

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

ABSTRAKT	2
BAKGRUND	3
INTRODUKTION	3
TEORETISK REFERENSRAM	4
NYA TIDER, NYA KRAV	4
STRESSBEGREPPET	5
<i>Krav- och kontrollmodellen.....</i>	<i>6</i>
KVINNLIKT CHEFSKAP.....	7
<i>Rollöverbelastning.....</i>	<i>8</i>
<i>Lojalitetskonflikt.....</i>	<i>9</i>
COPINGSTRATEGIER	9
<i>Självledarskap som en aktiv copingstrategi.....</i>	<i>10</i>
SYFTE & FRÅGESTÄLLNINGAR	11
METOD	12
VETENSKAPLIG ANSATS	12
METOD FÖR INSAMLING AV DATA	12
URVAL	13
RESPONDENTER	14
GENOMFÖRANDET AV STUDIEN.....	14
DISKUSSION KRING STUDIENS TILLFÖRLITLIGHET	15
ETISKA ÖVERVÄGANDEN	15
BEARBETNING OCH PRESENTATION AV RESULTAT	16
RESULTAT	16
ARBETSSITUATIONENS FLEXIBILITET	17
<i>Kravet på tillgänglighet kopplat till arbetsrollen.....</i>	<i>18</i>
<i>Arbetets krav.....</i>	<i>19</i>
<i>Ensamheten i chefsrollen samt vikten av det sociala stödet</i>	<i>20</i>
<i>Roll- och lojalitetskonflikter kopplat till arbetsrollen</i>	<i>20</i>
SVÅRIGHETERNA I ATT BALANSERA ARBETE OCH FRITID	22
<i>Socialt stöd från familj och vänner.....</i>	<i>24</i>
<i>Fritidens betydelse.....</i>	<i>25</i>
STRATEGIER FÖR COPING	25
DISKUSSION	27
METODDISKUSSION	27
RESULTATDISKUSSION	28
FRAMTIDA FORSKNING	32
REFERENSER.....	34
BILAGA 1.....	37
INTERVJUGUIDE	37

Abstrakt

Forskning kring kvinnligt chefskap visar på både svårigheter och möjligheter kopplat till arbetsrollen. Samtidigt som aktiva yrken som chefskapet tidigare har visat sig ha en positiv inverkan på individens hälsa visar senare studier att kvinnliga chefer ligger i riskzonen för utbrändhet. Förklaringen till denna utveckling kan tänkas ligga i svårigheterna med att hantera de allt högre krav som ställs på tillgänglighet. I förlängningen kan detta leda till andra negativa aspekter såsom rollöverbelastning då individen upplever multipla, motstridiga förväntningar från olika håll. Detta i sin tur kan ge upphov till svårigheter för kvinnliga chefer att balansera sitt arbete med sin fritid. Syftet med denna studie var att skapa en förståelse kring kvinnliga chefers möjligheter att disponera sin tid och därmed också göra gränsdragningar mellan arbete och fritid. Insamlingen av empirin utfördes genom semistrukturerade intervjuer varav 8 stycken genomfördes. Resultatet av dessa visar på individuella skillnader i hur kvinnorna hanterar både sin situation på arbetet och i hemmet, samt copingstrategier. Respondenterna har stött på de svårigheter som tas upp i denna studie och bekräftar dess existens. De menar att i takt med att man får ökad erfarenhet inom chefsyrket lär man sig att prioritera både sig själv och sin hälsa. Svårigheterna med att skapa balans i tillvaron upplevs vara den övergripande faktorn i flertalet av de andra problem som kan uppstå. Komplexiteten i chefsyrket, stressen och utvecklingen mot ett flexibelt arbete gör det allt svårare att möjliggöra gränsdragningar mellan arbete och fritid. Studien visar på att fenomenet bör ses ur ett individuellt perspektiv där copingstrategier anpassas efter situation.

Nyckelord: Kvinnliga chefer, flexibelt arbete, rollöverbelastning, stress

Bakgrund

Introduktion

Denna uppsats lägger fokus på de svårigheter som kan uppstå när man är kvinna och chef samt hur dessa kan bemötas och hanteras. De svårigheter som behandlas är bland andra rollöverbelastning, gränsdragningar mellan arbete och fritid och upplevelsen av stress samt copingstrategier. Med kvinnliga chefer syftas endast till könet som sådant, inte till specifika egenskaper sammankopplade med chefsrollen.

Dagens arbetsliv tenderar att bli alltmer gränslöst där svårigheterna att göra gränsdragningar mellan arbete och fritid blir alltmer påtagliga (Grönlund, 2004; Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson & Lundberg, 2006). Svårigheterna i att balansera arbete och fritid visade sig i en studie utförd av Muhonen (1999) på kvinnliga chefer där merparten av kvinnorna upplevde svårigheter i att förena arbetsliv och privatliv, detta både tidsmässigt och tankemässigt. Denna undersöknings resultat är inte unikt utan upplevs snarare öka i takt med arbetslivets flexibla utveckling. Allt oftare rapporteras det i dagstidningar och nyhetsreportage om individers upplevelser kring stress och utbrändhet. En av de kvinnor som senast uttalat sig kring dessa ämnen är Kristina Axén Olin som är finansborgarråd i Stockholms stad. Hon menar att svårigheterna i att vara kvinna och samtidigt chef ligger i att man ställer för höga krav på sig själv. Man vill göra ett bra jobb men samtidigt ha tid med sin familj och sitt övriga liv. Hon menar att tempot är så högt att det är svårt att stanna upp och tänka på vad som händer samt hur det påverkar en som människa (Gyllenberg, 2007). Som personalvetare är det oerhört viktigt att vara medveten om vilka stressorer som kan bidra till ohälsa samt obalans i livssituationen. Kunskapen kring dessa faktorer kan vara oss behjälpliga i att förhindra deras uppkomst samt att komma med lösningar på de problem som kan tänkas uppstå.

I en studie av Hallsten, Bellaagh & Gustavsson (2002), gällande utbrändhet i Sverige, konstateras att kvinnliga tjänstemän på höga positioner, exempelvis chefspositioner, upplever en högre grad av stress än män. Dessutom upplever de en högre grad av stress än kvinnliga arbetare på lägre nivåer. Studier har visat att kvinnliga chefers blodtryck och stresshormonhalter fortsätter vara höga även efter arbetets slut (Muhonen, 1999). Detta tyder på att kvinnorna inte upplever sig ha möjligheten att återhämta sig på sin fritid. Kvinnliga chefers stressiga livssituation kan därmed leda till hälsorelaterade besvär såsom Hallsten m.fl., (2002) exempel på utbrändhet. Kvinnliga chefer har dessutom visat sig arbeta utöver sin ordinarie arbetstid i högre grad samtidigt som kraven från hemmet inte minskar. Detta i sin tur menar Nelson och Burke (2002) kan ge upphov till rollöverbelastning, något som kvinnliga chefer ligger i riskzonen för. Rollöverbelastning uppkommer när individen har multipla, motstridiga förväntningar och krav på sig från olika håll, både privat och i arbetslivet. Rollöverbelastningens uppkomst kan relateras till arbetslivets alltmer flexibla utveckling och därmed också svårigheten för individen att hantera sin livssituation (Grönlund, 2004).

Karasek och Theorell (1990) hävdar däremot att aktiva arbeten som chefsyrket bör ha en positiv inverkan på individens hälsa i motsats till Hallsten m.fl.,(2002). De menar att arbeten som kan räknas som krävande, exempelvis chefsyrket, innefattar en hög grad av kontroll. Denna form av arbeten kan antas vara väldigt utmanande och kräver därför att individen presterar på högsta nivå. Den positiva inverkan sägs komma ur den energi som individen bygger upp genom det aktiva arbetets många utmaningar. Denna energi kan i sin tur transfereras till aktiv problemlösning och stressen tros därför inte orsaka bestående men. Intressant är även beskrivningen av den aktiva arbetaren som någon som ”bränner ljuset i båda ändarna”. Detta kan tyckas negativt men Karasek och Theorell (1990) menar istället att

individen uppväger sitt aktiva arbete med en aktiv fritid. Detta skulle då kunna ses som en form av lösning på det aktiva arbetets problematik.

Individens upplevelse av krav på tillgänglighet är något som också inverkar på den rollproblematik som tidigare nämnts. Muhonen (1999) visar på ytterligare stressorer som kan relateras till det ständiga kravet på tillgänglighet, nämligen den tekniska stressen som kommer via mail och mobiltelefoni. För att klara av att hantera detta krävs att individen innehar adekvata copingstrategier. I takt med att arbetslivet ställer ökade krav på individen har det framkommit en uppsjö av managementteorier och den som kanske framförallt är aktuell just nu är självledarskap (Williams, 1997). Denna teori skulle i sin tur kunna ses som en lösning på ovanstående problem då individen genom att influera sig själv kan åstadkomma den motivation som krävs för att hantera sin livssituation och göra gränsdragningar mellan arbete och fritid.

Med bakgrund i ovanstående är denna studies syfte att skapa förståelse kring kvinnliga chefers möjligheter att disponera sin tid samt deras möjligheter att göra gränsdragningar mellan arbete och fritid. Fokus har lagts på att få en ökad insikt i de svårigheter som kan uppstå i det kvinnliga chefskapet som en följd av bland annat det gränslösa arbetet. Vi har även valt att undersöka hur respondenterna gör sina gränsdragningar och vad följderna blir om dessa inte genomförs. Några av de begrepp som kommer diskuteras som svårigheter kopplade till kvinnliga chefers arbetsroll är stress, gränslöst arbete samt roll- och lojalitetskonflikter.

Teoretisk referensram

Nya tider, nya krav

Arbetslivet har förändrats. Begränsningar i tid och rum luckras upp av ny teknik menar Castells (2000). Denna uppluckring tros bidra till att individen upplever ökade krav på tillgänglighet. Även själva arbetssituationen har blivit annorlunda. Från att ha varit fast och relativt opåverkbar går utvecklingen idag mot att individen själv får ökat ansvar när det gäller planering och utförande av arbete. Detta i sin tur öppnar upp för ytterligare svårigheter med att dra gränser mellan arbete och fritid (Allvin m.fl., 2006).

Denna utveckling samt dess påverkan på individen var vad som initierade vårt intresse för ämnet som sådant. För att få insikt i, vad vi anser vara, de bakomliggande orsakerna till de svårigheter kvinnliga chefer kan tänkas uppleva har vi valt att kort redogöra för de förändringarna i arbetslivet vi anser vara relevanta.

Det talas om den nya ekonomin som innefattar privatiseringen, utflyttning av företag och en marknad som idag har ett helt annat inflytande på organisationerna. I dess kölvatten kommer förändrade anställningsformer och helt nya krav på arbetskraften, såsom vikten av universitetsutbildning och höjd kompetens. Hansson (2004) beskriver detta fenomen som en förändring som skett utan att vi riktigt märkt den men nu finns den där och individen måste hantera den. Faktum är att flexibilitet, frihet och eget ansvar kan bli lika mycket en begränsning för individen som det kan bli en vinning för organisationen. Dessa nya krav gör att individen måste anpassa både sig själv och sitt arbetssätt. Fokus läggs därmed på individens förmåga att planera, strukturera och utföra sitt eget arbete (ibid.).

En annan aspekt av det flexibla arbetet är tiden. Tid kan upplevas som en bristvara och idag ser många flexibiliteten som en lösning på detta problem. Genom att nyttja dygnets timmar ytterligare, exempelvis genom att ta med sig arbete hem, kan individer uppleva att de tar

tillbaka makten över sin egen tid. Detta kan, och bör, ifrågasättas eftersom individen ytterligare luckrar upp gränserna mellan arbete och fritid, gränser som kanske finns där till förmån för individens välmående och hälsa (Grönlund, 2004).

Att tiden är en resurs som oftast saknas anser även Greenhaus och Parasuraman (2002). Arbetstidens förändring bidrar till att individen spenderar signifikant mer tid på arbetsplatsen i förhållande till hemmet. Detta har särskilt visat sig avse kvinnliga chefer. De långa arbetstiderna är endast en del i de höga krav som ställs på chefer idag. Kvinnliga chefer har i högre grad än sina manliga kollegor visat sig vara överarbetade. Detta i sin tur tros bero på att de har fler avbrott i sin dagliga arbetssituation samt högre krav på sig att utföra flertalet uppgifter samtidigt (Brumit Kropf, 2002). Det flexibla arbetet kan därmed ses som en grogrund för den rollöverbelastning som kan uppstå när arbetsrollen kolliderar med fritidsrollen (Greenhaus & Parasuraman, 2002).

Frankenhaeuser (1993) tar upp problematiken kring tidspressen och menar att bristen på tid är en vanlig källa till stress. Hon beskriver ett arbetsliv där arbetsmängden ökar och tiden minskar. Även Karlsson (2006) tar upp just denna problematik och beskriver flexibilitet som något som kommit ur globaliseringens och IT-utvecklingens kölvatten. Författaren hänvisar till managementlitteraturen som hävdar att flexibla organisationer skapar effektivare medarbetare genom teamarbete som sägs ge individen utvecklad prestationsförmåga. Flexibiliteten kan även anses vara individen behjälplig då den kan öka individens frihet genom att individen exempelvis kan anpassa sin arbetstid efter sina personliga behov (Grönlund, 2004). Obegränsad flexibilitet, som exempelvis oregrerad arbetstid, dämpar inga konflikter utan bidrar snarare till att öka obehaget och försvårar för individen att nyttja sin tid på ett positivt sätt. Den obegränsade flexibiliteten bidrar snarare till att individen får anpassa sig efter organisationens behov och därmed i regel göra uppoffringar gällande familj och fritid (ibid.).

Stressbegreppet

För att kunna identifiera de stressorer som kvinnliga chefer kan tänkas utsättas för har vi valt att lägga fokus på stressbegreppet samt vilken inverkan upplevelsen av stress kan ha på hälsa och välmående. Krav- och kontrollmodellens olika funktioner diskuteras som en del i hur upplevelsen av stress kan hanteras.

Monat och Lazarus (1991) talar om svårigheterna att fastställa stressbegreppet och i sin antologi "Stress and Coping" tar de upp flera kända stressforskarens försök till definiering av just detta begrepp. Författarna hänvisar till Lazarus som menar att stress bör ses som ett övergripande begrepp som innefattar stressens fysiologiska, psykologiska och sociala reaktioner. Seyle anser att definitionen av stress bör vara ett icke-specifikt resultat av olika typer av påfrestningar på kroppen (egen översättning s.22, 1991). Han beskriver stressen som ett individuellt inre tillstånd medan stressorer bör ses som de faktorer som utlöser stressen (ibid.). Stressorer som kan tänkas bidra till att stressfyllda situationer uppstår kan dels vara för höga arbetskrav, men även en känsla av förlorad kontroll över sin situation och brist på socialt stöd. Detta menar Theorell (2003) är de främsta orsakerna till att individen upplever stress. Det är viktigt att ha i åtanke att stress inte enbart uppkommer ur individens arbetsbörda. Fielden och Cooper (2002) menar att även relationer på arbetet, organisationsstruktur, rollkonflikter, karriärmöjligheter och hemmet är stressorer som kan kopplas till individens upplevelse av stress.

Studier av kvinnliga chefers stressorer har visat att kvinnor upplever andra stressorer än män (Nelson & Burke, 2002). Bland dessa stressorer tas högre arbetsbelastning upp, något som går att återkoppla till Hallsten m.fl., (2002) studie av utbrändhet. Denna arbetsbelastning inkluderar både hemarbete och arbetsplatsförlagt arbete. Den höga arbetsbelastning tros bidra till svårigheter att varva ner och kan i förlängningen leda till trötthet och långvarig ohälsa för individen. Kvinnor sägs även vara mer benägna att uppleva rollöverbelastning. Med detta menar Nelson och Burke (2002) upplevelsen av multipla, motstridiga förväntningar på individen från olika håll. Detta överensstämmer med vad Grönlund (2004) benämner som belastningshypotesen som innebär att engagemang i flera sfärer leder till stress i följd av friktion mellan roller och åtaganden. Undersökningar har visat denna hypotes giltighet, särskilt när det gäller kvinnor (Nelson & Burke, 2002; Grönlund, 2004).

Ansvarsförhållanden som i regel anses som typiskt kvinnliga som ansvaret för hem och familj, tenderar att vara svårare att kontrollera. Detta i sin tur kan leda till att kvinnor upplever en lägre grad av kontroll över sin totala livssituation genom en känsla av att handlingsfriheten reduceras. Rosengren (2006) hänvisar till Davies (1989) som menar att hemarbetet, som styrs av uppgiften och inte av klockan, istället bör skapa en flexiblare relation till tiden. Denna flexibla relation kallar Davies för processtid då hon menar att det är uppgiftens karaktär som definierar tiden och inte ett på förhand bestämt schema. Ovanstående sammanfattning av stressbegreppet och de stressorer som sägs ha särskild inverkan på kvinnliga chefer kan vara behjälpliga i förståelsen av krav- och kontrollmodellen.

Krav- och kontrollmodellen

Karasek och Theorell (1990) har utformat en vedertagen modell, använd för att beskriva sambandet mellan yttre psykiska krav och de möjligheter till kontroll som individen anser sig inneha. Modellen beskriver hur en hög grad av kontroll över situationen tillsammans med en kravnivå som är hanterbar gör att individen kan hantera sin tillvaro och därmed motverka att stressreaktioner uppstår. Johnson tillförde den tredje komponenten socialt stöd till modellen (Johnson & Hall, 1996). Genom detta lyckades han binda samman individens upplevelse av sin arbetsmiljö med hennes sociala relationer, något som tidigare kunnat ses som en svaghet i krav- och kontrollmodellen. I en studie som Johnson utförde 1988 visade resultaten att socialt stöd motverkar stress och stärker individen i arbetssituationen (ibid.). Socialt stöd framstod som en komponent av stor betydelse för individens hälsa och välmående särskilt inom de aktiva arbeten där chefsyrket ingår. Resultaten visade att en individs uppfattning av krav/kontroll kan bero på om hon känner sig isolerad eller har möjlighet till sociala kontakter i sitt arbete (ibid.). Kontentan av det hela blir att för en arbetssituation ska antas vara hälsosam för individen så bör den innefatta följande: krav som integreras med en hög grad av besluts- eller handlingsutrymme samt socialt stöd.

Det är viktigt att ha i åtanke att en individ kräver en viss grad av stimulans i sin arbetssituation. Karasek och Theorell (1990) menar att understimulans kan ha lika skadliga effekter på hälsan som arbetssituationer som upplevs som för stressande. Höga psykiska krav på arbete kombinerat med ett stort handlingsutrymme antas leda till personlig utveckling. Detta i sin tur bör påverka hur individen orkar ta sig an sin fritid och sociala situationer utanför arbetet (ibid.). Hallstens m.fl., (2002) undersökning visar på resultat som kan tyckas motsägelsefulla i jämförelse med Karasek och Theorells modell. Kvinnliga högre tjänstemän, vilka torde ha en hög grad av kontroll över sin arbetssituation och även ett stort beslutsutrymme, har visat sig ha större andelar utbrända än några andra kvinnliga arbetare. Vi anser att detta skulle kunna tyda på att vad som tros vara chefsrollens fördelar istället blir en katalysator för stressen.

Allvin m.fl.,(1999) tar upp vikten av att betrakta arbete och fritid som en form av helhet, två poler som påverkar varandra. Ett krävande arbete kräver återhämtning på fritiden (ibid.). Som det ser ut idag kan det dock vara svårt att göra gränsdragningar mellan dessa två, att veta när arbetet tar slut och fritiden tar vid (Hallsten m.fl., 2002).

Kvinnligt chefskap

Ovanstående faktorer är viktiga att ha i beaktande för att försöka förstå de svårigheter som kan uppstå i relation till yrkesrollen. Att vara chef innebär ett enormt ansvar. Individerna ska organisera, leda och planera verksamheten. Utöver detta kommer även kraven från medarbetare och egna chefer, samt de krav individerna ställer på sig själv (Solberg, 1997). Forskning har visat att kraven på tillgänglighet är stora för chefer överlag, men för kvinnliga chefer i synnerhet. Detta oavsett vilken chefsposition de befinner sig i. Många kvinnliga chefer väljer att ha sin dörr öppen för att nå ut till sina medarbetare. Detta beteende skulle kunna ses som typiskt kvinnligt menar Solberg (1997). Även handledning och uppföljning anses betydande i det kvinnliga chefskapet. Det inåtriktade ledarskapet, där chefen är mer förankrad i organisation och gentemot sina medarbetare än ut mot själva marknaden, är det vanligaste kvinnliga ledarskapet hävdar Solberg (1997).

Frankenhaeuser, Lundberg & Chesney (1991) visar i en undersökning att kvinnliga tjänstemän utan chefsansvar upplever att de får mer medmänskligt stöd i sin arbetssituation än kvinnliga chefer. Individerna som upplever att de har ett gott stöd är även friskare (ibid.). Muhonen (1999) och Frankenhaeuser m.fl., (1991) hänvisar till flertalet studier där det framgår att kvinnliga chefer i större utsträckning är ogifta och utan barn. Dettas skulle kunna ses som en förklaring till varför det kvinnliga chefskapet och familjelivet ibland anses som svårt att balansera. Emellertid visar den undersökning som Muhonen (1999) utfört på det motsatta, nämligen att av de kvinnliga chefer som ingår i studien har merparten familj och barn. Dock har över 70 % inte småbarn d.v.s. barn under 12 år vilket kan vara en förutsättning för att orka med det tunga ansvar som är kopplat chefsrollen. Majoriteten av de kvinnliga cheferna svarar att de upplever svårigheter kring att förena arbete och privatliv, d.v.s. att hantera den balansgång som vi har valt att undersöka.

Både Frankenhaeuser m.fl., (1991) och Solberg (1997) belyser kvinnors syn på karriären och upplevelsen av att behöva välja mellan familj och karriär. Allvin m.fl., (2006) tar även upp de konflikter som kan uppstå när arbetslivet får en störande inverkan på familjelivet och vice versa. Dess påverkan på varandra är ömsesidig vilket får till följd att när familjelivet stör arbetet så försämras individens arbetsprestation. Risken för detta är större i dagens arbetsliv då hemmen kontoriserats och arbetsplatserna familjäriseras, allt för att hålla kvar individerna inom arbetssituationen oavsett tid eller rum. Dagens arbetsliv kan te sig mer jämlikt då vi har flexibla arbetsscheman, möjligheter till deltidsarbete och distansarbete, vilket borde få ut fler kvinnor på arbetsmarknaden, men det kan också ses som att arbetet tar över (Allvin m.fl., 2006). Grönlund (2002) hävdar dock att kvinnor fortfarande utför merparten av allt hushållsarbete, även när båda parter arbetar heltid.

Det har även visat sig att familjen samt andra sociala relationer är av stor betydelse för kvinnliga chefer. Genom stöd från familjen kan en chefsposition, som i många fall kan kännas ensam, bli tryggare. En undersökning visade att kvinnliga chefer såg på stödet från sin familj som nödvändigt och menade att utan stödet hade de aldrig klarat av chefspositionen. Trots detta var det inte många som såg ett hinder i att kombinera familjeliv och karriär, även om man kunde uppleva att det var svårt att få tiden att räcka till (Solberg, 1997).

Rollöverbelastning

Begreppet rollöverbelastning är något som kommit upp genomgående under vår litteraturstudie kopplat till kvinnliga chefers svårigheter att balansera arbete och fritid. Nelson och Burke (2002) definierar rollöverbelastning som när individen upplever multipla, motstridiga förväntningar på sig från olika håll, exempelvis hem och familj. Kvinnor tros ligga i riskzonen för att uppleva denna rollöverbelastning då uppgifter som rör hem och familj upplevs som mer rigida och svåra att skjuta upp eller bortse ifrån (ibid.). Ur denna rollöverbelastning kan sedan olika rollkonflikter uppkomma. Detta kan exempelvis ske när kraven blir för höga både i arbetslivet och privatlivet och ingen jämkning sker. Dessa två sfärer hamnar då i konflikt med varandra och ger därmed upphov till en form av rollkonflikt, detta tros vara ett återkommande problem hos kvinnliga chefer (Allvin m.fl., 2006).

Frankenhaeuser (1993) beskriver ”dubbelrollen”; rollen som chef och anställd kontra rollen som mamma eller fru. Att få dessa roller att samverka kan vara svårt då många kvinnliga chefer har en tung arbetsbörda på jobbet och i hemmet väntar dessutom det obetalda arbetet. En central del av flexibiliseringen menar Allvin m.fl., (1999) är att gränsen mellan arbete och fritid suddas ut alltmer vilket leder till att gränsen mellan betalt och obetalt arbete blir hårfin. Detta tar även Frankenhaeuser (1993) upp och menar att genom att granska den sammanlagda arbetstiden finner man stöd för att kvinnor arbetar mer än män. Detta gäller vid jämförelse av både betalt och obetalt arbete. Elvin-Nowak (1998) menar även hon att baksidan av flexibiliteten kan komma till uttryck i svårigheten för kvinnor att balansera sitt arbetsengagemang med sin roll på fritiden. Flexibiliteten kan då ses som en fälla eftersom kraven ökar i takt med svårigheterna att anpassa sig till dessa.

Det är viktigt att inte bara se på intagandet av multipla roller som enbart negativt. De positiva effekterna skulle kunna vara att individen transfererar de kunskaper som de har lärt sig i en roll och använder dessa till att lösa problem i en annan roll. Kvinnor kan då exempelvis ta med sig lärdomar från rollen som mamma för att kunna strukturera upp sin situation på jobbet eller klara av att göra flera saker samtidigt (Greenglass, 2002). Barnett och Hyde (2001) lägger fokus på problematiken kring forskningen runt detta ämne men även genusforskningen generellt. De menar att trots den enorma utveckling som skett under de senaste 50 åren, då kvinnor har fått en helt annan status på arbetsmarknaden, så återspeglar merparten av forskningen ej detta utan befäster snarare gamla könsroller. För att bryta detta mönster har forskarna skapat en ny induktiv teori angående kvinnor och män, familj och arbete som är mer anpassad till dagens verklighet. I denna teori finner vi bland annat påståendet att flertalet roller snarare bör betraktas som positivt då dessa kan ge individen multipelt stöd, vidga dennes perspektiv och ge en ökad självbild. Dessa roller kan då ha betydelse både för den mentala och fysiska hälsan och kan även vara till hjälp i familjelivet och övrig fritid. Det krävs särskilda förutsättningar för att de multipla rollerna ska inneha de positiva effekter som beskrivs ovan. Antalet roller och tiden individen spenderar i varje roll påverkar hälsan men här är det framförallt kvalitén på rollen som är den viktiga, inte tiden spenderad i varje roll. Likväl som multipla roller kan verka positivt för individen så kan de också bidra till en känsla av misslyckande, rädsla och ångest och då framförallt när individen inte känner sig bekväm i sin egen roll (ibid.).

Rollöverbelastning uppstår, som vi nämnt tidigare, dels ur multipla, motstridiga förväntningar som ställs på individen (Nelson & Burke, 2002) men även ur individers fasta normer och värderingar. Undersökningar har visat att både män och kvinnor upplever rollen av den ideala arbetaren som någon som jobbar heltid, övertid och inte tar ledigt för att skaffa barn eller ta hand om familjen. Samhället bidrar därmed till att samma förväntningar fortfarande finns kvar

på kvinnan att sköta merparten av hemarbetet trots att hon idag är lika delaktig i arbetsmarknaden som mannen (Nelson & Burke, 2002; Barnett & Hyde, 2001).

Hur mycket tid individen väljer att spendera på respektive roll handlar om hur höga krav individen anser sig ha i den rollen. De krav som ställs på individen påverkar därmed individens fördelning av sin egen tid (Greenhaus & Parasuraman, 2002).

Lojalitetskonflikt

Det blir mer och mer uppenbart att tiden är den resurs som ofta saknas och därmed uppstår en problematisk situation. Ju mer tid som spenderas på arbetet desto mindre tid spenderas i hemmet. Detta kan ge upphov till den form av rollkonflikt som kan kallas för lojalitetskonflikt. Lojalitetskonflikten har sitt ursprung i individens upplevelse av kravet på ständig tillgänglighet. Här handlar det framförallt om hur och för vem individen väljer att vara tillgänglig (Greenglass, 2002). Problem kan exempelvis uppstå när familj, vänner och medarbetare ställer krav på individen som hon anser sig ha svårigheter att leva upp till. När individen upplever sig ha dubbla lojaliteter kan hon få svårigheter i att balansera sina roller. Detta kan leda till upplevelsen av förlorad kontroll, med ohälsa som följd. Problemet med tidsbrist kan många gånger vara den främsta anledningen till att lojalitetskonflikter uppstår. Sättet individen fördelar sin tid kan bidra till både hälsa och ohälsa beroende på hur denna fördelning görs. Speciellt angelägen sägs denna fördelning vara när det kommer till familjer, där båda arbetar och det finns två personer som har lojaliteter mot multipla parter (ibid.). Dagens flexibla arbetstider skulle dock kunna verka som en form av lösning på problematiken. Så länge individen varierar sin arbetstid kan hon lättare ta hänsyn till familjens krav och i förlängningen motverka att lojalitetskonflikter uppstår (Grönlund, 2004).

Kvinnor inom chefspositioner ökar idag på arbetsmarknaden, men oftast inom de lägre chefspositionerna (Fielden & Cooper, 2002; Solberg, 1997). Sverige är, ur ett jämställdhetsperspektiv, ett exemplariskt land med över 70 % av den kvinnliga befolkningen representerad på arbetsmarknaden. Trots detta går det att utläsa en form av yrkessegregering där kvinnor tenderar att vara underrepresenterade inom de höga chefspositionerna (Fielden & Cooper, 2002). Solberg (1997), som väljer att ta sig an problemet ur en kvinnlig synvinkel, menar att kvinnor tenderar att använda sig av ett mer känslösbaserat ledarskap. Detta leder i regel till att kvinnliga chefer väljer att vara närmare sina medarbetare då de oftare känner ett starkare band till sina underordnade (ibid.).

Sammanfattningsvis kan vi utläsa att det ställs allt högre krav på individen att hantera sin arbetssituation samt livet som sådant. Detta i sin tur kan tänkas komma ur faktumet att arbetet ter sig mer gränslöst och individen får därmed större svårigheter att skilja på arbete och fritid. Ur detta har problematiken kring roller och dubbla lojaliteter vuxit fram då även dessa påverkas av att gränserna mellan tid och rum försvinner allt mer. Därför blir det synnerligen relevant att se till hur individen fördelar sin tid samt hanterar sin livssituation i stort.

Copingstrategier

Edwards (1994) definierar coping som försöken att reducera den negativa påverkan som stressen har på individens hälsa och välmående. Individen använder sina copingstrategier när det finns en negativ diskrepans mellan hur individen upplever en situation och hur individen skulle vilja uppleva situationen. Dessutom krävs det att individen upplever den här avvikelserna av vikt för sin egen hälsa. Huruvida copingstrategierna är lyckade eller inte förklaras utifrån multipla faktorer såsom förmåga att lösa problemet, tid, energi och andra situationsanpassade

faktorer (ibid.). Individer som har väl utvecklade copingstrategier har oftast inga svårigheter att möta kraven som fordras för att lösa avvikelserna. Det är dock viktigt att påpeka att individer som inte innehar adekvata copingstrategier istället kan uppleva en högre grad av stress och detta kan i sin tur få långvariga effekter på välmående (Nelson & Burke, 2002). Det finns flertalet olika copingstrategier, en av de vanligaste är *problemfokuserad coping*. Här kan individen exempelvis lösa problemet genom att ändra sin fysiska och sociala miljö eller förändra karaktärsdrag som individen märker har en negativ effekt på hälsa och välmående. Problemfokuserad coping handlar om att aktivt lösa de problem som uppstår. Detta innebär att det handlar om att söka information som individen tror kan vara behjälplig inför lösningen av situationen eller konfrontera en individ som anses vara orsaken till problemet (Monat & Lazarus, 1991).

Individen kan även ändra sin perception av verkligheten genom att omstrukturera sin syn på denna genom kognitiva processer. Individen undviker på så sätt den stressiga situationen genom att lägga fokus på något mindre stressande (Edwards, 1994; Monat & Lazarus, 1991). Detta är en form av *känslfokuserad coping* vars mål är att underlätta den känslomässiga påverkan som stressen har på individen. Känslfokuserad coping ändrar egentligen inte den stressande situationen men får den att verka mindre hotfull. Förutom ovanstående exempel så kan även känslfokuserad coping involvera att individen undviker att tänka på problemet eller förnekar att det överhuvudtaget finns ett problem. Känslfokuserad coping kan ibland ses som en försvarsmekanism som kommer i användning när situationen känns alltför svår att hantera (Monat & Lazarus, 1991).

Bernin m.fl., (2003) visar att svenska kvinnliga och manliga chefer uppvisar marginella skillnader i utförandet av copingstrategier. Olika relateras snarare till vilken nivå individen befinner sig på i chefskapet. Kvinnor inom högre uppsatta chefspositioner väljer mer direkta copingstrategier och hanterar problematiken på plats istället för att låta saker passera. Den senare strategin anses vanligare hos den övriga kvinnliga populationen i Sverige (ibid.). Detta skulle kunna betyda att så länge män och kvinnor har liknande arbeten med samma förutsättningar, resurser och kontroll så hanterar man situationer på någorlunda samma vis. Long (1998) konstaterar i sin undersökning att kvinnliga chefer har lättare än sina anställda på lägre nivåer att hantera stressen. Undersökningen visar dessutom att de kvinnliga cheferna har mer stöd och färre krav på sig än anställda på lägre nivåer, något som motsäger sig Frankenhausers m.fl. resultat (1991). Detta i sin tur antas bero på de kvinnliga chefernas möjligheter att planera och lägga upp det egna arbetet samt graden av kontroll och insikten i hur arbetet bör skötas. De kvinnliga cheferna uppvisar även en låg grad av depression och ångest och är istället väldigt nöjda med både sin arbets- och livssituation. Därav menar Long (1998), bör kvinnliga chefer anses vara i ett mindre utsatt läge än sina kvinnliga kollegor på lägre nivåer men dock fortfarande i ett mer utsatt läge än sina manliga kollegor på chefsnivå.

Självledarskap som en aktiv copingstrategi

Självledarskap kan definieras som en process genom vilken individen influerar sig själv till att åstadkomma egna direktiv och den motivation som krävs för att prestera (Williams, 1997; Houghton m.fl., 2004). Detta kan ses som en form av aktiv copingstrategi som uppkommit i takt med att arbetslivet har förändrats och blivit mer gränslöst. Självledarskapets strategier kan delas in i tre huvudkategorier; *fokus på beteende*, *naturlig belöning* och *konstruktiva tankemönster*. De beteendefokuserade strategierna går ut på att individen ska reglera sitt eget beteende genom analysering, belöning och disciplinering av självet. Denna typ av strategi är till för att frambringa positiva, önskade beteenden och motverka beteenden som är ineffektiva (Houghton m.fl., 2004). Naturlig belöning går ut på att komma till insikt om att hur arbetet

utförs påverkar de motivationsdrivande krafter som finns naturligt inom arbetsituationen. Naturliga belöningar kan därför vara sådant som att känna sig kompetent i sin roll, självkontroll och få en insikt i varför det arbete individen utför är viktigt. Strategier som baseras på konstruktiva tankemönster handlar framförallt om att influera och leda sig själv genom att ha kontroll över sina egna tankar. För att kunna göra detta använder sig individen av kognitiva strategier. Dessa utformas exempelvis såsom i skapandet av mentala bilder av var man vill nå, förmågan att kunna tala med sig själv och etablerandet av en inre tro på sin egen förmåga (Williams, 1997). Att tala med sig själv är en process som är till för att få individen att själv bestämma vad hon vill tro på. Detta i sin tur antas leda till att individen kan bortse från pessimistiska tankar och istället försöka se saker ur en positiv synvinkel.

Som chef räcker det inte med att enbart leda och planera verksamheten utan chefen behöver även leda sig själv och utveckla sina ledaregenskaper för att orka med arbetsbördan (Nilsson, 1999). En betydande del i självledarskapet är sättet individen tar till sig kunskap. Förmågan att kunna göra kunskap till sin egen bidrar till att individen kan omvandla det den har lärt sig till meningsfullt och effektivt handlande. Chefskapet handlar även om att ha en inre självkänsla, denna blir oerhört viktig vid tider av förändring då positionen medför ett ansvar att driva igenom beslut som kanske inte alltid mottages positivt. Även självkännet är viktig inom chefskapet. Denna bidrar till en form av identitetsskapande som kan tänkas säkra rolltryggheten och vara behjälplig vid uppsättning av mål och strategier inom verksamhetsområdet (ibid.). Chefer utvecklar oftast en självbild i yrkeslivet som bidrar till ökad motivation och arbetstillfredsställelse. Denna bild kan i sin tur bidra till att individen ser mer positivt på sig själv och detta motverkar i regel stress. Även Bandura (1997) tar upp vikten av att tro på sig själv och framförallt sin förmåga att utföra arbetet på ett framgångsrikt sätt. Bandura (1997) talar dels om tron på att ett visst beteende kommer att leda till ett visst resultat samt tron på sin egen förmåga att realisera detta beteende. För kvinnor var det just tron på att ett visst beteende skulle leda till ett visst resultat som avgjorde huruvida de använde sig av aktiva eller passiva copingstrategier i relation till sin yrkesroll (ibid.). Ju mer erfaren individen är i sin chefsroll desto bättre brukar förmågan vara att tro att man kan utföra sitt arbete framgångsrikt (Nelson & Burke, 2002).

Sammanfattningsvis kan vi, i den teoretiska referensramen, finna ett antal faktorer som påverkar kvinnliga chefers situation. Vi fick en inblick i vilken inverkan arbetets alltmer flexibla utformning har på individen, både på arbetet och på fritiden. De nya krav som kommer i flexibilitetens kölvatten ger upphov till stressorer, varav vissa upplevs som specifika för kvinnliga chefer. Krav – och kontrollmodellen användes i ett försök att förklara stressorerens uppkomst. Därefter lades fokus på rollöverbelastning, rollkonflikter och lojalitetskonflikter och dess uppkomst samt dessa begrepps relevans för kvinnliga chefer. Avslutningsvis diskuterades diverse copingstrategier, där självledarskapet beskrevs som en aktiv sådan. Detta gjordes för att få insikt i vilka möjligheter som finns för individen att hantera sin livssituation samt balansera arbete och fritid. Utifrån denna teoretiska referensram har ett antal frågeställningar tagits fram som anses vara oss behjälpliga i att öka förståelsen kring kvinnliga chefers situation.

Syfte & Frågeställningar

Utifrån vårt syfte, som är att skapa en förståelse kring kvinnliga chefers möjligheter att disponera sin tid samt göra gränsdragningar mellan arbete och fritid, samt ovanstående teoretiska referensram har följande frågeställningar skapats:

- Hur påverkar ett alltmer flexibelt arbete de kvinnliga chefer vi valt att undersöka?

- Hur upplever de kvinnliga cheferna sina möjligheter att balansera arbete och fritid?
- Vilka copingstrategier anses betydande för att hantera problematiken med gränsdragningar och rollöverbelastning samt vilka effekter har dessa?

Metod

Vetenskaplig ansats

Kvalitativ forskning kan enligt Nylén (2005) ses som en form av tolkande respektive förståelseinriktad forskning vars syfte ligger i att finna en djupare betydelse och mening i empirin. Widerberg (2002) tydliggör definitionen ytterligare genom sin beskrivning av kvalitativ forsknings huvudfokus – att söka efter en innebörd och mening i ett fenomen.

De ontologiska antaganden som ligger till grund för den här studien och dess syfte grundar sig i den människosyn och de teorier kring hur världen är beskaffad som vi innehar. Dessa antaganden kan anses ha två motpoler. Vi anser oss besitta ett synsätt som går mer åt konstruktionismen som ser på verkligheten som något individuellt som skapas i det sociala samspillet individer emellan (Bryman, 2002). Detta i sin tur betyder att för att forskaren ska kunna inhämta kunskap så behöver denne gå direkt till individen. Detta görs då kunskapen är under ständig förändring och enbart de individer man väljer att undersöka sitter inne med sanningen. Med bakgrund i de ontologiska antagandena har valet gjorts att använda en hermeneutisk infallsvinkel (Thurén, 2004). Den hermeneutiska ansatsen passar oss då vi vill skildra vårt syfte på ett rikare sätt och skapa en förståelse genom att beskriva individens känslor och handlingar. Vi anser oss även besitta en viss förförståelse inför det fenomen vi väljer att undersöka som är svår att bortse ifrån. Det här är ett av grundantagandena i hermeneutiken; att varje tolkning som görs föregås av förutfattade meningar och förväntningar (Widerberg, 2002). Detta behöver inte innebära att forskningen påverkas negativt så länge forskaren har insikt i detta. Dessutom är det viktigt att vara medveten om att individens förförståelse ständigt utvecklas med erfarenhet och att förförståelsen likväl kan omvandlas till riktig kunskap om fenomenet vilken kan vara forskaren behjälplig (Thurén, 2004).

Metod för insamling av data

Vi har valt kvalitativa semi-strukturerade intervjuer som underlag för vår empiriinsamling. Genom samtal med individen har forskaren möjlighet att få en inblick i personens tankar och känslor. Detta ansåg vi inte vara genomförbart vid användning av en kvantitativ metod som exempelvis enkäter. Intervjuer används enligt Kvale (1997) om forskaren vill ta reda på hur individen uppfattar sin värld och sitt liv och för att få en djupare inblick i människors handlande. Den kvalitativa intervjun bör därmed handla om att förstå och beskriva världen ur intervjupersonens synvinkel. Widerberg (2002) menar att syftet med den kvalitativa intervjun är att använda det speciella mötet mellan forskare och intervjuperson och ta tillvara det samtal som uppstår. Vi vill hävda att intervjuer som utförs på ett sätt som får intervjupersonen att känna sig bekväm kan bidra till att skapa ett samspel som ger en djupare inblick i intervjupersonens liv. Semi-strukturerade intervjuer kännetecknas av att forskaren som regel har en intervjuguide med specifika teman och underfrågor till dessa teman. Intervjuguiden behöver inte användas strikt och alla frågor behöver ej ställas utan är enbart tänkt att vara forskaren behjälplig och ge en bas för intervjun (Bryman, 2002). Det är av stor vikt att hålla intervjun flexibel. Genom att forskaren verkligen tar till sig det intervjupersonen säger, oavsett om det är svar på en fråga utanför intervjuguiden, kan kunskapen fördjupas.

Vår intervjuguide (se bilaga 1) byggdes upp på fyra teman:

- Arbetsituationen – temat behandlade arbetstider, ansvarsområden och de kvinnliga chefernas upplevelse av sin arbetsroll. Vi undersökte även kvinnornas upplevelse av de krav som ställdes på dem samt om de ansåg sig ha kontroll över sin arbetsituation och hur det sociala stödet såg ut.
- Fri tid – fokus här låg på när kvinnorna tog med sig arbete hem, vad som utfördes hemma, hur tillgängligheten såg ut till familjen samt lojalitetskonflikter. Vi tittade även på hur kvinnorna valde att spendera sin fritid och vikten av denna.
- Copingstrategier – tanken bakom det här temat var att se hur säkra kvinnorna var i sin chefsroll, hur dem hanterade sin livssituation, om dem var medvetna om var gränsen gick och om dem hade lätt för att säga nej. Allt detta var tänkt att ringa in vilka copingstrategier de använde sig av.
- Upplevelser – frågor ställdes kring upplevelsen av stress på arbetsplatsen, upplevelsen av chefsyrket, rollproblematiken samt känslan av kontroll över arbetsituationen. Detta tema sågs som övergripande där syftet var att få en möjlighet att koppla konkreta händelser till känslor.

Dessa fyra teman har sitt ursprung i studiens syfte och frågeställningar samt den teoretiska referensramen där exempelvis Karasek och Theorells krav- och kontrollmodell har haft en viss inverkan.

Urval

Urvalet baserades på en form av snöbollsurval. Med snöbollsurval förstås här ett icke-slumpmässigt urval där intervjupersonerna valdes utifrån en kontaktpersons rekommendationer. Detta innebar med största sannolikhet att relevanta personer identifierades (Bryman, 2002). För vår del handlade det om att få tillgång till kvinnor som hade erfarenhet av chefsyrket och därmed kunde tänkas ha upplevt de dilemman vi var intresserade av att undersöka. Vår kontaktperson agerade som mellanhand för att vi skulle få en inblick i om de var intresserade av ämnet. När denna intresseanmälan var gjord använde vi oss av mail - och telefonkontakt för att boka tid för intervju. Vi informerade även respondenterna om hur studien skulle genomföras och vad vi var intresserade av att tala om. Vi vill hävda att valet av urvalsmetod bidrog till att vi fick tillgång till respondenter som annars hade varit svåra att komma i kontakt med. Vi ser det som en enorm vinning att vi fick möjligheten att tala med just dem.

Valet av kvinnliga chefer kommer dels ur vår tidigare kunskap kring hur kvinnor oftast har ett mer komplext förhållande till sitt arbete. Utifrån tidigare studerad litteratur anser vi oss veta att kvinnliga chefer i regel upplever en något högre grad av stress då de har högre krav på sig, både privat och på arbetsplatsen. Dagens alltmer flexibla arbetsliv tros bidra till svårigheter att balansera arbete och fritid och kvinnliga chefer upplevs vara en urvalsgrupp som erfar denna problematik samt de konsekvenser som medföljer. Detta då vi anser att det ingår i deras arbetsuppgifter att kunna vara flexibel samt ha en hög nivå av ansvar.

Anledningen till att urvalet endast är kvinnliga chefer, och inte kvinnliga chefer med barn eller fast partner har kommit ur kunskapen att privatlivet kan ha ansenlig inverkan på individens hälsa oavsett om denna innehar familj eller inte. Denna kunskap befästs även

genom vår teoriintroduktion där undersökningar har visat att många kvinnliga chefer inte har barn. Dessutom ligger inte vår fokus på hur mödrar hanterar gränsdragningar utan kvinnliga chefer. Att urvalet inte har begränsats till privat respektive offentlig sektor motiveras av en strävan att få en mer omfattande inblick samt motverka risken för generalisering som lättare kan tas i fokus vid val av specifik bransch.

Hallsten m.fl., (2002) studie visar på att det är just kvinnliga höga tjänstemän som ligger i riskzonen. Svårigheterna att göra gränsdragningar bidrar sedan ytterligare till att rollkonflikter skapas, även dessa kan kopplas till just vår undersökningsgrupp. Det är vetenskapligt påvisat att kvinnliga chefer är en utsatt grupp när det kommer till problematiken med rollöverbelastning (Nelson & Burke, 2002; Grönlund, 2004). Vi anser att ovanstående tydligt påvisar att ett komparativt förhållningssätt inte är av intresse utan snarare rättfärdigar urvalet av kvinnliga chefer.

Respondenter

Vi har intervjuat åtta kvinnliga chefer i tre kommuner som innehar chefspositioner inom både offentlig och privat sektor. Kvinnorna i fråga befinner sig i åldersintervallet 45-60 år och har alla barn, varav merparten redan är utflyttade. Flertalet av de kvinnliga deltagarna har även man eller sambo. Majoriteten av deltagarna har lång erfarenhet inom chefsyrket och har suttit på olika chefspositioner inom både privat och offentlig sektor.

Genomförandet av studien

Studien genomfördes som tidigare nämnts genom semi-strukturerade intervjuer på 3 orter i Sverige. Vi valde att genomföra en pilotstudie vars resultat även togs med i analysen. Denna pilotstudie gjordes för att testa vår intervjuguide med teman och frågeställningar för att se vilka fördelar respektive nackdelar denna innefattade. Detta gav oss möjligheten att upptäcka intervjuguidens brister innan vi gav oss ut och genomförde resterande intervjuer. De upptäckter som gjordes ledde till en revidering av vår intervjuguide. Framförallt innebar detta att förändra ordningsföljden av temana för att effektivisera intervjuprocessen.

Eftersom vi var två som genomförde intervjuerna valde vi att tilldela oss själva två teman vardera. Detta för att vi skulle känna oss trygga i vår intervjuroll och kunna släppa taget om intervjuguiden. Detta gav intervjupersonen möjlighet att fokusera på den person som styrde intervjun för tillfället. Genom den här uppdelningen anser vi att vi fick ut det mesta möjliga av vår intervju och vi kunde lätt anpassa våra frågor till intervjupersonens svar. Intervjuerna utfördes under ca 1 timmes tid på av intervjupersonerna valda platser, vilket i samtliga fall var intervjupersonernas arbetsplatser. Både intervjupersonernas kontor och sammanträdesrum användes, det viktiga här var att vi fick sitta ostört och alla intervjupersonerna hade telefonerna avstängda för att minska risken för störande moment.

Med utgångspunkt från de råd Kvale (1997) ger kring hur en intervju ska genomföras så började vi våra intervjuer med öppna frågor som var tänkta att göra intervjupersonen bekväm i situationen. Vi valde sedan att smalna av frågorna till att innefatta upplevelser och känslor som individen kunde tänkas ha samt vad dessa haft för inverkan. Intervjuerna avslutades med lättare och avslappnade frågor för att intervjupersonen skulle kunna få tänka och tala fritt och inte känna sig styrd. Vi märkte att vårt tillvägagångssätt under intervjuerna delvis förändrades allt eftersom vi blev tryggare i vår intervjuroll. Innebörden av denna förändring var att vi upplevde att vi hade möjligheten att släppa intervjuguiden och på så vis tala friare kring ämnet.

Det vanligaste sättet att registrera intervjuer är att använda bandspelare, vilket vi gjorde (Bryman, 2002). Detta anses som positivt då intervjuaren kan koncentrera sig på samspelet med intervjupersonen, har möjlighet att lyssna aktivt och på så vis fånga tonlägen och dynamiken i samtalet som annars skulle kunna gå förlorad (Kvale, 1997).

Diskussion kring studiens tillförlitlighet

Kritiken kring kvalitativ forsknings giltighet ligger framförallt i faktumet att det är svårt att överföra de kvantitativa kvalitetskriterierna validitet och reliabilitet och därmed också göra forskningen tillförlitlig. Nylén (2005) menar däremot att det går utmärkt att kvalitetssäkra kvalitativa data. Detta kan bland annat göras genom att ha en fyllig empiriredovisning där forskaren har gjort ett medvetet urval om vad som bör finnas med i analysen. Detta val bör dessutom kunna kopplas samman med forskarens ontologiska samt epistemologiska inriktning. Viktigt är att forskningsmaterialet upplevs som intressant och tillgängligt för läsaren. Vår undersökning är inte ute efter att generalisera och dra slutsatser av hur alla kvinnliga chefer upplever sin livssituation. Den handlar snarare om att skapa en förståelse för hur just dessa åtta kvinnor hanterar sin situation och därför bör deras beskrivningar vara så målande som möjligt. Den kvalitativa forskningens legitimitet grundar sig mycket i hur empirin redovisas och hur läsaren uppfattar empirin. Läsaren ska kunna granska hur resultaten har konstruerats och detta görs genom livfull empiriredovisning med många citat och detaljerade beskrivningar av intervjupersonens känslor, upplevelser och händelser under intervjun (Nylén, 2005).

Etiska överväganden

Varje seriös forskare bör ta ett antal etiska överväganden i beaktande innan denne påbörjar sin undersökning. Bryman (2002) tar upp de fyra vanligaste kraven som ställs på forskning för att den ska kunna anses som etiskt försvarbar. Det första kravet är *informationskravet* vars syfte är att intervjupersonen ska vara informerad om den aktuella undersökningens syfte. Detta anser vi att vi genomfört dels genom den presentation som tilldelats deltagarna via mail och telefon men även vid själva utförandet av intervjun då denna började med en förklaring av vårt syfte med undersökningen. Detta krav kan kopplas samman med det andra, nämligen *samtyckeskravet* som handlar om att undersökningsspersonerna ska få tillgång till den information som behövs för att kunna ta ställning till om dem vill delta i undersökningen eller inte. Kvale (1997) talar om svårigheterna med det informerade samtyckeskravet då det är svårt för forskaren att veta hur mycket information som ska ges respektive när. Utesluts viktig information från undersökningsspersonerna kan detta uppfattas som bedrägligt beteende. Samtidigt kan för mycket information motverka de spontana svar som forskaren är ute efter. Ju mer förberedd individen är om undersökningens syfte desto lättare är det för denne att anpassa sina svar och vara mer politiskt korrekt (Kvale, 1997). Vi anser att vi försökt leva upp till detta krav genom att låta en mellanhand göra en intresseförfrågan hos de kvinnliga cheferna för att sedan själva presentera vårt syfte. Därmed har deltagarna tilldelats tillräckligt med information och samtidigt fått tid till att tänka igenom sitt deltagande i undersökningen. Vi hade i mail eller samtal med intervjupersonerna förberett dem på att bandspelare skulle användas och fått deras samtycke. Vi anser att det är viktigt att påpeka att användandet av bandspelare kan inverka negativt på intervjun om intervjupersonen inte känner sig bekväm med denna metod.

Det tredje kravet är *konfidentialitetskravet* och går ut på att skydda identiteten hos respondenterna genom att ändra namn och annan information som kan tänkas identifiera

respondenterna. Kvale (1997) menar att man som forskare bör inneha en viss känslighet för att kunna identifiera en etisk fråga samt ett visst ansvar mot sina intervjupersoner så att dessa blir behandlade på rätt sätt. Vi har valt att behålla deltagarna så anonyma som möjligt med hänsyn till konfidentialitetskravet då det handlar om individers känslor och tankar (Bryman, 2002; Kvale, 1997). I vårt fall har vi valt att inte sätta ut mer personlig information om respondenterna då vi inte anser det vara relevant för undersökningen som sådan. Vi anser dock att intervjupersonernas citat som kommer att användas i analysen ger en målade beskrivning och en djupare inblick i respondenternas vardag utan att avslöja för mycket.

Det sista kravet som Bryman (2002) tar upp är *nyttjandekravet* som innebär att det empiriska material vi samlat in endast får användas för det forskningsändamål som respondenterna blivit informerade om. Detta kan tyckas självklart men det är betydelsefullt för oss att våra intervjuer inte förs vidare till utomstående personer som inte ska ha tillgång till materialet. Därför är det viktigt att tänka på var vi förvarar vårt intervjumaterial och efter avslutad analys kommer all information som kan hänvisas till specifika intervjupersoner tas bort.

Bearbetning och presentation av resultat

Vi har valt att tolka och analysera vårt empiriska material utifrån en hermeneutisk ansats. Med detta menar vi att vi vill försöka pendla mellan del och helhet samt vår förförståelse och den erfarenhet vi fått med oss under studiens gång. Detta hänvisar Thurén (2004) till som en form av hermeneutisk spiral, där forskarens förförståelse ständigt utvecklas och omvandlas till kunskap som istället kan vara forskaren behjälplig så länge denne är medveten om denna. Vår förhoppning är att vi har en god insikt i vår egen förförståelse för fenomenet som även återspeglas i vårt urval och att denna i sin tur har varit oss behjälplig. Vid analys av intervjumaterial menar Widerberg (2002) att valet av analysmetod bör utgå ifrån vilket empiriskt material man har att tillgå. Vårt empiriska material består av de intervjuer som vi transkriberat. Vid transkriberingen av intervjuerna valde vi att göra utskriften så ordgrann som möjligt med undantag för pauser och harklingar.

Vi valde att tematisera vår empiri. Detta gjordes utifrån de fyra teman som presenterades i intervjuguiden nämligen: arbetssituationen, fri-tid, copingstrategier och upplevelser. Utifrån dessa fyra teman bildades sedan underrubriker som samtliga var kopplade till huvudtemana. Dessa underrubriker uppkom under intervjusituationerna och tillsammans ansågs de vara övergripande för studiens syfte. Därefter lästes intervjuutskriften igenom med utgångspunkt i teman samt underrubriker. Understrykningar gjordes och citat valdes ut för att belysa viktiga delar av empirin. Texterna lästes sedan igenom ytterligare för att finna bakomliggande betydelser och känslouttryck som forskaren lätt kan gå miste om vid en första, grövre genomläsning. För att underlätta för analysen lästes sedan teman samt underrubriker igenom ytterligare för att finna gemensamma nämnare och för att fånga essensen och syftet med undersökningen (Widerberg, 2002).

Resultat

Resultatet redovisas utifrån de teman som framkommit under bearbetningen av empirin. Vi kommer här att göra en sammanfattning av våra intryck och upplevelser under intervjuerna och belysa detta med utvalda citat. Vi har gjort valet att inte namnge intervjupersonerna då vi inte anser det vara relevant vem som har sagt vad utan låter istället citaten tala för sig själva. Tanken är inte att generalisera utifrån vår intervjugrupp utan enbart lyfta fram det som anses som utmärkande och intressant för undersökningens syfte.

Arbetsituationens flexibilitet

Syftet med denna studie var delvis att undersöka om de kvinnliga chefer vi mötte hade några erfarenheter av det så kallade flexibla och alltmer gränslösa arbetet. Detta gjordes genom att ställa ett antal frågor rörande intervjupersonernas arbetsituation. Den bild som målades upp av merparten av intervjupersonerna var att arbetsdagen till stor del bestod av möten. Detta var inte heller något som respondenterna ansåg sig ha möjlighet att styra utan det uppfattades som en naturlig del av arbetet som chef vilket kan upplevas som både givande och stressande.

”Egentligen är det ganska lätt för mig att beskriva hur mina dagar ser ut för att i den chefsrollen som jag har nu så är det liksom bara möten, möten, möten. I stort sett är det så från halv nio på morgonen och sen i stort sett hela dagen.”

”Jag kan ju säga såhär, att en dag går väldigt, väldigt fort för att jag sitter väldigt mycket i möten, alldeles på tok för mycket möten, det tror jag de flesta chefer skulle säga.”

Vikten av att kunna planera sin egen tid tas upp som den viktigaste delen av att kunna hantera sin arbetsituation. Planeras tiden rätt så bör det finnas tid till både förberedelser samt till efterarbete menade en av kvinnorna som också påpekade att konsekvenserna av dålig planering blir ont om tid för reflektion. Dock upplevdes arbetet av de flesta som både intressant och spännande, en av kvinnorna fångade verkligen essensen av detta genom att säga följande:

”Jag kan väl säga såhär att jag har ett fantastiskt arbete för det ser aldrig likadant ut en vecka, både på gott och på ont skulle jag vilja påstå!”

Att ingen arbetsdag är den andra lik kan leda till svårigheter att bibehålla sin planering samt uppleva att man har kontroll över sin arbetsituation. En av kvinnorna svarade följande på frågan om hon ansåg sig ha kontroll över sin arbetsituation:

”Ja ibland undrar jag, det kan vara det som jag känner att jag kanske får lite ont i magen av, eller hjärtat faktiskt. Det låter hemskt men jag kan känna i hjärtat att åh nu har jag inte koll riktigt och då måste jag sitta över.”

Kvinnorna diskuterade mycket kring almanackans vikt som hjälpmedel för att hantera dagen, många av dem menar att denna är en räddare i nöden för att kunna ha koll på allt som sker. Att chefskapet ses som ett komplext yrke tas upp och därmed också svårigheterna att själv uppleva att man kan styra sitt eget arbete. En av kvinnorna brukade beklaga sig till sin man om att almanackan ständigt fylldes på till bristningsgränsen varpå hon fick frågan vem det egentligen var som fyllde i hennes almanacka. Denna problematik har en annan av intervjupersonerna funnit sin egen lösning på genom att istället köpa mindre almanackor. Detta har hon gjort för att hon inte ska kunna klämma in så mycket på sitt schema. Dessutom skriver hon alltid med blyerts för att om något möte skulle försvinna så kan hon snabbt boka in något annat och därmed få ökad kontroll över sin arbetstid.

En viktig del i att försöka beskriva arbetets flexibilitet är arbetstiderna. Flertalet av de kvinnor vi intervjuat har så kallad oreglerad arbetstid. Detta innebär att arbetet utförs i relation till arbetsuppgifterna istället för arbetstiden och kvinnorna kan därmed ha svårigheter att beräkna arbetstidens längd i förväg.

”Jag har ju oreglerad arbetstid och oreglerad arbetstid är egentligen det sämsta man kan ha, det är en bonus för arbetsgivaren. Därför att dem förväntar sig ju att ett uppdrag ska vara klart, sen om jag jobbar 50,60 eller 70 timmar – so what?”

Trots att merparten försöker att inte låta sin arbetstid överstiga 45 timmar i veckan så är detta en svårighet som är starkt kopplad till chefsyrket. Chefen är den som har det yttersta ansvaret att se till att arbetet blir gjort. Detta, menar intervjupersonerna, är det man har betalt för och inget som går att undvika. En av intervjupersonerna har löst problematiken med oreglerad arbetstid genom att hålla isär arbete och fritid. Hon arbetar på arbetsplatsen och när hon är hemma så är hon ledig. Detta försöker hon hålla hårt på och menar samtidigt att även om man är anställd på heltid så är man inte anställd för att arbeta dygnet runt. Detta försöker hon även vidarebefordra till sina medarbetare.

De kvinnliga chefer vi talat med har alla en arbetsvecka som överstiger de ordinarie 40 timmar som räknas som heltid. Att arbeta över 50 timmar i veckan menar en av kvinnorna är något som blir för slitsamt i längden då jobbet tar över för stor del av fritiden. Periodvis har hennes fritid därmed fått ge vika för arbetsbördan så att hon ska kunna orka med.

De flesta av kvinnorna börjar planera sin arbetsdag direkt när de vaknar, vare sig det är i duschen eller vid frukostbordet. Detta upplevs inte som ett hinder av de flesta kvinnorna utan snarare som ett tecken på att arbetet är intressant. Även om de inte ansåg sig kunna reglera sin arbetstid helt och fullt så upplevde många av de kvinnliga cheferna att de själva kunde bestämma när en viss typ av arbete skulle utföras. Detta kunde exempelvis bero på om de såg sig själva som en morgon- eller kvällsmänniska. Visste de med sig att de fungerade bättre på eftermiddagen kunde de försöka planera in egen tid för skrivarbete och känna att de då var mer effektiva i sitt utförande av just den typen av arbete.

Kravet på tillgänglighet kopplat till arbetsrollen

En stor del i att arbetet upplevs som allt mer gränslöst är den tekniska utveckling som skett och upplevelsen av ständig tillgänglighet via mail och mobiltelefoni. En av intervjudeltagarna talade om att hur kravet på tillgänglighet upplevs även kan ses som en generationsfråga. Hon menar att det är lättare för de yngre cheferna som börjar idag att hantera både Internet och mail medan hon själv kan uppleva det som stressande då inkorgen fylls alltför snabbt. Hennes lösning har blivit att inte vara ständigt tillgänglig via mobil. Hon menar själv att eftersom hon spenderar merparten av dagen i möten har hon ändå inte möjligheten att svara. Detta minskar därmed hennes press på sig själv och är något som hon har valt att göra för att hantera situationen.

Om man har varit borta på tjänsteresa några dagar upplevs det som stressande att behöva spendera timmar med att läsa och svara på mail. Å andra sidan, menade en av respondenterna, kan mail ses som ett effektivt sätt att kommunicera. Därmed spenderas ingen onödig tid med att sitta och försöka ringa och boka möten när det istället går att skicka iväg ett mail. En av cheferna arbetar mycket med en form av intranät där hon snabbt kan skicka ut mötesförfrågan och även se om de individer hon vill träffa är tillgängliga via deras digitala kalendrar. Flertalet av de chefer vi talar med är dock väl insatta i sin arbetsroll och har insett att ständig tillgänglighet inte gagnar någon.

”Sen kan jag ärligt säga att med åren har jag förstått att man inte kan vara tillgänglig jämt. Så jag stänger nog av telefonen och då kan jag koppla bort det rätt så bra och jag tänker att är det akut så får jag reda på det i alla fall på något vänster – annars får det faktiskt vara.”

Ytterligare en aspekt av tillgängligheten i chefskapet är viljan att vara med överallt. Som ny chef är det svårt att tacka nej till att vara med i diverse styrelser och grupper menade en av respondenterna. Nödvändigheten av att kunna tacka nej är något hon anser sig ha lärt sig

hantera med tidens gång. Det handlar om att ständigt kunna göra de prioriteringar som krävs just då, samt kunna se var man behövs, fortsätter hon.

Något som en av kvinnorna ansåg vara typiskt kvinnligt var faktumet att hon ständigt hade sin dörr öppen till sitt kontor när hon arbetade, detta visade sig vara ganska så vanligt hos respondenterna. Hon beskrev sin situation såhär:

”Jag har aldrig stängd dörr utan har öppet och det får jag skylla mig själv. Men jag vill ha den öppenheten och veta vad som händer så det är klart att det är jättemycket spring inne hos mig.”

Att dörren står öppen upplevs som särskilt viktigt för de nyanställda, menar en av kvinnorna, då dessa som regel har tusen frågor och ska kunna känna sig bekväma att ställa dessa till sin chef. Det är viktigt att ha i åtanke att tillgänglighet för sina medarbetare inte alltid upphör vid arbetsdagens slut. Respondenternas chefskap bidrar till hur denna tillgänglighet ter sig för medarbetarna. En av cheferna hade exempelvis tidigare haft en annan anställning som gjorde att hon kunde hamna i en position där de anställda ringde och sjukanmälde sig hem till henne på helgerna. Detta var något av det värsta hon visste då hon upplevde en så oerhörd känsla av vanmakt eftersom hon inte kunde göra något för att motverka situationen hemifrån. Därmed förstördes hela helgen och möjligheten till att koppla av. En annan av kvinnorna menade att var hon tillgänglig så hade hon mobilen på och när hon valde att inte vara det så stängde hon av den. Därmed hade hon enbart sig själv att skylla om anställda ringde eftersom det var ett aktivt val hon gjort genom att ha mobiltelefonen på.

Arbetets krav

I takt med att tillgängligheten ökar kan även kraven på de kvinnliga cheferna tänkas öka. Detta var något vi ansåg vara viktigt att ställa frågor kring för att se hur det upplevdes. Flertalet av de kvinnliga cheferna som tillfrågades upplevde att det ställdes höga krav på dem men samtidigt så var detta i regel inte något som upplevdes som negativt. Kraven sågs istället som en sporre och något som ingick i arbetsrollen.

”Jag måste veta vad jag gör, jag kan liksom inte bara ramla in på ett möte ‘hoppсан och hejsan’ och försöka räta upp det allt eftersom det går, man använder ju andra människors tid, jo jag har nog höga krav på det.”

Samtidigt som kraven är höga så finns det en stor acceptans, en av cheferna beskrev en situation i början av sitt chefskap då hon trodde sig ständigt behöva leva upp till alla de krav som ställdes. Eftersom hon inte ville visa sig svag så kunde det hända, dock inte ofta, att hon drog en vit lögn.

”Och då förr kunde jag säga – men har inte det kommit? Oh, men det skickade jag ju igår medan jag rafsade i någon låda och letade efter det, och där var visst, det där som jag skulle ha skickat för 14 dagar sen. Men det går ju inte att hålla uppe en sådan grej.”

Ett av de krav som togs upp var det att man som chef ska stå upp för sina medarbetare och eftersom man får mer i lön, som en av kvinnorna påpekade, så får man faktiskt ta lite skit. Samtidigt tyckte hon att alla på hennes avdelning arbetade under stort ansvar och hade därmed höga krav på sig överlag, därmed upplevdes kraven snarare som ömsesidiga. Hon fortsatte med att säga att som chef vill man se sina medarbetare göra ett bra jobb och då är det viktigt att man är en bra förebild och lever upp till de krav som ställs. Det är viktigt att vara en föregångare för sina anställda och visa för dem hur arbetet ska utföras. Samtidigt ställer även

många av cheferna höga krav på sig själva och en av kvinnorna vi talade med summerade det såhär:

”Jag vill göra ett bra jobb och jag vill vara en uppskattad chef. Jag vill ha gott renommé bland kunder eller egentligen omvärlden. Jag vill att vi ska ha det här och jag vill att jag ska ha det och det är rätt höga krav.”

Ensamheten i chefsrollen samt vikten av det sociala stödet

Ett genomgående tema under intervjuerna var att chefsrollen upplevdes som väldigt ensam.

”Den kan man sakna lite grann (gemenskapen). Man är ganska så ensam i sin roll på jobbet, jag har ingen att dra mina problem med och jag kanske vill ha någon att bolla problem med och det saknar man nog ibland.”

”Man hör ofta när man träffar och pratar med andra personer i samma position som en själv att de känner sig också ofta ganska så ensamma, så att just i sin position är man ganska ensam.”

”Men alltså stöd i kollegorna det tycker jag att vi har i varandra men sen är det bara att inse att ibland på den här nivån är man fruktansvärt ensam.”

Trots detta upplevde många av de kvinnliga cheferna att de hade ett socialt stöd både från medarbetare och från chefer. Stödet är betydelsefullt i chefsrollen och upplevs som något som krävs för att orka med de höga krav som kommer med rollen. Dock var det delade meningar om var stödet skulle komma ifrån. En av kvinnorna vi intervjuade menade att man bör söka stöd utifrån, via mentorskap eller annat nätverk. Hon menade att stödet var oerhört betydelsefullt och att hon absolut inte ville stå ensam. Samtidigt ansåg hon att det stöd som kunde fås utifrån var mer betydelsefullt, och gav mer, än stödet från exempelvis hennes egen chef. En av kvinnorna fick däremot väldigt gott stöd från sin chef som alltid såg till att ha blankt i almanackan vissa dagar för att finnas där för sina anställda. Hon menade att faktumet att hon hade möjligheten att gå till sin chef var det viktigaste, inte hur ofta hon utnyttjade den möjligheten. En av cheferna talade om vikten av ett gott arbetslag och menade att detta kan bidra till en god stämning på arbetet. I hennes fall har den goda stämningen bidragit till goda externa kontakter där bra feedback har getts på det arbete man utfört vilket gör att arbetet känns roligare. Inom den kommunala sektorn tas även stödet från politikerna upp och anses som en viktig del. En av kvinnorna menade att när det är lugnt i de politiska leden så bidrar det till att skapa en positiv stämning på arbetsplatsen.

Roll- och lojalitetskonflikter kopplat till arbetsrollen

En del av chefsrollen innefattar hur man ska bete sig i förhållande till sina medarbetare. Under intervjuerna kom svårigheterna med att ha relationer till sina medarbetare fram då detta kan bli en grogrund för en form av lojalitetskonflikt. Som chef är det svårt att umgås privat med sina medarbetare menade en av kvinnorna då de anställda kan ha svårt att se hur man kan hålla isär rollerna som chef och väninna även om man kanske skulle kunna det. En av de kvinnliga cheferna brukade påtala detta till sina mellanchefer på följande vis:

”Tänk på att ni har en officiell roll därför att du har den med dig dygnet runt och då kan du välja att inte vara i situationer där du behöver leva upp till den rollen.”

Ytterligare en dimension av rollkonflikten är lojalitetskonflikten som kan uppstå kanske framförallt inom den kommunala sektorn.

”Så som man är som mellanchefer är ju ett stort dilemma, alltså man ska vara lojal mot chefen uppåt, man ska täcka upp neråt och ändå ska man ha politikerna som man också har hänsyn till då va. Då är det viktigt att markera att jag tar mina uppdrag från mina chefer och inte från politikerna.”

”Man är ju tryckt från två håll för det är ju ett av mina uppdrag, att vara verksamhetens budbärare upp i organisationen både till min chef och till mina politiker, samtidigt som jag har ett uppdrag från min chef och mina politiker.”

Svårigheterna med att komma politikerna närmare ligger i att göra gränsdragningar då man måste ställa sig frågan på vems uppdrag man jobbar, menade en av respondenterna. En annan talade om svårigheten att vara lojal mot de budskap som ska föras fram trots att man kanske inte alltid känner att man helhjärtat kan stå bakom det. Då gäller det att kunna se på situationen så positivt som möjligt och vara medveten om att när beslutet har tagits så får man anpassa sig efter situationen. En av respondenterna menade därför att hennes roll blir oerhört viktig då hon har möjlighet att föra ut budskapet till sin personal och samtidigt vara lojal mot dem genom att genomföra beslutet så att det gör minst skada. Samtidigt kan svårigheterna med dubbla lojaliteter få negativa konsekvenser om man som chef upplever att det är tufft att hantera situationen.

”Det är väldigt mentalt jobbigt, du vet att du ska säga upp folk. Du vet att du ska göra människor illa fast det är inte din mening. Då har du ju det med dig, det går alltså bara inte att stänga av. Sånt gör att man sover dåligt, man sover inte över huvud taget.”

Stress

Lojalitetskonflikterna och kraven är några av de faktorer som ger upphov till stress. Det är viktigt att ha i åtanke att hur människor definierar stressbegreppet är individuellt och därmed också uppfattningen av stress. En av respondenterna sammanfattar detta på följande vis:

”Periodvis är det kanske inte stressigt, men alltså det stressar mig känslomässigt. Definiera stress är ju också en grej man får fundera över.”

De kvinnor vi talade med målade upp en bild av chefsyrket som väldigt stressigt periodvis och detta i sin tur bottnade i många olika faktorer. Det talades dessutom om svårigheterna i att kunna se var gränsen går mellan det räknas som stressigt eller att man helt enkelt har mycket att göra. Även om det kan upplevas som stressigt att ha mycket att göra så är det inte bara det som är problemet, i alla fall inte enligt nedanstående citat:

”Alltså jag kan ju träffa andra chefer och de säger – oh jag är så stressad! Och då tänker jag, vad har du att göra typ två saker, hur stressad kan man bli av det?”

Ovanstående beskriver hur individuell stressen är, när en person har två saker på sitt bord så kan det kännas som en sak för mycket medan andra behöver ha mycket att göra för att bli effektiva.

”Det kan hända att jag har någon dag ibland som är ganska så tom och då kan jag gå till jobbet och tänka såhär – åh gud va skönt nu ska jag göra det och det och det och sen så upptäcker jag när jag kommer hem att jag inte alls har gjort det – för jag arbetar bäst under press.”

”Jag säger - hellre alldeles för mycket än inget för har man jobbat i en period där man inte har något att göra och man måste ändå vara kvar på jobbet till klockan 5, det är avskyvärt alltså, jag behöver lite flås i nacken.”

Respondenterna kan stundtals uppleva arbetsmiljön som stressig. Ständiga avbrott leder till att det sällan är länge man kan fokusera på någonting och det är snarare en regel än ett undantag att man bli avbruten i sitt arbete. Chefskapet är egentligen rätt så enkelt, menade en av kvinnorna, så länge allting går som det ska. Så fort något sker som bryter planeringen så kan det dock upplevas som stressigt. Dessutom märks en förändring i samhällsklimatet menar en annan, det krävs mer av individen. Samtidigt har hon alltid arbetat mycket och anser sig därför ha svårt att avgöra hur påverkad hon blir av det nya arbetsklimatet. Som tidigare nämndes kan även svårigheterna att planera sin egen dag bidra till ökad stress, samt tekniken via mail och mobiltelefoni. Eftersom flertalet av kvinnorna har lång erfarenhet av chefskapet har de också oftast koll på vad som behöver göras och stressar inte upp sig i onödan. Respondenterna nämnde ofta att pressen är något som måste finnas där för att man ska kunna prestera. Dock, som en av kvinnorna valde att påpeka, blir även vad vi kan kalla den positiva stressen farlig i längden. Även om arbetet upplevs som roligt och givande så kan kroppen ändå reagera på alltför långvarig stress. Hon menar att trots svårigheterna att veta var gränsen går så talar ändå kroppen om för en när det börjar bli för mycket och ett tecken på detta är att hon får svårt för att sova. En av kvinnorna menade att som utomstående är det lätt att tro att det är de där svåra arbetsuppgifterna som hör chefsyrket till som stressar, själv menar hon att det är något helt annat;

”Det är de där små sakerna som får bägaren att rinna över, någon onödig grej. Alltså jag tror att själva jobbet det klarar jag bättre, men det kan vara någon privat grej. Det där som händer vid sidan om och förstör själva planeringen om man säger så, det är stressmomenten.”

Vi valde att tala med de kvinnliga chefer vi mötte om hur de upplevde chefsyrket rent generellt för att se om dem trodde att de hade det mer stressigt än sina anställda på lägre nivåer. Vad som framförallt framkom här var att de kvinnliga cheferna upplevde att deras yrke kommer med en automatiskt högre nivå av ansvar. Även om man kanske har ett större handlingsutrymme än sina anställda har man många olika områden att ta hänsyn till. En av kvinnorna menade att ansvar är något som kan tynga och göra en uppfylld av arbetet. Detta kan leda till svårigheter att släppa tanken på arbetet, något som också kan vara rejält stressande. Hon påtalade dessutom att detta kan vara en könsskillnad då hon tror att män har lättare för att banka näven i bordet och säga slut för idag och låta högarna ligga. Detta fick vi även höra från andra respondenter. Dessutom blev det sagt att som kvinna och chef upplever man sig ha högre krav och många av dessa ställer man på sig själv. Här handlar det nog oftast om fördomar som ligger kvar, menar en kvinna eftersom under de senaste 20 åren så har kvinnor i chefspositioner ökat och är egentligen inget som anses som ovanligt idag.

Svårigheterna i att balansera arbete och fritid

En av kvinnorna vi intervjuade hade relativt nyligen gått över i en chefsposition och hon beskrev svårigheten i att balansera sitt arbete med sin fritid såhär:

”Jag känner ju att idag som chef så är det oftare jag tänker på jobbet hemma än jag gjorde förut, det tycker jag nog. Man har ju större ansvar och man har större problem som man ska tackla som börjar mala i huvudet kanske hemma, hur man ska lösa saker och så är det nog.”

Trots att alla kvinnorna vi talade med verkade trivas med sitt arbete och hade god insikt i vikten av sin fria tid så påtalades ändå svårigheterna med att utföra vissa arbetsuppgifter på jobbet. Det arbete som oftast togs med hem var tankearbete, arbete som krävde ens fulla koncentration och därför blev svårt att utföra på arbetsplatsen på grund av olika störningsmoment.

”Alltså jag sätter mig ju inte och läser på jobbet, så det är nog det jag gör minst. Jag tycker att jag har så svårt för att stänga av telefonen. Jag kan göra det men då är det mer för att jag har medarbetarsamtal – jag skulle ha svårt för att stänga av den för att jag skulle läsa något, du vet.”

Rutinjobben, sådant som utfördes varje dag, var inte heller sådant som togs med hem utan det var arbete som krävde planering och eftertanke. En kvinna berättade exempelvis att hon inför perioden då hon skulle ha medarbetarsamtal spenderade ungefär en till två timmar på förberedelse och sedan lika mycket på efterarbetet. Allt detta arbete utfördes i hemmet, utanför arbetstid. Många av kvinnorna hade även mycket pappersarbete, dessa högar med papper kunde lätt växa och hamna utanför deras kontroll.

”Ibland kan det bli den här högen för då kan jag känna såhär att herregud nu vet jag inte vad det finns i botten på den här högen. Det kan vara något som skulle vara gjort för en vecka sen, sånt kan åka med hem.”

”Det börjar ibland redan på morgonen med vissa papper som åker ner i väskan, det ser jag direkt att jag inte hinner göra under dagen och jag måste ändå titta på det tills i morgon.”

En av kvinnorna menade att hon var alldeles för trött efter arbetsdagens slut för att orka ta sig an uppgifter som krävde lite mer av henne. Dessa togs då istället med hem för att hon skulle få möjlighet till återhämtning och ta tag i det i ett senare skede. Detta kunde göras över exempelvis en helg och sågs inte som någon större börda. De flesta kvinnorna undvek dock att arbeta hemma om detta var möjligt.

”Jag behöver gå till min arbetsplats, det är sällan jag jobbar hemma över huvud taget utan jag går till min arbetsplats där jag har mina grejer och liksom sen har jag fritiden för sig då”

Det upplevdes som intressant att få en inblick i var de kvinnliga cheferna utförde sitt arbete i hemmet. Detta för att se om man gjorde gränsdragningar även här och därmed lät sitt arbete endast utföras i vissa delar av hemmet. När det kommer till just tankearbetet kan det givetvis vara svårt att göra den här gränsdragningen och det beskriver även en av de kvinnliga cheferna.

”Då är det ju mer att jag sitter och tänker var som helst faktiskt och det är väl nackdelen då när man ligger i sängen på natten och ska somna, att det tar överhanden då och så börjar det mala i huvudet. Det är inte ofta men det kan hända.”

Svårigheten att överhuvudtaget släppa arbetet gör att mycket av jobbet kommer med hem ofrivilligt. En av cheferna beskrev en särskilt jobbig period på det här viset:

”Det var alltså en sån här period som man tyckte att man jobbade jämt. Det var ju då man hade blocket vid sängbordet och vakna på nätterna och skrev ner något bara för att man skulle kunna somna om då och inte glömma bort det”

En del av kvinnorna använde sig av sitt datarum som arbetsrum och gjorde därmed en form av markering till övrig familj. När rummet användes så jobbade man och var inte tillgänglig. På så vis kunde man fortfarande arbeta i hemmet men ändå känna att man fick sin fria tid när det arbetet var utfört. En kvinna valde däremot bort arbetsrummet helt medvetet, hon hade använt sig av det tidigare och upplevde det som negativt. En annan hade trådlöst nätverk och kunde sitta ute och arbeta på sommartid vilket hon föredrog.

Eftersom flertalet av de chefer vi talat med hade vuxna barn som inte bodde hemma så upplevde många att det inte fanns några krav på dem när de kom hem och därför gick det bra

att arbeta hemma. Faktumet att barnen är utflyttade är något som både kan bidra till svårigheter att göra gränsdragningar mellan arbete och fritid men också vara en behjälplig.

”Jag tror att man blir helt ställd när barnen helt plötsligt är borta och då kan det vara svårt att hitta någon aktivitet eller något intresse och då är det lätt tror jag att man blir kvar på jobbet”

”Det spelar ju ingen roll nu, det är ju det som är skönt. Alltså man ska ju inte jobba för mycket men vill man göra något så är det ju bara att jag är kvar här och gör det och så är jag ledig när jag kommer hem. Förr plockade man på sig för att man var tvungen att vara en stund med barnen.”

”Det var alltid lättare att prioritera jobbet än familjen. Av någon underlig anledning, de fanns ju alltid där ändå, man var alltid välkommen till dem.”

”Jag vet att när jag hade småbarn ibland så sa jag att det var bra att jag hade det för då kom jag hem någon gång. Alltså det är lite så för då var man tvungen att bryta va, och då var det också annat som upptog ens tid när man väl var hemma.”

En del i att försöka balansera arbetet med fritiden kan vara att växla mellan olika roller. En av kvinnorna berättade exempelvis att när hon kom hem så lät hon gärna de andra i hushållet fatta beslut, för det hade hon gjort hela dagen. En annan menar att konflikter uppstår när den ena rollen, exempelvis rollen som chef breder ut sig och tar över exempelvis rollen som mamma. Hennes son hade en gång sagt till henne när hon berättat att hon skulle iväg på hem- och skola möte, ”hem och skola, hem och skola det kunde vart lite mer hem”. Som förälder behöver man den insikten att man inte alltid är så tillgänglig som man tror menade hon. Det är när arbetet flyter samman med fritiden som problematiken uppstår, just svårigheterna att skilja rollerna åt. Vår undersökning uppvisade flertalet exempel på hur fel det kan gå även när kvinnorna försökte göra gränsdragningar. En av kvinnorna kunde exempelvis lova sin dotter att hämta hennes nya linser men så fort hon kom till arbetet så var det löftet glömt. Detta hände på grund av att när hon väl var på arbetet så låg fokus där, hon gick ur en roll och in i en annan. En annan av kvinnorna var på väg hem från jobbet då hon insåg att det var något hon hade glömt och var tvungen att köra tillbaka, det hon hade glömt var att hämta sina barn på dagis. Födelsedagar som blev bortglömda var också något som togs upp. Allt detta upplevdes givetvis som otroligt tufft och negativt och under dessa perioder så var det dåliga samvetet ständigt närvarande.

Socialt stöd från familj och vänner

Något som underlättar för att upprätthålla balansen mellan arbete och fritid är det sociala stöd som de kvinnliga cheferna anser sig ha, vare sig det kommer från familj, vänner eller sociala nätverk. Många av de kvinnliga cheferna upplevde att de krävde en högre grad av socialt stöd i början av sitt chefskap medan de idag har blivit tryggare i sin yrkesroll. Stödet ses trots detta som i princip en nödvändighet för att orka med att hantera både arbete och fritid.

”Jag tror att det är en förutsättning. Alltså det funkar inte annars om man inte har stöd i varandra och att man känner att man har dem där.”

”Ja alltså det krävs att du är jämställd hemma. Du kan inte ha huvudansvaret hemma och sen ha huvudansvaret på ett arbete, det håller inte.”

”Det är en fördel, jag vill inte påstå att det är en förutsättning, för när jag började som chef så hade jag inte de förutsättningar jag har idag. Jag skötte både barn, markttjänst och chefsjobbet.”

Det talas om vikten av att ha någon där, att känna att man kan ventileras när saker och ting känns jobbiga, att få komma ner på jorden när man tycker att problemen har vuxit sig för stora. Oftast handlar det bara om att ha någon där som lyssnar, därav blir även vikten av goda vänner stor. En av kvinnorna berättade om en episod då hon skulle skilja sig och hennes chef berättade för henne att han alltid tänkt att det var så skönt att hon hade en så ordnad tillvaro privat eftersom hon drog ett sådant stort lass på jobbet.

Vikten av att dela på marktjänsten är också värd att nämna då kvinnorna som har familj och barn verkar uppleva att de till stor del är jämställda i hemmet i dagsläget. När två personer i en familj arbetar heltid är det viktigt att kunna dela på ansvaret för barn och dylikt. En av kvinnorna menade att förr kunde hon komma hem och känna att hon hade otroligt mycket att göra och inte riktigt hade tid för barnen men som hon uttryckte sig – de hade ju en pappa också. Att dela på ansvaret borde vara en självklarhet menade hon.

Fritidens betydelse

I intervjuerna framkom det att den fria tiden var ytterligare en lösning på problematiken med att lyckas balansera arbete och fritid. Den fria tiden gav utrymme för återhämtning samt som en kvinna uttalade sig;

”Ja det är den man hämtar kraften från på något sätt. Man får energi på jobbet men man förbrukar den lika fort igen, medan hemma försöker man få till sig energi utan att försöka förbruka så mycket. Det är då man hämtar kraften.”

Den fria tiden ansågs som betydelsefull för alla då den gav möjlighet att släppa tanken på jobbet och på så vis kunna ägna sig åt annat. En kvinna sa att hon tyckte om att titta mycket på film för då fick hon möjlighet att gå in i andra världar och genom det inte behöva belasta sig själv utan bara låta fantasin flöda. Vad kvinnorna valde att prioritera på sin fritid varierade; från att spela golf, prata i telefon och gympa till att läsa skönlitteratur. En annan kvinna berättade att hennes fritid var så pass betydelsefull för henne att hon inte ville jobba orimligt mycket för då skulle hon gå miste om sina fritidsintressen. Hon menade att genom att ha en rik fritid och fylla den med något roligt så kunde arbetet kännas lättare att ta sig an. Ett intressant svar gällande hur man valde att fördela sin arbetsvecka fick vi från en kvinna som sa;

”Det jag är bäst på att ta bort först är det som kallas för reflektionstid, eget arbete eller eventuellt möjligen någon ledig eftermiddag, det är det jag är bäst på att ta bort först.”

Hon insåg att detta inte var något som skulle kunna hålla i längden och det är något hon verkligen försöker ändra på. Därför ansåg hon att det var viktigt att alltid ställa sig frågan; har jag prioriterat min tid rätt?

Strategier för coping

Många av kvinnorna talade om att deras roll som chef blivit starkare med tiden, något som i sin tur hade med mognad samt erfarenhet att göra. En kvinna menade att mycket beror på hur du själv är som individ, detta påverkar i sin tur hur du agerar på ditt jobb samt hur du ställer dig till att dra gränser.

”Alltså när jag började jobba här så bestämde jag mig för såhär vill jag ha det. Jag jobbar när jag jobbar och är ledig när jag är ledig. Jag vill alltså inte jobba ihjäl mig eller satsa allt på jobbet och gå under sen, det vill jag inte. Så det var en strategi när jag började här.”

En viktig del i att leda sig själv handlar även om att lära sig prioritera vad som är viktigt och därmed också göra de gränsdragningar vi talat om tidigare. En av kvinnorna sa dessutom att det är viktigt att man kommer ihåg att man bara är människa, man kan inte göra allting bäst och man får göra misstag. Det är även viktigt att våga ta risker och utsätta sig för utmaningar.

”Det är därför jag alltid säger ja, eller ofta ja, till utmaningar som jag tycker verkar intressanta. Men skulle man säga att jag skulle klättra upp i nått berg skulle jag inte göra det för jag är inte ett dugg intresserad av att bryta benen av mig. Men just sådana här utmaningar de tror jag stimulerar mig i mitt ledarskap också.”

Hon menade dessutom att för varje sak man gör som man inte tror att man klarar så stärks man både som människa och i sin chefsroll.

Som chef är det även viktigt att veta hur stort ens ansvarsområde är för det är när man tar på sig för mycket arbete som problem kan uppstå menade en av cheferna. Hon fortsatte med att säga att det inte är någon som tackar en när man går in i väggen för att man har tagit på sig för mycket. Som en följd av detta menade många av kvinnorna att det är viktigt att kunna lära sig att delegera, att man inte behöver ha kontroll över allting. En av de kvinnliga cheferna vi talade med brukade säga till sina anställda att man måste ha en realistisk inställning; vad är det värsta som kan hända? Hennes inställning var att det alltid ordnar sig, oavsett om det blir som man har tänkt sig eller inte. Dessutom menade hon att deras arbete inte handlar om liv eller död. Vikten av att ha en realistisk syn på sitt arbete är något som tas upp under flertalet av intervjuerna. Det är viktigt att inse att man inte är outhärlig, att världen inte går under för att man inte utför en viss uppgift i tid och framförallt att man är utbytbar. Många av kvinnorna menar att den här typen av insikt kommer med åldern och antalet år som chef. En av kvinnorna sade uttryckligen att hade hon precis blivit chef så hade hon förmodligen inte sagt samma sak. Det är även viktigt att ha en viss distans till sitt arbete menade en av kvinnorna och uttryckte sig som så att det är viktigt att lyfta problemen från hjärtat till hjärnan. Det är viktigt med empati men för att kunna lösa problemen så måste de lyftas till hjärnan och det görs via kunskapen om sig själv och sitt sätt att hantera olika situationer menade hon.

Att lära sig att hantera sin arbetssituation och därmed kanske ta till sig en form av självledarskap kommer ur att ha en medvetenhet om hur man fungerar som människa och vad konsekvenserna blir av de beslut man tar. En av kvinnorna menade exempelvis att hon arbetade bättre på arbetsplatsen än i hemmet, därmed hade hon insikt i att trots att hon kanske fick sitta längre på jobbet så passade det henne bättre. Därmed kunde hon även känna att när hon väl kom hem så var hon ledig. En annan strategi som framkom var att en kvinna nämnde att hon hellre satt kvar längre på fredagarna för att summera veckan och slippa bära med sig det hem över helgen.

”Då är det bättre att gå hem klockan 5 på fredagen och så känna att det är ok, än att gå hem klockan 2 och så har man hela ryggsäcken full med skit som ligger där och gnager”

En annan av kvinnorna lever efter följande strategi för att orka med sin arbetssituation:

”Man måste liksom skilja mellan arbete och fritid då va... det handlar inte om att jobba på helgerna, helst inte. Man måste liksom ha sin fria tid och inte ha jobbet med sig hela tiden det tror jag är jättenödvändigt.”

Det är viktigt att våga säga ifrån, att detta hinner jag inte med, att vara medveten om var gränsen går när det blir för mycket och därmed också dra den påpekade en av kvinnorna. Hon

visste vad hon behövde prioritera och kunde därför ha ett helt skrivbord fyllt med papper för hon gjorde sitt bästa och mer än så kunde inte heller krävas av henne.

Att kunna lämna sin arbetsroll och växla över till sin ”fritidsroll” sågs som ett skönt avbrott och bidrog i många fall till att man kunde upprätthålla sin auktoritet på arbetsplatsen. Vi fick flertalet beskrivningar av hur de kvinnliga cheferna var på sin fritid och har valt att citera några av dessa för att ge läsaren en bild av hur intagandet av olika roller kan vara behjälpligt;

”Jag kan känna mig fruktansvärt barnlig, ibland som en liten kalv ute på grönbete eller så, lite skuttig och det kan jag ju inte vara här.”

” Privat är jag en ganska vimsig person egentligen. Jag tror att det handlar om att jag är så fokuserad på jobbet, och jag har väldig koll på jobbet, alltså jag är den här spindeln i nätet. Det kan vara lite det här att man släpper liksom allt, man blir lite disträ såhär och vill inte engagera sig.”

”Jag kan nog som person vara ganska så olik i min roll på jobbet och min roll privat. Jag tycker ju inte själv att jag är drivande men jag förstår att jag kan uppfattas som det – på jobbet då. På fritiden kan jag vara ganska så försynt och inte alls aktiv i vissa sammanhang så jag kan se att jag kan vara ganska så två olika personer.”

Diskussion

I detta avsnitt kommer valet av metod samt studiens genomförande diskuteras. Därefter följer en diskussion kring studiens resultat och dess samband med relevanta teorier för undersökningsområdet.

Metoddiskussion

Studiens resultat stödjer stora delar av den teoretiska referensram kring vilken denna studie är uppbyggd. Detta antas bero på vår förförståelse för ämnet som kan tänkas inneha en viss inverkan på valet av teorier vi lyft fram. Faktumet att vi läser på Personal- och Arbetslivsprogrammet kan ha bidragit till att vi har tagit del i specifika teorier kring både chefer, stress och coping. Detta i sin tur kan givetvis ha inverkat på vårt val av litteratur och därmed också uppsatsens teoretiska referensram. Vi anser dock att vi varit medvetna om detta och haft ett kritiskt förhållningssätt till litteraturen. Detta då vi i vår teoretiska referensram försökt att använda oss av litteratur som är ny för oss samt ställa olika teorier mot varandra. Vår avsikt var att se på de teoretiska delarna ur olika synvinklar och därmed behålla ett kritiskt synsätt.

Samstämmigheten i svaren kan bidra till upplevelsen av generaliseringar relaterade till gruppen. Detta är vi medvetna om men anser samtidigt att likheterna respondenterna emellan är viktiga att lyfta fram som en del i resultatredovisningen. Vi anser inte att resultatet är missvisande för vårt specifika urval men vill samtidigt påpeka att det inte är generaliserbart då ett mer varierat urval förmodligen gett andra resultat. Syftet med studien var inte heller att göra generaliseringar utan att få ökad insikt i respondenternas upplevelser relaterade till studiens syfte.

Valet av kvalitativ metod samt semistrukturerade intervjuer har efter avslutad studie ansetts passande och väl i linje med studiens syfte och frågeställningar. Ytterligare metoder hade så här i efterhand kunnat användas för att stärka studiens resultat som exempelvis observationer. Detta då vi som forskare hade kunnat få en mer verklighetsförankrad bild i hur en arbetsdag ser ut för de kvinnliga cheferna och detta hade förmodligen kunnat bidra till en mer

djupgående analys. Det hade även varit intressant att komplettera de semi-strukturerade intervjuerna med någon form av dagboksanteckningar för att ytterligare få insikt i hur respondenterna upplevde sin situation. Tidsbegränsningen bidrog dock till valet att endast genomföra intervjuer då vi ansåg att kvalitén på dessa var viktigast för vårt resultat.

Kvantitativa metoder såsom enkäter var aldrig aktuellt inför utförandet av undersökningen. Detta har sin förklaring i att vi dels ville komma närmare respondenterna och utveckla en förståelse inför deras tankar och känslor. Dessutom upplevdes våra ontologiska och epistemologiska antaganden som mer i linje med den kvalitativa forskningens metodik och därav kändes valet självklart för oss. Dock kan vi såhär i efterhand medge att en enkät hade kunnat användas för att klargöra hur respondenterna uppfattade vissa begrepp. Hade respondenterna haft tillgång till en sådan enkät innan utförandet av intervjun skulle detta kunna motverkat faktumet att vi som intervjuare tolkar hur respondenterna upplever diverse begrepp.

Såhär i efterhand kan vi även ställa oss frågande till om vi, genom våra frågeställningar, kan tänkas ha skrivit in problem hos respondenterna som inte finns. Vissa av begreppen, som tar upp stora delar av undersökningen, exempelvis rollöverbelastning och lojalitetskonflikt kan upplevas som relativt främmande. Det kan därför vara en möjlighet att vi som intervjuare påverkat intervjupersonerna med hur vi upplever begreppen och därmed planerat en förklaring som inte tidigare funnits där. Vi anser dock att vi har försökt undvika detta genom att inte ge intervjupersonerna för mycket information inför intervjuerna samt genom att låta dem tala fritt om sina upplevelser. Givetvis är det möjligt att ledande frågor kan ha ställts och detta kan då ha givit oss missvisande svar. Vår upplevelse är trots detta att intervjupersonerna var genuina i sina svar. Ämnet upplevdes inte vara av sådan karaktär att respondenterna visade upp en felaktig bild av sig själva utan inbjöd snarare till reflektion och diskussion kring saker som ofta togs för självklart.

Resultatdiskussion

Orsaken till ovanstående resultats fyllighet är en strävan att skapa en helhetsbild av respondenterna för läsaren så att denne kan få insikt i deras hantering av både sin arbets- och livssituation. Svårigheterna i att skapa en balans i tillvaron är vad som upplevs som den bakomliggande problematiken. För att få insikt i hur detta görs blir alla komponenter i resultatet viktiga då dessa till stor del påverkar varandra. Svårigheterna återspeglas framförallt i komplexiteten i chefsyrket, rollproblematiken samt en utveckling mot ett flexibelt arbete som gör det svårt att göra gränsdragningar mellan arbete och fritid. I denna resultatdiskussion lyfts vitala delar av arbetet ut och diskuteras på ett djupare plan.

Studien baserades framförallt på två, till synes, motsägelsefulla inriktningar, Karasek och Theorells (1990) krav- och kontrollmodell med fokus på det aktiva arbetet samt Hallsten m.fl., (2002) studie av utbrändhet. Där Karasek och Theorell (1990) ser chefsyrket som en lösning för att motverka stressen hävdar Hallsten m.fl., (2002), med stöd i sin undersökning, att det är just kvinnliga chefer som ligger i den absoluta riskzonen för utbrändhet. Resultaten av studien stödjer till viss del respektive inriktning. Respondenternas beskrivningar av sina arbetsdagar stödjer Karasek och Theorells beskrivning av det aktiva arbetet där arbetsituationen ses som utmanande, givande och skapar trivsel. Samtidigt tas även vikten av en aktiv fritid upp för att ha möjligheten att hålla isär de två sfärerna arbete och fritid. Trots detta har ändå flertalet av respondenterna upplevt problematiken med chefskapet som Hallsten m.fl., (2002) syftar till. Detta kan tyckas svårbegripligt men vi har insett under studiens gång

att faktumet att resultaten blir motsägelsefulla kan tyda på att varje individ är unik och så är därmed också uppfattningen av stress.

En del av förklaringen till resultatet kan vi finna i Edwards (s.244, 1994) modell för stress och coping som framhåller vikten av hur individen uppfattar stressiga situationer. Först när det uppstår en negativ diskrepans mellan individens upplevelse av en situation kontra hur individen önskar att situationen bör vara tar individen till sina copingstrategier. Situationen bör dessutom vara av stor vikt för individen. Detta skulle i sådant fall kunna betyda att krav, kontroll och socialt stöd kan vara bidragande faktorer för att hantera diverse stressorer men de behöver samtidigt inte vara den primära lösningen. Lösningen på problematiken tycks ligga i individens högst individuella uppfattning av stressbegreppet och är därmed också svår att belysa på ett adekvat sätt. Vi vill därför inte hävda att vi funnit lösningen men däremot anser vi oss ha möjligheten att ge en beskrivning av hur respondenterna för denna studie upplever begreppet. Resultaten av ovan genomförda studie kan därför anses vara gällande för urvalet som sådant och tyder på att det ena inte nödvändigtvis behöver utesluta det andra. Kanske är inte dessa inriktningar så motsägelsefulla trots allt utan väljer istället att belysa olika dimensioner av chefskapets komplexitet. Givet är att hur undersökningen väljer att inrikta sig påverkar resultatet och detta har vi även fått erfara under studiens gång.

Utifrån våra tre frågeställningar som tillsammans med studiens syfte är utgångspunkt för studien vill vi med denna diskussion försöka finna bakomliggande orsaker till vårt resultat. Som tidigare nämnts ville vi med våra frågeställningar fånga det flexibla arbetets påverkan på kvinnliga chefer, samt svårigheterna att balansera arbete och fritid. Studien fokuserade även på vilka copingstrategier som ansågs betydelsefulla för att hantera problematiken med rollöverbelastning och gränsdragningar.

En intressant del i problematiken är att merparten av respondenterna upplever svårigheter i att få tiden att räcka till, samtidigt som kraven på dem själva ökar. Vår uppfattning är att chefskapets komplexitet många gånger bidrar till svårigheterna att hantera sin livssituation då graden av ansvar gör det svårt att mentalt släppa tanken på arbetet. Resultaten visar dessutom på att respondenterna har svårigheter att tidsbegränsa sitt arbete, dessutom tillkommer ständiga krav på tillgänglighet. Förmågan att hantera detta menar respondenterna kommer ur ålder och erfarenhet samt hur väl man har gjort sina gränsdragningar gentemot sina anställda. Faktumet att merparten av studiens respondenter har långvarig erfarenhet av chefsyrket kan ha bidragit till att vi upplevde dem som extremt kompetenta att hantera denna problematik. Dessutom har flertalet av respondenterna kontrakterad oreglerad arbetstid, något som vi anser vara en stor del i svårigheterna att balansera arbetet med fritiden. Även om man anser sig ha möjligheten att påverka när och var man utför sitt arbete bidrar det flexibla arbetets krav på individen till att denna påverkan känns alltmer lönlös. Arbetet utförs med hänsyn till uppgiften och inte till arbetstidens längd. Detta anses viktigt att påpeka då respondenterna trots allt hade intentionerna att inte jobba över femtio timmar i veckan men det var en klar svårighet att leva upp till dessa avsikter. Arbetsmängden är därmed inte under respondenternas kontroll. Grönlund (2004) menar att faktumet att man tar med sig arbetet hem är ett försök av individen att nyttja dygnets timmar ytterligare och därmed försöka återfå kontrollen. Vi vill hävda att respondenterna har god insikt i att detta är en kortvarig lösning som på sikt kan bidra till ytterligare svårigheter att göra gränsdragningar men trots detta upplevs man inte alltid ha en möjlighet att undvika detta. Respondenterna ställs här inför situationen att antingen utföra det arbete som krävs, oavsett påverkan på hälsan eller vad som kan tyckas än värre, inte klara av att hantera arbetsmängden och därför inte ha vad som krävs. Här ligger problematiken med det gränslösa arbetet, begränsad flexibilitet kan ses som att individen får utökat handlingsutrymme och detta kan givetvis möjliggöra för individen att

balansera arbete och fritid. Svårigheterna uppstår när flexibiliteten kräver för mycket och man inte anser sig ha möjlighet att säga ifrån. Resultaten kan i viss mån tyda på de tendenser som Allvin m.fl., (2006) beskriver, med ett arbetsliv vars gränser för hur länge samt hur bra du kan utföra ditt arbete alltmer luckras upp.

Rollproblematiken är ytterligare en aspekt som framkommit ur de ökade krav som det flexibla arbetet medför. En intressant del i problematiken är den situation som respondenterna inom den kommunala sektorn står inför. De har multipla krav ställda på sig från både medarbetare och chefer samt politiker och kommuninvånare. För oss är den här situationen särskilt fascinerande då respondenterna upplevs som kapabla att leva upp till de enormt höga kraven. Samtidigt kan vi se en koppling till det globala samhällets framväxt där marknaden och externa investerare får alltmer makt över företagen och därmed bidrar till ytterligare dimensioner av krav på den privata sektorn. Kanske är det i den kommunala sektorn vi kan finna svaren för hur en sådan situation kan och bör hanteras?

Teknologins utveckling är en av de främsta orsakerna till den ökade flexibilitet vi ser på dagens arbetsmarknad samt de krav som medföljer på individen. Respondenternas påverkan ter sig olika beroende på ålder, intresset för tekniken och kanske framförallt anpassningsförmåga. Under kontrollerade former framkommer de positiva effekterna av teknologin och blir ett hjälpmedel för merparten av respondenterna i sin dagliga hantering av kontakter och möten. Det ger dem också möjligheten att utnyttja arbetsdagen mer effektivt. När flexibiliteten dock känns obegränsad och möjligheten för respondenterna att påverka sin egen situation minskar blir teknologin outhärdlig och en negativ påverkan som tar över arbetsdagen.

Det är uppenbart att det alltmer flexibla arbetslivet har påverkat respondenterna i studien. Därav är det av yttersta vikt för oss att få insikt i hur detta påverkar de kvinnliga chefernas svårigheter respektive möjligheter till gränsdragningar. Ger flexibiliteten möjligheter eller bidrar den till ytterligare svårigheter att balansera arbete och fritid?

Trots att respondenterna trivs med sitt arbete samt har insikt i vikten av att göra gränsdragningar och skilja mellan arbete och fritid är ovanstående problematik högst aktuell. En del i svårigheterna är framförallt den tillgänglighet som merparten av respondenterna vill kunna bidra med till sina medarbetare. Genom att ständigt ha dörren öppen och vara ett stöd för medarbetarna ger respondenterna mycket av sig själva och visar tendenser till ett relationsinriktat ledarskap som enligt Solberg (1997) är typiskt för kvinnliga chefer. Det negativa med den här typen av ledarskap är att det ger upphov till koncentrationssvårigheter då dagen kan avbrytas när som helst. I förlängningen kan detta leda till att arbetet tas med hem i större utsträckning på grund av tidsbrist. Samtidigt ger givetvis den här typen av ledarskap mycket tillbaka till respondenterna i form av socialt stöd och positiv stämning på arbetsplatsen som givetvis kan vara behjälpligt.

Flertalet av respondenterna gör valet att arbeta hemma i så liten utsträckning som möjligt för att på så vis kunna skilja sfärerna hem och arbete åt. I förlängningen kan dock faktumet att man väljer att stanna på arbetet ge upphov till lojalitetskonflikt gentemot familjen som kräver sin tid. Resultatet av studien överensstämmer med Greenglass (2002) syn på lojalitetskonflikter som något som uppstår ur tidsbrist och multipla krav på tillgänglighet. Problematiken försvinner dock inte enbart för att individen tar med sig arbetet hem. Även här kan konflikter uppstå, främst ur svårigheten att dra gränser mellan sin chefsroll och exempelvis sin roll som mamma. Att kontoriserat hem gör situationen med

gränsdragningar mellan arbete och fritid mer svårhanterlig. Dessutom familjäriseras arbetsplatsen allt mer vilket bidrar till att hålla kvar individen på arbetet så länge som möjligt.

Under studiens gång har det framkommit att respondenterna upplevt svårigheterna mellan att skilja mellan arbete och fritid annorlunda under den period de var chefer och hade småbarn. Samtidigt som lojalitetskonflikter uppkom i högre grad sågs även barnen som en räddning och en påtvingad gränsdragning utom chefskapets kontroll. Idag kan många av respondenterna uppleva att arbete och fritid flyter in i varannan då kraven hemma har minskat och gränsdragningarna därför blir svårare. Frankenhaeuser (1993) hänvisar till studier vars resultat visar att många kvinnliga chefer är ogifta och utan barn. Detta skulle i sin tur kunna bero på att det är en utmaning att hantera arbete och fritid samt att kraven som ställs på kvinnliga chefer kan ses som hämmande i karriärutvecklingen. Muhonens (1999) studie av kvinnliga chefer visar dock på det motsatta. Merparten av cheferna har barn, dock inga småbarn, och även här upplevs det som svårt att mentalt göra de gränsdragningar som krävs för att hantera arbete och fritid.

Både Frankenhaeuser (1993) och Solberg (1997) hävdar att kvinnor upplever sig behöva välja antingen karriär eller familj, vår studies resultat visar istället på det motsatta. Respondenterna har valt att kombinera familj och karriär och anser istället det vara underligt att kvinnor konstant ska behöva ifrågasättas för sina karriärval. Kan det vara så att fördomar om kvinnlig kompetens står i vägen för kvinnor i karriären och att forskning av idag bidrar till att dessa fördomar bevaras genom ett ständigt komparativt förhållningssätt mellan kvinnor och män? Ansvar för hemarbetet har utvecklats och dagligen förs diskussioner kring jämställdhet och lika lön för lika arbete. Trots att utvecklingen går framåt cementeras gamla åsikter kring manligt och kvinnligt i forskningen. Under diskussioner med en del av respondenterna framkom det att de ansåg den nya generationens kvinnliga chefer vara extremt kompetenta och anpassade till det nya arbetslivet. Detta troddes bland annat bero på en utökad jämställdhet och delat ansvar för hem och barn.

Något av det viktigaste för oss var att under den här studiens genomförande försöka finna lösningar på svårigheterna med gränsdragningar, vilka copingstrategier använde sig respondenterna av och vilka effekter hade dessa?

När arbetssituationen kontra livssituationen blir svårhanterlig behövs tydliga gränsdragningar för att över huvud taget lyckas finna en kombination mellan dessa två. En strategi som skulle kunna lösa detta dilemma är att lyckas växla mellan sina roller, dvs. lära sig att stänga av en roll och träda in i en annan. Detta kan bli nödvändigt då distans behövs till arbetsrollen för att sedan orka gå in i den igen. Den psykiska återhämtning som rollväxlandet ger kan ses som en bidragande orsak till att minska de negativa stressorerna. Studiens resultat finner stöd i ovanstående då merparten av respondenterna tyckte se rollväxlingen som en möjlighet till återhämtning.

Att respondenterna anser sin fria tid vara oerhört viktig är en del i copingstrategierna då fritiden prioriteras och därmed bidrar till att dra gränsen till arbetet. Vikten av att ha en aktiv fritid tas upp flertalet gånger under intervjuerna som något som kan vara en räddning för att orka med de krav som chefsyrket medför. Detta stödjer därmed Karasek och Theorells (1990) benämningen av den aktiva arbetaren som någon som "bränner ljuset i båda ändarna". Den här livsstilen är dock inte för alla och kan likväl ge upphov till utbrändhet och vara en av anledningarna till det resultat Hallsten m.fl., (2002) uppvisar i sin studie. En av respondenterna hade själv erfarenhet av en liknande situation där hon, trots att hon hade ett jobb hon trivdes med samt en aktiv fritid, ändå vacklade ganska rejält. Därav kom lärdomen

att våga ifrågasätta sig själv och de beslut man tar gällande både karriär och fritid vilket är en stor del i självledarskapet. Vi ser förmågan att kunna leda sig själv som en aktiv copingstrategi då det ställer krav på individen att ständigt arbeta med sig själv, vara självkritisk och våga göra förändringar både hos sig själv och på arbetsplatsen. För att det flexibla arbetet ska få en positiv effekt för respondenterna i deras chefskap krävs en enorm självinsikt samt förmågan att inse sina egna begränsningar. En av respondenterna beskrev vikten av att vara medveten om att man inte behöver vara perfekt på alla områden i livet. En annan påtalade vikten av att kunna säga ifrån då arbetsbördan ansågs som orimlig. Först då kan situationen hanteras realistiskt och individen återfå en äkta känsla av kontroll som krav- och kontrollmodellen anser vara essentiell för individens välmående och hälsa. Självledarskapet kan därför ses som en nödvändighet om arbetets utveckling fortsätter att gå åt samma håll och Houghton m.fl., (2004) samt Williams (1997) menar att självledarskapet uppkommit ur ett alltmer gränslöst arbetsliv.

I takt med att respondenterna vuxit in i sin chefsroll har insikten om att prioritera sig själv och sin hälsa ökat. Respondenterna upplevs även vara medvetna om att de inte är outhärliga och att de måste kunna delegera ansvar för att orka med. En ökad förståelse inför sitt chefsansvar upplever vi ligger till grund för möjligheten att lättare göra sina gränsdragningar samt förstå vikten av varför dessa måste göras.

Ibland krävs det dock mer än respondenterna själva för att gränsdragningarna ska göras och här kommer vikten av socialt stöd in. Det sociala stödet anses vara av störst betydelse inom så kallade aktiva arbeten som chefsyrket (Karasek & Theorell, 1990). Stödet blir betydande både i arbets- och fritidssituationen och vikten av det ter sig relevant framförallt då respondenterna beskriver chefsrollen som väldigt ensam. Frankenhaeuser m.fl., (1991) menar att kvinnliga chefer som regel upplever sig ha mindre socialt stöd än sin personal. Vår studies resultat stödjer till viss del detta då respondenterna upplevde svårigheter i att finna någon att ventilerat sina problem med samtidigt som de var tvungna att visa sin auktoritära sida mot personalen. Här kom dock vikten av sociala nätverk upp samt det uppskattade stödet från sin egen chef. Vi anser att sociala nätverk kommer att spela en betydande roll för vår generations kvinnliga chefer, både som kontaktnät och möjlighet till stöd och ventilering.

Avslutningsvis vill vi påtala vikten av att se på möjligheterna kontra problematiken med att balansera arbete och fritid för kvinnliga chefer som något högst individuellt. Vi finner i vårt resultat flertalet komponenter vars påverkan ter sig olika beroende på respondenten och dennes individuella uppfattning av situationen. Vi vill därför återigen hävda att lösningen på problematiken inte är generaliserbar utan individuellt anpassad. Att skapa balans i sin tillvaro anses oerhört svårt att åstadkomma. Trots detta har respondenterna i denna studie visat upp flertalet inspirerande sätt att hantera sin vardag. Kanske beror detta på deras insikt i vikten av att göra gränsdragningar mellan arbete och fritid och sätta sin hälsa främst.

Framtida forskning

Trots att vi inför undersökningen principiellt var emot att utföra en komparativ studie så hade det i efterhand varit intressant att undersöka hur de kvinnliga chefernas situation skiljde sig från deras kvinnliga anställda. Om möjligheten hade funnits hade det även varit intressant att jämföra respondenterna med yngre kvinnliga chefer precis i början av sin karriär, samt kvinnliga chefer med småbarn. Detta för att se hur väl resultaten skulle överensstämma när kvinnorna befinner sig i en annorlunda situation.

Ämnet som sådant ansågs som så intressant av oss att vi gärna hade utfört en långtgående undersökning där vi kunde följa respondenterna och på så vis få en djupare insikt i hur exempelvis rollproblematiken ter sig. Vår uppfattning är att vissa situationer behöver upplevas för att verkligen förstås. Det kan vara svårt att beskriva en individs upplevelser utifrån endast en intervjusituation utan då krävs snarare återkommande möten med respondenten i fråga.

Referenser

Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G. & Lundberg, U. (2006). *Gränslöst arbete: socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber Förlag.

Allvin, M., Wiklund, P., Härenstam, A. & Aronsson G. (1999). *Frikopplad eller frånkopplad. Om innebörder och konsekvenser av gränslösa arbeten*; I *Arbete och Hälsa*, 1999:02. Hämtad den 10 oktober 2006 från:
<http://www.arbetslivsinstitutet.se/publikationer/detaljerad.asp?ID=735>.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control* Basingstoke: W.H. Freeman

Barnett, R.C., & Hyde J. S. (2001). Women, men, work, and family – An expansionist theory. *American Psychologist*, vol. 56: 10, ss. 781-796.

Bernin, P., Theorell, T., Cooper, C.L., Sparks, K, Spector, P. E., Radhakrishnan, P. & Russinova, V. (2003). Copingstrategies Among Swedish Female and Male Managers in an International Context. *International Journal Of Stress Management*, vol. 10: 4, ss. 376-391.

Brumit Kropf, M. (2002). Reduced Work Arrangements for Managers and Professionals : A Potential Solution to Conflicting Demands. I Nelson, D. L., & Burke, R. J. (red.). *Gender, work stress and health*. Washington, American Psychological Association. S. 155-167.

Bryman, A. (2002). *Samhällsvetenskapliga metoder* Malmö: Liber Ekonomi

Castells, M. (2000). *Nätverksamhällets framväxt - Informationsåldern. Ekonomi, samhälle och kultur. Band 1* Göteborg: Daidalos

Davies, K. (1989). *Women and Time – Weaving the strands of everyday life*. Diss. Lunds universitet. Lund: Sociologiska institutionen.

Edwards, J. R.(1994). The Determinants and Consequences of Coping with Stress. I Cooper, C. L., & Payne, R. (red.). *Causes, Coping and Consequences of Stress at Work*. Chichester, New York, Brisbane, Toronto, Singapore: John Wiley & Sons Ltd. S. 233-263.

Elvin-Nowak, Y. (1998). *Flexibilitetens baksida: om balans, kontroll och skuld i yrkesarbetande mödrars vardagsliv*. Stockholm: Psykologiska institutionen Stockholms Universitet.

Fielden, S. L., and Cooper, C. L. (2002). Managerial Stress: Are Women more at risk?. I Nelson, D. L., & Burke, R. J. (red.). *Gender, work stress and health*. Washington: American Psychological Association. S.19-34.

Frankenhaeuser, M. (1993). *Kvinnligt, Manligt, Stressigt*. Höganäs: Förlags AB Wiken.

Frankenhaeuser, M., Lundberg, U. & Chesney, M. (1991). *Women, Work and Health – Stress and opportunities*. New York: Plenum Publishing Corporation.

- Greenglass, E. R. (2002). Work stress, Coping, and Social Support: Implications for Women's Occupational Well-being. I Nelson, D. L., & Burke, R. J. (red.). *Gender, work stress and health*. Washington: American Psychological Association. S.85-96.
- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (2002). The Allocation of Time to Work and Family Roles. I Nelson, D. L., & Burke, R. J. (red.). *Gender, work stress and health.*, Washington: American Psychological Association. S.115-128.
- Grönlund, A. (2002). *Flexibla tider, flexibla roller? Om arbetstidens förläggning och fördelningen av hushållsarbete*. I Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg. 8, nr 3, hösten 2002. Tilldelats av handledare, finns att hämta på:
<http://www.arbetslivsinstitutet.se/publikationer/detaljerad.asp?ID=1137>.
- Grönlund, A. (2004). *Flexibilitetens gränser*. Umeå: Borea Bokförlag.
- Gyllenberg, E-K. (2007). Pressen nära att knäcka Axén Olin. *Dagens Nyheter*, 15 januari.
- Hallsten, L., Bellaagh, K. & Gustavsson K. (2002). *Utbränning i Sverige – en populationsstudie*. Arbete och hälsa/Vetenskaplig skriftserie, 2002:6. Hämtad den 2 oktober 2006 från: <http://www.arbetslivsinstitutet.se/publikationer/detaljerad.asp?ID=1110>.
- Hansson, M. (2004). *Det flexibla arbetets villkor – om självförvaltandets kompetens*. Arbetsliv i omvandling 2004:08. Hämtad den 2 oktober 2006 från:
<http://www.arbetslivsinstitutet.se/publikationer/detaljerad.asp?ID=1455>.
- Houghton, J.D., Bonham, T.W., Neck, C. P., & Singh, K. (2004). The relationship between self-leadership and personality: A comparison of hierarchical factor structures. *Journal of Managerial Psychology*, vol. 19: 4, ss. 427-441.
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1996). Dialectic Between Conceptual and Causal Inquiry in Psychosocial Work-Environment Research. *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 1: 4, ss. 362-374.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Karlsson, J. Ch. (2006). *Bra och dålig flexibilitet - en litteraturöversikt*. Arbetsmarknad och Arbetsliv, årg. 12, 2006:03. Hämtad den 14 november 2006 från:
<http://www.arbetslivsinstitutet.se/publikationer/detaljerad.asp?ID=1694>.
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Long, B. C. (1998). Coping with workplace stress: a multiple-group comparison of female managers and clerical workers. *Journal of Counselling Psychology*, vol. 45: 1, ss.65-78.
- Monat, A. & Lazarus, R. S. (1991). *Stress and Coping An Anthology 3d Edition*. New York: Columbia University Press.
- Muhonen, T. (1999). *Kvinnor karriär och familj – en studie om chefer i fyra olika branscher*. Lund: KFS AB.

Nelson, D. L., & Burke, R. J. (2002). A framework for examining gender, work stress, and health. I Nelson, D. L., & Burke, R. J (red.). *Gender, Work Stress and Health*. Washington: American Psychological Association. S. 3-14.

Nilsson, E. (1999). *Att leda sig själv och andra – Perspektiv på ledarskap*. Göteborg: Förlagshuset Gothia.

Nylén, U. (2005). *Att presentera kvalitativa data – framställningsstrategier för empiriredovisning*. Malmö: Liber Ekonomi.

Rosengren, C. (2006). *Tiden som form och upplevelse- om relationen mellan arbete och tid*. Arbetsliv i omvandling 2006:03. Hämtad den 20 november 2006 från: <http://www.arbetslivsinstitutet.se/publikationer/detaljerad.asp?ID=1644>.

Seyle, H. (1991). History and Present Status of the Stress Concept. Monat, A. & Lazarus, R.S. (red.). *Stress and Coping An Anthology 3d Edition*. New York: Columbia University Press. S .21-35.

Solberg, AK. (1997). *Att vara kvinna och chef – kvinnligt ledarskap i människovårdande organisation*. Göteborg: Kommentus Förlag.

Theorell, T. (2003). *Psykosocial miljö och stress*. Lund: Studentlitteratur.

Thurén, T. (2004). *Vetenskapsteori för nybörjare*. Stockholm: Liber AB.

Widerberg, K. (2002). *Kvalitativ forskning i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.

Williams, S. (1997). Personality and self-leadership. *Human Resource Management Review*, vol. 7: 2, ss. 139-155.

Bilaga 1

Intervjuguide

Arbetssituationen

- Beskriv en typisk arbetsdag
- Anställningstid
- Ansvarsområden – konkreta uppgifter
- Arbetsuppgifter
- Förändringar under senare år, ge exempel
- Arbetstider
- Anser du att du har möjlighet att balansera ditt arbete med din fritid?
- Upplever du att chefsrollen bidrar till svårigheter att balansera dessa två?
- Hur upplever du förväntningarna på dig från din chef och från dina medarbetare?
- Upplever du att du har ett stöd i din chef och dina medarbetare?
- Har du upplevt någon form av lojalitetskonflikt?

Fri tid

- Tar du med dig arbetsuppgifter hem, vilken typ av uppgifter i sådant fall?
- Var i hemmet utför du denna typ av uppgifter?
- Upplevelse av tillgänglighet i hemmet när arbete utförs – är du tillgänglig för din familj fastän du arbetar?
- Upplever du att din familj/dina vänner stöttar dig i din yrkesroll?
- Vilka förväntningar upplever du finns från familj/vänner?
- Hur skiljer du mellan arbete och fritid? När säger du att nu är arbetet slut för dagen?
- Har du lätt för att släppa arbetet rent mentalt?
- Vad gör du för att få tid för dig själv – vad prioriterar du på din fritid?
- Vad betyder din fritid för dig?

Copingstrategier

- Vilka egenskaper av dem som du har upplever du är viktiga i ditt chefskap?
- Upplever du att du är säker i din chefsroll – vad tror du det beror på?
- Upplever du att du är bra på att planera din tid – att göra gränsdragningar mellan arbete och fritid?
- Hur gör du dessa gränsdragningar?
- Är du medveten om var dina gränser går – hur mycket arbete du orkar ta dig an?
- Har du lätt för att säga nej?

Upplevelser

- Upplever du ditt arbete som stressigt?
- Hur ser du på chefsyrket rent generellt?
- Tror du att du har mer eller mindre stressigt än dina anställda - varför?
- Upplever du att du har möjlighet att kontrollera din arbetssituation?
- Krockar rollen som chef med den människa du är på din fritid?