

Cecilia Nahnfeldt

Balansmodellen

Systematisk kvalitetsutveckling till stöd för
balansering av arbetsliv och övrigt liv

Karlstads universitet, Estetisk-filosofiska fakulteten, Centrum för genusforskning

Bakgrund till Balansmodellen:

Utgångspunkt för Balansmodellen är att balansering av arbete och övrigt liv är en komplex utmaning i det moderna samhället. Arbetslivet har förändrats. Organisationsformer och ägande, uppgifter och teknisk utveckling, anställningsformer m.m. Så mycket är nytt och det påverkar den arbetande människan. Arbetslivet har fått en ökad komplexitet. Det är mer oförutsägbart, skiftat och tävlingsinriktat. Detta ställer också nya krav på människan att förena detta med det övriga livet, som också är komplext.

Just detta ligger till grund för denna modell. Att alla människor behöver stöd, och att vi vill, samt att det finns mycket att tjäna både i livskvalitet och ekonomi på att dra nytta av våra gemensamma förmågor, erfarenheter och ansvar.

En återkommande fråga handlar om kostnader. Balansmodellen är ett bidrag till stöd för en socialt hållbar tillväxt. Genomförandet kostar både tid och ekonomi. De sociala villkoren på en arbetsplats konkurrerar med andra projekt om ekonomiska förutsättningar. Balanseringen av arbete och familj är en stressfråga, en hälsofråga och en fråga om livskvalitet i relation till arbetsplatsen. Förebyggande arbete för hälsa, välbefinnande och tillfredsställelse lönar sig. Balansmodellen ger genom sin märkning också möjlighet att synliggöra sitt proaktiva arbete utåt i marknadsföring och vid rekrytering. Man bör menar jag också ställa frågor om vad det kostar att inte arbeta systematiskt och förebyggande med den goda arbetsplatsen. För företaget, den enskilda människan, men också för samhället.

Kompetensutveckling av organisationens och individernas förmåga att balansera är en ledningsfråga. Det berör kunskaper om t.ex. den allmänna arbetsmiljön, sociala relationer mellan arbetskamrater, om lagstiftning och arbetets organisering och ledning. Det är möjligt att se frågan om balansering arbetsliv och övrigt liv som en kombinerad professionell och emotionell kompetens som var och en kan utveckla i relation till sin egen yrkesverksamhet. Men som också är en kompetens att utveckla och etablera i organisationen. Att se frågan om balans i livet som en kompetensfråga för en arbetsplats, är därför också centralt för en modell som vill verka för god balansering av arbete/övrigt liv på en arbetsplats.

Vi lever i en arbetskultur som är präglad av isärhållanden av män och kvinnor, ofta baserat på synsätt som beskriver män och kvinnor som lämpade/skapta/ämnade för olika uppgifter. Jag kan inte dela en sådan syn. Jag menar att personer är olika och unika, men att detta inte bör

utgöra gränser mellan människor, utan föra oss närmre varandra i nyfikenhet och förundran om våra erfarenheter utifrån bl.a. sitt kön, sin ras, sin ekonomiska status, sina olika sociala tillhörigheter eller sexuella preferenser. Inte för att likna varandra, utan för att vara lyhörd inför det myllrande livet där det finns så mycket "jag som individ" ännu inte vet, men kan få förtroende att lära känna.

Balansmodellen och socialt ansvar

Balansmodellen arbetar med att aktivera andra eller fler incitament för förändringsarbete. Det handlar om ett frivilligt åtagande och i ekonomiskt och socialt vinstsyfte, för att arbeta med den del av jämställdhetslagen som föreskriver proaktivt arbete och för den del som bl.a. handlar om möjligheten att förena arbete och familjeansvar. Märkningen söker skapa en win-win-situation, där företaget (1) dels kan få en goodwill, (2) dels kan arbeta på ett sätt som på sikt sänker kostnader för ohälsa och (3) där de anställda och deras familjer får stöd att balansera.

Varför Balansa? Exempel på företagens resonemang före och efter

- Man har genom att redan ha ett aktivt program för jämställdhets- och mångfaldsfrågor identifierat ett behov av mer systematisk helhetssyn såväl som arbetssätt.
- Man har uppmärksammat temat balans mellan familjeliv och arbetsliv inte minst i samband med rekrytering. Balans mellan familjeliv och arbetsliv är ett livsvärde som vägs in vid ansökan om arbetet. Därför är det en konkurrensfördel om arbetskraften att kunna visa på att företaget vill ge utrymme för frågan och är öppen för samtal.
- Man har identifierat frågan som del i arbetsmiljöarbetet och förebyggande hälsovård, där arbetsgivaren har både ett lagstiftat ansvar och ett ekonomiskt intresse.
- Det är en fråga om trovärdighet som företag. Arbetsmiljöfrågor är en viktig del i skapande av företaget som en god arbetsgivare, något som inte bara är en fråga om image. Det finns en önskan om att ha denna image med dess innehåll.
- Man har konkret befunnit sig i en process i revision av jämställdhetsplan, lönekartläggning och/ eller personalenkäter, då man sökt vägar vidare utifrån frågan: Vad gör vi nu?

Några chefer som hade prövat att använda frågorna hade först hyst stor tveksamhet till att våga. Några kom tillbaka med stor glädje och upplevde att de inte alls hade behövt oroa sig. Nästan samtliga anställda hade uppskattat frågorna. Några hade använt sig av möjligheten att

avstå att svara. På frågan om grunden till chefernas oro, var svaren främst att de var bekymrade över vad de skulle göra om de fick veta ett problem. ”Jag är ju ingen kurator, liksom.” ”Jag vet inte riktigt vem jag ska vända mej till om dom börjar prata – ja om alkoholproblem kanske – hur skulle jag göra då?” Detta hade resulterat i att företaget hade kopplat på en tjänst om psykosocialt stöd och rådgivning dygnet runt för samtliga anställda, som ett tillägg till en säkerhetstjänst man använde. Den användes inte i så hög utsträckning, men den användes. Bara detta att den fanns hade uppskattats av flera i personalen. Företaget hade ingen insyn i vad dessa samtal handlade om. Tjänsten erbjöds på förtroendebas.

Två arbetsplatser hade undersökt möjligheten att arbeta på liknande sätt med balans i livet. Båda menade att det var möjligt, och t.o.m. enkelt. Man kunde dra nytta av de olika systemen. Några påtalade att Balansmodellen så som vi då talade om den, var ett bra verktyg för att arbeta mer konkret med jämställdhet. Men också att det var ett bra verktyg för att arbeta med psykosociala frågor som skyddsombud. Man betonade också vinster med att arbeta systematiskt: Upptäcka brister; Föreslå åtgärder och prioriteringar; Genomföra åtgärder; Skapa goda vanor och rutiner; Att tillvarata och upprätthålla kompetens och erfarenhet i organisationen; Enklare att följa upp beslut.

I sammanfattande muntlig diskussion ställdes frågorna om vad man upplevde för resultat utifrån följande frågor:

1. Vad upplever ni själva är resultat av utbildningsdagarna:

- Det finns så mycket erfarenhet hos andra att dra nytta av
- Skillnader mellan branscher
- Vad gör man när ”personalstaben” är slimmad?
- Konflikter – som en väg till utveckling
- Medvetenhet om de egna goda mönstren
- Pappor som varit föräldraledighet – en innovativ resurs?
- Uppmärksamhet på singlarna i arbetslivet
- Vad har vi fritiden till? Den spelar roll i balanserandet.

2. Hur ser ni på Balans i livet som kvalitet för en arbetsgivare?

- Att rekrytera
- Att behålla arbetskraft (erfarenhetsackumulation)
- Att stärka god hälsa
- Att vara en trovärdig arbetsgivare
- Att tänka ekonomi på längre sikt

Ur ovanstående fråga följde ett samtal om att stärka/skapa goda relationer mellan arbetsgivare/anställd som kan sammanfattas i följande punkter:

- Samtal om arbetet pågår ständigt – gör något av det!
- En arbetsgivares omsorg syns i lägre sjuktal
- En arbetsgivare som bryr sig är attraktiv
- Intressekonflikter kan skapa idéer
- Företaget öppnar möjligheter – individen tar ansvar.

Att Balansa – en etisk kompetens

Förmågan att balansa arbetsliv och övrigt liv är å ena sidan en oerhört praktisk kompetens, å andra sidan är det också en existentiell kompetens. Det är ständiga livsval som pågår i enkelhet och i till synes miniformat. Men även om de enskilda momenten kan uppfattas som trivial vardagslogistik, har dessa val fler dimensioner och mer långtgående konsekvenser än så. Genom dess form av återkommande rutiner och upprepning, formas karaktärsmönster av valt liv. En grundförutsättning är att vi undviker att tala om ”balans i livet” som ett nåbart tillstånd. Istället används verbet balansa för att uppmärksamma förmåga och kompetens hos individer, grupper och organisationer, samt samhälle. En av de vanligaste stressorerna i arbetslivet handlar om skavandet mellan flertalet ansvar. Individer söker lösningar, prioriterar, ordnar, samtalar. Men lika ofta sälls många inför olösliga dilemman och snedfördelat ansvar.

Highlights från forskningsrapporten 2010