

Bilaga 17

Föräldraskap och arbetsliv – om lojalitetskonflikter i familjelivets vardag

Lars Plantin

Lars Plantin är professor i Socialt arbete. Han disputerade på avhandlingen Mäns föräldraskap. Om mäns upplevelser och erfarenheter av faderskapet. Han har arbetat för WHO med frågor kring faderskap och reproduktiv hälsa samt under många år varit verksam i olika Europeiska forskningsprojekt kring föräldraskap och familjeliv.

Texten baseras i huvudsak på ett av författaren tidigare skrivet kapitel till boken Nätverksfamiljen (2012). Stockholm: Natur och Kultur. Den refererade studien har genomförts tillsammans med professor Margareta Bäck-Wiklund, institutionen för socialt arbete, Göteborgs universitet.

Innehåll

1	Inledning.....	3
2	Vardag, arbetsliv och familjeliv.....	5
3	Ett familjevänligt arbetsliv?	7
4	Om konsten att vara på två ställen samtidigt	11
5	Mot en mer komplex analys av föräldraskapet?	13
	Referenser	16

1 Inledning

Att vara förälder i dag, drygt ett decennium in på 2000-talet, skiljer sig på flera sätt från tidigare generationers föräldraskap. En lång rad studier av det moderna familjelivet har visat hur förväntningarna på moderskapet och faderskapet successivt har förändrats, att valmöjligheterna i föräldraskapet har ökat och att familjen som samlevnadsform delvis fått en ny innebörd. Snäva och tydligt uppdelade föräldraroller har luckrats upp till förmån för en större öppenhet och flexibilitet i föräldraskapet. Dagens föräldrar, kvinnor såväl som män, förväntas leva jämställda liv, där man är lika aktiv i alla delar av familjelivets vardag – från arbete och försörjning till hushållsarbete och omsorg om barnen (Forsberg, 2009). Arbete och familj är alltså två sfärer som ska vägas samman i föräldraskapet. Du och Jag ska samsas med Vi och Oss, både hemma och i arbetslivet. Hur hanterar egentligen föräldrar denna gränsdragning och vad innebär det att vara yrkesarbetande förälder på 2000-talet?

Den svenska välfärdsstaten har, sedan lång tid tillbaka, tagit ett stort ansvar för föräldrars möjligheter att kunna kombinera arbetsliv och familjeliv. Dagens fäder och mödrar har samma lagstadgade rättigheter i arbetslivet, ges tillgång till en väl utbyggd kommunal barnomsorg och erbjuds stora möjligheter genom en generös föräldraförsäkring. Bakom denna utveckling ligger ett långvarigt och omfattande socialt förändringsarbete, som bland annat haft som syfte att trygga reproduktionen av arbetskraft och öka jämställdheten mellan könen. Resultatet har blivit att svenska föräldrar, i ett internationellt jämförande perspektiv, ges unika möjligheter att balansera mellan individuella önskemål och behov i arbetslivet och det gemensamma ansvaret kring barnen (Bäck-Wiklund & Plantin 2007; Plantin & Bäck-Wiklund 2009). Det finns emellertid stora skillnader i hur mödrar och fäder hanterar dessa möjligheter.

Även om andelen kvinnor i förvärvsarbete är nästan lika hög som andelen män, arbetar bara drygt hälften av alla småbarnsmödrar heltid. Motsvarande siffror för männen visar att i princip samtliga män jobbar heltid. Tittar man mer precist på den genomsnittliga faktiska arbetstiden för småbarnsföräldrar (16–64 år) med barn under 7 år är denna 23 tim/vecka för kvinnor och 33 tim/vecka för män (SCB, 2013). Mäns uttag av föräldraledighet är också, trots en kraftig ökning de senaste 15 åren, betydligt mindre än kvinnornas. I ett bredare perspektiv är det alltså kvinnorna som i högre utsträckning anpassar sitt lönearbete efter

familjens behov. Samtidigt visar forskning att många av dagens män söker en förändring på detta område. Den omfattande attitydundersökningen The European social survey (ESS), som genomförs i mer än 35 olika länder i Europa, visar exempelvis att många av dagens fäder ser det som angeläget att hitta en balans mellan arbete och familjeliv. De uttrycker också en vilja att minska sin arbetstid till förmån för mer tid med familjen (Hobson & Fahlén, 2009). Familjelivet värderas således allt högre av fäderna och föräldraskapet är något som ofta beskrivs som djupt känslomässigt förankrat i männens liv (Miller, 2011; Dermott, 2008; Doucet, 2006). I flera studier framställs faderskapet som en mognadsprocess, något som ger en bredare handlingsrepertoar i takt med att man upptäcker nya sidor av sig själv och något som tydligt påverkar agerandet, inte bara i familjelivet utan också i arbetslivet (Klinth & Johansson, 2010; Chronholm, 2004; Plantin, 2001).

Balansen mellan arbete och familjeliv är således av central betydelse för både mödrar och fäder. Frågan är emellertid hur de resonerar när de samordnar sina livsprojekt i detta avseende och hur de använder det stöd som erbjuds av både välfärdsstaten och arbetsgivaren.

2 Vardag, arbetsliv och familjeliv

Det finns i dag en omfattande forskning på svensk botten som beskriver familjelivets vardag och balansen mellan arbetsliv och familjeliv. En vanlig slutsats är att småbarnsföräldrarna upplever att de inte lyckas få tiden att räcka till i någon av dessa sfärer för att uppfylla alla förväntningar, både egnas och andras. Negativ stress är därför en återkommande beskrivning av småbarnsföräldrarnas vardagsliv.

Tankar om hur arbetslivet och privatsfären påverkar varandra har länge dominerats av den så kallade "överspridningsmodellen" (Johansson 2002). Utgångspunkten är här att påfrestningar i den ena sfären tenderar att färga av sig på den andra. Trötthet och stress i arbetslivet kan exempelvis "spilla över" på privatlivet, så att den lediga tiden delvis går åt till återhämtning och vice versa. På senare år har diskussionen tydligare inriktas mot en konfliktmodell som avgränsar individens tid i de olika sfärerna. Tanken är här att det finns ett begränsat utrymme vad gäller tid och belastning för individen som de olika livsdomänerna måste samsas om. Om man prioriterar den ena delen, så sker det på bekostnad av den andra delen. Om kraven är höga i båda sektorerna, uppstår konflikt och risken för ohälsa ökar.

Vad gäller just kunskaperna om småbarnsföräldrars situation och sambandet mellan föräldraskap, arbetsliv och hälsa är dessa relativt små. I de flesta studier används oftast familjesituationen endast som en av många bakgrundsfaktorer och sällan förekommer ett särskilt fokus på lönearbetande föräldrars hälsa eller sjuk-skrivningssituation. Detta trots att det i den allmänna debatten ofta framförs ett antagande om att arbetande småbarnsföräldrar, i högre grad än andra, skulle vara mer sjukskrivna på grund av sina "dubbla roller". Inom svensk forskning finns det emellertid inget enhetligt belägg för denna tanke.

Att verka på flera arenor samtidigt och ha multipla roller kan lika väl vara berikande och skapa mening i livet (Bäck-Wiklund m.fl. 2011; den Dulk m fl. 2011; Grönlund & Öun, 2010; Barnett 2008). En del forskare menar till och med att detta kan motverka negativ stress, då positiv överspridning från den ena sfären kan föras över på den andra. Upplevelsen av att vara uppskattad, behövd eller framgångsrik i arbetslivet kan exempelvis bidra med positiva effekter i familjelivet och vice versa (Barnett & Hyde 2001). Ju fler livsarenor människor verkar på, desto större möjlig-

het ges man också till socialt stöd, något som är en viktig faktor för välbefinnandet (Ringbäck-Wietoft 2003; Rönning & Starrin, 2011). På senare år har också empiriska studier bekräftat detta samband, då man bland annat funnit att småbarnsföräldrar som har höga ambitioner i både arbetsliv och familjeliv rapporterar en högre grad av tillfredsställelse och välbefinnande än andra föräldrar (Grönlund & Öun 2010).

Detta utesluter dock inte att småbarnsföräldrar ändå kan lida av stress, skuldkänslor, trötthet eller upplevelser av otillräcklighet i relation till arbete och familj (Grönlund & Öun 2010). En del forskare talar till och med om föräldraskapet i termer av att vara en ”riskfaktor”, eftersom det kan medföra ökad arbetsbörda, försämrade ekonomi och påfrestningar i parrelationen (Gähler & Rudolphi 2004, Cox m fl. 1999). Inte minst svenska småbarnsföräldrar – och föräldrar i länder som ger ett starkt välfärdsstatligt stöd till ”fler-försörjar-familjen”, verkar vara drabbade av denna press (Grönlund & Öun, 2010; Strandh & Nordenmark 2006, Larsson 2006).¹ I en jämförande studie mellan åtta olika europeiska länder framkom nämligen att just de svenska föräldrarna upplevde sig vara mer stressade än de andra över svårigheterna att kombinera arbete och familjeliv (van der Lippe m fl. 2006). Förhållandet kan tyckas märkligt, då stödet har för avsikt att just minimera konflikterna mellan de olika sfärerna. Samtidigt är det möjligt att vända på resonemanget. Genom att garantera ett starkt välfärdsstatligt stöd, som syftar till att stärka den enskildes frihet och möjlighet att både arbeta och vara förälder, så ökar också risken för att det uppstår konflikter. Men hur ser det här ut i praktiken? Hur använder föräldrarna det stöd som erbjuds?

¹ Bilden är inte entydig på denna punkt. Ferrarini (2006) fann exempelvis i en jämförande studie inga tecken på att föräldrar i just länder med ett starkt välfärdsstatligt stöd kring arbete och familj skulle vara mer stressade.

3 Ett familjevänligt arbetsliv?

I mitten på 2010 -talet initierades ett större, kvalitativt europeiskt forskningsprojekt med fokus på hur föräldrar med små barn balanserar arbetsliv och familjeliv. I projektet, som bar namnet *Gender, parenthood and the changing European workplace*, deltog 20-talet forskare från nio olika universitet i åtta olika länder (se vidare Bäck-Wiklund & Plantin 2007, Plantin & Bäck-Wiklund 2009). I hälften av länderna intervjuade man chefer och arbetande föräldrar inom den privata sektorn och i andra hälften inriktade man sig på den offentliga sektorn. I Sverige valde man chefer och föräldrar som arbetade inom två olika socialbyråorganisationer. Tanken med detta val var att man härigenom kom i kontakt med ett stort antal olika yrkesgrupper, alltifrån socionomer och ekonomer till vaktmästare och matbetspisingpersonal. Dessa representerade i sin tur en stor variation med avseende på arbetstider, sysselsättningsgrad, personalansvar, myndighetsutövning och kontakt med klienter/kunder. Totalt sett deltog 18 chefer och 26 arbetande föräldrar i den svenska studien genom fokusgrupper och individuella intervjuer.

Studien visar tydligt hur olika generella rättigheter, som att kunna ta ut en lång föräldraledighet, vara deltidföräldraledig eller stanna hemma för vård av sjukt barn, begränsas av en rad olika förhållanden inom arbetslivet. Även om ansvariga chefer betecknade organisationerna som ”duktiga på att ta hand om sina anställda” och att man följde lokalt utformade jämställdhetsplaner, så uppfattades familjevänlighet egentligen inte som en policyfråga för arbetsplatsen. I stället betonades vikten av att inte särbehandla föräldrar utan behandla dem som *alla andra*. Att kunna ta ut föräldraledighet eller reducera sin arbetstid sågs exempelvis som något självklart och möjligheten att stötta i varje enskilt fall ansågs viktigare än att skapa *tomma policydokument*. Man arbetade således hellre med att stödja föräldrar individuellt än att försöka skapa ett bredare institutionellt stöd genom lokala policyföreskrifter.

Samtidigt gav många av föräldrarna signaler om att det individualiserade stödet ofta var bristfälligt och att de i praktiken i stället fick försöka lösa sin egen situation. De som gått ner till deltidarbete eller tog ut deltidföräldraledighet uppgav exempelvis att de aldrig fått hjälp med att anpassa arbetsbördan efter tjänstgöringsgraden. Följaktligen hamnade de i en situation där de, som en av föräldrarna uttryckte det, *förväntas arbeta heltid men få betalt deltid*.

En socialsekreterare uppmanades till och med av sin chef att ta ut föräldraledighet på deltid, så att det inte skulle påverka hans jobb. Från chefernas sida menade man att det var en medveten strategi att delegera över ansvaret för dessa frågor till varje individ eller arbetsgrupp. Om någon behövde lämna arbetet tillfälligt av familjerskäl eller stanna hemma för vård av sjukt barn, så skulle man inte behöva konsultera chefen utan i stället lösa det med hjälp av flextiden och kollegerna i den egna arbetsgruppen. På så sätt minskade man byråkratien och ökade flexibiliteten för den enskilde. Dessutom kunde kollegerna täcka upp för varandra, vilket innebar att man slapp sätta in vikarier, något man heller aldrig gjorde.

Fördelarna kan ses som många, men ur ett mer kritiskt perspektiv kan man också tolka chefernas resonemang som ett effektivt sätt att delegera bort ansvaret för frågor som rör familjevänlighet. Flera av de intervjuade föräldrarna uppgav också att de *varken fick stöd eller mötte motstånd* från sin chef, när de hanterade dessa frågor i arbetslivets vardag. I stället framstod stödet och empatin från kollegerna som mer centralt i detta avseende:

Det är viktigt att diskutera med sina kolleger om man måste vara borta, eftersom det är dom som får göra ditt jobb, det är inte chefen ... så man försöker att inte vara borta så mycket. (David, 34 år)

Organisationens ovillighet att sätta in vikarier och bristen på ett aktivt stöd från ledningen lämnade i många fall föräldrarna med ett *dåligt samvete* i relation till kollegerna, om de var hemma för vård av sjukt barn eller var tvungna att gå ifrån arbetet. Det fanns inga skillnader mellan mäns och kvinnors upplevelser i detta avseende. I vissa arbetsgrupper fanns en stor tolerans för föräldrars frånvaro: *Vi är många småbarnsföräldrar i vårt team, så vi brukar alltid täcka upp för varandra*, i andra var den betydligt lägre: *Det blir alltid ett väldigt gnällande när man måste stanna hemma*.

Att toleransen, och därmed också stödet till den arbetande föräldern, kan variera framkommer också i annan forskning. Haas och Hwang (2009) fann exempelvis att välutbildade pappor fick ett generellt bättre stöd i sitt föräldraskap av kolleger och chefer än pappor med lägre utbildningsnivå. Vår studie visar på ett liknande vis att graden av tolerans i de olika arbetsgrupperna delvis kan härledas till var i organisationen man arbetar och med vilka arbetsuppgifter. De socialarbetare som arbetade i direkt kontakt med klienter, i olika former av behandlings- eller stödkontakter, upplevde det svårare att stanna hemma, eftersom man *svek klienten*.

Kontakterna beskrevs ofta vara av sådan art att någon annan inte kortvarigt kunde fungera som ersättare i den etablerade relationen:

Om du är mitt inne i ett svårt ärende, exempelvis ett omedelbart omhändertagande av ett barn, så är det svårt att bara lämna det ... åtminstone jag tycker det. Och du lämnar bara över mer jobb till dina kolleger om de dessutom skall göra ditt jobb ... man har det hela tiden i åtanke.
(Felix, 34 år)

Socialt arbete med klienter i utsatta situationer handlade alltså om att finnas till för klienten och delvis borga för en struktur eller stabilitet i klientens liv:

Jag ser på detta rent allmänt, inte enbart utifrån någon speciell arbetsplats, men vi kan inte sticka under stol med att vara socialarbetare är väldigt krävande. När man jobbar med människor måste man inse att man är betydelsefull och viktig för sina klienter, man står för en viss kontinuitet i deras liv. Så när du tvingas välja mellan att stanna hemma med dina egna barn eller bryta kontinuiteten i relationen med någon viss klient, så står du inför ett svårt problem. Den typen av situationer skapar en hel del problem i balansen mellan arbete och familjeliv.
(Magnus, 37 år)

Betoningen på hur *viktiga* socialarbetarna är och den *kontinuitet* de står för i klientens liv tydliggör en historisk koppling till den så kallade case work-metodik (Meeuwisse & Swärd 2006) och hur professionalism associeras med tanken om att ständigt 'vara där' för klienten. I praktiken innebär det också att mycket av klientarbetet på fältet är svårt att förutsäga, eftersom klienterna ofta befinner sig i svåra och utsatta situationer.

Upplevelsen av att svika både kollegerna och klienterna, när man behövde vara borta från arbetet, uttrycktes ofta av föräldrarna som *ett dubbelt ansvar* eller att man hade *dubbla samveten på jobbet*. Arbetet uppfattades alltså inte bara som en individuell angelägenhet utan beskrevs även som ett bredare ansvar för något gemensamt, en lojalitet som tydligt kringskar möjligheterna att till fullo använda sig av det välfärdstatliga stödet som riktas till arbetande föräldrar. Konflikten formulerades tydligare som en slitning mellan det gemensamma ansvaret i familjelivet – barnen – och det gemensamma ansvaret i arbetslivet – klienterna och kollegerna.

Man skulle kunna tänka sig att det fanns stora könsmässiga skillnader i upplevelsorna av detta dubbla ansvar och av lojalitetskonflikter då tidigare forskning visat att det på många arbetsplatser, och i många familjer, finns en kvarvarande traditionell syn på fäder

som försörjare och mödrar som primära omsorgsgivare (Allard, Haas & Hwang, 2011). Men så är inte fallet i denna studie. Både kvinnor och män upplevde sig ha ett dåligt samvete som bottnade i lojalitet till, ett tydligt omsorgsansvar för, både familjen och arbetslivet. Alla föräldrarna arbetade dock inte i direktkontakt med klienter och detta kan öppna för, som vi ska se i det följande, olika strategier att hantera balansen mellan arbete och familjeliv.

4 Om konsten att vara på två ställen samtidigt

De intervjuade föräldrarna i studien hanterade balansen mellan arbete och familjeliv påfallande olika, delvis beroende på kön och familjesituation men också beroende på arbetsuppgifter och tjänstposition inom organisationen. Med utgångspunkt i hur ofta föräldrarna tog med sig arbetsuppgifter hem och hur svårt de tyckte det var att mentalt släppa jobbet när de var hemma, så placerar sig deras strategier på ett kontinuum från tydlig och till oklar gränsdragning mellan de båda sfärerna.

De föräldrar som tydligt särskiljde arbetsliv och familjeliv dominerades av personer med kortare utbildning och som arbetade med service och underhåll: vaktmästare, kökspersonal och städare. Inga av dessa föräldrar rapporterade, utifrån ovan nämnda kriterier, några större problem med att den ena sfären spillde över på den andra. Arbete och familjeliv hölls åtskiljda och när man hängde av sig arbetskläderna så slutade också arbetsdagen. För socialarbetarna och enhetscheferna rådde det helt andra förhållande, då de oftast menade att arbete och familjeliv gled in i varandra. En del av dem uttryckte en tydlig ambition att etablera klarare gränser mot arbetslivet och hade därför också tagit flera initiativ i den riktningen. Ett vanligt sätt var att gå ner i arbetstid eller byta till mindre tidskrävande arbetsuppgifter för att vinna en ökad flexibilitet i vardagen. Samtidig tillstod många av dessa föräldrar att gränserna var svåra att upprätthålla. Emellanåt krävde jobbet att man arbetade över, förberedde möten och läste arbetspapper på kvällarna eller gjorde jobbrelaterade samtal hemifrån. Flera uppgav också att de ofta pratade om jobbet med sin partner och att de bar olika känslotillstånd med sig hem:

Händer det något på jobbet och jag blir på dåligt humör, så är det stor risk att jag tar det med mig hem. Jag menar om jag har varit i konflikt med ungdomarna på jobbet hela dagen, så är det inte ovanligt att jag kommer hem och direkt hamnar i konflikt med mina barn. Och jag tappar tålamodet så snabbt ... inte minst min dotter blir ofta utsatt för min ilska ... och jag ogillar det hos mig själv. Det är ingen bra situation... och jag får riktigt dåligt samvete. (Linus, 35 år)

Dessa föräldrar har alltså tagit flera tydliga initiativ för att sätta gränser mellan arbetsliv och familjeliv gått ner i tid och bytt arbetsuppgifter men tenderar ändå att hamna i en tillvaro där allt ibland *flyter samman*. Deras situation skiljer sig dock väsentligt från de föräldrar som uppgav en ständigt oklar gränsdragning mellan

sfärerna. Här fanns en stark upplevelse av ambivalens och känslor av att inte räcka till, varken i arbetsliv eller i familjeliv. Man kämpade med att befinna sig *på två ställen samtidigt* och föräldraskapet beskrevs som *tufft* och *stressigt* på samma gång som man betonade det *själklara* i att befinna sig i båda sfärerna. Flextiden blir det vanligaste sättet att lösa balansen i vardagslivet och för att kunna *sticka ifrån en stund, kila lite tidigare* eller *komma senare*. Lösningarna som framförhandlas runt köksbordet är ofta tillfälliga och varierar från dag till dag. Vem kan stanna hemma för vård av sjukt barn? Vem kan hämta och lämna barnen på dagis? Vem kan gå med barnet till tandläkaren?

De flesta föräldrar strävar emellertid efter att skapa förutsägbara rutiner (Grönlund & Halleröd, 2008). Många av de intervjuade uppgav att de brukade stanna hemma varannan gång när barnen blev sjuka eller att man tog halva dagen var i kombination med att man försökte jobba hemifrån. På så sätt fick frånvaron mindre effekter på arbetet och i en del fall slapp man även ta ut ersättning för vård av sjukt barn. Likaså försökte många att dela upp vem som skulle hämta eller lämna barnen på dagis utifrån principen att den ena lämnar och den andra hämtar. De dagliga förhandlingarna skedde alltså i relation till en preliminär, förutbestämd ordning som byggde på att båda parter skulle ges någorlunda lika möjlighet att förena arbetsliv och familjeliv.

I fallet med fördelningsprinciperna kring att hämta och lämna på dagis visade det sig dock att männen, i nio fall av tio, lämnade på morgonen medan kvinnorna hämtade på eftermiddagen. Det innebär att männen, av den anledningen, sällan behövde avbryta jobbet och ge sig iväg för att hinna hämta barnen före en viss utsatt tid, något många kvinnor upplevde som stressande. Även om man alltså framförhandlat en jämlik fördelningsordning, skapade det helt olika förutsättningar för upplevelsen av balans mellan arbetsliv och familjeliv.

5 Mot en mer komplex analys av föräldraskapet?

Som framgått av hela denna beskrivning är arbete och familjeliv, för många föräldrar, två tätt sammanflätade sfärer. Redan innan man skaffar barn diskuteras föräldraskapet i termer av ordnad ekonomi och rimliga arbetsförhållanden. Kraven på den partner man vill skaffa barn med handlar inte bara om att dela på omsorgen om barnen utan också på försörjningen. En stor del av dagens unga vill också, oavsett kön, utbilda sig, ha en fast förankring på arbetsmarknaden och ett bra jobb de trivs med innan de blir föräldrar. Deltagandet i arbetslivet utgör i detta avseende ett av fundamenten för "det goda föräldraskapet" och en viktig, meningsskapande del av livet. I mycket forskning kring familjen görs emellertid en tydlig distinktion mellan arbete och familj, där familjen associeras med närhet och gemenskap, medan arbetet tillhör det individuella och oftast diskuteras i termer av karriär och försörjning.

Flera forskare har kritiserat denna endimensionella beskrivning och påpekat att familjelivets närhet, ansvar och gemenskap också inbegriper arbete och ekonomi (Dermott 2008). Zelizer påpekar exempelvis att "far more goes on in the household than coupling and caring" (2005, s 212) och diskuterar hur pengar och gåvor, på ett komplicerat sätt, genomsyrar familjelivets relationer och vardag. Även Duncan & Edwards (1997) kritiserar vad de kallar "The rationality mistake" och hävdar att balansen mellan arbetsliv och familjeliv i väldigt liten utsträckning styrs av individualism och rationalitet för enbart personlig vinning (Duncan m fl. 2003, s 310). Snarare menar de att föräldrars agerande baseras på en betydligt mer mångfasetterad logik som väger samman mängder av olika sociala, känslomässiga och moraliska aspekter kring arbetslivet och familjelivet.

Intervjuerna med föräldrarna i denna studie stärker ovan givna resonemang. De visar tydligt hur arbetslivet inte enbart handlar om karriär och försörjning utan också om lojaliteter gentemot klienter, kolleger och den arbetsplats man befinner sig på. Det gemensamma familjelivets olika åtaganden förhandlas alltså inte enbart i förhållande till individuella behov utan också till en mängd relationer och lojaliteter inom arbetslivet. I realiteten, visade det sig, kan detta också begränsa det individuella stödet som välfärdsstaten erbjuder: att ta ut föräldraledighet, gå ner i tid eller att stanna hemma för vård av sjukt barn. Samtidigt finns det forskning som visar att de sociala aspekterna i arbetslivet också kan fungera som ett stöd för

de arbetande föräldrarna. I Wissös (2012) studie av småbarnsföräldrars vardagsliv uppgav fäderna exempelvis att de fick ett stort emotionellt stöd i föräldraskapet av sina arbetskollegor. Med dom diskuterade man olika aspekter av föräldraskapets vardag och här skapades också olika normer som kunde underlätta uttaget av föräldraledighet, möjligheten att stanna hemma för vård av sjukt barn osv. Liknande resultat har även framkommit i andra studier på området (Haas & Hwang, 2009).

Detta resonemang ger stöd för Grönlund & Öuns (2010) slutsatser om att konflikter mellan arbetsliv och familjeliv inte utesluter upplevelser av utveckling och stöd. ”In contrast to traditional theories presenting conflict and expansion as mutually exclusive, we find that work–family conflict and experiences of role expansion, measured with indicators of life satisfaction and psychological well being, may go hand in hand” (Ibid:179).

Samtidigt är en viktig slutsats från denna studie att det generella, välfärdsstatliga stödet måste kompletteras med ett mer lokalt förankrat stöd från arbetslivet, ett stöd som inte bara riktar sig till individen utan också till hela det sammanhang som han eller hon verkar i. Mer konkret räcker det inte med att garantera enskilda individer olika rättigheter, exempelvis att vid behov kunna lämna arbetet av familjeskäl, utan det måste även utformas ett stöd som omfattar lojaliteter i relation till arbetsgruppen och olika arbetsuppgifter. Att sätta in vikarier eller organisera jobbet på ett sätt som stöder arbetsgruppen och inte bara individen, när någon måste vara borta, kan vara exempel på detta.

En viktig slutsats från denna studie är alltså att frågor som berör föräldrars upplevelser av lojalitetskonflikter i relation till olika gemenskaper inte enbart går att förstå utifrån ett individperspektiv. Inte heller räcker det att man anlägger ett tydligare strukturellt perspektiv, något man ofta framfört i kritiken mot det modernitetsteoretiska individperspektivet (se exempelvis Jamieson 1999). Kön och klass är, som vi sett, förvisso viktiga strukturer att beakta i analysen av föräldraskapet, men de räcker inte till för att fullt ut förklara hur upplevelsen av gemenskap och lojalitet till den nära omgivningen påverkar olika ageranden. För detta krävs även en analys som rör sig på en tydligare grupp- och mesonivå, där vardagslivets handlingar inte enbart härleds till en rationell individualism eller en strukturellt betingad handlingslogik. Här, i fältet mellan individ och samhälle, framträder en rad intressanta frågor som rör hur föräldrar väger samman både egna och andras behov i familje-

livets vardag. Hur ser de sociala nätverken ut kring dagens föräldrar och hur upplever man omsorg och intimitet i både familj och arbetsliv? Vad betyder relationen till barn, partner, arbetskamrater, grannar, släkt eller vänner för dagens föräldrar och hur påverkar de föräldraskapet? Vad innebär egentligen begrepp som gemenskap och lojalitet i familj och arbetsliv?

Referenser

- Allard, K., Haas, L. & Hwang, P. (2011) Family-Supportive Organizational Culture and Fathers' Experiences of Work–family Conflict in Sweden. *Gender, Work & Organization*, 18 (2), 141–157.
- Barnett, E C (2008). On Multiple Roles: Past, Present and Future. I: K Korabik, D S Lero & D L Whitehead (red): *Handbook of Work–Family Integration*. London: Elsevier.
- Barnett, R. C. & Hyde, J S (2001). Women, Men, Work, and Family: An Expansionist Theory. *American Psychologist* 56(10), 781–796.
- Bäck-Wiklund, M & Plantin, L (2007). The workplace as an arena for negotiating the work-family boundary – a case study of two Swedish social service agencies. I R Crompton: *Women, Men, Work and Family in Europe*. Hampshire: Palgrave.
- Bäck-Wiklund, M., van der Lippe, T., den Dulk, L. and Doorne-Huiskes, A. (2011) *Quality of Life and Work in Europe. Theory, Practice and Policy*. Hampshire: Palgrave.
- Chronholm, A. (2004) Föräldraledig pappa. *Mäns erfarenheter av delad föräldraledighet*. Avhandling. Sociologiska institutionen. Göteborg: Göteborgs universitet.
- Cox, M m.fl. (1999). Marital perceptions and interactions across the transition to parenthood. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 611–625.
- Den Dulk, L m.fl. (2011). Quality of Life and Work in a Changing Europe: A Theoretical Framework. I M. Bäck-Wiklund et al., *Quality of Life and Work in Europe. Theory, Practice and Policy*. Hampshire: Palgrave.
- Dermott, E (2008). *Intimate fatherhood*. London: Routledge.
- Doucet, A. (2006) *Do Men Mother? Fathering, Care, and Domestic Responsibility*. Toronto: Toronto University press.
- Duncan, S, Edwards, R, Reynolds, T & Alldred, P (2003). Motherhood, Paid Work and Partnering: Values and theories. *Work, employment and society*. 17(2), 309–330.
- Duncan, S & Edwards, R (1997). Lone mothers and paid work – Rational economic man or gendered moral rationalities? *Feminist Economics* 3(2), 29–61.

- Ferrarini, T. (2006) *Families, States and Labour Markets: Institutions, Causes and Consequences of Family Policy in Post-war Welfare States*. Northampton: Edward Elgar Publishing Inc.
- Forsberg, L (2009). *Involved parenthood. Everyday lives of Swedish middle-class families*. Linköping: Linköpings universitet, Tema barn.
- Grönlund, A & Öun, I (2010). Rethinking work–family conflict. *Journal of European Social Policy*, 20(3), 179–195.
- Grönlund, A & Halleröd, B (2008). *Jämställdhetens pris*. Umeå: Borea.
- Gähler, M & Rudolphi, F (2004). När vi två blir tre – föräldraskap, psykiskt välbefinnande och andra levnadsbetingelser. I M Bygren, M Gähler & M Neremo (red): *Familj och arbete – vardagsliv i förändring*. Stockholm: SNS Förlag.
- Haas, L & Hwang, P. (2009) Is Fatherhood Becoming More Visible at Work? Trends in Corporate Support for Fathers Taking Parental Leave in Sweden. *Fathering* 7.3 : 303–321.
- Hobson, B. & Fahlén, S. (2009) Competing Scenarios for European Fathers: Applying Sen's Capabilities and Agency Framework to Work--Family Balance. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*. Vol. 624:1. pg:214.
- Jamieson, L. (1999) Intimacy transformed? A critical look at the 'pure relationship'. *Sociology*, Vol 33(3): 477–494.
- Johansson, G. (2002). Arbete, familj och flexibilitet. In *Arbetslivsforum* (Ed.), *Hela folket i arbete?* Stockholm: Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap.
- Klinth, R. & Johansson, T. (2010) *Nya svenska fäder*. Umeå: Borea
- Larsson, J. (2006) Om föräldrars tidspress – orsaker och förändringsmöjligheter. Forskningsrapport nr 139, sociologiska institutionen, Göteborgs Universitet
- Meeuwisse, A. & Swärd, H. (2006) Vad är socialt arbete? I *Socialt arbete. En grundbok*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Miller, T. (2011) *Making Sense of Fatherhood. Gender, Caring and Work*. Cambridge: Cambridge university press.
- Plantin, L & Bäck-Wiklund (2009) "Social service as a human service: between loyalties; a Swedish case", in Lewis, S., Brannen, J. & Nilsen, A. *Work, Family and Organisations in Transitions. European Perspective*. London: Polity Press.

- Plantin L. (2001). *Mäns Föräldraskap. Om mäns upplevelser och erfarenheter av faderskapet*
PhD thesis. Göteborg University: Inst. för socialt arbete.
- Ringbäck Weitoft G (2003). *Lone parenting, socioeconomic conditions and severe ill-health. Longitudinal register-based studies*. Umeå, Department of Epidemiology and Public Health Sciences, Umeå University.
- Rönning, R. & Starrin, B. (2011) *Socialt Kapital I ett välfärds-perspektiv*. Malmö: Liber förlag.
- SCB (2013) Arbetade timmar: Gapet minskar mellan pappor och mammor. www.scb.se. 2013-10-21.
- Strandh, M. and Nordenmark, M. (2006) The interference of paid work with household demands in different social policy contexts: perceived work-household conflict in Sweden, the UK, the Netherlands, Hungary and the Czech Republic, *British Journal of Sociology* Vol. 57 Issue 4:597–319.
- van der Lippe, T; Jager, A. & Kops, Y. (2006) Combination Pressure. The Paid Work–Family Balance of Men and Women in European Countries. *Acta Sociologica*. Vol 49(3): 303–319.
- Zelizer, V. (2005) *The Purchase of Intimacy*, Princeton: Princeton University Press
- Wissö, T. (2012) *Småbarnsföräldrars vardagsliv. Omsorg, moral och socialt kapital*. Doktorsavhandling. Institutionen för socialt arbete. Göteborg: Göteborgs universitet.