



## BALANSEN MELLOM ARBEID OG FRITID

### 1. Bakgrunnsinformasjon

De siste par tiårene har det vært en dramatisk endring i arbeidsmarkedet og arbeidstakernes demografiske profiler. Vi har sett et skifte fra den tradisjonelle familien med mannlig forsørger til toinntektsfamilier og aleneforeldrefamilier<sup>1, 2, 3</sup>. Når det gjelder arbeidsmiljøet, stiller organisasjonene krav til økt fleksibilitet<sup>4</sup> og produktivitet<sup>5</sup> hos arbeidstakerne. Den tradisjonelle jobben som varte livet ut, er byttet ut med et økonomisk miljø preget av manglende stabilitet og jobbusikkerhet<sup>5</sup>. Arbeidstakernes syn på og forventninger til arbeidet har også forandret seg, noe som har gitt seg utslag i nye perspektiver på livslang læring, personlig utvikling og karriereutvikling samt en økt bevissthet om og et økt behov for balanse mellom arbeid og fritid. Alt dette har påvirket organisasjonene ved å gi dem incentiver til å innføre ordninger som fleksibel arbeidstid<sup>2, 4</sup>. Som et resultat av disse demografiske, arbeidsrelaterte og organisatoriske trendene har både menn og kvinner opplevd en økning i kravene fra familie, hjem og arbeidsliv<sup>3</sup>.



**Balanse mellom arbeid og fritid** er et omfattende og sammensatt fenomen som mangler en universell definisjon<sup>4, 6</sup>. Greenhaus og kolleger<sup>6</sup> definerer balansen mellom arbeid og familie som "i hvilken grad en person er like engasjert i – og like fornøyd med – yrkesrollen og familierollen". Balansen mellom arbeid og fritid består av tre komponenter<sup>6</sup>:

- **en tidsbalanse** som viser til at man bruker like mye tid på yrkes- som på familierollen,
- **en involveringsbalanse** som viser til at man involverer seg like mye psykologisk i begge rollene, og
- **en tilfredshetsbalanse** som viser til at man er like tilfreds i yrkes- som i familierollen.

For å oppnå en balanse mellom arbeid og fritid bør disse komponentene tas i betraktning.

Når enkeltpersoner sliter med å oppfylle kravene som jobb og familie stiller til dem, kan det oppstå en ubalanse. **Konflikt mellom arbeid og familie** kan defineres som en kilde til stress som skyldes uforenlig press fra jobb- og familiesfæren<sup>7</sup>. Dette kan anta to former:

- arbeidet kommer i konflikt med familien, eller
- familien kommer i konflikt med arbeidet.

Konflikten mellom arbeid og familie kan være:

- tidsbasert,
- belastningsbasert og
- atferdsbasert<sup>5, 7</sup>.

Forskning og politikk som gjelder balansen mellom arbeid og fritid, har fokusert på årsakene, konsekvensene og hvordan vi kan oppnå en bedre balanse. Denne artikkelen drøfter det omskiftelige arbeidslivet i forhold til balansen mellom arbeid og fritid og ser nærmere på hvilke motiverende faktorer som taler for at balansen mellom arbeid og fritid bør tas i betraktning. I tillegg inneholder den praktiske råd til arbeidsgivere og arbeidstakere.

## 2. Et arbeids- og familieliv i endring: perspektiver og statistikk

I EU er 64,2 % av befolkningen i arbeid, og av disse er ca. 19,2 % deltidsansatte<sup>8</sup>. De siste 20 årene har deltidsarbeid vært økende i Europa, særlig i land med en politikk som legger til rette for fleksibel arbeidstid<sup>9</sup>.

Den tradisjonelle åttetimersdagen er ikke lenger normen. Framveksten av IKT sørger for at arbeidstakerne har mulighet til å jobbe døgnet rundt hele uken. I tillegg til dette er det innført fleksibel arbeidstid og skiftarbeid<sup>2</sup>. Denne utviklingen har ført til store endringer i arbeidsmiljøet, men det er fortsatt forskjeller landene imellom.

Den europeiske stiftelse for bedring av leve- og arbeidsvilkårene<sup>10</sup> undersøkte utviklingen i arbeidstid i ulike europeiske land i 2009. I 2009 var gjennomsnittlig tariffestet ukentlig arbeidstid i EU 38,7 timer. Ut fra egenrapportert faktisk arbeidstid jobbet imidlertid heltidsansatte i 20 av 28 land mer enn den tariffestede arbeidstiden. De heltidsansatte i Romania, Malta, Luxembourg og Storbritannia rapporterte de høyeste tallene, mens den faktiske arbeidstiden var lavest i Finland, Irland, Frankrike og Italia<sup>11</sup>. I tillegg er det forskjeller mellom menn og kvinner når det gjelder faktisk ukentlig arbeidstid. Menn overgikk kvinner i antall arbeidstimer i alle land, med en gjennomsnittsforskjell på 2,1 timer i EU27. Denne statistikken tyder på at arbeidstakerne jobber mer, men viser også at det er forskjeller mellom landene i Europa.

Ikke bare har arbeidsmiljøet endret seg med hensyn til arbeidstid og tilgjengelighet, men innholdet i arbeidet er også endret. Det er økt behov for arbeidstakere som er tilpasningsdyktige, besitter flere ferdigheter og evner å holde stramme tidsfrister<sup>2</sup>. I EU27 oppgav ca. 60 % av arbeidstakerne at de jobber svært raskt minst en fjerdedel av tiden<sup>11</sup>.

Som tidligere nevnt har det vært et demografisk skifte i sammensetning av arbeidstakernes familier de siste par årene. Kotowska og kolleger<sup>5</sup> har gjennomført en undersøkelse av familieliv og arbeid i hele Europa som gir et mer detaljert bilde av dagens trender. Selv om det er forskjeller knyttet til livsfaser og forskjeller landene imellom når det gjelder familiesammensetning, fant forfatterne at 35–49-åringene typisk lever som par med ett barn. Arbeidsbyrden i hjemmet består hovedsakelig av omsorgsoppgaver, og omsorg for barn tar mer tid enn omsorg for slektninger. I tillegg viste undersøkelsen at det ikke er store forskjeller landene imellom med hensyn til hvor mye tid kvinner bruker på arbeid i hjemmet. Kjønnsgapet består imidlertid når det gjelder oppfatninger av kjønnsroller og forskjeller i hvor mye tid som brukes på husarbeid. Menn oppgav at de gjør mindre husarbeid, mens kvinner følte at de utfører mer enn sin rettmessige andel av husarbeidet.

### 2.1. *Utbredelse av konflikten mellom arbeid og fritid*

Konflikten mellom arbeid og fritid er utbredt i Europa. Det antas at mer enn en fjerdedel av europeerne lider under en eller annen konflikt mellom arbeid og familie<sup>5</sup>.

### 2.2. *I forhold til tid:*

- 27 % av arbeidstakerne i EU oppgav at de bruker for mye tid på jobb
- 28 % mente at de tilbringer for lite tid sammen med familien
- 36 % mente at de ikke har nok tid til venner og andre sosiale kontakter
- 51 % mente at de ikke har nok tid til hobbyer og andre interesser

Når det gjelder kjønnsforskjeller, var det større sannsynlighet for at kvinner rapporterte at de har for lite tid til aktiviteter i hverdagen, mens menn oppgav at de tilbringer for mye tid på jobb. Denne kjønnsforskjellen fant man imidlertid ikke igjen i de nordiske landene<sup>5</sup>. Et betydelig antall arbeidstakere har problemer med å oppfylle familieforpliktelsene på grunn av arbeidets intensitet og arbeidstid. For eksempel rapporterte 22 % at de er for trøtte til å gjøre husarbeid etter jobb, mens 10 % rapporterte at arbeidstiden påvirker forpliktelsene de har i familien. Kvinner oppgav denne typen press i større grad enn menn<sup>5</sup>. Omtrent 50 % av arbeidstakerne oppgav at krav fra familien og jobben grep inn i hverandre på grunn av press på jobb og/eller hjemme. Mindre enn 10 % av arbeidstakerne opplevde ikke press i noen retning, dvs. de opplevde verken at arbeidet kom i konflikt med familielivet eller omvendt. Generelt var en belastningsbasert konflikt noe høyere for kvinner<sup>5</sup>.

### **3. Motiverende faktorer som taler for at balansen mellom arbeid og fritid bør tas i betraktning**

#### **3.1. Konflikt mellom arbeid og fritid og helse**

Konflikt mellom arbeid og familie kan ses som en stressfaktor for enkeltmennesket<sup>1</sup>. Forskning har slått fast og dokumentert at konflikt mellom arbeid og familieliv har en rekke negative konsekvenser for den enkelte. Forskning har vist at en konflikt mellom arbeid og fritid er forbundet med en lang rekke indikatorer på dårlig helse og svekket velferd, herunder:

- svekket psykisk og fysisk helse,
- mindre livstilfredshet,
- høyere stressnivåer,
- høyere nivåer av emosjonell utmattelse,
- mindre fysisk trening,
- høyere sannsynlighet for problematisk alkoholbruk,
- høyere angst- og depresjonsnivåer,
- dårlig appetitt og
- tretthet<sup>1, 3, 12</sup>.

Både konflikter der arbeidet er uforenlig med familielivet og konflikter der familielivet er uforenlig med arbeidet er forbundet med negative effekter for den enkelte. Frone og kollegaer<sup>1</sup> har gjennomført en studie som undersøkte hvordan konflikten arbeid/familie og familie/arbeid påvirker helseresultatene. Resultatene tydet på at begge konflikter er forbundet med depresjon, dårlig fysisk helse og tung alkoholbruk. Det ble ikke funnet noen vesentlige kjønnsforskjeller i denne studien. Kossek og Ozeki<sup>13</sup> fant at begge varianter av konflikten var negativt forbundet med jobb- og livstilfredshet. I tillegg var denne forbindelsen sterkere for kvinner. Canivet og kollegaer<sup>14</sup> fant at konflikten arbeid/familie og familie/arbeid var sterkt forbundet med utmattelse i et svensk utvalg. Mens konflikten arbeid/familie var mer utbredt blant menn, var den sterkere forbundet med utmattelse blant kvinner. Rupert, Stenvanovic og Hunley<sup>15</sup> undersøkte forholdet mellom konflikten arbeid/familie og utbrenthet i en gruppe praktiserende psykologer. Resultatene tydet på at både konflikten arbeid/familie og familie/arbeid er sterkt knyttet til utbrenthet. Konflikt er særlig assosiert med dårligere personlige prestasjoner, større emosjonell utmattelse og depersonalisering. Det ble imidlertid ikke funnet noen kjønnsforskjeller.

Konflikten mellom arbeid og fritid har også vært forbundet med arbeidsnarkomani. Bonebright, Clay og Ankenmann<sup>16</sup> undersøkte forskjellene mellom to typer arbeidsnarkomane og konflikten mellom arbeid og fritid, livstilfredshet og livsmening. Entusiastiske og ikke-entusiastiske arbeidsnarkomane kan defineres som henholdsvis dem som er svært engasjert i arbeidet, og dem som har stor drivkraft til å jobbe. Førstnevnte opplever høy jobbtillfredshet, mens sistnevnte rapporterer lav jobbtillfredshet. Studien viste at begge typer arbeidsnarkomane rapporterer høyere nivåer av konflikt mellom arbeid og fritid, men entusiastiske arbeidsnarkomane opplever høyere livstilfredshet og livsmening<sup>16</sup>.

Disse studiene dokumenterer de negative konsekvensene som enkeltpersoner opplever som følge av en konflikt mellom arbeid og familie. Resultatene spriker imidlertid med hensyn til om det finnes kjønnsforskjeller eller ikke. I sin siste litteraturgjennomgang konkluderte Rose og kolleger<sup>12</sup> at begge kjønn opplever negative konsekvenser, men kvinner i noe sterkere grad enn menn.

Ikke bare skaper konflikten mellom arbeid og familie problemer for enkeltpersoner, den er også uheldig for organisasjonene.

#### **3.2. Konflikt mellom arbeid og fritid og konsekvensene for organisasjoner**

Når arbeidstakere opplever konflikt mellom arbeid og familie, kan dette virke inn på flere områder i en organisasjon<sup>12</sup>. Konflikten arbeid/fritid har vist seg å være forbundet med:

- redusert jobbtillfredshet blant arbeidstakerne,
- økt gjennomtrekk av ansatte og høyere fravær,
- dårligere ytelse og økte stressnivåer på jobb og
- en intensjon om å forlate organisasjonen.

PricewaterhouseCooper har for eksempel innført en rekke tiltak for å bedre balansen mellom arbeid og fritid. De har gitt medarbeiderne økt kontroll over hvor, når og hvordan de jobber. Som et resultat økte medarbeidernes tilfredshet med balansen mellom arbeid og fritid med 30 %<sup>18</sup>.

### **3.3. Kostnader ved konflikten arbeid/fritid for den enkelte og for organisasjonen**

Konflikten mellom arbeid og fritid kan også påføre individet, samfunnet og organisasjonen økonomiske kostnader. Jobbrelatert stress antas å koste industrien i USA over 300 milliarder dollar (226,7 milliarder euro) i året i tilknyttede kostnader som skyldes arbeidsfravær og redusert produktivitet<sup>19, 20</sup>. Stewart, Ricci, Chee og Morganstein<sup>21</sup> anslår at produktivitetstap på grunn av egne helseproblemer eller helseproblemer i familien, koster amerikanske arbeidsgivere 225,8 milliarder dollar (170,6 milliarder euro) i året. I USA rapporterte mer enn halvparten av voksne at familieforpliktelser er en kilde til stress, og 55 % oppgav at de hadde opplevd en konflikt mellom arbeid og familie de siste tre månedene<sup>22</sup>.

Ikke bare påvirker konflikten mellom arbeid og familie organisasjoner, men den kan også påvirke enkeltpersoner gjennom tap av lønn og medisinske utgifter. Den enkelte kan også pådra seg personlige kostnader. Adams og kolleger<sup>23</sup> fant at høyere nivåer av konflikt mellom arbeid og familie predikerte mindre støtte fra familien, mens mer støtte fra familien predikerte lavere nivåer av konflikt mellom familie og arbeid.

## **4. Praktiske råd til arbeidsgivere og arbeidsplasser**

De neste avsnittene gir eksempler på arbeidstidstiltak som har vist seg å være vellykket når det gjelder å forbedre balansen mellom arbeid og fritid. De omfatter deltid, redusert arbeidstid med kompensasjon, fleksibel arbeidstid og komprimerte arbeidsuker.

### **4.1. Deltid**

Deltid kan være én måte å redusere arbeidstiden på og dermed forbedre balansen mellom arbeid og fritid. Deltid kan imidlertid innebære enkelte negative faktorer, f.eks. risikoen for reduserte karrieremuligheter og økt arbeidsbelastning fordi kravene på jobb ikke reduseres tilsvarende<sup>24</sup>.

### **4.2. Redusert arbeidstid med full kompensasjon**

I Sverige førte en reduksjon i ukentlig arbeidstid fra åtte til seks timer daglig med full lønnskompensasjon til at arbeidstakerne opplevde at de hadde mer tid til sosiale aktiviteter, særlig til venner og avslapping<sup>24</sup>.

### **4.3. Fleksibel arbeidstid**

Fleksibel arbeidstid eller planlegging av egen arbeidstid innebærer at arbeidstakerne har fleksibilitet med hensyn til arbeidsdagens start- og sluttidspunkt, og at de kan be om en spesifikk arbeidstid på regelmessig basis. Dermed økes arbeidstakernes valgmuligheter og innflytelse over egen arbeidstid. Systemet kan være basert på en papirutgave eller bruk av datamaskin. Slik økt innflytelse har i flere tilfeller vist seg å bedre balansen mellom arbeid og fritid<sup>25</sup>.

### **4.4. Komprimerte arbeidsuker**

Komprimerte arbeidsuker betyr arbeidsplaner med færre, men lengre, arbeidsdager. Antall arbeidstimer per uke er det samme. Det kan være fire 12-timers skift med tre eller fire dager fri. Dette gir flere dager uten arbeid og mindre tid til pendling, men også lengre arbeidsdager<sup>26, 43</sup>.

Tabell 1: Positive og negative effekter av ulike tiltak

Tiltak / god praksis	Positive effekter	Negative effekter
Deltid	Mer tid til familie og sosiale aktiviteter	Redusert lønn Fare for reduserte karrieremuligheter
Redusert arbeidstid med full kompensasjon	Mer tid til familie og sosiale aktiviteter	Fare for intensivering av arbeidet
Flexibel arbeidstid (planlegging av egen arbeidstid)	Mulighet til å planlegge arbeidstid ut fra familiens og egne behov	Mindre forutsigbarhet
Komprimerte arbeidsuker	Flere dager fri Mindre tid til transport	Lengre arbeidsdager

Kilde: (24, 25, 26)

## 4.5. Arbeidsplassens retningslinjer for balansen arbeid/fritid

Formelle retningslinjer for balanse mellom arbeid og fritid kan omfatte:

### 4.5.1. Organisatorisk praksis

Retningslinjer for balanse mellom arbeid og fritid kan tilpasses den enkelte organisasjon etter kultur, demografi og organisasjonens og arbeidstakernes behov. Slik praksis kan omfatte<sup>27</sup>:

- ordninger med fleksibel arbeidstid, f.eks. jobbdeling, fleksitid og deltid
- ordninger med fleksibel permisjon, f.eks. karrierepauser, sabbatsår og foreldrepermisjon
- mulighet for fjernarbeid
- tilgang til informasjon om muligheter
- barnepass i en krisesituasjon

### 4.5.2. Prosedyrer

Avtalte prosedyrer og retningslinjer kan bidra til å håndtere unntak, redusere antall spørsmål, sikre lik behandling av alle arbeidstakere og hjelpe linjeledere med å innføre retningslinjene for balanse mellom arbeid og fritid.<sup>27</sup> Slike prosedyrer kan gå ut på å:

- kartlegge bemanningsbehovet
- spre informasjon om retningslinjene for balanse mellom arbeid og fritid til medarbeiderne
- inkludere spørsmålet om balansen mellom arbeid og fritid i organisasjonens introduksjonsprogram og/eller håndbok

### 4.5.3. Ledelse

For å lykkes må ledelsen ha forståelse for begrunnelsen bak innføringen av programmer som skal bedre balansen mellom arbeid og fritid og slutte seg til dem. Derfor er det en god idé å gi ledere og overordnede opplæring i balansen mellom arbeid og fritid<sup>27</sup>.

### 4.5.4. Kultur

At fleksibilitet og innovasjon er normen og anses som fordelaktig, må formidles for at et program for balansen arbeid/fritid skal lykkes. Et kommunikasjonsprogram som griper fatt i disse punktene, kan utgjøre en del av den overordnede strategien for å oppnå balanse mellom arbeid og fritid<sup>27</sup>. Målet med programmet kan være å:

- gjøre arbeidstakerne bevisste på ulike muligheter

- skape aksept for at det skal være balanse mellom arbeid og familie blant arbeidstakere og arbeidsgivere
- gjøre alternativer som legger til rette for balanse mellom arbeid og familie, tilgjengelige for alle arbeidstakere
- sette tidsfrister for når man kan planlegge og kunngjøre viktige møter og overtid

## 5. Praktiske råd til arbeidstakere

Mange arbeidsplasser har diverse retningslinjer og praksis som kan forbedre balansen mellom arbeid og fritid i hverdagen. Selv om de ikke er formelt nedskrevne, kan det finnes muligheter.

- Finn ut hvilke retningslinjer og hvilken praksis din arbeidsgiver tilbyr. Det kan være fleksibel arbeidstid, komprimerte arbeidsuker eller andre løsninger.
- Er det løsninger som noen av kollegene dine har brukt med hell? Hvordan ble de i så fall brukt?
- Vurder om redusert arbeidstid kan være en løsning, eventuelt i en periode.
- Det kan lønne seg å diskutere arbeidstiden med en overordnet i forbindelse med en årlig gjennomgang, når du vender tilbake til jobb etter endt permisjon, eller på begynnelsen eller slutten av et nytt prosjekt.

### Foreldrepermisjon

Hvis du eller ektefellen skal ha barn, har du rett til foreldrepermisjon. I henhold til EU-direktiv 2010/18/EU (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:068:0013:0020:EN:PDF>) har mannlige og kvinnelige arbeidstakere rett til foreldrepermisjon i minst fire måneder. Rettigheten gjelder ved fødsel og adopsjon. Videre gjelder denne rettigheten alle arbeidstakere i alle medlemsstater uansett type kontrakt, enten kontrakten gjelder heltids- eller deltidsansettelse, er tidsbestemt eller kontrakten er inngått via et bemanningsbyrå. Når permisjonstiden er over, har arbeidstakerne rett til å vende tilbake til samme jobb, eller til samme eller tilsvarende jobb hvis dette ikke er mulig.

Retten til foreldrepermisjon er definert i lovgivningen og/eller av tariffavtaler i medlemsstatene. Det er også et krav at nødvendige tiltak treffes for å beskytte arbeidstakerne mot urettferdig behandling eller oppsigelse fordi de har søkt om eller tatt ut foreldrepermisjon så lenge dette er i samsvar med nasjonal lovgivning, tariffavtaler og/eller praksis.

I Norge reguleres rett til foreldrepermisjon av Arbeidsmiljølovens kapittel 12:  
[https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL\\_12#KAPITTEL\\_12](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_12#KAPITTEL_12)

## 6. Verktøykasse for balansen mellom arbeid og fritid

Det finnes en rekke fritt tilgjengelige verktøykasser tilgjengelig for arbeidstakere og arbeidsgivere som ønsker å bedre balansen mellom arbeid og fritid. Et lite utvalg av slike verktøykasser presenteres nedenfor.

Eurobalance er et Leonardo da Vinci Transfer of Innovation-prosjekt. Det primære målet for dette prosjektet var å utvikle en komplett pakke med nyttig veilednings- og opplæringsmaterieell for å hjelpe organisasjoner og arbeidstakere i arbeidet med å utvikle og opprettholde balansen mellom arbeid og fritid. Veiledningen inneholder bakgrunnsinformasjon og sjekklister for både arbeidstakere og arbeidsgivere og presenterer eksempler på praktiske løsninger som kan innføres på arbeidsplassen. I tillegg har Eurobalance utviklet en eTraining-pakke. Opplæringspakken inneholder et sett med nyskapende og interaktive opplæringselementer som gir "Work Life Champions" (alle som kan tenke seg å bidra til å oppnå en bedre balanse mellom arbeid og fritid ved å hjelpe andre på arbeidsplassen med å se fordelene) de verktøyene de trenger for å fremme retningslinjer og praksis på arbeidsplassen som understøtter balansen mellom arbeid og fritid. eTraining-pakken inneholder mye forskjellig materieell, blant annet veiledninger, vurderinger, videoer, støtteark og et "Champion"-kurs. eTraining-pakken er tilpasset behov, ambisjoner, lover og praksis i flere europeiske land, herunder Storbritannia, Hellas, Danmark, Polen og Italia. Både eTraining-programmet og veiledningen kan lastes ned gratis på <http://www.eurobalance-wlb.eu/>.

Et tysk verktøy vurderer kvaliteten på arbeidsplaner, herunder om planene gjør det mulig å delta i det sosiale liv. Man kan legge inn spesifikke arbeidsplaner og få forslag til hvordan planene kan optimaliseres i forhold til det sosiale liv. Verktøysettet kan lastes ned gratis på <http://gawo.no-ip.org:8080/IndexPage> (finnes bare på tysk).



Et dansk arbeidstidsverktøy fokuserer på familie og sosiale relasjoner. Verktøyet omfatter en plakat, en brosjyre og et sett kort med arbeidstidsdilemmaer. Verktøysettet er på dansk. Det kan lastes ned på <http://www.etsundtarbejdsliv.dk/Stress/Arbejdstid/Balance.aspx>.

Warwickshire County Council i Storbritannia har utarbeidet et sett med elektroniske verktøyer om balansen mellom arbeid og fritid. Veiledningen er spesielt rettet mot arbeidsgivere. Den gir arbeidsgivere og ledere praktiske råd om hvordan de kan utarbeide og innføre tiltaksplaner for å sikre balanse mellom arbeid og fritid og håndtere arbeidsrelatert stress. Veiledningen viser den forretningsmessige nytten av balanse mellom arbeid og fritid og viser arbeidsgivere hvordan de kan utarbeide et kostnadseffektivt rammeverk for strategien som er utviklet for å sikre balanse mellom arbeid og fritid. I tillegg ligger det casestudier av utvalgte arbeidsgivere i Warwickshire på nettet. Disse casestudiene viser den positive effekten som fleksibel arbeidstid og andre arbeidstakerfordeler kan ha på arbeidsplassen. For mer informasjon og verktøykassen, se:

<http://www.warwickshire.gov.uk/web/corporate/pages.nsf/Links/D5C4741D5D440579802573C6004EBD84>

## 7. Referanser

- [1] Frone, R.M., Russell, M. & Barnes M.G., "Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples", *Journal of Occupational Health Psychology*, bind 1, nr. 1, 1996, s. 57-69.
- [2] Eurofound - Den europeiske stiftelse for bedring av leve- og arbeidsvilkårene (2005). Living to work-working to live: Tomorrows work-life balance in Europe. Hentet 23. november 2011, fra: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef04121.htm>
- [3] Allen, D.T., Herst, L.E.D., Bruck, S.C. & Sutton, M., "Consequences Associated With Work-to- Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research", *Journal of Occupational Health Psychology*, bind 5, nr. 2, 2000, s. 278-308.
- [4] Maxwell, A.G., & McDougall, M., "Work-Life Balance: Exploring the connections between levels of influence in the UK public sector", *Public Management Review*, bind 6, nr. 3, 2004, s. 377-393.
- [5] Kotowska, E.I., Matysiak, A., Styrz, M., Paillhe, A., Solaz, A., Vignoli, D., Vermeylen, G. & Anderson, R., *Second European Quality of Life Survey: Family life and work*, Kontoret for De europeiske fellesskaps offisielle publikasjoner, Luxembourg, 2010, s.1-96.
- [6] Greenhaus, H.J., Collins, M.K. & Shaw, D.J., "The relation between work-family balance and quality of life", *Journal of Vocational Behaviour*, bind 63, 2003, s. 510-531.
- [7] Carlson, S.D., Kacmar, M.K. & Williams, J.L., "Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behaviour*, bind 56, 2000, s. 249-276.
- [8] Eurostat (2010). Persons Employed Part-Time. Hentet 23. mars 2011, fra: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product\\_details/dataset?p\\_product\\_code=T\\_PS00159](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/dataset?p_product_code=T_PS00159)
- [9] Sandor, E., *European Company Survey: Part time work in Europe*, Den europeiske unions publikasjonskontor, Luxembourg, 2009, pp. 1-59. Tilgjengelig på: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/86/en/3/EF1086EN.pdf>
- [10] Eurofound – Den europeiske stiftelse for bedring av leve- og arbeidsvilkårene (2010). Working Time Developments 2009. Hentet 28. april 2011, fra: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1004039s/tn1004039s.htm>
- [11] Eurofound – Den europeiske stiftelse for bedring av leve- og arbeidsvilkårene (2011). Working Longer Requires Better Learning. Hentet 28. april 2011, fra: <http://www.eurofound.europa.eu/press/releases/2011/110315.htm>
- [12] Rose, S., Hunt, T., Ayers, B. (2007). Adjust the Balance: Literature Review Life Cycles and Work Life Balance, 2007. Hentet 28. april 2011, fra: <http://www.equalworks.co.uk/resources/contentfiles/4912.pdf>
- [13] Kossek, E. E. & Ozeki, C., "Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organisational behaviour - human resources research", *Journal of Applied Psychology*, bind 83, nr. 2, 1998, s. 139-149.

- [14] Canivet, C., Ostergren, P., Lindeberg, S., Choi, B., Karasek, R., Moghaddassi, M. & Isacsson, S., "Conflict between the work and family domains and exhaustion among vocationally active men and women", *Social Science & Medicine*, bind 70/8, 2010, s. 1237-1245.
- [15] Rupert, P., Stevanovic, P. & Hunley, H., "Work-family conflict and burnout among practicing psychologists", *Professional Psychology: Research and Practice*, bind 40, 2009, s. 54-61.
- [16] Bonebright, C., Clay, D. & Ankenmann, D., "The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life", *Journal of Counselling Psychology*, bind 47, 2000, s. 469-477.
- [18] CBI- Confederation of British Industry (2005). Managing change: Practical ways to reduce long hours and reform working practices. Hentet 21. mai 2011, fra: <http://www.bis.gov.uk/files/file14239.pdf>
- [19] Rosch, P. J., "The quandary of job stress compensation", *Health and Stress*, bind 3, 2003, s.1-4.
- [20] APA- American Psychological Association (2010). Psychologically Healthy Workplace Program: Fact sheet by the numbers. Hentet 23. mars 2011, fra: <http://www.apa.org/practice/programs/workplace/phwp-fact-sheet.pdf>
- [21] Stewart, W. F., Ricci, J. A., Chee, E. & Morganstein, D., "Lost productive work time costs from health conditions in the United States: results from the American productivity audit", *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, bind 45, 2003, s. 1234-1246.
- [22] APA - American Psychological Association (2009). Stress in America. Hentet 21. mai 2011, fra: <http://www.apa.org/news/press/releases/stress-exec-summary.pdf>
- [23] Adams, A.G., King, A.L. & King, W.D., "Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, bind 81, nr. 4, 1996, s. 411-420.
- [24] Albertsen, K., Kauppinen, K., Grimsmo, A., Sørensen, B. A., Rafnsdóttir, G. L. & Tomasson, K., *Working time arrangements and social consequences - What do we know?* (Rep. nr. 2007:607), Nordisk Ministerråd, København, 2007.
- [25] Joyce, K., Pabayo, R., Critchley, J. A. & Bambra, C., "Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing", *Cochrane.Database.Syst. Rev.*, 2, 2010, s 1-89.
- [26] Bambra, C., Whitehead, M., Sowden, A., Akers, J. & Petticrew, M., "A hard day's night?" The effects of Compressed Working Week interventions on the health and work-life balance of shift workers: a systematic review, *Journal of Epidemiology & Community Health*, bind 62, 2008, s. 764-777.
- [27] Thornthwaite, L., 'Working Time and Work-Family Balance: a Review of Employees' Preferences', *Asian Pacific Journal of Human Resources*, bind 42, 2004, s. 166-184.