



## **Flexibilitet eller friktion?**

### **Om inflytande över arbetstiden och konflikten mellan arbete och familj**

av Anne Grönlund

---

Anne Grönlund är doktorand vid sociologiska institutionen på Umeå universitet och skriver just nu på avhandlingen "Flexibilitetens gränser. Förändring och friktion i arbetsliv och familj", som utkommer på Boréa hösten 2004.

---

**E**N ÖKAD FLEXIBILITET, där den anställde kan variera arbetstiden efter sina egna behov, framställs ofta som något som kan minska friktionen mellan familj och lönearbete. Flexibla tider kan ge möjlighet att lämna senare på dagis, sitta kvar på jobbet när ens partner hämtar barnen eller jobba hemma när barnen somnat. Men flexibla arbetstider är inte något självklart positivt. Om kraven från familj och arbete är höga, skulle flexibiliteten kunna upplevas som stressande, eftersom individen själv tvingas dra gränser mellan hem och arbete och motivera besluten inför sig själv och andra. De positiva effekterna kan också motverkas av att arbetstiden måste varieras utifrån verksamhetens behov — en typ av flexibilitet som tycks bli allt vanligare.

Syftet med denna artikel är att undersöka hur flexibilitet i arbetstiden påverkar konflikten mellan arbetet och livet i övrigt. Datamaterialet består av 1.836 enkätsvar från ett riksrepresentativt urval anställda i tre svenska branscher — verkstadsindustrin, finansbranschen och vård och omsorg.<sup>1</sup>

## **Flexibla tider – stressfaktor eller konfliktdämpare?**

Att upplevelsen av konflikt mellan familj och arbete har ett samband med de krav på ens tid och energi som ställs i respektive sfär är en ganska självklar tanke. I forskningen på området har emellertid två motsatta hypoteser förts fram. Den s k expansionshypotesen säger att flera roller eller livsuppgifter ger ett ökat välbefinnande, genom bland annat bättre ekonomi, mer socialt stöd och större självförtroende. Rollkonflikt- eller belastningshypotesen utgår istället från att ett engagemang i flera sfärer leder till stress till följd av friktionen mellan olika roller och åtaganden. Båda hypoteserna har fått ett visst stöd i empirisk forskning (för översikter se t ex Bolger m fl 1990, Nordenmark 2002).

Flera forskare (Härenstam m fl 2000, Fredriksen-Goldsen & Scharlach 2001) framhåller emellertid att detta antingen-eller-tänkande bygger på ett föräldrat synsätt och att det är rimligast att tro att ett engagemang i både arbete och familj är positivt — upp till en viss gräns. Det handlar alltså om att kraven inte får bli *för* höga. Också denna tankegång har fått ett visst stöd i forskningen. Många studier visar att höga krav från två sfärer — i form av t ex barn och långa arbetstider — ökar rollkonflikt och stress (Bolger m fl 1990, Lundberg m fl 1994, Kinnunen & Mauno 1998, Fredriksen-Goldsen & Scharlach 2001, Lundberg & Frankenhaeuser 1999, Moen & Yu 1999, Härenstam & Bejerot 2001) — samtidigt som kvinnor som förvärvsarbetar tycks må bättre än de som inte gör det (Bolger m fl 1990).

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att

forskningsresultaten varit ganska motstridiga. Ett skäl kan vara att det handlar om ett relativt ungt fält där teorier och modeller fortfarande är under utveckling, något som medför att olika studier kan ha tämligen olika upplägg. Vissa forskare intresserar sig för hur krav från arbete och familj påverkar konflikten mellan dessa båda sfärer, andra undersöker kravens effekt på fysiskt eller psykiskt välbefinnande och i båda fallen används en rad olika indikatorer. För att fastställa vad som påverkar välbefinnande respektive konflikt nöjer sig många med att diskutera krav, medan andra inkluderar stöd och resurser som kan dämpa effekten av dessa krav.<sup>2</sup> Bristen på utvecklade teorier har också inneburit att konflikten arbete–familj ganska oreflekterat har kommit att betraktas som ett kvinnoproblem. Många studier har helt inriktats på kvinnor och i de fall där både män och kvinnor inkluderats saknas ofta en teoretisk analys av könets betydelse. Detta trots att möjligheten att kombinera arbete och familj är en ur jämställdhetssynpunkt synnerligen central fråga.

Det främsta syftet med följande analys är att undersöka hur konflikten arbete–familj påverkas av flexibilitet i arbetstiden. För att få en rättvisande bild av flexibilitetens effekter måste vi emellertid också kunna säga något om hur krav från arbete och familj påverkar denna konflikt. Som vi nyss har sett är forskningsresultaten på den punkten långtifrån entydiga och jag kommer här inte att kunna testa rollkonflikt- och expansionshypoteserna i deras renodlade form, eftersom alla som besvarat enkäten förvärvsarbetar. Jag utgår istället från att ett engagemang i två sfärer i princip är positivt, men att alltför

höga krav från arbete och familj kan medföra problem. För att få ett vidare perspektiv på konflikten arbete-familj kommer jag också att analysera konflikten mellan förvärvsarbete och fritidsliv och flexibilitetens inverkan på denna konflikt.

Begreppet arbetstidsflexibilitet kan, som vi snart ska se, ha flera olika innebörder. Det som avses här är först och främst individens möjlighet att variera sin arbetstid och tanken är alltså att undersöka hur en sådan flexibilitet påverkar konflikten arbete-familj. Här kan man ställa upp två motstridiga antaganden. En tanke som förs fram i debatten är att flexibla arbetstider skulle kunna *dämpa* konflikten, eftersom arbetstiden kan anpassas till var och ens behov. Flexibilitet kan då betraktas som en resurs som, genom att öka individens egenkontroll, kan fungera som en buffert mot höga arbetskrav (Fenwick & Tausig 2001, Fredriksen-Goldsen & Scharlach 2001, Thomas & Ganster 1995).

Man kan emellertid också tänka sig att en mer flexibel arbetstid skulle *förstärka* känslan av konflikt. Manfred Garhammer (1995) framhåller t ex att regleringen av arbetstiden utgjort en viktig institution, som under industrisamhällets epok skapat en kollektiv rytm och reserverat ett särskilt utrymme — på kvällar och helger — för fritid och familjeliv. Med trenden mot flexibilisering — i form av en uppluckring av arbetstidsreglerna i lagar och avtal och en ökad spridning i arbetstidens förläggning — har emellertid denna institution kommit att försvagas. Istället läggs ett större ansvar på den enskilda individen, som själv får se till att dra gränser och synkronisera kraven från familj och arbetsplats. Sett i detta

perspektiv skulle alltså flexibilitet också kunna bidra till en ökad stress.

Frågan om flexibilitet i arbetstiden framställs ofta som särskilt viktig för kvinnor. Seglivade föreställningar om manligt och kvinnligt gör att kvinnor i högre grad än män sköter det praktiska arbetet med hem och barn och med tanke på detta kan man förvänta sig att problemen med att balansera kraven från arbete och familj är större för kvinnor. Det finns också en del forskning som pekar i den riktningen. Studier visar att kvinnor också när de jobbar heltid utför mer hushållsarbete än män och att de, när hem- och förvärvsarbete summeras, har en högre total arbetsbelastning (Nyberg 1986, Ross 1987, Lundberg & Frankenhauser 1999, Lundberg m fl 1994).

---

*”konflikten mellan arbete och familj är ett större problem för kvinnor”*

---

Till följd av denna snedfördelning tenderar kvinnor att uppleva mer stress, uppvisa högre halter av stresshormon och uppleva konflikten mellan arbete och hem som mer besvärande än män (Nordenmark 2002, Lundberg & Frankenhauser 1999, Lundberg m fl 1994, Fenwick & Tausig 2001, Shinn m fl 1989). Det finns alltså goda skäl att anta att konflikten mellan arbete och familj är ett större problem för kvinnor och om så är fallet skulle flexibla arbetstider — i den mån de dämpar eller förstärker konflikten — indirekt kunna få en större betydelse för kvinnor. Som vi snart ska se kan också den direkta effekten av flexibilitet tänkas bli större.

Frågan om flexibilitetens betydelse för

konflikten mellan hem och arbete har inte i någon större utsträckning varit föremål för forskning. I en amerikansk studie konstaterar Karen Fredriksen-Goldsen & Andrew Scharlach (2001) att flexibilitet — definierat som en möjlighet att anpassa arbetsschemat, att ta ledigt av personliga skäl och att arbeta hemma — dämpar konflikten mellan arbete och familj. Effekten försvinner emellertid när man kontrollerar för bland annat krav från arbete och familj och tycks alltså inte bero på flexibiliteten i sig.

I en annan studie finner Phyllis Moen & Yan Yu (1999) att möjligheten att variera arbetsdagens längd inte har någon signifikant effekt på hur människor lyckas förena arbete och familj och ett par andra studier visar på ganska motstridiga resultat. Enligt Rudy Fenwick & Mark Tausig (2001) har inflytande över arbetstiden en positiv effekt på välmåendet och på "balansen" arbete-familj — men däremot inte på "konflikten" mellan dessa båda sfärer. Enligt Marybeth Shinn m fl (1989) har möjligheten att variera schemat — men inte formell flexitet — betydelse för stressnivån, medan tillfredsställelsen med familjeliv eller med koinationen arbete-familj inte påverkas av vare sig det ena eller det andra måttet.

I en mindre studie av en grupp kanadensiska sjuksköterskor visar Linda Thiede Thomas & Daniel C Ganster (1995) att flexibel arbetstid ökar känslan av kontroll, som i sin tur dämpar konflikten mellan arbete och familj. Frågan om betydelsen av flexibla arbetstider kan emellertid långtifrån anses besvarad utifrån dessa studier. Inte heller går det att utifrån resultaten dra säkra några slutsatser om kön och flexibilitet.<sup>3</sup>

Det finns dock ett par exempel på studier, som diskuterar betydelsen av kön i relation till flexibla eller gränslösa arbeten. I en kvalitativ studie av Ylva Elvin-Nowak (1998), där kvinnliga akademiker med stor flexibilitet i arbetstiden jämförs med kvinnliga arbetare med fasta scheman, känner kvinnor med flexibel arbetstid ett större ansvar för att skapa balans mellan yrkesliv och privatliv och, när detta misslyckas, mer skuld och stress.

Flexibilitet i tid och rum antas ofta öka individens egenkontroll, vilket generellt betraktas som positivt. Elvin-Nowak menar emellertid att flexibilitet i arbetstiden ger en illusorisk kontroll som tjänar till att osynliggöra den brist på kontroll som kvinnorna har över sin situation i stort. Hon tolkar sina resultat mot bakgrund av konstruktionen av moderskap, som i det moderna samhället visserligen ger utrymme för yrkesarbete, men bara på villkor att barn och familj inte blir lidande. Denna konstruktion gör att kvinnors vardag präglas av en ständig strävan efter balans — och konstruktionen vacklar betänkligt i de fall där yrkesarbetet inte är tidsmässigt och rumsligt avgränsat från moderskapsarbetet. Flexibiliteten — möjligheten att själv rå över tid och rum — blir då, enligt Elvin-Nowak, "en ständig anpassning till andra människors krav och behov samtidigt som det blir kvinnans individuella problem att se till att hon förmår utföra sitt arbete på bästa sätt" (a a 13).

Också resultaten från det svenska MOA-projektet (Härenstam m fl 2000) tyder på att det kan finnas könsspecifika sätt att anpassa sig till ett gränslöst arbete som invaderar familjelivet genom höga kompetenskrav, långa arbetstider

och en hård tidspress, även om forskarna inte specifikt studerar effekten av flexibel arbetstid. I denna studie kunde männen oftare hantera kraven genom att dra sig ur åtaganden i hemmet, medan konsekvensen för kvinnornas del blev en ökad arbetsbelastning och en känsla av otillräcklighet, alternativt ett minskat engagemang i karriären. Båda dessa undersökningar tyder alltså på att flexibilitet, i synnerhet för kvinnor, kan ha en stressande effekt. Som jag ser det torde emellertid skillnaden mellan könen snarare handla om grad än om art; hypotesen blir därför att flexibiliteten har samma effekt för män och kvinnor, även om effekten kan vara starkare för kvinnor.

Flexibilitet i arbetstiden är emellertid, som jag nämnde ovan, ett vitt begrepp som inte bara handlar om individens möjlighet att variera sin arbetstid och i följande analys vill jag också fånga in ytterligare ett par aspekter av arbetstidens flexibilisering. En sådan aspekt är tendensen till en större spridning i arbetstider, bland annat i form av arbetstidens förläggning över dygnet (Garhammer 1995, Castells 2000, Hinrichs m fl 1991, Presser 1995, Boje & Grönlund 2003). Det kan därför vara på sin plats att undersöka vad arbetstidens förläggning betyder för konflikten mellan arbete och familj. Även om det ligger nära till hands att tro att så kallad obekväm arbetstid, dvs arbete på icke dagtid, är just obekväm så är inte säkert att det förhåller sig så. Det är också möjligt att människor väljer dessa arbetstider för att på ett smidigt sätt kunna förena arbete och familj, t ex genom att "gå i skift" i hemmet och turas om att ta hand om barn och hemarbete. Par där den ena jobbar ickedag skulle isåfall kunna

uppleva en mindre konflikt mellan arbete och familj än par där båda jobbar dagtid. För att ta reda på om så är fallet kommer arbetstidens förläggning att tas med som en variabel i analysen, även om huvudintresset gäller individens inflytande över sin arbetstid.

Debatten om flexibilitet i arbetstiden har emellertid inte enbart, eller ens främst, handlat om individens möjlighet att variera sin arbetstid; den har istället handlat om organisationernas behov av att låta arbetstiden variera med svängningar i efterfrågan. Betydelsen av sådana krav på verksamhetsanpassning har såvitt jag vet inte undersökts tidigare, men det är rimligt att tro att de kan öka konflikten arbete–familj och kanske också motverka den positiva effekten av ett individuellt inflytande över arbetstiden. I följande analyser kommer jag därför också att inkludera en variabel som mäter verksamhetsflexibel arbetstid.<sup>4</sup>

## Variabler och hypoteser

---

Det huvudsakliga syftet med följande analys är alltså att undersöka om flexibilitet i arbetstiden påverkar konflikten mellan arbete och familj. Den beroende variabeln utgörs av påståendet "Jag upplever ofta en konflikt mellan arbete och familj" (Stämmer inte alls/Stämmer inte särskilt bra/Stämmer ganska bra/Stämmer helt), där höga värden motsvarar en hög grad av konflikt.<sup>5</sup>

För att få en tydlig bild av flexibilitetens effekter studerar vi också betydelsen av olika typer av krav. Antagandet är att höga krav från arbete och familj var för sig, men än mer tillsammans, förstärker känslan av konflikt. Som

indikatorer på arbetskrav används *ordinarie arbetstid* och *klassposition*, vilket är ett mått på individens position i arbetslivet där de anställda delas in i fem klasser: icke facklärd arbetare, facklärd arbetare, lägre tjänstemän, tjänstemän på mellannivå och högre tjänstemän. Krav från familjen mäts med antalet barn och deras ålder. Dessa båda aspekter har sammanförts i variabeln *barn*, där barn 0-6 år fått vikten 1,5, barn 7-12 år vikten 1,25 och barn 13-18 år vikten 1.<sup>6</sup> Skälet är att föräldrar till yngre barn i högre grad måste finnas på plats för att lämna och hämta på dagis och fritids, laga middag, skjutsa barnen till olika aktiviteter osv, vilket kräver en mer uppenbar synkronisering med arbetsplatsen än tonåringars krav på föräldraengagemang. I analysen kontrollerar vi också för *kön*, då det finns skäl att tro att kvinnor i högre grad än män upplever en konflikt mellan hem och förvärsarbete. Vi kontrollerar också för branschtillhörighet, men inte av teoretiska skäl utan för att rättställa proportionerna i det stratifierade urvalet.<sup>7</sup>

När det gäller kraven från arbete och familj vill jag poängtera att de mått som används enbart tar hänsyn till kvantitativa krav på individens tid och inte fångar in kvalitativa aspekter av vare sig arbetsmiljö eller familjeliv. Det är rimligt att tro att också kvaliteten har betydelse för upplevelsen av konflikt. Härenstam & Bejerot (2001) visar t ex att den psykosociala arbetsmiljön spelar en viktig roll för det psykiska välbefinnandet och Fredriksen-Goldsen & Scharlach (2001) konstaterar att stöd och hjälp från partner eller arbetskamrater bidrar till att dämpa konflikten arbete-familj. Dessa aspekter måste emellertid lämnas därhän eftersom vi saknar uppgifter om

hur individen upplever familjeliv och arbetsmiljö. Konflikten mellan arbete och familj torde heller inte bara påverkas av individens "objektiva" situation utan också av den egna ambitionsnivån. I enkätmaterialen finns inget bra mått på människors yrkesambitioner, även om klassposition i någon mån kan sägas spegla detta.

Det huvudsakliga syftet med analysen är emellertid att studera effekten av flexibilitet i arbetstiden. Flexibiliteten fångas av tre olika variabler: *verksamhetsflexibel arbetstid*, *arbetstidens förläggning* och, framför allt, *flexibel arbetstid*. *Verksamhetsflexibel arbetstid* mäts med påståendet "Min ordinarie arbetstid är längre när företaget/organisationen har hög arbetsbelastning och kortare när belastningen är låg" (Stämmer inte alls/Stämmer inte särskilt bra/Stämmer ganska bra/ Stämmer helt).

Arbetstidens förläggning mäts med variabeln *icke dagtid*, vilket betyder att arbetstiden inte alltid infaller mellan 06.45 och 17.45. Måttet på *flexibel arbetstid* är ett index bestående av sex frågor/påståenden, som fångar in olika aspekter av flexibilitet. För varje fråga/påstående finns fyra svarsalternativ, vilket ger ett index med värdena 6 — 24, där högre värde motsvarar mer flexibilitet i arbetstiden.<sup>8</sup> Hypoteserna är att verksamhetsflexibel arbetstid ökar konflikten mellan arbete och familj.

Vad gäller ickedagtidarbete och flexibel arbetstid är huvudhypotesen att båda dämpar konflikten mellan arbete och familj, men man kan också ställa upp alternativa hypoteser. En möjlighet är att ickedagtidarbete och flexibel arbetstid istället förstärker konflikten och när det gäller flexibla arbetstider kan man också

tänka sig att en begränsad flexibilitet har en positiv inverkan, medan alltför fria tider skapar en stressande gränslöshet. För att undersöka det senare kommer jag också att dela upp ovan nämnda index i en *begränsad* respektive *obegränsad flexibilitet*.<sup>9</sup>

Sammanfattningsvis är alltså hypoteserna att längre arbetstid, högre position och fler/yngre barn ökar konflikten mellan arbete och familj och att kvinnor upplever en större konflikt än män. Vi antar också att en verksamhetsflexibel arbetstid ökar denna konflikt. När det gäller flexibel arbetstid och ickedagstidsarbete är huvudhypotesen att dessa dämpar konflikten arbete–familj, medan mothypotesen säger att de förstärker den. Ytterligare en möjlighet är att flexibel arbetstid i begränsad mening dämpar konflikten arbete–familj, medan en hög grad av flexibilitet bidrar till att skärpa den.

Förutom att analysera flexibilitetens effekt på konflikten arbete–familj kommer jag i följande analys också att granska dess betydelse för andra aspekter av livet utanför arbetet. Det handlar då om möjligheten till *socialt umgänge*, vilket fångas av påståendet: ”Arbetet hindrar mig från att träffa släkt och vänner som jag skulle vilja” och om möjligheten att utöva sina *hobbies*, mätt med påståendet ”Arbetet hindrar mig från att utöva mina fritidsintressen som jag skulle vilja” (i båda fallen med svarsalternativen Stämmer inte alls/ Stämmer inte särskilt bra/Stämmer ganska bra/Stämmer helt).<sup>10</sup> Tanken är att få en djupare förståelse av flexibilitetens betydelse genom att jämföra dess effekt på olika delar av livet utanför arbetet. Hypoteserna är desamma som när det gäller konflikten mellan arbete och familj.

## Familjevänlig flexibilitet?

Det vi nu, med hjälp av multivariat linjär regression, ska undersöka är alltså hur krav från arbete och familj påverkar konflikten mellan dessa båda sfärer och — framför allt — hur flexibilitet i arbetstiden inverkar.<sup>11</sup> Antagandet är att fler/yngre barn och en längre arbetstid var för sig, och än mer i kombination med varandra, förstärker konflikten. Också högre position och verksamhetsflexibel arbetstid väntas skärpa denna konflikt och vi tänker oss också att kvinnor, vid en given kravnivå, upplever en större konflikt än män. Ickedagstidsarbete och flexibel arbetstid kan antingen dämpa eller förstärka konflikten och när det gäller flexibel arbetstid prövar vi också möjligheten att en begränsad flexibilitet har en konfliktdämpande effekt, medan en obegränsad flexibilitet förstärker konflikten arbete–familj.

Resultaten — i tabell 1 modell 1 — visar att både en längre arbetstid och fler/yngre barn ökar konflikten arbete–familj, vilket är i linje med vårt antagande. Effekten av att ha barn ökar när vi kontrollerar för arbetstid vilket kan tyda på att de två variablerna samvarierar så att helheten blir större än summan av delarna, men ökningen är ytterst marginell och en variabel som mäter interaktionen visar ingen signifikans — vi ska dock komma ihåg att spridningen i arbetstid är begränsad då så gott som alla personer i materialet arbetar lång deltid eller heltid. I tabellen ser vi också att konfliktnivån ökar linjärt med stigande position.

En verksamhetsflexibel arbetstid har i bivariat regression en positiv effekt på konfliktnivån, men som framgår av modell 1 är effekten i den multivariata analysen inte längre signifikant.<sup>12</sup>

Resultaten visar också att kvinnor upplever en större konflikt mellan arbete och familj än män. Av närmare analyser framgår emellertid att kön inte i utgångsläget har någon effekt på konfliktnivån — variabeln blir signifikant först när vi samtidigt kontrollerar för arbetstid, position och barn. Det tyder på att det finns en interaktionseffekt mellan dessa variabler och kön, det vill säga att höga krav från två sfärer är mer stressande för kvinnor än för män.

Liknande interaktionseffekter har konstaterats i flera tidigare studier (Bolger m fl 1990, Lundberg m fl 1994, Lundberg & Frankenhaeuser 1999)

---

*”de som har riktigt fria arbetstider upplever större konflikt än andra”*

---

och en rimlig förklaring är att det är kvinnor som i högre grad än män förväntas lösa problemen med att kombinera arbete och familjeliv. Resultatet ger stöd åt Elvin-Nowaks (1998) slutsats om att konstruktionen av moderskap sätter upp villkor för kvinnors yrkesarbete — ett villkor som säger att engagemanget i arbetet inte får gå ut över barn och familj.

Det vi främst intresserar oss för är emellertid hur ickedagstidsarbete och flexibel arbetstid påverkar konflikten mellan arbete och familj. Av tabell 1 modell 1 framgår att de som arbetar ickedag upplever en större konflikt mellan arbete och familj än de dagtidsarbetande. Liknande resultat har framkommit i en finsk studie, men då bara bland kvinnor (Kinnunen & Mauno 1998) och andra forskare (Moen & Yu 1999, Fenwick & Tausig 2001) finner ingen effekt av arbetstidens förläggning.

En flexibel arbetstid har däremot, som vi ser i modell 1, inte någon signifikant effekt på konfliktnivån. Som jag tidigare nämnt finns det emellertid skäl att tro att *graden* av flexibilitet har betydelse. En begränsad flexibilitet kan tänkas dämpa konflikten medan en obegränsad flexibilitet kan förstärka den och om så är fallet skulle dessa tendenser ta ut varandra när vi använder det sammanhållna måttet flexibel arbetstid.

När vi delar upp variabeln i begränsad respektive obegränsad flexibilitet ser vi också, i tabell 1 modell 2 och 3, att en begränsad flexibilitet, precis som vi förväntat oss, dämpar konflikten mellan arbete och familj. Den obegränsade flexibiliteten har inte någon signifikant effekt, men närmare analyser visar att en obegränsad flexibilitet har en konfliktförstärkande effekt så länge position och verksamhetsflexibilitet inte tas med i analysen. De som har riktigt fria arbetstider upplever alltså en större konflikt än andra, men det förklaras av att de befinner sig i högre positioner och har mer verksamhetsflexibla arbetstider.

Här kan man invända att konflikten mellan arbete och familj också kan påverkas av ens partners arbetssituation och av hur hushållsarbetet fördelas inom familjen. Flera forskare har också framhållit betydelsen av partners situation (Moen & Yu 1999, Härenstam & Bejerot 2001). För att undersöka betydelsen av detta genomför vi en regressionsanalys där de olika variablerna studeras på hushållsnivå. Konstruktionen av variablerna blir här något annorlunda, framför allt när det gäller flexibel arbetstid.<sup>13</sup> Variabeln klassposition har lyfts ut och ersatts av utbildningsnivå eftersom uppgift om partners position saknas.



**Tabell 1. Flexibel arbetstid och konflikten arbete-familj bland anställda i vård, verkstad, finans, 18-64 år. Multivariat regression. Ostandardiserade regressionskoefficienter.**

|  | <b>Modell 1</b>   | <b>Modell 2</b>   | <b>Modell 3</b> |
|--|-------------------|-------------------|-----------------|
| Kvinna<br>(ref: Man)                             | 0,13*             | 0,12*             | 0,15**          |
| Barn   | 0,17***           | 0,17***           | 0,17***         |
| Ordinarie arbetstid                              | 0,02***           | 0,02***           | 0,02***         |
| Icke facklärd arbetare                           | -0,26**           | -0,25**           | -0,22*          |
| Facklärd arbetare                                | -0,28*            | -0,28**           | -0,26**         |
| Tjänstemän på mellannivå                         | 0,22**            | 0,22**            | 0,28**          |
| Högre tjänstemän<br>(ref: Lägre tjänstemän)      | 0,49***           | 0,49***           | 0,50***         |
| Låg verksamhetsflex                              | 0,15 <sup>a</sup> | 0,16*             | 0,12            |
| Viss verksamhetsflex                             | 0,13              | 0,14 <sup>a</sup> | 0,08            |
| Hög verksamhetsflex<br>(ref: Ej verksamhetsflex) | 0,20 <sup>a</sup> | 0,20 <sup>a</sup> | 0,17            |
| Icke dagtid                                      | 0,28***           | 0,26***           | 0,31***         |
| Flexibel arbetstid                               | -0,01             |                   |                 |
| Begränsad flexibilitet                           | -                 | -0,03**           | -               |
| Obegränsad flexibilitet                          | -                 | -                 | 0,02            |
| Bransch  |                   |                   |                 |
| Vård   | 0,19**            | 0,16*             | 0,21**          |
| Finans   | 0,02              | 0,01              | 0,04            |
| (ref: Verkstad)                                  |                   |                   |                 |
| Konstant   | 0,62*             | 0,83**            | 0,33            |
| R2 (procent)                                     | 16,4              | 16,9              | 16,5            |
| n  | 1 229             | 1 233             | 1 236           |

Signifikansnivåer: \*\*\* = T-värdet signifikant på 0.001-nivå, \*\* = T-värdet signifikant på 0.01-nivå, \* = T-värdet signifikant på 0.05-nivå <sup>a</sup> = T-värdet signifikant på 0.10-nivå.

För att undersöka betydelsen av den faktiska arbetsbördan har också en variabel som mäter fördelningen av hushållsarbete tagits med.<sup>14</sup> Svaren redovisas separat för män och kvinnor, eftersom variablerna innehåller uppgifter om både den svarande och dennes partner; om svaren slogs samman skulle det inte gå att avgöra vem som upplever konflikten.

Resultaten, i tabell 2, visar att kvinnor i par där hon arbetar deltid och han heltid upplever mindre konflikt än kvinnor i par där båda jobbar heltid. Det är inte förvånande, med tanke på att deltidarbete är ett traditionellt sätt för kvinnor att lösa konflikten mellan arbete och familj. Intressant nog tycks emellertid denna traditionella lösning inte dämpa männens konfliktnivå.

Det ger stöd åt en annan svensk studie (Härenstam & Bejerot 2001) som undersöker hur olika familjemodeller<sup>15</sup> påverkar stress och utmattning. Studien visar att kvinnor upplever minst stress i den traditionella familjemodell där mannen axlar försörjningsbördan medan hon sköter merparten av hemarbetet. Den traditionella modellen är samtidigt, enligt denna studie, den som orsakar männen mest stress, kanske för att män i familjer där kvinnan bidrar till försörjningen har en större buffert mot jobbrelaterade krav.

Tabellen visar också att mäns deltidarbete inte har någon signifikant effekt på konfliktnivån: här ska vi emellertid komma ihåg om att de manliga deltidarna är relativt få. Arbetstidens förläggning tycks däremot ha betydelse. Män i par där han själv eller båda arbetar ickedag upplever en större konflikt mellan arbete och familj än män i par

**Tabell 2. Flexibel arbetstid och konflikten arbete – familj bland anställda i vård, verkstad, finans, 18-64 år. Multivariat regression. Ostandardiserade regressionskoefficienter.**

|   | Kvinnor                            | Män                                 |
|---|------------------------------------|-------------------------------------|
| Båda deltid<br>Kvinnan deltid<br>Mannen deltid<br>(ref: Båda heltid)                      | - 0,03<br>- 0,28**<br>0,15         | - 0,50 <sup>a</sup><br>0,08<br>0,05 |
| Båda icke-dag<br>Kvinnan icke-dag<br>Mannen icke-dag<br>(ref: Båda dag)                   | 0,19<br>0,26 <sup>a</sup><br>-0,08 | 0,55***<br>0,01<br>0,34**           |
| Mannen universitet<br>Kvinnan universitet<br>Båda universitet<br>(ref: Ingen universitet) | - 0,10<br>0,34*<br>0,48***         | 0,11<br>- 0,13<br>0,50***           |
| Barn  | 0,21***                            | 0,12***                             |
| Hemarbetsbörda  | 0,02                               | 0,01                                |
| Mannen flexitid<br>Kvinnan flexitid<br>Båda flexitid<br>(ref: Ingen flexitid)             | - 0,13<br>0,17<br>- 0,17           | 0,35***<br>0,08<br>0,27*            |
| Vård<br>Finans<br>(ref: Verkstad)   | 0,08<br>0,39***                    | 0,17<br>0,13                        |
| Konstant<br>R2 (procent)<br>n   | 1,18***<br>17,3<br>451             | 1,17***<br>21,5<br>434              |

Signifikansnivåer: Se not tabell 1

där båda jobbar dag. En möjlig förklaring kan vara att män som är hemma på dagtid känner en press på sig att ta på sig mer av hushållsarbetet. För kvinnornas del medför ickedagstidsarbete inte att konflikten ökar — men inte heller att den minskar. Det är intressant eftersom kvinnorna, att döma av en tidigare analys av samma data-material (Grönlund, under utgivning), i högre grad än männen själva har valt att arbeta ickedag — merparten av ickedagstidsarbetet är emellertid ofrivilligt också bland kvinnorna.

I tabellen ser vi också att både mannen och kvinnan i par där båda har universitetsutbildning upplever en större konflikt mellan arbete och familj än de som lever i par där ingen har akademisk utbildning. Tabellen visar också att kvinnor upplever en större konflikt i familjer där hon men inte han har akademisk utbildning, medan det för männens del inte är konfliktskapande att ha en högre utbildning än partnern. Det kan bero på att kvinnan i det första fallet måste avstå från eller omförhandla den huvudroll hon traditionellt spelat i hemmet, medan en situation där mannen har högre status lättare passar in i invanda tankemönster.

Barn förstärker, precis som i den tidigare analysen, konflikten både för kvinnor och män och detta gäller alltså också sedan vi tagit hänsyn till fördelningen av löne- och hemarbete inom familjen. Fördelningen av hushållsarbetet tycks däremot inte ha någon effekt på konflikten arbete–familj. Den studie av Härenstam & Bejerot (2001) som refererats ovan antyder att arbetsfördelningen i hemmet kan ha betydelse, men studien säger inget om den direkta effekten av hemarbete och mitt resultat ligger i linje med

en svensk studie (Nordenmark 2002) som visar att en tyngre hushållsörda inte försämrar det psykiska välbefinnandet och inte heller påverkar önskemålen om att gå ned i arbetstid. Att hemarbetsördan inte påverkar känslan av konflikt kan ha flera tänkbara förklaringar. En större arbetsörda kan t ex uppvägas av de positiva aspekterna av att tillbringa mycket tid med barnen, men det kan också vara så att känslan av konflikt uppstår när man *inte* gör så mycket som man själv eller andra tycker att man borde — på hemmet eller i arbetet.

Flexibla arbetstider, slutligen, tycks inte ha någon betydelse för kvinnors upplevelse av konflikt, när man tar hänsyn till hela hushållet. För mannen däremot förstärks konflikten när han själv eller båda parter har en flexibel arbetstid. En förklaring till denna könsskillnad kan vara att män i högre grad än kvinnor har det jag här har kallat för en obegränsad flexibilitet.<sup>16</sup>

## Tid för fritid?

För att tydligare belysa betydelsen av flexibilitet i arbetstiden ska vi till sist granska ytterligare ett par aspekter av konflikten mellan arbete och livet utanför arbetet. Det vi frågar oss är om en flexibel arbetstid påverkar människors möjlighet att umgås med släkt och vänner och att ägna sig åt fritidsintressen på samma sätt som den påverkar familjelivet.

Resultaten, i tabellerna 3 och 4, visar på både likheter och skillnader. Precis som när det gällde familjelivet innebär en begränsad flexibilitet att konflikten arbete–fritid dämpas, men här har också det sammanhållna måttet på flexibel arbets-

**Tabell 3. Flexibel arbetstid och konflikten arbete-umgänge bland anställda i vård, verkstad, finans, 18-64 år. Multivariat regression. Ostandardiserade regressionskoefficienter.**

|  | Modell 1 | Modell 2  | Modell 3 |
|--|----------|-----------|----------|
| Kvinna<br>(ref: Man)                             | 0,06     | 0,05      | 0,07     |
| Barn   | 0,08***  | 0,08***   | 0,07***  |
| Ordinarie arbetstid                              | 0,02**   | 0,02**    | 0,02***  |
| Icke dagtid                                      | 0,51***  | 0,50***   | 0,53***  |
| Flexibel arbetstid                               | - 0,02** | —         | —        |
| Begränsad flexibilitet                           | —        | - 0,06*** | —        |
| O begränsad flexibilitet                         | —        | —         | 0,01     |
| Låg verksamhetsflex                              | 0,24**   | 0,24**    | 0,21**   |
| Viss verksamhetsflex                             | 0,18*    | 0,18*     | 0,14     |
| Hög verksamhetsflex<br>(Ref: Ej verksamhetsflex) | 0,30**   | 0,28**    | 0,27*    |
| Icke facklärd arbetare                           | - 0,03   | - 0,03    | 0,00     |
| Facklärd arbetare                                | - 0,03   | - 0,04    | 0,00     |
| Tjänstemän på mellannivå                         | 0,22**   | 0,23**    | 0,22**   |
| Högre tjänstemän<br>(ref: Lägre tjänstemän)      | 0,47***  | 0,46***   | 0,46***  |
| Vård   | 0,10     | 0,08      | 0,14*    |
| Finans<br>(ref: Verkstad)                        | - 0,08   | - 0,08    | - 0,05   |
| Konstant   | 1,07***  | 1,21***   | 0,70**   |
| R2 (procent)                                     | 12,5     | 13,5      | 12,0     |
| n  | 1 308    | 1 313     | 1 316    |

Signifikansnivåer: Se not tabell 1

tid en konflikt dämpande effekt. Slutsatsen blir att flexibiliteten här har en gynnsammare effekt än när det gällde konflikten arbete-familj. I det senare fallet har bara en begränsad flexibilitet en dämpande effekt och närmare analyser, som inte redovisats här, visar att effekten bara gäller högre tjänstemän. Resultaten ger skäl att sätta

frågetecken för flexibilitets möjlighet att dämpa konflikten mellan arbete och familj. När det gäller möjligheten till umgänge och hobbyutövande har flexibiliteten en tydligare effekt. En obegränsad flexibilitet utgör här inget hinder och såväl en begränsad flexibilitet som flexibla arbetstider i stort har en konflikt dämpande effekt.

**Tabell 4. Flexibel arbetstid och konflikten arbete-hobbies bland anställda i vård, verkstad, finans, 18-64 år. Multivariat regression. Ostandardiserade regressionskoefficienter.**

|  | <b>Modell 1</b> | <b>Modell 2</b> | <b>Modell 3</b> |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|
| Kvinna<br>(ref: Man)                             | - 0,10a         | - 0,09a         | - 0,08          |
| Barn   | 0,06**          | 0,06**          | 0,06**          |
| Ordinarie arbetstid                              | 0,02***         | 0,02***         | 0,02***         |
| Icke dagtid                                      | 0,40***         | 0,39***         | 0,42***         |
| Flexibel arbetstid                               | - 0,03**        | —               | —               |
| Begränsad flexibilitet                           | —               | - 0,05***       | —               |
| Obegränsad flexibilitet                          | —               | —               | - 0,02          |
| Låg verksamhetsflex                              | 0,16            | 0,15a           | 0,15a           |
| Viss verksamhetsflex                             | 0,20*           | 0,18*           | 0,17a           |
| Hög verksamhetsflex<br>(ref: Ej verksamhetsflex) | 0,31**          | 0,29*           | 0,30**          |
| Icke facklärd arbetare                           | 0,06            | 0,07            | 0,08            |
| Facklärd arbetare                                | - 0,01          | - 0,01          | 0,06            |
| Tjänstemän på mellannivå                         | 0,27**          | 0,28**          | 0,27**          |
| Högre tjänstemän<br>(ref: Lägre tjänstemän)      | 0,50***         | 0,49***         | 0,50***         |
| Vård   | 0,04            | 0,03            | 0,07            |
| Finans<br>(ref: Verkstad)                        | - 0,02          | - 0,03          | - 0,01          |
| Konstant   | 1,05***         | 1,31**          | 0,95**          |
| R2 (procent)                                     | 10,7            | 11,3            | 10,1            |
| n  | 1 313           | 1 318           | 1 321           |

Signifikansnivåer: Se not tabell 1

Skillnaden mellan flexibilitetens effekt på familjelivet och på andra aspekter av fritiden kan förklaras på flera sätt. En förklaring kan vara att familjelivet trots allt präglas av en ganska fast tidsstruktur som inte utan vidare låter sig "flexibiliseras". Men man ska också notera att det finns en skillnad i frågornas formulering: när det

gäller umgänge och hobbies är frågan om arbetet utgör ett hinder, medan det ifråga om familjen handlar om konflikten mellan arbete och familj. Denna konflikt skulle alltså även kunna bestå i att man inte anser sig hinna med sitt arbete. Som jag nämnde inledningsvis kan en flexibel arbetstid göra det svårt att avgränsa arbetet i tid

och rum. Flexibiliteten kan bidra till att stegra ambitionsnivån och känslan av individuell ansvar på arbetet — och därmed öka risken för en konflikt med familjelivets krav.

Slutligen kan det vara värt att på ytterligare ett par punkter jämföra dessa regressioner med den tidigare analysen av konflikten arbete–familj. Vi ser t ex att effekten av en verksamhetsflexibel arbetstid nu är i huvudsak linjär och signifikant positiv. Vi ser också att kön här, till skillnad från i den tidigare analysen, inte har någon signifikant effekt. När det gäller möjligheten att utöva sina hobbies finns till och med en tendens — med en signifikans på 10-procentsnivån — till att männen har mer problem. Det är alltså främst när det gäller familjen som kvinnor upplever en tydligare konflikt än män.

## Slutsatser

Syftet med denna artikel har varit att undersöka hur krav från arbete och familj påverkar konflikten mellan dessa båda sfärer och, framför allt, hur flexibilitet i arbetstiden inverkar.

När det gäller betydelsen av olika krav visar resultaten att förekomsten av (fler/yngre) barn ökar konflikten mellan arbete och familj. Det är knappast förvånande och ett resultat som får stöd i en rad tidigare studier (Moen & Yu 1999, Fredriksen-Goldsen & Scharlach 2001, Lundberg m fl 1994, Lundberg & Frankenhaeuser 1999, Kinnunen & Mauno 1998, Bolger m fl 1990), men inte ens på denna punkt är forskningen helt entydig. Nordenmark (2002) visar t ex att det psykiska välbefinnandet är högre bland mödrar än bland kvinnor utan barn, också när

man kontrollerar för arbetstid, position och en rad andra faktorer relaterade till familj och arbete. Det kan ses som en påminnelse om att flera roller *också* tycks ha positiva effekter, som många gånger kan uppväga de negativa. Barn kan ge bekräftelse och en känsla av mening och på så vis fungera som en buffert mot höga prestationskrav i arbetet.

Mina analyser visar också att konflikten ökar med stigande arbetskrav, både i form av längre arbetstid och högre position. Också här är den tidigare forskningen mångtydig. Många studier visar att en längre arbetstid ökar konflikten arbete–familj (Fredriksen-Goldsen & Scharlach 2001, Kinnunen & Mauno 1998, Fenwick & tausig 2001), medan andra inte finner någon sådan effekt (Moen & Yu 1999, Härenstam & Bejerot 2001, Nordenmark 2002). Högre inkomst medför enligt Fredriksen-Goldsen & Scharlach (2001) en större rollkonflikt, medan det i flera studier inte går att utläsa någon entydig effekt av position. Lundberg m fl (1994) visar t ex att en hög position medför mer arbetsrelaterad stress men mindre motstridiga krav, då höga chefer av båda könen i mindre grad än andra engagerar sig i hushållsarbetet.

Värt att notera är också att könstillhörigheten har betydelse för konfliktnivån. Kombinationen av att ha familj och att ha höga krav från arbetet — i form av långa arbetstider och högre position — upplevs som mer stressande för kvinnor än för män, vilket är i linje med resultaten i flera andra studier (Lundberg m fl 1994, Lundberg & Frankenhaeuser 1999, Bolger m fl 1990). Att kvinnor upplever en större konflikt än män också sedan man kontrollerat för kravnivån är också

det ett resultat som får stöd i tidigare forskning (Fredriksen-Goldsen & Scharlach 2001). Det finns dock ingen anledning att tro att detta skulle bero på någon slags inneboende skillnad mellan män och kvinnor; troligare är att det handlar om skillnader i makt och ansvar som inte kunnat mätas här. Flera sådana skillnader har identifierats i tidigare studier. Kvinnor har t ex ofta ett övergripande ansvar för hem och familj som i sig — och utöver den faktiska arbetstiden i hemmet — kan vara en stressfaktor (Lundberg m fl 1994). På arbetet upplever kvinnor mer tidspress (Fredriksen-Goldsen & Scharlach 2001) och befinner sig oftare än män i en dålig psykosocial arbetsmiljö (Karasek & Theorell 1990, Karlsson & Eriksson 2000) och båda dessa faktorer har visat sig ha betydelse för stress och rollkonflikt (Fredriksen-Goldsen & Scharlach 2001, Härenstam & Bejerot 2001).

Det är emellertid intressant att notera att resultaten av ovanstående analyser inte visar på någon signifikant könsskillnad ifråga om konflikten mellan arbetet och andra aspekter av fritiden, utan bara ifråga om möjligheten att förena arbete och familj. Det kan tolkas som att föreställningarna om moderskapet, som Ylva Elvin-Nowak (1998) framhåller, bara med viss svårighet låter sig förenas med ett starkt engagemang i karriären. Dessa föreställningar är än idag sådana att kvinnor i högre grad än män förutsätts ta ansvar för att skapa balans mellan de två sfärerna hem och arbetsliv. Mina resultat stöder emellertid inte Elvin-Nowaks resonemang om att problemen skulle bestå i bristen på avgränsning mellan arbete och privatliv. Den kvantitativa analysen i denna artikel visar att det inte är flexibiliteten

i sig som är stressande — om något kan man se tecken på motsatsen.

Huvudsyftet med artikeln var emellertid att undersöka betydelsen av arbetstidens flexibilitet. Resultaten visar att en flexibel arbetstid — där den anställde själv kan variera arbetsdagens början och slut, gå ifrån för privata ärenden eller på andra sätt anpassa arbetstiden efter sina egna behov — ökar möjligheten att umgås med släkt och vänner och att ägna sig åt fritidsintressen. Familjelivet tycks däremot inte påverkas av en flexibel arbetstid — kanske för att det präglas av en ganska fast tidsstruktur, styrd av daghemmens öppettider, skolornas scheman och behovet av en regelbunden påfyllning av mat och sömn. En begränsad flexibilitet tycks visserligen dämpa konflikten mellan arbete och familj, men en närmare analys visar att effekten bara gäller högre tjänstemän. Det gör att man måste vända på resonemanget och konstatera att en *avsaknad* av flexibilitet i en situation med mycket höga krav kan utgöra ett problem. Det gäller t ex för människor i höga positioner, men det tycks också gälla kvinnor, som generellt sett har ett stort ansvar för hem och familj.

Den konflikt-dämpande effekten av en begränsad flexibilitet betyder inte heller att en flexibel arbetstid löser problemen med att kombinera arbete och familj. De som har en obegränsad flexibilitet tycks istället uppleva en större konflikt än andra. Det är emellertid en indirekt effekt, som förklaras av att de som har en sådan flexibilitet också har en högre position och en mer verksamhetsflexibel arbetstid än andra. Det avgörande är alltså de villkor som är förenade med flexibiliteten. Det är intressant med tanke på de

teser som i flexibilitetsdebatten förs fram om att arbetets tidskontrakt — åtminstone bland tjänstemän — tycks ersättas av ett mål- eller resultatkontrakt (Aronsson & Göransson 1997, se även Isidorsson 2001). Dessa tjänstemannajobb kännetecknas, enligt Gunnar Aronsson & Sara Göransson (1997), av att de kan göras ”bättre än bra” eftersom resultaten är svåra att mäta och resultatkontraktet kan därför leda till stress och obetalt övertidsarbete. Analyserna i denna artikel visar emellertid att graden av konflikt mellan hem och arbete varierar mellan anställda i olika positioner också sedan vi tagit hänsyn till flexibilitet i arbetstiden. Att förekomsten av resultatkontrakt inte förklarar den ökade konflikt som en högre position medför är i och för sig inte konstigt, eftersom kraven på resultat kan variera avsevärt mellan olika positioner (och givetvis också mellan olika verksamheter). Med tanke på diskussionen om riskerna med en övergång från tids- till resultatkontrakt är det ändå intressant att notera att kontraktets art inte tycks spela någon roll för konflikten mellan arbete och familj; det viktiga är istället kravnivån.

Slutsatsen av ovanstående analyser blir att en flexibel arbetstid i vissa avseenden kan göra det lättare att förena arbete och fritid, men det är tveksamt om detta gäller för familjelivet. De positiva effekterna av flexibilitet motverkas också av flexibilitetens villkor: en obegränsad flexibilitet dämpar inte konflikten vare sig när det gäller fritid eller familj. Dessa villkor kan också omfatta en anpassning till verksamhetens behov. En tidigare analys av samma datamaterial (Grönlund, under utgivning) visar att de som har en mer verksamhetsflexibel arbetstid också

har mer eget inflytande över arbetstiden, men resultaten i denna artikel visar att flexibilitet för individen inte helt uppväger den stressande effekt som kravet på verksamhetsanpassning kan ha. Att variera arbetstiden efter verksamhetens behov är ett viktigt inslag i organisationernas strävan efter flexibilitet, men effekten av en sådan flexibilitet har mig veterligen inte undersökts tidigare. I mina analyser kan man skönja en tendens till att konflikten mellan arbetet och livet i övrigt ökar när arbetstiden varierar utifrån verksamhetens behov, även om det direkta sambandet inte är konsekvent signifikant. Närmare analyser, som inte redovisats här, visar att konfliktnivån är högre också för den som ofta (”så gott som varje vecka” eller ”så gott som varje dag”) utför betalt eller betalt övertidsarbete — ett annat uttryck för verksamhetsanpassning.

Analyserna i artikeln ger heller inte stöd åt tanken på att ickedagtidarbete skulle minska konflikten mellan arbete och familj, till exempel genom att parterna ”går i skift” i hemmet. Sådan obekvämt arbetstid tycks även idag — i det som beskrivs som ett individualiserat 24-timmars-samhälle, befriat från tvingande tidsstrukturer — vara precis lika obekvämt som igår. Den som inte arbetar dagtid hamnar utanför den dygnsrytm som de allra flesta, i synnerhet när de har barn, fortfarande lever i och det upplevs fortfarande som konfliktfyllt.

Analyserna på hushållsnivå visar emellertid att ickedagtidarbetet i första hand ökar konflikten för män. En anledning kan vara att kvinnorna i högre grad har valt ickedagtidarbete och gjort det i syfte att balansera arbete och familj. Det kan emellertid också tänkas att män som är hemma



på dagtid medan deras partner är på arbetet känner en press på sig att ta ett större ansvar för hem och familj — om så är fallet är emellertid en fråga för en annan undersökning.

När det gäller frågan om flexibilitetens betydelse för jämställdheten i hem och arbetsliv visar en tidigare analys av samma datamaterial (Grönlund, under utgivning) att kvinnor, trots sitt mer omfattande ansvar för hem och barn, inte har mer flexibla arbetstider än män — i vården och finansbranschen är situationen istället den omvända. Resultaten i denna artikel ger heller inget stöd åt tanken på att flexibilitet i arbetstiden skulle göra det lättare för kvinnor att göra karriär och samtidigt klara balansen mellan hem och arbete. En högre position bidrar till att öka konfliktnivån, både för kvinnor och män,

och flexibilitet är ingen lösning på problemen. En obegränsad flexibilitet tycks istället skärpa konflikten, eftersom den följer med en högre position med höga krav och långa arbetstider. Här kan man, lite tillspetsat, tala om en flexibilitetens paradox: du får arbeta när du vill, bara du arbetar jämt.

Avslutningsvis kan vi bara konstatera att de resultat som här presenterats ger skäl att reflektera över den omedelbara associationen mellan flexibel arbetstid och en stressdämpande egenkontroll. Det finns ingen anledning att ifrågasätta att betydelsen av egenkontroll<sup>17</sup> — däremot kan man fråga sig om flexibilitet i arbetstiden verkligen medför en ökad kontroll, så länge den förenas med höga krav på anpassning till verksamhetens behov.

## Abstract

Flexible working time, understood as the possibility for employees to adjust the working schedule to their own needs, is portrayed as a way to reduce friction between paid work and family. However, flexibility could also be a source of stress, as the responsibility to synchronize the two spheres is left to the individual. In either case, flexibility might have important effects on gender equality. The aim of this article is to explore the effect of flexible working time on work/family conflict as well as on other aspects of life outside the workplace. Data come from a sample of Swedish employees in healthcare, manufacturing and finance ( $n = 1\ 836$ ). The results show that flexible working hours has positive effects on the ability

to meet friends and relatives and to engage in hobbies, but does not reduce work/family conflict. However the degree of flexibility is also important: a high degree of flexibility increases work/family conflict, as this flexibility comes with a higher position and presumes an adjustment of working time to the needs of the organisation. In sum, the beneficial effects of flexible working hours could be called into question as long as flexibility is conditioned on high demands from the organisation.

☆

Nyckelord: Flexible working time, gender, work/family conflict.

## ★ Noter

<sup>1</sup> Undersökningen genomfördes försommaren år 2000 och Statistiska Centralbyrån svarade för urval och insamling av enkätsvaren, som motsvarade 62 procent av urvalet. Med finansbranschen menas här bank, annan finansförmedling och försäkringsbolag medan vård och omsorg — härnäst kallat vården — omfattar hälso- och sjukvård samt äldre- och handikappomsorg. Urvalet av branscher motiveras av en strävan efter att fördjupa debatten om arbetslivets flexibilisering, som i hög grad handlat om industrin. Detta snäva fokus riskerar att begränsa synfältet och snedvrider debatten, inte minst vad gäller flexibilitetens betydelse för jämställdheten, och jag har därför valt att kontrastera verkstadsindustrin med två branscher som representerar offentlig respektive privat service och som också skiljer sig åt fråga om könsammansättning. Branscherna sysselsätter tillsammans en dryg fjärdedel av alla anställda och även om det inte i statistisk mening ger möjlighet till generalisering finns det ingen anledning att tro att anställda i dessa branscher, med vitt skilda villkor, skulle skilja sig från anställda i allmänhet vad gäller flexibilitetens effekter på konfliktnivån.

<sup>2</sup> Det kan t o m vara oklart vad som ska betecknas som krav respektive resurs. En hög position kan t ex (i bl a Nordenmark 2002) betraktas som ett uttryck för höga krav, samtidigt som en hög inkomst (i t ex Fredriksen-Goldsten & Scharlach 2001) kan betraktas som en resurs som mildrar kraven.

<sup>3</sup> I flera fall kan man diskutera studiernas generaliserbarhet, då det handlar om icke slumpmässiga urval (Thomas & Gansters 1995, Shinn et al 1989). Fredriksen-Goldsten & Scharlachs resultat bygger på ett stort urval, som dock har hämtats från anställda vid ett enda — mansdominerat — teknikföretag. Detta upplägg skulle kunna påverka effekten av kön då flera forskare har visat att könsammansättningen på en arbetsplats eller i en bransch kan ha betydelse för kvinnors, och även mäns, villkor (Moss Kanter 1977, Abrahamsson 2000, Lindgren 1985, Härenstam, Westberg m fl 2000). I flera av de andra studierna är betydelsen av könstillhörighet svår att utläsa, antingen för att studien bara omfattar kvinnor (Thomas & Gansters 1995) eller för att forskarna inte kontrollerar för kön (Moen & Yu 1999, Shinn et al 1989).

<sup>4</sup> För att hålla isär begreppen kommer jag i det följande att tala om verksamhetsflexibel arbetstid när det handlar om anpassning till organisationens behov, medan begreppet flexibel arbetstid reserveras för individens möjlighet att variera sin arbetstid. Arbetstidens förläggning kallas just förläggning, även om ökat arbete på icke-dagtid kan ses som ett uttryck för arbetstidens flexibilisering.

<sup>5</sup> Variabeln har medelvärdet 1,95 och standardavvikelsen är 0,94.

<sup>6</sup> Att ha barn över 18 år likställs med att inte ha några barn alls. Jag har också testat en öviktad barnvariabel, men R<sup>2</sup>-värdet blir då lägre, vilket visar att barnens ålder och/eller antal har betydelse.

<sup>7</sup> Urvalet omfattade lika många män och kvinnor i varje bransch, vilket inte motsvarar branschernas verkliga storlek eller könsammansättning.

<sup>8</sup> De sex indikatorerna är: "I vad mån kan du gå ifrån arbetet för privata ärenden och jobba in tiden senare?", "Jag har fasta arbetstider, men kan lätt göra tillfälliga ändringar", "Det är i stort sett upp till mig och mina arbetskamrater att göra upp om när vi ska jobba.", "Har du möjlighet att — t ex genom flexitid — själv bestämma när du ska börja och sluta din arbetsdag?", "Jag kan själv välja att jobba mer eller mindre under olika perioder beroende på hur det passar mig", samt "Jag har inga fasta arbetstider. Jag bestämmer själv hur jag ska jobba utan att diskutera med chef eller arbetskamrater." Det finns ett tämligen starkt samband mellan de olika indikatorerna (Alpha 0,66).

<sup>9</sup> Denna uppdelning har gjorts utifrån de olika indikatorernas formulering, där de tre förstnämnda indikatorerna kan sägas spegla en mer begränsad flexibilitet medan resterande tre ger uttryck för en tämligen obegränsad flexibilitet.

<sup>10</sup> För variabeln som mäter konflikten arbete-umgänge är medelvärdet 1,89 och standardavvikelsen 0,94. När det gäller konflikten arbete-hobbies är medelvärdet 2,0 och standardavvikelsen 0,97.

<sup>11</sup> Det faktum att den beroende variabeln endast har fyra värden kan vara ett problem när man använder en linjär regression. Jag har därför genomfört samma analyser med hjälp av en ordinal logistisk regression. Denna metod gav emellertid samma resultat som den linjära regressionen. Den enda skillnaden var att koefficienten för kön i tabell 1 modell 2 i den logistiska regressionen tippade över gränsen till insignifikans (med Chi<sup>2</sup>-värdet 0,055). Ifråga om variabeln verksamhetsflex gav den logistiska regressionen överlag en något högre signifikans.

<sup>12</sup> Här ska också nämnas att jag undersökt betydelsen av att vara ensamstående. Denna variabel har emellertid inte någon signifikant effekt på konfliktnivån i den multivariata analysen.

<sup>13</sup> Flexibel arbetstid betyder här att undersökningsspersonen på frågan "Har du möjlighet att — t ex genom flexitid — själv bestämma när du ska börja och sluta din arbetsdag?" svarat att hon/han "kan flexa en eller ett par timmar om dagen" eller "har stora möjligheter att komma och gå som [hon/han] vill". För make/maka/sambo har undersökningsspersonen svarat att det "stämmer helt" att denne "kan flexa minst en timme morgon och kväll".

<sup>14</sup> Variabeln hushållsarbete bygger på frågor om vem i hushållet som handlar, lagar mat, tvättar respektive städar (Alltid jag/Oftast jag/Båda lika mycket/Oftast partner/Alltid partner). Svaren har sammanförts till ett index där maxvärdet betyder att kvinnan alltid utför alla dessa sysslor. Indexet går från 4 till 20 med medelvärdet 12,78 och standardavvikelse 3,64.

<sup>15</sup> Kategoriseringen av olika familjemodeller bygger på frågor om vem som utför mest hushållsarbete, vem som har det mest krävande jobbet och vem som bidrar mest till försörjningen.

<sup>16</sup> För jämförelsens skull har jag också genomfört separata regressioner för män och kvinnor på individnivå och dessa visar att det också här finns en viss könsskillnad ifråga om flexibilitetens effekter, såtillvida att en begränsad flexibilitet dämpar konflikten för kvinnor men inte för män. Denna könsskillnad är emellertid inte signifikant.

<sup>17</sup> Betydelsen av egenkontroll har tydligt dokumenterats inom t ex arbetsmiljöforskningen där den så kallade krav/kontrollmodellen (Karasek & Theorell 1990), som säger att individens kontroll över sitt arbete effektivt dämpar den stressframkallande effekten av höga krav, har fått stöd i en lång rad studier.

## ★ Referenser

- Boje, T. P. & Grönlund, A. (2003) "Flexibility and employment insecurity", s 186-212 i Boje, T. P. & Furåker, B. (red) *Post-industrial Labour Markets. Profiles of North America and Scandinavia*, London and New York: Routledge
- Bolger, N., DeLongis, A., Kessler, R. C. & Wethington, E. (1990) "The Microstructure of Daily Role-Related Stress in Married Couples", s 95-115 i Eckenrode, J. & Gore, S. (red) *Stress Between Work and Family*, New York and London: Plenum Press
- Castells, M. (2000): *Informationsåldern: Ekonomi, samhälle och kultur, Band 3: Millenniets slut*. Göteborg: Daidalos
- Elvin-Nowak, Y. (1998) *Flexibilitetens baksida. Om balans, kontroll och skuld i yrkesarbetande mödrars vardagsliv*, Rapport nr 101, Stockholm: Psykologiska institutionen, Stockholms universitet
- Fenwick, R. & Tausig, M. (2001) Scheduling Stress. Family and Health Outcomes of Shift Work and Schedule Control, *American Behavioral Scientist*, 44(7):1179-1198.
- Fredriksen-Goldsen, K. & Scharlach, A. E. (2001) *Families and Work. New Directions in the Twenty-First Century*, New York and Oxford: Oxford University Press
- Garhammer, M. (1995) "Changes in Working Hours in Germany. The Resulting Impact on Everyday Life", *Time & Society* 4 (2):167-203
- Grönlund, A. (under utgivning) "Flexibel arbetstid – en vej till ligestilling?", i Hviid Jacobsen, M. & Tonboe, J. (red) *Arbejdssamfund? Den beslagtagte tid og den splittede identitet*, Köpenhamn: Hans Reizel forlag
- Hinrichs, K., Roche, W. & Sirianni, C. (1991): "From Standardization to Flexibility: Changes in the Political Economy of Working Time", i Hinrichs, K., Roche, W. & Sirianni, C. (red) *Working Time in Transition: The Political Economy of Working Hours in Industrial Nations*. Philadelphia: Temple University Press.
- Härenstam, A., Westberg, H. m fl (2000) *Hur kan könskillnader i arbets- och livsvillkor förstås? Metodologiska och strategiska aspekter samt sammanfattning av MOA-projektets resultat ur ett könsperspektiv*, Arbete och hälsa 2000:15, Sockholm: Arbetslivsinstitutet
- Härenstam, A. & Bejerot, E. (2001) "Combining Professional Work with Family Responsibilities – a Burden or a Blessing?", *International Journal of Social Welfare*, 10: 202-21
- Isidorsson, T. (2001) *Striden om tiden. Arbetstidens utveckling i Sverige under 100 år i ett internationellt perspektiv*. Göteborgs universitet: Avhandlingar från historiska institutionen nr 30.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990) *Healthy Work. Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*, New York: Basic Books
- Karlsson, J. Ch. & Eriksson, B. (2000) *Flexibla arbetsplatser och arbetsvillkor*, Lund: Arkiv förlag
- Kinnunen, U. & Mauno, S. (1998) "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland", *Human Relations*, 51(2):157-177
- Lundberg, U., Mårdberg, B. & Frankenhaeuser, M. (1994) "The Total Workload of Male and Female White Collar Workers as Related to Age, Occupational Level and Number of Children", *Scandinavian Journal of Psychology*, 35: 315-327
- Lundberg, U. & Frankenhaeuser, M. (1999) "Stress and Workload of Men and Women in High-Ranking Positions", *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(2): 142-151

Moen, P. & Yu, Y. (1999) "Having It All: Overall Work/Life Success in Two-Earner Families", *Research in the Sociology of Work*, 7: 109-139

Nordenmark, M. (2002) "Multiple Social Roles – A Resource or a Burden: Is it Possible for Men and Women to Combine Paid Work with Family Life in a Satisfactory Way?", *Gender, Work and Organization*, 9 (2): 125- 144

Nyberg, A. (1996) *Arbetstider ur jämställdhets- och familjesynpunkt, Bilaga 10 i SOU 1996:145 Arbetstid — längd, förläggning och inflytande*, Stockholm: Fritzes

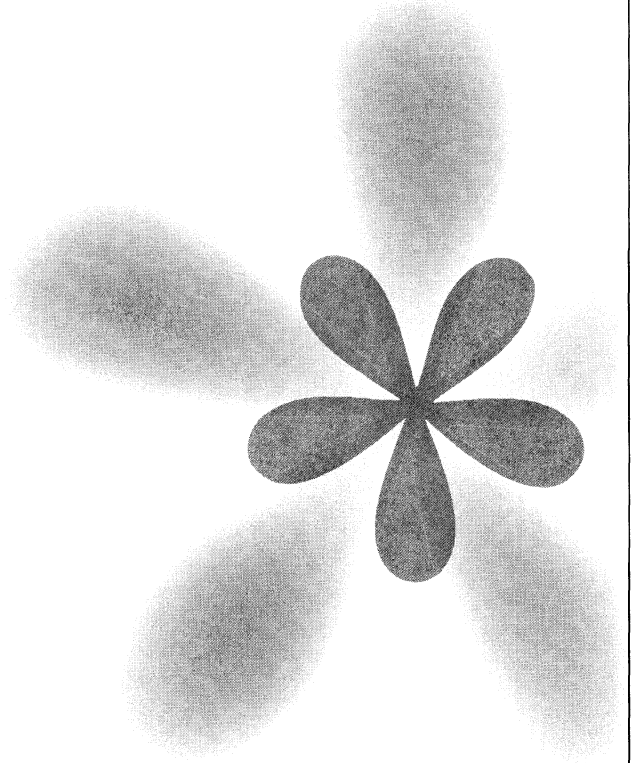
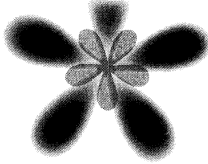
Presser, H. B. (1995) *Job, Family and Gender: Determinants*

of Nonstandard Work Schedules Among Employed Americans in 1991, *Demography* 32 (4): 577-598

Ross, C. E. (1987) "The Division of Labor at Home", *Social Forces* 65 (3): 816-833

Shinn, M., Wong, N. W., Simko, P. A. & Ortiz-Torres, B. (1989) Promoting the Well-Beeing of Working Parents: Coping, Social Support and Flexible Job Schedules, *American Journal of Community Psychology*, 17 (1):31-55

Thomas, L. T. & Genster, D. C. (1995) "Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective", *Journal of Applied Psychology*, 80(1):6-15



Vill du vara med och debattera?  
Skicka din replik till redaktionen  
senast den 8 april.