

# Obalans mellan arbetet och privatlivet bland offentliganställda: betydelsen av kontroll och socialt stöd på arbetsplatsen

Frida Engman, Anna Nordin\*, Emma Hagqvist

Frida Engman, fil kand, Avdelningen för Hälsovetenskap, Mittuniversitetet.

E-post: fren1401@student.miun.se

Anna Nordin, fil kand, Avdelningen för Hälsovetenskap, Mittuniversitetet.

E-post: anno0602@student.miun.se

Emma Hagqvist, fil dr, Avdelningen för Hälsovetenskap, Mittuniversitetet.

E-post: emma.hagqvist@miun.se

Obalans mellan arbetet och privatlivet kan leda till ohälsa och sjukfrånvaro. Det finns visst stöd i forskning för att kontroll och socialt stöd i arbetet var för sig relaterar till individers upplevelse av balans. I denna studie undersöks relationen mellan socialt stöd, kontroll och obalans mellan arbete och privatliv. Vidare studeras additiva och multiplikativa effekter. Data är hämtad från en undersökning som gjorts inom offentlig sektor (vård, omsorg och skola) i mellersta Sverige. Enkäten skickades ut till 743 anställda och svarsfrekvensen var 51 procent. En linjär regression genomfördes med obalans som utfall.

Resultatet visar att kontroll och socialt stöd i arbetet är skyddande faktorer mot obalans. Det finns en additiv effekt, och kontroll och socialt stöd har tillsammans en högre förklaringsgrad än var för sig.

Perceived imbalance between work and private life might lead to ill health and sickness absenteeism at work. Research support the fact that two factors: job control and social support can reduce individuals' perception of imbalance. In this study we investigate the relationships between job control, social support and imbalance between work and private life focusing on additive and multiplicative effects. Data is collected in public sector (care and school) in mid Sweden. The questionnaire was send to 743 employees and response rate was 51 per cent. A linear regression was conducted.

Results show that job control and social support buffer against imbalance between work and private life. There exist an additive effect, social support and job control jointly has a higher effect on imbalance and the two factors separately.

Sverige har liksom många andra välfärdsländer under de senaste decennierna haft en kraftig ökning av arbetskraftsdeltagande bland kvinnor, oavsett om de är samboende eller har barn. Svensk socialpolitik syftar till att stärka möjligheterna för både kvinnor

och män att kombinera förvärvsarbete och familjeliv, bland annat genom att erbjuda en flexibel föräldraförsäkring och förskolor för yngre barn (Borrell m.fl. 2014, Duvander 2014). Trots ett samhälleligt stöd för möjligheterna att kombinera arbete och familjeliv

\* Samtliga två författare har bidragit likvärdigt till artikeln.

tyder forskning på att svenska män och kvinnor anser det ansträngande att förena dessa två områden (Bianchi & Milkie 2010). Med en oförmåga att kunna balansera livspusslet uppstår ofta en risk för stress och psykisk ohälsa (Bianchi & Milkie 2010), utmattning (Canivet m.fl. 2010), förhöjt blodtryck och kortisolnivåer (Greenhaus & Powell 2006) samt sämre självskattat välbefinnande (Hagqvist m.fl. 2012; Lunau m.fl. 2014). I ett svenskt perspektiv tycks en hög grad av konflikt mellan arbete och familj vara relaterat till emotionell utmattning bland kvinnor och ökad alkoholkonsumtion bland män (Leineweber m.fl. 2013). Vidare visar studier att obalans mellan arbetsliv och privatliv relaterar till ökad frånvaro från arbetet och försämrad produktivitet (Glass & Estes 1997). Faktum är att balans i livet har identifierats som den mest centrala faktorn för psykisk hälsa i Europa (Brunn & Milczarek 2007). Sålunda, från såväl ett arbetsgivar- som ett samhällsperspektiv är det viktigt att studera hur arbetsgivare kan arbeta för att minska upplevelsen av obalans mellan arbetsliv och privatliv.

Två viktiga resurser för att förebygga arbetsrelaterad stress, ohälsa och sjukdom är socialt stöd och kontroll i arbetet (Carlson & Perrewé 1999, Theorell 2012). Bland offentliganställda svenska kvinnor och män bekräftar studier att socialt stöd kan vara en skyddande faktor mot känslomässig utmattning, avhumanisering och personlig prestation (Sundin m.fl. 2007, 2011). Tidigare studier har visat att arbetsförhållanden är centrala för individers förmåga att balansera arbete och privatliv (Fahlén

2014, Gallie & Russell 2009, Grönlund 2007b, McGinnity & Calvert 2009, Winter m.fl. 2006). I denna studie vill vi därför undersöka om kontroll och socialt stöd i arbetet även kan vara en skyddande faktor mot obalans mellan arbetsliv och familjeliv.

### **Konflikt mellan arbetsliv och privatliv**

Konceptet obalans mellan arbetsliv och privatliv myntades 1985 av Greenhaus och Beutell för att beskriva den konflikt som kan uppstå mellan arbetet och privatlivet (Greenhaus & Beutell 1985). Begreppet obalans eller konflikt bygger på rollstressteorin, vilken säger att stress uppstår då individer har många olika roller, till exempel föräldrar, barn, kollega, partner och arbetstagare. För att rollkonflikt ska uppstå menar Kahn (1964) att det krävs belastning från minst två olika roller och att enighet inte kan uppnås mellan dem. Forskare har identifierat två riktningar på konflikten, konflikt från arbetet på privatlivet (APK) och konflikt från privatlivet på arbetet (PAK). Denna studie fokuserar på arbetets påverkan på familjelivet eftersom både män och kvinnor rapporterar högre nivåer av APK än PAK (Byron 2005, Fahlén 2014).

Tidigare forskning har visat att det finns många framförallt arbetsrelaterade faktorer som påverkar APK. Faktorer som har identifierats vara en risk för att öka APK utgörs av att arbeta övertid samt att arbeta osociala tider, att ha en partner som arbetar samt partners arbetsstid, krav i arbetet, arbetsstress, dålig psykosocial arbets-

miljö, samt bristfälligt arbetsrelaterat stöd (se t.ex. Byron 2005, Crompton & Lyonette 2006, Fahlén 2014, Galie & Russell 2009, Grönlund 2007b, McGinnity & Calvert 2009, Moen & Yu 2000). Respondenter med högstatusyrken rapporterar högre APK (McGinnity & Calvert 2009, Moen & Yu 2000), även deras partners yrkesstatus tycks påverka respondentens APK (Moen & Yu 2000). Att ha barn boendes hemma tycks öka nivån av konflikt (Byron 2005, McGinnity & Calvert 2009). Fahlén (2014) och Higgins med flera (1994) menar att kvinnor med yngre barn upplever högre konflikt än de med äldre barn. Även skyddande faktorer har identifierats. Flexibla arbetsscheman och kontroll i arbetet har visat sig kunna minska upplevelsen av konflikt (Byron 2005, Grönlund 2007b). Det finns ingen konsensus i forskning gällande hurvida män eller kvinnor upplever högre konflikt. Några studier visar att kvinnor skattar högre konflikt (Higgins m.fl. 1994, Lindwall m.fl. 2010, Lunau m.fl. 2014) medan andra visar att män skattar högre konflikt (Byron 2005, Lunau m.fl. 2014). Skillnaden i mäns och kvinnors nivåer av konflikt kan delvis förklaras av i vilket land de bor (Hagqvist m.fl., 2017a; Lunau m.fl. 2014).

#### *Teoretisk utgångspunkt*

Det finns flera olika förklaringar till varför rollstress uppstår mellan arbetslivet och privatlivet, två av dessa är socialisationsteorin och krav-kontrollmodellen (Nordenmark 2004). Socialisationsteorin handlar om hur män och

kvinnor gör genus genom att förstärka och reproducera maskuliniteter och femininiteter genom sitt beteende (Connell 2009, West & Zimmerman 1987). Trots att Sverige i stor utsträckning är ett tvåförsörjarsamhälle och anses vara ett relativt jämställt land är arbetet fortfarande starkt förknippat med den traditionella normen om femininiteter och maskuliniteter (Hagqvist 2016). Normer om arbetet reflekteras i hur svenska män och kvinnor fördelar sin tid mellan förvärvsarbete och hemarbete (Hagqvist 2016; Hagqvist m.fl. 2016). Män spenderar till större grad än kvinnor tid på förvärvsarbete medan kvinnor spenderar mer tid än män på hushållsarbetet. När kvinnor i större utsträckning deltar på arbetsmarknaden och spenderar mer tid på förvärvsarbete innebär det att det blir mindre tid kvar till hushållsarbete (Hagqvist m.fl. 2017b). Samtidigt lever normen kvar att kvinnor har huvudansvaret för hushållsarbete och familj. Detta leder till att kvinnor försöker hålla kvar vid den traditionella feminina rollen och samtidigt nå upp till den manliga normen om att tjäna pengar och göra karriär, vilket skapar en belastning som leder till rollkonflikt (Hagqvist 2016). Studier visar att svenska män sedan 1990 spenderar mer tid på hushållsarbetet och med att ta hand om barn (Hagqvist m.fl. 2017b). För männen skapar den förändrade rollen en konflikt i strävan att upprätthålla maskuliniteter som innebär att tjäna pengar och göra karriär (Connell 2008) och viljan att delta i hushållsarbete går mot normen. Att gå emot normen och sträva efter jämställd arbetsfördelning har visats påverka hälsan negativt (Harry-

son 2013). Genus och socialisation har därmed en central betydelse i relation till arbete och balans mellan arbetsliv och privatliv.

Den klassiska krav-kontrollmodellen utvecklad av Karasek och Theorell (1990) förklarar hur låg kontroll i olika roller kan skapa stress. När kontrollen i arbetslivet och familjelivet är för låg för att kunna hantera de arbetsmässiga och känslomässiga krav som ställs skapas en rollstress (Karasek & Theorell 1990). I grunden bygger krav-kontrollmodellen på att krav och kontroll i olika kombinationer kan skapa bättre eller sämre arbetsmiljö (Karasek & Theorell 1990). Med kontroll avses individers inflytande över sitt arbete. Karasek och Theorell (1990) beskriver fyra arbetssituationer kopplade till krav-kontrollmodellen: den avspända, aktiva, passiva och spända. Den avspända situationen innebär att kraven är relativt låga och kontrollen är hög. Den aktiva situationen innebär att både kraven och kontrollen är höga. Den passiva situationen är när både kraven och kontrollen är låga. Den spända situationen innebär att kraven är höga och kontrollen låg. Det är i synnerhet den spända situationen som ökar risken för ohälsoutfall (Häusser m.fl. 2010, van der Doef & Maes 1999). Enligt Karasek och Theorell (1990) kan anställda hantera höga krav om beslutsutrymmet är tillräckligt högt, men samtidigt kan låga krav upplevas som stressande om det inte finns något beslutsutrymme. En hög grad av kontroll kan innebära möjligheter till ökad flexibilitet i arbetet vilket i sin tur innebär att arbetstagaren lättare kan kombinera arbetet med

privatlivet. Grönlund (2007a, 2007b) menar att kontroll på arbetet har en skyddande effekt mot upplevd konflikt mellan arbetslivet och privatlivet. I en Svensk kontext visar forskning att det framförallt är frånvaron av kontroll som relaterar till upplevelsen av konflikt än att kontroll är en skyddande faktor (Grönlund 2007a).

Socialt stöd kan läggas till som en ytterligare dimension i krav-kontrollmodellen för att förbättra modellen (Johnson & Hall 1988). Författarna visar att individer med så kallat aktivt arbete och som samtidigt upplever lågt socialt stöd har ökad risk för hjärt-kärlsjukdomar i förhållande till individer med aktiva jobb som upplever högt socialt stöd (Johnson & Hall 1988). I en tidig definition beskriver Cobb (1976) socialt stöd som handlingar som får människor att känna sig omhändertagna, uppskattade och älskade samt känna sig delaktig i ett nätverk där det finns ömsesidigt åtagande. Socialt stöd har även definierats som att ha tillgång till goda hjälpande relationer (Viswesvaran m.fl. 1999). Socialt stöd på arbetsplatsen har definierats som handlingar från andra som antingen är hjälpsamma eller syftar till att vara hjälpsamma (Deelstra m.fl. 2003). Socialt stöd kan innehålla flera olika komponenter och kan delas in i olika kategorier. Forskare (Hedin 1994, House 1981, Orth-Gomér 2012) definierar olika antal kategorier av socialt stöd där vi har identifierat tre sammanfattande kategorier; det emotionella, informativa och instrumentella stödet. Det emotionella stödet handlar om att få uppskattning, empati och att känna sig lyssnad på.

Det informativa stödet handlar om att få råd och hjälp för att lösa problem. Det instrumentella stödet innebär att få praktiskt stöd i form av exempelvis hjälp med arbetsuppgifter och materiellt stöd.

Den ideala arbetssituationen innefattar högt socialt stöd, kontroll och balanserade arbetskrav på arbetsplatsen. Krav från olika roller kan i enlighet med rollstressteorin ses som en stressor där socialt stöd kan fungera som en skyddande faktor, en så kallad buffert effekt mot oros känslan inför kraven (Carlson & Perrewé 1999, House 1981, Theorell 2012). Socialt stöd kan även minska upplevelsen av rolltydligheter och tidskrav (Carlson & Perrewé 1999) som indirekt minskar upplevelsen av konflikt mellan arbetsliv och privatliv. Detta resonemang har bekräftats i studier som visar att högt socialt stöd från chefer och kollegor relaterar till lägre APK bland anställda (Kossek m.fl. 2011, Wadsworth & Owens 2007). Vidare skriver Greenhaus och Beutell (1985) att lågt socialt stöd från ledare verkar öka upplevelsen av APK hos medarbetarna. Byron (2005) har funnit att lågt socialt stöd från chefer och kollegor relaterar starkare till APK än PAK. Sålunda, vill vi undersöka båda socialt stöd och kontroll i relation till konflikt mellan arbetsliv och privatliv.

### Syfte

Syftet är att bland offentliganställda i Sverige studera upplevelse av konflikt mellan arbetsliv och privatliv i relationen till socialt stöd och kontroll i arbetet.

### Hypoteser

Grönlund (2007b) har, å ena sidan, visat att det främst är upplevelse av kontroll (och inte krav) som har betydelse för APK och, å andra sidan, att det för kvinnor krävs mycket hög grad av kontroll för att minska upplevelsen av APK (Grönlund 2007b). I denna studie studeras upplevelsen av konflikt bland män och kvinnor som arbetar på kvinnodominerade arbetsplatser (vård och omsorg samt skola) inom kommunal verksamhet och landsting i Sverige. Svensk hälso- och sjukvårdspersonal upplever sämre ledarskap, relationer och autonomi i arbetet än vad de önskar (Björn m.fl. 2016). Det kan därför tänkas att i arbeten med en generell nivå av låg autonomi är upplevelsen av kontroll en skyddande faktor mot upplevd konflikt. Vidare, i enlighet med tidigare studier, att även socialt stöd skyddar mot upplevd konflikt. Våra hypoteser är därför:

H1: Att arbetstagare som upplever högre grad av kontroll även upplever lägre grad av APK.

H2: Att arbetstagare som upplever högre grad av socialt stöd även upplever lägre grad av APK.

Tidigare studier visar att socialt stöd kan ses som en ytterligare dimension i krav-kontrollmodellen och ge ytterligare positiv effekt från kontroll. Vi ämnar därför studera om detta även kan stämma i förhållande till konflikt mellan arbetsliv och privatliv. Våra hypoteser är därför:

H3: Att socialt stöd och kontroll sam-

varierar och att de tillsammans är ett starkare skydd mot APK.

H4: Att det finns en modererande effekt mellan socialt stöd och kontroll i relation till APK

### Metod

Data i föreliggande tvärsnittsstudie är hämtad från en enkätundersökning som genomfördes bland anställda i offentlig sektor i mellersta Norrland under våren 2016. Enkäten bestod av frågor om arbetsmiljö, balans mellan arbetsliv och familjeliv samt bakgrundsfrågor. Enkäterna distribuerades av arbetsgivarna och delades ut i pappersform tillsammans med ett frankerat svarskuvert adresserat till forskarna.

### Deltagare

Deltagarna i studien arbetade i vård och omsorg samt förskola inom kommunal (70 procent) respektive regional/landstings (30 procent) verksamhet. Totalt 743 anställda inkluderades i studien varav 379 tackade ja till att delta och returnerade en ifylld enkät, vilket gav en svarsfrekvens på 51 procent. Av de svarande var 81 procent kvinnor.

### Variabler

*Konflikt mellan arbetsliv och privatliv (APK)* mättes genom att respondenterna fick svara på en fem-gradig skala (inte alls, sällan, ibland, ofta och nästan hela tiden) huruvida de upplevde I) att de är för trötta för att göra de saker som de gärna vill efter arbetet; II) att deras privatliv inte ser ut som de skulle vilja att den gör på grund av arbetet;

och III) att de förbiser personliga behov på grund av krav från arbetet. Frågorna slogs samman till ett index (Cronbach's alfa = 0,838) med skala 0-12 där 0 innebär låg konflikt och 12 hög konflikt.

Chefers och kollegors *sociala stöd* mättes genom att respondenterna fick svara på fyra frågor: I) bidrar din ledare/chef till att lösa problem; II) förekommer det att din ledares information är tydlig; III) finns bra relationer med kollegor; och IV) att det går att få stöd vid behov. Respondenterna fick svara på en sex-gradig skala med svarsalternativen: inte alls, i liten grad, delvis, i hög grad, i mycket hög grad och i ytterst hög grad. Frågorna adderades till ett index (Cronbach's alfa = 0,790) med skala 0-20 där 0 innebär lågt stöd och 20 innebär högt stöd. Kontroll i arbetet mättes genom fem frågor; I) om respondenten har eget ansvar i arbetet; II) om respondenten är delaktig i beslut som tas på arbetsplatsen; III) om respondenten har frihet att bestämma hur dennes arbete ska utföras; IV) om respondenten utvecklas på arbetet; och V) om det finns utvecklingsmöjligheter på arbetsplatsen. Respondenterna fick svara på en sex-gradig skala med svarsalternativen: inte alls, i liten grad, delvis, i hög grad, i mycket hög grad och i ytterst hög grad. Ett index skapades (Cronbach's alfa = 0,830) med skala 0-25 där 0 innebär mindre kontroll och 25 innebär mer kontroll.

Fyra kontrollvariabler inkluderades: partner, ålder, barn och utbildningsnivå. *Partner* är kodad 0-1 där 0 är att bo utan partner och 1 är att bo med partner. Av de svarande rapporterar

77 procent att de bor med en partner. Variabeln *ålder* motsvarar respondentens ålder, 19-67 år (Medelålder är 45 år; standardavvikelse är 11,9 år). *Kön* är kodad från 0-1 där 0 är man och 1 är kvinna. Det finns en majoritet av kvinnor bland deltagarna 81,6 procent. *Barn* är kodad 0-1 där 0 innebär att inga barn bor i hushållet och 1 är att barn bor i hushållet. För att kodas som 1 ska barnet vara under 18 år och bo minst halvtid hos respondenten. Av de svarande uppger 41,8 procent att de har ett barn under 18 år boende hos sig minst 50 procent av tiden. *Utbildning* är kodad 0-1 där 0 är låg utbildning (grund- och gymnasieutbildning) och 1 är hög utbildning (högskole- eller universitetsutbildning). Bland de svarande har 36,7 procent rapporterat att de har en högskoleutbildning, res- terande 63,3 procent har grund- eller gymnasieutbildning.

### Etik

Studien har godkänts av Etikprövnings- nämnden i Umeå (dnr 2016-76-31).

### Analys

Analysen har genomförts i två steg. Inledningsvis undersöktes samban-

det mellan APK, socialt stöd, kontroll samt kontrollvariablerna genom biva- riata korrelationsanalyser (Pearson's R). Därefter genomfördes en linjär regres- sion med fyra modeller med APK som utfall. I Modell 1 och 2 testas respek- tive socialt stöd och kontroll. I Modell 3 undersöks den additiva effekten av socialt stöd och kontroll i relation till APK. Slutligen i Modell 4, studeras den modererande effekten av socialt stöd och kontroll i relation till APK. Denna multiplikativa metod testas genom att multiplicera socialt stöd och kontroll (socialt stöd\*kontroll). Samtliga modeller inkluderar kontroll- variabler men endast huvudvariab- lerna är presenterade. Resultatet pre- senteras med b-värde och modellernas tillförlitlighet presenteras med justerat R<sup>2</sup>-värde. Dataanalysen genomfördes i SPSS version 24.

### Resultat

Inledningsvis studeras korrelation mellan APK och samtliga övriga variabler. Av Tabell 1 framgår att sam- bandet mellan APK, och socialt stöd respektive kontroll är signifikant. Socialt stöd korrelerar något starkare med APK än kontroll. Samkorrela- tionen mellan socialt stöd och kon-

Tabell 1. Korrelation (r) mellan APK och socialt stöd, kontroll samt bakgrundsvariabler.

APK	
Socialt stöd	-0,306***
Kontroll	-0,290***
Ålder	-0,152**
Kön	0,141**
Partner	0,035
Utbildning	0,076
Barn	0,136**
Signifikans *≤0,05 **≤0,01 ***≤0,001	

troll är hög och indikerar att de som upplever hög grad av stöd även upplever hög kontroll ( $r=0,618$ ;  $P>0,001$ ). Samkorrelationen värderas dock inte riskera att skapa en multikolaritet i regressionsanalysen. Bland kontrollvariablerna så visar Tabell 1 ett signifikant samband mellan APK och ålder, kön och barn. Resultatet indikerar att äldre upplever lägre grad av APK, vilket troligtvis till del kan förklaras av att de då inte har samma ansvar över barn. Kvinnor upplever något mer konflikt än männen, men resultatet ska beaktas varsamt med tanke på att det är få män i urvalet. Slutligen visar Tabell 1 att de med hemmaboende barn rapporterar något mer konflikt än de utan hemmaboende barn.

I Tabell 2 presenteras resultaten från de linjära regressionerna. Resultatet från Modell 1 och 2 bekräftar resultatet från Tabell 1 och visar att det finns en signifikant relation mellan socialt stöd och APK samt mellan kontroll och APK (kontrollerat för kön, ålder, partner, utbildning samt barn boende hemma). Respondenter som rapporterat högt socialt stöd respektive hög grad av kontroll rapporterar i större utsträckning låg grad av konflikt. Förklaringsvärdet i Modell 1 indikerar att

socialt stöd förklarar 12,9 procent av variationen i APK. Förklaringsvärdet i Modell 2 indikerar att kontroll förklarar 12,7 procent av variationen i APK.

För att studera den additiva effekten av socialt stöd och kontroll har båda variablerna gemensamt lagts in i Modell 3. Resultatet visar att när både socialt stöd och kontroll adderas har båda variablerna var för sig fortfarande en signifikant relation till APK. B-värdena för socialt stöd och kontroll minskar något i förhållande till de bivariata regressionsmodellerna (Modell 1 och 2). Interceptet är högre än i Modell 1 och 2 (9,434) vilket innebär att när modellen kontrolleras för både socialt stöd och kontroll rapporteras högre grad av APK. Förklaringsvärdet indikerar att 14,6 procent av variationen i APK förklaras av både socialt stöd och kontroll. Resultatet från Modell 3 indikerar att det finns en additiv effekt av socialt stöd och kontroll som tillsammans kan vara en skyddande faktor mot APK.

I Modell 4 studeras den multiplikativa effekten av socialt stöd och kontroll i relation till APK. Modell 4 ger inget stöd till att det finns någon multiplikativ effekt och inga variabler uppvisar signifikanta värden.

Tabell 2. Linjär regression i fyra steg med APK som utfall, presenterad i b-värde. Samtliga modeller kontrollerat för ålder, kön, partner, utbildning samt barn boende hemma.

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
<b>Intercept</b>	8,492***	9,045***	9,434***	9,336***
<b>Kontroll</b>	-0,186***		-0,112**	-0,132
<b>Socialt stöd</b>	-0,225***	-0,140**	-0,105	
<b>Multiplikativ effekt (Kontroll*socialt stöd)</b>				-0,001
<b>Justerat R<sup>2</sup></b>	0,129	0,127	0,146	0,143
Signifikans * $\leq 0,05$ ** $\leq 0,01$ *** $\leq 0,001$				



## Diskussion

Studiens syfte var att bland offentliganställda i Sverige studera upplevelse av konflikt mellan arbetsliv och familjeliv i relationen till socialt stöd och kontroll i arbetet utifrån fyra hypoteser. Resultatet bekräftar hypotes 1 och 2 och visar att hög kontroll och högt socialt stöd på arbetsplatsen relaterar till låg grad av APK, vilket stämmer överens med vad tidigare forskning funnit (Grönlund 2007b, Kossek m.fl. 2011, Wadsworth & Owens 2007). Denna studie stödjer därmed resonemanget om att socialt stöd och kontroll på arbetsplatsen kan ha en skyddande effekt mot upplevelse av obalans mellan arbetsliv och privatliv och bidrar därmed till att bredda kunskapen inom området. Vidare visar resultatet att det finns en additiv effekt av socialt stöd och kontroll vilket bekräftar hypotes 3. Det finns inget stöd för att det finns någon multiplikativ effekt och därmed förkastas hypotes 4.

Enligt Karasek och Theorell (1990) innebär kontroll att respondenterna har kunskap och beslutsutrymme att planera sitt eget arbete. Enligt Hedin (1994), House (1981) och Orth-Gomér (2012) kan socialt stöd handla om att få råd att kunna lösa problem, att känna sig lyssnad på samt hjälp med arbetsuppgifter. Socialt stöd har lagts till den så kallade krav-kontrollmodellen som en ytterligare dimension och studier har visat att socialt stöd kan öka effekten av kontroll (Johnson & Hall 1988). Att kontroll och socialt stöd samvarierar skulle kunna bero på att vid hög kontroll finns beslutsutrymme att planera sin arbetstid

själv och att det är lättare att gå ifrån arbetet och hjälpa sina kollegor när det behövs vilket bidrar till högre stöd. Tvärtom skulle det kunna vara så att vid högt socialt stöd får respondenterna den hjälp och kunskap de behöver från sina chefer och kollegor för att skapa beslutsutrymme och en känsla av kontroll. Tidigare studier visar, och denna studie bekräftar, att det finns en skyddande effekt av kontroll respektive socialt stöd i relation till konflikt mellan arbetsliv och privatliv. I enlighet med tidigare studier undersöktes även om det föreligger additiv effekt mellan kontroll och socialt stöd i förhållande till konflikt mellan arbetsliv och privatliv. Resultatet stödjer resonemanget och visar att kontroll och socialt stöd tillsammans har ett högre förklaringsvärde än var för sig, vilket tyder på att de stärker varandra. Tänkbart är att med hög kontroll och socialt stöd får medarbetarna beslutsutrymme att styra över, samt stödet att balansera, arbetsliv och privatliv och därmed minskar upplevd konflikt.

Deltagarna i denna studie arbetar i stor grad inom vård- och omsorgssektorn och domineras av kvinnor. Detta kan av flera anledningar ha betydelse för utfallet. Svensk sjukvårdspersonal önskar uppleva högre kontroll och socialt stöd än vad de gör (Björn m.fl. 2016). Det kan tänkas att det finns höga krav inom vård- och omsorgssektorn, exempelvis svåra etiska överväganden, och att kraven är så höga att det upplevda stödet och kontrollen inte räcker till. Få respondenter har rapporterat mycket höga nivåer av socialt stöd och kontroll, och utifrån Björns med flera (2016) resultat går

det att anta att respondenterna skulle önska uppleva högre nivåer av socialt stöd och kontroll. Med högre nivåer av socialt stöd och kontroll skulle respondenterna uppleva lägre nivåer av APK vilket resultatet i denna uppsats indikerar.

Trots att Sverige i förhållande till andra länder är ett tvåförsörjarsamhälle så finns fortfarande starka normer som är förknippade med femininitet och maskulinitet (Hagqvist 2016). I praktiken innebär det att många kvinnor sliter mellan strävan att arbeta heltid och kraven av att ta hand om hem och barn. Det kan innebära en konflikt mellan de två. Grönlund (2007b) har funnit att kvinnor behöver uppleva mycket hög kontroll för att APK ska minska. För kvinnors höga krav från både arbete och hem behövs hög kontroll för att uppväga och skapa beslutsutrymme för att på så sätt kunna kombinera sina roller som anställd och huvudansvarig för hemmet. Skulle exempelvis något oförutsett inträffa på arbetet så att kontrollen går förlorad och kvinnan får svårt att hämta barnen på förskola kan det tänkas leda till känslan av att de försummar familjen och resultera i en högre upplevelse av APK. Det har visat sig att flexibla arbetsscheman har större betydelse för kvinnor än för män (Byron 2005). Det kan tänkas att flexibilitet i arbetet skapar den kontroll kvinnor behöver för att kunna sköta både hem och arbete, vilket kan leda till upplevelse av lägre APK.

Den svenska arbetsmarknaden är könssegregerad och kvinnor arbetar i större utsträckning inom vård- och omsorg, har lägre löner och är i

större grad sjukskrivna (Elwér m.fl. 2010). Tidigare forskning har funnit att respondenter med lågstatusyrken upplever lägre APK än de med högstatusyrken (McGinnity & Calvert 2009, Moen & Yu 2000). Vidare har arbetare i lågstatusyrken ofta låg kontroll och lågt inflytande över sitt arbete (Leijon 2011). Det finns kunskap som visar att låg grad av kontroll ökar risken för upplevelsen av APK (Grönlund 2007b). Tänkvärt är att kvinnor i så kallade kvinnodominerade lågstatusyrken i Sverige har lägre krav och samtidigt små möjligheter att påverka flexibiliteten i sitt arbete, något som Karasek och Theorell (1990) refererar till som spända arbeten. Vidare, visar Johnson och Hall (1988) att effekten av socialt stöd i förhållande till kravkontrollmodellen skiljer sig mellan könen och yrkeskategorier. Bland individer som har ett lågstatusyrke i förhållande till de med ett högstatusyrke krävs mer socialt stöd för att minska risken för ohälsa. Urvalet i denna studie är arbetstagare från kommunal vård- och omsorg och skolverksamhet samt landstingsanställda (ej läkare), det vill säga spända yrken med lägre status. Denna studie visar att bland offentliganställda män och främst kvinnor inom den kvinnodominerade sektorn är en samexistens av socialt stöd och kontroll en skyddande faktor mot APK. I framtida studier menar vi att forskare inte endast kan titta på genus eller på yrke utan måste applicera ett intersektionellt perspektiv för att förstå upplevelsen av APK och vilka faktorer som kan vara skyddande.

### *Metoddiskussion*

Undersökningen är av tvärsnittsdesign, detta innebär att det inte går att dra några kausala slutsatser. Det innebär att vi inte kan uttala oss om det är socialt stöd och kontroll som påverkar APK eller tvärtom. Teori och tidigare studier stödjer dock att det framförallt är socialt stöd och kontroll som påverkar APK och inte tvärtom.

### **Konklusion**

Studiens resultat och tidigare forskning visar att både socialt stöd och kontroll i arbetet kan vara skyddande faktorer mot upplevelsen av konflikt mellan arbetsliv och privatliv. Den studie bidrar till tidigare forskning genom att visa att socialt stöd och kontroll samvarierar och styrker varandra, det finns en additiv effekt. Socialt stöd och kontroll på arbetet kan tillsammans bli ett starkare skydd mot upplevd konflikt. Att arbeta för ökad kontroll och ökat socialt stöd för anställda skulle kunna vara effektiva sätt för organisationer att minska anställdas upplevelse av konflikt mellan arbetslivet och privatlivet och därmed främja hälsa, minska sjukfrånvaro och minska personalomsättning, som i sin tur leder till besparingar och ett friskare arbetsliv. I framtida forskning vore det intressant att studera vilken typ av socialt stöd och kontroll som upplevs mest skyddande mot konflikt för att få en bättre förståelse för vilka insatser som kan vara effektiva. Vidare rekommenderar vi i framtida studier att studera betydelsen av socialt stöd och kontroll i olika branscher och yrken. Slutligen vore det även av

betydelse att fler interventionsstudier med fokus på socialt stöd och kontroll genomförs.

### **Referenser**

- Bianchi SM, Milkie MA (2010): Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family*, 72(3), 705-725.
- Björn C, Lindberg M, Rissén D (2016): Significant factors for work attractiveness and how these differ from the current work situation among operating department nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 25(1-2), 109-116. doi:10.1111/jocn.13003
- Borrell C, Palència L, Muntaner C, Urquía M, Malmusi D, O'Campo P (2014): Influence of macrosocial policies on women's health and gender inequalities in health. *Epidemiologic Reviews*, 36(1), 31-48.
- Brunn E, Milczarek M (2007): Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health (European Risk Observatory Report).
- Byron K (2005): A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Canivet C, Östergren PO, Lindeberg SI, Choi B, Karasek R, Moghaddassi M, Isacson SO (2010): Conflict between the work and family domains and exhaustion among vocationally active men and women. *Social Science and Medicine*, 70(8), 1237-1245.
- Carlson DS, Perrewé PL (1999): The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of management*, 25(4), 513-540.
- Cobb S (1976): Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300-314.
- Connell RW (2008): Maskuliniteter (Å Lindén Trans.). Göteborg: Daidalos.
- Connell RW (2009): Om genus (C Hjukström Å Sörmark Trans. 2nd ed.). Cambridge: Polity Press.

- Crompton R, Lyonette C (2006): Work-life 'balance' in Europe. *Acta Sociologica*, 49(4), 379-393.
- Deelstra JT, Peeters MCW, Schaufeli WB, Stroebe W, Zijlstra FRH, van Doornen LP (2003): Receiving instrumental support at work: When help is not welcome. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 324-331.
- Duvander A-Z (2014): How long should parental leave be? Attitudes to gender equality, family, and work as determinants of women's and men's parental leave in Sweden. *Journal of Family Issues*, 35(7), 909-926.
- Elwér S, Aléx L, Hammarström A (2010): Health against the odds: Experiences of employees in elderly care from a gender perspective. *Qualitative Health Research*, 20(9), 1202-1212.
- Fahlén S (2014): Does gender matter? Policies, norms and the gender gap in work-to-home and home-to-work conflict across Europe. *Community, Work & Family*, 17(4), 371-391.
- Gallie D, Russell H (2009): Work-family conflict and working conditions in Western Europe. *Social Indicators Research*, 93(3), 445-467.
- Greenhaus JH, Beutell NJ (1985): Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus JH, Powell GN (2006): When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Grönlund A (2007a): Egenkontroll som friskfaktor och riskfaktor: det gränslösa arbetet i Västeuropa och Sverige. *Arbetsmarknad Arbetsliv*, 13(2), 11-25.
- Grönlund A (2007b): More control, less conflict? Job demand-control, gender and work-family conflict. *Gender, Work & Organization*, 14(5), 476-497.
- Hagqvist E (2016): The juggle and struggle of everyday life. Gender, division of work, work-family perceptions and well-being in different policy contexts. Doktorsavhandling Mid Sweden University. Östersund: Mittuniversitetet
- Hagqvist E, Gillander Gådin K, Nordenmark M (2012): Division of labor, perceived labor-related stress and well-being among European couples. *Open Journal of Preventive Medicine*, 2(4), 452-460.
- Hagqvist E, Gillander Gådin K, Nordenmark M (2017)a: Work-Family Conflict and Well-Being Across Europe: The Role of Gender Context. *Social Indicators Research*, 132(2), 785-797.
- Hagqvist E, Toivanen S, Vinberg S (2016): The gender time gap: Time use among self-employed women and men compared to paid employees in Sweden. *Time & Society*, First Published online December 29, 2016.
- Hagqvist E, Nordenmark M, Pérez G, Trujillo Alemán S, Gillander Gådin, K (2017): Parental leave policies and time use for mothers and fathers: a case study of Spain and Sweden. *Society, Health & Vulnerability*, 8(1), 1374103.
- Harryson L (2013): "An equal share, that's my medicine". Work, gender relations and mental illness in a Swedish context. Doktorsavhandling, Faculty of Medicine, Department of Public Health and Clinical Medicine, Family Medicine and Faculty of Social Sciences, Umeå Centre for Gender Studies (UCGS) Umeå University. Umeå: Umeå universitet
- Hedin U-C (1994): Socialt stöd på arbetsplatsen vid sjukdom. Doktorsavhandling, Göteborgs universitet. Göteborg: Göteborgs universitet
- Higgins CA, Duxbury LE, Lee C (1994): Impact of Life-Cycle Stage and Gender on the Ability to Balance Work and Family Responsibilities. *Family Relations*, 43(2), 144-150.
- House JS (1981): *Work stress and social support*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Häusser JA, Mojzisch A, Niesel M, Schulz-Hardt S (2010): Ten years on: A review of recent research on the Job Demand-Control (-Support) model and psychological well-being. *Work & Stress*, 24(1), 1-35.
- Johnson JV, Hall EM (1988): Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336-1342.

## forskning och teori

- Kahn RL (1964): Organizational stress: studies in role conflict and ambiguity. New York: Wiley.
- Karasek R, Theorell T (1990): Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York: Basic Books.
- Kossek EE, Pichler S, Bodner T, Hammer LB (2011): Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64(2), 289-313.
- Leijon O (2011): Kvinnor har oftare värok – sanning eller konsekvens. I H Sandmark (red.) *Perspektiv på kvinnors hälsa* (s 85-104). Lund: Studentlitteratur
- Leineweber C, Baltzer M, Hanson LLM, Westlund H (2013): Work-family conflict and health in Swedish working women and men: a 2-year prospective analysis (the SLOSH study). *European Journal of Public Health*, 23(4), 710-716.
- Lindwall U, Marklund S, Voss M (2010): Work-family interference and long-term sickness absence: a longitudinal cohort study. *European Journal of Public Health*, 20(6), 676-681.
- Lunau T, Bamba C, Eikemo TA, van der Wel KA, Dragano N (2014): A balancing act? Work-life balance, health and well-being in European welfare states. *European Journal of Public Health*, 24(3), 422-427.
- McGinnity F, Calvert E (2009): Work-life conflict and social inequality in Western Europe. *Social Indicators Research*, 93(3), 489-508.
- Moen P, Yu Y (2000): Effective work/life strategies: Working couples, work conditions, gender, and life quality. *Social Problems*, 47(3), 291-326.
- Nordenmark M (2004): Arbetsliv, familjeliv och kön. Umeå: Boréa.
- Orth-Gomér K (2012): Kvinnors stress, sociala miljö och hälsa i ett livsperspektiv. In T Theorell (Ed.), *Psykosocial miljö och stress* (s 207-223). Lund: Studentlitteratur.
- Sundin L, Hochwälder J, Bildt C, Lisspers J (2007): The relationship between different work-related sources of social support and burnout among registered and assistant nurses in Sweden: a questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 44(5), 758-769.
- Sundin L, Hochwälder J, Lisspers J (2011): A longitudinal examination of generic and occupational specific job demands, and work-related social support associated with burnout among nurses in Sweden. *Work*, 38(4), 389-400.
- Theorell T (2012): Psykosociala faktorer – vad är det? In T. Theorell (Ed.), *Psykosocial miljö och stress* (s 15-80). Lund: Studentlitteratur.
- Wadsworth LL, Owens BP (2007): The effects of social support on work-family enhancement and work-family conflict in the public sector. *Public Administration Review*, 67(1), 75-87.
- van der Doef M, Maes S (1999): The job demand-control (-support) model and psychological well-being: a review of 20 years of empirical research. *Work & stress*, 13(2), 87-114.
- West C, Zimmerman DH (1987): Doing gender. *Gender & Society*, 1(2), 125-151.
- Winter T, Roos E, Rahkonen O, Martikainen P, Lahelma E (2006): Work-family conflicts and self-rated health among middle-aged municipal employees in Finland. *International Journal of Behavioral Medicine*, 13(4), 276-285.
- Viswesvaran C, Sanchez JI, Fisher J (1999): The Role of Social Support in the Process of Work Stress: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 314-334.