



MÄLARDALENS HÖGSKOLA
ESKILSTUNA VÄSTERÅS

Akademien för hälsa, vård och välfärd
Avdelningen för psykologi

Kvinnors upplevelse av att återgå i arbete efter föräldraledighet

My Nyman och Kajsa Söderström

Kandidatuppsats i psykologi, HT 2019
Handledare: Kin Andersson
Examinator: Jonas Welander

Kvinnors upplevelse av att återgå i arbete efter föräldraledighet

My Nyman och Kajsa Söderström

För kvinnor som varit föräldralediga under en längre period kan upplevelsen att återgå i arbete kräva flertalet omställningar och omprioriteringar för att få arbete och familj att gå ihop. Studiens syfte var att undersöka kvinnors upplevelse av att återgå i arbete efter föräldraledighet. Deltagarna var 12 kvinnor i olika åldrar, arbetsbefattningar, och med eftergymnasiala utbildningar. Studiens resultat har erhållits genom kvalitativa semistrukturerade intervjuer. Det transkriberade intervjumaterialet har analyserats och meningskoncentrerats utifrån en tematisk analysmetod. Resultatet visar att socialt stöd, förmåga att hantera balansen mellan familj- och arbetskrav, flexibla arbetstider och förståelse för kvinnors föräldraskap är viktiga aspekter för en lyckad återgång i arbete. Studien är av relevans för blivande föräldrar och arbetsgivare, då den bidrar till förståelse kring hur kvinnor kan uppleva återgången i arbete, en process som enligt studiens resultat behöver lyftas fram tydligare i dagens arbetsliv.

Key words: maternity leave, parenthood, return to work, social support, work-life balance

Inledning

Dagens arbetsliv är i en konstant föränderlig process som karaktäriseras av flexibilitet, omorganiseringar, utbyttbarhet och gränslöst arbete (Aronsson, Hellgren, Isaksson, Johansson, Sverke & Torbiörn, 2012). Arbetstagare förväntas därmed vara flexibla vad gäller arbetstider, arbetsuppgifter och tillgänglighet för att bemästra samtidens arbetsliv. För kvinnor som varit föräldralediga under en längre period kan upplevelsen att återgå i arbete kräva flera omställningar och omprioriteringar för att få arbete och familj att gå ihop. Återgången i arbete är en subjektiv upplevelse som varje individ hanterar utifrån sina förutsättningar, något som denna studie kommer att redogöra för. När tids- och rumsgränser upplöses kan det vara problematiskt att definiera var arbetet börjar och slutar, vilket inom arbetslivspsykologin benämns som gränslöst arbete (Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson & Lundberg, 2006). Det flexibla och gränslösa arbetet behöver inte enbart medföra negativa konsekvenser. Det kan även underlätta för föräldrar att uppfylla de krav som ställs på dem i deras olika roller, i detta fall i rollerna som förälder och arbetstagare (Aronsson et al., 2012; Fisher, Valley, Toppinen-Tanner & Mattingly, 2016). Flexibla arbetstider har påvisats gynna arbetstagarens autonomi och fungerar som ett verktyg att hantera krav (Costa, Sartori & Åkerstedt, 2006). För föräldrar kan flexibla arbetstider underlätta att få arbetslivet och privatlivet att gå ihop, exempelvis vid hämtning och lämning på förskola och vad gäller vård av barn. Millward (2006) menar att det för nyblivna föräldrar som återgår i arbete krävs tidsplanering och omprioriteringar för att skapa balans i tillvaron. Detta kan även motverka uppkomsten av stress i en period som karaktäriseras av begränsad tid för återhämtning. För att bättre förstå kvinnors upplevelse av att återgå i arbete

efter föräldraledighet är det viktigt att redogöra för bakomliggande normer och psykologiska aspekter som kan inverka på upplevelsen.

Lagstiftning om föräldraledighet

Att två personer väljer att bilda familj innebär inte enbart en förändring i deras privatliv utan även en förändring i arbetslivet, i synnerhet för kvinnor. Traditionellt sett har det ansetts varit kvinnans uppgift och ansvar att avbryta sin karriär för att sköta barnuppfostran och hushåll (Spiteri & Xuereb, 2012). Trots att det har gått 45 år sedan införandet av föräldraförsäkringen, är det fortfarande kvinnan som tar det största ansvaret för hushåll och barn (Försäkringskassan, 2014). Lagstiftningen för föräldraledighet och föräldrapenning skiljer sig åt världen över, där Sverige toppar listan som det mest generösa och jämlika landet, medan kvinnor i länder som USA endast är berättigade till 12 veckors obetald föräldraledighet (GlobalPay, 2019). Personliga, arbetsrelaterade, ekonomiska och politiska aspekter samt normer och kultur, är bakomliggande orsaker till varför kompensationen och föräldraledighetens längd skiljer sig åt länder emellan (Fisher et al., 2016; Millward, 2006; Spiteri & Xuereb, 2012).

Föräldrapenning är en ekonomisk ersättning som funnits sedan 1974, vilket innebär att vårdnadshavare är berättigade till kompensation för uteblivet arbete under föräldraledigheten. Föräldrapenningen ger en ersättning på nästan 80 procent av inkomsttagarens lön. Ersättning kan erhållas i 480 dagar för ett barn; där beloppet utgår från den föräldraledigas inkomst på sjukpenningnivå i 390 dagar. Det går att fördela dagarna mellan föräldrarna, dock är 90 dagar på sjukpenningnivå helt avsedda för den ena föräldern (Försäkringskassan, 2019). Enligt svensk föräldraledighetslag (1995:584) får kvinnor inte missgynnas på arbetsplatsen till följd av sin föräldraledighet. Kvinnor har rätt att återgå i samma, eller likvärdig tjänst, med samma lön som före föräldraledigheten (Riksdagsförvaltningen, 2018).

Trots att ovanstående regleringar infördes 2016 är det ändå kvinnor som tar ut längst föräldraledighet, och arbetar mer deltid än män (Evertsson, 2012). Idag har kvinnor större möjligheter vad gäller självbestämmande, val av arbete, karriär, och förskolor. Trots det är samhället fortfarande långt ifrån jämställt gällande föräldraledighet och arbetsliv. Föräldraledighet var ursprungligen ett kvinnligt "privilegium" genom moderskapsförsäkringen. Attityder kring föräldraledighet har dock förändrats sedan införandet av föräldraförsäkringen 1974, då männen stod för fem procent av uttaget av föräldrapenningen, jämfört med 29 procent år 2018 (Försäkringskassan, 2019). Svenska kvinnors inkomst tenderar att försämrats avsevärt i relation till mannens efter första barnafödelsen. Mannens inkomst ökar i genomsnitt med 32 procentenheter i relation till kvinnans inkomst femton år efter födseln av det första barnet. Detta som ett resultat av att kvinnor tenderar vara föräldralediga längre än män, deras sjukfrånvaro ökar, samt att kvinnor tenderar att ta det största ansvaret vid vård av barn. Däremot har kvinnans inkomst påvisats vara bättre om deras partner varit föräldraledig (Martinson, 2016). Förändrade samhällsstrukturer har möjliggjort för kvinnors rättigheter i arbetslivet och i samhället överlag. En positiv konsekvens av införandet av föräldraförsäkringen är exempelvis att föräldraskapet blivit mer jämlikt (Försäkringskassan, 2014)

Fisher et al. (2016) hävdar att för korta föräldraledigheter kan leda till känslor av ångest och oro i samband med separation från barnet, i synnerhet om anpassningen till den nya föräldrarollen inte upplevs vara fullbordad. Wiese och Ritter (2012) menar att en för tidig återgång i arbete kan vara problematiskt för flertalet kvinnor, detta på grund av den fysiska påfrestningen att föda barn och de komplikationer eller påföljder som kan ha uppstått i samband med förlossningen. Många kvinnor är fortfarande i en återhämtningsperiod fyra månader efter en förlossning. För kvinnor i USA som är berättigade till 12 veckors föräldraledighet (GlobalPay, 2019), kan detta vara ett betydligt större problem än för kvinnor i Sverige som har

rätt till 390 dagars föräldraledighet (Försäkringskassan, 2019). En kortare föräldraledighet kan å andra sidan medföra positiva ekonomiska följder för kvinnans inkomst och pension, samt för karriär- och beföringsmöjligheter (Hideg, Krstic, Trau & Zarina, 2018; Millward, 2006; Spiteri & Xuereb, 2012). Vissa kvinnor anser det även som nödvändigt att återgå i arbetet av ekonomiska skäl, då det annars kan bli för stor belastning på deras partner (Spiteri & Xuereb, 2012).

Att bli förälder påverkar ofta energinivån och begränsar tid för återhämtning (Millward, 2006) vilket kan ha en negativ inverkan på individens produktivitet i sitt arbete. Att vara frånvarande från sitt arbete under en längre period, såsom under föräldraledighet, kan även komma att skapa en känsla av kompetensförlust som inte nödvändigtvis behöver stämma överens med verkligheten. Wiese och Ritter (2012) hävdar att en snabbare återgång i arbete efter föräldraledighet medför fördelar, såsom bevarandet av arbetskompetens. En längre föräldraledighet kan å andra sidan innebära att kvinnor måste prestera ytterligare för att komma ikapp med den utveckling och de förändringar som skett under tiden de varit borta, vilket kan öka stressnivån. Kvinnor som har barn blir i mindre utsträckning tilldelade chefspositioner än män, trots att de innan födseln av det första barnet är mer jämlika i arbetslivet (Martinson, 2019). Hideg et al. (2018) förklarar att kvinnor som är föräldralediga en lång period tenderar att upplevas som mindre karriärdrivna och mindre passande för ledarroller. Kvinnor straffas därmed karriärmässigt och ekonomiskt om de är hemma med sitt barn i åtminstone ett år, trots att det av hälsomässiga skäl påvisats vara positivt för både barn och mödrar. World Health Organization (2018) rekommenderar kvinnor att amma i åtminstone sex månader, då det anses vara hälsofrämjande för barnet. Efter kvinnans föräldraledighet kommer tiden då hon ska återgå i arbete, en process som präglas av förändring och anpassning.

Att återgå i arbete efter föräldraledighet

Föräldrarollen medför nya krav och till viss del en ny identitet (Millward, 2006). Att inta rollen som förälder kräver, som med andra roller, tid och lärdom att vänja sig vid (Fisher et al., 2016). Kvinnorna i Spiteri och Xuerebs (2012) studie beskriver moderskapet som något omöjligt att förutse och förbereda sig för; en blandning av okunskap, positiva och negativa känslor i kombination med rollförvirring och rollbelastning. Kvinnorna menade att detta var ett resultat av bristande information och socialt stöd från omgivningen innan förlossningen.

Evertsson (2012) menar att kvinnors arbetsinsats och arbetsengagemang tenderar att minska efter att de fött barn. En förklaring till detta är att den nya rollen som förälder medför ett nytt ansvar som tar tid från arbetet. Det minskade upplevda arbetsengagemanget bland mödrar är tillfälligt, och tenderar att bestå fram till att det yngsta barnet är fyra år. Därefter existerar det ingen signifikant skillnad i arbetsengagemang mellan kvinnor som har barn, och kvinnor som inte har barn. När kvinnan återgår i arbete och barnet fortfarande är litet, måste de vara beredda på oförutsägbara händelser, exempelvis att barnet blir sjukt och måste vara hemma. Under småbarnsåren skattar många kvinnor arbetsbetydelsen som lägre, då barnet prioriteras framför arbetet. Att kvinnors arbetsinsats förändras efter att de blivit föräldrar kan vara ett sätt att hantera balansen mellan krav från arbete och familj. Att förändra sina arbetskrav och karriärsmål till vad som är mer realistiskt för att bättre anpassa arbetet för familjelivet, har påvisats vara bättre för individens hälsa (Aronsson et al., 2012).

Att återgå i arbete efter sjukdom eller skada är annorlunda än processen att återgå i arbete efter föräldraledighet, trots att båda innebär en anpassning av individen tillbaka i arbete efter frånvaro från arbetsplatsen. Fisher et al. (2016) förklarar att det finns mer protokoll kring hjälp och vägledning för de som återgår i arbete efter sjukdom eller skada, än för de kvinnor som återgår i arbete efter föräldraledighet. Enligt svensk lagstiftning ska en chef upprätta kontakt

och erbjuda socialt stöd till medarbetare som återgår i arbete efter en längre tids sjuksskrivning. Ju mer kontakt medarbetaren har med sin chef under tiden för frånvaro och vid återgång i arbete, desto mer lyckad blir anpassningen tillbaka i arbete (Selander, Tjulin, Müssener & Ekberg, 2015). Kvinnor som fött barn och varit föräldralediga kan även ha drabbats av fysisk och psykisk problematik i samband med förlossning. Spiteri och Xuereb (2012) beskriver hur kvinnor som tilldelas endast 14 veckors föräldraledighet upplever det psykiskt och fysiskt påfrestande att återgå i arbete. Känslor av osäkerhet, oro och skuld-känslor kan upplevas i samband med att lämna ifrån sig sitt barn för att återgå i arbete. Skuld-känslor kan vara förankrade i att vara ifrån sitt barn och missa milstolpar i barnets utveckling. Kvinnor i Sverige är föräldralediga betydligt längre än 14 veckor, däremot är det inte omöjligt att liknande känslor kan uppstå då de separeras från barnet vid återgång i arbete.

Fisher et al. (2016) menar att arbets- och föräldrarollen är två roller som båda ställer stora krav på individen, något som kräver omprioriteringar, kompromisser och tidsplanering för att gå ihop. Spiteri och Xuereb (2012) intygar även att omprioriteringar och god tidsplanering är det effektivaste sättet att hantera stress och reducera rollöverbelastning. Kvinnor som arbetar oregelbundna arbetstider; skiftarbete, nätter och helger, tenderar att ha svårare att hantera balansen mellan arbete och familj. I följande stycken kommer psykologiska begrepp och modeller att tillämpas för att beskriva processen att återgå i arbete efter föräldraledighet.

Självreglerande strategier och self-efficacy

Självreglerande strategier och hög self-efficacy har påvisats vara bidragande aspekter till bättre anpassning vid återgång i arbete. Self-efficacy definieras av Bandura (1977) som individens tro på sin egen förmåga att klara av en viss uppgift i en specifik situation, alternativt uppleva sig ha förmåga att hantera situationer som inverkar på dennes liv. Banduras (1997) teori om självreglering handlar om att individen själv styr över sin tillvaro, genom att ha målsättningar eller acceptera och ta sig an andras målsättningar, för att kunna planera sitt handlande. En bidragande effekt till detta är egenkontroll och autonomi, för att skapa förutsättningar för individen att lära och utvecklas. Bandura (1997) menar att självreflektion förändrar beteende och tankar. Hög self-efficacy har påvisats resultera i ökad tillfredsställelse, uthållighet, målsökande och bättre prestationer, samt att det har en positiv inverkan på självreglerande strategier (Wiese & Heidemeier, 2012). Self-efficacy syftar på interna kognitioner hos individen och handlar inte om huruvida en individ objektivt kan tänkas klara av en uppgift eller situation. Vuori et al. (2012) bekräftar även Wiese och Heidemeiers teori gällande self-efficacy, och menar att kvinnor som besitter hög self-efficacy och flexibilitet vad gäller förändringar är mer anpassningsbara vid återgång i arbete. Hög self-efficacy är en förvärvad egenskap som gör individen mer anpassningsbar och redo att återgå i arbete. Detta behöver inte nödvändigtvis innebära att mindre flexibla individer med låg self-efficacy har svårigheter att återgå i arbete, dock kan det krävas mer förberedelse och ansträngning för dem. Enligt Vuori et al. (2012) är det möjligt att öka beredskapen att återgå i arbete. Beredskap innefattar individens motivation, beredskapsförmåga att möta motgångar, samt karriärshantering. Exempelvis kan individen öka beredskapen genom arbetsförberedande workshops, vilket även har påvisats gynna individens självförtroende och self-efficacy i relation till arbetslivsbalans.

Organisatorisk socialisering

Wiese och Heidemeier (2012) menar att övergången från arbete till föräldraledighet, och återgången i arbete från föräldraledighet, kräver uppmärksamhet från samhället, eftersom det

tenderar att vara en osäker och omvälvande process. Processen kallas organisatorisk socialisering; en process där framförallt nyanställda socialiseras in i sin arbetsroll genom att lära sig organisationens arbetsmiljö, vilka beteenden och attityder som är accepterade, och vilka kunskaper som krävs för att uppfylla arbetsrollens krav (Lapointe, Vandenberghe & Boudrias, 2014). Lapointe et al. (2014) menar dock att denna process kan appliceras på vilken anställd som helst som varit borta från arbetsplatsen under en längre tid. I samtidens föränderliga arbetsliv kan det ske många förändringar på kort tid, exempelvis omorganiseringar och hög personalomsättning. Detta kräver ansträngning och anpassning och ser annorlunda ut beroende på individens psykologiska och kontextuella resurser. Psykologiska resurser innefattar self-efficacy (självförmåga) och självreglerande strategier. Kontextuella resurser inbegriper arbetsplatsens psykosociala och organisatoriska villkor, däribland socialt stöd. Ett samspel mellan dessa resurser krävs för en lyckad organisatorisk socialisering vid återgång i arbete efter föräldraledighet. Kvinnor som återgår i arbete på heltid tenderar att erhålla mer socialt stöd än dem som väljer att återgå i arbete på deltid, då det finns mer tid att socialisera utöver utförandet av arbetsuppgifter, vilket främjar arbetsrelationer. Kvinnor som arbetar deltid tenderar att uppleva högre nivåer av stress än dem som arbetar heltid, vilket ofta beror på att de har mindre tid att utföra sina arbetsuppgifter (Wiese & Heidemeier, 2012).

JD-R-modellen med fokus på socialt stöd

Individen strävar efter att bibehålla balans i sin vardag, vare sig det rör sig om krav i arbetet eller privatlivet. Att skapa balans mellan arbete och privatliv kan ibland vara problematiskt då det påverkas av en mängd olika aspekter, exempelvis kön, ålder, utbildningsnivå, arbete och lön. Om balansen störs försöker individen återställa den till det "normala", vilket kan vara svårt och i vissa fall medföra negativa konsekvenser på individens hälsa (Arsonsson et al., 2012). En typ av stressmodell som förklarar detta händelseförlopp är genom Bakker och Demeroutis (2007) job demands-resources modell (JD-R-modellen). Arbetskrav består av sociala och fysiska krav som ställs på individen för att kunna utföra sitt arbete, vilka associeras med både psykiska och fysiska ansträngningar. Arbetskraven innefattar bland annat arbetsbelastning, rollkonflikt, kompetensutvecklingskrav, och arbetsuppgiftens svårighetsgrad, samt psykologiska krav i samband med kontakt med kollegor och klienter. Arbetsresurser innefattar psykologiska, fysiska och sociala aspekter av arbetet som berör individens kognitiva processer, målsättningar och strategier att minska psykologiska och fysiska krav. Arbetsresurser inbegriper individens autonomi, utvecklingsmöjligheter, inflytande, delaktighet, socialt stöd, återkoppling, mål och rollförväntningar på arbetsplatsen (Bakker & Demerouti, 2007). Om arbetskraven är höga krävs tillgängliga arbetsresurser som kan agera som buffer för att göra kraven hanterliga, och därmed reducera risk för ohälsa. Modellen kan även appliceras på familjelivet; om kraven är för höga, exempelvis att arbetsdagarna är långa och det inte finns tillgång till barnomsorg, kan det ha en negativ inverkan på individens välbefinnande och återgång i arbete. Däremot gynnas återgången i arbete om det finns tillräckligt med resurser i form av socialt stöd från familj och vänner (Fisher et al., 2016; Spiteri & Xuereb, 2012).

Socialt stöd från arbetsgivaren och kollegor är även viktigt vid återgång i arbete. Avsaknad av stöd och förståelse för kvinnans nya roll och livssituation kan ge upphov till känslor av nedstämdhet och stress, om krav som ställs på henne är för höga. Det kan i sin tur påverka välmående negativt och eventuellt resultera i sjukskrivning eller att kvinnan väljer att säga upp sig från sitt arbete (Bakker & Demerouti, 2007; Karasek & Theorell, 1990; Millward, 2006). Socialt stöd och feedback på prestationer har påvisats öka individens motivation, engagemang och utvecklingsmöjligheter, som i sin tur genererar en buffer mot arbetsrelaterad psykisk- och fysisk ohälsa (Bakker & Demerouti, 2007; Karasek & Theorell, 1990). Socialt stöd innefattar

olika dimensioner, där emotionellt stöd anses vara ett av de viktigaste (Langford, Bowsher, Maloney & Lillis, 1997). Emotionellt stöd innebär att individen upplever sig ha ett känslomässigt stöd i sin omgivning i form av omtänksamhet, empati, kärlek och förtroende. Emotionellt stöd skapar en subjektiv känsla av att bli accepterad, uppskattad och att känna tillhörighet. Ofta förmedlas emotionellt stöd i form av kommunikation mellan parter. Instrumentellt stöd är ytterligare en form av socialt stöd, vilket är hjälp i form av tjänster, exempelvis att hjälpa till med barnpassning, utföra arbete åt någon annan, eller ekonomiskt stöd. Om arbetskraven på individen är för höga och individens arbetsresurser är låga i kombination med avsaknad av socialt stöd, kan det medföra negativa konsekvenser på individens hälsa och resultera i ökad stress, sömnproblem, ångest, utmattning och utbrändhet (Bakker & Demerouti, 2007; Karasek & Theroell, 1990; Wiese & Heidemeier, 2012).

Syfte

Studiens syfte är att undersöka kvinnor i Sveriges upplevelse av att återgå i arbete efter föräldraledighet. Det har utförts en del utländska studier på kvinnors återgång i arbete efter föräldraledighet, däremot finns det oss veterligen knappt några svenska studier inom detta ämne. Då kvinnor i Sverige har rätt till betydligt längre föräldraledighet än i de flesta andra länder i världen, kan upplevelsen skilja sig åt från studier som presenteras i inledningen till denna studie. Studiens ämne berör en stor del av den kvinnliga svenska populationen, och därmed är det av intresse att fylla kunskapsluckan för att underlätta kvinnors återgång i arbete.

Metod

Deltagare

Studiens deltagare var 12 kvinnor i åldrarna mellan 29 och 40 år ($M=32.75$, $SD=3.51$). Alla deltagare var bosatta i Stockholm, förutom en deltagare som bodde i Göteborg. Deltagarna rekryterades till studien genom ett handplockat urval, där ett antal personer kontaktades, som i sin tur genom ett snöbollsurval (Bryman, 2011) kontaktade personer som passade in på studiens kriterier. Kriterier för medverkan var att deltagarna var förstagångsföräldrar och bosatta i Sverige innan och efter föräldraledigheten, att de hade återgått i arbete till samma arbetsplats som innan föräldraledigheten, och att de hade varit föräldralediga någon gång under de fyra senaste åren. Studiens deltagare (se APPENDIX A) hade följande arbetsbefattningar: IT-konsult, credit-controller, ställföreträdande affärsutvecklings- och säljchef, kläddesigner, psykolog, specialistläkare, revisor, modeinköpare, fritidsföreståndare, dietist, analyschef inom mediebranschen och civilutredare på polisen.

Material

Intervjuguiden (se APPENDIX B) bestod av två delar. Fråga ett till nio var generella frågor om deltagaren, exempelvis ålder, bostadsort, yrkesbefattning och tid för föräldraledighet. Fråga 10-27 var semistrukturerade, vissa med följdfrågor, som skulle åskådliggöra upplevelsen av att återgå i arbete efter föräldraledighet. Dessa bestod av frågor som "Hur var din upplevelse av att återgå i arbete", "Följde din återgång i arbete en specifik process/plan", "Har föräldraskapet påverkat dig som person" och "Har din roll som förälder förändrat sättet du ser på ditt arbete,

arbetsroll, och mål”. Vissa frågor var av övergripande karaktär, exempelvis “Hur hanterar du stress” och “Hur hanterar du förändringar”, för att erhålla information om personliga egenskaper som kan inverka på återgången i arbete efter föräldraledighet. I slutet av intervjuerna gavs deltagarna möjlighet att tillägga väsentlig information kring ämnet som inte hade framkommit under intervjuens gång. Mobiltelefoner användes för att spela in intervjuerna. Deltagare som inte kunde ses i person intervjuades via videosamtal.

Procedur

De första personerna som kontaktades var personer i författarnas bekantskapskrets som i sin tur kontaktade kvinnor som passade in på studiens kriterier, och tillfrågade dessa om de ville delta i studien. Kontakt mellan deltagare och författare skedde via SMS. Ett missivbrev (se APPENDIX C) skickades via e-post till studiens tolv deltagare. I missivbrevet redogjordes bland annat studiens syfte och information om frivilligt deltagande, att de kunde avbryta deltagandet under studiens gång, att all information som delgavs behandlades konfidentiellt och skulle användas endast i syfte av studien, i enlighet med Vetenskapsrådets (2011) forskningsetiska principer. Intervjuerna genomfördes av båda författarna, med undantag för fyra. Intervjuerna ägde rum på olika platser i Stockholm, däribland respondentens hem eller på café. Tid och plats för intervjuerna bestämdes av deltagarna, utifrån vad som passade dem. Fem intervjuer genomfördes via videosamtal på grund av för långt geografiskt avstånd mellan författarna och respondenten, eller i fall av tidsbrist för respondenten. Samtliga intervjuer tog mellan 35 och 65 minuter att genomföra. Vid intervjutillfället informerades återigen deltagarna kortfattat om sina rättigheter utifrån de forskningsetiska principerna innan intervjun påbörjades. Efter den genomförda intervjun säkerställde författarna att deltagarna kände sig tillfreds med intervjun och informationen de delgett, samt att de fick kontakta författarna för eventuella frågor. Efter avslutad intervju förfrågades deltagarna om de kände någon som passade in på studiens kriterier som skulle vilja delta i studien. Ingen ersättning för deltagandet utgick, bortsett från att personer som intervjuades i person bjöds på mat eller dryck.

Databearbetning

Studiens resultat bygger på empiriskt framställt material som framkommit genom kvalitativa semistrukturerade intervjuer. Insamlat material har granskats, kodats och analyserats flertalet gånger utefter en tematisk analysmetod (Bryman, 2011), vilket innebär att teman som bildats inte är teoretiskt styrda. Det transkriberade materialet bestod av 214 A4-sidor, som meningskoncentrerades till 70 A4-sidor genom att ta bort upprepningar, utfyllnadsord, och information som inte var av relevans för studiens syfte. Det meningskoncentrerade materialet sammanfattades sedan i ett dokument på 22 A4-sidor, där frågor ur intervjuguiden som berörde samma områden bildade en övergripande rubrik. Frågor kring upplevelsen av att återgå i arbete, och att känna sig redo att återgå i arbete, slogs exempelvis samman med varandra. Material som togs bort under denna process var relaterat till arbetsspecifika situationer, eller hypotetiska svar, om hur det skulle kunnat vara eller känts om omständigheter hade sett annorlunda ut. Material som tillhörde “kontrollfrågor”, vars syfte var att skapa en tydligare bild av deltagarnas arbets- och privatliv, som potentiellt kunde belysa bakomliggande aspekter till eventuella svar reducerades. Från det slutliga meningskoncentrerade materialet kodades och parades liknande berättelser ihop som besvarade studiens syfte. Dessa infogades sedan i fem tabeller som tillsammans bildade studiens resultat.

Studiens teman baserades på meningsenheter som var direkt transkriberat material. De transkriberade meningsenheterna komprimerades och konkretiserades till kondenserade enheter. Därefter bildades underteman vars funktion var att beskriva de kondenserade enheterna på ett mer abstrakt sätt. Samtliga underteman bildade slutligen teman som beskrev meningsenheterna på en högre abstraktionsnivå. Teman bestämdes i samråd mellan författarna för att i möjligaste mån återspegla materialet på ett så rättvist sätt som möjligt. Varje enskild tabell fick en rubrik som återspeglade samtliga temans innehåll. Tabell 5 fick exempelvis rubriken “individuella egenskaper som underlättar arbets- och livssituation” som bildades av temana: “ansvarstagande”, “positivt förhållningssätt”, “strukturhantering”, och “anpassningsbarhet”. Tabeller som följer nedan beskriver på ett tydligt och strukturerat sätt författarnas tematiska analysarbete och tolkning, utifrån deltagarnas direkta citat till bildandet av teman. För att stärka studiens trovärdighet tillfrågades en slumpmässigt vald deltagare att genomföra en deltagarvalidering. Detta innebar att en av studiens deltagare granskade det sammanställda resultatet för att avgöra om att författarnas tolkning stämde överens med hennes upplevelse av att återgå i arbete efter sin föräldraledighet (Bryman, 2011). Deltagaren bedömde tolkningen av resultatet som överensstämmande med sin egen upplevelse, vilket stärkte resultatets trovärdighet.

Resultat

Resultatet är en tolkning av samtliga deltagares transkriberade intervjuer som tillsammans beskriver upplevelsen av att återgå i arbete efter föräldraledighet. Upplevelsen av att återgå i arbete är subjektiv och påverkas av olika aspekter som resultatet nedan bekräftar. Resultatets teman redogörs för under följande fem rubriker: (1) Socialt stöd och förståelse för kvinnors föräldraskap, (2) föräldraskapets påverkan på arbetsrollen, (3) anpassning till arbete vid tiden för återgång, (4) att hantera balansen mellan arbete och familj och (5) individuella egenskaper som underlättar arbets- och livssituationen.

Socialt stöd och förståelse för kvinnors föräldraskap

En viktig aspekt för en lyckad återgång i arbete är socialt stöd och förståelse för kvinnans nya roll som förälder, både från sin partner, familj och arbetsplats. Socialt stöd och förståelse visade sig viktigt för att kunna anpassa sig till nya rutiner och för att finna balans mellan arbetsliv och privatliv. Deltagarnas beskrivningar och analysarbete av upplevelsen av socialt stöd och förståelse redogörs för nedan (se Tabell 1). Samtliga deltagares partners, utom en, hade varit föräldralediga mellan en månad och 10 månader. Vissa deltagares partners tog över föräldraledigheten då kvinnan återgick i arbete, vilket möjliggjorde för henne att fokusera på arbetet och inte oroa sig för hem eller barn. Deltagarna uppgav att det skulle ha blivit stressigt och påfrestande att behöva sköta inskolning på förskola, samtidigt som de var tvungna att återanpassa sig i arbete efter en lång frånvaro från arbetsplatsen. Ett mer jämlikt ansvar uppstod som ett resultat av deras partners föräldraledighet. Detta innebar att kvinnorna inte behövde förhålla sig till specifika tider och balansera arbetsliv och privatliv i samma utsträckning som om båda föräldrarna skulle arbetat heltid vid tiden för kvinnans återgång i arbete. Vissa deltagare framförde att det var ytterst viktigt att föräldraskapet var jämlikt, där arbetsbördan fördelades rättvist mellan båda parterna gällande ansvaret för hem och barn. Ingen karriär ska behöva stå tillbaka för den andres. Deltagare vars partner inte hade möjlighet att vara föräldraledig vid kvinnans återgång i arbete upplevde sitt sociala skyddsnät som viktigt. Framförallt var stödet från de egna föräldrarna viktigt för att få arbete och vardag att gå ihop.

Andras insikt i livet som småbarnsförälder, framförallt arbetsplatsens förståelse för föräldraskapet, visade sig vara en viktig aspekt i samband med återgång i arbete. Att chefer och kollegor har överseende med att det kan ta tid att komma in arbetsrollen igen efter en lång frånvaro från arbetet är viktigt. Detta i kombination med att de fått en ny roll som förälder som präglas av omprioriteringar och ansvar. Deltagarna beskrev att de kunde drabbas av dåligt samvete och bli stressade då de var frånvarande från arbetsplatsen, vid vård av barn och i samband med hämtning och lämning på förskola. Andras insikt i det ansvar som föräldraskapet medför vid situationer som dessa var avgörande för en lyckad återgång i arbete, samt att det reducerade stress som kan inverka negativt på välmåendet. Förståelse för att den anställdes prioriteringar kan se annorlunda ut än de gjorde innan föräldraskapet var även viktigt, exempelvis att kvinnan inte var villig att arbeta lika mycket övertid som tidigare, då det tog tid ifrån umgänget med hennes barn.

Tabell 1

Socialt stöd och förståelse för kvinnors föräldraskap vid återgång i arbete

Meningsenhet	Kondenserad enhet	Undertema	Tema
<p>Alltså första halvåret då var ju min partner hemma med vår dotter, och under den tiden, får man en ganska bra inkörspport, man kan fokusera på jobbet, man behöver inte stressa hem för att passa en tid på samma sätt.</p> <p>Jag kunde börja jobba och han var hemma då. Jag kunde ju gå tillbaka och veta att hemmet löser sig, även om såklart jag försökte komma hem i tid men jag kände inget jätteansvar för att det skulle vara rent och städlat hemma, handlas, utan jag kunde fokusera på att komma tillbaka i jobbet.</p>	<p>Min partner var hemma med vår dotter första halvåret, vilket gjorde att jag kunde fokusera på jobbet och inte behövde stressa.</p> <p>När min partner var hemma kunde jag återgå i arbete utan att oroa mig för hushållssysslor, och kunde därmed fokusera på att komma igång med jobbet.</p>	<p>Partnerns föräldraledighet underlättar återgång i arbete och reducerar stress</p> <p>Den föräldralediga partnerns ansvar över hem och barn</p>	Jämlikt ansvar
<p>Att det ska inte vara så att det per automatik ska vara så att jag ska ta alla dagar som vår son har feber eller inte kan vara på förskolan utan det är 50/50.</p> <p>Vi ska liksom vara hemma lika mycket och ta lika mycket ansvar och vabba lika mycket, det ska liksom inte vara så att någons karriär, står tillbaka för någon annans.</p> <p>Men sen är min sambo så pass flexibel också så han har ju tagit ett stort ansvar i papparollen, så jag är nog inte den traditionella mammarollen heller som typ går ner i arbetstid eller hämtar, lämnar varje dag, utan där, det splittar vi ganska bra så.</p>	<p>Det ska inte vara jag som är hemma per automatik de dagar som vår son har feber och inte kan vara på förskolan, utan vi ska dela jämnt på det.</p> <p>Vi ska vara föräldralediga lika länge och ta lika mycket ansvar och "vabba" lika mycket. Ingen karriär ska stå tillbaka för någon annans.</p> <p>Min sambo är flexibel och har tagit ett stort ansvar i papparollen, jag har inte den traditionella mammarollen som går ner i arbetstid och hämtar och lämnar varje dag, utan vi delar lika på det.</p>	<p>Jämlikt fördelad vård av barn (vab)</p> <p>Jämlikt fördelad föräldraledighet och ansvar</p> <p>Moderna föräldraroller</p>	Fördelad arbetsbörda
<p>Jag är ju jätteberoende av mina föräldrar och mitt sociala skyddsnät då eller vad man ska säga, för dem ställer ju upp när jag är på min kör, och dem hämtar och hjälper till.</p> <p>Men sen så har min mamma honom en dag i veckan så då kan jag jobba.</p>	<p>Jag är väldigt beroende av mina föräldrar och mitt sociala skyddsnät, de ställer upp och hämtar och hjälper till.</p> <p>Min mamma har min son en dag i veckan så att jag kan jobba.</p>	<p>Hjälp och stöd från föräldrar</p> <p>Hjälp av förälder</p>	Socialt skyddsnät
<p>Egentligen alla där jag jobbar nu är ju väldigt förstående, om man liksom, för dem som har barn.</p> <p>Min chef hade själv ganska nyligen haft småbarn, så han hade ändå förståelse för hur det är.</p>	<p>Där jag jobbar är alla förstående för dem som har barn.</p> <p>Min chef hade nyligen haft småbarn och hade därför förståelse.</p>	<p>Förståelse för föräldrars livssituation</p> <p>Chefs förståelse för föräldraskap</p>	Andras insikt i livet som småbarnsförälder

Föräldraskapets påverkan på arbetsrollen

Att bli förälder kan vara en stor omställning som kan komma att påverka olika aspekter av en individs liv. Föräldrarollen innebär ett stort ansvar som inte är begränsad till tid och rum, vilket kan komma att påverka andra roller som individen har, däribland arbetsrollen. Det kan även komma att påverka känslor och värderingar kring olika aspekter i livet, samt förändra sättet individer bemöter olika situationer. Deltagarnas beskrivningar och analysarbete av föräldraskapets påverkan på arbetsrollen redogörs för nedan (se Tabell 2). Samtliga deltagare instämde i att föräldraskapet förändrat deras prioriteringar gällande arbete. De flesta menade att arbetet alltid kom i första hand innan de fick barn, men att de efter att ha blivit föräldrar prioriterade familjen högst. Tidigare upplevde vissa deltagare att det fanns en större ängslan kring prestation i arbetet, vilken de kände minskade i och med föräldraskapet, där det största fokuset är på barnet. För ett antal deltagare har erfarenheter av föräldrarollen haft en positiv inverkan på arbetsrollen; exempelvis i form av mindre upplevd stress och ökad trygghet i ledarskapsituationer. Deltagare som hade vårdande eller stöttande arbeten, upplevde att moderskapet intensifierat deras känslor. I vissa situationer gav det en större förståelse för patienter samtidigt som det kunde vara svårare rent känslomässigt att hantera.

Majoriteten av deltagarnas karriärsmål var bestående, däremot hade karriärstänket förändrats; stressen och tempot kring att uppnå dem hade avtagit för vissa. Att uppnå karriärsmål fick ta längre tid för att kunna bibehålla en sund balans mellan arbete och familj. För andra hade föräldraskapet ökat deras ambition till att vilja satsa mer på karriären med motivationen att det fanns en större personlig anledning till att vilja nå högre mål och befordran. Lönemässigt bidrog det till familjens ekonomi, men också att föräldraskapet i sig hade fungerat som en drivkraft. Flertalet deltagare upplevde att den nya rollen som förälder "tvingade" dem till att bli mer tidseffektiva på sitt arbete, för att kunna hinna med sina arbetsuppgifter under planerad arbetstid och för att inte förlora värdefull tid med sitt barn.

Tabell 2

Föräldraskapets påverkan på arbetsrollen

Meningsenhet	Kondenserad enhet	Undertema	Tema
<p>Det har gjort så att jag blivit mer chill. Innan jag gick på föräldraledighet så var jag mycket mer ängslig i att. "nu gick jag hem lite tidigt, nu kanske dem tycker jag slackar". Familjen går alltid först, och jobbet är inte det viktigaste.</p> <p>Och sen så är det ju så att nuförtiden är det ju så att min prio alltid är min dotter det är det viktigaste och jobbet kommer sen även om det tidigare var så att jobbet kommer först liksom.</p>	<p>Det har gjort att jag blivit mer lugn. Innan min föräldraledighet var jag mer ängslig i fall jag gick hem tidigare, att andra ansåg att jag inte skötte mitt jobb. Familjen går alltid först och jobbet är inte det viktigaste.</p> <p>Nuförtiden är min dotter min viktigaste prioritet och jobbet kommer sen, även om det tidigare var så att jobbet kom först.</p>	<p>Lugn och trygg i arbetsrollen gällande prioriteringar i familjelivet</p> <p>Barnet kommer före jobbet</p>	Familjeprioriteringar
<p>Snarare att man kanske har tillförskaffat sig nya erfarenheter som gagnar den rollen, kanske i ledarskaps situationer, eller ah, att man utvecklats som person under den tiden man har varit borta.</p>	<p>Man har tillförskaffat sig nya erfarenheter som gagnar arbetsrollen exempelvis i ledarskapsituationer. Man har utvecklats som person under föräldraledigheten.</p>	Föräldraskapets positiva påverkan på en själv och arbetsrollen	Erfarenhetsberikande
<p>Att jag kan känna starkare emotionellt eller så i kontakt med andra, vilket jag tror påverkar mitt jobb, både positivt och negativt. Det onda gör ondare och glädjen känns mer både i livet i stort och jobb.</p> <p>Ja men lite jobbigare att ta hand om sjuka barn är det ju såklart. Barn som hamnar på intensivvård det är inte jättekul, eller det känns jobbigare, det känns, man blir, det kommer lite närmare än vad det gjorde innan.</p>	<p>Jag kan känna starkare emotionellt i kontakt med andra. Vilket har påverkat mitt jobb både positivt och negativt. Det onda gör ondare och glädjen känns starkare både i livet och på jobb.</p> <p>Lite jobbigare att vårda sjuka barn som hamnar på intensivvård, det känns jobbigare och det kommer närmare än vad det gjorde innan.</p>	<p>Mer emotionellt påverkad i arbetet</p> <p>Föräldrarollens känslomässiga påverkan på jobbet</p>	Intensifierade känslor

<p>Innan så var det liksom, jag ville bara ha mer och mer hela tiden och nu, vet jag att jag ska jobba trettio år till, så då spelar det ingen roll att de närmsta fem åren blir lite lugnare.</p> <p>Saker och ting får ta längre tid men sen innan har jag varit väldigt såhär, ja men väldigt prestationsinriktad, väldigt hetsig eller vad man ska säga.</p> <p>Karriären behöver liksom inte gå i 190 knyck utan det är liksom såhär att sakta men säkert, det viktigaste är att man har en vardag som fungerar och att man har någon typ av balans.</p>	<p>Innan ville jag bara ha mer och mer hela tiden, nu vet jag att jag ska jobba i trettio år till så det spelar ingen roll att de närmsta fem åren blir lite lugnare.</p> <p>Saker och ting får ta längre tid, innan har jag varit väldigt prestationsinriktad och väldigt hetsig.</p> <p>Karriären behöver inte gå i 190 knyck utan kan gå sakta men säkert framåt det viktigaste är att vardagen fungerar och att det finnes en balans.</p>	<p>Lugnare tempo inför karriärsmål</p> <p>Mindre tidspress över karriären</p> <p>Behålla en balans genom att minska tempot att uppnå karriärsmål</p>	<p>Förändrat karriärstänk</p>
<p>Det kanske är viktigt att jag ändå, att man lite snabbare upp processen med min karriär.</p> <p>Jag har inte lika långt tålamod med att få det jag vill som jag hade innan för det finns inget som sporrade mig, det fanns inga sådana personliga mål som sporrade mig.</p>	<p>Det kanske är viktigt att man snabbare upp karriärprocessen.</p> <p>Jag har inte lika mycket tålamod med att få det jag vill som jag hade innan, det fanns inga personliga mål som sporrade mig.</p>	<p>Skyndar på karriären</p> <p>Föräldraskapet motiverar karriären</p>	<p>Ökad ambition</p>
<p>Kanske effektivare på jobbet, renodlad arbetstid, så måste jag nog mer hantera mer och vara snabbare, smartare och göra bättre beslut och för att hinna såhär på kortare tid ibland och sådär, ja.</p> <p>Man vet inte vad effektivitet är före man fått barn och jag är ganska beredd att hålla med. Man flummar ju inte iväg på samma sätt utan det är fokus.</p> <p>Att man måste vara produktiv och effektiv om man ska få något gjort hemma när man har barn, mentaliteten följer med när man är tillbaka på jobb.</p>	<p>Effektivare på jobbet, måste hantera mer och vara snabbare, smartare och göra bättre beslut för att hinna med allt på kortare tid.</p> <p>Man vet inte vad effektivitet är före man fått barn och jag håller med. Man flummar inte iväg, utan det är fokus.</p> <p>Att man måste vara produktiv och effektiv om man ska få något gjort hemma, mentaliteten följer med på jobbet.</p>	<p>Effektivare och bättre arbetssätt</p> <p>Effektivt arbetsfokus</p> <p>Produktiv och effektiv mentalitet</p>	<p>Tidseffektivitet</p>

Anpassning till arbete vid tiden för återgång

Upplevelsen av återgången i arbete är en mångfacetterad process bestående av individuella- och arbetsrelaterade aspekter som samverkar. Endast två deltagare i studien bjöds in till ett möte med sin chef för att samtala kring återgången i arbete, sin livssituation och välbefinnande. Resultatet belyser att det inte verkar existera tydliga riktlinjer eller protokoll vad gäller återkoppling i relation till kvinnors återgång i arbete. Deltagarnas beskrivningar och analysarbete av upplevelsen att återgå i arbete redogörs för nedan (se Tabell 3). Majoriteten av deltagarna kände sig redo att återgå i arbete då de hade känt en saknad efter mental stimulans, vuxna konversationer och sin arbetsidentitet under föräldraledigheten. En deltagare upplevde det svårt att återgå i arbete och svara på kollegors frågor kring hur föräldraledigheten hade varit, på grund av att hon under föräldraledigheten hade förlorat en förälder, vilket för henne var en omvälvande livshändelse. För en del kvinnor påverkade amningen föräldraledighetens längd, samt att avvänjningsprocessen från amningen i vissa fall blev påtvingat vid tiden de skulle återgå i arbete.

De flesta deltagarna hade upplevt psykisk- och fysisk obalans under föräldraledigheten. Detta yttrade sig i form av trötthet, lägre hjärnaktivitet och nedsatt självförtroende i relation till prestationskrav; aspekter som påverkar återgången i arbetet negativt. Förståelse och tålamod för den upplevda obalansen underlättade vid deras anpassning tillbaka i arbetslivet. En deltagare blev tvungen att vända sig till facket för juridiskt stöd för att lösa en arbetskonflikt som uppstått i samband med hennes återgång i arbete. Detta skedde till följd av att hon inte fick återgå till en likvärdig tjänst som hon var berättigad till, då hennes tidigare tjänst blivit ersatt.

Detta satte en negativ prägel på återgången i arbete och påverkade relationen till HR och ledning negativt. Att återgå i arbete efter föräldraledighet innebär ofta förändrade och nya rutiner som individen måste anpassa sig till, däribland tidsanpassning.

Majoriteten av deltagarna upplevde att tempot var högt och att de "kastades in" i arbetet dagen de återgick i arbete. Högt tempo i kombination med hög arbetsbelastning gav upphov till stress. De flesta önskade att tempot hade varit lugnare och att de hade fått bättre återkoppling till vad som hänt på arbetsplatsen under tiden de varit föräldralediga. Då återanpassningen till arbetet och nya rutiner i relation till föräldraskapet krävde energi. Flertalet kvinnor kom tillbaka till en arbetsplats där det skett flera förändringar under tiden de varit borta. För några deltagare innebar detta omorganiseringar, att de fått nya kollegor, och i vissa fall ny chef under tiden för sin föräldraledighet. Detta skapade en känsla av att på nytt behöva visa sig själv duglig gentemot de nya kollegorna eller chefen.

Tabell 3

Anpassning till arbete vid tiden för återgång

Meningsenhet	Kondenserad enhet	Undertema	Tema
<p>Ja, vuxna, faktiskt prata med vuxna och mentala utmaningar, allting som gav mig en tillfredsställelse.</p> <p>Det var framförallt det som var jobbigt under föräldraledigheten, att man saknar, ah men en stimulans och en vuxenrelation eller så här konversation också.</p> <p>Men jag var nog ganska taggad, jag var nog ganska färdig med att vara ledig, ehm, det kändes som man ville tillbaka lite till sig själv och jobbet är ju så klart alltid en del av det på något vis.</p>	<p>Prata med vuxna och få mentala utmaningar, allt som gav mig tillfredsställelse.</p> <p>Det som var jobbigt under föräldraledigheten är att man saknar en stimulans och en vuxenrelation och konversation.</p> <p>Jag var taggad, jag var färdig med att vara ledig. Det kändes som man ville tillbaka till sig själv, och jobbet är ju en del av det.</p>	<p>Vuxenrelationer och mentalt utbyte</p> <p>Avsaknad stimulans och vuxenrelationer</p> <p>Hitta tillbaka till sig själv genom sin arbetsroll</p>	Mental stimulans
<p>Men det är klart att jag var skakig och det är jobbigt att återgå också för att man vet inte riktigt hur man ska säga vad man varit med om heller alltså för att föräldraledighet då tror ju alla det har varit så fantastiskt och det vart ju inte riktigt det för mig.</p>	<p>Jag var skakig och det är jobbigt att återgå då man inte vet hur man ska säga vad man varit med om, då alla tror att föräldraledigheten har varit fantastisk, vilket den inte riktigt var för mig.</p>	Livshändelse uppkomst under föräldraledighet	Omvälvande livshändelser
<p>Det var ju ändå lite dags att sluta amma men jag blev ju verkligen tvungen, vi var tvungna att börja med avvänjning.</p>	<p>Det var dags att sluta amma men jag blev tvungen att börja med avvänjning.</p>	Tvungen att sluta amma	Avvänningsprocess
<p>Tröttare än vad jag har varit tidigare, i och med att jag vaknade några gånger på en natt, och inte hade sovit en hel natt på ett och ett halvt år.</p> <p>Jag kände som att min hjärna inte funkade i flera månader efteråt, man har ett helt annat tempo, hjärnaktiviteten går ju ner när man är föräldraledig.</p> <p>Men och man har litet dåligt självförtroende eller vad man ska säga, eller ja, det är något som händer när man är föräldraledig när man bara funderar på sitt barn att det ska vara bra det är liksom mat sömn och det är ett annat fokus, när man kommer till ett jobb är det mycket prestation på ett annat sätt då.</p>	<p>Tröttare än tidigare för att jag var vaken några gånger per natt och hade inte sovit en hel natt på ett och ett halvt år.</p> <p>Det kändes som min hjärna inte fungerade månader efteråt, man har ett annat tempo och hjärnaktiviteten går ner under föräldraledigheten.</p> <p>Man har lite dåligt självförtroende, det är något som händer när man är föräldraledig då man bara funderar på sitt barn och det är ett annat fokus, när man kommer tillbaka till jobbet är det prestation på ett annat sätt.</p>	<p>Trötthet</p> <p>Lägre hjärnaktivitet och tempo</p> <p>Prestationskrav och nedsatt självförtroende</p>	Psyisk- och fysisk obalans
<p>Och att HR inte hade en plan för vart jag skulle hamna tillslut, eller när jag skulle hamna där, så det var lite så här, här får du sitta på obestämd tid, vi hoppas att det löser sig till sommaren, så jag gick med och kontaktade facket och sen så, eh, blev det ett tumult.</p>	<p>HR hade inte en plan för vart jag skulle hamna. De sade här får du sitta på obestämd tid, vi hoppas det löser sig till sommaren. Då kontaktade jag facket vilket blev tumult.</p>	Fackets stöd i arbetskonflikt gällande återgång i arbete	Juridiskt stöd
<p>Herregud nu har det här gått över och man ska tillbaka till jobbet och passa tider och inte ha lika,</p>	<p>Nu är den här tiden över och man ska tillbaka till jobbet och passa tider, det är inte</p>	Förändrade rutiner	Anpassning

amen, det blir ju inte samma frihet som man har när man är hemma, även om man har ett barn att ta hand om.	samma frihet som hemma även om man har ett barn att ta hand om.		
Erm, det var 150% från dag ett typ, när jag kom tillbaka, så det vart lite chockartad start skulle jag säga. Utan det var pang på rödbetan, jag fick ju väldigt många ärenden. Och det kändes ju, kanske lite tufft. När sjuksköterskor kommer tillbaka får dom gå dubbelt typ till tre veckor och verkligen mjukstarta och ta det lugnt, men vi läkare vi bara, direkt, samma dag. Det är verkligen en rivstart, inte jätteschysst. Ingen slags överlämning och så utan det var mer att kastas tillbaka in i arbete.	Det var 150% från start när jag kom tillbaka, det var chockartat. Det var pang på rödbetan, jag fick många ärenden och det kändes tufft. När sjuksköterskor kommer tillbaka får dom mjukstarta och gå dubbelt två till tre veckor, men vi läkare rivstartar samma dag, det är inte jätteschysst. Det var ingen överlämning utan man kastades in i arbete.	Högt tempo från start Högt tempo och arbetsbelastning Högre tempo än andra i samma organisation Kastas in i arbete utan överlämning	Intensitet
Man kommer in tillbaka till nya kollegor och ny chef. För det som kändes var att lite sådär att nu måste jag börja om på nytt igen och visa vad jag går för.	Man kommer tillbaka till nya kollegor och chef. Det kändes som att jag måste börja om på nytt och visa vad jag går för.	Förändrad arbetsplats	Det föränderliga arbetslivet

Att hantera balansen mellan arbete och familj

Resultat visar att återhämtning, omprioriteringar, gränsdragningar och upplevd kontroll är betydelsefulla aspekter i att både uppfylla förväntade krav samt för att bibehålla balansen mellan arbete och familj, vilket inverkar på individens välmående. Obalans kan resultera i överbelastning, skuld känslor och högre stressnivåer, vilket kan leda till sjukskrivningar. Deltagarnas beskrivningar och analysarbete av att hantera balansen mellan arbete och familj redogörs för nedan (se Tabell 4). Flera deltagare upplevde att det inte fanns en naturlig tid för återhämtning när de kom hem från arbetet, som det gjorde innan de blev förälder. Vissa deltagare upplevde föräldrarollen som ständigt närvarande, och det fanns därmed alltid höga krav på denne att finnas till för sitt barn. Tid för återhämtning var begränsad, vilket några ansåg kunde orsaka obalans i tillvaron. Ifall individen inte satte gränser i arbetslivet blev risken stor för överbelastning gällande arbetsåtaganden.

Många deltagare ansåg sig ha blivit bättre på gränsdragning i arbetslivet för att få mer tid med sitt barn och sin partner, för att på så sätt kunna uppnå en hälsosam balans mellan familjeliv och arbetsliv. Deltagarna upplevde att livet som arbetande småbarnsförälder krävde omprioriteringar. Samtliga deltagare instämde i att barnet numera var högsta prioritet följt av arbetet. Småbarnsföräldrars tid beskrevs som mer knapp vilket förutsatte god tidsprioritering, i många fall med hjälp av "att göra listor", och acceptans för att inte hinna med allt som önskas göras, för att på så sätt kunna bibehålla en god balans mellan arbete och familj. Att försöka hinna med allt är många gånger inte möjligt, och försök att göra det kan resultera i stress och obalans. Det framkom att livet som småbarnsförälder även ställde höga krav på individens kontrollförmåga. Flera deltagare upplevde dock att de kunde bibehålla kontroll över sin livssituation om det existerade en balans mellan arbetsliv och familjeliv, vilket var en förutsättning för välmående. En deltagare kände sig ångestfylld när hon inte kunde hantera arbetsituationer som låg utom hennes kontroll, vilket resulterade i sjukskrivning. Vissa upplevde att de ställde för höga krav på sig själva och överarbetade på både hem- och arbetsfront för att uppnå perfektion. Kraven i arbetet upplevdes som prestationsbaserade och familjekraven som relationsbaserade. Ibland krävdes det omprioriteringar för att uppfylla kraven för att minska risken för betungande känslor. Att vara ifrån sitt barn på grund av arbetsrelaterade orsaker gav upphov till skuld känslor gentemot sitt barn, på samma sätt som att

vara frånvarande från arbetsplatsen på grund av vård av sjukt barn orsakade skuldkänslor gentemot kollegorna på arbetsplatsen.

Tabell 4

Att hantera balansen mellan arbete och familj

Meningsenhet	Kondenserad enhet	Undertema	Tema
<p>Nu när jag åker hem har jag liksom inte egen tid, den här mentala nedvarningen och avkopplingen, erm, som man behöver för att hjärnan ska få återhämta sig.</p> <p>Man ska vara mamma 24/7 men man ska ändå jobba heltid och ge allt på jobbet och sen när man kommer hem ska man fortsätta vara mamma 24/7.</p>	<p>När jag åker hem har jag ingen egen tid till mental nedvarning och avkoppling som man behöver för att hjärnan ska få återhämta sig</p> <p>Man är mamma 24/7 samtidigt som jobbar heltid, sen när man kommer hem ska man fortsätta vara mamma 24/7.</p>	<p>Begränsad tid för återhämtning</p> <p>Föräldrarollen är ett heltidsjobb</p>	Återhämtning
<p>Eller att man uttrycker ännu mer hur man tycker och tänker och vems ansvar som är vems och så, att ah, att man inte tar på sig mer än vad man ska, eller vad som är vettigt att man gör.</p> <p>Och så säger jag att det är ingen som kommer att dö för att detta får vänta till imorgon. Erm, och det, det är nog såhär, jag hade inte överlevt annars.</p> <p>Det är viktigt att ta sig tid för det som man tycker att är viktigt, för annars så blir det inte bra, det blir inte bra någonstans. Man måste lära sig att börja säga nej.</p>	<p>Man uttrycker ännu mer hur man tycker och tänker och vems ansvar det är och att man inte tar på sig mer än vad som är hälsosamt.</p> <p>Jag brukar tänka att ingen dör om detta får vänta tills imorgon, annars överlever man inte</p> <p>Det är viktigt att ta sig tid för det som är viktigt, annars fungerar det inte någonstans. Man måste lära sig att säga nej</p>	<p>Våga uttrycka åsikter som gynnar en själv</p> <p>Överbelastning</p> <p>Sätta gränser</p>	Gränsdragning
<p>Och sen tror jag att det har varit en process för mig, att komma till den här insikten vad gäller prioritering av tid och såhär.</p> <p>Så jag var mycket med, med, att göra listor, för jag blir mycket stressad när jag inte har koll på grejer.</p> <p>Och då istället för att stressa upp mig för allt jag inte räcker till för så fokuserar jag på det som jag räcker till för och hinner med och så är jag glad över det.</p>	<p>Det har varit en process att komma till insikten vad gäller prioritering av tid.</p> <p>Jag använde mig mycket av "att göra listor" för jag blir stressad när jag inte har koll på saker</p> <p>Istället för att stressa upp mig för det jag inte räcker till för så fokuserar jag på det jag räcker till för och hinner med, och är nöjd med det.</p>	<p>Lära sig tidsprioritera</p> <p>Prioriteringslista</p> <p>Acceptans för att inte hinna med allt</p>	Omprioriteringar
<p>När jag väl känner att okej jag har mycket att göra men jag har ändå läget under kontroll att hinna göra allting då så sjunker stressnivåerna ganska snabbt.</p> <p>Om man inte har kontroll över sin livssituation, pusselbitarna kanske inte går ihop så agerar man inte heller som en fridfull människa heller.</p> <p>Så då var jag sjukskriven på halvtid, typ. För jag fick mycket ångest över såhär suicidrisk och patienter och sånt som jag inte kan hantera, men över sådant man inte har kontroll över.</p>	<p>När jag känner att jag har mycket att göra, men ändå läget under kontroll att hinna göra allt, då sjunker stressnivåerna</p> <p>Om man inte har kontroll över sin livssituation och livspusslet inte går ihop, agerar man inte heller som en fridfull människa.</p> <p>Jag var sjukskriven på halvtid för jag fick ångest över patienter som var suicidala, över sådant jag inte kan kontrollera.</p>	<p>Kontroll reducerar stress</p> <p>Kontroll förutsättning för välmående</p> <p>Förlust av kontroll</p>	Kontroll
<p>Eller överarbetar på båda fronter så att säga för att vara perfekt på alla plan.</p> <p>Men samtidigt så blir det ju lite svår med balansen av jobb och mycket prestation och krav som finns där och man ska vara krav som förälder och man ska få ihop en relation och det är sjukt mycket.</p>	<p>Man överarbetar på båda fronter för att vara perfekt på alla plan.</p> <p>Samtidigt blir det svårt med balansen mellan jobb och prestation och krav som finns där, och kravet man har på föräldrarollen, och samtidigt få ihop en relation.</p>	<p>Uppnå krav på olika fronter</p> <p>Balansera kraven mellan olika roller</p>	Krav

Att jobba en timme extra på jobbet, det gjorde inte så himla mycket, medan idag får det mycket större konsekvenser, både vad det gäller socialt och rent tid med min dotter, men också vad det gäller stressnivå. För då i början vet jag att jag hade jättemycket krav, jag hade schema till mig och min man när vi skulle städa, och vilka dagar vi skulle handla, för att jag var så rädd att det skulle fallera.	Att jobba en timme extra gjorde inte så mycket tidigare, men idag får det större konsekvenser vad gäller tid med min dotter och stressnivå. I början hade jag mycket krav: jag hade schema för städning och handling för jag var rädd att allt skulle fallera	Konsekvenser av övertidsarbete Ställa för höga krav på sig själv	
Dem skuldkänslorna att inte se henne på två dagar, då blev ju det här tanken på balans att hämta och faktiskt vara med sitt barn. Man har så dåligt samvete över att man inte hinner det man ska och så, och det kanske är något som, där drabbades jag ju mer av det än i början.	Jag hade skuldkänslor att jag inte såg henne på två dagar, och då kom tanken på balans att faktiskt vara med sitt barn. Man har dåligt samvete över att man inte hinner med det man ska och det drabbades jag mer av när barnet blev äldre	Skuldkänslor över att vara ifrån sitt barn Dåligt samvete över att vara ifrån jobbet	Betungande känslor

Individuella egenskaper som underlättar arbets- och livssituationen

Det som framkom av resultatet var att upplevelsen av det nyblivna föräldraskapet, och känslan av att kunna hantera sin arbets- och livssituation, till viss del är beroende av individuella egenskaper. Däribland att ta ansvar och påverka sin livssituation, för att kunna förbättra förutsättningarna för sig själv och att ha ett positivt förhållningssätt vid förändringar. För att dessa två aspekter ska kunna uppfyllas i bästa möjliga mån underlättar det om individen är strukturerad och anpassningsbar. Deltagarnas beskrivningar och analysarbete av individuella egenskaper som underlättar arbets- och livssituationen redogörs för nedan (se Tabell 5). Ansvarstagande var en viktig aspekt för deltagarna; att kunna påverka sin livssituation och bibehålla kontroll vid förändringar. Däribland att själv ta kontroll och ansvar över sin arbetssituation; att aktivt göra ett val för att påverka något till det bättre, eller lösa en konflikt, som en deltagare uppgav. Att ha ett positivt förhållningssätt till krav som ställs på föräldraskapet och arbetsrollen, menade en deltagare bidrar till att lättare kunna hantera svåra situationer och känslor som uppstår. Däribland att kunna använda motgångar till något positivt, och se det som ett verktyg att använda sig av i arbetet. Flera deltagare upplevde det viktigt att strukturera och planera sin tillvaro för att underlätta arbets- och livssituationen, vilket även visade sig vara ett effektivt sätt att hantera förändringar på. Majoriteten av deltagarna i studien hade flexibla arbetstider, och i vissa fall flexibla arbetsplatser. Flexibilitet i arbetet möjliggjorde för deltagarna att arbeta utifrån sina egna förutsättningar, vilket underlättade i deras vardag.

Tabell 5

Individuella egenskaper som underlättar arbets- och livssituation

Meningsenhet	Kondenserad enhet	Undertema	Tema
För om alla sitter tysta och äter upp hur man blir behandlad, då kommer det aldrig bli någon förändring Jag har varit väldigt involverad själv och säga hur jag vill ha saker och ting, och vad jag vill göra, och vad jag inte vill göra sådär och ta lite eget ansvar också	Om alla sitter tysta och accepterar att bli behandlade på vilket sätt som helst kommer det aldrig att ske en förändring Jag har själv varit involverad i hur jag vill ha det och vad jag vill göra, jag har tagit eget ansvar	Våga stå upp för sig själv Ta eget ansvar över sin arbetssituation	Ansvarstagande
Jag har lärt mig vid åren att vända stress precis som nervositet till något positivt att man använder det i sitt arbete	Med åren har jag lärt mig att vända stress och nervositet till något positivt som jag kan använda mig av i mitt arbete	Vända svagheter till styrka	Positivt förhållningssätt

<p>Och jag tror att det är viktigt att hitta en struktur under förändringar, det är jätteviktigt och jag tror att det är det som är lite avgörande för hur bra man faktiskt klarar av och hantera det också skulle jag säga.</p> <p>Ja men jag gillar att strukturera upp och organisera när jag blir stressad och så försöker jag få in återhämtning</p> <p>Lite så att jag kan planera min egen tillvaro, då brukar jag vara fine med det mesta, men sen absolut kan jag ju vara väldigt flexibel om det behövs</p>	<p>Det är viktigt att hitta en struktur under förändringar, och jag tror det är avgörande för hur man klarar av att hantera saker</p> <p>Jag gillar att strukturera och organisera när jag blir stressad och försöker få tid till återhämtning</p> <p>Om jag kan planera min tillvaro brukar det mesta gå bra, och jag kan vara flexibel om det behövs</p>	<p>Hanterbarhet genom struktur</p> <p>Vikten av struktur och återhämtning vid stress</p> <p>En fungerande vardag förutsätter planering</p>	Strukturhantering
<p>Det är väldigt mycket snabba förändringar, är man inte stresstålig eller flexibel finns det tyvärr risk att man går in i väggen.</p>	<p>Det är snabba förändringar och är man inte stresstålig eller flexibel finns det risk att ta ut sig</p>	<p>Nödvändigt att vara stresstålig och flexibel vid förändringar</p>	Anpassningsbarhet

Diskussion

Syftet med studien var att undersöka kvinnors upplevelse av att återgå i arbete efter föräldraledighet. För att förstå upplevelsen var det viktigt att ta reda på vilka bakomliggande aspekter som inverkar på upplevelsen. Det kan vara föräldraskapets påverkan, hur de hanterar stress och förändringar och balansen mellan arbete och privatliv, hur deras sociala stöd ser ut i både arbete och privatliv, samt hur arbetsplatsen hanterade deras återgång i arbete var betydelsefullt.

Socialt stöd och förståelse för kvinnors föräldraskap

Socialt stöd är en betydelsefull aspekt för att återgången i arbete ska fungera bra. De flesta deltagares partners hade under en kortare eller längre period varit föräldralediga, eller skulle vara det. En partners föräldraledighet och delaktighet fungerar som ett emotionellt stöd för kvinnan i form av omtänksamhet och kärlek (Langford et al., 1997). Partnern bidrar även med instrumentellt stöd då han tar över föräldraansvaret vid kvinnans återgång i arbete, så att hon kan fokusera på sitt arbete utan att behöva ta det större ansvaret för barn och hushåll. Kollegor och chefer på arbetsplatsen gav också ett emotionellt stöd genom att ha ett empatiskt förhållningssätt till kvinnans nyblivna moderskap, och ha förståelse för hennes livssituation, vilket var viktigt för att uppnå balans i livet. Arbetsplatsen visade även på instrumentellt stöd i en del fall då andra anställda fick ta större ansvar över arbetet i fall att kvinnan behövde lämna arbetet tidigare för att kunna hämta barnet på förskola. Kvinnors föräldrar bidrog med ett instrumentellt stöd genom barnpassning, vilket en av kvinnorna menade var avgörande för att hennes vardag skulle gå ihop.

Ett jämlikt föräldraskap med delad arbetsbörda är för viktigt för många kvinnor, där båda föräldrar ska ta lika ansvar för barn och hem. Trots att Sverige är ett av världens mest jämlika länder är det kvinnan som tar ut den största delen av föräldraförsäkringen. Mannen tog ut 29 procent 2018, vilket är en ökning genom åren, men den delas fortfarande inte lika mellan parterna (Försäkringskassan, 2019). För flertalet kvinnor i den här studien är det jämlika föräldraskapet något de aktivt arbetar för, bland annat genom att dela upp föräldraledigheten jämnt sinsemellan. Många kvinnors partners har i denna studie varit föräldralediga i över tre

månader. I jämförelse med andra studier gjorda i bland annat USA, främjar Sveriges föräldraförsäkring ett jämlikt föräldraskap, där bland annat 90 dagar är helt avsatta för den ena föräldern (GlobalPay, 2019). Möjligtvis bidrar detta till att fler män tar ut föräldraledighet i Sverige, och att normer och attityder för hur föräldraskapet delas förändrats. Detta kan i sin tur förändra samhällsstrukturer och främja ett jämlikt samhälle. Det finns många anledningar till valet av längden på föräldraledigheten för kvinnan och hennes partner. Många gånger är den ekonomiska påverkan en avgörande anledning till att kvinnan tar ut längre föräldraledighet, då mannen statistiskt sett tjänar mer än kvinnan (Martinson, 2019), men som inte angavs som anledning i någon större utsträckning i denna studie. Synen på det jämlika föräldraskapet och uppdelningen av föräldraledigheten i denna studie kan vara påverkat av att nästan alla deltagare har eftergymnasial utbildning och är bosatta i Stockholm, då det kan finnas skillnader i normer och attityder beroende på geografisk plats och storstäder och landsbygder emellan.

Föräldraskapets påverkan på arbetsrollen

Kvinnorna i studien upplever att föräldraskapet kräver tidsplanering och omprioriteringar för att uppfylla kraven i arbets- och familjelivet, där familjen prioriteras högst. Kvinnor i Fisher et al. (2016) studie instämmer i att omprioriteringar, kompromisser och tidsplanering är viktiga aspekter för att uppfylla kraven som ställs på föräldrarollen och arbetsrollen. Spiteri och Xuereb (2012) menar även att föregående tillvägagångssätt för att hantera krav reducerar rollöverbelastning och stress. Det kan tolkas som att de flesta deltagarna i studien är bra på att prioritera och tidsplanera då de flesta upplever att stress och ångslan kring prestationskrav i arbetslivet minskar i samband med det nya föräldraskapet.

Deltagarna i Spiteri och Xuerebs (2012) studie upplevde även att moderskapet kunde vara övermäktigt rent känslomässigt, att det var en blandning av både negativa och positiva känslor. Vissa deltagare i denna studie upplever att föräldraskapet har en positiv inverkan på deras arbete, då de upplever sig mer trygga i ledarroller, vilket kan vara ett resultat av lärdom kring ansvarstagande i föräldrarollen. Deltagare som har vårdande yrken upplever dock att föräldraskapet påverkar dem starkt emotionellt. Till viss mån kan det vara positivt för deras patienter, men för en deltagare resulterade det i sjukskrivning då hon upplevde det svårt att bemöta patienters behov som låg utom hennes kontroll att påverka.

Enligt Evertsson (2012) minskar det subjektivt upplevda arbetsengagemanget tillfälligt fram till att det yngsta barnet är fyra år då familjelivet prioriteras högst. Föregående påstående instämmer på de flesta av studiens deltagare om att de inte upplever att det är någon stress kring att uppnå karriärs mål och att de prioriterar tid med familjen framför övertid på arbetsplatsen. Att prioritera på detta sätt kan vara en bidragande aspekt till att deltagarna upplevt att de hanterat krav och bibehållit kontroll. Vissa deltagares ambitionsnivåer i relation till att uppnå karriärs mål ökade i samband med föräldraskapet. Det kan tolkas som att de ville skapa en bättre ekonomisk framtid för sin familj.

Samtliga deltagare hade mer eller mindre flexibla arbetstider, vilket kan ha gjort att de upplevde mindre stress än om de hade haft fasta arbetstider. Ett exempel på detta kan vara att kvinnan får sova ut på morgonen om barnet hållit henne vaken om natten, och därmed komma in senare till arbetet. Deltagarna upplever dock att de "tvingas" bli mer tidseffektiva på arbetsplatsen för att inte förlora tid med sitt barn, vilket flexibla arbetstider gynnar enligt Costa et al. (2006). Sammanfattningsvis upplevs föräldraskapet ha en positiv inverkan på arbetsrollen vad gäller trygghet i sig själv, ansvarstagande, ökad emotionell förståelse, och minskad stress i relation till karriären. Att prestationskrav och det subjektiva arbetsengagemanget i arbetslivet kan minska under barnets första fyra år kan ses som något positivt för kvinnan. Detta förhindrar rollöverbelastning, då de egna arbetskraven temporärt minskar, vilket kan underlätta

kravhanteringen i samtliga roller, vilket kräver en ökad förståelse och insikt i livet som småbarnsförälder från arbetsgivarens håll.

Anpassning till arbete vid tiden för återgång

Anpassning till arbete vid tiden för återgång i arbete karaktäriseras av flera samverkande aspekter. De flesta deltagarna upplevde att de var redo och tyckte att det var roligt att återgå i arbete vid bestämd tid. Att kvinnorna kände sig redo att återgå i arbete och upplevde en saknad efter sitt arbete och mental stimulans, kan bero på längden av föräldraledigheten. Kvinnor i Sverige är föräldralediga betydligt längre än i de flesta andra länder. Hade studien genomförts i USA är det möjligt att svaren på frågan gällande att vara redo att återgå i arbete, sett annorlunda ut då lagstiftning om föräldraledighet skiljer sig åt (GlobalPay, 2019). En viss del av individens identitet är förankrad i dennes yrkesroll, vilket under föräldraledigheten kan generera en saknad efter "sig själv" och sitt arbete. Att få vara hemma med sitt barn upp till 390 dagar (Försäkringskassan, 2019) ger möjlighet att finna trygghet i rollen som förälder och etablera fungerande vardagsrutiner, vilket även kan vara en orsak till att de kände sig redo att återgå i arbete. Det bör tas i beaktande att andra livshändelser som sker under föräldraledigheten inte nödvändigtvis är kopplade till föräldraskapet, men som starkt kan påverka upplevelsen av föräldraledigheten och återgången i arbete. Det kan vara omvälvande händelser som för en kvinna i studien vars förälder gick bort under perioden för föräldraledighet.

Kvinnor upplever även att de sätts i obalans under föräldraledigheten; de känner sig trötta, har lägre hjärnaktivitet och i vissa fall nedsatt självförtroende i relation till prestationskrav, vilket kan påverka anpassningen tillbaka i arbete negativt. I enlighet med Millwards (2006) studie kan den begränsade tiden för återhämtning påverka stressnivåer och hjärnaktivitet negativt. God tidsplanering, omprioriteringar och tid för återhämtning var aspekter som kan återställa balansen. En aspekt som kan påverka kvinnans upplevelse av att vara redo att återgå i arbete är valet av längden för amning. WHO (2018) rekommenderar kvinnor att amma åtminstone 6 månader, dock är det många som ammar betydligt längre. Av den orsaken kände vissa kvinnor sig tvingade till att påbörja en avvänjningsprocess från amning tidigare än de tänkt, vilket gjorde att de kände sig mindre redo att återgå i arbete.

De flesta kvinnorna upplevde att de "kastades in i arbete", där tempot och arbetsbelastningen var hög, utan att ha haft något samtal kring sitt mående och livssituation efter föräldraledigheten. Det finns mer protokoll och vägledning för anställda som återgått i arbete efter sjukdom än vad det gör för kvinnor som återgår i arbete efter föräldraledighet, vilket inte är bra då denna process tenderar att vara både osäker och omvälvande (Fisher et al., 2016; Selander et al. 2015; Wiese & Heidemeier, 2012) Kvinnor kan exempelvis haft fysiska eller psykiska följder i samband med förlossningen, som kan ha en negativ inverkan på deras hälsa och förmåga att uppfylla kraven i sin arbetsroll. Lapointe et al. (2014) menar även att kvinnor som varit föräldralediga under en längre period kan komma att behöva genomgå en organisatorisk socialiseringsprocess, i synnerhet om det varit många förändringar på arbetsplatsen under tiden för frånvaron. Detta stämmer in på några kvinnors upplevelse av att återgå i arbete till arbetsplatser där det skett stora förändringar i personalgruppen, vilket kräver ansträngning och anpassning för att komma in i arbetsgruppen och återigen visa vad de går för. Det kan även upplevas som att de återgår till en ny arbetsplats om gruppdynamiken förändrats, vilket kan vara positivt eller negativt.

Kvinnor som återgår i arbete efter föräldraledighet är inte nödvändigtvis berättigade att återgå i samma tjänst som de hade tidigare, däremot har de rätt till likvärdig tjänst med samma lön (Riksdagsförvaltningen, 2018). I de fall där arbetsplatsen inte har en tydlig plan för kvinnans återgång i arbete och inte följer lagstiftningen, kan facket kontaktas för att lösa en potentiell konflikt. Liksom för kvinnan i studien kan återgången i arbete förvärras av en sådan

konflikt under en redan osäker process. Sammanfattningsvis är det tydligt utifrån resultatet att kvinnans anpassning tillbaka i arbete efter föräldraledighet kräver mer uppmärksamhet från arbetsplatsens håll. Att ge kvinnor chansen till en lugnare återgång i arbetet med bra återkoppling och samtal kring kvinnans livssituation, samt ha överseende med att hon är en nybliven förälder med allt vad det innebär.

Att hantera balansen mellan arbete och familj

Studien visar att återhämtning, omprioriteringar, gränsdragningar och upplevd kontroll är betydelsefulla aspekter i att både uppfylla förväntade krav samt för att bibehålla balansen mellan arbete och familj. Föregående går att applicera på Bakker och Demeroutis (2007) JD-R-modell som beskriver balansen mellan arbetskrav och arbetsresurser, går även att applicera på kvinnornas upplevelser. Många deltagare hade höga arbetskrav på sig vid återgången i arbete, i form av: hög arbetsbelastning, att skapa relationer till nya kollegor och chefer, finna en sund balans mellan föräldrarollen och arbetsrollen. I två fall fanns det även krav på att psykologiskt kunna bemöta och behandla sjuka patienter på ett professionellt sätt. Dessa krav upplevde många deltagare att medförde stress, vilket i många fall gick över så fort de kommit in i arbetet och de nya rutinerna. Majoriteten av deltagarna upplevde sig ha bra arbetsresurser i form av socialt stöd, delaktighet, autonomi och inflytande. Som tidigare nämnts gavs det dock ingen tydlig avstämning från chefen gällande hur arbetet skulle läggas upp eller anpassas efter kvinnans förutsättningar och välmående. Vissa deltagares tjänster hade inte ersatts med vikarier vilket resulterat i att arbetsuppgifter blivit ogjorda, något som ökade arbetsbelastningen och tempot att få saker och ting gjorda.

Om arbetskraven är höga krävs tillgängliga arbetsresurser som kan agera som buffer för att göra kraven hanterliga och därmed reducera risken för ohälsa. Utifrån studiens resultat tolkar vi det som att de flesta deltagarna hade kontroll och överlag hanterat kraven i arbete och familj på ett bra sätt, samt balanserat dessa väl. Arbetskraven har för vissa kvinnor varit höga, däremot har det i de flesta fallen funnits tillräckliga arbetsresurser för att möta dessa krav. Deltagare som hade svårigheter att finna en hälsosam balans i tillvaron upplevde ökad stress, skuld känslor och ångest, vilket för en deltagare resulterade i sjukskrivning. För vissa deltagare var det svårt att återgå i arbete, då de kände att de missade viktiga milstolpar i barnets utveckling, vilket gav upphov till skuld känslor likt kvinnorna i Spiteri och Xuerebs (2012) studie. Ett sätt att bibehålla kontroll var genom "att göra listor" och omprioriteringar för att kunna uppfylla krav inom en viss tidsram.

Individuella egenskaper som underlättar arbets- och livssituationen

Dagens arbetsliv är i ständig förändring där mycket nytt händer hela tiden. Det kan bli en tuff start för kvinnor att återgå i arbete efter att ha varit hemma med sitt barn under en längre period. Kvinnorna anser att det krävs bra planering och strukturering vid återgången i arbete för att underlätta arbets- och familjelivet, samt att de är effektiva sätt att hantera förändringar på. Detta stöds i teori om självreglering från Bandura (1997). Två deltagare visade prov på detta genom att den ena tog hjälp av facket vid uppkomsten av en arbetskonflikt vid återgången i arbete, och där den andra kvinnan styrde över vilka arbetsuppgifter hon önskade tilldelas vid återgången. Nästan alla deltagare i studien hade flexibla arbetsplatser vilket möjliggör för egenkontroll och autonomi i större utsträckning. Flexibla arbetstider, och i många fall, autonoma arbetsplatser kan vara en anledning till att många deltagare såg fram emot att återgå i arbete och att det i flera

fall upplevdes som positivt, vilket stämmer överens med tidigare forskning av Costa et al. (2006).

En deltagare formulerade att hon försöker se svårare situationer ur en positiv synvinkel för att bättre hantera dem, till exempel att vända stress till en tillgång snarare än en begränsning. Detta är något som stärks i Banduras (1997) teori om självreglerande strategier som påpekar att självreflektion förändrar tankar och beteenden. Detta visade sig vara viktigt vid mödrars anpassning till arbetslivet efter föräldraledighet. Majoriteten av deltagarna uppgav att de var redo att återgå i arbete, och upplevde sig kapabla att hantera arbetskraven, vilket kan tolkas som att kvinnorna besitter relativt hög self-efficacy. Andra exempel på detta är deltagaren som kontaktade facket för att lösa en svår situation, och de som tagit ansvar över sin egen arbetssituation för att förbättra den. Flertalet kvinnor i studien upplevde att de anpassade sig snabbt tillbaka i arbetslivet, trots att det skett stora förändringar på deras arbetsplatser under tiden för föräldraledigheten. Enligt studier av Vuori et al. (2012) och Wiese och Heidemeier (2012) kan detta vara ett tecken på att kvinnorna i denna studie är flexibla och besitter hög self-efficacy, då dessa egenskaper gör individen mer anpassningar till förändringar. Det kan tolkas som att kvinnorna i studien besitter hög self-efficacy (tro på sin egen förmåga) där de hanterar föräldrarollen och arbetsrollen på ett lyckat sätt. Vissa deltagare har gjort det genom att strukturera och planera sin tillvaro med hjälp av "att göra listor" och andra genom att ha ett positivt förhållningssätt till förändringar. Ett påfrestande arbetsliv med höga prestationskrav kan ge upphov till stress, och ett sätt att klara av stressen är genom att ha en tydlig struktur i livet. Det moderna arbetslivet förutsätter att individer kan vara flexibla för att klara av de krav som ställs, och för att bemästra de förändringar som sker, bland annat i form av teknisk utveckling, omorganisering och personalomsättning.

Metodologiska aspekter

En aspekt som kan ha påverkat studiens resultat är urvalet av deltagare. Studiens resultat baseras på upplevelser av karriärsaspirerande kvinnor med akademisk bakgrund, där samtliga utom en är bosatta i Stockholms län. Att alla kvinnor i studien var bosatta i storstäder som Stockholm och Göteborg, kan vara en bidragande effekt till att deras upplevelse av att återgå i arbete ser liknande ut. I storstäder kan det existera en högre konkurrens mellan arbeten i avseende på flexibilitet och utbytbarhet. En längre föräldraledighet kan därmed tänkas medföra negativa konsekvenser för en kvinnas karriär, däribland förlorade arbetsmöjligheter. Detta kan potentiellt anses vara ett hot mot studiens överförbarhet (Bryman, 2011), då upplevelsen att återgå i arbete efter föräldraledighet kan skilja sig åt beroende på individens geografiska position, akademiska bakgrund och yrkesbefattning. Däremot kan deltagarnas olika akademiska bakgrunder och yrkesbefattningar anses vara en styrka, då studiens resultat visar att det finns likheter i upplevelserna dem emellan, och att materialet visade viss måttnad. Ytterligare en urvalsaspekt som kan ha inverkat på resultatet och studiens överförbarhet var att samtliga deltagare var i heterosexuella relationer, där det fanns två vårdnadshavare till barnet.

Ytterligare en aspekt av metodarbetet som kan ha inverkat på studiens resultat är genomförandet av intervjuerna. Åtta av 12 intervjuer utfördes av oss båda, samt att fem intervjuer utfördes via videosamtal istället för i person. Vid granskning av transkriberat material fann vi dock inget som tydde på att de olika intervjumetoderna hade någon inverkan på resultatet. Slutligen en aspekt av metodarbetet som påverkar resultatet är att vi tillsammans tolkat och bearbetat samtligt material. Detta för att framställa ett resultat som beskriver deltagarnas upplevelse på ett så korrekt sätt som möjligt, vilket stärker studiens pålitlighet (Bryman, 2011). Deltagarvalideringen stärkte även studiens trovärdighet, då deltagaren

bekräftade att resultatet motsvarade hennes upplevelse av att återgå i arbete efter föräldraledighet.

Viss förförståelse för ämnet finns, däremot besitter vi inte personliga erfarenheter av att återgå i arbete efter föräldraledighet. Vi innehar även generell kunskap kring kvinnors position i arbetslivet. Vi har under studiens gång försökt vara medvetna om vår förförståelse och försökt göra tolkningar av resultatet som motsvarar deltagarnas upplevelse på ett så rättvist sätt som möjligt. Vi anser att det ändå är möjligt att konfirmera resultatet, vilket även deltagaren genom deltagarvalideringen intygade. Studiens resultat kan betraktas som giltigt i den aspekt att resultatet representerar deltagarnas upplevelser kring det aktuella ämnet.

Det bör tas i beaktande att det inte finns många svenska studier, oss veterligen, inom valt forskningsområde. En stor del av forskningen som ligger till grund för vår studie har utförts i USA, Asien och södra Europa, vilket kan anses som en svaghet då lagstiftning, kultur och normer skiljer sig åt länder emellan vad gäller föräldraledighet och kvinnors position i arbetslivet. Det tyder dock på att det är viktigt att undersöka ämnet i fråga utifrån svenska förhållanden. Även föräldraledighetens längd skiljer sig åt mellan deltagarna i denna studie och studier som resultatet refereras till. Det kan dock argumenteras för att upplevelsen och psykologiska aspekter i samband med moderskapet och återgången i arbete kan se liknande ut länder emellan.

Bidrag och rekommendationer för framtida studier

Resultatet kan vara användbart för framtida studier kring kvinnors föräldraledighet och återgång i arbete, mödrar i arbetslivet och studier kring jämlika arbetsmarknader. Det skulle vara av intresse för framtida forskning att genomföra komparativa studier inom detta område för att undersöka om upplevelsen skiljer sig från upplevelsen hos kvinnor som inte lever i heterosexuella relationer eller är ensamföräldrar. Normer och attityder gentemot relationer som avviker från den heterosexuella normen, och kvinnor som väljer att vara ensamförälder, kan ha en inverkan på upplevelsen av att återgå i arbete efter föräldraledighet. Alla kvinnor i studien har eftergymnasial utbildning, och upplevs som karriärsdrivna. Det skulle därför vara av intresse att undersöka kvinnor som inte besitter eftergymnasial utbildning, för att se om upplevelsen skiljer sig åt vad gäller återgången i arbete.

Användbarhet och slutsats

Studios resultat kan vara av intresse för mödrar som ska återgå i arbete efter föräldraledighet och bidra till en uppfattning kring vad de kan förvänta sig. Vi anser att studien är relevant då den berör en stor del av Sveriges befolkning och det är ett ämne som bör lyftas och studeras ytterligare. Många kvinnor är föräldrar och de allra flesta återgår i arbete efter föräldraledighet, vilket kan vara en omvälvande process. Kvinnor kan behöva mer stöd än vad som erhålls idag från arbetsgivarhåll. Det är därför viktigt att HR-avdelningar och personalansvariga har förståelse och besitter kunskap kring kvinnors upplevelse av att återgå i arbete. Kunskap och förståelse för kvinnans upplevelse i denna situation kan bidra till en mer gynnsam situation - både för individer och organisation. Studiens ämne är även av relevans för fäder, och män överlag. Om män har större förståelse för hur kvinnor kan uppleva denna typ av situation kan det underlätta för dem i hur de på bästa sätt kan stödja kvinnan, både i arbets- och familjeliv. Det är fortfarande Sveriges kvinnor som tar ut den längsta föräldraledigheten, vilket många gånger är en naturlig följd av att modern är den viktigaste personen i barnets liv de första

månaderna på grund av amning. Det kan dock anses viktigt att även fadern är föräldraledig, för att det inte redan vid barnets födsel skapas ett ojämlikt föräldraskap.

Syftet med studien var att ta reda på kvinnors upplevelse av att återgå i arbete efter föräldraledighet. Sammanfattningsvis har det av studiens resultat framkommit att socialt stöd är en viktig aspekt till att upplevelsen av att återgå i arbete blev lyckad, både vad gäller det instrumentella och emotionella stödet från partner, familj och arbetsplats. Att en partner är föräldraledig har påvisats vara en av de viktigaste aspekterna gällande kvinnans upplevelse av att återgå i arbete, vilket har belysts i denna studie. Föräldraskapet kan ha en positiv inverkan på kvinnans arbetsroll då det kan öka självförtroende, ansvarstagande och emotionell förståelse. Det är av stor vikt att arbetsgivare har förståelse och insikt i ansvaret som småbarnslivet medför. Kvinnans återgång i arbete kräver mer uppmärksamhet från arbetsplatsens håll, där tydliga riktlinjer borde finnas för att gynna både kvinnor och organisation. För individens välmående är det viktigt att ställda krav motsvarar vad resurserna tillåter, då det annars ger upphov till stress och ohälsa. Individuella egenskaper spelar in på hur bra upplevelsen att återgå i arbete blir, däribland self-efficacy och genom självreglerande strategier. För att skapa balans i tillvaron mellan arbete och familj krävs omprioriteringar och god tidsplanering för att uppnå krav och bibehålla kontroll.

Referenser

- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G. & Lundberg, U. (2006). *Gränslöst arbete: Socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber
- Aronsson, G., Hellgren, J., Isaksson, K., Johansson, G., Sverke, M., & Torbiörn I. (2012). *Arbets- och organisationspsykologi: individ och organisation i samspel*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. doi: 10.1108/02683940710733115
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. doi:10.1037//0033-295x.84.2.191.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder* (2nd ed.). Stockholm: Liber.
- Costa, G., Sartori, S., & Åkerstedt, T. (2006). Influence of Flexibility and Variability of Working Hours on Health and Well-Being. *Chronobiology International*, 23(6), 1125–1137. doi: 10.1080/07420520601087491
- Evertsson, M. (2012). The importance of work. *Acta Sociologica*, 56(2), 139-153. doi: 10.1177/000169931246617
- Fisher, G. G., Valley, M. A., Toppinen-Tanner, S., & Mattingly, V. P. (2016). Parental Leave and Return to Work. In R. A. Matthews (Red.), *Research Perspectives on Work and the Transition to Motherhood* (s. 129–148). Switzerland: Springer International Publishing. doi: DOI 10.1007/978-3-319-41121-7_7
- Försäkringskassan. (2014). *Föräldraförsäkringen och den nya föräldranormen*. Hämtad från https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/c451635e-1d21-41e9-b6f4-ba5abe4b1817/fk_publication__den_nya_foraldranormen_140925_3.pdf?MOD=AJPERES
- Försäkringskassan. (2019). *Föräldrapenning*. Hämtad från https://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/nar_barnet_ar_fott/foraldrapenning
- GlobalPay. (2019, May 21). How Parental Leave Differs Around the World. Hämtad från <https://www.cloudpay.net/resources/how-parental-leave-differs-around-the-world>
- Hideg, I., Krstic, A., Trau, R. N. C., & Zarina, T. (2018). The unintended consequences of maternity leaves: How agency interventions mitigate the negative effects of longer legislated maternity leaves. *Journal of Applied Psychology*, 103(10), 1155–1164. doi: 10.1037/apl0000327
- Karasek, R.L. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Langford, C. P. H., Bowsher, J., Maloney, J. P., & Lillis, P. P. (1997). Social support: a conceptual analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 25(1), 95–100. doi: 10.1046/j.1365-2648.1997.1997025095.x
- Lapointe, É., Vandenberghe, C., & Boudrias, J.-S. (2014). Organizational socialization tactics and newcomer adjustment: The mediating role of role clarity and affect-based trust relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(3), 599–624. doi: 10.1111/joop.12065
- Martinson, S. (2019). Forskning om kvinnor och män på arbetsmarknaden. Hämtad november 25, 2019, från <https://www.ifau.se/sv/Press/Forskningssammanfattningar/kvinnor-och-man-pa-arbetsmarknaden/>
- Millward, L. J. (2006). The transition to motherhood in an organizational context: An interpretative phenomenological analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(3), 315–333. doi: 10.1348/096317906x110322

- Riksdagsförvaltningen. (2014, December 12). Jämställt föräldraskap och goda uppväxtvillkor för barn - översyn av föräldraförsäkringen Kommittédirektiv 2016:10. Hämtad februari 3, 2020, från https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/_H4B110
- Riksdagsförvaltningen. (2018). Föräldraledighetslag (1995:584) Svensk författningssamling 1995:1995:584 t.o.m. SFS 2018:1953. Hämtad december 31, 2019, från https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/foraldraledighetslag-1995584_sfs-1995-584.
- Selander, J., Tjulin, Å., Müssener, U., & Ekberg, K. (2015). Contact With the Workplace During Long-Term Sickness Absence and Worker Expectations of Return to Work. *International Journal of Disability Management*, 10. doi: 10.1017/idm.2015.3
- Spiteri, G., & Xuereb, R. B. (2012). Going back to work after childbirth: women's lived experiences. *Journal of Reproductive and Infant Psychology*, 30(2), 201–216. doi:10.1080/02646838.2012.693153
- Vuori, J., Toppinen-Tanner, S., & Mutanen, P. (2012). Effects of resource-building group intervention on career management and mental health in work organizations: Randomized controlled field trial. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 273–286. doi: 10.1037/a0025584
- Wiese, B. S., & Heidemeier, H. (2012). Successful Return to Work After Maternity Leave: Self-Regulatory and Contextual Influences. *Research in Human Development*, 9(4), 317–336. doi: 10.1080/15427609.2012.729913
- Wiese, B. S., & Ritter, J. O. (2012). Timing matters: Length of leave and working mothers daily reentry regrets. *Developmental Psychology*, 48(6), 1797–1807. doi: 10.1037/a0026211
- World Health Organization. (2018, August 6). Breastfeeding. Hämtad november 28, 2019, från <https://www.who.int/topics/breastfeeding/en/>