



Institutionen för beteendevetenskap
Personal – och arbetslivsprogrammet
Pedagogik

Fritid + Arbete = Balans?

*En studie med sex unga akademiker i arbetslivet, om deras reflektioner
kring balans mellan fritid och arbete.*

Författare:

Eva Blomqvist och Christofer Gillborg Jäderström

Handledare: KarinAnna Petersen
Kandidatuppsats
HT 2007, 15 poäng
Inlämning: 2008-01-22

Sammanfattning

Uppsatsen syftar till att förstå unga, arbetande akademikers reflektioner kring att uppnå balans mellan fritid och arbete. Genom kvalitativa semistrukturerade intervjuer har vi undersökt och fått större inblick i problemområdet utifrån våra sex intervjupersoners upplevelser. Resultatet av vår undersökning visar att våra intervjupersoner upplever att de har balans. Balansen uppnår de genom en klar gränsdragning mellan arbete och fritid och att använda fritiden till rekreation, återhämtning och umgänge med familj och vänner. Då våra intervjupersoner är nya på arbetsmarknaden och har lagt mycket tid och pengar på utbildning, har de som mål att utvecklas inom sitt yrke. Intervjupersonerna anser sig ha mer tid till utveckling i dagsläget då de befinner sig i en livssituation där självförverkligande får stort utrymme i både arbetet och fritiden. Våra intervjupersoner talar om självförverkligande i termer som att bli uppmärksammas av andra, att få bekräftelse och kunna göra det man själv vill. Nyckeln till förståelse för hur våra intervjupersoner upplever balans mellan arbete och fritid finns i de individuella aspekterna, aspekter som hur individen definierar fritid, de individuella drivkrafterna till arbetet och hur självförverkligandet bidrar till att individen upplever sig som *Någon*.

Nyckelord: Balans, arbete, fritid, självförverkligande, postmaterialism, arbetets drivkrafter, attityder till arbete och fritid

Tack!

Vi vill främst tacka våra intervjupersoner då de ställt upp under sin fritid för att delta i vårt arbete. Tack för intressanta, inspirerande och givande diskussioner, utan er inget arbete! Vi vill även tacka vår handledare KarinAnna Petersen. Framförallt ett stort tack till våra vänner och familj som har visat förståelse när vi inte haft tid att träffa dem, tala med dem på telefon och umgås med dem under den mest intensiva perioden. Ett särskilt tack till Walther som framtvingat pauser i vårt arbete på sitt egna speciella sätt.

Eva Blomqvist och Christofer Gillborg Jäderström
Kristianstad, 2007-12-21

Innehållsförteckning

1. INLEDNING	5
<i>Syfte</i>	6
<i>Avgränsningar</i>	6
<i>Disposition.....</i>	6
2. TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER.....	7
<i>Definition av begreppet Arbete.....</i>	7
<i>Definition av begreppet Fritid.....</i>	8
<i>Definition av begreppet Balans</i>	9
<i>Balans mellan arbete och fritid ur ett tidsperspektiv.....</i>	9
<i>Historiskt perspektiv på Arbete och Fritid</i>	12
<i>Arbetets drivkrafter</i>	12
<i>Ungdomsstyrelsens attitydundersökning</i>	15
3. STUDIENS FRÅGESTÄLLNINGAR.....	18
4. METOD	18
<i>Vetenskaplig ansats</i>	18
<i>Datainsamling</i>	19
<i>Urval.....</i>	19
<i>Etiska utgångspunkter</i>	20
<i>Trovärdighetsdiskussion.....</i>	21
5. GENOMFÖRANDE	22
<i>Intervjuerna</i>	22
<i>Bearbetning av intervjumaterial.....</i>	23
<i>Presentation av resultat.....</i>	23
6. RESULTAT	24
<i>Presentation av intervjupersoner</i>	24
<i>Arbete</i>	25
<i>Fritid.....</i>	27
<i>Balans.....</i>	30
<i>Självförverkligande.....</i>	33
<i>Framtid.....</i>	34
<i>Sammanfattning av resultat.....</i>	35
7. DISKUSSION OCH SLUTORD.....	36
<i>Metodkritik</i>	36
<i>Resultatdiskussion</i>	37
<i>Slutord</i>	40
8. FRAMTIDA FORSKNING.....	41
REFERENSER.....	42
BILAGOR.....	44
<i>Bilaga 1 – Ungdomsstyrelsen, vad innebär ett bra arbete?</i>	44
<i>Bilaga 2 - Intervjuguide.....</i>	45

1. Inledning

”Framförallt skapar det illusionen av att det är just genom tillgängligheten som vi blir *Någon*. Att vi bara är sedda om vi kan nås och ständigt kan prestera något. Det är nog en av våra tiders största problem; att vi inte vågar befinna oss i ett tomrum, i en verklig vila”

Maria Kjellsdotter-Ryding, Präst i Svenska Kyrkan

Maria Kjellsdotter-Ryding talar i ovan nämnda citat om hur vi lever i dagens samhälle. Vi skapar vår identitet genom att ständigt ha projekt på gång. Att vara nåbar och tillgänglig dygnet runt, Jordan runt med hjälp av ny teknologi har blivit mer en regel än ett undantag. Vår nya livsstil påverkar oss i alla avseenden av vårt liv. Den fria-tid vi har för oss själva är fylld av måsten istället för rekreation. Som en följd av vår nya livsstil blir arbete och fritid allt svårare att skilja åt. Fenomenet diskuteras av Fredrik Bengtsson i hans bok *Att få livet att gå ihop* (2000). Bengtssons (2000, s. 250) resultat visar att gränserna mellan arbete och fritid blir allt mer diffusa.

Högre utbildning blir allt viktigare i arbetslivet, studietiden förlängs vilket gör att karriären skjuts upp. Samtidigt vill unga hinna med att resa och upptäcka världen. När allt är avklarat är vuxenlivet nära inpå med allt vad det innebär. Snabba beslut måste tas kring framtiden. Det är människor i denna livsfas studien intresserar sig för. Hur tänker de kring sin livssituation, sin fritid och sitt arbete? Hur finner de balans? När mår de bra? Ericsson (2004, s. 9) menar att en upplevd känsla av balans bidrar till välmående hos individen. Välmåendet i sig anser vi hänger samman med att förvekliga sig själv, individen mår bra när den upplever självförverkligande. Tidigare förvekligade sig människan främst på fritiden. Christian Jacobsson, psykolog och forskare vid Göteborgs universitet, menar att detta håller på att förändras. Idag ska människan förverkliga sig även på arbete (Dagens Nyheter, 2007-11-22). Självförverkligandet genom arbetet diskuteras även av Ronald Inglehart (1977a, 1990b, 1997c) i hans teorier om postmaterialism. Inglehart menar att det skett en värderingsförändring kring vad som upplevs som viktigt av individen och i samhället.

Hur påverkar då den allt mer oklara gränsdragningen mellan arbete och fritid människors sätt att leva? Självförverkligande sker idag på både arbetstid och fritid, att koppla bort arbetet helt under den lediga tiden blir allt svårare vilket kan kopplas tillbaka till Maria Kjellsdotter-Ryding inledande citat. Gränserna mellan arbete och fritid blir allt svårare att se och situationen blir ytterligare komplex.

Vi hoppas genom denna uppsats kunna sprida lite ljus över detta nya, allt mer påfallande sättet att leva. Hur olika individer tacklar alla måsten och finner vägar till att bli *Någon*.

Syfte

Utifrån inledningens resonemang om mer flytande gränser mellan arbete och fritid har vi valt att titta närmare på det upplevda problemet. Fredrik Bengtsson (2000, s. 22- 23, 250) menar att studier kring ämnet är begränsade och anser att det krävs mer forskning kring yngre karriärmänniskors möte med sin vardag. Vårt ändamål har sin utgångspunkt i Bengtssons resonemang om ytterligare forskning vilket för oss vidare till vårt syfte. Syftet med denna uppsats är att *förstå sex unga arbetande akademikers tankar kring vad balans mellan arbete och fritid innebär*.

Avgränsningar

I dagens samhälle är balans ett fenomen som blir allt svårare att uppnå. Ericsson (2004, s. 9) menar att balans i livet sällan uppnås då människor ofta lever i ett så högt tempo att de inte hinner med att reflektera över vad som är viktigt för dem. De krav och måsten som livet ställer leder emellanåt till en upplevd obalans. Obalansen, i många sammanhang refererad till som utbrändhet eller arbetsplatsrelaterad ohälsa är ett område som är mycket närliggande till vår frågeställning. Vi har dock valt att inte fokusera på ohälsan som område i vår studie. Vårt arbete har fokus på balans mellan arbete och fritid och hur denna uppnås, dock kommer ohälsa att nämnas då det kan anses vara relevant för att utveckla ett resonemang och skapa större förståelse.

En annan avgränsning som vi har gjort är att inte undersöka föräldraskapet, en avgränsning som är otydlig i förhållande till föräldrarollen, ett ämne vi valt att intressera oss för. Vi anser att föräldraskap tillför en helt annan problematik i balansen mellan arbete och fritid. Det finns mycket studier kring föräldraskap och arbete (bl.a. Prhat 2005, Populärvetenskaplig kunskapsöversikt 2003) men vi vill skapa förståelse för livsstadiet mellan ungdomstiden och vuxenlivet, en tid som vi anser utmärkas av mycket funderingar kring framtiden och därmed den eventuellt annalkande föräldrarollen.

Disposition

Uppsatsen har ett traditionellt upplägg. I kapitel två, teoretiska utgångspunkter, börjar vi med att definiera viktiga begrepp för arbetet för att sedan fortsätta med teorier och tidigare forskning kring huvudämnet. Kapitel två avslutas med en sammanfattning av för oss viktiga aspekter ur Ungdomsstyrelsens rapport *Unga med Attityd* (2007). I kapitel tre presenterar vi våra frågeställningar. Det fjärde kapitlet inleds med vårt val av vetenskaplig ansats. Vi redogör även för den metod vi använt oss av för att samla in empiri samt vår urvalsgrupp. Det fjärde kapitlet fortsätter med att vi tar upp viktiga etiska aspekter att beakta vid forskning och avslutningsvis diskuteras arbetets trovärdighet. I kapitel fem beskriver vi hur intervjuerna genomfördes, hur vi bearbetade intervjumaterialet samt hur vi valt att presentera resultatet. Resultatet av undersökningen redovisas i kapitel sex. Kapitel sju innehåller en metodkritisk diskussion och en resultatdiskussion där vårt resultat kopplas samman med teorikapitlet och avslutas med några väl valda slutord. Sista kapitlet behandlar framtida forskning och därefter redovisas referenser och bilagor.

2. Teoretiska utgångspunkter

Detta kapitel kommer att inledas med definitioner av för uppsatsen viktiga begrepp. Klargörandet av de olika begreppen syftar till att ge läsaren ett fortlöpande sammanhang i begrepps användandet genom texten. Kapitlet fortsätter sedan med att redogöra för olika synsätt på balans mellan arbete och fritid, ur ett tidsperspektiv. Följande avsnitt belyser arbete och fritid ur ett historiskt perspektiv och följs sedan av ett avsnitt kring arbetets drivkrafter. Avslutningsvis redogörs för Ungdomsstyrelsens attitydundersökning 2007.

Definition av begreppet Arbete

Begreppet arbete är svårdefinierat då det i dagens samhälle blivit mångskiftande. Genom historien har begreppet fått en varierande innebörd allt eftersom arbetslivet förändrats. För att bevisa begreppets mångfald kan Svenska Akademiens Ordbok (SAOB) och dess begreppsöversikt användas som hjälp. I ordboken finns ytterligare nio begrepp som förklarar *arbetsbegreppet*, exempelvis: ansträngning, vedermöda och syssla (2007-12-09). Enligt Nationalencyklopedin definieras arbetsbegreppet: ”arbete, verksamhet på vilken en människa bygger sin försörjning.” (Nationalencyklopedin 2007-12-09) vilket är en rejäl förenkling av begreppet.

Den svenska professorn Jan Ch Karlsson definierar begreppet arbete i sin avhandling med just titeln *Begreppet arbete* (1986). Karlssons har ur ett historiskt och samtida perspektiv förklarat och klargjort begreppets innebörd. Karlssons definition av arbete har sedan använts av flertalet forskare där i bland Birgitta Eriksson och hennes avhandling *Arbetet i människors liv* (1998), denna kommer vi att återkomma till i ett senare avsnitt. Karlsson undersöker arbetet genom historien och finner fyra typer av arbete som han diskuterar. Dessa är slaveri, livegenskap, lönearbete och egenarbete. Av dessa finner vi att lönearbete och egenarbete är de mest relevanta ur vårt intresse. Modernt lönearbete menar Karlsson kan delas upp i tre inriktningar, *proletärt*, *karriärsinriktat* och *domestikt* arbete. Proletärt står för att man befinner sig i en underordnad position i en arbetsorganisation, karriärsinriktat är högre tjänstemän samt människor med inbyggda karriärmöjligheter inom sitt yrkesval och den tredje inriktningen, domestikt, är en arbetsform vars syfte är att skapa möjligheter för lönearbete genom att tillhandahålla så kallad ”markttjänst”. Egenarbete kan enkelt förklaras som det arbete som görs utifrån egen vinning alltså inte arbete åt någon. Exempel på egenarbete är familjearbete, föreningsarbete och småföretagande (Karlsson 1986, s. 64- 71).

Sammanfattningsvis tar vi hjälp av en annan källa där Karlsson medverkat. I *Arbetslivet* (Hansen & Orban red. 2002, s. 52) skriver Karlsson en kort sammanfattning av begreppet arbete: ”.. de verksamheter som försiggår inom ramen för de interna sociala relationer – arbetsformer - som organiserar nödvändighetens sfär i ett samhälle”. Karlsson menar att det finns två viktiga steg i definitionen av arbetsbegreppet. Det första är att arbetet utförs inom ”nödvändighetens sfär”, vilket innebär att arbete utförs för att samhället ska överleva. Det andra innebär att arbetsformen har organiserats i ett internt socialt sammanhang. Förklaringen av begreppet arbete medför enligt Karlsson ett bredare förklaringspektra, där lönearbete bara är en av de existerande formerna.

Vi kommer genomgående i uppsatsen använda oss av Karlssons definition av arbetsbegreppet, med fokus på lönearbete och egenarbete så länge inget annat anges.

Definition av begreppet Fritid

Så som ovan beskrivna arbetsbegreppet är även begreppet fritid svårdefinierat. Vi anser att begreppet lätt tas för givet och att det ligger en problematik i att människor tolkar det individuellt och därmed olika. Då undersökningen till stor del berör ämnet fritid ville vi ha klara riktlinjer för begreppet. Enligt Nationalencyklopedin definieras begreppet på följande sätt: ”*fritid, den del av dygnet och veckan som inte upptas av arbete, måltider och sömn*” (Nationalencyklopedin, 2007-12-10). Enligt SAOB finner vi dock ingen förklaring på fritidsbegreppet, varken i den elektroniska versionen eller i bokformat vilket enligt oss visar på begreppets icke problematisering. En organisation som inte har tagit begreppet fritid för givet är Statistiska Centralbyrån (SCB) som i sin rapport *Fritid 1976-2002* (2004) diskuterar och definierar begreppet utifrån historisk och teoretisk bakgrund. SCB:s (2004, s. 21) definition av fritid liknar till stor del Nationalencyklopedins med fokus på den tid som är över när vardagssysslor och nödvändiga förpliktelser är genomförda. Fritiden står till individens eget förfogande till skillnad från den tid som disponeras på arbete, skola och marktjänst i hemmet. För att få förståelse om begreppet fritid måste man ha en uppfattning om vad som är motsatsen till fritid, vilket är individuellt och kan förstås efter varje individs egna intressen. SCB använder olika tolkningar för att förstå begreppet fritid. En kategorisering vi blev intresserade av där fritid skiljs gentemot andra tidskrävande verksamheter är en tolkning av Michael J. Leitner och Sara F. Leitner:

1. **Arbete** är pliktskyldig aktivitet eller tidsåtgång i syfte att erhålla lön eller annan form av belöning.
2. **Fritid** är fri tid som kan spenderas utan några som helst förpliktelser.
3. **Personlig omvårdnad** är aktiviteter eller tid som går åt för att upprätthålla livsfunktioner eller välbefinnande (näringssintag, sömn, personlig hygien etc.)
4. **Rekreation** är aktiviteter som utförs under den fria tiden på grund av lust och/eller i syfte att uppnå högre livskvalitet, ofta synonymt med fritid (SCB 2004, s. 25; Leitner & Leitner 2004, s. 3- 5).

Ovan nämnda aspekter visar på hur svårt det är att urskilja fritid utifrån ett allmänt perspektiv. Det som kan vara fritid för en bilsamlare kan vara arbete för en mekaniker, att äta en god middag kan vara fritid och socialt umgänge, medan det för en annan kan ses som näringssintag. Även om fritiden enligt nämnda källor benämns som fri-tid så finns det bakomliggande faktorer som påverkar, bland annat de sociala sammanhang som individen ingår i.

Ungdomsstyrelsen lägger också vikt vid den individuella synen på fritid i sin rapport *Unga med Attityd* (2007, s. 259) och poängterar att de svar som uppkommit i undersökningen bygger på den subjektiva uppfattningen hos respondenten. I rapporten beskriver Ungdomsstyrelsen vad fritid *är* utifrån vad fritid *inte* är, det vill säga skola, förvärvsarbete, hushållsarbete etc. Förståelse för Ungdomsstyrelsens tolkning av begreppet fritid kommer ha en betydande roll i vårt arbete då rapporten kommer att användas. Rapporten kommer att behandlas i ett eget avsnitt senare i teorikapitlet.

Utifrån vår presentation av fritidsbegreppet har vi valt att definiera *fritid* enligt Michael J. Leitner och Sara F. Leitners (2004, s. 3) kategorisering, där ”*fritid är fri tid som kan spenderas utan några som helst förpliktelser*”.

Definition av begreppet Balans

Balans definieras enligt Nationalencyklopedin: ”förmåga att bibehålla sin jämvikt genom att motverka krafter som skulle kunna rubba den” (Nationalencyklopedin, 2007-12-10). För att klargöra definitionen i förhållande till balans i livet och för att hjälpa läsaren i vår tankegång, menar vi att de krafter som kan tolkas rubba balansen är arbete så väl som fritid om man ser till människans livsstil. Ett arbete som är intressant och tidskrävande påverkar fritiden, en meningsfull fritid med många aktiviteter och intressen påverkar arbetet både mentalt och ansträngningsmässigt.

Björn Ericsson skriver i sin bok *Om att nå balans i arbetet och livet* (2004) om hur vi människor förhåller oss till den balansgång som vår livsstil innebär. Författaren menar att individen endast under kortare perioder uppnår balans i livet, stora delar av tiden går till att sträva efter balans. Individen reflekterar sällan över att de har balans förrän de upplever obalans. Ofta uppkommer dessa situationer när extrema livsavgörande händelser inträffar till exempel vid en skilsmässa eller vid byte av yrke. Individen blir satt under press att nå balans utifrån de krav och förväntningar som upplevs gentemot de resurser och förmågor individen har till sin hjälp att bemöta dessa. En långvarig upplevd diskrepans mellan å ena sidan krav och förväntningar, å andra sidan resurser och förmågor kan leda till en slitning inom individen som kan resultera i att ohälsa uppstår. Ericsson menar att alla individer hanterar sin balansgång på sitt egna sätt. De faktorer som påverkar krav och förväntningar som ställs på individen, återför Ericsson till individen personligen dess arbete, familj, fritid och slutligen till individens samhälleliga status. Dessa krav och förväntningar ska sedan samstämma med individens resurser och förmågor för att skapa ett bra sätt att hantera obalans. Egenskaper som påverkar individens förmågor och resurser kan vara, dess kompetens, energi, hur mycket tid individen har till sitt förfogande, vilket socialt stöd han eller hon upplever, den privata hälsa och slutligen individens ekonomiska situation (2004, s. 14- 16).

Ericssons resonemang är omfattande vilket bidrar till en problematik att på ett enkelt och koncist sätt precisera balansbegreppet, därför har vi valt att definiera balans enligt Nationalencyklopedin (2007-12-10), ”förmåga att bibehålla sin jämvikt genom att motverka krafter som skulle kunna rubba den”. Vi är medvetna om att den generella bild som Nationalencyklopedin ger inte är vetenskapligt begrundad men vi vill återigen poängtera att begreppsdefinitionen har sitt syfte i att ge läsaren en enkel förståelse för detta komplexa och individuellt tolkningsbara begrepp.

Efter att ha diskuterat ovanstående begrepp vill vi resonera kring hur alla dessa hänger samman. Vi vill även tillföra ytterligare en aspekt som vi anser påverka diskursen nämligen tiden och de begränsningar eller möjligheter som tiden innebär.

Balans mellan arbete och fritid ur ett tidsperspektiv

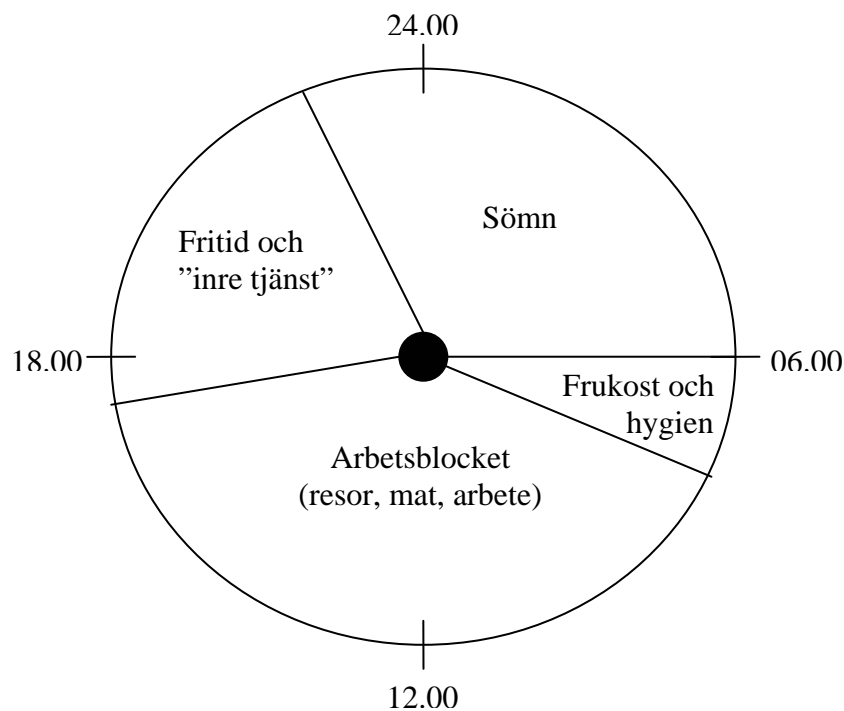
Vi har alla någon gång upplevt att tiden inte räcker till, att det finns så mycket mer vi vill göra och hinna med. Från att på forntiden leva efter solens upp- och nergång lever vi idag efter timmar, minuter och vissa, främst elitidrottare går så långt som hundradelssekunder. Många är de människor som upplever vardagen som ett tidspussel.

Tommy Iseskog diskuterar i sin bok *Liv och arbete* (2002, s. 37- 41) hur människan kan uppnå det som han kallar jämvikt i livet. Iseskog menar att jämviktsfrågan är den absoluta frågeställningen för att förstå det problemområde som arbetets plats och funktion i livet utgör.

Det goda arbetet som leder till välmående bör ha tid för både arbete och övriga aktiviteter. Iseskog tar bland annat upp problematiken som det innebär att vår karriärsklocka är synkroniserad med vår biologiska klocka. Barnuppfostran kan ofta hamna i en konfliktsituation med möjligheten att göra karriär. Tiden räcker helt enkelt inte till.

En annan aspekt som diskuteras i Iseskogs bok är problematiken med arbete som aldrig tar slut. Förr i tiden arbetade bönderna i skördesäsonger och vid avslutandet av varje säsong så anordnades en skördefest. Festen blev symbolen för en naturlig tid av återhämtning. Dagens 40 timmarsvecka avfirar vanligen på fredagkväll. Problemet idag ligger i att återhämtningen inte sker på samma sätt som den gjorde förr, helgen blir mer en symbol för allt annat individen *ska* göra. Andhämtningen som individen behöver uteblir då arbete inte ger det utrymme som andhämtningen kräver vilket leder till en ökad känsla av otillräcklighet hos individen. Tidscykeln upplevs ligga utanför individens kontroll och balansen i tillvaron blir allt svårare att finna (Iseskog 2002, s. 48- 50).

Björn Ericsson (2004, s. 40) har kartlagt hur människor vanligtvis disponerar sin tid under ett dygn (se figur 1).



Figur 1 (Efter Ericsson 2004, s. 40)

Utifrån figur 1 är det mänskliga dygnet avseende måndag till fredag uppdelat i fyra olika delar. Det intressanta är att arbetsblocket består utav fler timmar än de åtta timmar som man normalt tillskriver det. Värt att nämna är att det ofta är småbarnsfamiljer i storstadsområden som är de stora tidsförslorarna, då de ofta på grund av olika sociala omständigheter bor utanför staden med lång pendlingstid till och från arbete. I figuren är inte overtidsarbete inräknat vilket för många kan innebära att arbetstidsblocket blir ännu större. Tidsblocket som infaller efter arbetsdagens slut kan se väldigt olika ut beroende på familjesituation och intressen. Under denna period infaller ofta, beroende på intresse, fysisk aktivitet i form av träning.

Ericsson menar att den fysiska träningen hänger samman med att det ställs allt större krav på människan i arbete. Fysisk träning innebär att orken ökar, vilket kan leda till en större arbetseffektivitet. Att använda tiden väl kan alltså innebära att en annan fritidssysselsättnings prioriteras bort till förmån för ens arbete (Ericsson 2004, s. 38- 43). Ericsson påpekar även vikten av att ibland stanna upp för att begrunda och reflektera över den livssituation som vi befinner oss i. Det är endast genom lärandet om sina egna behov, som personliga utvecklingsmål med uppgift att främja det egna livet, kan sättas upp (2004, s. 109- 110).

I boken *Att få livet att gå ihop* (2000, s. 54- 58) resonerar författaren Fredrik Bengtsson kring den tidsbrist många människor upplever, många lever under ständig hets utan avkoppling och rekreation. I dagens samhälle är människan ständigt tillgänglig genom mobiltelefoni, e-post och Internet. Affärer har öppet allt längre, även på helger för att människan ska ha tid att handla, allt fler verksamheter har öppet dygnet runt så som kundtjänster och gym för att kunna passa så många som möjligt. Den ständiga tillgängligheten gör att många upplever det svårt att dra en tydlig gräns mellan arbete och fritid. Många individer har som livsprojekt att hinna med så mycket som möjligt och därmed har alltid något som måste göras, det dåliga samvetet kommer i kapp när schemat spricker och vardagen blir svår att få ihop. Bengtsson (2000, s. 169) diskuterar att det inte går att hitta en enskild anledning till att människor hamnar i en situation där de känner att de tappar kontrollen över tillvaron. Istället menar Bengtsson att förståelse till problematiken ofta går att finna i livet som helhet.

Enligt SCB:s rapport *Tid för vardagslivet* (2003, s. 66) ser tidsanvändningen olika ut mellan män och kvinnor. Diagram 1 visar genomsnittlig tid för aktiviteter, veckodagar respektive veckoslut år 2000/01. Befolkningen som deltagit är svenskar som är mellan 20-64 år gamla. Diagrammet visar att kvinnor lägger mer tid på hemarbete än män, medan män lägger mer tid på förvärvsarbete. När det gäller den fria tiden som respondenterna förfogar över visar det sig att den är delvis lika mellan män och kvinnor, dock har män mer fri tid på veckosluten. En slutsats SCB presenterade som inte framgår i diagrammet är att människors förvärvsarbete inte påverkades särskilt mycket beroende på vilken livs fas de var i. Däremot var skillnaderna stora för kvinnorna med småbarn, då de inte deltog lika aktivt i förvärvsarbete under barnens tidiga år.

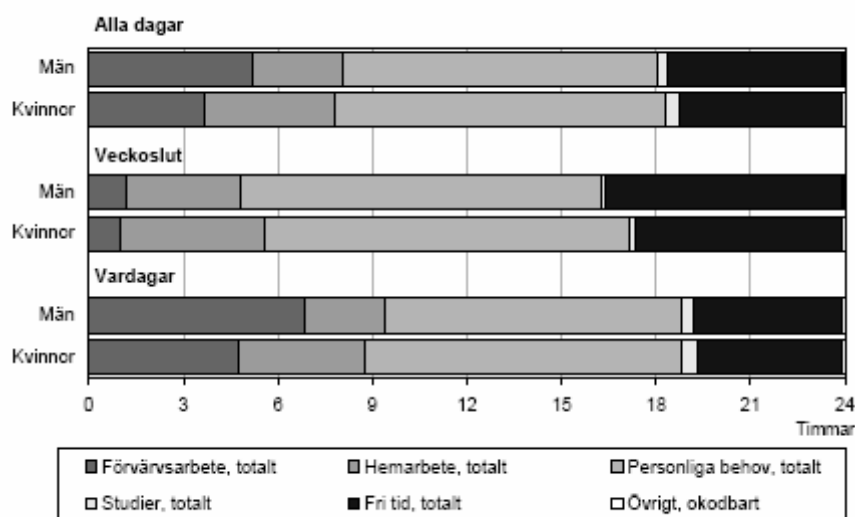


Diagram 1 (Efter SCB 2007, s. 33)

Innan vi lämnar tidsperspektivet vill vi visa på en konkret prognos, en "tidsbudget", som Åke E. Andersson och Peter Sylwan ger i sin bok *Framtidens arbete och liv* (1997, s. 17- 18). Andersson och Sylwan menar att om utvecklingen av livslängden fortsätter och individen arbetar 45 år av sitt liv, kommer år 2010 endast 8 procent av livstiden att bestå av arbete, vilket kan jämföras med de 8,4 procent som vi då spenderar vid matbordet. 2010 års antagande kan jämföras med år 1900 då människan arbetade i snitt 23 procent av sin livstid. Historiskt sett arbetar vi alltså mindre men stressrelaterade sjukdomar har ökat väsentligt under de senaste åren (Bengtsson 2000, s. 66).

Historiskt perspektiv på Arbete och Fritid

Begreppen arbete och fritid har under historiens gång alltid varit tätt sammanknutna. I det förindustriella Sverige var det endast överklassen som hade tillgång till fritid. Överklassen använde sin fria tid till personliga lyckoupplevelser medan den största delen av befolkningen använde den arbetsfria tiden till återhämtning för att orka med nästa arbetsdag. Den industriella revolutionen bidrog till stor förändring i arbetarsamhället, männen arbetade i fabrik medan kvinnorna skötte allt hemarbete. För männens del blev förändringen stor då det vid arbetsdagens slut för första gången existerade fritid (SCB 2004, s. 21- 22). Visserligen var arbetsdagarna långa, 10-12 timmar, men i och med att arbetarna började organisera sig fackligt fick de igenom en 48 timmars arbetsvecka för att senare få ner den ytterligare till 40 timmar. Här kan poängteras att åtta timmars arbetsdag kom till i början av 1900-talet och den lever fortfarande kvar. I och med den förändrade arbetstiden uppstod den organiserade fritid som vi känner till i dag. Som följd av detta har det uppkommit olika aktiviteter för att uppfylla vår fria tid, från att på 1930-talet handla om folkhemmet och att hålla sig frisk till att i dag präglas av konsumtion och tv-tittande. 1938 års semesterlag gav arbetarna två veckors semester, de två veckorna har idag blivit ungefär fem veckor och vår påhittighet när det gäller att disponera tiden är obegränsad. Semestertider är då vi konsumerar, renoverar och reser som mest (Hedenborg & Kvarnström 2006, s. 353). Fritiden har blivit en stor del av samhällsekonomin då konsumtionen av fritidsrelaterade artiklar ökar dramatiskt (SCB 2004, s. 22).

Arbetets drivkrafter

Varför arbetar människor? Denna retoriska fråga har lika många svar som det finns människor på Jorden. Fokus i detta avsnitt ligger på varför individen arbetar. Trots att individperspektivet är det centrala, är det svårt att bortse från samhällsperspektivet då de båda perspektiven är beroende av varandra. Vi kommer inledningsvis att diskutera två motsatta förklarings teorier.

Scientific management som ofta kopplas samman med Frederick W Taylor vars teorier bygger på förenkling av arbetsmomentet samt motivation genom betalning per producerad enhet. Synsättet bygger på en negativ människobild där människan ses som en statisk varelse. Människans eventuella sociala behov förträngs och det viktigaste för individen vid arbetstillfället blir den materiella belöningen (Karlsson 1986, s. 107- 108). Det motsatta synsättet fokuserar på de sociala relationerna på arbetsplatsen med särskilt fokus på de psykologiska förhållandena. De mänskliga relationerna är det centrala och därav namnet *Human Relations* som ursprungligen bygger på Hawthorne-studierna, studier som visade på att människans motivation påverkas positivt av uppmärksamhet och uppskattning (Kaufmann & Kaufmann 1998, s. 35). Ovan nämnda synsätt är förenklingar av omfattande diskurser och teoriskildringar.

I artikeln *Ständig jakt på mening* publicerad i Dagens Nyheter den 22 November 2007 skriver journalisten Marie Alrutz om vår nya syn på arbetet. Från att arbetet för några decennier sedan handlat om försörjning och oberoende har det idag förvandlats till en bekräftelse att bli *Någon*. Alrutz citerar Christian Jacobsson psykolog på Göteborgs Universitet, som menar att idag upplever många människor det som viktigt att kunna förverkliga sig genom sitt arbete. Självförverkligande genom sitt arbete har även diskuterats av Ronald Inglehart i bland annat hans böcker *The Silent Revolution – Changing Values and Political Styles Among Western Publics* (1977), *Culture Shift – in advanced industrial society* (1990) och *Modernization and Postmodernization – culture, economic and political change in 43 societies* (1997).

Ingleharts teoretiska utgångsläge finns i den förändring som har skett i de avancerade industriella samhällena i världen. Värderingsförändringen på samhällsnivå som har uppstått efter andra världskrigets slut menar Inglehart kan kopplas till skillnader i vad som upplevs som viktigt av individen (1990, s. 66- 74). Mer specifikt så utgår teorin från två sammanhängande hypoteser. Den första hypotesen som Inglehart kallar knapphetshypotesen betonar att individens prioriteringar reflekterar det som individen upplever att den inte har. Den andra hypotesen, socialisationshypotesen, vidhåller att det tar tid innan förändringen märks då förändringen ofta speglar de förhållanden som präglade individens uppväxt (1997, s. 33).

Vid andra världskrigets slut var nöden stor. Uppväxt med fattigdom och otrygghet kom att prägla de generationer som då var unga. De socialiserades in i ett tankesätt där upplevelsen av trygghet och ekonomisk välstånd var de viktigaste. Inglehart benämner denna generation *materialisterna*. Reaktionen på det ekonomiska välståndet som efterkrigstiden genererade kunde först börja urskiljas på 1960-talet. Generationerna som nu växte upp hade aldrig upplevt krigets fasor. Ett liv med trygghet och ekonomisk säkerhet ansågs som självklart och hade därför inte lika stort värde för dem. Fokus på de ickemateriella värdena verkade nu möjligt. Ingleharts huvudtes lyfts fram i den förändring som den ekonomiska rollen spelade i övergången från materialist till *postmaterialist* (1977, s. 284- 290). Karriärmässigt prioriterar postmaterialisterna värden som självförverkligande, livskvalité och prestige före företeelser som inkomst och fast arbete (1990, s. 176; 1997, s. 77, 327). Karriären i sig kan vara viktig men inte nödvändigtvis. Det viktigaste är möjligheten att själv välja livsstil och yrke samt att yrket i sig är omväxlande och utmanande. Andra värden som upplevs som viktiga av postmaterialisterna är självständighet och i vissa fall möjligheten att göra motstånd mot auktoriteter (1997, s. 78, 327).

Forskaren Anders Wikman (2005, s. 45- 46) har utifrån sin kvantitativa undersökning utav 5000 slumpmässigt utvald svenskar konstaterat att majoriteten ansåg att arbete skapar mening i deras liv. Detta anser vi styrker Ingleharts teori om postmaterialism.

Ingleharts teori om postmaterialism och individens förändrade värderingar tar delvis sin utgång i Maslows behovshierarki (1977, s. 22- 23). Kaufmann och Kaufmann förklarar Maslows teori i sin bok *Psykologi i organisation och ledning* (1998, s. 86- 90). Behovshierarkin kan symboliseras av en trappa med fem steg, där varje steg tar individen högre upp i utvecklingsnivå. Ju högre upp i trappan individen kommer desto mer ökar individens motivation. De grundläggande behoven, trappsteg ett och två, representeras av individens fysiologiska behov och av vårt behov att uppleva trygghet. Först när dessa är uppnådda kan individen sikta vidare uppåt i hierarkin. Det tredje steget i trappan, uppfyllelsen av individens sociala behov, benämns som det sista bristmotivet.

När de tre bristmotiven är tillfredsställda siktar individen in sig på de behov som symboliseras av den individuella utvecklingsmöjligheten. Trappsteg nummer fyra fokuserar på upplevelsen av personlig uppskattning. De aspekter som är viktiga på fjärde nivån är en utvecklad självrespekt och andra individers gillande. Det femte och sista trappsteget är självförverkligande och det är här som individens fullständiga utvecklingspotential ska utforskas. Det är de två sistnämnda trappstegen med intellektuell och själslig tillfredställelse som Inglehart menar att individer med postmaterialistiska värderingar intresserar sig för. De har vuxit upp med de första tre trappstegen uppfyllda och har därför aldrig haft något behov av att förverkliga dessa. Inglehart menar att det man har när man växer upp, blir så självklart att man tar det för givet. Som exempel kan nämnas pengar och trygghet inom familjen (1977, s. 22- 23).

Kaufmann och Kaufmann avslutar sin redogörelse av Maslows behovshierarki med att påpeka att teorin innehåller delar som har ifrågasatts. Till att börja med kritiserar författarna behovshierarkin för att vara vagt vetenskapligt begrundad, det har även ifrågasatts om individen verkligen måste ha uppfyllt en nivå för att kunna gå vidare till nästa. Teorin har fått kritik då självförverkligande lätt kan uppfattas som en ständig egotripp (1998, s. 86- 90).

En annan forskare som diskuterar varför vi människor arbetar är Tomas Berglund. Utifrån egen forskning har Berglund konstruerat en modell kring situationer i arbetslivet och attityder till dessa. De olika attityderna uppkommer enligt Berglund genom tre skilda processer. Den första är *läroprocesser*, vilket innebär att individen skapar sina attityder utifrån individens faktiska arbetsförhållande. Den andra processen innebär de *rollförväntningar* som förväntas av individen på arbetet och den tredje och sista processen är de *motsättningsfulla arbetssituationerna* individen ställs inför, individens egna värderingar ställs mot arbetets krav (2001, s. 145- 148, 160- 161, 281- 282). Berglunds modell har utvecklats efter John H Goldthorpe och hans kollegors studier om inställning till arbete som genomfördes under 1960-talet.

Goldthorpe och hans kollegor intresserade sig för arbetarklassens förändring från en tillvaro med intresse för fackliga aktiviteter och förändringar av arbetsförhållanden gentemot en mer individcentrerad ställning med intresse för familjeliv och fritid. Resultatet av undersökningarna blev den numera klassiska boken *The Affluent Worker* (1969) som senare har översatts till svenska, *Arbetaren i överflödssamhället* (1971). Vi kommer dock inte i detta arbete använda oss av Goldthorpes teorier utan förlita oss till Berglund, då hans teori och modell är mer anpassad för det moderna samhället (se modell 1).

		Lojalitet (Integration)	
		Låg	Hög
Formell auktoritet (hierarki)	Överordnad: Manager, Professionella	Individualistisk attityd	Materialistisk attityd
	Underordnad: Servicearbetare, Manuella arbetare	Instrumentell attityd	Altruistisk attityd

Modell 1 (Efter Berglund 2001, s. 280)

Modell 1 bildar fyra fält som lönearbetaren kan befinna sig i och enligt Berglund kan modellen tillämpas i bland annat Sverige. De fyra fälten förklaras närmare nedan då också med fokus på vilka värderingar och incitament till arbete de olika grupperna representerar.

Individualistisk attityd - en inställning där självförverkligande, ett utmanande arbete och goda möjligheter till personlig utveckling och kreativitet är det väsentliga. Här kan finnas en uttalad önskan om ett speciellt yrke eller profession

Materialistisk attityd - den attityd där hög inkomst, status, anseende och karriärmöjligheter är viktiga

Instrumentell attityd – en attityd där arbetet är ett verktyg för att tjäna pengar oavsett mål för pengarnas användningsområde

Altruistisk attityd – här betonas vikten vid den sociala kontakten så som bra arbetskamrater, bra arbetsklimat utan stress. Arbetet ska vara nyttigt och i samspel med andra människor (Berglund 2001, s. 277- 281).

Birgitta Eriksson (1998, s. 21- 22) uppmärksammar Hans L Zetterbergs tankar kring det *osynliga kontraktet*, ett mentalt kontrakt individen har gentemot sitt arbete, sin arbetsgivare och sina arbetskamrater. Eriksson diskuterar Zetterberg i samma mening som Goldthorpe och hans kollegors studier och menar att det finns ett samband mellan det osynliga kontraktet och Goldthorpes byråkratiska inställning till arbetet. Vi vill dra resonemanget ännu längre och menar att det osynliga kontraktet sammanstämmer med Berglunds materialistiska attityd men samtidigt påpeka att innehållet i det osynliga kontraktet är individuellt och påverkar attityden till arbetet.

Ungdomsstyrelsens attitydundersökning

Som vi tidigare nämnt ska vi ägna ett avsnitt åt Ungdomsstyrelsens rapport. Rapporten utkom i oktober 2007 och behandlar unga människors attityder och värderingar. Rapportens innehåll är av intresse för vår uppsats då den bland annat har undersökt ungas inställning till arbete och fritid. Undersökningen bygger på en enkätstudie som genomfördes i slutet på 2006 och början på 2007. 7500 enkäter skickades ut varav 6000 till åldersgruppen 16-29 år och 1500 till en åldersgrupp på 35-74 år.

Attitydundersökningen är den fjärde av sitt slag och har väckt stort intresse då det finns en föreställning att unga är de som leder utvecklingen framåt och är mer förändringsbenägna. Undersökningen har ett brett spektra av frågeområden, allt från meningen med livet till politiskt intresse. Ungdomsstyrelsens rapport har även den behandlat postmateriella mål. Frågorna som rör det postmaterialistiska värderingarna har ställts utifrån ungdomarnas tankar kring ett kommande vuxenliv. Ungdomsstyrelsen inkluderar i begreppet postmateriella mål sådana saker som hög levnadsstandard, självförverkligande, resor och fritid. Undersökningen har delat upp åldersgruppen 16-29 år i tre mindre kategorier, den kategori som är intressant för oss och vår undersökning är 25-29 år (2007, s. 7- 12). Vi kommer i fortsättningen utgå från denna grupp när vi refererar till undersökningen om inte annat anges. Som i alla kvantitativa studier måste hänsyn tas till att människor kan förstå och uppleva begrepp olika. Därför vill vi poängtera att det som betyder en sak för en människa kan betyda något annat för en annan. Ovan nämnda gäller även Ungdomsstyrelsens tolkning av begrepp, som exempel kan ges begreppet fritid som vi tidigare nämnt i definitionsavsnittet.

Ungdomsstyrelsen menar att fritiden i åldersgruppen 25-29 år inte är lika viktig som att leva i ett bra parförhållande, skaffa en god framtid för barnen och skaffa en ekonomisk trygghet. Däremot att nå en god ställning i yrket och samhället upplevs inte som lika viktigt som fritiden. Det viktigaste vid 35 års ålder anses vara att ha skaffat sig ett eget boende samt ha en fast anställning.

Att ha mycket fritid kommer först på åttonde plats av elva påståenden däremot påståendet att hinna förverkliga sig själv kommer på en tredje plats. Det kan nämnas att fritid i åldersgruppen var viktigt *just nu* men inte lika viktigt vid 35 års ålder, fritiden anses alltså minska i betydelse (2007, s. 27, 29). För att se till livskvalité anser mer än 50 procent av åldersgruppen att de upplever hög livskvalité. Ungdomsstyrelsen drar en generell slutsats att personer som är i arbete eller studerar upplever högre livskvalité än de som är arbetslösa (2007, s. 190- 191). Undersökningen visade att de som har ett arbete som de anser sig vara överkvalificerade för är mindre nöjda än de som upplever att de har ett yrke som motsvarar deras kvalifikationer (2007, s. 218).

I frågor kring hur ett bra arbete ska vara (se bilaga 1) svarar vår valda åldersgrupp att de viktigaste aspekterna i turordning är: en bra chef och ledning, trevliga arbetskamrater, fast anställning och god arbetsmiljö. En bra lön kommer först på en åttonde plats. Att kunna ha möjlighet att kombinera arbete och fritid kommer på en nionde plats och att ha goda möjligheter att kombinera arbete, hem och barn kommer på en sjätte plats (2007, s. 228). Vi menar att de två senast nämnda aspekterna hänger ihop och påverkar varandra. Vi kan anmärka att den äldre åldersgruppen 35-74 år anger i större utsträckning egenskaper som att kunna kombinera arbete med barn, fritid och familj är viktigare vid deras val av yrke. Detta kan härledas till att svarsgruppen ansåg det var viktigt att arbetet fanns nära hemmet och att möjlighet till fria arbetstider fanns (2007, s. 226).

Fritidens betydelse har ökat med tiden. Ungdomsstyrelsen undersökning visar att den äldre åldersgruppen (35-74 år) ger fritiden större betydelse än den unga åldersgruppen (16-29 år). En paradox ur de ungas synvinkel är att fritidens roll för att ge livet mest mening har minskat samtidigt som fritidens betydelse ökar. I åldersgruppen 25-29 år upplevs fritidens betydelse för att ge livet mening som lägst av alla undersökta grupper. Ungdomsstyrelsen resonerar kring varför betydelsen av fritid upplevs som lägre när individen passerar 20 år för att sedan åter bli viktigt efter 35 år. De menar att förklaringen kan finnas i att inträdet i arbetslivet oftast sker i 20 år ålder och att individen där efter vanligtvis bildar familj.

På frågan vad som ger livet mest mening svara åldergruppen 16-29 år, i nämnd ordning, familj, vänner och fritid. Endast 5 procent i denna åldersgrupp anger att arbete är det som ger livet mest mening. I den äldre åldersgruppen (35-74 år) är andelen som nämner arbete som det som ger livet mest mening 10 procent (2007, s. 259- 262).

Vad är då fritidens funktion? Ungdomsstyrelsens undersökning visar att "ha roligt" är den egenskap som de flesta värdesätter högst i sin fritid. I vår valda åldersgrupp är förutom att "ha roligt", "att lära sig nya saker" viktigt. Andra saker av vikt är att umgås med andra människor med samma intressen. Status och uppvisande av prestige är det som upplevs som minst betydelsefullt (2007, s. 262- 264). I vår valda åldersgrupp anser runt 53 procent att fritiden har en viktig funktion för självförverkligandet (2007, s. 266).

Synen på arbete och fritid undersöks på ett nytt sätt jämfört med Ungdomsstyrelsens föregående undersökningar. Tidigare ställdes påståendet: "det finns goda möjligheter att kombinera arbete med hem, barn och fritid". I 2007 års undersökning har påståendet delats upp i två påståenden. Ett som fokuserar på arbete i förhållande till hem och barn och ett som fokuserar på arbete i förhållande till fritiden (2007, s. 267). Synen på arbete och fritid jämförs utifrån påståendet "man borde arbeta mindre och få mer fritid, även om det innebär sänkt materiell standard". Vår valda åldersgrupp, 25-29 år, instämmer relativt starkt i detta påstående, samtidigt som de poängterar att de har svårt att hinna med det de vill på sin fritid (2007, s. 268, 275).

3. Studiens frågeställningar

Vårt syfte, att förstå sex unga arbetande akademikers tankar kring vad balans mellan arbete och fritid innebär, i interaktion med vår teoretiska referensram har resulterat i våra frågeställningar:

- Vad upplevs som fritid av de personer vi intervjuar?
- Upplever de vi intervjuar att de har balans mellan sin fritid och sitt arbete?
- I förhållande till aspekterna arbete och fritid, var finner intervjupersonerna att de uppnår självförverkligande?
- Vilka är arbetets drivkrafter för våra intervjupersoner?

4. Metod

Kapitlet inleds med en beskrivning av den valda vetenskapliga ansatsen. Därefter redogörs avsnitten för datainsamling, urval och etiska utgångspunkter i nämnd ordning. Avslutningsvis förs en trovärdighetsdiskussion.

Vetenskaplig ansats

Att välja metod för forskning är avhängande av vad du som forskare vill undersöka. Ofta ställs den kvalitativa teorigenererande forskningen mot den kvantitativa hypotesprövande forskning (Merriam 1994, s. 18- 19). Bryman menar att utöver teorigenereringen är det som utmärker en kvalitativ studie att den fokuserar på huruvida individen uppfattar och tolkar sin sociala verklighet samt att denna sociala verklighet är i ständig förändring genom individens skapandeförmåga (Bryman 2002, s. 35). Då vår undersökning har som mål att skapa förståelse för ett samhällsvetenskapligt fenomen har vi valt att använda oss av en kvalitativ forskningsansats. En kvantitativ studie tar isär ett fenomen i delar och studerar delarna, medan en kvalitativ studie studerar hur de olika delarna fungerar tillsammans. Förståelsen för helheten är i en kvalitativ studie det viktiga (Merriam 1994, s. 27, 31).

Det ontologiska synsättets påverkan på forskningsobjektet kan inte underskattas. Bryman nämner två motsatta ontologiska synsätt, objektivism och konstruktionism. *Objektivism* har sitt ursprung i tanken att det finns en objektiv sanning som innefattar, för de sociala agenterna, en fast yttre verklighet. *Konstruktionismen* däremot framhäver att den sociala verkligheten som agenten handlar i är föränderlig (2002, s. 30- 31). Kvalitativ forskning brukar ofta sammankopplas med den konstruktionistiska uppfattningen av verkligheten. Vårt arbete blir inget undantag för denna uppfattning. Forskning som inbegriper förståelse av människors värderingar, attityder och känslor upplever vi framhävs bättre utifrån denna ontologiska uppfattning. Med utgång i vårt ontologiska synsätt har vi valt ett hermeneutiskt angreppssätt. Hermeneutik har stor potential vid förståelsen av sociala handlingar (Bryman 2002, s. 370). Per-Johan Ödman diskuterar i sin bok *Tolkning, förståelse, vetande* (1979) hur hermeneutik fungerar i teori och praktik. Ödman ser vetenskap som både en process och en summa. Processen uppstår vid skapandet av vetenskap och den ökade kunskapen som processen genererar blir en summa. Hermeneutiken kan ses på ett liknande sätt.

Förståelsen som är nyckeln i hermeneutiken uppkommer endast ur en dialog som förs på lika villkor. Ur denna dialog kan en ömsesidig förändring uppkomma som i bästa fall kan leda till ökad intersubjektiv förståelse. Den intersubjektiva förståelsen innebär att det som tolkas betyder samma sak både för den som tolkar och den som blir tolkad (Ödman 1979, s. 9, 22-23, 46). Vår förhoppning är att vi ska lyckas uppnå intersubjektiv förståelse och att vi ska undvika att bli negativt präglade av den förförståelse som vi som individer besitter. Förförståelse som Ödman förklarar som inte något enbart negativt med uttrycket: ”utan förförståelse inga problem och inget som kan ge ledtrådar” (1979, s. 81).

Datainsamling

Som datainsamlingsmetod valde vi att genomföra kvalitativa semistrukturerade intervjuer. Merriam menar att insamlandet av material som är känsligt för mening och betydelse bäst samlas in av människor (1994, s. 19). Till vår hjälp vid insamlandet av livshistorier hade vi vår intervjuguide, med schema över frågor och teman som rörde ämnet (se bilaga 2). Vi ansåg att den semistrukturerade insamlingsmetoden passade oss bra då vi hade vissa fasta teman men samtidigt kunde röra oss utanför ramarna och ge intervjupersonen stor frihet under samtalets gång. Flexibiliteten i samtalet innebar att vi som intervjuare blev uppmärksammade på vad intervjupersonen upplevde som viktigt utifrån dess egen tolkning av frågan, samtalet eller påståendet (Bryman 2002, s. 301- 302).

Hade vi till exempel använt en enkät istället för intervjuer, hade vi säkert fått ett svar men tolkningen och resonemanget till svaret hade uteblivit. Vår intervjuguide (se bilaga 2) utgick ifrån våra frågeställningar och berörde för ämnet intressanta teman, vi kommer att återkomma till dessa i genomförandekapitlet.

Urval

Urvalet i vår undersökning kan bäst beskrivas som ett nätverksurval men kan även refereras till som ett bekvämlighetsurval. Merriam menar att det finns två olika sorters urval, sannolikhetsurval och icke-sannolikhetsurval (1994, s. 61- 63). Då vi genomförde en kvalitativ undersökning fanns det inte ett behov av ett sannolikhetsurval då det har som syfte att ta fram generaliserbar data. Ett icke-sannolikhetsurval, även kallad bekvämlighetsurval, lyfter fram det som är viktigt i en intervju, det vill säga en djupgående analys därav anledningen att representativitet inte är viktigt (Bryman 2002, s. 313). Med nätverksurval menas att intervjuaren får kontakt med en intervjuperson som sedan hänvisar vidare till nästa intervjuperson. Vårt urval var inte ett traditionellt nätverksurval då vi hade en urvalsram och utgick från denna. De personer vi intervjuade fann vi genom vårt nätverk och våra kontakter, det vill säga, de personer vi intervjuade blev inte rekommenderade av någon annan.

Vår urvalsram var personer med akademisk examen, ålder mellan 25-29 år, fast arbete och inga barn. Sammanlagt intervjuades sex personer – tre kvinnor, tre män. Anledningen till att vi valde personer med akademisk examen har sitt ursprung i uppfattningen att människor med högre utbildning har större behov av självförverkligande i sitt arbete, har arbeten med högra kvalifikationer och därmed mer uppoffringar av sin fritid. Dessa påståenden styrks bland annat av Birgitta Eriksson (1998 s. 148, 161) som efter genomförda intervjuer konstaterat att det var fler akademiker än tjänstemän som upplevde sig ha svårt att förena arbetet med det övriga livet. Tjänstemän upplevde i sin tur mer svårigheter än arbetare. Eriksson fann även att akademiker ansåg arbetets utvecklingspotential var en viktig faktor vilket skilde akademiker från andra undersökta grupper.

Att vi valde åldersgruppen 25-29 år berodde på att vi ansåg denna ålderskategori befinna sig mellan ungdomslivet och vuxenlivet. En annan anledning var att åldersgruppen finns som en speciell kategori i Ungdomsstyrelsens (2007) värderingsundersökning som vi nämnt tidigare. Undersökningen har en viktig del i vårt arbete.

Vi hade som kriterium för vår urvalsgrupp att intervjupersonerna skulle inneha ett arbete. Vi anser att det utifrån förutsättningarna för vår undersökning krävdes ett arbete för att kunna tala om en upplevelse av balans mellan arbete och fritid. Vårt val att exkludera personer med barn diskuterades i inledningskapitlet under avgränsningar, där vi resonerar kring att föräldraskapet tillför en helt annan problematik i förhållandet arbete och fritid. Flertalet författare (Ericsson 2004, s. 42; Prhat 2005, s. 1) beskriver svårigheten för den yrkesarbetande familjen att hinna med någonting mer än de grundläggande vardagssysslorna.

Etiska utgångspunkter

Vi valde att ge alla våra intervjupersoner fiktiva namn i resultatredovisningen för att intervjupersonerna skulle kunna svara utan hänsyn till andra intressenter. Intervjupersonens anonymitet brukar bero på graden av känslig och personlig information som intervjun berör (Merriam 1994, s. 188- 190). I vårt fall fanns det ingen oro för vad en eventuell arbetsgivare skulle tycka då våra intervjuer genomfördes i ett privat sammanhang utanför arbetsplatsen. Frågorna som ställdes var av privat karaktär och fokuserade på så väl upplevelser av arbetslivet som individens privata liv. Anledningen till att vi trots allt valde att anonymisera våra intervjupersoner berodde på att intervjupersonernas namn har sitt ursprung i ett nätverksurval vilket gör det möjligt att en intervjuperson kan få tag på undersökningen och på så sätt få kännedom om andra individers privata åsikter. Merriam nämner en annan etisk fara med intervjumetoden. Ibland kan en intervju beröra aspekter av en människas liv som denne inte hade önskat skulle komma fram, resultatet kan bli att människan till följd av den genomförda intervjun upplever en konfliktsituation i sin tillvaro som tidigare inte var uppmärksammas (1994, s. 190). Vi upplevde inte att någon av våra intervjupersoner framförde någon sådan känslig information.

Bryman nämner fyra viktiga etiska aspekter som gäller vid svensk forskning (2002, s. 440-443). Det kan här nämnas att Vetenskapsrådet har liknande riktlinjer på sin hemsida CODEX, där de sammanställer riktlinjer och regler för forskning. Vi valde att utgå från Brymans riktlinjer då vi har varit i tidigare kontakt med dessa.

Konfidentialitetskravet – endast vi som forskare får ta del av intervjupersonernas personuppgifter. Vi förvarade all information i vår gemensamma lägenhet och vi var de enda som hade tillgång till den. Vi valde också som vi tidigare nämnt att ändra intervjupersonernas namn för att ytterligare försvåra identifiering.

Informationskravet – att vi som forskare ska informera deltagarna om forskningens syfte samt att deltagandet är frivilligt. Bryman menar att intervjupersonen kan avbryta medverkan i studien när den själv vill. Kring detta råder dock delade meningar bland annat har det diskuterats under föreläsningarna att när intervjun väl är genomförd så är det forskaren som är ägare av informationen.

Samtyckeskravet – deltagarna ska medverka frivilligt. I vår studie var intervjupersonerna mycket positivt inställda till deltagandet. Fler av deltagarna ansåg efter intervjuens genomförande att ämnet varit intressant och att intervjun behandlade flera aspekter de inte tidigare tänkt på.

Nyttjandekravet – informationen som samlas in får endast användas av forskare och till vidare forskningsändamål. Då vår urvalsmetod var ett nätverksurval fann vi en risk i att vi som forskare av misstag skulle kunna sprida information till gemensamma vänner och bekanta. Samma risk kan innebära en fara för konfidentialitetskravet. För att undvika en informationsläcka valde vi att endast tala om arbetet på tu man hand.

Trovärdighetsdiskussion

Utifrån existerande ramar för vad som är trovärdigt inom kvalitativ metod vill vi kortfattat berätta om hur vi har gått tillväga för att uppnå vetenskaplighet. Bryman delar upp trovärdighetsbegreppet i fyra delar *tillförlitlighet*, *överförbarhet*, *pålitlighet* och *en möjlighet att styrka och konfirmera*. Det första begreppet, tillförlitlighet, motsvara det kvantitativa begreppet intern validitet med vilket det menas att resultatet stämmer överens med verkligheten (Bryman 2002, s. 258). Merriam (1994, s. 177) beskriver intern validitet som forskarens förmåga att mäta det som han eller hon avser att mäta. *Tillförlitlighet* har alltså samma användningsområde inom den kvalitativa forskningen. Genom att tydliggöra intervjupersonens resonemang under intervjutillfället var vår förhoppning att uppnå tillförlitlighet. Inom kvalitativ forskning är det svårt att uppnå överförbarhet då forskningen ofta belyser en specifik situation. För att uppnå överförbarhet i möjlig mån har vi försökt återge empirin på ett fylligt och trovärdigt sätt. *Överförbarhet* är i slutändan avhängande av nästa forskares eller läsares egen tolkning och uppfattning. *Pålitlighet* kan jämföras med den kvantitativa motsvarigheten, reliabilitet. Är det möjligt att få samma resultat vid en likadan undersökning? Detta är självklart väldigt svårt att uppnå. Bryman menar att för att uppnå pålitlighet bör hela forskningsförloppet, från problemformulering till resultat följas av en annan forskare. Fördelen med att skriva en vetenskaplig uppsats på kandidatnivå är att ditt arbete övervakas av din handledare som kan agera som en pålitlighetsgranskning. Den sista aspekten Bryman tar upp är *möjligheten till att styrka och konfirmera* undersökningen. Eftersom att det inte finns någon objektiv sanning inom kvalitativ forskning är det viktigt att vi har handlat i god tro. Vi anser att vår undersökning är gjord utifrån en så fördomsfri uppfattning som möjligt. Samtidigt vill vi påpeka att vi varken tror eller vill tro att vi skulle kunna skriva denna uppsats utan vår individuella förförståelse (Bryman 2002, s. 258-261). Slutligen vill vi ännu en gång påpeka att syftet med denna undersökning inte är att framföra en generell bild av vår målgrupp utan att ur empirin skapa en förståelse för de intervjuades livssituation.

5. Genomförande

I detta kapitel berättar vi hur vi praktiskt har gått till väga vid genomförandet av intervjuerna, hur vi bearbetade intervjumaterialet och avslutningsvis hur vi tänker presentera vårt resultat.

Intervjuerna

Innan vi började genomföra våra ordinarie intervjuer som skulle användas till undersökningsempirin, genomförde vi två pilotintervjuer. Pilotintervjuerna genomfördes per telefon med fokus på att fastställa att våra frågor innefattade det vi ville veta. Vissa små justeringar genomfördes av frågorna som ställdes vid pilotundersökningen. Utifrån frågorna från pilotundersökningen skapade vi vår intervjuguide till de sex intervjuerna arbetet syftade till. Intervjuguiden (se bilaga 2) som användes vid dessa intervjuer utgick från fyra olika teman med koppling till våra frågeställningar. Dessa teman var:

- Fritid, utifrån individens perspektiv
- Arbete, även det utifrån individens perspektiv
- Balans, upplevd mellan arbete och fritid
- Självförverkligande, frågor kring intervjupersonens välbefinnande.

Utöver frågor kring ovan nämnda teman hade vi kortare bakgrundsfrågor samt en inledande- och avslutande fråga där den intervjuade fick spekulera fritt kring en större och öppen fråga. Att ha en intervjuguide som stöd upplevdes av oss som en trygghet, dels kunde vi genomföra intervjun som en diskussion men ändå ha en viss struktur samtidigt som vi behöll fokus på våra frågeställningar. Bryman (2002, s. 305) menar att man vid formulerandet av frågeteman ska undvika att bli för specifik. Då vi var förstagsintervjuare upplevde vi detta som svårt.

Kvale (1997, s. 138- 139) listar kvalifikationer över egenskaper intervjuaren bör besitta vid en intervju. Det är viktigt att intervjuaren *tolkar* det intervjupersonen säger utan att påtvinga intervjupersonen sin egen uppfattning. Som intervjuare är det viktigt att vara *vänlig* och inte avbryta intervjupersonen. Att vara *kunnig* och ha kunskap kring det ämne intervjun berör samt att vara *strukturerad* anses vara betydelsefulla egenskaper. Frågorna som ställs ska vara *tydliga* och intervjuaren ska vara *öppen* för det som intervjupersonen anser vara relevant för diskussionen. En annan egenskap som passar in i sammanhanget är att intervjuaren är *känslig* inför intervjupersonens behov och visar empati samtidigt är det viktigt att intervjuaren *styr* samtalet i rätt riktning. Att intervjuaren är *minnesgod* över vad som sagts kan vara viktigt när intervjuaren visar sin *kritiska* sida genom att ifrågasätta intervjupersonens argument eller motsägelser. Vi försökte hålla Kvales föreslagna intervjuroll, ingen lätt uppgift då vi samtidigt skulle lyssna, tänka och tala.

Vi uppskattade att våra intervjupersoner visade respekt för oss som intervjuare men kan samtidigt tänka oss att intervjurollen hade blivit svår att hålla i en osäker och stökig miljö. Våra intervjuer genomfördes på olika platser. Vid fyra tillfällen besökte vi intervjupersoner i deras hemmiljö och vid de resterande två tillfällena befann vi oss i en lokal som vi själva tillhandahöll. Victoria Wibeck (2000, s. 31- 32) diskuterar hur miljöfaktorer kan påverka utfallet av en fokusgruppsession. Många av dessa miljöfaktorer anser vi vara viktiga vid en vanlig intervju som exempel att omgivningen är lugn utan störningsmoment, att mobiltelefoner är avstängda och att andra personer inte kan komma in och avbryta.

Intervjuerna varierade i tid, den kortaste varade i 45 minuter och den längsta i 65 minuter. Vi använde oss av en mp3-spelare för ljudupptagning, den var liten och diskret. Vi spelade också in intervjuerna på kassetband som reserv vilka vi dock inte behövde använda då mp3-spelaren fungerade utmärkt. Alla intervjuer genomfördes genom individuella samtal mellan oss och intervjupersonen. Vi upplevde det som en fördel att vi var två som genomförde intervjuerna då den ena kunde sköta samtalet medan den andra lyssnade aktivt. Intervjuerna genomfördes i Malmö under senhösten 2007.

Bearbetning av intervjumaterial

Vi valde att transkribera våra intervjuer utifrån nivå tre enligt Wibeck (2000, s. 81- 85). Nivå tre är den transkriptionsform som intresserar sig mest för *vad* intervjupersonerna säger till skillnad från de andra två nivåerna där fokus är på *hur* intervjupersonen säger något. De första två nivåerna upplevde vi var mer användbara vid samtalsanalys. Nivå tre passade vår hermeneutiska ansats bättre. Transkriberingen var, trots vårt val av nivå, mycket tidskrävande. Transkriberingsförfarandet var viktigt då det förbättrade vårt minne, underlättade analysen samt gav en god överblick av vårt empiriska material.

Presentation av resultat

Presentationen av kvalitativ forskning fäster stor vikt vid innehållsrika beskrivningar. Dessa beskrivningar är läsarens enda förbindelse med den bild som forskaren vill förmedla. Ju mer utförliga och träffande beskrivningarna är desto mer trovärdig framstår då forskaren i sin analys och tolkning (Nylén, s. 13).

Vi kommer som vi tidigare nämnt att presentera vårt resultat utifrån en hermeneutisk tolkning. Ödman (1979, s. 81-84) beskriver den hermeneutiska tolkningsprocessen utifrån en cirkel. Denna *hermeneutiska cirkel* används som tolkningsredskap utifrån interaktion mellan del och helhet. Förenklat kan tolkningsprocessen liknas vid ett pussel, man letar bitar för att kunna fastställa helheten samtidigt som helheten inte existera utan bitarna. Den stora skillnaden är dock att pusslet inte har ett facit. En slumbild kommer att framträda men ingen vet hur den ser ut förrän pusslet är lagt. Detta pendlande mellan del och helhet är en konstant kunskapsbildning som inte hade resulterat i vårt resultat om det inte hade varit för vår förförståelse. Den hermeneutiska cirkeln tillsammans med vår förförståelse skapar en rörligare metafor. En *spiral* där vår förståelse driver processen framåt mot både ökad precisering och ökad totalisering. Fördelen med att använda sig av en spiral är att man som forskare lätt kan hamna i en negativ cirkel, att fastna i ett förutbestämt mönster. Att använda sig av ett tankesätt symboliserat av en spiral ger ett mer flexibelt tankemönster som undviker de förutbestämda mönstren.

Ur vår förförståelse kring problematiken i det fenomen som vi ville undersöka uppstod fyra teman. Dessa teman, som vi nämnt tidigare i detta avsnitt, låg sen till grund för vår tolkning. Genom att analysera vår empiri, i form av våra transkriptioner, utifrån den *hermeneutiska spiralen* kunde vi bryta ner dessa teman i mindre delar. I analysprocessen uppstod även ett femte tema – framtiden. För att poängtera viktiga avsnitt använde vi återgivning av citat och återgav våra intervjupersoners resonemang.

6. Resultat

Resultatdelen inleds med en presentation av våra intervjupersoner. Därefter presenteras resultatet uppdelat i fem huvudteman, varje huvudtema är i sin tur indelat i olika underrubriker. Då fokus ligger på balans mellan arbete och fritid flyter flera teman och underrubriker in i varandra. Resultatkapitlet avslutas med en kort sammanfattning.

Presentation av intervjupersoner

Suzie

Suzie är 26 år gammal, tog tandläkarexamen våren 2007. Arbetar för tillfället 30 procent inom Folk tandvården och 70 procent som handledare på tandläkarutbildning. Är förlovad med sin sambo som för tillfället studerar på annan ort.

Emma

Emma arbetar sedan fyra år som sjuksköterska på Universitetssjukhuset i Malmö. Hon är 26 år gammal och är nygift sedan sommaren 2007. Hon har en arbetsledande funktion på sin avdelning. Hon har en heltidstjänst, 80 procent på sin avdelning och de övriga 20 procenten ägnar hon åt studier. Emma är en av två huvudansvariga för ett nätverk som arbetar med övergripande frågor på klinisk nivå.

Nick

Nick är 26 år gammal, sambo och arbetar med support på en bank. Han har en magisterexamen i Internationell marknadsföring. Han jobbar heltid inom två huvudområden, support och ansvar för bankkortfrågor, han framhäver bankkortsfrågorna som viktigare.

Isak

Isak har en Civilingenjörsexamen med inriktning på väg och vatten. Han började arbeta som vägprojektör på ett konsultföretag i Malmö sommaren 2006, direkt efter examen. Han är 26 år gammal och singel.

My

My är även hon 26 år gammal. Hon är utbildad civilekonom och arbetar på en advokatbyrå som ekonomiassistent. Ekonomiavdelningen består utav två personer, My och hennes chef som delar på arbetsuppgifterna. Hon lever i ett särboförhållande men ska inom snar framtid bli sambo.

Nils

Nils arbetar i Köpenhamn på bank med ekonomi och i viss omfattning IT. Han är 28 år gammal, singel och pendlar från Malmö dagligen. Nils har en examen inom företagsekonomi med inriktning på organisation och ledarskap. Utbildningen innehöll även en del IT.

Arbete

Arbetsituationer, hur upplevs arbetet?

Arbetet har olika betydelse hos våra intervjupersoner. Alla har arbetat mindre än fem år och är nya på arbetsmarknaden och alla upplever de arbetet olika. Några av dem känner stor entusiasm inför sitt arbete medan det för andra bara är ett jobb. Suzie, Nils och Emma upplever sitt arbete på följande sätt:

(...) jag känner att jag går till jobbet, inte för att jag måste, utan för att jag tycker det är roligt (Suzie).

Arbetet för mej idag betyder inte särskilt mycket, jag tror det går i perioder. Det har betytt mer för mej tidigare (Nils).

Mitt spontana första svar blir att det betyder väldigt mycket för det är en del av min identitet, men egentligen så betyder det inte ett jävla dugg, för jag skulle kunna jobba på Espresso House och servera kaffe och ändå vara den jag är, tror jag. Mitt liv är så pass mycket mer än mitt arbete (Emma).

Citaten representerar tre olika synsätt på arbete i vår undersökning. Andledningarna till deras attityder har många skilda anledningar.

Varför arbete?

När vi frågar intervjupersonerna varför de arbetar och varför de tror att människor arbetar finner vi flera gemensamma nämnare. Alla intervjupersoner tror att lönen är den främsta orsaken till att människor arbetar. My uttrycker det på följande sätt:

Varför jag tror människor arbetar? För att de måste ha pengar! Jag tror det är för att du måste leva och du måste tjäna pengar. Enda sättet att tjäna pengar är ju att jobba, sen om jobba är att du är anställd som mej eller om du öppnar eget (...)
Det är inte som förr i tiden att du hittar en landbit och odlar lite tomater och lever på det utan du måste ju ha råd med din hyra och till vad du nu har för aktiviteter (My).

Isak tar resonemanget ett steg längre och ser inkomsten som ett bidrag till samhället genom skatter. Han får medhåll av andra som menar att arbetet är en plikt för att leva upp till samhällets normer och förväntningar. Isak syftar till att arbetet är en stor del av livet då vi föds och uppfostras till att arbeta genom skola och utbildning. En återkommande aspekt är de sociala relationerna där människor utvecklas genom sin kontakt med andra människor i arbetet och finner ett forum för gemensamma intressen. I denna kontakt uppstår i vissa fall självbekräftelse i form av beröm och att bli sedd. Nick och Nils talar om denna självbekräftelse som status, att andra människor uppmärksammar det man gör.

Gynnsamma arbetsförhållanden

Vikten av de sociala relationerna i arbetet återkommer i frågan om gynnsamma arbetsförhållanden. Intervjupersonerna nämner arbetskamraternas betydelse, att man trivs tillsammans och har förtroende för varandra. Nils upplever det som viktigt att kunna göra saker tillsammans med sina arbetskamrater som inte innefattar arbetssituationer och på så sätt komma nära gruppen. Emma menar även hon att en god relation till sina arbetskamrater är viktig men poängterar att privata samtal kan gå över styr och upplevas som oprofessionella. Då Emma har ett ledande ansvar anser hon att det är hennes uppgift gå in och avbryta.

Nick talar om att kunna arbeta i sin egen takt och att inte uppleva stress. Han får medhåll av Emma som uttrycker en önskan av att ha tid för patienterna vilket Emma anser ger tillfredsställelse för både henne och patienten. Suzie som också arbetar inom vården uttrycker stressen Emma ibland upplever som att ”producera vård”, i många av dessa arbetssituationer är den ekonomiska faktorn ett stressmoment.

Nils nämner gynnsamma arbetsförhållanden som att kunna planera sitt arbete själv, han uppskattar att arbeta under eget ansvar. Materiella aspekter så som tillgång till rätt utrustning och en trivsam arbetsmiljö upplevs även det av många som viktiga incitament för att kunna göra ett bra arbete.

Arbetstidens betydelse

Arbetstiden har stor betydelse inte bara för arbetet i sig utan även för fritiden. En god faktor för att se hur våra intervju personer prioriterar i sin tillvaro är att se vad de har för inställning till övertid. De flesta av våra intervju personer accepterar övertid i nuläget inom rimliga gränser och mot skälig ersättning. Intervjupersonerna är dock noga med att övertiden inte inkräktar för mycket på deras lediga tid. Om övertiden skulle innebära mer ansvar och ha en betydelse för individens utveckling inom arbetet, skulle vissa kunna tänka sig arbeta mer. Nils uttrycker det på följande sätt:

Det (arbetet) hade kunnat påverka min fritid, absolut och till och med gjort att man jobbade mer än dom timmar man ska jobba. Vilket jag känner att jag i dagsläget och den åldern jag är, så tycker jag att det är helt okej. Men det krävs ju då att jag känner ett engagemang inför uppgiften (Nils).

Nils menar att han vid rätt arbete skulle kunna arbeta mer. Under intervjun berättade han om sitt tidigare arbete som programansvarig på en annan bank, han var då kontaktbar dygnet runt. Fritiden påverkades mycket av de krav arbetet ställde vilket Nils ansåg inte var värt i förhållandet till den lön han fick. Han menar att han trivdes med uppgifterna men förhållandet lite fritid och dålig lön kompenserade inte dessa. Isak anser att gynnsamma arbetsförhållanden är när han har kontroll på relationen arbete och fritid. Han vill inte känna att fritiden blir ett stressmoment där han ska hinna göra så mycket som möjligt utan han vill kunna styra den tid han har över. Han anser att han kan kontrollera sin fritid trots att han i vissa lägen måste arbeta övertid.

Nick tror att han hade trivts jättebra med flextider. Som det är nu väljer han varje månad hur han vill arbeta kommande månad. Nick anser dock att han trivs med nuvarande arbetstider då han kan börja tidigt på morgonen och sluta tidigt på eftermiddagen och få tid över till annat. Nick har som ambition att endast arbeta 40 timmar i veckan, som det är nu arbetar han ingen övertid. Han säger dock i ett senare tillfälle att övertid skulle kunna bli aktuellt om det innebar ett mer ansvarsfullt arbete.

My arbetade tidigare mycket övertid och fick då ekonomisk ersättning per timme. I dagsläget har hon högre lön och får ingen ersättning för övertid vilket hon anser passar henne då övertiden har minskat mycket sen hon fick en ny chef.

Den enda personen i vår intervjugrupp som arbetar obekväma arbetstider är Emma. Hennes arbete innebär både kvälls- och helgtjänstgöring. Kvällarna anser hon inte är jobbiga men helger och storhelger tar mycket på hennes fritid.

De sociala relationerna på arbetet

Som vi tidigare nämnt anses arbetskamraterna vara en viktig del i ett trivsamt arbete. Det finns andra relationer på arbetet som har betydelse.

Jag mådde bra precis innan jag gick hem från jobb idag, den specialist som jag och en kille har som handledare i skolan inför vårt eget arbete ska åka till USA. Och han vände sej till mej, en han som vänder sig till en henne och inte till en annan han och ber mig hålla i detta och då fick jag en liten kick. Den här andra killen är väldigt kompetent (Suzie).

Ovan nämnda är ett exempel på hur Suzie uttrycker betydelsen av de sociala relationerna på arbetet. Att det inte bara handlar om att umgås och dela ett gemensamt intresse utan även att få bekräftelse genom den sociala relationen, att man bli uppmärksammas. My upplever att hon har roligt på sin arbetsplats, den sociala gemenskapen påminner ibland mer om hennes egen vänskapskrets. Hennes nya chef uppmärksammar henne och deras samarbete fungerar klandervärt. De är väldigt öppna mot varandra och kommunicera både kritik och beröm. My uppmärksammar det vanliga fenomenet att trots att deras relation fungerar bra så är det alltid enklare att ge kritik än att ge beröm.

Isak menar att då han är verksam i en arbetsgrupp där arbetet är tätt knutet tillsammans så är arbetskamraterna viktigare än någonsin. Han menar på att inom ingenjörsyrket finns det mycket att lära av de mer erfarna. Chefen roll på arbete är av viktig betydelse. Emma anser att hon har en bra chef som är tillåtande och uppmärksammar hennes intresse att vilja utvecklas. Nick upplever att det är viktigt att bli sedd av chefen, framförallt om han gör någonting bra.

Fritid

Vad är fritid?

Nä men asså, fritid är för mej när man är jävligt avslappnad och lökig liksom och tar det lugnt (...) jag slutar jobba vid tre fyra rycket, brukar ta en vända till gymmet, sen går jag hem och lägger mig framför teven och därifrån reser jag mej inte upp förrän det är dags att gå och lägga sig. Fritid är livskvalité (Nick)!

Fri tid från arbetet där jag kan göra vad jag vill. För mig är fritid även städa och laga mat, helt enkelt göra det som man känner för (Suzie).

Nicks och Suzies citat visar den skilda individuella synen på vad fritid är. Alla intervjupersoner utom en är överens om att fritiden är den tid som är när du går hem från jobbet. Oavsett sysslor är det fritid. Däremot tiden innan arbetet på morgonen uppfattas olika, vissa anser att det är en förberedelse inför arbetet.

Endast en av intervjupersonerna, Nick, anser att träning och aktiviteter som styrs av andra, till exempel hans partner, inte är fritid. Han går till och med så långt som att betona att man kan inte ha fritid om man inte arbetar. Generellt för vår intervjugrupp kan man säga att all tid som inte är lönearbete är fritid.

Flera av våra intervjupersoner nämner träning, återhämtning och att umgås med vänner och familj som fritidens viktigaste funktion. Naturligtvis kommer individuella aktiviteter in beroende på intressen eller aktuell livssituation. Som exempel kan nämnas Nils vars fritid går mycket till att renovera en nyinköpt lägenhet. Nils menar att det är viktigt med mål i fritiden, att ha saker att se fram emot så som miljöombyte i form av resor utanför hemorten.

Fritidens möjligheter

När vi diskuterar fritid och om man hade haft mer fritid, nämner alla intervjupersoner att de inte skulle använda sin fritid mer annorlunda än vad de gör i dagsläget. Nils skulle studera om han hade haft mer fritid. Emma menar:

Jag hade tränat mer, jag hade rest mer, jag hade läst mer, jag hade umgått med mina vänner mer, jag hade gjort alla dom saker jag gör idag fast mycket mer (Emma).

My ser en viss problematik i att få mer fritid, även då hon har mycket att göra på fritiden i nuläget anser hon att mer fritid hade inneburit att hon hade planerat in ännu fler aktiviteter. Det hade blivit en negativ spiral. Därför menar My istället att eventuell mer fritid borde gå åt till icke stressande aktiviteter.

Semester

Semestertider kan ofta anses vara den stora fritidshändelsen. Att kunna koppla bort arbetet helt kan vara både lätt och svårt beroende på hur och vad man arbetar med. När vi diskuterar semester med våra intervjupersoner belyses flera intressanta aspekter. Isak upplevde det som mycket lätt att koppla bort arbetet under semestern, främst då hans arbetsplats stänger fyra veckor under sommaren. Emma uttrycker avståndet till arbetet under semestern med att hon nästan glömmer var hon arbetar. Nils uttrycker sammanhanget på följande sätt:

(...) det beror lite på hur lång semester man har, har man en lång semester så tänker man på det (arbetet) lite grann i början och ingenting i mitten och så börjar man tänka på det på slutet igen (Nils).

My upplevde i början av sin anställning att hon kunde ha svårt att bortse från arbetet under ledigheten. Hon tänkte på allt det arbete som väntade när hon kom tillbaka efter semestern. Idag har hon förstått vikten av att tillåta sig själv att kunna slappna av och vara ledig.

Fritiden i arbetet

Går det att finna sin fritid i arbetstiden? Vi lät våra intervjupersoner spekulera fritt. Nils och Nick har båda ett intresse av IT och datorer, Suzie och Emma är båda intresserade av människor vilket även kan förklara deras yrkesval inom vården. My finner en aspekt som många inte tänker på, nämligen att lunchen vilket av många uppfattas som en del av arbetet, i själva verket är fritid. My tycker inte bara om att äta gott utan menar att det under lunchen finns tid att göra ärenden, vilket hon anser ger henne mer tid till annat efter arbetets slut. My menar även att många människor använder sin arbetstid till delvis privata intressen. Privata telefonsamtal och e-post nämns som exempel.

Suzie använder också lunchen för privata ändamål, då hon ibland åker hem för att gå ut med hunden. I takt med att åren går, skapar arbetet ett intresse vilket kan resultera i konstiga små säregenheter, Nick nämner att han tittar närmare på betalkort och uttagsautomater när han är ute och reser, Suzie beskriver en besatthet av munnar, Isak fixerar ofta sin blick på kantstenar och vägbrunnar när han är ute och promenerar och slutligen Nils har ett intresse av att handla med aktier.

Fritidens måsten

Fritiden är som vi tidigare nämnt ett begrepp som innefattar mycket. Fritiden rymmer inte bara nöjen utan även måsten enligt våra intervjupersoner, aktiviteter så som hushållsarbete, renovering och att handla.

Jag kan känna stress idag att jag hinner ingenting. Fan, jag har inte städat idag, jag får ta det i morgon och så hinner man inte. Jag vill träna och så hinner man inte. Man ska hinna så mycket, man gör listor för vad man ska hinna på sin fritid, man ska handla, man ska göra det och man ska fixa inför jul och nyår, det kan kännas stressigt (My).

My utvecklar sitt resonemang i ett senare tillfälle och menar att lite stress är bra för prestationen. Nick anser att det är gränsfall om det är fritid när man gör något som man blir ombedd att göra av någon annan. Han betonar att fritid för honom är "hans tid" men kommer inte ifrån att fritiden ibland måste kompromissas fram tillsammans med andra, bland annat hans partner.

Suzie är inne på ett resonemang och menar att arbete är ett av fritidens måsten. Då fritid ofta är konsumtion är arbetet ett sätt att ha råd med sin fritid. Däremot har Suzie inga problem med att städa, hon tycker det är kul och avslappnande. Hon har tänkt tanken att ta in städhjälp men hittills har hon endast använt sig av sina systrar då de brukar ha städdagar tillsammans. En annan som har tänkt på städhjälp är Emma, hon menar att det ibland finns så lite tid och att städhjälp skulle kunna ge mer fritid. Emma talar om en "liten gubbe" i sitt huvud som hon strider mot. Hon menar att "den lilla gubben" alltid vill mer, men att Emma efter reflektion stannar upp och känner sig nöjd med det hon genomför på sin fritid. En intressant iakttagelse vi upptäckte när vi gick igenom intervjuerna var att de kvinnliga intervjupersonerna planerade sin tillvaro, även fritiden, genom att skriva listor på vad som måste göras.

Att renovera och inreda sitt boende kom på tal vid flera tillfällen. Suzie, Nils och Isak delar detta fritidsintresse men har olika uppfattningar om hur intressant det är. Isak uttrycker detta på följande sätt:

(...) jag skulle hållit på mer där hemma med min bostad, gjort den bättre. Nu har jag i och för sig en hyreslägenhet men om man hade en bostadsrätt, att fixa mer med lägenheten och göra den snygg (...) städa och sånt har jag inga problem med, jag är lite sådär pedant, det brukar jag fixa. Men just att fixa grejer till lägenheten och göra den snygg, kolla upp saker, och köpa nya saker till hemmet det känns som det ligger längst ner på min lista. Det är när det inte finns nånting på teven (Isak).

I mitten på detta resonemang ställs frågan: "tycker du det är skoj att fixa i hemmet" svarar Isak: "Näe, det är inte det jag riktigt gör". Vi anser att det Isak uttrycker är ett exempel på när fritiden blir ett måste. Som vi nämnde innan har Nils nyligen köpt sig en lägenhet.

Mycket av Nils fritid spenderar han på att renovera och köpa saker till sin lägenhet, han tycker inte alltid att det är så kul men anser det spännande att se lägenheten ändra skepnad. Det mesta av Nils ekonomiska resurser går åt till detta av honom upplevda måste, vilket påverkar hans övriga fritid. Nils tycker om att resa men då han prioriterar utrustningen av lägenheten har han för tillfället inte råd.

Balans

Hur balans uppnås

Balans är något som många av våra intervjupersoner refererar till som planering eller att sätta upp mål. Under arbetstiden är aktiviteterna förhållandevis fasta för våra intervjupersoner vilket gör att deras mål och planering ofta relateras till fritiden. Planeringen är ett sätt att uppnå balans men det uppstår en konflikt då spontaniteten faller bort. De kvinnliga intervjupersonerna utmärker sig när det gäller planering och nämner att spontanitet är något de saknar, att kunna göra saker på impuls vilket de menar är viktigt för livskvalitén. Emma har ett sätt att hålla spontaniteten vid liv:

Jag försöker att inte boka in något i min almanacka, jag vill så väldigt mycket och vill vara med överallt men jag har försökt att lugna ner mig, varför kan jag inte bara vara nöjd med det jag har. Jag har ju det jättebra! (...) ser jag till exempel att det bara är två lediga kvällen i en vecka så kryssar jag dem så jag inte bokar in något där, jag försöker hålla tillbaka mig själv när det gäller att göra allt (Emma).

Vi kan i detta läge knyta an till ett tidigare nämnt ämne, nämligen arbetstidens betydelse, konsten att uppnå balans utifrån sina arbetstider. Nick har som vi tidigare nämnt möjlighet att påverka sin fria tid genom önskemål vid schemaläggning. Nils som arbetar i Danmark har tillgång till fem omsorgsdagar om året, det vill säga lediga dagar. Suzie som arbetar halvtid på två olika platser menar att hon behöver variationen för att orka mer på sin fritid. De dagar hon arbetar på Folkvandvården är hon mycket trött efter jobbet, men de dagar hon arbetar på skolan är inte lika pressande vilket gör att hon får ut mer av sin fritid.

Isak menar att han finner balans mellan arbeta och fritid genom att umgås med människor han tycker om och prata om andra saker än jobb. Isak anser att det kan bli för mycket om man bara jobbar men att det även kan bli för mycket av att bara vara ledig, att människan är gjord för att tänka annars blir hon understimulerad. Även Suzie talar om samma fenomen om risken att bli som hon kallar det, ”försoffad”. Suzie menar att hon inte skulle bli lyckligare av att vara ledig under en lång tid.

My och Nils talar båda om att balans är något som kommer naturligt. My menar att hon inte finner balans utan tar balansen, att den bara finns där. Nils anser att han kan göra det han vill efter jobbet att balansen är där naturligt.

Gränsdragning

Diskussionerna vi haft med våra intervjupersoner har visat betydelsen av en tydlig gränsdragning mellan arbete och fritid. Emma berättar om ett bildligt exempel:

För mig är det jätteklassiskt, när jag går ut genom entrédörrarna och andas in den friska luften så ”ja, nu går jag hem”! Där börjar min fritid, det är så tydligt. När jag är på jobbet så har jag mina arbetskläder och när jag går ut från jobbet så har jag mina privata kläder. Det blir ganska fysiskt markant (Emma).

Då Emma i nuläget studerar 20 procent av sin arbetstid anser hon att gränsdragningen har blivit svårare. Studierna handlar om frihet under ansvar, hon kan göra annat under dagen och studera på kvällen. Hon har ibland kommit på sig själv då hon tänkt att hon kan läsa ännu en artikel i sängen innan hon ska sova. Isak och Nick nämner att fritiden blivit bättre efter avslutade studier. Nick menar att när han pluggade var han egentligen aldrig ledig, han hade mycket ledig tid men det fanns alltid skolarbete att göra. Idag när Nick är ledig så är han som han själv uttrycker det ”våldigt, väldigt ledig”. Isak talar om att ha tentaångest på semestern under skoltiden och menar att nu under semestern kan han koppla av då han inte har arbetsuppgifter hängandes.

Alla intervjupersoner förutom Suzie poängterar att arbeta är något man gör på arbetsplatsen och att fritid har man utanför arbetsplatsen. Nick menar att om han hade haft ett jobb som innebar övertid, hade han valt att arbeta dessa timmar på arbetsplatsen och inte ta med arbetet hem. Isak och Nils arbetar inte i hemmet men menar att det kan vara positivt att tänka på arbetet efter arbetstid då detta kan tyda på ett engagemang. Isak menar dock att gränsdragningen är subtil mellan att på ett positivt sätt tänka på arbetet i hemmet och att inte kunna få bort det ur huvudet. My har tidigare i sitt arbete arbetat mycket övertid, vid utbetalning upplevde hon först glädje då hon fick högre lön. Därefter reflekterade hon över den tid hon försummade när hon stannar kvar på arbetet och ansåg att det inte var värt det, att fritiden var och är viktigare.

Suzie som skiljer sig från de andra och tar med sig arbete hem i form av kompetensutveckling som hon inte hinner med på arbetstid. Suzie menar att det inte är något problem då hon tycker arbetet är som en hobby för henne. Hon lägger 0 – 10 timmar i veckan på kompetensutveckling i hemmet.

Att vara ”ny”

När jag precis hade börjat jobba, då var det så mycket i huvudet. Allt var nytt och det gick ju inte att koppla bort. Så första halvåret var det svårt att slappna av på fritiden även när man gick och tränade (Isak).

Ett tag när jag jobbade med min före detta chef, vi hade jättemycket. Jag kommer inte ihåg om det var första eller andra året jag jobbade där. Och då kände jag stress och kunde inte varva ner när jag kom hem (...) det var flera dagar i sträck och då kände jag lite, men okej, jag visste att det skulle gå över (My).

Isaks och Mys citat visar på den problematik de upplevde över att vara ny på arbetet och hur detta påverkade fritiden. Mentalt tog de hem sitt arbete något som andra intervjupersoner upplevde eller upplever i dagsläget. Isak menar att mycket av det mentala som han tog med sig hem hängde samman med allt det praktiska som hans arbete innebär. Emma som sjuksköterska upplevde framförallt i början ett ansvar att ta hand om sina patienter även efter arbetstid. När hon var ny på arbetet kunde hon ringa på sin fritid för att höra hur det var med en viss patient. Detta försöker hon undvika att göra idag men hon upplever det som svårt, att kunna koppla bort sympatin för sina patienter som hon känner när hon är hemma.

Balans som återhämtning

Flera av våra intervjupersoner ser fritiden som ett sätt att finna balans genom återhämtning. Emma och Suzie talar om vikten vid att ha energi kvar efter jobbet på fritiden. Suzie menar:

Ja fritiden är ju den energi som finns kvar efter jobbet, så har man en bra arbetsmiljö där allt flyter på och där man trivs och inte har ont i ryggen och är på bra humör när man åker från och till jobbet så blir fritiden bra (Suzie).

Återhämtning för Suzie är till för att behålla livsglädjen och energin samt att skapa motivation för att orka gå upp och arbeta. Suzie menar att då hon är ny inom arbetet har hon inte svårt att finna motivationen men hon är medveten om att det kommer att komma en vardag även för henne. Hennes kommentar kan även knytas an med tidigare diskussion om gynnsamma arbetsförhållanden. Emma anser att det är viktigt att hon ska kunna återhämta sig både fysiskt och psykiskt på sin fritid för att orka med arbetet. Emma efterlyser vila som en ingrediens i tillvaron, varken fritid eller arbete, bara 20 procent vila.

Som vi nämnt tidigare i kapitlet ansåg även Nick att fritid innebär återhämtning. Nick betonar vikten av att kunna känna sig avslappnad under fritiden. Han berättar att hans arbete innebär mycket stress och han är alltid trött när han kommer hem från arbetet. Nils understryker även han vikten av återhämtning:

Det viktigaste för mej med min fritid är nog att man kan koppla av och komma bort från jobbet och känna att man kan slappna av och ladda batterierna (Nils).

Isak delar de andras uppfattning om att fritiden är tid för återhämtning. Isaks jobb innebär mycket stillasittande aktiviteter framför datorn vilket gör att han känner sig rastlös efter jobbet. Ett bra sätt att koppla av och koppla från arbetet enligt Isak är genom träning vilket enligt honom ger både fysisk och psykisk återhämtning. My anser att träningen är till god hjälp för att stressa av efter arbetet:

(...) om man går direkt från jobb till träningen som jag gör så tar det en sekund sen är jobbet borta (My).

Självförverkligande

Att bli Någon

Vi har tidigare berättat om våra intervjupersoners uppfattningar om vad de upplever som positivt och bra med sin arbetsplats och fritid. När diskussionen går ett steg längre och handlar om självförverkligande finner våra intervjupersoner även självförverkligande på båda arenorna. På fritiden upplevs självförverkligande bland annat genom den sociala interaktion som umgänget med vänner och familj innebär.

På arbetsplatsen är det lite svårare att peka på exakt när självförverkligandet sker då alla upplever självförverkligande på olika sätt. Alla intervjupersoner beskriver självförverkligande som att bli uppmärksammas av sin chef och arbetskamrater, att få positiv respons för sitt arbete. Emma och Nils talar om att jämföra sig med andra människor, att det är en form av bekräftelse. Emma uttrycker det på följande sätt:

Det kan vara att man lyckas med någonting, kanske bättre än vad någon annan har gjort, eller att ingen lyckas och så lyckas jag (...) jag lägger ingen värdering i hur andra lyckas, men jag jämför ju mej själv, det är klart för man måste ha någon att jämföra sig med (...) alltså nu är jag sämre än vad hon är. Men jag kan också tänka realistiskt, jag menar det är klart för att hon har jobbat längre än jag och jag är kanske bättre än henne på något annat (Emma).

Nils beskriver uppmärksamhet på ett liknande sätt som Emma:

(...) att känna att man behövs av andra människor det tror jag är viktigt för ens eget välbefinnande. Sen tror jag också att man mäter sej med andra människor, hur framgångsrik man är och om man har ett bra jobb och man gör bra ifrån sej så tillfredställer det ens ego vilket också får en att må bra (Nils).

Nick resonerar även han om bekräftelse men talar även om en annan form av bekräftelse, en hierarkisk bekräftelse i form av status. Nick menar att en löneökning inte betyder så mycket för hans välbefinnande rent ekonomiskt, det viktiga för Nick med en löneökning är att det ser bättre ut i andras ögon och att han upplever det som att vara omtyckt på sin arbetsplats. Nick förklarar sitt resonemang på nedanstående sätt:

Men framförallt handlar det (arbetet) om en självbegräddelse. Asså att folk vill uppnå saker med sitt liv och det absolut mest tydliga, mest konkreta sättet att utträtta någonting är genom sitt yrke. Att det kan bli tydligt att nu har den här personen gjort detta. Har nått den här positionen. Så stor del av befolkningen jobbar ju just för att överleva kanske inte så mycket i Sverige (Nick).

Nicks avslutande mening syftar till Jordens befolkning då han menar att många människor måste arbeta för att överleva. I Sverige finns ett välfärdssystem och det primära med arbetet blir att förverkliga sig själv och kunna uppnå sina intressen på fritiden menar Nick.

Alla våra intervjupersoner talar om ansvar som en naturlig del av utvecklingen i arbetet. De är alla positivt inställda till mer ansvar och förväntar sig mer av det i framtiden. Samtidigt upplever vissa av dem en önskan att arbeta under mer fria former, framför allt Nils poängter vikten av att kunna arbeta självständigt, han menar att han hade varit villig att arbeta mer för att förverkliga sin önskan.

Lärandet

Självförverkligande i form av lärande och utveckling blir tydligt när Suzie, Isak och Nils resonerar kring vad de skulle göra om de inte behövde arbeta. Suzie menar att om hon vunnit en större summa pengar hade hon studerat hela livet, lärt sig tio språk och kunna spela tio instrument. Isak hade velat uppleva nya länder och nya kulturer, han menar att vardagen hade blivit tråkig utan några mål. Inledningsvis talar han om att vilja resa men utvecklar sitt resonemang till en önskan om att flytta till andra länder och lära sig nya språk. Nils pratar om lärandet utifrån de högre stadierna i Maslows behovstrappa på följande sätt:

(...) den lyckan beror väl på att man har den här Maslows behovstrappa och alla dom där grejerna uppfyllda (...) ett liv som ständigt ger en nya utmaningar, nya erfarenheter så att man känner att man växer som person, att man har en kontinuerlig utveckling i sitt liv, att hitta nya saker i ens omgivning som skänker en tillfredsställelse och glädje. Det är nog livskvalité för mig att kunna resa och se världen och ta del av andra människors vardag (Nils).

Suzie, Isak och Nils betonar den utvecklingen som lärandet i livet innebär, lärandet är ett självändamål. De övriga intervjupersonerna nämner utveckling mer som ett arbetsändamål.

Arbetet som en hobby

När vi talar med våra intervjupersoner om ett fiktivt ekonomiskt oberoende talar de om drömmar att arbeta med en hobby och efter egna villkor. My har drömmar om att öppna ett eget bokcafé och Nils hade på hobbybasis velat starta ett eget företag inom det intresseområde han har nu men känner att han inte kan behärska i nuläget. Emma hade velat arbeta 20 procent med ett privat "skötebarn". Emmas projekt hade inte inriktat sig på sjuka människor som hon arbetar med i dagsläget utan på förebyggande åtgärder.

Mitt arbete är också en hobby som jag får betalt för, vissa dagar känner jag att jag skulle *betala* för att göra det jag gör (Suzie).

Suzie som sagt ovan nämnda ord anser att hennes yrke är en hobby, till skillnad från de andra intervjupersonerna känner hon inte att en egen verksamhet är vidare aktuell då hon förmodar att det skulle inkräkta på hennes fritid.

Framtid

Fritidens försvinnande och förändring

Kombinationen barn och egen fritid är för de flesta av våra intervjupersoner ett ambivalent samtalsämne. Många anser att när man blir förälder går barnen före sin egen fritid. Arbetet kvarstår men möjligtvis i en förändrad tidsform. Alla kvinnliga intervjupersoner talar om att de förmodligen kommer gå ner i arbetstid när de får barn. Suzie menar att många föräldrar idag har för stort självfokus och blir av den anledningen mycket stressade när de ska kombinera barn med sitt arbete och sin fritid. Därför anser Suzie att gå ner i arbetstid blir en självklarhet.

Isak refererar sitt resonemang om svårigheten att kombinera tillvaron i framtiden till sina arbetskamrater. Den tid Isak använder till träning och annan fritidssysselsättning, använder hans arbetskamrater till att hämta barnen på dagis, handla och pendla. De flesta av Isaks arbetskamrater som har barn, bor utanför staden i kranskommunerna eller i förorten. De intervjupersoner som talar om att skaffa barn och de uppoffringar det innebär för fritiden, ser fram emot att bli förälder men är samtidigt oroliga för sin egen tid.

Sammanfattning av resultat

Alla intervjupersonerna upplever att de har balans mellan arbete och fritid, de finner balansen genom en klar gränsdragning mellan arbete och fritid. Denna gränsdragning gestaltar sig i att ingen av dem arbetar särskilt mycket övertid samt att de försöker att inte ta med sig arbetet hem vare sig fysiskt eller psykiskt. Suzie är den enda som uppnår balans utan en klar fysisk gränsdragning. Hon förklarar detta dels genom att hon är ny på arbetet och har inte lärt sig hinna med alla rutiner och för att hon upplever arbetet som en hobby.

Intervjupersonerna upplever arbetet som relativt viktigt, ett forum för social kontakt och bekräftelse. Alla de vi intervjuat anser att fritiden har en mycket viktig roll i deras liv. Fritiden infaller efter arbetets slut men har flera olika skepnader beroende på intervjuperson och aktivitet. Intervjupersonerna finner självförverkligande i både arbetet och fritiden.

7. Diskussion och Slutord

I detta kapitel kommer vi inledningsvis kritiskt diskutera genomförandet av undersökningen. Vi resonerar kring vad vi gjort bra och vad vi hade kunnat göra bättre. Därefter diskuterar vi vårt resultat utifrån frågeställningar och våra teoretiska utgångspunkter. Avslutningsvis har vi några slutord som vi vill dela med oss av på vägen.

Metodkritik

I vårt metodkapitel redovisade vi hur vi gått till väga för att uppnå trovärdighet i vår forskning. Vi vill knyta an till ovan nämnda avsnitt och vårt resonemang kring förförståelse. Förförståelse utgör grunden för våra tankar kring detta arbete, vårt val av material till det teoretiska avsnittet har sitt ursprung i vår förförståelse. Det teoretiska materialet har efter tolkning blivit en del av vår förförståelse och har i sin tur haft betydelse för utformandet av frågeställningar, intervjumall och genomförandet av intervjun. Vi vill med detta säga att vi är medvetna om våra förförståelsers påverkan både positivt och negativt. Negativt då vi kan lätt handla okritiskt och positivt då den leder oss framåt i vår tolkning. Den negativa aspekten har vi försökt väga upp genom diskussion mellan oss två författare med utgång i våra olika individuella förförståelser.

Syftet med uppsatsen har som vi flera gånger påpekat, varit att belysa en inställning och att skapa förståelse för hur fenomenet balans mellan arbete och fritid kan uppfattas. För att förstå detta fenomen riktade vi in vårt intresse på vissa personer som fanns inom vår intressegrupp. Utifrån deras individuella tankar, åsikter och uppfattningar försökte vi därefter bildas oss en uppfattning om varje individ. Varje individ är unik och därför är en generalisering varken önskvärd eller nödvändig. Detta är också ett av grundantagandet inom mycket kvalitativ forskning. Att prata med människor är i många fall enkelt, däremot att förstå dem kan vara svårt, vi kan bara tolka utifrån deras resonemang. Så är även fall vid semistrukturerade intervjuer. Genom att komplettera intervjuerna med deltagande observationer hade vi kanske kunnat förstå våra intervjupersoners arbete och fritid bättre. Detta hade dock givit ett överdrivet stort material vilket vi inte hade kunnat nyttja tillfullo under denna korta tidsperiod.

Vår urvalsmetod var ett icketraditionellt nätveksurval, vilket vi anser kan ha haft en inverkan på intervjupersonernas öppenhet. Våra intervjupersoner är bekanta till våra vänner, i många fall hade vi träffat personerna tidigare men vi har ingen närmare kontakt. Att de ändå visste vilka vi var kan ha haft en både positiv och negativ betydelse. Den positiva betydelsen kan ha påverkat deras sätt att öppna sig, de kanske berättade mer för oss än vad de hade gjort för en totalt främmande person då de upplevde en närmare bekantskap. Den negativa kan ha varit att de upplevde intervjun som oseriös, vilket vi inte uppfattade att intervjupersonerna gjorde. En annan negativ aspekt kan ha varit att de tog förgivet att vi redan hade information om deras arbete och fritid etcetera. Inte heller detta upplevde vi att våra intervjupersoner gjorde. Vi är även medvetna om att vi i vår roll som intervjuare av misstag kan ha ställt ledande frågor. I denna situation kan vår förförståelse ha påverkat oss negativt.

En slutlig reflektion som vi har gjort angående vårt val av metod bottnar även den i vår urvalsgrupp. Eventuellt hade det varit bättre att välja en mer homogen grupp att undersöka då de framkomna resultaten hade varit enklare att tyda. Med detta menar vi att vi kanske skulle ha valt personer med samma yrke, utbildning och eventuellt även inom samma organisation. Syftet med undersökning syftade dock till en mer allmän bild än till en specifik, vi ville belysa pluralismen inom våra urvalskriterier.

Resultatdiskussion

Vårt arbete handlar om balans mellan arbete och fritid. Utifrån våra teorier har vi redovisat flera synsätt som kan knytas samman med vårt resultat. Jan Ch Karlsson (1986, s. 64- 71) diskuterar begreppet arbete och nämner tre former av lönearbete: proletärt, karriärinriktat och domestiskt. Enligt vår uppfattning befinner sig våra intervjupersoner i ett läge som kan liknas vid det karriärinriktade arbetet, då de antingen har en specialkompetens eller är i ett arbete med goda karriärmöjligheter. Många av de vi intervjuat är intresserade av det som Karlsson refererar till som egenarbete, att eventuellt driva en egen verksamhet. Hinder i en sådan förhoppning härleds till aspekter som ekonomisk risk och begränsningar av den egna fria tiden. Begränsningen av den egna fria tiden anser vi kan ha sitt ursprung i den ofta nämnda gränsdragningen. Intervjupersonerna har ett behov av en fysisk och psykisk gräns mellan arbete och fritid, detta i rädsla av att annars förlora balansen.

Björn Ericsson (2004, s. 14- 16) menar att individen reflekterar över balans först när hon upplever obalans i livet. Ericssons resonemang anser vi är intressant då vi upplevde detta genom det våra intervjupersoner sa. Tanken verkade ny i våra intervjupersoners ögon men under diskussionens gång framkom det att majoriteten hade upplevt obalans. Intervjupersonerna relaterade obalansen till en större förändring i deras tillvaro, det mest påfallande utifrån vår intervju var vid nyanställning då balansen först infann sig efter ett tag. Vi uppmärksammade utifrån våra intervjuer att den balansgång som nyanställning innebär påverkar hela livet inte endast arbetet. Nyanställning förknippas ofta med något positivt men det kan också medföra en hög mental närvaro till arbetet dygnet runt, en närvaro som definitivt påverkar balans mellan arbete och fritid.

Om fritid var ett omfattande och obestämt begrepp i början av vårt arbete så är det ännu mer oklart nu. Svårigheten med att fånga begreppet finns i alla de individuella uppfattningar som finns kring vad fritid är. Utifrån det sätt vi valt att definiera begreppet fritid, *fritid är fri tid som kan spenderas utan några som helst förpliktelser* (Leitner & Leitner 2004, s. 3- 5), upplevde vi i det stora hela en samstämmighet utifrån hur våra intervjupersoner definierade begreppet. Utifrån vår definition kan ordet förpliktelser visa på en individuell tolkning av fritid. Som vi nämnt i resultatavsnittet uppfattar somliga städning som en förpliktelse medan andra ser de som ett nöje. Här kan tänkas att vi i arbetet även kunde ha definierat ordet förpliktelser, frågan är då bara: hade det inte bara i sin tur gett oss ännu ett begrepp att definiera? För oss ett oändligt arbete men för den enskilda individen något självklart. Resonemanget kan leda vidare till Ungdomsstyrelsens (2007, s. 259) tolkning av fritidsbegreppet som innefattar allt som fritid *inte* är. Ungdomsstyrelsen bortser från hushållsarbete och umgänge med familj och på sätt utesluter de många av våra intervjupersoners definition av vad som anses vara fritid. I Ungdomsstyrelsens undersökning frågas vad som ger livet mest mening. Fritidens betydelse för att ge livet mening är lägst i åldersgruppen 25- 29 år. Hade däremot familj och umgås med vänner ingått i definitionen fritid, hade fritid fått störst betydelse för att ge livet mening. Vi anser att fritiden har nedgraderats i Ungdomsstyrelsens undersökning och definitionen av fritidsbegreppet är ej genomtänkt.

Gränsdragningen mellan arbete och fritid var en av de mest framträdande aspekterna när vi som forskare tolkade varför våra intervjupersoner upplevde balans. Iseskog diskuterar balans som jämvikt och menar att det är den viktigaste aspekten för att uppnå det goda arbetet. Ett sätt att uppnå balans enligt Iseskog är att känna ett avslut i arbetet vilket leder till en mental återhämtning.

Trots att våra intervjupersoner har en klar avgränsning mellan arbete och fritid så upplever de att tiden inte alltid räcker till. Helgerna som enligt Iseskog är den sammanhängande tid som är avsedd för vila går åt till andra privata måsten. Aktiviteter som renovering, shopping och fotboll kommer i vägen för den återhämtning som många av våra intervjupersoner anser så viktig. Detta är ett val som inte är direkt knutet till arbetet men som kanske ändå påverkar arbete då individen kan förlora motivationen att arbeta då hon eller han aldrig är utvilad. Lunchen är ett annat konkret exempel på när individen avstår från återhämtning genom att genomföra fritidsaktiviteter som bankärenden, handla och ringa privata samtal under sin egentliga lediga tid.

Fritiden innebär inte bara rekreation och nöjen. Även om intervjupersonerna uppfattade mycket av sin fritid som kul, upplevdes många av aktiviteterna som ”måsten”. Måsten kan ha sitt ursprung i allt från social påverkan till livssituation. Som exempel kan nämnas en partners vilja, som intervjupersonen Nick menar inte alltid överensstämmer med hans egna önskningar. Vi anser att dessa fritidens måsten påverkar balansen. Bengtssons (2000, s. 169) resonemang om att få förståelse för individens livssituation inte ligger i bara arbetet eller fritiden, utan i helheten. Fysisk träning kan ha flera syften beroende på måsten och individ. Flera av våra intervjupersoner talade om fysisk träning och att det var ett sätt att orka med mera fritid. Björn Ericsson (2004, s. 38- 43) förklarar att träning utgår från individens välbefinnande men han ser också en positiv aspekt för arbetet i att individen genom träning får mer ork, vilket kan generera en större arbetseffektivitet. Ericsson menar att fysisk träning i detta sammanhang kan innebära att en annan fritidsaktivitet prioriteras bort till fördel för arbetet. Ingen av våra intervjupersoner uppgav att de tränade fysiskt för att orka arbeta, istället menade några att träningen var ett bra sätt att koppla bort arbetet.

Under arbetets gång har vi uppmärksammat lärandets betydelse i förhållandet arbete och fritid. Utifrån Ericssons (2004, s. 14- 16) resonemang att stanna upp och reflektera över sin livssituation kan individen lära sig vad som är viktigt för hans eller hennes utveckling. Genom att lära sig vad som är viktigt för ens utveckling kan individen finna en väg till att uppnå balans. Flera av våra intervjupersoner talade om lärandet och dess betydelse för självförverkligande. Ett lärande som gestaltade sig i arbetet, på fritiden och genom drömmar. Lärandet i arbetet kunde handla om ett mål att få mer ansvar och betydelsefullt arbete vilket i sin tur kan innebära status och uppmärksamhet. Även vid tal om ett ekonomiskt oberoende var lärandet av stor vikt, en vilja till att lära sig och förstå sin omvärld genom resor, språk och människomöten.

Enligt Andersson och Sylwan (1997, s. 17- 18) arbetar vi människor allt mindre. Vi har ur ett historiskt perspektiv fått mer fritid i form av nedkortad arbetstid och högre levnadsstandard, trots detta upplever vi människor allt mer tidspress. Detta gestaltar sig i vår undersökning i form av planering och målsättning. Planeringen uppfattade många av våra intervjupersoner var ett hinder för vardagens spontana aktiviteter, aktiviteter som de ansåg höja livskvalitén. Vi anser att planering och tidspress har ett ursprung i individens fria val, dock var det ingen av våra intervjupersoner som talade om att gå ner i arbetstid i nuläget för att hinna med mera fritid då de ansåg att de hade balans. En kortare arbetstid kom endast på tal när barn kom med i bilden och då endast av de kvinnliga intervjupersonerna.

En av arbetets viktigaste drivkrafter fann intervjupersonerna i de sociala relationerna på arbetet. Genom interaktion med chef och medarbetare upplevde intervjupersoner uppskattning och uppmärksamhet vilket de menade påverkade motivationen positivt. Detta resonemang vill vi knyta an till Human Relations (Kaufmann & Kaufmann 1998, s. 45) teorin om varför människor arbetar.

Genom att bli sedd och uppskattad upplever våra intervjupersoner att de blir Någon. Att vara Någon vill vi anknyta till självförverkligande och Ingleharts teori (1997, s. 33) om postmaterialism. Många av våra intervjupersoner uppvisade postmaterialistiska värderingar. Det vi anser vara postmaterialistiska värderingar som våra intervjupersoner talat om är företeelser som status i arbetet, att ha möjlighet till personlig utveckling utifrån arbetet och fritiden samt en vilja att få mer ansvar och frihet i arbetet. Samtliga intervjupersoner ansåg att lönen var viktig men de kunde heller inte tänka sig att arbeta en längre tid med något som inte stimulerade dem. Utifrån Ingleharts teori anser vi detta som naturligt då intervjupersonerna haft en trygg uppväxt utifrån materiella aspekter. Enligt vår mening kan postmaterialism i arbetet i för stor utsträckning vara rent hälsofarligt. Ett stort engagemang i arbetet anser vi kan försvåra den tydliga gränsdragningen mellan arbete och fritid som våra intervjupersoner nämnt som central för att upprätthålla balansen.

Utifrån Maslows behovstrappa (Kaufmann & Kaufmann 1998, s. 86- 90) anser vi att våra intervjupersoner befinner sig på de två övre trappstegen. Maslows teori har fått kritik då den kan anses uppfattas som en ständig egotripp. Vi kan till viss del ge medhåll till denna kritik då självförverkligande inte bara behöver ha utgångspunkt i individen. Vi upplevde inte att våra intervjupersoner såg sitt självförverkligande som en egotripp utan mer som ett från flera synvinklar, mångfaldigt utvecklande där social samhörighet och familj är de betydelsefullaste ingredienserna. Självförverkligandet upplevdes av våra intervjupersoner på både arbetet och fritiden.

Berglunds modell (2001, s. 277- 281) över arbetsattityder och värderingar utgår från bland annat tankesättet att läroprocesser i det egna arbetet skapar attityder till arbetet, individen lär i arbete och utifrån dessa lärdomar skapas attityder och värderingar till arbete. Vi kopplar detta till att vissa av våra intervjupersoner hade en delvis negativ uppfattning till sin arbetsplats då de upplevde sig som överkvalificerade för arbete och att de inte var tillräckligt utmanade. Vid ett försök till att placera våra intervjupersoner i de olika zonerna i Berglunds modell, upptäckte vi att det var svårt. Det var svårt att utifrån intervjuerna exakt fastställa vad som var viktigast med arbetet för våra intervjupersoner. Många av de olika kriterierna för attityderna gled in i varandra. Vi anser att modellen är enklast att använda vi kvantitativa studier eller när individen själv får placera sig i något av fälten.

Det ovan nämnda kan knytas an med Ungdomsstyrelsens (2007) undersökning om livskvalité kontra känslan av att vara överkvalificerad för arbetet. Ungdomsstyrelsen visade på personer som kände sig överkvalificerade för sitt arbete kände sig mindre nöjda med livskvalitén än de som har ett yrke som motsvarar deras kvalifikationer. Vi uppmärksammade att två av våra intervjupersoner upplevde ett visst missnöje till följd av överkvalificering och därtill en minskad motivation till arbetet. Vi kan förstå deras resonemang då de lagt ut mycket tid och pengar på utbildning. En bra chef, ledning och arbetskamrater ansågs utifrån Ungdomsstyrelsens undersökning vara de viktigaste aspekterna för ett bra arbete. Gynnsamma arbetsförhållanden utifrån våra intervjupersoner överensstämde med dessa kriterier.

Enligt Ungdomsstyrelsen undersökning återfanns att kunna kombinera arbetet med fritiden först på en nionde plats vad det gällde kriterium för ett bra arbete, vilket vi ansåg vara förvånande då alla våra intervjupersoner ansåg detta kriterium som mycket viktigt. Vi menar att detta kan ha sin förklaring i att Ungdomsstyrelsen hade skilt fritid från familj och som vi tidigare nämnt upplever våra intervjupersoner familj som en del av fritiden. Synen på arbete och fritid jämförs i undersökningen av Ungdomsstyrelsen utifrån påståendet ”Man borde arbeta mindre och få mer fritid, även om det innebär sänkt materiell standard”. Åldersgruppen i undersökningen som vi använder som referensgrupp, instämde relativt starkt i detta påstående men poängterade att de hade svårt att hinna med det de ville på sin fritid. Vi ställde aldrig någon liknande fråga i vår undersökning men utifrån intervjupersonernas resonemang vågar vi påstå att de känner likadant, främst när det gäller den kommande framtiden.

Slutord

I indelningen talar vi om vår identitet i samhället som skapas utifrån att bli Någon. Någon som har blivit allt viktigare och gestaltas genom arbete, fritidsaktiviteter och att ständigt vara i farten och anträffbar. Då fritiden idag är det samma som konsumtion har arbetet fått en viktig roll i jakten på att förverkliga fritidsmål genom intjänade pengar. Jakten som bygger på ett mer ansvarsfullt arbete och även mer lön kan bidra till en rikare fritid, men innebär inte mer arbete mindre fri tid? Tid kan inte köpas för pengar, hur vi än vrider och vänder kommer dygnet alltid att bestå av 24 timmar. Det är i denna strävan efter mer fritid och mer arbete som vi anser vikten av balans kommer in och spelar en stor roll.

Att söka självförverkligande genom arbetet är enligt oss inget konstigt. På arbetet utförs en uppgift som sedan får beröm eller blir bekräftad att den utförts antingen genom arbetskamrater, chef, kund eller lön. Vi vill jämföra självbegränsningen med en middag. Du kan laga mat för dig själv och tycka det smakar fantastiskt men hur vet du att din smak är den rätta? Bjuder du däremot in sju gäster och de säger detsamma, har du fått en bekräftelse på ditt antagande, du speglar dig själv i andra människors ögon.

Slutligen vill vi flagga för det Maria Kjellsdotter-Ryding säger. Vi behöver inte alltid vara Någon, vi behöver även vila. Utvecklingen i samhället går snabbt framåt och det är omöjligt att hinna med i denna Formel 1 tävling. Vi bör stanna upp, finna vårt tomrum och där reflektera över vad vi som individer vill, reflektera över vad vi kan lära av oss själva och därmed uppnå en balans i livet.

8. Framtida forskning

Utifrån vår forskning kring hur unga arbetande akademiker upplever balans mellan arbete och fritid har vi upptäckte aspekter som vi upplever hade varit intressanta att bedriva vidare forskning kring.

Att individer i arbete upplever balansen mellan arbete och fritid på olika sätt beroende på yrke, utbildning, livssituation etcetera råder det ingen tvekan om. En grupp i arbetslivet som många av våra intervjupersoner refererade till, både med avund och med förfäran, var gruppen som drev sitt eget företag. Utifrån vårt resonemang om att en klar gränsdragning mellan arbete och fritid bidrar till en bättre balans i livet så hade det varit fascinerande att undersöka denna grupp som är själva sinnebilden för den upplevda motsatsen, nämligen gruppen egenföretagare. Hur gör de för att uppnå balans i sin tillvaro?

Att fritiden påverkar individens arbetsmotivation och arbetsengagemang fann vi också belägg för. Rekreation på fritiden i form av återhämtning, vila och i vissa fall fysisk träning upplevdes ha positiva effekter för arbete. Fysisk träning nämndes av våra intervjupersoner mest som ett sätt att koppla bort arbete men också den bortkopplingen påverkar ju arbete på ett positivt sätt. Då de flesta av de nämnda aspekterna är av fysisk art, hade det utifrån detta resonemang om vilka fritidsaspekter som påverkar motivation och engagemang i arbetet, varit spännande att intressera sig för vilken mentala fritidsstimulanser som är viktiga för arbetet.

Referenser

- Alrutz, Marie (2007). Ständig jakt på mening. *Dagens Nyheter*, 22 november.
- Andersson, E. Åke & Sylwan, Peter (1997). *Framtidens arbete och liv*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Bengtsson, Fredrik (2000). *Att få livet att gå ihop – yngre karriärmänniskors arbets- och livsvillkor*. Stockholm: Ander & Lindström.
- Berglund, Tomas (2001). *Attityder till arbetet i Västeuropa och USA – Teoretiska perspektiv och analyser av data från sex länder*. Diss. Göteborgs Universitet. Göteborg: Sociologiska institutionen.
- Bryman, Alan (2001). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber Ekonomi
- CODEX, regler och riktlinjer för forskning, Vetenskapsrådet (Elektronisk), Tillgänglig: <<http://www.codex.vr.se>>
- Ericsson, Björn (2004). *Om att nå balans – i arbetet och livet*. Jönköping: Brain Books
- Eriksson, Birgitta (1998). *Arbetet i människors liv*. Karlstad: Högskolan. (Forskningsrapport, Samhällsvetenskap : 10).
- Hansen, H. Lars & Orban, Pal (red.) (2002). *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Hedenborg, Susanna & Kvarnström, Lars (2006). *Det svenska samhället 1720 – 2000, bönderna och arbetarnas tid*. Lund: Studentlitteratur.
- Inglehart, Ronald (1977). *The Silent Revolution – Changing Values and Political Styles Among Western Publics*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Inglehart, Ronald (1990). *Culture Shift – In advanced industrial society*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Inglehart, Ronald (1997). *Modernization an Postmodernization – Cultural, economic and political change in 43 societies*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Iseskog, Tommy (2002). *Liv & arbete – Utgångspunkter för ett människovänligare arbetsliv*. Stockholm: Norstedts Juridik.
- Karlsson, Ch. Jan (1986). *Begreppet arbete – definitioner, ideologier och sociala former*. Lund: Arkiv.
- Kaufmann, Astrid & Kaufmann, Geir (1998). *Psykologi i organisation och ledning*. Lund: Studentlitteratur.
- Kvale, Steinar (1997). *Den kvalitativa forskningsintervju*. Lund: Studentlitteratur.

Leitner, J. Michael & Leitner, F. Sara (2004). *Leisure Enhancement, Third Edition*. New York: Haworth Press.

Merriam, Sharan B. (1994). *Fallstudien som forskningsmetod*. Lund: Studentlitteratur.

Nationalencyklopedin (Elektronisk), Tillgänglig: <<http://www.nationalencyklopedin.se>>

Nylén, Ulrica (2005). *Att presentera kvalitativ data – framställningsstrategier för empiriredovisning*. Malmö: Liber Ekonomi

Populärvetenskaplig kunskapsöversikt (2003). *Är arbetet familjevänligt*. Stockholm: Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap

Prhat, Ann-Marie (2005). *Uppdrag Livspussel*. PDF format. Tillgänglig: <<http://web.tco.se/FileOrganizer/TCOs%20webbplats/Publikationer/rapporter/TCO-granskar/2005/Nr%2017%202005%20Uppdrag%20Livspussel%20webb.pdf>>

Statistiska Centralbyrån (2004). *Fritid 1976-2002*. Stockholm: SCB.

Statistiska Centralbyrån (2003). *Tid för vardagsliv. Kvinnor och mäns tidsanvändning 1990-1991 och 2000-2001*. Stockholm: SCB.

Svenska akademiens ordbok (Elektronisk), Tillgänglig: <<http://g3.spraakdata.gu.se/saob>>

Ungdomsstyrelsen (2007) *Unga med attityd*. Stockholm: Ungdomsstyrelsen (Ungdomsstyrelsens skrifter :11).

Wibeck; Victoria (2000). *Fokusgrupper - om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod*. Lund: Studentlitteratur.

Wikman, Anders (2005). *Om arbetsengageman och andra motiv för arbetet än ekonomiska*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Ödman, Per-Johan (1979). *Tolkning, förståelse, vetande – Hermeneutik i teori och praktik*. Stockholm: Almqvist & Wiksell.

Bilagor

Bilaga 1 – Ungdomsstyrelsen, vad innebär ett bra arbete?

Tabell 11.11 Andel som svarar Mycket viktigt på Hur viktiga är följande egenskaper i ett arbete för att du ska vara intresserad? 16–29 år, 2007. Procent

	16–19 år	20–24 år	25–29 år	Man	Kvinna	Född i Sverige	Utrikes född
Trevliga arbetskamrater	62	62	56	54	64	60	58
Bra chef/ledning	59	58	57	51	63	57	60
God arbetsmiljö	56	56	52	45	62	54	60
Fast anställning	35	46	53	46	45	43	67
Intressanta/omväxlande arbetsuppgifter	33	40	45	37	42	40	35
Bra lön och löneutveckling	45	39	37	41	40	39	57
Goda möjligheter till utbildning/utveckling	28	36	39	30	38	33	48
Goda möjligheter att kombinera arbete/fritid	28	27	34	28	32	30	29
Goda möjligheter att kombinera arbete/hem och barn	23	26	43	23	38	31	35
Ansvarsfulla arbetsuppgifter	15	24	30	21	25	22	36
Möjlighet att förverkliga sina idéer	23	23	24	21	25	22	37
Bidrar med något som är viktigt för andra	20	23	25	17	27	22	29
Stämmer överens med min utbildning	21	22	21	19	22	19	39
Goda möjligheter att göra karriär, bli chef	24	20	15	22	18	18	32
Är på hemorten	11	21	29	16	24	20	28
Jämn könsfördelning på arbetsplatsen	22	16	12	12	19	15	31
Självständigt arbete	13	15	21	15	17	15	26
Internationella kontakter/resa utomlands	13	11	8	9	12	10	17
Arbetet sker i team	8	10	12	9	11	10	15
Fria arbetstider	6	7	11	8	9	8	14
Ger status	8	8	5	8	7	6	16

	Föräldrar		Studerar	Arbetar	Arbetslös/i åtgärd	Total
	Arbetare	Högre tjänstemän				
Trevliga arbetskamrater	67	58	57	64	60	60
Bra chef/ledning	63	56	55	60	60	57
God arbetsmiljö	58	55	56	52	58	54
Fast anställning	55	37	37	54	43	45
Intressanta/omväxlande arbetsuppgifter	36	46	39	44	29	41
Bra lön och löneutveckling	39	39	42	39	40	40
Goda möjligheter till utbildning/utveckling	33	33	34	38	24	35
Goda möjligheter att kombinera arbete/fritid	28	29	29	32	26	30
Goda möjligheter att kombinera arbete/hem och barn	35	26	26	32	31	29
Ansvarsfulla arbetsuppgifter	23	25	19	30	13	23
Möjlighet att förverkliga sina idéer	21	25	24	22	25	23
Bidrar med något som är viktigt för andra	25	21	23	23	14	22
Stämmer överens med min utbildning	24	22	25	18	13	21
Goda möjligheter att göra karriär, bli chef	15	17	23	17	13	20
Är på hemorten	26	17	13	25	24	19
Jämn könsfördelning på arbetsplatsen	19	14	19	12	16	16
Självständigt arbete	17	15	13	20	14	16
Internationella kontakter/resa utomlands	8	15	13	9	7	11
Arbetet sker i team	12	9	8	14	3	10
Fria arbetstider	10	7	6	11	11	9
Ger status	9	7	8	7	9	7

Källa: Ungdomsstyrelsen 2007.
 Kommentar: Värde 5 på en 5-gradig skala där 1=Inte alls viktigt och 5=Mycket viktigt.

Bilaga 2 - Intervjuguide

Bakgrundsfrågor:

Kön?

Ålder?

Civilstånd?

Familjeförhållanden? – föräldrars jobb?

Utbildning?

Arbetsplats?

Yrke?

Karriär- /utvecklingsmöjligheter? – Byta jobb?

Inledningsfrågor:

Berätta om en typisk dag i ditt liv?

- både jobbar och är lediga
-

Fritidsfrågor:

Av detta du nu nämnt/berättat, vad anser du är *fritid*?

- (vad är fritid för dig?)

Vad är viktigast för dig med din fritid?

- återhämtning, andehämtning, rekreation...

Vad vill du uppnå med din fritid?

- ungefär samma som innan men om man ser till det man gör, varför gör man detta. Har det koppling till vad som är viktigast?

Hur kan du påverka din fritid utifrån ditt arbete?

Hur ser du framåt i tiden vad det gäller din fritid?

- barn
 - arbete
 - kombinationen
 - uppoffringar
-

□ **Arbetsfrågor:**

Vad betyder arbetet för dig?

- vad spelar arbetet för roll?
- vad är viktigast för dig i ditt arbete?
- vad är ditt mål med arbete?

Vad är gynnsamma arbetsförhållanden för dig?

- arbetstider, arbetsmiljö, kombinationer fritid – arbete, förmåner etc.

Tar du med dig ditt arbete hem? Mentalt eller fysiskt? Både och?

- arbeta på distans
- arbeta på semestern, fritiden?

Varför tror du att människor arbetar?

- spekulera, pengar, uppfostran.....
-

□ **Balansfrågor:**

Upplever du en konfliktsituation mellan ditt arbete och din fritid?

- svårt att kombinera? känner sig kluven? att vilja mer – mindre med något av dem?

Finner du delar av din fritid i ditt arbete? (*intresse*)

Hur mycket av din identitet är kopplad till arbetet?

Hur hade ditt liv varit om du inte hade behövt arbeta?

- Bättre/Sämre? Varför?
- Vad hade du gjort?

Om du hade haft mera *fritid*, vad hade du gjort då?

Hur finner du balans mellan arbetet och fritiden?

- hur tänker du?
 - göra det rent praktiskt?
 - behövs det, gör man det inte?
-

Bilaga 2 forts.

Självförverkligande frågor:

När mår du bra?

- Exempel.

När känner du dig nöjd med dig själv?

- Exempel. (ej utseende fråga!!!)

Vad innebär livskvalitet för dig?

När upplever du lycka på arbete/fritiden?

Avslutande fråga:

Hur ser ditt liv ut när du är 35 år?

- om du utgår från det vi har diskuterat idag?
-