

Bokanmälningar

***Claes Edlund,
Birgitta Ahltopp,
Gunnar Andersson
& Stein Kleppesø:***

Karriärer i kläm – om chefen, familjen och företaget

Chefer studeras i allmänhet utifrån sin arbetssituation. De analyseras inte i ett helhetsperspektiv där både arbete och familjeliv ingår. Boken *Karriärer i kläm – om chefen, familjen och företaget* (Norstedts 1990) är därför ovanlig, eftersom den riktar uppmärksamheten på hur chefskap kombineras med familjeliv under olika stadier av karriär och familjeutveckling.

Kanske är den viktigaste anledningen till att man vanligtvis inte studerar sambandet mellan arbets- och familjesituation, att chefer nästan alltid är män. Så är fallet även i denna studie.

I *Karriärer i kläm* redovisas resultatet av fem års forskning. Inledningsvis svarade drygt 200 chefer i hög ställning i det privata näringslivet, dock ej i det absoluta toppskiktet, på enkäter. I en andra fas har forskarna utfört tre parallella fördjupningsstudier. I företagsstudien intervjuades verkställande direktörer och personaldirektörer på att tiotal företag om vilka krav företagen ställer på sina chefer, vilken rekryterings- och personalpolitik man tillämpar osv. I arbetsstudien intervjuades ett drygt tiotal chefer. Man inrik-

tade sig på deras arbetssituation och hur de upplever den samt hur chefsfamiljer kombinerar arbete och familjeliv.

Att balansera arbete och familjeliv

Tyngdpunkten i studien gäller konsekvenserna av nya livsmönster för företag och chefer. Den viktigaste enskilda förskjutningen i värderingar är, menar författarna, förändringar i könsrollsmönstret mot ökad jämställdhet. Hustrur och barn ställer nya krav på männen/cheferna. Det blir allt svårare för chefen att få tiden att räckta till för att uppfylla såväl företagets som hustruns och barnens krav på hans tid. Mannens balanserande mellan arbete och familjeliv blir därmed i ökande grad också en angelägenhet för företagen.

Författarna koncentrerar sin undersökning på tre frågor:

- vilka effekter får ett engagerande och tidskrävande arbete för familjeliv och andra intressen?
- hur beskriver man sitt arbete och sina försök att balansera mellan arbete och livssituation i övrigt? samt
- vilken roll spelar företagen i dessa avseenden?

Vilka effekter får ett engagerande och tidskrävande arbete för familjeliv och andra intressen?

Chefernas framsta motiv för att arbeta är möjligheterna att utträta något, att arbetet innehåller utmaningar och möjligheter att se resultatet av sina insatser. Att arbetet är förhållandevis välbetalt kom längst

ner på listan av de 18 alternativ som gavs i enkäten.

Cheferna i studien har en arbetstid på ca 50 timmar i veckan. Den är i stort sett lika lång oavsett var i livscykel de befinner sig. De äldre cheferna har emellertid något kortare arbetstider. Författarna finner inte några entydiga tendenser, som sätter männens arbetstider i samband med hustruns arbetstider. Männens arbetstid påverkas således inte av om hustrun arbetar heltid eller deltid eller inte yrkesarbetar alls. Chefernas deltagande i hushållsarbetet påverkas inte av om de har små eller stora barn.

Dessa resultat skiljer sig delvis ifrån de som Lennart Flood och Anders Klevmarken tidigare presenterat (Flood & Klevmarken [1990]). Spädbarnsfäder redovisar i deras undersökning 8 timmar kortare arbetstid per vecka än fäder till tonåringar och de använder mer tid till hushållsarbete. Skillnaderna mellan de resultat som redovisas i *Karriärer i kläm* och i Floods och Klevmarkens undersökning kan naturligtvis bero på att den förstnämnda rör chefsfamiljer. Detta är i så fall intressant och vore värt att undersökas vidare.

Flertalet hustrur till chefer arbetar heltid och många av dem, i synnerhet de med hög utbildning, arbetar heltid även när barnen är små. Män med halvtidsarbetande hustru anger att de står för 13 procent av den totala hushållsarbetstiden i hushåll med skolbarn, män med heltidsarbetande hustru i samma kategori svarar för 30 procent. Författarna drar slutsatsen att

”Givet mannens redovisade upplevelser av sitt deltagande i uppgifter hemma, så framträder en bild där chefer med heltidsarbetande hustrur använder betydligt mer tid för hushållsarbete och barnomsorg (än chefer med deltidarbetande hustrur)” (s 46).

Detta är emellertid en tveksam slutsats, eftersom man utifrån hur stor *andel* av hushållsarbetstiden, som mannen utför,

inte kan dra slutsatser om hur *många timmar* de använder. De heltidsarbetande kvinnorna i Floods och Klevmarkens undersökning ägnade 15 timmar i veckan till hushållsarbete, medan de deltidarbetande använde 25 timmar. Detta innebär att 13 procent och 30 procent av den totala hushållsarbetstiden kan vara lika lång i timmar räknat. Däremot är hushållsarbetet jämnare fördelat i familjer med heltidsarbetande hustru. Det beror emellertid på att de heltidsarbetande kvinnorna använder mindre tid till hushållsarbete, inte på att deras män använder mer tid till hushållsarbete än män till deltidarbetande kvinnor. I Floods och Klevmarkens undersökning påverkas männens hushållsarbetstid knappast alls av hur mycket kvinnorna förvärvsarbetar.

Av intervjuerna framgår att makens/chefens arbetstider ofta leder till konflikter. En av anledningarna till detta är, att han anser att arbetstiden inte kan planeras på förhand. Familjens övriga medlemmar, inte minst makan, blir därmed beroende av mannens oregelbundna arbetstider.

Cheferna anser sig ha mycket lite tid över till hobbies och fritidsaktiviteter. De ”hinner” inte gå på bio, teater, konserter etc. För att koppla av ägnar de sig åt motionsidrott som kan utföras individuellt, oberoende av andra och när de själva anser sig ha tid.

Hur beskriver man sitt arbete och sina försök att balansera mellan arbete och livssituation i övrigt?

I studien analyseras hur cheferna försöker balansera mellan arbete och arbetsfri tid. Cheferna delas in i tre kategorier; de gränslösa (26%), gränsdragarna (40%) och gränsoverskridarna (24%).

De *gränslösa* prioriterar utmaningarna i arbetet framför de anspråk familjen ställer. De har svårt att ställa om från arbete till privatliv, medan de däremot har mycket lättare med omställningen från

privatliv till arbete. De använder mycket tid till sitt arbete och tar ofta med sig arbetsuppgifter hem. Den tiden tar de, i större utsträckning än de två andra kategorierna, från umgänge med hela familjen samlad. De gränslösa tycker sig ofta sakna tid till kontakter med makan. Det gäller såväl mer vardagliga, praktiska ting som mer allvarliga frågor. De rapporterar fler konflikter, både i arbetssituationen och hemma än de andra två kategorierna.

Gränsdragarna håller isär arbete och privatliv. De har lättare än de andra kategorierna att växla från arbete till privatliv. Däremot är omställningen från privatliv till arbete besvärligare. De använder minst tid till arbete av de tre kategorierna. Gränsdragarna prioriterar samvaro med olika familjemedlemmar på tu man hand, framför att träffa hela familjen vid samma tillfälle. De diskuterar ofta arbetsplatsfrågor och har mindre konflikter hemma än de andra två kategorierna.

Gränsöverskridarna försöker utnyttja tid och resurser optimalt genom att använda småstunder till arbetsuppgifter hemma och till privatsaker på jobbet. För dem är övergångarna mellan livssfärena inte speciellt betydelsefulla. Liksom de gränslösa har den här kategorin svårt att ställa om från arbete till privatliv. De rapporterar de längsta arbetstiderna, mest övertid och flest tjänsteresor med övernattningar. Den tiden tar de framför allt från umgänge med enskilda familjemedlemmar. De föredrar att träffa hela familjen samlad på en gång.

En förutsättning för att männen skall kunna ägna sig helt och fullt åt sitt arbete, samtidigt som hem och privatliv skall fungera, är att kvinnorna ställer upp. Den allmänna bilden är att kvinnorna i stor utsträckning anpassar sig till förändrade förhållanden. När familjen skaffar barn, om mannen byter företag eller anställning, om mannen är ute och reser mycket, om mannen tar ett uppdrag långt hemifrån under en begränsad period, inrättar sig kvinnorna efter detta. De tar hand om

familjen och anpassar sitt arbete till situationen. Männen gör karriär i det privata näringslivet medan kvinnorna kombinerar arbetet med hem och familj med ett flexibelt och anpassbart yrkesarbete inom den offentliga sektorn.

I de flesta äktenskap i dag, där mannen gör karriär och kvinnan backar upp honom, är detta ett resultat av två parter förhandlingar med varandra, menar författarna. Kvinnan underordnar sig mannens livsstil, men gör det av egen vilja och som sitt eget livsprojekt med de för- och nackdelar det innebär. Att kvinnorna underordnar sig av egen vilja, låter för mig som en motsägelse. I dagens samhälle där jämställdhet är idealet, gäller det för moderna par att få mannens dominans och kvinnans underordning att framstå som något annat. "Den maskulina dominansen och den feminina underordningen har bytt namn och blivit osynlig. Nu heter det kärlek, val, enighet, lojalitet, nödvändighet, trivsel, logik osv" (Haavind [1985]).

Kvinnor har emellertid större makt idag än förr. Detta framkommer bl a i bokens redovisning av hur par diskuterar när det blir tal om att flytta p g a mannens arbete. För tjugo-trettio år sedan hade hustru och barn sannolikt flyttat med mannen utan några långa diskussioner. Detta är inte fallet idag. Kvinnorna har ofta mer att förlora på en flyttning än vad männen har. Männen flyttar till ett intressant arbete, högre status och högre inkomster. Han får nya kamrater på den nya arbetsplatsen. Männen flyttar kanske inte ifrån något som är så betydelsefullt för honom och som inte kan etableras på nytt. Kvinnorna däremot lämnar kanske ett trivsamt arbete och inte minst ett socialt kontaktnät med vänner och bekanta, daghemsp plats och skola.

Kvinnornas starkare position idag och deras "investeringar" i ett socialt nätverk leder till förhandlingar mellan makarna. Enligt författarna är resultatet av förhandlingarna ofta en besvikelse. Bestämmer familjen sig för att flytta blir hustrun

besviken. Bestämmer man sig för att bo kvar blir mannen besviken. Lösningen på problemet blir kanske att mannen långpendlar. Man skulle då kunna dra den slutsatsen att den ökade långpendlingen bla är en effekt av kvinnornas starkare förhandlingsposition i äktenskapet idag.

Vilken roll spelar företagen i dessa avseenden?

Författarna menar att företagen måste förändra sin syn på personalen och deras utveckling. Företagen kan inte förvänta sig att framtidens chefer på mellannivå skall satsa på en karriär, som kräver att kvinnorna helhjärtat backar upp sina män. Man tror att svårigheter att balansera mellan arbete och familjeliv har lett till högre frånvaro, negativa attityder till företaget, tätare byten av anställning och liknande. Detta innebär stora kostnader för företagen.

Samtliga de företagsledare som intervjuades menar att inställningen till arbete och karriär har förändrats under de senaste åren. Man framhåller framför allt chefernas ovilja att flytta. Detta märks vid nyrekrytering och vid byte av anställning inom företaget. Detta beror inte enbart på att hustrurna inte vill flytta, utan också på att de yngre männen har en annan syn på livet än de äldre. De yngre männen vill i ökande grad förena arbete och familj. Männen förefaller ha närmast sig kvinnornas position, liksom kvinnorna har närmast sig männens.

Företagarna tillfrågades också om de förändrade attityderna givit upphov till problem i företagen. Svaren på denna fråga var vagare. Problemen i företagen förknippade med flyttningar var inte större än att man kunde klara av dem. Denna paradox, menar författarna, skulle kunna förklaras med att cheferna så långt möjligt döljer sina problem. Man talar inte om privatlivet på arbetet. Gör man det riskerar man att påverka sin karriär negativt. En annan förklaring kan vara att

det finns ett glapp mellan attityder och beteende. I princip vill cheferna ägna mer tid åt hem och familj, men i praktiken gör man det inte.

Forfatternas slutsats är att företagen inte har någon särskilt genomtänkt beredskap att lösa de problem som uppstår i samband med vakanser, rekryteringar och förflyttningar.

Slutord

Karriärer i kläm är skriven av två psykologer, en sociolog och en företagsekonom. De metoder de använder och de variabler de undersöker är i huvudsak andra än de som nationalekonomer brukar använda. Bokens beskrivning av hur människor ser på sambandet mellan arbete och familjeliv kompletterar den nationalekonomiska forskningen, ger en fylligare beskrivning och nya infallsvinklar. Den är därför av intresse även för nationalekonomer. Omvänt gäller att boken i vissa stycken skulle ha vunnit på om författarna hade tagit del av den vid det här laget relativt omfattande nationalekonomiska forskningen om sambandet mellan förvärvsarbete och hushållsarbete.

Författarna till *Karriärer i kläm* är flera och svarar för olika kapitel i boken. Boken är baserad på en enkätundersökning och tre intervjuundersökningar. Flera teman analyseras och diskuteras i boken. Detta gör att det ibland är svårt att se strukturen. I inledningskapitlet presenteras text de tre frågor, som man söker svar på. Som läsare skulle jag ha uppskattat en vägledning till i vilket/vilka kapitel man finner svaret på respektive fråga samt en närmare anknytning till frågorna i det sammanfattande kapitlet.

Studien ger en helhetsbild av hur chefer balanserar arbete och familjeliv. Detta är ett problem som många människor brottas med idag. Boken tar därför upp ett aktuellt problem. Ett problem som sannolikt blir allt större i framtiden. Studien fyller en lucka i och med att den studerar

mäns balanserande mellan arbete och familjeliv.

*Universitetslektor ANITA NYBERG
Tema Teknik och social förändring
Ekonomiska institutionen
Universitetet i Linköping*

Referenser

- Flood, L. & Klevmarcken, A. [1990], "Arbete och fritid: Svenska hushålls tidsanvändning 1984". I *Tid och råd - Om HUSHållens ekonomi*. Industriens utredningsinstitut, Byggnadsforskningsrådet.
- Haavind, H. [1985], "Förändringar i förhållandet mellan kvinnor och män". I *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr 3.