



INFORMELLA ARBETSPLATSKULTURER — ETT HINDER FÖR PAPPORS FAMILJELIV

KONFERENS DEN 24 SEPTEMBER, 2019

PHILIP HWANG

GÖTEBORGS UNIVERSITET &
HÖGSKOLAN VÄST

philip.hwang@psy.gu.se

SYFTE

- Vad gör (privata) företag och fackföreningar för att underlätta för anställda att förena arbetsliv och familjeliv?
- Finns det företag och fackföreningar som gör mer respektive mindre och vad utmärker i så fall dessa?

NÄR, VILKA & HUR?

- När: Startade 1993 -
- Vilka: De största privata företagen + fackföreningarna
- Hur: Enkäter, intervjuer och fokusgrupper

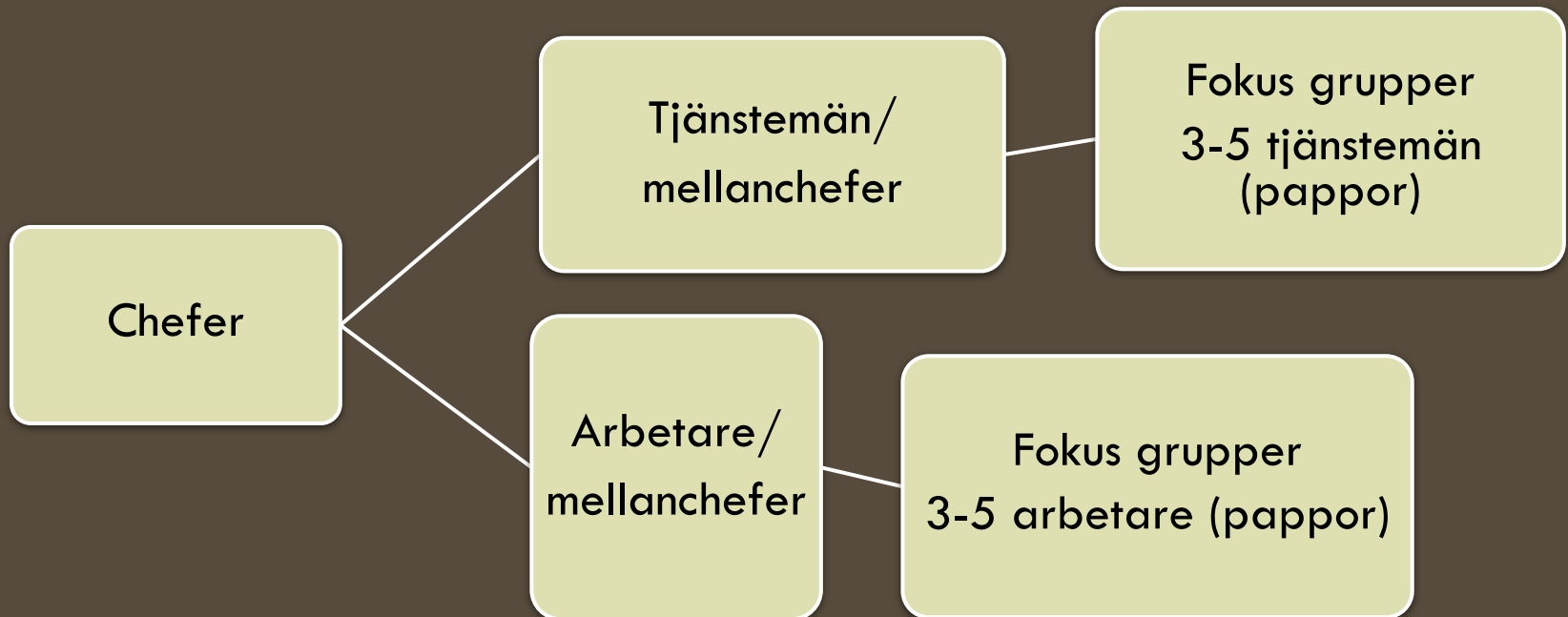
RESULTAT — PLUSSIDAN

- Företagen är bättre på att underlätta för anställda att kombinera arbete och familj. Jämställdheten hamnar högre på dagordningen nu jämfört med tidigare.
- Man har fått upp ögonen för att anställda män även kan vara fäder. Vissa har policy dokument och program och föräldralediga fäder får något mera stöd från chefer och medarbetare
- Anställda pappor tar mer föräldraledighet nu jämfört med tidigare

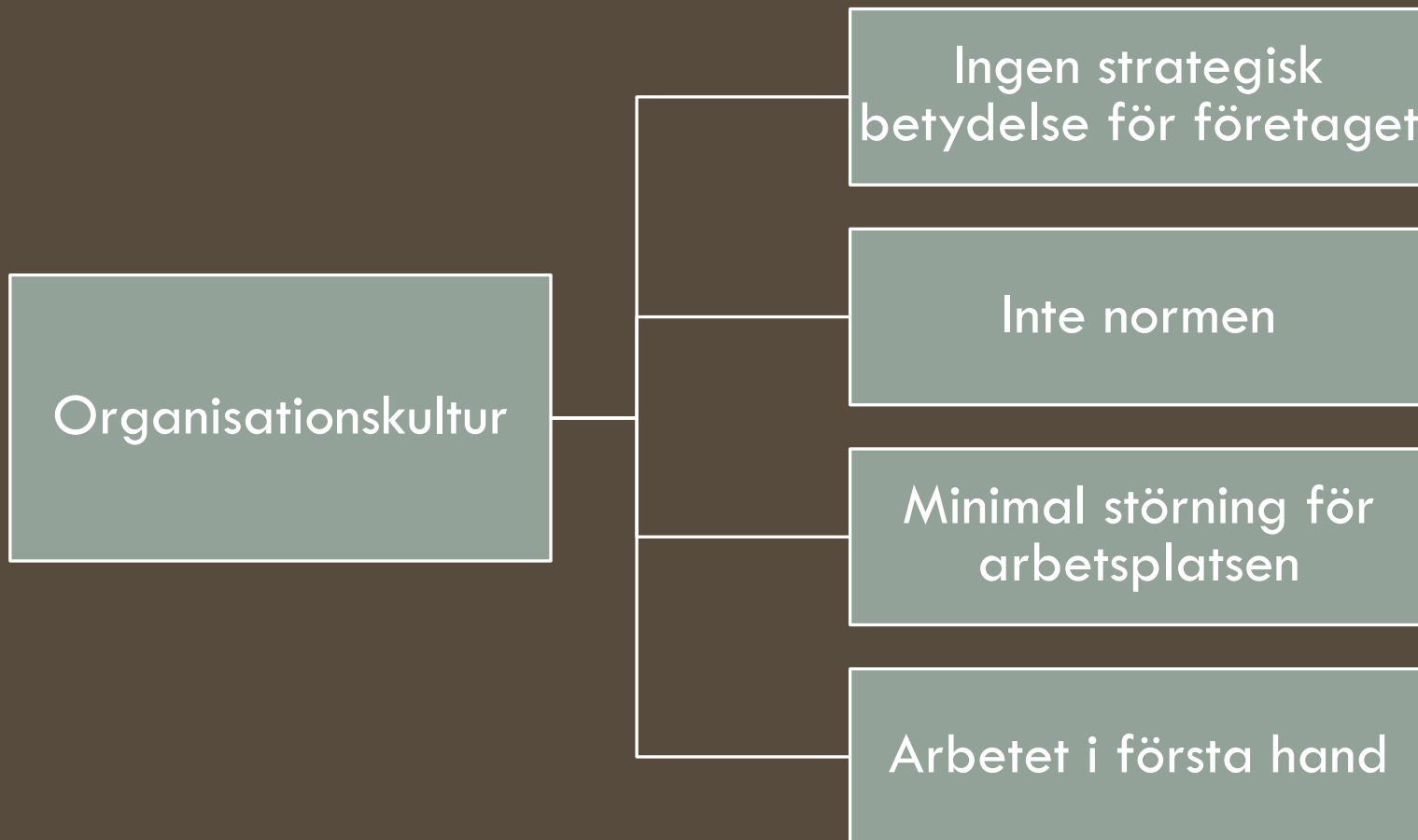
RESULTAT – MINUSSIDAN

- Mindre än hälften av företagen har policy dokument och program
- Mindre än hälften rapporterar stöd från chefer och medarbetare
- Merparten av företrädarna för företagen delar inte uppfattningen att ansvaret för hem och barn bör delas mellan föräldrarna
- Få anser att det är positivt att fäder tar föräldraledighet

DELTAGARE I FÖRETAGEN



ORGANISATIONSKULTUREN



ORGANISATIONSKULTUREN

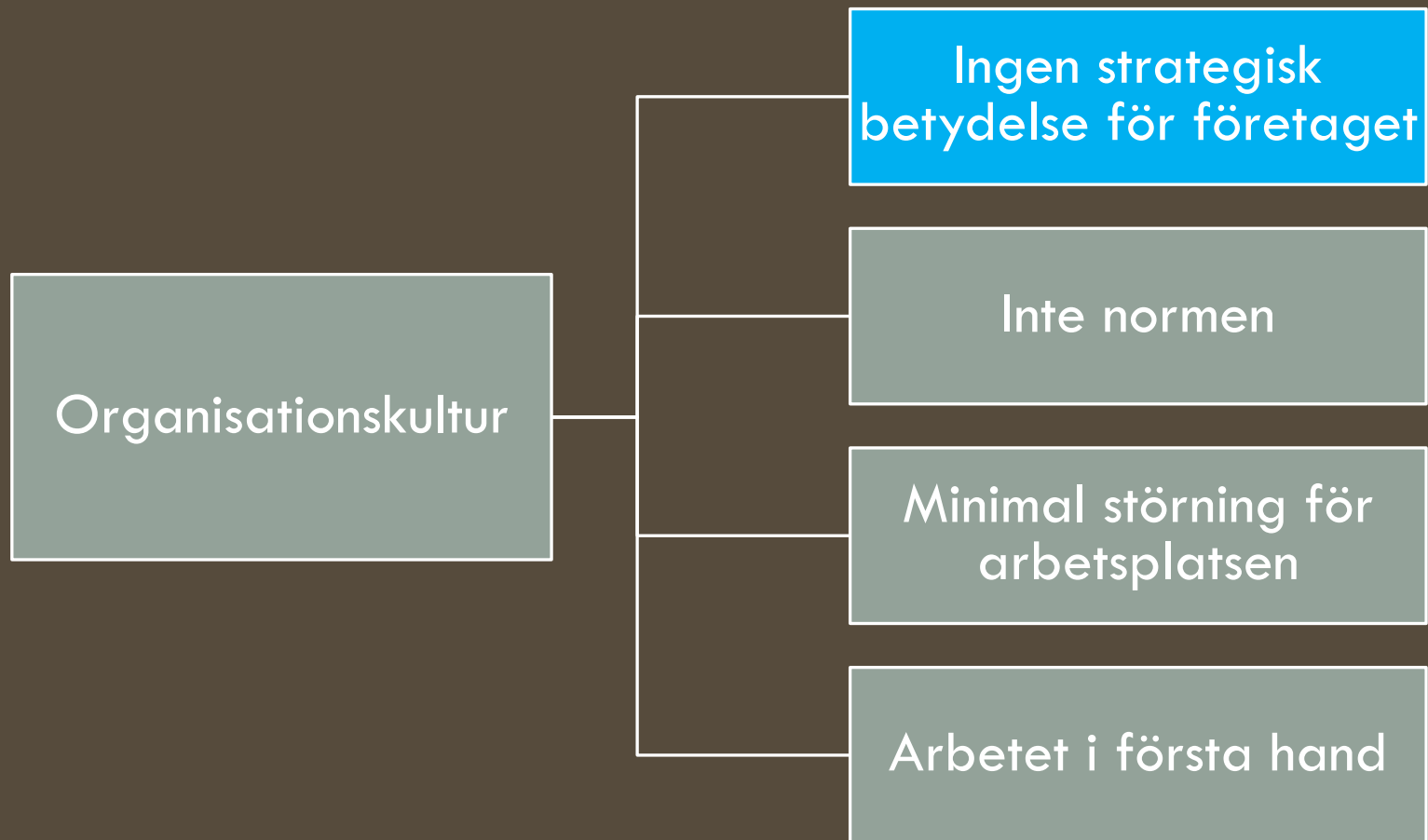
Kulturen i företaget när det gäller ledighet för pappor? Har vi någon? Det finns väl ingen sådan kultur, eller??

Mellanchef - Arbetare

Mellanchef - Arbetare

Ja (skrattar), det skulle i så fall vara en kultur som lägger locket på eller som inte bryr sig när frågan kommer upp (skrattar).

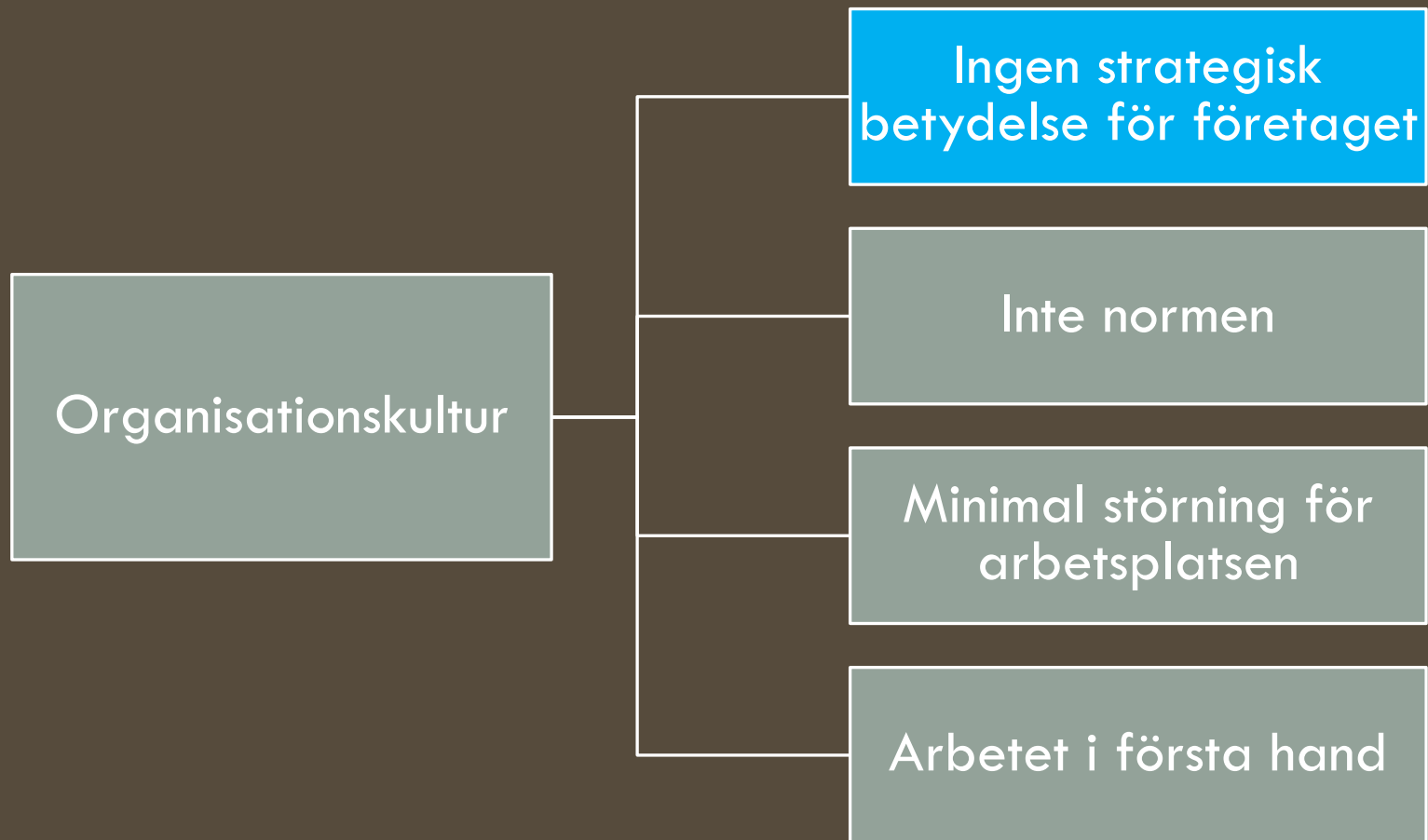
ORGANISATIONSKULTUREN



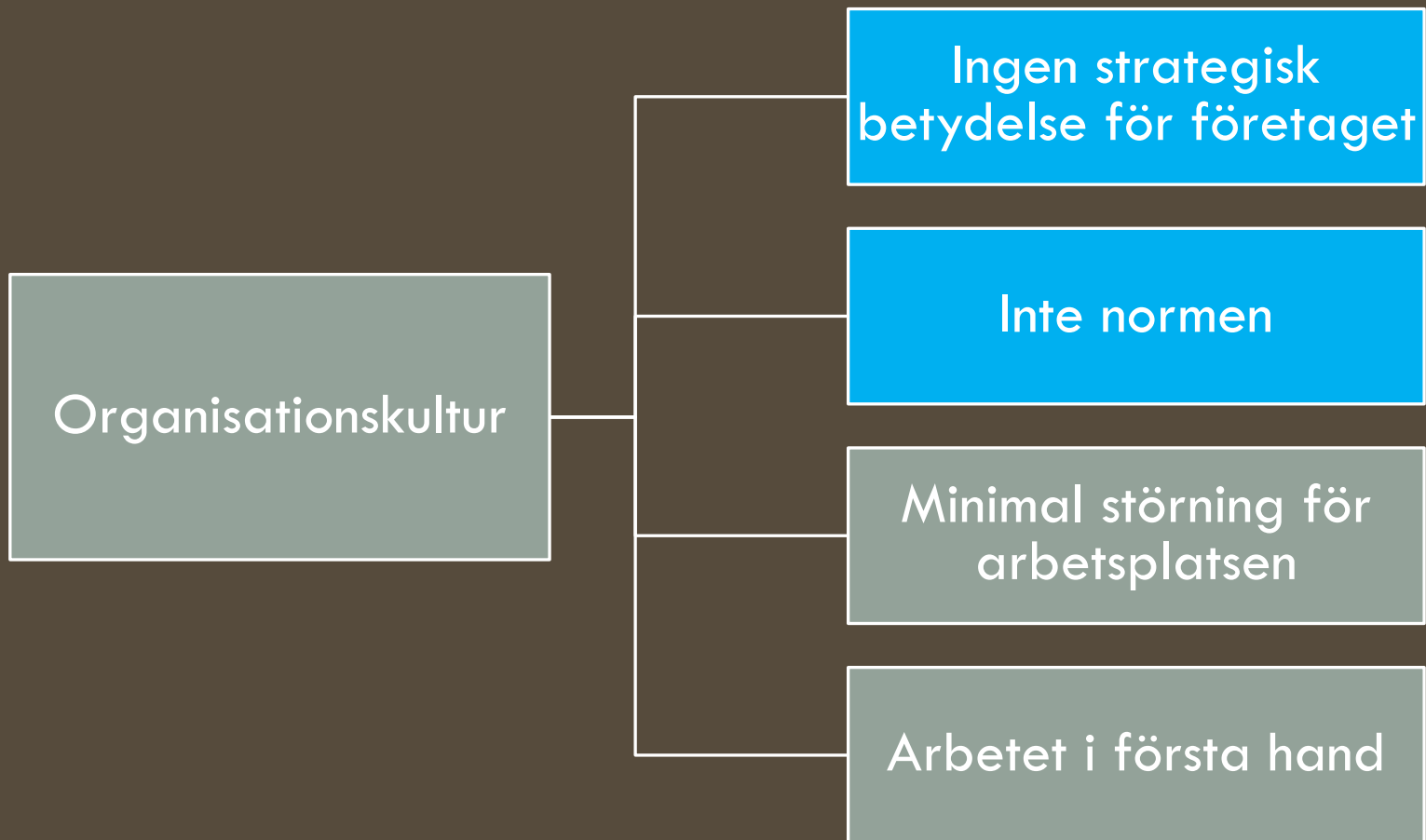
Det är egentligen ingen som tycker att män ska arbeta och kvinnor ska stå vid spisen. Men vi pratar aldrig om det och jag vet egentligen inte varför.

Tjänsteman

ORGANISATIONSKULTUREN



ORGANISATIONSKULTUREN



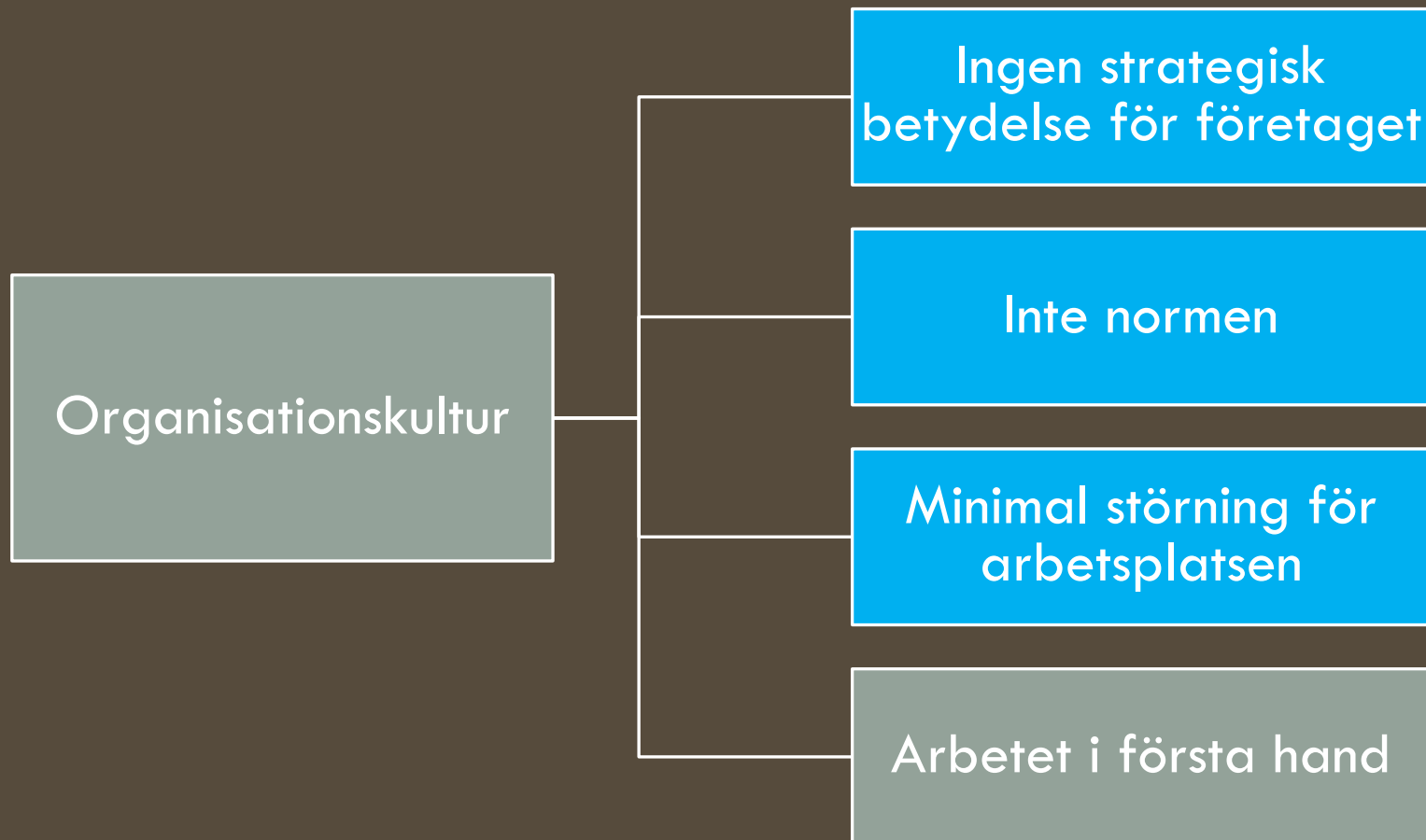
*Man vill ju vara med och bli
omtyckt. Man gör det som andra gör...
Om ingen annan tar en lång
föräldraledighet, så gör inte jag
det heller*

Tjänsteman

*Det är smittsamt på något sätt - om
andra inte är föräldralediga så är
inte jag det heller - man vill ju
inte sticka ut på det viset...*

Arbetare

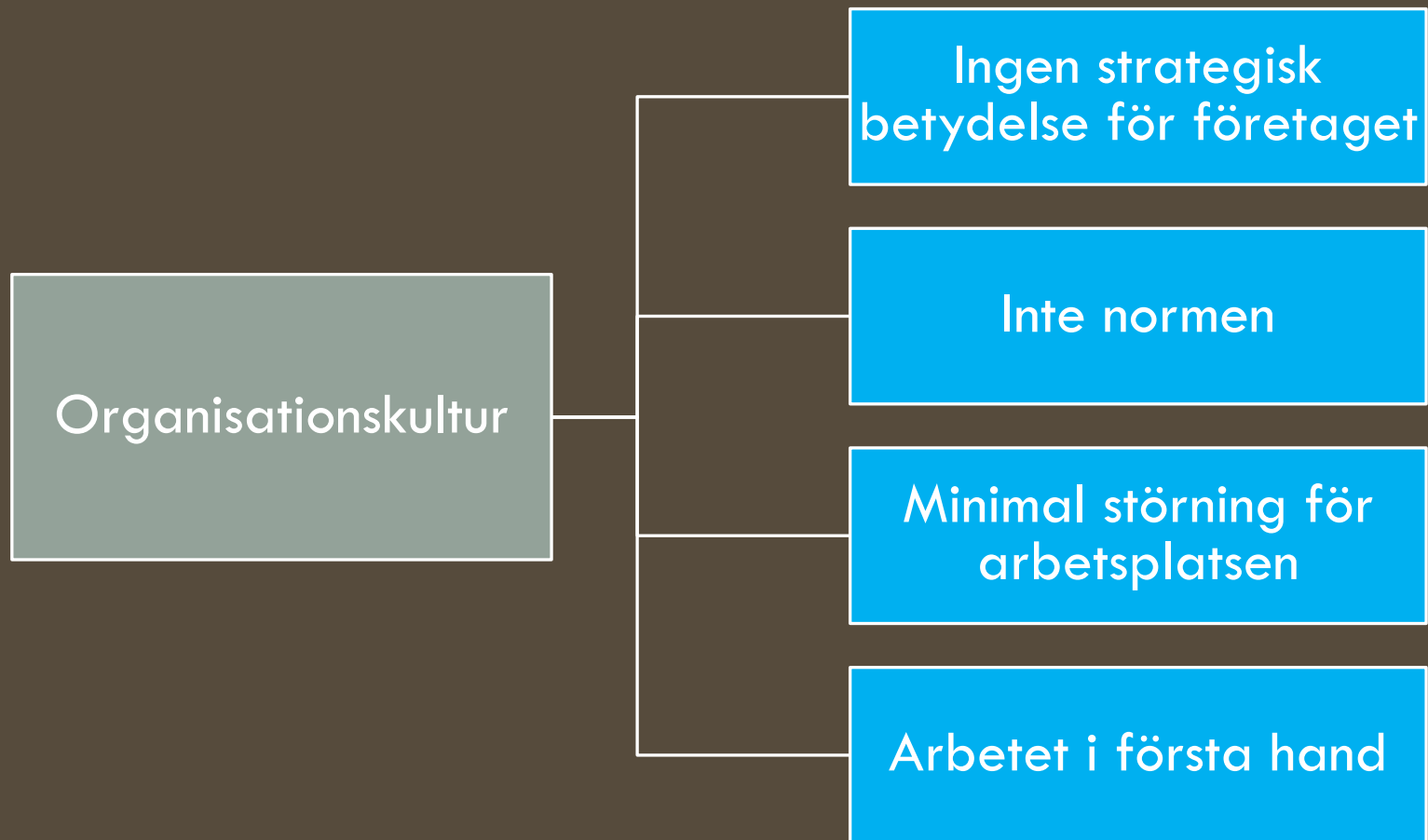
ORGANISATIONSKULTUREN



Stämningen hos oss... man hjälper varandra och ser till att det funkar när någon blir förälder. Det är förstås jätteroligt när någon får barn... det är ju det viktigaste i livet. Man vill hjälpa så gott man kan. Inställningen i företaget är att man ställer upp för varandra – men ibland undrar man om de utnyttjar vår lojalitet.

Arbetare

ORGANISATIONSKULTUREN



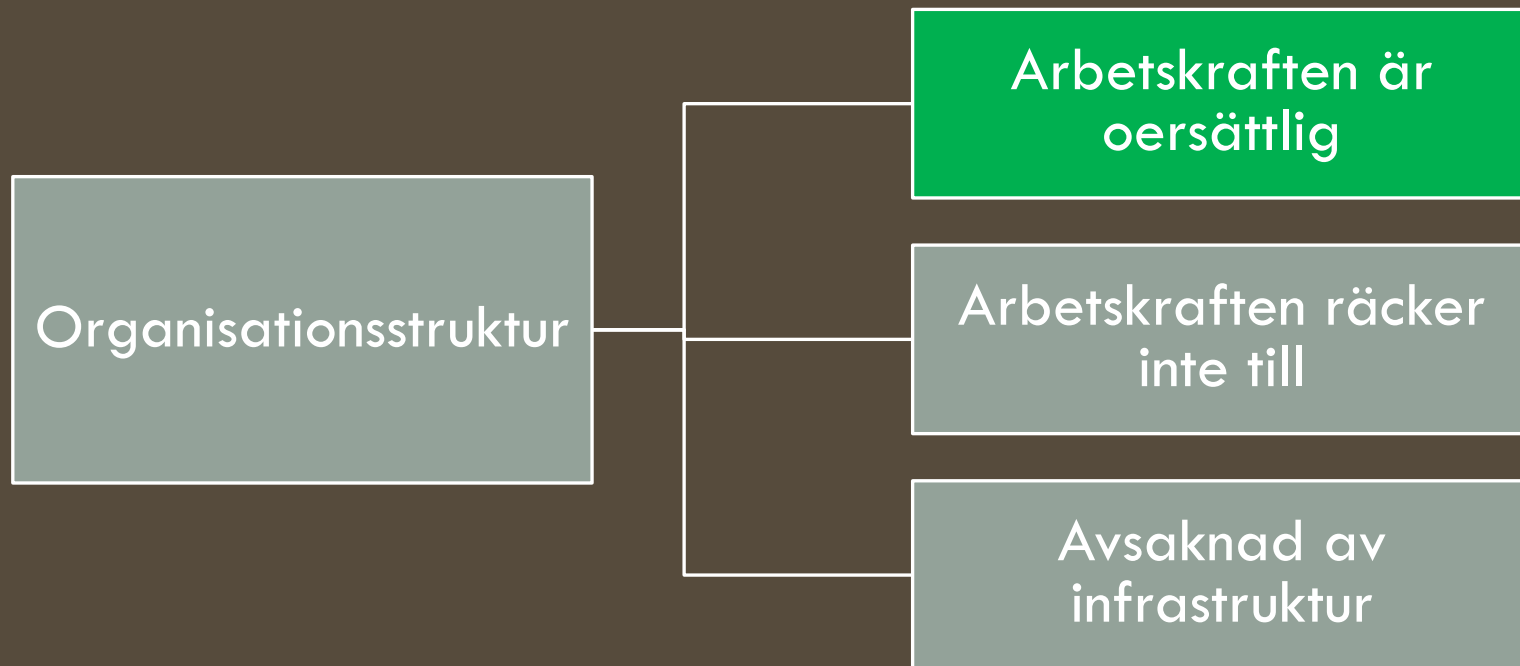
Man kanske känner att man missar något om man är hemma länge.. Man vill inte vara hemma och se att någon annan får chansen.

Mellanchef - Arbetare

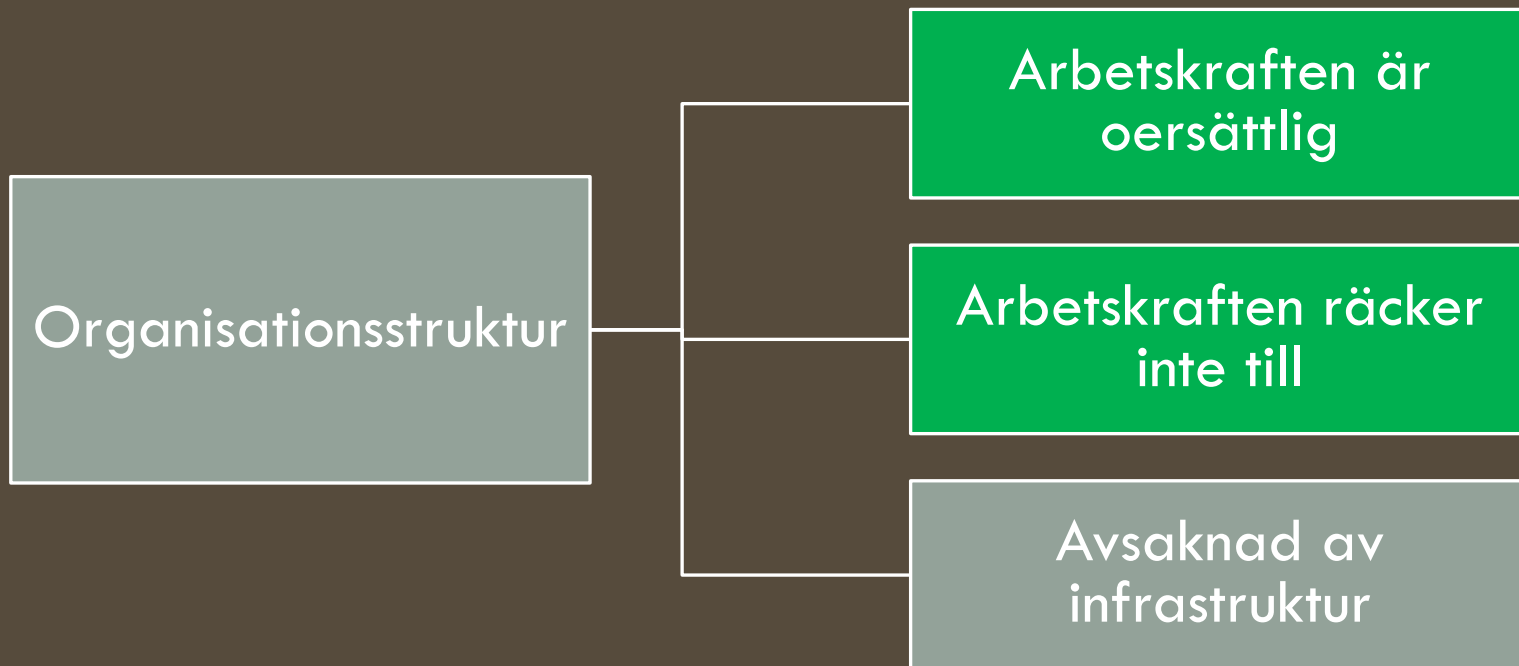
Jag tänkte att det kanske var läge för mig att ta föräldraledigt, men sen blev det en del turbulens i företaget och jag var osäker på om de tänkte säga upp anställda. Så jag la det på hyllan tills vidare.

Arbetare

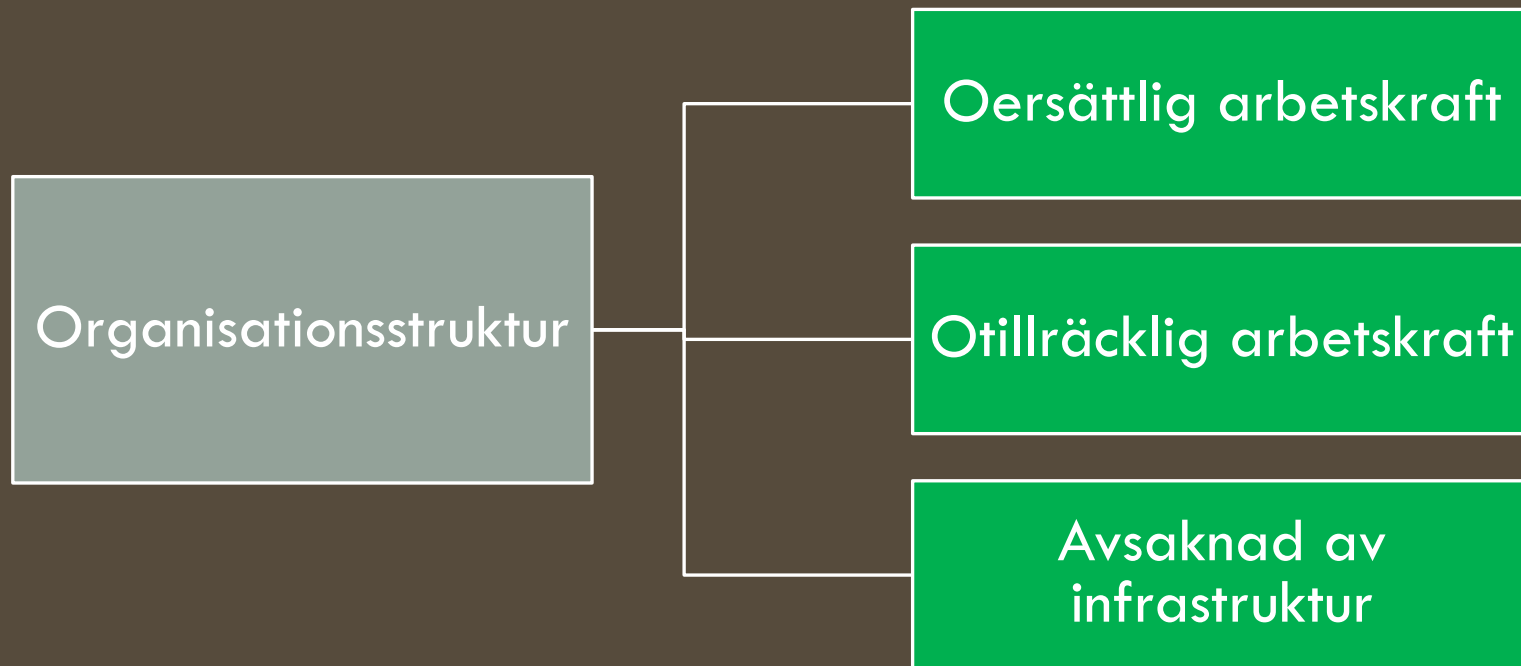
ORGANISATIONSSTRUKTUREN



ORGANISATIONSSTRUKTUREN



ORGANISATIONSSTRUKTUREN



Vi är inte särskilt vana vid att många pappor vill vara hemma under någon längre tid, så vi har inte behövt hitta någon heltäckande lösning.. en kille här eller där.. det märks knappast. Men om man vill att fler pappor ska vara hemma med sina barn.. jag vet faktiskt inte hur det skulle fungera.

HR-chef

FACKFÖRENINGARNA

- Största fackliga organisationen i 200 företag (flera tillfällen, 5 års intervall)
- 64 fackliga centralorganisationer

FACKEN ÄR AKTIVARE NÄR:

- Ordföranden är en kvinna
- När företaget är mer involverad i frågor som rör jämställdhet
- När man upplever att facket och företaget drar åt samma håll

TIPS TILL FÖRETAGEN

- Inse att arbetsliv och familjeliv hör ihop. Om de anställdas privatliv fungerar bra arbetar de också bättre och är mindre frånvarande.
- Utarbeta en föräldrapolicy.
- Underlätta för föräldrar genom exempelvis löneutfyllnad vid föräldraledighet, flexibel arbetstid, möjlighet att arbeta hemma.

TIPS TILL FÖRETAGEN FORTSÄTTNING

- Försök hitta individuella lösningar.
- Satsa på utbildningsprogram om föräldraskap och livspussel frågor.
- Uppmuntra chefer att föregå med gott exempel.
- Arbeta med företagskulturen. Slopa oskrivna regler som att övertid och tjänsteresor utanför arbetstid ses som naturligt.

TIPS TILL FACKEN

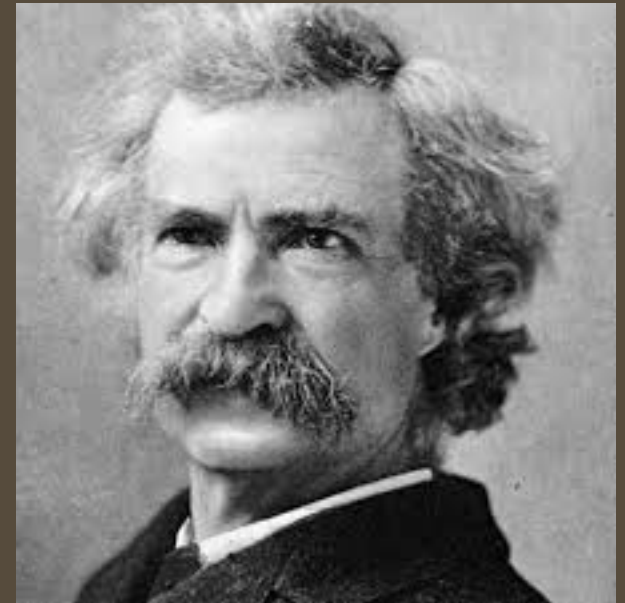
- Gör frågor om "balans i livet" till prioriterade fackliga frågor.
- Kräv att företaget har en föräldrapolicy och begär att få vara med när den utarbetas.
- Ta reda på medlemmarnas önskemål.
- Gör en kravlista med konkreta åtgärder, exempelvis löneutfyllnad, flexibel arbetstid.

TIPS TILL FACKEN FORTSÄTTNING

- Informera om rättigheter, bilda opinion och föregå med gott exempel.
- Se till att ingen missgynnas när det gäller löneutveckling, befordring eller liknande på grund av föräldraledighet.
- Stöd medlemmar i förhandlingar om "föräldravillkor".

MARK TWAIN

When I was a boy of 14, my father was so ignorant I could hardly stand to have the man around. But when I got to be 21, I was astonished at how much he had learnt in seven years.



TACK!

Philip Hwang

Göteborgs universitet

Högskolan Väst

philip.hwang@psy.gu.se

Philip.hwang@hv.se