

Tilbake til jobb etter fødselspermisjon

- *Likebehandling eller diskriminering?*

Karoline Sofie Teien



Masteroppgave i sosiologi
Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

UNIVERSITETET I OSLO

Mai 2006

Sammendrag

Temaet i denne masteroppgaven er tilbakekomst til jobb etter fødselspermisjon. Jeg undersøker hva kvinners uttak av fødselspermisjon betyr for deres ansettelsesforhold. Hovedspørsmålet er hvilke erfaringer kvinner som kommer tilbake til jobb fra fødselspermisjon gjør med henblikk på likebehandling eller diskriminering. Hensikten med oppgaven er å synliggjøre problemer som kvinner møter i arbeidslivet i forbindelse med fødselspermisjon. Problemstillingen belyses gjennom kvalitative samtaleintervjuer med 13 kvinner om deres opplevelser og erfaringer fra graviditet til tilbakekomst i jobb i ulike deler av arbeidslivet. Jeg har intervjuet kvinner med ulike erfaringer, både de som har opplevd problemer og kvinner som ikke har gjort negative erfaringer. Interessen for teamet har blant annet bakgrunn i et økt fokus på kvinners erfaringer ved tilbakekomst både politisk og gjennom media.

For å få et mer helhetlig bilde av informantenes opplevelser og erfaringer har jeg også sett på hvordan de opplevde tiden før og under fødselspermisjonen. Oppgaven beskriver forholdet til ledere og kolleger slik som kvinnene opplevde det under graviditeten og hvordan kontakten med arbeidsplassen var under permisjonstiden.

Oppgaven innledes med en gjennomgang av teoretiske og empiriske bidrag som omhandler kjønn og arbeidsliv med særlig henblikk på arbeidstakere med omsorgsansvar, diskriminering av kvinner i arbeidslivet og restrukturering av arbeidslivet. Forskningen om fødselspermisjon og arbeidslivet har gjerne omhandlet deling av fødselspermisjon og fedres bidrag i barneomsorgen, og det har vært lite fokus på konsekvenser for kvinners posisjon i arbeidslivet.

Oppgavens empiriske del samler analysen av intervjumaterialet under de ulike fasene ”før”, ”under” og ”etter” fødselspermisjon. Jeg beskriver hvordan informantenes arbeidssituasjon var før permisjonen og hvordan informantene ble møtt av arbeidsgiver og kolleger når de fortalte om graviditeten. I tiden mens informantene var i permisjon ser jeg på hvordan kontakten ble ivarett mens informantene var i fødselspermisjon og til slutt hvordan det var å komme tilbake på jobb etter fødselspermisjonen, eventuelt hva som skjedde da de skulle vært tilbake på jobb.

Undersøkelsen viser at det oppleves problemer ved tilbakekomst i forskjellige typer jobber både i privat og offentlig sektor. Det kan være problemer som at vikaren blir værende i informantens stilling, slik at det kan være vanskelig å finne tilbake til den posisjon kvinnen hadde før permisjonen. Problemer kan også gå så langt at det innebærer oppsigelse med bakgrunn i

omorganisering i bedriften. I de tilfellene hvor informantene ble oppsagt, jobbet de i bedrifter hvor det var lav kvinneandel og mannlig ledelse. Det kan se ut til at dette er en faktor som har betydning for arbeidsplassens beredskap overfor kvinner som kommer tilbake fra fødselspermisjon

Hva skal til for å for å redusere risikoen for at kvinner opplever diskriminerende behandling på grunn av fødselspermisjon? En løsning kan være at fedre tar mer ansvar i barneomsorgen. Dersom fedrekvoten utvides, for eksempel ved at den totale permisjonstiden forlenges, blir fravær i forbindelse med barneomsorg noe som arbeidsgiver må forholde seg til også når det gjelder menns ansettelsesforhold.

Forord

Det er mange som skal takkes når jeg nå setter punktum for arbeidet med masteroppgaven.

Først og fremst vil jeg takke min hovedveileder Tone Schou Wetlesen for all hjelp under arbeidet med oppgaven. Jeg vil takke Anne Lise Ellingsæter som kom inn som biveileder helt mot slutten av prosessen. Det var til stor inspirasjon og nytte. Takk også til Mari Teigen for at du tok deg tid til et møte, det var til god hjelp for å komme videre med arbeidet.

Takk til informantene som stilte til intervju, uten dere ville ikke denne studien latt seg gjennomføre.

Til dere som har lest og kommentert utkast til oppgaven: Morten, Bettina, Hanne, Ida Kristine og Ståle. Takk for at dere tok dere tid, og takk for nyttige kommentarer og innspill.

Takk til medstudenter for nyttig utveksling av erfaringer og gode samtaler.

Til slutt vil jeg takke deg som har hatt tro på meg, og på at dette skulle la seg gjennomføre.

Oslo, mai 2006

Karoline Sofie Teien

Innholdsfortegnelse:

KAPITTEL 1 INNLEDNING	6
1.1 OPPGAVENS TEMA OG BAKGRUNN	6
1.2 OPPGAVENS PROBLEMSTILLINGER OG AVGRENSNING	7
1.3 TEORETISKE PERSPEKTIVER	8
1.4 OPPGAVENS STRUKTUR.....	9
KAPITTEL 2 FØDSELSPERMISJON - INTENSJON, REGELVERK OG PRAKSIS.....	11
2.1 INTENSJON	11
2.2 REGELVERK.....	12
2.2.1 ANSATTES RETTIGHETER VED GRAVIDITET OG FØDSELSPERMISJON	12
2.3 PRAKSIS.....	13
2.3.1 STADIG FLERE KLAGER	14
2.3.2 ÅRSAKER TIL ØKNING I KLAGESAKENE	16
2.3.3 MORS OG FARS PERMISJON	17
2.4 OPPSUMMERING	17
KAPITTEL 3 TEORETISK BAKGRUNNSFORSTÅELSE	19
3.1 INNLEDNING.....	19
3.2 FORELDRESKAP OG KJØNN.....	19
3.3 ARBEIDSLIV OG KJØNN	24
3.3.1 FLEKSIBILITET OG KRAV I ARBEIDSLIVET	24
3.3.2 LIKESTILLING I ARBEIDSLIVET.....	27
3.3.3 DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET	29
3.4 OPPSUMMERING	32
KAPITTEL 4 METODE.....	34
4.1 INNLEDNING.....	34
4.2 VALG AV KVALITATIVT DESIGN	34
4.3 INNSAMLING AV DATA.....	35
4.3.1 KONTAKT MED INFORMANTENE	35
4.3.2. GENERELT OM INFORMANTENE	36
Tabell 1: Om informantene	37
4.4 INTERVJU	38
4.4.1 BAKGRUNN FOR INTERVJUENE	38
4.4.2 GJENNOMFØRING AV INTERVJUENE.....	38
4.5 VURDERING AV DATAMATERIALET.....	40
4.6 ETISKE ASPEKTER	41
4.7 FRA TALE TIL TEKST	42
KAPITTEL 5 FØR PERMISJONEN.....	43
5.1 INNLEDNING.....	43

5.2 PRIVATE OG OFFENTLIGE ARBEIDSPLASSE; HVA KJENNETEGNER ARBEIDSTEDENE?	43
5.2.1 LAVERE NIVÅ PRIVAT SEKTOR	44
5.2.2 MELLOMNIVÅ PRIVAT SEKTOR	45
5.2.3 LEDERNIVÅ PRIVAT SEKTOR	47
5.2.4 OFFENTLIG SEKTOR	48
5.2.5 OPPSUMMERING – SENTRALE TREKK VED ARBEIDSSITUASJONEN TIL INFORMANTENE	49
5.3 Å GJØRE GRAVIDITETEN KJENT	50
5.3.1 LAVERE NIVÅ PRIVAT SEKTOR:	50
5.3.2 MELLOMNIVÅ PRIVAT SEKTOR	51
5.3.3 LEDERNIVÅ PRIVAT SEKTOR	53
5.3.4 OFFENTLIG SEKTOR	53
5.3.5 OPPSUMMERING AV ERFARINGENE VED Å FORTELLE OM GRAVIDITETEN	54
5.4 ARBEIDSSITUASJONEN UNDER GRAVIDITETEN	55
5.4.1 LAVERE NIVÅ PRIVAT SEKTOR	55
5.4.2 MELLOMNIVÅ PRIVAT SEKTOR	56
5.4.3 LEDERNIVÅ PRIVAT SEKTOR	57
5.4.4 OFFENTLIG SEKTOR	58
5.4.5 OPPSUMMERING AV ARBEIDSSITUASJONEN UNDER GRAVIDITETEN	58
5.5 FORVENTNINGER TIL FØDSELSPERMISJONEN	59
5.6 OPPSUMMERING AV SITUASJONEN FØR PERMISJONEN	60
<u>KAPITTEL 6 UNDER PERMISJONEN</u>	<u>62</u>
6.1 HVORFOR VALGTE INFORMANTENE Å TA UT DET MESTE AV PERMISJONEN SELV?	62
6.2 KONTAKT MED JOBBEN I PERMISJONSTIDEN	63
6.2.1 LAVERE NIVÅ PRIVAT SEKTOR	63
6.2.2 MELLOMNIVÅ PRIVAT SEKTOR	65
6.2.3 LEDERNIVÅ PRIVAT SEKTOR	67
6.2.4 OFFENTLIG SEKTOR	68
6.3 OPPSUMMERING OM TIDEN I FØDSELSPERMISJON	69
<u>KAPITTEL 7 ETTER PERMISJONEN</u>	<u>70</u>
7.1 OMPLASSERT ELLER OPPSAGT	71
7.2.2 LITT PROBLEMER VED TILBAKEKOMST	75
7.2.3 PROBLEMFRI TILBAKEKOMST?	80
7.2.4 OPPSUMMERING AV OPPLEVELSENE	82
7.3 PROBLEMER VED GRAVIDITET OG FØDSELSPERMISJON	84
7.4 FORELDREPERMISJONENS EFFEKTER	88
7.6 ET SKRITT I RIKTIG RETNING?	91
<u>KAPITTEL 8.0 AVSLUTNING</u>	<u>93</u>
<u>LITTERATURLISTE</u>	<u>97</u>
<u>VEDLEGG 1 - INTERVJUGUIDE</u>	<u>101</u>

Kapittel 1 Innledning

1.1 Oppgavens tema og bakgrunn

I denne oppgaven vil jeg undersøke hvordan kvinner opplever å komme tilbake til arbeidslivet etter fødselspermisjon. For å gå nærmere inn på dette spørsmålet har jeg intervjuet 13 kvinner om deres opplevelse med å komme tilbake til jobb etter fødselspermisjon ved bruk av kvalitative intervju samtaler. Det er få studier å bygge på og jeg anså kvalitativ metode best egnet med sikte på å eksemplifisere kvinnenenes erfaringer. Jeg vil ha et særlig fokus på mekanismer som bidrar til integrering av kvinner i arbeidslivet i denne livsfasen. Grunnen til interessen for dette temaet er blant annet likestillingsombudets¹ erfaring om økning i antall klager fra småbarnsmødre som diskrimineres etter likestillingsloven når de skal ut i arbeidslivet igjen etter endt fødselspermisjon². Fra januar til mai 2006 har likestillings- og diskrimineringsombudet mottatt 66 saker, hvorav 30 saker har omhandlet graviditet eller permisjon³. I tillegg til klager fra kvinner som har hatt fødselspermisjon mottas også klager fra gravide som har blitt utsatt for diskriminering ved jobbsøking. Likestillingsombudets årsrapporter fra de siste årene viser at tilbakekomst fra permisjon⁴ til arbeidslivet kan være et problem. Det vises til flere henvendelser hvor arbeidstakere har opplevd å komme tilbake på jobb, men ikke har fått de gamle arbeidsoppgavene tilbake. Tidligere likestillingsombud Kristin Mile viser i artikkelen "Når magen kommer i veien" 2003 til at arbeidsgivere ofte sorterer vekk gravide søkere slik at gravide blir holdt utenfor arbeidsmarkedet. Videre viser hun til kvinner som har kommet tilbake etter permisjon er blitt møtt med at jobben deres er tatt av vikaren. En annen problemstilling er bedrifter som ikke regner de som er i permisjon som en del av arbeidsstokken. Dermed holdes de unna bonusordninger og lønnsforhandlinger mens de er i permisjon⁵. Noen opplever at det ikke er noen jobb som venter dem når fødselspermisjonstiden er over. Om de ikke har mistet jobben er det også de som opplever å bli skjøvet til side og føler at det er vanskelig å komme inn i gruppen igjen når de kommer tilbake på jobb etter fødselspermisjon.

¹ URL: f.o.m. 1.1.2006 ble Likestillings- og diskrimineringsombudet opprettet. Likestillingsombudet, Likestillingssenteret og Senter mot etnisk diskriminering går inn i det nye ombudet (<http://www.ldo.no>).

² URL: <http://www.likestillingsombudet.no/horingsuttalelser/graviditetsdiskriminering2004239.html> (lesedato 12.5.2006).

³ URL: http://ldo.no/index.php?option=com_content&task=view&id=68&Itemid=1 (lesedato 13.5.2006)

⁴ Fødselspermisjon og permisjon blir i oppgaven benyttet om hverandre med samme betydning.

⁵ URL: <http://www.likestillingsombudet.no/artikler/gravide03.html> (lesedato 12.5.2006)

En sak som kan ha sammenheng med at det i løpet av de siste årene har blitt mer fokus på problemer og rettigheter i forhold til uttak av fødselspermisjon er en dom på bakgrunn av at en kvinne ble oppsagt på grunn av fødselspermisjon. Begrunnelsen i oppsigelsesbrevet var at hun ikke kunne håndtere jobben på grunn av at hun hadde blitt mor. Denne saken endte i retten og dommen ga kvinnen jobben tilbake i tillegg til erstatning. Likestillingsombudet kommenterte i denne saken at de var glade for utfallet i denne dommen og mener den vil skape presedens⁶.

Fødselspermisjonsordningene i Norge blir sammenlignet med andre land i Europa sett på som veldig gode, men fortsatt møter kvinner problemer i arbeidslivet når de får barn. På bakgrunn av denne problematikken kom jeg frem til oppgavens tema hvor jeg ville finne mer ut om hvordan kvinner blir møtt når de kommer tilbake etter fødselspermisjon. Jeg ønsker å se på hvordan situasjonen er for kvinnene i mitt materiale fra å fortelle om graviditeten på jobben til deres opplevelser og erfaringer ved tilbakekomst fra fødselspermisjon.

1.2 Oppgavens problemstillinger og avgrensning

Jeg har valgt å fokusere på kvinner i oppgaven på det grunnlaget at det er kvinner som blir gravide og tar ut mest fødselspermisjon. Jeg vil ta for meg hva som har skjedd i informantenes tilfeller og utforske hvordan og hvorfor de eventuelt har fått problemer i forbindelse med uttak av fødselspermisjon. På bakgrunn av oppgavens tema vil problemstillingene i oppgaven være følgende:

Hovedspørsmålet i oppgaven er: *Hvilke erfaringer gjør kvinner som kommer tilbake fra fødselspermisjon – med henblikk på likebehandling eller diskriminering?*

Hovedspørsmålet er delt i fire delspørsmål:

1. Hvordan var informantenes arbeidssituasjon før fødselspermisjonen?

For å besvare dette spørsmålet vil jeg belyse informantenes arbeidssituasjon før permisjonen. Kan det være en sammenheng mellom for eksempel mye fravær i graviditetsperioden og hvordan informantene blir møtt etter permisjonen?

2. Hvordan ble informantene møtt av arbeidsgiver og kolleger når de fortalte om graviditeten?

⁶ Aftenposten morgen 21.10.2004. "Oppsagt mor vant i retten". Reidun J. Samuelsen.

Jeg vil her se på arbeidsgivers reaksjoner overfor graviditet og en kommende fødselspermisjon og arbeidsgivers beredskap til å håndtere ansatte som er i permisjon.

3. Hvordan var kontakten med arbeidsgiver og kolleger i tiden informantene var i fødselspermisjon?

Her ønsker jeg å se om det kan være sammenheng mellom god kontakt med arbeidsplassen i permisjonstiden mot en blir hvordan en blir møtt når en kommer tilbake på jobb?

4. Hvordan var det å komme tilbake til jobb etter fødselspermisjon?

I denne delen vil jeg ta for meg informantenes møte med jobben etter endt fødselspermisjon og hvordan dette opplevdes for informantene.

På grunnlag av spørsmålene nevnt over har jeg intervjuet 13 kvinner om tiden før, under og etter fødselspermisjon for å få fortellinger om deres opplevelser og erfaringer.

1.3 Teoretiske perspektiver

Av foreliggende litteratur om forskning på kjønn og arbeidsliv finnes det mange interessante teorier. Det er lite kvalitativ forskning som har fokus på kvinners tilbakekomst etter fødselspermisjon. Jeg vil imidlertid se nærmere på foreldreskap og kjønn, spesielt yrkesaktive kvinner med omsorgsansvar. Videre vil jeg se nærmere på restrukturering i arbeidslivet og arbeid – familieforenlighet.

Forskningen rundt omsorgsansvar og uttak av fødselspermisjon har i det senere dreid seg mye om fedres del i omsorgen for barna, særlig det første året. Det har vært fokus på uttak av fedrekvoten, deling av fødselspermisjon, lite fokus på konsekvenser for kvinners posisjon i arbeidslivet.

Valgfrihet har blitt et viktig begrep i omsorgs- og arbeidslivspolitikken. En viktig debatt på dette feltet i dag er spørsmålet om foreldre trenger større frihet til å velge omsorgsordninger for sine barn (Brandth, Bungum og Kvande 2005: 11).

I det moderne arbeidsliv legges det stadig mer vekt på fleksibilitet og ytelse. I mange bransjer stilles det store krav til ytelse på jobben, og de ansatte er opptatt av å få jobbe med det de liker mest og er dermed villig til å gjøre en innsats for bedriften ved å jobbe mer enn vanlig arbeidstid

(Rasmussen 2002b). Dette arbeidsmønsteret passer dårlig sammen med familieliv og små barn. Derfor er det viktig at det oppfattes som legitimt å ta ut lønnet fødselspermisjon slik at dette ikke skaper noen form for problemer for kvinner som ønsker en yrkeskarriere.

Utviklingen av den norske velferdsstaten og økningen av offentlige stillinger, er viktig for kvinners deltakelse på arbeidsmarkedet. Ved at velferdsstaten har bidratt til at flere kvinner kunne prioritere yrkesaktivitet fremfor omsorgsarbeid har velferdsstaten også gitt kvinner mulighet til å kombinere barnefødsler og yrkesaktivitet ved å innføre stadig utvidede fødselspermisjoner. I Norge er det to typer ordninger som er knyttet til familiepolitikk og mødres yrkesmønster. En ordning støtter mødres yrkesaktivitet som betalte fødselspermisjoner. Den andre ordningen, som barnetrygd, støtter opp under kjernefamilien og er nøytral til en tradisjonell kjønnsarbeidsdeling. Det kan sies at det er en dobbelthet i norsk familiepolitikk hvor det scores høyt på begge ordningene noe som skaper tvetydighet i rettighetene. For å få full utnyttelse av rettighetene må man imidlertid være tilknyttet arbeidsmarkedet (Ellingsæter 2003).

1.4 Oppgavens struktur

Oppgaven er delt inn i 8 kapitler. I dette kapitlet er oppgavens tema, bakgrunn for tema, teoretiske perspektiver og oppgavens problemstillinger presentert. Videre vil jeg i kapittel 2 ta for meg fødselspermisjon i praksis. Jeg vil se på hva som er intensjon og regelverket i den norske ordningen om fødselspermisjon. I kapittel 3 presenteres den teoretiske bakgrunnsforståelsen i oppgaven. Her legges det vekt på kjønn og arbeidstradisjon, foreldreskap og kjønn og restrukturering i arbeidslivet. I kapittel 4 redegjøres det for metodiske valg og gjennomføring av datainnsamlingen. I den siste delen presenteres og analyseres datamaterialet for oppgaven. Den empiriske delen av oppgaven er delt inn i tre kapitler, henholdsvis kapitlene 5, 6 og 7. I kapittel 5 vil jeg beskrive hvordan informantenes situasjon var før de gikk ut i fødselspermisjon. Jeg vil se på hvordan informantene opplevde å fortelle om graviteten til arbeidsgiver og kolleger og hvordan de ble møtt. Videre i kapittel 5 vil jeg se på hvordan arbeidssituasjonen var før informantene gikk ut i permisjon. Hensikten med dette er å se på om de fikk den tilretteleggingen de hadde behov for. I kapittel 6 tar jeg for meg perioden mens de var i fødselspermisjon. Det jeg vil legge fokus på her er kontakten med arbeidsgiver og kolleger mens informantene er i permisjon, og om de får informasjon om hva som skjer på arbeidsplassen. I det siste analysekapitlet, kapittel 7, vil jeg redegjøre for hvordan det var for informantene å komme tilbake på jobb etter fødselspermisjonen. Opplevde de problemer eller var arbeidsgiver godt forberedt på

at de skulle komme tilbake og arbeidsoppgaver og lignende var på plass? Oppgaven avsluttes med oppsummering og diskusjon av oppgavens funn i kapittel 8.

Kapittel 2 Fødselspermisjon - intensjon, regelverk og praksis

Dette kapitlet vil gi en ramme rundt hva som er intensjon, regelverk og praksis med lønnet fødselspermisjon i Norge. For å belyse oppgavens problemstilling vil jeg se nærmere på fødselspermisjonsordningene i Norge for senere i analysen knytte det opp mot hvordan uttak av fødselspermisjon påvirker kvinners arbeidssituasjon og behandlingen det får etter fødselspermisjon. Den norske fødselspermisjonsordningen ble utvidet i 1993 for å gjøre det lettere for mødre å kombinere barneomsorg og yrkesliv, men selv om lange fødselspermisjoner er ment som et gode for foreldre, kan det være at det også virker negativt i arbeidslivet. Til slutt i dette kapitlet vil jeg se på praksis rundt uttak av fødselspermisjon.

2.1 Intensjon

Hensikten med den norske fødselspermisjonsordningen er å forenkle muligheten til kombinere barneomsorg og yrkesdeltakelse og få yrkesaktive kvinner til å vende tilbake til jobb. Retten til fødselspermisjon er et viktig virkemiddel for å bryte ned den tradisjonelle arbeidsdelingen mellom kjønnene, for å stimulere til økt yrkesaktivitet blant kvinner og til et større omsorgsansvar blant menn. Utvidet omsorgspermisjon på 1990-tallet ble begrunnet med en økt yrkesdeltakelse blant kvinner med små barn samt belastningen med å kombinere lønnsarbeid og familieliv (Halvorsen 2002: 173, NOU 1996:13). Fødselspermisjonsordningen skal sikre at yrkesaktive kvinner kan vende tilbake til jobb etter endt fødselspermisjon, samt bidra til at menn kommer sterkere inn i barneomsorgen.

Danielsen og Lappegård (2003) legger vekt på at velferdsordningene i Norge gjør at det ikke er nødvendig å velge bort et ønske i forhold til et annet når det gjelder å kombinere yrkesliv og familieliv. Når kvinner velger å kombinere yrkesliv og familieliv tilpasser de seg yrkeslivet på ulike måter. Det kan blant annet være at kvinner som jobber deltid i utgangspunktet har mer tid enn kvinner som jobber heltid, og vil derfor ha mindre behov for fri fra yrkeslivet, eller at kvinner som har jobber som gir gode muligheter for fleksible ordninger for å kombinere yrkesliv og barneomsorg, vil også ha mindre behov for å ha lange avbrudd fra yrkeslivet. Kvinner med jobb som gir små muligheter for fleksible ordninger, kan ha større behov for et lengre avbrudd fra yrkeslivet for å få mest mulig tid med barnet. Det at flere velger å ta lengre permisjon mener Lappegård og Danielsen kan ha sammenheng med at det er mer akseptert å ta lengre avbrekk fra

yrkeslivet i forbindelse med barnefødsel og at mange oppfatter det å være lengst mulig hjemme med barnet er det beste for barnet (Danielsen og Lappegård 2003).

2.2 Regelverk

2.2.1 Ansattes rettigheter ved graviditet og fødselspermisjon

Reglene som gjelder for fødselspermisjon kan ses på som en ramme som legger til grunn hvilke handlingsvalg kvinner og menn som skal ut i fødselspermisjon har. For å få opparbeidet seg rett til lønnet fødselspermisjon, må man ha hatt inntektsgivende arbeid minst seks av de ti siste månedene før man begynner stønadsperioden⁷.

Den lønnede fødselspermisjonen er todelt med en lovpålagt del til fri og en del hvor man har rett til fri. I den lovpålagte delen skal mor ta permisjon tre uker før fødselen og seks uker i etterkant. Etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven har far rett til 2 uker ulønnet permisjon i tilknytning til fødselen. (Noen virksomheter har avtale om lønnet permisjon i disse to ukene). Far har rett til fem uker permisjon (fedrekvoten), som skal benyttes innen ett år fra fødselen. Fødselspermisjon utover dette er en rettighet som gjelder likt for mor og far. Den kan foreldrene fritt dele seg i mellom etter eget ønske. Foreldre kan i dag ta permisjon 53 uker med 80 % lønn (innenfor 6 x grunnbeløpet fra folketrygden – G) eller 43 uker med 100 % lønnskompensasjon. Videre har man rett til ytterligere ett års permisjon fra arbeidsgiver, da uten lønnskompensasjon. I tillegg kan man velge tidskonto, hvor man kan forlenge permisjonstiden i inntil to år med å jobbe deltid. Dersom man ikke har opparbeidet seg rett til lønnet fødselspermisjon utbetales en engangsstønad på 33 584 kroner (pr. 1. januar 2005)⁸. En annen ordning som kan knyttes til velferdsordningene ved barnefødsler er kontantstøtte. Fra barnet er ett til tre år og ikke har fått barnehageplass kan man få kontantstøtte for at enten en av foreldrene skal kunne være hjemme, eller den kan brukes til privat barnepass.

I utgangspunktet har ansatte krav på å få komme tilbake til samme stilling og lønn etter endt permisjon. Arbeidsoppgavene skal i hovedsak være likeverdige med de tidligere arbeidsoppgavene, både når det gjelder innhold og ansvar. Arbeidstakeren har imidlertid ikke et

⁷ URL:

http://www.trygdeetaten.no/default.asp?strTema=familie&path=f_oedssel_mrog_mradopsjon&path_sub=adopsjonspe nger (lesedato 12.5.2006)

ubetinget krav på nøyaktig samme stilling. Arbeidsgiver kan i kraft av sin styringsrett foreta omdisponeringer hvis det er innenfor arbeidsavtalens rammer og det er saklig begrunnet i driftsmessige hensyn som er uavhengig av permisjonen. Ved omorganiseringer skal ansatte i fødselspermisjon behandles på samme måte som øvrige ansatte. Dersom omorganiseringen er så omfattende at hovedinnholdet i arbeidsavtalen blir endret, vil det i realiteten være en oppsigelse i kombinasjon med tilbud om ny jobb og kravene til saklig og formelt riktig oppsigelse må være oppfylt⁹.

Ved fødselspermisjon på inntil ett år har den ansatte et særlig oppsigelsesvern. Man kan ikke sies opp med virkning før permisjonen er over. Ifølge arbeidsmiljøloven § 65 kan en arbeidstaker som er gravid eller er i fødselspermisjon ikke sies opp på grunn av dette. Det avgjørende spørsmålet i forhold til likestillingsloven er om oppsigelsen skyldes fødselspermisjonen. Dersom fødselspermisjon eller ulønnet permisjon er årsak til oppsigelsen, vil dette som regel være i strid med likestillingsloven. En slik forskjellsbehandling kan også føre til at oppsigelsen ansees som usaklig etter arbeidsmiljølovens bestemmelser. Skal en oppsigelse av en ansatt i fødselspermisjon være gyldig må den begrunnes i andre forhold, som faglig inkompetanse eller nedbemanning i bedriften. Arbeidsgiver har etter arbeidsmiljøloven bevisbyrden for at oppsigelsen er begrunnet i andre forhold i graviditet eller fødselspermisjon¹⁰.

For min studie er de mest relevante paragrafene i Likestillingsloven § 3 og § 4. Etter likestillingsloven § 3 er handling som på urimelig måte stiller det ene kjønn dårligere enn det andre ikke tillatt. I § 4 er det presisert at bestemmelsen i § 3 også gjelder i forbindelse med arbeidsforhold, dvs. både ved ansettelse, forfremmelse og oppsigelse. Ifølge likestillingsloven er det ikke tillatt å forskjellsbehandle kvinner på grunn av graviditet og fødsel slik at de kommer dårligere ut enn de ellers ville gjort.

2.3 Praksis

Ifølge Danielsen og Lappegård (2003) har tre av fire kvinner rett til lønnet fødselspermisjon og siden utvidelsen av fødselspermisjonsordningene i 1993 har andelen kvinner som har rett til slik permisjon vært stabil. Videre skriver Danielsen og Lappegård at andelen som har opparbeidet seg

⁸ URL:

http://www.trygdeetaten.no/default.asp?strTema=familie&path=f_oedssel_mrog_mradopsjon&path_sub=adopsjonspe nger, (lesedato 13.02.06)

⁹ URL: <http://www.likestillingsombudet.no/diskriminert/faktaarkpermisjon.html> (lesedato 13.5.2006)

rett til lønnet fødselspermisjon har vært nesten like stor blant førstegangsfødende kvinner og kvinner som fikk sitt andre barn. For kvinner som fikk sitt tredje barn har andelen vært noe lavere. Dette mener Danielsen og Lappegård kan ha sammenheng med at flere velger å gå ut av yrkeslivet når de har fått flere barn. Det kan også være at tredjegangsfødende kvinner har jobbet så lite at de ikke har opparbeidet seg rett til lønnet fødselspermisjon. Andre grunner til at kvinner ikke har opparbeidet seg rett til lønnet fødselspermisjon kan være at de er i utdanning eller også har andre preferanser vedrørende yrkesliv og familieliv. Når Danielsen og Lappegård ser på utdanningsnivå er det kvinner med høgskole – og universitetsutdanning som har den største prosentandelen med opparbeidet rett til lønnet fødselspermisjon sammenliknet med kvinner uten utdanning utover grunnskolenivå (Danielsen og Lappegård 2003).

2.3.1 Stadig flere klager

Tidligere likestillingsombud Kristin Mile (Mile 2004) har vist til at erfaringer fra likestillingsombudet og arbeidslivsorganisasjoner om at stadig flere kvinner føler seg forskjellsbehandlet når de kommer tilbake til jobb etter fødselspermisjon. Eksempler på dette er at de har blitt omplassert eller mistet ansvar og goder de hadde før permisjonen. Også under graviditeten føler noen kvinner seg dårlig behandlet på arbeidsplassen.

Stadig flere kvinner finner altså måten de blir behandlet på ved tilbakekomst fra fødselspermisjon urimelig og klager dette inn til likestillingsombudet. Likestillingsombudet håndhever likestillingsloven og gi råd og veiledning om lovens bestemmelser. Formålet med likestillingsombudet er at de skal arbeide for økt likestilling mellom kjønnene gjennom informasjon og aktiv deltaking i samfunnsdebatten i tillegg til å være en instans for klagesaker. Likestillingsombudet er et offentlig forvaltningsorgan og er administrativt tilknyttet Barne- og familiedepartementet (pr. 2005), som er gitt en uavhengig stilling i faglige spørsmål og avgjørelser¹¹. Dette kan være en indikasjon på problemer, men antallet er lite i forhold hvor mange som til enhver tid er gravide eller i fødselspermisjon.

Fortellingene fra intervjumaterialet i denne studien kan i noen tilfeller sammenlignes med den type henvendelser likestillingsombudet mottar. Det er i de ofte vanskelig, også i sakene likestillingsombudet mottar (jf. Skjeie og Teigen 2003), å avgjøre om det har skjedd

¹⁰ URL: http://www.likestillingsombudet.no/diskriminert_faktaarkpermisjon.html (lesedato 13.5.2006).

¹¹ URL: <http://www.likestillingsombudet.no> (lesedato 13.5.2006).

diskriminering i sakene rundt tilbakekomst ved fødselspermisjon. De ser for eksempel på om den fornærmede ble sagt opp i forbindelse med en omorganiseringssjess på grunn av uttak av fødselspermisjon, eller om det var andre faktorer som lå til grunn for oppsigelsen.

Mange av henvendelsene likestillingsombudet får, behandles som veiledningssaker. Det er derfor vanskelig å få reelle tall på hvor mange av sakene likestillingsombudet har fått inn hvor det faktisk har foregått diskriminering på grunn av graviditet eller fødselspermisjon. Ifølge likestillingsombudet ringer mange inn og ber kun om råd i slike tilfeller. Selv når det kan være aktuelt å gå videre til Klagenemnda, velger den berørte ofte å la det være, da spørsmålene som gjelder diskriminering i forbindelse med graviditet og fødselspermisjon gjerne er spesielt betente på grunn av at man for eksempel må forholde seg til arbeidsgiveren i ettertid. Dette gjelder særlig i de tilfellene man har beholdt jobben, men føler seg dårlig behandlet¹².

LO har også rapportert om at de mottar stadig oftere klager fra medlemmer som føler seg diskriminert. Dette har blant annet blitt tatt opp i høringsuttalelse av 6.8.2004¹³. I denne høringsuttalelsen vises det for eksempel til en kvinne som ble flyttet til en annen avdeling etter permisjon uten å få noen konkrete arbeidsoppgaver mens personen som var vikar i hennes sted fikk fast jobb. Et annet eksempel var en midlertidig ansatt som ble lovet fast stilling. Hun ble gravid og var mye sykemeldt under graviditeten og mens hun hadde fødselspermisjon ble det ansatt en annen i hennes stilling. Dette begrunnet arbeidsgiver med at man "trodde" hun hadde sluttet. Det kommer stadig signaler om at kvinnelige arbeidstakere i mange yrker og sektorer lar være å stå fram med denne typen problemstillinger i frykt for at det skal få enda større og mer negative konsekvenser for deres arbeidsforhold. LO mener holdninger og atferd hos arbeidsgivere må endres. Videre vises det til at mange som er ute i permisjon ikke har kontakt med arbeidsgiver mens de er i permisjon¹⁴. Kontakten med arbeidsgiver i permisjonstiden vil bli belyst i mitt materiale.

¹² URL: ¹² <http://www.likestillingsombudet.no/horingsuttalelser/graviditetsdiskriminering2004239.html> (lesedato 12.5.2006)

¹³ URL: http://www.lo.no/portal/page?_pageid=56,42385&_dad=portal&_schema=PORTAL&p_d_i=-121&p_d_c=&p_d_v=104958 (lesedato 12.5.2006)

¹⁴ URL: http://www.lo.no/portal/page?_pageid=56,42385&_dad=portal&_schema=PORTAL&p_d_i=-121&p_d_c=&p_d_v=104958 (lesedato 12.5.2006)

2.3.2 Årsaker til økning i klagesakene

Enkelte forhold kan se ut til å gjøre kvinner ekstra sårbare ved graviditet og fødselspermisjon. Et eksempel er at økt bruk av midlertidige stillinger kan øke faren for at kvinner støtes ut av arbeidslivet. Et annet eksempel er for eksempel i konsulentstillinger der ansatte er ansvarlig for egen portefølje og inntjening er sårbare for fravær. I disse tilfellene kan det oppleves at kundemassen overtas av kolleger i forbindelse med permisjoner og de må begynne på nytt da de kommer tilbake fra permisjon. Lønnssystemer med utstrakt bruk av bonus eller andre prestasjonsrettede belønningssystemer er også problematiske i forhold til permisjonsfravær påpeker likestillingsombudet i årsmeldingen for 2004¹⁵. Det fremkommer også grunn til å tro at mer langsiktige trender i arbeidslivet er årsak til at klagene til likestillingsombudet har dukket opp i de siste årene. Dagens generasjon av småbarnsmødre er mer velutdannede enn noensinne. De har en sterkere tilknytning til arbeidslivet og stiller dermed større krav til likebehandling. Et stramt arbeidsmarked og stadige omstillinger gjør kvinner ekstra sårbare som arbeidstakere i forbindelse med svangerskap og fødsel. Kvinner som er ute i fødselspermisjon har mindre muligheter til å ivareta sine interesser i omstillingsprosesser enn øvrige ansatte. Likestillingsombudet påpeker at likestillingsloven ble presisert og skjerpet på dette punktet i 2002, og dette kan ha medvirket til at flere kvinner er blitt oppmerksomme på sine rettigheter (<http://www.likestillingsombudet.no>).

Tidligere likestillingsombud Kristin Mile skriver i høringsuttalelse til Arbeids- og Administrasjonsdepartementet høsten 2004 at de i de tre-fire siste årene har hatt en markant økning i antall saker om dette temaet. I tillegg til skriftlige henvendelser kommer omtrent like mange henvendelser på telefon. Her dominerer også spørsmål knyttet til graviditet eller fødselspermisjon. Hun tar opp i høringsuttalelsen at sakene som behandles av likestillingsombudet kan i hovedsak deles inn i tre bolker. Det er spørsmål knyttet til ansettelse hvor kvinner opplever at graviditeten hindrer en i å bli ansatt eller få fornyet vikariat, det andre er spørsmål knyttet til rettigheter etter fødselspermisjon når kvinner opplever oppsigelse eller endringsoppsigelse, eller kvinner som opplever omplassering eller omgjøring av stilling på grunn av permisjonsfraværet. Den tredje type spørsmål går ut på lønn eller andre goder. Mile skriver videre at likestillingsombudet får mange henvendelser fra ansatte i fødselspermisjon som holdes utenfor lokale lønnsforhandlinger og beregning av bonus for ansatte som er i eller har vært i fødselspermisjon. Andre problemstillinger kan være tilrettelegging for gravide arbeidstakere, deltakelse i etterutdanning eller andre spørsmål knyttet til arbeidsforhold. Henvendelsene

angående disse sakene kommer først og fremst fra kvinner. Enkelte henvendelser kommer også fra menn som gjelder lønn under fødselspermisjon da det finnes virksomheter som praktiserer ulike lønnordninger for kvinnelige og mannlige ansatte i fødselspermisjon. Ut fra henvendelsene er det ifølge Mile ingen spesielle deler av arbeidslivet som skiller seg ut. Hun presiserer at kvinner opplever diskriminering i alle deler av arbeidslivet, både kvinne- og mannsdominerte yrker, i offentlig og privat sektor og i alle skalaer på utdannings- og karrierestigen. Siden det ser ut til at denne type diskriminering forekommer i alle deler av arbeidslivet er det et gjennomgående problem¹⁶.

2.3.3 Mors og fars permisjon

I Norge er det vanlig at kvinner tar ut en lang fødselspermisjon, for så å komme tilbake til arbeid enten på heltid eller deltid. Dette er forskjellig fra for eksempel Søreuropeiske land hvor den betalte fødselspermisjonen er atskillig kortere enn i Norge. Det kan være flere grunner til at norske mødre tar ut lang fødselspermisjon. Først og fremst lever vi i en kvinnevennlig velferdsstat som legger forholdene til rette for å ta ut lange permisjoner, men mye handler også om tradisjoner og samfunnets normer og forventinger. Eksempelvis at barna bør være sammen med foreldre det første året kan ligge til grunn for valgene som tas (Pedersen 2000). Det kan også være morens ønske om å tilbringe mest mulig tid med barnet den første tiden etter fødselen samt tid til amming ved siden av morens eget behov for restituering etter fødselen. En typisk holdning er også at mor er den best egnede omsorgspersonen (Haavind 1987, Danielsen 2003). Når mor blir hjemme og far jobber, har det både økonomiske og kulturelle årsaker ifølge Danielsen (2003). Mannen har ofte høyest inntekt, derfor kan det lønne seg for familien at han jobber mens kvinnen tar ut det meste av en lønnet fødselspermisjon. Men undersøkelser viser at selv i de tilfeller hvor det ville lønt seg at far var hjemme, er det stort sett mor som er hjemme med barna (Leira 2004). Ifølge Danielsen kan dette skyldes kulturelle føringer og nedarvede forventninger til mors- og farsrollen (Danielsen 2003). Dette kan igjen føre til at de tradisjonelle kjønnsrollemønstrene blir hengende igjen i mange familier (Leira 2004).

2.4 Oppsummering

De norske rettighetene rundt fødselspermisjon er som nevnt svært gode sammenlignet med for eksempel land i Sør-Europa. Intensjonen med de gode fødselspermisjonsordningene er at man

¹⁵ <http://www.likestillingsombudet.no/horingsuttalelser/graviditetsdiskriminering2004239.html> (lesedato 12.5.2006)

¹⁶ <http://www.likestillingsombudet.no/horingsuttalelser/graviditetsdiskriminering2004239.html> (lesedato 12.5.2006)

skal kunne få barn og komme tilbake til yrkeslivet etter fødselspermisjon. Regelverket for uttak av fødselspermisjon legger opp til at man skal være yrkesaktiv for å få nytte av rettighetene. Selv om det på det politiske plan legges opp til at det skal være forenlig å kombinere jobb og småbarn rapporteres det altså, blant annet til likestillingsombudet, om at dette oppleves problematisk for mange da de kommer tilbake til jobb etter uttak av fødselspermisjon.

Kapittel 3 Teoretisk bakgrunnsforståelse

3.1 Innledning

I dette kapitlet vil jeg presentere noen studier som er gjort på temaene foreldreskap, kjønn, likestilling og diskriminering samt restrukturering av arbeidslivet. Disse emnene danner grunnlag for den videre analysen av hvordan kvinner blir møtt i arbeidslivet ved graviditet og forholdet til arbeidsgivere både i tiden før, under og etter fødselspermisjon. Jeg vil først under temaet kjønn og arbeidstradisjon ta for meg problemstillingen kvinner som arbeidstakere med omsorgsansvar. I andre del vil jeg ta for meg restrukturering av arbeidslivet med vekt på fleksibilitet og krav i arbeidslivet og til slutt vil jeg se på likestilling og diskriminering i arbeidslivet.

3.2 Foreldreskap og kjønn

Mens mødre har blitt sett på som den sentrale omsorgspersonen og fedre sett på som forsørger, har det etter innføringen av fedrekvoten i 1993 blitt mer fokus på far som omsørger. Dette har også ført til diskusjoner om at far skal ta større del av omsorgen for barna det første året (Brandth og Kvande 2003). Ettersom kvinner har tatt større del i arbeidslivet, og med velferdsstatens gode fødselspermisjonsordninger, er intensjonen at det skal være enklere å forene omsorgsarbeid med lønnsarbeid. Selv om begge foreldrene nå er like mye knyttet til arbeidslivet gjelder ikke den samme fordelingen i hjemmet. Kvinner bruker fortsatt mer tid på omsorgsarbeid og husarbeid (Kitterød 1996). Det fokuseres stadig mer på at far skal bidra mer i forhold til omsorgsarbeid, og det vises blant annet ved politisk intervensjon som innføring av fedrekvoten og oppmuntring om at fedre skal ta mer permisjon. Det argumenteres også for at arbeidsgivere skal legge det bedre til rette og oppfordre til at menn skal ta ut mer fødselspermisjon enn de gjør i dag. Dette er viktig i forhold til at det skal ses mer likt på kvinner og menn med omsorg for barn og at det på sikt kan tone ned problemene kvinner møter i arbeidslivet ved graviditet og fødselspermisjon.

Det er fortsatt en ganske liten andel av menn som tar ut mer permisjon enn fedrekvoten. Det var ifølge Brandth og Øverli i 1998 78 % av fedre som hadde rett til fedrekvoten som tok den ut. Majoriteten av mødrene er tilbake i jobb når fedrene tar ut pappapermisjon, men 35 % av mødrene er hjemme samtidig. Når moren er hjemme samtidig fører det til at far ikke får prøvd seg som hjemmepappa. De viser videre til at 11 % av fedrekvotebraukerne er hjemme mer enn seks uker. Disse fedrene har ofte høy utdanning, høy inntekt og sikker posisjon (Brandth og

Øverli 1998: ix-xi). Rasmussen (2002a) viser til at en samfunnsmessig arbeidsdeling der kvinner som mødre antas å ha hovedansvaret for barn, kan føre til at kvinner og menn deler på ansvaret, men at det i større grad er bare menn som prioriterer arbeidet når det er tidskonflikter mellom omsorg og arbeid. Rasmussen påpeker at fedres innsats oppfattes som spesielt positiv, mens mødres innsats vurderes som selvsagt og naturlig (Rasmussen 2002a: 413). Når kvinner tar ut mest fødselspermisjon og også jobber mer deltid enn menn er det med på å bidra til at kvinner kommer dårligere ut på arbeidsmarkedet, og menn gjør en raskere karriereutvikling (Leira 2004).

Arnlaug Leira har skrevet mye om forholdet mellom arbeid, familie og velferdsstat. Når det gjelder valg av permisjonsbruk kan det ses i lys av to tradisjoner som Leira (2000) fremlegger som viktige i kvinneforskningen. Det er en tradisjon inspirert av Simone de Beauvoir som legger vekt på spørsmål som hvordan kjønn skapes og om hvilke kjønnsforskjeller som blir gjort sosialt betydningsfulle, hvordan og hvorfor. Den andre tradisjonen det refereres til kalles "Wollstonescraft - dilemma". Leira viser her til Carole Pateman som stiller spørsmål vedrørende kvinners politiske og sosiale rettigheter og hvordan de skal begrunnes; enten gjennom at kvinner og menn er grunnleggende like eller ved å fremheve naturgitte forskjeller mellom kjønnene (Leira 2000).

Fra "Beauvoir - tradisjonen" kan kjønnsrolleforskningen si noe om hvorfor kvinner tar ut mest fødselspermisjon. Leira (2004) legger vekt på at i Norge har mødres lange fødselspermisjoner nærmest blitt et varemerke. Selv om flertallet av norske fedre tar ut fødselspermisjon begrenser det seg oftest til to uker rett etter fødselen og de fire ukene fedrekvoten gir. Leira viser til at mødre sto for 90 % av uttak av permisjonstiden i 1999 (Leira 2004: 92). Videre viser Leira til funn i ulike studier av fødselspermisjonsbruk og kontantstøtte at menn ofte velger seg bort fra eller ikke får slippe til i omsorgen for de minste barna. Leira trekker også frem at morens betydning som omsorgsforvalter kan ses i lys av bruken av redusert arbeidstid og det er en større andel av norske mødre som jobber deltid enn fedre. Samtidig som mødre tar ut mest fødselspermisjon har imidlertid farsrollen endret seg de siste årene og fedre bidrar stadig mer når det gjelder barneomsorg (Leira 2004).

Endringer i faderskapet har vært et viktig tema i forskning og debatt om familie og fedre. De viktigste endringene finner vi i forbindelse med arbeidslivet og velferdsstatens ordninger. Brandth og Kvande (2003) legger vekt på at endringer i arbeidslivet viktige for å forstå fedres valg og prioriteringer. Oppløsningen av den mannlige forsørgerrollen er nok den viktigste

endringen, og i dag er den dominante oppfatningen at både mannen og kvinnen forsørger familien. Fedre bidrar kanskje mer i hjemmet, men det er fortsatt mødre/kvinnen som har hovedansvaret for husarbeidet (Brandth og Kvande 2003). Bekkengen (2002) tar i sin studie opp at det jobbes med å få flere menn til å ta fødselspermisjon, og ifølge Bekkengen er menns foreldrepermisjon et generasjonsspørsmål. Det kan også ha betydning hvilken sektor mannen jobber i og hun viser til at menn i offentlig sektor tar ut mer foreldrepermisjon enn de som jobber i det private og at flest tar permisjon innen helse og omsorgsyrkene. Uttak av foreldrepermisjon varierer også med utdanningsnivå, både i forhold til kvinnens og mannens utdanning, og Bekkengen påpeker at høyt utdannede tar mer permisjon enn lavt utdannede (Bekkengen 2002). Undersøkelser viser at menn som bruker mer permisjon enn fedrekvoten ofte har partnere med høyere utdanning i karriereyrker. Mennene som bruker permisjon utover fedrekvoten har gjerne selv høyere utdanning og jobber i det offentlige. Samtidig viser undersøkelser fra den tiden fødselspermisjonene var kortere enn den er i dag at kvinner som hadde høy utdanning kom raskere tilbake i arbeid etter fødsel enn kvinner med lavere utdanning (Brandth og Øverli 1998, Kaul 1996, Rønsen 1997, Pedersen 2000).

Kirsten Danielsen peker i sin hovedoppgave på at siden det i dag som oftest er både mor og far som er forsørgere bør man se likt på kvinner og menn og hva som forventes av dem i rollene som forelder og arbeidstaker. Hun mener det er ulike forventninger knyttet til mor og far når de får barn og at det ligger større forventninger til moren om å legge om livet sitt etter hun har fått barn (Danielsen 2003: 106). Familier hvor kvinnen blir værende hjemme med barna og mannen er hovedforsørger gjenspeiler et klassisk kjønnsrollemønster. Selv om moren har hovedansvaret for husarbeid og barnepass kommer mannen mer på banen, men det er gjerne kvinnen som har hovedkontrollen og makten her. Danielsen mener at mye av grunnen til at det er mødre som i størst grad tar ut fødselspermisjon henger igjen i tradisjonelle kjønnsrollemønster (Danielsen 2003).

Hilde Danielsen (2002) har gjort en kritisk analyse av mulighetene for å realisere et likestilt foreldreskap i Norge. Hun mener velferdsstaten er med på å påvirke at omsorgsarbeid er en kjønnsdelt aktivitet i Norge. Danielsen påpeker at dagens velferdsordninger for barnefamilier tilsynelatende er kjønnsnøytrale, men at de likevel har en utforming som gjør moren til den sentrale omsorgsperson (Danielsen 2002: 98). Ifølge Danielsen er viktige forklaringer til arbeidsdelingen rundt barneomsorg den økonomiske forskjellen mellom kvinner og menn på grunn av ulik tilknytning til lønnsarbeid og forventninger knyttet til mors- og farskap (Danielsen

2002: 108). Hun trekker frem at kvinner ofte tjener mindre enn menn og at hovedgrunnen til lønnsforskjeller mellom kvinner og menn er at kvinner i større grad enn menn jobber deltid. Danielsen legger også vekt på at selv om tilknytningen til arbeidslivet spiller en stor rolle for fordelingen av omsorg spiller også kjønnede praksiser og ideologer inn (Danielsen 2002: 106). Hun mener mødre gjerne har et sterkere ønske om å være hjemme med barnet det første året. Dette begrunnes med forestillinger om foreldreskap og forskjellene mellom mor og far ligger i mektige kulturelle konstruksjoner. Som et eksempel på slike konstruksjoner vises det til myten om den gode mor. Med den gode mor menes ofte den som best kan ta seg av barna sine. Far skal være nærværende, men han må primært oppfylle arbeidslivets forpliktelser. Andre argumenter som ligger til grunn for at mødre tar ut mest fødselspermisjon er biologiske argumenter hvor det vektlegges at kvinner er bedre rustet til å ta seg av barn fra naturens side fordi det er kvinnene som føder barna og det skaper et spesielt bånd mellom mor og barn som forsterkes gjennom amming. En annen faktor som påvirker mødre til å ta ut mest fødselspermisjon er ifølge Danielsen at menn ofte kjenner seg uunnværlige på jobben og derfor ikke kan ta ut fødselspermisjon slik at kvinnene dermed blir sittende igjen med mest permisjonstid. Det begrunnes i forventninger fra ledelse og kolleger, i tillegg til redsel for å for eksempel miste oppdrag og arbeidsoppgaver (Danielsen 2002: 106-107). Problemstillingen med at menn føler seg uunnværlige på jobben støttes også opp i Bekkengens undersøkelse (2002:179).

Lilleaas (2003) legger vekt på at svangerskap og fødsel er en periode hvor mødre kan være i kroppslig ubalanse. Hun påpeker at det kan oppleves som svært energikrevende når kroppen skal stabilisere seg etter svangerskap og fødsel. Det blir lite søvn på grunn av at barnets rytme ofte snur døgnet på hodet. ”Små barns rytme bryter sterkt med vår tids krav til tempo, og for noen foreldre kan det lille barnet oppleves som et brudd i hverdagens rutiner.” Hun skriver at noen vil finne avbrekket fra et travelt arbeidsliv kjærkomment i en periode, mens andre kan oppleve bruddet med den vante hverdagen som en ”forstyrrelse”, bli utrygge og rastløse, og lengte tilbake til jobben (Lilleaas 2003: 23).

Spørsmålet om hvor stor betydning biologisk tilknytning mellom mor og barn har for valg av fødselspermisjon, kan settes i sammenheng med tradisjonen ”Wollstonecraft -dilemma”. Sammenhengen mellom biologi og kjønnede praksiser er et kontroversielt tema i samfunnsvitenskapene og ulike tolkninger og meninger kan trekkes inn her. En måte er å se kjønn som sosialt konstruert, en annen er å se kjønn som biologisk betinget og en tredje måte er å se begge i sammenheng.

Når det gjelder debatten rundt fødselspermisjonsordningen er det en del uenighet om hvor grensen går mellom biologiske bånd og sosialt konstruert kjønn. Som likestillingsargument til fødselspermisjonsordningene oppmuntres det til at mor og far deler permisjonstiden likt ved lang permisjon (52 uker). Slik det er i dag føles dette ofte ikke forenlig med amming og mors restitusjon etter fødselen. Det blir gjerne sett på som naturlig at det er moren som skal ta ut mer fødselspermisjon på grunn av fødsel og amming. Men hva som blir sett på som naturlig er også gjerne sosialt konstruert og varierer med ulike kulturer. Det blir dermed et spørsmål om den biologiske avhengigheten mellom mor og barn kommer i konflikt med ønsket om å dele fødselspermisjonen likt mellom foreldrene hvis den ikke forlenges ytterligere.

Wetlesen (1997) tar opp temaet om hva likhet og forskjell i forbindelse med svangerskap, fødsel og spedbarnsomsorg betyr for forståelsen av kjønn. Her argumenterer hun for at likestilte foreldreskap bør utformes på en måte som ivaretar både fedres omsorgspotensial og morens og spedbarnets biopsykiske bånd (Wetlesen 1997:235). Wetlesen skriver at spenningsforholdet mellom biologisk og sosialt kjønn intensiveres i forbindelse med reproduksjonen. Dette har sammenheng med de tradisjonelle forventningene som ligger til grunn av ulike biologiske funksjoner menn og kvinner har. Ved å skulle se bort fra de tradisjonelle mønstrene er det lett å tenke seg at kjønn ikke tillegges noen betydning for hvem som skal være hjemme i fødselspermisjon det første året (Wetlesen 1997:236).

Det har tradisjonelt vært mer eller mindre tabu å tenke biologi når man snakker om feministisk kjønnsforståelse. Det refereres i Wetlesen (1997) til Rossi (1977) som hevdet at forskjeller mellom kjønnene ikke må forveksles med ulikhet. ”Kjønnsforskjeller er et biologisk faktum mens likhet eller likestilling er en politisk, etisk og sosial målsetting” (Wetlesen 1997: 237). Wetlesen skriver videre at Rossi mener menn og kvinner ikke behøver å være like eller gjøre de samme tingene for å være likestilte. Hun mener foreldreskap bør ligge til grunn for organiseringen av et samfunn som gir plass til familieliv og lønnsarbeid på en balansert måte (Wetlesen 1997: 237). Hun viser til at mor og barn forholdet ikke bare må forstås som en sosial konstruksjon, ”men som en fortsettelse på en biopsykisk, hormonell og kroppslig prosess som startet ved befruktningen”. Og at det derfor er viktig å ta vare på dette forholdet som igjen legger grunnlag for barnas egen omsorgsevne senere i livet. (Wetlesen 1997:239).

3.3 Arbeidsliv og kjønn

Relasjoner i arbeidslivet er også et aspekt jeg ønsker å gå nærmere inn på når det gjelder kvinners opplevelser og erfaringer i arbeidslivet ved graviditet og fødselspermisjon. I dag er de fleste norske kvinner i lønnet arbeid, enten heltid eller deltid. På grunn av arbeidslivets krav kan småbarnsforeldre føle det vanskelig å kombinere omsorgsarbeid og lønnsarbeid.

3.3.1 Fleksibilitet og krav i arbeidslivet

Når det i dagens arbeidsmarked stadig stilles krav til prestasjoner, mål og fleksibilitet kan det skape et dilemma i forhold til arbeidsgivere, spesielt i kunnskapsorienterte bedrifter, og hvordan de skal forholde seg til kvinner i en reprodutiv livsfase. Ved stadige utskiftninger og omorganiseringer kan kvinner som har lange fravær på grunn av fødselspermisjoner fort bli skviset ut av arbeidsmarkedet. Danielsen (2002) tar opp denne problemstillingen med at selv om kvinner har rettigheter i forhold til å ta ut fødselspermisjon blir de likevel diskriminert i arbeidslivet. Det er en konsekvens av forventninger fra arbeidsgivere om at unge kvinner er kommende mødre som medfører fravær på grunn av fødselspermisjon og ofte etterfølgende periode med redusert arbeidstid så lenge barna er små. Siden kvinner oftere har flere avbrudd fra lønnsarbeid kan de bli oppfattet som mindre produktive enn menn (Robeyns 2001 i Danielsen 2002: 110). Selv om dette ikke gjelder for alle kvinner, fører det likevel til at arbeidsgivere lett kan se på kvinner som en gruppe og oppfatte individuelle kvinner som bærere av egenskaper som blir assosiert med kvinner som gruppe. ”Forventningene om at kvinner føder barn, er så sterke at også kvinner som ikke har barn, blir oppfattet som kommende mødre” (Fjell 2000: 208 i Danielsen 2002: 110). Det kan være med på å forsterke kjønnsdelingen i arbeidslivet og gjøre at kvinner for eksempel kommer dårligere ut ved for eksempel ansettelse.

Holter mfl. (2003) drøfter hva som bidrar til å fremme eller hemme likestilling i arbeidslivet. De tar utgangspunkt i at det har skjedd store endringer både i arbeidslivet og i hjemmet i løpet av de siste 20 årene ved for eksempel at kvinnes yrkesaktivitet har økt. Forfatterne påpeker at i dag ønsker både menn og kvinner å delta aktivt hjemme og ute og at det ligger forventninger om balanse og likestilling. Spørsmål om balanse gjelder på den enkelte arbeidsplass og i arbeidslivet generelt og det stilles ikke bare store krav til arbeidstakerne, men det ligger også stort press på arbeidsgivere til lønnsomhet og ekspansjon. Ved mange ansatte i permisjon blir det nødvendig, blant annet, å bruke ressurser på innleid arbeidskraft og opplæring av disse. Konsekvenser med uttak av fødselspermisjon kan være at kvinnene taper egen karriereutvikling ved å være borte fra jobben i forbindelse med fødsel. Kvinnene taper da konkurransen med menn om attraktive

stillinger. De legger vekt på at det norske arbeidslivet i dag er en arena for både kvinner og menn, samtidig som fødselstallene i Norge har vært blant de høyeste i Europa de siste årene. Om likestilling i det norske arbeidslivet sier forskere at det er en betydelig grad av formell likestilling som rammer inn arbeidskontraktene og danner grunnlag for samspill og samarbeid på arbeidsplassen. Det norske arbeidsmarkedet betegnes som en norsk variant av "den nordiske modellen" som vil si at staten sammen med partene i arbeidslivet regulerer samarbeidet gjennom avtaler og lovverk (Holter m.fl.2003:1).

Hvilke krav som stilles i arbeidslivet og hvilke konsekvenser det har for arbeidstakere kan også relateres til Rasmussen (2002b) om "det nye arbeidslivet" i tre kunnskapsbedrifter. Hun refererer til Mats Alvesson (2000) som har karakterisert kunnskapsarbeidere som ideelle underordnede og en arbeidsgivers drøm når det gjelder arbeidsmotivasjon og lojalitet. Arbeiderne arbeider selvstendig både mye og lenge uten total overvåkning av arbeidsgiver. Det legges vekt på at egen motivasjon ligger til grunn for arbeidsinnsatsen sammen med normer og kulturer som "råder" i yrkene (Rasmussen 2002b: 133- 134). Det blir av Sørensen mfl. (2003) kalt "honningfella" når jobben blir så viktig og interessant at man ikke klarer å løsrive seg, men må være med på alt som skjer. "De ansatte blir beruset av det søte i jobben og klarer ikke komme seg ut av fella" (Rasmussen 2002b: 134).

I undersøkelser (for eksempel Hochschild 1997 og Rasmussen 2002b) fremstilles bedrifter som legger frem strategier for å være en familievennlig bedrift. De ønsker å gi de ansatte mulighet til å bedre kombinere jobb og familieliv ved å gi dem frihet under ansvar. Og i dette ligger det at folk ønsker selv å gjøre en god jobb, og implisitt betyr det at de må ta i litt ekstra og jobbe litt mer enn hva som står på papiret (Rasmussen 2002b:148).

Halrynjo (2004) har i artikkelen "Kjettere eller trendsettere" skrevet om problemet med å finne balansen mellom jobb og familieforpliktelser. Hun spør seg hvor grensen går for når jobben kan gå foran familien. Halrynjo har studert hva som skjer når unge nyutdannede skal inntre arbeidsmarkedet og har en annen innstilling til hva de ønsker med jobben enn hva som allerede er jobbmentaliteten i organisasjonen (som er alltid beredt for jobben). Hva skjer når de nye arbeidstakerne ikke ønsker å ofre alt for jobben, men også bruke tid på familien? I organisasjonen hun studerte fant hun skillelinjer knyttet til kjønn og livssituasjon, særlig i forbindelse med omsorgsansvar som var knyttet både til menn og kvinner. De etablerte i organisasjonen og nykommerne danner en motsetning. Det kan være de som har jobbet lenge i en bedrift ikke lenger

har omsorgsansvar og da nye ansatte med omsorgsansvar og andre interesser blir ansatt kan det bli konflikter.

Halrynjo mener nykommere ikke vil være tilfreds med å innordne seg etablerte dominansforhold, men vil fremstå som kjettere som forfekter heterodokse synspunkter¹⁷ eller idealer i opposisjon mot det etablerte doxa, en naturligjort orden. Halrynjo tolker sine funn i lys av Bourdieus teorier om makt. Hun mener at ifølge Bourdieu vil de dominerende forsøke å neglisjere slike utfordringer som de nyansatte kommer med. Blant lederne i maktfeltets tyngdepunkt foreligger det ifølge Halrynjo en ”alltid beredt” holdning. Det gir status å være fleksibel og få gjort mye på kort tid. Det avgjørende er å bli sett på en slik måte at man kan øke sin symbolske kapital innen feltet. Halrynjo spør videre om mangfold og heterodoksi kan få reell status i arbeidslivet? Har de nye aktørene også en mulighet til å bli trendsettere for en ny symbolsk kapital med rom for ulike arbeid og familietilpasninger?

Gjennom å fokusere på sammenhengen mellom livssituasjon og kompetanserealiserings, har Halrynjo synliggjort hvordan arbeidsorganisasjoner som viderefører ”alltid beredt for jobben” kulturen som viktigste symbolske kapital, står i fare for å reprodusere en kultur som på sikt kan være uforenlig med livssituasjonen til en stadig større gruppe av arbeidstakere. Dermed risikeres en systematisk underutnyttelse og mulig ekskludering av kompetanse og ressurser fra arbeidslivet. Dette betyr ikke at småbarnsforeldre i tidsklemme skal utgjøre ”det nye idealet” for utforming av arbeidskulturen, til det er variasjonen av arbeidstakeres livssituasjon for stor og sannsynligvis også økende. Utfordringen ligger heller i å se på variasjon i livssituasjon som jobbrelevant mangfold som innebærer dilemmaer og spenningsforhold, men også muligheter (Halrynjo 2004).

Halrynjo viser til Senge om hvordan forholdet mellom arbeid og familie fort kan komme i ubalanse. Senge viser til hvordan opplevelse av suksess i jobben kan føre til ønske om å investere i tid og oppmerksomhet til jobben. Å bruke mer tid på jobb vil føre til mer suksess, noe som fører til flere og mer interessante muligheter og dermed ønske om å bruke enda mer tid på arbeidet. Samtidig viser Senge til en tilsvarende dynamikk for selvforsterkende økning i tid og innsats i familien. Mer tid, fokus og overskudd rettet mot familien fører til mer ”suksess” og gode familierelasjoner, noe som fører til ønske om å tilbringe mer tid hjemme. Senge viser hvordan

¹⁷ Heterodoksi handler om kampen om klassifikasjoner; makt og rett til å definere hva som er verdifullt (Bourdieu 1993, Halrynjo 2004: 1).

disse delsystemene har en tendens til å havne i ubalanse i retning av mer og mer tid på jobben. For det første handler det om behovet for inntekt og for det andre hvis du befinner deg i en situasjon der mindre tid hjemme fører til dårligere familieforhold, kan det oppstå et sterkt psykologisk press for ytterligere å unngå familieproblemer og dermed bruke enda mindre tid og innsats hjemme (Senge 1991 i Halrynjo 2004).

Hochschild (1997) fant i sin undersøkelse hos den amerikanske bedriften Amerco de samme tendensene. Småbarnsforeldre ble tilbudt en mer fleksibel arbeidsordning, men det viste seg at de ikke ønsket å jobbe mindre, men derimot mer. En tolkning av dette er at det blir sett på som fri å være på jobben, mens det å være hjemme opplevdes som jobb. Den ansattes tid blir spist opp av de fleksible løsningene fordi en alltid kan jobbe mer. I utgangspunktet ville en legge til rette for bedre å kombinere arbeidet med familieliv. Men den frigjorte tiden ble brukt til arbeid i stedet for på familien. Samtidig viser hennes studier at de som jobber flest timer, og er mest til stede på arbeidsplassen, er de som har størst mulighet til suksess (Hochschild 1997).

3.3.2 Likestilling i arbeidslivet

Kvinnerns økende deltakelse i arbeidslivet fra 1970-tallet har vært et viktig skritt for likestillingen mellom kjønnene. Kvinnerns økonomiske selvstendighet er avgjørende for et likeverdig forhold mellom kjønnene. På 1980-tallet ble småbarnsmødre i større grad yrkesaktive på heltid (Ragnhild Steen-Jensen 2000). Dette har virket noe inn på arbeidsfordelingen i hjemmet, og ansvaret for familieøkonomien er i større grad delt mellom kvinner og menn. For eksempel arbeidsgivers holdninger, arbeidsmarkedet og lovene tar imidlertid utgangspunkt i normen om mannen som forsørger. Dette utgjør da en sirkel som gjør kvinnene til en ustabil arbeidskraft som gjerne har flere avbrekk fra arbeidslivet. Flere ytrer et mål om at man heller bør se på småbarnsforeldre som gruppe som ustabil arbeidskraft en periode. Til tross for at omtrent like mange kvinner som menn er i arbeid i Norge, er menn og kvinner svært ulikt tilknyttet arbeidsmarkedet. Det gjelder blant annet i forhold til hvilke yrker en velger, hva slags posisjon en har på arbeidsplassen og hva slags arbeidstid en har. Menn er i større grad enn kvinner plassert i privat sektor, jobber i større grad overtid og er oftere å finne i lederposisjoner. Kvinner er oftere enn menn deltidsarbeidende, frivillig eller ufrivillig. Kvinner er oftere å finne i offentlig sektor og særlig i omsorgssektoren. Dessuten er kvinner fremdeles sterkt underrepresentert i lederposisjoner og styreverv, spesielt i privat sektor¹⁸.

¹⁸ URL: <http://www.likestilling.no>, (lesedato 13.5.2006).

Selv om det fortsatt er forskjeller mellom kvinners og menns situasjon i arbeidslivet er norske kvinner i verdenstoppen når det gjelder å kombinere yrkesaktivitet og barnefødsler. Kvinners deltakelse i arbeidslivet er viktig for den enkelte, men evnen til å kombinere arbeid og barnefødsler er også til stor gevinst for næringslivet og samfunnet for øvrig. Likevel meldes det stadig om kvinner som føler seg forskjellsbehandlet, og ifølge likestillingsombudets årsmelding fra 2004¹⁹ kan det synes som at kvinner i permisjon er en spesielt utsatt gruppe i forbindelse med nedbemanning og omorganisering. Tidligere likestillingsombud Kristin Mile har sagt at henvendelsene de får viser at arbeidslivet ikke i tilstrekkelig grad har tatt inn over seg at dagens moderne arbeidstakere også er foreldre, og at samfunnet er avhengig av at kvinner og menn kan kombinere disse rollene (Mile 2004). Det er fortsatt kvinnene som bruker mest tid med barna og dette fører ofte til en dobbeltrolle mellom jobb og familien (Vigerust 1998). I forbindelse med diskriminering av kvinner i arbeidslivet på grunn av opphold i fødselspermisjon stiller Vigerust (1998) spørsmål om rettferdighet for kvinner vil kunne avhenge av hvem man vurderer rettferdigheten i forhold til. I denne sammenhengen er det først og fremst tale om rettferdighet mellom arbeidsgiver og kvinnelige arbeidstakere som får barn. Her er det spørsmål om hvor stort sosialt ansvar det er rimelig at arbeidsgiver skal ha, i motsetning til et rent forretningsmessig kontraktsforhold der arbeidsytelse byttes mot lønnsytelse. Videre er det et spørsmål om rettferdighet i forhold til andre arbeidstakere som ikke har eller skal ha barn (Vigerust 1998: 39). Vigerust fremhever også at i den arbeidsrettslige tradisjonen har arbeidstakernes forhold utenfor arbeidsmarkedet i prinsippet vært arbeidsgiveren uvedkommende. Hun underbygger dette med at et slikt prinsipp bygger på en arbeidskontrakt som betyr at arbeidstakeren selger sin arbeidsinnsats og sin tid mot betaling fra arbeidsgiveren. Og ettersom rettighetene ved fødselspermisjon har blitt utvidet mener Vigerust man kan si at arbeidsmarkedet gjennom arbeidstakerens rettigheter og arbeidsgiverens plikter i forbindelse med graviditet, fødsel og omsorg, tvinges til å tilpasse lønnsarbeidet til familieforpliktelsene. Det påpekes imidlertid at driftsmessige hensyn likevel ligger under som et grunnleggende premiss i arbeidsmarkedet fordi virksomhetene og arbeidsplassene er avhengige av en viss lønnsomhet og effektivitet. Dette gjelder ikke bare i privat sektor, men også i offentlig sektor, der det i økende grad legges vekt på effektivitet og fleksibilitet for virksomheten. Plikten til å ta sosiale hensyn, vil fra arbeidsgivers synsvinkel, begrense den driftsmessige og økonomiske handlefriheten. Derfor må denne plikten til å ta sosiale hensyn avveies mot driftsøkonomiske hensyn hevder Vigerust (Vigerust 1998: 89-90).

¹⁹ URL: <http://www.likestillingsombudet.no/horingsuttalelser/graviditetsdiskriminering2004239.html> (lesedato 12.5.2006)

3.3.3 Diskriminering i arbeidslivet

Den norske velferdsstaten har gjort det mulig å kombinere lønnsarbeid og omsorgsarbeid og ordningene er gode sammenlignet med andre land i Europa. Likevel kan dette være en faktor som gjør at kvinner blir diskriminert i arbeidslivet. Jeg vil videre se på hvilke forhold som har betydning for erfaringer ved tilbakekomst til jobb etter fødselspermisjon.

Selv om diskriminering er forbudt i Norge mener Birkelund og Petersen at det likevel er grunn til å tro at det skjer i det norske arbeidsmarkedet. På den annen side viser de til studier som antyder at diskriminering er lite utbredt i Norge, i hvert fall i offentlig sektor (Birkelund og Petersen 2003: 138). Birkelund og Petersen tar for seg ulike forklaringer til diskriminering i arbeidslivet som jeg vil se litt nærmere på her.

Faktorer som kan vise eksempler på diskriminering er blant annet maktposisjoner i arbeidslivet, fordommer, strukturelle forskjeller i arbeidslivet, ulik kompetanse og preferanser blant kvinner og menn. Diskriminering av kvinner i arbeidslivet kan for eksempel forekomme på grunn av fordommer fra mannlige arbeidsgivere (jf. for eksempel Skjeie og Teigen 2003). Da snakker man om fordomsdiskriminering. Med denne typen diskriminering mener for eksempel Birkelund og Petersen (2003) arbeidsgivere vurderer individer ulikt ut fra hva som mest sannsynlig kan forventes av dem som er medlem av en gruppe. Man unngår for eksempel å ansette unge kvinner fordi de kanskje snart skal ha barn og fødselspermisjon. Når noen av informantene ble oppsagt etter fødselspermisjonen kan det tenkes at arbeidsgiver hadde i tankene at denne personen vil komme til å være mer borte fra jobben enn andre som ikke hadde små barn. En annen type diskriminering som Birkelund og Petersen mener er mer utbredt i Norge er statistisk diskriminering, og en forklaring som også trekkes frem går ut på at kvinner og menn har ulike preferanser, som antas og ligge bak ulike valg med hensyn til atferd. I større grad enn menn bruker kvinner sin tid til barn og familie, har perioder med yrkesavbrudd eller arbeider mye deltid. De har dermed ikke hatt samme preferanser som menn med hensyn til arbeidsmarkedet (Birkelund og Petersen 2003). Når kvinner ofte bruker mer tid på barn og familieforpliktelser kan det igjen føre til at kvinner i større grad enn menn har avbrudd fra yrkeslivet og i perioder arbeider deltid. Det viser at kvinner kanskje ikke har de samme preferansene til arbeidslivet som menn. Det kan også være at kvinner i mindre grad enn menn ønsker stillinger med mye ansvar og lange arbeidsdager, fordi slike stillinger nesten uten unntak er vanskelig å kombinere med et godt familieliv (Birkelund og Petersen 2003: 132). Lange fødselspermisjoner og fordommer overfor kvinner som er mye borte på grunn av små barn kan påvirke arbeidsgivers holdninger til å tenke

at denne gruppen kvinner fører til mindre produktivitet, og også at lang fødselspermisjon kan føre til langsommere karriereframgang på grunn av omsorgsarbeid (Ellingsæter 2006). Dette kan vises ved at bakgrunnen for at det er en mannlig dominans i lederstillinger henger igjen fra normen om en mannlig arbeidskontrakt med industriarbeideren og den mannlige forsørgerrollen som forbilde (Brandth og Kvande 2003: 26).

Ellingsæter og Solheim (2002) viser i sin artikkel til hvordan kjønnsmaktens diskurser opptrer i arbeidslivet. Dette er et annet forhold for å forstå hvorfor det skjer diskriminering i arbeidslivet ut fra hvordan maktposisjoner er fordelt. Her ser de på hva kjønnsmakt er og hvordan den oppstår. De viser til at Norge har et kjønnsdelt arbeidsmarked samtidig som det er en høy andel kvinner i lønnet arbeid generelt, men at norske kvinner mer eller mindre er systematisk plassert i underordnede posisjoner (Ellingsæter og Solheim 2002: 13-14). De vil bidra med en maktanalyse som kan gripe både den endring og stabilitet som kjennetegner arbeidslivets kjønnsstrukturer. De stiller spørsmål om kjønnsmaktens mer eller mindre skjulte fremtredelsesformer, om hvordan sosiale og økonomiske prosesser innen arbeidslivet kan ha viktige implikasjoner for maktforhold mellom kjønn. De ønsker å vise hvordan ulike maktperspektiver treffer forskjellige dimensjoner ved en kompleks sosial virkelighet.

Ellingsæter (2002) skriver om postindustrielle tidskontrakter om fleksibilitet og makt i arbeidslivet. Dette kan knyttes opp mot mine spørsmål og forenligheten mellom lønnsarbeid og familieomsorg. Hvor fleksibel arbeidssituasjonen er, er med på å avgjøre hvordan den forenlig med omsorgsarbeid. Siden arbeidstakere med fleksible arbeidssituasjoner gjerne har høy utdanning betyr det også en stilling med ansvar som krever mye jobbing. Utgangspunktet for arbeidskontrakten er den mannlige industriarbeideren, noe som fortsatt er med på å skape forskjeller mellom kvinner og menn i arbeidslivet (Ellingsæter 2002).

Mye av problemet med kjønnsforskjeller i arbeidslivet mener Skjeie og Teigen (2003) ligger i at menn dominerer i lederstillinger. For å se på hvorfor det er en slik mannsdominans i lederstillinger har Skjeie og Teigen (2003) gjort en studie på synet på mannsdominans i lederstillinger blant et eliteutvalg. Skjeie og Teigen tar utgangspunkt i at likestilling blir sett på som et frihetsprinsipp. I det legges krav om "frihet fra diskriminering, desavuering og krenkelser, samtidig er det et demokratikrav: om lik rett til deltakelse" (Skjeie og Teigen 2003:9). I sin analyse av kjønnsmakt diskuterer Skjeie og Teigen to teoretiske perspektiver, statsfeminisme og teorien om genussystemet, som legger vekt på politisk integrasjon og forholdet mellom kvinner

og arbeidsmarkedskontrakten. Teorien om statsfeminismen var en ide om å få til et kvinnevennlig samfunn der det ikke skulle finnes ulikhet på grunn av kjønn (Hernes 1987). ”Grunnlaget var en statsform som den nordiske, der en universalistisk, rettighetsbasert velferdssektor både tilrettelegger for økonomisk selvstendighet og erkjenner kollektive omsorgsforpliktelser” (Skjeie og Teigen 2003: 34). Teorien om genussystemet tar utgangspunkt i den svenske maktutredningen og handler om et historisk kompromiss mellom arbeid og kapital. Utrederne i maktutredningen så på kompromisset for regulering av konflikter mellom partene i arbeidslivet, kompromiss mellom arbeid og kapital. Den svenske maktutredningen la imidlertid et nytt kompromiss; mellom kvinner og staten (Skjeie og Teigen 2003:37). Det første kompromisset gikk ut på at forandring var mulig og det andre kompromisset var mellom kvinner og staten. Med kompromisset mellom kvinnene og staten ble kvinners rett til lønnsarbeid likestilt med menns. Barneomsorg ble en offentlig og samfunnsmessig plikt. Ut fra dette ekspanderte også offentlig sektor. Arbeid som før var ubetalt, ble til kvinnelige lønnsarbeidsplasser. I lys av teorien om statsfeminismen og genussystemet søker Skjeie og Teigen (2003) i sin undersøkelse å finne forklaringer på mannsdominans blant ledere. De skriver om en typisk ansettelsesproblematikk som diskriminerer mødre; ”for alle kvinner kan bli gravide og derfor er det tryggest å ansette menn, som det ikke tenkes slik om” (Skjeie og Teigen 2003: 104). På spørsmålet om hvorfor det er så få kvinnelige ledere mener de svaret kan ligge i et historisk etterslep. Selv om mange kvinner tar høyere utdanning i dag og kompetansenivået blant kvinner øker, tar det tid å oppnå kjønnsbalanse i lederstillinger. Grunner til dette kan være at det sjelden er utskiftninger og få kvinnelige søkere. Ved for eksempel valg av direktør skjer også dette ofte via nettverksrelasjoner (Skjeie og Teigen 2003: 108).

Holst (2002) tar i likhet med Skjeie og Teigen utgangspunkt i Hernes (1987) og hennes begrep om statsfeminisme. Hernes mente å beskrive hvordan feministiske målsettinger kunne fremmes gjennom statlig likestillings- og sosialpolitikk (Holst 2002: 54). Holst ser på statsfeminismens normative grunnlag, eller moralske grammatikk og legger vekt på at kjennetegnet på statsfeminisme i den skandinaviske modellen er partnerskap mellom stat og kvinner. Sosialpolitikken i Norge har dreid seg om bygging av barnehager og utbygging av offentlige støtteordninger. Statsfeminismen forutsetter feminisering nedenfra, for eksempel gjennom økt kvinnelig deltakelse i politikken og gjennom økt makt ved for eksempel at kvinner tar kontroll over deler av helse- og sosialsektoren fra den mannsdominerte legeprofesjonen (Holst 2002: 60). Hun påpeker at selv om ikke det skandinaviske systemet har innfridd alle kvinnevennlige løfter,

har Norge og Sverige en statsform som kan åpne for muligheten til å utvikle et kvinnevennlig samfunn som er noenlunde rettferdig for begge kjønn (Holst 2002: 61).

Holst anlegger et kritisk perspektiv ved det hun kaller det sosialdemokratiske prosjektets ”blinde flekker” i det skandinaviske velferdssystemet. En av disse flekkene kaller hun liberalt underskudd. Holst mener statsfeminismen legger for liten vekt på den enkeltes rett til privat autonomi. Hun legger vekt på at velferdsstatlige ordninger ofte har et janusansikt. Et eksempel fra Norge er retten til fødselspenger: på den ene siden har denne retten bidratt til å styrke den økonomiske posisjonen til store grupper av kvinner. På den andre siden, fordi retten er knyttet til mors yrkesdeltakelse før fødselen, som kan føre til at mange kvinner av økonomiske årsaker tvinges til å underlegge seg et lønnsarbeiderregime som legger betydelige føringer på hvordan den enkelte må organisere hverdagen sin (Holst 2002:74).

Hardoy og Schøne (2004) har sett på spørsmålet om karriereutviklingen for småbarnsmødre har forverret seg de senere årene, i form av lavere timelønn og skifte fra heltid til deltid. De spør: ”Er kombinasjonen barn og karriere blitt vanskeligere å håndtere de siste årene?” Ifølge deres analyse er svaret både nei og ja på det spørsmålet. Nei, i den forstand at de ikke finner noen tegn til at lønnsutviklingen har forverret seg for småbarnsmødre de senere årene. Ja, i den forstand at sannsynligheten for å jobbe deltid har økt blant småbarnsmødre de senere årene. Selv om lønnsutviklingen for mødre vs. ikke mødre har vært stabil de senere årene finner de generelt at kvinner med barn har lavere timelønn sammenlignet med kvinner uten barn, og lønnsgapet øker med antall barn. Denne forskjellen gjelder etter at det er kontrollert for lønnsforskjeller i alder, utdanningsnivå, bosted, næringstilknytning, arbeidstid og landbakgrunn. I rapporten diskuteres ulike årsaker til at det observeres lønnsforskjell. En årsak (som økonomer trekker fram) er tap av verdifull yrkeserfaring i forbindelse med fødsler og barneomsorg. Jo flere barn, desto flere perioder utenfor arbeidsmarkedet. Dette kan bero på diskriminering og uobserverte forskjeller mellom kvinner med barn og kvinner uten barn (Hardoy og Schøne 2004).

3.4 Oppsummering

Jeg har i dette kapitlet sett på hvordan kjønn og foreldreskap og krav i arbeidslivet har betydning for uttak av fødselspermisjon. Her har jeg lagt vekt på hva som ligger til grunn for fordelingen av barneomsorgen det første året. Jeg har sett på hvordan krav til blant annet fleksibilitet og stå-på-mentalitet i det moderne arbeidslivet kan gjøre det vanskelig å kombinere yrkesaktivitet med

omsorgsansvar. Jeg har også sett på hvordan likestilling og diskriminering i arbeidslivet har innvirkning på arbeid-familie forenligheten.

Kapittel 4 Metode

4.1 Innledning

I dette kapitlet skal jeg ta for meg valg av metode og diskutere det i forhold til problemstillingen i oppgaven. Jeg har gjennomført kvalitative intervjuer med 13 kvinner om deres situasjon som gravid arbeidstaker til tilbakekomst fra fødselspermisjonen, og deres opplevelser og erfaringer rundt dette. Jeg vil ta for meg hvordan og hvorfor jeg har kommet fram til mitt utvalg og presentere informantene. Deretter vil jeg gå gjennom hvordan intervjuene ble gjennomført og de etiske aspektene ved kvalitative intervjuer.

4.2 Valg av kvalitativt design

Målet med kvalitativ metode er å få utdypet innsikt i det temaet det forskes på, og man konsentrerer seg om få informanter eller case. Med denne metoden oppnås en større mengde informasjon om det man skal studere og ifølge Kvale (2001) leter forskeren etter visse typer begivenheter, ikke etter deres hyppighet. Det kvalitative utvalget skal sikre at ulike typer respondenter, situasjoner, prosesser og sammenhenger er med. Tove Thagaard definerer essensen i kvalitative studier med at man oppnår forståelse av sosiale fenomener på bakgrunn av fyldige data om personer og situasjoner. Man er opptatt av egenskapene og karakteren ved det man studerer. Videre skriver hun at samtalen kan være et godt utgangspunkt til kunnskap om hvordan informantene opplever sin situasjon (Thagaard 1998: 11). I gjennomføringen av en kvalitativ undersøkelse kan det blant annet benyttes samtaleintervjuer, observasjon eller tekst/bilde analyse. Samtaleintervjuer benyttes når man trenger opplysninger om personers opplevelser eller selvforståelse. Informantene kan fortelle om hvordan de opplever sin livssituasjon og hvordan de forstår sine erfaringer (Thagaard 1998: 12). En egenskap ved kvalitativ metode er også stor grad av fleksibilitet (Repstad 1993: 12). Dette passet til mitt opplegg da jeg ville være åpen for å kunne ta opp eventuelle temaer underveis i datainnsamlingen.

Jeg fant det mest nyttig å benytte samtaleintervjuer fordi jeg ønsket å få frem informantenes egne erfaringer og refleksjoner rundt deres situasjon som gravid på arbeidsplassen og tilbakekomst fra fødselspermisjon. Ved å benytte samtaleintervjuer som metode besvarer ikke intervjupersonene bare spørsmål som er forberedt av en ekspert, men formulerer også sin egen oppfatning av verden de lever i, gjennom dialog med intervjueren (Kvale 2001: 25). Dette syntes jeg var et viktig aspekt ved utformingen av metodeinnsamlingen til mitt materiale. Kvalitative intervjuer kan være

preget av at de ligner på en vanlig samtale hvor intervjueren lar informanten mest mulig styre samtalen. I forholdet mellom intervjuer og informant er det viktig å skape nærhet til informanten, men samtidig ha distanse slik at man tolker informasjonen på en helhetlig måte. Det bør være et tillitsforhold mellom informant og intervjuer som gjør at informanten tør åpne seg, men uten at det blir for vennskaplig eller på et terapeutisk plan (Fog 1995, Thagaard 1998). Dette var jeg bevisst på når jeg utførte intervjuene. De ble (som jeg kommer mer inn på senere) i de fleste tilfellene foretatt hjemme hos informantene over en kopp kaffe og da kunne det lett skli ut til å minne om en venninneprat. Min oppgave ble å holde samtalen til hva temaet dreide seg om uten å virke uhøflig eller uinteressert. Selve intervjuformen ved samtaleintervjuer er fleksibel ved at intervjueren kan stille oppfølgingsspørsmål som kan være tilpasset hvert enkelt intervju i tillegg til intervjuguiden²⁰. Ved å benytte denne metoden i datainnsamlingen ville jeg også få mer enn bare et intervju med at jeg ville få med flere inntrykk fra informanten som kunne være med på å underbygge svarene fra informanten, som kroppsspråk og mulighet til å få en utdypning av svarene enn om man hadde gjennomført en spørreundersøkelse. Ved hjelp av en intervjuguide med spørsmål og emner jeg ville ta opp la jeg opp til at intervjuene skulle bære preg av en naturlig samtale hvor informanten skulle få snakke og ta opp det hun synes var viktig å få frem innenfor rammene av mine spørsmål.

4.3 Innsamling av data

4.3.1 Kontakt med informantene

Før jeg startet informantinnsamlingen hadde jeg sett for meg at jeg skulle intervjuer kvinner som hadde møtt problemer ved tilbakekomst fra permisjon. Det første jeg gjorde for å komme i kontakt med informanter var å kontakte informasjonsansvarlig i likestillingsombudet. Jeg spurte om de kunne være behjelpelige med å komme i kontakt med kvinner de mente kunne være relevante informanter for min studie. De syntes dette hørt interessant ut og sendte e-post til aktuelle personer som enten kunne kontakte meg direkte eller gjennom ombudet. Resultatet ble intervju med to kvinner som ikke bor i Oslo-området, men jeg valgte likevel å intervjuer dem og gjorde det over telefon. Jeg hadde i utgangspunktet håpet på bedre respons på min henvendelse, men da dette ikke gikk måtte jeg se meg om etter andre løsninger for å fremskaffe informanter. Jeg kom i kontakt med en barselgruppe og min kontakt i barselgruppen sendte ut e-post til de hun mente kunne være relevante informanter. De hadde jevnlig kontakt selv etter at de hadde begynt å jobbe

²⁰ Se vedlegg 1

igjen. Tilbakemeldingen fra aktuelle informanter kom via min kontakt, og hun fikk informantenes tillatelse til å gi meg deres navn og telefonnummer. Gjennom barselgruppen fikk jeg fire intervjuer. Sammensetningen i barselgruppen er tilfeldig og det de har felles er at de bor i samme område og har fått barn på omtrent samme tidspunkt. De har ulik bakgrunn og forskjellig utdanning og yrker. Dette gjorde at det var veldig åpent hvilke erfaringer jeg ville få fortellinger om og det ga bredde i hvilke erfaringer de hadde, fra positive til negative opplevelser som for eksempel oppsigelse. Dette ble forskjellig fra mitt utgangspunkt, men jeg så det som en fordel å få en bredde i historiene, fra positive til negative opplevelser. Syv av informantene ble rekruttert gjennom bekjente som jeg tok kontakt med og som sa seg villige til å bli intervjuet.

4.3.2. Generelt om informantene

Nedenfor presenteres en tabell (Tabell 1) med en generell oversikt over informantene. Utdanning er delt inn i kategoriene videregående eller høyere utdanning (høyskole eller universitet).

Informantene jobbet i privat og offentlig sektor. Bransjene informantene jobber eller jobbet i er oppgitt i vide kategorier og navnene til informantene er fiktive.

Fem av informantene har mistet jobben eller blitt degradert på grunn av omorganisering i bedriften. De åtte andre jeg har intervjuet har fått tilbake den stillingen de gikk fra da de gikk ut i permisjon, men det har ikke gått like knirkefritt for alle. Jeg har valgt å dele informantene inn i tre grupper. De som opplevde problemer ved tilbakekomst, de som opplevde litt problemer og de som ikke opplevde problemer kom tilbake til samme firma og de samme arbeidsoppgavene. De som har opplevd særlige problemer har fått navn som begynner på K, de som opplevde litt problemer har fått navn på M og de som det har gått greit for har fått navn med forbokstav på I.

Tabell 1:**Tabell 1: Om informantene**

Navn	Alder	Fravær 80% lønn	Pappaperm 4 uker	Utdannelse	Bransje	Ansiennitet i bedriften	Type stilling	Stillings prosent etter permisjon
Mona	32	Ja	Ja	Høyskole	Konsulent	3	Adm. Sekr.	100 %
Karianne	35	Ja	Ja	Hovedfag Universitet	Bank	3 1/2	Redaktør	100 %
Karen	35	Ja	Ja	Cand. Mag. Universitet	Personal	4	Personalkonsulent	100 %
Marianne	33	Ja	Ja	Cand. Mag. Universitet	Konsulent	4	Konsulent	100 %
Ingeborg	37	Ja	Nei	Videregående Skole	Forsikring	6	Forsikringsmegler	100 %
Ingvill	33	Ja	Ja	Diplomøkonom BI	Rekruttering	6	Personalkonsulent	100 %
Merete	35	Ja	Nei	BI	Finans	15	Avdelingsleder	80 %
Kristin	38	Ja	Nei	Cand. Mag. Universitet/Master BI	Konsulent	5	Avdelingsleder	100 %
Kjersti	36	Ja	Ja	Videregående Skole	Industri	3	Ordresekretær	100 %
Ingunn	31	Ja	Ja	Transportøkonom	Bank	7	Kundekonsulent	100 %
Mari	33	Ja	Nei	Sykepleier	Sykepleier	5	Sykepleier	60 %
Mette	38	Ja	Nei	Siviløkonom NHH	Kommune	6	Økonomikonsulent	100 %
Ingrid	27	Ja	Ja	Sosionom	Kommune	4	Konsulent	100 %

* Mette hadde også et års ulønnet permisjon forut for fødselspermisjonen hvor hun hadde en annen jobb.

Inndeling av informantene etter sektor og stillingsnivå:

Privat sektor:

Lavere nivå privat sektor: Mona, Kjersti, Ingeborg

Mellomnivå privat sektor: Karianne, Karen, Marianne, Ingvill, Ingunn

Ledernivå privat sektor: Merete, Kristin

Offentlig sektor:

Mellomnivå offentlig sektor: Mette, Ingrid og Mari

Inndeling av informantene etter om de møtte problemer eller ikke ved tilbakekomst:

Problemer: Kjersti, Karen, Karianne, Kristin,

Moderate problemer: Mette, Merete, Marianne, Mona, Mari

Ikke problemer: Ingrid, Ingunn, Ingvill, Ingeborg

4.4 Intervju

4.4.1 Bakgrunn for intervjuene

Før jeg tok kontakt med informantene gjorde jeg et prøveintervju for å sjekke om spørsmålene til intervjuguiden²¹ fungerte. Etter å ha foretatt prøveintervjuet kom jeg frem til at noen av spørsmålene måtte justeres. Prøveintervjuet ble imidlertid veldig bra, så jeg har valgt å bruke det i analysen. Ved å bruke en intervjuguide til hvert intervju, og ikke bare ha en uformell samtale, sikret at alle spørsmålene jeg ønsket å stille ble tatt opp. Da jeg skulle avtale tidspunkt for intervju, snakket jeg litt med informanten på telefon, og fikk samtidig et lite innblikk i hva de jobbet med og hva de hadde opplevd. Intervjuguidene ble derfor så langt jeg hadde mulighet tilpasset den enkelte informant i forkant av hvert intervju, spesielt med tanke på om de hadde opplevd problemer eller ikke. De samme temaene ble tatt opp, men etter hvert som jeg intervjuet, tilpasset jeg altså formuleringene i spørsmålene. Etter de første intervjuene justerte jeg også intervjuguiden noe, men jeg holdt meg til den samme strukturen på intervjuene hele veien. Intervjuguiden inneholdt i første del bakgrunnsspørsmål, deretter spørsmål om tiden før, under og etter fødselspermisjonen (se for øvrig vedlegg 1). I alle intervjuene ble spørsmålene stilt i omtrent samme rekkefølge og jeg begynte intervjuene med å stille bakgrunnsspørsmål for å få samtalen på gli. Intervjuguiden var lagt opp som en huskeliste, men det var ikke ment at den nødvendigvis skulle følges slavisk. Jeg ville legge opp intervjuet slik at informanten selv kunne komme med innspill og til en viss grad være med på å styre samtalen. Å kunne føre en åpen samtale er en av fordelene med kvalitativ metode og det synes jeg er et viktig poeng i forhold til min problemstilling. Spørsmålene i intervjuguiden er også gode å støtte seg til hvis skulle samtalen gå tregt.

4.4.2 Gjennomføring av intervjuene

Samtlige informanter fikk tilsendt en kort prosjektbeskrivelse på e-post slik at de skulle være informert om hva intervjuet skulle gå ut på. Informantene fikk selv foreslå hvor intervjuene skulle finne sted, og for de fleste passet det best at jeg kom hjem til dem. Ved utførelsen av intervjuene hjemme hos informantene satt vi enten ved kjøkkenbordet eller i stuen. Vi satt overfor hverandre, og på denne måten fikk vi god kontakt gjennom samtalen. Et par av intervjuene ble som nevnt tatt over telefon. Telefonintervju var også en positiv opplevelse. Vi fikk god kontakt vi satt begge uforstyrret og kunne konsentrere oss om samtalen. Jeg kunne hele tiden følge med i intervjuguiden og ta notater uten at det forstyrret kommunikasjonen vi ville hatt ved samtale

ansikt til ansikt. Det negative med telefonintervju er at man for eksempel ikke kan fange opp kroppsspråk hos hverandre. Telefonintervjuene ble også tatt opp på bånd med informantens samtykke.

To av intervjuene ble foretatt på informantens arbeidsplass. Det foregikk på deres kontor slik at vi kunne snakke uforstyrret. Det kan imidlertid virke hemmende for informanten at kollegene er i nærheten, selv om døren er lukket. Man kan også lett bli forstyrret ved at noen kommer inn, eller at telefonen ringer. Om informantene følte seg beklemt på noen måte på grunn av at vi gjorde intervjuet på deres arbeidssted er vanskelig å si, men jeg fikk ikke inntrykk av dette på noen måte.

Jeg foretok kun ett intervju per dag og jeg brukte en god del tid på å komme i kontakt med alle informantene for å få avtalt intervjuene. Intervjuene tok fra 0,5 til 1,5 timer og ved alle intervjuene ble båndopptaker brukt for at jeg bedre kunne konsentrere meg om samtalen. Samtlige informanter fikk spørsmål om det var i orden at intervjuene ble tatt opp, og det hadde de ikke noe imot. Det så heller ikke ut til at noen av informantene følte seg sjenert på grunn av dette. I etterkant av intervjuene er det lett og oppdage at man burde ha stilt flere oppfølgingsspørsmål og fått en dypere utredning av enkelte svar, samtidig er dette en sårbar posisjon for en fersk forsker og man er redd for å presse informantene for langt. Før man er trygg på rollen som intervjuer/forsker frykter man for å bli avvist og misforstått på grunn av manglende selvtillit til rollen både som intervjuer og forsker.

Jeg følte at jeg fikk god kontakt med informantene i intervjusamtalen. Det at jeg ikke skulle snakke med arbeidsgiver kunne være noe som bidro til å gjøre det lettere for informanten å snakke. De kunne si hva de mente uten at de behøvde tenke på berørte parter. En annen ting som kan påvirke intervjusituasjonen er at intervjuer og informant er av samme kjønn, noe som kan ha vært en medvirkende grunn til at det oppstod en god tone under intervjuene. Så og si alle informantene spurte om jeg selv hadde barn. Da jeg svarte at jeg ikke hadde det, snakket de gjerne litt mer på en forklarende måte. Det ble også en bekreftelse på at dette ikke var en samtale for å utveksle erfaringer. Jeg opplevde ikke at samtalen gikk tregt på noe tidspunkt og noen ganger var det nesten vanskelig å bryte opp. Noe som fort kan bli et problem med dette temaet er samtalen kunne skli ut i digresjoner som kom litt på siden av intervjuet og heller kunne minne om

²¹ Se vedlegg 1

en venninneprat. På den annen side syntes jeg mye av det som kom opp under intervjuene var med på å gi et helhetlig bilde av informantenes situasjon. Etter å ha snakket om seg selv i opptil en time var det flere som påpekte at de ble slitne av å snakke om seg selv så lenge. Dette er også noe Fog (1994) tar opp om at det kan føles som at man har utlevert seg i for stor grad enn man hadde tenkt seg på forhånd av et intervju og dermed kan angre på ting man har sagt i etterkant. Jeg var hele tiden bevisst på denne problemstillingen og minnet informantene om at de når som helst kunne trekke seg fra å være informant eller kontakte meg dersom det var noe de ville endre på av sine utsagn. For at informanten lettere skal få kontroll over hva som har blitt sagt i intervjuet fikk alle informantene tilbud om utskrift fra intervjuene.

4.5 Vurdering av datamaterialet

Gjennom intervjuene har jeg fått fortellinger om hvordan de intervjuede har opplevd å komme tilbake til jobb etter fødselspermisjonen. De har enten blitt utsatt for en eller annen form for vansker når de har kommet tilbake til yrkeslivet eller det har forløpt problemfritt. Fokus har ligget på fortellingene deres, og jeg har ikke vurdert de juridiske sidene ved deres historier. Da tenker jeg spesielt på de kvinnene som ble oppsagt, eller ble omplassert etter endt fødselspermisjon. Med juridiske forhold mener jeg her spørsmål om kvinnene ble utsatt for diskriminering med tanke på hvilke praksiser som er lovlige når et arbeidsforhold avsluttes. Det er også vanskelig å vurdere om det har skjedd diskriminering når jeg ikke har snakket med begge parter i saken. Dette kan påvirke bekreftbarheten av datamaterialet. Jeg hadde kunnet intervjuet informantenes ledere. For å få et mest mulig objektivt syn på informantenes situasjon ville det vært en fordel å intervjuer informantens leder og kolleger. Både på grunn av anonymitetshensyn og rammen av masteroppgaven ble ikke det aktuelt. Jeg valgte i stedet å fokusere på opplevelsene og erfaringene som mine informanter kunne fortelle om.

Fortellingene fra mine informanter er veldig forskjellige og på sin måte unike, men jeg synes jeg har fått et godt bilde av hva slags erfaringer de har gjort når de har kommet tilbake til jobb etter fødselspermisjon. Selv om fortellingene er forskjellige, viser de på mange måter de samme mønstrene som kan vise at disse historiene kan si noe om hva som faktisk skjer i arbeidslivet rundt problemstillingen fødselspermisjon og diskriminering av kvinner som har tatt ut slik permisjon.

Ved bruk av kvalitativ metode kan ikke pålitelighet og gyldighet testes på samme måte som ved bruk av kvantitativ metode. For eksempel kan man ikke teste validitet i én beregning slik man ofte kan gjøre i kvantitativ forskning (Holter 1997: 22) Kontroll av en kvalitativ undersøkelse med ny undersøkelse kan være vanskelig og er derfor ikke overførbart som en kvantitativ undersøkelse kunne vært. Man er heller ikke i kvalitativ metode ute etter standardiserte svar som man kan generalisere til å representere hele befolkningen (jf. Kvale 2001). Det er heller ikke intensjonen i denne oppgaven. Jeg var i mitt prosjekt mest interessert i hva de enkelte hadde å fortelle om sine opplevelser og erfaringer.

Troverdighet er imidlertid et viktig begrep for betydningen av undersøkelsessituasjonen og spørsmålet som stilles er om temaet for undersøkelsen er relevant i forskningsmessig sammenheng. Jeg vil si at undersøkelsen er troverdig i den forstand at denne typen undersøkelse blant annet er etterspurt fra tidligere likestillingsombud Kristin Mile i hennes høringsuttalelse høsten 2004²². Dette kan også knyttes til oppgavens overførbart hvor gjenkjennelse og tolkninger som er basert på en enkelt undersøkelse også kan gjelde i andre sammenhenger utover det enkelte prosjekt (Thaagard 1998:20), noe jeg tror denne studien kan gjøre og dermed også kan være bekreftbar i andre sammenhenger.

4.6 Etiske aspekter

Når man bruker kvalitative intervjuer som metode må man hele tiden vektlegge etiske forhold som dukker opp under datainnsamlingen og analysen. Det er viktig å holde informantene anonyme ved presentasjon av fortellingene. Samtidig har informanten en fremtredende plass i teksten og informantens stemme må komme tydelig frem (Thagaard 1998: 122). For å bevare anonymitet av informantene har jeg brukt fiktive navn og det er ikke oppgitt nøyaktig alder eller bosted. Det er heller ikke opplyst om arbeidssted, kun innen hvilken bransje de jobber eller jobbet i. Det er ikke oppbevart sensitiv informasjon om informantene som på noen måte kan knyttes til dette prosjektet, verken under eller etter arbeidet med oppgaven. Ved sitering av intervjuene er eventuelle dialekter omgjort til bokmål. Ved å sitere direkte tale på dialekt mener jeg av anonymitetshensyn det lett kan bli avslørende. Det er ikke informanten som person man er opptatt av, men hva de har opplevd og hvordan de erfarer at arbeidsgivere håndterer gravide og hvordan ansatte tas i mot etter fødselspermisjon. Sitatene i teksten er så godt som mulig identiske med hva informantene har sagt.

²² <http://www.likestillingsombudet.no/horingsuttalelser/graviditetsdiskriminering2004239.html> (lesedato, 12.5.2006).

4.7 Fra tale til tekst

Den siste fasen i forskningsprosessen bestod i å tolke og analysere det innsamlede datamaterialet. Alle intervjuene ble transkribert fortløpende etter som intervjuene ble foretatt. Dette var en omfattende, men lærerik prosess. Videre sorterte jeg materialet hvor jeg så etter trekk hos informantene som kunne hjelpe meg å kategorisere dem og til å finne temaer jeg kunne bruke videre i analysen.

En utfordring i analyseprosessen er å bestemme seg for hva som er relevant informasjon i forhold til problemstillingen. Her er det nyttig å gjøre en koding av datamaterialet, dele dataene inn i kategorier, for å få oversikt over dataene (Thagaard 1998: 107). Jeg delte informantene etter om de har opplevd problemer, opplevd noen problemer eller ikke problemer, samt hvilken sektor og stillingsnivå de innehar. Tidsperiodene for informantenes fortellinger har delt inn i før, under og etter permisjonen.

Mitt datamateriale legger opp til beretningsanalyse hvor informantenes utsagn og egen fortolkning danner grunnlaget for analysen. Analysen er hovedsakelig personsentrert hvor målet er å vise en helhetlig forståelse for personens opplevelser og erfaringer.

Kapittel 5 Før permisjonen

5.1 Innledning

I dette kapitlet vil jeg ta utgangspunkt i hvordan informantenes arbeidssituasjon var før de gikk ut i fødselspermisjon. Jeg vil se nærmere på hva som kjennetegner arbeidsstedene og hva slags type arbeid informantene hadde før permisjonen. Dette er viktig i forhold til å få et helhetlig bilde av informantenes situasjon fra å være gravid arbeidstaker til å komme tilbake etter fødselspermisjon. Informantene jobber både i offentlig og privat sektor og i denne sammenhengen vil jeg også sammenholde erfaringene til ansatte i offentlig og privat sektor. Videre vil jeg se på hvordan informantene opplevde å gjøre graviditeten kjent på jobb til arbeidsgiver og kolleger og hvordan tiden på jobben før permisjonen opplevdes. Til slutt vil jeg se på hvilke forventninger informantene hadde til fødselspermisjonstiden.

5.2 Private og offentlige arbeidsplasser; hva kjennetegner arbeidsstedene?

Som vist i tabell 1 jobbet informantene i ulike yrker i det offentlige og i det private næringsliv. Informantene hadde jobber på forskjellige nivåer, fra lavere nivå som sekretær opp til lederstillinger. De fleste informantene i både det offentlige og private hadde normal arbeidstid fra åtte til fire hvor det sjelden var krav til mye overtidsarbeid. Noen skiller seg imidlertid ut her, for eksempel skiller Marianne seg ut her fordi hun som konsulent ofte jobbet mer enn 37,5 timers arbeidsuke. I konsultentselskap er det gjerne krav om at ansatte skal jobbe i et høyt tempo og tilpasse seg arbeidsgivers betingelser. Det blir samtidig lagt vekt på ansvar og fleksibilitet hos de ansatte (Rasmussen 2002b: 148). Maris jobb på sykehuset avvek også fra normalarbeidsdagen, med nattevakter i turnusstilling og Ingunn jobbet mye overtid i tiden før permisjonen, noe som også viser et avvik fra normalarbeidsdagen.

For å beskrive arbeidsstedene er de intervjuede gruppert etter type arbeidssted, om de jobber innen offentlig eller privat sektor. Jeg vil beskrive arbeidsstedene med utgangspunkt i denne inndelingen. Kategoriene som benyttes er ”lavere nivå i privat sektor”, ”mellomnivå i privat sektor”, ”ledernivå i privat sektor” og ”mellomnivå i offentlig sektor.

Nedenfor vil jeg illustrere informantenes arbeidssteder på de tre nivåene i privat sektor og offentlig sektor, og sammenlikne de ulike nivåene og offentlig og privat sektor.

5.2.1 Lavere nivå privat sektor

Felles for informantene på lavere nivå, Mona, Kjersti og Ingeborg, er at deres utdannelse tilsvarer videregående eller mindre enn tre år på høyskole. I deres stillinger fulgte ikke personalansvar eller faglig ansvar, men de jobbet som sekretær eller forsikringsmegler. Mannsdominerte bedrifter med mannlige ledere og overvekt av mannlige kolleger preger arbeidsstedene til alle informantene på dette nivået. Arbeidet var preget av kontorarbeid med mye telefoner og det var heller ikke muligheter til hjemmekontor for å få utført arbeidet. I deres arbeidssituasjon var det også lite reising og frynsegoder.

Jeg vil her beskrive Monas arbeidssted nærmere fordi informantene på lavere nivå hadde ganske like arbeidssituasjoner, og jeg mener Monas fortelling kan representere de andre. Mona jobbet som sekretær i et konsulentfirma, hvor hun hadde jobbet i tre år før permisjonen. I firmaet var det overvekt av mannlige ansatte både blant lederne og konsulentene. De fleste ansatte var mellom 30 og 40 år. Mona, som er i begynnelsen av trettiårene, var altså en av de yngste og også en av de senest tilsatte i firmaet. Konsulentene solgte og holdt kurs i kompetanseutvikling for næringslivet. Mona var sekretær for konsulentene og arbeidsoppgavene var blant annet å lage kursopplegg i samarbeid med konsulentene. Hun gjorde alt fra å lese korrektur til å koordinere møter samt forefallende arbeid. ”Alt fra A til Å egentlig” (Mona). Monas nærmeste overordnede før permisjonen var en kvinne, mens det var en mannlige administrerende direktør. Hun beskriver et godt forhold til lederne, hvor hun legger vekt på at hun hadde god kontakt og kommuniserte godt med sin nærmeste overordnede.

Mona og de andre ansatte i administrasjonen hadde et nært samarbeid med konsulentene, men det var ganske stor forskjell på deres arbeidssituasjon. Iblant hadde Mona noe pålagt overtid, det kunne for eksempel være ved endringer i datasystemene det krevdes jobbing utenom vanlig arbeidstid. Det kunne også være kurs og møter for de ansatte som ble lagt utenom arbeidstiden. Hun hadde mulighet til å bruke hjemmekontor, men det benyttet hun seg lite av. Før hun gikk ut i permisjon var det imidlertid vanlig at hun gjerne satt en times tid overtid for å få gjort unna alle arbeidsoppgavene selv om det ikke var et krav om det.

5.2.2 Mellomnivå privat sektor

På dette nivået har informantene, Karianne, Karen, Marianne, Ingvill og Ingunn høyere utdanning fra høyskole eller universitet. Informantene jobbet som konsulenter, i bank og i en personalavdeling. Konsulentselskap er et eksempel på en kunnskapsbedrift hvor kompetanse og kunnskap verdsettes. Spisskompetanse er ettertraktet og arbeidstakerne må ha fleksible ordninger for å ønske å bli værende i firmaet. Rasmussen (2002b) legger vekt på at de ansatte i kunnskapsbedrifter har det morsomt når de jobber, at det er noe forførende ved arbeidet. Arbeidsoppgavene er både vanskelige og tidkrevende, utfordrene og varierte. Det legges vekt på at kompetansen til den enkelte er viktig for hvor godt arbeidet utføres og det fører til at den ansatte føler seg viktig for bedriften. Dette fører igjen til at man ønsker å gjøre en god innsats på arbeidsplassen (Rasmussen 2002b: 148).

Marianne og Ingvill jobbet begge i konsulentselskap. Ingvill hadde en annen type konsulentjobb enn Marianne, men arbeidssituasjonen deres var ganske lik. Ingvill var personalkonsulent i et vikarbyrå som jobber med personalrekruttering. Jobben bestod i å intervju og skaffe vikariat eller fast jobb til de som oppsøkte dem. Arbeidsoppgavene hennes gikk for eksempel ut på å sjekke referanser, foreta tester og ferdighetsprøver. Hun var også ute hos kunder for å kartlegge behov og følge opp vikarer og kunder. I løpet av arbeidsdagen gikk mye av tiden med til å snakke i telefon både med kunder og medarbeidere. Ofte hadde hun også intervju eller oppdateringssamtale med kundene eller vikarene.

Marianne jobbet som konsulent i et konsulentfirma. Hun ble leid ut til kunder for at kundene enten kjøpte prosjekter som hun var med og utførte, eller hun ble leid inn som rådgiver for kundene. Hennes arbeidsfelt går mot brukervennlighet på web og utforming av internettsider. De var 17 ansatte og i hennes fagområde var de fem kvinnelige ansatte. I de andre fagområdene var det mer overvekt av mannlige ansatte. Mariannes overordnede før permisjonen var en kvinne på hennes egen alder. Hun beskriver forholdet, både til kollegene og lederen, som et vennsforhold hvor de var like mye venner som kolleger.

Konsulentselskapet består av ulike kompetanser, og på området Marianne jobbet med har det vært god etterspørsel. "Vi har vært de som har tjent i vanskelige tider" (Marianne). Det er et hektisk og krevende miljø og hun forteller videre om arbeidstidene i firmaet:

Det er mye overtid og førtimers uke blir sett på som slabbedaskuke og sekstitimers uke er mer normal uke. Så det er forholdsvis lite lover og regler som gjelder i bransjen (Marianne).

Marianne tar også opp at det i konsulentbransjen er store krav til ytelse. De fører for eksempel opp alle timene de jobber. ”Det ikke noe som heter å gå og ta en times lunsj midt på dagen. Da vil man ikke få lønn for den timen. For du fører til og med opp når du går på do, nesten” (Marianne).

Konsulentene har fleksibel arbeidstid og har rom for å legge opp til egen arbeidsrutine. Men praksis er ifølge Marianne at man står på og har lange dager. Det er en profittankegang som preger de ansatte poengterer hun. Det blir lagt merke til om man er mye fraværende, selv om man for eksempel jobber hjemmefra. Marianne og de andre konsulentene i bedriften jobber noe i team og noe på egenhånd. Det kommer litt an på type prosjekt eller oppdrag man har. Marianne legger vekt på at hun synes det er litt slitsomt med et så høyt krav til ytelse som det er i denne bransjen. Selv om det formelt sett er lagt til rette for fleksible arbeidstidsordningene sier hun at det ikke er så lett å utføre i praksis. Stå på mentaliteten råder blant kollegene hele tiden og presset ligger i bakgrunn om at man må gjøre en god jobb og levere et bra produkt til den fristen man har. Dette gjør at det ikke er så lett, for eksempel for en småbarnsmor, å kombinere denne jobben med familieforpliktelser mener hun. Interne møter blir ofte lagt til kveldstid, så det er ikke veldig fleksibelt i forhold til småbarnsforeldre. Ansatte i firmaet består for det meste av unge mennesker som ikke har stiftet familie enda. De som får barn, kommer i mange tilfeller ikke tilbake til konsulentjobben fordi det ikke er forenlig med småbarn og familieforpliktelser forteller Marianne.

Ingunn, Karen og Karianne jobbet i relativt store internasjonale bedrifter med avdelinger i flere land i Europa. På deres arbeidsteder var det ganske jevn fordeling av kvinner og menn. Ingunn hadde for eksempel kvinnelig leder, mens Karen og Karianne hadde mannlig leder. Både Ingunn, Karen og Karianne jobbet i ganske unge miljøer, hvor gjennomsnittsalderen var rundt 35 år.

Ingunn har høyskoleutdanning og jobbet som kundekonsulent. Hun hadde jobbet der i tre år før hun skulle ut i permisjon. Hun jobbet på en avdeling med ti andre, og hun hadde ansvaret for driften av et produkt banken solgte. Arbeidsoppgavene gikk ut på å administrere kundeavtaler. Karen jobbet som webredaktør med intern informasjon og hun har universitetsutdanning med hovedfag. Hun hadde jobbet i fem år før hun gikk ut i permisjon. Før Karen gikk ut i fødselspermisjon hadde avdelingen hun jobbet i vært gjennom en omorganisering hvor flere

avdelinger var blitt slått sammen. I forbindelse med dette fikk Karen ny leder og også nye arbeidsoppgaver. Arbeidsoppgavene hun hadde før hun gikk ut i permisjon var ansvar for interne websider i tillegg til at hun var redaktør for et internt magasin.

Karianne har universitetsutdannelse. Hun jobbet i personalavdelingen i et stort konsern som seniorpersonalkonsulent. Arbeidsoppgavene gikk ut på å gi støtte og rådgivning til avdelingsledere som hadde forskjellige personalspørsmål samt øvrig saksbehandling, for eksempel rekruttering, intervjuer og sjekking av referanser. Hun jobbet i tillegg med forhandlinger med fagforeninger. Avdelingen Karianne jobbet i hadde ca 20 ansatte. På personalkontoret var de fire kvinner og arbeidsoppgavene ble fordelt på morgenmøtet hver dag. Jobben inneholdt ganske mye selvstendig arbeid, men deler av det var teamarbeid. Personalsjefen, en mann i femtiårene, var hennes nærmeste overordnede. Han var sjelden til stede på kontoret på grunn av mye møtevirksomhet i tillegg til at han drev på med mer langsiktige oppgaver. ”Det var liksom vi som tok oss av den daglige driften kan du si” (Karianne).

5.2.3 Ledernivå privat sektor

Kristin og Merete er ledere i privat sektor. Kristin har utdannelse på masternivå og Merete har tre år på høyskole. Merete er avdelingsleder i et finansieringsselskap på en avdeling med ti ansatte. Til sammen har hun jobbet i femten år i forskjellige stillinger i firmaet før permisjonen. Hun har både fag og personalansvar for avdelingen og i tillegg til at det blir en del møtevirksomhet trår hun til der det trengs etter behov.

Kristin jobbet i et konsulentfirma før hun gikk ut i fødselspermisjon. Hun var en av seks områdeansvarlige[avdelingsledere] i selskapet. Det var over hundre ansatte i bedriften og hun hadde personalansvar for 15 ansatte. Firmaet hadde mannlig administrerende direktør og kvinnelig personalsjef, og av de seks områdeansvarlige var to kvinner. Det var overvekt menn på konsulentsiden, men det var flertall av kvinner der de jobbet med design og brukergrensesnitt i tillegg til at det var en del kvinnelige sivilingeniører som jobbet med programmering. I forhold til fordelingen av kjønn og alder i firmaet bemerker hun følgende:

Jeg tror ikke man noensinne ble diskriminert eller forfremmet på grunn av kjønn. Det var litt sånn tiden med dot.com også, alt var mulig og alt burde være mulig og, hvis du ble diskriminert på noen tid tror jeg det var på alder. Hvis du var mer enn 23 så var du litt grå (Kristin).

Arbeidssituasjonen til Kristin var ganske fleksibel blant annet med at hun hadde tilgang til hjemmekontor. Arbeidsoppgavene i hennes fagområde gikk ut på forretningsutvikling og effektivisering av forretningsprosesser hvor hovedoppgaven var å fokusere på verdien av eksisterende relasjoner ”I stedet for å bare jakte på nye kunder kan du se på hva du kan gjøre for å tjene på kundene du allerede har. Det er grunntanken bak dette” (Kristin).

5.2.4 Offentlig sektor

I kategorien offentlig sektor jobbet Mette, Ingrid, og Mari. Mette jobbet i en liten kommune på Østlandet, Ingrid jobbet i en bydel i Oslo mens Mari jobbet på et offentlig sykehus i Oslo.

Mette jobbet som økonomikonsulent i en liten kommune. Jobben bestod av kontorarbeid som utbetalinger og annet regnskapsarbeid. Det var ca. 40 ansatte totalt og det vart flest kvinnelige ansatte, mens lederne var menn. De var ti som jobbet med økonomi og her var det en mann og resten kvinner på avdelingen.

Ingrid jobbet på en typisk kvinnedominert arbeidsplass på et sosialkontor i en av bydelene i Oslo. Mange som jobber som førstekonsulenter/saksbehandlere er også unge og det var flere som skulle ut i fødselspermisjon i samme periode som Ingrid. De fleste førstekonsulentene/saksbehandlerne er kvinner, mens de som jobbet med for eksempel utbetalingene fra datanettverket var mest menn/gutter. Ingrid har jobbet mest med rusmisbrukere og psykiatri og på mottak. Da hun jobbet på mottak jobbet hun for eksempel med å få klientene ut i arbeidslivet. Ingrid har jobbet i seks år før permisjonen og har jobbet i forskjellige stilling i bydelen. Mye av arbeidet er kontorarbeid, men jobben innebærer også en del brukerkontakt. Det har stadig vært omorganisering i bydelene, så det har vært en del endring i arbeidssituasjonen til Ingrid de årene hun har jobbet der. Ingrids overordnede var en kvinnelig seksjonsleder og en mannlig sosialsjef. Siden det er mange kvinner på arbeidsplassen er det også vanlig at flere er ute i fødselspermisjon. Det er derfor ikke noe problem å si at man er gravid, de er vant til å håndtere det og har gode rutiner på å ha ansatte ute i fødselspermisjon. Ved for eksempel å sette inn vikar når noen går ut i fødselspermisjon.

Mari er sykepleier på et av de store offentlige sykehusene i Oslo. Dette er en typisk kvinnedominert arbeidsplass. De er rundt 60 ansatte på avdelingen, kun to menn og resten kvinner. Hun forteller at det er ofte utskiftningene av ansatte på vaktlagene, og det er til tider ganske tøft miljø både innad og mellom vaktlagene (de som jobber sammen på skiftet). Det råder

en viss maktkamp mellom vaktlagene. En viktig faktor er hvem som har mest innflytelse på hvordan arbeidsoppgavene skal gjøres. Det er også en sterk tendens til gruppering blant de som jobber på vaktlagene. Hvis noen er nye på vaktlaget eller ikke klarer å vise hva de kan, skjer det at de kan bli satt til å gjøre de dårlige jobbene. Dette viser en annen side ved arbeidslivet enn det de andre informantene forteller om. Viktigheten av å være tøff og en i gruppen ser ut til å være veldig viktig i denne jobben.

5.2.5 Oppsummering – sentrale trekk ved arbeidssituasjonen til informantene

På lavere nivå i privat sektor jobbet Mona som administrasjonssekretær i konsulentbransjen hvor det var mer fleksibelt i forhold til individuelle tilpasninger, med blant annet mulighet til hjemmekontor, enn for Kjersti som jobbet som ordresekretær i industribransjen hvor det krevde fysisk tilstedeværelse for å få gjort jobben og dermed lite fleksibelt i forhold til hjemmekontor eller individuelle tilpasninger til å kunne utføre arbeidsoppgavene. På Ingeborgs arbeidsplass var heller ikke tilrettelagt med tilgang til hjemmekontor som gjorde at hun måtte være tilstede på kontoret for å få gjort jobben. Ellers var kjennetegn ved samtlige av disse tre bedriftene at det ikke var så vanlig at det ble tatt ut fødselspermisjoner.

Felles for informantene på mellomnivå er at de har utdanning på høyskole eller universitetsnivå. Fortellingene sier at de liker godt å jobbe, men er ikke så karrierebevisste at de nødvendigvis har ambisjoner om å stige i gradene til for eksempel lederstilling. Jobbene på mellomnivå innebærer en del overtidarbeid og det er mer forventning til ytelse og prestasjoner enn for informantene på lavere nivå. Det er ulike forventninger om innsats i forhold til hvilken type jobb man har sammen med at arbeid også har ulik vekt i den enkeltes liv som også kan innvirke på jobbinnsats og hvilke krav og forventninger som stilles til arbeidstakeren.

Både Kristin og Merete er ledere i privat sektor. De har begge personal og faglig ansvar for sin avdeling på 10- 15 personer. Kristin jobber i en mannsdominert og konkurranseorientert bedrift, mens Merete jobber i en mer kvinnedominert bedrift hvor mange av mellomlederne er kvinner og også mange på lavere nivå er kvinner, mens i ledelsen sitter flest menn.

I de private bedriftene forteller informantene om en mer fleksibel jobbsituasjon enn informantene i offentlig sektor. Ingrid og Mette underbygger dette med å vise til at det er mindre rom for overtid og fleksible ordninger når man jobber i det offentlige. Der Mette jobbet var hun den

eneste aktuelle til å ta ut permisjon. De resterende kollegene var enten menn eller de var over alderen for å få barn, mens der Ingrid jobbet var det mange unge ansatte, og det var stadig noen som skulle ut i fødselspermisjon.

5.3 Å gjøre graviditeten kjent

Å fortelle arbeidsgiver og kolleger at man er gravid kan i noen tilfeller være vanskelig, særlig hvis man er usikker på hvilke reaksjoner man vil få. De fleste vil bli møtt med gratulasjoner og lykkeønskninger, mens andre frykter for hvilke reaksjoner de vil møte og gruer seg til å fortelle det. I for eksempel nedgangsperioder vil det kanskje føles ekstra vanskelig å si at man er gravid på grunn av at man er redd det vil få følger som at man blir utestengt fra prosjekter fordi man snart skal ut i permisjon likevel. Bekkengen (2002) påpeker at foreldreskapet blir synlig på arbeidsplassen samme stund som den ansatte blir gravid. Det kan for eksempel være at barn blir samtaleemne i lunsjen og kvinners foreldreskap blir i større grad enn menns synlig på arbeidsplassene. Dette er på grunn av at kvinner oftere enn menn tar lange fødselspermisjoner og de er oftere hjemme med syke barn og som også ofte går over i redusert arbeidstid mens barna er små. Videre skriver Bekkengen at følgen av dette blir at det først og fremst er kvinner som betraktes som foreldre i arbeidsgivers og arbeidskameratenes øyne (Bekkengen 2002: 67). Bekkengen skriver at kvinner ofte er urolige for hva ledere og kolleger vil si når de skal fortelle om sin graviditet (Bekkengen 2002: 91).

En faktor som kan påvirke hvordan det oppleves å fortelle om graviditeten kan være om man har en kvinnelig eller mannlig leder. Det kan forventes at en kvinnelig leder har en annen holdning til graviditet og fødselspermisjon enn hva en mannlig leder har. Flere av informantene pekte for eksempel på at de kvinnelige lederne viste forståelse og gjenkjennelse. Dette kan derfor påvirke arbeidssituasjonen til gravide med at de møter mer forståelse ved for eksempel svangerskapelige plager hos en kvinnelig leder enn hos en mannlig leder. En annen faktor kan være at det kan være lettere å snakke med sjefen om foreldreskap og foreldrepermisjon hvis sjefen også har barn (Bekkengen 2002:69).

5.3.1 Lavere nivå privat sektor:

Både Mona, Ingeborg og Kjersti hadde mannlige overordnede. Ingen av dem sa noe om at de gruet seg noe særlig for å fortelle at de var gravide, men litt spente på reaksjonene var de.

Mona måtte fortelle ledelsen at hun var gravid mye tidligere enn hun egentlig ønsket. Hun forteller:

Jeg var i en litt spesiell situasjon fordi det var en nedgangsperiode på jobben. Da var det litt tungt å vite at en faktisk var gravid og egentlig ikke hadde lyst til å fortelle det enda. Jeg fortalte det til ledelsen, det kan gå bra og jeg håper det går bra, men det er ikke sikkert det gjør det. Jeg vil gjerne at dere skal tenke på det før dere eventuelt sier meg opp. Å si opp en gravid person er jo ikke bare enkelt, men jeg ville ikke at det skulle brukes for å ikke si meg opp. (...) Ikke bare at jeg skulle skli i gjennom fordi jeg var gravid for det hadde blitt feil for meg (Mona).

Her ser vi at graviditeten kan oppleves som en beskyttelse og trussel for arbeidstakeren siden man kommer i en særstilling i henhold til likestillingsloven ved graviditet. Mona følte hun var i en utsatt situasjon her siden hun var gravid, og var en av de senest tilsatte i bedriften. Mona påpekte at ledelsen senere bekreftet at de ved nedbemanningsprosessen hadde sett på hvilke arbeidsoppgaver som var overflødige og ikke på ansiennitet.

Ingeborg og Kjersti forteller begge at siden de var over tretti år trodde de ledelsen kanskje ikke hadde ventet at de skulle bli gravide. Men ledelsen møtte dem bare med positive tilbakemeldinger og det ble søkt etter vikarer for begge da de fortalte om graviditeten.

5.3.2 Mellomnivå privat sektor

Karianne og Karen hadde mannlige overordnede mens Ingunn, Ingvill og Marianne hadde kvinnelige overordnede. Jeg vil her se nærmere på hva de forteller om å gjøre graviditeten kjent for arbeidsgiver:

Karianne opplevde ikke noen spesielle reaksjoner på at hun var gravid. ”Det ble egentlig ikke kommentert i det hele tatt, jeg ga bare beskjed at jeg er gravid, ja vel, og så ble det ikke kommentert noe mer” (Karianne). Ut fra hva Karianne sier kan det virke som ledelsen var forberedt på at hun skulle ut i permisjon og at de ikke hadde noe mer og si til det. På Karianne virker det som hun var litt skuffet over at det ikke ble mottatt med større entusiasme, da de ikke ga uttrykk for at de var glade på hennes vegne.

Karen syntes hun bare fikk positive tilbakemeldinger da hun fortalte det og alle mente det var en hyggelig nyhet at hun var blitt gravid. Det Karen imidlertid følte var negativt var hennes egen følelse av utilstrekkelighet på grunn av at hun var mye dårlig under graviditeten.

Altså, det var kollegial støtte rundt det og sånne ting og det var ikke noen som følte noe negativt. Min egen følelse av utilstrekkelighet fordi jeg var så kvalm det var en annen bit da. Flere av kollegene har egne barn, de er litt eldre enn meg sånn at gjenkjennelsen var stor og sånn da. Det var litt interesse for det, og mennene i absolutt samme grad som damene. Det var to menn der som har barn som blir ganske lik i alder da, og begge to var rørende opptatt graviditet og kjenner seg igjen masse og absolutt positivt da. Men det har ikke vært noe merkbart skille der altså (Karen).

Både Ingunn og Ingvill møtte positive tilbakemeldinger da de fortalte om graviditeten. Ingunn hadde forståelsen av at både lederen og kollegene hennes var positive da hun fortalte om graviditeten. ”Det var ikke noe misnøye med det” (Ingunn). Ingvill syntes kollegene tok det veldig fint da hun sa at hun var gravid. Hun mener det hjalp på forståelsen når de fleste andre kollegene også hadde barn. De sa at hun bare måtte ta det med ro og ikke bli stresset. Men det følte hun var lettere sagt enn gjort:

Det var jo i den perioden hvor jeg oppdaget at jeg var gravid, jeg begynte i ny avdeling. Den avdelingen jeg jobbet i ble oppløst, så da ble vi fordelt ut til forskjellige andre avdelinger. Det var litt sånn dårlig timing egentlig da, for kollegene mine kjente ikke meg og sånt, og i det jeg fortalte at jeg var gravid var det allerede kommet ut signaler på at vi kanskje måtte ut i oppdrag. Vi var for mange internt. Sånn at da følte egentlig jeg, som jeg sa til sjefen min, at da skal jeg løse et problem for deg for jeg skal ut i permisjon og sånn og sånn (Ingvill).

Hun var litt nervøs for hvordan det ville gå med hennes stilling, men i forhold til Ingvill arbeidssituasjon passet det for så vidt bra at hun var gravid siden de var i en omorganiseringssprosess og ikke helt visste hvor de skulle plassere folk. Derfor mente Ingvill hun gjorde det enklere for ledelsen i forhold til at hun skulle være borte i cirka ett år.

Om kollegenes reaksjoner på at hun var gravid forteller Ingvill:

Fra kolleger opplevde jeg bare positive ting egentlig. Jeg kan ikke huske at jeg opplevde noe negativt i det hele tatt. Jeg må si at det bekymrer meg hvis jeg skulle blitt gravid nå, pga arbeidspresset. Hun som var sjefen min da har to barn selv og hadde veldig forståelse, for hun var veldig frisk i sitt første svangerskap og veldig syk i sitt andre, så hun sa at får du problemer, kom senere og gå tidligere. Det er ikke sikkert kollegene mine hadde vært like forståelsesfulle, men nå benytta jeg meg ikke av det heller, men hvis jeg hadde hatt behov for det hadde jeg i alle fall hatt støtte (Ingvill).

Marianne gruet seg altså til å fortelle at hun var gravid. Hun fryktet reaksjonene og var redd for å bli utelatt fra prosjekter fordi hun var gravid og skulle ut i permisjon. Det ble imidlertid ikke noe problem for kollegene viste kun positive reaksjoner når hun fortalte ”nyheten”.

Jeg frykta reaksjonene veldig. Jeg sa det ikke før jeg var 4 måneder på vei jeg. Da syns jo folk at jeg hadde lagt på meg veldig mye, men jeg gruet meg veldig til å si det. Jeg var redd fordi jeg er jo i en situasjon hvor det da kan gå ut over prosjektene jeg kan bli valgt ut til, og alt mulig sånn. Men når

jeg kom og sa at jeg var gravid da, så ble jo folk glade skulle jeg til å si, det var ingen som sa noe (Marianne).

5.3.3 Ledernivå privat sektor

Merete fikk bare positive tilbakemeldinger fra kolleger og ledere da hun fortalte nyheten, mens Kristin syntes det var en større barriere enn de fleste andre informantene å fortelle at hun var gravid til arbeidsgiver.

Jeg ventet i det lengste med å fortelle det. Hvis det i denne bransjen kommer ut rykter om at man prøver å bli gravid, eller sier man er det, så blir man lett luket bort. Det er ikke noe langsiktighet i damer som prøver å få barn (Kristin).

Kristin var i slutten av 30 årene da hun ble gravid, og følte veldig på at hun ikke kom til å bli regnet med lenger da hun skulle få barn. Derfor ble det litt vanskelig å fortelle det til arbeidsgiver. Men det ble tatt i mot på en bra måte der og da, og det var ikke noen negative holdninger å spore. Hun forteller om andre som velger å ikke fortelle til sin arbeidsgiver at de er gravide fordi de er redde for å bli valgt bort av ledelsen. ”Jeg tror det er en helt reell frykt hvis det ryktes i miljøet der hun jobber om at hun prøver å få barn, så blir hun huket bort” (Kristin).

5.3.4 Offentlig sektor

Ingrids nærmeste overordnede var kvinne, mens Mette og Mari hadde mannlige overordnede. Av informantene i offentlig sektor var det Ingrid som snakket mest om hvordan det var å fortelle på jobben at hun var gravid.

Jeg jobber på en kvinnearbeidsplass, der er det forståelse for at man blir gravid. Det er liksom sånn: ”Å, du er gravid ja, så koselig, gratulerer”. Det er mer frustrasjon når gravide blir sykemeldt. Det er ikke til å komme vekk i fra at ved korttidssykemeldinger og sånt så setter man aldri inn vikarer. Det er veldig tøft når en sitter med seksti sytti brukere og det er ikke mors beste barn vi har å gjøre med. På en sånn arbeidsplass så må en hvis du har mange tunge klienter få tilrettelegging, ellers må en sykemelde seg (Ingrid).

Dette er et eksempel fra en typisk kvinnearbeidsplass i det offentlige, hvor ledelsen og andre ansatte ser på det som helt naturlig at det stadig er noen som blir gravide og skal ut i fødselspermisjon. Det er gode rutiner på å sette inn vikar dermed blir det ikke en belastning for kollegaer at man går ut i fødselspermisjon. Det er også en naturlig kontinuitet i staben, slik at vikaren ofte også blir værende, og den som har vært i fødselspermisjon får tilbake sin jobb og sitt kontor. Dette viser forskjeller mellom bedrifter hvor det er vanlig at kvinner tar fødselspermisjon (for eksempel offentlige arbeidsplasser, helsevesenet etc.) og for eksempel private

konsulentselskaper. På en kvinnedominert arbeidsplass er forholdene lagt mer til rette når en kvinne skal ut i fødselspermisjon, og fordi dette skjer ofte er de vant til å håndtere det med at vikarer blir tilsatt. Bedrifter med kunnskapsarbeidere hvor det ikke er like enkelt å sette inn en vikar, fordeles oppgavene som regel på de andre medarbeiderne.

5.3.5 Oppsummering av erfaringene ved å fortelle om graviditeten

Å bli gravid og senere gå ut i fødselspermisjon blir som oftest sett på som en naturlig del av kvinners livsmønster, men iblant kan det også føles vanskelig å gjøre graviditeten kjent for arbeidsgiver. Dette var også tilfellet hos noen av informantene i min studie. Blant annet Mona og Marianne fra privat sektor syntes det var ganske vanskelig, og ventet i det lengste med å fortelle at de var gravide. De jobbet i konsulentfirmaer med en overvekt av mannlige kolleger og på deres arbeidsplasser er det viktig å være en del av teamet og det gjelder å stå på når det kreves. Der kunne det nok merkes noen negative holdninger til graviditet ved at de kunne føle seg litt tilsidesatt og for eksempel ikke bli regnet med i prosjekter. På typiske kvinnearbeidsplasser i offentlig sektor var det ikke noe problem å fortelle at de var gravide og vikarer erstattet dem i permisjonstiden.

Ingunn, Mona og Ingvill som jobber i private bedrifter forteller at de ikke møtte noen spesielle negative holdninger. De har alle kvinnelige sjefer og de fleste kollegene er også kvinner. Dette kan være med på å påvirke hvordan man blir møtt når man forteller om graviditeten og behandlingen man får i tiden mens man går gravid.

Felles for informantene Kristin, Karen, Kjersti, Merete og Mona er at deres nærmeste overordnede er menn og de jobber i privat sektor. Det virker ikke på informantene som at det å grue seg til å fortelle om graviditeten hadde noe med lederen som person, eller om det var mann eller kvinne å gjøre. Det kan heller virke som de gruet seg til å fortelle det i forhold til arbeidssituasjonen, og at de var redde for at graviditeten skulle gå ut over arbeidssituasjonen deres. Det samme ser ut til å gjelde for Marianne (mellomnivå privat sektor). Hun hadde imidlertid kvinnelig sjef som viste forståelse for situasjonen hennes, samtidig som hun også krevde at Marianne jobbet mye før hun gikk ut i permisjon. Ingvill og Ingunn hadde også kvinnelige sjefer, og de syntes det gikk veldig greit å fortelle om graviditeten. En ting som kan være forskjell ved om man har mannlige eller kvinnelige ledere kan være at man oppnår en annen forståelse for hvordan det er å være gravid. Spesielt hvis lederen har vært gravid selv. Da får man

kanskje større toleranse og lettere tilrettelagt arbeidsoppgaver i svangerskapsperioden, hvis det skulle være behov for det.

5.4 Arbeidssituasjonen under graviditeten

Å gå rundt med stor mage på jobben kan gjøre at arbeidsdagene blir annerledes enn før man ble gravid. Det er mye diskutert om man er syk eller ikke ved plager under graviditet. Moderate svangerskapsplager anses ikke som sykdom og gir ikke rett til sykemelding (Strand 2002: 217). Uansett skjer det ganske ofte at graviditeten begrenser en i å utføre arbeidsoppgavene sine ut fra hva mine informanter forteller. Man blir forttere sliten og mange blir sykemeldte eller jobber redusert fram mot fødselspermisjonen.

Om den gravide blir sykemeldt avhenger av om det legges til rette for arbeidstakeren dersom det er behov. Tilrettelegging for gravide arbeidstakere er hjemlet i Arbeidsmiljøloven som sier at ”arbeidsgiver skal om mulig legge arbeidet til rette slik at det ikke gir problemer for den gravide eller barnet i henhold til de alminnelige bestemmelsene i § 7 og § 14 som også kommer til følge ved graviditet” (Arbeidsmiljøloven). Nergaard (2003) viser til at to av tre gravide har problemer med å utføre sine vanlige arbeidsoppgaver under graviditet, og bare halvparten får tilrettelagte arbeidsoppgaver (Nergaard 2003: 5). I de fleste tariffavtaler er det regulert at man har rett til et annet arbeid for dem som ikke klarer å utføre dine vanlige arbeidsoppgaver ved graviditet. Det som skjer i de fleste tilfeller er at gravide sykemeldes hvis de ikke kan utføre arbeidsoppgavene sine. Strand vektlegger at lovgiverne legger opp til at arbeidsgiverne får en holdning som: ”En gravid kvinne vil likevel bli borte i lang tid – hvorfor da tilrettelegge arbeidet?” (NOU: 2000:27 i Strand 2002: 226). Mangel på tilrettelegging av arbeidsforhold kan igjen føre til konsekvenser for morens helse, ifølge Strand (Strand 2002: 227).

I denne delen vil jeg se på hvordan informantenes arbeidssituasjon var før de gikk ut i fødselspermisjon. Jeg vil videre se på hvordan det ble tilrettelagt og hvordan opplevelsen av å være gravid og i jobb var for informantene.

5.4.1 Lavere nivå privat sektor

Mona jobbet under hele svangerskapet, men ble delvis sykemeldt i perioder på grunn av svangerskapsplager. Hun var ellers med på det som var og måtte ikke få arbeidsoppgavene ytterligere tilpasset. Tiden hun gikk gravid syntes hun gikk veldig greit. Det var ikke så mye

ekstra som skjedde på jobben den tiden hun gikk gravid, dermed ble det ikke noe problem å få gjort den jobben hun skulle. Mona forteller at hun ikke følte seg forskjellsbehandlet på grunn av at hun var gravid. Hun syntes imidlertid hun kunne merke en liten forskjell på hvordan menn og kvinner reagerte overfor henne. De mannlige kollegene reagerte utelukkende positivt, mens hos noen av de kvinnelige kollegene merket mer skepsis i forhold til om hun bare skulle bli sykemeldt fordi hun var gravid. Men da de skjønnte at hun ikke kom til å la være å stå på fordi hun var gravid, ble det ingen konflikter ut av det.

Jeg hadde ikke noen komplikasjoner, så jeg behøvde ikke ta noen hensyn slik sett. Jeg var med å gjorde alt frem til jeg ble 50 % sykemeldt. Det var bare positivt, rett og slett. Det var ingen som sa, nei hun gravide kan ikke hjelpe til (Mona).

Mona ble sykemeldt 50 % omlag tre måneder før hun skulle ut i permisjon, men dette ble tilpasset hennes arbeidssituasjon, og førte ikke til noen problemer.

Kjersti ble sykemeldt fem måneder før hun gikk ut i permisjon på grunn av svangerskapsrelaterte problemer. Hun kunne ikke løpe rundt å sjekke og lete etter forsvunne kasser lenger. Hun trodde at det ikke var så veldig populært hos arbeidsgiver, men hun fikk ikke noen direkte tilbakemeldinger på det.

Ingeborg jobbet 100 % helt fram til hun gikk ut i permisjon, og hun fungerte godt gjennom hele svangerskapet. Hun forteller at hun ikke merket noe til forskjellsbehandling overfor henne under graviditeten. Lederen og kollegaene syntes bare det var hyggelig at hun hadde blitt gravid, og det var ingen som var negative til at hun skulle være borte ett år.

5.4.2 Mellomnivå privat sektor

Ingunn forteller at hun ikke merket noen spesielle reaksjoner fra kolleger eller ledere. Hun forteller at hun hadde det veldig travelt og hun hadde mye å ordne opp i før hun skulle i permisjon. ”Det var liksom ikke sånn, siden du er gravid så skal du få slippe å gjøre så mye liksom, det var ikke den duren” (Ingunn).

Dette var også situasjonen for Marianne i konsulentfirmaet. Hun forteller:

Før jeg gikk ut i permisjon holdt jeg på å jobbe meg i hjel, så tilslutt så måtte jeg si i fra til adm. dir. Hun sa hele tida at du må passe på deg sjøl, men til slutt måtte jeg si at jeg er glad for at du

tenker på meg, men du kan ikke tenke på meg med høyre hånda og gi meg ny jobb med venstre (Marianne).

Marianne måtte tilslutt gå til lege for å få 30 % sykemelding for å komme ned på normal arbeidsuke. Hun forteller at dette ga en vekker til lederen og de andre kollegene hvor de sa; ”Oi! Nå må vi passe på så hun ikke blir 100 % sykemeldt” (Marianne).

Mariannes situasjon kan minne om ”honningfella” Rasmussen (2002b) snakker om når jobben blir for krevende. Man synes jobben er morsom og det blir vanskelig å si nei til nye oppdrag. Dette kan også se ut til å være situasjonen for Kristin og Karianne. Både Kristin og Karianne forteller at de har blitt veldig oppslukt av jobben og de snakker om kikket de får når de jobber. Slik ser Karianne på sin situasjon:

Jeg har alltid vært veldig aktiv på jobb, jeg gir alltid 100 %. Og jobben min som koordinator det første året jeg jobbet, den var veldig tidkrevende. Så jeg forsto jo det at det var ingen jobb å kombinere med familieliv for eksempel, for der kunne fort en arbeidsdag bli 14 timer. Så allerede da jeg byttet jobb trappet jeg litt ned på det her ”adrenalin-kikket” mitt som jeg pleier å få på jobb (Karianne).

Her ser vi at Karianne som egentlig liker kjempegodt å jobbe trappet litt ned med jobbingen med tanke på å kombinere jobb med familie. Karianne fikk tilpasset arbeidsoppgavene mot slutten av svangerskapet og fikk ikke ansvar for nye prosjekter den siste tiden før hun gikk ut i permisjon.

Før permisjonen hadde jeg vært noe sykemeldt på grunn av vondt i ryggen. Arbeidsoppgavene mine tilsa at jeg satt hele tiden så derfor var det litt vondt for meg å jobbe med vond rygg. Men etter en stund fikk jeg det tilpasset så jeg hadde 50 % stilling og en stol som var god å sitte på. Jeg var i jobb helt til jeg gikk ut i permisjon selv om det ikke var hundre prosent hele veien. Pluss at jeg pendla en del mens jeg gikk gravid for de hadde behov for folk i begge avdelingene. Og det sa jeg ok til. Det drev jeg på med helt til jeg ikke fikk fly lenger, eller ikke fikk plass i flysetet lenger. Så jeg synes jeg var veldig fleksibel og det synes jeg at jeg burde være før permisjonen. Jeg synes liksom ikke du skal være for vanskelig heller (Karianne).

Karianne følte seg ikke forskjellsbehandlet mens hun var gravid, snarere mente hun det ble godt tilrettelagt for henne, selv om syns oppgavene kunne bli vel enkle til tider.

5.4.3 Ledernivå privat sektor

Merete jobbet helt fram til hun skulle ut i permisjon ved sitt første svangerskap, men ble tidlig i andre svangerskap 50 % sykemeldt. Det var ellers ingen av hennes arbeidsoppgaver som det trengte å tilrettelegge for.

I Kristins tilfelle var det en del omorganiseringstiltak på trappene like før hun skulle ut i permisjon. Hun ble sykemeldt og jobbet i redusert stilling de siste månedene. Det ble da tatt opp fra ledelsen i hvor stor grad hun skulle trekkes inn i endringene. De kom fram til at hun ikke skulle delta så mye i den prosessen og det ble besluttet å sette en vikar inn i hennes stilling. På grunn av dette ble hun værende litt på siden den siste tiden før hun gikk ut i permisjon, men hun bemerket at hun ikke følte seg forskjellsbehandlet i forhold til de andre kollegene av den grunn.

5.4.4 Offentlig sektor

Mette og Mari fikk ikke jobbet så mye mens de var gravide på grunn av at de var mye sykemeldte på grunn av svangerskapsplager nesten hele svangerskapsperioden og de ble heller ikke møtt med noen spesielle reaksjoner fra ledere eller kolleger. I den perioden Ingrid gikk gravid ble også avdelingen deres slått sammen med en annen bydel.

Da ble jeg litt sånn, usynlig, jeg gikk jo der med diger mage og skulle ut i permisjon og så ble jeg plassert sånn midlertidig til å rydde opp i ting. Altså, det var helt greit siden jeg gikk der høygravid og skulle ut i permisjon. (...) Faktisk begge gangene før jeg skulle gå ut i permisjon har jeg fått litt sånn varierte oppgaver som egentlig ikke er knyttet til noen spesiell stilling. Første gangen var jeg ikke helt i form, men den andre gangen ville de ikke belaste meg. Så de plasserte meg i en stilling der jeg fikk ganske bra lønn i forhold til om jeg skulle fått saksbehandlerlønn da (Ingrid).

Ingrid påpekte at for de som er kommunalt ansatt er det mer sjelden krav om overtid enn i privat sektor. For Ingrid var det lite overtid utover det man tar på fleksitiden. ”Det er fordelen med å jobbe i kommunen. Det er ikke så mye pålagt overtid, for det har de ikke råd til” (Ingrid).

Ingrid forteller at hun ikke har opplevd noen form for negativ forskjellsbehandling i forbindelse med sine graviditeter. Da hun ble gravid var hun i en mellomposisjon og hun ble derfor satt i en midlertidig stilling med en ganske god lønn i forhold til saksbehandler som var det egentlige alternativet for henne på grunn av omorganiseringer i bydelen.

5.4.5 Oppsummering av arbeidssituasjonen under graviditeten

Det er ofte forventninger om at sykemeldinger gjerne følger med graviditeter. Informantene ble spurt om de følte seg forskjellsbehandlet på grunn av graviditeten på noen måte. Jeg fikk ikke inntrykk av at noen følte seg direkte forskjellsbehandlet på grunn av graviditeten. Flere fikk tilrettelagte arbeidsoppgaver de siste ukene før permisjon i form av lettere oppgaver, og enkelte ble også sykemeldt. Blant annet Mona, Karianne og Ingrid fikk lettere oppgaver eller andre oppgaver de siste ukene. Mona ble delvis sykemeldt på grunn av svangerskaplige plager de siste

månedene og Marianne hadde veldig mye å gjøre før hun gikk ut i permisjon og måtte bli delvis sykemeldt for at hun skulle komme ned på en normal arbeidsdag. Mette, og Mari ble sykemeldte tidlig i svangerskapet mens Karen, Ingvill, Merete, Kristin, Kjersti, Ingunn og Ingrid ikke ble sykemeldte før de gikk ut i fødselspermisjon.

5.5 Forventninger til fødselspermisjonen

Under intervjuene ble informantene i den siste bolken i emnet "før permisjonen" spurt om hvordan de tenkte seg det skulle bli å gå hjemme og å få en lengre pause fra arbeidslivet i forbindelse med fødselspermisjonen. Grunnen til at dette var et tema i intervjuene er fordi jeg ønsket å få et bilde av hva det gjør med en person som arbeidstaker når man blir gravid. De fleste fortalte at de både gledet og gruet seg på en gang. Særlig ved første fødsel, som mine informanter først og fremst ble intervjuet om, visste de jo ikke hva de gikk til og det er vanskelig å forestille seg hvordan livet blir med et barn. Da informantene ble spurt om hvilke forventninger de hadde til å gå ut i fødselspermisjon var det flere som fortalte at de var klare for å ta fødselspermisjon og at det skulle bli deilig med et avbrekk fra arbeidslivet.

Mona forteller at hun syntes det nærmest var kjedelig å jobbe på slutten av svangerskapet. Mye av grunnen til det var at hun ble satt til å skrive brukermanualer for hva som hadde vært hennes arbeidsoppgaver, og dette fant hun etter hvert ganske kjedelig.

Jeg gikk ut i permisjon med den holdningen at det var kjedelig å jobbe med det jeg drev med. Jeg hadde liksom glemt det positive ved å jobbe, det å ha kontakt med andre kolleger og sånne ting (Mona).

Monas utsagn kan synes som hun følte det var lite inspirerende å jobbe før permisjonen. Hun så i stedet frem til å komme litt bort, å gjøre noe annet. De rutinebaserte arbeidsoppgavene overskygget det positive hun så i jobben, som for eksempel det kollegiale samværet. Monas forventninger til å ha permisjon ble med dette at hun gledet seg til å gå ut i permisjon.

Ingeborg forteller om sine forventninger:

Det hadde jeg ikke tenkt så mye på for jeg hadde ikke peiling på hva jeg gikk til i det hele tatt. Jeg hadde ikke peiling på noen ting. Jeg trodde nok kanskje at det skulle bli ganske stusselig å bare være hjemme og at det skulle bli lange dager innimellom, men det synes jeg ikke det ble. I og med at vi fikk en så fin barselgruppe. (...) Jeg trodde vel egentlig ikke at jeg kom til å savne jobben egentlig. Jeg var ganske lei jobben, og du jobber deg fort fast i rutiner som er vanskelig å komme ut av (Ingeborg).

Ingeborg syntes også det skulle bli bra med en pause fra jobben en stund. Hun hadde et litt mer ambivalent forhold til å skulle være borte så lenge fra jobben enn Mona siden hun trodde dagene kom til å bli lange mens hun var i permisjon.

På slutten av tiden før permisjonen var det flere av informantene som ikke fikk tildelt nye oppgaver eller ansvar for nye prosjekter, slik det var for Mona og Ingeborg. Dette forteller også Karianne om:

(...) Mine dager før jeg gikk ut i permisjon var jo rimelig kjedelige da, for det var jo begrenset hva jeg kunne gjøre ikke sant, siden ingenting skulle være langsiktig. Men det var greit nok da var du jo stor og tung og klar til å gå i permisjon så jeg tenkte ikke så mye på det da, men det var jo kjedelige dager selvfølgelig (Karianne).

Karianne gruet seg samtidig litt til å gå ut i fødselspermisjon selv om hun også kjedet seg den siste tiden hun jobbet før permisjonen. Hun begrunnet det at hun gruet seg med at hun alltid har vært glad i å jobbe mye. Hun forteller at hun er en som alltid gir hundre prosent og hun føler hun må gjøre noe hele tiden, derfor tenkte hun det kunne bli kjedelig å være borte så lenge fra jobben.

5.6 Oppsummering av situasjonen før permisjonen

Informantene jobber i forskjellige deler av arbeidslivet og har ulike typer jobber og jobbsituasjoner. De som jobber på lavere nivå privat sektor har mindre utdannelse og mindre ansvar enn de på mellomnivå og ledernivå. Det er også forskjell i hvor mye informantene jobber. I offentlig sektor er det mindre rom for å jobbe overtid, mens de som for eksempel jobber i konsulentbransjen er overtid gjerne en del av arbeidsdagen.

Flere av informantene gruet seg noe for å fortelle om graviditeten på jobben, men ingen av informantene syntes de følte seg direkte forskjellsbehandlet i negativ retning på grunn av graviditeten i løpet av svangerskapet. De forteller at selv om ikke kollegaene ga uttrykk for negativitet, var deres egen følelse av utilstrekkelighet en belastning under svangerskapet. Flere av informantene fikk også lettere arbeidsoppgaver mot slutten av svangerskapet. Selv om for eksempel både Mona og Karen fra privat sektor synes det ble litt kjedelig når de fikk tildelt kun elementære kontoroppgaver mot slutten var de totalt sett likevel fornøyd. Ingrid som jobbet i offentlig sektor var veldig fornøyd, som ble satt i en midlertidig stilling med bedre lønn enn hun ville hatt på grunn av omorganiseringer. De fleste jobbet normalt fram til permisjonen, men flere ble delvis sykemeldt på slutten av svangerskapet. Dette er også ganske normalt ifølge for

eksempel Strand (2002). Ut fra hva informantene forteller er vanskelig å skape realistiske forventninger til det å bli mor og skulle gå ut i permisjon. Man klarer ikke helt å se for seg hva det er man går til. Men for mine informanter ble det altså stort sett en positiv opplevelse å ha permisjon. Flere forteller at de så for seg at det kanskje skulle bli litt kjedelig å gå så lenge hjemme, og trodde de ville lengte tilbake. Erfaringene deres tilsier at savnet til jobben ble fort borte og den lille babyen og den nye hverdagen oppslukte dem helt. Men da permisjonstiden nærmet seg slutten forteller de også at de nå var klare til å begynne å jobbe igjen. Selv om noen kanskje ønsket de kunne være hjemme lenger. Det totale inntrykket er at alle informantene gledet seg til permisjonen og at de så fram til å få et avbrekk fra jobben.

Kapittel 6 Under permisjonen

På 1990- tallet har det vært mye fokus på menn og deres bruk av fødselspermisjon, men det er fortsatt kvinnene som tar ut størstedelen av permisjonstiden. Jeg vil først i dette kapitlet se på hvorfor informantene valgte å ta ut hele permisjonen selv, og at fedrene kun tok fedrekvoten.

Når man har fødselspermisjon kan man fort komme i den situasjonen at hverdagen sluker en og livet på jobben kan virke fjernt. Noen har mer kontakt med jobben enn andre når de er ute i permisjon. Det er opp til både den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver hvor mye kontakt man har i permisjonsperioden. Som oftest besøker den ansatte jobben for å vise frem babyen, men ellers blir det lite kontakt utover det. I intervjuene var mitt spørsmål hvordan informantenes kontakt var med jobben mens de var i permisjon, og om de fikk informasjon fra arbeidsgiver underveis i permisjonen. Dette kan det være interessant å se på i forhold til om det kan ha sammenheng mellom kontakt med jobben i permisjonen og hvordan man blir møtt på arbeidsplassen ved tilbakekomst. Til slutt i kapitlet vil jeg se litt på hvilke forventninger informantene hadde til å gå ut i fødselspermisjon.

6.1 Hvorfor valgte informantene å ta ut det meste av permisjonen selv?

For noen av informantene for eksempel Mette og Kjersti var mennene deres selvstendig næringsdrivende og hadde dermed ikke anledning til å ta permisjon. Mannen til Kristin hadde for eksempel ikke tid til å ta permisjon i det hele tatt. ”Min kjære mann valgte jo da ikke ta ut pappapermisjon. Han sier han ikke hadde mulighet, mens jeg påstår at det var et valg” (Kristin).

Det Kristin forteller gjenspeiler seg i Bekkengen (2002) sine funn om at menn ofte ikke føler de kan ta seg tid til fødselspermisjon på grunn av at de føler seg uunnværlige på jobb (Bekkengen 2002:179). Bortsett fra Mette og Kjersti sine menn tok de øvrige fedrene pappapermisjon på slutten av permisjonsperioden. De øvrige informantene begrunnet at de tok ut det meste av permisjonen selv med at de rett og slett ville ha lengst mulig permisjon og flere understreket at en pause fra arbeidslivet var etterlengtet.

6.2 Kontakt med jobben i permisjonstiden

Hvor mye kontakt man har med jobben mens man er i permisjon er opp til den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver. Likestillingsombudet anbefaler å ha tett kontakt med arbeidsgiver i permisjonstiden. Det er viktig for å vise interesse og ikke la dem glemme deg mens du er i permisjon (<http://www.likestillingsombudet.no>). Mitt inntrykk fra intervjuene er at informantene hadde kontakt minst et par ganger i løpet av permisjonstiden. Det var heller ikke uvanlig at man ble med på et avdelingsmøte før de skulle komme tilbake igjen. Noen hadde også mer kontakt med enkelte kolleger de hadde et nærmere venninneforhold til.

I forbindelse med hvor mye kontakt informantene hadde med jobben mens de var i fødselspermisjon ønsket jeg også å få vite litt om de hadde fått informasjon fra arbeidsplassen, hva som skjedde der angående omorganiseringer, og for eksempel tips om nye stillinger det kunne være aktuelt å søke på.

Det er ikke eksplisitt nevnt i lovverket at arbeidsgiver må informere og holde kontakten med arbeidstakerne mens de er ute i permisjon. Hvor mye hver enkelt arbeidsgiver tar kontakt er som regel individuelt og opp til hver avdelingsleder. Flere av informantene forteller at de ikke fikk så mye informasjon fra arbeidsgiver, men at kollegene var mer flinke til å oppdatere de som er i permisjon. Jeg tolker det også slik at de mener de kunne fått mer informasjon fra sjefen hvis de hadde spurt om å få det selv. Grunnen til at de ikke etterspurte mer informasjon var at de følte at de ikke hadde behov for det. Informantene la også vekt på at det var deilig med et avbrekk fra jobben, og bare kunne konsentrere seg om barnet.

6.2.1 Lavere nivå privat sektor

Kjersti forteller om hennes kontakt med jobben i permisjonstiden:

Det er for eksempel kolleger har ringt og lurt på om jeg vil være med på konsert. Og jeg har vært innom der det har jeg. De lurte også på om jeg skulle være med på julebord rett etter at jeg hadde gått ut i permisjon, men det var så tett opptil, da var hun bare seks uker, så da droppet jeg det (Kjersti).

Hun legger vekt på at det er hyggelig at kollegene tar kontakt for hverdagen kan fort bli ensformig. Derfor er det fint å møte kolleger iblant, da kan man også få litt informasjon om hva som skjer på jobben. Kjersti hadde ikke fått noe særlig informasjon om hva som skjedde på jobben: ”De har ikke informert meg om hva som skjer så jeg synes det virker litt sånn, har jeg jobb, har jeg ikke jobb?” (Kjersti).

Mona la vekt på at hun syntes det var greit at hun ikke ble involvert i hva som skjedde på jobben mens hun var i permisjon, selv om dette imidlertid var helt motsatt av hva hun hadde tenkt seg på forhånd. Det ble ikke til at hun hadde så mye kontakt med jobben, og hun var der bare på besøk bare et par ganger. ”Jeg hadde ikke behov for å treffe dem, de svømte liksom på et annet hav enn meg.” Dette ble litt annerledes i forhold til forventningene hun hadde på forhånd. Hun forteller videre: ”Helt motsatt. Jeg satt på jobben og sa at de bare kunne ringe hvis det var noe, for jeg kommer alltid nedom. Men det ble så mye annet å tenke på, jeg hadde i grunnen nok med hverdagen ellers” (Mona).

Verken arbeidsgiver eller kolleger tok mye kontakt med henne, men i ettertid var hun også glad de ikke hadde ringt henne, selv om hun hadde sagt på forhånd at de bare kunne gjøre det. Hun legger vekt på at hun hadde mer enn nok med det som skjedde hjemme og Mona mente hun hadde fått mer informasjon hvis hun hadde ønsket det. Hun hadde tilgang til e-post, så hun fikk en del informasjon via fellespost og lignende der. Utover det påpeker hun at hun ikke hadde noe særlig interesse for mer informasjon.

Hvor mye Ingeborg hadde kontakt med jobben ser også ut til å være som de fleste andre. Hun mente dette svarte til forventningene hun hadde hatt på forhånd.

Kontakten med jobben mens jeg var i permisjon var akkurat passe. Det var sånn jeg ville ha det selv egentlig. Det var noen som ringte og lurte på hvordan det stod til pluss at jeg hadde en annen kollega som var gravid samtidig med meg, så vi møttes litt på fritida. Og så snakka jeg litt med sjefen, men de ringte meg ikke daglig for høre hvordan det gikk og sånn. Det var sjelden de ringte om faglige ting egentlig og det hadde jeg egentlig bestemt at det skulle de ikke gjøre heller, mer en høyst nødvendig, og det gikk veldig bra det, det er jeg glad for. Jeg savnet selvfølgelig innimellom å ha tilgang til e-posten min, og sjekke om det var noen som hadde sendt meg e-post og sånt noe. Det var bare innimellom at jeg syntes det hadde vært greit å ha kontakt med omverdenen. Men som sagt, det gikk veldig fort over det. Det var sånn passe med kontakt, jeg var vel på lunsj et par, tre ganger tenker jeg. Ja, for å vise fram sønnen min spesielt da (Ingeborg).

Ingeborg fikk informasjon fra arbeidsgiver hvis det var noe, men det var ikke noe fast rutine for å oppdatere henne om hva som skjedde:

Hvis det var noe som angikk meg, så tok de kontakt, og det synes jeg er helt greit. Sånne daglige ting som skjedde, det var kun hvis det var helt spesielle ting egentlig. Så det var ikke mange telefoner det. Jeg vil tippe at det kanskje var en 10-12 telefoner, hvis det var så mye. Men ikke mer enn det. Det var egentlig veldig greit (Ingeborg).

6.2.2 Mellomnivå privat sektor

Karen hadde noe kontakt med jobben, både per telefon og hun var på besøk et par ganger for å vise frem babyen.

Jeg var ikke så mye på besøk. Jeg var der vel, ja, hvor mange ganger kan det ha vært da? Tre, fire kanskje? Jeg hadde jevnlig kontakt via e-post og delvis telefon, og særlig med henne jeg var tettest med, og et par flere kollegaer da. Jeg snakka også et par ganger med sjefen. Han ringte og lurte litt på hvordan det gikk, så det var en hyggelig kontakt det (Karen).

Hun ser selv på det som at hun hadde ganske lite kontakt med jobben mens hun hadde permisjon, men i forhold til flere av de andre informantene hadde hun ganske mye kontakt med jobben under permisjonen. Hun syntes hun fikk det hun trengte med informasjon fra arbeidsplassen.

Marianne hadde nærmest en motsatt opplevelse av Karen. Hun forteller at kollegene var veldig ivrige på at hun skulle komme tilbake så fort som mulig. Hun var også mye innom på jobben og hun hadde en del kontakt med både sjefen og noen av kollegene, både privat og i forbindelse med jobb.

Ja, da jeg var i permisjonen så spurte de om jeg kunne begynne noen måneder tidligere enn planlagt, og de sa at ”vi gleder oss til du kommer tilbake og vi savner deg virkelig”. Det fikk jeg høre hele tiden. Nå høres jeg sikkert helt hyperaktiv ut, men jeg brukte å være på jobben sånn en gang i uka. Tok med datteren min bare, og var med på en times møte, for ikke å miste helt kontakten. Det var ikke noe jeg var pliktig til altså. Så jeg har jo holdt kontakten med dem hele tiden og kjente jo det presset. Ja det var jo jeg som opprettholdt kontakten da. Forresten min adm. dir. ringte meg i ny og ne. Jeg fikk mest besøk av kollegaer, men adm. dir. var hjemme her og spiste lunsj med meg et par ganger også (Marianne).

For Marianne var det en gjensidig kontakt under permisjonen, og både lederen hennes og kolleger tok kontakt med henne. I tillegg tok hun en del kontakt selv og var ofte innom jobben. Hun fikk derfor all informasjon om hva som skjedde i firmaet mens hun var i permisjon:

Det var jo jeg som opprettholdt kontakten da. Det var sånne fagmøter vi hadde som jeg var med på. Men adm. dir. ringte meg jo i ny og ne. Og fordi, jeg fortalte om den kulturen vi hadde at alle er med på å bestemme og sånn, så når vi skulle ansette nye og sånn så ringte hun meg og spurte meg. Noe annet som er litt artig, det er mine nærmeste kollegaer da, hvis det skulle skje en beslutning som de var uenige i for eksempel og de ikke nådde frem, så ga dem for eksempel meg et hint, så måtte jeg ringe til adm. dir. og spørre, ja hva skjer da? Og så måtte jeg få frem vår mening, liksom som uvitende da (Marianne).

Ut fra hva Marianne forteller hadde hun en rolle i firmaet til tross for at hun var i permisjon. Hun ble satt inn i situasjoner hvor de trengte hennes kompetanse selv om hun egentlig ikke hadde trengt å bistå dem da hun hadde permisjon.

Karianne forteller litt generelt om hennes erfaring med arbeidsgivere og avdelingsledere som har ansatte i fødselspermisjon i tillegg til hvordan hun selv opplevde det.

Når det gjaldt kontakt med jobben under permisjon så var det veldig opp til hver avdelingsleder hvor mye kontakt de hadde med de som var i permisjon. Og min avdelingsleder har ikke tatt kontakt i det hele tatt. Jeg har hatt litt kontakt med dem jeg jobbet med, men i og med at jeg forsvant så ble det mer arbeidsoppgaver på dem da. De har vært veldig travle og jeg har følt at de gangene jeg har ringt så har det vært litt travelt. Så det har blitt litt opp til dem og ringe når de har hatt tid. Ja og det har, jeg vet ikke hvor ofte vi kan si, 5-6 telefoner i løpet av permisjonen kanskje. Men kollegene mine har vært flinke til å sende meg info da, det har de (Karianne).

Hun fortalte ikke så mye om sine forventninger, men det kan virke som hun er litt bitter på at sjefen ikke tok noe kontakt med henne, og at kollegene hadde så mye å gjøre på jobben at hun følte hun bare forstyrret hvis hun tok kontakt. I motsetning til Karen forteller Karianne at hun ikke fikk informasjon underveis fra sjefen i det hele tatt. Hun har bare hatt kontakt med kollegene sine og de har sendt henne informasjon i form av nyhetsblader som har gått ut til de ansatte, ellers har hun ikke hørt noen ting om hva som har foregått på jobben.

Ingvill hadde kanskje mindre kontakt med jobben enn hun hadde ønsket, hun forteller:

Kontakten med jobben var veldig dårlig egentlig, men jeg var veldig forbredt på det. Jeg har vært på jobb når det har vært andre ute i permisjon så jeg vet selv hvordan det er når hverdagen sluker deg og alt sånt. Så jeg tar ikke det noe tungt. Jeg var jo ikke og besøkte dem eller tok kontakt heller. Men jeg følte at jeg ikke hadde så stort behov som jeg hadde trodd da, til å ha veldig mye kontakt heller, det var liksom jobben ble veldig fjern plutselig. Det hadde jeg egentlig ikke ventet meg, at den skulle bli så fjern. Men så vidt jeg husker ringte lederen min meg for å få meg til å komme på et møte, og jeg fikk også veldig sånn, jeg var i ett møte med henne og et møte med den nye lederen min før jeg begynte igjen (Ingvill).

Det ligger kanskje ofte en forventning om at man kommer til å ha en del kontakt med jobben mens man er i permisjon. Da Ingvill hadde forventninger om at det ikke kom til å skje kan det være på grunn av erfaringer hun har fra da andre kolleger har vært i permisjon. Hun hadde tenkt seg på forhånd at hun ville ønsket en del kontakt med jobben, men da hun var i permisjon ble ikke dette noe savn likevel.

I likhet med Karianne ble ikke Ingvill informert noe særlig underveis om hva som foregikk på jobben, men hun syntes egentlig det var greit.

Så vidt jeg husker ringte lederen min meg for å få meg til å komme på et møte, jeg var i et møte med henne og et møte med den nye lederen min før jeg begynte igjen, og da fikk jeg følelsen av at jeg var ønsket at jeg skulle komme tilbake og det var jo hyggelig (Ingvill).

Ingunn fikk mer informasjon enn flere av de andre, og ble jevnlig oppdatert om endringer og nye stillinger det var aktuelt å søke på fra sjefen. Hun forteller:

Nei, jeg fikk jo liksom informasjon om at nå er det en ledig stilling som du kan søke på og sånn. I tillegg så hadde de en arbeidsmiljøundersøkelse som begynte i vår en gang, og det fikk jeg informasjon om. (Ingunn).

6.2.3 Ledernivå privat sektor

Merete forteller at mens hun var i sin første permisjon ringte kollegaer ofte og spurte om hjelp. ”Det var jo hyggelig at de ringte og spurte hvordan det gikk og sånn, det er jo kjempekoselig” (Merete). Merete hadde altså en del kontakt med kollegaene ved telefonkontakt og hun forteller også at hun var jevnlig på besøk på jobben. Merete hadde kontakt med sjefen og fikk en del informasjon. De hadde jevnlig telefonkontakt så hun holdt seg oppdatert på hva som skjedde på jobben mens hun var borte og både hun og sjefen tok initiativ til kontakten.

Kristin hadde tett kontakt med jobben den første tiden etter hun hadde fått barnet. Hun holdt seg oppdatert på hva som skjedde og hun var med på en del møter og sosiale sammenkomster, i tillegg til at hun hadde jevnlig kontakt med sjefen om hva som skjedde med bedriften. Hun forteller:

Jeg var på julebord to uker etter at hun minste ble født, men det var liksom bare sånn for virkelig å være tilstede, og jeg var egentlig ganske aktiv sånn selv om jeg var i permisjon (Kristin).

Kristin tok selv initiativ til å opprettholde kontakten med jobben mens hun hadde permisjon på egen hånd:

Jeg holdt meg oppdatert på hva som skjedde. Det var både og med hvem som tok initiativ. Det var ikke noe sånn veldig skreddersydd informasjon, men så lenge man har tilgang til e-post og sånn så får en med seg det som skjer. Men jeg tror ikke det hadde skjedd noe om jeg ikke hadde tatt initiativet selv. Men invitasjoner til personalmøter og sånn kom jo. Og jeg var med på alt som var. Og det er for så vidt positivt, men jeg tror ikke det er så lett

heller for de som da for eksempel er ansvarlig for en avdeling og da, når man har aktiviteter på gang. Det var en tur til fjellet, sånn årlig kick off som jeg var med på og jeg tror det var en til som var i permisjon som var med, men da dreier det seg veldig med de kundene man holder på med akkurat nå og de prosjektene man holder på med akkurat nå. Det var kanskje ikke så veldig lett å aktivisere disse bleieskiftarbeiderne heller, men så jeg tror ikke denne bedriften er verken bedre eller dårligere enn altså sammenliknet med andre (Kristin).

Kristin fikk mest informasjon ved at hun selv tok kontakt med jobben, men noe informasjon og en del invitasjoner fikk hun også fra arbeidsgiver.

6.2.4 Offentlig sektor

Mette hadde ganske lite kontakt med jobben, men la vekt på at hun ikke hadde noe særlig behov for å ha så mye kontakt heller.

Jeg var vel på besøk en gang eller noe sånt tror jeg. Men hvis jeg var i nærheten, eller det var spesielle æren og sånn så var jeg innom en tur. De tok heller ikke så mye kontakt da. Det var enkelte som kom på besøk på kveldstid/ettermiddag og hilste på ungene. Men ellers så var det ikke sånn at de ringte og lurte på hvordan det stod til eller noe sånt (Mette).

Hun syntes det kunne bli lenge å være i permisjon og hun legger vekt på at de fleste er ute i jobb så det er ingen å besøke på dagtid noe som kan føre til at man kan lett bli isolert.

Mette fikk en del informasjon fra jobben, men hun tror det kun var fordi hun var tillitsvalgt. Hun forteller: ”Jeg tror ikke jeg hadde fått noe informasjon hvis ikke jeg hadde vært tillitsvalgt. Men av den grunn fikk jeg tilsendt en del dokumenter som skulle på høring til organisasjonen” (Mette). Hun var altså stort sett oppdatert på hva som skjedde på jobben mens hun var i permisjon, men hun trodde ikke det var fordi de ønsket å holde henne oppdatert, men snarere fordi hun var tillitsvalgt.

Ingrid hadde noe mer kontakt. Hun fikk besøk av kolleger på barselvisitt og hun var på besøk på jobben for å vise frem babyen, ellers var det ikke mye kontakt annet enn med noen kolleger hun hadde et mer venninneforhold til. Vedrørende kontakt med arbeidsplassen forteller hun:

De har nok med sitt og har ikke tid til å ta hensyn til sårne som går hjemme og koser seg i permisjon, det er liksom ikke så viktig. En holder seg oppdatert likevel gjennom kolleger. Jeg vet ikke om jeg så interessert heller om andre skulle sende meg infoskriv om hva som skjer. Jeg er mer av den typen som tar en telefon hvis jeg lurer på noe. Men akkurat den gangen var jeg ikke interessert i noe. Det var bare godt å ha fri. Man kommer tidsnok tilbake (Ingrid).

Hun mente det var deilig å være i permisjon og syntes hun fikk den informasjonen hun trengte og hun la også vekt på at det var godt med en pause fra jobben når man først var i permisjon. Det kan se ut som det er en tanke hun deler med flere, for eksempel Ingeborg, Mona, Ingvill og Mari. De la vekt på at det er greit å komme på besøk for å vise frem, men utover syntes de det var godt å slippe å tenke så mye på jobben.

At kolleger og ledere ikke tar så mye kontakt med medarbeidere som er i permisjon kan ha flere grunner. Man vil gjerne ikke forstyrre de nybakte foreldrene og tenker de har mer enn nok med sitt så man tror det kan oppleves som mas hvis man tar for mye kontakt. Men om sjefen eller en kollega ringer for å høre om alt står bra til, eller sender en liten oppmerksomhet, synes nok de fleste er bare koselig. Det kan også virke den andre veien slik at den som er i permisjon føler de forstyrrer når de tar kontakt med jobben, at de for eksempel er litt i veien når de kommer på besøk eller forstyrrer kollegene i arbeidet hvis de ringer.

6.3 Oppsummering om tiden i fødselspermisjon

Noen arbeidsplasser er flinke til å invitere medarbeidere i permisjon med på sosiale sammenkomster, mens andre igjen nærmest neglisjerer de som er i permisjon. Dette er et område hvor det virker som det nærmest er opp til hver enkelt avdelingsleder hvor mye de inkluderer de som er i permisjon. Eksempler kan være å sende gaver som resten av de ansatte får, invitere til julebord eller sommeravslutning. Det kan også være å informere om hva som skjer i bedriften, hvis ikke den ansatte selv tar kontakt for å høre om det har skjedd noe nytt. Det kan virke som de fleste synes det er deilig å slippe å tenke så mye på jobben mens de er i permisjon, men heller kunne ta initiativet selv dersom de ønsker det. For blant annet Karianne ser det ut til at hun syntes det hadde vært bedre om jobben hadde tatt litt mer kontakt med henne, og det kan virke som hun følte seg litt oversett og glemt mens hun var i permisjon, mens andre, som for eksempel Mona, syntes det var helt greit at de ikke tok noe særlig kontakt med henne i permisjonstiden.

Flere av informantene ble invitert på møter og fikk tilsendt interne magasiner og andre igjen deltok på noen møter hvor det var relevant at de deltok, mens noen igjen kanskje bare fikk en telefon for å høre hvordan de hadde det.

Kapittel 7 Etter permisjonen

Dette kapitlet omhandler informantenes opplevelser ved tilbakekomst til jobben etter fødselspermisjon. For det første beskriver jeg de erfaringene kvinnene har gjort, og her har jeg lagt vekt på å få frem bredde i slike erfaringer. For det andre belyser jeg ulike forhold ved arbeidssituasjonen som kan tenkes å ha betydning for disse erfaringene. Kan arbeidssituasjonen før permisjonen ha påvirket arbeidssituasjonen deres etter permisjonen? Har type arbeidssted noe å si for arbeidsgivers beredskap og hvordan informantene opplever tilbakekomsten etter fødselspermisjonen? Vil for eksempel sykdom under graviditeten, eller flere fødselspermisjoner på rad ha innvirkning på hvordan arbeidsgiver forholder seg til den som har vært i permisjon? Man går kanskje glipp av ny kompetanse i forhold til de som ikke er i permisjon, men er det grunnlag nok for en oppsigelse? Det kan tenkes at når en ansatt ikke er tilstede på jobben over en lengre periode vil det være lettere å si opp denne personen hvis noen likevel skal sies opp.

Den politiske linjen i Norge går ut på at både kvinner og menn skal forsørge familien ved å være yrkesaktive. De fleste yrkesaktive kvinner har opparbeidet seg rett til lønnet fødselspermisjon og flertallet velger også å gå tilbake til arbeidsmarkedet igjen etter et opphold med fødselspermisjon. Men politikken er imidlertid noe tvetydig i og med at vi har kontantstøtten som oppfordrer foreldre til å være hjemme med barna mens de er små. Intensjonen fra politikerne, loven og arbeidslivet generelt er at kvinner ikke skal tape på å få barn. Likevel oppstår det situasjoner som gjør at kvinner føler seg diskriminert på grunn av graviditet eller fødselspermisjonsopphold. I lys av dette spurte jeg informantene hvordan de opplevde å komme tilbake på jobb etter sin fødselspermisjon. Flere av informantene fortalte om forventninger man gjerne har om at man skal komme tilbake til jobben og at alt da vil være som før. Man forventer å komme tilbake til arbeidslivet for å gjøre de samme arbeidsoppgavene sammen med sine kolleger. Jeg har inndelt informantenes erfaringer i de som ble omplassert eller oppsagt, møtte problemer og de som ikke møtte problemer ved tilbakekomst.

Informantene jeg intervjuet har erfaringer over et bredt spekter og forteller om opplevelser som dekker alt fra å miste jobben, bli omplassert til annen stilling og til at det var problemfritt å komme tilbake. For informantene som opplevde problemer hadde det vært omorganiseringer i bedriften og utfallet var at de enten ble omplassert mot deres vilje eller oppsigelse. Jeg vil nå ta for meg de som opplevde problemer ved tilbakekomst forteller om hvordan de opplevde dette. Kjersti, Karianne, Karen og Kristin opplevde de største konsekvensene da de skulle kommet

tilbake etter permisjon med oppsigelse og degradering. Marianne, Merete, Mari og Mona opplevde en litt mildere form for problemer ved at de kom tilbake til samme stilling, men at for eksempel vikaren ble sittende i deres stilling. For Ingeborg, Ingvill, Ingunn og Ingrid gikk tilbakekomsten etter fødselspermisjonen greit.

7.1 Omplassert eller oppsagt

Kjersti som arbeidet på lavere nivå i privat sektor kom tilbake til fabrikkens hvor hun hadde jobbet som ordresekretær før permisjonen. Da hun begynte å jobbe igjen fikk hun ikke tilbake den gamle stillingen sin, men ble omplassert til å jobbe på sentralbordet i stedet. Dette var en hierarkisk lavere stilling enn den hun hadde hatt før permisjonen. Kjersti hadde blitt kontaktet i løpet av permisjonen hvor hun hadde fått beskjed og omplasseringen ble begrunnet med at bedriften hadde måttet foreta en omorganisering. Dette rammet først og fremst Kjersti og to andre på hennes avdeling. De to andre hadde imidlertid ikke permisjon. Forskjellen på Kjersti og de to andre kollegene var at de hadde fått beskjed om å søke på to nyopprettede stillinger, mens Kjersti bare ble omplassert til sentralbordet uten å bli spurt hva hun mente eller hva hun kunne tenke seg. Her kan det se ut som siden Kjersti ikke var tilstede ble hun glemt under planleggingen med omorganiseringen. Hun ble ikke kontaktet og fikk ikke tilbud om å søke på en annen stilling slik som kollegene som ikke var i permisjon fikk tilbud om.

Kjersti forteller om sin reaksjon om tanker hun har gjort seg i ettertid: ”Jeg ble litt skuffa når de ringte, men en skal være glad en har en jobb. Så om en blir degradert så må en bare ta det med et smil, i tillegg til å begynne med videreutdanning på kveldstid” (Kjersti).

Det kan se ut som Kjersti ble behandlet dårligere enn kollegene som ikke hadde vært i permisjon i omorganiseringsprosessen. Hun forteller at hun følte de hadde brukt henne som en brikke i et spill uten å ta noe videre hensyn til henne. Kjersti legger vekt på at siden hun ikke har noe utdanning utenom videregående skole står hun ikke så sterkt på arbeidsmarkedet. På bakgrunn av det syntes hun det var vanskelig å si i fra til ledelsen at hun følte seg dårlig behandlet. På grunn av et vanskelig arbeidsmarked i området er det ekstra vanskelig å protestere overfor lederne, men hun påpekte at hun vil få mer å slå i bordet med hvis hun for eksempel tok mer utdanning. Dette kan også si noe om maktrelasjon mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, hvor det er en asymmetrisk maktsituasjon og at for eksempel Kjersti stiller svakere på arbeidsmarkedet med lite utdanning og fravær på grunn av fødselspermisjon.

Da Karen på mellomnivå i privat sektor ble oppsagt ble dette også begrunnet med omorganisering i bedriften hvor det ble hun som måtte gå. Hennes stilling før permisjonen var informasjonsrådgiver og arbeidsoppgavene hennes hadde blitt fordelt på kollegene da hun gikk ut i permisjon. Hun forteller om hva som skjedde da hun fikk sparken:

Jeg var tilfeldigvis innom jobben på grunn av noe annet, og sjefen spurte om jeg ikke kunne komme på et avdelingsmøte. Da jeg kom på møtet viste det seg at det egentlig handlet om at de måtte nedbemanne neste år. Vi satt der og jeg tror egentlig ingen av oss skjønnte hva det egentlig betydde, men det sank jo inn underveis. På det tidspunktet var det snakk om at, ja rett og slett en stilling skulle fjernes (Karen).

Noen dager senere fikk Karen telefon fra sjefen og de avtalte et nytt møte.

Han spurte om mine planer og hva jeg så for meg og sånt. Jeg syntes det skulle bli spennende å begynne å jobbe igjen og ga klart uttrykk for det. Han skulle snakke med de andre og han sa på møtet at hvis det ikke kom frem noe på de samtalene så måtte han ta en runde nummer to. Men han skulle gjøre sitt for at det ble grundig, at det ble riktig valg og alt mulig sånn. Typisk sjefsprat (Karen).

Kun få dager etter fikk Karen beskjed om å komme på enda et møte. Hun forteller at hun da begynte å lure på om han tenkte på å velge henne.

Jeg fikk beskjeden på det møtet. Han hentet seg et glass vann og drakk nervøst av glasset og da skjønte jeg: "Det er faktisk meg". Før han hadde sagt noe, pratet han om hvordan han hadde tenkt seg avdelingen organisert og i den planen hadde han sett på våre stillinger. Han hadde plukka ut den som var mest aktuell, det var mange i avdelingen som hadde spesialfunksjoner og de kunne ikke tas. Så var det fire-fem personer som gjenstod. Og av våre funksjoner, han snakket konsekvent ikke om personer, var min funksjon den han kunne unnvære hvis han måtte. Men han sa gjentatte ganger at han ønsket ikke dette her og han skulle fryktelig gjerne ønske jeg kunne fortsette og masse sånn. Det var på en måte en angrende synder som sto foran meg der. Jeg var jo lamslått, rasende og fortvila. Alt på en gang. Det var en veldig vanskelig situasjon og han gjentok, til det kjedsommelige synes jeg, at det var vanskelig å sitte i den stolen han gjorde nå. Det var helt malplassert, for meg handla det overhodet ikke om han, men om meg. Jeg spurte litt underveis, men jeg var ganske flat. Jeg hadde bare lyst til å gå og komme meg ut av dette fryktelige kontoret (Karen).

Her får vi også et inntrykk av hvordan sjefen hennes taklet situasjonen da han skulle si henne opp. Hun sier i intervjuet at de kom skjevt ut og at hun følte det nesten som en skilsmisse. Det var tydelig vanskelig for sjefen og at han følte seg ukomfortabel i denne rollen, mens Karen mente hun ikke hadde noe særlig forståelse for situasjonen han var i. Hun presiserte først og fremst hvor

forferdelig og nedverdiggende det var for henne å bli sagt opp på den måten. Hun spurte sjefen om han ga henne sparken, men han benektet dette og begrunnet det med nedbemanning.

Karen syntes måten hun mistet jobben på var svært urimelig. Sjefen hadde sagt han ville forsøke å finne mulige jobbalternativer internt til henne, men det var ikke noen andre aktuelle jobber. Hun svarte sjefen at hun ville bli ferdig med dette så fort som mulig, men etter råd fra advokat ble de enige om å la det hele bero til permisjonstiden var over. Saken endte med at hun til slutt ble tilbudt en sluttpakke som hun tok i mot da permisjonen var over. Kort tid etter permisjonstidens utløp fikk hun ny jobb som hun ble veldig fornøyd med.

Hvorfor var det nettopp Karen som måtte gå? Hun hadde jo vært borte en stund, så det kan tenkes det var den letteste utveien for sjefen å si opp henne fremfor en annen. Dette er også noe Karen selv spekulerer over og hun presiserer at dette er jo hennes oppfatning, men hun forteller at hun tenker at det var veldig enkelt for han å gjøre det på den måten han gjorde. Da slapp han å forholde seg til henne annet enn på et møte med henne.

Karianne har en lignende historie. Hun fikk beskjed en uke før permisjonstiden gikk ut at hun ikke trengte å komme tilbake den avtalte dagen for tilbakekomst. Hun hadde før permisjonen jobbet i personalavdelingen. Det ble i likhet med Karens tilfelle begrunnet med en omorganiseringsprosess bedriften hadde vært igjennom mens hun hadde permisjon. I forbindelse med omorganiseringen hadde alle ansatte fått utdelt et spesialfelt, med unntak av henne som var borte. Hadde hun vært på jobb, mener hun selv at hun hadde fått et slik spesialfelt og dermed beholdt jobben. Dette ble også bekreftet under forhandlingsmøter med bedriften. Det var altså to ganske unge kvinner med små barn som hadde vært i permisjon som måtte gå. To andre kvinner med voksne barn og lenger ansiennitet beholdt jobbene. Oppsigelsen til Karianne kan derfor ha kommet på bakgrunn av at ansiennitetsprinsippet har hatt innvirkning på hvem som har blitt oppsagt ved nedbemanningen.

Uheldigvis for meg var de to lederne jeg hadde å forholde meg til i personalavdelingen over femti med koner som har gått hjemme med barna. Så de har liksom aldri opplevd denne krisen som det er å komme tilbake til jobb etterpå (Karianne).

Det Karianne forteller her kan knyttes opp mot hva flere opplever overfor arbeidsgivers oppfatning i forhold til fødselspermisjoner.

På bakgrunn av sine personlige erfaringer forteller Karianne videre at hun tror hennes permisjon og kollegaen som til sammen har hatt tre permisjoner spilte en rolle ved lederens avgjørelse om hvem som skulle sies opp, og at det kanskje var tungen på vektskålen.

I likhet med Karianne og Karen ble også Kristin, ledernivå i privat sektor oppsagt. Hun fikk vite om dette noen uker før hun egentlig skulle kommet tilbake. Bedriften hadde som i Karianne og Karens tilfeller vært gjennom flere endringer i løpet av permisjonstiden til Kristin. Her hadde bedriften blitt kjøpt opp og hele ledelsen ble skiftet ut i forbindelse med dette. Før permisjonen var hun avdelingsleder og hun hadde hatt mye kontakt med sine ledere før firmaet ble kjøpt opp. Hun dro på jobb et par uker før hun egentlig skulle være tilbake for å se om alt var klart der. Først da fikk hun vite hva som egentlig hadde skjedd. Det viste seg at i forbindelse med det nye eierskapet hadde hun blitt degradert til en annen, lavere stilling enn den hun hadde hatt før permisjonen. I tillegg fikk hun vite at hun egentlig ikke trengte å komme tilbake for det var ikke bruk for henne der lenger.

Kristin var ikke så lysten på å ta opp kampen med bedriften for å få jobben tilbake, men det ble likevel avholdt møter for å få ting på plass og til slutt godtok hun en sluttpakke. Et lite innblikk i hennes reaksjon ved måten hun mistet jobben på kan illustreres med følgende sitatet: ”På veien hjem igjen, tenkte jeg at nå fikk jeg faktisk sparken, og så begynte jeg å le” (Kristin).

Det Kristin forteller viser at hun kanskje ikke klarte å ta helt innover seg hva som hadde skjedd med en gang, hennes reaksjon ble derfor å le av det hele. ”Jeg var ganske aktiv og var med på møter selv om jeg var i permisjon. Derfor ble jeg litt overrasket da jeg kom opp dit og de ikke hadde bruk for meg lenger” (Kristin).

Kristins erfaring viser hvor vanskelig det er å vite hvorvidt det gir positivt utslag å ha mye kontakt med jobben mens man er i permisjon. Det kan jo på tenkes det er lurt å ha god kontakt med jobben mens man er i permisjon for at de ikke skal glemme deg. Som tidligere nevnt er dette er også råd likestillingsombudet har gitt²³. Men i Kristins tilfelle ser det ikke ut til at det hjalp at hun forsøkte å holde seg oppdatert og vise interesse for firmaet. Det skjedde flere endringer i firmaet. De ble kjøpt opp og fikk ny ledelse som hadde andre synspunkter og ambisjoner enn de foregående hadde hatt. Det ser ut til at ny ledelse i bedriften fikk negative konsekvenser for

²³ URL: <http://www.likestillingsombudet.no/fremme/arbeid/microsoft.html> (lesedato 12.5.2006).

Kristin selv om hun hadde hatt tett kontakt med jobben i permisjonstiden. Fortellingene viser at sosiale relasjoner lett svekkes ved lange fravær fra jobben. Det er ingen som taler din sak mens du er borte og de sosiale relasjonene blir endret ved for eksempel endringer i ledelsesstruktur. Omorganiseringsprosesser og andre endringer og prosesser i arbeidslivet er med på å gjøre at fravær blir et problem.

Sitatet under synes jeg er en god beskrivelse på hvor sårbar man kan føle seg når man kommer tilbake etter fødselspermisjon.

Det er vel en del som kommer litt sånn med lua i handa, tilbake igjen når de har vært i permisjon, og en har kanskje litt lett for å miste selvtilliten når en går hjemme og den store seieren blir liksom når du skifter tre eller fire bleier (Kristin).

Dette kan si noe om kvinner som har hatt en lang fødselspermisjon ofte føler at de ikke har så mye å stille opp med etter en lang periode borte fra arbeidslivet. Dette kan gjøre det vanskelig å ta en kamp med arbeidsgiver hvis man møter problemer ved tilbakekomst fra fødselspermisjon. Dette kan også ses i lys av at arbeidsgiver her sitter i en maktposisjon med makt over kvinnens arbeidsstilling og mødre som har vært fraværende på grunn av fødselspermisjon er i en særlig sårbar situasjon. De har ofte behov for en litt mer fleksibel arbeidsdag, må være hjemme med sykt barn og blir således en mer ustabil arbeidskraft en periode. Dette gjør at det ikke er så enkelt å ta opp eventuelle problemer som oppstår ved tilbakekomst fra fødselspermisjon.

7.2.2 Litt problemer ved tilbakekomst

Å komme tilbake til jobb etter fødselspermisjon er ikke nødvendigvis problemfritt, selv om man kommer tilbake til samme stilling som før permisjonen. Av informantene som møtte noen problemer ved tilbakekomsten var det Mona, Marianne, Merete, Mette og Mari. Det var flere som opplevde at endringer på jobben gjorde det vanskelig å komme raskt inn i rutinene. Det fortelles om kontorer og arbeidsoppgaver som blir beholdt av vikaren og arbeidsgivere som ikke er forberedt på at de skulle komme tilbake etter permisjonen.

På lavere nivå i privat sektor kom Mona tilbake til sin gamle stilling som administrasjonssekretær, men det ble litt turbulent i begynnelsen. Hun forteller:

De prøvde å skvise meg ut, men det godtok jeg ikke og det har blitt bedre. Det var vikaren min, hun som jobbet som vikar for meg, som ble tilbudt forlenget vikariat og ble satt til å

ta det jeg kalte interessante oppgaver, og jeg skulle ta mer forefallende oppgaver. Da ble jeg sittende med det som var kjedelig. Men dette rettet seg da jeg fikk sagt i fra. Det er viktig å si i fra med en gang en merker det tror jeg, ellers bare går det sin gang (Mona).

Arbeidssituasjonen bedret seg da hun fikk sagt i fra og Mona og vikaren har fått til et godt samarbeid. Mona tar nå de mer tyngre oppgavene siden hun har bedre erfaring og vikaren tar mer hastesaker.

Fra mellomnivå i privat sektor forteller Marianne om sin opplevelse da hun kom tilbake fra permisjon. På Mariannes arbeidsplass hadde de fått ny sjef da hun kom tilbake. Hun mente det tok litt tid å komme inn i miljøet igjen og forteller at hun følte seg litt oversett den første tiden etter permisjonen.

Da jeg kom tilbake på jobben var det ny overordnede som aldri hadde jobba sammen med meg før. Jeg hadde for eksempel et allokeringprobleme hvor jeg aldri ble valgt ut til prosjekter. Jeg måtte spørre ledelsen: Hvorfor blir ikke jeg valgt til et sånt spesifikt prosjekt da? ”Det er bra du spør så de, vi skal få system på det.” Etterpå har jeg fått veldig mye å gjøre da. Men når det kommer inn mange nye folk som ikke har jobbet med meg før så vet ikke de om jeg er flink eller dårlig, gjør jeg ting jeg blir bedt om eller er jeg vanskelig? De vet jo ingenting. Jeg måtte liksom markere meg litt igjen da følte jeg (Marianne).

Mariannes fortelling sier noe om at det kan være vanskelig å komme inn i gruppen igjen etter at man har vært i permisjon. Hvis det har kommet mange nye medarbeidere i bedriften, kjenner ikke de til hvordan personen som har vært i fødselspermisjon jobber og hvilken kunnskap man besitter. Det kan derfor fort skje at man føler seg litt tilsidesatt den første tiden etter tilbakekomst slik Marianne forteller om her. Denne fortellingen viser også at det er viktig å markere seg ved å vise at man gjør en god jobb. Det kan gjøre det lettere å komme tilbake og motvirke subtile former for forskjellsbehandling og degradering.

Etter fødselspermisjonen skulle Marianne jobbe noen måneder i redusert stilling. Hun hadde ønsket å utvide fødselspermisjonen med to måneder uten lønn. Hun ble i stedet enig med ledelsen om at hun til å begynne med skulle jobbe 20-30 prosent for å være synlig på jobben, fordi de veldig gjerne ville at hun skulle komme tilbake. Da hun var tilbake, viste det seg i stedet at hun hadde blitt solgt inn på et prosjekt som tilsvarte nærmere hundre prosent jobbinnsats. Det ble derfor 16 timers jobbing per dag i stedet for i uka. Men dette syntes hun fungerte veldig dårlig.

Da måtte jeg inn å ta et oppgjør, så nå fungerer det veldig bra. Jeg har jobbet der så lenge at det ikke er noe problem for meg å si: "Nei, nå er det for mye for meg". (...) Problemet er å bedømme hvor mye som er for mye (Marianne).

Marianne opplevde altså at arbeidsgiver ikke var særlig fleksibel når hun kom tilbake etter permisjon. Både ledere og kolleger krevde at hun skulle jobbe mye og de ga uttrykk for at de syntes mannen hennes skulle trå litt mer til hjemme så hun kunne jobbe mer. Marianne sa da i fra at det var deres valg og at det ikke var noe de ønsket å gjøre om på. Dette begrunnet hun med at mannen tjente såpass mye mer. Derfor la de opp til at han skulle være den som jobbet mest mens hun tok seg mer av barnet.

Mariannes situasjon kan illustreres ved det Rasmussen (2002a) skriver om grådige arbeidssteder som krever for mye av arbeidstakerne. Rasmussen trekker frem den idealtypiske ansatte i Webers byråkratimodell som ikke hadde noen forpliktelser utenfor arbeidet som kunne påvirke avgjørelser i arbeidet og lojaliteten til organisasjonen (Rasmussen 2002a: 395 - 400). Bildet av en idealtypisk ansatt kan illustrere hvordan familieforpliktelser og forpliktelser i yrkeslivet kan komme i konflikt. Man har et ansvar for at jobben blir gjort på en god måte. Arbeidsoppgavene kan være vanskelige, tidkrevende, utfordrende og varierte, spesielt i kunnskapsorganisasjoner. Kompetansen til hver enkelt er avgjørende for hvor godt oppgavene løses. Ansatte ser på seg selv som en viktig ressurs for bedriften. De sitter gjerne på spisskompetanse som ikke uten videre kan erstattes av en vikar (jf. Rasmussen 2002b). Beskrivelsen av grådige arbeidsorganisasjoner kan knyttes opp mot Mariannes fortelling, i og med at de veldig gjerne ville ha henne tilbake på jobb. De ville at hun skulle komme tilbake å begynne å jobbe før permisjonen var over, og de fikk avverget at hun tok ut forlenget permisjon etter at den lønnede permisjonstiden var over.

På ledernivå privat i sektor fikk Merete problemer med å finne sin posisjon i gruppen igjen da hun kom tilbake på jobb som avdelingsleder. Merete syntes det tok lang tid å gjenopprette sin status som leder avdelingen. Hun forteller at ved hennes første permisjon ble hennes stilling delegert til en annen kollega. Hun forteller om hennes opplevelse av tilbakekomsten fra permisjonen:

Problemet begynte egentlig når jeg kom tilbake. Jeg kom liksom ikke inn igjen, jeg måtte kjempe for å vise at nå er jeg tilbake. Ikke sånn at her er jeg og jeg bestemmer, men det ble litt sånn at den personen som da hadde vært i jobben min ett år hadde litt problemer med å slippe på en måte. Samtidig så var vel jeg litt sånn, jeg hadde blitt mor for første gang og hadde egentlig veldig mye annet og drive med, så orket jeg egentlig ikke kjempe så veldig mye. Det tok faktisk i hvert fall et halvt år før ting falt på plass. Det endte med at

vi måtte sette oss ned å ha et møte og drøfte at dette er din oppgave og dette er min oppgave. (...). Så det syntes jeg var forferdelig tøft, det var sånn jeg var på nippet til å gi opp noen ganger (Merete).

Et par år etter hun kom tilbake fra sin første fødselspermisjon gikk Merete ut i ny fødselspermisjon. Denne gangen ble avdelingslederopp gavene fordelt på annen måte. Personalansvar og fagansvar ble fordelt på flere i avdelingen. Denne ordningen syntes hun fungerte mye bedre. Om å komme tilbake etter sin andre fødselspermisjon forteller hun:

Jeg har ikke måttet kjempe eller bevise noe. Nå var det ingen å dytte vekk for å si det sånn. Samtidig har jeg vel egentlig følt meg mye mer velkommen denne gangen for nå var det en del som trengte meg. Samtidig har veldig mange vokst på det og ikke ha en sjef som har vært så nær. Men denne gangen var ikke noe i orden når jeg kom tilbake da, det var ikke noe kontor eller plass til meg, ikke telefon eller noen ting, men det hadde det sikkert gjort hvis jeg hadde pusha på litt (Merete).

Her beskriver Merete to forskjellige erfaringer ved komme tilbake etter sine fødselspermisjoner. Hun fortalte om to forskjellige måter de løste hennes fravær med og at de brukte erfaringene fra første tilbakekomst da hun skulle ut i permisjon igjen andre gangen. Fortellingen viser også at det kan være vanskelig å komme inn i gruppen igjen etter et fravær. Avdelingen har levd sitt liv den perioden man har vært fraværende og det kan derfor være litt vanskelig å komme tilbake og da skulle være leder igjen når de har klart seg uten henne i en lengre periode.

Det hun forteller ved fødselspermisjon nummer to var at det ikke var på plass et kontor, eller at noe som helst var forebredt til hun skulle komme tilbake. Slike opplevelser kan ikke betraktes som diskriminering, men det oppleves problematisk for de som kommer i denne situasjonen. Lange fravær kan være negativt i form av at arbeidsgiver glemmer den som er fraværende og ikke har god nok beredskap til å ta i mot den som har vært borte.

Da Mette i offentlig sektor kom tilbake til stillingen som økonomikonsulent i kommunen etter ett års ulønnet permisjon og påfølgende fødselspermisjon var ikke mye forberedt til hennes tilbakekomst. Vikaren var fortsatt i hennes stilling og beholdt hennes tidligere kontor også etter at hun kom tilbake.

Jeg måtte ordne alt selv, og det gjorde jeg. Det løste seg etter et halvt år, da hadde jeg i hvert fall kontor. Det var også litt uklart hva slags oppgaver jeg skulle ha og hvem som skulle være sjefen min, på grunn av omorganisering. Men i starten var det faktisk litt behaglig å ikke ha så mye avklart. Det var bare deilig å begynne å jobbe igjen. Jeg syntes det var slitsomt å gå hjemme. I og med at det ikke var så mye avklart lå det ikke så mange

arbeidsoppgaver og ventet på meg heller. Men jeg kjente jo til mye fra før, så jeg tok jo tak i litt da (Mette).

Hun måtte ordne alt selv, men det at hun hadde jobbet der i seks år og kjente mange der gjorde at hun fant seg til rette igjen. Det var også litt uklart hva slags oppgaver hun skulle ha og på grunn av omorganisering i tillegg til hvem som skulle være hennes sjef. Dette syntes hun var ganske kjedelig. Etter hvert fikk hun kontor i en annen etasje enn der resten av avdelingen satt. Dette førte imidlertid til at hun ble værende litt på siden av de andre i avdelingen og følte seg dermed ikke så godt integrert. Hun påpeker at hun syntes arbeidsgiver kunne forberedt seg bedre til hun skulle komme tilbake. Vikaren hennes fikk beholde de arbeidsoppgavene hun hadde hatt, så hun ble veldig usikker på hva hun skulle gjøre. Rett før hun skulle komme tilbake ble avdelingen delt i to og hun ble da stående midt i mellom. Det var uklart om hun skulle være med i det ene eller andre teamet. Hun forteller at i begynnelsen syntes hun det bare var behagelig å ikke ha så mye avklart, fordi ungene hadde blitt litt større og det var bare deilig å begynne å jobbe igjen. Hun kjente til mye av rutinene så hun tok tak i litt selv og skapte nærmest sine egne arbeidsoppgaver.

Det kan se ut som hennes lange fraværperiode kan ha bidratt til sjefens manglende forberedelse til hun skulle komme tilbake. Siden det ikke er så mange andre i avdelingen som er i alderen for å ha små barn kan det også innvirke på at de er lite forberedt på å håndterere ansatte som har fødselspermisjon, og møte dem når de kommer tilbake. Staben i kommunen har en høy snittalder, noe som kan innvirke på at det ikke er så god beredskap for å håndtere ansatte som skal/har fødselspermisjon. I dette tilfellet kan det at hun hadde ett ekstra år med permisjon for å prøve seg i en annen jobb også ha vært medvirkende til at de ikke var godt forberedt til hennes tilbakekomst.

Mari syntes det var tungt å komme i gang i jobben igjen som sykepleier. Mye av grunnen til dette, forteller hun, var at mange av hennes tidligere kolleger hadde sluttet eller skiftet avdeling i løpet av hennes permisjonstid. Hun måtte derfor stå på litt ekstra for å vise hva hun kunne og for å finne sin posisjon. Hun følte seg ofte litt oversett av de andre på jobben samtidig som hun følte seg usikker på arbeidsoppgavene, og hun hadde glemt mange av rutinene på skiftet. Dette gjorde at det tok litt tid før hun syntes hun hadde kommet ordentlig i gang igjen.

7.2.3 Problemfri tilbakekomst?

Informantene som blir presentert nedenfor opplevde ingen særskilte problemer da de kom tilbake fra fødselspermisjon. De fikk tilbake stillingene sine omtrent slik de var da de gikk ut i permisjon, og de var fornøyde med hvordan de ble mottatt etter permisjonen.

Ingeborg forteller at hun syntes det var en stressende opplevelse å komme tilbake på jobb som forsikringsmegler. Det hjalp da hun fikk endret arbeidstiden så hun kunne begynne en time før å gå en time før. Hun fikk tilbake de samme arbeidsoppgavene, men ikke alle kundene hun hadde hatt før hun gikk ut i permisjon. De to viktigste kundene fikk hun imidlertid tilbake. Hun forteller at dette var noe teamlederen hadde hatt innflytelse på og hun tror det hadde vært planen hans hele tiden. Hun har også fått tilbake noen spesialdekninger som hun hadde før permisjonen, som det ikke var så mange som kunne. Hun syntes dette var greit på grunn av at hun ikke har det like fleksibelt lenger. Ingeborg syntes totalt sett det var bra å begynne å jobbe igjen og bemerker at det var godt å få litt nye impulser i hverdagen igjen. Hun konkluderer med at hun ble mye bedre mottatt da hun kom tilbake enn hun hadde forventet. Hun synes de var forbredt til hun skulle komme tilbake, pc og telefon var på plass. ”Jeg hadde egentlig ikke noe særlig forventninger til hvordan det skulle bli. Jeg ville bare ta det som det kom” (Ingeborg).

På mellomnivå i privat sektor forteller Ingunn at det ikke var noen store forandringer i arbeidssituasjonen hennes da hun kom tilbake fra permisjon i stillingen som kundekonsulent i en bank. Avdelingen hun hadde jobbet i hadde hatt en vikar fra et vikarbyrå i hennes stilling som hadde gjort unna en del arbeid for henne. Hun fikk tilbake kontoret sitt, de samme arbeidsoppgavene og vikaren sluttet. Noen steder får vikaren fortsette å jobbe på arbeidsplassen, slik som i Monas tilfelle, men altså ikke for Ingunn. Ingunn forteller videre at hun syntes det var godt å begynne å jobbe igjen:

Det følte nesten som jeg hadde vært der forrige uke da jeg kom igjen. Jeg syntes i grunn det gikk ganske greit. Jeg fikk bare litt oppdatering på endringer i systemet og sånne ting. Jeg hadde en rolig start i og med at jeg begynte på sommeren (Ingunn).

Hun har fleksitid som gjør det lettere å tilpasse henting og levering i barnehage. Men hun har ikke mulighet til å jobbe hjemmefra og det synes hun er dumt og påpeker at det er bare sjefene som får anledning til det. Å ha hjemmekontor mener hun kunne lettet situasjonen noe i forhold til at det er en lang vei til jobben. Dersom barnet var syk en dag, kunne hun jobbet hjemmefra.

I likhet med Marianne jobbet Ingvill i privat sektor som konsulent. Ingvill forteller at hun følte seg godt mottatt da hun kom tilbake. Blomster på plassen hennes viste at de var forberedt på at hun skulle komme tilbake. Hun syntes imidlertid det var litt tungt å begynne å jobbe igjen etter permisjonen:

Den første dagen var helt forferdelig, men det tror jeg alle synes. Det å måtte gi fra seg barnet sitt til noen du ikke kjenner og sånn i utgangspunktet stole på at det skal gå kjempebra. Og så komme på jobb hvor du liksom har veldig mye å gjøre og du ikke helt vet hva du skal ta tak i. Det syntes jeg var helt forferdelig. Sakte, men sikkert så gikk det seg til. Og det var jo veldig hyggelig å komme tilbake. Alle var superkoselige. (...) Så det tok veldig kort tid før jeg var tilbake og hadde masse å gjøre. Men jeg fikk en veldig dårlig start i forhold til at barnet mitt ble sykt. (...) Jeg har vært borte fra jobben nesten hver uke. (...) Det var de tre første månedene hvor det var helt grusomt (Ingvill).

Hun oppfattet det slik at kollegene tok det veldig bra. Hun mente det at flere av kollegene selv hadde barn hjalp på deres forståelse når hun måtte være så mye hjemme. ”Tilsynelatende, i hvert fall, var de veldig forståelsesfulle. Men man hadde jo vondt i magen hele tiden og jeg synes det var kjempeekelt å ringe på jobb og si at jeg ble borte igjen” (Ingvill).

I Ingvills tilfelle var det ikke på grunn av arbeidsplassen eller leder/kolleger det var tøft å komme tilbake til jobb, men da sønnen ble syk måtte hun være mye borte fra jobben. Det syntes hun var tøft. Hun ville jo ikke at kolleger og lederne skulle tro at hun gjorde jobben sin ordentlig. Ingvills historie kan også vise hvor tøff overgangen fra fødselspermisjon til full jobb kan være. Hun forteller at hun gjerne vil gjøre en god jobb og at kollegene skal synes hun gjør en god jobb. Hun er derfor redd at for mye fravær vil stemple henne som en som ikke gjør en god nok jobb. Hennes utsagn kan relateres til krav i det moderne arbeidslivet om at man skal yte maksimalt på jobb, være fleksibel og tilpasningsdyktig.

I offentlig sektor kom Ingrid tilbake til sin jobb som konsulent på sosialkontoret. Etter tilbakekomsten fikk hun på grunnlag av eget initiativ et vikariat med lederansvar bare få uker etter at hun kom tilbake.

Jeg kom tilbake til samme stilling, men jeg er en veldig sånn stå på dame. Så jeg fikk nestlederansvar en periode, og så var det en leder i en annen bydel som ble langtidssykemeldt, og da ble jeg beordret dit som leder. Jeg har fått mye ansvar og har virkelig fått prøvd meg. Jeg tror det har litt med meg som person å gjøre, at jeg står på litt og gjør en egeninnsats. For det er noen som trekker seg litt tilbake og sitter der i den samme posisjonen hele tida. Det er vel derfor jeg fikk den beordringen (Ingrid).

Ingrid legger vekt på at hun mener at det ikke skjer så mye på ett år. Det blir gjerne litt utskiftning av kolleger, men hun bemerker at man er mer tilpasningsdyktig når man er ung. ”Jeg merket det på noen av de eldre kollegene når jeg kom tilbake etter et år som før jeg gikk ut i permisjon. Mens de litt yngre: ja, ja dette går fint. Litt mer positive, men det er individuelt da” (Ingrid).

Hun reflekterer rundt sin arbeidssituasjon:

Jeg opplever, selv om jeg jobber på en kvinnearbeidsplass, så om du ikke har pågangsmot og står på litt sjøl og står på krava, så blir du på en måte ignorert. Du er nødt om å stå på krava sjøl. Du kan være en kjempegod saksbehandler og gjøre en god jobb, men du er ikke noe særlig til å stå på krava så da får du heller ingen ting. Men hvis du banker litt i bordet, det har jeg gjort, jeg syns fagforeninger og sånn er så dårlige så jeg har meldt meg ut i protest. Så du må stå på sjøl for å få til noe (Ingrid).

Vi ser altså her Ingrid som jobber på en kvinnedominert arbeidsplass syntes hun møtte mest positive opplevelser ved å ta ut fødselspermisjon. Hun jobber på en relativt stabil arbeidsplass, som er sterkt dominert av kvinner som gjør at de er vant til å håndtere permisjoner. Dette gjør mye for opplevelsen rundt uttak av fødselspermisjon, både før, under og etter permisjonen.

7.2.4 Oppsummering av opplevelsene

Av problemene informantene opplevde var det noen som mistet jobben eller ble omplassert til en annen stilling enn før permisjonen på grunn av omorganiseringer i organisasjonen. Enkelte opplevde også at det ikke var lagt til rette for at de skulle komme tilbake, for eksempel hadde de ikke kontor eller at oppgavene var klargjort. Andre fortalte også om at de følte at de måtte markere overfor kolleger at de var kommet tilbake på grunn av at de nærmest ble oversett på jobben.

Informantene som mistet stillingen sin karakteriserer dette som tøft, men alle har godtatt situasjonen uten å ha tatt opp kampen videre i rettssystemet. Karen tok i likhet med Kristin kontakt med en advokat for å få råd om hvordan hun skulle gå frem overfor arbeidsgiver, utover det gjorde hun imidlertid ikke noe mer ut av saken. Det å akseptere situasjonen man har kommet opp i kan si noe om hvor sårbar man føler seg som nybakt mor som mangler overskudd og selvtillit til å ta opp kampen med arbeidsgiver. Kristin begrunner for eksempel dette med at ”verden er såpass liten at man fort kan komme opp i den situasjonen at man må forholde seg til

disse menneskene på et senere tidspunkt og da er det ikke noe særlig å ha vært i rettssak mot dem” (Kristin).

Karen, Karianne, Kristin og Kjersti fikk altså ikke tilbake sine stillinger etter fødselspermisjonen. Karen fikk vite ganske tidlig i permisjonen at hun kom til å miste jobben, mens Karianne og Kristin fikk beskjed på slutten av permisjonstiden. Kjersti kom tilbake til samme bedrift, men hun hadde blitt plassert i en annen stilling uten at det var blitt klargjort med henne på forhånd. I tilfellene hvor informantene har mistet jobben har de ikke jobbet i oppsigelsestiden. Det har i stedet blitt utarbeidet alternative løsninger.

Marianne, Merete, Mette og Mari kom tilbake til samme stilling, men heller ikke for dem gikk det helt knirkefritt. Overgangen til å begynne å jobbe igjen ble mer komplisert enn de hadde forestilt seg. For Marianne og Merete var det kolleger/ledere som ble utfordringen. Til å begynne med fikk de begge problemer med å finne igjen sin posisjon i gruppen. Da Mette kom tilbake på jobb, var rett og slett ingen ting lagt til rette for henne, ikke kontor og ingen arbeidsoppgaver var på plass. Mari følte også at det var tungt å komme tilbake da det var mange nye kolleger og vanskelig å komme inn i gruppen igjen.

Ingeborg, Ingunn, Ingvill og Ingrid forteller at de har kommet tilbake til jobb, hvor alt stort sett, var ved det samme som før permisjonen. Noen nye kolleger hadde kommet i løpet av året, men ellers var det ingen store forandringer i arbeidssituasjonen. Samtlige i denne gruppen fikk tilbake sine tidligere arbeidsoppgaver og kom fort tilbake i gamle rutiner. Ingvill måtte være mye borte fra jobben den første tiden. Dette syntes hun var tungt i forhold til at hun følte at hun ikke fikk gjort en god nok innsats på jobben.

Flere av informantene forteller at de måtte markere seg litt mer enn de var vant til den første tiden etter permisjonen. Det var enten på grunn av at de følte seg skjøvet tilside eller at det på en måte var glemt hvilken kunnskap personen som hadde vært i permisjon hadde.

Det har oppstått problemer både i privat og offentlig sektor, men ingen i offentlig sektor som har mistet jobben eller blitt omplassert da de kom tilbake fra fødselspermisjon. Informantene fra offentlig sektor kom tilbake til sine stillinger, om enn ikke helt uproblematisk. Selv om man som oftest får tilbake jobben både i offentlig og privat sektor er ikke alltid beredskapen for å få tilbake

en ansatt som har hatt fødselspermisjon like god. Mette fra offentlig sektor, som også i likhet med flere av informantene fra privat sektor, opplevde at arbeidsgiver var lite forberedt på at de skulle komme tilbake. Ingenting var ordnet til hun skulle komme tilbake. Vikaren hadde for eksempel fortsatt kontoret til Mette, og i tillegg var det ikke helt klart hva som skulle være hennes oppgaver nå, etter permisjonen. Meningen var at Mette i utgangspunktet skulle komme tilbake til stillingen hun hadde hatt før permisjonen, men vikaren ble altså værende i den mens hun nærmest måtte finne seg et ledig kontor og skape sine egne arbeidsoppgaver. Privat sektor opptrer på et konkurransestyrt marked hvor det er større krav til fleksibilitet og resultater. Mange legger vekt på at det er lettere å forene arbeidsliv og familieliv når man jobber i offentlig sektor. Dette på grunn av mindre krav til overtid og at det er overvekt av kvinner i offentlig sektor, noe som gjør at man er vant til at arbeidstakerne også har omsorgsansvar. Jeg tror mye av grunnen til god beredskap hos arbeidsgivere har å gjøre med om det er mange, spesielt kvinnelige, ansatte som er i en alder hvor det er naturlig å få barn, at dette gjør sjansen for god beredskap større.

7.3 Problemer ved graviditet og fødselspermisjon

Informantene ble spurt i intervjuene hvordan de opplevde å fortelle om graviditeten på jobben og hvordan forståelsen og reaksjonene var på dette fra arbeidsgiver og kolleger. Ingen av informantene fortalte at de hadde blitt møtt med negative holdninger. Det var imidlertid flere som påpekte at de gruet seg for å fortelle det fordi de var redde for hvilke reaksjoner som ville komme. Dette gjaldt blant annet Marianne som jobbet i konsulentbransjen som var redd for å bli utelatt fra nye prosjekter på grunn av at hun skulle ut i permisjon. Mens for eksempel Ingrid som jobbet i offentlig sektor syntes det var greit å fortelle om graviditeten og hun la vekt på at i og med at hun jobbet på en kvinnedominert arbeidsplass var det forståelse for at de ansatte ble gravide. Hun påpekte også at det var gode rutiner med hensyn på å sette inn innleid arbeidskraft og tilrettelegge arbeidssituasjonen.

Det som går frem av intervjuene i denne studien er at det ved tilbakekomst fra fødselspermisjon oppleves det i flere tilfeller negative erfaringer. Som noen av fortellingene i mitt materiale sier, er det for eksempel ikke alltid den som er borte i permisjon blir medregnet i en omorganiseringsprosess. Dette førte til degradering av stilling og i andre tilfeller oppsigelse. Kjersti som jobbet som ordresekretær på en fabrikk ble degradert ved tilbakekomst og Karen og Karianne og Kristin ble oppsagt på grunn av omorganisering i bedriften.

Mona kom tilbake på jobb, men fikk ikke tilbake alle sine tidligere arbeidsoppgaver fordi vikaren ble værende i stillingen. Merete og Mette opplevde for eksempel begge at deres tidligere kontorer ikke var tilgjengelige da de kom tilbake etter permisjon. Dette kan ikke nødvendigvis ses på som diskriminering etter likestillingsloven, men det oppleves likevel negativt for en som kommer tilbake og opplever at arbeidsgiver ikke er forberedt på deres tilbakekomst. Mari, Merete og Marianne fikk problemer med å komme inn i gruppen igjen etter tilbakekomsten. Dette kan indikere et problem som kan oppstå ved lange fravær ved at kollegene glemmer hva du kan, eller kanskje tror du har glemt hvordan oppgavene skal gjøres mens du har vært borte. Det kan også føre til problem hvis man har mange nye kolleger som ikke vet hvilken kunnskap man har eller hvordan du jobber. Her blir det da viktig å vise hva man kan og si i fra slik at man ikke blir skjøvet bort.

Økt kvinnelig yrkesdeltakelse har ført til en konfliktlinje gjennom krav fra arbeidsmarkedet og krav fra familien vedrørende arbeidstakernes tid (Kitterød 2003, Ellingsæter 2002). Dette skaper behov for at det legges til rette for kvinner som har omsorgsansvar. For å oppnå en større rettferdighet i arbeidslivet påpeker for eksempel Vigerust at det trengs en større anerkjennelse av det ulønnede omsorgsarbeidet. Muligheten til å få tilpasset arbeidstiden og lignende tiltak vil kunne gjøre arbeidsdagen lettere for småbarnsforeldre (Vigerust 1998: 135). Bekkengen skriver at uansett hvilke problemer som oppstår kan det gjelde kvinnens egen posisjon og forutsetninger, arbeidskameratenes økende arbeidsbelastning, eller arbeidsgivers vanskeligheter med å unngå forstyrrelser i virksomheten (Bekkengen 2002: 92). Flere av informantene forteller om behovet for økt fleksibilitet i arbeidsdagen etter fødselspermisjonen. Ingeborg fikk for eksempel muligheten til å forskyve arbeidsdagen ved at hun kommer en time før å kunne gå tidligere for å rekke å hente i barnehagen. Ingunn legger også vekt på at hun har fleksitid i sin jobb og må benytte seg av det om morgenen for å levere barnet til dagmamma.

Selv om uskrevne normer i arbeidslivet oppfordrer til en stå-på-holdning på jobben blir gjerne dette vanskelig å etterleve for mange småbarnsmødre. Man skal, i hvert fall i kunnskapsorganisasjoner, for eksempel jobbe til man har fullført oppdraget man jobber med innen gitte tidsrammer (Rasmussen 2002b). Flere av informantene har kommentert at de har vært positive til at arbeidet blir tilpasset en periode etter permisjonen. De har også lagt vekt på at det egentlig ikke gjorde noe at ikke alt var på plass med en gang etter permisjonen. Det ble begrunnet med at de hadde mer enn nok å tenke på etter at de hadde fått barn for første gang og det var mye

på hjemmefronten i tillegg til jobben. Samtidig forteller informantene at det var deilig å gå fra å være hjemmeværende og begynne å arbeide igjen.

Bekkengen skriver for eksempel at der hvor kvinner blir erstattet som følge av deres lange fraværsperioder kan flere hindres eller forsinkes i utvikling og karriereprosess på arbeidsplassen på grunn av fødselspermisjon eller foreldreskap (Bekkengen 2002: 91).

Ingvill som jobbet som konsulent viser for eksempel at hun måtte bygge seg opp en ny kundeportefølje da hun begynte å jobbe igjen etter permisjonen. Ingeborg fikk ikke tilbake alle kundene sine i forsikringsmeglerjobben, og måtte bygge opp noen nye relasjoner. Dette er situasjoner som kan innebære tilbakesteg i forhold til å gjøre karriere i firmaet.

Informantene som ble oppsagt eller degradert ved tilbakekomst var begrunnelsen omorganisering i bedriften mens informantene hadde vært i permisjon. Andre problemer ved tilbakekomst kunne for eksempel være at vikaren fortsatt ble i bedriften etter at informantene var tilbake og fordelingen av arbeidsoppgaver kunne bli litt diffus. Denne problemstillingen gjaldt for eksempel Mona i privat sektor. Hun måtte ta opp dette problemet med sin arbeidsgiver da hun kom tilbake. Da hun sa i fra løste imidlertid dette seg med en gang. At man har fått flere nye kolleger kan også skape problemer. De som har kommet til i bedriften kjenner bedriften slik den har fungert mens vedkomne i permisjon har vært fraværende og kjenner ikke de til hvordan den jobber og hvilken kunnskap som besittes slik at dette kan føre til konflikt. Slike erfaringer kunne blant annet Marianne og Mari fortelle om. De opplevde at det tok litt tid før de nye kollegene stolte på dem. Dette gjorde dem usikre og de følte det tok tid å finne sin posisjon i gruppen etter deres tilbakekomst.

Det er i dagens arbeidsliv stadige omstruktureringer og det kan for eksempel innebære at ledelsen i en omorganiseringsprosess skiftes ut og da en person kommer tilbake har man kanskje ny leder som ikke kjenner en. Ekstra vanskelig kan det bli om man har vært lenge borte fra jobben og du har ikke hatt noen som har talt din sak mens man har vært borte. Resultatet kan bli at man blir glemt i en omorganiseringsprosess. Blant annet Karen og Kristin kunne fortelle om dette siden de ble oppsagt på grunn av omorganisering og da ikke hadde noen jobb å gå til etter endt fødselspermisjon.

Når en oppsigelse begrunnes med omorganisering kan det være vanskelig å avgjøre om det foreligger diskriminering etter likestillingsloven.²⁴ Her er blant annet Karens situasjon et godt eksempel. Det var en stilling som måtte kuttes, og det var hun som hadde vært i fødselspermisjon som mistet jobben. Dette var også situasjonen for Karianne og Kristin. I mange tilfeller ved avskjedigelse kommer også ansiennitetsprinsippet frem, som kan ligge til grunn for valget. Det er nærliggende å tenke seg at kvinner som får barn også kanskje er noen av de som er senest tilsatt i bedriften på grunn av alder og dermed kan det ikke komme inn under kategorien diskriminering etter likestillingsloven.

Problemer kvinner som tar ut fødselspermisjon møter kan også ses i sammenheng med Halrynjo (2004) som stiller spørsmål om hvordan arbeidsorganisasjoner som viderefører en ”alltid beredt for jobben kultur” kan komme i konflikt med en stadig større gruppe av arbeidstakere som har omsorg for barn og en karriere de ønsker å satse på. Halrynjo synliggjør hvordan arbeidsorganisasjoner som viderefører ”alltid beredt for jobben kulturen” som viktigste symbolske kapital, står i fare for å reprodusere en kultur som på sikt kan være uforenlig med livssituasjonen til en stadig større gruppe av arbeidstakere. Dermed risikeres en systematisk underutnyttelse og mulig ekskludering av kompetanse og ressurser fra arbeidslivet (Halrynjo 2004). Ut fra hva Ingvill som jobbet som personalkonsulent fortalte kan hennes erfaring tjene som eksempel her. Hun måtte være mye hjemme med barnet den første tiden etter tilbakekomst og syntes dette ble et problem da hun følte hun ikke fikk vist at hun kunne gjøre en god jobb og var redd for å bli stemplet på grunn av mye fravær.

En annen side ved konflikten mellom å være alltid beredt for jobben og bruke tid på familien kan settes i sammenheng med noe flere av informantene vektlegger, nemlig at de setter pris på en fleksibel arbeidstidsordning som gjør det enklere å koordinere hverdagen. De fleste kommenterte i løpet av intervjuet at de etter de fikk barn, er mindre fleksible slik at det nå for eksempel er vanskeligere å jobbe overtid uten at det er planlagt. En måte å løse denne typen problemer på er for eksempel at de legger møter til dagtid i stedet for kveldstid. Marianne som jobbet som konsulent påpekte at der hun jobbet ble interne møter ofte lagt til kveldstid, noe som gjorde at jobben vanskelig lot seg kombinere med småbarn. Lilleaas argumenterer også større krav om fleksibilitet i arbeidslivet ved å trekke frem en trend som er i anmarsj med at unge arbeidstakere i dag ”kapitaliserer sin kompetanse” ved at de stiller krav til arbeidsgivere i større grad enn

²⁴ Jf likestillingsloven § 3 Generalklausulen: Med direkte forskjellbehandling menes handlinger som 1. Stiller kvinner og menn ulikt fordi de er av forskjellig kjønn. 2. Setter en kvinne i en dårligere stilling enn hun ellers ville ha

tidligere. De vil ha interessante jobber og at arbeidstid, lønn, karriere og permisjonsordninger skal være på deres premisser. Hun mener at hvis ikke kravene innfris vil man finne seg en annen jobb (Lilleaas: 2004: 70).

7.4 Foreldrepermisjonens effekter

Kvinner lange fødselspermisjoner kan bli sett på som et problem fra arbeidsgivers side og i motsetning blir menns korte permisjoner imidlertid sett mer positivt på ifølge Bekkengen (2002: 69). Siden kvinner tar ut lange fødselspermisjoner bidrar dette til å opprettholde synspunkt om kvinner som en ustabil arbeidskraft. Årsaker til at de fleste går tilbake til lønnsarbeid (enten heltid eller deltid) etter ca ett års fødselspermisjon kan være både økonomiske og sosiale. Det kan gjerne være mer praktiske problemer som skaper hindringer, som mangel på barnevakt eller negative reaksjoner fra omgivelsene dersom man ikke tar ut full fødselspermisjon. De intervjuede i min studie legger vekt på at de ønsket å komme tilbake til jobb, både av sosiale og økonomiske grunner og flere av informantene nevnte også at de selv har ønsket en lang permisjon og ikke har ønsket å komme tilbake til arbeidslivet før det har gått nærmere ett år. For eksempel poengterte Marianne at hun kunne tenkt seg forlenget permisjon, mens Merete og Ingvill mente ett år var lenge nok og at de var klare for å begynne å jobbe igjen etter denne perioden.

Hvilke effekter foreldrepermisjon får i arbeidsorganisasjonen kan bero på hvilket arbeid den som skal ut i permisjon har, eller nærmere bestemt hvordan arbeidet er organisert ifølge Bekkengen (2002: 71). Hun peker videre på at den fraværendes kompetanse kan være avgjørende, ikke nødvendigvis kompetansen i seg selv, men hvor mange som besitter likeverdig kompetanse (Bekkengen 2002:72). Informantene i min studie satt for det meste ikke på uerstattelig kompetanse og deres arbeidsoppgaver kunne lett overdras til andre kolleger eller til en vikar. Ingvill var den eneste som hadde en litt spesiell jobb som gjorde at det ikke bare kunne settes inn en vikar. Hennes arbeidsoppgaver ble da fordelt på andre kolleger i tillegg til at det ble ansatt en ny medarbeider. Oppgavene til Karen og Karianne ble fordelt på de øvrige kollegene da de gikk ut i permisjon. Her viste det seg imidlertid også at de ved omorganisering i bedriften kunne avse deres kompetanse og det endte med at de ble oppsagt i stedet for å komme tilbake etter permisjonen. Bekkengen skriver at under relativt korte fraværperioder i individbasert arbeid, blir

vært på grunn av graviditet eller fødsel, eller setter en kvinne eller mann i en dårligere stilling enn vedkommende ellers ville ha vært på grunn av utnyttelse av permisjonsrettigheter som er forbeholdt det ene kjønn.

som regel arbeidet til den fraværende liggende, hvilket innebærer at den ansatte får dobbelt så mye å gjøre når han/hun kommer tilbake (Bekkengen 2002: 73-74).

Lengden på fødselspermisjonen kan også ha betydning for hvordan det håndteres av arbeidsgiver. En lang fødselspermisjon, på et halvt til ett år løses som regel med en vikar. Får man tid til å forbrede seg og lære opp vikaren før den andre går ut i permisjon, er det til stor fordel for bedriften. Prosessen rundt å engasjere en vikar og opplæring av denne koster både tid og penger for bedriften. Ved kortere fravær som for eksempel pappapermisjon anses ofte dette ikke som lenge nok til å ansette vikar, men heller ikke kort nok til å la arbeidsoppgavene ligge og arbeidsoppgavene kan bli fordelt på de andre kollegene. Når det gjelder mine informanter, som alle hadde lange permisjoner, var det litt forskjelling praksis om det ble satt inn vikar eller ikke når de skulle ut i fødselspermisjon. For Karen og Merete ble det for eksempel ikke satt inn vikar, men for de øvrige informantene ble deres fravær erstattet med vikar. For kvinner som tar ut fødselspermisjon er det også mange som forlenger permisjonen ved å jobbe deltid en periode mens barna er små og da er det ofte behov for vikaren videre. I andre tilfeller hvor vikaren ikke blir værende kan det ende opp med at arbeidsoppgavene tilsvarer 100 % stilling selv om man egentlig for eksempel skal jobbe 80 % stilling (Jf. Bekkengen 2002). Merete forteller om dette at selv om hun har 80 % stilling, er det vanskelig å holde arbeidsmengden nede og det ender ofte opp med at hun jobber tilsvarende 100 % stilling i perioder.

Ved effekter av fravær tar Pedersen (2000) opp vikarbruk hvor hun påpeker: Jo lenger borte en er fra jobben, jo lettere er det å sette inn en vikar. Er man lenge borte, risikerer man også at det skjer strukturelle endringer på jobben og dermed kan stillingsinstruksen bli endret (Pedersen 2000: 60). Gjelder det en lengre periode og det blir satt inn en vikar, kan det true den ansattes uunnværlighet, og arbeidet kan opphøre. Det viser seg at vikaren ofte forblir koblet til foretaket, og dermed er den spesifikke kompetansen ikke knyttet til en spesiell person, Man blir flere som kan utføre samme arbeidsoppgaver. Dessuten kan en fraværsperiode lede til at en ansatt mister kompetanse enten gjennom at det lærte blir glemt eller at man går glipp av ny kunnskap, noe som får større konsekvenser desto hurtigere utviklingstakten er (Bekkengen 2002: 73-74). Det var flere av informantene som kunne fortelle om dette. Blant annet da både Mona, sekretær i privat sektor og Mette, økonomikonsulent i offentlig sektor ble vikaren værende i stillingen slik at de ikke fikk tilbake de samme arbeidsoppgavene.

For å motvirke negative effekter av lange fravær er det viktig for arbeidsgiver at informasjon om at man skal ut i fødselspermisjon kommer i god tid. Her er menn oftere sene til å gi beskjed om at de skal ha permisjon (Bekkengen 2002: 79). Kvinner er ifølge Bekkengen gjerne mer aktive for at virksomheten skal "fungere", selv om hun er borte. Det viser seg at kvinner som regel lærer opp vikaren selv, mens menns permisjon ofte er så kort (1mnd) at arbeidsoppgavene blir fordelt på de andre kollegene eller de blir liggende til han kommer tilbake (Bekkengen 2002:91). På grunn av at menns permisjon ofte er så kort kan det også ha en sammenheng med at de venter med å gi beskjed.

Lill Pedersen spør i sin studie om den lange fødselspermisjonen kan skape forskjeller mellom kvinner og menn på arbeidsmarkedet (Pedersen 2000:13). Siden det er flest kvinner som tar ut lang fødselspermisjon blir også det lange fraværet forbundet med kvinner, noe som opprettholder forskjeller mellom kvinnelige og mannlige arbeidstakere. Selv om intensjonen med lang fødselspermisjon er å gjøre menn og kvinner mer like på arbeidsmarkedet fordi det skulle gjøre det lettere for kvinner å komme tilbake i arbeid etter ett års fødselspermisjon. Blir permisjonen for kort vil imidlertid mange føle at det blir for tidlig og overlate barnet til andre omsorgsformer (barnehage eller dagmamma). Pedersen viser til Leira (1996) og Widerberg (1991) som hevder at kvinner og menn ikke blir sett på som likeverdige arbeidstakere så lenge fødselspermisjon kun forbindes med kvinner (Lill Pedersen 2000: 7).

Ellingsæter (2006) påpeker at lengre permisjoner, og særlig hvis de kun tas ut av mødrene, vil dette virke negativt inn på kvinners inntekts- og karriereløp (jf. Rønsen og Sundström 2002). Sammen med dette vil, mener Ellingsæter, problemer knyttet til tilbakekomst fra permisjon etter lange fravær fortsette å øke også så lenge arbeidslivet er preget av hyppige omstruktureringer (Ellingsæter 2006: 17).

For å kunne gå tilbake til arbeid etter permisjon er det nødvendig med alternative barnepassordninger som barnehage eller dagmamma ellers kan det heller ikke bli et reelt alternativ å velge kortere permisjon. Informantene i min studie ønsket ikke å gå tilbake til arbeidslivet før det hadde gått over et halvt til ett år og ga uttrykk for at de ville at en av foreldrene skulle være hjemme det første året og at det for det meste passet best at det var moren som var hjemme det meste av permisjonstiden. Vanskeligheter med å få barnepass begrenser mødres handlingsvalg i forhold til å komme tilbake på fulltid i arbeidslivet. Ellingsæter (2006)

viser til at det er kan være et problem å få barnehageplasser til barn under ett år på grunn av at det er mest vanlig å ta ut fødselspermisjon over ett år (Ellingsæter 2006: 6).

Ellingsæter (2006) påpeker også at framtidige endringer i permisjonsordningene bør ha som mål å oppnå en likestilt kjønnskontrakt. Dette på grunn av at når mødre tar ut mest og som regel lange permisjoner slik som i dag bidrar dette til en kollektiv oppfatning av kvinner som arbeidstakergruppe er en ustabil arbeidskraft med mye og lange fravær. For å bedre dette bør fedre ta ut mer permisjon slik at fordelingen jevnes ut dermed blir ikke bare kvinner med små barn som blir sett på som en ustabil gruppe. En begrenset del til farspermisjon på en måned er ikke nok til å endre ved etablerte kjønnsstrukturer som kan bidra til forskjellsbehandling av kvinner og menn i småbarnsfasen (Ellingsæter 2006:18).

7.6 Et skritt i riktig retning?

I forhold til min studie ser vi at informantene har opplevd alt fra en helt problemfri opplevelse fra graviditet til å komme tilbake fra fødselspermisjon til å bli oppsagt etter fødselspermisjonen. Det er mye som kan gjøres for å få til en bedre ordning for at mødre og fedre i småbarnsfasen skal bli mer likestilte.

Det er flere forslag til endringer i fødselspermisjonsrettighetene for å gjøre det lettere for kvinner i forhold til arbeid - familieforenligheten. Tidligere likestillingsombud Kristin Mile foreslår i et debattinnlegg²⁵ å forlenge permisjonstiden med to eller flere ekstra måneder til fedrene og gi full lønnskompensasjon til alle fremfor en tredeling av permisjonen som SV fremmet forslag om²⁶.

Det kan være med på å gjøre foreldre mer likestilte i forhold til lengde på fravær i fødselspermisjon. Lange fravær kan ha negativ innvirkning i forhold til relasjoner i arbeidslivet. Dette kommer også frem i min studie. Det påpekes av for eksempel Kirsten Danielsen at dersom bare mødre tar ut fødselspermisjon kan det føre til at de kommer dårligere ut på arbeidsmarkedet (Danielsen 2003: 1) Det kan bety at hvis fødselspermisjonen er for kort vil ikke kvinnene i like stor grad komme så raskt tilbake som de gjør nå. Flere av mine informanter påpekte at de ikke var klare for å komme tilbake til arbeidslivet før barnet nærmet seg ett år. Hadde ikke fødselspermisjonen vært så lang den er i dag, ville de kanskje vurdert å vente med å komme tilbake i jobb til barnet hadde blitt større. Mødre vil som regel være lengst mulig hjemme med

²⁵ URL: <http://www.likestillingsombudet.no/artikler/permisjon2005.html> (lesedato 12.5.2005)

²⁶ URL: <http://www.sv.no/politikken/program/bokmal/dbaFile78797.html> (lesedato 12.5.2006)

barnet den første tiden og ifølge Kaul (1996) er tendensene slik at jo kortere permisjonstid etter fødselen er, jo mindre er sjansen for at moren ønsker å vende tilbake i full jobb når perioden er ute. For at det ikke skal gå utover mødres lange fødselspermisjon foreslår Mile en forlengelse av pappapermisjonen på toppen av morens permisjon (jf. note 15). SV har også kommet med forslag til endringer i permisjonsordningene, men de vil heller øremerke mer av tiden til far og beholde lengden på fødselspermisjonen slik den er i dag (Jf. note 16).

Birkelund og Petersen (2003) legger vekt på at alle særordninger for kvinner som mødre blir et bidrag til å opprettholde et kjønnsdelt arbeidsliv (Birkelund og Petersen 2003: 149). De mener at om man skal ta spesielle hensyn til småbarnsfamiliers behov for fleksibilitet med hensyn til for eksempel arbeidstid, bør politikken rettes inn mot småbarnsforeldre og tilrettelegges på en slik måte at begge foreldrene oppmuntres til å benytte seg av de ordninger som finnes. Da vil det være småbarnsforeldre og ikke kvinner som kategori som i en periode kan betraktes som en ustabil arbeidskraft. Videre fremmes noen forslag til hvordan man kan oppnå en større likestilling i arbeidslivet: Den kvinnevennlige staten er på mange måter en familievennlig stat, men hvis likestilling i arbeidslivet er målet, bør man ta bort ordninger som forskjellsbehandler kvinner og menn ved å favorisere kvinner som mødre, noe som kan gå ut over familier med små barn. De mener Norge bør vurdere å innføre ordninger som omfatter både kvinner og menn som foreldre. Yngre generasjoner representerer andre verdsett og tenkemåter og vil neppe velge samme tilpasninger som de eldre generasjonene har gjort. For eksempel vil en annen arbeidsdeling i hjemmet bety andre tilpasningsmuligheter i arbeidsmarkedet. Spørsmålet er om det bildet vi har tegnet av det kjønnsdelte arbeidslivet er i ferd med å endres? (Birkelund og Petersen 2003: 149).

Kapittel 8.0 Avslutning

Min interesse for dette prosjektet startet med at det var mye fokus på temaet tilbakekomst til jobb etter fødselspermisjon blant annet i aviser og nyhetsoppslag høsten 2003. Uttaleser og bekymring kom fra både likestillingsombudet, stortingsrepresentanter og fra kvinner med selvopplevde historier. Da jeg begynte på oppgaven hadde jeg en forforståelse av at dette var et økende problem for kvinner i arbeidslivet i dag. Min antagelse har gjennom arbeidet blitt opprettholdt, men jeg har etter hvert funnet ut at det oppstår mange ulike nyanser rundt problemstillingen.

I denne studien har fokuset vært rettet mot kvinner som har kommet tilbake på jobb etter fødselspermisjon og hvordan deres situasjon har vært fra graviditeten til tilbakekomst fra fødselspermisjon. Hovedspørsmålet i oppgaven har vært: *Hvilke erfaringer gjør kvinner som kommer tilbake fra fødselspermisjon – med henblikk på likebehandling eller diskriminering?* Den overordnede målsetningen var å få et innblikk i hvordan informantene blir møtt når de forteller om graviditeten på jobb, hvor mye kontakt de har med arbeidsgiver og kolleger mens de er i fødselspermisjon og hvordan de blir møtt når de kommer tilbake på jobb etter permisjonen. Det empiriske materialet i oppgaven er knyttet til teorier om foreldreskap, familie-arbeid forenligheten, kjønn, herunder likebehandling og diskriminering og restrukturering i arbeidslivet. I oppgaven har jeg blant annet pekt på noen generelle tendenser i arbeidslivet som kan ha innflytelse på det informantene har opplevd i forbindelse med graviditet og fødselspermisjon. Et eksempel er at hvor gode relasjoner man har i arbeidslivet kan være avgjørende når det stadig erfares at arbeidsplasser restruktureres og man lett bli glemt ved lange fravær. Et annet er at forventninger og krav til arbeidstakere i et kunnskaps- og serviceorientert arbeidsliv ofte bygger på fleksibilitet (jf. bl.a. Ellingsæter 2002) og at det gjerne blir vanskeligere å være like fleksibel som før man fikk barn. Jeg har i datainnsamlingen utført kvalitative intervjuer med 13 kvinner. Gjennom disse har jeg fått tilgang til informantenes opplevelser og erfaringer om temaet.

Spørsmålene i oppgaven har jeg delt inn i tre deler som jeg har behandlet i kapitlene 5, 6 og 7 henholdsvis før, under og etter permisjonen, og jeg vil avslutningsvis oppsummere hovedfunnene i studien.

I kapittel fem tok jeg for meg tiden før permisjonen. Jeg så først på hva slags type arbeid og arbeidssted informantene hadde. Arbeidsstedene er fordelt på privat og offentlig sektor og arbeidstakerne er fordelt på ulike nivåer som lavere nivå, mellomnivå og ledernivå. Deretter gikk

jeg inn på hvordan informantene opplevde å gjøre graviditeten kjent overfor arbeidsgiver og kolleger, for så å se på hvordan deres arbeidssituasjon var mens de var gravide. Her fant jeg at det for flere av informantene var tungt å måtte fortelle om graviditeten. For andre igjen var det bare koselig å fortelle nyheten på arbeidsplassen. Spesielt for informantene som jobbet som konsulenter var det ikke så populært å bli gravid. De fortalte at de fryktet for å bli skjøvet bort og utelatt fra prosjekter. Det ble ikke uttrykt samme bekymring fra informantene i de andre yrkesgruppene.

Videre tok jeg opp spørsmålet om arbeidssituasjonen før permisjonen. De jeg intervjuet ga uttrykk for at de fikk den tilpasningen de trengte på arbeidsplassen før de gikk ut i fødselspermisjon. Enkelte bemerket at noen av arbeidsoppgavene de ble satt til de siste ukene før permisjonen ble vel enkle og kjedelige. Flere av informantene ble delvis sykemeldte før de gikk ut i permisjon. Plager i forbindelse med graviditeten gjorde at denne gruppen måtte senke arbeidstempoet. De fleste av disse ble sykemeldt de siste to-tre månedene før permisjonen. Ifølge arbeidsmiljøloven skal arbeidet så langt det er mulig tilrettelegges for gravide (jf. arbeidsmiljøloven § 4.6). Strand (2002) påpeker imidlertid at det som i de fleste tilfeller skjer er at gravide sykemeldes hvis de ikke kan utføre arbeidsoppgavene sine (Strand 2002: 226).

I kapittel seks tok jeg for meg tiden informantene var i fødselspermisjon. Her så jeg på kontakten informantene hadde med arbeidsgiver og kolleger mens de var i fødselspermisjon. Grunnen til at jeg tok opp dette spørsmålet var for å se om jeg kunne finne en sammenheng mellom hvor god kontakten var med arbeidsplassen under permisjonen, og hvordan de ble møtt da de kom tilbake på jobb etter permisjonen. Det totale inntrykket fra intervjuene er at informantene hadde litt kontakt med kolleger og ledere i begynnelsen av permisjonen, de besøkte arbeidsplassen for å vise frem babyen, ellers var det lite kontakt med unntak av noen telefonsamtaler med kolleger og leder i løpet av permisjonen. Det var noen av informantene i privat sektor som ble innkalt til avdelingsmøte kort tid før de skulle tilbake i jobb for å bli oppdatert på hva som skjedde i bedriften. Ut fra hva som har fremkommet gjennom intervjuene kan det se ut til at det er av betydning om man har lite eller mye kontakt med arbeidsplassen mens man er i fødselspermisjon. Har man kontakt med jobben mens man er fraværende er det kanskje mindre sjanse for å bli glemt i forhold til for eksempel endringer i bedriften.

I kapittel 7 så jeg på hvordan informantene ble møtt ved tilbakekomst. Som vist i kapitlet er det forskjellige forhold som fører til at enkelte kvinner møter problemer når de kommer tilbake til

jobb etter permisjon. Det er i den norske velferdsstaten lagt opp til at man skal være yrkesaktiv for å få full utnyttelse av rettighetene ved graviditet og fødselspermisjon. De fleste familier er i dag også avhengige av to inntekter for å klare seg økonomisk. Samtidig er det mange kvinner som opplever problemer i arbeidslivet i forbindelse med å få barn og tar ut lønnet fødselspermisjon. Det blir derfor et problem for mange småbarnsmødre å kombinere barn og karriere, slik det egentlig er lagt opp til at de skal kunne gjøre i vår velferdsstat. I min studie har jeg kommet fram til at problemer i forbindelse med fødselspermisjon finnes i ulike typer jobber. Her er det imidlertid litt skjev fordeling blant informantene hvor jeg kun har tre ansettelsesforhold i offentlig sektor. Det kommer ikke frem noe særlig forskjell på om man jobber i det offentlige eller private i forhold til om man møter problemer eller ikke ved tilbakekomsten²⁷. Jeg ser imidlertid en tendens i mitt materiale er at for eksempel kvinner som jobber i konsulentbransjen nærmest har måttet starte fra begynnelsen igjen med å opprette en kundeportefølje etter at de har vært i permisjon. De som ble oppsagt, eller møtte problemer da de kom tilbake jobbet i bedrifter som måtte kutte stillinger på grunn av omorganisering. En konsekvens for kvinner som tar ut lange fødselspermisjoner er at barna kan bli en brems i karriereløpet. En indikator på det er at man bytter jobb sjeldnere, og det er ved jobbskifte man øker mest i lønn. Informantene fortalte om ulike situasjoner som oppstod og skapte problemer. Det var blant annet på grunn av omorganisering og omskiftninger i personale og det viste seg dessuten å være vanskelig å komme inn i gruppen igjen etter et langt fravær. Ingen av informantene i offentlig sektor ble oppsagt selv om offentlig sektor også er preget av omorganisering i dag.

Om man har mannlig eller kvinnelig leder, eller om man jobber i offentlig eller privat sektor kan ha betydning for hvordan man blir møtt etter en fødselspermisjon. Har man en kvinnelig leder vil kanskje forståelsen for situasjonen man er i være større. Dette gjelder også hvis lederen har barn selv, og det kan gjelde både for mannlige og kvinnelige ledere. Det offentlige er en mer kvinnedominert arbeidsplass enn det private og dette kan også være faktor som kan ha innvirkning er hvordan beredskapen på arbeidsplassen er i forhold til å ha og ta i mot ansatte som har vært i fødselspermisjon. Beredskapen informantene opplevde virket ganske god ut fra hva de fortalte. Ved de bedriftene hvor det hadde vært omorganisering mens informanten hadde permisjon, var det ofte ikke tilrettelagt for deres tilbakekomst. Dette kan også være med på å forenkle situasjonen for arbeidsgiver. Særlig for informantene på lavere nivå forstår jeg det slik at

²⁷ Her må det imidlertid nevnes at jeg kun har tre av ti informanter jobbet i offentlig sektor.

det var god beredskap ved tilbakekomst for informantene. Her er det også som regel enkelt å erstatte arbeidskraften med midlertidige ansettelser, og det blir derfor ikke et problem med mangel på kompetanse som følge av fravær. Bekkengen (2002) tar for eksempel opp dette om hvordan lange fravær påvirker arbeidssituasjonen. Den fraværendes kompetanse er viktig for hvordan fraværet blir håndtert. Det som gjerne er avgjørende er hvor mange som har tilsvarende kompetanse i bedriften, og om arbeidsoppgavene blir fordelt på andre eller om det blir satt inn vikar (Bekkengen 2002).

Mitt tema hører inn under det mer generelle temaet som angår forenligheten av familiesamvær og yrkesaktivitet. Ved omsorg for små barn vil man måtte tilpasse jobbsituasjonen etter foreldrerollen eller motsatt. Det viser seg at det fortsatt er mødre som i hovedsak gjør slike tilpasninger (Leira 2004). Dette skaper en stresset situasjon for foreldre, og fører ofte til dårlig samvittighet. Har man en fleksibel arbeidssituasjon løses grensene mellom familie og jobb mer opp og grensen blir mer diffus (Bekkengen 2002). Dette er også refleksjoner som fremkommer fra informantene i mitt materiale.

Hvordan kan man motvirke diskriminering i arbeidslivet når kvinner tar ut mest fødselspermisjon? Jeg ser at en mulighet kan være å utvide fedres rettigheter til lengre fravær uten at det går utover mødres rettigheter. Det vil kunne være med på å motvirke at kvinnene tar støyten. Ved at den totale lengden av fødselspermisjonen økes, vil forenligheten mellom jobb og omsorg for små barn kunne forbedres. Det vil være lettere for foreldre å være i arbeid når det finnes gode og rimelige offentlige omsorgstjenester som fritar foreldre for omsorgsforpliktelser.

Hvordan bedrifter håndterer fravær i forbindelse med barsel og småbarn er viktig og ordnede forhold rundt graviditet, barsel og fødselspermisjon skaper trygghet og ro rundt arbeidsplassen. Om det er mange kvinner i denne fasen i bedriften kan ha innvirkning på beredskap og håndtering. For videre forskning vil det være interessant å se på hvordan arbeidsgivere kan forbedre sin beredskap overfor lengre fravær, som fødselspermisjon. Fedres korte permisjon sies å være et generasjonsspørsmål (jf. Bekkengen 2002). På sikt kan det være at arbeidsgivere begynner å se likt på foreldre av begge kjønn som tar ut fødselspermisjon, og dermed blir unge kvinner i mindre grad sett på som ustabil arbeidskraft i denne fasen.

LITTERATURLISTE

Aftenposten morgen 21.10.2004. "Oppsagt mor vant i retten". Reidun J. Samuelsen.

Bekkengen, Lisbeth (2002): *Man får välja – om föräldraskap och föräldraledighet i arbetsliv och familjeliv*. Malmö: Liber.

Birkelund og Petersen (2003) *Det norske likestillingsparadokset, kjønn og arbeid i velferdsstamfunnet*. I Frønes og Kjølrsrød (red.) (2003): *Det norske samfunn*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Brandth, Berit, Bugnum, Brita og Kvande, Eling (red.) (2005): *Valgfrihetens tid*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Brandth, Berit og Moxnes, Kari (red.) (1996): *Familie for tiden: Stabilitet og forandring*. Oslo: Tano Aschehoug.

Brandth, Berit & Kvande, Elin: "Nye fedre i likestilte familier". (1996): i B. Brandt & K. Moxnes red. *Familie for tiden*. Oslo, Tano-Aschehoug.

Berit Brandth og Elin Kvande, Aftenposten morgen 9.12.2004

Brandth, Berit og Øverli Bente (1998): *Omsorgspermisjon med "kjærlig tvang" – En Kartlegging av fredrekvoten*. Trondheim: Allforsk.

Danielsen, Hilde (2002): *Den kjønnskonservative velferdsstaten. Feministiske perspektiv på omsorgsordninger for små barn*. I Holst, Cathrine (red) (2002): *Kjønnsrettferdighet – utfordringer for feministisk politikk*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Danielsen, Kirsten (2003): *Likestilling når barn blir født? – en sammenlikning av kvinner med og uten rett til lønnet fødselspermisjon, og kvinner som velger ulike fødselspermisjonsordninger*. Hovedoppgave i Sosiologi, ved Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi. Universitetet i Oslo.

Danielsen, Kirsten og Lappegård Trude (2003): *Tid er viktig når barn blir født. Om ulik bruk av lønnet fødselspermisjon*. Samfunnsspeilet nr 5 2003.

Ellingsæter, Anne Lise (2003): *Når familiepolitikk ikke virker... Om kontantstøttereformen og mødres lønnsarbeid*. Tidsskrift for samfunnsforskning – 2003-04.

Ellingsæter, Anne Lise og Solheim, Jorun (2002): *Den Usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Ellingsæter, Anne Lise og Arnlaug Leira (red.) (2004) *Velferdsstaten og familien: utfordringer og dilemmaer*. Oslo: Gyldendal akademisk.

Ellingsæter, Anne Lise (2006): *Nordiske permisjoner for foreldre – et columbi egg?* (Upublisert artikkel).

- Forseth, Ulla og Rasmussen, Bente (red.) (2002): *Arbeid for livet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Frønes og Kjølrsrød (red.) (2003): *Det norske samfunn*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Hardoy, Inés og Schøne, Pål (2004): *I klemme mellom barneomsorg og karriere. En analyse av karriereutvikling for småbarnsmødre*. Rapport 2004:17. Institutt for samfunnsforskning.
URL:http://www.samfunnsforskning.no/page/Publikasjoner/Publikasjoner_Rapporter_2004/7457/22248.html (lesedato 14.5.2006).
- Halrynjo, Sigtona (2004) *Alltid beredt for jobben? Nye aktørers møte med alltid beredt for jobben kulturer – blir de kjettere eller trendsettere?* AFI – Artikkel, nettsversjon:
URL:<http://www.afi-wri.no/FileArchive/154/ARTIKKEL%20I%20NETT-%20VERSJON1.doc>
(lesedato 12.5.2005)
- Halvorsen, Knut (2002): *Grunnbok i helse- og sosialpolitikk*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hochschild, Arlie Russel (1997): *The second shift*. New York: Avon Books.
- Holst Cathrine (red.) (2002): *Kjønnsrettferdighet utfordringer for feministisk politikk*. Makt og Demokratiutredningen 1998-2003. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Haavind, Hanne (1987): *Liten og Stor*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Kaul, H. (1996): *Kjerringknuter. Kvinners identitet i omsorg og yrke*. Dr. Polit avhandling. Institutt for Sosiologi og Statsvitenskap. Det Samfunnsvitenskapelige fakultet. NTNU. Trondheim.
- Kitterød, Ragni Hege og Lømo, Aase (1996): *Småbarnsforeldres tidsbruk 1970-90* i Brandth, Berit og Moxnes, Kari (red.) (1996): *Familie for tiden: Stabilitet og forandring*. Oslo: Tano Aschehoug.
- Kvale, Steinar (1997): *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- Leira, A. (2004): ”Omsorgsstaten og familien” i Ellingsæter og Leira (red.) (2004) ”Velferdsstaten og familien, utfordringer og dilemmaer” Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Lilleaas, Ulla Britt (2003): *Fra en kropp i ustand til kroppen i det moderne*. Oslo: Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi. Universitetet i Oslo.
- Nergard, Kristine i samarbeid med Nina M. Kristiansen Skalle og Bård Jordfald (2003): *Gravid og i jobb. Bedriftens politikk for tilrettelegging av arbeidet for gravide arbeidstakere*. FAFO rapport 413- 2003. Nettsversjon: url:<http://www.faf.no/pub/rapp/413/index.htm> (lesedato 14.5.2006)
- NOU 1996:13: URL: <http://odin.dep.no/bld/norsk/publ/utredninger/NOU/004005-020008/dok-bn.html> (lesedato 14.5.2006)
- Pedersen, Lill (2000): *Kvinnestyrt menn – En kvalitativ undersøkelse om statlige mellomlederes valg av fødselspermisjon*. Hovedoppgave i Sosiologi ved Universitetet i Oslo.

Repstad, Pål (1993): *Mellom nærhet og distanse. Kvalitative metoder i samfunnsfag*. Oslo: Universitetsforlaget.

Rasmussen, Bente (2002a): *Jobben eller livet? Fra strukturell manns makt til personlige valg*. I Ellingsæter, Anne Lise og Solheim, Jorun (2002): *Den Usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Rasmussen, Bente (2002b): *Når jobben tar livet...* i Forseth, Ulla og Rasmussen, Bente (red.) (2002): *Arbeid for livet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Skjeie, Hege og Teigen, Mari (2003): *Menn i mellom. Mannsdominans og likestillingspolitikk*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Steen-Jensen, Ragnhild (2000): *Kvinner og jobb etter småbarnsfasen*. Rapport 10:2000 Institutt for samfunnsforskning. Nettversjon:
URL: http://www.samfunnsforskning.no/files/R_2000_10.pdf, (lesedato 14.5.2006).

Thagaard, Tove (1998): *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.

Vigerust, Elisabeth (1998): *Arbeid, barn og likestilling. Rettslig tilpasning av arbeidsmarkedet*. Oslo: Tano Aschehoug.

Wetlesen, Tone Schou (1997): *Biologi og kultur i likestilte foreldreskap*. Sosiologisk tidsskrift nummer 3-1997.

Internettadresser:

URL: <http://www.likestillingsombudet.no/horingsuttalelser/graviditetsdiskriminering2004239.html>
1 (lesedato 12.5.2006)

URL: http://ldo.no/index.php?option=com_content&task=view&id=68&Itemid=1 (lesedato 13.5.2006)

URL: <http://www.likestillingsombudet.no/artikler/gravide03.html> (lesedato 12.5.2006)

URL: http://www.trygdeetaten.no/default.asp?strTema=familie&path=f_oedsel_mrog_mradopsjon&path_sub=adopsjonspenger (lesedato 12.5.2006)

URL: <http://www.likestillingsombudet.no/diskriminert/faktaarkpermisjon.html> (lesedato 13.05.06).

URL: <http://www.likestillingsombudet.no> (lesedato 13.5.2006)

URL: <http://www.likestillingsombudet.no/artikler/permisjon2005.html> (lesedato 16.01.06)

URL: <http://www.likestillingsombudet.no/diskriminert/gravidspors.html> (lesedato 13.5.2006)

URL: <http://www.likestillingsombudet.no/diskriminert/faktaarkpermisjonoglonn.html> (lesedato 13.5.2006).

URL: http://www.lo.no/portal/page?_pageid=56,42385&_dad=portal&schema=PORTAL&p_d_i=-121&p_d_c=%p_d_v=104958 (lesedato 13.5.2006)

URL: <http://www.likestilling.no>, (lesedato 13.5.2006)

Alle kilder som er brukt i oppgaven er oppgitt.

Totalt antall ord i denne oppgaven: 37169

Vedlegg 1 - Intervjuguide

BAKGRUNN:

- Alder
- Utdannelse
- Antall barn
- Fødested
- Sivil status
- Hva er hans yrke og utdanning?
- Arbeidslivserfaringer og hvor lenge har du vært i arbeidslivet?
- Hva slags stilling og arbeidsoppgaver har du? Har du en ledende stilling?
- Når begynte du i din nåværende stilling?
- Hva er gjennomsnittlig arbeidstid per uke, nå og før permisjonen?

PERMISJON:

- Hvor lang permisjonstid hadde du?
- Har arbeidsplassen noen spesielle rutiner i forhold til avvikling av permisjon? Bruk av vikarer der du jobber eller merarbeid/overtid for medarbeidere eller arbeidsoppgaver som blir liggende. Er det avtaler om evt. kompensasjon av mellomlegg mellom lønn og 6G?
- Vil du si at arbeidsplassen din er familievennlig?
- Er det skille i holdningene til arbeidstakere med og uten barn?
- Har arbeidsplassen noen policy på å fremme likestilling? (Rekrutteringstiltak og interne tiltak)

FØR PERMISJONEN:

- Hvor mange ansatte var det i bedriften og på avdelingen, og hvordan var fordelingen på kjønn og alder?
- Kan du fortelle litt om dine nærmeste overordnede og hvordan arbeidsoppgavene fordeles?
- Hvordan var forståelsen fra arbeidsgivers side med hensyn til graviditet og permisjonsuttak?
- Hvordan opplevde du tiden på jobben før permisjonen, og hvordan var forholdet til kollegene? Måtte du ha noen spesiell tilretteleggelse pga graviditeten?

- Merket du noe forskjell på responsen på at du var gravid fra kvinner i forhold til menn? Eventuelt hvordan?
- Hvilke forventninger hadde du til permisjonstiden? – Hvordan så du for deg det skulle bli å være hjemme, for så å komme tilbake etter ca ett års fravær? Og hvordan så du for deg kontakten med arbeidsgiver og kolleger skulle være underveis?

UNDER PERMISJONEN:

- Hvordan var kontakten med arbeidsplassen under permisjonstiden? I forhold til eget ønske om kontakt. Hvem tok mest kontakt?
- Hvor ofte var du innom jobben?
- Føler du at du fikk informasjon om arbeidsplassens situasjon mens du var i permisjon på lik linje med de andre ansatte som ikke var i permisjon?

ETTER PERMISJONEN:

- Hvordan var det å komme tilbake til jobb etter å etter et langt fravær?
- Hva har skjedd i forhold til din arbeidssituasjon etter at du har vært i fødselspermisjon?
- Har du inntrykk av at fødselspermisjonen har påvirket yrkeskarrieren din på noen måte?
- Hvordan opplever du hverdagen nå etter at du har fått barn? Kan du beskrive forskjeller/endringer i livet ditt før og etter du har fått barn?
- Hvordan er motivasjonen til å fortsette i samme jobb i kombinasjon med små barn?
- Føler du at det er forskjell på arbeidsinnsatsen etter du har fått barn? Har det gjort deg mer sliten for eksempel?
- Hvordan er fordelingen av arbeidsoppgaver i hjemmet?
- Har dere barnehageplass eller dagmamma? Har dere evt. andre avlastningsmuligheter? Hvordan ser du for deg arbeidssituasjonen fremover?
- Vet du om andre i samme firma som har opplevd problemer i forhold til svangerskap og permisjon?
- Hvilke tanker gjør du deg i forhold til all medieomtalen om fødselspermisjoner og tidsklemma? Hvordan synes du det fremstilles i forhold til din egen situasjon?