

KREATIVA FÖRÄLDRAR

- En fallstudie om föräldraskapets och föräldraledighetens effekt på förälderns kreativitet i arbetet -

Victoria Carlsson, 21128

Beatrice Nylund, 21176

ABSTRACT Parenting and parental leave in a career context is a highly topical subject in which discussions about gender equality and corporate discrimination against parents occur daily. Media has recently raised the theory of parenting and parental leave as having positive impacts on personal development, such as creativity enhancement, which may promote the individual's work performance. Despite the subject's significant value for society and organizations, no scientific research is to be found. This paper examines how an individual's creativity at work is affected when becoming a parent and if parental leave has any contributory effect. Furthermore, the paper identifies and scrutinizes four creativity theories that may help explain these changes in creativity. Through an explorative qualitative case study, three parents were studied and compared. The study adds to the research on creativity, presents a new territory of the phenomena and gives support for the hypothesis that parenting and parental leave have a positive effect on an individual's creativity at work. Changes in creativity at work could be explained by an increase in cognitive flexibility due to an enhanced level of positive affect as well as challenging and diversifying experiences. Parenting was also shown to have a positive impact on an individual's self-esteem at work, which in turn contributes to a decreased degree of self-censorship and thus a higher level of creativity. The enhanced self-esteem is also linked to negative effects in terms of lower intrinsic motivation to perform at work. Finally, a low cognitive distance from work during parental leave leads to a positive impact on the individual's creativity.

Keywords: Creativity, parental leave, affect, experiences, self-esteem

HANDLEDARE: Micael Dahlén

FRAMLÄGGNING: 8 juni 2012

EXAMINATOR: Magnus Söderlund

ETT VARMT TACK...

...till respondenterna som deltagit i studien och
öppenhjärtligt svarat på våra frågor, till vår handledare
Micael Dahlén för att han nästan har fått oss att vilja
doktorera, till kreativitetsexperten Örjan de Manzano som
tålmodigt svarat på våra dumma frågor, till familj och
vänner för inspiration, hjälp, råd, stöd, pepp och
korrekturläsningar samt till Arvid Nordquist för kaffet.

Hit Me, Baby, One More Time
- Britney Spears

1. INTRODUKTION	1
1.1 Inledning	1
1.2 Problemområde	2
1.3 Syfte	3
1.4 Avgränsningar	3
1.5 Förväntat kunskapsbidrag	4
1.6 Definitioner	5
1.7 Disposition	5
2. TEORETISKT RAMVERK	7
2.1 Introduktion	7
2.2 Definition av kreativitet	7
2.3 Hur kreativitet påverkas	7
2.3.1 Positiv affekt	10
2.3.2 Utmanande och diversifierade upplevelser	10
2.3.3 Ökad självkänsla	11
2.3.4 Kognitiv distans till arbetet	11
3. METOD	12
3.1 Val av ansats och inriktning	12
3.2 Primärdata	13
3.2.1 Förstudie	13
3.2.2 Huvudstudie	13
3.3 Sekundärdata	16
3.4 Studiens tillförlitlighet	16
3.4.1 Reliabilitet	17
3.4.2 Validitet	17
4. EMPIRI	19
4.1 Beskrivning av fallen	19
4.2 Effekter av föräldraskap och föräldraledighet	22
4.3 Förändrad kreativitet i arbetet	26
5. ANALYS	29
5.1 Förändring av kreativitet i arbetet	29

5.2 Positiv affekt	30
5.3 Självkänsla	31
5.4 Utmanande och diversifierade upplevelser	32
5.5 Kognitiv distans till arbetet	33
5.6 Uppsummerande tabell.....	34
6. DISKUSSION	35
6.1 Slutsatser	35
6.2 Implikationer	37
6.3 Diskussion och kritik av studien	38
6.4 Förslag till vidare forskning	40
7. REFERENSER	41
APPENDIX I	I
APPENDIX II	II

1. INTRODUKTION

Kapitlet inleds med en introduktion till problemområdet och dess nutida relevans. Därefter följer en mer detaljerad beskrivning av problemet följt av syfte, avgränsningar, förväntat kunskapsbidrag samt definitioner av i studien använda begrepp. Avslutningsvis presenteras studiens vidare disposition.

1.1 Inledning

I tidningen Chef (2009) svarar Monica Renstig, vd och forskare på Women's Business Research Institute, på frågan om man kan vara föräldraledig en längre tid utan att karriären blir lidande:

Nej, man tappar kompetens. Kompetens är inte det du en gång skaffade.
Det är det du utvecklar och underhåller medan du är på jobbet. Flest antal arbetade timmar vinner.

Samtidigt säger Emil Westgren, CFO Skandiabanken, i en intervju i Dagens Nyheter (2012) att föräldraledigheten gör att man kommer tillbaka till arbetet som en rikare människa:

Det [föräldraledigheten] är värdeskapande och en tillgång för företaget.

Föräldraskap och föräldraledighet i kombination med karriär har länge varit ett hett ämne inom samhällsdebatten och familjepolitiken (Civilekonomerna 2012; IFAU 2010; SOU 2005:73). Sverige har, jämfört med många andra västerländska länder, generösa villkor för yrkesverksamma personer som bildar familj, både i form av högre ersättning och längre ledighetsperiod (SOU 2011:11). Grunden till denna mycket generösa föräldraförsäkring har främst varit samhällsnyttoaspekten; individens rättigheter, barnets psykologiska utveckling samt jämställdhet (SOU 2003:36).

Enligt diskrimineringslagen (2008) ska arbetsgivare underlätta för sina anställda att kombinera arbete och föräldraskap. Ändå togs mer än 75 % av alla föräldradagar under 2011 ut av mammorna och en grupp av papporna utnyttjade inte föräldraförsäkringen alls (TCO 2012). Många föräldrar uppger att deras arbetsgivare har en negativ inställning till anställda som ska

vara eller är föräldralediga och att de inte underlättar för de anställda att vara föräldralediga (DO 2012; SOU 2003:36; Sveriges Ingenjörer 2011). Många föräldrar upplever till och med att föräldraledigheten ofta har en negativ inverkan på såväl karriär som löneutveckling (Civilekonomerna 2012; Sveriges Ingenjörer 2011). Föräldraledighetens längd har också betydelse, främst för kvinnor, då de som under perioden 1974-2000 tagit ut en lång ledighet befordrats i lägre utsträckning än de som tagit kort ledighet, den effekten är ännu tydligare för föräldralediga under 1990-talet (SCB 2007:3).

Under senare år har dock ett flertal röster höjts om att det i samband med föräldraskap och föräldraledighet förekommer positiva effekter på den personliga utvecklingen, effekter som torde främja individers prestation på arbetsplatsen. Att bli förälder, menar de, går att jämföra med många av de dyra managementkurser som företag skickar iväg sina anställda på. De egenskaper en förälder anses utveckla, exempelvis konflikthantering, kreativitet och organisationsförmåga, är mycket fördelaktiga i arbetslivet, framför allt i ledarpositioner (Bruno 2012; Ohlin 2011; Sveriges ingenjörer 2011). Även om vetenskaplig forskning visar att dessa egenskaper ökar lönsamheten i företag (Powell 1992; Rasulzada 2007), saknas det vetenskapliga empiriska studier om hur föräldraskap kan påverka dem och vidare om det därmed finns förtjänster, och inte bara nackdelar, för företag av att deras anställda får barn.

1.2 Problemområde

Av en förstudie som genomförts framkommer att föräldraskap och föräldraledighet bland annat upplevs som utmanande, ger nya perspektiv och bidrar till ökad lycka och glädje. Tidigare vetenskaplig forskning inom området för kreativitet tyder på att egenskaper som dessa kan stimulera den kreativa förmågan. Exempelvis menar Simonton (1994) att utmanande och diversifierade upplevelser ökar kreativiteten, de Manzano (2010) argumenterar för hur nya perspektiv leder till en positiv förändring i kreativt tänkande och vidare redogör Amabile (1996) för hur positiv affekt kan ha en stark inverkan på kreativitetsutveckling. Kreativitetsförändring förefaller således kunna ha en koppling till att bli förälder och att vara föräldraledig.

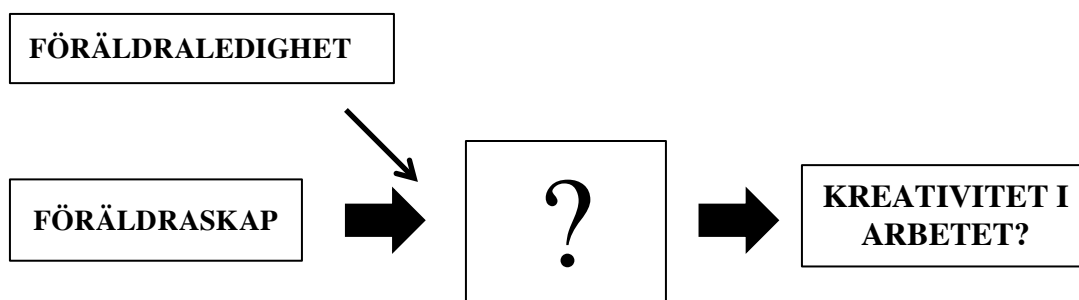
Vidare betraktas kreativitet som en av de viktigaste förutsättningarna för lönsamhet och välbefinnande i företag (Rasulzada 2007) och blir synnerligen avgörande när Sverige står inför en

omvandling från industrisamhälle till kunskapssamhälle (Schultz 2012). Det går inte längre att förlita sig på den historiskt lönsamma tillverkningsindustrin som fick samhällsekonomin att blomstra under efterkrigstiden. I allt större utsträckning behöver företagen konkurrera med kunskap och innovation. En förutsättning för att innovation ska kunna uppstå är att det förekommer kreativitet.

Mot bakgrund av detta ämnar studiens författare undersöka om det finns något samband mellan *föräldraskap och föräldraledighet* och den ur företagssynpunkt värdefulla personliga egenskapen *kreativitet*. Vidare avser studien utreda vilka faktorer kopplade till föräldraskap och föräldraledighet som kan förklara ett eventuellt samband.

1.3 Syfte

Vår studie har som huvudsyfte att *undersöka hur en individs kreativitet i arbetet påverkas av att bli förälder* och vidare om *föräldraledighet har någon bidragande effekt* (se Figur 1). Med hjälp av en förstudie som gjorts inom studiens ramar (se Appendix I) har fyra teorier om kreativitetspåverkan kunnat identifieras som förefaller kunna vara applicerbara på föräldraskap och föräldraledighet; dessa benämns *positiv affekt, utmanande och diversifierade upplevelser, ökad inre självkänsla* samt *kognitiv distans till arbetet*. Med utgångspunkt i dessa fyra teorier blir undersyftet därmed att *utreda huruvida de fyra identifierade teorierna kan förklara en eventuell kreativitetsförändring till följd av föräldraskap och föräldraledighet*.



Figur 1. Studiens övergripande syfte

1.4 Avgränsningar

Då studien är av begränsad omfattning samt att problemområdet till hög grad är utforskat har en

explorativ ansats anammats. Vidare utreds inte vilken inverkan kreativitetsrelaterade personlighetsdrag, exempelvis hög intelligens och risktagande, har på de resultat vi observerat. Därutöver har författarna i den primära datainsamlingen begränsat sig till upplevd kreativitet, det vill säga respondenterna har fått beskriva hur de uppfattat huvudrespondentens kreativitetsförändring. Studien mäter därför ej graden av så kallad medicinsk kreativitet, det vill säga förändringen i de biologiska mekanismer som föranleder kreativitet. Vi har inte uppmätt faktiska kreativitetsnivåer hos huvudrespondenterna med de traditionella mått som används inom forskningen. Detta har sin grund i att data över kreativitetsnivå från tiden innan de blev föräldrar saknas.

Studiens tre huvudrespondenter är samtliga förstagångsföräldrar vilket gör att resultat och analys ej tar hänsyn till eventuella effekter på kreativitetsförändring beroende på barnets ordningsnummer. Dessutom undersöks enbart biologiskt föräldraskap där föräldern varit närvarande sedan barnets födsel. Likaså har samtliga huvudrespondenter haft en sammanhängande föräldraledighet, det vill säga de har inte kombinerat föräldraledighet och arbete genom att arbeta ett antal dagar per vecka och vara föräldraledig resterande dagar. Detta medför således att eventuella effekter av en ej sammanhängande föräldraledighet inte framkommer i denna studie.

Slutligen begränsas studien till att omfatta endast fyra kreativitetsteorier. Denna avgränsning har vuxit fram under arbetets gång, främst i och med den förstudie som genomfördes, och möjliggör en djupare och mer relevant studie.

1.5 Förväntat kunskapsbidrag

Eftersom diskussionen om huruvida föräldraskap och föräldraledighet kan ha en positiv effekt på personers kreativitet allt oftare tas upp i artiklar, debatter och annan media (Ohlin 2011; Stendevad 2006; Sveriges Ingenjörer 2011) anser författarna av föreliggande studie att det är av stor vikt att utreda huruvida det finns någon sanningshalt i dessa påståenden. Denna studie ämnar således öppna en dörr till ett hittills utforskat område och därmed bidra till en kartläggning över ett eventuellt samband mellan föräldraskap, föräldraledighet och kreativitet. Vidare har författarna för avsikt att bidra med insikter i vad som kan stå bakom denna möjliga utveckling, det vill säga vilka faktorer som kan ligga till grund för en kreativitetsförändring. Studien ämnar

därtill bidra till den pågående samhällsdebatten och öppna upp för diskussion, både inom näringsliv och politik om föräldraskapets och föräldraledighetens potentiellt positiva effekt på organisationer. Slutligen torde föreliggande explorativa studie kunna tillhandahålla ett underlag som pekar på huvudområden relaterade till ämnet som kan vara intressanta för vidare forskning.

1.6 Definitioner

Följande definitioner används i denna studie:

Arbete Jobb som utförs av avlönad arbetstagare alternativt av egen företagare.

Diversifierad upplevelse Upplevelse som för individen är oväntad och ovanlig.

Föräldraledighet Den ledighet som beviljas föräldrar av stat och företag i samband med ett barns födelse och vidare under dess småbarnstid.

Föräldraskap Att vara mamma eller pappa till ett eller flera barn.

Huvudrespondent Individen i respektive fallstudie som intervjuats i egenskap av förälder.

Kognitiv distans Tankemässig distans. En hög kognitiv distans till arbetet innebär att man tänker mycket begränsat på arbetet under lediga perioder.

Kognitiv flexibilitet Förmåga att lätt och snabbt i tanken kunna omorganisera och tillämpa sin kunskap på flera sätt som svar på olika situationers krav.

Kreativitet Förmåga att utveckla en ny produkt, tjänst, process, idé eller hitta en lösning på ett problem som är av värde för en individ eller en organisation.

Positiv affekt Upplevelse av en positiv känsla, såsom glädje, lycka, kärlek och entusiasm.

Självkänsla Individens egen medvetenhet om den egna personlighetens värde.

Utmanande upplevelse Upplevelse som för individen är svår och kräver kraftig mental ansträngning.

1.7 Disposition

Uppsatsen består av sex huvudkapitel, där innevarande introduktionskapitel utgör det första. Därefter följer ett teorikapitel vars innehåll behandlar de teorier som anses vara relevanta för uppsatsens problemformulering. Det efterföljande kapitlet omfattar uppsatsens metod vilket

inkluderar val av ansats, insamlande av primär- och sekundärdata samt en kritisk granskning av studiens tillförlitlighet. I det fjärde kapitlet presenteras huvudstudiens empiri och i kapitel fem används de valda teorierna för att analysera resultatet. Avslutningsvis presenteras studiens slutsatser, en kritisk diskussion kring dess begränsningar, möjliga implikationer samt förslag på områden för vidare forskning.

2. TEORETISKT RAMVERK

I det här avsnittet redogörs för de teorier som utgör ramen för uppsatsen. Inledningsvis ges en introduktion till val av teori för det valda problemområdet. Därefter följer en definition av begreppet kreativitet samt en redogörelse för hur kreativitet kan påverkas och utvecklas. Avsnittet avslutas sedan med en teoretisk fördjupning i de fyra teorier som identifierats vara relevanta för det valda problemområdet.

2.1 Introduktion

I dagsläget går det inte att finna några teorier som relaterar specifikt till det identifierade problemområdet. Istället har vi, baserat på tidigare forskning om kreativitet samt de resultat som erhållits från vår förstudie, identifierat fyra teorier som på ett adekvat sätt beskriver hur kreativiteten hos en individ genom externa faktorer kan påverkas och därutöver anses kunna vara applicerbara på föräldraskap och föräldraledighet.

2.2 Definition av kreativitet

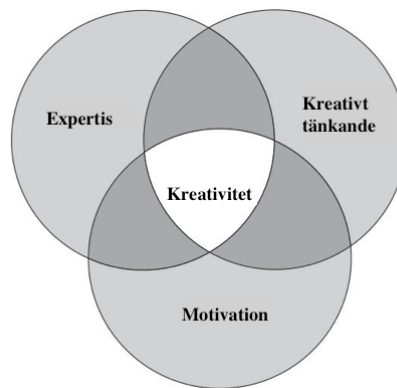
Ordet kreativitet kommer ursprungligen från latinets *cre'o*, vilket betyder att skapa eller frambringa (Nationalencyklopedin 2012). Kreativitet är dock ett komplext fenomen (de Manzano 2010) där definitionen och innebörden av begreppet varierar stort mellan olika forskare (Cummings & Oldham 1996). Vissa har definierat det som en individs egenskaper medan andra beskriver kreativitet som en skapandeprocess vilken resulterar i något nytt och användbart (Amabile 1983; Cummings & Oldham 1996). Den senare definitionen är den dominerande varför vi i denna studie, med grund i Cummings och Oldhams (1996) definition, definierar kreativitet som *förmåga att utveckla en ny produkt, tjänst, process, idé eller hitta en lösning på ett problem som är av värde för en individ eller en organisation.*

2.3 Hur kreativitet påverkas

Huruvida kreativitet kan påverkas eller ej har undersökts av en mängd olika forskare under de senaste decennierna (Amabile 1983; Amabile et al. 2005; Cummings & Oldham 1996; Ford 1996). De två huvudspåren behandlar dels en individs personliga egenskaper och dels miljöpåverkande faktorer. Inom området för de personliga egenskapernas inverkan förklaras hur personligheten, generna och den kognitiva förmågan påverkar nivån av kreativitet samt dess

utveckling. Teorierna om miljöfaktorerna förklarar istället hur exempelvis födelseordning i syskonskaran, familjeförhållanden och utbildning samt sociala, politiska och kulturella faktorer påverkar (Amabile 1983; de Manzano 2010).

För att vidare förstå hur kreativitet uppstår och fungerar har Amabile (1996) utvecklat en modell (se Figur 2) som förklarar att kreativitet uppkommer genom tre komponenter; *expertis*, *kreativt tänkande* och *motivation*. När de tre komponenterna möts, det vill säga när en individ besitter egenskaper inom samtliga områden, är sannolikheten som störst att kreativitet uppstår (Amabile 1996).



Figur 2. Komponentmodell för kreativitet. Källa: Amabile (1996).

Amabile (1996) förklarar expertis som tekniska färdigheter, faktakunskap och särskilda talanger inom ett specifikt område. Denna komponent betraktas som grunden för kreativ prestation inom ett givet område. Robinson och Stern (1997) menar att viss sakkunskap krävs för att kunna vara kreativ, exempelvis är det svårt att vara kreativ i kvantfysik om man inte har någon kunskap inom ämnet. Dock kan extrem expertis inom ett område också riskera att begränsa kreativiteten då en individ kan ha svårt att gå ifrån rotade mönster (Robinson & Stern 1997).

Oavsett hur omfattande expertiskunskaper en individ har inom ett område kan kreativitet inte uppstå om denne inte även besitter en förmåga till kreativt tänkande då denna komponent krävs för att en kreativ prestation ska kunna utföras. Kreativt tänkande beskriver således hur flexibelt och fantasirikt en individ kan närma sig ett problem och komma med lösningar samt använda och sammanföra befintliga idéer i nya kombinationer. Karaktäristiska personlighetsdrag som är

relaterade till kreativt tänkande är bland annat självständighet, självdisciplin, att se problem ur nya perspektiv och att ha en obekymrad inställning till omgivningens åsikter (Amabile 1996).

Expertis och kreativt tänkande förklarar således en individs kompetens, det vill säga vad denne är kapabel till att prestera inom ett specifikt område. Den tredje faktorn, motivation, inkluderar motivationsfaktorer som avgör vad som faktiskt kommer att presteras baserat på individens förhållningssätt till en given uppgift (Amabile 1996). Flertalet forskare argumenterar att rätt motivation är en förutsättning för att kreativitet ska uppstå (Amabile 1996; Burke 1994; Robinson & Stern 1997). Vidare finner dessa forskare två typer av motivation; inre och yttre motivation. Inre motivation drivs av personligt intresse för någonting medan yttre motivation förklaras av faktorer som påverkar utifrån, till exempel provision eller befordran. Inre motivation är enligt Amabile (1996) starkare associerat med kreativitet än yttre motivation.

Sammantaget kan Amabiles (1996) modell förklaras som en teori för hur kreativitet uppstår och där nivån på de olika komponenterna avgör hur pass kreativ en individ kan vara. Dessa komponenter påverkas av såväl personliga egenskaper som miljöfaktorer, det vill säga en individs omgivande sociala miljö.

I den förstudie som genomförts tillfrågades individer som är föräldrar och har varit föräldralediga om hur de påverkats av händelserna. Det framkom att en övervägande del av respondenterna upplevde en positiv förändring i kreativ förmåga till följd av både föräldraskap och föräldraledighet. Två huvudsakliga faktorer identifierades beträffande respondenternas utveckling av personliga egenskaper till följd av föräldraskap och föräldraledighet; en majoritet av respondenterna uppgav att de blivit 1) gladare och 2) tryggare som personer. Vidare kunde två miljöfaktorer urskiljas som respondenterna ansåg hade haft positiv inverkan på deras kreativitet; 1) distansen från arbetet samt 2) upplevelsen av att bli förälder och vara föräldraledig som lett till nya erfarenheter, perspektiv och insikter.

Resultatet från förstudien i kombination med tidigare beskriven forskning, ledde oss fram till fyra teorier som förklarar hur kreativitet kan förändras och som också förefaller vara applicerbara på de specifika händelserna föräldraskap och föräldraledighet. Dessa teorier är *positiv affekt, utmanande och diversifierade upplevelser, ökad självkänsla samt kognitiv distans till arbetet* och

används vidare som analysverktyg i föreliggande studie.

2.3.1 Positiv affekt

Ett av de områden som enligt tidigare forskning visat sig kunna ha en gynnsam inverkan på kreativitet är positiv affekt, det vill säga det känsloläge där en individ i högre grad än normalt upplever positiva känslor såsom glädje, lycka och kärlek (Amabile et al. 2005; Frederickson 1998; Isen, Daubman & Nowicki 1987). Det positiva känsloläget främjar en individs kognitiva flexibilitet, vilket i sin tur möjliggör nya tankar, idéer och lösningar på problem. Detta kan öka både en individs kreativa tänkande och inre motivation vilket leder till en högre kreativitet (Amabile 1996; Amabile et al. 2005; Isen & Reeve 2005; Lyubomirsky, King & Diener 2005).

Hur positiv affekt stimulerar en individs kreativitet har undersökts och styrkts genom både fält- och laboratoriestudier i flertalet olika sammanhang; bland studenter, i företagsorganisationer, i förhandlingssituationer och i konsumentsammanhang (Estrada, Isen & Young 1994; Isen 1999; Staw & Barsade 1993). Positiv affekt påverkar kreativiteten främst under den period känsloläget varar men studier som gjorts visar att effekten kan hålla i sig ett par dagar (Amabile et al. 2005).

2.3.2 Utmanande och diversifierade upplevelser

Forskning inom kreativitetsområdet har kunnat visa att ett samband föreligger mellan en individs upplevelser och dennes kreativitet. Individer som utsatts för diversifierade och utmanande upplevelser tenderar att ha en högre grad av kreativitet. Diversifierade upplevelser försvagar de restriktioner i tankebanorna som uppstår vid normal socialisering. Utmanande erfarenheter bidrar till att stärka en individs förmåga att uthärda och övervinna hinder och problem (Simonton 2000).

Ritter et. al (2012) har genom två laboratorieexperiment undersökt hur komplexa och diversifierade upplevelser påverkar de underliggande kognitiva processerna. Slutsatsen blev att dessa upplevelser kan bryta en individs kognitiva mönster och således få denne att tänka mer flexibelt vilket också Amabile (1996) påpekar leder till ökat kreativt tänkande och därmed ökad kreativitet. Dock visade studien att individen måste delta aktivt, och ej enbart observera händelsen, för att de kognitiva mönstren ska brytas (Ritter et al. 2012). Maddux och Galinsky (2009) illustrerar detta genom att beskriva hur att bosätta sig utomlands, i en annan kultur än vad individen är van vid, stimulerar den kreativa processen genom att det ger tillgång till nya idéer

och koncept samt ger nya perspektiv och förståelse för annorlunda lösningar på problem. De exemplifierar detta genom att beskriva hur en individ bosatt i USA har för vana att äta upp hela portionen vid en måltid eftersom att lämna mat ses som en förolämpning. Kommer samma individ till Kina där seden säger att mat bör lämnas på tallriken som tecken på uppskattning, får individen nya perspektiv genom att utsättas för en obekant och annorlunda upplevelse.

2.3.3 Ökad självkänsla

Självkänsla har länge ansetts kunna påverka en individs kreativitet (Osborn 1953). Enligt Johnson (2003) definieras självkänsla som en individs förmåga att obehindrat kunna uttrycka sina känslor och behov samt till vilken grad denne känner sig trygg i sig själv. Williams (2002) har via empiriska studier funnit att en individs självkänsla har inverkan på självcensuren av dennes idéer. I de fall där självkänslan är låg uppstår en hämmande effekt på individens kreativitet då denne reducerar antalet idéer som presenteras. Generellt sett gäller att ju större mängd idéer som genereras under problemlösning desto högre är kvaliteten på den lösning som väljs och således är sannolikheten hög att färre antal presenterade idéer leder till lägre kreativitet (Williams 2002). Självcensur har ofta sin grund i att individer är rädda för att deras idéer inte ska tas emot på ett positivt sätt och enligt både Amabile (1996) och Williams (2002) minskar därför kreativiteten hos den individ som förväntar sig en negativ bedömning av sina idéer. Ökad självkänsla kan därmed genom en obekymrad inställning till omgivningens inställning kopplas till ökat kreativt tänkande i Amabiles (1996) kreativitetsmodell (se Figur 2).

2.3.4 Kognitiv distans till arbetet

Höga nivåer av kognitiv distans från arbetet kan försämra arbetsprestationen när man kommer tillbaka då det tar längre tid att mentalt komma in i arbetet igen (de Jonge et al. 2011). Inom det kognitiva området har forskare dock funnit bevis för att om en individ med ett tankemässigt krävande arbete tänker på sitt arbete under ledigheten möjliggör det för denne att i högre grad kunna ge utlopp för sin kreativitet då denne kommer tillbaka till arbetet. Detta kan relateras till Amabiles (1996) kreativitetskomponent expertis där perioder av ledighet med hög kognitiv distans till arbetet kan leda till inaktuell kunskap om arbetet och därmed lägre expertis, vilket blockerar kreativiteten.

3. METOD

Avsnittet inleds med en beskrivning av vald ansats och inriktning. Därefter följer en redogörelse för insamling av primärdata, vilket inkluderar förstudie och huvudstudie. Vidare presenteras sekundärdata och en kritisk granskning av studiens tillförlitlighet avslutar metodavsnittet.

3.1 Val av ansats och inriktning

Studien ämnar undersöka och ge insikt i hur en individs kreativitet i arbetet påverkas när denne blir förälder och vidare om föräldraledigheten har någon effekt samt utreda om de fyra identifierade teorierna kan förklara en kreativitetsförändring. Det är således en studie av både deskriptiv och explorativ karaktär då tidigare forskning saknas. Explorativa studier är svåra att generalisera varför de sällan syftar till att besvara redan ställda frågor, snarare kan de bidra till att identifiera fenomen och väcka nya frågor (Andersen 1998; Robson 2007). Studien kan således inte ensamt användas för att utveckla befintliga teorier, däremot kan den användas som utgångspunkt för att formulera nya hypoteser och därigenom främja vidare forskning inom området.

Studien har en abduktiv ansats, en kombination av induktion och deduktion, där vi utgår från och testar en hypotes om hur verkligheten förhåller sig samtidigt som vi försöker hitta möjliga förklaringar som kan leda till ny teori. Andersen (1998) beskriver hur empiri, teori och analys på detta sätt ofta är beroende av varandra i ett abduktivt tillvägagångssätt. I den förstudie som gjorts framkom information som tyder på att hypotesen om att kreativitet utvecklas positivt av föräldraskap och föräldraledighet stämmer. Huvudstudien fokuserar därför på att ge en djupare förståelse för dessa händelsers eventuella påverkan på kreativiteten samt utforska vilka faktorer som kan vara orsaken till en eventuell utveckling.

För att bidra till att fylla kunskapsluckorna och uppnå vårt syfte av deskriptiv och explorativ natur har vi anammat en kvalitativ forskningsmetod (Merriam 1994). Vidare ger kvalitativa studier kontextuell information och insikter i mänskligt beteende i mycket större utsträckning än kvantitativa studier (Guba & Lincoln 1994), vilket är relevant för denna studie då kreativitet till hög grad påverkas av såväl omgivning som personliga egenskaper (de Manzano 2012).

Yin (1994) rekommenderar att forskning genomförs i form av fallstudier när forskningsfrågan

syftar till att besvara "hur" eller "varför", studien fokuserar på samtida händelser och forskaren inte behöver kontrollera respondentens beteende. Då fallstudier dessutom anses vara en väl anpassad metod för att förstå och tolka observationer av fenomen valdes ett kvalitativt fallstudiegenomförande (Merriam 1994).

För att förstå hur en individs kreativitet påverkas av att bli förälder och av att vara föräldraledig har djupintervjuer använts då dessa kan avslöja djupare insikter än exempelvis fokusgrupper. Fördelen med djupintervjuer är att de resulterar i fria informationsflöden (Malhotra 2004). De ger även utrymme för följdfrågor som ger fördjupning och utveckling av svaren (Bell 1991). Djupintervjuer rekommenderas främst för studier inom ett helt nytt område, vilket ger oss ytterligare stöd för vald metodansats (Malhotra 2004). För att stärka validiteten i resultaten och vidare våra slutsatser samt för att fånga upp fenomenet från flera perspektiv har triangulering i form av djupintervjuer med huvudrespondentens kollega respektive chef genomförts (Yin 1994).

3.2 Primärdata

3.2.1 Förstudie

Då det saknas tidigare forskning inom området bedömdes vår problemställning vara av sådan karaktär att en förstudie krävdes för att stärka vår initiala hypotes om ett möjligt positivt samband mellan föräldraskap, föräldraledighet och en individs kreativitet. Förstudien syftade dessutom till att öka kunskapen om, och en övergripande förståelse för, föräldraskap och föräldraledighet samt ge indikationer på vilka faktorer som kan påverka kreativiteten under föräldraskapet. Studien som genomfördes var av explorativ karaktär och utfördes via en webbaserad enkät.

3.2.2 Huvudstudie

Efter att analyserat de erhållna resultaten från förstudien inleddes arbetet med huvudstudien. Totalt nio djupintervjuer genomfördes uppdelat på tre olika fall där föräldern är huvudrespondent i respektive fall och de andra två är huvudrespondentens chef respektive kollega. Samtliga respondenter är anonyma genom hela studien.

Val av studiefall

Eisenhardt (1989) argumenterar för att det varken är nödvändigt eller att föredra att studiefall väljs slumpmässigt. Istället förespråkar han ett begränsat antal fall som kan studeras inom ramen

för det valda problemområdet. Valet av studiefall har därför gjorts utifrån fem på förhand uppställda kriterier:

1. Huvudrespondenterna ska vara förstagångsföräldrar för att underlätta för respondenterna att kunna urskilja en eventuell effekt av händelserna.
2. Tiden sedan barnets födsel bör ej vara lång för att minimera risken att respondenterna inte minns situationen före respektive efter händelserna korrekt (Bryman & Bell 2007). Lämplig gräns har satts till tre år.
3. Längden på huvudrespondenternas föräldraledigheter bör varieras för att kunna skönja eventuella effekter därutav.
4. Möjlighet att intervjua både huvudrespondentens chef samt kollega måste finnas för att genom triangulering öka resultatens tillförlitlighet samt bidra till kompletterande perspektiv.
5. Chefen och kollegan bör ha arbetat tillsammans med huvudrespondenten både före och efter barnets födsel för de ska kunna uttala sig om en eventuell skillnad.

På grund av begränsningen i studiens omfång och svårigheter att identifiera fall som kunde uppfylla samtliga kriterier har fallen valts ut genom så kallat bekvämlighetsurval (Onwuegbuzie & Leech 2007). Dessutom har i ett av fallen (fall A) avkall fått göras på kriterium nummer två (2) där tiden sedan barnets födsel vid intervjutillfället uppgick till fyra år.

Vid val av intervjufall tillämpades triangulering för varje huvudrespondent. Genom att intervjua de individer som varit huvudrespondentens chef respektive kollega under perioden innan och efter barnets födsel kunde det säkerställas att den information som uppgavs var korrekt. Likaså kunde det upptäckas om det förelåg eventuella skillnader i hur händelserna upplevts (Yin 1994). För att i respektive fall komma i kontakt med rätt intervjupersoner fick huvudrespondenterna i enlighet med kriterierna ovan vidarebefordra oss till lämplig kollega samt den i organisationsstrukturen närmsta chefen (Merriam 1994).

Studiens utformning och genomförande

Innan djupintervjuernas genomförande gjordes pilotintervjuer med två individer som fick svara

på ett frågeformulär i syfte att undersöka om frågorna uppfattades korrekt och gav den typ av information som önskades. Respondenterna fick efter att ha besvarat frågorna lämna kommentarer om dess utformning varefter frågeformuläret justerades för att undvika eventuella missuppfattningar bland respondenterna i huvudstudien.

Efter att ha samlat in och analyserat kommentarerna från pilottestet, justerat frågeformulären och valt ut tre fall påbörjades djupintervjuerna. Frågeformulären var semi-strukturerade där frågorna och deras ordning avgjordes i förväg men där möjlighet gavs att under intervjuens gång ställa följdfrågor som uppstått utifrån respondentens svar (Merriam 1994). Respektive frågeformulär delades in i två delar; bakgrundsfrågor samt bedömningsfrågor (se Appendix II). Bakgrundsfrågorna inkluderade personlig information såsom kön, ålder och sysselsättning samt information om föräldraledighetens utformning. Bedömningsfrågorna behandlade respondenternas uppfattning om förändring av personliga egenskaper hos föräldern, med utgångspunkt i studiens teoretiska ramverk.

Den information som gavs till respondenterna om studiens syfte innan intervjutillfället var begränsad för att inte påverka deras svar. De fick också själva bestämma tid för intervjun för att undvika tidspress. Samtliga intervjuer skedde via telefon för att öka möjligheten för respondenterna att delta i studien samt underlätta att hitta lämpliga fall att studera oavsett geografiskt läge. Tidigare forskning har påvisat överlägsnare effekter vid intervjuer ansikte mot ansikte, men telefonintervjuer klassificeras idag som näst intill lika representativa (Bryman & Bell 2007).

Intervjuerna inleddes med en kortare presentation av uppsatsen där det förklarades att pågående studie ämnade undersöka ”hur föräldraskap och föräldraledighet kan påverka en persons egenskaper”. Att initialt nämna ordet ”kreativitet” valdes bort då det bedömdes kunna ha en oönskad inverkan på respondenternas svar. Endast i en av frågorna, som förlades mot slutet av intervjun, använde vi ordet ”kreativitet” och såg då samtidigt till att läsa upp definitionen för att förstärka validiteten.

Respondenterna fick på förhand godkänna att intervjuerna spelades in och blev tydligt informerade om deras anonymitet i studien samt att det skulle finnas möjlighet att i efterhand

godkänna citat. För att uppnå tillförlitlighet i våra resultat följde vi Malhotras (2004) riktlinjer för att intervjua där frågorna vi ställde följde en förutbestämd ordning. Vi såg även till att ge respondenterna möjlighet att tänka efter samt göra förtydliganden och förklaringar för att komma in på djupet och få ut mer av frågorna (Malhotra 2004). Intervjuerna pågick mellan 45 - 60 minuter.

Studiens båda författare deltog i samtliga intervjuer i enlighet med vad som förespråkas av Trost (2010) som förklarar att insikter från flera individer ökar sannolikheten för att i större utsträckning kunna utnyttja och dra mer riktiga slutsatser av insamlad data. Eisenhardt (1989) menar vidare att om observationer av forskare konvergerar stärker det förtroendet för resultaten. Vi gjorde dessutom en uppdelning där enbart en av oss ställde frågor medan den andra förde anteckningar och höll ett mer reflekterande förhållningssätt (Eisenhardt 1989).

3.3 Sekundärdata

Relevant litteratur, såväl vetenskaplig som populärvetenskaplig, med direkt eller indirekt koppling till problemformuleringen har studerats. Val av sekundärdata har anpassats efter resultaten från förstudien och har byggt upp den teoretiska referensramen som ligger till grund för utformandet av huvudstudiens primärdatainsamling. Den består av vetenskapliga artiklar, avhandlingar samt läroböcker.

Insamlandet av vetenskapliga artiklar har främst gjorts via Google Scholar samt databaserna Business Source Premier, ABI Inform Global, Scopus och Science Direct. Då Handelshögskolan i Stockholms bibliotek har begränsad tillgång till litteratur inom psykologisk forskning har insamlandet av sekundärdata även gjorts med hjälp av psykologistuderenter vid Uppsala Universitet samt New York University.

3.4 Studiens tillförlitlighet

Reliabilitet och validitet används för att skatta hur stora mätfel som uppkommit i och med genomförandet och vidare fastställa huruvida studiens nivå av mätfel befinner sig på en acceptabel nivå för att kunna dra slutsatser och därmed påvisa ett tillförlitligt resultat. Reliabilitet avser att säkerställa att liknande resultat ska erhållas om studien genomförs igen. Validitet syftar till att fastställa att studien mäter vad den avser att mäta (Bryman & Bell 2007). För att

säkerställa studiens tillförlitlighet har dess reliabilitet och validitet tagits i beaktning vid utformning och genomförande.

3.4.1 Reliabilitet

En studie anses ha en hög reliabilitet om snarlika resultatvärden erhålls om undersökningen upprepas (Malhotra & Birks 2007). Reliabilitet kan därför ses som ett mått på avvikelsen mellan verkligt och observerat värde som uppkommer genom slumpmässiga mätfel (Söderlund 2005). Detta är en problematisk fråga vid de kvalitativa studier som involverar intervjuer eftersom svaren i hög grad påverkas av respondentens och intervjuarens beteende och humör vid intervjutillfället (Merriam 1994).

För att minimera risken för personlig påverkan vid val och tolkning av sekundärdata har all litteratur studerats individuellt av båda författarna varefter tolkningarna jämförts. I de fall tolkningarna gick isär lästes materialet om och vi försökte därefter komma fram till en gemensam uppfattning (Merriam 1994).

Vidare är formatet på frågorna av betydelse för studiens reliabilitet. Då den semi-strukturerade utformningen på intervjuerna innebär öppna frågor och på förhand ej bestämda följdfrågor försvårar det möjligheten att upprepa studien med samma resultat. Dessa typer av frågor har dock bedömts nödvändiga för att kunna följa upp och få förståelse för intressanta aspekter (Merriam 1994). Båda uppsatsförfattarna har deltagit vid samtliga intervjuer, spelat in dessa och lyssnat igenom dem efteråt samt erbjudit respondenterna att korrekturläsa sammanställningen av deras svar, vilket minimerar risken för subjektiva tolkningar av svaren i resultatframställningen.

3.4.2 Validitet

Kvalitativa studier ger ofta högre validitet än kvantitativa studier då frågorna inte är lika förenklade och kan gå mer på djupet (Lekvall & Wahlbin 2001). Enligt Yin (1994) är *intern validitet* och *extern validitet* två viktiga validitetsmått.

Intern validitet anses vara viktigare än reliabiliteten i kvalitativa studier eftersom reliabilitet inte kan uppnås utan intern validitet (Guba & Lincoln 1994). Med intern validitet menas hur väl en studie mäter det som den avser mäta (Merriam 1994), vilket i den här studien kan översättas till huruvida respondenternas svar stämmer överens med verkligheten. Den återberättade bilden av

verkligheten är i många fall en omedvetet subjektiv konstruktion och kan därmed skilja sig från den objektiva verkligheten (Yin 1994), något som även kan ha påverkats av hur lång tid det gått sedan händelserna och hur väl de minns dem.

Då många av de områden som berörs i studiens intervjuer kan upplevas som känsliga finns det dessutom en risk att respondenterna medvetet anpassat sina svar i enlighet med hur de vill bli uppfattade. För att komma runt problematiken kring intern validitet har vi därför konstruerat en triangulering i vart och ett av fallen där huvudrespondenten, dennes chef och en kollega till denne fått besvara liknande frågor avseende samma undersökningsområde. Därmed har resultaten kunnat jämföras och påståenden har vidare kunnat styrkas, eller i de fall de visat på motstridigheter, diskuteras. Dessutom menar Merriam (1994) att kvalitativa studier ofta kan ha en högre grad av intern validitet eftersom verkligheten de facto består av många olika mentalt konstruerade delar och så länge respondentens perspektiv tas i beaktande och tolkas korrekt i analysen kan den interna validiteten bli ännu starkare.

Extern validitet refererar till huruvida resultaten och slutsatserna kan generaliseras utöver den enskilda studien (Yin 1994). Kvalitativa studier har ofta en lägre grad av extern validitet än kvantitativa studier då stickprovets storlekar ofta är mindre (Bryman 2006), men då vi med denna studie inte har för avsikt att kunna bidra med generaliserbara slutsatser är den externa validiteten av mindre betydelse.

4. EMPIRI

För att få både en god överblick och en djupare förståelse för vart och ett av de studerade fallen inleds avsnittet med en redogörelse för fallens olika förutsättningar och därefter fortsätta med en beskrivning av hur huvudrespondenterna förändrats.

4.1 Beskrivning av fallen

För att ge en övergripande bild av de tre studerade fallen har följande tabell illustrerats:

Fall	Kön	Ålder	Civil-status	Barnets ålder vid föräldraledighetens början	Längd på föräldraledigheten	Tid sedan föräldraledigheten	Yrke
A	Kvinna	25 år	Singel	0	34 veckor	3,5 år	Banktjänsteman
B	Man	28 år	Gift	1,5 år	3 veckor	1 år	Skogsmaskinförare
C	Kvinna	37 år	Singel	0	69 veckor	9 månader	Försäljnings- och marknadsansvarig

Tabell 1. Överblick av huvudrespondenterna i fallstudierna

Samtliga huvudrespondenter har endast ett barn och av tabellen ovan går att utläsa att individerna i de olika fallen skiljer sig åt vad gäller ålder vid barnets födsel, barnets ålder vid föräldraledighetens början, längden på föräldraledigheten, tid sedan föräldraledighetens avslut samt yrke. Förälder A var 21 år vid barnets födsel och således yngst, hon blev dessutom också ensamstående då barnet var 1,5 år. Förälder B har varit ledig under kortast period och är också den ende som tog ut föräldraledighet då barnet var något äldre. Förälder C var äldst vid barnets födsel, har varit ensamstående sedan början och är den som var föräldraledig under längst period.

För att förenkla för läsaren kommer vi härnäst att benämna förälder A, B och C som F_A , F_B och F_C . På liknande sätt kommer kollegorna till förälder A, B och C att benämnas K_A , K_B och K_C samt chef till Förälder A, B och C som C_A , C_B och C_C .

FALL A F_A (kvinna, 25 år) fick barn för fyra år sedan och var föräldraledig i 34 veckor med början efter nedkomsten. Då barnet var 1,5 år separerade F_A och barnets pappa varefter hon haft full vårdnad. F_A arbetar som banktjänsteman på ett lokalt bankkontor. Hennes kollega K_A

(kvinna, 50 år) har arbetat tillsammans med F_A sedan flera år och har ett nära samarbete på daglig basis. Chefen C_A (man, 50 år) är den som arbetat längst tillsammans med F_A men interagerar inte med henne dagligen.

Både K_A och C_A understryker att F_A s arbete kräver både kreativitet och tankemässig aktivitet. Det är inte komplicerat men innebär mycket kontakt med kunder och kräver att F_A hela tiden är tankemässigt aktiv för att uppnå försäljningskraven. Dessutom kräver arbetet att hon ständigt tar hänsyn till regler, lagar och bestämmelser kring banksekretess samt att hon har en hög grad av noggrannhet då hon ofta hanterar stora summor pengar.

När F_A blev förälder var hon anställd som långtidsvikarie och upplevde därigenom en osäkerhet över att få behålla sitt arbete efter föräldraledigheten. Därför försäkrade hon sig om att hålla regelbunden kontakt med sin arbetsplats under ledigheten, främst via telefonsamtal.

Jag tänkte ganska mycket på jobbet, jag ville hela tiden visa ett intresse för att de inte skulle glömma bort mig. Jag hade kontinuerlig kontakt med chefen, det var också därför jag gick på och jobbade så tidigt. - F_A

FALL B F_B (man, 28 år) blev pappa för 2,5 år sedan och var föräldraledig i tre veckor då barnet var 1,5 år. F_B har sedan han tog studenten arbetat som skogsmaskinförare på ett mindre företag. Hans chef C_B (man, 55 år) är grundare av företaget och har kunnat följa F_B s utveckling över en lång period. Detsamma gäller för kollegan K_B (man, 44 år) som är den av de två som har arbetat närmast F_B .

Det [arbetet] är väldigt tankekrävande och väldigt många beslut man tar på en gång. Det har gjorts en studie att om man kör maskin som gallrar skog så tar man fler beslut i minuten än vad en stridspilot gör, eller i alla fall likvärdigt. Man måste vara kreativ för att klara av det. - K_B

Att köra skogsmaskin är ett arbete som ofta utförs ensamt där föraren tvingas lösa det flertal problem som uppstår på egen hand, något som kan vara tankemässigt krävande och upplevas som

psykiskt stressande. Både C_B och K_B hävdar att F_B är en nyckelperson på arbetet såtillvida att han är den med högst kompetens inom den datateknologi som krävs för att maskinerna ska fungera. Det gjorde också att de hade mycket telefonkontakt med honom under de veckor han var föräldraledig för att få hjälp när något inte fungerade. F_B bekräftar att han tänkte mycket på arbetet under ledigheten och att de hörde av sig en del men upplevde ändå att han kunde koppla av.

FALL C F_C (kvinna, 36 år) fick barn för drygt två år sedan och var ensamstående redan från början. Hon var föräldraledig under de första 69 veckorna. F_C arbetar som försäljnings- och marknadsansvarig på ett medelstort agenturföretag inom konsumentproduktmarknaden. Sedan hon började arbeta igen har hon fått ökat ansvar och sitter nu med i ledningsgruppen. Hennes chef C_C (kvinna, 55 år) är vd på företaget och har arbetat med F_C sedan hon började för sju år sedan. Då F_C sitter med i ledningsgruppen anser sig C_C ha en god insyn i hennes dagliga arbete. Hennes kollega K_C (kvinna, 25 år) hann bara arbeta tillsammans med F_C tre månader innan hon blev förälder och idag arbetar de inte lika tätt tillsammans. De ses dock varje dag på arbetsplatsen och har gemensamma möten en gång per vecka. F_C beskriver sitt arbete som delvis tankemässigt krävande.

40 % är tanke och 60 % att göra. Varumärke och strategi kräver ingen kreativitet alls, vi får allt strikt från huvudmännen. Kreativiteten kommer in i hur du ska anpassa den strikta modellen till konsument- och återförsäljarleden. Också att hitta vägar att marknadsföra som gläder både huvudman och kunder. - F_C

När F_C var föräldraledig anser hon själv att hon hade tämligen lite kontakt med sin arbetsplats. Hon bad att få bli uppdaterad genom veckobrev och blev inkallad på några ledningsgruppsmöten men kunde däremellan släppa tankarna på arbetet. Från arbetsgivarens sida var det positivt att F_C valde att hålla regelbunden kontakt eftersom det gjorde henne mer förberedd och uppdaterad när hon kom tillbaka.

4.2 Effekter av föräldraskap och föräldraledighet

Positiv affekt

FALL A F_A anser att hon har blivit mer harmonisk och gladare sedan hon blev förälder. Hon förklarar att även om livet är tyngre vissa dagar, i synnerhet sedan hon blev ensamstående, känner hon att kärleken från sin dotter ändå väger upp och ger henne glädje dagligen.

Föräldraledigheten upplevdes som mycket positiv och F_A uppskattade att få vara hemma. När dottern blev äldre och mer krävande var det dock skönt att få komma tillbaka till arbetet. K_A intygar att F_A var ovanligt glad och kärleksfull när hon kom tillbaka men märkte också av att det var en svår period för henne då hon blev ensamstående.

Det var säkert jobbigt att vara ensam småbarnsförälder men hon har ändå alltid varit positiv. Dessutom tycker jag att hon har blivit gladare ju äldre barnet har blivit. - K_A

För hennes chef har det varit svårare att bedöma om det blivit någon förändring i F_As känslöstämning då han anser att hon alltid varit en positiv, glad och sprudlande person.

FALL B F_B beskriver sig själv som en lyckligare person sedan han fick barn, något som intygas av K_B. Även om F_B påpekar att han också blev tröttare, tycker han inte att det tog över lyckokänslan. C_B anser att F_B blev glad när han fick barn men upplever ingen större förändring i känsloläget generellt sett, däremot kunde han skönja en effekt av själva föräldraledigheten.

Han är gladare och mer mogen sen han blev förälder men det är ingen markant skillnad. Efter föräldraledigheten var han i och för sig väldigt laddad och mycket positiv, till och med ännu mer positiv och laddad för arbetet än innan. Den effekten höll i sig ett par månader. - C_B

K_B menar dock att den positiva effekten fortfarande håller i sig. Särskilt tycker han att det märks när F_B pratar om barnet då han ”lyser upp”.

FALL C Att bli förälder påverkade F_Cs känslor på många olika sätt, allt kändes nytt och annorlunda. Hon blev överlag mer känslosam än innan och pendlade mellan ”Herregud, ska det vara såhär?” till ”den totala euforilyckan”. Idag har känslorna stabiliserat sig och hon beskriver sig som en mycket lyckligare person idag än innan hon fick barn. Själva föräldraledigheten gjorde henne mer avkopplad vilket påverkade hennes känslor positivt.

F_Cs kollega har svårt att säga om hennes känslor förändrats på något sätt då hon är en person som även tidigare upplevdes som väldigt glad. Dock tycker K_C att hon hade mer positiv energi när hon kom tillbaka men understryker samtidigt att det kan ha haft att göra med att F_C var höggravid då de först lärde känna varandra. C_C anser att hon inte upplevt någon större skillnad i F_Cs känslöstämning före och efter att hon fick barn.

Det var ingen dramatisk skillnad. Hon [F_C] är en positiv person i grunden. - C_C

Självkänsla

FALL A För F_A har föräldraskapet inneburit att hon hittat ett nytt inre lugn och hon är mer harmonisk i vardagen, vilket gjort att hon i arbetet vågar mer än hon gjorde innan hon blev förälder. Hon säger oftare till när hon har en ny idé och sitter inte tyst och håller med lika mycket som tidigare. Däremot är hon mer angelägen om hur hon uppfattas av andra i rollen som förälder.

Jag kan stanna upp ibland och undra om jag gör rätt. Man har ingen att bolla med. [...] Jag tänker mer på vad folk tänker om mig nu för att man har krav på sig som förälder: ”Vad tror fröknarna nu om hon [barnet] är snorig och skitig om fingrarna?”. - F_A

På arbetsplatsen upplevdes F_A redan innan hon blev förälder som en självsäker person som visste vad hon ville och ofta sa vad hon tyckte. Hennes chef anser dock att även om hon fortfarande är trygg utåt sett kan det faktum att hon fick barn tidigt och blev ensamstående ha påverkat hennes självkänsla negativt eftersom hon ibland kan vara kan orolig för barnet när hon är på arbetsplatsen och dessutom slits mellan att vara förälder och ”leva ungdomsliv”. C_A anser dock att det inte har någon inverkan på hennes arbete.

FALL B I F_B fall råder konsensus i att han mognat och blivit mer självsäker av föräldraskapet. Han har tagit mer plats i möten än vad han gjorde tidigare. Det framkommer också att han har blivit snabbare på att fatta beslut och funderar inte lika mycket innan han bestämmer sig. F_B tror att det har att göra med att när han blev förälder var han tvungen att ha ett mer vuxet beteende och ta mer ansvar. Också själva föräldraledigheten upplevs av omgivningen ha haft en positiv effekt på F_B självkänsla.

Föräldraledigheten, att vara hemma och odla familjerelationen, gjorde att han blev mer trygg i sig själv när han kom tillbaka till arbetsplatsen. - C_B

FALL C F_C upplevde själv en tydlig förändring i sin självkänsla när hon blev förälder. Hon tar inte åt sig av kritik och blir inte ledsen på samma sätt som hon blev innan. I och med att hon blev tryggare har hon också fått ett annat sätt att arbeta på. Hon tror att föräldraledigheten kan ha haft en bidragande effekt då det gett henne möjlighet att bygga en stark relation till sitt barn samt att hon fick mer distans till sitt arbete.

Jag har lättare att fatta beslut idag och kan fatta dem själv utan att de ska förankras överallt. Att prestera 80 % duger, jag överarbetar inte saker och då tror jag till och med att det ofta blir bättre. Det gör inte lika mycket om det är något som går fel för man har sitt viktigaste någon annanstans. Jag tänker mindre på vad andra tänker om mig idag. - F_C

Det bekräftas av K_C som dessutom säger att F_C inte längre sätter lika mycket prestige i att alltid ha rätt och "tar inte fighter" med sin chef lika mycket som tidigare. K_C tror dock att detta även kan ha att göra med att arbetet inte längre är högst prioriterat i hennes liv. Vidare tycker hon att F_C har blivit bättre på att delegera ansvar och är framförallt inte längre lika rädd för att göra fel. Hon tycker att det har haft en god inverkan på hennes kreativitet och ledarskap och tror att det är en av anledningarna till varför försäljningskurvan för hennes varumärke har vänt från en negativ till en positiv utveckling sedan F_C kom tillbaka från föräldraledigheten.

C_C håller med om att F_C har blivit säkrare och att hon har fått en ökad självkänsla men har svårt att avgöra vilka orsaker som kan ligga bakom och lyfter upp både att hon har fått ökat arbetsansvar och att hon har blivit äldre, som möjliga förklaringar.

Utmanande och diversifierade upplevelser

FALL A Att bli förälder upplevdes som en väldigt omvälvande upplevelse för F_A. Även om hon förberedde sig rent praktiskt med utrustning och barnkammare var det ingenting hon hade kunnat förbereda sig på rent mentalt och heller inget hon kunde likna vid någon annan tidigare erfarenhet. Själva längledigheten var också ny för henne då hon började arbeta direkt efter gymnasiet. Många gånger har föräldraskapet varit utmanande. F_A beskriver hur hon känt sig förtvivlad under vissa perioder då hon inte vetat hur hon skulle hantera uppkomna situationer. Att efter föräldraledigheten få komma tillbaka till arbetet upplevde hon som ”rena semestern”.

En dag som jag aldrig glömmer var hennes [barnets] tredje dag. Då skrek hon från klockan 21 på kvällen till 5 på morgonen. Då tänkte jag ”Är det så här det ska vara?”. - F_A

F_A beskriver också hur olika perioder har varit svåra på olika sätt. Barn utvecklas ständigt och det har hela tiden kommit nya utmaningar hon som förälder har behövt klara av; sluta med välling, hantera ”morgonfigther”, trotsåldern och få barnet att sova i egen säng. Särskilt jobbigt upplever hon att det blev sedan hon och barnets pappa separerade.

FALL B F_B trodde att han var väl förberedd på hur det skulle vara att få barn men tycker inte att det liknar något han tidigare upplevt. Han beskriver det som en upplevelse som fortfarande pågår och som kommer att pågå resten av livet. Känslan han fick precis efter nedkomsten var skrämmande men inte konstig. Allting förändrades, i synnerhet dygnsrytmen som nu påverkas av hur barnet sover. Själva föräldraledigheten blev också en ny upplevelse för F_B. Först visste han inte vad han skulle ta sig för om dagarna när han inte hade tydliga arbetsuppgifter som på arbetet, men efter ett tag lyckades han skapa rutiner som gjorde det enklare.

Det skiljde sig på alla plan. Att sitta still och ta snabba beslut på jobbet jämfört med att vara föräldraledig där man är i rörelse och måste göra saker hela tiden. Det är faktiskt mer jobb att vara hemma än att jobba. - F_B

FALL C

Mellan 9 och 15 är det jobb precis som det var innan. Allt däremellan är olikt. - F_C

För F_Cs del var barnet väldigt efterlängtat och välplanerat, ändå blev det en stor omställning i hennes liv när barnet kom och trots att hon hade längtat efter att få sätta någon annan i första rummet blev livet annorlunda när hon inte längre hade samma frihet. Hon anser att livet som förälder skiljer sig åt på många olika sätt. F_C upplever att det är svårare att vara flexibel med exempelvis arbetsmöten som nu måste ske mellan specifika, mer begränsade tider. Hon är också ofta mycket mer stressad till och från arbetet. Själva föräldraledigheten kan hon närmast jämföra med livet som student, såtillvida att hon var ledig på vardagarna när andra arbetade. Det är emellertid det enda som går att likna, i övrigt var det en stor skillnad i och med att hon hela tiden hade ett barn att ta hand om.

4.3 Förändrad kreativitet i arbetet

I samtliga fall behövde respondenterna fundera kring frågan om huvudrespondentens kreativitet påverkats innan de kunde ge svar och definitionen av kreativitet fick upprepas. Minst två av de tre intervjuade i respektive fall ansåg dock att föräldern har blivit mer kreativ till följd av föräldraskapet. Efter föräldraledigheten har föräldern ofta kommit med nya idéer och förslag på förbättring på arbetsplatsen. Det är oftast kollegan eller chefen som vittnar om att kreativiteten i arbetet har förbättrats medan det för föräldern själv verkar vara svårare att avgöra. Endast i fall C beskriver föräldern att kreativiteten i arbetet ökat och kan ge exempel på hur.

FALL A F_A upplever inte själv att hennes kreativitet har förändrats sedan hon blev förälder och var föräldraledig, men hon påpekar ändå att hon idag i högre uträkning ger uttryck för nya tankar och idéer, något som både hennes chef och kollega också märkt av. De förklarar att hon blev bättre på att komma med förslag på lösningar till problem när hon kom tillbaka från

föräldraledigheten.

Det kanske inte märktes direkt när hon [F_A] kom tillbaka, det tar ju ett tag innan man kommer in i saker igen, men hon så småningom började ta mer initiativ. Hon hade idéer och kom med mer förslag, hittade på mycket nya grejor, till exempel hur vi skulle jobba mot kund. - K_A

F_{AS} chef lyfter också fram att hon har blivit bättre på att förstå kunden och dennes behov. Han tror att föräldraskapet har gjort att hon har lättare för att se saker ur andras perspektiv. På så vis har hon blivit mer ödmjuk och analytisk vilket bidragit positivt till arbetet.

FALL B

Man får lära sig att tänka i andra banor. För honom [barnet] kan en legobit vara en kaka. - F_B

F_B berättar att sedan han blev förälder har hans förmåga att fantisera blivit bättre. Han påpekar att han hela tiden måste försöka sätta sig in i och förstå hur hans son upplever världen. Att vara föräldraledig har upplevts som en intensivträning i att använda sin fantasi och tänka i olika banor. Han tror att det har gjort honom bättre på att kunna hitta lösningar på problem men har svårt att se att det har medfört någon effekt i arbetet då dessa problem snarare är på ”barnnivå”.

Både K_B och C_B tycker att F_B alltid har varit en god problemlösare och upplever inte att föräldraskapet har gjort någon skillnad. Däremot berättar C_B att han direkt efter föräldraledigheten började komma med nya idéer och förslag till förbättringar. Han upplever att F_B har börjat ta mer initiativ sedan han var föräldraledig.

FALL C F_C tycker att hon har blivit tränad i att hantera problem sedan hon blev förälder. Hon har också ofta behövt vara tankemässigt kreativ för att undvika att hamna i problemsituationer med sitt barn. Samtliga erfarenheter tror hon har haft positiv inverkan på hennes arbete då hon

blivit mer ”businessmässigt kreativ”. Hon tror att föräldraledigheten kan ha haft stor betydelse för utvecklingen då hon tillbringade mer tid tillsammans med barnet och utsattes för fler utmaningar. Därutöver menar F_C att när hon leker med sitt barn tvingas hon sätta sig in i hur barnet tänker och blir också inspirerad av att se hur barnet löser saker på andra sätt än hon själv skulle ha gjort. K_C anser att F_C ser fler möjligheter och tänker mer fritt sedan hon kom tillbaka. C_C kan dock inte påstå att hon märkt av någon skillnad i hennes förmåga att hantera och komma på lösningar till problem sedan hon blev förälder.

5. ANALYS

I detta kapitel tolkas studiens empiri med hjälp av det teoretiska ramverket. Inledningsvis analyseras huruvida kreativiteten hos studiens huvudrespondenter har förändrats till följd av att ha blivit föräldrar och ha varit föräldralediga. Därefter följer en djupare analys av de möjliga orsakerna till kreativitetsförändringarna med utgångspunkt i studiens fyra huvudteorier.

5.1 Förändring av kreativitet i arbetet

Flera respondenter hade svårt att uttala sig om huruvida det skett någon förändring av kreativiteten i arbetet. I samtliga av fallen rådde oenighet om huvudrespondentens kreativitet hade förändrats eller ej. Det kan finnas flera förklaringar till detta. En sådan tycks vara att begreppet kreativitet är komplext och svårt att uppskatta trots given definition. Detta då vissa av respondenterna uppgav att huvudrespondenten blivit bättre på att lösa problem men kunde inte anse denne ha blivit mer kreativ. En annan förklaring tros vara att huvudrespondenterna kan ha haft svårt att bedöma sina egna prestationer alternativt att kollegorna och cheferna i vissa av fallen inte haft tillräckligt god insyn i föräldrarnas dagliga arbete för att göra en sådan bedömning. Det kan dessutom vara så att en individs kreativitetsutveckling inte nödvändigtvis behöver märkas på arbetet.

I samtliga fall ges konkreta beskrivningar av hur kreativiteten utvecklats och hur det påverkat arbetet, främst till följd av föräldraskapet men även föräldraledigheten verkar spela en viktig roll. Exempelvis förklarar K_C hur resultatet för F_C s affärsområde förbättrats sedan hon kom tillbaka till arbetet vilket enligt den tidigare beskrivningen av hennes arbetsuppgifter kan förklaras av en ökad kreativitet. Mot bakgrund av att F_C själv uppger att föräldraledigheten haft en stor betydelse för hennes kreativitetsutveckling förefaller det således hända någonting med individerna under föräldraskapet och föräldraledigheten som gör att arbetet påverkas positivt. Vidare kan det argumenteras för att en samstämmig triangulering av förändringen i kreativiteten ej är nödvändig för att kunna anta att kreativiteten utvecklats till följd av föräldraskap och föräldraledighet. Detta då det enligt tidigare resonemang kan vara svårt att bedöma en kreativitetsförändring från samtliga tre perspektiv samt att förändringen inte alltid syns i det utförda arbetet.

5.2 Positiv affekt

I studiens samtliga tre fall upplevde huvudrespondenterna själva att de, trots en uttalat ökad trötthet, blivit påtagligt gladare, lyckligare och mer kärleksfulla sedan de fick barn, vilket enligt Amabile et al. (2005) är exempel på ökad positiv affekt. I fall B bekräftas det från såväl kollegan som chefen att föräldraskapet, och i synnerhet föräldraledigheten, hade en positiv affekt på F_B s känsloläge. Däremot framkommer det i fall A och C att föräldern upplevdes som mycket positiv redan innan föräldraskapet vilket gjort det svårt för C_A att kunna uttala sig om ett förändrat känsloläge samt att C_C inte upplever någon större skillnad. Här är det viktigt att notera att en möjlig orsak till varför huvudrespondenterna själva beskriver en ökad positiv affekt kan vara att de tror att det är vad som förväntas av dem; att vara känslomässigt opåverkad, eller till och med nedstämd, till följd av att ha fått barn kan för många vara tabu. Då förändringen i samtliga fall kan styrkas från minst ett håll anser vi ändå att en positiv påverkan på affekt föreligger. Vidare kan tänkas att en kollega som arbetar närmre med huvudrespondenten än chefen har en bättre insyn i, och därmed större möjlighet att uttala sig om, en eventuell förändring.

Av intervjuerna framgår att både F_A och F_B var mycket positiva när de kom tillbaka till arbetet. Likaså i fall C vittnar kollegan om att F_C var mer energisk då hon kom tillbaka även om hon inte kan uttala sig om det berodde på föräldraledigheten eller inte. F_C anser dock att hon blev avkopplad när hon fick möjlighet att vara hemma med barnet vilket påverkade hennes känslor positivt. I fall B beskrivs föräldraledigheten ha haft en stark inverkan för den positiva utvecklingen av känsloläget, både kollega och chef poängterar att effekten var tydlig och höll i sig under en längre period. Värt att notera är dock att det endast var i fall B som perioden för föräldraledigheten inte inföll direkt efter barnets födsel varför en effekt kan antas ha varit lättare att identifiera. Det verkar således finnas en koppling mellan föräldraledigheten och den ökade positiva affekten.

Sammantaget visar samtliga tre fall på en förhöjd nivå av positiva känslor i samband med föräldraskap och föräldraledighet vilket i enlighet med teorin om positiv affekt kan tolkas som att det föreligger ett samband mellan föräldraskap, föräldraledighet och kreativitetsutveckling.

5.3 Självkänsla

Att samtliga föräldrar ger uttryck för en ökad självupplevd självkänsla kan konstateras genom deras beskrivningar; de har lättare för att uttrycka sina idéer, är mindre oroliga för att göra fel och fattar oftare beslut på egen hand utan att först behöva förankra dem. Här verkar föräldraledigheten ha haft en betydande roll för utvecklingen då det beskrivits som en viktig förutsättning för att knyta an till barnet och känna trygghet i föräldraskapet.

Dock beskrivs förändringen av självkänslan olika av kollegor och chefer. Vissa bekräftar att föräldern har mognat och blivit tryggare i sig själv medan exempelvis C_A beskriver hur det faktum att F_A både var ung och tidigt blev ensamstående har gjort att en viss oro infunnit sig, något som tycks ha påverkat självkänslan negativt. F_A upplever själv att hon som förälder blivit mer mån om vad andra tycker om henne, något som enligt teorin är tecken på försvagad självkänsla. Här kan det därför diskuteras huruvida olika levnadssituationer kan göra att föräldraskapet och föräldraledigheten får olika effekt på självkänslan; föräldraskap skulle kunna hämma, istället för att främja, kreativt tänkande. Dock bedömer vi den negativa effekten som ovidkommande för studiens definierade område då det i fall A inte anses ha påverkat hennes självkänsla i arbetet. Därtill påpekar C_C att hon är osäker på om det är ökad ålder, ökat arbetsansvar eller föräldraskapet i sig som bidragit till den ökade självkänslan hos F_C . Detta ger också uttryck för att levnadssituationen skulle kunna ha en inverkan, det vill säga att exempelvis ålder och en förändring av arbetsansvar påverkar självkänslan.

En intressant observation är också att föräldern i fall C upplevs som mindre engagerad och ihärdig efter att hon kom tillbaka från föräldraledigheten; hon prioriterar inte längre arbetet lika högt och hon uppger även själv att hon idag inte överarbetar sina arbetsuppgifter på samma sätt. Den ökade självkänslan till följd av föräldraskap tycks således kunna ha två motverkande effekter, den ena som möjliggör utlopp för kreativiteten och den andra som minskar den inre motivationen att vara kreativ i arbetet i samma utsträckning som tidigare. Det behöver inte innebära att föräldraskap inte bidrar till högre kreativitet, men det är möjligt att den ökade kreativiteten blir mer märkbar inom andra områden som prioriteras högre i och med föräldraskapet.

Konklusionen av detta blir att självkänslan ökat i samband med att de tre huvudrespondenterna har blivit föräldrar. Själva föräldraledigheten tycks också ha spelat en viktig roll i utvecklingen av självkänslan. Däremot kan det inte uteslutas att omgivande faktorer såsom familjesituation och individens ålder och åldrande kan ha haft en påverkande roll för hur självkänslan förändrats. Den gynnsamma effekten på kreativiteten till följd av den förhöjda självkänslan behöver dock nödvändigtvis inte ha enbart positiva effekter på arbetet.

5.4 Utmanande och diversifierade upplevelser

Våra resultat visar hur upplevelsen av att för första gången bli förälder uppfattas som något väldigt annorlunda, utmanande och omvälvande. Det tycks vara omöjligt att vara fullt förberedd både på de känslomässiga reaktionerna men också på de oväntade problem som dagligen uppstår med ett barn. På samma sätt som Maddux och Galinskys (2009) exempel över kulturella skillnader i middagsbeteende leder till nya perspektiv, kan föräldraskapet ha effekt på kreativiteten.

Enligt föräldrarnas beskrivning tycks föräldraskapet utmana deras kognitiva flexibilitet och således göra dem mer öppna för nya tankesätt. F_C uppger att när hon ser hur barnen tänker och löser tämligen enkla saker på ett annat sätt än hon själv är van vid resulterar det i ett bredare och öppnare tankesätt. Detta tydliggörs av F_B som beskriver situationen där han måste sätta sig in i barnets värld och förstå hur en legobit, som vanligtvis används till att bygga med, kan uppfattas som något att äta. Att F_B inte tror att hans ökade kognitiva flexibilitet påverkat honom i arbetet kan bero på att han ofta arbetar ensam och det kan vara svårt att upptäcka en skillnad själv. Dessutom kan den träning i kognitiv flexibilitet som han beskriver vara kopplad till förmågan att sätta sig in i någon annans tankar. Det är möjligt att en eventuell effekt hade blivit tydligare för honom om han, i likhet med F_A , arbetat i ett serviceyrke. I hennes fall har föräldraskapets effekt på hennes förmåga att tänka i olika banor tydliggjorts då hon har blivit bättre på att sätta sig in i kundens behov.

Även föräldraledigheten upplevs av föräldrarna som annorlunda och utmanande jämfört med tidigare upplevelser. Att vara hemma med ansvar för ett litet barn går knappast att jämföra med något annat. Det kan vara svårt att hitta nya rutiner och det beskrivs som jobbigare att vara

föräldraledig än att vara på arbetet. Det tyder på att själva föräldraledigheten är en bidragande faktor till kreativitetsförändringen.

Föräldraledigheten medför dessutom att föräldern tvingas vara aktivt deltagande i allt som sker, något som krävs för att kreativitetsutveckling, med grund i teorin om utmanande och diversifierade upplevelser, ska uppkomma (Simonton 2000). Att F_A och F_C i större grad än F_B har beskrivits som mer kreativa efter föräldraledigheten skulle således kunna förklaras av att de har varit föräldralediga under en längre period.

Föräldraskapet tycks vara en oavbruten källa till utmanande upplevelser. Det tålamod som enligt huvudrespondenterna krävs för att hantera många av de uppkomna situationerna med barnet kan jämföras med teorin om uthärdande och övervinnande av problem, vilket utvecklar kreativiteten. Olika perioder innebär dessutom nya utmaningar och således kan man anta att kreativiteten får möjlighet att kontinuerligt utvecklas i de olika faserna av barnets uppväxt.

5.5 Kognitiv distans till arbetet

Enligt Amabile (1996) uppstår kreativitet endast då individen besitter viss expertis inom området. Tidigare forskning visar att höga nivåer av kognitiv distans från ett tankemässigt krävande arbete kan försämra individens kreativa prestation efter ledigheten då det tar längre tid för denne att komma in i arbetet igen. Föräldraledighet skulle således kunna ha en negativ inverkan på kreativiteten i arbetet i form av att föräldern inte är insatt i den aktuella arbetssituationen när denne återvänder.

Samtliga tre föräldrar bedöms ha tankemässigt krävande arbeten, om än i olika utsträckning. Vidare har alla haft regelbunden kontakt med arbetsplatsen under föräldraledigheten, F_A och F_B främst via telefonsamtal och F_C via veckobrev och fysiska ledningsgruppsmöten. Detta implicerar att huvudrespondenterna torde ha haft låga nivåer av kognitiv distans och därmed bör deras expertis ha stimulerats vilket möjliggjort en ökad kreativitet när de återvände till arbetet. I fall B verkar det inte ha förekommit någon hämmande effekt alls på kreativiteten då F_B kunde komma med nya initiativ och förslag på lösningar till problem direkt efter uppehållet. Han var också föräldraledig betydligt kortare tid än de övriga vilket kan vara en rimlig förklaring. Vidare i fall C

vittnar F_C om att den regelbundna kontakt som hölls under föräldraledigheten gjorde att F_C var mer förberedd och uppdaterad när hon kom tillbaka. Således förefaller föräldraledigheten inte ha orsakat någon fördröjning i kreativitetsutvecklingen för F_C då tillräcklig expertis fanns på plats när hon började arbeta igen. Däremot beskriver K_A hur det tog tid innan F_A kom in i arbetet igen efter föräldraledigheten och därmed märktes inte F_A s ökade kreativitet av förrän efter ett tag. För F_C , som har en roll som inkluderar mycket strategiarbete, verkar veckobrev och ledningsgruppsmöten ha varit en passande modell för att hålla henne tillräckligt insatt i arbetet. I F_A s yrkesroll, som involverar löpande kundkontakt och kassaarbete, krävs däremot möjligen en annan form av kontakt för att hålla föräldern uppdaterad.

Dessa observationer tyder på att längden på föräldraledigheten, skillnader i hur kontakten hölls och vilken information den innehöll i kombination med yrkesrollens natur skulle kunna ha en inverkan på hur väl den utvecklade kreativiteten kan märkas av när föräldern återkommer till arbetet.

5.6 Uppsummerande tabell

Tabell 2. Urvalsinformation från analysen

Fall		Positiv affekt	Självkänsla	Utmanande och diversifierade upplevelser	Kognitivt krävande arbete	Låg kognitiv distans till arbetet	Upplevd kreativitet
A	F_A	+	-/+	x	x	x	0/+
	K_A	+	0		x	x	+
	C_A	0	-/0		x	x	+
B	F_B	+	+	x	x	x	+
	K_B	+	+		x	x	0
	C_B	0/+	+		x	x	+
C	F_C	+	+	x	x	x	+
	K_C	0/+	0		x	x	+
	C_C	0	0		x	x	0

Tabell 2 visar en uppsummering av fallstudierna. +, 0 och - representerar en ökad, oförändrad respektive minskad nivå. x representerar att kriteriet uppfyllts. Tabellen bör tolkas tillsammans med analysen.

6. DISKUSSION

Det avslutande kapitlet inleds med en presentation av studiens slutsatser och vidare en skildring av vilka implikationer detta kan få för individ, företag och samhälle. Därefter följer en kritisk diskussion av studien och dess slutsatser. Avslutningsvis ges förslag till vidare forskning.

6.1 Slutsatser

Studiens huvudsyfte är att undersöka hur en individs kreativitet i arbetet påverkas av att bli förälder och vidare om föräldraledighet har någon effekt. Därtill har författarna avsett utreda huruvida de fyra teorierna som ansetts lämpliga för studien kan förklara en eventuell kreativitetsförändring till följd av föräldraskap och föräldraledighet. Mycket i analysen talar för att föräldraskap har en inverkan på kreativiteten och att denna främst är av positiv karaktär trots att kreativitet tycks vara ett komplext och svårbedömt fenomen.

Föräldraledigheten förefaller likaså ha en gynnsam inverkan på kreativiteten och tycks kunna intensifiera effekterna av föräldraskapet. Dock är det svårt att avgöra hur stor betydelse själva föräldraledigheten har i förhållande till föräldraskapet då studiens tillvägagångssätt med tillhörande mätningar inte tydligt lyckats särskilja dessa två parametrar.

Då studiens problemområde är ett vidsträckt och utforskat ämne som kännetecknas av en hög grad av komplexitet valdes fyra teorier ut som kan ligga till grund för och förklara den kreativitetsförändring som tycks kunna urskiljas i de tre studerade fallen.

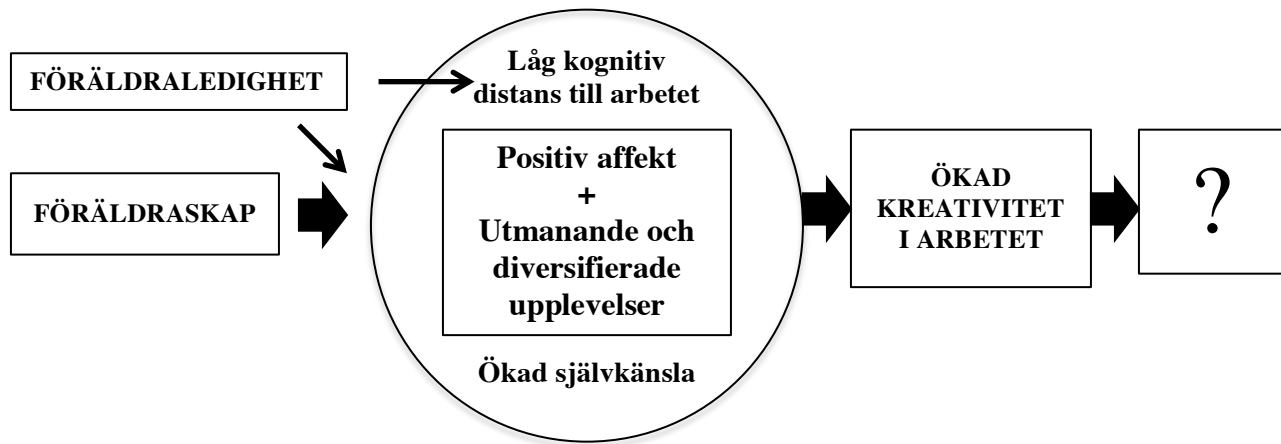
Positiv affekt Föräldraskapet och föräldraledigheten kan konstateras ha haft en positiv inverkan på föräldrarnas känsloläge. Vidare tycks föräldraledigheten vara av särskild betydelse då det ger möjlighet att tillbringa mer tid med barnet samt ger en avkopplande effekt från arbetet, båda faktorer som anses ligga till grund för den positiva känsloutvecklingen. Eftersom ökade nivåer av positiv affekt enligt teorin leder till ökad kognitiv flexibilitet, vilket i sin tur främjar kreativt tänkande, indikerar det att föräldraskapets och föräldraledighetens positiva påverkan på individens känsloläge bidrar till den ökade kreativiteten.

Självkänsla Studien påvisar att huvudrespondenternas självkänsla ökade i samband med att de

blev föräldrar och att föräldraledigheten har haft betydelse för utvecklingen. Dock framkommer det att även andra faktorer än föräldraskap och föräldraledighet såsom ålder, levnadssituation och arbetsansvar, kan ha spelat roll för förändringen. Det är således svårt att påvisa i vilken omfattning själva föräldraskapet och föräldraledigheten har påverkat utvecklingen av självkänslan. Vidare framgår det av analysen att ökad självkänsla inte enbart har positiva effekter på kreativiteten i arbetet då den inre motivationen att göra ett bra jobb samtidigt tycks avta.

Utmanande och diversifierade upplevelser Resultatet av studien pekar på att föräldraskap och föräldraledighet utsätter föräldern för utmanande och diversifierade upplevelser. Detta bidrar, enligt studiens observationer, i sin tur till att individens kognitiva flexibilitet tränas. Dock förefaller det inte alltid ha märkbara effekter på kreativiteten i arbetet då detta bredare tankesätt inte tycks vara lika applicerbart på alla yrkesroller. Vidare visar studien på att föräldraledighetens längd kan ha betydelse; ju längre ledighet desto mer tycks individens kognitiva apparat utvecklas. Slutligen ger studien också indikationer på att kreativiteten utvecklas i takt med att barnet blir äldre eftersom barnets olika utvecklingsperioder innebär nya utmanande upplevelserna för föräldern.

Kognitiv distans till arbetet Det faktum att föräldraledigheten medför en viss kognitiv distans till arbetet har i denna studie kunnat konstateras ha varierande grad av hämmande effekt på kreativiteten i arbetet. Möjligheten att ge utlopp för kreativitet vid återvändandet till arbetet har visats kunna bero på föräldraledighetens längd, vilken typ av kontakt som hållits med arbetsplatsen samt vilken information kontakten innehöll i kombination med yrkesrollens natur. Således drar vi slutsatsen att föräldraledigheten kan ha en hämmande effekt på kreativiteten i arbetet men att detta går att förebygga.



Figur 3. Överblick av studiens resultat för de tre studerade fallen

Sammanfattande slutsats Det kan konstateras att föräldraskap och föräldraledighet i de tre studerade fallen har haft en positiv inverkan på individernas kreativitet (se Figur 3). Detta kan förklaras av ökad kognitiv flexibilitet till följd av en förhöjd nivå av positiva känslor samt erfarenheter från utmanande och diversifierade upplevelser. Kreativiteten har dessutom fått större genomslag i arbetet då en förhöjd självkänsla bidragit till minskad grad av självzensur. Dock kan den förhöjda självkänslan även kopplas till negativa effekter i form av lägre inre motivation att prestera i arbetet. Avslutningsvis har föräldraledigheten haft en förstärkande inverkan på samtliga ovan nämnda effekter och med en för yrkesrollen anpassad form av kontakt med arbetsplatsen under ledigheten kan en eventuellt hämmande effekt på kreativiteten förebyggas.

Dock kan inga av de ovan presenterade slutsatserna generaliseras för en större population, vilket också är i linje med studiens explorativa karaktär.

6.2 Implikationer

Den föreliggande studiens resultat har öppnat upp en dörr till ett hittills vetenskapligt utforskat område. Fenomenet är långt mer komplext än vad som har kunnat undersökas och kartläggas i en studie med så begränsat omfång som denna. Studiens mest värdefulla implikation är därför som bidrag till fortsatt forskning. Att studien kunnat påvisa tendenser till ökad kreativitet hos de studerade föräldrarna kan ge implikationer för både individ, företag och samhälle.

Ett nytt synsätt på effekterna av att tillbringa tid tillsammans med barn, där insikter om att den personliga kompetensen kan utvecklas, torde höja statusen hos föräldraskap och därutöver ge ytterligare argument till varför det är viktigt för både mammor och pappor att aktivt umgås med sina barn. En arbetsgivare som inser värdet för företaget av att föräldern tillbringar tid med sina barn torde försöka anpassa arbetsvillkoren för att frigöra tid för familjeliv. Om effekterna av föräldraskap och föräldraledighet kan styrkas skulle de dessutom kunna fungera som grund vid löneförhandling och befordran. Att bli förälder behöver då nödvändigtvis inte innebära att man halkar efter i karriär och löneutveckling vilket idag sker.

Studien har visat att föräldraledighet kan bidra till ökad kreativitet i form av nya perspektiv och ökad innovationsförmåga, effekter en arbetsgivare bör lära sig att ta tillvara på genom att strukturerat möjliggöra för föräldrar som kommer tillbaka efter en föräldraledighet att kanalisera och kommunicera sina nya insikter. Dessutom behöver företag se över vad som inkluderas i underlagen vid befordran för att säkerställa att hänsyn tas till kompetens förvärvad genom föräldraskap och föräldraledighet. Då studien också visar att det kan finnas positiva effekter på kreativiteten av att behålla en för yrkesrollen anpassad kontakt med arbetsplatsen vid en längre föräldraledighet, kan företagen också behöva justera sina rutiner för att säkerställa att kontakten under ledigheten sköts på rätt sätt. Längre ledighet behöver således inte innebära lägre expertis och risken att halka efter i karriär och löneutveckling bör därmed återigen minska. På så vis kan incitament också skapas för män att i större grad utnyttja föräldrapenningen vilket skulle kunna ge vinster även ur jämställdhets- och samhällsnyttoaspekter.

Slutligen, om inverkan på kreativiteten från föräldraledighet och tid tillbringad hemma med barn kan beräknas på ett tillförlitligt sätt, samt om effekterna det har på utfört arbete kan uppmätas, skulle föräldraskapets och föräldraledighetens effekter på ett lands BNP kunna beräknas.

6.3 Diskussion och kritik av studien

Genom att tillämpa en kvalitativ ansats har studien i hög grad lyckats fånga upp den komplexitet som omger personlig utveckling och en djupare förståelse för området har kunnat absorberas. Dock har analysen av vilka effekter på kreativiteten som orsakats av föräldraskapet och vilka som utvecklats genom föräldraledigheten försvårats då föräldraledigheterna i två av tre fall påbörjades direkt efter barnets födsel. Därmed kan det vara svårt för föräldrarna och omgivningen att avgöra

vilka effekter som beror på enbart föräldraledigheten och vad som påverkats av föräldraskapet. Dessutom behöver inte upplevd kreativitet nödvändigtvis överensstämma med verklig kreativitet.

Vidare kan studiens urval ifrågasättas då exempelvis F_A separerade från barnets pappa 1,5 år in i föräldraskapet och F_B endast var föräldraledig under tre veckor. Dessa värden är nödvändigtvis inte representativa för en större population men ändå antas ha påverkat studiens resultat i betydande omfattning.

De fyra teorier som tillämpats i studien valdes ut med grund i de resultat som förstudien redovisade. Det kan antas att det finns andra mer lämpade teorier att belysa fenomenet utifrån som uppsatsförfattarna inte känner till, vilket skulle kunna ha betydelse för resultatet. Likaså kan det finnas ett internt samband och en eventuell kausalitet mellan de teorier som använts i studien, exempelvis att ökad kreativitet påverkar affekten positivt. Detta skulle kunna innebära att de faktorer som undersökts i studien inte behöver vara orsaker till den ökade kreativiteten utan de facto ett resultat av den.

Den kanske främsta kritiken mot studien torde vara att den inte kan mäta kreativiteten på ett tillförlitligt sätt. Trots att hänsyn tagits till Yins (1994) teori om att den återberättade bilden kan skilja sig från den objektiva verkligheten på grund av minnesproblem, riskerar studien att uppvisa delvis inkorrekta beskrivningar av verkligheten. Uppsatsförfattarna definierade därför i ett tidigt skede urvalskriterier som bland annat inkluderade att tiden sedan barnets födsel ej fick vara längre än tre år. Undantag från kriteriet gjordes endast i ett av fallen, ändå har respondenter ur samtliga fall uppgett att de haft svårigheter att helt tydligt minnas den efterfrågade situationen och har därmed inte haft möjlighet att besvara olika frågor fullt ut. Det kan då även diskuteras huruvida resterande respondenter faktiskt minns eller om de svarat vad de tror är rätt svar och i linje med hur de vill framstå.

Trots att flertalet begränsningar och risker med studien identifierats anser vi ändå att de resultat som framkommit från de tre fallen kan anses vara tillräckligt tillförlitliga för att fungera som indikation på att föräldraskap och föräldraledighet kan påverka en individs kreativitet i arbetet positivt och vidare som argument för att studera området vidare.

6.4 Förslag till vidare forskning

Mot bakgrund av att studien är av explorativ karaktär och utforskar ett helt nytt område samt att den enligt tidigare resonemang innehåller en mängd begränsningar, finns det ett stort utrymme för att forska vidare inom området. Nedan presenteras fem förslag till områden som anses vara särskilt intressanta för vidare studier.

- **Longitudinell studie av föräldrars verkliga kreativitetsförändring**

För att kunna fastställa verklig kreativitetsförändring och rensa för svagheter, såsom eventuella minnesproblem och skillnader mellan verklig och upplevd kreativitet, skulle ett antal individer som väntar barn få genomföra ett kreativitetstest samt bli utvärderade i arbetet ur en kreativitetssynpunkt både innan och efter föräldraskap och föräldraledighet.

- **Kvantitativ studie om kreativitetens utveckling av föräldraskap och föräldraledighet**

För att kunna dra generella slutsatser som är applicerbara på hela samhället och dess institutioner vore det önskvärt att genomföra en större kvantitativ studie som statistiskt kan säkerställa om kreativiteten utvecklas eller inte.

- **Kartlägga kreativitetspåverkande faktorer samt utvärdera deras grad av inverkan**

En vidareutveckling av den ovan nämnda kvantitativa studien, förutsatt att den visar på en kreativitetsförändring, skulle kunna vara att undersöka vilka faktorer som förefaller avgörande för kreativitetsförändringen för den allmänna populationen och vidare hur pass stor inverkan var och en av dessa har.

- **Studera hur andra faktorer påverkar kreativiteten**

Vidare skulle det vara av intresse att undersöka de variabler som i resultatet antytts ha en effekt på kreativiteten; olika yrkesroller, familjesituation och föräldraledighetens längd och upplägg.

- **Utredda om föräldraskapets och föräldraledighetens effekter kan uppnås på andra sätt**

Förutsatt att kreativitetens positiva förändring till följd av föräldraskap och föräldraledighet kan säkerställas vore det intressant att undersöka om andra situationer kan ge samma effekt, exempelvis att arbeta inom barnomsorg eller att vara tjänstledig.

7. REFERENSER

Amabile, T. M. (1983) *The Social Psychology of Creativity*. New York: Springer Verlag.

Amabile, T. M. (1996) *Creativity in Context: Update to the Social Psychology of Creativity*. Boulder, CO: Westview Press.

Amabile, T. M., Barsade, S. G., Mueller, J. S. & Staw, B. M. (2005) Affect and Creativity at Work. *Administrative Science Quarterly*, 50(3), 367-403.

Andersen, I. (1998), *Den uppenbara verkligheten: Val av samhällsvetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur.

Bruno, T. 2012, intervju, 3 maj.

Bryman, A. (2006) *Samhällsvetenskapliga metoder*, 3 uppl. Malmö: Liber Ekonomi.

Bryman, A. & Bell, E. (2007) *Business research methods*, 2 uppl. Oxford: Oxford University Press.

Burke, M. E. (1994). Creativity circles in information management. *Librarian Career Development* 2(2), 8-12.

Chef (2009) *Du kan inte vara föräldraledig länge*. Tillgänglig [online]: <http://www.chef.se/dynamisk/index.php/index/artikel/du-kan-inte-vara-foeraeldraledig-laenge> [2012-03-08]

Chef A, intervju, 2012-04-30

Chef B, intervju, 2012-04-29

Chef C, intervju, 2012-04-28

Civilekonomerna (2012) *Ledighet som kostar på*. Tillgänglig [online]: <http://www.civilekonomen.se/artikel/ledighet-som-kostar-pa> [2012-05-04] (Civilekonomerna 2012)

Dagens Nyheter (2011) *"Företag borde uppmuntra föräldraskap"*. Dagens Nyheter: Ekonomi. Tillgänglig [online]: <http://www.dn.se/ekonomi/jobbb/foretag-borde-uppmuntra-foraldraskap-1> [2012-02-26]

Dagens Nyheter (2012) *Så gör företagen för föräldrar*. Dagens Nyheter: Ekonomi. Tillgänglig [online]: <http://www.dn.se/ekonomi/sa-gor-foretagen-for-foraldrar> [2012-04-02]

de Jonge, J., Spoor, E., Sonnentag, S., Dormann, C. & van den Tooren, M. (2011) "Take a break?!" Off-job recovery, job demands, and job resources as predictors of health, active learning, and creativity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(3), 321-348.

de Manzano, Ö. (2010) *Biological Mechanisms of Creativity and Flow*. Stockholm: Karolinska Institutet.

de Manzano, Ö. 2012, intervju, 14 mars.

Diskrimineringsombudsmannen (DO) (2012) *Gravida kvinnor diskrimineras i arbetslivet...* Tillgänglig [online]: <http://www.do.se/sv/Press/Pressmeddelanden-och-aktuellt/2012/8-mars-Gravida-kvinnor-diskrimineras-i-arbetslivet/> [2012-03-25]

Eisenhardt, K. (1989) Building Theories from Case Study Research. *The Academy of Management Review*, 14(4), 532-550.

Estrada, C. A., Isen, A.M. & Young, M. J. (1994) Positive affect improves creative problem solving and influences reported source of practice satisfaction in physicians. *Motivation and Emotion*, 18(4), 285-299.

Ford, C. M. (1996) A theory of individual creative action in multiple social domains, *The Academy of Management Review*, 21(4), 1112-1142.

Frederickson, B. L. (1998) What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2(3), 300-319.

Förälder A, intervju, 2012-04-30

Förälder B, intervju, 2012-04-29

Förälder C, intervju, 2012-04-28

Guba, E. G. & Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. I: N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (red.), *Handbook of qualitative research*, 105-117. Thousand Oaks, CA: Sage.

Institutet för arbetsmarknadspolitisk utveckling (IFAU) (2010) *Effekten av delad föräldraledighet på kvinnors löner*. Johansson, E. Uppsala: IFAU

Isen, A. (1999) Positive Affect. I: T. Dagleish & M. Power (red.), *Handbook of Cognition and Emotion*, 521–539. New York: Wiley.

Isen, A. M. & Reeve, J. (2005) The Influence of Positive Affect on Intrinsic and Extrinsic Motivation: Facilitating Enjoyment of Play, Responsible Work Behavior, and Self-Control. *Motivation and Emotion*. 29(4), 295-323.

Isen, A. M., Daubman, K. A. & Nowicki G. P. (1987) Positive Affect Facilitates Creative Problem Solving. *Journal of Personality and Social Psychology*. 52(6) 1122–1131.

Johnson, M. (2003). *Självkänsla och anpassning*. Lund: Studentlitteratur.

Kollega A, intervju, 2012-04-30

Kollega B, intervju, 2012-04-29

Kollega C, intervju, 2012-04-28

Lag om Diskrimineringsombudsmannen (568/2008)

Lekvall, P. & Wahlbin, C. (2001) *Information för marknadsföringsbeslut*. 4 uppl. IHM Publ., Göteborg

Lyubomirsky, S., King, L. & Diener, E. (2005) The Benefits of Frequent Positive Affect: Does

Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.

Maddux, W.W. & Galinsky, A.D. (2009) Cultural Borders and Mental Barriers: The Relationship Between Living Abroad and Creativity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96(5), 1047-1061.

Malhotra, N. K. (2004) *Marketing Research: an applied orientation*. 4 uppl. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

Malhotra, N.K. & Birks, D.F. (2007), *Marketing Research: An Applied Approach*. 7 uppl. Harlow: Prentice-Hall Financial Times.

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

Nationalencyklopedin (2012), Kreativitet. Tillgänglig [online]: <http://www.ne.se/kreativitet> [2012-02-03]

Oldham, G. R. & Cummings, A. (1996) Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39(3), 607-634.

Onwuegbuzie, A. J. & Leech, N. L. (2007) A Call for Qualitative Power Analyses. *Quality & Quantity*, 41(1), 105–121.

Osborn, A.F. (1953) *Applied Imagination*. New York, NY: Creative Education Foundation.

Powell, T.C., (1992) Organizational Alignment as Competitive Advantage. *Strategic Management Journal*, 13(2), 119-134.

Rasulzada, F. (2007) *Organizational Creativity and Psychological Well-being: Contextual aspects on organizational creativity and psychological well-being from an open systems perspective*. Lund: Lund Universitet.

Ritter, S.M., Damian, R.I., Simonton, D.K., van Baaren, R. B., Strick, M., Derks, J. & Dijksterhuis, A. (2012) Diversifying experiences enhance cognitive flexibility. [In press]. *Journal of Experimental Social Psychology*.

Robinson, A. G. & Stern, S. (1997) *Corporate Creativity*. San Francisco: Berret- Koehler.

Robson, C. (2007), *How to do a research project: a guide for undergraduate students*. Malden, MA: Blackwell Pub.

Schultz, P. (2012). *Kreativitet är det nya stålet: På jakt efter tillväxtmotorerna i kunskapsekonomin*. Stockholm: Veckans Affärer.

Simonton, D. K. (1994). *Greatness: Who makes history and why*. New York: Guilford Press.

Simonton, D. K. (2000) Creativity: Cognitive, Personal, Developmental and Social Aspects. *American Psychologist*, 55(1), 151-158.

SOU 2003:36. *En jämställd föräldraförsäkring?* Bilaga 12 till Långtidsutredningen. Jansson, F., Pylkkänen, E. & Valck, L. Stockholm: Fritzes.

SOU 2005:73. *Föräldraförsäkringens effekter på sysselsättning och löner- olika kvinnor för kvinnor och män?* Bilaga 7 Reformerad föräldraförsäkring. Kärlek, omvårdnad, trygghet. Thoursie, A. Stockholm: Fritzes.

SOU 2011:11. *Huvudbetänkande av Långtidsutredningen*. Stockholm: Fritzes.

Statistiska centralbyrån (SCB) (2007:3). *Föräldraledighet och arbetslivskarriär. En studie av mammors olika vägar i arbetslivet*. Demografiska rapporter 2007:3. Örebro: SCB.

Staw, B. M., & S. G. Barsade (1993) Affect and Managerial Performance: A Test of the Sadder-but-Wiser vs. Happier-and- Smarter Hypotheses. *Administrative Science Quarterly*, 38(2) 304–331.

Stendevad, K. (2006) *Mamma- en karriärfördel*. Stockholm: 4Good.

Sveriges Ingenjörer (2011). *Kids & Karriär*. Stockholm: Sveriges ingenjörer.

Söderlund, M. (2005) *Mätningar och mått i marknadsförarens värld*. Malmö: Liber.

TCO (2012) *Pappaindex #2/12*. Stockholm: TCO

Trost, J. (2010) *Kvalitativa intervjuer*. 4. uppl. Lund: Studentlitteratur.

Williams, S.D. (2002) Self-esteem and the self-censorship of creative ideas. *Personnel Review*, 31(4), 495-503.

Yin, R. K. (1994) *Case Study Research: Design and Methods*. 2 uppl. Thousand Oaks: Sage Publications.

APPENDIX I: Förstudien

Föräldraskap

”Hur upplever Du att Din kreativitet har förändrats i samband med att Du fick Ditt senaste barn, inklusive tiden innan/efter en eventuell föräldraledighet? Med kreativitet avses: 'Förmåga att utveckla en ny produkt, tjänst, process, idé eller hitta en lösning på ett problem som är av värde för Dig eller någon annan'.”

1=Mycket negativt

7=Mycket positivt

Statistik	Value
Minvärde	2
Maxvärde	7
Medelvärde	5.09
Standardavvikelse	1.03
Antal svar	66

Föräldraledighet

”Hur upplever Du att Din kreativitet har förändrats till följd av Din senaste föräldraledighet? Med kreativitet avses: 'Förmåga att utveckla en ny produkt, tjänst, process, idé eller hitta en lösning på ett problem som är av värde för Dig eller någon annan'.”

1=Mycket negativt

7=Mycket positivt

Statistik	Värde
Minvärde	2
Maxvärde	7
Medelvärde	5.13
Standardavvikelse	1.04
Antal svar	66

APPENDIX II: Frågeformulären

Frågor till huvudrespondenten

Bakgrundsfrågor

Hur gammal är du?

Vad har du för sysselsättning idag? Var den samma som när du fick barn/var föräldraledig?

Hur många barn har du?

Hur många gånger har du varit föräldraledig?

Hur länge varade din(a) föräldraledighet(er)?

För hur länge sedan avslutades din senaste föräldraledighet?

Hur var din senaste föräldraledighet strukturerad (ex. ledig heltid, två dagar per vecka)?

Bedömningsfrågor

Positiv affekt

Hur upplever du att du påverkades känslomässigt av att bli *förälder*?

Hur upplever du att du påverkades känslomässigt av att vara *föräldraledig*?

Hur upplever du att dina känslor påverkades direkt när du började arbeta igen?

Upplevde du någon känslomässig förändring efter att du varit tillbaka på arbetet några veckor/månader?

Utmanande och diversifierade upplevelser

Hur väl förberedd upplever du att du på att bli förälder?

Fanns det något du upplevde som enklare/svårare?

Upplever du att det fanns något som inte var som du hade tänkt dig Kan du ge exempel?

Hur väl förberedd var du på att vara föräldraledig?

Fanns det något du upplevde som enklare/svårare? Kan du ge exempel?

Upplever du att det fanns något som inte var som du hade tänkt dig?

Skiljer sig dina erfarenheter åt från respektive föräldraledighet i den här aspekten?

Om du jämför hur en vanlig dag ser ut för dig i dag med hur en dag såg ut innan du blev förälder, hur mycket liknar de varandra? Hur mycket skiljer de sig åt? Kan du ge exempel?

Kan du jämföra att bli förälder med någon tidigare upplevelse du haft?

Om Ja: Vad? På vilket sätt liknade den upplevelsen att bli förälder?

Om Nej: Vad var annorlunda?

Kan du jämföra att vara föräldraledig med någon tidigare upplevelse du haft?

Om Ja: Vad? På vilket sätt liknade den upplevelsen föräldraledigheten?

Om Nej: Vad var annorlunda?

Skiljer dina erfarenheter från respektive föräldraledighet sig åt i den här aspekten?

Kognitiv distans

Berätta om det jobb du hade när du senast var föräldraledig?

Hur pass tankemässigt krävande upplever du ditt jobb?

Hur mycket liknade en vanlig dag på jobbet en vanlig dag under föräldraledigheten?

På vilka sätt skiljde de sig?

Hur mycket tänkte du på ditt jobb under din föräldraledighet?

Vilka typer av tankar hade du?

Upplever du att du hade mycket kontakt med din arbetsplats när du var föräldraledig (telefonkontakt, e-mail, etc.)?

Hur ofta besökte du ditt jobb när du var föräldraledig?

Självkänsla

Till vilken grad upplever du att du fritt kan uttrycka vad du tycker och känner både privat och på jobbet *efter* jämfört med *innan* du blev förälder? Gjorde föräldraledigheten någon skillnad?

Hur mycket upplever du att du funderar på vad andra tycker och tänker om dig *efter* jämfört med *innan* du blev förälder? Gjorde föräldraledigheten någon skillnad?

Upplever du dig som mer eller mindre trygg i dig själv sedan du blev förälder? Gjorde föräldraledigheten någon skillnad?

Kreativitet

Hur väl upplever du att du klarar av att lösa problem på jobbet idag jämfört med innan du blev förälder? Tror du att föräldraledigheten har haft någon påverkan? Om ja: Kan du ge exempel?

Upplever du dig själv som en kreativ person?

Upplever du att din kreativitet på jobbet har förändrats sedan du blev förälder? Med kreativitet menar vi "förmåga att utveckla en ny produkt, tjänst, process, idé eller hitta en lösning på ett problem som är av värde för en individ eller en organisation".

Tror du att föräldraledigheten hade någon påverkan? Om ja: Kan du ge exempel?

Har du förändrats på något annat sätt sedan du blev förälder? Om ja: Kan du ge exempel?

Frågor till övriga respondenter (kollega/chef)

Bakgrundsfrågor

Hur gammal är du?

Vilken är din relation till F_x (chef/kollega)?

Hur mycket samarbetar ni på jobbet idag?

Hur mycket samarbetade ni innan F_x blev förälder?

Bedömningsfrågor

Kognitiv distans

Kan du berätta om F_x s jobb?

Har F_x samma jobb som innan han/hon blev förälder?

Hur pass tankemässigt krävande är/var det?

Hur pass kreativt är det?

Hade du mycket kontakt med F_x när han/hon var föräldraledig (telefonkontakt, e-mail, etc)?

Hur ofta besökte F_x sitt jobb när F_x var föräldraledig?

Positiv affekt

Hur upplever du att F_x påverkades känslomässigt av att bli förälder?

Kunde du märka någon skillnad före/efter att F_x var föräldraledig?

Om Ja: Hur länge höll den effekten i sig?

Självkänsla

Till vilken grad upplever du att F_x fritt kan uttrycka vad han/hon tycker och känner på jobbet efter jämfört med innan F_x blev förälder? Gjorde föräldraledigheten någon skillnad där?

Hur mycket upplever du att F_x är mån om vad andra tycker och tänker om honom/henne efter jämfört med innan F_x blev förälder? Gjorde föräldraledigheten någon skillnad?

Upplever du att F_x är mer eller mindre trygg i dig själv sedan han/hon blev förälder? Gjorde föräldraledigheten någon skillnad?

Kreativitet

Hur väl upplever du att F_x klarar av att lösa problem på jobbet idag jämfört med innan han/hon blev förälder?

Tror du att föräldraledigheten hade någon påverkan? Om ja: Kan du ge exempel?

Upplever du att F_x kreativitet på jobbet har förändrats sedan han/hon blev förälder? Med kreativitet menar vi ”förmåga att utveckla en ny produkt, tjänst, process, idé eller hitta en lösning på ett problem som är av värde för en individ eller en organisation”.

Tror du att föräldraledigheten hade någon påverkan? Om ja: Kan du ge exempel?

Har F_x förändrats på något annat sätt sedan han/hon blev förälder? Om ja: Kan du ge exempel?