ofta

Arbete och livskvalitet bland socionomer i Göteborg

HS4. Markera i vilken utsträckning du under de 12 senaste månaderna använt eller inte använt dig av följande:

| | 1) Ja, i stor utsträckning | 2) Ja, i viss utsträckning | 3) Nej, hade inget behov | 4) Nej, inte tillgängligt för mig |
|--|----------------------------|----------------------------|--------------------------|-----------------------------------|
| a. Föräldraledighet | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Tillfällig vård av sjukt barn eller annan familjemedlem | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

HS5. Hur lätt är det för Dig?

| | 1) Mycket lätt | 2) Lätt | 3) Varken lätt eller svårt | 4) Svårt | 5) Mycket svårt | 6) Ingen fråga för mig |
|---|--------------------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a. Att hitta barnomsorg för ditt/dina barn? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Att skaffa vuxna som tar hand om ditt/dina barn före eller efter skolan? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

<--Föregående

Nästa ->



Arbete och livskvalitet bland socionomer i Göteborg

SAMLEVNAD

SA1. Är Du för närvarande

1. Gift/sammanboende

2. Singel

3. Separerad /skild/
änka/änkeman

4. Annan

SA2. Förvärsarbetar Din partner? (make/maka/sammanboende)

1. Ja, om Ja, hur många timmar per vecka arbetar han/hon? Var vänlig inkludera ev. övertid, men inte tid för resan mellan hemmet och arbetet.

2. Nej, min partner förvärsarbetar inte

3. Jag har ingen partner

<<-Föregående

Nästa ->



Arbete och livskvalitet bland socionomer i Göteborg

ARBETSSITUATION

AS1. Hur länge har Du arbetat för nuvarande arbetsgivare?

Antal år:

Om Du arbetat mindre än ett år, var god ange antal månader:

AS2. Vilken anställningsform har Du?

1. Tillsvidareanställd

2. Visstidsanställd/projektanställd (tidsbegränsad anställning)

3. Tillfällig tjänst, vikariat eller provanställning (tidsbegränsad anställning)

4. Annan anställningsform (vilken)

<-Föregående

Nästa ->



Arbete och livskvalitet bland socionomer i Göteborg

SA3. Vilket av följande påstående gäller beträffande att dela på hushållsarbetet mellan dig och din partner (Make/maka/sammanboende)?

- jklmn 1. Jag gör mycket mer än min rättmätiga del av hushållsarbetet
- jklmn 2. Jag gör lite mer än min rättmätiga del av hushållsarbetet
- jklmn 3. Jag gör ungefär min rättmätiga del av hushållsarbetet
- jklmn 4. Jag gör lite mindre än min rättmätiga del av hushållsarbetet
- jklmn 5. Jag gör mycket mindre än min rättmätiga del av hushållsarbetet

SA4. Hur ofta har du och din partner (make/maka/sammanboende) motsatt uppfattning när det gäller att dela på hushållsarbetet?

- jklmn 1 . Flera gånger per vecka
- jklmn 2 . Flera gånger i månaden
- jklmn 3 . Flera gånger om året
- jklmn 4 . Mindre ofta/sällan
- jklmn 5 . Aldrig

<--Föregående

Nästa ->



Arbete och livskvalitet bland socionomer i Göteborg

SA5. Håller Du med eller tar Du avstånd från följande påståenden?

Kryssa för vart och ett av påståenden i den ruta som stämmer bäst med Din uppfattning

| | 1) Instämmer starkt | 2) Instämmer | 3) Varken instämmer eller tar avstånd | 4) Tar avstånd | 5) Tar starkt avstånd | 6) Vet ej |
|---|---------------------------|--------------------------|--|--------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| a. Både mannen och kvinnan bör bidra till hushållets försörjning | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Det är inte bra om mannen stannar hemma och tar hand om barnen medan kvinnan går ut och yrkesarbetar | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Familjelivet blir ofta lidande eftersom kvinnor är alltför upptagna av sitt yrkesarbete | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

<-Föregående

Nästa ->



Arbete och livskvalitet bland socionomer i Göteborg

HUSHÅLLSARBETE

HH1. Hur mycket tid lägger Du i genomsnitt per vecka på hushållsarbete (tvätta, städa, laga mat, handla, etc.)?

Antal timmar

HH2. Hur ofta använder Du dig av följande arrangemang under en vanlig månad?

1) Aldrig 2) Ibland 3) Ofta 4) Alltid

a. Betald hemhjälp (t.ex. RUT)?

Aldrig Ibland Ofta Alltid

b. Hjälp från familjemedlemmar med hushållsarbete som innefattar att handla, laga mat eller städa?

Aldrig Ibland Ofta Alltid

c. Hjälp från vänner eller grannar med hushållsarbete som innefattar att handla, laga mat eller städa?

Aldrig Ibland Ofta Alltid

HH3. På din fritid, hur mycket tid per vecka ägnar du åt att delta i sociala medier och/ eller att surfa på Internet?

Antal timmar per vecka

<-Föregående

Nästa ->

Arbete och livskvalitet bland socionomer i Göteborg

HH4. Följande frågor handlar om den tid Du är tillsammans med din familj

| | 1) Mindre än en gång per vecka | 2) En eller två gångar per vecka | 3) Tre till fyra gångar per vecka | 4) Fem till sex gångar per vecka | 5) Varje dag | 6) Ingen fråga för mig |
|--|---|--|---|--|-----------------------|------------------------------------|
| a. Hur ofta äter du en måltid tillsammans med de andra i ditt hushåll under en vanlig vecka? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b. Hur ofta utövar du en sport eller tränar, själv eller tillsammans med vänner under en vanlig vecka? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c. Hur ofta utnyttjar du din lediga tid till aktiviteter utanför hemmet tillsammans med vänner eller din partner (maka/make/sammanboende) under en vanlig vecka? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d. Hur ofta utövar du fritidsaktiviteter tillsammans med ditt/dina barn under en vanlig vecka? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

<--Föregående

Nästa ->



Arbete och livskvalitet bland socionomer i Göteborg

VÄLMÅENDE

VM1. Under den senaste månaden, hur ofta har Du

| | 1) Aldrig | 2) Sällan | 3) Ibland | 4) Ofta | 5) Mycket ofta |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| a. Känt dig stressad? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b. Känt dig stressad beroende av ditt arbete? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c. Känt dig stressad beroende av personliga förhållanden eller ditt familjeliv? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d. Känner att du måste anstränga dig för att klara allt? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

<-Föregående

Nästa ->



Arbete och livskvalitet bland socionomer i Göteborg

VM2. Följande frågor handlar om vilket inflytande ditt arbete har över ditt privatliv och tvärtom.

Hur ofta har det hänt att du

| | 1) Aldrig | 2) Sällan | 3) Ibland | 4) Ofta | 5) Alltid | 6) Har ingen partner eller familj | 7) Vet ej |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|-----------------------|
| a. Fortsätter oroa mig för problem som rör jobbet när jag inte arbetar? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b. Känner dig alltför trött efter arbetet för att kunna uppskatta det jag vill göra hemma? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c. Upplever att ditt arbete hindrar dig från att ge din partner eller familj den tid du skulle vilja? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d. Upplever att din partner eller familj blir less på pressen från ditt arbete? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| e. Märker du att dina familjeåtaganden hindrar dig från att lägga ner den tid på ditt jobb som du borde göra? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| f. Upplever att du har svårt att koncentrera dig på jobbet på grund av dina familjeåtaganden? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

<-Föregående

Nästa ->



Arbete och livskvalitet bland socionomer i Göteborg

VM3. Följande frågor handlar om hur nöjd Du är med ditt arbete och ditt privatliv.

Var vänlig, markera hur nöjd eller missnöjd du är med följande påståenden

| | 1) Mycket missnöjd | 2) Missnöjd | 3) Varken nöjd eller missnöjd | 4) Nöjd | 5) Mycket nöjd |
|---|-----------------------|-----------------------|-------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| a. Det sätt på vilket du delar din tid mellan arbete och privatliv | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b. Din förmåga att möta de krav som ställs i ditt arbete i förhållande till de behov som finns i ditt privatliv | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c. Det sätt som samverkan i helhet fungerar på din arbetsplats | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d. Dina möjligheter att göra ett bra jobb och ändå klara hem- och privatliv | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

<-Föregående

Nästa ->



Arbete och livskvalitet bland socionomer i Göteborg

VM4. Nedan följer fem påståenden som Du kan instämma i eller ha motsatt uppfattning om.

| | 1) Instämmer helt | 2) Instämmer | 3) Instämmer delvis | 4) Varken instämmer eller har motsatt uppfattning | 5) Delvis motsatt uppfattning | 6) Motsatt uppfattning | 7) Helt motsatt uppfattning |
|--|-------------------------|-----------------|---------------------------|---|-------------------------------------|---------------------------|-----------------------------------|
| a. Det jag gör i mitt liv ligger nära det jag uppfattar som ett ideal | jklmn | jklmn | jklmn | jklmn | jklmn | jklmn | nm |
| b. Förutsättningarna för mitt liv är utmärkta | jklmn | jklmn | jklmn | jklmn | jklmn | jklmn | nm |
| c. Jag är nöjd med med mitt liv | jklmn | jklmn | jklmn | jklmn | jklmn | jklmn | nm |
| d. Jag har de saker som är viktiga i mitt liv | jklmn | jklmn | jklmn | jklmn | jklmn | jklmn | nm |
| e. Om jag fick leva om mitt liv, skulle jag nästan inte ändra på någonting | jklmn | jklmn | jklmn | jklmn | jklmn | jklmn | nm |

<-Föregående

Nästa ->



Arbete och livskvalitet bland socionomer i Göteborg

BAKGRUNDSINFORMATION

A1. Är Du?

1. Kvinna

2. Man

3. Annan

A2. Din födelseår

(t. ex. 1985)

A3. Hur bedömer Du ditt allmänna hälsotillstånd?

1. Utmärkt

2. Bra

3. Sådär

4. Dåligt

<-Föregående

Nästa ->



Arbete och livskvalitet bland socionomer i Göteborg

A4. Om Du räknar samman ditt hushålls inkomster, ungefär hur stor är den nuvarande sammanlagda inkomsten netto per månad (löner, pensioner, förmåner, stipendier, etc. efter skatt)? Netto är det som blir över per månad efter det att statliga och kommunala skatter dragits och social avgifter dragits.

Uppskattningsvis PER MÅNAD

a. Mindre än 10.000 kr

b. 10.000 kr till under 15.000 kr

c. 15.000 kr till under 20.000 kr

d. 20.000 kr till under 25.000 kr

e. 25.000 kr till under 30.000 kr

f. 30.000 kr till under 50.000 kr

g. 50.000 kr till under 75.000 kr

h. 75.000 kr till under 100.000 kr

i. 100.000 kr eller mer

A5. Hur många personer i Ditt hushåll bidrar till hushållets totala inkomst?

Antal

<-Föregående

Nästa ->

Arbete och livskvalitet bland socionomer i Göteborg

AS3. Vilket yrke har Du?

Var god och ge en så fullständig beskrivning av ditt arbete som möjligt (t.ex. socialsekreterare på utredningsavdelning barn och ungdom, funktionshinderenhet, behandlingssekreterare)

50 tecken kvar

AS4. Vilken utbildning har Du? Ange den högsta utbildningsnivå som du fullgjort

1. Gymnasieskola

2. Eftergymnasial utbildning, ej högskola

3. Högskole- eller universitetsutbildning

4. Påbyggnads högskoleutbildning (t.ex. masters, magister, Steg 1-2)

5. Forskarutbildning

AS5. Har Du en socionom examen?

1. Ja

2. Nej, skriv annan examen Du har



Arbete och livskvalitet bland socionomer i Göteborg

AS6. Har Du en arbetsledande position?

Jämn 1. Ja, hur många anställda ansvarar Du för:

Jämn 2. Nej

AS7. Vad gäller beträffande just Ditt arbete?

Kryssa för vart och ett av påståenden i den ruta som bäst stämmer med Din uppfattning

| | 1) Ja, ofta | 2) Ja, ibland | 3) Nej, sällan | 4) Nej, aldrig |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a. Kräver ditt arbete att du arbetar mycket fort? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Kräver ditt arbete att du arbetar mycket intensivt? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Kräver ditt arbete en för stor arbetsinsats? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Har du tillräckligt med tid för att hinna med arbetsuppgifterna? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Förekommer det ofta motstridiga krav på ditt arbete | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Innebär ditt arbete att du behöver lugna upprörda människor? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Innebär ditt arbete att du måste hålla dig lugn även när du är upprörd? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h. Förekommer det att ditt handlingsutrymme är begränsat av ekonomiska resurser? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

<-Föregående

Nästa ->



Arbete och livskvalitet bland socionomer i Göteborg

AS8a. Samverkan mellan Dig, Din arbetsplats och andra organisationer pågår ständigt.

I vilken utsträckning instämmer Du eller har motsatt uppfattning till följande påståenden om samverkan.

| | 1) Instämmer helt | 2) Instämmer i stort sett | 3) Varken instämmer eller motsatt uppfattning | 4) I stort motsatt uppfattning | 5) Helt motsatt uppfattning |
|--|-------------------------|---------------------------------|--|--------------------------------------|-----------------------------------|
| a. Det råder bra stämning med dem jag samverkar med. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| b. Jag är nöjd med hur samverkan genomförs/leds på min arbetsplats. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| c. Jag känner mig delaktigt i utvecklingsarbetet av samverkan på min arbetsplats. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| d. Jag är nöjd med den tid jag har för förberedelse/förankring inför samverkan. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| e. Jag har tillräckligt med tid för att samverka inför beslut som påverkar verksamheten. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| f. Jag är nöjd med den avsatta tiden för samverkansmöten. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |



<--Föregående

Nästa ->

Arbete och livskvalitet bland socionomer i Göteborg

AS8b. Samverkan mellan Dig, Din arbetsplats och andra organisationer pågår ständigt. I vilken utsträckning instämmer Du eller har motsatt uppfattning till följande påståenden om samverkan.

I vilken utsträckning instämmer Du eller har motsatt uppfattning till följande påståenden om samverkan.

| | 1) Instämmer helt | 2) Instämmer i stort sett | 3) Varken instämmer eller motsatt uppfattning | 4) I stort motsatt uppfattning | 5) Helt motsatt uppfattning |
|---|----------------------------------|---------------------------------|--|--------------------------------------|-----------------------------------|
| a. Jag är nöjd med den tid jag har för efterarbete efter samverkansmöten. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b. Jag förstår mål och syfte med att samverka. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c. Samverkan medför att verksamheten blir mer tidseffektiv. | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d. Samverkan medför att verksamheten blir mer kostnadseffektiv. | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| e. Samverkan skapar förutsättningar för bättre insatser. | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| f. Samverkan skapar positiva effekter för den enskilde. | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

<--Föregående

Nästa ->

Arbete och livskvalitet bland socionomer i Göteborg

ARBETSTIDER

AB1. Hur många timmar per vecka skall Du arbeta enligt ditt anställningsavtal?

Jdnn 1. Timmar per vecka

Jdnn 2. Jag har inget sådant avtal / vet ej

AB2. Hur lång är Din faktiska arbetstid i timmar per vecka?

Inklusive övertid (betald/ obetald), men räkna inte med den tid det tar att ta dig till och från hemmet/arbetsplatsen. Beräkna antalet arbetstimmar en genomsnittlig veckan utan helgdagar eller annan särskild ledighet

I genomsnitt antal timmar per vecka

AB3. Innebär ditt arbete att Du behöver arbeta extra genom betald eller obetald övertid med kort varsel?

Jdnn 1. Ja

Jdnn 2. Nej

<-Föregående

Nästa ->



Arbete och livskvalitet bland socionomer i Göteborg

ARBETETS KARAKTÄR

AK1. Följande frågor handlar om den frihet Du upplever när det gäller att genomföra ditt arbete.

Vad gäller beträffande just ditt arbete?

| | 1 = Nej, aldrig | 2 = Nej, sällan | 3 = Ja, ibland | 4 = Ja, ofta |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| a. Får du lära dig nya saker i ditt arbete? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b. Kräver ditt arbete påhittighet? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c. Har du frihet att bestämma hur ditt arbete skall utföras? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d. Har du frihet att bestämma vad som skall utföras i ditt arbete? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| e. Kräver ditt arbete att du själv måste skapa dina arbetsuppgifter? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| f. Har du frihet att bestämma när ditt arbete skall utföras? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| g. Har du frihet att bestämma var du helst vill arbeta – t.ex. hemma eller på arbetsplatsen? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

<-Föregående

Nästa ->



Arbete och livskvalitet bland socionomer i Göteborg

AK2a. Följande påståenden handlar om hur Du känner dig på din arbetsplatsen.

Läs varje påstående noga och ange om du någon gång känner dig på följande sätt i ditt arbete.

| 1 = Aldrig | 2 = Nästan aldrig (några gånger per år eller mindre) | 3 = Sällan (en gång per månad eller mindre) | 4 = Ibland (några gånger per månad) | 5 = Ofta (Åtminstone en gång i veckan) | 6 = Mycket ofta (flera gånger i veckan) | 7 = Alltid (varje dag) |
|---------------|---|--|---|---|---|---------------------------------|
|---------------|---|--|---|---|---|---------------------------------|

a. Jag sprudlar av energi i mitt arbete

1 2 3 4 5 6 7

b. På jobbet känner jag mig stark och i full vigör

1 2 3 4 5 6 7

c. När jag går upp på morgonen känner jag mig glad och tillfreds vid tanken på arbetet som väntar

1 2 3 4 5 6 7

d. Jag pratar entusiastiskt om mitt arbete

1 2 3 4 5 6 7

<-Föregående

Nästa ->

Arbete och livskvalitet bland socionomer i Göteborg

A6. Nu har vi frågat om mycket – finns det något Du vill tillägga?

5

6

500 tecken kvar

Tack för Din medverkan!

<-Föregående

Skicka

3
0