

Förutsättningar för chefer och medarbetare att kombinera arbete och familj

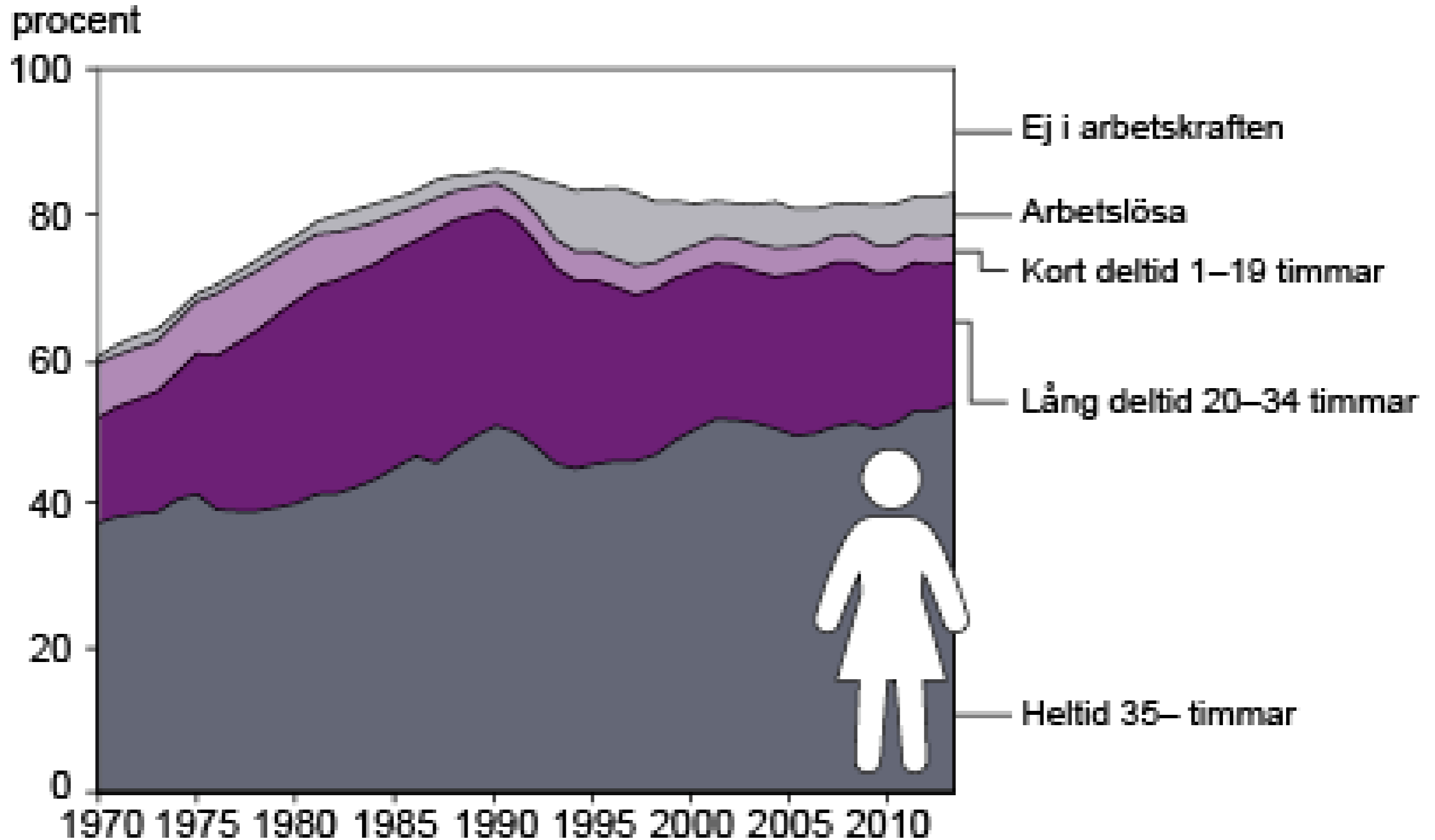
Constanze Leineweber, docent

- Historik och bakgrund
- Vad säger forskningen?
- Riskfaktorer för arbete-familj konflikt
- Konsekvenser av arbete-familj konflikt
- Vad kan göra för att minska risken?





Kvinnor i åldern 16-64 år efter arbetskrafttillhörighet och vanligen arbetat tid 1970-2013





Arbete-familjekonflikt

Med arbete-familjekonflikt menas att de två domänerna, arbete och familj är oförenliga med varandra i vissa avseenden och därav hamnar i konflikt. Följaktligen gör deltagande i arbetsrollen det svårare att lägga stort engagemang i familjerollen och vice versa.

- Kraven från arbetsrollen påverkar familjerollen negativt
 - tidsbaserad
 - belastningsbaserad
 - beteendebaserad
- Kraven från familjerollen påverkar arbetsrollen negativt
 - tidsbaserad
 - belastningsbaserad
 - beteendebaserad



Positiv påverkan

Rollberikningshypotesen

- Energi och färdigheter som mobiliseras eller utvecklas i en domän (arbete, privatliv) kan förbättra fungerandet i den andra domänen

Grzywacz & Marks, 2000



Risikfaktorer i ...

... arbetet

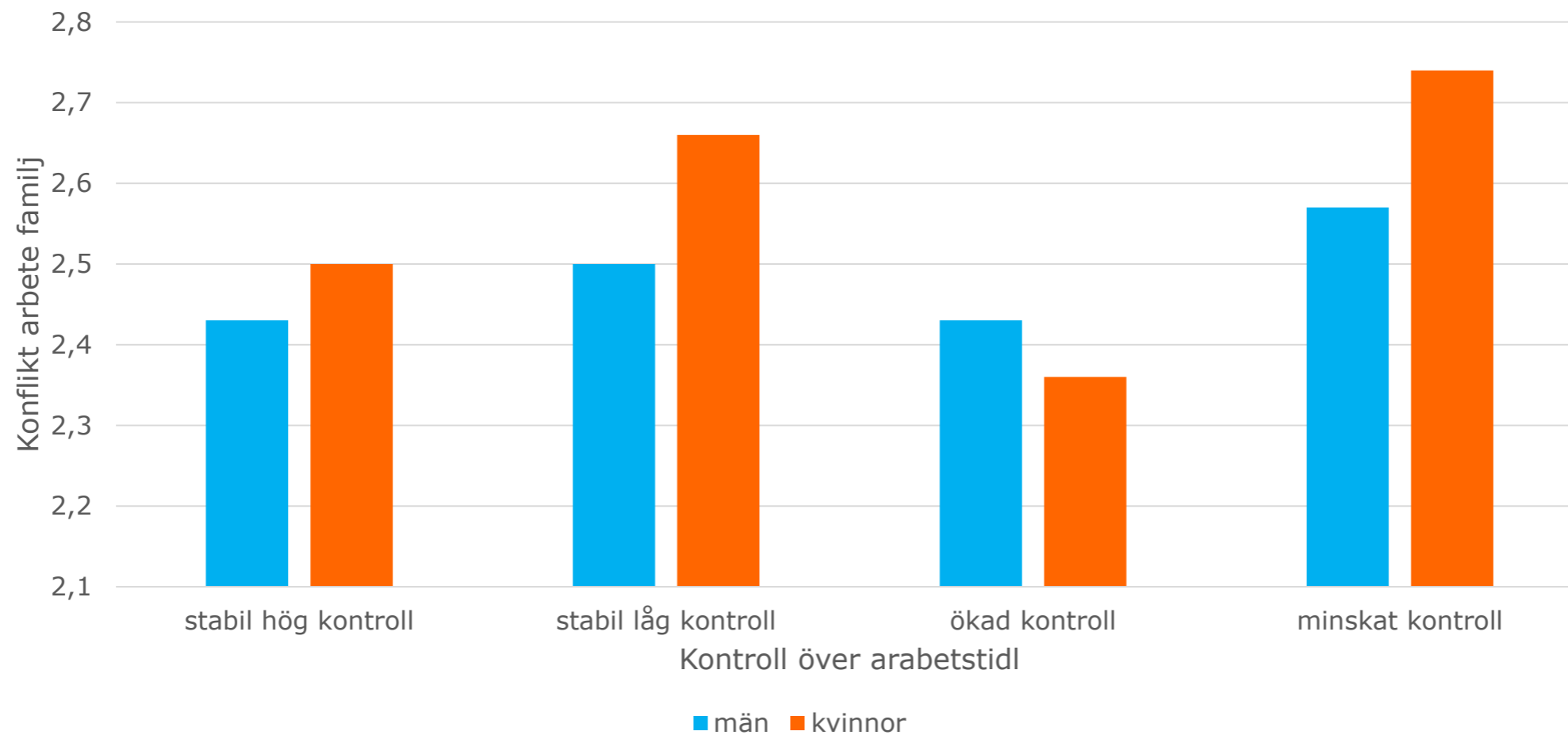
... familjen

... personligheten

... attityder



Kontroll över arbetstid och upplevt arbete-familj konflikt bland kvinnor och män



Konsekvenser för ...

- ... fysiska hälsan
- ... psykiska hälsan
- ... beteendet
- ... attityder
- ... organisationen



Vem kan göra något mot obalans?

- Individen?
- Staten?
- Organisationen?





Obalans – ett individuellt problem?

Balans – statens ansvar?

- Sverige är ett land som erbjuder generösa socialförsäkringar för att stödja ett bra samspel mellan arbete och privatliv → mindre obalans?



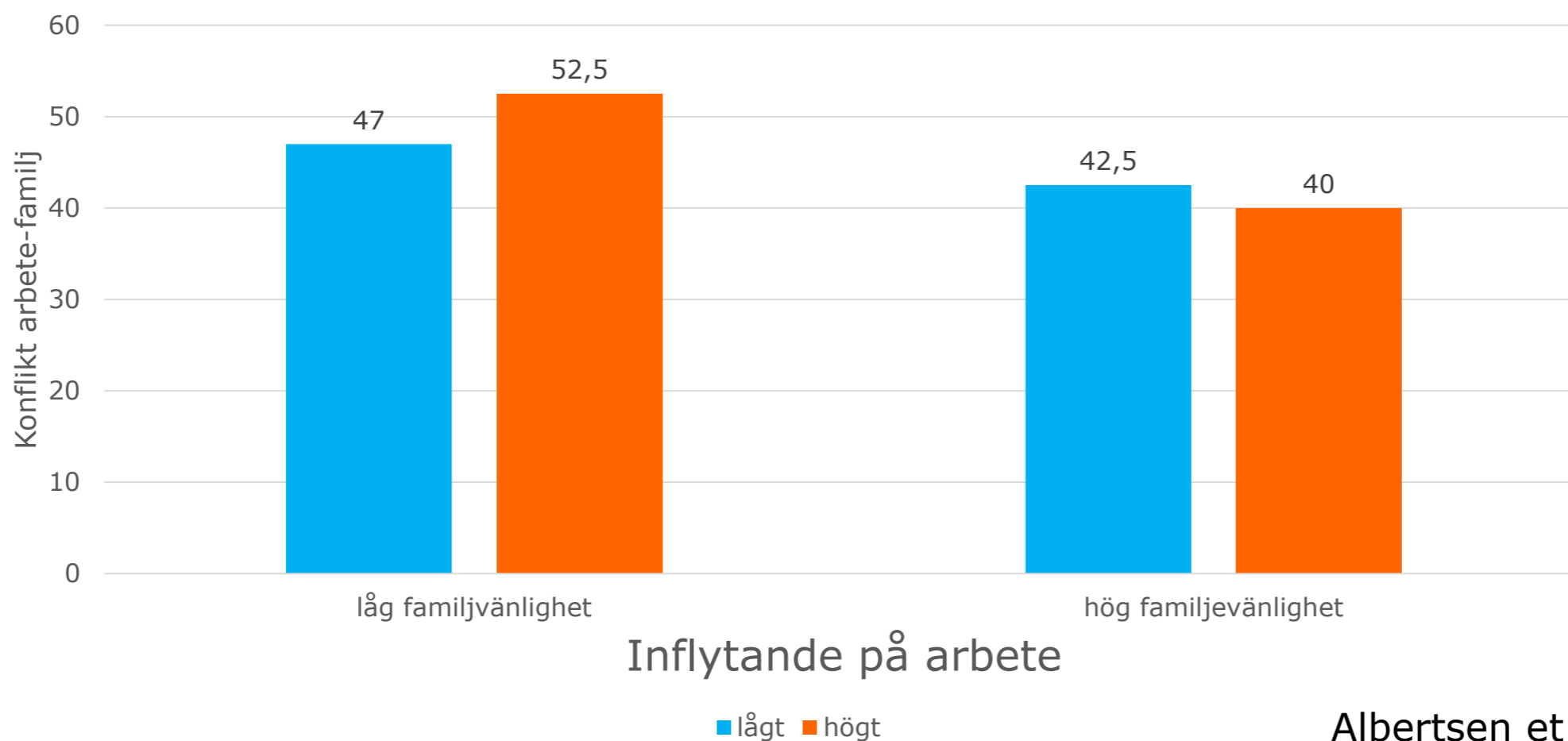
Obalans – organisationens ansvar?

- **Diskrimineringslag (2008:567)**
Kapitel 3 Aktiva åtgärder
- **5 §** Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Organisationsstrategier

- Familjevänliga arrangemang (t.ex. flexibla arbetstider, barnomsorg) är viktiga, men:
- Den informella arbetsmiljön och det informella organisationsklimatet har visat sig att vara ännu viktigare → här spelar den närmaste chefen en viktig roll
- Företag bör sträva efter en familjevänlig kultur som går utöver formella policies.

Konflikt mellan arbete och privatliv påverkas av arbetsinflytande och organisationens familjevänlighet



Albertsen et al., 2010

Family-supportive supervisor behavior

- Emotionellt stöd (lyssna på de anställda och visa förståelse för medlemmarnas krav från arbete och familj)
- Instrumentellt stöd
- Fungera som rollmodell
- Kreativ arbete-familj management

Tack så mycket för er uppmärksamhet!

Docent Constanze Leineweber
Stressforskningsinstitutet

constanze.leineweber@stressforskning.su.se

Besök oss på www.stressforskning.su.se