

Kapitel 8

Otillräcklighet – den passionerade exploateringens bittra eftersmak

Ann Bergman

Inledning

Tillgänglighet – vad är det?

För många människor ställer både arbetslivet och familjelivet idag stora krav på tillgänglighet. Arbetstagaren förväntas jobba under vissa tider och ibland även arbeta övertid, ta med sig arbetet hem eller åka på tjänsteresor. På samma gång finns det andra som gör anspråk på dessa individers tid och energi. Det kan vara en partner, anhöriga eller barn. Att balansera de konkurrerande kraven på hur den egna tiden och energin ska disponeras är ett av vardagslivets dilemman.

I det här kapitlet kommer just fenomenet tillgänglighet att fokuseras och i första hand är det tillgänglighet för arbetet som kapitlet bygger på. Med tillgänglighet avses förmågan hos en individ eller grupp att vara tillgänglig i förhållande till någon eller något (Bergman & Gardiner 2007). Det handlar om att upplåta sin tid och sin energi åt någon annan än sig själv, exempelvis en organisation, en annan individ eller grupp. Förmågan att vara tillgänglig kan således ta sig olika uttryck genom individers handlingar i olika sammanhang. De manifesterade yttringarna av individers potentiella kapaciteter att vara tillgängliga är formade av bland annat de sammanhang, de villkor och den aktör som är eller förväntas vara tillgänglig (Bergman & Gustafson 2008). Ett samhälle som präglas av könsbundna normer och värderingar utgör ett exempel på ett sammanhang där en viss typ av villkor kommer att påverka de sätt på vilka kvinnors och mäns potentiella kapacitet att vara tillgängliga för familjen tar sig manifesterade uttryck. Ett exempel på detta är att både kvinnor och män besitter förmågan att använda sin tid

och energi på hushållsarbete, men att de handlingar som faktiskt manifesteras innebär att det är kvinnor som i högre utsträckning gör detta. Vad kvinnor och män ägnar sin tid och energi åt är således inte alltid ett resultat av vad kvinnor och män faktiskt är kapabla till att göra, utan snarare vad de vill göra, förväntas göra eller tvingas till att göra. De manifesterade tillgänglighetsmönstren ska därför ses som uttryck för såväl sociala villkor som egna inre drivkrafter och motiv hos individen – och inte som yttring av individens egentliga förmåga (jfr Bhaskar 1978). Detta innebär således att frågor rörande vad det är som ligger bakom hur olika typer av tillgänglighet manifesteras är lika viktiga som frågorna som rör hur det manifesteras.

I kapitlet är det med andra ord kvinnors och mäns tillgänglighet för i första hand arbete men även i viss mån familj som är i fokus.¹⁶ Som nämnts ovan rymmer såväl arbetsliv som familjeliv en rad olika krav som riktas mot kvinnor och män. På samma gång utgör deras egna motiv och drivkrafter en viktig del i hur de använder sin tid och energi. Inom samhällsvetenskapen finns det en rad olika sätt att förhålla sig till relationen mellan sociala förutsättningar och villkor (strukturer) individens (aktörers) intentioner, motiv och drivkrafter. Det sätt på vilket begreppet tillgänglighet används här förenar både aktör och struktur, något som jag ser som en nödvändighet för att förstå sociala mönster – i det här fallet tillgänglighetsmönster – i samhället.

De krav på tillgänglighet för såväl arbetet som familj som riktas mot kvinnor och män kan därmed vara uttryck för en strukturellt betingad exploatering. På samma gång kan denna tillgänglighet vara en yttring av ett passionerat förhållningssätt till båda dessa sfärer av livet. Många gånger finns det en vilja till och en tillfredsställelse i att upplåta sin kraft och energi till arbete och familj, på samma gång som en rad villkor påverkar de faktiska uttrycksformerna för det. I det här kapitlet kommer jag att visa att det ena inte utesluter det andra, utan att passionen och exploateringen ibland går hand i hand.

Syftet med kapitlet är således att visa hur begreppet tillgänglighet kan tillämpas för att dels åskådliggöra hur olika former av tillgänglighet för arbetet och familj tar sig i uttryck bland chefer och hur dessa upplever och hanterar dessa krav, dels för att utveckla en förståelse för hur tillgänglighetens former är förbundna till såväl passion som exploatering.

Tillgänglighet – som passion eller exploatering

Kapitlet belyser som nämnts hur olika krav på tillgänglighet från arbetsliv och familjeliv upplevs och hanteras och den grupp som ska illustrera detta är ett antal chefer som alla är verksamma inom handeln. De olika formerna av tillgänglighet som presenteras är emellertid teoretiskt och analytiskt deducerade, vilket betyder

¹⁶ Då tillgänglighetsbegreppet lämpar sig väl för att fånga delar av vardagens villkor för kvinnor och män kan det med andra ord ses som ett tillägg till den befintliga teoribildningen rörande "work/life balance" (t ex Kylin 2007; Lyon & Woodward 2004; Härenstam & Bejerot 2001; Clark 2000).

att den empiri som redovisas i kapitlet i form av citat ska ses som exempel på och illustrationer av ett teoretiskt resonemang och på förhand definierade analytiska kategorier. Det empiriska materialet baseras på en semistrukturerad djupintervjuundersökning som omfattar åtta personer, fem kvinnor och tre män. Samtliga är chefer lever i en parrelation och alla utom en kvinna har yngre barn.¹⁷ Att det är just chefer som utgör de illustrerande exemplen beror bland annat på att chefsjobb i de flesta fall förutsätter stora krav på tillgänglighet gentemot arbetet. Här kan vi knyta an till Powells (1993) resonemang om att vissa yrkeskategorier – som exempelvis chefer – präglas av en ”presenteeism culture” som innebär att lojalitet och engagemang gentemot företaget ofta visas i form att mycket tid läggs ner på arbetet och att man dessutom tillbringar mycket tid på själva arbetsplatsen. Även Rutherfords (2001) studie av ”the long hours culture” visar att chefsjobb ofta innebär långa arbetstider, men att de inte nödvändigtvis måste vistas på själva arbetsplatsen. Eftersom tekniska innovationer gradvis har upphävt tidigare begränsningar knutna till tid och plats har detta möjliggjort en, i det närmaste obegränsad tillgänglighet, däribland på kvällen och helger (Hislop 2008).

Nu kännetecknas emellertid chefernas arbetssituation inte enbart av en rad krav på tillgänglighet. Det rör sig även om ett arbete som vanligen rymmer en hög grad av inflytande, möjlighet till personlig utveckling, lärande och karriärmöjligheter. När det gäller chefer, som individer, är de många gånger synnerligen engagerade och i sitt arbete och finner det meningsfullt och utvecklande. De uppvisar dessutom, i många avseenden, drag som skulle kunna beskrivas som ett passionerat förhållande till sitt arbete, en aspekt som gör gruppen intressant i ljuset av det övergripande syftet med denna bok. Samtidigt bör vi komma ihåg att de utför sitt arbete i egenskap av lönearbetare, vilket betyder att de säljer sin tid, sina kunskaper och sin energi till ett pris som understiger det (mer)värde de genom sina aktiviteter är med och skapar. Med andra ord – de exploateras. Trots att den relation cheferna ingår i är exploaterande till sin karaktär i objektiv mening, betyder inte detta att deras subjektiva upplevelser av den är desamma. Exploaterandet i sig omges inte alltid av vidriga villkor och en alltigenom förnedrande situation (jfr Ross 2009). Tvärtom kan lönearbete vara en stimulerande aktivitet som bereder utövaren av det stor tillfredsställelse, möjligheter till självförverkligande och som dessutom präglas av goda arbetsvillkor.

Även inom familjelivet – i synnerhet om man har barn som är i behov av att någon vuxen finns tillhands – och inom ramen för könsrelationen kan den tillgänglighet som manifesteras vara ett uttryck för exploatering. Detta sker i samband med att den ena partnern lägger ner mer tid och energi på det obetalda hem- och omsorgsarbetet och därmed frigör tid för den andre att vara tillgänglig för

¹⁷ Den empiriska studien som ligger till grund för kapitlet ingår som ett delprojekt i det större projektet ”Tillgänglighet för arbete, kund och familj – en utmaning för handeln som arbetsplats” finansierat av Handelns Utvecklingsråd. Det empiriska materialet samlades in tillsammans med två studenter som i sin tur använde delar av det insamlade materialet i sin uppsats Zeiselmeier B & Bartz L 2008.

arbete (Jonasdóttir 1994). Traditionellt sett är det kvinnor som stått för det obetalda arbetet och trots att kvinnor och män i viss mån närmade sig varandra vad gäller hur mycket tid man ägnar åt betalt respektive obetalt arbetet kvarstår alltså en skev könsarbetsdelning. Att förhållandet till hemarbetet skulle vara ett uttryck för passion kanske ett påstående som många höjer på ögonbrynen inför. Å andra sidan är förvånningen säkerligen inte lika stor över att man kan hysa ett passionerat förhållningssätt till sina växter, till inredning och till matlagning. När det gäller barnen används snarare termen kärlek än passion.

Eftersom chefer är en yrkesgrupp som vanligen ägnar en stor del av sin tid och energi åt att vara tillgängliga för arbetet råder det inte några större tvivel om att detta skapar konkurrens mellan de krav och förväntningar på tillgänglighet som kommer från familjen. De olika dimensioner av tillgänglighet som används för att belysa detta i kapitlet är: *förutsägbar* eller *oförutsägbar*; *absolut* eller *partitiell*; *påtvingad* eller *frivillig* och *reflexiv* eller *oreflexiv* tillgänglighet. Dimensionerna är, som tidigare nämnts, analytiska renodlingar som syftar till att illustrera olika uttryck av tillgänglighet. Det centrala är således inte att på några exakta grunder avgöra var gränsen går mellan exempelvis förutsägbar eller oförutsägbar tillgänglighet, utan att se dessa dimensioner som extremer på ett kontinuum. De olika typerna av tillgänglighet kan vidare ses som uttryck för hur exploateringsformer manifesteras genom att inverka på individers beteende, strategier och förhållningssätt. Passionen i sin tur är ett sätt att förstå individernas motiv och känslor inför sitt arbete och sin tillgänglighet. I redogörelsen nedan kommer inte detta begreppspår att tillämpas explicit, utan resonemangen och citaten rör tillgänglighet. Exploateringen och passionen återkommer vi till sist i kapitlet.

Förutsägbar eller oförutsägbar tillgänglighet

Den första dimensionen har att göra med i vilken utsträckning kraven på tillgänglighet för arbete och familj kan förutsägas eller inte. Saker som är förutsägbara är vanligen planeringsbara och därmed lättare att kontrollera. Att med kort eller inget varsel alls kunna arbeta över, ta med sig arbete hem eller åka iväg på tjänsteresor som innebär övernatningar ställer höga krav på individen vad gäller oförutsägbar tillgänglighet. Detta styrks av att cheferna i materialet menar att det finns förväntningar från arbetsgivarhåll att man som chef ska kunna möta kraven på oförutsedd tillgänglighet. Denna överenskommelse uttrycks inte alltid klarspråk, men det finns där som en tyst överenskommelse och som en form av psykologiskt kontrakt (Isaksson & Bellaagh 2005). Eftersom positionen som chef medför en arbetssituation som präglas av ständiga inslag av oförutsägbarhet blir med andra ord själva oförutsägbarheten i sig förutsägbar.

Om det skulle vara något så kan de nå mig dygnet runt, men det händer inte så ofta. Det är klart, du vet aldrig när de behöver dig. Men det är inga problem och det hänger ihop med jobbet. (Man)

Det är emellertid inte enbart kraven från arbetet som kan vara mer eller mindre oförutsägbara, utan det gäller även de krav som härrör från familjelivet. Tämli-

gen fasta tider för hämtning och lämning på fritids eller dagis kan växla till ett hastigt insjuknat barn. I de flesta fall underlättas planeringen av hur tiden ska fördelas och disponeras i parförhållandet i den mån kraven på tillgänglighet kan förutses. När det råder en hög grad av oförutsägbarhet inom både familjeliv och arbetsliv leder de motstridiga kraven enligt cheferna till konflikt, frustration och dåligt samvete.

Ibland är det saker och ting som händer i butiken på samma gång som du ska vara med barnen någon annanstans. Det kan vara riktigt frustrerande. (Man)

Cheferna är rörande överrens om att barnens mor- och farföräldrar är en ovärderlig resurs när det uppstår krockar mellan tillgänglighetskraven (jfr Gustafson 2009). Dock framhålls att man i första hand försöker lösa kollisionerna mellan arbete och familj inom parrelationen. En kvinnlig chef berättar exempelvis att hennes man aldrig arbetar på helgerna och att han dessutom har möjlighet att vara ledig när barnen har lov, vilket underlättar för hennes del. En annan kvinna beskriver i sin tur hur hon och hennes partner planerar i förväg hur de ska turas om att ta ansvar för familjen så att hon kan vara ytterst tillgänglig för arbetet de perioder hon vet att det är mycket att göra. Hon menar dock, i likhet med de övriga cheferna, att planeringen ofta kan spricka på grund av oförutsedda händelser. Förutom att de betonar betydelsen av den konkreta hjälpen av partnern för att lösa såväl förutsägbara som oförutsägbara krav, uttrycks även vikten av emotionellt stöd. Att känna att partnern accepterar en hög arbetsbelastning upplevs som ett viktigt stöd för cheferna och som reducerar deras dåliga samvete. Alltjämt pekar cheferna på att deras tillgänglighet för arbete, i synnerhet om det handlade om en oförutsägbar sådan, många gånger kan vara föremål för diskussioner i hemmet. Någon påpekade att det kan bli lite ”kyligt” ibland när det händer mycket på jobbet. En annan chef konstaterar att det går bra att arbetet inkräktar på familjelivet – bara det inte händer för ofta.

Jag är säker på att hon inte älskar det, det vill säga när telefonen ringer under min lediga tid. Men å andra sidan så här har det alltid varit med mitt jobb. (Man)

Materialet tyder på att cheferna utvecklat strategier för att kunna hantera oförutsedda krav på tillgänglighet i form av en gemensam planering och framförhållning, där man helt enkelt väger in det oförutsägbara. En viktig del i detta arbete är erfarenhet och prioriteringar (jfr Villiers De & Kotze 2003). Det är med utgångspunkt i tidigare erfarenheter som man planerar och gör prioriteringar och där det ibland kan handla om att helt enkelt strunta i vissa saker eller skjuta upp dem till senare.

Hushållsarbete, fönsterputsning, städning och tvätt är något som periodvis bort-prioriteras till förmån för jobb och barn när kraven kolliderar:

Ibland struntar jag helt enkelt i tvätten. Jag vill tillbringa min tid med barnen när jag är ledig och det finns inte tillräckligt med tid att hinna allt. Jag har lärt mig det. (Kvinna)

En kvinna understryker hur betydelsefull deras familjekalender är för planeringen och en annan kvinnlig chef uttrycker följande vad gäller den vanskliga oförutsägbarheten.

Om du inte planerar så är det ännu svårare att hinna med familjen. Du måste planera och du måste ha stöd från någon, men ibland händer oförutsedda saker och då är det svårt att få allt att fungera. (Kvinna)

Intervjuerna visar vidare att prioriteringen och planeringen av familjens förehanden är en tämligen könsbunden aktivitet. Det är i kvinnorna som både påtalar vikten av planering och som bär ansvaret för att den faktiskt sker. Kvinnorna är de som har huvudansvaret för organiseringen av såväl förutsägbara som förutsägbara aktiviteter som på något sätt är relaterat till familjen

Samtliga chefer som har småbarn understryker värdet av det stöd som de får av barnens mor- och farföräldrar. I så gott som samtliga fall lever dessa i närheten och kan därför hjälpa till att hämta upp vid dagis eller fritids och/eller hjälpa till på kvällar och helger om det behövs. Det är också mor- och farföräldrarna som fungerar som snabba lösningar på oförutsägbara tillgänglighetskrav om barnen exempelvis blir sjuka eller om det inträffade något på jobbet. Det finns exempel i materialet på en chef och dennes partner som båda sa upp sig från sina arbeten i en annan större stad och flyttade ”hem” för att kunna få hjälp av sina föräldrar. De motstridiga kraven på tillgänglighet var för svåra att hantera med två små barn och krävande yrken för båda parter. Mor- och farföräldrarna är således en oundgänglig hjälp.

Om något oförutsett händer då ringer jag mina föräldrar och dom hjälper oss med barnen. (Man)

Vid sidan av partnern och mor- och farföräldrarna är förstående överordnade viktiga för chefernas möjligheter att hantera de mer eller mindre oförutsägbara kraven på tillgänglighet. En manlig chef berättar att det finns en viss förståelse eftersom hans överordnade själva har haft eller har små barn. Icke desto mindre finns det en slags tyst överenskommelse som bygger på att cheferna har stora friheter att sköta de olika kraven från familjen så länge det inte har för stor inverkan på deras arbete. Man får inte missbruka sin frihet helt enkelt.

Det är således tydligt att det ligger på chefernas eget ansvar och det är deras privata angelägenhet att hantera de kolliderande kraven.

Visserligen finns det en medvetenhet i organisationerna om problematiken, men den förutsätts inte ha några stora effekter för chefernas tillgänglighet för arbetet:

Det finns en förståelse för att saker och ting händer i familjelivet, men det får inte hända för ofta. (Kvinna)

Oavsett om det rör sig om förutsägbara eller icke förutsägbara krav och angelägenheter inom familjen ska dessa hanteras på ett sådant sätt att arbetet inte blir lidande. Detta leder oss in på nästa dimension – nämligen absolut och partiell tillgänglighet.

Absolut eller partiell tillgänglighet

Vid vissa tillfällen måste cheferna vara absolut tillgängliga i både tidslig och rumslig mening för familjen eller för arbetet. Andra gånger är en partiell tillgänglighet tillräcklig som exempelvis att vara nåbar per telefon för sin familj under arbetstid och vice versa. Diskussionen kring absolut och partiell tillgänglighet kan relateras till teoribildning om arbete och familj som två separata sfärer som är tydligt avgränsade och präglas av olika regler och logiker (Barnett 1999). Diskussionen kan även relateras till teoribildningar som belyser hur överspridningseffekter sker mellan de olika sfärerna som exempelvis att känslor och sinestämningar följer med från en sfär till en annan (Guest 2002a). Det finns dessutom teorier som belyser själva gränlandet i sig (Kylin 2007; Clark 2000). Studier visar här att gränserna blir allt suddigare och att det inte går att skilja arbete och familj ifrån varandra idag som tidigare varit möjligt.

När det gäller cheferna i det här materialet kan man notera att det å ena sidan finns tydliga tecken på att de försöker hålla sfärerna separata (jfr Toth 2005), men att det samtidigt visar sig vara ett svårt – för att inte säga omöjligt – konststycke. För många av cheferna handlar det om att försöka hålla kraven från arbetslivet borta den tid man tillbringar med familjen, men man konstaterar i samma andetag att detta är omöjligt. Samtliga chefer anser till exempel att det är en stor fördel att kunna ta med sig arbete hem om man måste vara hemma med sjukt barn.

Cheferna är tillgängliga per telefon för sitt arbete 24 timmar om dygnet sju dagar i veckan. Detta är inte något som arbetsgivaren formellt kräver, men för cheferna är det en självklarhet. Det ingår i jobbet och samtliga chefer betonar gång på gång att ”Det är inget problem”. Vidare anser man inte den ständiga tillgängligheten per telefon vara något som leder till stress, utan snarare tvärtom. De upplever det mer stressande att inte vara tillgänglig och känner dessutom som en trygghet i att kunna hålla sig uppdaterad om vad som händer i butiken. Att vara tillgänglig, utan att fysiskt behöva vara på jobbet, ses överlag som något positivt (jfr Moore 2007).

Det är helt okey att de ringer mig. Jag har sagt att de kan göra det och jag ringer dem ganska ofta jag med. (Kvinna)

Trots att det uttrycks en önskan från chefernas håll att inte arbetet ska inkräkta för mycket på familjelivet råder det en hög grad av genomtränglighet i den riktningen (jfr Broadbridge 1999). Detta tycks vara accepterat bland cheferna och man ser det helt enkelt som en naturlig del i jobbet – en självklarhet.

Tillgänglighet i den andra riktningen, det vill säga möjligheten att vara tillgänglig för familjen under arbetstid, är något som uppskattas mycket bland cheferna. Cheferna är dock noga med att betona att denna möjlighet inte får utnyttjas alltför mycket, det vill säga att familjeangelägenheter upptar för stor del av arbetstiden. ”Du är ju inte på jobbet för att sköta dina privata angelägenheter” är ett uttalande som kommer från samtliga chefer. När den privata sfären förs på tal framhåller cheferna att de vill vara tillgängliga för familjen i absolut mening. Att ägna tid åt barn och familj är viktigt helt enkelt. En kvinna beskriver hur hon ägnar större delen av sin lediga tid åt att vara fullständigt tillgänglig för sina barn och inget annat. En manlig chef beskriver hur han, i likhet med så många andra föräldrar, fallit in i rollen som ”curlingförälder”.

Vi skjutsar våra barn, vi bär deras väskor och knyter deras skosnören. Vi gör allt för våra barn. Det enda de behöver göra själva är att spela ishockey, fotboll och så vidare. (Man)

Bland cheferna finns inget uttalat stöd för Hochschilds (2001) tes att hemmet utgör ytterligare en stressig ”arbetsplats”. Även om cheferna pekar på att det är en rad sysslor som ska utföras och behov som ska mötas utmålas familjen som en sfär där de kan slappna av från sitt arbete. Chefernas lediga tid går i det närmaste oavkortat till familjen och tiden med familjen är något som uppskattas oerhört mycket (jfr Toth 2005). Cheferna pekar på vikten av att prioritera familjen och under sin lediga tid skapa utrymme för kvalitetstid med barnen (jfr Hochschild 2001). Både de kvinnliga och de manliga cheferna betonar att man, så gott det går, försöker kompensera bristen på tillgänglighet för familjen under veckorna med att ägna nästan all sin lediga tid under helgen tillsammans familjen.

Jag har en familj och det är den som jag ägnar mig åt när jag är ledig. Jag struntar i egna intressen, men det är helt okay. (Man)

Även om cheferna identifierar familjen som den mest positiva aspekten av privatlivet nämns även vikten av egen tid. Några försöker hinna med vissa avkopplande aktiviteter för sin egen skull i form av exempelvis motion eller att bara sitta ner och läsa en bok. Cheferna menar att mer egen tid gör dem rustade att möta kraven från arbete och familj.

I motsats till teorier som behandlar arbetet och familj som två separata sfärer kan noteras att samtliga chefer upplever det svårt att hålla isär de båda sfärerna. Deras vardag kännetecknas snarare av att tankar och känslor rörande den ena sfären följer med in i den andra i enlighet med teorier kring överspridningseffekter. När cheferna befinner sig i hemmet kan tankarna vandra iväg till försäljningssiffror, speciellt viktiga affärshändelser eller frågor som rör personalen. Överföring

av känslor och tankar från privatlivet till arbetslivet förekommer också. Detta gäller i synnerhet tankar som kretsar kring barnen och deras väl och ve.

Idag hade min mamma hand om barnen, men som så många andra dagar så måste jag ringa hem och höra om allt är okey och få höra deras röster. När jag kommer hem är ju klockan så mycket att det är dags för dem att hoppa i säng eller så sover de redan.
(Man)

Studien visar vidare att cheferna endast till en viss del har kontroll över gränsen mellan arbete och privatliv. Deras olika strategier för att försöka hålla isär sfärerna, visar sig inte fungera helt ut. Familjelivet följer med in i arbetslivet och vice versa.

Jag försöker att inte ta med mig tankar från jobbet eller tvärtom, men du är ju en och samma person och du har ju dina känslor med dig oavsett var du är. (Kvinna)

En rad olika metoder för att förhindra arbetets inverkan på familjelivet nämns. Ett sätt är att använda tiden man reser till och från arbetet som ett mellanrum där man kan fasa ut ur den ena sfären och in i den andra. Att ta en promenad med hunden eller ge sig ut på en joggingrunda är också exempel på sådana strategier (jfr Collins 2007).

Kraven tillsammans med de egna önskningarna om att vara tillgänglig för arbete och familj, i mer eller mindre absolut eller partiell mening, följer individen oavsett var denne befinner sig. Intervjuerna tyder på att man vill hålla isär sfärerna – men samtidigt uppskattar man möjligheterna till gränsöverskridande. Trots att cheferna försöker skaka av sig tankar som rör den ena sfären när man är upptagen med aktiviteter i den andra, pekar de på att det inte går helt och fullt. Såväl engagemang som förpliktelser hindrar cheferna från att släppa kontakten helt – oavsett om det rör sig om arbete eller familj. Både de kvinnliga och de manliga cheferna uttrycker ståndpunkter som sammantaget kan ses som paradoxala. Att hela tiden – åtminstone i partiell mening – vara tillgänglig för arbete och familj oavsett var man befinner sig i tidslig och rumslig mening är både en börda och en befrielse.

Fri eller påtvingad tillgänglighet

Den tredje dimensionen av tillgänglighet har att göra med i vilken utsträckning den upplevs som resultatet av tvingande krav eller som en följd en egen ”fri” vilja. I sammanhanget kan det vara på sin plats att uppmärksamma att distinktionen mellan strukturella villkor och individers egna intentioner och vilja är synnerligen omtvistad inom samhällsvetenskapen. I detta kapitel har jag dock valt att utgå från chefernas egna uppfattningar om vad som upplevs som krav och vad som upplevs som egna val.

Inledningsvis kan konstateras att samtliga chefer är mycket ambitiösa och uppskattar sitt arbete, något som givetvis påverkar deras sätt att förstå sina egna

tillgänglighetsmönster (jfr Peiperl & Jones 2001; Lewis 2003). Cheferna menar visserligen att det ställs höga tillgänglighetskrav från arbetsorganisationens sida och att chefsrollen i sig innebär särskilda krav på tillgänglighet. Dock är den genomgående uppfattningen att den höga graden av tillgänglighet är något man själv har valt och man känner en tillfredsställelse över att vara behövd och efterfrågad. Dessutom är det ett sätt att visa ”framfötterna” och sin lojalitet. Kraven på tillgänglighet kan därmed även vara en bekräftelse på att man är viktig för verksamheten och en konkurrensfördel i jakten på högre positioner (Bergman & Gustafson 2008).

Formuleringar som ”Jag vill verkligen göra ett bra jobb” eller ”Jag gillar mitt arbete, det är roligt och ger så mycket” representerar en genomgående uppfattning bland cheferna. En kvinna understryker till exempel att hon själv aktivt valt att arbeta inom handeln och att hon var medveten om vad som krävdes när hon tog tjänsten. Chefernas positiva inställning till sitt arbete och tenderar med andra ord att skapa goda förutsättningar för arbetsgivaren att ställa höga krav på tillgänglighet. Cheferna ser inte sitt engagemang i arbetet som något påtvingat, utan som något som de valt och som helt enkelt ligger i yrkets natur. En kvinna påtalar att hon trivs med att ”ha fullt upp” och hennes engagemang är likhet med de andra cheferna knutna till en hög grad av arbetstillfredsställelse (jfr Lewis 2003). Den oavkortat positiva attityden till arbetet – eller förnekande av de negativa – blir än tydligare när frågor om de negativa aspekterna av chefsjobbet ställs eller som en kvinna formulerar det: ”Nej, det finns inget som jag inte gillar. Jag är i ju det här jobbet för att jag har valt det”.

En av de faktorer som framhålls som mest positivt i jobbet är utrymmet för egenkontroll och självständighet. ”Jag har friheten att planera min egen dag” är ett standardargument som framförs vad gäller fördelarna med jobbet.

Jag har en fri roll. Jag har saker som måste göras, men många gånger kan jag själv välja när. Om jag vill arbeta hemma en dag eller arbetar under helgen är det upp till mig själv att avgöra det.
(Man)

I diskussionen om arbetstidens förläggning refereras ofta till termen flexibilitet. Forskning visar att möjligheten till flexibilitet, där man själv har möjlighet att påverka sina arbetstider och huruvida man arbetar hemma eller inte, har en positiv inverkan på upplevelsen av arbetsvillkoren (Fleetwood 2007). Å andra sidan finns det de som menar att den här typen av flexibilitet i arbetet visserligen leder till att individen känner en viss frihet och kontroll, men att denna kontroll tenderar att vara av illusorisk karaktär (Brannen 2005). Kontrollen innebär sällan att man har möjligheter att minska arbetstiden, utan snarare rör det sin om att man i viss mån kan välja när och var man ska arbeta.

Detta antagande får stöd i materialet då cheferna, trots sina möjligheter påverka hur och när de arbetade, riktar kritik mot just arbetstiderna och det faktum att butikerna är öppna så gott som samtliga dagar på året:

Jag gillar verkligen inte arbetstiderna inom handeln. Runt jul när många är lediga då jobbar vi som mest. Det är nackdelen med branschen. (Kvinna)

Även om cheferna hävdar att de har stor frihet att styra sitt arbete inom ramen för sin arbetstid konstaterar de att de långa arbetsdagarna inte är förhandlingsbara, utan att detta är något man får acceptera i sin roll som chef.

Resultatet visar således en samstämmighet med Hochschild (2001) och Eikhof et al (2007) vars studier pekar på att ambition, arbetstillfredsställelse och en positiv inställning till sitt arbete är faktorer som motiverar till extraordinära arbetsinsatser. De långa arbetstiderna är resultatet av en kombination av arbetsplatsrelaterade krav, den fria yrkesrollen, den positiva inställningen till sitt arbete och den egna ambitionen. Cheferna själva tenderar emellertid att inte se den höga graden av tillgängligheten för arbetet som organisationens krav, utan snarare som en följd av den egna viljan ”Detta är mitt eget val” är en fras som återkommer bland samtliga chefer (jfr Santos & Cabral-Cardoso 2008).

Jag är väldigt fri att lägga upp mina dagar. Det är jag själv som avgöra att jag vill jobba så mycket. Jag vill så mycket. (Kvinna)

Cheferna påtalar att det under vissa perioder råder arbetsanhopning, exempelvis runt jul, och det är då som konflikten mellan rollen som förälder, som partner och som chef blir mest kännbar även om den inte är helt frånvarande under andra perioder heller. Denna typ av rollkonflikt och motstridiga krav är något som visat sig leda till känslor av frustration och dåligt samvete (Elwin-Nowak 1999).

Ibland är jag borta hemifrån alldeles för mycket och då kan det kännas ”kyligt” hemma. Ibland när barnen berättar om att deras mammor och pappor varit med i skolan kan det göra lite ont i hjärtat. Ja, egentligen kan jag också vara där, men jag är inte det. Ja, jag vet inte, jag vet inte... (Man)

Cheferna upplever att det finns en konflikt mellan arbete och familj, men man accepterar på sätt och vis detta. I intervjuerna kan man antyda en viss resignation i förhållande till de motstridiga kraven. Broadbridge (1999) visar i sin studie att konflikten mellan arbete och familj är mer påtaglig för de kvinnliga cheferna än de manliga. Bland cheferna i det här materialet framträder det inte någon skillnad mellan könen – åtminstone inte när det gäller de uttalade känslorna kring tillgängligheten för barnen. Trots ett tydligt engagemang för familjen är detta inget som hindrar en utpräglad tillgänglighet för arbetet. När cheferna talar om familjen beskrivs kraven på tillgänglighet som ett faktum. Man betonar att kärleken till barnen överskuggar det mesta, men framhåller i nästa andetag att jobbet också är viktigt.

Det resonemang som cheferna för när det gäller huruvida tillgängligheten upplevs som resultatet av tvingade krav eller som något fritt valt tyder på att man ser tillgängligheten både som ofrånkomliga krav och som något man väljer själv – alternativt något som blir ett krav till följd av ett fritt val. Detta leder oss in på den sista dimensionen av tillgänglighet, nämligen i vilken utsträckning man tar kraven för givna eller om det är något man reflekterar över.

Reflexiv eller oreflexiv tillgänglighet

Avslutningsvis ska tillgänglighetsbegreppet belysas utifrån huruvida cheferna reflekterar över sin tillgänglighet eller inte. Det finns forskare som hävdar att en allt högre grad av reflexivitet är det moderna samhällets främsta kännetecken (Giddens 1991), medan andra snarare betonar förmågan att problematisera den egna existensen i relation till de sammanhang och de omständigheter vi ingår i är ett nödvändigt socialt villkor som länkar samman individ och struktur (Archer 2003). I det här avsnittet reduceras reflexiviteten till att handla om chefernas benägenhet att reflektera över sin yrkesroll, sin föräldra/partnerroll och sin könsroll i relation till tillgänglighet.

Diskussionen om balansen mellan arbete och familj, livspussel etc är ett exempel på att man till delar börjat ifrågasätta livsvillkoren för kvinnor och män. Det finns exempelvis forskning som visar ett samband mellan män som reflekterat över sin arbetssituation och sin roll som förälder och benägenheten att minska sin arbetstid till förmån för tid med barnen (Harpaz & Snir 2003; Kaufman & Uhlenberg 2000). Det finns emellertid forskare som framhåller att det parallellt med en ökad reflexivitet vad gäller arbetsliv och familjeliv pågår en tendens i motsatt riktning – det vill säga ett accepterande och en normalisering av att alltid vara upptagen och aktiv med något på sitt arbete eller hemma (t.ex. Hochschild 2008). Denna oreflexivitet kan ses som ett sätt att hantera livets olika krav och på samma gång undertrycka egna känslor och värderingar. Det är ibland mindre frustrerande eller mindre smärtsamt att se saker som ”naturliga” och taget för givna och därmed inte heller reflektera så mycket över den egna livssituationen.

Bland de intervjuade cheferna framstår varken könsrollen eller cheffrollen som något man funderar över i någon djupare mening. ”Att vara chef innebär vissa förpliktelser – så är det bara” fastslår en manlig chef. När cheferna fick en direkt fråga om det var något deras yrkesroll som de skulle vilja förändra, tyder svaren på en frånvaro av reflexion. Trots att samtliga anser att kraven på tillgänglighet och arbetsbelastningen rent allmänt är för hög emellanåt, ifrågasattes inte detta utan lades snarare fram som ett konstaterande. ”Det är en del av jobbet och eftersom jag gillar mitt jobb så är det inte något problem” konstaterar en kvinnlig chef.

Även om andelen kvinnliga chefer inom handeln ökat och trots att männen i studien tar ett större ansvar när det gäller barn och familj än vad som traditionellt varit fallet, uttrycker inte cheferna några tankar kring hur man faktiskt skulle vilja förändra arbetssituationen och/eller yrkesrollen. Snarare pekar intervjuerna, i enlighet med annan forskning, på att kvinnor i chefspositioner tenderar att överta ett traditionellt manligt könsrolls beteende (Broadbridge 2008; 1999; Russo & Waters 2006; McIntyre 2000). I överrensstämmelse med detta visar

Aziz & Cunningham (2008) att ”workaholism” inte är knutet till kön, utan till position. Chefernas beskrivning av sin arbetsinsats och av sin situation tyder inte på att könstillhörigheten problematiseras i relation till chefskapet.

Inte heller ger frågor om tillgängligheten för familjelivet upphov till några tydliga uttryck i att man funderar över hur könstillhörigheten inverkar på denna. Fördelningen av arbete och ansvar inom familjen uppvisar olika mönster bland cheferna, men oavsett hur fördelningen ser ut beskrivs den som ett resultat av den mest praktiska lösningen. När det gäller barnen tenderar man att dela lika, medan hushållsarbetet tenderar att vara mer könsbundet i traditionell mening. Materialet tyder vidare på att kvinnorna i högre grad än männen planerar och organiserar en stor del av det arbete som utförs i familjen:

Vi delar så gott det går, men jag har not det mesta i min hand. Jag vill ju inte vara chef i mitt eget hem, men det kanske jag är.
(Kvinna)

I intervjuerna framgår således att samtliga chefer – trots en viss snedfördelning när det gäller hushållsarbetet – axlar dubbla roller. Forskning visar att olika roller både kan skapa förutsättningar för tillfredsställelse och välbefinnande, men också för rollkonflikter och stress (Lewis 2003; Kasper et al 2004.) På frågan om man anser sig ha en bra balans mellan tillgänglighetskraven från arbete och familj svarar en kvinna att ”Om du frågar mej så är det ett ja, men frågar du min man är det ett nej”. En manlig chef menar att det råder en konflikt mellan de två sfärerna och trots hans försök att hantera motsättning konstaterar han att ”Det är svårt att lyckas – ja, verkligen”.

Det är dock inte enbart yttre förväntningar och krav som kan leda till konflikt utan även den egna ambitionen, de egna värderingarna och funderingar kring de prioriteringar man gör. Att fundera över saker som man anser svåra att förändra kan i sig leda till konflikt, frustration och dåligt samvete (Santos & Cabral-Cardoso 2008). I viss mån är samvetet något som lyfts fram i intervjuerna och känslan av att inte räcka till.

Jag måste ta hänsyn till både butiken och min familj. Jag mår bra när jag kan ha dessa två i balans. När jag inte lyckas med detta så är det däremot inget vidare. (Man)

Trots att det i materialet finns uttalanden som – i likhet med ovanstående – tyder på att cheferna ibland tänker över sin situation, handlar dessa tankar i första hand om hur de själva som individer förmår att hantera de olika kraven. Chefsrollen i sig är inte föremål för reflektion, och inte heller könsrollerna, utan i samtliga fall riktas fokus mot den egna individen och hur bra man själv och tillsammans med sin partner lyckas hantera kraven på och de egna önskingarna om tillgänglighet. Ingen resonerar kring företagets ansvar rörande rådande arbetsbörda, utan det handlar om hur den egna – och i viss mån partners – energi, förmåga och tid ska räcka till.

En passionerad inställning och exploaterande villkor – en sammanfattning

Låt oss nu ta och återkoppla de tendenser som framkommit i de olika avsnitten ovan till en diskussion om exploatering och passion. Kan det vi sett ovan öka vår förståelse för hur exploateringsvillkor vävs samman med ett förhållandevis passionerat förhållningssätt till sitt arbete? Till att börja med kan vi konstatera att cheferna i studien är lojala mot sin arbetsgivare. De arbetar i många avseenden mer än vad som formellt krävs och de legitimerar sin tillgänglighet och lojalitet med den egna ambitionen, det fria valet och att chefsyrket till sin natur är sådant. Man försöker hantera de motstridiga kraven från arbete och familj bland annat genom att göra det oförutsägbara förutsägbart; genom att minimera inverkan från den ena sfären till den andra men på samma gång integrera dem vid behov, genom att planera, prioritera och ta hjälp. Man ser tillgängligheten för arbete som ett ovillkorligt krav i chefsjobbet, men samtidigt pekar på den frihet man har att lägga upp sitt arbete.

Som jag nämnde inledningsvis är exploatering ett strukturellt förhållande som präglar lönearbetet oavsett hur de enskilda individerna subjektivt uppfattar sin situation. I vissa fall kan denna exploatering ta sig tydliga och oangenäma uttryck där människor utnyttjas på ett påtagligt – och ibland förnedrande – sätt inom ramen för sitt arbete och där inga kopplingar till lust och passion kan skönjas. Inom andra arbeten och inom vissa yrkesgrupper – som exempelvis cheferna i det här materialet – finns ett tämligen stort inslag av tillfredsställelse och något som skulle kunna närma sig det som avses med begreppet passion. Man tycker helt enkelt om sitt arbete. Trots att cheferna ger uttryck för att i vissa avseenden uppleva kraven som pressande är det ingen beskriver detta i termer av att känna sig utnyttjad. Den upplevda frustrationen över att inte alltid räcka till och det dåliga samvete som tenderar att infinna sig gentemot barnen förknippas inte med att man känner sig utnyttjad av sin arbetsgivare. Inte heller beskrivs arbetsvillkoren som orimliga, utan snarare talar man om sin arbets- och familjesituation som svåra att förena. Det handlar således inte om en upplevd oskäligen orimlighet i kraven, utan om en upplevd oförenlighet.

Familjen är viktig och barnen är något som ständigt lyfts fram och får en framträdande roll i chefernas beskrivningar av sin situation. Barnen är något som man längtar efter och som också ger upphov till dåligt samvete och känsla av otillräcklighet. Man kan vidare konstatera att cheferna ägnar en hel del tid och tankemöda åt att själva eller tillsammans med sin partner lösa denna oförenlighet. Dessutom framstår det som att såväl arbetsrelaterade tankar liksom tankar som rör barnen är något som är synnerligen närvarande hos cheferna oavsett var de befinner sig – på arbetet eller inte. Kapitlet visar därmed att den ena sfären inte bara påverkar villkoren för vad man faktiskt kan göra i den andra, utan också hur man upplever sin situation. Ett passionerat förhållningssätt till sitt arbete blir i chefernas fall problematisk främst i relation till familj och barn. Kraven på och de egna önskemålen om att vara tillgänglig för familjen utgör ett hinder för tillgängligheten gentemot sitt arbete och vice versa. Tidigare har denna konflikt inte varit lika synlig eftersom traditionella könsroller och en könsbunden arbetsdelning mellan kvinnor och män har fungerat villkorande för vem som lägger ner

mest tid på vad. Denna könsarbetsdelning är idag inte lika självklar, vilket framgår i detta kapitel. Trots att det alltjämt framträder konturer av en traditionell könsarbetsdelning – när det gäller hemarbetet – påverkas cheferna oavsett kön av hur man upplever att det fungerar med barn och familj.

Att alltid vara åtminstone partiellt tillgänglig för arbete och/eller familj tyder på att det också finns en mental dimension av tillgänglighet. Materialet pekar på en kvalitativ intensifiering av arbete som innebär ökade krav på en kontinuerlig och genomgripande tillgång till de anställdas förmågor. De exploaterande villkor som omger lönearbetet har inte tappat sitt grepp runt dessa hårt arbetande, lojala och ambitiösa chefer – snarare tvärtom. De älskar sitt jobb och gör arbetsrelaterade problem – här i form av kraven på tillgänglighet – till sina egna. Chefsrollen i sig inte är föremål för reflektion. Den relexivitet som cheferna ger uttryck för handlar om hur de lyckas eller inte lyckas förhålla sig till rådande villkor – inte hur de kan ändras (Archer 2003). Otillräckligheten blir den passionerade exploateringens bittra eftersmak. I många fall rör denna känsla av otillräcklighet familjen och barnen.

Litteratur

- Archer M S (2003). *Structure, agency, and the internal conversation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Aziz S & Cunningham J (2008). Workaholism, work stress, work-life imbalance: exploring gender's role. *Gender in Management: An International Journal* 23 (8):553-566.
- Barnett R C (1999). A New Work-Life Model for the Twenty-First Century. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* 562:143-158.
- Bergman A & Gardiner J (2007). Employee availability for work and family, three Swedish case studies. *Employee Relations* 29 (4):400-414.
- Bhaskar R (1978). *A Realist Theory of Science*. Brighton: Harvester Press.
- Bergman A & Gustafson P (2008). "Travel, availability and work-life balance". In: Hislop D (ed) *Mobility and Technology in the Workplace*, Oxon: Routledge.
- Brannen J (2005). Time and the negotiations of work-family boundaries: autonomy of illusion? *Time and Society* 14:113-131.
- Broadbridge A (2008). Senior careers in retailing. An exploration of male and female executives' career facilitators and barriers. *Gender in Management: An International Journal* 23 (1):11-35.
- Broadbridge A (1999). Retail managers: stress and the work-family relationship. *International Journal of Retail and Distribution Management* 27 (9):374-382.
- Clark S C (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations* 53:747-770.
- Eikhof D R, Warhurst C & Haunschild A (2007). Introduction: What work? What life? What balance? *Employee Relations* 29:325-333.
- Elvin-Nowak Y (1999). The meaning of guilt: A phenomenological description of employed mothers' experiences of guilt. *Scandinavian Journal of Psychology* 40:73-83.
- Fleetwood S (2007). Why work-life balance now? *The International Human Resource Management* 18 (3):387-400.
- Frame P & Hartog N (2003). From rhetoric to reality, Into the swamp of ethical practice: implementing work-life balance. *Business Ethics: A European Review* 12 (4):358-67.

- Giddens A (1991). *Modernity and self-identity. Self and society in the late modern age*. Cambridge: Polity Press.
- Guest E D (2002a). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information* 41 (2):255-279.
- Gustafson P (2006). Work-related travel, gender and family obligations. *Work, Employment and Society* 20:513-530.
- Harpaz I & Snir R (2003). Workaholicism: its definition and nature. *Human Relations* 56:291-319.
- Hislop D (ed) (2008). *Mobility and Technology in the Workplace*. London: Routledge.
- Hochschild A R (2001). *The time bind. When work becomes home and home becomes work* (2nd ed). New York: Holt Paperback.
- Hochschild A R (2008). "On the edge of the Time bind: Time and market culture". In: Warhurst C, Eikhof D R & Haunschild A (eds). *Work Less, Live More. Critical Analysis of the Work-Life Boundary*. New York: Palgrave Macmillan.
- Härenstam A & Bejerot E (2001). Combining professional work with family responsibilities – a burden or a blessing? *International Journal of Social Welfare* 10:202-214.
- Isaksson K & Bellaagh K (2005). *Anställningskontrakt och psykologiska kontrakt: förändrade relationer på arbetsplatserna*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Jónasdóttir A (1994). *Why women are oppressed*. Philadelphia: Temple University Press.
- Kasper H, Meyer M & Schmidt A (2005). Managers dealing with work-family conflict: an explorative analysis. *Journal of Managerial Psychology* 20 (5):440-461.
- Kaufman G & Uhlenberg P (2000). The influence of parenthood on the work effort of married men and women. *Social Forces* 78:931-941.
- Kylin C (2007). *Coping with Boundaries: A Study of the Interaction between Work and Non-Work Life in Home-Based Telework*. Diss., Dept. of Psychology, Stockholm University.
- Lewis S, Rapoport R & Gambles R (2003). Reflections on the integration of paid work and the rest of life. *Journal of Managerial Psychology* 18 (8):824-841.
- Lewis S (2003). The integration of paid work and the rest of life. Is post-industrial work the new leisure? *Leisure Studies* 22:343-355.
- Lyon D & Woodward A E (2004). Gender and time at the top: Cultural constructions of time in high-level careers and homes. *European Journal of Women's Studies* 11:205-221.
- McIntyre J (2000). Women in part time management in the retail sector. The employees' viewpoint. *Personnel Review* 29 (5):637-653.
- Moore F (2007). Work-life balance: contrasting managers and workers in an MNC. *Employee Relations* 29 (4):385-399.
- Peiperl M & Jones B (2001). Workaholics and overworkers: Productivity or pathology? *Group and Organization Management* 26:369-393.
- Powell G N (1993). *Women & men in management*. (2nd ed). London: Sage.
- Ross A (2009). *Nice work if you can get it: life and labor in precarious times*. New York: New York University Press.
- Russo J A & Waters L E (2006). Workaholic worker type differences in work-family conflict: the moderating role of supervisor support and flexible work scheduling. *Career Development International* 11:440-462.
- Rutherford S (2001). 'Are you going home already?' The long hours culture, women managers and patriarchal closure. *Time & Society* 10(2/3):259-279.
- Santos G & Cabral-Cardoso C (2008). Work-family culture in academia: a gendered view of work-family conflict and coping strategies. *Gender in Management: An International Journal* 23 (6):442-457.

- Toth H (2005). Gendered dilemmas of the work-life balance debate in Hungary. *Women in Management Review* 20 (5):361-375.
- Villiers De J & Kotze E (2003). Work-life balance: A Study in the petroleum industry. *South African Journal of Human Resource Management* 1 (39):15-23.
- Zeiselmeier B & Bartz L (2008). *Perspectives on the compatibility of work and private-life: A qualitative study of managers' work-life balance in the Swedish retail sector*. D-uppsats, Karlstad Universitet. Karlstad.