



# **Mäns förhållningssätt till sin föräldraledighet i relation till sin arbetsplats**

**Författare: Jenny Hansson och Madeleine Bennelind**

**Examensarbete i Arbets- och organisationspsykologi 20 poäng, fördjupningsnivå 1**

**10 p Uppsats  
Institutionen för Individ och Samhälle  
Januari 2004**

## Innehållsförteckning

<i>Hinder för mäns möjlighet till föräldraledighet</i>	s. 2
<i>Individ-, kollektiv- och teambaserat arbete</i>	s. 4
<i>Organisationskultur</i>	s. 5
<i>Interaktionen mellan arbetet och familjen</i>	s. 7
<i>De fackliga organisationernas attityder och engagemang</i>	s. 7
<i>Syfte</i>	s. 8
<i>Undersökningsfrågor</i>	s. 8
<b>Metod</b>	s. 9
<i>Deltagare</i>	s. 9
<i>Instrument</i>	s. 9
<i>Tillvägagångssätt</i>	s. 10
<i>Bearbetning</i>	s. 10
<b>Resultat</b>	s. 11
<i>Huvudresultat</i>	s. 11
<i>Organisation</i>	s. 11
<i>Normer och oskrivna regler</i>	s. 11
<i>Förändringar inom organisationen</i>	s. 12
<i>Organisationens bemötande inför informantens föräldraledighet</i>	s. 12
<i>Organisationens bemötande vid föräldraledighetens slut</i>	s. 13
<i>Kollegor</i>	s. 13
<i>Kollegornas bemötande inför informantens föräldraledighet</i>	s. 14
<i>Reaktioner i förhållande till timing, upplägg och     längd av föräldraledighet</i>	s. 14
<i>Utförandet av den föräldralediges arbetsuppgifter</i>	s. 14
<i>Kollegornas bemötande vid föräldraledighetens slut</i>	s. 15
<i>Individ</i>	s. 16
<i>Faktorer som påverkat informanten</i>	s. 16
<i>Informantens förhållningssätt till sin pappaledighet</i>	s. 16
<i>Upplevelser, hinder och erfarenheter</i>	s. 16
<i>Yrkesroll och papparoll</i>	s. 17
<i>Upplevda hinder för uttag av pappaledighet</i>	s. 17
<i>Åtgärder</i>	s. 18
<b>Diskussion</b>	s. 19
<i>Organisation</i>	s. 19
<i>Kollegor</i>	s. 20
<i>Individ</i>	s. 21
<i>Slutsats</i>	s. 22
<i>Avslutning</i>	s. 22
<b>Referenslista</b>	s. 24
<b>Bilaga 1, Introduktion och Intervjuguide</b>	s. 1

# Mäns förhållningssätt till sin föräldraledighet i relation till sin arbetsplats

Jenny Hansson och Madeleine Bennelind

*Sammanfattning.* Studiens syfte var att undersöka mäns förhållningssätt till sin föräldraledighet i relation till sin arbetsplats. Inriktningen var ett organisations-, kollegialt- och individuellt perspektiv med fokusering på bemötandet och förhållningssättet före respektive efter föräldraledigheten. Studien var kvalitativ med deskriptiv karaktär. Undersökningsgruppen bestod av tio manliga informanter som varit föräldralediga. Intervjuguiden var mestadels halvstrukturerad med öppna frågor. Bemötandet informanterna fick före respektive efter föräldraledigheten varierade mellan positivt och negativt, beroende på om chefen och kollegorna själva varit föräldralediga. Informanternas förhållningssätt till sin pappaledighet var positiv både före respektive efter ledigheten. Efter föräldraledigheten uppstod en önskan om en längre och mer sammanhängande föräldraledighet. Organisationens och kollegornas bemötande visade sig vara betydelsefulla för informanternas förhållningssätt till sin pappaledighet.

Arbetsgivarens inställning till föräldraledighet har betydelse för hur pappor tar ut föräldraledighet (Andor & Nordh, 2004). En rapport från 1984 visar att 48 procent av fäderna möttes av icke accepterande/eller negativ reaktion från arbetsgivaren. 30 procent av fäderna i rapporten upplevde negativa attityder från kollegor angående sin föräldraledighet (Hwang, Eldén & Fransson, 1984). Resultatet i rapporten väckte vårt intresse att i vår studie undersöka hur föräldralediga män, i dag 20 år senare, upplever organisationens och kollegornas bemötande till deras föräldraledighet. Studien syftar även till att undersöka männens individuella förhållningssätt till sin pappaledighet.

Under de senaste 40 åren har det politiska engagemanget, när det gäller mannens insats för hem och barn, och kvinnans rätt att komma ut i arbetslivet, ökat. Det har pågått en politisk diskussion gällande dubbel emancipation, det vill säga att både männen och kvinnorna frigör sig från sina könsroller (Klinth, 2002). Tage Erlander, förklarade 1964, att kvinnofrågor även var mansfrågor. Sverige var det första landet i världen som under 1970-talet antog en offentlig policy för jämställdhet mellan könen. Olof Palme menade i samband med detta att det var dags att befria mannen från de hämmande och destruktiva roller som traditionen pålagt honom (Klinth, 2002). Det var alltså inte enbart kvinnorörelsen som var drivande utan även politiker.

Kvinnornas förvärvsarbete har blivit en skyldighet, medan männens engagemang i föräldraskapet kännetecknas av valfrihet (Bekken, 2002). Den dubbla emancipationen kom på kort tid att bli en befäst politisk vision vars främsta uttryck var föräldraförsäkringen (Klinth, 2002), men som även bidrog till daghemsutbyggnad (Sandqvist, 1993). 1974 ersattes modersförsäkringen med föräldraförsäkringen, vars syfte var att uppmuntra fäder att bruka sin rätt till pappaledighet. Föräldraförsäkringen

innefattade vid denna tidpunkt 180 dagar, som inte kunde sparas för framtida bruk (Bekkengen, 2002).

I dag består föräldrapenningen av 480 dagar som kan fördelas under barnets åtta första levnadsår, det vill säga 240 dagar till mamman respektive pappan. Båda föräldrarna har rätt att överlåta dagar till varandra med undantag av den obligatoriska pappamånaden på 60 dagar (Försäkringskassan, 2003). Föräldrapenningen kan tas ut för hela dagar, men också för del av dag: tre fjärdedels-, halv-, en fjärdedels- eller en åttondels dag. Syftet med föräldrapenningen är att möjliggöra för både mamman och pappan att kombinera förvärvsarbete med familjeliv (Riksförsäkringsverket, 2003). Försäkringskassans mål är att männens andel av utbetalda föräldrapenningdagar ständigt ska öka. För år 2003 fanns ett riksmål att papporna skulle ta ut minst 18 procent av föräldrapenningdagarna.

Under 1974 tog papporna ut mindre än en procent av dagarna, i juli månad 2003, har det skett en ökning till 16,3 procent. Västerbottens län är det län som har den högsta andelen föräldrapenningdagar uttagna av män. I juli månad 2003 tog männen i Västerbotten ut en andel på 20,1 procent av föräldrapenningdagarna. Skåne län är det län som har lägst andel föräldrapenningdagar uttagna av män. I juli månad 2003 hade Skåne län en andel på 14,7 procent (Statistiska Centralbyrån, 2003; Riksförsäkringsverket, 2003). Män som arbetar inom den privata sektorn tenderar att ta ut mindre föräldraledighet än män som arbetar inom den offentliga sektorn. Majoriteten av svenska män arbetar inom den privata sektorn (Haas & Hwang, 1995).

Politiska diskussioner, kampanjer, projekt och utveckling av föräldraförsäkringen har under det senaste året rört bland annat arbetsgivarens ansvar inför anställdas föräldraledighet, ökning av antalet uttagna pappadagar, höjning av taket för föräldraförsäkring, ökning av antalet pappamånader och utbildning av särskilda pappainformatörer (JämO, 2003; Riksförsäkringsverket, 2003; TCO, 2002; Försäkringskassan, 2003).

I början av 2004 kommer regeringen att tillsätta en utredning som ska se över hur föräldraförsäkringen bättre kan bidra till att barn får tillgång till båda sina föräldrar. Utredningens särskilda syfte är att undersöka i vilken utsträckning föräldraförsäkringen stöder båda föräldrarnas möjlighet att kombinera arbete och familj (Andor & Nordh, 2004).

### *Hinder för mäns möjlighet till föräldraledighet*

Det finns flera typer av hinder för män och deras möjlighet till föräldraledighet. Hinder för visionen om den närvarande pappan, handlar framförallt om attityder och fördomar (Pappagruppens slutrapport, 1995). Pappagruppen menar att det avgörande hindret är attityderna i arbetslivet, där många män upplever implicit och explicit att de inte har rätt att vara hemma med sina barn. Bekkengen (2002) kategoriserar hinder för mäns föräldraledighet i *traditionella könsroller, ekonomiska skäl, kvinnan som inte delar med sig av föräldraledigheten och attityder på arbetsplatsen*.

Den ekonomiska tillväxten i Sverige under 60-talet medförde att den traditionella familjen, som då hade varit norm, övergick till tvåförsörjarfamiljen. Den traditionella

familjen kännetecknades av att kvinnan var ansvarig för det obetalda arbetet i hemmet och mannen för familjens försörjning. I tvåförsörjarfamiljen är det i regel både mannen och kvinnan som förvärvsarbetar och engagerar sig inom arbetsliv, familjeliv och samhällsliv (Allard, 2003). I samband med den ekonomiska tillväxten försvann också hembiträderna som varit vanliga under 50-talet. Under 1970-talet ökade intresset för och betoningen på mannens föräldraroll, speciellt när det gällde vård och känslomässiga anknytningar till de små barnen. Uppfostringslitteratur började rikta sig både till mammor och pappor. Att modern var den som skulle få vårdnaden vid skilsmässa började också ifrågasättas (Sandqvist, 1993). Parallellt med utvecklingen inom familjen förändrades även arbetslivet, dock inte lika radikalt (Barnett, 1999).

Det vanligaste argumentet till att män inte är föräldralediga är troligtvis att familjeekonomin försämras mer om mannen i familjen utnyttjar föräldrapenningen, i de fall där mannen har högst inkomst (Bekkengen, 2002). Andelen pappor som tar ledigt ökar upp till inkomstintervallet 200-300 000 kronor i årsinkomst, det vill säga gränsen för sjukpenninggrundad inkomst. Men antalet minskar i de fall där mannen tjänar över denna gräns (Jansson, Pylkkänen, Valck & Finansdepartementet, 2003). Bekkengen (2002) menar att de ekonomiska skälen till varför mannen inte tar ut föräldrapenningen beror mer på könsroller än familjens ekonomi. Hon betraktar argumentet som en metafor i syfte att befästa män som huvudförsörjare.

Fördelningen av föräldrapenningsuttaget varierar med socioekonomisk grupp, det vill säga att i familjer där båda föräldrarna har högskoleutbildning är sannolikheten att pappan tar ut föräldraledighet störst. Lägst är pappans uttag där båda föräldrarna har utbildning på grundskolenivå. Mest jämlikt är det inom familjer där båda föräldrarna har högskoleutbildning (Jansson et al., 2003).

Ett annat hinder för mäns föräldraledighet är när kvinnan ser det som *sitt* privilegium att vara hemma med barnen. Att männen vill vara hemma, men inte får för barnets mamma kan ses som en effekt av maktutövning från kvinnans sida (Pappagruppens slutrapport, 1995). Genom att pappan överlåter sina dagar till mamman så utnyttjar hon den fulla rätten till det ekonomiska stödet och det finns således ingen möjlighet för pappan att vara hemma (Bekkengen, 2002). Många kvinnor har mycket av sin identitet knuten till vården av barnen, medan männen har sin identitet knuten till arbetslivet. De kvinnor som känner att de saknar en roll på arbetsmarknaden kan därför känna sig hotade i den roll de har i hemmet (Haas & Hwang, 1995).

Tankar kring att modern och barnet har en speciell relation under barnets första år är dock djupt rotad både hos kvinnor och män. Det är vanligt att biologiska orsaker anges som förklaring till varför kvinnan är mer lämpad än mannen att vara hemma med barnet (Hwang, 2000). I en rapport av Ahrne och Roman (1997) framgår att 60 procent av de tillfrågade kvinnorna och 70 procent av männen instämmer i att mamman ska vara hemma med barnen när de är små. Endast en fjärdedel av kvinnorna uppger att de önskar att deras män tagit ut mer föräldraledigt, medan 40 procent av männen önskar att de tagit ut mer föräldraledighet.

Det sista hindret handlar om arbetsgivarens attityder till mäns föräldraledighet. Vår studie kommer att handla om detta hinder, men även om kollegors attityder och individens förhållningssätt till sin föräldraledighet.

Arbetsplatsens attityd till föräldraledighet antas vara avgörande för om män ska kunna, eller våga vara föräldralediga. Den negativa attityden utmärker sig mest på mindre företag och på mansdominerande företag inom den privata sektorn. Medan en betydligt positivare inställning finns på de kvinnodominerande arbetsplatserna inom den offentliga sektorn (Bekkengen, 2002).

Enligt § 5 i jämställdhetslagen (Svensk Lag, 2002) påvisas att arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Trots detta finns det ett passivt motstånd mot mäns föräldraledighet på vart tredje stort svenskt företag (Haas & Hwang, 1995).

Skillnaden i arbetsgivarens attityder till föräldraledighet kan vara relaterade till arbetstagarens arbetsuppgifter. Orsaken är att föräldraledigheten får olika konsekvenser beroende på hur den föräldralediges arbete är organiserat, men även vem eller vilka som blir berörda av den föräldralediges frånvaro. Konsekvenserna beror på hur viktigt det är att ersätta den frånvarande. Företagets möjlighet till ersättning av den föräldraledige beror på, vilken kompetens som fräntas organisationen när en anställd är föräldraledig, hur viktig den anställdes kompetens är för organisationen och hur många på arbetsplatsen som har samma eller likvärdig kompetens (Bekkengen, 2002).

### *Individ-, kollektiv- och teambaserat arbete*

Bekkengen (2002) kategoriserar arbetet i tre typer: *individbaserat, kollektivbaserat och teambaserat arbete*. Vid ett individbaserat arbete har den anställda en specifik kompetens som är viktig för organisationen. Den anställda har ett eget ansvarsområde som de andra arbetskamraterna inte berörs av och därmed påverkas heller inte arbetskamraterna av en anställds föräldraledighet. Vid ett individbaserat arbete är det främst arbetsgivaren som påverkas av den anställdes föräldraledighet.

Det kollektivbaserade arbetet innebär att det finns många inom organisationen som har samma eller likvärdig kompetens. Den anställda ingår oftast i en arbetsgrupp där man utför arbetet tillsammans. Det råder en viss arbetsfördelning mellan medlemmarna men de kan oftast utföra varandras arbetsuppgifter vid behov. När en anställd ska vara frånvarande omfördelas hans/hennes arbetsuppgifter inom gruppen eller så rekryteras en vikarie. De som drabbas vid föräldraledigheten är arbetskamraterna i gruppen. Deras arbetsbelastning ökar markant oavsett om de själva får göra den lediges uppgifter eller om en vikarie tillsätts. Vid ett vikariat blir det medlemmarnas uppgift att lära upp vikarien och denne är inte lika självgående som den frånvarande vilket kan resultera i störningar i gruppen då ersättarens kapacitet skiljer sig från den ordinarie. Individbaserade och kollektivbaserade arbeten kan vara förklaringen till att attityder kan skilja sig avsevärt mellan chefer och arbetskamrater (Bekkengen, 2002).

”Det har visat sig att ”arbetare” – som kan antas ha kollektivbaserat arbete – oftast upplever negativa attityder från arbetskamraterna, medan ”tjänstemän” – som kan tänkas ha individbaserat arbete – ha uppgett att det är arbetsgivaren som uppvisar negativa attityder i samband med föräldraledighet.” (Bekkengen, 2002, s. 74)

Det teambaserade arbetet är en blandning av kollektiv- och individbaserat arbete som är vanligt när arbetet utförs i projektform. Varje anställd har en specifik kompetens samtidigt som han/hon ingår i en arbets- och/eller projektgrupp. Kompetenserna inom gruppen bör komplettera varandra, varje anställd är beroende av övriga medlemmar i gruppen för att kunna utföra det egna arbetet. Kollegorna går dock inte in i varandras arbetsuppgifter och ansvarsområden, men om situationen kräver så är kollegorna insatta i varandras arbetsuppgifter så pass mycket att de kan hjälpa till. Vid föräldraledighet i teambaserat arbete drabbas såväl arbetskamraterna som organisationen. Arbetsgivaren kan välja att omfördela arbetet i arbetsgruppen vilket resulterar i högre arbetsbelastning inom gruppen, eller att planera projektet genom att bortse från den frånvarandes kompetens (Bekkengen, 2002).

### *Organisationskultur*

Begreppet organisation kan enligt Andersson (1994) definieras som "...en samling individer med olika behov, förväntningar och krav med ett gemensamt mål" (s. 11). För att samordna människors ansträngningar blir organisationen ett redskap i syfte att nå ett visst mål. Genom att tillhöra en organisation får människor sin identitet. Organisationer ser olika ut beroende på dess storlek och komplexitet. Det som kännetecknar en organisation är att medlemmarna har gått samman för att nå utsatta mål. Medlemmarna i organisationen för med sig olika mål, syfte, motiv och förväntningar när de blir medlemmar i organisationen. Medlemmarnas livshistoria och allmänna bakgrund skiljer sig åt vilket också styr och påverkar deras beteende. Varje medlem har förutom den nya yrkesrollen de tillägnats även med sig andra roller, exempelvis papprollen (Andersson, 1994).

Varje företag har en specifik organisationskultur. Organisationskultur definieras av Bang (1999) som "...den uppsättning gemensamma normer, värderingar och verklighetsuppfattningar som utvecklas i en organisation när medlemmarna samverkar med varandra och omvärlden" (s. 24).

Organisationskultur kan vara en samlingsbeteckning för de dominerande värderingarna i en organisation (Andersson, 1994). Bang (1999) menar att värderingarna kan delas in i medvetna och omedvetna normer som båda påverkar medlemmarnas beteende i organisationen. Oavsett om normen är uttalad eller ej så omfattar normer allt beteende som förväntas, accepteras eller stöds av gruppen. Normer får dock inte blandas ihop med beteende. Normer existerar på alla avdelningar i ett företag och kan variera mellan avdelningar. Det finns en ömsesidig påverkan mellan organisationskulturen och dess medlemmar. Medlemmarna skapar, upprätthåller och ändrar kulturen, samtidigt som kulturen bidrar till att forma medlemmarna (Bang, 1999).

Bang (1999) menar att begreppet organisationskultur innefattar integrations- och differentieringsperspektivet. Integrationsperspektivet innefattar hela organisationen, etableringen av en enda gemensam kultur är dock svårare att genomföra ju större organisationen är.

Differentieringsperspektivet riktar istället uppmärksamheten mot de mindre och kanske motstridiga subkulturer som finns inom organisationen.

Bang menar vidare att det kan förekomma flera subkulturer inom en organisation och dessa har någon form av relation till varandra; *stödjande och främjande, motstridiga och kan därmed vara hämmande, eller så är de oberoende och påverkar därmed inte varandra*. Vid konflikter mellan olika subkulturer strider två gruppers verklighetsuppfattningar, värderingar och normer mot varandra, vilket hindrar grupperna att nå sina mål (Bang, 1999).

Bang (1999) beskriver tio olika subkulturkonflikter såsom konflikter mellan: *funktionsenheter, yrkesgrupper, könen, olika åldersgrupper, olika skikt, olika yrkesideologier, grupper av människor med olika socioekonomisk status, geografiska enheter, grupper med olika etnisk bakgrund och slutligen konflikter mellan organisationskulturer som slagits ihop*. Bang menar vidare att dessa tio olika subkulturkonflikter har vissa gemensamma drag (Bang, 1999).

Det ökade intresset för aktivt föräldraskap är en viktig styrka som sakta förändrar organisationskulturen. Förändringen sker olika snabbt i olika organisationer. Haas och Hwang (1995) har i en studie definierat tre typer av företagskulturer med olika attityder till föräldraledighet: *passivt motstånd, villkorligt stödjande och aktivt stödjande till föräldraledighet*.

Av de 200 företag som ingick i Haas och Hwangs studie (1995) föll en tredjedel under kategorin som utövar passivt motstånd. Passiviteten ligger i att företaget inte är negativa till mäns delaktighet i familjen eftersom de förutsätter att detta sker på fritiden. Ett mer uttalat motstånd finns gällande förlängd pappaledighet och reducering av arbetstimmar. Pappor som tar ut sin föräldraledighet, inom den passiva organisationen kan förvänta sig att det påverkar deras karriär negativt. Någon speciell policy för att underlätta för mannen finns inte då det förutsätts att mamman tar hand om barnen. Kulturen kännetecknas av tystnad och passivitet, även om företagen inte har laglig rätt att hindra männen från att vara föräldralediga, upplevs tystnaden och passiviteten som ett motstånd.

Två tredjedelar av företagen föll inom kategorin villkorat stöd. Detta kännetecknas av att företagen accepterar männens intresse att vara tillsammans med sina barn. I dessa organisationer har speciella pappavänliga policys utvecklats. Företagets villkor för pappaledighet är att ingen annan barntillsyn kan ordnas eller att den pappaledige är värdefull för företaget så att han är värd besväret. Villkoren kan även involvera den anställdes tillgänglighet när arbetsgivaren behöver honom. Många av dessa företag har upptäckt fördelar med föräldralediga män som återvänder till jobbet med ny förmåga att hantera oförväntade situationer, acceptera avbrott, utveckla sociala relationer och hantera stress (Haas & Hwang, 1995).

Företag som är aktivt stödjande till män i deras papparoll är tre procent. Företagen symboliseras av ansvarstagande gentemot de föräldralediga vilket speglas i speciella policys och formella program för att uppmuntra mäns involvering i föräldraskapet. Initiativet kom från unga ledare som själva är fäder eller från äldre män som ville att de yngre männen skulle få fler chanser att vara tillsammans med sina barn, än vad de själva haft. Företagen upptäckte att det fanns en ekonomisk vinning i de anställda männens föräldraledighet i form av hög produktivitet, lojalitet och låg personalomsättning när



den föräldraledige återvände. Företaget ser även ett ideologiskt argument där de menar att barnen är viktiga för framtiden (Haas & Hwang, 1995).

I arbetslivets vardag kan föräldraskapets synlighet handla om förenlighet eller konflikt. Att föräldraskapet är synligt på en arbetsplats kan vara uttryck för att det betraktas som en normal och för arbetsplatsen relevant aspekt av de anställdas liv. Det kan visa sig att det finns rutiner för att anpassa arbetslivet under föräldraskapets olika faser. Föräldraskapets synlighet kan också ses som något avvikande och icke önskvärt som bör negativt sanktioneras. Detta kan visa sig i diskriminering, trakasserier och hinder för anpassning av arbetslivet till just föräldraskapet (Näsman, 1996).

### *Interaktionen mellan arbetet och familjen*

Barnett (1999) redogör för fyra modeller gällande interaktionen mellan arbetet och familjen. De tre första modellerna: "*the separate-spheres model*", "*the overlapping-spheres model*" och "*the work-integration model*", leder kronologiskt fram till tvåtusenålet. Barnett för ett resonemang där arbete och familj först ses som separata sfärer men som efterhand interagerar alltmer. Den fjärde modellen *a work-life systems model*, fokuserar på arbetstagarens höga grad av interagering mellan arbete, familj och samhälle. I denna modell ses således arbete och familj varken som skilda eller överlappande sfärer utan som ett interaktivt system där människan deltar. För att implementeringen av modellen ska kunna vara möjlig måste nya företagspolicys introduceras, så som alternativa karriärmöjligheter och ändrade kriterier för provision. Dessa policys skulle öka de anställdas kontroll över kritiska situationer i sitt liv, vilket i sin tur leder till minskad oro och ökar välbefinnandet.

Fokusering på hur arbetsuppgifter utförs och utveckling av bestämda "work-life" verktyg för företagets beslutsfattare, menar Barnett (1999) skulle skapa det paradigmskifte som behövs för att modellen ska kunna implementeras. Barnetts syfte är att uppmuntra företag att skapa innovativa arbetsplatser med system som både vårdar de anställda och förbättrar företagets verksamhet. Hon menar att modellen hjälper till att minska klyftan mellan teori och praktik, vilket skulle ge ett vinnande resultat för alla parter.

### *De fackliga organisationernas attityder och engagemang*

De fackliga organisationernas attityder och grad av engagemang påverkar företagets inställning i frågan angående mäns uttag av föräldraledighet, exempel på drivande fackföreningar är HTF (Handelsanställdas tjänsteförbund) och TCO (Tjänstemännens Centralorganisation). I Haas och Hwangs studie (1995) visade det sig att 11 procent av fackföreningarna gjort något för att uppmuntra män att ta ut sin föräldraledighet.

HTF har upprättat sex punkter för att göra arbetslivet mer barnvänligt. De vill se en attitydförändring i arbetslivet där graviditet, barnafödande och föräldraskap bör uppfattas som något positivt, utvecklande och värdefullt. Inte bara för föräldrarna utan också för arbetsgivaren och samhället i stort. HTF talar också för en starkare arbetsrättslagstiftning, att fler anställda får tillsvidareanställningar och kortare daglig arbetstid. HTF vill ta bort arbetsgivarens rätt att behålla två valfria personer och sedan

säga upp de andra i turordning då denna regel ofta drabbar långtidssjukskriva och småbarnsföräldrar. För att främja utvecklingen mot en mer jämställd arbetsmarknad vill HTF att föräldraförsäkringen utformas så att mammor och pappor delar mer lika på ansvaret av barnen (HTF, 2003).

I en undersökning om ett barntillåtet arbetsliv bland HTF:s medlemmar visade det sig att huvuddelen av de tillfrågade upplever att arbetsgivarens allmänna reaktion var mycket eller ganska positiv till deras kommande föräldraskap (HTF, 2003). I de fall då reaktionen var negativ var det något som drabbade kvinnor oftare än män. Andelen män som anser att de har missgynnats på jobbet av att de har barn är åtta procent (HTF, 2003).

HTF menar bland annat att företagen bör använda sig av en föräldrapolicy där ambitioner och åtgärder för att göra arbetsplatsen barntillåten, finns dokumenterade och är kända för de anställda. De menar även att det bör finnas en överenskommelse om vad som händer före, under och efter föräldraledigheten. Och det ska finnas garantier för att föräldralediga inte ska halka efter i löneutvecklingen. Liksom HTF (2003) menar Barnett (1999) att inga möten bör planeras tidig morgon eller sen kväll. Barnett förespråkar också flexibel arbetstid. Pappagruppens slutrapport (1995) anser att den främsta åtgärden är att förändra attityderna gentemot föräldraledighet på företaget. De menar att detta bör göras genom uppmuntran och information.

### *Syfte*

Syftet med uppsatsen är att undersöka mäns förhållningssätt till sin föräldraledighet i relation till sin arbetsplats. Detta verkställs genom att åskådliggöra bemötandet männen upplevt från organisationen och kollegor, före och efter föräldraledigheten. Vi vill även undersöka hur bemötandet från organisationen och kollegorna har påverkat individen i sitt förhållningssätt till sin pappaledighet.

### *Undersökningsfrågor*

- 1) Hur upplevde papporna organisationens bemötande före, respektive efter pappaledigheten?
- 2) Hur upplevde papporna kollegornas bemötande före, respektive efter pappaledigheten?
- 3) Vilket förhållningssätt till sin föräldraledighet hade pappan före, respektive efter pappaledigheten?

### *Metod*

## *Deltagare*

I vår kvalitativa studie intervjuade vi 10 stycken manliga anställda, som var föräldralediga under perioden 020901 - 031001. Organisationen var privat och genomgick år 2001 en fusion med en dansk organisation. Urvalet av informanter genomfördes med hjälp av statistik som företagets personalavdelning delgav oss. Informanterna arbetade på två av företagets kontor i södra Sverige. Medelåldern bland informanterna på de undersökta kontoren var 37 år och yrkena var terminalarbetare, speditörer, konsulter och chefer på mellannivå. Anställningstiden bland informanterna varierade mellan tre år till 30 år. En av informanterna hade högskoleutbildning medan resterande hade gymnasie- och grundskoleutbildning. Majoriteten av informanterna var gifta eller samboende. Barn per informant varierade mellan en och fyra stycken.

Antalet uttagna pappadagar bland informanterna var mellan 20 och 64 dagar. Sex av informanterna valde att ta ut de förbrukade dagarna i en sammanhängande period och resterande har tagit ut pappaledigheten veckovis eller en dag per vecka. En informants föräldraledighet pågick under tiden för intervjun. Föräldraledigheten bestod i hans fall av en dag per vecka. Två av informanterna hade vid sin föräldraledighet kvinnlig chef. Chefernas genomsnittliga ålder var runt 50 år. Alla chefer hade barn, och hälften av cheferna hade valt att inte vara föräldralediga.

Sju av informanterna var medlemmar i facket, majoriteten i HTF och resterande i Transport (Svenska Transportarbetareförbundet) och SIF (Svenska Industritjänstemannaförbundet).

## *Instrument*

Intervjuguiden skapades utifrån tre kategorier: *organisation, kollegor och individ*. Kategorierna var indelade i perspektiven *före* respektive *efter* föräldraledigheten (se bilaga 1). Intervjuguiden utgick ifrån Pattons frågestrategi (Kjaer Jensen, 1995). Frågorna var av karaktärer så som bakgrunds- och demografiska frågor, exempelvis "Hur gammal är du?". Frågor om känslor, exempelvis "Hur upplever du dina kollegors inställning...?" och frågor om tid, exempelvis, "Beskriv din inställning till din pappaledighet, innan och efter...?".

Efter bakgrundsfrågorna följde stora och öppna frågor. Intervjuguiden följde Patels och Davidsons (1994) tratt-teknik och följde kategoriseringen organisations-, kollegiala- och avslutades med individperspektivet. Organisationsperspektivet avser även frågor angående fackföreningar.

Standardiseringen var av hög grad då det ställts likalydande frågor till varje intervjuperson. Frågorna av öppen karaktär utan fasta svarsalternativ var halvstrukturerade, medan de demografiska frågorna var helt strukturerade (Patel & Davidson, 1994). En diktafon har använts och anteckningar har förts som komplement. För hög grad av tillförlitlighet har en provundersökning av intervjuunderlaget skett.

## *Tillvägagångssätt*

Personalavdelningen sände en förfrågan till tio manliga anställda om medverkan i studien och samtliga tillfrågade individer accepterade att vara med i undersökningen. Vi

tog kontakt med informanterna via mail, med en inbjudan till intervjutillfälle. Intervjuerna genomfördes under två dagar och ägde rum i tre olika konferensrum på företagets två aktuella kontor.

Innan intervjun började delgavs varje informant information om bland annat studiens syfte konfidentialitet och av vem/vilka resultatet kommer att läsas (se bilaga 1). Alla informanter gav sitt godkännande till användningen av diktafon. För varje intervjutillfälle avsatte informanten en timma av sin arbetstid. Varje intervju tog mellan 30 till 40 minuter, resterande tid användes av intervjuerna för reflektioner. Närvarande vid varje intervjutillfälle har varit intervjuare och informant. Intervjuerna ställde växelvis undersökningsfrågor och förde anteckningar. Den intervjuare som förde anteckningar hade även möjlighet att kommentera under intervjutillfället.

Den litteratur som används vid studien hämtades från Göteborgs Statsbibliotek, Universitetsbiblioteket i Göteborg, HTU:s bibliotek i Vänersborg, Arblina, Ebsco Försäkringskassan, Libris, Regeringen, Riksförsäkringsverket, SCO och Psykinfo. Sökorden som användes var faderskap, föräldraförsäkring, föräldraledighet, föräldrapenning, organisationskultur, organisationsteori, parental leave, traditionella familjen, tvåförsörjarfamiljen.

### *Bearbetning*

Diktafonbanden från intervjuerna delades lika mellan intervjuerna som transkriberade fem intervjuer var till text. Därefter kategoriserades tema organisation, kollegor och individ med ett före respektive efter perspektiv som texten sedan grupperades i. Resultatet sammanställdes utifrån meningskoncentrerad enligt Kvale (1997). Vi definierade begreppet organisation som företagsledning, organisationskultur och informantens närmsta chef. Kollegor definierades som de anställda som berörts av informantens föräldraledighet. Individen definierades som informanten.

## Resultat

## *Huvudresultat*

Majoriteten av informanterna upplevde en positiv reaktion från sin närmsta chef när de berättade om sin planerade pappaledighet. Bemötandet informanterna fick från organisationen och sin närmsta chef när de kom tillbaka efter pappaledigheten varierade från "kallt" till "positivt".

Innan pappaledigheten trädde i kraft upplevde informanterna att kollegornas reaktioner på avdelningar med högt antal av pappalediga, var övervägande positiva och på avdelningar med lågt antal föräldralediga var kollegorna förvånande. Efter föräldraledigheten har informanterna enbart fått positiva reaktioner från sina kollegor.

Informanterna var både före och efter sin pappaledighet positiva till att ha fått spendera tid tillsammans med sina barn. Deras förhållningssätt till sin pappaledighet har förändrats med erfarenheten de har fått från ledigheten. Förhållningssättet ändrades bland annat genom en ökad förståelse för mammas situation vid föräldraledighet.

## *Organisation*

Organisationens inställning till pappaledighet upplevdes som allt från "helt värdelös" till "positiv". Den negativa inställningen gav sig till känna i form av "kommentarer uppifrån" och en explicit negativ inställning från närmsta chefen. Detta tror informanterna kan vara en följd av att chefen tillhör den äldre generationen. Informanterna som upplevde organisationens inställning som positiv menar att det berode på att de aldrig hade stött på några problem i samband med sin föräldraledighet. En del påpekade att på deras avdelning fanns en uttalad prioritering där familjen alltid kommer i första hand. Det fanns även de informanter som upplevde organisationen som neutralt inställd. Företagsledningen och informantens närmsta chef hade i dessa situationer varken uppmuntrat eller hindrat informanterna att ta ut sin pappaledighet. Ingen av informanterna upplevde att facket stridit för att påverka organisationens förhållningssätt till pappaledighet. En av informanterna sade sig känna till företagets föräldrapolicy men att den inte efterlevdes.

*"Ja, varken eller skulle jag vilja säga. Ska jag gradera det  
[organisationens inställning till pappaledighet, författarnas anmärkning]  
från en skala från 1-10 så blir det väl ungefär en 5:a".*

*Normer och oskrivna regler.* Normer och oskrivna regler varierade mellan avdelningarna, och den anställdes position inom företaget. Acceptansen kring föräldraledighet tenderade att vara högre på de avdelningar med låg medelålder, hög andel kvinnliga medarbetare och bland de kollegor som själva har barn. På avdelningar med övervägande unga män var acceptansen lägre och attityden beskrevs som "grabbig", där gliringar mot pappalediga var förekommande. En oskriven regel gällande pappaledighet var att chefen bör vara informerad minst två månader innan ledigheten ska träda i kraft. Detta var enligt en informant för att vara säker på att få ledigt.

De informanter med chefsposition delade uppfattningen att budskapet i organisationskulturen var att manliga mellanchefer på företaget inte ska ta föräldraledigt överhuvudtaget.

*"Ja, jag skulle nog vilja säga att det finns en norm eller en regel som säger att är man chef och man, så tar man inte ut full pappaledighet".*

*Förändringar inom organisationen.* Då företaget för en tid sedan genomgick en fusion med en dansk organisation, sade sig hälften av informanterna ha upplevt att inställningen till bland annat föräldraledighet försämrats. De menar att fusionen orsakade en "negativ klang" och att ägarbytet förde med sig en "fientlig atmosfär".

En av speditörerna beskrev den gamla företagsledningen och den då rådande organisationskulturen som en organisation med mycket strikta ramar, där varje anställd gjorde sitt jobb men inget mer. Han menade att den nya mentaliteten förde med sig ökat individuellt ansvar med utökade befogenheter. Speditörernas arbetsområden hade därför expanderat och arbetsuppgifterna blev mer odefinierbara. Han sade sig uppleva större frihet och mer ansvar än i den gamla organisationen.

*Organisationens bemötande inför informantens föräldraledighet.* Majoriteten av informanterna upplevde en positiv reaktion från sin chef när de berättade om sin planerade pappaledighet. Den informant som kände till företagets föräldrapolicy fann inget stöd ifrån policyn, utan menade att företaget enbart följer gällande lagstiftning. Några av informanterna menade att deras chefer ställde sig mer positiva till pappaledighet, om de delgavs tidpunkten för ledigheten minst en till två månader innan pappaledigheten skulle träda i kraft.

*"Positiv reaktion, eftersom vi löste det så att jag tog det [pappaledigheten, författarnas anmärkning] i anslutning till helgen och detta var i samförstånd med min chef och min fru. Jag tycker själv inte att man ska säga - att jag ska vara ledig då. Den rätten har man ju, om man bara kommer i god tid med informationen. Men jag tycker det är bäst att blanda in dem så fort som möjligt".*

En av de informanter som upplevde en negativ reaktion från sin chef var dock förberedd på bemötandet. Han kände sin chef väl och visste om dennes inställning. Han hade därför själv ordnat med ersättare under sin tid som pappaledig.

*"Jag framförde i brevform till chefen hur jag tänkte lösa problemet som jag hade ställt till för företaget".*

Gamla värderingar och om chefen själv är förälder trodde informanterna var orsaker till varför cheferna reagerat olika. För de flesta informanter motsvarade reaktionen deras förväntningar medan en menade att han inte hade några förväntningar utan att chefen fick acceptera hans beslut vare sig han ville eller ej. Huruvida chefen valde att ta ut respektive inte ta ut sin eventuella föräldraledighet, trodde övervägande delen av informanterna påverkade chefens inställning till föräldraledighet bland sina anställda.

*Organisationens bemötande vid föräldraledighetens slut.* Bemötandet som väntade informanterna efter deras pappaledighet varierade från "kallt" till "positivt". En del informanter möttes av spydigheter så som att "...det gick ju väldigt bra när du var borta..." och "är du klar med det här nu så vi kan ta tag i allt som inte har blivit gjort?". Några upplevde att de under sin föräldraledighet kopplat av från arbetet och att det var en omställning att börja arbeta igen. Majoriteten hade efter sin pappaledighet kvar

samma typ av arbetsuppgifter. En informant hade fått ökade arbetsuppgifter, dock utan hans vetskap. Under hans pappaledighet infördes ett nytt datasystem vilket han missade upplärningen av. Eftersom han var tvungen att lära sig systemet på egen hand blev hans arbetsbörda till en början tyngre.

Om papporna återigen kommer att vara pappalediga tror hälften av dem att bemötandet från chefen kommer att vara positivt. Pressen från kollegor och/eller chef är avgörande för eventuell ytterligare uttag av pappaledighet.

*"Det kommer att ta många månader, år innan jag ber om det [pappaledighet, författarnas anmärkning] igen. Jag kommer inte att kunna vara det idag. Det känns inte så. Nej, jag tror inte att jag genomför detta igen, det var rätt tufft, med det bemötandet jag fick".*

### *Kollegor*

Majoriteten av kollegorna hade barn och mer än hälften av dessa har varit föräldralediga. Överlag har informanterna upplevt en positiv inställning från sina kollegor gällande sin ledighet. En informant menade att kollegornas inställningen enbart varit positiv och att de tyckte att han gjorde rätt och att han var tuff som tog hand om sin familj. Men han var osäker på vad kollegorna sade bakom hans rygg. Kollegorna som själva är småbarnsföräldrar, upplevdes av informanterna ha den allmänna inställningen att familjen är första prioritet och att arbetet kom i andra hand. Förståelsen för att informanterna väljer att vara pappalediga är störst i denna grupp.

*"Inställningen är bara positiv. Visserligen märker man att det kan vara svårt att få ihop möten och praktiska grejer på jobbet. Man har scheman så man får alltid ta hänsyn... jaja du är borta på måndag då får vi ta det på tisdag eller fredagen innan... Men sånt löser vi".*

Kvinnliga kollegor som själva har varit föräldralediga har en mer positiv inställning till pappaledighet än övriga kollegor. Minst förståelse fick informanterna från de kollegor som var antingen män, singlar, äldre eller från de som inte hade egna barn. Dessa kollegor förstod inte varför informanterna skulle vara hemma då de själva tyckte att det var mycket roligare att jobba. Den avgörande skillnaden i kollegornas inställning trodde informanterna berodde på om det var en manlig eller kvinnlig kollega.

*"Ja, de kollegorna, författarnas anmärkning har ingen som helst förståelse när man ska vara pappaledig eller när man ska vara hemma för vård av sjukt barn. De som inte har barn tycker att kvinnan ska vara hemma och ta hand om barn och så. Och de som har barn de förstår eftersom de sitter i en annan sits".*

*Kollegornas bemötande inför informantens föräldraledighet.* På avdelningar med hög andel av föräldraledighet var reaktionerna från kollegorna övervägande positiva, när informanterna har berättat att de ska vara pappalediga. De kollegor som själva hade barn reagerade mer positivt än de som inte hade barn. På avdelningar med lågt antal pappalediga bemöttes informanterna av förvånande kollegor. Vissa kollegor reagerade med avund, då de såg pappaledigheten som ett sätt att komma ifrån jobbet. En av

informanterna bemöttes med gliringar där kollegorna inte trodde att han skulle klara av att vara hemma med två barn. Själv trodde han att det berodde på att han jobbade på terminalen och han menar att terminalarbetare är ett släkte för sig. Han antydde att många av terminalarbetarna på arbetstid visade upp en tuff jargong utåt, där de menade att mannen ska arbeta och kvinnan ska vara hemma.

Det framgick även att det är ovanligt att de anställda nyttjade sin pappaledighet. Många av de äldre männen på arbetsplatsen var, enligt informanterna bittra över att de inte gavs samma möjlighet att vara hemma med sina barn som papporna har idag. Informanterna menade att kollegornas reaktioner berodde mycket på om de själva har barn, och hur vanligt det var att anställda på avdelningen/anställda med liknande position tog ut föräldraledighet. En informant som upplevde enbart positiva reaktioner från kollegorna, menade att reaktionen gick att förklara med att kollegorna själva hade velat ha liknande respons om de själva skulle vara föräldralediga.

*Reaktioner i förhållande till timing, upplägg och längd av föräldraledighet.* De flesta av informanterna upplevde att de valde att vara pappalediga vid tillfällen då arbetsbelastningen på företaget råkade vara hög och detta har i vissa fall upplevts som problematiskt bland kollegorna. Informanter som arbetade i projekt och individuellt tog mer hänsyn till sina kollegor vid timing, upplägg och längd av sin föräldraledighet. Inställningen bland de flesta speditörer och terminalarbetare var att ta ut sin föräldraledighet när det passade dem och deras familj bäst, oberoende av organisationens situation. Informanterna upplevde att kollegornas reaktioner i förhållande till timing och i förhållande till arbetsituation upplevdes som mer negativ än i förhållande till längd och upplägg av ledigheten. De flesta kollegor verkade tycka att det var lättare om den pappaledige valt att vara ledig en dag i veckan eller under en sammanhängande men kort period.

*”Det var rätt timing trots hög arbetsbelastning. Men jag ska ju inte behöva ta hänsyn till det, det är ju chefens jobb att se till så att arbetet flyter när jag är borta”.*

*Utförandet av den föräldralediges arbetsuppgifter.* Under informanternas tid som föräldralediga utfördes deras arbetsuppgifter av någon kollega, blev inte utförda alls eller hade till viss del utförts av den föräldraledige själv hemmifrån. Bland terminalarbetarna, där alla utförde liknande arbetsuppgifter var problematiken kring vem som ska ta över informantens arbetsuppgifter varit minimal. Vanligast bland terminalarbetarna var att kollegorna eller eventuellt en vikarie skött arbetsuppgifterna. Varken terminalarbetarnas eller speditörernas arbetsysslor går att lagra, det vill säga att det måste finnas en ersättare när en anställd är föräldraledig. Bland speditörerna är det vanligast att den/de närmsta kollegan/kollegorna tar över sysslorna. På en av avdelningarna fanns en "resursanställd" som var till hands när någon var sjuk, ledig eller hade semester. Gemensamt för informanterna som arbetade två och två och i grupp/team var att de poängterade vikten av att känna till sin/sina kollegors ansvarsområden, detta underlättade vid eventuella frånvarotillfällen.

Problematiken kring att ta in någon vikarie som inte känner till arbetsysslor och företaget, är stor. Informanterna menade att detta enbart skapar merjobb, då mycket tid går åt till att lära upp vikarien. Det är således lättare att någon mer insatt utför arbetsuppgifterna.



Bland de informanter som arbetade helt individuellt eller både individuellt och i grupp, fick vissa arbetsuppgifter utföras av kollegor medan andra fick vänta tills informanten åter var i tjänst. Bland de informanter med en chefsposition, var det vanligt att vissa arbetsuppgifter utfördes av honom själv, antingen på distans eller så anpassades föräldraledigheten efter arbetsuppgifterna.

I ett fall där en chef valde att vara ledig en längre period, krävdes mycket förberedelser och planering från hans sida, för att pappaledigheten skulle vara genomförbar. Han valde att vara tillgänglig för organisationen via mobiltelefon och internet. Detta var för företagets skull men också för att underlätta för honom själv vid återkomsten till jobbet. Både de informanter som fått positiv och de som har fått negativ respons från sina kollegor upplevde att kollegornas reaktioner motsvarade deras förväntningar.

*Kollegornas bemötande vid föräldraledighetens slut.* Efter föräldraledigheten hade informanterna enbart fått positiva reaktioner från sina kollegor, vilket alla förväntade sig. De informanter som varit borta en längre tid fick mer positiva reaktioner från sina kollegor än de som varit lediga en kortare tid. Orsaken till att reaktionerna varierade var att de kollegor som haft en ökad arbetsbelastning under en längre tid var extra tacksamma att arbetsbelastningen återgick till det normala. En av informanterna beskriver bemötandet som välkomnande men att kollegorna förväntade sig att han skulle jobba dubbelt så mycket eftersom han hade vilat sig.

*”Det har nog mest varit på skoj fast lite allvar menade han [chefen, författarnas anmärkning] nog: -Vi får se till att ordna en barnvakt åt dig! Det handlar inte om att ordna en barnvakt utan det handlar om att jag ska vara hemma istället. För två veckor sedan var min yngste son med mig på möte här i två timmar. Det gick hur bra som helst. Jag var hyfsat nervös. Men gruppen tyckte att det var bra att jag kom ner. Så det går ju att vända det också till något bra”.*

Majoriteten av informanterna tror sig inte få samma positiva bemötande från kollegorna vid ännu en pappaledighet. Detta med tanke på informanternas rådande arbetsbelastning och att det försvårar för kollegorna att själva vara borta från jobbet. Informanterna som arbetade på terminalen menade att deras kollegor inte skulle bry sig nämnvärt och antagligen bemöta situationen med sarkasm.

*”Man får nog olika bemötande beroende på vilket arbete man har. Bland dirigerarna är det en grabbigare ton. Det har att göra med mentaliteten bland de män som jobbar där, inte med sysslorna i sig”.*

Det fanns en skillnad i hur stort ansvar informanterna kände inför sina kollegor och sina arbetsuppgifter. En del valde att planera sin kommande/eventuellt kommande ledighet med kollegornas situation i åtanke. Andra informanter menade att det var helt upp till chefen att lösa situationen och att familjen gick före arbetet i alla lägen.

*Individ*

*Faktorer som påverkat informanten.* Det var framförallt längtan efter att vara hemma med barnet och mammans önskan om att komma tillbaka till arbetslivet, som påverkade informanterna i sitt beslut att ta ut föräldraledighet. För vissa av informanterna var det

viktigt att vara med vid barnets inskolning på dagis. Informanterna poängterade också vikten av att barnet skulle känna samma trygghet hos dem som de vanligtvis känner hos mamman.

*”Först och främst är det för barnets skull, jag tycker att barnet skall präglas lika mycket av fadern som av modern. Sedan för att min fru ska få komma tillbaka till arbetsmarknaden”.*

Några av informanterna tog hänsyn till båda föräldrarnas arbetsplatser när det gällde planering av deras föräldraledighet. I dessa fall visade det sig vara smidigast för båda arbetsgivarna att förlänga helgen med en dags föräldraledighet istället för att ta ut en längre sammanhängande period. Alla informanterna har upplevde föräldraledigheten som allmänt positiv och rolig. Men de flesta menade att det var påfrestande att passa barnen och ta hand om hemmet.

*”Jobbigt! Ja det är ju ett jobb, det är ju ingen semester precis. Det är tufft, men det är roligt”.*

*Informantens förhållningssätt till sin pappaledighet.* Informanternas inställning till sin pappaledighet förändrades med erfarenheten de fick från sin pappaledighet. Alla informanter var både före och efter sin pappaledighet, positiva till att spendera kvalitetstid tillsammans med sina barn. Innan pappaledigheten trädde i kraft var informanterna bland annat av uppfattningen att det skulle bli mysigt och skönt att få ett avbrott från jobbet. Många informanter hade höga förväntningar på saker de ville hinna med under sin pappaledighet. Men upplevelsen som tog överhand vid pappaledighetens slut var istället att det var mer påfrestande att vara föräldraledig än vad de hade förväntat sig. En informant menade att hans inställning till att sköta ett hushåll förändrades då hans förväntningar inte stämde överens med verkligheten.

*”Jag trodde det skulle vara en dans på röda rosor... men det var det inte. Det var väldigt, väldigt stressigt för att få alla rutiner till att fungera när jag väl var pappaledig. Men för det första tycker jag bara att det var trevligt att vara hemma med barnen, alltså fullt ut med barnen”.*

*Upplevelser, hinder och erfarenheter.* Det var svårt för informanterna att föreställa sig hur de skulle komma att uppleva sin föräldraledighet. Erfarenheten har givit dem en annan inställning till hushållsarbete och barnpassning. Men även större förståelse för hur deras partner upplevde sin föräldraledighet. En av informanterna upplevde det också som stressigt att få vardagens rutiner att fungera. Några av speditörerna och cheferna, nämnde sin ekonomiska situation som en bidragande faktor till att deras partner tog ut majoriteten av föräldraledigheten. Vilket i sin tur har resulterade i att flera av dessa informanter tyckte att de tog ut för lite dagar.

En av informanterna resonerade kring pappamånaden, som han till en början upplevde som påtvingad, men nu ser som ett stöd. Erfarenheterna efter informantens föräldraledighet ändrade hans inställning från att se pappaledigheten som en skyldighet till att se den som en rättighet. Den mest positiva erfarenheten informanterna nämnde var den bättre kontakten de fick med sina barn.

En informant menade att tiden då barnen är små aldrig går att få tillbaka och såg därför sin pappaledighet som en värdefull investering för framtiden. Han var även av åsikten att det var ofrånkomligt att mamman är den som får den bättre kontakten med barnet. Detta menade han är av hänsyn till den biologiska aspekten såsom graviditet och amning.

*"Pappaledigheten ger mannen en chans att bli ett med barnet eller bli så nära mammans sits som möjligt".*

Hälften av informanterna upplevde att de påverkades av organisationens och/eller kollegornas inställning till deras pappaledighet. En av informanterna upplevde att han kände stöd från både sin chef och sina kollegor, och att det underlättade när han skulle bestämma sig för hur pappaledigheten skulle tas ut. En av speditörerna menade att om organisationen och kollegorna hade varit mer negativ så hade han förmodligen tagit mindre ledigt. Dessutom hade han sparade dagar som han menade att han inte vågar ta ut med tanke på rädsla för negativa respons från organisation och kollegor. En annan informant menade istället att han blev starkare av organisationens negativa inställning, och valde att stå på sig i sin rätt att ta ut sin föräldraledighet som han planerat.

Den rådande uppfattningen bland informanterna var att organisationen var av traditionell karaktär, vilket innebär att majoriteten av cheferna är män med traditionella värderingar.

*Yrkesroll och papparoll.* Majoriteten av informanterna uppfattade inte sin yrkesroll annorlunda nu än vad de gjorde innan sin föräldraledighet. De som uppfattade sin yrkesroll annorlunda valde att minska övertidsarbetet och dra ner på arbetstempot. De tog inte heller sitt arbete på lika stort allvar som innan utan fokuserade mer på familjen. I de fall där informanterna alltid prioriterade familjen framför jobbet fanns ingen skillnad i prioritering av yrkesroll nu i förhållande till innan.

Hälften av informanterna ansåg att de ser annorlunda på sin papparoll nu än vad de gjorde innan föräldraledigheten. Ansvaret och engagemanget inför barn och hushåll har ökat och de menade att de har lärt av situationen. En informant menade att hans inställning till sitt arbete påverkades mer av föräldrarollen i sig än av pappaledigheten.

*"Jag prioriterar på det sättet att jag har precis sagt upp mig för att jag jobbar mycket. Jag jobbar mycket övertid och det vill jag inte. Och även barnen har börjat klaga över att jag aldrig är hemma. Så nu är det stopp och nu ska jag vara på ett annat ställe där jag slipper övertid. Så det var det enda sättet för mig att utveckla mig själv".*

*Upplevda hinder för uttag av pappaledighet.* Alla informanter skulle vilja vara pappalediga igen om de fick fler barn. Det fanns en genomgående önskan att i så fall planera pappaledigheten mer sammanhängande. Ekonomiska skäl och mammans ovilja att dela med sig av föräldraledigheten nämndes som hinder för en längre sammanhängande pappaledighet.

Organisationens danska ledarskap upplevdes som en av de bidragande faktorerna till varför pappaledighet inom företaget inte uppmuntrades. Företagskulturen kännetecknades av danska värderingar och leddes av äldre män, vilket en informant menade hade stor del i varför pappaledigheten inte främjades. Det framgick också att

män med ledande positioner sällan tog ut pappaledighet. En informant ansåg att organisationen varken uppmuntade eller hindrade anställda att ta pappaledigt.

*Åtgärder.* Det fanns en önskan bland informanterna att den negativa attityden som upplevdes komma ”uppifrån” borde förändras. En väl geonomtänkt föräldrapolicy som bland annat innefattade ekonomisk ersättning vid föräldraledighet, kan vara ett sätt för organisationen att förbättra för sina föräldralediga, menar informanterna.

*”Den dagen det finns någon total kompensation då kommer det vara annorlunda skulle jag vilja säga. Jag har vänner som jobbar på andra ställen och de får tio procent av lönen betalt för att de är pappalediga, som en uppmuntran för att vara hemma. Det kunde ju vara någonting. Är du hemma i sex månader så är det rätt mycket pengar som försvinner. Om de visade att de ville uppmuntra papporna på det viset så tror jag att det är många som skulle nappa på detta”.*

En informant menade att personalchefen i Sverige skulle kunna vara en drivande person i arbetet för att förbättra för de föräldralediga. Dels för den position hon har och dels för att hon är kvinna. Uppmuntran från organisationen efterfrågades, till exempel genom att utmana fler män att ta ut sin pappaledighet. Detta antog informanterna kunde medföra en positiv spiral där nyblivna pappor påverkas av inställningen bland sina kollegor.

Vad organisationen ytterligare kan åstadkomma är att minska belastningen på kollegorna som uppstår när anställda är föräldralediga. Ett alternativ är att ha en kompetent resursanställd tillgänglig vid allehanda frånvarotillfällen, detta skulle även minska den negativa attityd som förekom bland vissa kollegor. Detta var framförallt ett behov som uttrycktes bland speditörerna. En av informanterna menade motsatsen:

*”Företaget kan inte gå ut och hjälpa någon, utan jag tror att det där är en individfråga. Jag menar, sätter man barn till världen får ju barnen gå först, så resonerade jag”.*

## Diskussion

### *Organisation*

Vi kan utifrån informanternas beskrivning av ledningen som traditionell med gamla värderingar, avsaknaden av föräldrapolicy och organisationens passivitet när det gäller föräldraledighet, urskilja organisationen som passiv, enligt kriterier från Haas och Hwangs studie (1995). När vi urskiljer organisationen som passiv tar vi hänsyn till att majoriteten av informanterna har upplevt ett positivt bemötande från sin närmsta chef. Vi syftar dock till bemötandet som väntade informanterna vid återkomsten till arbetet vilket, vi anser framhäver organisationens passiva förhållningssätt gentemot pappaledighet. Informanternas upplevda passivitet hos ledningen har medfört att framförallt informanterna som är chefer har uttryckt att deras föräldraledighet skulle kunna påverka deras karriär negativt.

Utifrån studiens resultatet kan vi tänka oss att fusionen med den danska organisationen, har inneburit en försämring i organisationens förhållningssätt till föräldraledighet. En möjlighet till en positiv förändring anar vi kommer att ske då nästa generation tar över organisationens ledarskap. Vi skulle kunna tänka oss att likna förändringen vid ett paradigmskifte, då den nya ledningen frångår den traditionella familjens värderingar och antar tvåförsörjarfamiljens värderingar. Den nuvarande ledningen som vi antar har varit småbarnsföräldrar under den tid då den traditionella familjen var norm, har troligtvis präglat sitt ledarskap med dessa värderingar. Den yngre generationens ledarskap tror vi istället kan komma att influeras av värderingar från tvåförsörjarfamiljen.

Vi kan se denna liknelse med Bernetts (1999) fjärde modell där arbetslivet och familjelivet påverkar varandra ömsesidigt. Värderingar och normer människor lever efter i hemmet påverkar i dessa situationer deras förhållningssätt och beteende i arbetslivet och vice versa. När den nya generationens ledning tillsätts tror vi att den yngre generationens inställning till föräldraledighet kan föra organisationen vidare mot ett aktivt stödande till föräldraledighet, enligt Haas och Hwangs (1995) kriterier.

I samband med fusionen med den danska organisationen kan vi tänka oss att konflikter uppstod mellan de två organisationskulturerna, som slogs samman till en gemensam. Vi tror att konflikterna försvårades av att kulturerna härstammar från två olika länder. En fusion mellan två företag innebär en stor förändring för alla anställda och det tar lång tid innan den nya organisationskulturen genererats. Förändringar upplevs ofta som ett hot mot den upplevda arbetsidentiteten och det egna självförtroendet (Lennéer-Axelsson & Thylefors, 1991). Vi tror att det finns en möjlighet att fusionen kan vara en av orsakerna till informanternas negativa inställning till den nya organisationen.

Utifrån Bangs (1999) definition av differentieringsperspektivet kan vi bland annat urskilja fyra subkulturer inom organisationen. Terminalarbetarna och speditörerna som enligt Bekkengens (2002) kriterier har ett kollektivbaserat arbete, uppfattar vi som två skilda subkulturer. Utifrån Bekkengens kriterier kategoriserar vi konsulternas arbetsuppgifter som teambaserade och chefernas arbetsuppgifter som individ/teambaserat arbete. Vi kan tänka oss att det som skiljer dessa subkulturer åt är bland annat sättet arbetsuppgifterna organiserats på när den anställda är föräldraledig. Tillhörande av socioekonomisk grupp, värderingar, normer och informantens inställning till sin yrkesroll varierar även i subkulturerna. Trots skillnaderna mellan subkulturerna

kan vi inte definiera några subkulturkonflikter angående synen på föräldraledighet enligt Bangs (1999) kriterier, eftersom arbetsmålen inte hindras att uppnås.

Speditörerna, konsulterna och cheferna har påtalat problematiken kring fördelningen av deras arbetsuppgifter under föräldraledigheten. Organisationen bör enligt informanterna lösa arbetsfördelningen vid frånvaro så att varken övriga anställda eller den föräldraledige själv drabbas. En alternativ lösning skulle enligt informanterna kunna vara att organisationen har en resursanställd med rätt kompetens för området, som snabbt kan ta över vid frånvaro.

Utifrån våra resultat ställer vi oss frågande till hur aktivt engagerade fackföreningarna egentligen är. HTF:s plan för att göra arbetslivet mer barntillåtet, har inte nått ut till sina medlemmar inom denna organisation. Vi ser HTF:s utarbetade åtgärder som väl genomtänkta och möjliga att genomföra, men åtgärderna har i den här organisationen inte haft någon genomslagskraft.

Vi ställer oss även frågande till varför de informanter som är medlemmar i HTF inte känner till sin fackförenings engagemang. Vi kan tänka oss att förklaringen är att HTF:s åtgärder inte har samma genomslagskraft i praktiken som i teorin. Vi tror att om HTF personligen söker upp sina medlemmar på arbetsplatsen och visar sitt ställningstagande till föräldraledighet, skulle det medföra ett synliggörande av föräldraledighet på arbetsplatsen. Vi kan tänka oss att anställda i organisationer som agerar passivt gentemot föräldraledighet skulle ha nytta av en aktivt engagerad fackföreningen för att stå på sig gentemot organisationens förhållningssätt.

### *Kollegor*

Bemötandet och reaktionerna informanterna fick av sina kollegor innan föräldraledigheten varierade utifrån kollegornas egna familjesituation och timingen av informantens föräldraledighet och om de är kvinnor eller män. Vi antar att de positiva reaktionerna informanterna upplevde när de kom tillbaka till arbetet, kan ha sin förklaring i att kollegornas arbetsbörda återgick till det normala. Vi har kunnat urskilja att informanterna har tagit olika mycket hänsyn till sina kollegor när det gäller val av upplägg och timing av sin föräldraledighet. Utifrån Bekkengens (2002) teori om individ-, kollektiv-, eller teambaserat arbete, kan vi urskilja skillnader i kollegors grad av hänsyn vid föräldraledighet.

Terminalarbetarna uttryckte att de tog lite hänsyn till sina kollegor angående val av upplägg och timing av sin föräldraledighet. Vi antar att graden av hänsynstagandet kan ha att göra med terminalarbetarnas uppfattning att kollegornas arbetsbörda inte ökat nämnvärt vid deras föräldraledighet. Vi får en känsla av att terminalarbetarna uppfattar sitt arbetsliv och sitt familjeliv som två separata sfärer, som inte interagerar med varandra (Barnett, 1999).

Vi uppfattar däremot att speditörernas och konsulternas arbetsliv och familjeliv interagerar genom graden av hänsynstagande gentemot sina kollegor. Hänsynstagandet visar speditörerna och konsulterna genom val av upplägg och timing av sin föräldraledighet. Vi kan anta informanternas grad av hänsynstagande kommer av rädslan att sätta kollegorna i en besvärlig sits med ofrivillig ökad arbetsbelastning.

Hänsynstagandet, tror vi, kan orsaka slitningar mellan informanternas familjeliv och arbetsliv, eftersom det finns en svårighet i att få båda sfärernas behov tillgodsedda (Barnett, 1999).

Vi kan tänka oss att chefernas problematik kring föräldraledighet skiljer sig åt från terminalarbetarna, speditörerna och konsulterna. Cheferna uttrycker en svårighet i att bevaka sin position inom företaget under sin ledighet. Cheferna kan tänka sig att deras positioner inom företaget anses som attraktiva och menar därför att det kan finnas många aspiranter som kan tänkas göra anspråk dessa. Vi tror att denna situation försvåras ju högre upp i hierarkin den anställde befinner sig. Cheferna tar således hänsyn inte bara till sina kollegor och sina anställda, utan även till sin egen yrkesroll. Vi antar att deras prioritering av sin yrkesroll skulle kunna orsaka problem vid uttag av längre pappaledighet. Vi kan även tänka oss att organisationen vid dessa situationer möter svårigheter i att underlätta för cheferna vid deras föräldraledighet, på grund av att det är en fråga om individens prioritering snarare än organisationens.

Vi har kunnat urskilja att kollegornas bemötande gentemot informanternas pappaledighet varierade mellan de kollegor som själva har varit föräldralediga och de som inte har varit föräldralediga och mellan kvinnor och män. Bemötandet informanterna fick från de kollegor som inte varit föräldralediga var mer negativt än från övriga kollegor. Ett negativt bemötande antar vi kan bidra till eventuella konflikter mellan föräldralediga och inte föräldralediga. Konflikter kan enligt Bangs (1999) teori orsaka att arbetsgruppen delas upp i två subkulturer. En konflikt mellan två subkulturer, i detta fall de anställda som varit föräldralediga och de anställda som inte varit föräldralediga, kan eventuellt orsaka en hämmande effekt och därmed hindra gruppen att nå sina arbetsmål.

Kollegornas reaktioner har visat sig vara betydelsefulla för informanternas förhållningssätt gentemot sin föräldraledighet. Reaktioner som upplevs som negativa menar vi kan orsaka att anställda väljer att planera upplägget av sin föräldraledighet efter när det passar organisationen och kollegorna, istället för familjen. Vi kan föreställa oss, att om organisationen utnyttjar det faktum att de båda sfärerna arbetsliv och familjeliv interagerar, kan organisationen göra arbetslivet mer barnvänligt för sin personal (Barnett, 1999).

### *Individ*

Informanterna har uttryckt att föräldraledigheten har medfört att deras förhållningssätt har utvecklats. Framförallt gällande synen på papparollen, hushållsarbete och den ökade förståelsen för mammans situation vid hennes föräldraledighet. Vi kan urskilja att pappaledigheten har berikat informanternas liv på så sätt att de har givits möjligheten att aktivt delta i sina barns första levnadsår.

Ett led i mannens befrielse från sin traditionella könsroll, vilket kännetecknar tvåförsörjarfamiljen, tror vi är när mannen uppfattar sin föräldraledighet inte bara som valfri, utan också som en skyldighet. Vi ser tvåförsörjarfamiljen som en förutsättning för emancipationens utveckling för männen vilket vi tror kan föra Sverige närmare jämställdhet.

I vår studie fokuserade vi på ett av Bekkengens (2002) fyra hinder, det vill säga arbetsgivarens attityder till mäns föräldraledighet. Även hindren gällande den ekonomiska situationen och kvinnans ovilja att dela med sig av föräldraledigheten har visat sig vara viktiga vid männens förhållningssätt till sin pappaledighet. Informanterna ser en möjlighet för organisationen att påverka det ekonomiska hindret genom att ge den föräldraledige, man som kvinna, ekonomisk ersättning vid föräldraledigheten.

Vi antar att kvinnans ovilja att dela med sig av föräldraledigheten är ett hinder som har att göra med hennes förhållningssätt till sin mammaroll. Vi ställer oss frågande till hur stor grad organisationen kan påverka kvinnans förhållningssätt till sin mammaroll. Vi kan tänka oss att om organisationen aktivt uppmuntrar pappaledighet påverkas de manliga anställda att ta ut sin föräldraledighet. Indirekt skulle i så fall mammorna påverkas av pappornas vilja att vara föräldralediga.

Det har framkommit att organisationens och kollegornas bemötande påverkar informanternas förhållningssätt till sin föräldraledighet. Majoriteten av informanterna har uttryckt en önskan om ta ut pappaledighet i en mer sammanhängande period, men har valt att avstå av hänsyn till organisationen och/eller kollegorna. Eftersom bemötandet före respektive efter föräldraledigheten har visat sig ha betydelse för informanternas uttag av sin pappaledighet, tror vi att ett positivt bemötande kan öka uttaget av pappaledigheten inom organisationen.

### *Slutsats*

Vår slutsats är att mäns förhållningssätt till sin föräldraledighet i relation till sin arbetsplats, påverkas av hur organisationen och kollegorna bemöter männens föräldraledighet. Andra faktorer som kan påverka tror vi är organisationskulturens förhållningssätt till pappaledighet, ledningens syn på en barntillåten arbetsplats och den närmsta chefens och kollegornas uttag av föräldraledighet.

### *Avslutning*

Studiens resultat hade kanske fallit annorlunda ut om undersökningen hade genomförts på organisationens kontor i andra län i Sverige. Vår undersökning har utförts i Skåne län som representerar lägst andel föräldrapenningdagar, uttagna av män (Statistiska Centralbyrån, 2003; Riksförsäkringsverket, 2003). Om intervjufrågorna angående föreperspektivet hade ställts innan informanternas föräldraledighet trätt i kraft tror vi att det finns en risk att resultatet kan ha skiljt sig från vårt gällande resultat. Organisationens avsaknad av statistisk information över antalet föräldralediga sedan en längre tid tillbaka, har medfört att vi inte kunnat följa föräldraledighetens utvecklingen inom organisationen. I resultatet framgår det att organisationens attityd till föräldraledighet försämrades i samband med fusionen. Kvantitativ information om hur uttaget av föräldraledigheten har förändrats före respektive efter fusionen, skulle styrka eller bevisa felaktigheten i resultatet. Anteckningarna och den omdelbara transkriberingen av intervjun där ljudinspelningen var av sämre kvalitet medförde att resultatet inte påverkades.



## Referenslista

Ahrne, G., & Roman, C. (red:er). (1997). *Hemmet, barnen och makten. Förhandlingar om arbete och pengar i familjen SOU 1997:139*. Stockholm: Fritzes Offentliga publikationer.

Allard, K. (2003). *Work and fathers- organizational culture, parental leave and work-family conflict in a Swedish context*. Licensiatuppsats. Göteborgs universitet: Psykologiska institutionen.

Andersson, C. (1994). *Organisationsteori*. Lund: Studentlitteratur.

Andor, B., & Nordh, S. (2004). Släpp hem papporna. *Göteborgs-Posten*, 040103, 4

Bang, H. (1999). *Organisationskultur*. Lund: Studentlitteratur

Barnett, R. C. (1999). A new work-life model for the twenty-first century. *The Annals of the American Academy*, 562.

Bekkengen, L. (2002). *Man får välja. Om föräldraskap och föräldraledighet i arbetsliv och familjeliv*. Malmö: Liber.

Försäkringskassan i Jönköpings län. (2002). *Årsredovisning 2002*. Hämtad 31 oktober, 2003, <http://www.rfv.se/social/arsredo/docs/fkredov/fk06.pdf>

Hwang, P., Eldén, G., & Fransson, C. (1984). *Arbetsgivares och arbetskamraters attityder till pappaledighet*. Göteborgs universitet: Psykologiska institutionen.

Haas, L., & Hwang, P. (1995). Company culture and men's usage of family leave benefits in Sweden. *Family Relations*, 44, 28-36.

HTF. (2003). *Barntillåtet arbetsliv 2003. En gallupundersökning bland HTF-medlemmar mellan 19 och 39 år*. Hämtad 11 november, 2003, [http://www.htf.se/pdf/barntillatat\\_2003.pdf](http://www.htf.se/pdf/barntillatat_2003.pdf)

Hwang, P. (red). (2000). *Faderskap i tid och rum*. Stockholm: Bokförlaget Natur och Kultur.

Jansson, F., Pylkkänen, E., Valck, L., & Finansdepartementet. (2003). *En jämställd föräldraförsäkring (Långtidsutredning 2003, bialg 12). Uttag av föräldraledighet i Sverige*. Hämtad 3 november, 2003, [http://www.finans.regeringen.se/LU2003/pdf/lu2003\\_bilaga12.pdf](http://www.finans.regeringen.se/LU2003/pdf/lu2003_bilaga12.pdf)

JämO. (2003). *Vad kan arbetsgivarna göra?* Hämtad 11 november, 2003, <http://www.jamombud.se/jamosprojekt/foraldraskap.asp>

Kjaer Jensen, M. (1995). *Kvalitativa metoder. För samhälls och beteendevetare*. (första svenska utgåvan). Lund: Studentlitteratur

Klinth, R. (2002). *Göra pappa med barn. Den svenska pappapolitiken 1960-1995*. Umeå: Borea bokförlag.

Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Lennér-Axelsson, B., & Thylefors, I. (1991). *Arbetsgruppens psykologi*. Stockholm: Natur och kultur.

Näsman, E. (1996). *Faderskapets synlighet i arbetsplatskulturer*. Stockholm Research Reports in Demography 99.

Pappgruppen. (1995). *Arbetsgruppen (S 1993:C) om papporna, barnen och arbetslivet*. Pappgruppens slutrapport: Socialdepartementet Ds 1995:2

Patel, R., & Davidson, B. (1994). *Forskningsmetodikens grunder. Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. (andra upplagan). Lund: Studentlitteratur.

Riksförsäkringsverket. (2003). *Försäkringsanalys, föräldrapenning*. Hämtad 31 oktober, 2003, från <http://www.rfv.se/forsak/famba/fp/index.htm>

Riksförsäkringsverket. (2002). *Föräldrapenning. Vägledning Nr 2002:1*. Hämtad 31 oktober, 2003, från <http://www.rfv.se/publikationer/pdf/vgl0201.pdf>

Sandqvist, K. (1993). *Pappor och riktiga karlar. Om mans- och fadersroller i ideologi och verklighet*. Stockholm: Carlsson Bokförlag

Statistiska Centralbyrån. (2003). *Uttag av föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning 1974-2002*. Hämtad 3 november, 2003, från [http://www.scb.se/templates/tableOrChart\\_\\_\\_27563.asp](http://www.scb.se/templates/tableOrChart___27563.asp)

Svensk Lag. (2002). *Jämställdhetslagen. SFS 1991:433 §5*. (femte upplagan) Uppsala: Iustus Förlag AB

TCO. (2003). *Ökad pappaledighet för fjärde året i rad: Men var femte pappa tar inte ut en enda dag*. Hämtad 25 mars, 2003, från [http://web.tco.se/ArticlePages/200303/26/20030326154350\\_TCO970/20030326154350\\_TCO970.dbp.asp](http://web.tco.se/ArticlePages/200303/26/20030326154350_TCO970/20030326154350_TCO970.dbp.asp)

## Introduktion

*Presentation:* Namn, Utbildning, Examensarbete

*Syfte:* Syftet med uppsatsen att undersöka mäns förhållningssätt till sin föräldraledighet, i relation till sin arbetsplats. Meningen är att förmedla en bild av hur de anställda har upplevt sin pappaledighet.

*Orientering:* Organisations-, kollegialt- och individperspektiv, före respektive efter föräldraledigheten.

*Tillgänglighet:* Resultatet av studien kommer att finnas tillgänglig på vår skola men även er personalchef kommer att tilldelas ett exemplar.

*Konfidentiellt:* Intervjun kommer att vara konfidentiell och detta innebär att vi två är de enda som vet vad som sagts och av vem.

*Bearbetning av resultat:* Vi kommer att analysera svaren och ge en muntlig presentation för vår klass.

*Diktafonanvändning:* Är det ok om vi använder oss av en diktafon?

*Frågor:* Har du några frågor innan vi startar?

## Intervjuguide

### *Allmänt*

1. Vad heter du?
2. Hur gammal är du?
3. Beskriv dina arbetsuppgifter.
4. Hur länge har arbetat i företaget?
5. Vad har du för utbildning?
6. Civilstånd?
7. Hur många barn har du och hur gamla är dom? (Detta gäller ert senast födda barn).
8. Hur har du och barnets mamma delat upp föräldraledigheten?
9. Hur har du upplevt din föräldraledighet?
10. Vad påverkade dig i ditt beslut om att vara ledig?
11. Är du medlem i någon fackförening?
  - a. I så fall vilket?

## Organisationen

*Vi har nu avslutat avsnittet om de allmänna frågorna och ska nu ställa frågor om organisationen. Med organisation menar vi företagsledningen, organisationskulturen och din närmsta chef.*

### Allmänt

1. Hur upplever du organisationens inställning till pappaledighet?
  - a. Finns det någon föräldrapolicy ?
  - b. Efterlevs den?
  - c. Finns det några normer eller oskrivna regler? Beskriv i såfall dem.
2. Har du upplevt någon förändring i organisationens inställning, under din tid på företaget?
3. Upplever du att din fackförening har stridit för att påverka organisationens förhållningssätt till pappaledighet?
  - a. I så fall hur?

### Före

*Vi har nu frågor ang. händelser som skedde innan din föräldraledighet trädde i kraft.*

1. Vad fick du för reaktion från din chef, när du berättade att du skulle vara pappaledig?
2. Varför tror du din chef reagerade så?
3. Motsvarade detta dina förväntningar? Förklara.
4. Var din chef man eller kvinna?
5. Vilken ålder har din (dåvarande) chef?
6. Har din (dåvarande) chef barn?
  - a. Har han/hon i såfall varit föräldraledig?
  - b. Tror du att detta har påverkat din chefs inställningen till föräldraledighet?

### Efter/Under

*Nu följer frågor ang. händelser som skedde efter din föräldraledighet.*

1. Efter pappaledigheten, vilket bemötande fick du från din chef?
  - a. Motsvarade detta dina förväntningar?
2. Var dina arbetsuppgifterna desamma?
3. Hur tror du att du skulle bli bemött idag, om du ville vara pappaledig igen?

*Nu har vi avslutat frågor ang. organisationen och kommer härmed att fortsätta med frågor ang. dina kollegor. (Paus - checka av med IP ifall allt är OK)*

## *Kollegor*

*Med kollegor menar vi de på arbetsplatsen som berörs av din föräldraledighet*

### *Allmänt*

1. Hur upplever du dina kollegors inställningen till pappaledighet?
2. Arbetar du individuellt eller i grupp? Beskriv arbetsformen.
3. Hur är fördelningen män och kvinnor mellan dina kollegor?
4. Vilka åldrar har dem?
5. Har dina kollegor själva barn?
  - a. Har han/hon i såfall varit föräldraledig?
  - b. Tror du att detta har påverkat dina kollegors inställningen till föräldraledighet?

### *Före*

*Vi har nu frågor ang. händelser som skedde innan din föräldraledighet trädde i kraft.*

1. Vad fick du för reaktion från dina kollegor, när du berättade att du skulle vara pappaledig?
2. Varför tror du kollegorna reagerade så?
3. Beskriv dina kollegers reaktion i förhållande till:
  - a. Längd och upplägg av din ledighet.
  - b. Timing i relation till arbetssituation.
  - c. Hur dina arbetssysslor skulle skötas under din ledighet.
4. Motsvarade deras bemötande dina förväntningar? Förklara.

### *Efter/ Under*

*Nu följer frågor ang. händelser som skedde efter din föräldraledighet.*

1. Efter pappaledigheten, vilket bemötande fick du av dina kollegor?
  - a. Motsvarade detta dina förväntningar?
2. Hur tror du att du skulle bli bemött idag, om du ville vara pappaledig igen?

*(Paus - checka av med IP ifall allt är OK)*

## *Individ*

*Vi har nu avslutat frågorna ang. kollegor och går vidare med frågor om hur du själv har upplevt din föräldraledighet.*

1. Beskriv din inställning till din pappaledighet, före respektive efter ledigheten genomförts?

2. Blev du påverkad av organisationens och kollegornas bemötande till din föräldraledighet?
3. Ser du annorlunda på din yrkesroll nu än vad du gjorde före föräldraledigheten?
4. Ser du annorlunda på din papparoll nu än vad du gjorde före föräldraledigheten?
5. Hur prioriterar du din yrkesroll nu i förhållande till vad du gjorde innan du var föräldraledig?
6. Om du skulle få fler barn, skulle du då kunna tänka dig att vara pappaledig igen?
7. Vad kan organisationen göra för att förbättra för sina föräldralediga?

*(Stäng av diktafonen) Förklara att intervjun är avslutad och fråga om IP vill tillägga något.*

Högskolan i Trollhättan / Uddevalla  
Institutionen för Individ och Samhälle  
Box 1236  
462 28 Vänersborg  
Tel 0521 - 26 40 00 Fax 0521 – 26 40 99  
[www.htu.se](http://www.htu.se)