
Kerstin Hytter

Datorn på köksbordet

Är framtidens arbetsform en potentiell kvinnofälla?

Under senare delen av 1900-talet har datorteknologin blivit alltmer tillgänglig för allt större grupper av användare. I kombination med den kraftiga utvecklingen inom kommunikationsteknologin har det blivit möjligt att flytta ut förvärvsarbete på distans från företagets lokaler. Företag kan därmed etablera hela eller delar av sin produktion och/eller administration i de miljöer som bäst svarar emot verksamhetens krav och önskemål. För individen skapar utvecklingen förutsättningar för fler människor inom olika yrken och befattningar att förvärvsarbeta i den miljö de själva önskar, t ex i det egna hemmet. Kerstin Hytters artikel bygger på en intervjustudie som beskriver den arbetssituation som distansarbete i hemmet medför för en grupp kvinnor. Kvinnorna arbetar för ett företag med lång erfarenhet av anställda som förvärvsarbetar i hemmet. Studien visar att kvinnorna genom arbetsformen uppnår en större flexibilitet i sin tidsanvändning. Samtidigt ökar deras totala arbetsbörda och den tid de är bundna vid sitt förvärvsarbete.

Att förvärvsarbeta i hemmet är inte någon ny företeelse. Hemarbete är ett globalt fenomen som existerar i de flesta samhällssystem, där det mesta från skor

och kläder till elektriska komponenter m m produceras, ofta av kvinnor. Det som skett under det senaste decenniet, är att datortillgängligheten och utvecklingen inom kommunikationsteknologin gjort det möjligt för fler yrkesgrupper att förlägga hela eller delar av sitt förvärvsarbete till bostaden.

Det finns idag ett ökande behov av flexibla arbetsarrangemang, bl a bero-

Kerstin Hytter är fil kand och doktorand vid Sociologiska institutionen, Lunds universitet.

ende på ett växande antal enfamiljshushåll, tvåkarriärfamiljer och en äldre generation att ta hand om (Geber 1993). Anställda vill få mer kontroll över sin arbetstid och arbetsplats och fler företag försöker erbjuda större flexibilitet i tid och rum för sina anställda. Forsebäck (1992) skriver att distansarbete i hemmet troligen kommer att få sin stora spridning under 1990-talet och det kommer då framför allt att handla om förvärvsarbete förlagt till hemmiljön.

Men distansarbete i hemmet är inte bara en arbetsform som blivit möjlig genom den tekniska utvecklingen. Distansarbete i hemmet står också för förändringar i de sociala mönstren, t ex när det gäller arbete och boende.

Dagens arbetsmönster innebär för de flesta människor en förflyttning från hemmet till en arbetsplats där arbete mot ersättning utförs under en bestämd tid av dagen.

Distansarbete i hemmet innebär att arbete mot ersättning istället utförs i den egna bostaden. På så sätt undviks förflyttningen från bostaden till företagets lokaler. Samtidigt blir det den enskilde arbetstagarens uppgift att skapa en egen arbetsmiljö, dvs utforma en arbetsplats, upprätthålla kontakt med arbetskamrater och företag, att ta del i det som sker i organisationen, fast han eller hon befinner sig på avstånd.

Distansarbete i hemmet möjliggör också, beroende på arbetsuppgifter, större flexibilitet i arbetstider, löneformer och anställningsförhållanden.

I dagens boendemönster utgör hemmet en samlingsplats, en fast punkt och en rekreativ miljö för familjen. Samtidigt är det en plats där det utförs obetalt arbete. Förändringar i mönstren för

arbete och boende medför ett behov av att diskutera det framtida hemmets betydelse som arbetsplats, en plats för övrigt arbete, för fritid och som en trygghetsbas för familjen. Utförandet av betalt och obetalt arbete på samma plats gör också att det finns anledning att diskutera den traditionella definitionen av begreppet arbete.

Distansarbete i hemmet anses speciellt lämpligt för kvinnor, dels beroende på att de arbetsuppgifter som anses lämpade för arbetsformen ofta innehas av kvinnor, dels för att den flexibilitet i tid och rum som distansarbete i hemmet medger förs fram i litteraturen som ett sätt att underlätta kombinerandet av förvärvsarbetsansvar och familjeansvar.

När distansarbete utförs i hemmet så kan emellertid också närheten till det obetalda arbetet tänkas ge problem för kvinnor.

Oavsett om hon har omsorgsansvar eller inte, ligger det nära till hands att det ställs förväntningar på den hemma- varande kvinnan att hon ska utföra det mesta av hushållsarbetet. Det kan också förväntas bli svårare för kvinnor som distansarbetar i hemmet att ställa krav på att övriga familjemedlemmar ska utföra sin del av hushållsarbetet. När så sker kommer arbetsformen att ge ökade svårigheter att särskilja olika former av arbetsutförande. Det kan också förväntas ge ökade svårigheter för den distansarbetande att finna tid för socialt umgänge och avkoppling.

Effekten kan därmed komma att bli befästandet av en traditionell arbetsfördelning där kvinnor utför allt eller nästan allt hushålls- och omsorgsarbete.

En studie av distansarbete i hemmet

I studien "Datorn på köksbordet. Datorstött distansarbete och dess konsekvenserna för individ, företag och samhälle" (Hytter 1994), beskriver 10 kvinnor effekterna av att distansarbete i hemmet. Syftet med studien var dels att beskriva vilka konsekvenser distansarbete i hemmet får för gränsdragningen mellan arbetsliv och privatliv och hur fördelningen mellan arbete och fritid påverkas, dels att beskriva vad en sammanslagning av arbets- och privatlivet kan innebära för relationer och roller inom familjen. Studien syftade också till att belysa hur definitionen av förvärvsarbete och obetalt arbete påverkas av distansarbete i hemmet samt om arbetsdelningen i hemmet bibehålles.

De intervjuade var anställda på ett företag med lång tradition av att ha anställda som arbetar i hemmet. De ingick samtliga i en av företagets 13 geografiskt indelade regioner. Totalt hade företaget – vid tidpunkten för intervjuerna – 140 anställda som arbetade på distans. Varje region hade mellan 8 och 20 anställda varav de flesta var kvinnor (93 procent). Deras arbete bestod i att från privatpersoner inhämta uppgifter som därefter sammanställdes och vidarebefordrades till företaget. En del uppgifter inhämtades också genom besök i uppgiftslämnarnas hem.

I arbetet använde kvinnorna persondatorer som "tömdes" på producerat material nattetid via telenätet. Datorn användes också som ett arbetsredskap i det fortlöpande arbete som kvinnorna utförde. Företaget hade också ett mindre antal personer som utförde motsva-

rande arbetsuppgifter från företagets lokaler, dvs som inte arbetade på distans.

Intervjuerna med kvinnorna i gruppen genomfördes i samtliga fall i respektive persons hem. Intervjuerna kan rubriceras som tematiserade utifrån ämnesområden som behandlade förvärvsarbetets innebörd, hantering av fördelning mellan förvärvsarbete och hushålls-/omsorgsarbete, hantering av olika roller i förvärvsarbetet respektive hushålls-/omsorgsarbetet, relationer i privatlivet och arbetslivet samt visioner om "det goda livet". De intervjuade fick beskriva sin situation utifrån ämnesområdena, och intervjun fick ta den tid som detta krävde. I genomsnitt tog varje intervju mellan två och en halv och tre timmar. De intervjuade gavs stor frihet att beskriva tankar, känslor, problem och idéer kring sin totala levnads- och arbetssituation. Avsikten med att ge de intervjuade stor frihet under intervjun och att inte avbryta deras beskrivning med i förväg strukturerade frågor, var att inte bryta en pågående tankekedja utan underlätta för en fördjupning i diskussionen.

Två intervjuer genomfördes med gruppens regionledare. Hon intervjuades dels i sin egenskap som arbetsledare för gruppen, dels som förvärvsarbetande i hemmet, eftersom hon till 70 procent utförde samma arbete som de övriga i gruppen.

På företagets centrala enhet genomfördes två intervjuer med personer i chefsställning. En av dessa var kontaktperson mellan beställarna och regionerna. Utöver detta intervjuades ytterligare en person, här benämnd enhetschef. Intervjuerna med honom speglade framför allt utvecklingen inom företa-

get för den enhet de intervjuade tillhörde. Intervjuerna med enhetschefen avsåg också att spegla effekterna av att arbeta med och leda en organisation som har anställda dels på distans och dels placerade inom företags lokaler.

De intervjuade redovisade sin tidsanvändning till företaget, och förde därför varje dag tiddagböcker som omfattade deras effektiva förvärvsarbets-tid. De tidplanerade själva sitt förvärvsarbete, men eftersom de i sitt jobb var beroende av att få kontakt med privatpersoner, kom deras huvudsakliga arbetstid i stor utsträckning att bli förlagd till sen eftermiddag och kvällstid. Inför intervjuerna ombads kvinnorna att skriva en tiddagbok som omfattade både förvärvsarbete och andra aktiviteter som de utförde under en ordinarie arbetsdag. Syftet var att få fram när de utförde sitt förvärvsarbete, men också att spegla växlingen mellan förvärvsarbete och annat arbete.

Ett första utkast till tolkning av intervjumaterialet redovisades för de intervjuade vid ett möte med hela gruppen där de fick möjlighet att lämna synpunkter på materialet.

De intervjuades anställningsförhållanden

De intervjuades anställningsförhållanden var sådana att de var garanterade en fast inkomst utifrån en individuell procentsats av en heltidsanställning. Följande procentsatser gällde i gruppen vid tidpunkten för intervjuerna: 50 procent (1), 60 procent (2), 70 procent (2), 80 procent (3), 100 procent (2). Utöver den individuella procentsatsen arbetade samtliga intervjuade mycket övertid.

Deras övertid var maximerad till ett visst antal timmar, men de flesta i gruppen arbetade med ständig övertid för att hinna med den förväntade arbetsinsatsen. När all tillåten övertid under året var upparbetad, vilket ibland skedde redan vid halvårsskiftet, förhandlade företaget upp övertiden i stället för att öka den fasta procentsatsen/månad. Anledningen till detta var enligt de intervjuade att vissa av de sociala förmånerna endast följde procentsatsen. Att de intervjuade arbetade mycket övertid hängde också samman med att när någon blev sjuk eller vid semesterar så fördelades arbetet på de övriga i gruppen. De intervjuade måste då klara av sin egen arbetstilldelning, plus den övertid de "normalt" behövde för detta, plus en del av en kollegas arbete. Kvinnorna i gruppen menade att arbetsgivaren i sin produktionskalkyl räknade med att de ställde upp för varandra.

Nedan redovisas en del av resultaten av intervjustudien.¹ I texten används fortsättningsvis begreppet förvärvsarbete i hemmet istället för distansarbete. Anledningen till detta är att det är viktigt att synliggöra distinktionen mellan när det är betalt arbete respektive obetalt arbete som utförs. Begreppet förvärvsarbete i hemmet synliggör denna distinktion bättre än vad begreppet distansarbete gör.

¹Beskrivningen av kvinnornas arbetssituation i ursprungsrapporten (Hytter 1994), omfattar också avsnitt som behandlar relationer till familjen, sociala kontakter utanför familjen, kommunikation och kontakt med arbetskamrater och kommunikation med företaget. Dessa avsnitt behandlas av utrymmesskäl inte i artikeln.

Kvinnornas arbetsituation

Var utförs arbetet?

Mycket tyder på att kvinnor och män etablerar förvärvsarbete i hemmet på olika sätt. Kvinnor förvärvsarbetar i hemmet för att samtidigt kunna sköta omsorgsansvaret. Detta medför att möjligheterna att välja ett avskilt arbetsrum, eller ha längre arbetspass under den tid då den övriga familjen också befinner sig i bostaden, är små.

Män som distansarbetar i hemmet tenderar att utnyttja arbetsformen till att skaffa sig större flexibilitet, eftersom de ofta ser till att ha två fullständigt utrustade arbetsplatser, en på kontoret och en hemma. En man som distansarbetar i hemmet är oftast heltidsarbetande med möjlighet att tillbringa ett antal dagar antingen på ett kontor eller på kundbesök. Härvid tillgodoses både möjligheterna till beslutsdeltagande samt utbildning och utveckling inom företaget, samtidigt som kontakterna med arbetskamraterna kan upprätthållas.

Medan mannen inreder ett separat kontor i bostaden dit han går på bestämda tider, är kvinnan verksam i vardagsrummet, vilket kan medföra svårigheter att hålla isär rollen som förvärvsarbetande och rollen som familjeansvarig. Även mannen önskar få mer tid över för familjen och för fritidsaktiviteter, men först efter att arbetet utförts (Lie 1985, Monod 1985).

Trots att samtliga av de intervjuade kvinnorna bodde i villor med mycket utrymme, var det inte självklart för dem att utnyttja ett av rummen till enbart arbetsrum. Först tillgodosågs de övriga familjemedlemmarnas behov av eget rum och gemensamma utrymmen, där-

efter fann kvinnorna ett arbetsrum. Men detta var samtidigt ofta gästrum eller lagringsrum.

En av de intervjuade (Mia), berättade följande: Familjen består av tre hemmaboende barn som alla har var sitt rum. Mannen har ett separat arbetsrum som han använder endast under helgerna. Det finns inget utrymme kvar för Mia att använda som arbetsrum, varför hon har inrett sin förvärvsarbetsplats i sitt och makens sovrum. Istället för skrivbord använder hon den plats som egentligen är avsedd som "sminkbord", dvs en skiva fastsatt mellan två garderober. Ovanför arbetsplatsen finns ett litet fönster precis under taket, där det kommer in dagsljus, men det sitter för högt för att man ska kunna titta ut. Rakt framför sig har Mia en stor spegel. Det material som behövs, vilket är mycket omfattande och dessutom växer hela tiden eftersom en del instruktioner måste sparas, förvarar Mia i de båda garderoberna. Mias man, som reser mycket, utnyttjar sitt arbetsrum enbart under helgerna, men Mia ansåg ändå inte att det var en bra lösning att dela arbetsrum med honom.

I materialet finns tecken på att kvinnorna uppfattade vissa ting som mer störande än andra, t ex när det ringer på dörren eller i privattelefonen. Däremot tycktes de inte uppleva att familjemedlemmarna störde när dessa kom med frågor och problem, även om de sagt att den stängda dörren till arbetsrummet skulle utgöra en gräns för den övriga familjen. Deras inställning stämmer överens med Christensen (1987, s 223) som menar att ett avskilt arbetsrum inte är någon försäkring för att arbete och familj kan hållas separerat.

Ingen av kvinnorna i den undersökning Christensen refererar till stänger sin dörr. Antingen fungerar deras män som "gate-keepers", eller också arbetar kvinnorna endast när barnen sover eller är i skolan. Enligt Christensen kan de flesta förvärvsarbetande kvinnor i hemmet inte arbeta när barnen är närvarande, eftersom barnen inte förstår varför mamma inte är tillgänglig när hon är fysiskt närvarande.

När det gäller kvinnorna i den grupp jag har intervjuat måste de förvärvsarbete när den övriga familjen var närvarande eftersom deras bästa arbetsperiod var under kvällstid.

För kvinnorna i gruppen verkade arbetsrummet i större utsträckning utgöra ett tecken till deras omgivning på att de förvärvsarbetar än en gräns för att mamma är där och hon får inte störas. Om denna plats sedan var belägen i sovrummet eller i ett separat arbetsrum upplevdes förmodligen inte göra någon skillnad för deras egen del. Huvudsaken var att de hade en plats där det aktuella arbetet stundtals kunde lämnas framme utan att andra familjemedlemmar stördes av det. Detta sammanfaller också med Lies beskrivning (1985), som menar att kvinnor ofta använder hela bostaden för att vara tillgängliga för familjen medan männen under sin arbetstid inte vill bli störda av familjen.

När utförs arbetet?

Både företaget och kvinnorna i den intervjuade gruppen påpekade att den bästa och huvudsakliga förvärvsarbets-tiden är under kvällstid. Mellan kl 17.00 och 22.00 hade kvinnorna störst möjlighet att nå de privatpersoner de

behövde för att fullgöra sina arbetsuppgifter. Men trots att både de intervjuade och företaget menade att det mesta av förvärvsarbetet lämpligast sker under kvällstid, så försökte de intervjuade att i möjligaste mån sköta en del av förvärvsarbetet under dagtid. Detta kunde t ex innebära att de försökte få kontakt med en del privatpersoner på deras arbetsplats, eller att de försökte planera in en del hembesök hos privatpersoner under sen eftermiddagstid. En del undersökningsarbete måste också ske under dagtid, eftersom det förutsatte kontakt med olika serviceinstanser som har öppet under vanlig kontorstid. Därutöver kommunicerade kvinnorna med företaget under dagtid, eftersom de anställda som arbetar inom företagets lokaler arbetar mellan 8.00 och 17.00. Att kontakterna med företaget måste ske under kontorstid fick till följd att de intervjuade ibland kände sig uppbundna av att finnas till hands om någon från företaget skulle ringa.

Eftersom tidsanvändningen debiteras respektive projekt, förde de intervjuade tiddagbok över den effektiva förvärvsarbets-tiden. Inför intervjuerna ombads de föra tiddagbok över såväl sitt förvärvsarbete som andra aktiviteter de utförde under en ordinarie arbetsdag. Dessa har sedan sammanställts (se *Tabell 1*) till en typisk tiddagbok som beskriver ungefär hur deras arbetsdag ser ut.

Tiddagboken visar en rörelse mellan förvärvsarbete, hushållsarbete och omsorgsarbete under dagtid samt en mer sammanhängande period av förvärvsarbete under kvällstid.

Det som *inte* framgår ur tiddagboken är de tillfällen när de intervjuade

Tabell 1. Exempel på en tiddagbok.

Dagen börjar	06.00
Privat tid/hushålls-/omsorgsarbete	06.00–08.30
Förvärvsarbete	08.30–10.00
Hushålls-/omsorgsarbete	10.30–11.00
Förvärvsarbete	11.00–11.30
Förberedelser för lunch/lunch	11.30–12.30
Förvärvsarbete	12.30–13.00
Hushålls-/omsorgsarbete	13.00–13.30
Förvärvsarbete	13.30–14.40
Hushålls-/omsorgsarbete	14.30–15.00
Förvärvsarbete	15.00–16.00
Förberedelser för middag/ middag (ev)	16.00–16.30
Förvärvsarbete	16.30–22.00/ 22.30
(Perioden ev avbruten för kortare pauser)	
Privat tid/dagen slut	22.30–23.00

försökt få kontakt med uppgiftslämnarna men inte kunnat nå dem. Även kortare avbrott i förvärvsarbetet då de gått fram och tillbaka mellan förvärvsarbete och annat arbete, exempelvis beroende på olika problem i arbetsutförandet, är osynligt eftersom tidsåtgången är för kort för att redovisa. Tiddagboken visar inte heller den uppbundenhet under hela dagen som de intervjuade ibland upplever beroende på att företaget har kontorstid.

Kvinnorna uppfattade sig också som företagets ansikte utåt. De ansåg att det är viktigt att de är professionella i kontakten med privatpersonerna eftersom företaget är beroende av dessas vilja att lämna information. Att skapa så goda förutsättningar som möjligt i relationen till uppgiftslämnarna tar också tid i anspråk och sådant arbete går inte heller alltid att tidredovisa.

Trots de känslor av uppbundenhet som kvinnorna gav uttryck för, upplev-

de de ändå att de under dagtid själva styrde över sin tid. De menade att arbetet går att planera så till vida att de t ex kan välja att inte arbeta på fredagar och istället arbeta mer under veckans övriga dagar. Det är också möjligt att planera om vid akuta behov, ställa upp för sjuka barn eller vid annat omsorgsansvar, utan att behöva vända sig till en arbetsledare. En sådan omplanering ger dock extra arbetsbelastning vid ett annat tillfälle. De menade att möjligheten att själva planera förvärvsarbetet ger en känsla av frihet och flexibilitet som är starkare än den irritation de tidvis känner över den arbetsmängd de har. Motsvarande resonemang återfinns hos Björnberg & Bäck-Wiklund (1990, s 134) som skriver att huruvida man upplever att man har fri tid eller inte inte hänger samman med den arbetsbelastning man har, utan är en psykologisk upplevelse av vilken kontroll man har över sin tillvaro.

Av intervjuerna på företaget framgår att man anser att det inte går att eliminera alla nackdelar som det medför att leda och kontrollera arbete utanför företagets lokaler. Enhetschefen hänförde problemen till att det finns en oklar gräns mellan arbetsuppgifter som utförs för företaget och andra arbetsuppgifter (dvs gränsdragningen mellan betalt och obetalt arbete). Det framkom att företaget misstänker att man får betala för arbetstid som används till annat.

I materialet framkommer att det finns olika uppfattningar om *när* de intervjuade kvinnorna förvärvsarbetar och *när* företaget *tror* att de förvärvsarbetar. Kvinnornas förvärvsarbete under dagtid är delvis osynligt för arbetsgivaren, eftersom man från företagets sida menar

att de intervjuades huvudarbets-tid ligger under kvällstid. Deras förvärvsarbete under kvällstid tenderar också att bli osynligt för företaget eftersom de anställda inom företagens lokaler har kontorstid. Detta, tillsammans med kvinnornas arbetsbelastning, leder till att de de facto kan vara bundna till förvärvsarbete hela dagar och kvällar i sträck. Men bundenheten kan upplevas lika starkt en dag när de under dagtid går till och från förvärvsarbetet, för att därefter arbeta från sen eftermiddag till ca kl 22.00 på kvällen. Ulla beskrev det så här:

Vissa dagar är jag helt inställd på morgonen när jag vaknar att idag har jag inget privatliv alls. Efter 12 timmar har jag gjort ett gott jobb. Jag har många färdiga kuvert som jag ska skicka iväg. Jag är undan med en massa arbete och får betalt för alla mina 12 timmar. Så den ger en helt annan tillfredsställelse och jag känner mig inte ett dugg utnyttjad för det är inte någon chef som har stått och sagt att i dag hade du bara tänkt att jobba 6 timmar men du måste jobba 12 utan det är jag själv som har kommit på det. Men en annan dag när jag har lite att göra kan vara lika jobbig. Jag är uppbunden hela dagen men kan inte skriva upp någon tid. Ja tid och tid det tar 5 minuter varje telefonsamtal. Summan blev 15 minuter och den dagen kan efteråt mer kännas som att företaget har stulit en dag ur mitt liv. De flesta människor jobbar och jag kan inte ta några sociala kontakter kl 11 på dagen för det är ingen som har tid med mig då. Egentligen kan man säga på det personliga planet kan dom dagarna vara mycket jobbigare för då vill det till att man tar sig i kragen (**Ulla**).

Citatet speglar en viktig problematik med förvärvsarbete i hemmet. Närvaro är underförstått ett tecken på att arbete utförs. I detta ligger arbetsgivarens

möjlighet att kontrollera att arbetet utförs. När arbetet utförs på distans i hemmet finns inte längre denna kontrollmöjlighet. Platsen för arbetets utförande medför att det är nära till hands att misstänka att arbetstiden används till annat än betalt arbete. Omvänt är det svårt för den som förvärvsarbetar i hemmet att kunna redovisa hela arbetsinsatsen.

Citatet speglar också vad flera författare framhåller: möjligheten att själv bestämma över sin arbetssituation höjer effektiviteten.

Rörelsen mellan förvärvsarbete, hushållsarbete och omsorgsarbete

Under dagtid ansvarar, planerar och utför de intervjuade kvinnorna de sysslor som är förenade med familjearbetet, plus att de förvärvsarbetar. Ändå tycktes de inte uppleva sin totala arbetssituation som betungade, och ingen av dem ville ha tillbaka den situation de haft tidigare, med förvärvsarbetet förlagt utanför hemmet. Då hade de fredagskvällar och helger på sig för att sköta hushållsarbetet, vilket de upplevde som en mer tvångsmässig situation än den de hade vid intervjutillfället. Rut beskrev sin arbetssituation så här:

Tänk bara kl 7.30 kan jag ladda en tvättmaskin. Så sitter jag och jobbar till kl 9. För då när jag lantbrevbärare och alla spårningsjobb och allt sådant i lugn och ro. Jag kan prata med dom på huvudkontoret innan de börjar. Kl 9 då är tvättmaskinen färdig och jag hänger upp min tvätt. Jag gör mitt hushållsjobb på 10 minuter. Sedan går jag in och jobbar till kl 10 och sedan går jag och tar en kopp kaffe, går ut till postlådan kan prata med grannarna. Det är en frihet som jag tycker är underbar (**Rut**).

Kvinnorna ansvarade för och planerade också kvällens sysslor i familjen, även om dessa utfördes av andra. Efter 16.30 och fram till ca 22.30 var förvärvsarbetet det centrala, och de lämnade det endast för mycket korta pauser.

Möjligheterna till växling mellan förvärvsarbete, hushållsarbete och omsorgsarbete medförde att de tyckte sig ha uppnått flexibilitet i arbetssituationen. Växlingen mellan olika sysslor innebär också att inget av de olika slags arbete som de utförde kändes som ett tvång för dem. Mia menade själv att hon inte funderade över vad som skulle göras när, utan huvudsaken var att det blev gjort:

För det är ju mitt liv, om det är jobb, betald eller obetald tid, det är av underordnad betydelse (**Mia**).

När de intervjuade kvinnorna talade om arbete i vid bemärkelse, så var det förvärvsarbetet de relaterade till. Det framkom också att de menade att det var förvärvsarbetet som styrde *när* de kunde utföra övriga sysslor i familjen. Samtidigt fanns det stunder när omsorgsarbetet kom i första hand och de lämnade förvärvsarbetet därhän. Sådana stunder upplevdes som positiva trots att det innebär att deras fortsatta arbetssituation blev än mer stressig och arbetsam, eftersom de fick färre timmar på sig att utföra sitt förvärvsarbete.

Effekter av förvärvsarbete i hemmet

Förvärvsarbete i hemmet en kvinnofälla?

Enligt Esseveld (1988) måste kvinnors arbete ses som ett totalt sammanhang innehållande både förvärvsarbete och omsorgsansvar. De intervjuade kvinnorna hade försökt skapa en situation där de kunde förena arbetslivet och familjelivet. Förutsättningen för detta var dels deras möjligheter att i viss mån individuellt tidplanera förvärvsarbetet, dels att detta var förlagt till hemmet. Men, trots detta upplevde de ibland sin arbetssituation stressande och slitsam. Maria beskrev det så här:

Jag har känt mig ganska så pressad mellan det privata och jobbet, i och med att jag har det hemma. Det är då jag har önskat att jag hade haft ett jobb med fasta tider, att jag ska sköta mitt jobb under de timmarna och att det är ingen som kan komma och säga att jag ska diska eller någonting annat under tiden (**Maria**).

Trots att kvinnorna upplevde att de hade skapat en arbetssituation där de kunde förena olika åtaganden uppstod ändå problem för dem. Det var svårt för dem att ställa krav på övriga familjemedlemmar att utföra sin del av arbetet i hemmet. Det var svårt att lämna kvar sysslor till de övriga i familjen att sköta när de kom hem: "Jag är ju ändå här". Omvänt upplevde de av samma anledning att familjens krav på att de skulle sköta hushållsarbetet ökat. De uttryckte också åsikten att det är fel att en i familjen utför allt hushållsarbete, men ansåg att även här spelade deras närvaro i hemmet in. Ulla beskrev det så här:

Familjen kan mycket väl säga att jag ska ta det bara jag hinner, men jag hinner alltid före, för jag klarar inte av att se det så länge och sedan kommer de och säger varför har du gjort det, jag skulle ju... (Ulla).

De intervjuade kvinnornas familjer var vana vid att arbetet i hemmet var åtgärdat, vilket medförde att detta arbete till viss del osynliggjordes för dem. För kvinnorna var arbetet däremot ytterst påtagligt och de ansåg att de hade hamnat i en kvinnofälla. Ulla sa så här:

Man har ofelbart hamnat i den gamla kvinnofällan. Jag klarar inte av att gå runt här i skiten eftersom jag är här hemma. Det är omöjligt att få balans i hemarbetet, även inför barnen, för att i och med att jag är hemma så mycket och har många dötider när jag jättefint kan stoppa in tvätten i tvättmaskinen på två minuter bara, så blir det så att jag gör det (Ulla).

Kvinnorna i gruppen trodde också att de tog på sig de flesta sysslorna i hemmet respektive förväntades göra det av den övriga familjen just för att de är kvinnor. De menade också att det troligen var för att de är kvinnor som de klarade av att varva förvärvsarbete, omsorgsansvar och hushållsarbete med vartannat. Mia sa:

Det här är ju typiskt vad man kräver av kvinnor, det är lite av familjekravet (Mia).

Hon fortsatte:

Det är lite för mycket likt detta med den gamla rollen (med kvinnan i hemmet) att man ska klara av det, man ska finnas på plats och man själv kommer i sista rummet, som både människa och person. Jag satsar nog min fritid först för att klara av det för jag tänker att det här är den här

perioden och så hoppas jag att det blir bättre nästa period (Mia).

Men kvinnorna var trots allt positiva till sin arbetssituation och menade att det handlade om att må bra och ha en viss balans i tillvaron. Ulla uttryckte det så här:

Jag mår bäst när jag har rätt balans mellan alla de olika ingredienserna som jag vill stoppa in i livet. Ingredienserna ska innehålla en viss mängd familj, och en viss mängd ensamhet också som jag kan ha ett visst behov av. En viss mängd arbete och en viss mängd s k fritidssysselsättningar som bara är mina som jag inte delar med familjen eller är gemensamma intressen. När den balansen är rätt och när jag känner att jag får en tårbit av alltihop och om jag får lite av var tårbit varje dag då mår jag väldigt bra och tycker att jag då har förmågan att njuta av var liten bit. Men jag har svårt för att njuta av den ena biten om de andra är fel eller inte finns där (Ulla).

Citatet speglar den motsättning som finns inbyggd i de villkor som arbetsformen skapar. Å ena sidan upplever kvinnorna flexibilitet och en helhet i arbetssituation och livssammanhang. Å andra sidan blir den totala arbetsbördan stor, i vissa fall orimligt stor.

Föreställningar om vad som är arbete

Den traditionella definitionen av arbete är att det är lönearbete utfört på en arbetsplats/företag under en bestämd tid. I definitionen ingår också det arbete som individen betalar andra för att utföra, t ex barn- och äldreomsorg (Wadel 1979; Karlsson 1986). Kvinnoforskningen har fört in förhållandet mellan hushållsarbete och lönearbete i debat-

ten. De inledande diskussionerna drevs av marxistiskt inriktade kvinnoforskare som förde fram krav på lön även för hushållsarbete. Man ansåg också att förtryck av kvinnor och kvinnors brist på makt berodde på att hushållsarbetet var obetalt. Kritiken inom kvinnoforskningen handlade främst om att könsarbetsdelningen osynliggjordes, men också att hushållsarbetet befästes såsom kvinnors arbete.

När det gällde de intervjuade kvinnorna visade det sig att förvärvsarbete, hushålls- och omsorgsarbete var lika viktigt för dem, och att de hade skaffat sig en arbetssituation där det var möjligt att förena de olika sysslorna. Möjligheterna att på detta sätt förena olika sysslor förutsatte att de förvärvsarbetade i hemmet. Men sammanslagningen av de olika sysslorna och att ha förvärvsarbetsplatsen i hemmet, medförde också att de konfronterades med omvärldens och sina egna föreställningar om vad som är arbete. Pia uttryckte det så här:

Det respekteras inte så som arbete som om man är borta, det tycker jag nog. Nej respektera är fel. Men dom tänker nog att hon är ändå hemma. Så har jag fått en känsla av hon är ändå hemma, jag kan se om hon har tid, men sen när jag säger att jag har inte tid så respekterar dom ju det. Det är inte så att man inte blir respekterad. Men det är så definitivt när man åker hemifrån och åker till ett kontor och sätter sig. För då är man på jobb och då jobbar man och sen kommer man hem och är fri. Jag växlar ju ständigt som du såg här. Det kan vara en timme jobb och en timme hemarbete och något annat. Ett par timmar jobb och så ett par timmar något annat (Pia).

De trodde själva att ett arbetsschema skulle uppfattas av deras omgivning som ett "tecken" på att de arbetade. Samtidigt var detta något de absolut inte ville ha, eftersom det skulle påverka deras möjligheter att växla mellan olika sysslor på ett lika enkelt sätt. Man kan fundera över om kvinnorna inte såg den egna tidplaneringen som ett arbetsschema eller om de ansåg att den inte hade samma dignitet som ett arbetsschema uppgjort av en arbetsgivare. En förklaring skulle kunna vara att de visste att den egna tidplaneringen ofta förändrades, antingen av mer förvärvsarbete eller av omsorgsarbete.

En del av de upplevelser kring arbetssituationen som kvinnorna gav uttryck för kan hänföras till de föreställningar som de själva och deras omgivning har om vad som är arbete.

Trots att de själva valt och trivs med en arbetsform som faller utanför det mönster vi idag är vana vid, så verkade de ändå vara fast i det gamla mönstret att lämna bostaden för att utföra ett förvärvsarbete på annan plats och under en viss tid.

Kvinnoforskningen har påpekat att det obetalda arbetet i hemmet har osynliggjorts. En möjlig tolkning av intervjumaterialet är att även förvärvsarbete blir osynliggjort när det utförs av kvinnor i bostaden. Deras egen inre konflikt om huruvida de kände sig som förvärvsarbetande eller inte kan också tänkas ha påverkat deras möjligheter att göra förvärvsarbetet synligt för omgivningen.

Flexibilitet ger frihet – men till vad?

Hur påverkade då den flexibilitet i tid och rum som erbjöds genom möjligheterna att förvärvsarbeta i hemmet de intervjuade kvinnornas sätt att förena arbetsliv och familjeansvar? Det förefaller som om arbetslivet och familjelivet var lika viktigt för de intervjuade kvinnorna. Genom att de själva i stor utsträckning planerade sin förvärvsarbets-tid samt genom sin närvaro i hemmet, kunde de ställa upp för barnen när så behövdes. De gjorde omplaneringar i sitt förvärvsarbete när barnen var sjuka och de såg till att de hade möjlighet att få en stund tillsammans när barnen kom hem från skolan eller dagis. Men effekten av att förvärvsarbeta i hemmet för de intervjuade kvinnorna tyder på att kraven inom arbetslivet ändå till vissa delar kom i konflikt med kraven inom familjelivet.

Det är möjligt att det var den fysiska närvaron i hemmet som ökade både förväntningarna på mammas deltagande och antalet störningar under förvärvsarbetstiden. Om de intervjuade kvinnorna befunnit sig på en arbetsplats inom ett företags lokaler, hade barnen förmodligen bara ringt till arbetsplatsen när det absolut behövdes och efter samtalet hade kvinnorna återgått till förvärvsarbetet. Den fysiska närvaron kan innebära att barnen går till mamma även om det finns andra vuxna tillgängliga i hemmet.

Avvägningen mellan förväntningarna på arbetslivet och i familjelivet kan vara svårare att göra för de intervjuade kvinnorna beroende på närvaron i hemmet. Det sätt som de disponerade sin tid på medförde att de tidvis fick en

stressig arbetssituation, men också att de kände slitningarna mellan de olika förväntningarna. Dels de förväntningar som familjen ställde, och de egna känslorna av att vilja delta mer, men också kraven på att hinna med förvärvsarbetet. Samtidigt ville de skapa ett livssammanhang som innehöll både arbetsliv och familjeliv.

Det finns tecken i materialet som tyder på att även deras arbetstider kan ha spelat en roll för möjligheterna – eller svårigheterna – att handskas med uttalande och upplevda förväntningar från familjen. Trots att de planerade sitt arbete så att de kunde tillbringa en stund med barnen när skolan var slut, så uppvägrade detta inte den stress de kände över att inte kunna delta i familjelivet under kvällstid. De berättade att de kände stress, frustration och saknad av att t ex inte kunna ställa upp för läxförhör eller en stunds samvaro under kvällen.

Frågan är om den studerade gruppen i detta avseende kan anses representativ för distansarbetande som grupp, med tanke på att deras huvudsakliga arbetstid förväntades vara under kvällstid. Och hur förhåller sig detta till föreställningen att den flexibilitet i tid och rum som distansarbete i hemmet erbjuder, förväntas kunna medföra att det blir lättare att förena arbetslivs- och familjeansvar? Enligt Christensen (1987) är en förutsättning för att kunna förena arbetslivs- och familjeansvar att barnen antingen är i skolan eller på dagis under huvuddelen av dagen. En annan förutsättning är att den som distansarbetar i hemmet själv har möjlighet att planera sin arbetstid (Christensen 1987). Den studerade gruppen kompenserade det

faktum att de inte helt styrde över sin arbetstid genom att ändå i möjligaste mån förlägga vissa arbetsuppgifter till dagtid. Denna flexibilitet förutsätter att man arbetar på distans i sitt hem.

Fördelarna med närvaron i hemmet gör det också möjligt att vara tillgänglig för barnen under vissa tider. Den flexibilitet och närvaro i hemmet som distansarbete medger, kan därför förväntas innebära att kvinnor med familj under vissa perioder väljer denna arbetsform framför att förvärvsarbeta inom ett företags lokaler.

Enligt Duxbury & Mills (1989) upplever kvinnor och män relationen mellan arbete och fritid olika. Kvinnor upplever att förväntningarna på arbetet inom familjen påverkar förvärvsarbetet, medan männen upplever att förvärvsarbetet påverkar familjelivet i högre utsträckning. Konsekvensen av detta blir att kvinnor oftare låter kraven från familjen påverka arbetslivet istället för vice versa. Förvärvsarbetande kvinnor med barn försöker ordna sitt arbetsliv för att kunna sköta även familjeansvaret. Flera författare (se t ex Duxbury & Mills 1989; Ahrentzen 1989) menar att detta gör kvinnors arbetsroll sårbar, vilket i sin tur skapar stor stress. För män däremot uppstår ofta den motsatta situationen, dvs att arbetslivet styr familjelivet. Dessutom förväntas männen sköta sin familjeroll på ett sådant sätt att den inte påverkar arbetseffektiviteten. De flesta författare är däremot ense om att distansarbete i hemmet *inte* ger någon lösning på omsorgsansvaret. De menar vidare att det inte heller är möjligt att förena distansarbete med omsorgsansvar. Omsorgsansvar bör därför inte heller utgöra ett motiv för distans-

arbete i hemmet (se t ex Hartman m fl 1992).

Distansarbete i hemmet – inget nytt under solen?

När det gäller distansarbete i hemmet så är det främst de ekonomiska vinsterna som hittills kommit i förgrunden i debatten. Både företag och individ anses vinna på arbetsformen, den enskilde individen genom att slippa tid och kostnader för arbetsresor och arbetsgivaren för minskade hyreskostnader för kontorsyta. Den studie som artikeln bygger på (Hytter 1994) försöker spegla frågor kring vårt framtida liv, hur vi vill leva, vilken gränsdragning vi vill ha mellan vårt privata liv och vårt arbete samt vad vi menar med arbete. Men frågor kring hemmets framtida funktion och betydelse, att skapa en bra arbetsmiljö i hemmet, att kunna upprätthålla kontakt med t ex arbetskamrater, att finnas med i utvecklings- och utbildningssammanhang etc är fortfarande i stort sett outredda. Likaså frågor kring hur mycket av tekniken och dess möjligheter vi vill ha in i hemmet, dvs gränsdragningen mellan det globala, det offentliga och det privata.

Det är ännu för tidigt att dra några långtgående generella slutsatser kring distans- eller förvärvsarbete i hemmet. Arbetsformen är fortfarande i början av sin utveckling, t ex definieras distansarbete olika beroende på vilken typ av sysselsättning som avses, hur mycket förvärvsarbete som förläggs till hemmet, och om det är den distansarbetande själv som styr arbetstider och arbete.

Den teknologiska utvecklingen medför nya möjligheter i arbetslivet och

skapar också förutsättningar för förändringar i relationen mellan kvinnor och män. Eftersom utvecklingen innebär att hem och arbete inte längre behöver separeras, finns också förutsättningarna för förändringar i könsarbetsdelningen. Men föreliggande studie visar att arbetsformen lika gärna kan innebära en återgång till en mer traditionell könsarbetsdelning.

Referenser

- Ahrentzen, S (1989), "A Place of Peace, Prospect and...a PC: The Home as Office". *The Journal of Architectural and Planning Research*, Vol 6:4 (Winter), s 271–288.
- Björnberg, U & Bäck-Wiklund, M (1990), *Vardagslivets organisering i familj och när-samhälle*. Daidalos AB. Göteborg.
- Christensen, K E (1987), "Impacts of Computer-Mediated Home-Based Work on Women and Their Families". *Office: Technology and People*. Vol 3, s 211–230.
- Duxbury, S & Mills, S (1989), "The Electronic Briefcase and Workfamily Conflict". *Proceedings of the Tenth International Conference on Information Systems 4–6 December 1989* s 165–172. ACM. New York.
- Esseveld, J (1988), *Beyond Silence. Middle-aged Women in the 1970's*. Sociologiska institutionen, Lunds universitet.
- Forsbäck, L (1992), *Det intelligenta samhället*. Kellerman & Öqvist AB.
- Geber, B (1993), "The Bendable, Flexible, Open-Minded Manager". *Training Magazine*, February, s 46–52.
- Hartman, R, Stoner, C & Arora, R (1992), "Developing Successful Organizational Telecommuting Arrangements: Worker Perceptions and Managerial Prescriptions". *Society for Advancement of Management Journal*, Summer, s 35–42.
- Hytter, K (1994), "Datorn på köksbordet. En studie av datorstött distansarbete och dess konsekvenser för individ, företag och samhälle". Forskningsrapport. Statens råd för byggnadsforskning, Stockholm och Sociologiska institutionen, Lunds universitet.
- Karlsson, J C (1986), *Begreppet arbete. Definitioner, ideologier och sociala former*. Arkiv. Lund.
- Lie, M (1985), "Is Remote Work the Way to 'The Good Life' for Women as well as for Men". I Olerup, A, Schneider, L & Monod, E (red), *Women, Work and Computerization – Opportunities and Disadvantages*. Elsevier, Amsterdam.
- Monod, E (1985), "Telecommuting – A new World, but Still the Same Old Story?". I Olerup, A, Schneider, L & Monod, E (red), *Women, Work and Computerization – Opportunities and Disadvantages*. Elsevier, Amsterdam.
- Wadel, C (1979) "The Hidden Work of Everyday Life". I Wallman, S (red), *Social Anthropology of Work*. Academic Press inc, London.