

uppenbarligen av krav och normer i arbetslivet men även i familjen. I en tid då jämställdhet blivit norm kan deltid uppfattas som en källa till ojämlikhet inom familjen.

I projektet studerade vi hur föräldradeltiden nyttjas och om och för vilka grupper reducerad arbetstid är ett användbart familjepolitiskt verktyg i dagens flexibla arbetsliv. Har den utbredda flexibiliseringen av arbetslivet konkurrerat ut deltidmodellens relevans när kvinnor ökat både sin utbildningsnivå och arbetstid, eller upplevs föräldradeltid fortfarande som användbart av dagens småbarnsföräldrar?

Deltidsarbete bland föräldrar

Först vänder vi blicken mot frågan hur rätten till reducerad arbetstid nyttjas av dagens småbarnsföräldrar. Resultat från enkätundersökningen visar att det är stor skillnad i hur kvinnor och män använder rätten att gå ned i arbetstid under småbarnsåren. Cirka 30 procent av kvinnorna och sex procent av männen gick ned från heltid till deltid efter yngsta barnets födelse och drygt sju procent av kvinnorna och två procent av männen arbetade redan deltid före yngsta barnets födelse. 10 procent av kvinnorna och drygt 16 procent av männen reducerade sin arbetstid men höll sig inom ramen för vad vi här inkluderar i heltid – från 35 arbetstimmar i veckan och uppåt (tabell 2).

Tabell 2 Arbetstidsförkortning efter yngsta barnets födelse, procent

	Mödrar	Fäder
Redan deltid före yngsta barnet	7,2	2,0
Gick från heltid till deltid	30,1	6,1
Arbetstidsförkortning inom ramen för heltid	10,0	16,1
Heltid, ingen arbetstidsförkortning	52,7	75,8
N	998	800

Vi vet att det på svensk arbetsmarknad i allmänhet är vanligare för lågutbildade kvinnor att arbeta deltid, och det är ett tydligt mönster även i vårt enkätmaterial – mammor med universitetsutbildning har lägre sannolikhet att redan ha ett deltidsarbete före de får barn. Men hur ser det ut när det gäller nyttjandet av föräldradeltid? Här förefaller det i mindre utsträckning vara knutet till utbildningsnivå, varken för kvinnor eller män. Däremot verkar könssammansättningen på arbetsplatsen påverka benägenheten att arbeta deltid. Både män och kvinnor har större benägenhet att gå ned på deltid om de arbetar på en kvinnodominerad arbetsplats. Detta tyder på att normer kring kön och föräldraskap och nyttjande av familjepolitiken skiljer sig åt på arbetsplatser med olika könssammansättning, vilket får betydelse för individers val att arbeta heltid eller inte.

Respondenternas val att arbeta deltid eller inte är också sammankopplat med deras partners arbetssituation och agerande. Här skulle man kunna tro att

kvinnors deltidarbete skulle öka om deras partner hade en extra lång arbetstid, men så verkar det inte vara. Tvärtom är det så att kvinnor som har en partner som arbetar deltid också har högre sannolikhet att själva arbeta deltid. Jämställdhet i hemmet har också betydelse för benägenheten att arbeta deltid. Män som är mer involverade i hem och familj har nämligen större benägenhet att reducera sin arbetstid. Det gäller både om de för närvarande delar på hushållsarbetet mer jämställt med sin partner och om de tidigare delat mer jämställt på föräldradigheten. Jämställdheten visar sig också ha betydelse på så sätt att mäns involvering i hem och familj också minskar sannolikheten för kvinnor att gå från heltid till deltid.³

Sammanfattningsvis kan vi alltså se att en relativt stor andel mödrar använder sig av rätten att gå ned på deltid som föräldrar har, och att både normer på arbetsplatsen och jämställdhet i familjen har betydelse för nyttjandet av föräldradeliden.

Konsekvenser av föräldradelid – konflikt mellan arbete och familj och oro för karriären?

Målet med rätten till deltidarbete för föräldrar är att de ska kunna hitta en balans i vardagen och få mer tid över för familj och barn, frågan är alltså om deltidarbetet kan bidra till att reducera stress i vardagen. I projektet undersökte vi detta med hjälp av två mått. Det första är det inom internationell forskning etablerade måttet ”work-family conflict” – konflikten arbete-familj – som fångar upplevelser av att arbetet går ut över familjelivet och skapar stress i vardagen (Byron 2005; Greenhaus & Beutell 1985). Oroar man sig till exempel för jobbet när man är hemma och tar det tid och kraft från familjelivet? Det andra måttet handlar om huruvida respondenterna uttrycker en oro över att föräldraskapet ska få negativa konsekvenser för framtida karriärutveckling gällande olika aspekter (såsom lön, arbetsmiljö, arbetsuppgifter, utvecklingsmöjligheter och anställningstrygghet). Vi kallar detta för karriäroro.

I analyserna av dessa mått framkom att kvinnor generellt både upplever högre konflikt mellan arbete och familj än vad män gör och en större oro för framtida karriärutveckling (tabell 3, modell 1). Högst sannolikt speglar detta kvinnors större ansvar för barnomsorg och hushållsarbete och att gå ned i arbetstid är en strategi för att bättre klara hemsituationen. Påtagligt i analyserna är dock att könsskillnaderna i konflikt arbete-familj och karriäroro faktiskt kvarstår trots denna anpassning – även när vi tar hänsyn till om respondenterna har gått ned i arbetstid eller inte är kvinnors värden på dessa mått högre (modell2). (Analysen tar även hänsyn till respondenternas utbildningsnivå, arbetsplatsens könssammansättning, krav och kontroll i arbetet samt jämställdhet i hushållsarbetet (modell3).)

³ Baserat på tabeller i Grönlund & Öun 2018b.

Tabell 3 Konflikt arbete-familj och karriäroro, OLS-regressioner, ostandardiserade b-koefficienter

	Konflikt arbete-familj			Karriäroro		
	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Intercept	11,32	11,36	8,14	7,93	7,79	9,93
Kvinna (ref: man)	0,83	1,02	0,48	1,16	1,05	0,71
Arbetstidsförkortning (ref: heltid)						
- Redan deltid		-1,18	-0,89		-0,26	-0,32
- Från heltid till deltid		-0,54	-0,45		0,69	0,60
- Kortare heltid		0,12	0,15		0,67	0,75
Universitetsutb. (ref: ej univ.)			0,58			0,19
Arbetsplatsens könssammansättning (ref: Majoritet kv.)						
- Majoritet män			0,12			0,42
- Blandad			-0,05			0,14
Krav i arbetet			0,74			0,33
Kontroll i arbetet			-0,10			-0,25
Jämställdhet i hushållsarbetet			-0,02			-0,05
N	1651	1651	1651	1640	1640	1640

Koefficienter i fet stil är statistiskt signifikanta på 5 %-nivån.

I ytterligare analyser⁴ undersökte vi kvinnors och mäns upplevelser av konflikt arbete-familj och oro separat, dvs vi jämför kvinnor med olika arbets kategorier med varandra och män med varandra. Där framgår att mammor som arbetar deltid – både de som redan arbetade deltid innan de fick sitt yngsta barn och de som gått ned på deltid efter att de fått sitt yngsta barn – ändå upplever lägre konflikt mellan arbete och familj än de som arbetar heltid. Samma mönster återfinns inte bland fäderna, utan tvärtom så upplever universitetsutbildade pappor högre konflikt om de gått ned på deltid. Kanske beror detta på att den kortare arbetstiden i praktiken inte leder till reducerade krav i arbetet i motsvarande grad. Bland kvinnorna finner vi inga tydliga skillnader beroende på utbildningsnivå.

När det gäller karriäroro upplever mammor som går från heltid till deltid större oro jämfört med dem som fortsätter att arbeta heltid när de får barn. Analysen visar att detta kan relateras till att de mammor som går ned på deltid också tar större ansvar för hushållsarbete och barn; i resultaten framgår att en mer jämställd fördelning faktiskt leder till mindre karriäroro. Som vi sett tidigare är pappor mycket mindre benägna att nyttja rätten till deltid, men pappor som går ned i tid har precis som mödrarna högre karriäroro, speciellt på mansdominerade arbetsplatser. Även när det finns en

⁴ För tabeller se Grönlund & Öun 2018.

lagstadgad rätt till deltid för föräldrar är alltså normer på arbetsplatsen och mäns del i hushållsarbetet avgörande för relationen mellan deltid, vardagsstress och oro för att föräldraskapet ska gå ut över karriärutvecklingen. Och intressant nog ser förklaringarna olika ut för mammor och pappor. För mammor handlar den ökade karriäroron vid deltidsarbete om att arbetsfördelningen hemma blir mer traditionell om de går ned på deltid. För pappor är det snarare kopplat till arbetsplatsens normer och krav. Dessa resultat tyder på att män som går ned på deltid inte gör det främst för att minska sin egen stress och oro utan snarare för att fördela ansvaret mer jämställt inom familjen och det verkar också fungera så i praktiken; till exempel såg vi att mäns högre delaktighet i hemmet kan fungera som en buffert mot kvinnors karriäroro.

Flexibel arbetstid – ett jämställt alternativ till kvinnors deltid?

I föregående avsnitt såg vi att deltidsarbete bland småbarnsföräldrar kan reducera stress i vardagen för vissa grupper, men att det också kan föra med sig upplevelser av oro för framtida karriärutveckling om deltidsarbetet innebär en ojämn fördelning av ansvaret för hem och familj. I internationell forskning och debatt diskuteras flexibilitet i arbetet, och då framförallt flexibel arbetstid, som ett familjevänligt arbetsvillkor med potential att underlätta för föräldrar att balansera krav från arbete och familj och därmed bidra till en mer jämställd fördelning av förvärvsarbete och omsorgsansvar (Eurofound 2020). Det framstår alltså som ett tänkbart alternativ till den mer traditionella lösningen att kvinnor går ned på deltid och skulle som konsekvens då även kunna bidra till en utjämning av könsskillnader på arbetsmarknaden såsom lön och karriärutveckling. Men frågan om flexibilitetens potential att reducera konflikt mellan arbete och familj har inte besvarats inom forskningen. Framförallt har man inte fokuserat på hur flexibel arbetstid kan vara villkorad av andra krav från arbetsorganisationen – krav på ständig tillgänglighet och engagemang från de anställda som en belöning för flexibiliteten. I det här avsnittet undersöker vi hur krav och flexibilitet i arbetet kan kopplas till könsbaserade mönster när det gäller upplevd balans/konflikt mellan arbete och familj.

Möjligheten att själv påverka förläggningen av sin arbetstid⁵ har ökat i Sverige och övriga nordiska länder (Eurofound 2017), men trots sin fortsatta högre arbetsbörda i hushållet har kvinnor i regel mindre ofta tillgång till flexibel arbetstid än män (Magnusson 2019; Präg & Mills 2014). Och flexibiliteten har i första hand inte introducerats som en åtgärd för att underlätta för föräldrar utan ingår snarare i en större trend i det moderna arbetslivet mot en större andel resultatbaserade snarare än tidsbaserade arbeten (Eurofound 2020; Aronsson 2018). Inom forskning om det flexibla arbetslivet står flexibilitet som kan nyttjas av individen i störst fokus, här handlar det framförallt om flexibilitet som möjligheten för den anställda att påverka tidpunkten när arbetet utförs. Men det flexibla arbetslivet har också

⁵ Definition av flexibel arbetstid enligt Chung (2019).

en annan sida – arbetsgivarflexibilitet – det vill säga möjlighet att från arbetsorganisationens eller företagets sida styra arbetet efter ojämna produktionskrav (Chung & Tjeldens 2013). Till exempel genom att de anställda förväntas vara tillgängliga att arbeta övertid när det behövs i organisationen.

Tillgången till flexibilitet ses ofta som positiv för båda parter – i den anställdas fall som en möjlighet att anpassa arbetet till familjens behov. Och det är en viktig frågan som vi ställt oss i projektet: hur är dessa två typer av flexibilitet – en frihet för individen å ena sidan och ett tillgänglighetskrav från arbetsgivarens sida å den andra – hänger ihop med varandra och hur de i praktiken kan kopplas till hur föräldrar kan balansera krav i arbete och familj. Eftersom tillgången till flexibel arbetstid i stor utsträckning ser olika ut för olika grupper på arbetsmarknaden fokuserar vi på möjliga mönster utifrån kön och utbildningsnivå.

Vem har flexibla arbetsvillkor?

Vi börjar dock med att titta på hur tillgången till flexibel arbetstid ser ut för olika grupper av föräldrar (tabell 4). Tabellen visar att det för både kvinnor och män är en större andel som har tillgång till flexibel arbetstid bland universitetsutbildade – drygt hälften av de universitetsutbildade kvinnorna och så mycket som 66 procent av de universitetsutbildade männen. Bland respondenter utan universitetsutbildning har 71 procent av kvinnorna och 58 procent av männen angett att de inte har tillgång till flexibel arbetstid eller bara begränsad flexitid. Det finns alltså både en tydlig könsdimension och klassdimension (baserat på utbildningsnivå) i föräldrars tillgång till flexibel arbetstid på den svenska arbetsmarknaden.

Tabell 4 Tillgång till flexibel arbetstid, baserat på kön och utbildningsnivå, procent

	Kvinnor		Män	
	Ej universitet	Universitet	Ej universitet	Universitet
Ingen eller begränsad flex	71,1	48,7	57,5	34,1
Medel-hög flex	28,9	51,4	42,5	65,9

Ett liknande mönster framgår på frågan om respondenterna har möjlighet att förkorta arbetstiden på arbetsplatsen och istället utföra arbete hemifrån (tabell 5). Detta har föräldrar utan universitetsutbildning sällan möjlighet att göra, särskilt kvinnor, medan hälften av de universitetsutbildade kvinnorna och över två tredjedelar av männen har möjlighet till detta ibland eller oftare.

Tabell 5 **Möjlighet att förkorta tiden på arbetsplatsen och istället utföra arbete hemifrån, baserat på kön och utbildningsnivå, procent**

	Kvinnor		Män	
	Ej universitet	Universitet	Ej universitet	Universitet
Nej, sällan eller aldrig	78,3	50,0	67,0	31,5
Ja, ibland	14,1	31,6	21,3	40,3
Ja, ofta	4,0	10,7	6,5	15,8
Ja, alltid eller nästan alltid	3,6	7,8	5,1	12,3

Många föräldrar har alltså tillgång till flexitid och då framförallt inom kvalificerade arbeten som kräver universitetsutbildning. Potentiellt kan detta underlätta i vardagen, därför har vi har undersökt hur tillgången till flexitid kan kopplas till andra villkor i arbetet som rör både inflytande/kontroll för den anställdas del men även krav från arbetsgivaren i form av efterfrågan på tillgänglighet och övertid från den anställda. Som vi beskrev ovan frågar vi oss hur dessa båda sidor av det flexibla arbetslivet hänger ihop och om arbetsgivarkrav begränsar den potentiellt positiva effekten av individers flexibilitet. Vi tänker oss att flexibiliteten också kan vara en källa till konflikt då den ställer krav på individen att strukturera och avgränsa arbetet och själv definiera gränsen mellan arbete och fritid. Detta kan uppenbarligen försvåra användningen av rättigheter såsom föräldradeltid och frånvaro från arbete vid vård av sjuka barn.

Flexibilitetens dubbla sidor

Med utgångspunkt i de kvantitativa data analyserade vi i projektet först med hjälp av klusteranalysmetoden LCA (se metodavsnitt) hur flexibla arbetsvillkor är konstruerade både vad gäller individens eget inflytande och arbetsgivarens krav⁶. I ett andra steg undersökte vi sedan om tillgången till flexibla arbetsvillkor kan hjälpa föräldrarna i vardagen: dels om och hur det kan bidra till att minska föräldrarnas stress i vardagen, även här mätt som upplevelse av konflikt mellan arbete och familj, dels i relation till föräldrarnas upplevelse av användbarheten av ledighet för vård av barn. (Resultaten för vab diskuteras i ett nästa avsnitt.) I ett sista steg analyserade vi sedan föräldrars resonemang om flexibilitet i det kvalitativa materialet. Här undersöktes föräldrarnas överväganden och strategier när det gäller flexibilitet i arbetslivet och upplevelser av stress och vab, med utgångspunkt i de typer av flexibla/icke-flexibla arbetsvillkor som framkommit i den kvantitativa analysen.

Tre typer av flexibla/icke-flexibla arbetsförhållanden

I data framträdde tre typer av flexibla arbetsförhållanden. Den första – *gränslösa arbeten* – innebär en situation med hög nivå av kontroll i arbetet och flexibilitet för individen i kombination med höga arbetskrav och flexibilitetskrav från arbetsgivaren. 38 procent av respondenterna befinner sig i en sådan situation, som är vanligare bland pappor, högutbildade och på mansdominerade arbetsplatser eller arbetsplatser med en blandad

⁶ Tabeller i Grönlund och Öun 2022.

könssammansättning. Den andra typen av flexibla arbetsförhållanden består av *bundna arbeten*, vilka innebär en situation med låg kontroll och låg flexibilitet för individen men med höga krav i arbetet. Däremot innebär denna situation inte höga flexibilitetskrav från arbetsgivarens sida. 37 procent av respondenterna har denna typ av bundna arbeten; i högre utsträckning är det mammor, ej universitetsutbildade individer, och individer på kvinnodominerade arbetsplatser. Den tredje typen består av *formbara arbeten*, där 25 procent av respondenterna återfinns. Dessa arbetsförhållanden innebär en viss kontroll i arbetet och en viss flexibilitet för individen, i kombination med låga krav i arbetet och låg arbetsgivarflexibilitet. Denna typ är vanligare på kvinnodominerade arbetsplatser och bland individer som ej har en universitetsutbildning, dock är könsskillnaderna mindre framträdande än för de andra typerna.

Kan då de mer flexibla arbetsförhållandena verka som en buffert mot föräldrars vardagsstress? När det gäller kvinnor i gränslösa arbeten är svaret på denna fråga tydligt nej. De utgör den grupp som upplever mest konflikt mellan arbete och familj – mer än pappor i samma jobbtyp och mer än mammor i de andra jobbtyperna. Däremot upplever inte pappor mer konflikt i gränslösa arbeten än i bundna arbeten. Föräldrar i formbara arbeten, med låga krav och relativt hög kontroll, rapporterar mindre problem. Hög flexibilitet mildrar alltså inte konflikten mellan arbete och familj om arbetskraven samtidigt är höga. Mammor som arbetar deltid upplever däremot lägre konflikt och här finner vi inga skillnader mellan de tre arbetstyperna. En större andel arbetar dock deltid i bundna och formbara arbeten.

Sammantaget är alltså kopplingarna mellan kön, flexibilitet och balansen mellan arbete och familj komplexa. Påtagligt är att arbetsförhållanden skiljer sig väsentligt mellan olika grupper i samhället. I linje med tidigare studier ser vi att mammor har mindre tillgång till flexibilitet än pappor och anställdas flexibilitet tenderar att gå hand i hand med arbetsgivarorienterad flexibilitet, krav på tillgänglighet. Dessutom finner vi att vid samma typ av arbetsförhållanden upplever kvinnor mer konflikt mellan arbete och familj än män. Flexibla arbetstider löser alltså inte behovet av anpassning i arbetslivet för föräldrar, och deltid är fortfarande en viktig strategi för föräldrar för att få vardagen att gå ihop.

Föräldrars överväganden, strategier och resonemang kring flexibilitet i arbetet

Men hur ser då föräldrarnas överväganden, strategier och resonemang ut angående flexibilitet i arbetslivet? Intervjupersonerna i det kvalitativa datamaterialet delades in efter de typer av flexibla/icke-flexibla arbetsvillkor som framkom i den kvantitativa analysen här ovan, dvs gränslösa, bundna och formbara arbeten. Föräldrarnas redogörelser analyserades därefter utifrån hur de anpassar arbetet, hur fördelningen av betalt och obetalt arbete ser ut, om och hur de nyttjar familjepolitiken (deltid) samt vilka konfliktytor eller problematik som framkommer i berättelserna. Olika centrala teman kunde kopplas till de olika typerna av flexibla arbeten och det visade sig att

dessa teman såg väldigt olika ut för de olika grupperna. Huvudtemana beskrivs här i löpande text för var och en av grupperna och redovisas mer i detalj i tabell 6.

Gränslösa arbeten (höga arbetskrav – hög flexibilitet), huvudtema: *ständig gränshantering*. I intervjuanalysen framkom att gränslösa arbeten domineras av pappor – 12 män och fem kvinnor tillhörde denna grupp. Alla dessa har arbeten med hög kvalifikationsnivå och vittnar om en anpassning av arbetet som karaktäriseras av ständig gränshantering. Deltid är inte möjligt i dessa arbeten berättar föräldrarna, men många män har gjort andra anpassningar i arbetet sedan de fick barn, till exempel genom att arbeta mindre övertid och göra färre resor i tjänsten. Trots att deras höga flexibilitet i arbetet är villkorad av tillgänglighetskrav från arbetsgivaren pratar föräldrarna generellt om den som en positiv bonus – något som både individen och arbetsgivaren tjänar på och kraven från organisationen problematiseras sällan. Heltidsarbete för båda föräldrarna möjliggörs i många fall av arrangemang – jämställdhetskontrakt – där föräldrarna delar relativt lika på obetalt arbete genom att gå omlott på hemmaplan, kombinerat med heltid för båda föräldrarna. Här är flexibiliteten avgörande. Denna typ av arrangemang var framträdande för alla kvinnor inom denna grupp av arbeten och även bland ensamstående föräldrar med delad vårdnad, som arbetar mer de veckor de inte har barnen. Ett flertal fäder i gruppen beskriver dock sin situation som mer ojämsälld med en partner som arbetar deltid och tar huvudansvar för det obetalda arbetet.

Bundna arbeten (höga arbetskrav – begränsad flexibilitet), huvudtema: *könsroller som huvudstrategi*. Gruppen med bundna arbeten står på flera sätt i stark kontrast till gruppen med gränslösa arbeten. Gruppen är nästan lika stor som den bestående av gränslösa arbeten, 16 intervjupersoner, men består av lika många kvinnor som män. Här är handlingsutrymmet för anpassningar av arbetet och tillgången till flexibilitet begränsad och trots att intervjupersonerna ger uttryck för jämställda ideal utgörs den huvudsakliga anpassningen av en rollspecialisering utifrån traditionella föreställningar om kön med kvinnlig deltid som huvudstrategi. Denna uppdelning motiveras i intervjupersonernas resonemang av deras partners högre inkomst och gränslösa arbete. Deltidsarbete är ett sätt (för mödrar) att klara av påfrestningar i arbetet och omsorgsbehov. Ekonomiska hinder och osäkra anställningar gör dock att detta inte är ett alternativ för vissa. Heltidsarbete är standard för papporna i denna grupp och möjliggörs alltså av ett större ansvar för hem och barn från deras partners sida. Vissa mammor i gruppen uttrycker dock en vilja att dela mer på bördan med sin partner genom deltid för båda föräldrarna.

Formbara arbeten (lägre arbetskrav – viss flexibilitet), huvudtema: *strategisk anpassning*. I denna grupp av intervjupersoner återfinns enbart kvinnor, sju stycken. Här finns viss tillgång till flexibilitet i arbetet men utan villkoret att vara ständigt tillgänglig för arbetsorganisationen. I föräldrarnas berättelser framgår att deltid är möjligt i dessa arbeten men inte nödvändigt för att hantera intervjupersonernas omsorgsbehov, förutom i några fall när barnen var riktigt små. Tillgången till viss flexibilitet i arbetets förläggning

används istället som ett alternativ till deltidarbete. Stress kopplat till arbetet är påtagligt lägre i formbara arbeten än i de två andra grupperna och när det gäller fördelningen av betalt och obetalt arbete delar intervjupersonerna i denna grupp relativt lika med sin partner.

Sammantaget bekräftar vår analys av de kvalitativa intervjuerna mycket av resultatet från den kvantitativa analysen gällande att flexibiliteten har två sidor och att anställdas faktiska handlingsutrymme ofta villkoras av arbetsgivarens krav. Tydligt i föräldrarnas berättelser är dock även att brist på flexibilitet i sig är problematiskt och att även partners arbetsituation är av stor betydelse. I bundna arbeten är då kvinnors deltidarbete fortfarande ett viktigt sätt att hantera spänningar mellan arbete och familj. I gränslösa jobb erbjuds flexibilitet/kontroll i utbyte mot prestation, engagemang och tillgänglighet. Detta kan göra att faders flexibilitet innebär att deras partner minskar arbetstiden och tar på sig mer hushållsarbete. Samtidigt kan gränslösa jobb möjliggöra för ett jämställdhetskontrakt som innebär mer lika fördelning av både betalt och obetalt arbete. Denna typ av kontrakt är helt avgörande för kvinnor i gränslösa jobb. För män krockar kraven på ständig tillgänglighet med idealet om ett involverat faderskap och skapar en situation med mindre valmöjligheter för deras partner.

Tabell 6 Teman baserade på föräldrars resonemang och överväganden om flexibilitet och nyttjande av familjepolitiken (deltid, vab) utifrån typ av arbete

Typ av flexibla/icke flexibla arbetsvillkor	Anpassningar arbetsfamilj	Fördelning av betalt och obetalt arbete	Familjepolitik	Konfliktytor/spänningar
Gränslösa arbeten 12 män 5 kvinnor	Ständig gränshantering	* Jämställt eller ojämnt: Arrangemang där föräldrarna delar lika på obetalt arbete genom att gå omlott på hemmaplan kombinerat med heltid för båda föräldrarna. Ett flertal fäder har en partner som arbetar deltid och tar huvudansvar för det obetalda arbetet. * Ensamstående föräldrar med delad vårdnad/boende kan arbete ikapp de veckor de inte har barnen.	* Deltid inte ett möjligt alternativ; arbetstiden ofta längre än normal heltid. * Vanligt att 'vobba'.	* Flexibel arbetstid ses som belöning/bonus. * Strävan att begränsa familjeovänliga krav t ex tjänsteresor. * Partnern en central roll; jämställd fördelning avgörande för mödrarna.
Bundna arbeten 8 män 8 kvinnor	Specialisering baserat på traditionella könsroller	* Ojämn fördelning; mödrar tar huvudansvar för obetalt arbete * Antingen specialiserade roller med heltid/deltid eller heltid för båda föräldrarna med dubbla bördor för mödrarna som konsekvens. * Fäders arbetsgivarkrav gör att mödrarna behöver anpassa sig.	* Deltid huvudsaklig strategi, men inte alltid möjligt. De flesta fäder har aldrig övervägt deltid som ett alternativ. * Vab inte oproblemiskt.	* Traditionella könsroller i praktiken trots ideal om jämställdhet. * Deltids-arbete ett sätt (för mödrar) att klara av påfrestningar i arbetet och omsorgs-behov. Ekonomiska hinder och osäkra anställningar gör dock att detta inte är ett alternativ för vissa.
Formbara arbeten 0 män 7 kvinnor	Strategisk anpassning	* Flexibel arbetstid används som ett alternativ till deltid. * Relativ jämn fördelning av obetalt arbete.	* Deltid möjligt men inte nödvändigt för att hantera omsorgsbehov. * Vab inte oproblemiskt.	* Partner mindre central roll men del av löningen. * Omsorgs-behov och stress från arbete mindre påtagligt än i andra grupper.

Att vara hemma med sjukt barn – lätt att vara frånvarande från jobbet eller källa till stress och problem?

De flesta föräldrar är ibland hemma från arbetet med sjuka barn och föräldrar i Sverige delar generellt mer lika på den tillfälliga föräldrapenningen, som finns tillgänglig för vård av sjuka barn, än de gör med föräldrapenningen vid föräldraledighet. Mammor tar dock ut en större andel av de tillfälliga föräldrapenningdagarna än vad pappor gör. År 2020 tog kvinnor 61 procent och män 39 procent av dagarna och denna fördelning har bara förändrats marginellt under de senaste 15 åren (Försäkringskassan 2021). Fördelningen kan delvis relateras till inkomstskillnader inom parförhållanden – om kvinnans ekonomiska position är starkare tar mannen ut mer tillfällig föräldrapenning (Boye 2019). Men hur upplever föräldrar i dagens Sverige vabbandet? Är det lätt att vara frånvarande vid vård av barn eller upplever föräldrarna detta som en stress i vardagen? Och vad gäller för olika grupper av föräldrar, finns det skillnader i upplevelsorna av vab? Vi kommer i detta avsnitt att belysa dessa frågor med hjälp av våra kvantitativa och kvalitativa data.

Tabell 7 Föräldrar upplevelser av att vara hemma med sjukt barn

	I mitt arbete är det lätt att vara frånvarande på grund av sjukt barn		Om jag är hemma tar någon annan över mina uppgifter		Om jag är hemma mer än någon dag blir det problem på arbetsplatsen		Om jag är hemma mer än någon dag har jag mycket jobb att ta igen		Att vara hemma med sjukt barn skapar en känsla av stress		Jag utför en del arbete hemifrån när barnen är sjuka	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Stämmer ganska bra/helt	54,3	64,5	38,2	35,1	42,3	41,0	56,5	57,7	63,7	50,1	40,9	48,0

I det kvantitativa materialet ställdes ett antal frågor till respondenterna angående hur de upplever att vara hemma med sjukt barn, och svaren på dessa redovisas i tabell 7. En majoritet av respondenterna instämmer med påståendet att det är lätt att vara frånvarande på grund av sjukt barn, dock en större andel män än kvinnor (54 respektive 64 procent). Drygt 35 procent anger även att någon annan tar över deras arbetsuppgifter när de är hemma med sjuka barn. Många upplever dock problem med att vara borta. Drygt 40 procent av både männen och kvinnorna anger att det blir problem på arbetsplatsen om de är borta mer än någon dag. Många upplever också att de har mycket att ta igen om de är borta mer än någon dag (57-58 procent). Tydligast könsskillnader finner vi i frågan om vabbandet skapar en känsla av stress. Här svarar 64 procent av kvinnorna och 50 procent av männen jakande. Många utför en del arbete hemifrån när barnen är sjuka, så kallat vobbande, och här finns också tydliga könsskillnader – 48 procent av männen och ca 41 procent av kvinnorna anger att de vobbar.

Hur upplevs och nyttjas då rätten att vara hemma med sjuka barn beroende på vilka typer av arbeten och arbetsvillkor man har? I analysen om betydelsen av flexibla arbetsförhållanden som vi berättade om i föregående

avsnitt gjordes också en analys om hur de tre typerna av flexibla arbetsförhållanden kan relateras till upplevelser av vabbandet och om man vobbar (utför arbete hemifrån när barnen är sjuka). Resultaten visar att vabbandet överlag upplevs som problematiskt, men på olika sätt beroende på arbetsvillkor/typ av arbete. Det framgick att respondenter både i bundna arbeten och gränslösa arbeten upplever svårigheter med att använda rätten till vård av sjuka barn. I båda dessa jobbtyper anger många respondenter att det blir problem på arbetsplatsen om de är borta mer än någon dag. Mammor i bundna arbeten är den grupp som i högst grad upplever vabproblem. I den gränslösa jobbtypen är det även vanligt att ta med jobb hem när de tar hand om barnet, särskilt bland mammor. Deltidsarbetande mammor har mindre problem med att de behöver ta med sig arbete hem när de tar hand om sjuka barn, men upplevelsen att vabbandet innebär problem på arbetsplatsen är inte lägre bland dem som arbetar deltid. Föräldrarnas berättelser om vabbande i de kvalitativa intervjuerna bekräftar mönstren från det kvantitativa analyserna. Det är påtagligt att vabbandet upplevs problematiskt bland många föräldrar, men på olika sätt beroende på jobbtyp. Framförallt framgår det väldigt tydligt att kvinnor och män med gränslösa arbeten har svårt att nyttja rätten att vabba och istället praktiserar vobbande – utför arbete hemifrån när barnen är sjuka (se tabell 6 i föregående avsnitt).

Förskolan och livspusslet

Inom den internationella forskningen om hur välfärdsarrangemang och familjepolitik i olika länder kan kopplas till invånarnas möjligheter att kombinera arbete och familj är det tydligt fastslaget att ett system med offentligt finansierad barnomsorg från en tidig ålder är centralt för kvinnors inträde på arbetsmarknaden (Korpi et al. 2013; Lohmann och Zagel 2016). Men vad är barnomsorgens roll i nästa fas, när kvinnor som i Sverige är etablerade på arbetsmarknaden? Gör förskolan det möjligt för båda föräldrar att arbeta heltid eller uppstår ett omsorgsglapp? Och vad är barnomsorgens roll när det gäller att minska föräldrars stress i vardagen?

Föräldrars nyttjande, önskemål och reflektioner kring barnomsorgen står i centrum för olika, ibland motstridiga, normativa budskap om föräldraskapet och vad det innebär att vara en bra förälder. Bara för att det finns tillgång till barnomsorg på heltid är det inte en självklarhet att föräldrarna väljer att nyttja denna rättighet fullt ut. Snarare finns en rad faktorer som påverkar deras beslut när det gäller nyttjandet, inte bara överväganden kring vikten av arbete, karriär och försörjning, utan också värderingar kring barnens välbefinnande och ideal om vikten av att vara en delaktig och närvarande förälder (cf Elvin-Nowak 1999; Hays 1998). Dessa faktorer kan bidra till att föräldrar och kanske framförallt mammor vill begränsa barnens tid i barnomsorg. I vårt material finns tydligt en sådan strävan bland föräldrarna – 82 procent av mammorna och 70 procent av papporna som svarat på enkäten anger att de strävar efter att begränsa barnens tid i förskolan, trots att de generellt anser att barnomsorgen är uppfyller barnets behov av omsorg och utveckling (tabell 8). Varför, hur och med vilka resultat genomför föräldrarna denna strävan? Resonemang och överväganden kring detta stod i centrum för vår analys av föräldrars nyttjande av barnomsorg.

Tabell 8 Föräldrars åsikter om barnomsorgen/förskolan

	Barnomsorgen uppfyller barnets behov av omsorg och utveckling		Strävar efter att begränsa förskoletider	
	Mammor	Pappor	Mammor	Pappor
Instämmer/ instämmer starkt	94,7	94,1	81,8	70,0

Förskoletider – en källa till stress?

Om vi först vänder oss till det kvantitativa materialet ser vi generellt att föräldrarna i praktiken inte nyttjar barnomsorg på heltid – medianen för barn mellan 3 och 6 år i vårt material är 36.9 timmar per vecka. Vi analyserade i projektet hur sambanden mellan barnens tid i förskola och föräldrarnas arbetstider och arbetsfördelning när det gäller ansvar för hem och familj ser ut. I det här stycket sammanfattas kortfattat resultaten från den analysen.⁷ Resultaten visade att olika lösningar gör sig gällande bland föräldrarna för att hålla dagistiderna nere.⁸ Först och främst finner vi ett tydligt mönster att mammors deltidsarbete är centralt för att hålla förskoletiden nere. Denna traditionella lösning där mamman arbetar deltid och pappan heltid är dock inte den enda strategin för att begränsa tiden. Heltid kan kombineras med kortare förskoletid om föräldrarna har möjlighet att arbeta omlott och delar på ansvaret för hem och familj. Här är flexibla arbetstider eller faktiskt skiftarbete viktiga faktorer. Föräldrar med och utan universitetsutbildning tenderar att ha olika typer av arbetsvillkor som gör att deras ”lösningar” ser olika ut. Tillgång till flexibla arbetstider bland universitetsutbildade föräldrar är framförallt avgörande och möjliggör mer jämställda lösningar. Tiden i förskolan är däremot längre för barn i familjer med ensamstående mammor eller om båda föräldrarna arbetar heltid eller mer. Vi ser alltså att kvinnors deltid fortfarande är en central strategi för att begränsa tiden i förskolan för barnen, men att även andra strategier fungerar – om föräldrarna delar på ansvar för hem och familj och om de har flexibla arbetsvillkor.

Nästa fråga är om förskoletider och strävan att vilja hålla dessa korta innebär en källa till stress för föräldrarna. I projektet undersöktes denna fråga och vi fann ett tydligt mönster att förskoletid har olika betydelse för mammor och pappor. För mammor finns ett samband mellan förskoletiderna och upplevelse av stress⁹ Nyttjande av förskola längre tider bidrar till stress för mammorna, framförallt om de har höga krav i sitt arbete. Även strävan att begränsa förskoletiderna är kopplat till högre stress för mammor, men här kan pappors delaktighet i ansvaret för hem och familj dämpa

⁷ Tabeller och mer utförlig analys finns i Grönlund och Öun 2020.

⁸ I analysen betraktas kortare eller längre tid i förskolan i relation till medianen – kortare tid på förskolan innebär kortare tid än medianen i vårt material och längre innebär således längre tid än medianen.

⁹ Måttet på stress är en kombination av tre enkätfrågor kring respondenternas upplevelser av stress, oro och sömnproblem, ett högre värde innebär högre stress.

mammornas stress. Stressen reduceras helt enkelt om papporna tar mer ansvar.

För papporna finner vi inget samband mellan förskoletider och stress. Papporna blir inte stressade av att barnen är på förskola långa tider och upplever inte heller stress när de strävar efter att begränsa dagstiderna. Inte heller om de de facto tar ett större ansvar för barnen. Pappor som tar praktiskt ansvar för barn minskar alltså partners stress utan att öka sin egen.

Föräldrarnas resonemang och överväganden om förskoletider

Nu vänder vi oss till det kvalitativa materialet och analysen om föräldrarnas resonemang och överväganden kring förskoletider. I de kvalitativa intervjuerna framträder vikten av att begränsa tiden i förskola som ett centralt tema; en samhällelig diskurs som alla relaterar till på olika sätt även de föräldrar som själva inte strävar efter detta. I föräldrarnas berättelser framgår motiven till varför de vill begränsa förskoletiderna och vilka strategier de har för att göra detta.

Skapa familjetid: För det första är strävan att begränsa tider en del av ett ideal om att skapa familjetid. Föräldrarna uttrycker en önskan om att spendera tid med barnen när de är små och att skapa tid, att ägna sig åt gemensamma aktiviteter och att ha störst del i barnens fostran och utveckling. Anders som är pappa till tre barn uttrycker det såhär: “Vi vill ju vara tillsammans med barnen och följa när de växer upp. Och sen vill man väl att de inte ska vara mer på dagis än hemma. Man vill att de ska få sin uppfostran hemma”. Förskoletiderna blir en del av föräldrars sätt att visa att de är närvarande föräldrar som utövar ett ansvarsfullt föräldraskap.

Hantera stress: För det andra framkommer i intervjuerna att ett centralt motiv för att begränsa förskoletiderna är att hantera stress, både utifrån barnens välmående och föräldrarnas eget. Generellt anser föräldrarna att förskolan är positiv och utvecklande för barnen, men trots att de är nöjda vill föräldrarna inte ha sina barn där för långa tider. Långa tider beskrivs som tröttsamt framförallt för de minsta barnen och om grupperna är stora. Dessutom ses det som speciellt angeläget att begränsa tiderna för barn med någon typ av sjukdom eller funktionsnedsättning. När det gäller föräldrars egen stresshantering handlar begränsandet av tider om att orka med att vara en närvarande och tålmodig förälder och att kunna engagera sig i barnens aktiviteter och problem. Johanna som är mamma till tre barn säger: “Jag känner mig mindre stressad när jag är hemma och kan ordna och förbereda middag och plockat iordning grejerna som de ska ha med sig [till aktiviteter].”

Både män och kvinnor pratar om vikten av att begränsa tid i barnomsorg, men motiven skiljer sig åt. Mammor betonar behovet av att hantera bördor och stress. Troligtvis på grund av deras större ansvar för barnens väl och ve. De män som pratar om stresshantering är i en situation där de själva har ett större omsorgsansvar, till exempel om de är ensamstående förälder eller har barn med speciella behov.

