

Livspusslet 14.9.2015, LillaLuckan

Kvinnoförbundet i Sörnäs r.f. vice ordförande Ann-Louise Laaksonen öppnade evenemanget med en kort presentation av föreningen. Hanna Wikström presenterade agenda och talare.

Ingrid Biese, forskare på Hanken som studerat kvinnor som hoppar av sina karriärer. Ingrid har själv opted out och bloggar numera också om sig och sin forskning.

Ingrid berättar om sin forskning i amerikanska och finska kvinnor som lämnat sina traditionella karriärer för att börja jobba mera på sina egna villkor. Hon berättar kort om sin egen historia och om sina framtidsplaner. Ingrid har bl.a. påbörjat en forskning om män som opt out. Hon berättar om skillnaderna i amerikansk och finsk mammakultur och -tradition, vilket väcker frågor om olikheter i t.e.x. dagvård, stöd och arbetskultur. I USA har man knappast föräldraledigheter och stöd, dagvården är dyr, traditionen är att mamman stannar hemma ör att sköta om hem och barn.

I Finland har vi stöd, betald föräldraledighet, överkomlig dagvård och en tradition av att båda föräldrarna jobbar. Mammamodellen i Finland är den uppoffrande, konstant närvarande mamman, som är expert på alla områden; näringsexpert och pedagog, coach och lekkompis. (Föräldrar leker med sina barn mera än någonsin tidigare.)

Attityderna hos de amerikanska och finska kvinnorna Ingrid intervjuade var förvånande lika, trots olikheter i kultur och tradition. D.v.s. mammor i USA och Finland har liknande krav på sig i rollen som mammor.

Ingrid tog upp myter kring opting out.

1. Man tror att endast kvinnor med barn opt out. Det stämmer inte. Såväl ensamstående föräldrar, singlar, som barnlösa kvinnor lämnar sina karriärer.
2. Man tror att endast kvinnor med rika män lämnar sina karriärer. Enligt forskningen lämnar kvinnor i olika livssituationer sina karriärer. Såväl familjemödrar, ensamstående föräldrar, singlar, som barnlösa kvinnor lämnar sina karriärer, oberoende av möjlig partners ekonomiska status.
3. Man tror att kvinnor lämnar sina karriärer för att bli hemmamammor. Kvinnorna som Ingrid intervjuat valde väldigt olika banor efter att de lämnat sin traditionella karriär. Vissa stannade hemma med barnen, vissa för en tid, andra för längre tid. Vissa blev företagare, andra fortsatte jobba inom samma organisation, men ändrade inställning till jobbet, eller bytte uppgifter. En del bytte organisation men jobbade med liknande uppgifter som tidigare.
4. Man tror att kvinnor som lämnar sina karriärer inte är ambitiösa. Gemensamt för kvinnorna Ingrid intervjuade var att de var ambitiösa och hade satsat på sina karriärer. Då de lämnade sina karriärer kände sig tvungna att stanna upp och sadla om.

5. Man tror att det är lätt att sadla om och att beslutet varit lätt att ta. Processen att opt out var för samtliga kvinnor tunga och långa processer. Vissa kände sig pressade att avsluta projekt eller se till att deras efterträdare kom igång. Andra genomgick djupa personliga kriser som tog sig olika uttryck i kvinnornas liv och som resulterade i att de lämnade sina karriärer.

Gemensamt för kvinnorna var att de mötte en kris i livet, som tvingade fram beslutet om förändring. Många upplevde också brist på kontroll över sina liv och över sin tid.

Ingrid lyfte upp ett fenomen som tål tänkas på. Kvinnorna själva bidrar till den snedvridna bilden av opting out. Många kvinnor tenderar att lyfta upp barnen som orsak till beslutet, då det egentligen kan vara helt andra orsaker som påverkat mera. Bl.a. diskriminering, utmattningspersonlig kris eller liknande. Men dessa orsaker kan kännas för obekväma att lyfta fram.

Viktigt att minnas i diskussionen om opting out och ett hållbarare arbetsliv är att vissa vill jobba och göra karriär enligt den traditionella modellen och vissa trivs med rådande praxis gällande arbetstid, -miljö och -kultur. Ingrid efterfrågar därför en större flexibilitet och större fördomsfrihet gällande dessa frågor hos såväl arbetstagare, som arbetsgivare, hos såväl beslutsfattare som statliga verk m.fl.

Maria Carlsson, partner på Borenius, även ansvarig för deras Ruuhkavuosi-projekt.

Maria berättar om Borenius och vad som ledde upp till att de startade Ruuhkavuosi-projektet 2010. Borenius är en expertorganisation med ca 200 jurister i Finland, Baltikum, Ryssland och USA.

Ca 65% av alla nytexaminerade jurister idag är kvinnor. Och de hade märkt att trots att hälften av rekryterade jurister var endast ca 15% så småningom kvar på ledande positioner. Det visade sig att speciellt kvinnorna sade upp sig för att jobba för företagsvärlden och för att därmed bättre kunna pussla ihop vardagen då barnen var små. Man bestämde sig därför för att säkerställa kontinuitet och hållbar utveckling genom att satsa på att öka familjevänligheten i organisationen.

Maria berättade om processen. Alla som kände för ämnet fick vara med och planera. Borenius tog kontakt med byråer i hem- och utlandet för att möjligtvis ta del av bra exempel på praxis. Tyvärr hade de flesta nöjt sig med en manual kring ämnet. Borenius vill ha konkreta förslag på ändring. Medarbetare intervjuades för att få insikt om vad som skulle passa de olika individerna. Det kom bl.a. fram att byråns strategimöte hölls vid opasslig tid, samtidigt då barnen skulle hämtas från dagvård. Tidtabellen ändrades så att samtliga kunde närvara. Denna lilla ändring hade stor effekt och ansågs avgörande. Man tog in köptjänster som medarbetarna kunde utnyttja, bl.a. middagskassar och vård av sjukt barn. Man införde även ett mentor-system, där alla medarbetare som varit frånvarande mer än 6 månader får en mentor, som stöder i processen att återgå till arbetet.

Marias presentation tog upp faktum om att positiva upplevelser hemma rinner över på arbetet och vice versa. Hon kritiserade den traditionella uppdelningen i jobb och familj, eller arbetstid och fritid. Målet är ett gott liv, som bildas av helheten och gråzonerna.

Maria framhöll effekten av att medarbetarna mår bra, nyttan som företagen kan dra av detta. Hos Borenius hade Ruuhkavuosi –projektet stor inverkan på diversiteten och förvånande nog på männens val att i större grad ta ut föräldraledighet. Hon tolkar det som att det skett en attitydförändring. Enligt Maria har forskning visat att större välbefinnande bland medarbetare ger större effektivitet, bättre lönsamhet och bättre resultat. (Var finns denna forskning?!!)

Borenius framhåller att större flexibilitet och köptjänster är tillgängligt för alla inom byrån, de är inte tillgängliga endast för barnfamiljer. Projektet och arbetssätten och –processerna har kommunicerats öppet. Enligt Maria är strategitänkande, värderingar, rollmodeller och konkreta stödfunktioner de viktigaste ingredienserna mot ett mer familjevänligt och ett mer hållbart sätt att jobba.

Barbara Bergbom, äldre expert på Arbetshälsoinstitutet.

Babaras presentation var ett helhetsomfattande informationspaket om familjer, familjeledigheter, samt attityder och praxis kring återgången till arbetsliv. Hon framhöll vikten av ökad insikt om att familjen kan fungera som en resurs, även i arbetslivet.

Barbara började med en genomgång av de förändringar i t.ex. inställning, värderingar och resurser föräldraskapet och familjeledigheten kan medföra och hur dessa eventuellt påverkar återgången till arbetslivet. Hon påpekade även att arbetslivet och arbetsplatserna idag genomgår snabb förändring och såväl organisation, arbetssätt och -verktyg ändras på kort tid. Även detta har inverkan på hur smidigt återgången går. Barbara lyfte fram hur viktigt det är att ta vara på de egna resurserna, den egna hälsan och det egna välmåendet.

30% av kvinnorna har inte ett arbete att återgå till. Detta väckte frågor och aktualiserade det faktum att många av de kvinnor som är föräldralediga kanske egentligen är arbetslösa. Detta försvårar återgången till arbetslivet och gör processen extra tung, även med tanke på dagvård, stöd m.m.

I Arbetshälsoinstitutets undersökning har man identifierat tre strategier i.o.m. återgången till arbete.

1. Mjuklandningsstrategi

Många skulle vilja landa så småningom, genom deltidsarbete, lättare arbetsuppgifter en tid eller liknande. En deltagare påpekade att det sällan finns möjlighet till mjuklandning, utan man förutsätts vara en fullvärdig medarbetare så gott som direkt. Deltidsarbete har även inverkan på ekonomi m.m. alla har inte möjlighet till att deltidsarbete.

2. Attitydförändringsstrategi

Arbetstagaren har ändrat inställning till arbetet och jobbar utgående ifrån sina resurser som förälder och familjemedlem. Detta kan vara befriande eller ångestfyllt. Individens kan känna press att prestera som förr, utifrån omgivningen eller inom sig själv. Detta kan vara en strategi som är beroende på livssituation och den kan förändras igen då livssituationen blir lättare.

3. Återgång till barnets villkor –strategi

Denna strategi aktiveras då inställningen till arbete förändrats radikalt efter att personen blivit förälder. Då kan arbetslivet/arbetet te sig så stressande eller krävande att den egna eller barnets välmående riskeras.

Man har även undersökt personer som ska återgå till arbetet, deras förväntningar eller behov innan de återvänt till arbetet och vilka faktorer som de upplevt som viktigast efter att de konkret börjat jobba. Innan de börjat ansåg många att bl.a. introduktion, deltids- och distansarbete var viktigt. Efter att de börjat jobba kändes bl.a. stödet av arbetskamraterna och stödet av förmannen viktigast. Här kan man konstatera en diskrepans mellan behov och förverkligad situation. Barbara framhåller att företagen kunde se över sina rutiner och möjligtvis söka nya sätt att öka familjevänligheten.

(Kolla: http://www.ttl.fi/fi/tyo_ja_ihminen/Documents/Tutkimusraportti_42.pdf)

Barbara tog upp forskningsresultat som påvisar at situationen på arbetet påverkar familjelivet i större utsträckning än familjelivet påverkar arbetslivet. Detta talar ju för att säkerställa välmående både på arbetsplatsen och hemma.

Arbetshälsoinstitutet gav även konkreta tips om hur individer, familjer och arbetsplatser kan öka familjevänlighet. Kolla bl.a. tyojaperhe.fi