

---

# „Mér finnst ég stundum eins og hamstur í hjóli“: Streita í daglegu lífi fjölskyldufólks á Íslandi

Andrea Hjálmsdóttir, Lektor, Háskólinn á Akureyri

Marta Einarsdóttir, Sérfræðingur, Rannsóknamiðstöð Háskólans á Akureyri

**Útdráttur:** Meginmarkmið þessarar rannsóknar er að skoða með eigindlegum aðferðum hvort fjölskyldufólk upplifir streitu í hinu daglega lífi við samræmingu fjölskyldu og atvinnulífs og hvort munur sé á reynslu karla og kvenna hvað það varðar. Hátt í áratug hefur Ísland trónað á toppi lista Alþjóðaefnahagsráðsins sem mælir jafnrétti kynjanna hvað varðar efnahag, pólitíska stöðu, menntun og heilbrigði. Ljóst má vera að góður árangur hefur náðst þegar kemur að kynjajafnrétti á ákveðnum sviðum samfélagsins. Á sama tíma koma tíðari fréttir af aukinni streitu í daglegu lífi og aukinni tíðni kulnunar í starfi og streitutengdra sjúkdóma. Rannsóknir hér á landi benda til þess að þrátt fyrir mikla atvinnuþátttöku sé meira vinnuálag vegna barnauppeldis og heimilisstarfa á herðum kvenna en karla og óskir um styttri vinnuviku sem fram hafa komið í rannsóknum benda til þess að það sé ekki án vandkvæða að samræma fjölskyldu og atvinnu. Tekin voru rýnihópaviðtöl á Akureyri og á höfuðborgarsvæðinu, við hópa karla og kvenna sem voru í parasamböndum og áttu börn. Í ljós kom að bæði karlar og konur töldu samræmingu vinnu og fjölskyldu töluvert þúsl. Meðfram fullri vinnu fylgir því álag og streita að standast samfélagskröfur um hreint heimili og þátttöku í tómstundum og skólustarfi barna. Skýr ósk kom fram í hópunum um styttingu vinnuvikunnar til að minnka álag og auka lífsgæði.

**Lykilorð:** samræming fjölskyldu og atvinnu • streita • jafnrétti kynjanna • verkaskipting • stytting vinnuviku

**Abstract:** The aim of the study was to look at work-life balance in Icelandic families and to what extent parents experience stress in their daily lives. For the ninth year in a row, Iceland is at the top of the Gender Gap Index. This indicates that Iceland has been successful when it comes to gender equality in terms of women's economic participation and opportunity, educational attainment, health, survival, and political empowerment. At the same time we increasingly see news about people experiencing stress in their daily lives, burning out at work and suffering from stress related diseases. Research shows that despite their high level of labour force participation, Icelandic women still do a greater share of domestic work and child care than men. Parents in Iceland have been found to desire a shorter work week, which indicates that they find it challenging to balance work and family life. To explore this further, focus group interviews were conducted in Akureyri and Reykjavík, with three groups of women and three groups of men. Both men and women described stress in their daily lives, but women more so than men. Meeting the demands of work, a clean home, and children's school and after school activities was described as often exhausting. All groups expressed a strong wish for a shorter work week, in order to relieve stress and increase the quality of family life.

**Keywords:** work-life balance • stress • gender equality • division of labor • shorter work week

## Inngangur

Hátt í áratug hefur Ísland trónað á toppi lista Alþjóðaeftahagsráðsins (e. World Economic Forum) sem mælir jafnrétti kynjanna hvað varðar efnahag, pólitíska stöðu, menntun og heilbrigði (World Economic Forum, 2018). Menntunarstig kvenna hefur hækkað jafnt og þétt á síðustu áratugum (Þóroddur Bjarnason og Ingi Rúnar Eðvarðsson, 2017) og árið 2017 var hlutfall kvenna á vinnumarkaði hæst á Íslandi á meðal OECD-landa eða 85,7%. Það sama gildi um íslenska karla en atvinnuþátttaka þeirra var 90,8% (OECD, 2019). Þó hefur fæðingartíðni, þar til mjög nýlega, haldist há hér í samanburði við flest vestræn ríki (Guðný Björk Eydal, 2012; Hagstofa Íslands, 2019). Hróður Íslands sem jafnréttisparadísar hefur verið nokkuð áberandi í umræðunni, bæði hér heima og á alþjóðlegum vettvangi. Látið er að því liggja að jafnrétti hafi nánast verið náð á Íslandi og að hér sé allt í lukkunnar velstandi þegar kemur að jafnrétti kynjanna (sjá t.d. Baldur Guðmundsson, 2017; Kilpatrick, 2017; Tuttle, 2017). Það eru þó greinilegar sprungur í þessari glansmynd og vísbendingar um að þessi mikli árangur í jafnréttisbaráttunni taki sinn toll. Við fáum æ oftar fréttir af kulnun fólks í starfi, sérstaklega meðal starfsstétta eins og hjúkrunarfræðinga og kennara (Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga, 2017; Kennarasamband Íslands, e.d.; Sigríður Halldórsdóttir, Hafdís Skúladóttir, Hjördís Sigursteinsdóttir og Þórey Agnarsdóttir, 2016), sem á Íslandi eru dæmigerðar kvennastéttir. Svo virðist sem sífellt fleiri upplifi streitu í daglegu lífi sínu en langvinn streita getur valdið bæði andlegri og líkamlegri vanheilsu (Ingibjörg H. Jónsdóttir, 2017).

Streita er tilfinningaleg upplifun sem er tengd lífefnafræðilegum, líffræðilegum, hugrænum og atferlistengdum breytingum hjá einstaklingum (Baum, 1990). Í ritstjórnargrein í *Læknablaðinu* 2016 greinir Ólafur Þór Ævarsson geðlæknir frá nýrri og mikilvægri sjúkdómsgreiningu innan læknisfræðinnar sem á íslensku kallast sjúkleg streita. Þar rekur hann hvernig aukin þekking hafi orðið til innan læknisfræðinnar á orsökum og ekki síður flóknum einkennum streitu, í kjölfar aukinna rannsókna og betri greiningartækni. Sjúkleg streita er flokkuð með geðrænum sjúkdómum en einnig getur verið um að ræða líkamleg einkenni. Faraldsfræðilegar rannsóknir mæla aukningu í streitutengdu heilsutapi sem veldur aukinni veikindafjarveru fólks á vinnumarkaði (Ólafur Þór Ævarsson, 2016). Á undanförmum 20 árum hefur einstaklingum á örorku- og endurhæfingarlífeyri fjölgað um 11 þúsund hér á landi. Auðvitað eru ástæður þessarar fjölgunar margþættar en lífsstílstengdir þættir og streita eru á meðal þeirra (Vigdís Jónsdóttir, 2017). Í erindi sem Kristína Glise, forstöðulæknir á Stressklínikinni í Gautaborg, flutti hér á landi lýsti hún áhyggjum sænskra stjórnvalda af aukningu þar á landi á geðrænum sjúkdómum sem rekja megi til streitu. Streituvaldar geta verið af ýmsum toga, líkt og einkenni þeirra, en fram kom í máli Glise að þeir algengustu væru vanlíðan á vinnustað, fjárhagsáhyggjur og aðrir erfiðleikar í starfi og einkalífi (Þróstur Haraldsson, 2016). Það er því mikilvægt að fara mjög vel í saumana á því hvernig fólk samræmir fjölskyldu- og atvinnulíf og hvað veldur fólki streitu.

Guðný Björk Eydal (2012) bendir á að leita þurfi fjölþættra lausna hvað fjölskyldustefnu varðar þar sem álagið á fjölskyldur sé mikið og þá sér í lagi á konur. Sigrún Júlíusdóttir tekur í sama streng og bendir á að miklar breytingar hafi orðið á fjölskyldugerðinni í samtímanum sem kalli á breytt hlutverk kvenna og karla í fjölskyldum. Hlutverk hvers og eins í fjölskyldugerðinni er nú mun flóknara en áður (2012). Kröfur um aukna ábyrgð karla og þátttöku þeirra í barnauppleði hafa verið nokkuð áberandi í umræðu um fjölskyldur og jafnréttismál. Leiða má líkum að því að Lög um fæðingar- og foreldraorlof (nr. 95/2000) hafi haft mikil áhrif á þá umræðu og á breyttar kröfur til hlutverka karla í fjölskyldugerðinni, og ýtt á um breytingar þar á (Guðný Björk Eydal og Ingólfur V. Gíslason, 2015). Jákvæðar vísbendingar um aukna þátttöku karla í barnauppleði (Friedman, 2015; Sigrún Júlíusdóttir, 2012) hafa þó, að því er virðist, síður skilað sér í jafnari verkaskiptingu húsverka (Dotti Sani, 2014; Evertsson, 2014; Friedman, 2015; Þóra Kristín Þórsdóttir, 2012). Árið 1989 lýsti Hochschild því yfir að aðeins væri um hálfkláraða jafnréttisbaráttu að ræða, því að aukinni atvinnuþátttöku kvenna hefði alls ekki fylgt breyting á hegðun karla þegar kemur að heimilisstörfum og þeirri ábyrgð sem fjölskyldulífi fylgir (Hochschild og Machung, 2003). Þorgerður Einarsdóttir (2000:118) gekk svo langt að halda því

fram að heimilið hafi verið „hinn gleymdi vígvöllur jafnréttisbaráttunnar“. Erlendar rannsóknir benda til þess að þátttaka feðra í almennu heimilishaldi hafi aukist til ársins 1994 en hafi eftir það staðið í stað (Crompton, Brockmann og Lyonette, 2005). Á sama tíma hafa kröfur aukist í vestrænum samfélögum um samveru foreldra og barna og beina þátttöku foreldra í tómstundaiðkun barna sinna (Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Thamar M. Heijstra, 2013), og krafan um hrein börn og vel hirt heimili hefur lítið breyst (Sigrún Júlíusdóttir, 2012).

Á síðustu misserum hefur aukinn þungi færst í umræðuna á Íslandi um styttingu vinnuvikunnar (sjá t.d. Arnar Jóhannesson og Anna Soffía Víkingsdóttir, 2018; Auður Albertsdóttir, 2015; Guðrún Guðlaugsdóttir, 2016) og í þeim kjaraviðræðum sem standa yfir vorið 2019 gera fjölmörg stéttarfélög aukna kröfu um styttingu vinnuvikunnar án kjaraskerðingar (Elísabet Inga Sigurðardóttir, 2019). Í október 2014 lögðu nokkrir þingmenn fram frumvarp til laga þar sem lagt var til að vinnuvikan yrði stytt í 35 stundir (Frumvarp til laga um breytingu á lögum um 40 stunda vinnuviku, með síðari breytingum nr. 88/1971). Þá standa yfir tilraunaverkefni hjá Reykjavíkurborg og BSRB um styttingu vinnuvikunnar. Niðurstöður rannsókna á tilraunaverkefnunum leiddu í ljós að andleg og líkamleg líðan starfsfólks og starfsánægja var marktækt meiri en á þeim vinnustöðum sem hafðir voru til samanburðar, þar sem vinnutími hafði ekki verið stytur. Þá minnkuðu langtímaveikindi á tilraunavinnustöðunum en engar breytingar var að finna á afköstum (Arnar Jóhannesson og Anna Soffía Víkingsdóttir, 2018; Reykjavíkurborg, 2016).

Meginmarkmið þessarar greinar er að skoða hvernig barnafólki gengur að samhæfa fjölskyldulíf og atvinnu og hvort munur sé á reynslu karla og kvenna hvað þetta varðar. Flestar rannsóknir sem framkvæmdar hafa verið hér á landi á þessu sviði byggja annað hvort á meginlegum rannsóknaraðferðum eða á viðtölum við afmarkaðar starfsstéttir. Því hefur verið takmarkað rými fyrir umræðu um sameiginlega reynslu fólks. Hér var því kosið að taka rýnihópaviðtöl, við bæði konur og karla, til að skoða hvernig fólk upplifir og talar um samhæfingu fjölskyldu og atvinnu í víðu samhengi (sjá kafla um aðferðir og gögn). Hér er sjónum beint meira að upplifun af streitu og álagi en áður hefur verið gert, helstu þættir sem valda streitu í daglegu lífi skoðaðir og athugað til hvaða ráða fólk hefur gripið til að létta á álagi. Tekið skal fram að ekki er leitast við að mæla streitu heldur skoða hvernig fólk talar um og upplifir hana í daglegu lífi.

## Samhæfing fjölskyldu og atvinnu

Samhæfing fjölskyldu og atvinnu (e. work life balance) vísar til getu einstaklinga, óháð kyni, til að samræma skyldur vinnu og heimilis giftusamlega. Vinna vísar þá í þessu samhengi til launaðrar vinnu utan heimilis (Wheatly, 2012). Erlendar rannsóknir hafa sýnt að eftir því sem samræming fjölskyldu og atvinnu gengur betur hjá fólki er það sáttara við líf sitt sem aftur hefur jákvæð áhrif á andlega og líkamlega heilsu þess (Haar, Russo, Suñe og Ollier-Malaterre, 2014). Farsæl samþætting heimilis og atvinnu er því heilsufarslega mikilvægt verkefni (Guðný Katrín Einarsdóttir og Ragnheiður Kristinsdóttir, 2006).

Sífelld fleiri lýsa aukinni tímapressu í daglegu lífi og þeirri upplifun að tími sé af mjög skorum skammti miðað við verkefni sem fólk stendur frammi fyrir (Fyhri og Hjorthol, 2009). Rannsóknir benda til þess að karlar hafi almennt meiri stjórn á tíma sínum utan vinnunnar en að ríkara tilkall sé gert til tíma kvenna, svo sem af öðrum fjölskyldumeðlimum, og þá sinna konur frekar húsverkum en karlar. Þá eru konur líklegri til að gera marga hluti í einu (e. multitasking) en karlar (Friedman, 2015; Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Thamar M. Heijstra, 2013), sem líklegt er að valdi auknu álagi í daglegu lífi þeirra. Rannsóknir benda til þess að tækninýjungar skapi nýjar áskoranir í daglegu lífi vinnandi fólks þar sem tilkoma snjalltækja og sífelldur aðgangur að fólki í gegnum tölvupóst og samfélagsmiðla geri fólki erfitt fyrir að draga skýr skil á milli vinnu og einkalífs (Adisa, Gbadamosi og Osabutey, 2017; Roy, 2016). Rannsókn Thamar M. Heijstra og Guðbjargar Lindu Rafnsdóttur (2010) dregur til að mynda vel fram slíkar áskoranir í daglegu lífi fræðafólks sem starfar innan háskólasamfélagsins á Íslandi.

Óskir um styttri vinnutíma í íslenskum rannsóknum gefa vísbendingar um að konur og karlar eigi í erfiðleikum með að láta hlutina ganga upp í daglegu amstri (sjá t.d. Guðný Katrín Einarsdóttir og Ragnheiður Kristinsdóttir, 2006; Gyða Margrét Pétursdóttir, 2012; Kolbeinn Stefánsson, 2012; Kolbeinn Stefánsson og Þóra Kristín Þórsdóttir, 2010; Ragnheiður Eyjólfsdóttir, 2013; Þóra Kristín Þórsdóttir, 2012). Í rannsókn Þóru Kristínar Þórsdóttur (2012) kom fram að árekstrar á milli vinnu og heimilis eru nokkuð tíðir hér á landi, þrátt fyrir að þátttakendur hafi ekki talið álagið vegna heimilisstarfa einna og sér verulega mikið. Rannsóknir hér á landi hafa sýnt að vinnan er líklegri til að flæða yfir á heimilið en heimilið yfir í vinnuna. Þá eru vísbendingar um að því lengri sem vinnudagur fólks er því erfiðara sé að flétta saman fjölskyldu og vinnu. Einnig er ýmislegt sem bendir til þess að barnafólk eigi í sérstökum erfiðleikum með þessa samræmingu og að það upplifi togstreitu þegar kemur að samræmingu fjölskyldu og atvinnu (Ragnheiður Eyjólfsdóttir, 2013; Þóra Kristín Þórsdóttir, 2012).

Í MA-ritgerð Hildar Friðriksdóttur (2004) voru kynntar niðurstöður rannsóknar sem gerð var á meðal starfsfólks fjármálafyrirtækja og töldu þátttakendur almennt mikið álag fylgja vinnunni. Kynjamunur var á því hvaða þættir voru taldir valda og draga úr streitu hvað varðar samþættingu fjölskyldu og atvinnu. Mæður voru haldnar meiri streitu en feður og t.d. skipti stuðningur yfirmanns á vinnustaðnum konur meira máli en karla. Í MA-ritgerð Ragnheiðar Eyjólfsdóttur (2013) er greint frá niðurstöðum spurningakönnunar er náði til 653 þátttakenda sem allt var starfsfólk á íslenskum vinnumarkaði. Niðurstöður hennar benda til þess að almennt takist fólki vel að samræma atvinnu- og fjölskyldulíf. Þó gætir ákveðinna mótsagna í rannsóknarniðurstöðunum þar sem allmargir þátttakendur í rannsókn Ragnheiðar sögðust gjarnan vilja minnka við sig starfshlutfall sem gæti bent til þess að nokkurt álag sé til staðar. Slíkar mótsagnir gætu tengst hugmyndafræðinni að þegja, þola, þrauka, sem bent hefur verið á að sé ríkjandi hérlendis (Sigrún Júlíusdóttir, 1997; Þóra Kristín Þórsdóttir, 2012). Þessi hugmynd er af sama meidi og það sem Gyða Margrét Pétursdóttir (2006; 2012) nefnir Pollýönnu-heilkennið, sem byggir á því að brosandir sættum við okkur við þá stöðu sem við erum í, því okkur finnst við ekkert geta gert til þess að breyta henni. Jákvæðar skilgreiningar á aðstæðum og viðhorf til lífsins eru þannig notaðar til þess að standast álag (Guðný Katrín Einarsdóttir og Ragnheiður Kristinsdóttir, 2006) en það breytir því ekki að álagið er raunverulegt.

## Samfélagsgerðin, fjölskyldan og atvinnulífið

Á síðustu misserum hafa stjórnvöld víða unnið eftir stefnumótun er byggir á hugmyndafræði samræmingar fjölskyldu og atvinnulífs (Gatrell, Burnett, Cooper og Sparrow, 2013; Haar o.fl., 2014; Sullivan, 2014; Wheatley, 2012). Slík stefnumótun hefur oft en ekki haft það undirliggjandi markmið að auðvelda konum innkomu á vinnumarkaðinn, þátttöku í stjórnunarstörfum og ekki síst samræmingu fjölskyldu og atvinnulífs, og byggir gjarnan á auknum sveigjanleika. Sveigjanleiki í starfi er að mörgu leyti mjög eftirsóknarvert markmið og hefur víða reynst jafnréttisskref, þar sem slíkur möguleiki hefur auðveldað fólki að samræma fjölskyldu og atvinnu (Gatrell o.fl., 2013; Haar o.fl., 2014; Sullivan, 2014; Wheatley, 2012). Slíkur sveigjanleiki hefur þó bæði í för með sér kosti og galla og getur jafnvel verið streitvaldandi. Mörkin á milli vinnu og heimilis verða sífellt óskýrari þegar fólk tekur í auknum mæli vinnuna með sér heim og sinnir erindum sem varða fjölskylduna á vinnutíma (Wheatley, 2012). Wheatley (2012) heldur því fram að sveigjanleiki hafi fremur verið á forsendum vinnuveitandans en launþegans. Þannig fái launþeginn ekki sveigjanleika þegar vinnuveitandi telur aðstæður t.d. þannig að ekki sé svigrúm til að taka vinnuna með sér heim. Þá hefur verið bent á að það sé ekki á færi allra stétta að njóta sveigjanleika í starfi þar sem störf krefjast mismikillar viðveru. Slíkt er gjarnan háð menntun og möguleiki á sveigjanleika tengist kynbundnum vinnumarkaði. Þannig hafi kvennastéttir, eins og kennarar og hjúkrunarfræðingar, oft meiri viðveruskyldu í vinnu og þar af leiðandi minni möguleika á sveigjanleika (Gyða Margrét Pétursdóttir, 2006; Wheatley, 2012). Karlar eru líklegri til þess að vera í

sveigjanlegri vinnu eða í fjarvinnu en líklegri er að konum sé neitað um slíkan sveigjanleika auk þess sem slík vinnutilhögun er líklegri til að koma niður á starfsframa þeirra (Friedman, 2015).

Stefnumótun sumra vestrænna ríkja hefur einnig verið gagnrýnd fyrir að taka enn mið af því að launaframlag kvenna sé aðeins viðbót við vinnuframlag karla (Crompton o.fl., 2005; Knudsen og Wærnes, 2008; Sullivan, 2014). Þessar hugmyndir um fyrirvinnuhlutverk karla endurspeglast í launamun kynjanna sem hefur viðvarandi verið hér á landi líkt og annars staðar (Bára Huld Beck, 2016; Petersen, Penner og Høgenes, 2012; Sigurður Snævarr, 2015; Þorgerður Einarsdóttir og Kristjana Stella Blöndal, 2004). Bæði hérlendar og erlendar rannsóknir, t.d. frá Noregi, hafa sýnt að stofnun fjölskyldu með tilheyrandi barneignum hefur jákvæð áhrif á starfsframa og laun karla en neikvæð áhrif á laun og starfsframa kvenna (Ingólfur V. Gíslason, 2007; Petersen, Penner og Høgenes, 2012). Þannig hafa barneignir og fjölskyldugerð vissulega áhrif á stöðu og verkaskiptingu kynjanna jafnt í hinu opinbera lífi sem og inni á heimilunum. Bent hefur verið á mikilvægi þess að taka slíka þætti inn í myndina þegar fjallað er um stöðu karla og kvenna á vinnumarkaði (Petersen o.fl., 2012).

Rannsóknir benda til þess að samfélagsgerðin og ríkjandi viðhorf innan hennar geti haft áhrif á verkaskiptingu para inni á heimilum (Dotti Sani, 2014; Evertsson, 2014). Bent hefur verið á mikilvægi þess að breyta hugmyndum hinnar ríkjandi karlmennsku (e. hegemonic masculinity) (Connell, 2005). Jákvætt viðhorf samfélagsins til aukinnar þátttöku feðra í uppeldi barna sinna getur þannig reynst feðrum mikil hvatning til frekari þátttöku líkt og gerst hefur til dæmis í Svíþjóð (Evertsson, 2014) og hér á landi í kjölfar nýrra laga um fæðingarorlof (Guðný Björk Eydal og Ingólfur V. Gíslason, 2015). Því miður virðist þátttaka feðra í heimilisstörfum ekki vera í jafn miklum metum í samfélaginu og breytingar þar því mun hægari en hvað aðkomu að barnauppleidi varðar (Evertsson, 2014). Íslenskar rannsóknir hafa leitt í ljós að samræming atvinnu og fjölskyldu er erfiðari hjá fólki sem vinnur langan vinnudag og er með börn á heimilinu (Hildur Friðriksdóttir, 2004; Þóra Kristín Þórsdóttir, 2012). Þessi rannsókn beinir því sjónum að því hvernig mæður og feður á Íslandi skipta með sér verkum á heimilinu og líta á samhæfingu vinnu og fjölskyldu.

## Aðferðir og gögn

Eins og fjallað hefur verið um hér að ofan er ákveðið misræmi í því hvort fólk telur sér ganga vel að samræma vinnu og fjölskyldu. Margar þeirra rannsókna sem gerðar hafa verið byggja á spurningakönnunum en hér er unnið með greiningu á gögnum sem aflað hefur verið með rýnihópaviðtölum, sem er æskileg aðferð þegar markmiðið er að öðlast dýpri innsýn í viðhorf og reynslu tiltekins hóps til ákveðins rannsóknarefnis (Sóley S. Bender, 2013). Aðferðin byggir á því að skoða samskipti og umræður innan hópsins fremur en að eingöngu sé leitað svara við tilteknum spurningum, en hlutverk rannsakanda í viðtölunum er að halda samræðum hópsins innan ramma rannsóknarviðfangsins (Morgan, 1997). Lagt var upp með umræðuramma en gert ráð fyrir sveigjanleika þannig að umræðan gæti þróast í aðrar áttir en rannsakendur gerðu ráð fyrir og fram komið sjónarhorn og vitneskja sem ekki hafði verið ráð gert fyrir. Rýnihópar sem rannsóknaraðferð geta einnig gefið upplýsingar um félagsleg samskipti fólks, en það er hið félagslega samhengi sem rýnihópaaðferðin býður upp á og er í senn helsti kostur aðferðarinnar og það sem er talinn helsti veikleiki hennar; að þátttakendur geta haft áhrif hver á annan í samræðunum (Cleary, Horsfall og Hayter, 2014; Munday, 2014; Wilkinsson, 2004). Í þessari rannsókn var litið á hið félagslega samhengi og samræður þátttakenda fremur sem styrkleika en veikleika.

Tekin voru sex rýnihópaviðtöl á tímabilinu mars – september 2015, þrjú í hópum kvenna og þrjú í hópum karla. Ákveðið var að kynjaskipta hópunum til að hægt væri að skoða hvort karlar og konur ræddu ólíka þætti hvað varðar samræmingu einkalífs og fjölskyldu og hvort karlar og konur nálgudust viðfangsefnið á mismunandi hátt. Miðað var við að þátttakendur væru giftir eða í sambúð, í að minnsta kosti 60% starfshlutfalli og með barn eða börn á aldrinum 0–16 ára. Hentugleikaúrtak var notað þannig

að við leituðum til vina, kunningja og vinnufélaga og báðum þá um að benda okkur á konur og karla sem féllu undir þessi skilyrði. Leitast var við að velja saman fólk í hópana sem hefði sem mesta breidd hvað varðaði ólíka þætti sem gætu haft áhrif, svo sem starfshlutfall, menntun, fjölda barna og hvort viðkomandi vann vaktavinnu eða dagvinnu.

Miðað var við 6–8 þátttakendur í hverjum hópi. Þetta er talinn æskilegur fjöldi til að fá fram ólíkri reynslu og viðhorfum en þó þannig að rými sé fyrir hvern og einn til að tjá sig frjálst innan hópsins. (Cleary o.fl., 2014; Munday, 2014). Alls tóku 38 einstaklingar þátt í rannsókninni; 22 konur og 16 karlar. Betur gekk að fá konur til að taka þátt en karla og einnig var meira um að karlar staðfestu þátttöku en mættu ekki eða boðuðu forföll á síðustu stundu. Þannig voru 8 þátttakendur í einum hópi og sjö þátttakendur í tveimur af kvennahópunum en í tveimur karlahópum voru 5 þátttakendur og 6 í einum. Þátttakendur voru á aldrinum 27–57 ára og áttu börn á aldrinum nokkurra mánaða til 29 ára. Fjöldi barna var á bilinu 1–7 og voru stjúpbörn þar talin með. Algengast var að þátttakendur ættu 2–3 börn. Allir viðmælendurnir í rýnihópunum voru í gagnkynhneigðum parasamböndum. Engin pör voru þó þátttakendur í viðtölunum. Meirihluti þátttakenda var með háskólapróf og í dagvinnu en erfiðara reyndist að finna þátttakendur sem voru í vaktavinnu og voru ekki með háskólapróf. Niðurstöður skal túlka með þessum fyrirvara og þeim er ekki ætlað að alhæfa um reynslu þátttakenda né karla og kvenna almennt. Rýnihópaviðtölin voru haldin bæði í Reykjavík og á Akureyri þar sem ætla mátti að upplifun af samræmingu atvinnu og einkalífs gæti verið ólík á höfuðborgarsvæðinu og á landsbyggðunum. Byrjað var á einum hópi af hvoru kyni á Akureyri og síðan einum hópi af hvoru kyni í Reykjavík og endað á tveimur hópum á Akureyri.

Viðtölin tóku frá 90 og upp í 120 mínútur. Viðtölin voru skrifuð upp orðrétt og greind í samræmi við aðferðir opinnar kóðunnar (e. open coding), þar sem greiningarferlið felst í að lesa ítarlega yfir gögnin og draga fram hugmyndir og kortleggja eiginleika og umfang þeirra í gögnunum, og þar næst voru þau öxulkóðuð (e. axial coding), sem felur í sér dýpri greiningu á þeim og undirþeim úr viðtölunum (Strauss og Corbin, 1998). Áhersla var lögð á að greina viðtölin í samræmi við þann félagslega veruleika sem þau verða til í og greina þau mynstur og skipulag sem þar komu fram, þá fjölbreyttu merkingu sem fram kom í máli viðmælenda okkar og mótsagnir í máli þeirra (Kristín Björnsdóttir, 2013; Sigríður Halldórsdóttir, 2013).

Í rýnihópaumræðunum spurðum við hvernig viðmælendum okkar gengi almennt að samræma fjölskyldulíf, heimilishald og atvinnu; hvernig verkaskiptingin væri á heimilinu, hvort þátttakendur myndu fyrir streitu, hverjir væru helstu streituvaldar, hvað þau gerðu til að auðvelda þessa samhæfingu og hvort fólki myndist eitthvað verða útundan. Í ljósi þess að margir þátttakendur fundu fyrir mikilli streitu og skaðsemi streitu er sífellt að koma betur í ljós er umfjöllun um streitu og álag rauði þráðurinn í þessari grein. Markmiðið var ekki að magnbinda streitu þátttakenda heldur lýsa upplifun þeirra af henni. Því er hér ekki fjallað um streitu á klínískan hátt heldur orðræðu um streitu þar sem við skilgreinum það sem streitu þegar þátttakendur nota orðin streita, álag og togstreita og við notum bæði orðin streita og álag í niðurstöðum og umræðu. Einnig var hlustað eftir því þegar talað var um samviskubit gagnvart vinnu eða fjölskyldu.

Samræming fjölskyldu og atvinnu virtist vera málefni sem skipti fólki máli og brann á því. Til marks um þetta sátu allir hóparnir lengur og héldu áfram að ræða málin eftir að við gáfum kost á að slíta umræðum. Fjörugar umræður sköpuðust og flestir þátttakendur voru opnir og tilbúnir að deila reynslu sinni. Mikið var hlegið og á köflum gantast sem getur verið leið til að tjá upplifun af fáránleika aðstæðna eða auðvelda umræður um viðkvæm eða persónuleg málefni. Einnig var greinilegt að þátttakendur spegluðu sig oft í því sem aðrir þátttakendur sögðu og skiptust á að bæta við það sem síðasta manneskja hafði til málanna að leggja. Til að gæta trúnaðar við þátttakendur er eingöngu greint frá kyni þess sem vísað er í en ekki búsetu, starfi eða öðru sem rekja mætti til þeirra.

## Niðurstöður

Það var áberandi hversu mikið álag fólk upplifði í hinu daglega lífi og mörg töluðu um langvarandi álag í tengslum við samræmingu fjölskyldu og atvinnu. Þátttakendur færðu streitu ekki alltaf í orð en töluðu um sífellt samviskubit, togstreitu um forgangsröðun og vondar tilfinningar sem fylgdu þeirri upplifun að vera ekki að gera hluti nógu vel, til dæmis að ná ekki að sinna fjölskyldunni sem skyldi vegna álags í vinnunni og öfugt, að álag heima fyrir kæmi í veg fyrir að þau gætu sinnt vinnu sinni sem skyldi. Það er ekki ástæða til að ætla að viðmælendur okkar séu að svíkjast undan í vinnu eða sinna börnum og heimili illa, heldur er það þessi upplifun að standa sig ekki nógu vel á öllum sviðum lífsins, eins og ein konan lýsir á eftirfarandi hátt:

Það er þessi togstreita sem er svolítið svona erfið finnst mér og sífellt samviskubit yfir því að það er eiginlega þannig að ef ég á að sinna vinnunni minni eins mikið og ég vildi og þyrfti þá er ég ekki að hugsa nógu vel um fjölskylduna.

Einn karlinn lýsti upplifun sinni af daglegu lífi fjölskyldunnar með þessum hætti: „*Já, mér finnst þetta alltaf bara svona eilífðar áskorun og hérna svona krefjandi verkefni, það er eins og maður sé sko oft og tíðum svona bara í langhlaupi án marklínu.*“ Aðstæður þátttakenda voru vissulega mismunandi og þau samsömuðu sig ekki öll við mikla streitu í daglegu lífi. Tvær konur, sem fannst samhæfing vinnu og heimilis bara ganga ágætlega, tóku fram að þær hefðu minnkað við sig vinnu á meðan börnin voru lítil. Minnkað starfshlutfall var því lykillinn að ágætri samræmingu í þeirra tilfelli.

Viðmælendur okkar áttu öll börn á leik- eða grunnskólaaldri og sum töluðu um tímann sem börnin væru á þessum aldri sem ákveðið tímabil álags og stanslausra hlaupa sem myndi ljúka þegar börnin yrðu eldri. Þá tæki við líf sem hægt væri að njóta, eins og einn karlinn sagði: „*Við hjónin við bara horfum á það, við erum bara í ákveðnum pakka núna svo stækka börnin og þú ferð allt í einu að hafa fullt af tíma í áhugamál.*“ Í flestum rýnihópunum voru samræðurnar á þá leið að um álagstímabil væri að ræða sem þyrfti að komast í gegnum, frekar en að möguleiki væri á því að breyta þeim aðstæðum sem barnafjölskyldum eru búnar á Íslandi. Hér má sjá lýsingu einnar konunnar á lífinu á meðan börnin þrjú voru á leikskólaaldri: „*Stundum hugsar maður bara, hvernig fór ég að þessu? En maður bara gerði það, maður einhvern veginn venst öllu.*“

Með þeim fyrirvara að við ræddum einungis við þrjá hópa kvenna og karla, mátti greina kynjamun í því hvernig konur og karlar töluðu um álag í daglegu lífi. Almenn lýstu konurnar sem þátt tóku í rýnihópunum meiri upplifun af streitu en karlarnir og voru líklegri en þeir til að skilgreina hana út frá heimili og þörfum fjölskyldunnar, líkt og þessi kona: „*Með streituna þá finnst mér það bara koma einhvern veginn út í samviskubiti gagnvart öllu, ég er bara með samviskubiti svo geðveikt gagnvart börnunum af því mér finnst ég ekki hafa nógan tíma fyrir þau.*“ Segja má að karlarnir hafi frekar talað um álagspunkta tengda vinnunni en heimilinu: „*Vinnan er mesti streituvaldurinn í samsetningu fjölskyldunnar, vinnan gefur þér peninginn þú veist. Skyldan í vinnunni er þannig að þú verður að vera að passa þig þar á kostnað fjölskyldunnar.*“ Líkt og í eftirfarandi tilvitnun ræddu margar konur um vinnutengda streitu út frá öllu því sem biði þeirra heima eftir langan vinnudag:

Ég vinn mikið og finnst ég aldrei hafa svigrúm, það er alltaf eitthvað sem biður mín, það er alltaf eitthvað sem ég er annað hvort að gleyma eða held ég sé að gleyma, eða verð að fara gera, ég var bara að koma úr vinnunni núna og ég á eftir að gera alveg fimmtán atriði [heima] í viðbót skilurðu.

## Þættir sem valda streitu við samhæfingu fjölskyldu og atvinnu

### *Vinnan*

Það þarf kannski ekki að koma á óvart að þeir þátttakendur sem unnu langan vinnudag lýstu meiri streitu en þau sem unnu hlutastörf, sérstaklega þegar maki var einnig í fullu starfi. Hjá sumum voru engar breytingar í augnsýn en nokkur höfðu markvisst unnið að því að ná betri tókum á álaginu, til dæmis með því að skipta um vinnu, minnka starfshlutfall eða skipuleggja daglegt líf og verkaskiptingu með afgerandi hætti. Óskín um styttri vinnuviku kom sterklega fram í öllum rýnihópunum og var af flestum talin lausn á þeirri tilfinningu að vera á endalausum hlaupum og hafa samviskubít yfir að sinna hvorki vinnu né heimili sem skyldi. Þetta kemur fram í orðum þessa kvenkyns viðmælenda okkar:

Við vinnum bara of mikið, það þarf bara að stytta vinnuvikuna, það á enginn að vinna nema til tvö, í alvöru! Og þeir sem vinna til sex þeir eiga þá ekki að byrja að vinna fyrir en þá ellefu eða eitthvað.

Þrátt fyrir að mörg ræddu kosti þess að geta tekið vinnuna með sér heim, þegar rætt var um sveigjanleika, þá töluðu bæði konur og karlar um hversu erfitt gæti verið að draga skýr skil á milli vinnu og einkalífs. Töluvert var fjallað um áreiti frá vinnunni og inn á heimilin, í kjölfar aukinnar tækni. Fyrirtæki útvega starfsfólki gjarnan síma og fartölvur og virðist það hafa leitt til þess að sífellt fleiri telja sig skuldbundna til að vera til taks þegar tölvupóstar eða símtöl berast utan vinnutíma. Karlkyns viðmælendi lýsti þessu svona:

Einhvern veginn tek ég vinnuna með mér heim í huganum, maður er alltaf með símann að skoða einhver email, þannig að maður er alltaf í vinnunni svona óbeint, þetta er svo mikill stressfaktor. Ég held að [snjallsímar] séu mesti stressfaktorinn hjá mér, maður finnur það maður er bara orðinn svo háður þessu, fer út með hundinn og kíkir á þetta. Slæmt.

Mörg sögðust vilja breyta þessu en það gengi illa þar sem síminn væri alltaf með í för. „Í fyrria þá förum ég og maðurinn minn í svona paraferð og ég var í símanum alla ferðina, að redda einhverju.“ Nokkur höfðu þó gripið til afgerandi aðgerða til að minnka áreitið frá vinnu og heim, líkt og einn karlinn lýsir hér:

Ég er með tvö netföng, ég er með tvo gemsu, annan sem vinnan skaffar mér og svo annan sem ég á bara og mitt númer. Þá get ég aðgreint, það er verið að bomba á mann allan daginn alltaf með áreitum, ég vil bara geta sagt heyrðu nei nú er ég bara búinn að loka á áreitið frá þessari átt [vinnan] og það er bara búid.

Í öllum rýnihópunum var mikil umræða um þessa þætti en svo virtist sem karlkyns viðmælendur sem störfuðu í tæknigeiranum væru líklegastir til að vera búnir að grípa til aðgerða til að minnka flæði vinnunnar inn í einkalífið. Aðrir viðmælendur kölluðu eftir skarpari skilaboðum um hversu aðgengileg þau ættu að vera þegar þau eru ekki stödd á vinnustaðnum. Slík umræða virtist almennt ekki hafa átt sér stað á vinnustöðum þátttakenda, sem olli því að þau upplifðu pressu um að vera sífellt til taks. Þetta hafði áhrif á heimilin og fjölskylduna alla og smitaðist jafnvel inn í sumarfrí fólks eins og hjá þessum karli:

Síðasta vikan í sumarfríinu mínu er bara hálf partinnónýtt vegna þess að ég er eiginlega farinn að laumast í póstin til þess að byrja aðeins að flokka, aðeins að grísa úr og svo er ég allt í einu svona þínku kominn inn í vinnuna aftur.



*Heimilisstörf*

Í kvannahópunum var almennt meiri umræða um heimilisstörfin en í karlahópunum og konurnar voru líklegri en karlarnir til þess að lýsa því að þau væru streituvaldur, eins og ein konan lýsir hér: „*Það er togstreita varðandi hvenær maður þrífur heimilið og ekki kannski togstreita á milli okkar, heldur mín og vinnunnar og hans og vinnunnar og heimilisins og hvenær á að gera það sem þarf að gera.*“ Yfirleitt virtust bæði karlar og konur telja að verkaskiptingin á heimilinu væri nokkuð sanngjörn, þannig að sá aðili sem vann minna úti gerði meira á heimilinu á móti. Nokkrar konur lýstu því að erfitt væri að fá karlana til að taka jafnan þátt í heimilishaldi og nokkrir karlanna sögðust gera mun minna á heimilinu en konan og þá yfirleitt í samhengi við mikla vinnu úti við. Tveir karlar sögðust þó sinna heimilisstörfum meira en konur þeirra þar sem þær unnu lengri vinnudaga eða höfðu minni sveigjanleika en þeir.

Í einum kvannahópnum mynduðust langar og fjörugar umræður um verkstjórn kvenna á heimilinu. Því var lýst þannig að þó að verkaskipting á heimilinu væri nokkuð jöfn þyrftu konurnar að taka ábyrgð á því að hlutirnir gerðust og að það væri stressandi:

Mér finnst svolítið með þessa karla að þeir einhvern veginn bara ætlist til þess að við höfum dagbókina yfir allt sem á að gerast. Þeir bara þurfa verkstýringu. Ég er svona dálítið að prófa núna [að segja] „bíddu, gerð þú þetta bara, pantaðu tíma fyrir barnið hjá lækni!“

Önnur átti mann sem hafði það hlutverk að elda einu sinni í viku: „*Og ég er nýhætt að þurfa að segja honum: „Það er mánudagur hvað er í matinn?“ Þannig kom fram að þrátt fyrir að karlar taki meiri þátt í heimilisstörfum en áður sé enn lítið þannig á konur beri ábyrgðina á þeim. Rætt var um að þetta tengdist þeim kröfum sem gerðar eru til kvenna, bæði af þeim sjálfum og af samfélaginu: „Ég held að við séum bara fastar í því að ætla vera ofurkonur og svo fær maður bara samviskubit ef að hlutirnir eru ekki að ganga eins og maður vill.“* Talað var um að karlarnir væru lausir við þetta samviskubit: „*Hann er bara ekki með samviskubitið, það er munurinn að vera með typpi.*“ Í takt við það sem konurnar segja hér að ofan töluðu karlarnir ekki eins mikið og þær um samviskubit gagnvart fjölskyldunni en nokkrir áttu konur sem báru meiri meiri ábyrgð á heimilinu.

*Barnauppeldi*

Mikið var rætt um tómsundaiðkun barna sem streituvald. Talað var um að kröfur um tómsundir barna hefðu aukist mikið á undanförunum árum og þá einnig krafan um þátttöku foreldra, eins og áhorf á æfingar og kappleiki. Karlkyns viðmælandi okkar lýsti upplifun sinni svona: „*Svo er að verða aukin pressa varðandi tómsundirnar, þetta skref frá leikskólaaldri upp í grunnskólaaldur, fleiri æfingar, lengri og svona krefjandi og meira skul.*“ Það vakti athygli okkar að foreldrar á Akureyri töluðu meira um álag vegna aksturs barna í tómsundir en foreldrar á höfuðborgarsvæðinu. Móðir á Akureyri lýsti skutlinu í tómsundir svona:

Á þriðjudögum og fimmtudögum þá bara er annað okkar komið heim úr vinnu og byrjað að skutla, maður fer upp í bílinn hálf þrjú og maður kemur ekki úr honum aftur fyrir en upp úr sjö. Maður er ekki einu sinni að njóta nærverunnar við börnin, þetta er bara skutl, það er meira að segja þannig að sumar tómsundirnar eru á matmálstíma á kvöldin og svo er annað sem mér finnst mjög óþægilegt það eru þessar æfingar um helgar, þær gjörsamlega eyðileggja fjölskyldulífið mitt eins og ég vil hafa það.

Mörg þeirra sem við ræddum við á höfuðborgarsvæðinu höfðu markvisst beint börnum sínum í tómsundir sem hægt er að stunda í nágrenni við heimili þeirra eða hjá þeim félögum sem bjóða upp á akstur fyrir börnin. Hins vegar virtist foreldrum á Akureyri þykja bærinn það lítill að börn þeirra ættu að hafa kost á að velja á milli þeirra tómsunda sem væru í boði í bænum. Þó var greinilegt á þátttakendum að bærinn er nógu stór til að skutlið var mörgum íþyngjandi. Nokkuð var rætt um að mjög eftirsóknarvert væri fyrir fjölskyldur að sveitarfélög ynnu með markvissum hætti að því að samræma

skólastarf og tómstundir. Þannig væri hægt að léttu álagið á heimilum og ekki síst að stytta „vinnudag“ barnanna.

Eins og gefur að skilja skipti bæði fjöldi og aldur barna miklu máli þegar kom að samræmingu fjölskyldu og atvinnulífs. Eftir því sem börnin voru fleiri lýstu foreldrarir því sem meira þúsli að láta daglegt líf fjölskyldunnar ganga smurt fyrir sig. Þetta átti ekki síst við þegar börnin voru á ólíkum skólastigum, þar sem starfsdagar og aðrar lokanir í skólum og leikskólum fóru oft ekki saman og þar sem erfitt gat verið að koma því heim og saman að keyra og sækja börn á tvo staði. Nokkrir viðmælendur lýstu því sem miklum létti að öll börnin væru komin á sama skólastig. Í öllum hópunum var minnst á auknar kröfur til foreldra í skólastarfi sem streituvald. Einn karlkyns þátttakandi lýsti upplifun sinni með eftirfarandi hætti:

Það er togstreita kannski gagnvart íþróttum og foreldrastarfi í skólum, það er orðið alveg ótrúlega mikið... börnin leika sér saman allan daginn, í skólanum og svo eftir skóla. Svo vill skólinn að þau hittist á einhverju bingókvöldi eða gera óvissuferð og annað og það finnst mér svona streituvaldur í mínu persónulífi.

Mörg töluðu um álag tengt heimanámi, líkt og þessi móðir: „*Mér finnst það rosalegt álag þetta heimanám barna ofan á allt annað.*“ Rætt var um að þó að heimanám gæti verið góð samverustund og að gott væri fyrir foreldra að vita hvar börnin væru stödd í náminu, þá mætti ekki mikið út af bera til að það færi að valda togstreitu, sérstaklega á barnmörgum heimilum og þegar börnin ættu við einhverja námsörðugleika að stríða. Ein móðir lýsti upplifun sinni þegar kennari sagði henni á foreldrafundi að hún þyrfti að reikna tíu aukadæmi heima með barni sínu á dag:

Hvar í andskotanum á ég að koma því fyrir, það er ekkert svona mikið af aukarými fyrir stærðfræðikennslu. Já og svo fæ ég svo mikið samviskubit. Ég geri mitt besta og hugsa mjög vel um börnin mín, en þetta funkerar ekki alveg sko.

Töluvert var rætt um aukið upplýsingaflæði frá skólum og tekið dæmi um tölvupósta sem þjónuðu ekki öðrum tilgangi en að láta vita að barnið hefði mætt á réttum tíma. Einn faðirinn orðaði þetta þannig: „*Svona af því að ég á 3 börn á grunnskólaaldri, og svona af því að maður er að tala um þetta áreiti og svona. Ég tók saman að í fyrra fengum við 848 tölvupósta frá skólanum, úr Mentor.*“ Á meðan konur töluðu meira um álag tengt heimilisstörfum og karlar um álag tengt flæði vinnu inn á heimilið, töluðu bæði kynin á svipaðan hátt um álag tengt barnaupplifingu.

## Þættir sem minnka streitu og auðvelda samhæfingu vinnu og heimilis

Það sem oftast var nefnt sem þáttur í að minnka álag í daglegu lífi var að annar aðilinn minnkaði við sig launaða vinnu til að geta betur sinnt börnum og heimili. Það var þó athyglisvert að í öllum tilfellum voru það konur sem voru í hlutastarfi og einnig voru það einungis karlar sem áttu maka sem voru í hlutastarfi. Þó hafði maður einnar konunnar verið í hlutastarfi en var aftur kominn í fullt starf. Því var oft um hefðbundna verkaskiptingu á milli kynjanna að ræða, líkt og karlkyns viðmælandi lýsir hér: „*Verkaskiptingin hjá mér hefur verið þannig að ég hef verið svona fyrirvinnan og en hún verið meira í því hlutverki að sinna börnunum.*“ Einnhverjir viðmælenda sögðu að um einfalt reikningsdæmi væri að ræða þegar ákveðið væri hvort foreldrið minnkaði við sig vinnu. Einnig virtist vera minna svigrúm fyrir karla að lækka starfshlutfallið. Þó var alls ekki sjálfgefið að konur gætu verið í hlutastarfi þó þær vildu:

Ég var í minni vinnu áður, þá hætti ég klukkan tvö og það var bara allt annað, ég bara get ekki borið það saman að hætta klukkan tvö en það bara er ekki í boði í þeirri vinnu sem ég er í dag.

Viðmælendur sem höfðu minnkað við sig vinnu eða áttu maka sem höfðu gert slíkt lýstu því hversu mikið heillaskref það hefði verið fyrir fjölskylduna sem heild, auðveldað alla samhæfingu og minnkað

streitu í fjölskyldulífinu. Eftir að hafa hlustað á konur sem voru í fullri vinnu lýsa álaginu í lífi sínu sagði ein konan:

Ég held að það væri löngu búið að loka mig inni ef ég væri að vinna svona hryllilega mikið. Ég myndi bara fara yfir um. Ég er nú nógu stressuð fyrir, ég er búin að vinna klukkan tvö alla daga og þá er einhvern veginn svo mikið eftir af deginum og ég sæki yngsta [barnið] á leikskólann og ég get moppað og skúrað og sett í þvottavél og ég fer í Bónus.

Eins og kemur fram í ofangreindri tilvitnun gjörnýttu konurnar oft þann tíma sem vantaði upp á fullt starfshlutfall í að versla og sinna heimilisstörfum til að þurfa ekki að nota helgarnar í þessa hluti á kostnað samverustunda með fjölskyldunni. Einnig töluðu þær um að skert starfshlutfall gæfi þeim ráðrúm til að gera hluti sem sumar konur í fullri vinnu töluðu um að sætu á hakanum, eins og að fara í klippingu og skreppa til læknis.

Margir viðmælenda okkar nefndu mikilvægi sveigjanleika, bæði í eigin vinnu og hjá maka, þegar spurt var hvernig gengi að samhæfa vinnu og fjölskyldulíf. Líkt og þessi kona: „*Mér finnst þetta bara ganga mjög vel. En það kemur til af því að í minni vinnu er bara mjög mikill sveigjanleiki.*“ Sveigjanleiki gerði fólki auðveldara fyrir að sinna á vinnutíma verkefnum tengdum börnum, svo sem að fara á viðburði í leikskólum og skólum og bregðast við þegar leikskólar lokuðu vegna starfsdaga. Þá kom fram að það kæmi sér afar vel að hafa möguleika á að vinna heima til dæmis þegar börn þyrftu að vera heima.

Þá töluðu mörg um að gott skipulag hjálpaði til við að koma saman starfi og heimilishaldi, líkt og hér kemur fram: „Það vill til að ég er giftur konu sem að bæði hefur já ágætt svigrúm, er sem sagt ekki að vinna langt fram eftir degi en síðan líka að hún er skipulögð eins og Þjóðverji.“ Þannig var hver vika skipulögð í þaula hjá sumum þátttakendum og hlutverk hvers og eins innan og utan heimilis sett í dagtal og það voru gjarnan konurnar sem héldu utan um það skipulag.

Góð verkaskipting á heimilum var mörgum viðmælendum okkar mikilvæg til þess að daglegt líf fjölskyldunnar gengi sem best fyrir sig. Konurnar voru líklegri en karlarnir til að nefna þennan þátt sérstaklega. Einnig töluðu mörg, sérstaklega konurnar, um að hafa hætt eða dregið úr hlutum sem þau gerðu áður. Nokkrar kvenanna töluðu um „lækkaðan skítaþröskuld“; að þær hefðu tekið þá ákvörðun að það væri í lagi þó stundum sæist drasl og ekki væri alltaf nýskúrað. Þá töluðu mörg um að þau létu eigin tómstundir sitja á hakanum sem og að ekki gæfist nægur tími til að hitta vini. Þetta virtist þó meira áberandi hjá konum en körlum. Talað var um að ekki gæfist nægur tími til að sinna foreldrum og ættingjum af eldri kynslóðinni, svo sem ömmum og öfum. Þá töluðu sum um að gefa sér ekki tíma til að stunda reglubundna hreyfingu og konur töluðu um að komast ekki í klippingu og til læknis.

Bæði karlar og konur sögðu að til þess að hægt væri að uppfylla skyldur á vinnumarkaði og gagnvart börnum létu gæðastundir með maka gjarnan undan og lýstu þau yfir áhyggjum sínum af því hvaða áhrif það myndi hafa á samband við makann til lengri tíma. Þessi tilvitnun í kvenkyns viðmælenda lýsir ágætlega þeim áhrifum sem sífellt álag hefur á daglegt líf og þó að hlegið hafi verið í hópnum er ekki laust við að undirtóninn sé alvarlegur: „*Svo endar þetta með því að maður stundar ekki kynlíf, maður þrífur ekki, maður gerir bara ekki neitt!*“

Það er ljóst að viðmælendur okkar af báðum kynjum fundu fyrir streitu við að samræma mismunandi kröfur hvað varðar atvinnu, heimili og börn. Þættir eins og auknar kröfur um þátttöku barna í tómstundastarfi og virka aðkomu foreldra þar að sköpuðu álag hjá mörgum þátttakendum. Svo virðist sem ábyrgð á heimilishaldi sé frekar á herðum kvenna en karla en að barnauppleidi sé deilt með jafnari hætti.

## Umræða

Meginmarkmið þessarar greinar er að skoða hvort fjölskyldufólk upplifir streitu í hinu daglega lífi við samræmingu fjölskyldu og atvinnulífs og hvort munur sé á reynslu karla og kvenna hvað það varðar. Líkt og fram hefur komið upplifðu margir þátttakendur streitu við að samræma daglegt líf fjölskyldunnar við skyldur sínar á vinnumarkaði þó að aðstæður og upplifun þátttakenda væru mismunandi eftir einstaklingi og kyni. Sá kynjamunur sem var hvað skýrastur í rýnihópunum var sá að konurnar lýstu fremur en karlar álagi sem tengist einkasviðinu, það er að segja heimili og börnum. Það er greinilegt að krafan um vel hirt heimili og þæg börn (Sigrún Júlíusdóttir, 2012) veldur konum enn mun meiri streitu en körlum. Þetta er í samræmi við niðurstöður úr MA-ritgerð Hildar Friðriksdóttur (2004) en kvenkyns þátttakendur í hennar rannsókn voru líklegri til að upplifa streitu í hinu daglega lífi og ekki síst þegar kom að samhæfingu fjölskyldulífs og atvinnu. Þá líkt og nú brugðust konurnar við með því úrræði að skipuleggja hverja stund fjölskyldunnar, bæði hvað varðar tómsstundir barna, innkaup og annað heimilishald. Karlarnir voru aftur á móti líklegri til að skilgreina sig og þá streitu sem þeir upplifa í daglegu lífi út frá vinnu sinni og því álagi sem þar er. Til að mynda talaði engin karlanna um að hafa hækkað skítaþröskuld sinn til að minnka upplifun af álagi. Ljóst má vera að þó stór skref hafi verið stigin í jafnréttisátt er heimilið enn „hinn gleymdi vígvöllur jafnréttisbaráttunnar“ (Þorgerður Einarsdóttir, 2000:118).

Samræðurnar í rýnihópaviðtölunum virðast renna stöðum undir niðurstöður rannsókna Þóru Kristínar Þórsdóttur (2007; 2012) sem leitt hafa í ljós að konur verja mun fleiri klukkustundum að meðaltali á viku til húsverka og í barnastúss en karlkyns makar þeirra. Skýrt kom fram, bæði í karla- og kvennahópunum, að nokkurt jafnræði hefur náðst í uppeldi barna, eins og fram kemur í rannsókn Guðnýjar Bjarkar Eydal og Ingólfs V. Gíslasonar (2015) og einnig í erlendum rannsóknum (t.d. Evertsson, 2014). Þó virðist það viðhorf enn ríkja að ábyrgðin á heimili og umönnun barna liggja fyrst og fremst hjá konunum. Þetta birtist t.d. í því hvernig þær lýstu verkstjórn sinni á heimilinu og samvisskubiti ef eitthvað bæri út af, sem karlar lýstu síður í viðtölunum. Þó að bæði konur og karlar töluðu um að daglegu stússi í kringum börnin væri nokkuð jafnt skipt á milli þeirra og maka, kom fram í umræðum að ýmsir þættir eins og læknisheimsóknir, heimanám og afmælisstúss eru fremur á könnu mæðranna. Þetta kallast á við hugmyndina um karlinn sem meginfyrirvinnu, sem speglaðist í því að í öllum tilfellum voru það konur sem höfðu minnkað við sig vinnu til að vera heima og sinna heimilinu.

Ákall þátttakenda okkar eftir styttri vinnuviku kom skýrt fram í öllum umræðuhópunum og þar var enginn munur á körlum og konum. Það kallast á við niðurstöður úr rannsókn Ragnheiðar Eyjólfssdóttur (2013) þar sem hátt hlutfall þátttakenda gat hugsað sér styttri vinnuviku eða lækkað starfshlutfall. Aukinn slagkraftur hefur færst í umræðuna um styttingu vinnuvikunnar hér á landi á allra síðustu misserum, líkt og endurspeglast í frumvarpi til laga þess efnis (Frumvarp til laga um breytingu á lögum um 40 stunda vinnuviku, með síðari breytingum nr. 88/1971) og því að stéttarfélög leggja aukinn þunga í slíka umræðu á sínum vettvangi (t.d. BSRB, e.d.). Margir viðmælenda töldu að stytt vinnuvika gæti verið mikil gæfa fyrir lífsgæði fjölskyldufólks, en þó er áhugavert hversu sterkt sú hugmyndafræði sem Sigrún Júlíusdóttir hefur kallað að þegja, þaula og þrauka (1997; 2012) skín í gegnum orðræðu viðmælenda okkar. Þau lýstu aðstöðu sinni gjarnan sem tímabundnu ástandi sem myndi lagast til allra muna þegar börnin yrðu uppkomin og þau hefðu aukinn tíma aflögu. Fólk er fljótt að stökkva í hlutverk Pollyönnu (Gyða Margrét Pétursdóttir, 2006; 2012) í tilraun til að gera daglegt amstur yfirstíganlegt og til að missa ekki móðinn. Þó má vera ljóst að hjá þörum sem eiga mörg börn yfir langt tímabil, eins og margir viðmælenda okkar, er um að ræða tímabil sem getur talið áratugi og sífellt fleiri rannsóknir benda til þess að langvarandi streita sé sívaxandi lýðheilsuvandamál. Miðað við niðurstöður okkar má ætla að stytting vinnuviku, án launaskerðingar, myndi koma sér vel fyrir barnafólk. Þar sem íslenskir karlar vinna mikla yfirvinnu má ætla að stytting vinnuvikunnar kæmi sér einkar vel fyrir þá og samspil fjölskyldu og atvinnulífs, ekki síst vegna þess að þeim er frekar ætlað

fyrirvinnuhlutverk en konum. Eftir að feðraorlof í allt að þrjú mánuði var fest í lög reyndist það körlum auðveldara að fá viðurkenningu á orlofstöku og ætla má að slík viðhorfsbreyting gæti átt sér stað með styttingu vinnuvikunnar.

Aukin áhersla á og frekari stefnumótun um samræmingu fjölskyldu og atvinnulífs ætti að vera eitt helsta viðfangsefni stjórnmalanna og stéttarfélaganna. Fjölskyldur í öllum sínum margbreytileika eru ein af grunnstoðum samfélagsins og mikilvægt að að þeim sé hlúð með öllum ráðum. Sú streita sem fjölskyldufólk upplifir í daglegu lífi er ekki eftirsóknarverð, hvorki fyrir fjölskyldur né fyrir atvinnulífið. Á síðustu misserum hefur skilningur á áhrifum streitu aukist og bent hefur verið á aukningu á streitutengdum sjúkdómum hér á landi (t.d. Ólafur Þór Ævarsson, 2016; Vigdís Jónsdóttir, 2017). Þegar horft er til breytinga á lögum um vinnuviku eða stefnumótun um aukna samræmingu fjölskyldu og atvinnulífs er mikilvægt að líta til þeirra landa sem hafa framkvæmt slíka stefnumótun eða hafið skoðun á henni. Víða hefur sveigjanlegur vinnutími reynst vel og verið jafnréttisskref á vinnumarkaði (Gatrell o.fl., 2012; Haar o.fl., 2014; Sullivan, 2014; Wheatley, 2012). Margir viðmælenda okkar minnst einmitt á það að sveigjanleiki í vinnu auðveldaði samræmingu fjölskyldu og atvinnulífs. Við stefnumótun þarf þó að taka tillit til þess að slíkur sveigjanleiki getur einnig verið streituvaldur. Skýrt kom fram í rýnihópaviðtölunum að sífellt óskýrari skil á milli vinnustaðar og heimilis valdi fólki streitu í daglegu lífi, líkt og aðrar rannsóknir hafa leitt í ljós (Adisa, Gbadamosi og Osabutey, 2017; Roy, 2016; Thamar M. Heijstra og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, 2010). Þá hefur verið bent á að sveigjanleikinn sé oft á forsendum vinnuveitandans en ekki starfsmannsins (Wheatley, 2012) og þannig missi almennir launþegar enn frekar stjórn á vinnutíma og aðstæðum sínum. Íslenskar rannsóknir á samræmingu fjölskyldu og atvinnulífs hafa bent til þess að fjölskyldufólk óski sér styttri vinnutíma til að liðka fyrir daglegum verkefnum og niðurstöður þessarar rannsóknar styðja þær niðurstöður en benda jafnframt til þess að margir eigi í vandræðum með að láta verkefni daglegs lífs ganga upp án árekstra. Þá má ljóst vera að upplifun af streitu í daglegu lífi er kynjuð og lýsingar kvennanna á miklu samviskubiti sem þær gjarnan upplifa eru áhugaverðar en þær komu ekki fram hjá körlunum sem tóku þátt.

Þörf er á frekari rannsóknum á samhæfingu fjölskyldu og vinnu hérlendis sem ná til fleiri þátttakenda og fjölbreyttari, svo sem fólks sem ekki er í gagnkynhneigðum parasamböndum og foreldra sem ekki eru í sambúð. Færst hefur í aukana að fólk stundi háskólanám meðfram starfi, sérstaklega konur, og má ímynda sér að það geti valdið enn meira álagi sem þyrfti að beina sjónum að. Flestir þátttakenda okkar voru háskólamenntuð og áhugavert væri að skoða betur einstaklinga með minni menntun, þar sem þau hafa minna val um vel launuð dagvinnustörf. Þá er einnig mikilvægt að beina sjónum að fólki sem starfar við vaktavinnu en áskoranirnar geta verið af ólíkum toga hjá fólki sem starfar í dagvinnu og vaktavinnu. Einnig gæti það varpað ljósi á samhæfingu vinnu og heimilis að tala við fólk sem hefur lent út af vinnumarkaði vegna veikinda þar sem margt bendir til þess að álag í vinnu tengist veikindum og örorku.

Þessari rannsókn var ætlað að bæta við þá þekkingu sem til var á því hvernig fjölskyldum gengur að samræma fjölskyldu og atvinnulíf. Því skoðuðum við útivinnandi barnafólk, konur og karla, á Akureyri og á höfuðborgarsvæðinu og ljóst má vera af niðurstöðunum að það reynist mörgum erfitt að samræma þau ólíku hlutverk sem okkur eru ætluð í samfélagsgerðinni. Þetta átti sérstaklega við um konurnar sem frekar lýstu upplifun af streitu við samræmingu fjölskyldu og atvinnu. Það kom á óvart hvað streita var stór partur af daglegu lífi þátttakenda enda hefur ekki verið sýnt fram á það áður með svo afgerandi hætti. Þrátt fyrir að Ísland sé það land þar sem jafnrétti mælist mest, virtust streita í daglegu lífi og sífellt samviskubit vera gjald sem þátttakendur greiddu við að uppfylla þá ímynd sem við státum okkur af á alþjóðlegum vettvangi.

## Heimildir

- Adisa, T.A., Gbadamosi, G. og Osabutey, E.L.C. (2017). What happened to the border? The role of mobile information technology devices on employees' work-life balance. *Personnel Review*, 46(8), 1651–1671.
- Arnar Jóhannesson og Anna Soffía Víkingisdóttir. (2018). *Stytting Vinnuvikunnar. Áhrif tilraunaverkefnis um styttingu vinnuvikunnar hjá Reykjavíkurborg og völdum ríkisstofnunar á fjölskyldulíf og jafnrétti kynjanna*. Sótt af [https://www.rha.is/static/files/Rannsoknir/2018/stytting-vinnuviku-skyrsla\\_2.pdf](https://www.rha.is/static/files/Rannsoknir/2018/stytting-vinnuviku-skyrsla_2.pdf)
- Auður Albertsdóttir. (2015, 21. október). Þurfum fjölskylduvænni vinnumarkað. Sótt af [http://www.mbl.is/frettir/innlent/2015/10/21/thurfum\\_fjolskylduvaenni\\_vinnumarkad/](http://www.mbl.is/frettir/innlent/2015/10/21/thurfum_fjolskylduvaenni_vinnumarkad/)
- Baldur Guðmundsson. (2017, 8. mars). Hvergi meira jafnrétti á vinnumarkaði en á Íslandi. Sótt af <http://www.dv.is/frettir/2017/3/8/hvergi-meira-jafnretti-vinnumarkadi-en-islandi/>
- Baum, A. (1990). Stress, Intrusive Imagery, and Chronic Distress. *Health Psychology*, 9(6), 653–675.
- Bára Huld Beck. (2016, 21. júní). Kynbundinn launamunur jókst um 2,3% á milli ára. Sótt af <https://kjarninn.is/frettir/2016-06-21-kynbundinn-launamunur-jokst-milli-ara/>
- BSRB. (e.d). Stytting vinnuviku hefur jákvæð áhrif. Sótt af <http://bsrb.is/um-bsrb/frettir/frett/2016/05/12/Stytting-vinnuviku-hefur-jakvaed-ahrif/>
- Cleary, M., Horsfall, J. og Hayter, M. (2014). Data collection and sampling in quantitative research: does size matter? *Jan. Leading global nursing research*, 70(3), 473–475.
- Connell, R.W. (2005). *Masculinities*. Berkley: University of California Press.
- Crompton, R., Brockmann, M. og Lyonette, C. (2005). Attitudes, women's employment and the domestic division of labour: a cross-national analysis in two waves. *Work, Employment and Society*, 19(2), 21–233.
- Dotti Sani, G.M. (2014). Men's employment hours and time on domestic chores in European countries. *Journal of Family Issues*, 35(8), 1023–1047.
- Elisabet Inga Sigurðardóttir. (2019, 12. janúar). Stéttarfélögin gera kröfu um styttingu vinnuvikunnar. Sótt af <http://www.visir.is/g/2019190119623>
- Evertsson, M. (2014). Gender ideology and the sharing of housework and child care in Sweden. *Journal of Family Issues*, 35(7), 927–949.
- Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga. (2017, 2. desember). Munu ungir hjúkrunarfræðingar starfa við hjúkrun? Sótt af <https://www.hjukrun.is/2017/12/02/Munu-ungir-hjukrunarfraedingar-starfa-vid-hjukrun-i-framtidinni/timaritid/greinasafn/grein/>
- Friedman, S. (2015). Still a „Stalled Revolution“? Work/family experiences, hegemonic masculinity, and moving towards gender equality. *Sociology Compass*, 9(2), 140–155.
- Frumvarp til laga um breytingu á lögum um 40 stunda vinnuviku, með síðari breytingum nr. 88/1971.
- Fyhri, A. og Hjorthol, R. (2009). Children's independent mobility to school, friends and leisure activities. *Journal of Transport Geography*, 17(5), 377–384.
- Gatrell, C.J., Burnett, S.B., Cooper, C.L. og Sparrow, P. (2013). Work-life balance and parenthood: A comparative review of definitions, equity and enrichment. *International Journal of Management Reviews*, 15(4), 300–316.
- Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Tamar M. Heijstra. (2013). Balancing Work-Family Life in Academia: The Power of Time. *Gender, Work & Organization*, 20(3), 283–296.
- Guðný Björk Eydal. (2012). Fjölskyldur og velferð. Í Guðný Björk Eydal og Stefán Ólafsson (ritstjórar), *Þróun velferðarinnar 1988–2008* (bls. 47–68). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.

- Guðný Björk Eydal og Ingólfur V. Gíslason. (2015). Caring fathers and parental leave in prosperous times and times of crisis: The case of Iceland. Í Guðný Björk Eydal og Tine Rostgaard (ritstjórar), *Fatherhood in the Nordic welfare states: Comparing care policies and practice* (bls. 325–345). Bristol: Policy Press.
- Guðný Katrín Einarsdóttir og Ragnheiður Kristinsdóttir. (2006). *Hvernig er að vera allt í senn móðir, maki, starfsmaður og nemi?* (óútgefin lokaritgerð). Háskólinn á Akureyri, Akureyri.
- Guðrún Guðlaugsdóttir. (2016). Skólabókardæmi um kulnun, viðtal við Halldóru Eyjólfsdóttur. *Ársrit um starfsendurhæfingu 2016*. Reykjavík: Virk starfsendurhæfingarsjóður.
- Gyða Margrét Pétursdóttir. (2006). Skreppur og Pollýanna: um ólíka möguleika og sýn kynjanna innan vinnustaða Reykjavíkurborgar á samræmingu fjölskyldulífs og atvinnu. Í Úlfar Hauksson (ritstjóri), *Rannsóknir í félagsvísindum VII* (bls. 435–444). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Gyða Margrét Pétursdóttir. (2012). Styðjandi og mengandi kvenleiki innan áru kynjajafnréttis. *Íslenska þjóðfélagið*, 3, 5–18.
- Haar, J.M., Russo, M., Suñe, A. og Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 361–373.
- Hagstofa Íslands. (2019). Fæddir. Sótt af: <https://hagstofa.is/talnaefni/ibuar/faeddir-og-danir/faeddir/>
- Hildur Friðriksdóttir. (2004). „Það þarf einhvern veginn að púsla þessu saman“: Rannsókn á vinnustreitu og samþættingu fjölskyldulífs og atvinnu (óútgefin meistaritgerð). Háskóli Íslands, Reykjavík.
- Hochschild, A.R. með Machung, A. (2003). *The second shift*. New York: Penguin Books.
- Ingibjörg H. Jónsdóttir. (2017). *Vinnutengd streita. Orsakir, úrræði og ranghugmyndir*. [Ársrit um starfsendurhæfingu 2017]. Reykjavík: Virk Starfsendurhæfingarsjóður.
- Ingólfur V. Gíslason. (2007). *Fæðingar- og foreldraorlof á Íslandi: Þróun eftir lagasetninguna árið 2007*. Akureyri: Jafnréttisstofa.
- Kennarasamband Íslands. (e.d.). Streita og kulnun. Sótt af <http://ki.apmedia.is/vell%C3%AD%C3%B0an-%C3%AD-vinnu/2753-hand-leidsla-2>
- Kilpatrick, R. (2017, 9. mars). Iceland has become the first country to officially require gender pay equality. Sótt af <http://fortune.com/2017/03/09/women-iceland-pay-equality-gender/>
- Knudsen, K. og Wærnes, K. (2008). National context and spouses' housework in 34 countries. *European Sociological Review*, 24(1), 97–113.
- Kolbeinn Stefánsson. (2012). Umfang vinnunnar í lífi Íslendinga, 1991–2008. Í Guðný Björk Eydal og Stefán Ólafsson (ritstjórar), *Þróun velferðarinnar 1988–2008* (bls. 89–106). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Kolbeinn Stefánsson og Þóra Kristín Þórsdóttir. (2010). Verkaskipting kynjanna. Fyrir og eftir bankahrun. *Fréttabréf nr. 10*. Þjóðmálastofnun Háskóla Íslands.
- Kristín Björnsdóttir. (2013). Orðræðugreining. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Handbók í aðferðafræði rannsókna* (bls. 269–280). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Lög um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000.
- Morgan, D.L. (1997). *Focus groups as qualitative research*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Munday, J. (2014). The practice of feminist focus groups. Í Sharlene Nagy Hesse-Biber (ritstjóri), *Feminist research practice. A primer* (bls. 233–263). Los Angeles: Sage.
- OECD. (2019). Labour force participation rate (indicator). Sótt af doi: 10.1787/8a801325-en
- Ólafur Þór Ævarsson. (2016). Sjúkleg streita. Ný og mikilvæg sjúkdómsgreining. *Læknablaðið*, 102(10), 423–425. Sótt af <https://doi.org/10.17992/ibl.2016.10.98>

- Petersen, T., Penner, A. og Høgenes, G. (2012). *From motherhood penalties to husband premia: The new challenge for gender equality and family policy, lessons from Norway*. Working paper series; Institute for Research on Labor and Employment. UC Berkeley.
- Ragnheiður Eyjólfsdóttir. (2013). *Samræming fjölskyldulífs og atvinnu: Hvernig gengur starfsfólki á íslenskum vinnumarkaði að samræma fjölskyldulíf og atvinnu?* (óútgefin meistararitgerð). Háskólinn í Reykjavík, Reykjavík.
- Reykjavíkurborg. (2016). *Tilraunaverkefni um styttingu vinnuvikunnar*. Reykjavík: Höfundur.
- Roy, G. (2016). Impact of mobile communication technology on the work life balance of working women. A review of discourses. *Journal of contemporary management research*, 10(1), 79–101.
- Sigríður Halldórsdóttir. (2013). Yfirlit yfir eigindlegar rannsóknir. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Handbók í aðferðafræði rannsókna* (bls. 239–250). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Sigríður Halldórsdóttir, Hafdís Skúladóttir, Hjördís Sigursteinsdóttir og Þórey Agnarsdóttir. (2016). Tengsl streituvaldandi þátta í starfsumhverfi, svefns og stoðkerfisverkja hjá millistjórnendum í heilbrigðisþjónustu. *Stjórnsmál og stjórnsýsla*, 12(2), 467–486.
- Sigrún Júlíusdóttir. (1997). Fjölskyldulíf: tryggðarbönd, kvaðir og réttlæti. Erindi um fjölskyldudyg(g)ðir og fjölskyldustefnu. Í Jón Á. Kalmansson, Magnús D. Baldursson og Sigríður Þorgeirsdóttir (ritstjórar), *Fjölskyldan og réttlætið* (bls. 171–191). Reykjavík: Siðfræðistofnun og Háskólaútgáfan.
- Sigrún Júlíusdóttir. (2012). Fjölskyldur – umbreytingar, samskipti og skilnaðarmál. Í Guðný Björk Eydal og Stefán Ólafsson (ritstjórar), *Þróun velferðarinnar 1988–2008* (bls. 69–88). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Sigurður Snævarr. (2015). *Launamunur karla og kvenna*. Reykjavík: Velferðarráðuneytið.
- Sóley S. Bender. (2013). Samræður í rýnihópum. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Handbók í aðferðafræði rannsókna* (bls. 299–312). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Sullivan, C. (2014). “Bad Mum Guilt”: The representation of ‘Work-life balance’ in UK women’s magazines. *Community, Work and Family*, 18(3), 284–298.
- Strauss, A. og Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research*. Thousand Oaks: Sage.
- Thamar M. Heijstra og Guðbjörg Linda Rafnsdóttir. (2010). The internet and academics’ workload and work-family balance. *Internet and higher education*, 13, 158–163.
- Tuttle, B. (2017, 9. mars). One country is making sure all employers offer equal pay to women. Sótt af <http://time.com/money/4696591/equal-pay-gender-gap-iceland-women/>
- Vigdís Jónsdóttir. (2017). *Að auka vinnugetu og þátttöku á vinnumarkaði. Staðan, orsakir, kerfislegar hindranir og tillögur til úrbóta*. [Ársrit um starfsendurhæfingu 2017]. Reykjavík: Virk Starfsendurhæfingarsjóður.
- Wheatley, D. (2012). Work-life balance, travel to work, and the dual career household. *Personnel Review*, 41(6), 813–831.
- Wilkinson, S. (2004). Focus groups. A Feminist Method. Í Sharlene Nagy Hesse-Biber og Michelle Yaiser (ritstjórar), *Feminist Perspectives on Social research* (bls. 271–295). New York: Oxford University Press.
- World Economic Forum. (2017). *The Global Gender Gap Report 2017*. Geneva: World Economic Forum.
- Þorgerður Einarsdóttir. (2000). *Bryddingar. Um samfélagið sem mannanna verk*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands og Háskólaútgáfan.
- Þorgerður Einarsdóttir og Kristjana Stella Blöndal. (2004). Kynbundinn launamunur. Umræðan um skýrðan og óútskýrðan launamun kynja í gagnrýnu ljósi. Í Irma Erlingsdóttir (ritstjóri), *Fléttur II*:



*Kynjafræði – kortlagningar* (bls. 247–271). Reykjavík: Rannsóknastofa í kvenna- og kynjafræðum við Háskóla Íslands.

Þóra Kristín Þórsdóttir. (2007). *Diverging perceptions. The division of household labour* (óútgefin meistararitgerð). London School of Economics, London.

Þóra Kristín Þórsdóttir. (2012). Vinna og heimilislíf. Í Guðný Björk Eydal og Stefán Ólafsson (ritstjórar), *Þróun velferðarinnar 1988–2008* (bls. 301–322). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.

Þóroddur Bjarnason og Ingi Rúnar Eðvarðsson. (2017). University pathways of urban and rural migration in Iceland. *Journal of rural studies* 54, 244–254.

Þröstur Haraldsson. (2016). „Sjúkleg streita breiðist ört út“ – segir Kristína Glise forstöðulæknir Institútet för stressmedicin í Gautaborg sem miðlar íslenskum læknum af þekkingu sinni á streitu á Læknadögum. *Læknablaðið*, 102(11), 504–507.

## Um höfunda

Andrea Hjálmsdóttir ([andrea@unak.is](mailto:andrea@unak.is)) er lektor í félagsfræði við Hug- og félagsvísindasvið Háskólans á Akureyri. Hún lauk meistaraprófi í félagsfræði við University of British Columbia árið 2009 og stundar nú doktorsnám í sömu grein við Háskóla Íslands. Andrea hefur stundað rannsóknir á viðhorfum unglunga til jafnréttismála auk margvíslegra rannsókna á högum unglunga og stöðu kynjanna í íslensku samfélagi.

Marta Einarsdóttir ([martaeinars@unak.is](mailto:martaeinars@unak.is)) er sérfræðingur hjá RHA – Rannsóknamiðstöð Háskólans á Akureyri. Hún lauk bakkalárprófi í sálfræði frá Háskóla Íslands árið 1993, meistaraprófi í þróunarfræðum, með áherslu á kynjajafnrétti og menntun, frá University of East Anglia í Englandi árið 2003 og doktorsprófi í menntavísindum frá sama skóla árið 2013. Í doktorsrannsókn sinni skoðaði hún fullorðinsfræðslu kvenna í Mósambík. Hjá RHA hefur hún einkum stundað rannsóknir á sviði menntunar og jafnréttismála.