

”MAMMA JOBBAR FAKTISKT”

– KVINNORS UPPLEVELSER AV ATT
BALANSERA ARBETSLIV OCH PRIVATLIV I DET
PÅTVINGADE DISTANSARBETET SOM EN
FÖLJD AV COVID-19

Kandidatuppsats
Arbetsvetenskap

Emma Hugosson
Klara Kroksiö

A-K2021:8



HÖGSKOLAN I BORÅS

Program: Organisations- och personalutvecklare i samhället

Svensk titel: Mamma jobbar faktiskt - Kvinnors upplevelser av att balansera arbetsliv och privatliv i det påtvingade distansarbetet som en följd av Covid-19

Engelsk titel: Mom is actually working - Women's experiences of balancing work life and private life in the forced teleworking following Covid-19

Utgivningsår: VT 2021

Författare: Emma Hugosson och Klara Kroksjö

Handledare: Lina Palmqvist

Examinator: Danka Miscevic

Nyckelord: Kvinnor, distansarbete, gränslöst arbete, arbetsliv, privatliv, balans, work-life balance, återhämtning, rollkonflikt, krav, kontroll, stöd, individualisering

Sammanfattning:

Kvinnor har traditionellt sett tagit ett större ansvar över hem- och familjeliv. Forskning visar också att kvinnor upplever svårigheter i att balansera arbetsliv och privatliv. När Covid-19 kom förändrades premisserna för vårt arbetsliv drastiskt. Det var inte längre en självklarhet att gå till arbetets fysiska lokaler för att uträtta arbetsuppgifterna, snarare tvärtom. Helt plötsligt var alla som hade möjlighet uppmanade att arbeta hemifrån. Utifrån vetskapen om kvinnors tidigare upplevelser av att balansera familjeliv och privatliv ämnar denna studie att söka förståelse över hur kvinnor med hemmaboende barn upplever att de mår av distansarbetet då de arbetar hemifrån. I studien framkommer att kvinnorna upplever att de mår bättre och har mer harmoni men samtidigt visar de också på att de har svårt att göra gränsdragningen mellan arbetsliv och privatliv. Kvinnorna vittnar om att de känner sig splittrade mellan de båda sfärerna. Detta stämmer också överens med vad forskningen påvisar. Studien tar avstamp i fyra teorier - *krav kontroll- och stödmodellen*. I studien används den för att påvisa hur kontrollmöjligheter och socialt stöd påverkar individens förutsättningar att klara av att utföra sitt arbete. Vidare används *görandet av kön* som teori för att påvisa hur kön som social kategori formar individens tankar och agerande. Slutligen används *rollteori*, vilken beskriver hur rollkonflikt och rollstress påverkar individens möjligheter och förutsättningar för gränsdragning mellan arbetsliv och privatliv. Empirin för studien utgår från sex semistrukturerade intervjuer.

Innehållsförteckning

1 INLEDNING	1
1.1 Syfte och frågeställningar	1
1.2 Begreppsdefinitioner	1
1.2.1 Gränslöst arbete	1
1.2.3. Flexibelt arbete	2
1.2.4 Privatliv	2
1.2.5 Work-life balance	2
1.2.6 Obetalt arbete	2
2. TIDIGARE FORSKNING	3
2.1 Det gränslösa arbetet	3
2.2 Kvinnors balans mellan arbetsliv och privatliv i det gränslösa arbetet	3
2.3 Möjlighet till återhämtning i det gränslösa arbetet	4
3. TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER	6
3.1 Krav-kontroll-stödmodellen	6
3.1.1 Kontrollmöjligheter	6
3.1.2 Socialt stöd	6
3.2 Görandet av kön	7
3.3 Rollteorin	7
3.3.1 Rollkonflikt och rollstress	7
4. METOD	8
4.1 Val av metod	8
4.2 Urval och avgränsningar	9
4.3 Utformning av intervjuguide	9
4.4 Undersökningens genomförande	10
4.5 Bearbetning och analys av material	11
4.6 Etiska överväganden	11
4.7 Förförståelse	12
5. RESULTAT	13
5.1 Presentation av respondenterna	13
5.1 Livspusslet - <i>“Man har arbetstider och sen har man logistiska bekymmer hemma”</i>	13
5.2 Återhämtning - <i>“Man sitter kvar vid datorn”</i>	14
5.3 Gränsdragning - <i>“Mamma du jobbar jämt”</i>	15
5.4 Work-Life Balance - <i>“Inte riktigt närvarande på nått ställe”</i>	16
5.5 Krav kontroll stöd - <i>“Det är verkligen ett mål, att hitta en balans”</i>	17
5.6 Det gränslösa arbetet - <i>“Datorn står alltid framme”</i>	17
6. ANALYS OCH DISKUSSION	19
6.1 Svaga gränser mellan arbetsliv och privatliv	19
6.2 Du är din egen arbetsledare	19
6.3 En konstant rollkonflikt	21
6.4 Långsiktigt hållbart?	22
6.5 Slutsats	23
6.6 Metoddiskussion	24
6.7 Vidare forskning	25
7. Referenslista	26
8 BILAGOR	28
8.1 Intervjuguide	28
8.2 Samtyckesblankett	30

1 INLEDNING

Det går ju ihop på ett ännu tydligare sätt än vad det gjorde innan liksom, när jobbar jag och när jobbar jag inte, så är det ju. - Sara

Tidigare kunde arbetslokalernas dörrar i större utsträckning vara det som drog skiljelinjen mellan arbetsliv och privatliv. Idag är denna linje svårare att urskilja då tekniken möjliggör att arbeta på andra platser. Jobbet är ständigt närvarande eftersom telefonen kan följa med in i mataffären, datorn kan stå på köksbänken och mailkorgen är alltid öppen. Vidare har Covid-19 gjort att många människor, som tidigare inte arbetat på distans numer gör det. Som en följd av Folkhälsomyndighetens (2020) rekommendationer ska alla som har möjlighet att arbeta hemifrån göra det på grund av rådande situation. Arbetstagaren har därmed inte själv valt arbetssättet utan tvingats in i det.

Det påtvingade distansarbetet hemifrån ställer nya krav på individen att styra över sin tid och att balansera arbetsliv med privatliv. Genom detta arbetssätt har en ansvarsförskjutning skett, från det kollektiva till det individuella (Gillberg, 2018a:26.) Det handlar således om ett individuellt ansvar för individen att göra gränsdragningen mellan de två sfärerna. En gränsdragning som Mellner, Aronsson och Kecklund (2014:18) menar generellt sett är svårt för kvinnor att göra. Kvinnors stressnivåer ökar då de kommer hem från arbetet, något som kan förklaras med de traditionella könsrollerna, att kvinnorna i större utsträckning ansvarar för sysslor i hemmet (Frankenhaeuser 1993:64; Lundberg och Wentz 2004:75). Frankenhaeuser menar att den ökade stressnivån hos kvinnorna även kan förklaras genom den rollkonflikt som uppstår mellan arbetslivet och privatlivet, med andra ord, att vara *mamma* och *arbetstagar*. Därav är det relevant att studera hur distansarbetet hemifrån påverkar kvinnorna och deras balans mellan arbetsliv och privatliv.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att undersöka kvinnors upplevelser av det påtvingade distansarbetet som kommit som en följd av Covid-19. Syftet är att studera hur kvinnor med barn under 18 år (som bor hemma) upplever samspelet mellan arbetsliv och privatliv under rådande situation.

- Hur upplever kvinnor som har hemmavarande barn under 18 år att balansen mellan arbetsliv och privatliv påverkats sedan de övergick till distansarbete hemifrån till följd av Coronapandemin?
- Vilka faktorer i distansarbetet upplever kvinnorna påverkar deras möjlighet till balans mellan arbetsliv och privatliv?

1.2 Begreppsdefinitioner

Detta avsnitt redogör för hur begreppen *gränslöst arbete*, *flexibelt arbete*, *privatliv*, *work-life balance* och *obetalt arbete* används i denna studie.

1.2.1 Gränslöst arbete

Det gränslösa arbetet används i denna studie för att beskriva ett arbetssätt där individen inte är bunden till en fysisk arbetsplats. Arbetssättet innefattar även att individen alltid ska vara nåbar (Eklöf 2017 s. 61).

1.2.3. Flexibelt arbete

Flexibelt arbete används i denna studie för att förklara att individen själv kan styra över sin arbetstid, var och när arbetet utförs.

1.2.4 Privatliv

Vi har i denna studie valt att använda begreppet privatliv i kontrast till den tid som spenderas på arbetet, det vill säga arbetstiden. I privatlivet ingår fritid, familjetid och tid för återhämtning.

1.2.5 Work-life balance

Work-life balance används som ett begrepp för att beskriva balansen mellan arbetsliv och privatliv.

1.2.6 Obetalt arbete

Obetalt arbete används i denna studie som ett samlingsbegrepp för de arbetsuppgifter som tillhör och utförs i hemmet, exempelvis städning, tvätt och att handla.

2. TIDIGARE FORSKNING

I detta avsnitt presenteras tidigare forskning relaterad till denna studie. Inledningsvis presenteras och problematiseras *det gränslösa arbetets* utmaningar i dagens arbete. Vidare ställs arbetssättet i relation till *kvinnors balans mellan arbetsliv och privatliv*. Avslutningsvis avrundas detta avsnitt genom att belysa *möjligheterna till återhämtning i det gränslösa arbetet*.

2.1 Det gränslösa arbetet

Nya sätt att organisera arbetet på har möjliggjorts genom den informationstekniska utvecklingen. Aronsson (2018a:11) påtalar i en rapport om det gränslösa arbetets utmaningar att gränsen för när och vart arbetet kan utföras har, genom denna utveckling, suddats ut allt mer. Det avlönade arbetet kan nu numera utföras i individers hem, gränsen mellan arbete och privatliv har således även den blivit mer otydlig. Allvin et al. (2007) påpekar det faktum att det gränslösa arbetet kan innebära vissa risker, att människor arbetar mer och "bortom sin förmåga" eftersom det inte finns tydliga gränsdragningar (Allvin et al. 2007:18).

Det gränslösa arbetet leder ofta till mer varierande och oförutsägbara arbetstider, samt att individen själv har mer inflytande över hur tiden ska användas. I relation till detta menar både Aronsson (2018b:86) och Gillberg (2018a:25), i sina respektive rapporter om det gränslösa arbetets utmaningar, att genom det gränslösa arbetet läggs allt större ansvar på individen själv att styra sin arbetstid och att sätta gränser. Aronsson framhåller att individen behöver finna nya strategier hen kan använda för att behålla en balans i arbetet, mellan dess krav och resurser. I relation till detta framhåller Gillberg (2018a) att andra aspekter kan vara avgörande i frågan om balans, exempelvis i vilken mån individen faktiskt själv har kontroll över hur arbetet ska utföras, samt om individen har de resurser som krävs för att leva upp till kraven som ställs. Samtidigt betonar hon att genom det flexibla arbetet har det skett en ansvarsförskjutning från det kollektiva till individen (Gillberg 2018a:25-26). Aronsson (2018a) resonerar på ett liknande sätt och använder termerna *extern* och *intern reglering*. Han menar att genom de nya kraven i arbetslivet har den interna regleringen blivit allt mer dominant och individen, arbetstagaren, blir sin egen arbetsledare som i större utsträckning än tidigare själv ska styra över hur, när och vart arbetet ska utföras. Huruvida individen upplever detta som positivt eller negativt beror på hur väl de funnit och använder strategier som behåller balansen i arbetet, samt balansen mellan arbetsliv och privatliv (Aronsson 2018a:17). I det gränslösa arbetet läggs fokus på hur individer skapar gränser i sitt arbetsliv, samt i förhållande till sitt privatliv, men också hur dessa gränser upprätthålls, utmanas, rivs ner och byggs upp igen (Aronsson et al. 2012:129).

Vidare menar Aronsson att genom det gränslösa arbetets utveckling, behöver individen även finna nya strategier för att uppnå en balans mellan arbetsliv och privatliv som passar denne i sin livssituation på ett önskvärt sätt (Aronsson 2018b:85-86).

2.2 Kvinnors balans mellan arbetsliv och privatliv i det gränslösa arbetet

I en artikel baserad på tvärvetenskaplig forskning kring det flexibla arbetets inverkan på könsfördelningen av arbete och de anställdas work-life balance, menar Chung och van der Lippe (2018) att en bättre balans mellan arbetsliv och familjeliv (work-life balance) kan möjliggöras genom ett flexibelt arbetssätt. De betonar dock vikten av att belysa en betydelsefull aspekt relaterat till flexibelt arbete - kön spelar roll. De menar att betydelsen av kön spelar in i hur flexibelt arbete, både förväntas användas och faktiskt används, hos kvinnor respektive män. När kvinnor arbetar flexibelt använder de, eller förväntas de använda, tiden till att utföra mer hushållsarbete, medan män använder, eller förväntas använda, tiden till att prioritera och även utöka sitt arbete (Chung och van der Lippe 2018:375). Gillberg (2018a:28) återger en liknande

bild av denna uppdelning relaterat till kön och dess inverkan på användningen av flexibel arbetstid. I relation till att kvinnor och män använder flexibla arbetssättet på olika sätt, menar Chung och van der Lippe (2018) att det i sin tur även får olika konsekvenser för deras egna välbefinnande och arbete, samt work-life balance.

Chung och van der Lippe framhåller vidare i sin artikel att kön måste sättas i en kontext för att förstå det flexibla arbetets konsekvenser för work-life balance. De menar att kön exempelvis måste sättas i kontext till det land man ämnar studera frågan, samt organisationen och kulturen som råder där (Chung och van der Lippe, 2018:375-376). Genom en enkätbaserad artikel om hur kön påverkar arbete hemifrån i relation till work-life balance, sätter Kurowska (2018) frågan i en svensk kontext. Kurowska presenterar ett resultat som visar att både kvinnor och män i Sverige som har barn, påverkas negativt i frågan att balansera arbete och icke-arbete när de arbetar hemifrån (Kurowska, 2018:417). Vidare framhåller Kurowska i sin studie att män har en något bättre förmåga än kvinnor att balansera arbete och icke-arbete när de arbetar hemifrån (Kurowska, 2018:420). Kurowska framhåller att trots att Sverige anses vara ett av de mest jämställda länderna i europa har de traditionella könsrollerna inte helt försvunnit (Kurowska, 2018:421). Mellner, Aronsson, Kecklund (2014:18) återspeglar ett liknande resultat från sin studie genomförd i svensk kontext. De framhåller att konflikten mellan arbete och familjeliv generellt sett är större för kvinnor, att de har svårare att göra gränsdragningen mellan arbete och privatliv.

Våren 2020 genomförde Storbritannien sin första nedstängning på grund av coronapandemin, vilket resulterade i att många blev tvungna att arbeta från sina hem. Under denna period genomfördes en enkätundersökning av Chung et. al (2021) för att undersöka vilken betydelse flexibelt arbete har för jämställdheten i Storbritannien under coronapandemin. 692 heterosexuella sammanboende par, där båda parterna arbetade, med barn under 18 år, deltog i undersökningen. I undersökningen framkom att hälften av alla deltagare ansåg att kvinnorna utförde mer, eller allt, hushållsarbete och barnomsorg i hemmen under nedstängningen (Chung et. al 2021:2, 4-5).

Viktigt att notera är att under den första nedstängningen i Storbritannien, när undersökningen genomfördes, stängdes även skolor och annan barnomsorg ner. Detta ökade kraven på föräldrarnas deltagande i barnomsorg och hemundervisning. Vidare framhålls att de ökade kraven i hushållen under pandemin troligtvis har bidragit till att kvinnor multitaskat, kombinerat både arbete och barnomsorg, vilket kan ha påverkat kvinnornas prestationsförmåga i arbetet (Chung et. al 2021:3, 7).

Å ena sidan framhåller artikeln att genom att göra det flexibla arbetssättet till en norm istället för undantag, och på så sätt även ta bort en del av det motstånd som tidigare funnits kring användandet av det, kan arbetssättet möjliggöra en mer jämställd uppdelning för det obetalda arbetet i hemmet. Å andra sidan poängterar de vikten av att reflektera över de rådande könsnormerna och arbetskulturen i samhället i relation till framtidens eventuella utökning av flexibelt arbetssätt; de menar att det finns en risk att arbetssättet omedvetet kan leda till minskad jämställdhet och ökad ohälsa för arbetstagare (Chung et. al 2021:8, 9).

2.3 Möjlighet till återhämtning i det gränslösa arbetet

Den största källan till stress i arbetslivet menar Frankenhaeuser (1993:58), i sin bok *Kvinnligt, manligt, stressigt*, är tidspressen, att ständigt vara uppbokad, gå på möten och att känna att man aldrig riktigt hinner göra färdigt. I boken *Stressad hjärna, stressad kropp - Om samband mellan psykisk stress och kroppslig ohälsa* understryker Lundberg och Wentz (2004:54) att stress i sig

inte är farlig men att bristen på återhämtning mellan perioder av stress kan vara skadligt för individen.

I det gränslösa arbetet menar Aronsson (2018b:87) att individen på ett mer utbrett sätt själv ansvarar för att balansera arbete med fritid och återhämtning. Han betonar att det handlar om ett ansvar om att balansera tiden för den enstaka arbetsdagen, men också på längre sikt. I en rapport om det gränslösa arbetets konsekvenser för återhämtning och hälsa instämmer Kecklund (2018:48, 57) i det Aronsson säger, och påpekar vidare likt Lundberg och Wentz (2004:54) att risken för ohälsa uppkommer när individen går längre perioder utan ordentlig återhämtning. Vidare framhåller Kecklund vikten av att individen i det gränslösa arbetet planerar in tid för återhämtning, samt att sätta tydliga gränser för när arbetet ska avslutas. Under perioder av högre arbetsbelastning betonar Kecklund vikten av att ta återhämtande pauser under arbetsdagen och påpekar att hushållsarbete inte anses ge någon återhämtning (Kecklund, 2018:49). Kecklund framhåller å ena sidan att de flexibla arbetstiderna i det gränslösa arbetet kan göra det svårt för individen att planera in tid för återhämtning när gränserna för arbetstid och fritid blir svår att urskilja, å andra sidan menar han att det kan bli lättare när individen själv har kontroll och styr över sin tid. Hur det påverkar individen menar han beror på dennes strategier att sätta gränser och balansera arbete med tid för återhämtning (Kecklund, 2018:49, 55).

I relation till individens möjligheter till återhämtning framhåller Frankenhaeuser (1993:64), Lundberg och Wentz (2004:75) en viktig aspekt; kvinnors stressnivåer tenderar att stanna kvar eller höjas vid arbetsdagens slut, till skillnad från männens stressnivåer som istället tenderar att sjunka. De menar att detta till stor del beror på att de traditionella könsrollerna lever kvar, att kvinnor fortfarande tar ett större ansvar för arbetsbördan i hemmet. Vidare menar Frankenhaeuser (1993:65, 71) att denna stress hos kvinnor även är sammankopplad med rollkonflikten som uppstår mellan att vara en "bra mamma" och att prestera i arbetet. Denna rollkonflikt menar hon kan sättas på sin spets i relation till kvinnors upplevelser av att tiden inte räcker till.

Som Aronsson (2018b:86) och Gillberg (2018a:25) framhåller i relation till det gränslösa arbetet finns det påtagliga utmaningar för arbetstagaren. Utmaningar i form av ett större individansvar för den enskilde arbetstagaren att styra över sin arbetstid, samt att göra en gränsdragning mellan arbetstid och fritid. En gränsdragning i frågan om att balansera arbetsliv med familjeliv, något som Kurowska (2018:421) och Mellner, Aronsson, Kecklund (2014:18) påvisar i sina respektive studier i svensk kontext, kan vara svårt för kvinnor. Utifrån denna vetenskap från tidigare forskning undersöker vi i denna studie hur det utökade distansarbetet, som en följd av Covid-19, påverkar kvinnorna och deras möjlighet till balans i livet. Utifrån Kecklunds (2018:49) betoning på vikten av återhämtning undersöker denna studie även hur kvinnorna upplever att deras möjlighet till återhämtning påverkats. Genom denna studie lägger vi även vikt vid att det är ett påtvingat distansarbete på så sätt att kvinnorna blivit uppmanade att arbeta på detta sätt till följd av yttre omständigheter. Detta påtvingade distansarbetet är i viss mån ett nytt och utforskat område, något denna studie kan bidra med kunskap kring eftersom det belyses utifrån ett perspektiv där arbetstagarna själva inte valt arbetssättet.

3. TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER

I detta avsnitt presenteras och beskrivs de teorier som används i studien. Först beskrivs *krav-kontroll stödmodellen*, en modell som beskriver hur *kontrollmöjligheter* och *socialt stöd* hänger samman med individens möjlighet att klara av sitt arbete. Teorin bidrar i denna studie till ökad förståelse kring vad som möjliggör kvinnornas upplevelse av balans i livet i stort, men även balans i arbetet. Vidare presenteras *görandet av kön*, en teori som bland annat förklarar hur kön som social kategori påverkar individens tankar och handlingar i ett samhälle som är format av förutfattade meningar om hur individen bör agera utifrån vilket kön hen tillhör. Teorin blir central i denna studie för att kunna förstå kvinnornas upplevelser av sina sammanhang samt varför de agerar som de gör i situationer som kan ses som klassiskt "kvinnligt könsmärkta". Genom att belysa strukturer lyfter teorin respondenternas upplevelser till en diskussion på samhällsnivå. Slutligen presenteras *rollteorin* som ger ett perspektiv på hur gränsdragningar kan påverka individen genom *rollkonflikt* och *rollstress*. Denna teori blir aktuell i studien eftersom konflikten mellan arbetsliv och privatliv är central, men inte alltid påtaglig och synlig. Teorin bidrar med förklaringar som belyser gråzonerna mellan sfäerna arbetsliv och privatliv.

3.1 Krav-kontroll-stödmodellen

3.1.1 Kontrollmöjligheter

I krav- och kontrollmodellen framtagen av Karasek och Theorell (1990) ses kontrollmöjligheter som en resurs. De menar att individens förmåga att kontrollera sitt arbete påverkar dennes hantering av arbetets krav på ett positivt sätt. Utifrån denna teori är två begrepp väsentliga när man talar om kontrollmöjligheter relaterat till jobbet - *egenkontroll* och *stimulans*. Dessa två begrepp kan förklaras med det mer övergripande begreppet kontrollmöjligheter (Eklöf 2017:74).

Egenkontroll handlar om arbetstagarens möjligheter att påverka och vara delaktig i beslut som rör det egna arbetet eller gruppens arbete. Egenkontroll syftar till arbetstagarens möjlighet att vara delaktig i hur, var och när arbetet ska utföras. Stimulans relateras till vilka egenskaper arbetet har som gör det intressant, som utmanar arbetstagaren och driver på lärandet och kreativiteten för denne. Här betonas det även att arbetet ska vara omväxlande. Att ha större kontrollmöjligheter, i form av egenkontroll och stimulans, över sin arbetssituation är sammankopplat med ett bättre fysisk och psykisk hälsa i stort (Eklöf 2017:74-75).

Det har dock lyfts kritik kring att höga kontrollmöjligheter skulle vara uteslutande positivt eftersom dessa scenarion ofta är sammanlänkade med höga kognitiva krav samt att beslutsfattande även kan bidra till en press på individen beroende på vilka ramar det finns att förhålla sig till (Eklöf 2017:78). I distansarbetet förändras ramarna individen har att förhålla sig till genom att denne på ett sätt blir sin sin "egna chef", eller "arbetsledare", och sätter sina egna ramar i större utsträckning än tidigare.

3:1.2 Socialt stöd

Möjligheten till socialt stöd är också en del av krav, kontroll- och stödmodellen. Här gör Karasek en särskiljning mellan emotionellt, värderande och instrumentell stöd. Det emotionella handlar mer specifikt om känslor och välmående - att känna sig omtyckt av och bekräftas av chef, kollegor eller kunder/klienter. Värderande stöd kan likställas med att man får feedback för utförda arbetsuppgifter medan det instrumentella stödet innebär samarbete (Eriksson & Larsson 2017:434).

3:2 Görandet av kön

I diskussionen kring köns betydelse och dess roll som grundläggande indelningsprincip ses kvinnligt och manligt som motsatspar, det vill säga dikotomier. Gillberg (2018b) beskriver dikotomier enligt följande: “[...] förståelse av det ena förutsätter förståelse av det andra och där det endast går att förstå vad något är genom att förstå vad det *inte* är.” (Gillberg 2018b:21). Enligt detta synsätt går kvinnligt och manligt endast att förstås i kontrast till varandra, det som är kvinnligt kan inte samtidigt vara manligt, och tvärtom. Vidare framhåller Gillberg att dikotomier vanligtvis är hierarkiskt ordnade, det ena står för det normala och det andra för det avvikande. I motsatsparet kvinnlig-manlig står kvinnlig som den underordnade (Gillberg 2018b:21, 23). Föreställningar om kön och rådande könsmaktsordning upprepas och bekräftas genom dagliga handlingar och tankestrukturer som präglar vårt samhället (Gillberg 2018b:25).

Enligt teorin att göra kön *är* du ditt kön baserat på dina handlingar i vardagen som *gör* ditt kön. Dessa handlingar, medvetna och omedvetna, är en del av de könsstereotypa normer som finns i samhället. Det är också dessa normer som skapar en förväntan på hur du ska uppträda i relation till ditt kön (Eriksson-Zetterquist & Styhre 2007:61). Det kan vidare förklaras med att det är “könsmärkt”, alltså att handlingar vi gör i vardagen är manligt eller kvinnligt kodade utifrån de stereotypa mönster samhället förhåller sig till. Om en kvinna exempelvis gör något som är stereotypt “kvinnligt”, förstärks hennes förankring till “det kvinnliga” och könsmärkningen är därmed ett faktum. Det är utifrån handlingarna vi gör som vi blir vårt kön. Det är också genom det konstanta upprepadet, eller kanske upprätthållandet, av dessa handlingar som könskodningen bekräftas - att något ses som kvinnligt respektive manligt (Gillberg 2018b:82). Enligt denna teori ses kön kan som en social konstruktion, något som skapas utifrån våra handlingar och förväntningar från samhället (Eriksson-Zetterquist & Styhre 2007:62). Genom de rutinmässigt återkommande handlingarna som ingår i en konstant pågående vardagspraktik legitimeras den förståelse för kön som råder i samhället idag (Gillberg 2018b:76).

3.3 Rollteorin

Rollteorin är troligtvis en av de vanligaste teorier som används i syfte att försöka förstå sambandet mellan arbetslivet och övrigt liv. Under 1980-talet introducerades interaktionen mellan familjeliv och arbetsliv som en faktor för stress och konflikt då kraven mellan arbete och familjeliv inte gick att tillgodose så att båda parter blev “nöjda” (Aronsson et al. 2012:83).

3.3.1 Rollkonflikt och rollstress

I strävan att försöka få familjelivet och arbetslivet att samspela kan en rollkonflikt uppstå hos individen. Denna rollkonflikt kan exempelvis yttra sig hos individen när denne försöker kombinera rollen att vara “mamma” i familjelivet och “anställd” i arbetslivet. I strävan att leva upp till kraven från de båda sfärerna kan individen uppleva press och stress (Aronsson et al. 2012:83) Genom rollkonflikten kan således en rollstress uppstå hos individen när denne inte kan leva upp till alla kraven och förväntningarna från de olika hållen. Denna rollstress kan leda till försämrad prestation och engagemang, samt ohälsa i form av stresssymptom och tecken på utbrändhet (Eklöf 2017:58, 61).

Aronsson et al. (2012) menar att konflikten mellan de olika rollerna kan vara mer påtaglig hos vissa individer och under vissa perioder i livet. De framhåller vissa yttre faktorer som kan öka eller minska rollkonflikten, exempelvis antal barn och ålder på barnen. Rollkonflikten hos individen landar enligt Aronsson et al. i engagemanget individen har, eller behöver ha, för sin familj respektive arbete beroende på livssituation och egna prioriteringar. Vidare betonar de att kvinnor generellt har ett större ansvar kring familjelivet och rollkonflikten kan därmed antas vara störst hos dem (Aronsson et al. 2012:84).

4. METOD

I detta avsnitt presenteras studiens *val av metod*. Vidare beskrivs de *urval och avgränsningar* som gjorts i studien. Avsnittet redogör även för *utformningen av intervjuguiden och undersökningens genomförande*, samt *tillvägagångssättet vid bearbetning och analys av material*. Avsnittet avslutas med att redogöra för *etiska överväganden och förförståelse*.

4.1 Val av metod

I denna studie har en kvalitativ datainsamlingsmetod använts. Valet av den kvalitativa undersökningsmetoden har i studien använts i syfte att få en ökad förståelse kring fenomenet som undersöks. Denna studie har sökt en ökad förståelse kring kvinnors upplevelser av det påtvingade distansarbetet och hur de upplever samspelet mellan arbetsliv och privatliv. Justesen och Mik-Meyer (2011:13) menar att denna ökade förståelse av det undersökta fenomenet kan presenteras genom att inledningsvis beskriva fenomenet i dess kontext. Eftersom studien syftar till att få en ökad förståelse kring kvinnornas egna upplevelser av det påtvingade distansarbetet i relation till samspelet mellan arbetsliv och privatliv lämpar sig den kvalitativa metoden. Enligt Kvale och Brinkmann (2014:17) är syftet med den kvalitativa forskningsintervjun att utgå från och försöka förstå respondenternas egna perspektiv i relation till ämnet som studeras, att undersöka och söka mening baserat på deras egna erfarenheter. Vidare menar Bryman (2018:562) att den kvalitativa forskningsmetoden lämpar sig i studier där fylliga och detaljerade svar eftersöks. Den kvalitativa datainsamlingsmetoden har i denna studie använts i strävan att besvara studiens forskningsfrågor genom att eftersöka fylliga och detaljerade svar i respondenternas, kvinnornas, egna upplevelser av det påtvingade distansarbetet. I denna studie har kvinnornas personliga tolkningar och perspektiv varit det centrala och således har valet av en kvalitativ metod varit relevant.

I relation till studiens syfte har respondenternas, kvinnornas, egna tolkningar varit centrala. Studien har ämnat sätta kvinnornas egna upplevelser av fenomenet i fokus och har följaktligen utgått från ett fenomenologiskt perspektiv. Det är utifrån kvinnornas livsvärld, den vardag som lätt tas för given, som fenomenet önskats studeras. Huvudfokus i denna studie har varit kvinnornas individuella upplevelser och erfarenheter av det påtvingade distansarbetet. Studien har inte syftat till att hitta *en sann* bild, utan strävat efter att belysa och beskriva fenomenet utifrån de deltagande kvinnornas egna beskrivningar och upplevelser av situationen de befinner sig i (Justesen & Mik-Meyer 2011:18-19). Det är kvinnornas verklighet som har varit av intresse i denna studie, deras egna upplevelser av att balansera arbetsliv och privatliv. Vid intervjutillfällena har de därför fått möjlighet att med egna ord beskriva sin vardag. Det är dessa beskrivningar och upplevelser som sedan har framhävts och behandlats i analysen. Det är utifrån kvinnornas individuella perspektiv baserat på deras upplevelser som fenomenet har undersökts och kunnat förstås (Justesen & Mik-Meyer 2011:20). Detta har också bidragit till valet av semistrukturerade intervjuer, för att ge möjlighet att i viss mån forma intervjun utifrån kvinnornas perspektiv.

Denna studie har sin utgångspunkt i ett abduktivt angreppssätt. Detta då vi inte helt kan friskriva oss från att vi haft vissa teorier i bakhuvudet som redan på förhand påverkat de observationer vi gjort. Men vi kan inte heller påstå att det enbart varit av deduktiv karaktär då vi också låtit observationerna forma våra slutgiltiga teorier i studien (Bryman 2018:49). *Krav, kontroll och stödmodellen* var en teori som fanns med tidigt i denna studie och som låg till grund för delar i intervjuguiden. Vidare var *görandet av kön* en teori som vi diskuterade tidigt i processen eftersom vi i denna studie ämnade att fokusera på kvinnors upplevelser. Det *gränslösa arbetets* betydelse i studien blev påtagligt under de inledande intervjuerna och något

som vi därefter fokuserade mer på. *Rollteorin* växte även den fram under intervjuernas gång och efter att vi analyserade materialet tillkom även *rollstress* och *rollkonflikt* i studiens teoriavsnitt.

4.2 Urval och avgränsningar

Med studiens syfte och forskningsfrågor i beaktning har en kombination av målinriktat och bekvämlighetsurval gjorts. Ett målinriktat urval har använts i syfte att få respondenter som uppfyller studiens urvalskriterier och således är relevanta i strävan att besvara studiens problemställning (Bryman 2018:496). I denna studie har vi sökt respondenter som uppfyller följande urvalskriterier; kvinna med barn under 18 år (boendes hemma), som arbetat hemifrån på distans under det senaste året som en följd av Covid-19. Med det målinriktade urvalet i beaktning har även ett bekvämlighetsurval använts i studien, respondenterna som har deltagit är ett resultat av de individer som vi genom personliga kontakter kommit i kontakt med (Bryman 2018:243). Vid studiens inledning eftersträvade vi att genomföra sex intervjuer för att samla in vår empiri. När dessa sex intervjuer var genomförda ansåg vi att vi hade tillräckligt med material för att kunna skapa vårt resultat.

Studien ämnar studera upplevelsen av det påtvingade distansarbetet som kommit som en följd av Covid-19 relaterat till samspelet mellan arbetsliv och privatliv utifrån kvinnornas perspektiv. Vi har således gjort ett medvetet val att inte ta med männens upplevelser i denna studie. Vi har avgränsat oss till kvinnor och vill genom denna studie fokusera på deras upplevelser. I vårt urval har vi vidare strävat efter att avgränsa oss till respondenter som inte har en arbetsledande funktion eller chefsroll. Denna avgränsning har vi valt att göra för att få respondenter med liknande ansvarsområden. Vi har vidare valt att inte avgränsa oss till en enskild organisation eller yrkeskategori. Samtliga respondenter arbetar inom tjänstemannasektorn och har inte arbetat heltid på distans innan coronapandemin, några av respondenterna har däremot haft möjlighet till det tidigare. I studien har vi eftersträvat en variation i ålder bland respondenterna samt en variation i åldern bland respondenternas barn, detta har gjorts i en strävan att få respondenter som kan belysa olika aspekter relaterade till studiens problemformulering. Samtliga respondenter är i ett heterosexuellt förhållande och bor tillsammans med sin partner. Detta var inte något vi hade som krav i studiens inledande fas, men en avgränsning som relativt snabbt växte fram när vi började samla in respondenter. Fyra av de sex respondenter som deltog i studien tillhörde ett hushåll där även partnern, mannen, arbetade hemifrån på distans på heltid. Denna variation bland respondenterna var inte något vi medvetet eftersträvade i studien. En kort presentation av respondenterna återfinns i resultatet.

4.3 Utformning av intervjuguide

Innan studien startade gjorde vi en mindre pilotstudie på en person där vi fick möjlighet att testa våra frågor och samtidigt bli bekväma med att intervjua. Genom att utföra pilotstudien kunde vi ganska snabbt se hur vi behövde forma frågorna för att till exempel få mer reflekterande frågor från individerna, samt hur frågorna tolkades eller om de var svåra att förstå. Vi fick också en överblick över följden på frågorna och hur det kunde påverka respondenterna (Bryman 2018:332).

Vår empiriinsamling har skett utifrån kvalitativa intervjuer av semistrukturerad karaktär. Vi har valt kvalitativa intervjuer för att vi vill kunna följa intervjupersonen och hennes svar. Med denna intervjuform önskar vi få utmålade och beskrivande svar från respondenten (Bryman 2018:562). Vår intervjuguide har utformats utifrån våra forskningsfrågor. Intervjuguiden går att återfinna som bilaga i detta arbete. Vi har strävat efter att frågorna i intervjuguiden inte skall vara för lika forskningsfrågorna även om de utgått från dem. För att

skapa en struktur i vår intervjuguiden har vi utformat tre huvudteman med efterföljande frågor. De teman vi har är: *“Arbetsdagen och vardagen innan och efter distansarbetet”*, *“Balansen mellan arbetsliv och privatliv”* samt *“Hälsa (stress och återhämtning)”*. Utöver dessa huvudteman har vi även ett inledande tema med bakgrundsinformation där vi “bekantar” oss med respondenten och hennes miljö samt ett avslutande tema där vi låter respondenten fylla i om hon anser att vi missat något eller om hon själv vill tillägga något (Bryman 2018:565-566). Att utforma intervjumallen på detta sätt tror vi har bidragit till att den inte varit ledande i sina frågor. Ambitionen med tillvägagångssättet har istället varit att frågorna ska vara öppna och utformade på ett sätt som gjort respondenten fri att svara utifrån sitt eget perspektiv, utan att påverkas av oss och eventuella ledande frågor (Kvale och Brinkman 2014:173). Då vi strävat efter att få utförliga och “fylliga” svar från respondenterna har vi valt att använda oss av vad Kvale och Brinkman (2014) kallar för “andrafrågor”. Genom att ställa “andrafrågor” relaterade till huvudfrågorna tror vi att respondenterna ger mer utförliga svar än om de enbart hade besvarat “huvudfrågan” (Kvale och Brinkman, 2014:180). Eftersom vi utgått från ett fenomenologiskt perspektiv har vi önskat förstå intervjupersonernas perspektiv och låta deras upplevelser vara tonsättande (Kvale och Brinkmann 2014:44). För att uppnå detta inledde vi intervjuerna med att informera respondenterna om att det inte fanns några “rätt” eller “fel” svar på frågorna utan att vi enbart var intresserade av deras upplevelser och tankar. Vi tror att det bidragit till att de känt sig bekväma att prata utifrån sig själva och sitt eget perspektiv utan att känna att svaret behöver “passa in i en mall”. Eftersom vi båda, vid olika tillfällen, lett intervjuerna har det varit viktigt att vi båda två varit bekväma med frågorna, detta för att säkerställa att vi ställt frågorna på samma sätt och haft samma intention med våra frågor, så att respondenterna givits samma förutsättningar. För att säkerställa detta har vi varit noga med att båda två varit delaktiga i utformandet av frågeschemat och att vi haft samma tolkning av frågorna. Vi har även “läst in oss” på våra frågor så att vi vetat rytmen och vilken fråga som följer (Bryman 2018:266). Vidare menar vi att semistrukturerade intervjuer var bäst lämpade eftersom vi eftersträvat att intervjun skulle vara undersökande och därmed också bidra till att hitta ny kunskap kring fenomenet (Justesen och Mik-Meyer 2011:47).

Då det kan vara svårt att tala om reliabilitet i en kvalitativ studie har vi istället valt att utgå från Guba och Lincolns begrepp “pålitlighet” när vi beskriver studiens tillförlitlighet. Vi har därmed utgått från ett granskande perspektiv där vi preciserat alla delar i processen så tydligt vi kunnat, vi har varit tydliga med respondenterna om studiens syfte och upplägg samt hur intervjun kommer gå tillväga (Bryman 2018:468). Vi har också strävat efter att vara så objektiva som möjligt, även om det inte går att vara fullständigt objektiv i en kvalitativ studie. Målet har varit att inte låta vår egen förförståelse eller värderingar kring ämnet påverka undersökningen och insamlingen av empiri (Bryman 2018:470). Med det sagt har vi även presenterat vår egen förförståelse i denna studie för att läsaren själv ska kunna bilda sig en uppfattning med detta i åtanke när de läser studien. I övrigt har vi strävat efter att vara så transparenta och tydliga som möjligt kring studiens utformning. Vi har exempelvis bifogat bilagor såsom intervjuguide samt att vi eftersträvat att behandla och beskriva varje moment utförligt i metoddelen, även detta har gjorts i syfte att läsaren själv ska kunna göra en egen bedömning.

4.4 Undersökningens genomförande

Fem av sex intervjuer har skett via Zoom. Vi har sett till att forumet varit låst och att man endast fått tillgång till det via den länk som vi delgett respondenten en dag innan. Intervjuerna har spelats in med både video och ljud. En intervju har genomförts i en “klassisk intervjusituation”, i fysisk form. Intervjun har genomförts på detta sätt på grund av yttre omständigheter och efter en förfrågan av den respondenten. Vid denna intervjun närvarade en av oss och vid resterande intervjuer har båda närvarat. En av oss har hållit i intervjun och ställt

samtliga frågor, den andre har då enbart varit med vid sidan och fört anteckningar. Vi har alternerat denna uppdelning jämt mellan intervjuerna, båda har således intervjuat och antecknat. Uppdelningen gjorde vi för att säkerställa att vi fick svar på alla frågor under intervjun, samt för att vi ville ha samma insyn i materialet och säkerställa att vi tolkat empirin på samma sätt. Respondenterna har inför intervjutillfällena blivit informerade om att vi båda skulle närvara, uppdelningen av våra roller var även något som vi förtydligade vid intervjuns inledning. Intervjuerna har tagit mellan 45-60 minuter. Frågorna som ställdes går att återfinna som bilaga i detta arbete.

4.5 Bearbetning och analys av material

Allteftersom intervjuerna blev färdiga har vi transkriberat dem. Valet att påbörja transkriberingen under "intervjuperioden" gjorde vi utifrån en tidsaspekt. Transkribering är ett tidskrävande moment och samtliga intervjuer varade cirka en timma vilket, enligt Bryman (2018:579), beräknas ta 5-6 timmar att transkribera. Vidare har valet att transkribera parallellt med intervjuandet haft en annan fördel för vår studie, intressanta och relevanta teman med nya frågor har dykt upp som vi kunnat ta med till resterande intervjuer (Bryman 2018:579). Utifrån vår fenomenologiska utgångspunkt har vi läst och lyssnat på materialet utifrån ett hermeneutiskt perspektiv såtillvida att vi har använt oss av ett tolkande synsätt av materialet (Bryman 2018:56). Vi har diskuterat likheter och skillnader respondenterna emellan samt vad som verkat vara centralt i relation till studien. Precis som Aspers (2019) menar så var kodningen av materialet i viss mån en redan uppstartad process inom oss, genom exempelvis tidigare forskning och förståelse hade vi en tanke. På så vis fylldes inte bara de "teoretiska lådorna" med empiri, utan det skapades nya "lådor" och teoretiska kategorier, som Aspers uttrycker det (Aspers 2019:165). När samtliga intervjuer transkriberats läste vi igenom dem upprepade gånger för att få en tydligare överblick av vad som framkommit under intervjuerna. Som ett sätt att strukturera materialet skapade vi färgmärkta koder (Aspers 2019:168). Koderna vi använde oss var exempelvis "gränsdragning", "stress", "återhämtning", "familjeliv". Resultatdelen i denna studie har utformats utifrån de mest talande citaten från den insamlade empirin. Dessa citat har sedan legat till grund för de temaavsnitt som resultatdelen består av.

4.6 Etiska överväganden

Vi har i denna studie utgått från Vetenskapsrådets (u.å) riktlinjer vad gäller samhällsvetenskaplig forskning. Denna studie har utgått från samtyckesprincipen vilket inneburit att respondenterna fått ta del av studiens syfte och upplägg (Bryman 2018:175). Respondenterna har delgivits informationen i flera led, dels muntligt vid intervjutillfället, men även skriftligt i form av en samtyckesblankett som de skrivit under där de godkänt sin medverkan i studien. Samtyckesblanketten mailades till respondenterna några dagar innan intervjun, de hade därmed möjlighet att i lugn och ro läsa igenom den. Samtyckesblanketten finns som bilaga till detta arbete. Vi har tagit hänsyn till de etiska principer som råder för svensk forskning; informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Informationskravet har uppfyllts genom att respondenterna delgivits syftet, i enlighet med samtyckesprincipen, de har även blivit informerade om att deras deltagande är frivilligt samt att de har rätt att avbryta sitt deltagande i studien om de önskar. De behöver i det fallet inte uppge skäl till varför. Samtyckeskravet uppfylls när de skriver under samtyckesblanketten där de godkänner sin medverkan. All personlig information kopplad till respondenterna har avkodats. Respondenterna har anonymiserats och getts fiktiva namn i studien. Uppgifterna om respondenterna har enbart varit åtkomliga för oss två som skriver arbetet. I och med detta uppfylls även konfidentialitetskravet. Vidare gäller även att vi endast använt informationen vi tagit del av i studiens syfte, därmed uppfylls nyttjandekravet (Bryman 2018:170-171).

4.7 Förförståelse

Att säga att vi gått in i studien helt utan förförståelse vore att tala osanning. Men vi kan inte heller påstå att vi bär på en särskilt stor förförståelse i ämnet, även om allt är relativt. Utbildningen vi läser - 180 hp arbetsvetenskap, har givetvis gett oss en del kunskap inom området i form av kurser som berör arbetslivet, hälsa, stress och genus. En av oss lever, i viss mån, det liv som vi ämnar studera såtillvida att hon har studerat hemifrån, är sammanboende med en man och har barn under 18 år som bor hemma. Ämnet har på så vis varit en del av vår vardagssituation samt tillhört de sammanhang som vi befunnit oss i.

Genom tidigare forskning och annan litteratur har vi, precis som Becker (2008) poängterar, fyllt våra kunskapsluckor i strävan att få en tydligare bild av det område vi ämnat studera. Allteftersom arbetet med studien har fortlöpt har bilden förfinats. Becker poängterar vidare att bilden som växer fram dock kommer vara påverkad av de tankar och stereotyper vi känner till sedan tidigare (Becker 2008:23-24). Att vi varit medveten om vår förförståelse - när den brustit och när den eventuellt färgat materialet - tror vi varit av betydande karaktär för att tolka och analysera materialet på ett rättvist sätt.

I studiens inledande fas trodde vi att de flesta respondenterna skulle uppskatta distansarbetet och se fördelar med detta sätt att arbeta. Vi trodde även att det skulle vara tydligt att kvinnorna skulle göra mer av det obetalda arbetet i hemmet och till viss del falla tillbaka i de traditionella könsrollerna. Vidare tänkte vi att resultatet skulle speglas av en viss tristess hos respondenterna eftersom det inte sker något miljöombyte i deras tillvaro, samt på grund av avsaknad av kollegor. Vi trodde att respondenterna skulle uppleva det krävande och jobbigt att balansera arbetsliv och privatliv i deras nuvarande situation.

5. RESULTAT

Detta avsnitt inleds med en kort *presentation av respondenterna*. Vidare presenteras studiens insamlade material med hjälp av rubriker som är baserade på olika teman. De olika temana är *livspusslet, återhämtning, gränsdragning, work-life balance och krav kontroll stöd*.

5.1 Presentation av respondenterna

En kort presentation av studiens respondenter med fiktiva namn.

Ida

Ida är i 30-35 årsåldern, sammanboende med en man, har ett barn på 3 år och är nu gravid. Hon bor på en mindre ort och arbetar i kommunala sektorn med administrativa uppgifter. Hon arbetar heltid.

Maria

Maria är i 40-45 årsåldern, sammanboende en man och har två barn på 10 och 13 år. Hon bor i en medelstor stad och arbetar i kommunala sektorn på kontor. Hon arbetar heltid.

Anette

Anette är i 50-55 årsåldern, sammanboende med en man och har två barn på 12 och 18 år. Hon bor på en mindre ort och arbetar i offentliga sektorn med fackliga uppdrag. Hon arbetar heltid.

Sara

Sara är i 40-45 årsåldern, sammanboende med en man och har två barn på 8 och 10 år. Hon bor i utkanten av en storstad och arbetar med hållbarhetsfrågor på ett större bolag. Hon arbetar heltid och har sedan drygt ett år tillbaka bytt tjänst inom samma bolag.

Hanna

Hanna är i 30-35 årsåldern, sammanboende med en man och har tre barn på 6, 8 och 12 år. Hon bor på en mindre ort och arbetar med administrativa uppgifter på ett privat företag. Hon arbetar heltid och har sedan drygt ett år tillbaka en ny tjänst inom samma företag.

Katarina

Katarina är i 45-50 årsåldern, sammanboende med en man och har två barn på 8 och 13 år. Hon bor utanför en storstad och arbetar på marknadsavdelningen på ett större bolag. Hon arbetar heltid.

5.1 Livspusslet - *“Man har arbetstider och sen har man logistiska bekymmer hemma”*

När respondenterna reflekterar över hur de upplever samspelet mellan arbetsliv och privatliv i distansarbetet hemifrån målar samtliga upp en bild av att distansarbetet möjliggör, som de själva uttrycker det, för dem att underlätta och “hinna med” livspusslet. De framhåller att de får mer marginaler i tillvaron när de exempelvis inte behöver pendla till och från jobbet, att de “sparar” tid. De talar även om hur de under arbetsdagarna “passar på” att utföra hemmasysslor som exempelvis tvätt, disk och förbereda mat inför kvällen.

Jag hinner göra saker under dagen på mina små pauser liksom. Det är en tvätt där, ett träningspass där, eller vad det nu är liksom. Man kan åka och handla direkt på morgonen, direkt efter att man lämnat barnen och så är det gjort, och så jobbar man på lunchen istället liksom - Katarina

Genom att de hinner uträtta det obetalda arbetet, som tidigare väntat på dem efter arbetsdagen, under betald arbetstid, upplever de att de mår bättre och deras stressnivå sjunker. Katarina sätter ord på detta: "Eftersom jag har den flexibiliteten som jag har i mitt jobb så är det mycket som, som man kan underlätta, så den stressnivån har nog liksom sjunkit till det att man hinner göra andra saker tidigare eller lättare."

När Maria berättar om hur hon mår efter en avslutad arbetsdag när hon arbetar på distans framhåller hon:

[...] så hinner man ju återhämta sig också lite bättre, så att, nämen jag tycker att jag mår ganska bra, och så just det här att man liksom har startat igång vissa hemmagrejer redan så att man ligger inte efter när man kommer hem, i mat och fix och så, utan man är ju liksom redan igång där.

Detta är något som flera respondenter instämmer i. De menar att möjligheterna till att uträtta flera av hemmasysslorna innan arbetsdagen är slut, har ökat deras chanser till återhämtning. Alternativt att de tar sig tiden för återhämtning under arbetsdagen på ett sätt som de tidigare inte haft möjlighet till. Det kan till exempel vara en promenad eller träningspass på lunchen, en fika med en vän, att de vilar eller sover en stund. Genom att skapa möjligheter till återhämtning under arbetsdagen lämnar flera av dem därmed också eftermiddag- och kvällsaktiviteter "fria" till partnern och barnens aktiviteter - som Katarina uttrycker det: "Då har jag gjort mitt, då behöver jag inte åka iväg någon mer gång sådär, då har jag ingen stress med det [barnens aktiviteter]." Flera respondenter poängterar också att de numer har möjlighet att få mer återhämtning när deras partner också arbetar hemifrån till följd av pandemin.

5.2 Återhämtning - "Man sitter kvar vid datorn"

I relation till deras upplevelse av att de har mer tid och därmed större möjlighet för återhämtning framhåller de även en annan sida. Detta är något som Sara pratar om då hon beskriver hur en dag ser ut och reflekterar över huruvida hon gör avbrott i arbetet eller ej.

Aa, det är väl det man är lite dålig på tänker jag och ta dom där rasterna även nu, men i de bästa av världar så går man ut och går, ee, och det trodde jag nog att jag skulle göra lite mer, men det blir så lätt att man bara sitter kvar vid datorn.

Sara är inte ensam om att göra denna reflektion. Flera respondenter berättar att de tenderar att arbeta mer och har svårare att släppa arbetet. Det framkommer exempelvis att de ofta avstår lunchpaus till förmån för att jobba in tiden, alternativt att de enbart tar ett kortare avbrott för lunch. Även om de tar en kortare paus på lunchen innebär inte det att de därmed alltid slutar tidigare den dagen. Andra pauser i arbetsdagen kommer inte lika naturligt som tidigare när de var på kontoret, när de exempelvis tog ett avbrott för att ta en kopp kaffe med en kollega. Hemma blir arbetet mer koncentrerat eftersom de "oplanerade" avbrotten från kollegor uteblir. Detta scenario gäller dock enbart då deras barn inte är hemma. När barnen är hemma vittnar de om en miljö med desto fler avbrott och därmed inte lika koncentrerat arbete.

Anette, som kommer från ett arbete med en kultur av att ha gemensamma fikapauser med kollegorna, berättar hur hennes pauser har förändrats sedan distansarbetet tog fart:

Det här med fika det blir ju inte detsamma, man går och hämtar kaffe och ställer sig tillbaka vid datorn. När jag har lunch så försöker jag gå och sätta mig i köket så jag går därifrån [kontoret], så jag inte sitter kvar vid datorn. Aa jag försöker väl å nånstars hitta bra rutiner så att man har det även hemma.

Även Hanna, som också har en fikakultur, instämmer i det Anette säger i citat ovan. Hanna beskriver situationen: "Sen tar man ju inte dom här rasterna som man har gjort innan, utan frukosten blir ju framför datorn, då har man ju inte den här tiden att passa när man ska äta ihop med kollegor och sånt".

5.3 Gränsdragning - "Mamma du jobbar jämt"

Samtliga respondenter betonar att de upplever att deras barn påverkas positivt av att de arbetar hemifrån. Detta delvis då det alltid är en vuxen hemma, vilket de tror barnen uppskattar, men också genom att de själva hunnit "få gjort mer under dagen", exempelvis matlagning och städ. De menar att de har mer tid till att vara med barnen efter avslutad arbetstid. Samtidigt lyfter respondenterna en annan aspekt som problematiserar distansarbetets existens i relation till att arbeta hemifrån när barnen också är hemma. När Maria reflekterar över utmaningarna i detta scenario beskriver hon det på följande vis: "Man är lite splittrad för att man är hemma samtidigt som man jobbar samtidigt som barnen behöver saker. Då blir man ju liksom lite stressad eller liksom, man känner sig lite otillräcklig." Splittringen som Maria beskriver i citatet är något som är återkommande hos samtliga respondenter när de beskriver sin nuvarande situation. "Splittringen" kan till exempel handla om ett scenario som Katarina exemplifierar i citatet nedan:

När sonen kommer hem, när han har slutat klockan två, då kan han pocka på min uppmärksamhet, "kan du hjälpa mig med det här" eller "nu är jag hungrig här" eller liksom att, amen, jag jobbar faktiskt, att jag kan bli störd i det när, och det kanske också är främst för att jag sitter vid köksbordet liksom

Samtliga respondenter belyser på olika sätt en utmaning i att arbeta hemifrån, eftersom gränsen mellan arbetsliv och privatliv suddas ut. De berättar om en känsla av att inte räkna till och det dåliga samvetet gentemot både familj och arbete gör sig påmint. Fem av sex respondenter sitter oftast i köket och arbetar, alternativt rör sig mellan kök och andra gemensamma utrymmen i hemmet. Den sjätte respondenter har fram tills nyligen suttit i köket men har sedan en kort tid tillbaka ordnat ett kontor i sitt hem, vilket möjliggjort att hon kan stänga dörren om sig när hon arbetar. Att ständigt vara synlig för barnen då de är hemma är något som respondenterna lyfter som en svårighet. Detta då det blir svårt att göra en gränsdragning mellan att vara "mamma" och "anställd" - de är ständigt synliga och kan därmed även upplevas av sina barn som att de är tillgängliga. Anette beskriver en situation då hon sitter i ett möte och hennes dotter knackar på dörren: "Jag får muta [ljudet/micken] och lösa någonting som sker, för man är ju inte bara mamma man är ju en sambandscentral också."

Flera av respondenterna upplever att privatlivet på olika sätt påverkar arbetslivet när de arbetar på distans hemifrån. Anette berättar vidare hur avbrottet i mötet påverkar henne:

För det är klart att jag vet att det här [mötet] behöver allt mitt fokus. Min dotter är ju känslomässigt nära mig och det betyder ju jättemycket vad hon vill och vad hon behöver. Så att stänga av henne är ju jättesvårt, för det vill jag ju inte. Å, liksom kunna särskilja det där, det är svårt.

Respondenterna beskriver samtidigt en bild där de försöker anpassa arbetet efter barnen. Sara berättar: "Man vill ju alltid hinna så mycket som möjligt, och att dom [barnen] inte ska behöva vara på förskola eller fritids längre än nödvändigt" Ida beskriver en liknande situation där hon numer har möjlighet att ta hem sitt barn tidigare från förskolan i och med att hon arbetar hemifrån:

Ja, alltså det är ju som sagt att alltså jag kan ju åka och hämta [barnet] och så fortsätta jobba. Så att det är väl den ständiga föräldraängesten [skratt] att man, eh att man har dåligt samvete hela tiden som ökar stress. Då får man ändå lite bättre samvete än att veta att han kanske är på ett skrikigt dagis och bara längtar hem.

Anette, som till skillnad från Ida och Sara har tonårsbarn, pratar om en liknande situation där hon anpassar arbetsdagen utifrån barnens behov:

Man förväntar sig mer att det är jag som tar dom bitarna eftersom jag kan lösa det men det blir ju också att förflyttar jag min arbetstid med att jag ska köra eller jag ska göra saker, så belastar det ju mig resten av dagen, alltså skjuter jag arbetet framför mig, ja men jag måste ju liksom hinna med det innan jag är färdig ändå, så det kan väl va en utmaning. Det kan jag väl säga.

Hon fortsätter sedan att reflektera över hur det känns att förväntningarna landar på henne: "Jag tror ju att det är någonting som är väldigt typiskt för oss kvinnor att vi tar på oss den rollen väldigt lätt, det känns så, kan vi lösa det så gör vi det, och det tror jag är en... det är väl det som är en typisk kvinnofälla tror jag."

5.4 Work-Life Balance - "Inte riktigt närvarande på nått ställe"

När respondenterna lyfter utmaningarna med distansarbetet beskriver de exempelvis den ibland något otydliga gränsen mellan familjeliv och arbete samt vilka konsekvenser det kan få: "Det är väl därför som det är lite enklare när man jobbar hemma, för då kan man göra det lite mer parallellt. Samtidigt som det inte är så himla bra att göra det, för man blir inte riktigt närvarande på nått ställe då, så att, men det är absolut inte lätt." - Maria

Maria beskriver vidare hur arbetslivet och privatlivet kan löpa parallellt och samverka med varann:

Jag tycker man kompenserar liksom, ibland blir det mer jobb och då längtar man mer efter privatlivet och så kan man liksom falla över på det och va mer hemma och nära eller i alla fall, vara mer närvarande kanske, även om man är hemma, så kan man vara mer närvarande i privatlivet, och sen faller man tillbaka igen i mer jobb.

Flera respondenter pratar i termer av att de "inte är närvarande någonstans". De belyser en svårighet i att göra en gränsdragning mellan privatliv och arbetsliv. Men i relation till detta lyfter de också att distansarbetet har bidragit med ett lugn i deras liv, de menar att det samtidigt underlättar för harmonin och balansen mellan arbetslivet och privatlivet.

Jag tycker om att jobba och jag älskar min familj och nånstans så får man det att funka liksom. Jag skulle inte vilja ha ett liv där jag bara jobbade eller där jag inte jobbade så att säga. Det är väl en fantastisk möjlighet att bo i ett land som vi gör och där man har den kulturen där man har möjlighet att både jobba och ha familj. Jag skulle inte vilja välja bort någonting liksom utan tycker det är fantastiskt liksom. Men det behöver inte betyda att det är jättelätt att kombinera alla gånger heller av den anledningen. - Sara

Hanna beskriver hur hon behåller balansen mellan arbetsliv och privatliv: "Alltså jobbet får ju inte gå ut över familjen känner jag, det är ju ett jobb eller, det är ju liksom inte livet. Livet är ju familjen och barnen."

5.5 Krav kontroll stöd - “Det är verkligen ett mål, att hitta en balans”

När respondenterna reflekterar över vad balans i livet innebär för dem, talar de alla i termer av att det är något de *vill* uppnå, något att sträva efter. De belyser strävan efter balans både i privatlivet samt vilka faktorer som möjliggör balansen mellan arbetsliv och privatliv. De lyfter även faktorer som påverkar deras möjlighet till balans i arbetet.

På frågan om vad balans är i livet svarar Ida:

Om man använder sig av ordet balans så skulle jag nog kontra med “kontroll”. Om man har kontroll på saker, då blir det kanske oftast att det blir balans. Känner jag att jag inte har kontroll på mitt jobb eller min fritid eller min familj eller... då tror jag att det lätt blir obalans

Hon fortsätter reflektera över balans i livet i följande citat: “Man ska ha ett givande jobb, något som man känner att man växer av och får ta ansvar och liknande, men även att det inte blir för mycket av allt för då påverkas ens vardag och familj.”

På samma fråga svarar Katarina följande:

Jamen det är arbetsbelastning, det påverkar ju.” Hon fortsätter med att beskriva sin arbetssituation: “Min chef är väldigt, han har väldigt stor tillit liksom till att, och känner tilltro till att vi gör det vi ska, liksom att vi, eller jag kan bara prata från mig själv, men för att jag levererar det jag ska göra, och då, det skapar ju också att jag får styra min tid som jag vill, men hade det varit en annan chef som verkligen hade tryckt på att, att det är nästan stämpelklocka när jag ska vara till och från, eller vara på jobbet, då hade det varit en helt annan situation.

Hanna som arbetar med administrativa uppgifter svarar följande på frågan om krav i arbetet: “Asså det är ju mitten av månaden givetvis, men sen är det också, hinner man inte allt på en dag så gör det liksom inget om det drar över, det, det funkar också.” Vidare reflekterar hon själv kring hur hon förhåller sig till det: “Så det är aldrig någon liksom, det är inte nån som har sagt att det här ska va gjort, det här måste man göra den dan. Utan, aa, det är ändå ganska flexibelt. Det är ens egen känsla av att det ska va gjort den dan.”

Sara belyser problematiken när arbetsbelastningen i perioder har blivit för hög och hur det påverkat henne:

När jag har mycket att göra på jobbet så har jag mindre marginaler och mindre tålamod, så att jag det är klart att det påverkar hur jag är hemma, så är det. Sen försöker man ju att det inte ska göra de, men i vissa fall så gör det det absolut, så är det. Mm, man blir tröttare och man har svårare att släppa jobbet, tankarna liksom.

Genom att känna att de har kontroll i arbetet upplever respondenterna att de får en möjlighet till balans i livet, både i arbetet och privat. I respondenternas citat ovan kan kontrollen kopplas samman med stöd och tillit från deras chef, att de har rätt förutsättningar för att utföra arbetet och vilken typ av arbete de har.

5.6 Det gränslösa arbetet - “Datorn står alltid framme”

Även om respondenterna själva säger att de avslutar sin arbetsdag en viss tid så är det återkommande för flera av dem att arbetsdagen fortlöper parallellt med vardagslivet efter avslutad arbetsdag. Detta påvisas genom att dator och telefon inte stängs av hos flera av dem

utan hela tiden existerar i bakgrunden. "Jag avslutar då, vid halv fyra, fyra, sen blir det ändå att uppkommer det något annat där, eller att jag ser något mail så kanske jag svarar på det också [...] Så, man, jag kollar kanske på det fram till sex på kvällen." - Katarina

Flera av respondenternas upplevelser av att avsluta arbetsdagen är påfallande lika. Sara berättar:

När jag har haft sista mötet då blir det inte riktigt det att jag stänger av datorn, utan jag kanske bara går ifrån den en stund liksom och då blir det inget så här tydligt avslut. Man är ju alltid nåbar. Det går ju ihop på ett ännu tydligare sätt än vad det gjorde innan liksom, när jobbar jag och när jobbar jag inte, så är det ju.

Respondenterna vittnar om att gränsdragningen mellan arbete och privatliv är mer otydligt sedan distansarbetets intågande. Maria belyser svårigheten: "Jag hör ju och ser ju om det kommer ett mail, även om det är nedsläckt så kan jag se det. Så att det går lite, a, nämen det blir lite mer, det går i varandra på ett helt annat sätt, arbetet och privatlivet." Ida delar denna svårighet när hon berättar om sina avslut av arbetsdagen: "Så att riktigt tydliga avslut är det väl oftast inte kanske. Då får man verkligen stänga av och lägga bort den [datorn], gömma den ungefär."

Anette, som nyligen kommit tillbaka från en sjukskrivning efter att ha "gått in i väggen", pratar om hur det gett henne lärdomar kring att göra gränsdragningen mellan arbetsliv och privatliv: "Det är upp till mig själv att styra över. Jag har lärt mig att säga nej nu, jag har lärt mig att stänga av datorn."

Maria gör en jämförelse hur avslutet på arbetsdagen såg ut när hon var på kontoret och hur det är idag när hon arbetar på distans hemifrån: "När man va på kontoret så var det mer att, amen, gick man så gick man eller så. Då var liksom arbetet slut." Sedan distansarbetets start har hon fått lära sig nya sätt för att göra gränsdragningen: "Jag stänger ju av datorn. Det är inte så att jag bara stänger locket liksom, så att det blir ju liksom ett projekt och logga in och starta om alla program."

6. ANALYS OCH DISKUSSION

Studiens syfte är att undersöka kvinnors upplevelser av det påtvingade distansarbetet som kommit som en följd av Covid-19. Således kommer detta avsnitt behandla tidigare forskning och teorier i relation till studiens resultat där kvinnornas samspel mellan arbetsliv och privatliv är centralt. Avsnittet är indelat i följande teman: *svaga gränser mellan arbetsliv och privatliv, du är din egen arbetsledare, en konstant rollkonflikt* samt *långsiktigt hållbart?* Avsnittet avslutas med en *slutsats* och en *metoddiskussion*.

6.1 Svaga gränser mellan arbetsliv och privatliv

I studiens resultat framkommer att respondenterna upplever att gränsdragningen mellan arbetsliv och privatliv har blivit svårare sedan de övergått till att arbeta på distans hemifrån. Respondenterna upplever att de "hinner med" livspusslet bättre idag då de kan utföra hushållssysslor under arbetsdagen. De lyfter också situationer där de pekar på att arbetsdagen fortlöper parallellt med privatlivet efter avslutad arbetsdag. I relation till detta lyfter de även att de inte har ett tydligt avslut för arbetsdagen, telefon och dator stängs inte av utan finns ständigt närvarande i bakgrunden. Detta är något som Eklöf (2017) menar ofta går hand i hand med det gränslösa arbetet som distansarbete innebär (Eklöf 2017:61).

Flera respondenter framhåller att de redan innan distansarbetet kunde arbeta hemifrån på kvällar och helger och därmed även tidigare hade ett gränslöst arbete, med i viss mån utsuddade gränser. Dock lyfter flera responder att denna gränsdragning blivit än svårare att göra nu, med en arbetsdag som i större mån anpassas efter privatlivet. Detta går också hand i hand med tidigare forskning som visar på att kvinnor generellt upplever att deras gränsdragning är svårare att göra (Mellner, Aronsson, Kecklund 2014:18). En aspekt som Chung och van der Lippe (2018) menar kan förklaras med den förväntan som läggs på hur kvinnor antas använda flexibelt arbete. De menar att det ligger en förväntan på kvinnor att använda tiden till att utföra mer av det obetalda arbetet i hemmet (Chung och van der Lippe 2018:375). Dessa förväntningar och hur individen faktiskt agerar grundar sig i de könsstereotypa normer som fortfarande existerar i samhället (Eriksson-Zetterquist & Styhre 2007:61). Individen och dess handlingar i det gränslösa arbete är således en del av ett större strukturellt beteende. Med detta i beaktning och respondenternas upplevelser i åtanke, som indikerar "svaga gränser" mellan sfärerna arbetsliv och privatliv, synliggörs utmaningarna i det gränslösa arbetet för kvinnan.

6.2 Du är din egen arbetsledare

Hur individen upplever gränsdragningen mellan arbete och privatliv är beroende av vilka strategier de har hittat och om de använder dem (Aronsson 2018b:86; Gillberg 2018a:25). Två av respondenterna i studien påpekar att de är noga med att stänga av dator och telefon efter avslutad arbetsdag, att sätta gränser mellan de båda sfärerna. Den ena respondenten har möjlighet att göra ett tydligt avslut av arbetsdagen eftersom hon har ett kontor där hon kan stänga dörren. Den andra respondenten stänger aktivt av datorn och därmed alla program, hon poängterar att hon inte enbart stänger locket, något som hon tror bidrar till en tydligare gränsdragning, då det blir ett större projekt att starta om datorn igen. Hon likställer detta scenario med då hon tidigare lämnade kontoret, hennes dåvarande externa reglering (Aronsson, 2018a:17). Resterande respondenter har inga tydliga rutiner eller strategier för hur de avslutar sina respektive arbetsdagar, utan beskriver istället situationer där de säger att de slutar en viss tid men att de ändå fortsätter jobba flera timmar efter arbetsdagens "slut."

Utifrån ett gränsteoretiskt perspektiv kan man se det som att individen själv i mångt och mycket är en del av skapandet och upprätthållandet av gränserna. Gränserna kan ses som ett spann från

svaga och starka (Aronsson et al. 2012:129). Respondenterna beskriver hur de själva försöker skapa rutiner som gör att de särskiljer på jobb och privatliv - flera av dem säger dock att det är svårt. De återkommer till att de är splittrade, även om de fortsatt står fast vid att de uppskattar distansarbetets möjligheter. Genom att behöva bygga upp, försvara och upprätthålla gränserna blir individen sin egna arbetsledare (Aronsson 2018a:17, Eklöf 2017:61-62). Det är upp till individen själv att avgöra hur arbetsdagen ska struktureras för att allt ska hinnas med, att avgöra hur lång tid ett arbetsmoment får lov att ta etcetera.

Flera av respondenterna i studien berättar att de uppskattar distansarbetet hemifrån, men de lyfter även nackdelarna som det kan medföra. När gränserna mellan privatliv och arbetsliv blir svagare ökar också kraven på individen att själv ansvara och planera sitt arbete utifrån de nya ramarna. Här gör sig Gillbergs (2018a) syn på ansvarsförskjutningen från det kollektiva till det individuella sig påmint (Gillbergs 2018a:26). Även Aronssons (2018a:18) resonemang om en ökad intern reglering som en konsekvens av de nya kraven i arbetslivet blir centralt. I och med distansarbetet hemifrån behöver individen numer även ta hänsyn till privatlivet när de planerar arbetet. I och med detta ökar också kraven på individen att planera och strukturera sitt arbetsliv - med andra ord att upprätthålla sin egenkontroll i relation till arbete och privatliv då dessa två så tydligt sitter samman. Detta menar Eklöf (2017) kan bidra till en ökad press och i förlängningen leda till ohälsa för individen (Eklöf 2017:78).

Faktorer som respondenterna lyfter som centrala för deras välmående i arbetslivet är stöttande chef samt att ha en rimlig arbetsbelastning. Detta är inga faktorer som respondenterna sammankopplar med distansarbetets start, de betonar dock att det är faktorer som avgör hur de upplever deras möjligheter att klara av arbetet på distans hemifrån. Just betydelsen av att ha en stöttande chef är något som Eriksson & Larsson (2017:434) betonar. Gillberg (2018a:25) poängterar även vikten av att individen har de resurser som hen behöver för att klara av kraven som ställs i arbetet och därmed kunna upprätthålla en balans.

I relation till att vara sin egen arbetsledare menar Kecklund (2018:48, 57) och Aronsson (2018b:87) att individen även har ett ansvar för att planera in tid för återhämtning. Flera av respondenterna upplever att de *har* mer tid för återhämtning nu, men det innebär inte nödvändigtvis att de *tar* sig den tiden. De beskriver situationer där de tidigare trott att de skulle ta sig mer tid, att de exempelvis skulle promenera på lunchen, men att de istället blir sittandes vid datorn. Denna bild är något som Eklöf (2017:61-62) lyfter som en negativ del av det gränslösa arbetet, arbetsformen och dess oförutsägbara arbetstider kan försämra individens möjlighet till återhämtning. Det gränslösa arbetet är inte enbart negativt, vilket Allvin et al. (2007:18) också belyser. Respondenter som upplever sig ha mer tid för återhämtning berättar om en mer harmonisk arbetsmiljö till följd av mer återhämtning. Det kan exempelvis handla om att de vilar mitt på dagen, tar en kaffe med en vän eller sätter sig i solen.

En del lyfter att mer tid tillkommit då båda parter i hushållet är hemma och partnern kan därmed underlätta återhämtningen. Återkommande för samtliga respondenter som tidigare pendlat till arbetsplatsen är också att tiden de lagt på pendling nu kan läggas på annat, vilket skapar större möjligheter. De yttre faktorerna så som partner och pendlingstid är även något som Kurowska (2018) menar blir centrala komponenter som kan möjliggöra återhämtning när individen arbetar hemifrån (Kurowska 2018:410). Återkommande här är dock att det är individens egna ansvar att styra sin tid och hitta strategier som möjliggör återhämtning (Allvin et al. 2007:18). Det blir också intressant i relation till att respondenterna upplever en splittring mellan arbetslivet och privatlivet, en känsla av att inte räcka till. I och med det gränslösa arbetet är det

upp till individen själv att skapa tid för återhämtning, som tidigare kanske kommit naturligt i form av en kafferast eller lunchpaus.

I relation till att respondenterna upplever att de har mer tid för återhämtning ska också poängteras att mycket av deras avbrott i arbetet även fylls av de klassiskt könsmärkta hushållssysslorna (Gillberg 2018b:82). Kecklund (2018:49) understryker att denna typ av syssla inte ska likställas som återhämtning.

6.3 En konstant rollkonflikt

Respondenterna i studien berättar återkommande om situationer i distansarbetet där de känner sig splittrade mellan att vara "mamma" och "anställd". De pratar om en rollkonflikt som de belyser både positiva och negativa sidor av. Själva säger de att de inte alltid upplever detta som något negativt då de menar att detta sätt att arbeta också underlättar möjligheterna till "att vara mamma", samtidigt som de också poängterar hur de svaga gränserna mellan arbete och privatliv kan få dem att må. Måendet påverkas på så vis att de kan uppleva en ökad stress då barnen påkallar deras uppmärksamhet, eller när de känner att de inte räcker till i endera roll - mamma eller anställd. En rollkonflikt som Frankenhaeuser (1993:71) menar kan uppstå och bli mer påtaglig när individen upplever att tiden inte räcker till.

Om individen upplever en konflikt mellan arbete och familj påverkar det hans stressnivå i arbetet. Det har också visat sig vara vanligare att stressen från arbetet påverkar individens känsla av konflikt mellan arbete och familjeliv, kontra tvärtom. Det är snarare det motsatta - att familjen kan ses som ett sätt för individen att samla energi och få balans i tillvaron när det är stressigt på jobbet (Aronsson et al. 2012:82, Lundberg och Wentz 2004:178).

En respondent i studien beskriver i ett citat hur hon upplever en konflikt mellan när hon är mamma och när hon jobbar. Hon säger att hon tror att det är en typisk kvinnofälla - att kvinnor tar på sig att lösa saker. Det hon beskriver är att hon har en förväntan på sig att hon ska utföra och "fixa" vissa saker för att hon är mamma, vilket visar på en tydlig könsmärkning och hur det bekräftas genom att hon också tar på sig rollen som "den som fixar" (Gillberg 2018b:82). Flera av respondenterna belyser liknande situationer där stereotypa könsmärkningar gör sig påmindas samt de konflikter det kan sätta kvinnorna i, i relation till arbetet. De beskriver exempelvis flera situationer där barnen behöver deras uppmärksamhet samtidigt som de själva sitter i viktiga möten. I dessa situationer uppstår en rollkonflikt som vidare kan leda till en rollstress hos individen när denne måste göra ett val mellan rollen som "mamma" och "anställd" (Eklöf 2017:63).

Chung och van der Lippe (2018) framhåller att arbeta hemifrån kan leda till en rollkonflikt mellan arbetsliv och familjeliv. Att arbeta på detta sätt kan eliminera individens möjligheter till gränsdragningen mellan arbete och familjeliv, samt att det ofta kan innebära att individen "multitaskar" mer (Chung, van der Lippe 2018:369; Chung et. al 2021:7), något som är centralt för samtliga respondenter i denna studie. De beskriver situationer där de lagar mat samtidigt som de deltar i utbildningar, närvarar i viktiga möten samtidigt som de hjälper barnen med något, eller lägger in en tvätt i väntan på att någon ska svara i telefon etcetera. I kontrast till detta belyser respondenter samtidigt att de upplever ett större lugn i sitt privatliv när de arbetar hemifrån. De menar att detta påverkas av att de har "mer marginaler" i tillvaron, att de "hinner få gjort mer" av det obetalda arbetet i hemmet. Antingen under arbetsdagens gång, alternativt under den tiden de normalt hade lagt på pendling.

Aronsson et. al (2012) lyfter att konflikten mellan arbete och privatliv inte endast är beroende av huruvida man är kvinna eller man, utan även bör ses i relation till vilka övriga faktorer som kan påverka. Dessa faktorer kan exempelvis vara ålder, vart du befinner dig i livet och antal barn. Aronsson menar vidare att konflikten mellan arbete och privatliv inte nödvändigtvis är mer påtaglig för att du är kvinna, utan snarare beroende av hur stort engagemang och ansvar du tar för familjelivet (Aronsson et al. 2012:84). Men utifrån de stereotypa könsmärkningarna som finns samt vad tidigare forskning säger oss, så kan man anta att konflikten mellan arbete och familjeliv generellt sett *är* större för kvinnorna (Mellner, Aronsson, Kecklund 2014:18). Det behöver dock inte enbart ha en negativ effekt, vilket är något som respondenterna framhåller. Respondenterna visar att det kan finnas en positiv aspekt av att kunna alternera multipla roller så som anställd - partner - mamma. Detta är något som Aronsson m.fl. också instämmer i, men det ska dock poängteras att det finns en gräns för hur många multipla roller en individ mår bra att bolla samtidigt (Aronsson et al. 2012:85).

Att kvinnorna upplever ett ökat lugn i tillvaron när de har “mer marginaler”, med andra ord mer tid att utföra det obetalda arbetet under dagen, kan förklaras utifrån den tidsaspekt Frankenhaeuser (1993:71) menar påverkar rollkonflikten. Ur detta tidsperspektiv kan det vara lättare att leva upp till kraven från de båda sfärerna. Detta då de exempelvis kan ha hunnit starta upp middagen innan barnen kommer hem från förskola/skola och därmed upplever att de kan vara en närvarande mamma som inte slits mellan barn och hushållssysslor. Viktigt att poängtera är dock att kvinnorna i studien genomgående visar på en mycket tydlig rollkonflikt i relation till att vara mamma och anställd.

6.4 Långsiktigt hållbart?

Sätter man respondenternas upplevelse av att de har mer lugn i vardagen, i kontrast till den splittring de beskriver mellan familjeliv och arbetsliv kan man ställa sig frågan hur länge kvinnorna kommer orka detta arbetssätt med tanke på de könsstrukturer som råder i dagens samhälle. Mellner, Aronsson, Kecklund (2014) beskriver detta arbetssätt som ett tveeggat svärd - de menar att om individen själv inte klarar av att hålla isär gränsdragningen mellan arbete och privatliv, så kan individens möjlighet till balans mellan arbete och familjeliv påverkas (Mellner, Aronsson, Kecklund 2014:10). I samma studie framkommer också att kvinnor som är sammanboende med en partner och har barn, är de som upplever låg gränskontroll mellan arbete och privatliv. Det framkommer också att kvinnor har svårigheter med att dra gränser när förväntningarna mellan arbetet och privatlivets integration och flexibilitet förväntas vara stark (Mellner, Aronsson, Kecklund 2014:18).

När kvinnor har ett flexibelt arbetssätt ligger det en förväntan att de ska använda arbetssättet för att underlätta balansen mellan arbetsliv och familjeliv (Chung och van der Lippe 2018:375). En bild som resultatet i denna studie till viss del bekräftar. Något som också blir centralt i detta sammanhang är det faktum Gillberg (2018b) poängterar - att kvinnan ses som den ständiga tvåan utifrån rådande könsnormer (Gillberg 2018b:23). Detta kan innebära att kvinnan förväntas sätta sig själv i andra rummet, och också gör detta. Kvinnorna som deltagit i studien upplever exempelvis att de har mer tid för egen återhämtning då de “får gjort” mer under dagen, alternativt utför sin egen återhämtning under arbetsdagen för att lämna plats för den övriga familjen efter arbetsdagen. I relation till detta bör Kurowskas (2018) ståndpunkt understrykas - att arbeta hemifrån inte ska ses som *en lösning* för att uppnå balans mellan arbetsliv och familjeliv. Precis som Kurowska poängterar så är Sverige känt för att vara ett av de mest jämställda länderna i Europa. Det ska dock poängteras att könsnormerna inte är utsuddade i och med detta (Kurowska 2018:421). Stor del av det obetalda arbetet i hemmet är fortfarande könsmärkt kvinnligt och förväntan ligger därmed på att kvinnan ska utföra dessa sysslor

(Eriksson-Zetterquist & Styhre 2007:61). Gillberg (2018b) understryker att kvinnan står som den underordnade mellan motsatsparet man och kvinna, samt att tankarna kring kön och könsmaktsordningen bekräftas genom handlingarna som vi utför i vardagen, baserat utifrån rådande strukturer i vårt samhälle (Gillberg 2018b:25). Detta är något som Chung et. al (2021:8, 9) menar man bör ha i beaktning i en eventuell utökning av det flexibla arbetssättet.

Utifrån denna vetenskap är det inte helt utan en viss oro man kan se på framtiden då samtliga kvinnor som deltagit i denna studie berättar att de vill fortsätta arbeta på distans framöver. De lyfter detta utifrån diskussionerna de fört om att de upplever en ökad balans, en mer harmonisk tillvaro och framförallt - att de har mer marginaler i vardagen.

6.5 Slutsats

Denna studie har ämnat studera hur kvinnor med hemmaboende barn under 18 år upplever det påtvingade distansarbetet som kommit som en följd av Covid-19. Centralt har varit hur kvinnorna upplever samspelet och balansen mellan arbetslivet och privatlivet. I studien har det framkommit, likt tidigare forskning, att distansarbetet bidrar till ett mer individuellt ansvar. I denna arbetsform är det i större utsträckning än tidigare upp till den enskilda individen att skapa och upprätthålla gränser mellan arbetsliv och privatliv.

Gränsdragningen medför att kvinnans upplevelse av balans mellan arbetsliv och privatliv är beroende av vilka strategier hon själv har att tillgå, samt hur "duktig" hon är på att skapa gränser och upprätthålla dem. I studiens resultat framkommer flera aspekter som påverkar huruvida respondenterna, kvinnorna, har möjligheter att upprätthålla strategierna eller inte. Återkommande är vilken typ av livssituation de befinner sig i och vad de har för erfarenheter sedan tidigare. Kvinnorna i studien anser att vissa yttre faktorer såsom ålder på barn och möjligheten att kunna distansera sig från arbetet genom att stänga dörren till ett hemmakontor är av betydelse. Vidare framhåller de en stöttande chef, rimlig arbetsbelastning och vikten av att de har de resurser som krävs för att tillmötesgå de krav som ställs i arbetet.

I distansarbetet hemifrån framhåller kvinnorna att de generellt mår bättre, de lyfter ofta detta i relation till att deras stress minskar då de "vinner tid" i vardagen. De framhåller även att detta sker på bekostnad av något annat - nämligen den ständiga rollkonflikten mellan att vara "anställd" och "mamma". Man kan ställa sig frågan om Sverige, som ses som en välfärdsstat med en välfungerande socialpolitik, ska behöva ha ett arbetssätt där kvinnan ska arbeta hemifrån för att uppleva en balans mellan arbetsliv och privatliv. Så länge vi lever i en samhällskontext som är präglad av en könsmaktsordning och tydlig könsmärkning, kommer det finnas utmaningar i att kvinnor ska arbeta på distans hemifrån. Detta då vi vet att det ligger en förväntan på kvinnan att utföra mer av, samt ta ett större ansvar för, det obetalda arbetet i hemmet.

Som en följd av Covid-19 har distansarbetet blivit alltmer utbrett, vilket har möjliggjort denna studies genomförande. Arbetssättet visar tydliga tendenser av att vara här för att stanna. Genom studien har det tydliggjorts att individualiseringen, samhällsstrukturerna och de könsstereotypa normerna är högst närvarande i utövandet av distansarbetet. Utifrån detta menar vi att studien har en arbetsvetenskaplig relevans. Genom denna studie vill vi betona vikten av att ha ett reflekterande förhållningssätt i åtanke inför kommande framtid och en eventuell utökning av distansarbetet på den svenska arbetsmarknaden.

6.6 Metoddiskussion

Något som skulle kunna ses som en kritik är det faktum att vi valt att inte ha med män i studien. Detta är dock ett medvetet val då studien inte är av komparativ karaktär och därmed inte jämför upplevelser mellan män och kvinnor. Studien syftar till att lyfta kvinnors upplevelser av distansarbetet, därav anser vi det relevant att enbart ha kvinnliga respondenter.

Vidare föll sig urvalet att samtliga respondenter levde i ett heterosexuellt förhållande. Att respondenterna skulle vara sammanboende var ett av de inledande kriterierna, men inte specifikt att de skulle vara i heterosexuellt förhållanden. Detta var något som skedde slumpmässigt och som vi anser enbart var av positiv karaktär för studien. Sådär i efterhand var detta ett kriterium som vi borde haft redan från start.

Ytterligare en faktor i urvalet som vi inte gjorde ett medvetet val kring, var att fyra av de sex respondenterna hade en partner som arbetade på distans hemifrån. Detta utfall var något som vi till en början tänkte kunde påverka studien negativt då det blev en omedveten variation. Men genom detta scenario kunde vi istället göra vissa jämförelser och se likheter mellan respondenternas olika sammanhang. I övrigt gällande studiens urval är vi medvetna om att det är ett homogent utfall bland respondenterna i relation till exempelvis etnicitet och socioekonomisk situation. Vi har dock eftersträvat en spridning i övrigt i den mån vi kunnat, exempelvis med hänsyn till ålder och i viss mån den geografiska aspekten såtillvida att det är en spridning bland respondenterna i hur de bor, mindre ort, större stad eller lantligt.

Som nämns i förförståelsen i detta stycke har en av studenterna som författat arbetet en livssituation som påminner mycket om respondenternas. Detta kan givetvis påverka synen och tolkningen av resultatet. Genom att vi analyserat allt material tillsammans och alla intervjuer utom en har skett tillsammans, har vi kunnat föra en diskussion genom hela processen. Det har varit tidskrävande att vi båda närvarat vid fem av sex intervjuerna och att vi sedan kodat materialet tillsammans, men det är också något som vi tror varit till vår fördel. Det har inte heller enbart varit något negativt att en av oss befinner sig i en liknande livssituation som respondenterna. Det har också bidragit till tolkning av materialet på ett positivt sätt, då det funnits viss förkunskap som den andra av oss inte besitter. Det kan till exempel handla om situationer där respondenterna pratat om VAB och föräldraledighet.

Även om majoriteten av alla intervjuer genomfördes via Zoom var det en som avvek och skedde i fysisk form. Detta var även den enda intervjun där vi båda två inte deltog. På grund av yttre omständigheter i och med rådande situation valde vi att enbart en av oss närvarade. Att genomföra en fysisk intervju är annorlunda mot att göra det i ett videoforum, men vi anser inte att det har påverkat studien. Vid analysen av materialet upplevde vi ingen skillnad gentemot resterande intervjuer. En styrka var att vi innan den fysiska intervjun redan hade genomfört flera intervjuer tillsammans, samt arbetat igenom intervjuguiden ihop - på så vis hade vi en tydlig linje med våra frågor och kände oss bekväma med dem. Ännu en styrka var att vi hade en semistrukturerad intervjuform där vi satt upp teman med underfrågor för att tydliggöra vad vi ville fånga in. Hade vi haft en friare form av intervju hade det kanske inte varit lika enkelt att hålla samma enhetliga spår. Något som skulle kunna styrkt studien ytterligare hade varit att ha ännu en pilotintervju. Vi var nöjda med vår första pilotintervju i studiens inledande fas, men kan såhär i efterhand se att det hade underlättat med ännu en intervju för att kunna smälta av intervjuguiden ytterligare. Vi kunde stundtals uppleva den som något bred.

Vi är medvetna om att frågorna berör respondenternas privatliv i mångt och mycket, vilket kan vara känsligt och bör därför behandlas varsamt och respektfullt. Vi har eftersträvat att hålla våra frågor och samtal relaterade till ämnet som studien ämnar undersöka för att inte göra ett respektlöst intrång i privatlivet. Vi anser därmed att vi inte överskrider några etiska principer. Vill läsaren själv bedöma frågorna finns de att läsa som bilaga i detta arbete.

6.7 Vidare forskning

Samtliga respondenter var tydliga med att de ville fortsätta arbeta på distans. Vi anser därför att det vore relevant att göra en uppföljande studie längre fram i tiden då kvinnorna haft en längre tid med detta arbetssätt. Det vore även intressant att göra denna studie ur ett komparativt perspektiv, att jämföra både kvinnor och mäns upplevelser av distansarbetet. I studien såväl som tidigare forskning framkom att kvinnorna upplevde att det fanns ett visst motstånd från arbetsplatserna att arbeta hemifrån. Motståndet var inte nödvändigtvis från chefer utan kunde även vara i kollegiet eller helt enkelt en del av kulturen. Att arbeta på distans hemifrån hade tidigare inte varit helt socialt accepterat på arbetsplatsen, även om det funnits möjlighet till det. Att undersöka detta motstånd och vad det grundar sig i vore också intressant för vidare forskning, samt att se om och eventuellt hur detta motstånd förändrats. Slutligen menar vi även att den sociala biten i relation till distansarbetet, i form av avsaknad av kollegor, hur det kan påverka arbetsmiljön och måendet hos individen både positivt och negativt, vore relevant för vidare forskning.

7. Referenslista

- Alvin, M. Aronsson, G. Hagström, T. Johansson, G och Lundberg, U. (2006) *Gränslöst arbete: Socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber
- Aronsson, G. (2018a). Gränslöst arbete - introduktion. I Aronsson, G. (red.) *Rapport 2018:1 Gränslöst arbete En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*. Arbetsmiljöverket, ss. 11-22.
https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/granslost-arbete-en-forskarantologi-om-arbetsmiljoutmaningar-i-anknytning-till-ett-granslost-arbetsliv_rap2018_1.pdf
- Aronsson, G. (2018b). Gränslösa krav - gränslösa möjligheter. I Aronsson, G. (red.) *Rapport 2018:1 Gränslöst arbete En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*. Arbetsmiljöverket, ss. 84-94.
https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/granslost-arbete-en-forskarantologi-om-arbetsmiljoutmaningar-i-anknytning-till-ett-granslost-arbetsliv_rap2018_1.pdf
- Aronsson, G. Hellgren, J. Isaksson, K. Johansson, G. Sverke, M. Torbiörn, I. (2012). *Arbets- och organisationspsykologi: Individ och organisation i samspel*. Stockholm: Natur & Kultur
- Aspers, P. (2019). *Etnografiska metoder*. uppl. 2., Malmö: Liber.
- Becker H. (2008). *Tricks of the Trade: yrkesknep för samhällsvetare*, Malmö: Liber.
- Bryman, A (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3. uppl. Malmö: Liber
- Chung, H, Brikett, H, Forbes, S & Seo, H. (2021) Covid-19, Flexible Working, and Implications for Gender Equality in the United Kingdom. *Gender & society*, Vol 35 No. s. 218-232
<https://journals-sagepub-com.lib.costello.pub.hb.se/doi/full/10.1177/08912432211001304>
- Chung, H & van der Lippe, T. (2018). Flexible Working, Work-Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research (2020)* s. 365-381
<https://link-springer-com.lib.costello.pub.hb.se/article/10.1007/s11205-018-2025-x>
- Eklöf, M. (2017). *Psykosocial arbetsmiljö*. Uppl. 1:4. Lund: Studentlitteratur AB
- Eriksson-Zetterquist, U & Styhre, A (2007). *Organisering och intersektionalitet*. upp. 1.5 Stockholm: Liber
- Eriksson, B och Larsson, P red. (2017) Våra arbetsmiljöer. I Bengtsson Berglund (red.) *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur AB, ss. 423-454
- Folkhälsomyndigheten (2020) *Arbete hemma*, [Arbete hemma — Folkhälsomyndigheten \(folkhalsomyndigheten.se\)](https://www.folkhalsomyndigheten.se) [2021-05-18]
- Frankenhaeuser, M (1993). *Kvinnligt, manligt, stressigt*. Falun: ScandBook AB

Gillberg, N. (2018a). Flexibilitet, tillgänglighet och synlighet i det digitaliserade arbetslivets organisering. I Aronsson, G. (red.) *Rapport 2018:1 Gränslöst arbete En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*. Arbetsmiljöverket, ss. 23-36. https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/granslost-arbete-en-forskarantologi-om-arbetsmiljoutmaningar-i-anknytning-till-ett-granslost-arbetsliv_rap2018_1.pdf

Gillberg, N (2018b). *Jag har aldrig märkt att kön har haft någon betydelse* Lund: Studentlitteratur

Justesen, L & Mik-Meyer, N (2011). *Kvalitativa metoder: från vetenskapsteori till praktik*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur

Kecklund, G. (2018). Flexibla och gränslösa arbetstider - konsekvenser för återhämtning och hälsa . I Aronsson, G. (red.) *Rapport 2018:1 Gränslöst arbete En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*. Arbetsmiljöverket, ss. 47-59. https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/granslost-arbete-en-forskarantologi-om-arbetsmiljoutmaningar-i-anknytning-till-ett-granslost-arbetsliv_rap2018_1.pdf

Kurowska, A. (2018). Gendered Effects of Home-Based Work on Parents' Capability to Balance Work with Non-work: Two Countries with Different Models of Division of Labour Compared, *Social Indicators Research (2020)* s. 405-425
<https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-018-2034-9>

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur.

Lundberg , U och Wentz, G (2004) *Stressad hjärna, stressad kropp : om sambanden mellan psykisk stress och kroppslig ohälsa*. Höganäs: Förlags AB Wiken

Mellner, C. Aronsson, G. Kecklund, G. (2014) Boundary Management Preferences, Boundary Control, and Work-Life Balance among Full-Time Employed Professionals in Knowledge-Intensive, Flexible Work. *Nordic journal of working life studies*. Vol 4. s. 7-23
[Boundary Management Preferences, Boundary Control, and Work-Life Balance among Full-Time Employed Professionals in Knowledge-Intensive, Flexible Work - ProQuest \(hb.se\)](https://www.proquest.com/working-life-studies/boundary-management-preferences-boundary-control-and-work-life-balance-among-full-time-employed-professionals-in-knowledge-intensive-flexible-work/docview/21444444)

Vetenskapsrådet (u.å). "Forskningsetiska principer: inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning", *Vetenskapsrådet*

8 BILAGOR

8.1 Intervjuguide

Intervjuguide

Datum:

Intervjuperson:

Intervjuare:

Längd på intervjun:

Bakgrundsinformation & inledande frågor

Vi tänkte börja med att prata lite om vem du är.

- Kan du berätta lite kort om dig.
 - *Yrkestitel/position*
 - *Heltid/deltid?*
 - *Ålder?*
 - *Hur ser din familjesituationen ut? (hur många barn, i vilka åldrar)*

 - *Hur tillbringar du din lediga tid när du inte arbetar?*
 - *(fritidsaktiviteter, hushållsarbete, familjeåtagande, tid till dig själv)*

- Hur länge har du arbetet på distans hemifrån?

- Är det fler som arbetar eller studerar hemifrån i ditt hushåll?
 - *Partner, barn?*
 - *Om inte idag, har det varit det under någon längre period det senaste året? - om ja, hur kändes det?*
 - *Vart sitter de (partner/barn) och arbetar/studerar i hemmet?*

- Vad har du för inställning till distansarbete?

Arbetsdagen och vardagen innan och efter distansarbetet (beskrivande avsnitt)

Vidare vill vi gärna få en inblick kring din arbetsdag/hur din arbetsdag kan se ut.

- Hur såg en vanlig dag ut innan du började arbeta hemifrån på distans - från det att du vaknade på morgonen till att du gick och la dig på kvällen?
 - *(få en beskrivande bild av hur vardagen såg ut)*
 - *hur tog du dig till och från jobbet? (pendeltid)*
 - *arbetstider? ex tidigare möjlighet att arbetat med flexibel arbetstid tidigare?- utnyttjat det tidigare?*
 - *vad gjorde du på dina raster?*

- Hur ser en vanlig dag ut när du arbetar hemifrån på distans - från det att du vaknar på morgonen till att du går och lägger dig på kvällen?
 - *(få en beskrivande bild av hur vardagen ser ut)*
 - *vart i hemmet sitter du när du arbetar?*
 - *arbetstider?*
 - *vad gör du på dina raster?*
 - *hur avslutar du arbetsdagen?*

- Innan du började arbeta på distans, vad gjorde du efter du hade avslutat din arbetsdag?
- *har det förändrats nu när du arbetar på distans? - på vilket sätt, hur känns det?*

Balansen mellan arbetsliv och privatliv

Nu kommer vi gå över till lite mer kring reflekterande frågor...

- Vad innebär balans i livet för dig?
- *när mår du bra?*
- Hur upplever du det är att kombinera arbetslivet och privatlivet? (*samspelet*)
- *Kan du ge några exempel?*
- *Vilka utmaningar kan du uppleva att det finns i att få ihop på privatliv och arbetsliv?*
- *Finns de också möjligheter?*
- *Vad upplever du för skillnader nu när du arbetar hemifrån?*
- Hur upplever du att ditt arbetsliv påverkar ditt privatliv när du arbetar på distans hemifrån?
- *Vad upplever du för skillnader i ditt privatliv nu när du arbetar hemifrån?*
Om vi vänder på det...
- *Hur upplever du att ditt privatliv påverkar ditt arbetsliv när du arbetar på distans hemifrån?*
- Hur tror du dina familjemedlemmar påverkas av att du jobbar på distans hemifrån?
- Hur fördelar ni sysslorna i hemmet?
- *(hushållsarbete, familjeåtagande)*
- *varför tror du att uppdelningen ser ut så?*
- *har den fördelningen ändrats något det senaste året?*
- Känner du att du kan släppa arbetet efter avslutad arbetstid?
- *om ja, varför tror du att det är så?*
- *om nej, varför inte?*
- Vilka faktorer tror du påverkar din möjlighet till balans i livet (*i relation till det vi pratat om*)?
- *(ålder på barn, vart de befinner sig i livet - yttre faktorer/beroende variabler, uppdelning, social kontakt/stöd)*

Hälsa (stress och återhämtning)

Nu kommer vi övergå till att prata lite mer om hur du känner att du mår...

- Hur mår du efter en avslutad arbetsdag?
- *(nu på distans)*
- *Hur upplever du att ditt mående påverkas av att arbeta hemifrån?*
- *(eventuella upplevda skillnader)*
- Hur upplever du stressnivån i ditt arbete?
- *Har stressnivån förändrats i samband övergången till/med distansarbetet?*
- *hur?*

- ökat eller minskat?
- Upplever du att en eventuell stress i arbetet påverkar dig i ditt privatliv?
- Varför/varför inte?
- Kan du ge något exempel om du har upplevt stress när du försökt kombinera både arbete och privatliv?
- Varför tror du att du upplevde det så?
- Har du upplevt någon skillnad kring detta nu när du arbetar på distans?
- Vad gör du för att återhämta dig?
- finns det några hinder för detta?(obetalt arbete, barn, ansvar)
- hur har distansarbete påverkat dina möjligheter till återhämtning?
- Vad är din upplevelse av att koppla bort arbetet på fritiden nu när du arbetar hemifrån?
- svårigheter/utmaningar?
- Vilka upplevelser av distansarbetet har påverkat din hälsa positivt?
- varför tror du att det har det påverkat dig så?
- Vilka upplevelser av distansarbetet har påverkat din hälsa negativt?
- varför tror du att det har det påverkat dig så?

Avslutning

Vi är strax färdiga, men vill avslutningsvis fråga...

- Har inställningen till distansarbete ändrats under det senaste året?
- vill du fortsätta att arbeta på distans?
- Om du skulle beskriva en idealsituation där du känner dig nöjd med både arbetslivet och privatlivet, hur skulle det se ut?
- hur skulle du vilja att arbetslivet och privatlivet hänger ihop?
- Är det något du vill tillägga som vi inte har frågat?

8.2 Samtyckesblankett

Information angående deltagande i examensarbete

Vi vill fråga dig om du vill delta i vårt examensarbete. Vi är studenter som studerar på OPUS-programmet (Organisation- och personalutvecklare i samhället) vid Akademin för vård, arbetsliv och välfärd, Högskolan i Borås. Som en del i utbildningen skriver vi en uppsats på kandidatnivå.

Vad är det för projekt och varför vill ni att jag ska delta?

Examensarbetet kommer handla om kvinnors upplevelser av det påtvingade distansarbetet som kommit som en följd av Covid-19. Syftet är att studera hur kvinnor med barn under 18 år (som bor hemma) upplever samspelet mellan arbetsliv och privatliv under rådande situation.

Du har tillfrågats eftersom du uppfyller urvalskriterierna för studien; kvinna med barn under 18 år (som bor hemma), samt att du arbetar/arbetat hemifrån på distans som en följd av

Covid-19. Vi har kommit i kontakt med dig genom personliga kontakter.

Huvudman för examensarbetet är Högskolan i Borås, som är en statlig myndighet. Med huvudman menas den organisation som är ansvarig för studien.

Hur går examensarbetet till?

Vi kommer samla in empirin genom kvalitativa intervjuer, dessa kommer ta ungefär en timma. Intervjun kommer att ske online genom lämpligt låst forum, förslagsvis Zoom. Du behöver inte förbereda dig inför intervjun, önskvärt är dock att du kan sitta någorlunda ostört. Inför intervjun bestämmer vi gemensamt en tid. Vi ansvarar för att skicka ut en möteslänk till dig i god tid innan intervjuns start. Intervjun kommer att spelas in, förutsatt att du som deltar ger ditt godkännande, vilket görs genom att signera denna blankett. Inspelningen kommer endast att användas av oss två studenter i syfte att underlätta vårt arbete efter intervjun.

Hur får jag information om resultatet av studien?

När examensarbetet är examinerat kommer det att publiceras enligt sedvanliga rutiner för examensarbete vid Högskolan i Borås och finnas tillgängligt i databasen DIVA. Vi kan även skicka ett exemplar av uppsatsen till dig om så önskas.

Deltagandet är frivilligt

Ditt deltagande är frivilligt och du kan när som helst välja att avbryta deltagandet. Om du väljer att inte delta eller vill avbryta ditt deltagande behöver du inte uppge varför, och det kommer inte heller att påverka ditt arbete. Om du vill avbryta ditt deltagande ska du kontakta Högskolan i Borås, 501 90 BORÅS handledaren eller studenter (se kontaktuppgifter nedan). För att delta behöver du lämna ditt samtycke.

Vad händer med mina uppgifter?

I examensarbetet kommer vi att samla in information från dig. Inga namn, uppgifter eller resultat som kan härledas till dig som person kommer att redovisas i examensarbetet. Allt material kommer att behandlas så att inte obehöriga kan ta del av det, i enlighet med gällande lagstiftning. Det datamaterial som samlats in, kommer att förstöras när examensarbetet är examinerat och godkänt varvid personuppgiftsbehandlingen upphör.

Behandlingen av uppgifter om dig sker med stöd av artikel 6.1 (a) i dataskyddsförordningen (samtycke). Högskolan i Borås är personuppgiftsansvarig. Som deltagare har du ett antal rättigheter enligt dataskyddsförordningens artikel 15-18, 20 och 22, som bland annat innebär att du har rätt att ta del av de uppgifter om dig som behandlas i studien samt få dessa rättade eller raderade. Du har också rätt att få behandlingen av uppgifter om dig begränsad. Kontakta ansvarig handledare (kontaktuppgifter nedan) i dessa fall.

Om du har frågor kring behandlingen av dina personuppgifter är du välkommen att i första hand kontakta ansvariga för examensarbetet eller handledaren. Du är också välkommen att kontakta högskolans dataskyddsbud via e-post, dataskydd@hb.se, med synpunkter. Du har därtill rätt att klaga på högskolans behandling av personuppgifter till Datainspektionen, som är tillsynsmyndighet.

Ansvariga för examensarbetet

Emma Hugosson: eXXXXXXX@icloud.com, 070X-XXXXXXX

Klara Kroksjö: kXXXXXXX@outlook.com 070X-XXXXXXX

Handledare: Lina Palmqvist: IXXXXXX@hb.se

Samtycke om deltagande

Fylls i av handledaren

Härmed intygas att ansvariga studenter har uppvisat skriftligt samtycke av informanten till deltagande i examensarbetet och behandling av informantens personuppgifter enligt ovan.

-

Datum och handledares namnteckning

☞-----

-

Högskolan i Borås, 501 90 BORÅS

Fylls i av deltagaren

Jag har fått muntlig och skriftlig information om examensarbetet och har haft möjlighet att ställa frågor. Jag får behålla en kopia av den skriftliga informationen.

Jag samtycker till att delta i examensarbetet och att uppgifter om mig samlas in och behandlas

på det sätt som beskrivs i informationen ovan.

-

Namnteckning

-

Ort och datum



HÖGSKOLAN I BORÅS

Besöksadress: Allégatan 1 · Postadress: 501 90 Borås · Tfn: 033-435 40 00 · E-post: registrator@hb.se · Webb: www.hb.se