

# Arbeid/familie-tilpasninger i småbarnsfamilien

Maria Elisabeth Holter



Masteroppgave i sosiologi ved Institutt for sosiologi og  
samfunnsgeografi

UNIVERSITETET I OSLO

30. juni 2014

# Arbeid/familie-tilpasninger i småbarnsfamilien

*En kvalitativ undersøkelse av småbarnsforeldres omsorgs- og hverdagsorganisering i møte med arbeidsliv og foreldreskap*

© Maria Elisabeth Holter

2014

Tittel: Arbeid/familie-tilpasninger i småbarnsfamilien

Maria Elisabeth Holter

<http://www.duo.uio.no/>

Trykk: Reprosentralen, Universitetet i Oslo

# Sammendrag

I denne oppgaven er jeg på jakt etter hvordan småbarnsforeldre med ulik grad av fleksibilitet på arbeidsplassen utformer strategier for organisering av omsorg, arbeid og hverdagsliv. Utgangspunktet for studien er kvalitative fokusgruppeintervjuer med 18 småbarnsforeldre i Oslo-området. Utvalget er delt i to; (1) informanter i høyfleksible yrker (kunnskapsarbeidere), og (2) informanter i lavfleksible yrker (service- og omsorgsarbeidere). Analysen er basert på informantenes fortellinger om hverdagsorganisering i møte med arbeidslivets- og familielivets krav. Premisset for organiseringen er at arbeidstakere som får barn må finne en balanse mellom arbeidstid og familietid.

Gjennom studiens forskningsspørsmål studerer jeg hvordan *omsorgsorganisering* og *hverdagsorganisering* beskrives og forstås av småbarnsforeldre med ulik grad av fleksibilitet på arbeidsplassen. Jeg undersøker hvordan utforming av strategier inneholder ulike forståelser av idealer for arbeid/familie-balanse og kjønnete praksiser, og hva dette kan fortelle oss om informantenes tilgjengelige mulighetsrom for handling. Som svar på studiens forskningsspørsmål, introduserer jeg en hypotese om konvergens. Informantene utformer stadig likere måter å organisere seg på, med tanke på omsorg- og hverdagsliv, til tross for utvidelsen av deres tilgjengelige mulighetsrom for handling.

Bakgrunnen for studien er den utviklingen vi har sett de senere årene i retning av to-inntektsfamilien som norm, noe som fører til at en kjønnsstradisjonell løsning ikke lenger oppfattes som like legitim. Med disse endringene må familien forhandle frem adaptive strategier som gjør plass til både arbeid og omsorg i hverdagsorganiseringen. Den godt utbygde norske velferdsstaten arbeider for å imøtekomme disse endringene på en måte som sikrer kvinner og menn lik rett til arbeid samtidig som små barns behov for omsorg dekkes på en tilfredsstillende måte gjennom lønnede foreldrepermisjoner og offentlige omsorgsordninger.

På samme tid forholder småbarnsforeldrene seg til kulturelle modeller for normativt, aksepterte måter å utforme hverdagsorganisering på. Disse gjør seg gjeldende i informantenes fortellinger om og fortolkninger av sine idealer for arbeid/familie-balanse, og hvordan elementer som kjønn, riktig omsorg for barn og ideer om hva et godt familieliv bør inneholde får en plass i disse fortellingene.

Det teoretiske rammeverket for studien skisserer opp en fortelling om hvordan utbyggingen av den norske velferdsstaten, og utviklingen av det moderne arbeidsmarkedet virker *muliggjørende* for småbarnsforeldrenes hverdagsorganisering. Disse elementene bidrar til å utvide småbarnsforeldrenes mulighetsrom for handling. Teoriene er hentet fra Halrynjo og Lyng (2010), Sennett (2008) og Ellingsæter (2009).

Jeg ser en tendens til at ideer om foreldreskap og omsorgsorganisering påvirkes av tilgjengelige kulturelle modeller for handling. Analysen i denne oppgaven viser at småbarnsforeldrenes omsorgsorganisering er i endring, og at stadig flere velger hybride modeller for omsorgs- og hverdagsorganisering. Analysen av omsorgsorganisering baseres på Stefansen og Farstad (2008) studie av klassepregede foreldreskapsmodeller. Videre gjør jeg rede for hvordan småbarnsforeldrene utformer ulike strategier for hverdagsorganisering. Jeg studerer hvilke begrunnelser og forståelser som trekkes på i informantenes fortellinger om sine hverdagsliv, samt hvordan preferanser, praktiske hindringer og kjønn kommer til uttrykk i disse fortellingene. Analysen bidrar til å belyse hvordan organisering av hverdagsliv og omsorg for små barn foregår blant småbarnsforeldre med ulik yrkesbakgrunn.

Innholdet i informantenes fortellinger gjenspeiler samtidens kulturelle normer og strukturelle rammeverk. Disse er felles for aktører i samme livssituasjon, og som analysene viser, skjer utforming av hverdagsorganisering i et krysningpunkt mellom forhandlinger mellom foreldre, mellom foreldre og staten, og mellom foreldrene og rådende kulturelle normer for hverdagsliv.

# Forord

Et langt og intenst år med skriving av masteroppgave er ved veis ende. Det er mange som har bidratt på forskjellig vis i prosessen, og som skal takkes for dette.

Først og fremst ønsker jeg å takke informantene mine. Midt i deres travle hverdagsliv tok dere dere tid til å fortelle meg om hvordan dere får alt til å gå i hop. Uten dere hadde det ikke vært noen oppgave å skrive. Tusen takk for innblikket jeg har fått i deres hverdagsliv!

Takk til min hovedveileder, Kari Stefansen. Du har hjulpet meg med å holde stø kurs gjennom hele prosessen. Takk for uvurderlige faglige innspill, motivasjon og for inkludering i det faglige miljøet på NOVA.

Andre som har bidratt med tilbakemeldinger på oppgaven er Lise Kjølrsrød og Margunn Bjørnholt. Tusen takk for alle gode innspill!

Mamma, du har vist stor interesse for oppgaven hele veien. Takk for oppmuntring gjennom hele året, og grundig språkvask i sluttspurten! Thomas og Joackim, takk for at dere har hjulpet meg til å komme hit jeg er i dag.

Til gjengen på Harriet Holters hus, takk for to år med et godt faglig og sosialt miljø. Spesielt takk til Marlene for godt vennskap, og for at du har vært der for meg gjennom oppturer og nedturer.

Sist, men ikke minst. Takk til Morten Sars. Det har vært fint å få dele dette året med masterskriving med deg. Takk for din tålmodighet og støtte gjennom hele prosessen. Jeg er heldig som har deg.

Maria Elisabeth Holter

Oslo, 23.06.2014



# Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
1.1	Samfunnsmessig og sosiologisk relevans.....	2
1.2	Forskningsspørsmål.....	3
1.3	Prosjektet.....	4
1.4	Endringsprosesser.....	5
1.4.1	Familiepolitikk i endring.....	5
1.4.2	Arbeidsliv i endring.....	9
1.4.3	Foreldreskap i endring.....	10
1.5	Oppsummering.....	12
1.6	Oppgavens oppbygning.....	12
2	Teoretiske perspektiver og analytiske begreper.....	15
2.1	Arbeid/familie-balanse.....	16
2.2	Mulighetsrom for handling.....	17
2.3	Fleksibilitet.....	20
2.4	Kulturelle modeller for handling.....	22
2.5	Strategier.....	24
2.5.1	Strategienes innhold.....	24
2.5.2	Forskning på adaptive strategier i norsk sammenheng.....	26
2.5.3	Strategier for hverdagsorganisering.....	27
	Redusere.....	27
	Omdisponere.....	27
	Maksimere.....	28
2.6	En modell for hverdagsorganisering.....	28
2.7	Oppsummering.....	29
3	Data og metode.....	31
3.2	Intervju.....	32
3.3	Utvalgsriterier.....	34
3.4	Veien til informantene.....	35
3.5	Presentasjon av informantene.....	36



Kunnskapsarbeiderne .....	36
Service- og omsorgsarbeiderne .....	37
Forskjell og likhet.....	38
3.6 Intervjuprosessen .....	39
3.7 Analyseprosessen.....	41
3.8 Etikk.....	42
3.9 Analysens gyldighet .....	43
3.10 Oppsummering.....	45
4 Mulighetsrom for handling.....	47
4.1 Innledning.....	47
4.2 Høyfleksible informanter.....	48
4.2.1 Permisjon.....	48
4.2.2 Arbeidsfleksibilitet .....	50
4.2.3 Barnehagen.....	54
4.3 Lavfleksible informanter .....	57
4.3.1 Permisjon.....	57
4.3.2 Arbeidsfleksibilitet .....	59
4.3.3 Barnehagen.....	61
4.4 Forskjell og likhet.....	63
4.4.1 Endringer i hverdagsorganisering som følge av foreldreskap.....	63
4.4.2 Å bli foreldre .....	64
4.5 Oppsummering .....	68
5 Strategier for hverdagsorganisering .....	69
5.1 Innledning.....	69
5.2 Variasjon.....	70
5.3 Likestilling som norm.....	71
5.3.1 De omdisponerer .....	72
5.3.2 Hun omdisponerer og han reduserer .....	79
5.4 Kjønnstradisjonelle tilpasninger .....	82
5.4.1 Hun reduserer og han maksimerer .....	83
5.4.2 Hun reduserer og han omdisponerer .....	87
5.5 Forskjell og likhet.....	91
5.5.1 Alternative strategier for hverdagsorganisering.....	91

5.5.2	Strategier og arbeidsfleksibilitet.....	92
5.6	Mot nye standarder? .....	93
5.6.1	En fortolkning av konvergenshypotesen .....	94
6	Oppsummering og konklusjon .....	97
6.1	Forskningsspørsmål og hovedfunn .....	97
6.2	Avslutning .....	100
7	Litteraturliste .....	101
	Vedlegg 1: Intervjuguide.....	107
	Vedlegg 2: Bakgrunnsskjema.....	110
	Vedlegg 3: Informasjonsskriv .....	113

# 1 Innledning

Denne oppgaven handler om arbeid og familiebalanse i norske to-inntektsfamilier. Bakgrunnen for studien er den utviklingen vi har sett de senere årene i retning av to-inntektsfamilien som norm, noe som har den implikasjonen at en kjønnsstradisjonell løsning ikke lenger oppfattes som like legitim. Med disse endringene må familien forhandle frem adaptive strategier som gjør plass til både arbeid og omsorg i hverdagsorganiseringen. Den godt utbygde norske velferdsstaten arbeider for å imøtekomme disse endringene på en måte som sikrer kvinner og menn lik rett til arbeid samtidig som små barns behov for omsorg dekkes på en tilfredsstillende måte gjennom lønnede foreldrepermisjoner og offentlige omsorgsordninger.

Mer spesifikt vil jeg utforske hvordan småbarnsforeldre kombinerer omsorg, arbeid og familieliv, for å oppnå det de oppfatter som en balansert organisering av hverdagen. Tre aktører gjør seg synlige i denne ligningen; (1) familien, (2) arbeidsmarkedet og (3) staten. Mitt fokus er rettet mot hva småbarnsforeldre gjør for å få hverdagslivet til å gå opp, i lys av både strukturelle og kulturelle betingelser. Analysen, som er basert på fokusgruppeintervjuer med småbarnsforeldre i ulike deler av arbeidsmarkedet, er todelt: Først vil jeg belyse småbarnsforeldres *omsorgsorganisering*. Det vil si hvordan småbarnsforeldre forstår og tar i bruk velferdsstatens ordninger for småbarnsfamilier. Deretter vil jeg belyse småbarnsforeldres *hverdagsorganisering*, altså de mer konkrete strategiene informantene i min studie bruker for å oppnå god arbeid/familie-balanse.

Informantene er rekruttert med utgangspunkt i deres grad av fleksibilitet på arbeidsplassen, og utvalget er delt i to; (1) informanter i høyfleksible yrker (kunnskapsarbeidere), og (2) informanter i ikke-fleksible yrker (service- og omsorgsarbeidere). Analysen er basert på informantenes fortellinger om hverdagsorganisering i møte med arbeidslivets- og familielivets krav. Premisset for organiseringen er at arbeidstakere som får barn må finne en balanse mellom arbeidstid og familietid. Min førforståelse av informantenes hverdagsliv baserer seg på en tanke om at ulik grad av *arbeidstidsfleksibilitet* skaper ulike rammer for informantenes tilgjengelige mulighetsrom for handling. Jeg søker å belyse hvordan et utvalg småbarnsforeldre med ulike arbeidslivs-betingelser organiserer omsorgen og hverdagslivet. Dette skal jeg gjøre gjennom en analyse av informantenes bruk og forståelse av tilgjengelige familiepolitiske velferdsordninger, og om disse varierer med grad av arbeidsfleksibilitet. Videre skal jeg studere hvordan ulike dedikasjoner og kjønnede rolleforventninger påvirker de valgene småbarnsforeldrene gjør i

utformingen av strategier for å oppnå god balanse mellom arbeid og familie. Med strategier mener jeg valgene som tas innad i familien, med hensyn til barn og voksnes behov og preferanser, i utformingen av hverdagsorganisering.

Det empiriske materialet som ligger til grunn for analysen er hentet inn gjennom syv fokusgruppeintervjuer samt ett dybdeintervju med til sammen 18 småbarnsforeldre i ulike deler av arbeidslivet. Med fokus på arbeidslivets grad av fleksibilitet og bruk av ulike velferdsgoder som betingende for hverdagsorganisering, har intervjuene dreid seg om informantenes hverdagserfaringer, forståelser og deres strategier for å skape en god balanse mellom arbeidstid og familietid. Informantene fordeler seg på to forhåndsdefinerte kategorier; «høy-fleksibilitetsarbeidere» og «lav-fleksibilitetsarbeidere». I praksis tilsvarer dette henholdsvis yrker fra det «nye» og «gamle» arbeidslivet, der førstnevnte arbeider i en setting hvor arbeidsdagen i stor grad kan styres og gjennomføres etter egne preferanser, mens informantene i «lav-fleksibilitetsgruppen» jobber i yrker som opererer med turnus. Turnusarbeiderne må være fysisk til stede på arbeidsplassen for å kunne gjennomføre sine arbeidsoppgaver.

Kunnskapsarbeiderne representerer «det nye arbeidslivet». Deres arbeidsvilkår preges av desentralisering av arbeidet, der fleksibilitet og frihet under ansvar er sentrale trekk ved arbeidet (Fivelsdal m.fl. 2004). Tidligere forskning viser at arbeidsfleksibilitet både kan virke muliggjørende og begrensende på familielivet, da mange opplever en spillover-effekt mellom de to tidligere klart adskilte arenaene (Ellingsæter 2009; Sennett 2001). Det er gjort mye forskning på om ulike velferdstiltak fungerer etter uttalte målsetninger, blant annet om tiltak har positive eller negative effekter på kvinners og menns arbeidsdeling hjemme og ute. Denne oppgaven er ment som et bidrag til litteraturen som tar for seg aktørens perspektiver, der deres fortolkninger og bruk av velferdsordninger er i fokus. Det er ikke forsket mye på hvorvidt ordningene brukes og forstås på forskjellige måter i ulike deler av arbeidslivet. Dette vil være relevant å trekke med seg i analysen av datamaterialet.

## **1.1 Samfunnsmessig og sosiologisk relevans**

Sosiologiske undersøkelser av småbarnsforeldres opptak av velferdsgoder og deres deltakelse i lønnsarbeid foretas jevnlig. Dette står sentralt i samfunnsdebatten i dag, og det snakkes mye om kostnadmessige fordeler og ulemper ved de ulike velferdsordningene, effektene av et kjønnsdelt arbeidsmarked og hvordan familien må få frihet til å velge selv hvordan

organiseringen av småbarnstiden skal gjennomføres. De politiske partiene er uenige i sine meninger om familiepolitikken, der venstresiden promoterer ordninger som går inn under «arbeidslinja» og høyresiden og de konservative partiene fører sin politikk inn mot «familiemodellen». Debatten går på hvorvidt utvidelsen av arbeid/familie-vennlige tiltak oppfattes som økt valgfrihet, eller tvang i småbarnsforeldrenes hverdagsorganisering. Brandth og Kvande trekker for eksempel frem at «siden offentlig politikk samvirker med arbeidslivets strukturer og kulturer, kan de gi ulike effekter i forskjellige deler av arbeidslivet» (Brandth og Kvande 2005: 37).

Endringer i næringsstrukturen, forbruksmønstre, økonomiske konjunkturer, utdanningsnivå og politisk orientering har vært med på å sette rammene for hvordan kvinner og menn skaper sine familieliv i dag (Kitterød og Rønsen 2012). Det er hevdet at familien tømmes for funksjoner i det moderne samfunnet, og utviklingen av den skandinaviske velferdsmodellen ses som et bidrag til dette (Leira 2003). Disse funksjonene sammenfatter det Becker beskriver som den produksjonen, økonomisk og sosialt, familien som enhet har ansvar for å arbeide frem. Samtidig hevdes det at selv den skandinaviske velferdsmodellen ikke har kommet lenger enn til «likestilling light» (Skrede 2004), at kvinner tar en større del Arlie Hochschild (1989) kaller «The Second Shift» og debatten om «glasstaket» går varmt. Arbeid/familie-balanseproblematikken er aktuell som aldri før.

Min studie er ment som et bidrag til eksisterende forskning på arbeid/familie-tilpasninger blant norske småbarnsforeldre. Gjennom en analyse av hvordan småbarnsforeldre forholder seg til, og fortolker strukturelle og kulturelle forhold, kan jeg si noe om hva som rører seg i småbarnsforeldres hverdagsliv i dag. Denne type studier er gode bidrag til videre utforming av velferdspolitiske tiltak, og gir en økt forståelse av hvorfor småbarnsforeldre i dag utformer strategier for å kombinere arbeid og familieliv innenfor rammene av strukturelle og kulturelle forhold.

## **1.2 Forskningsspørsmål**

Med utgangspunkt i fleksibilitet som mer eller mindre strukturerende på småbarnsforeldrenes hverdag, gikk jeg i gang med oppgaven med et ønske om å se etter hvordan småbarnsforeldre får arbeidstid og familietid til å gå i hop. Som utgangspunkt for studien ligger et overordnet spørsmål:

**Hvordan kombinerer småbarnsforeldre arbeid og familieliv for å oppnå en balansert organisering av hverdagen, og hva kan deres organisering av hverdagen fortelle oss om deres tilgjengelige handlingsrom, idealer for arbeid/familie-balanse og betydningen av kjønn?**

Tre aktører gjør seg synlige i denne problemstillingen; (1) familien, (2) arbeidsmarkedet og (3) staten. Jeg ønsker å studere de prosesser som utspiller seg i familien, i lys av både strukturelle og kulturelle betingelser.

Dette skal jeg undersøke gjennom to underliggende spørsmål:

**(1) Hvordan kan omsorgsorganisering blant småbarnsforeldre med ulik grad av arbeidsfleksibilitet beskrives og forstås?**

Innbakt i dette spørsmålet ligger en ambisjon om å studere informantenes forståelse og bruk av velferdsstatens pakkelsninger, samt hvordan de forholder seg til samtidens kulturelle skjemaer for foreldreskap og omsorgsarbeid. Jeg ønsker å belyse hvordan strukturelle- og kulturelle betingelser spiller inn på småbarnsforeldrenes omsorgsorganisering.

**(2) Hvordan kan hverdagsorganisering blant småbarnsforeldre med ulik grad av arbeidsfleksibilitet beskrives og forstås?**

Med dette spørsmålet vil jeg studere hvordan arbeidsdeling foregår, privat og offentlig, samt hvilken rolle kjønn har i informantenes fortellinger om praksisutforming. I dette ligger en ambisjon om å studere det kvalitative meningsinnholdet informantene og deres partnere legger i deres hverdagsorganisering. Småbarnsforeldrenes hverdagsorganisering preges av normative føringer på hva et «godt familieliv» og «kyndig» arbeidsdeltakelse bør inneholde. Jeg ønsker å studere hvilke begrunnelser og forståelser som trekkes på i informantenes fortellinger om sine hverdagsliv, samt hvordan preferanser, praktiske hindringer og kjønn kommer til uttrykk i deres fortellinger. Analysen vil bidra til å belyse hvordan organisering av hverdagsliv og omsorg for små barn foregår blant småbarnsforeldre med ulik yrkesbakgrunn.

## **1.3 Prosjektet**

Oppgaven er skrevet som del av et større forskningsprosjekt. Prosjektet EFFECT (Enhancing the Effectiveness of work/life-balance initiatives use) er et samarbeidsprosjekt mellom Norge

og Polen, der det norske forskerteamet består av Kari Stefansen (NOVA) og Margunn Bjørnholt (Policy and Social Research). De polske forskerne er tilknyttet forskningsinstituttet NIOM<sup>1</sup>. Prosjektets overordnede mål er å kartlegge hvordan opptak av velferdsgoder for småbarnsfamilier kan bidra til å lette balansen mellom arbeid og familie. Stefansen og Bjørnholt skal intervjuer polske migranter bosatt i Norge, med ansvar for barn under 6 år. De polske forskerne skal gjennomføre kvalitative intervjuer med polske informanter i Polen. I tillegg skal det gjennomføres en stor kvantitativ surveyundersøkelse i begge land. Min oppgave er et bidrag til dette prosjektet, der intervjuene med norske småbarnsforeldre skal brukes til komparative studier. Studien avsluttes i 2016, og vi har gjennom min oppgave hentet inn de første dataene til prosjektet.

## **1.4 Endringsprosesser**

Som bakteppe for studiens tema er det viktig å gjøre rede for de samfunnsmessige endringene som har vært med på å forme rammene rundt, og innholdet i moderne foreldreskap. I det følgende vil jeg gjøre rede for endringsprosesser på tre sentrale arenaer; familiepolitikken, arbeidslivet og familien. I mine empiriske analyser beskrives hverdagsliv slik det ser ut for et segment norske småbarnsforeldre i dag. Endringsprosessene jeg redegjør for på de kommende sidene vil gi leseren nyttig forkunnskap om hvordan utvikling av politikk, arbeidsliv og familieliv har vokst frem til å bli slik vi kjenner de i dag.

### **1.4.1 Familiepolitikk i endring**

Gjennom de siste femti årene har det norske samfunnet gjennomgått en gradvis liberalisering av holdninger til familien som institusjon. Fra kjernefamilien og husmødrenes gullalder, har kvinnekamp og likestillingsinsentiver rokket om på grensene for hva som anses som «riktig» familieliv. Endringene har blitt møtt både med fryd og frykt, og særlig har bekymringen for familiens stabilitet stått sentralt i samfunnsanalysene (se f.eks.: Giddens 1991, 1992; Beck 1992). Nedgang i fertilitet, økte skilsmisserater, nedgang i antall inngåtte ekteskap og nye samlivsformer er blant endringene som preger det moderne samfunnets utvikling (Lesthaege 2010).

---

<sup>1</sup> [Department of Occupational Psychology, Nofer Institute of Occupational Medicine](#)

Psykologen Hanne Haavind beskriver utviklingen av den norske familiepolitikken som en utbygging gjennom tre akter:

- (1) Opprettelse av rettigheter for kvinner
- (2) Kvinners deltakelse og innflytelse
- (3) Oppfordringer om et omsorgsfellesskap mellom kvinner og menn

(Haavind 2006).

I forskningslitteraturen ser vi klare spor av at vi befinner oss på et politisk område hvor foreldres, og nå særlig fars rettigheter og plikter står i fokus (Brandth og Kvande 2003, 2005; Ellingsæter og Leira 2006; Stefansen 2011; Stefansen og Farstad 2010; Halrynjo og Lyng 2010). Omsorgsplikter- og rettigheter blir i økende grad regulert av staten, og likestillings/likedelingsidealet står sterkt i den sosialdemokratiske velferdsstatsmodellen (Bjørnholt 2010). Liberaliseringen av verdier har også satt spor i maskulinitetskulturen, og ideen om den forsørgende far utfordres av idealer om «myke menn» og «omsorgsfedre» med «rene relasjoner» og intime forhold til sine partnere og barn (Brandth og Kvande 2003; Giddens 1992). I denne delen av akt tre er det *menns* plikter og rettigheter som står i fokus (Haavind 2006).

Haavinds beskrivelse av familiepolitikken utvikling viser hvordan vi har gjennomgått en *politisering* av familiesfæren, der samfunnsendringer og politiske insentiver står i et gjensidig avhengighetsforhold til hverandre (Ellingsæter og Leira 2006: 5). «Deler av familiepolitikken er utformet i respons til endringer i familieliv, noen er utformet med mål om å ivareta tradisjonelle familiemønstre, mens andre igjen utformes i forsøk på å sette i gang endringer i eksisterende familieformer» - min oversettelse (Leira 2002 i Ellingsæter og Leira 2006: 5). Forholdet mellom familien, arbeidsmarkedet og velferdsstaten i utviklingen fra det industrielle mot det (sen)moderne samfunnet må aktivt forhandles og gjenskapes i utviklingen av familiepolitiske tiltak (Ellingsæter og Leira 2006: 4). I slike forhandlingsperioder trekkes det på forståelser av foreldreskap, omsorg for barn og likestilling i debatten om hva som anses som «riktige» familieformer – måter å utforme familieliv som støttes av velferdsstatens politiske «pakkelsninger» (Ellingsæter og Leira 2006: 4). Debatten i dag dreier seg om spørsmålet om grensene mellom privatliv og offentlig inngripen i familien. Dette ser vi tydelige spor av i de politiske «pakkene» småbarnsforeldre kan velge mellom i dag.



Den norske familiepolitikken er i dag sentrert rundt to forskjellige «belønningssystemer»; *arbeidslinja* og *familiemodellen* (Brandth og Kvande 2005:36). Rettigheter under arbeidslinja er knyttet til retningslinjer for tilstrekkelig opparbeidet tid i lønnet arbeid, som for eksempel fedrekvoten. Denne er en rettighet far får dersom både mor og far har vært i inntektsgivende arbeid seks av ti måneder før fødsel (NAV 2013). Kontantstøtten er et tilbud som går under *familiemodellen*. Småbarnsforeldre som velger dette alternativet får utbetalt en fastsatt sum hver måned, forbeholdt utgifter i forbindelse med omsorg for barn som ikke går i barnehage. Hvilken av modellene småbarnsforeldrene velger vil på forskjellige måter påvirke deres valgmuligheter i forhold til omsorgsarbeid og lønnsarbeid (Brandth og Kvande 2005:36).

I Norge har småbarnsforeldre har lovfestet rett til permisjon ved familieforøkning. Permisjonen består av ulike komponenter, hvor noen avhenger av foreldrenes tidligere etablering av arbeidsforhold, mens andre er tilgjengelige for alle som venter barn, enten biologisk eller ved adopsjon. Under permisjonen skal foreldrene kompenseres økonomisk. Hvordan denne kompensasjonen foregår hviler på to prinsipper: (1) Foreldrene må ha hatt pensjonsgivende arbeid minst seks av ti måneder før stønadsperioden for å få en økonomisk kompensasjon tilsvarende lønnsnivå fra det arbeidet de er i permisjon fra. (2) Mødre som ikke har opparbeidet seg slike rettigheter får utbetalt en engangsstønad (Ellingsæter 2012a: 105). Vi skal nå se kort på de ulike delene av ordningen, når og hvorfor de ble innført, eventuelt utvidet samt hvordan dagens opptak av de ulike godene ser ut.

Fra 1991 ble det lovfestet at kvinner måtte ta ut to uker av permisjonen før fødselen. Perioden ble utvidet til å vare tre uker fra 1993, samme år som fire ukers fedrekvoten ble innført i permisjonspolitikken (NOU 1996). Tanken bak innføringen av kvoten var at den skulle kunne bidra til en diskusjon i hjemmet om fordelingen av permisjonsukene. Kvoten ble lagt til på de eksisterende ukene, og fremstod derfor ikke som noen trussel for mors rettigheter (NOU 1995). Etter hovedregel skulle kvoten bortfalle dersom far ikke valgte å ta den i bruk. Det samme gjelder for dagens ordning.

I 1994 ble tidskontoordningen innført i familiepolitikken. Ordningen ble iverksatt med et mål om å bidra til å lette balansen mellom arbeid og familie i permisjonsperioden, ved at foreldrene ikke lenger må være hjemme på fulltid men kan kombinere redusert arbeid og permisjon over en lengre periode. Dette kalles i dag *gradert permisjon*, og har blitt en ordning med god oppslutning. Alle disse overnevnte insentivene går inn under den politiske pakkeordningen som fremmer småbarnsforeldres yrkesdeltakelse. Godene kan kombineres for å best mulig legge til

rette for at mødre og fedre skal dele omsorgsarbeid og lønnsarbeid mellom seg på en måte som fremmer likestilling mellom kjønnene (NOU: 1995).

Med investering i foreldrenes muligheter for lønnsarbeid, vokste behovet for utbygging av offentlig barneomsorg. I 1975 ble barnehageloven vedtatt, med mandat om å gi tilbud om barnehageplass til alle som ønsket det (Ellingsæter 2012a: 110). På denne måten ble statens tilbud om offentlig omsorg en del av den universelle velferdspakken i den norske familiepolitikken. Begrepene «valgfrihet» og «tvang» har stått sentral i debatten om hvordan staten skal utforme velferdsgoder som «treffer» småbarnsforeldrenes behov. I 1997 fremmet mindretallsregjeringen, bestående av sentrumspartiene og med støtte fra høyresiden, et forslag om større valgfrihet til barnefamiliene, hva angikk valg av omsorgsløsning for egne barn (Stortingsmelding nr. 43 2000-2001). 10. juni 1998 ble kontantstøtten vedtatt. Med større valgfrihet for foreldrene, og et insentiv om å «gi tiden tilbake til familien» skulle småbarnsforeldrene selv få valget om ønsket omsorgsløp i småbarnstiden (Brandth og Kvande 2005:36).

Senere har de innførte ordningene vært mye diskutert, og endringer er gjort, både i form av størrelsen på utbetalinger og i lengde og oppdeling av permisjonsukene. 1. juli 2014 ble permisjonsrettighetene igjen endret, fra 14 ukers mødrekvote og 14 ukers fedrekvote til 10 uker på hver av foreldrene. Ukene som er kuttet fra de respektive kvotene legges til på den delen av permisjonstiden som ikke er kvotert. Til sammen vil summen av antall uker lønnet foreldrepermisjon forbli den samme, med et valg om 49 ukers permisjon med 100 prosent lønnsdekning eller 59 uker med 80 prosent lønnsdekning (NAV 2013).

Per 2013 hadde 90 prosent av alle barn mellom 1-5 år barnehageplass (SSB 2014b). Per 2012 var 82,9 prosent av norske menn mellom 20-66 år i arbeidsstyrken. 13,7 prosent av disse jobbet deltid. For kvinnene i samme periode var 76,8 prosent i arbeidsstyrken, mens 34,5 prosent var ansatt i en redusert stilling. 68,1 prosent av norske fedre tok ut hele fedrekvoten eller mer (SSB 2014c). Nøkkeltallene inngår i Statistisk Sentralbyrås indeksmåling av kjønnslikestilling i kommunene. I samme undersøkelse kom Oslo ut på toppen av listen som kommunen med høyest skår på «likestillingsskalaen» i Norge i 2012.

Jeg legger an til et analytisk perspektiv som følger måten blant annet Ellingsæter (2006b), Ellingsæter og Leira (2006) og Stefansen og Farstad (2008) analyserer familiepolitikkenes rolle i hverdagslivet på. I de nevnte studiene forstås de familiepolitiske tiltakene som «child care policy packages» eller «regimer» (Stefansen og Farstad 2008: 346). Ordningene må studeres

som at de samvirker og skaper mulighetsstrukturer og begrensninger i aktørens hverdagspraksis (Ellingsæter 2006b: 122, i Stefansen og Farstad 2008). På denne måten vil studien kunne bidra til økt forståelse av dynamikken i det norske velferdssystemet, samt hvordan disse spiller inn på informantenes forståelse og begrunnelser for valgt hverdagsorganisering.

### **1.4.2 Arbeidsliv i endring**

I boken «*Vår tids moderne tider*» gjør Anne Lise Ellingsæter en analyse av hvordan det postindustrielle arbeidslivet har endret arbeidstakernes tidsdimensjoner, samt hvordan dette påvirker befolkningens livsløp og hverdagsliv (Ellingsæter 2009: 14). I det følgende skal jeg gi en kort gjennomgang av endringene i det norske arbeidslivet, fra industrisamfunnets rigide samlebåndsproduksjon til dagens fleksible kunnskapssamfunn. Jeg skal gjøre rede for hvordan arbeidstidsregulering, arbeid/familie-politiske tiltak og arbeidsfleksibilitet spiller inn på arbeidstakernes organisering av hverdagsliv.

Industrisamfunnet kjennetegnes, ifølge Giddens, av materielle maktforhold og maskinelle produksjonsforhold (Giddens 1991: 15). Det industrielle samfunnets tradisjonelle, byråkratiske arbeidsorganisasjoner utviklet seg over tid mot et arbeidsmarked, hvor informasjon og kunnskapsproduksjon stod i fokus. Mens industrisamfunnets arbeidsmarked var kjent for sine byråkratiske, lite fleksible organisasjonsstrukturer bærer de nye arbeidsorganisasjonene preg av konkurranseutsettelse og fleksibilitet (Ellingsæter og Solheim 2002). Med utviklingen mot et globalt arbeidsmarked, med produksjon av kunnskap som vare, har de ansattes posisjon i forholdet til arbeidsplassen endret seg. Når den enkelte arbeidstaker besitter nøkkelen til utvikling av det ønskede produktet, bidrar dette til et behov for omstilling av tidsorganisering i bedriften, og arbeidstaker og arbeidsgiver blir stående i et gjensidig avhengighetsforhold til hverandre (Ellingsæter 2002). Denne type arbeid kjennetegner det som kalles «nytt arbeidsliv».

Et annet kjennetegn ved arbeidslivet er at arbeidsmarkedet stiller individene overfor krav og belønninger, blant annet i form av økt fleksibilitet, mobilitet og forandringsevne på arbeidsplassen. Elementene er med på å viske ut grensene mellom arbeidstid og fritid, og lager rom for det Ellingsæter (2006) definerer som «det grenseløse arbeidslivet». Særlig gjelder dette moderne kunnskapsorganisasjoner, der arbeidstakernes prestasjoner ikke måles i antall timer nedlagt i arbeidet, men i det endelige produktet (rapporten, analysen o.l.) som sammenfatter informasjonen arbeidsgiver etterspør. I praksis kan arbeidet gjøres når som helst, hvor som helst

og det blir opp til den enkelte å definere grensene mellom arbeidstid og familietid. For noen virker fleksibiliteten dette skaper frigjørende på hverdagsorganiseringen. For andre fører opplevelsen av at arbeid og familie flyter over i hverandre til økt stressnivå og følelse av tidspress i hverdagen. Dette defineres som tveegget fleksibilitet (Ellingsæter 2009). I del 2.3 vil jeg gi en gjennomgang av fleksibilitetsbegrepets betydning i denne oppgaven.

Selv om samfunnet går mot en stadig større andel kunnskapsarbeidere, står fremdeles service- og omsorgsorganisasjoner sentralt i det norske arbeidsmarkedet. Disse arbeidsplassene kjennetegnes av en mer tradisjonell organisasjonsstruktur, der arbeidstidsregulering og fysisk tilstedeværelse på arbeidsplassen setter grenser for arbeidstakernes utfoldelse. Skiftarbeid, med fastsatte, rutinemessige praktiske gjøremål setter agenda for arbeidsdagen. Det er gjerne mange ansatte i samme type stilling, og den enkeltes arbeidsoppgaver kan gjerne gjennomføres av en av de andre ansatte ved behov. I min studie er service og omsorgsarbeiderne yrkesaktive, med 0-4 års utdanning utover videregående skole.

Fra 1970-tallet ble stadig flere kvinner yrkesaktive, og det ble derfor utformet politiske tiltak rettet mot å lette kombinasjonen av arbeid og familie. «Prinsippet om likestilt adgang til lønnsarbeid, og likestilte arbeidsvilkår, står helt sentralt i likestillingslovgivningen» (NOU 2012: 15). Gjennom de siste femti årene har en av velferdsstatens største utfordringer vært å videreutvikle disse politiske tiltakene i takt med utviklingen av nye familieformer. Fra den tradisjonelle, spesialiserte kjernefamilien som hadde sin gullalder på 50-tallet, må de familiepolitiske tiltakene i dag rettes mot både individet og mot familien som enhet. Stadig flere lever alene, eller utenfor ekteskap med barn, mange lever i familier med bonusbarn og stepforeldre og noen partnere lever i ulike deler av verden. Som Ellingsæter (2009: 18) trekker frem vil «samfunnsproblemer diagnostiseres, politiseres og teoretiseres i økende grad som tidsproblemer». Dette er synlig i den offentlige debatten i dag.

### **1.4.3 Foreldreskap i endring**

Foreldreskap er arbeid. Jeg støtter meg på Stefansens forståelse av foreldreskap som «en virksomhet, et sett av praksiser, som uttrykker foreldres oppfatninger av hva små barn trenger i en verden som vår, og hva som – med utgangspunkt i disse fortolkningene – er deres ansvar som foreldre» (Stefansen 2011:15). I min studie spørres informantene ut om deres forståelser av hva det vil innebære å gi sine barn en god barndom, samt deres tanker rundt hva et godt hverdagsliv vil være for dem selv. Foreldreskap forstås i kontekst av kulturelle,

samfunnsmessige og normative idealer (Stefansen 2011: 21). Disse utvikles gjennom tid. I moderne tid forstås barn som «economically «useless» but emotionally «priceless»» (Zelizer 1994).

Foreldreskapets to hovedoppgaver er økonomisk forsørgelse og ubetinget omsorg. Hvordan foreldre velger å løse disse oppgavene avhenger blant annet av deres kulturelle og økonomiske bakgrunn, samt rådende normative styringer i samfunnet de er en del av (Brandth og Kvande 2013; Stefansen 2011). Mens kjernefamiliens kjønnete arbeidsdeling, med en kvinnelig omsorgsmodell og en mannlig forsørgermodell, lenge var idealet, har de nevnte arbeidslivsmessige og velferdspolitiske endringsprosessene rokket om på grensene for det normativt aksepterte foreldreskapet.

I nyere forskning på kvinner og menns deling av omsorgsarbeidet, har nye former for foreldreskap gjort seg synlig. Blant annet har idealet om likedeling av omsorgsansvaret, og behovet for en mannlig omsorgsperson stått sentralt (Brandth og Kvande, 2003). Begreper som *fleksible fedre*, *omsørgende fedre* og *moderne farskap* har grodd feste i den offentlige debatten. Gjennom implementering av velferdsordninger som fedrekvoten og massiv utbygging av offentlige omsorgsordninger skapes det rom for forhandling om foreldrenes rollefordeling innad i familien. I dag står idealet om dual earner/dual carer-modellen sterkt. Med denne modellen konstrueres mor og far som like kyndige, og ansvarlige for økonomisk forsørgelse og emosjonelt omsorgsarbeid.

Den offentlige debatten har dreid seg om kvinners og menns preferanser, praksis og praktiske hindringer i arbeidet mot en god arbeid/familie-balanse. Den politiske målsetningen er like muligheter i tilgang på tid til lønnsarbeid og omsorgsarbeid. Samtidig har nye ideer og normer for moderne foreldreskap utviklet seg til ulike kulturelle modeller for hvordan kvinner og menn forholder seg til foreldrerollen (Brandth og Kvande 2003; Stefansen 2011). «Den offentlige definisjonen av familie blir en privilegert familieform, gjennom institusjonalisering av rettigheter og den anerkjennelse som følger med (Ellingsæter 2012b: 16). På denne måten virker kulturelt normative oppfatninger sammen med offentlig uttalte meninger om hvordan foreldreskap bør utformes. De politiske tiltakene jeg har diskutert gjennom dette kapitlet er eksempler på hvordan offentlige definisjoner av foreldreskap implementeres i samfunnsdebatten. For eksempel er idealet om likedeling av omsorgsarbeidet, den omsørgende far og barnehagen som arena for barnets videre selvutvikling tydelige «dytt» i retning av bestemte måter å utforme foreldreskapet på. I kapittel fire skal vi se nærmere på hvordan

omsorgsorganisering utformes innenfor rammene av dagens kulturelle og strukturelle betingelser.

## 1.5 Oppsummering

I dette kapittelet har jeg redegjort for studiens bakteppe; endringsprosessene som har funnet sted gjennom de siste femti årene i familien, velferdsstatens utbygging, og arbeidslivets forhold til disse endringene. Jeg har presentert oppgavens forskningsspørsmål, datamateriale og studiens samfunnsmessige og sosiologiske relevans. Dette er ment å fungere som et innblikk i hvor min nysgjerrighet kommer fra, og hvordan jeg søker å finne svar på mine spørsmål.

## 1.6 Oppgavens oppbygning

I neste kapittel gjør jeg rede for de teoretiske begrepene jeg tar i bruk i analysen. Først gir jeg en kort innføring i hva som legges i et studie av arbeid/familie-balanse. Videre redegjør jeg for hvordan småbarnsforeldres tilgjengelige mulighetsrom for handling har endret seg i takt med samfunnsendringene jeg har beskrevet i dette kapittelet. Jeg tar for meg fleksibilitetsbegrepet, med utgangspunkt i Anne Lise Ellingsæter og Richard Sennetts analyser av moderne arbeidsmarkeder i beskrivelsen av fleksibilitetens rolle i det moderne arbeidsmarkedet. Avslutningsvis i kapittel to vil jeg redegjøre for hva jeg legger i begrepet «kulturelle modeller for handling», før jeg gir en kort gjennomgang av teori om forhandling og strategiske valg.

Kapittel tre er en utgreiing av det metodiske opplegget for oppgaven. Her redegjør jeg for hvorfor fokusgruppe som metode er godt egnet for min studie, samt hvordan en metodisk plan og praktisk gjennomføring ikke alltid går i hop. Jeg gjør rede for utvalget, analyseprosessen og etiske utfordringer i denne type samfunnsforskning. Kapittel fire og fem utgjør oppgavens analytiske bidrag. Her gjør jeg rede for hvordan småbarnsforeldrene orienterer seg i det familiepolitiske systemet for å finne strategier som gir både barn og voksne harmoniske hverdagsliv – god arbeid/familie-balanse. Kapittel fire gir en deskriptiv analyse av foreldrenes fortellinger, og hvordan deres forståelser og praksis kan kategoriseres inn i eksisterende kulturelle modeller for foreldreskap. I kapittel fem ser jeg på hvilken rolle kjønn spiller i organiseringen av hverdagen. Her identifiseres fire ulike måter å kombinere to-inntekts-arbeidstakere med familieliv. De analytiske merkelappene jeg tar i bruk er hentet fra ulike

teoretiske bidrag på arbeid/familie-balanse-feltet, blant annet fra Halrynjo og Lyng, Aarseth og Bjørnholt. I konklusjonskapittelet prøver jeg å samle trådene og presentere noen overordnede mønstre jeg har identifisert i materialet. Jeg vil også si noe om hvordan funnene jeg har gjort spiller inn i diskusjonen rundt hvordan en kan forstå dagens situasjon for to-inntektsfamilier med omsorg for små barn, og hvordan de politiske tiltakene som er designet for å lette balansen oppleves og tas i bruk i ulike deler av arbeidslivet.





## 2 Teoretiske perspektiver og analytiske begreper

Med en ambisjon om å belyse hvordan hverdagsorganisering utformes i balanse mellom arbeid og familie, er det nødvendig å presentere et rammeverk av eksisterende teori og analytiske begreper som vil anvendes i den følgende analysen. Ved å koble mine diskusjoner og funn til eksisterende teorier og begreper, vil jeg få et godt utgangspunkt for å belyse mønstre av stillstand og endring i småbarnsforeldrenes fortellinger om hverdagsorganisering. Min studie er drevet av det empiriske datamaterialet, og som jeg vil gjøre rede for i det følgende er de analytiske merkelappene jeg trekker på i stor grad hentet ut fra informantenes egne fortellinger om hverdagsliv. Teoriene og begrepene jeg skal presentere i dette kapitlet gir en delvis overlappende forståelse, og teoriens argumentasjon og innhold er ikke fullstendig avgrensede.

Sosiologi defineres som «læren eller vitenskapen om samfunnet eller «det sosiale» (Korsnes 2008: 294). I min studie er «det sosiale» de prosessene som samvirker i aktørenes utforming av praksis for organisering av omsorg, arbeid og hverdagsliv. Praksisbegrepet er veletablert i samfunnsforskningen, og begrepets betydning og former er mange. Forståelsen jeg baserer meg på i den videre utgreiningen, definerer praksis som «et filosofisk begrep som referer til menneskelig handling i den naturlige, og sosiale verden» (Scott og Marshall 2009). Aktørenes evne til å tilpasse seg sine omgivelser står sentralt i mine analyser.

Teoriene og begrepene jeg redegjør for i dette kapitlet, er hentet fra sosiologisk og sosialpsykologisk forskning. Min ambisjon er å vise hvordan utforming av strategier for omsorgs- og hverdagsorganisering påvirkes av eksterne kulturelle og strukturelle faktorer, samt aktørenes indre motivasjon, preferanser og forståelser av kjønn og foreldreskap i det moderne samfunnet. Forståelsene jeg redegjør for i dette kapitlet, har jeg implementert i en modell for hverdagsorganisering. Denne presenteres i del 2.6. Modellen er skissert opp for å tydeliggjøre hvordan bidragene jeg har gjennomgått i kapitlet samvirker på ulike nivåer i å påvirke informantenes utforming av hverdagspraksis.

## 2.1 Arbeid/familie-balanse

Opplevelse av ubalanse mellom tid brukt på lønnsarbeid og tid brukt på familieliv kan være en kilde til konflikt, stress og dårlig samvittighet. I forskningslitteraturen har arbeidstidens lengde gjerne vært utpekt som syndebukken i ligningen (Ellingsæter 2009). Med ønsker om investering i begge sfærer, må tiden en har til rådighet disponeres på en måte som gir aktørene mulighet for opplevelse av harmoni i kombinasjonen av arbeid og familie. Dette kalles arbeid/familie-balanse<sup>2</sup>. Begrepet kan i bred forstand defineres som «satisfaction and good functioning in both spheres with minimum role conflict, maintaining overall sense of harmony in life» (Clark 2000: 751). Clarks definisjon kan brytes opp i flere komponenter:

- (1) Opplevelse av tilfredshet
- (2) God funksjonsevne i begge sfærer [arbeid og familie]
- (3) Minimumsnivå av rollekonflikt
- (4) Opprettholdelse av en følelse av harmoni i livet.

For å hjelpe arbeidstakere med å oppnå disse målene, blir det konstruert politiske tiltak som skal bidra til å regulere arbeidstakernes tidsbruk, og opplevelse av denne. Arbeidstidsregulering, fleksible arbeidspolitiske tiltak samt universell offentlig barneomsorg skal bidra til at lønnsarbeid og familieliv skal kunne kombineres, både for kvinner og for menn. Tidligere forskning viser at familier aktivt konstruerer sine egne miljøer gjennom strategisk handling (Moen og Wethington 1992). Deres handlingsrom utvides eller begrenses av deres kapital, arbeidstilknytning, livsfase og mulighet for avlastning i hverdagen. Med raske endringer i politikk, arbeidsliv og foreldreskap i det postindustrielle samfunnet, må aktør og marked jobbe sammen i forhandling om gode løsninger.

I opplevelsen av god arbeid/familie-balanse ligger det innbakt flere mekanismer, og *tid* forstås både kvalitativt og kvantitativt, som et strukturelt og sosialt fenomen (Ellingsæter 2009). Som begrepet arbeid/familie-balanse tilsier må aktørene disponere tid mellom to sfærer; *arbeid* og *familie*. En strukturell forståelse av dette gir aktørene et kvantum av timer som må fordeles for å oppfylle krav på begge fronter. Sosialt forstås tiden på andre måter. Arbeidstiden kan regnes

---

<sup>2</sup> Den engelske definisjonen «Work/life-balance» inkorporerer, med bruk av ordet «life» heller enn «familie», også de som ikke lever i familieliv men som også opplever å måtte jobbe for å skape en god balanse i hverdagen.

som ren nytteverdi, der X antall timer fører til Y sum i lønnsutbetaling. I arbeidstiden ligger det også en arena der småbarnsforeldrene kan være selvstendige individer, voksne mennesker i fellesskap med andre voksne mennesker med lignende interesser som seg selv. Arbeidsplassen blir en arena for sosialisering og selvrealisering, hvor individet får brukt sin kunnskap og sine ferdigheter i produksjon av kunnskap og tjenester (Ellingsæter 2009).

Familietiden, eller fritiden hvis vi skal inkludere all tid aktørene ikke bruker på arbeidet, kan forstås strukturelt, på samme måte som arbeidstiden. Samtidig består familielivet av følelsesmessige relasjoner, sosialiserings- og omsorgsarbeid og selvrealisering i arbeidet med foreldreskapsprosjektet. Tiden skal disponeres på omsorgsarbeid, husarbeid, tid med partner, tid med venner og egentid. Denne tiden omtales gjerne som *kvalitetstid*. Forskning på arbeid/familie-balanse har i hovedsak studert hvordan kvinners deltakelse i arbeidslivet påvirker tid brukt på omsorg i hjemmet (Crompton og Lyonette 2006: 379).

Nyere forskning viser at norske småbarns*fedre* har hatt en nedgang i antall arbeidstimer brukt på lønnsarbeid i uka, og en økning i tidsbruk på omsorgs- og husarbeid. For småbarns*mødre* har trenden vært motsatt – men i mindre skala, og menn bruker fortsatt mer tid enn kvinner på yrkesarbeid i småbarnstiden (Kitterød og Rønsen 2014). Tidligere forskning på familiestrategier har vist at mange to-inntektsfamilier opererer med en strategi med reduksjon av arbeidstid som en måte å oppnå bedre balanse (Becker og Moen 1999). Ved å fokusere på informantenes fortellinger om hvordan de organiserer hverdagen praktisk, legger jeg an til et handlingsorientert perspektiv, hvor jeg vil undersøke positive og negative utfall for informantenes livsføring i kombinasjonen av arbeid og familie. Familien som institusjon kan forandre og tilpasse seg ettersom dens medlemmer øker, beveger seg gjennom forskjellige faser av livet, og møter ulike utfordringer i hverdagsorganiseringen. Jeg får kun innblikk i et utsnitt av denne utviklingen, men vil fremdeles kunne si noe om nåværende status i informantenes hverdagsstrategier.

## 2.2 Mulighetsrom for handling

«De ulike sosiale virkelighetene vi befinner oss i, utgjør rammer for atferd som vi må innrette oss i etter. En kan derfor si at den sosiale virkeligheten, slik som vi oppfatter den, utgjør et handlingsrom» (Schiefløe 2008: 118). Handlingsrommet varierer mellom aktører, ettersom hvilke ressurser de har til rådighet, hva de kan, hva de forstår og hva slags forhold de har til

andre personer på feltet (Schiefløe 2008: 118). I mine informanternes tilfeller kan ressurser som arbeidsfleksibilitet, kapital og samarbeidsevne innad i paret utgjøre forskjeller i hvordan de kan utforme strategier for hverdagsorganisering innenfor sine tilgjengelige handlingsrom.

«Som deltakere i sosialt liv beveger vi oss mellom handlingsrom. Disse er ulike med hensyn til kultur, struktur, interaksjon og relasjoner, og tre særlig viktige dimensjoner gjør seg gjeldende i aktørenes muligheter for valg av praksis; *frihetsgrad, krav til ytelse og påvirkningsgrad*» (Schiefløe 2008: 118). I likestillingsforskning diskuteres det hvorvidt kvinner og menn har ulike tilgjengelige mulighetsrom. Blant annet fordi kvinner har hatt begrenset tilgang på valgfri utdanning og yrkesvalg. Skjevheter i arbeidsdeling og karriererealisering i moderne to-inntektspar kan tolkes som at kvinner og menn fortsatt har ulike muligheter hva gjelder praksis innenfor sine tilgjengelige mulighetsrom (Halrynjo og Lyng, 2010). Dette studeres nærmere i kapittel fem.

Gjennom de siste femti årene har betingelsene for kvinner og menn i det norske samfunnet gjennomgått store endringer. Tre faktorer som har utgjort en stor forskjell i forsøket på å likestille kvinner og menn i symmetriske forhold er; (1) kvinners inntog i lønnsarbeidet, (2) nye maskuliniteter og (3) utviklingen av en arbeid/familie-vennlig velferdsstat (Halrynjo 2010). Jeg skal gi en kort utgreiing om hvilke konsekvenser disse tre faktorene har hatt for utviklingen av kvinner og menns tilgjengelige mulighetsrom for handling.

### **Kvinner i lønnsarbeid og utdanning**

I 1950-tallets kjernefamilie var arbeidsdelingen kjønnsdelt. Mor hadde ansvar for hus og barn, far hadde ansvar for forsørgelse av familien. Med denne arbeidsdelingen blir kvinner økonomisk avhengige av sine menn. Denne måten å fordele arbeid på har vært mye studert (se f.eks. Becker 1981; Oppenheimer 1997; Vogler 2005). Kjernefamilien brukes gjerne som sammenligningsgrunnlag når nye familieformer skal analyseres, men flere har hevdet at denne måten å organisere familielivet på ikke bør glorifiseres, men ses som et produkt av sin tid (Oppenheimer 1997).

Med en gradvis økning i kvinners yrkesdeltakelse og utdanningsnivå, utvides deres tilgjengelige mulighetsrom for handling. Halrynjo viser til tidligere studier på effekten av utdanning (Ellingsæter, Noack og Rønsen 1997; Kitterød 2002), som viser at økt

utdanningsnivå blant kvinner er en av faktorene som har hatt størst betydning på veien mot realisering av målet om full likestilling i arbeidsliv og familieliv (Halrynjo 2010: 7). Allikevel har vi et svært kjønnsdelt arbeidsmarked, der kun tre av ti offentlig ansatte er menn, og mer enn én av tre kvinner jobber deltid (SSB 2014c). Til tross for at kvinner i noe større grad enn menn tar høyere utdanning, er det fremdeles sterke tendenser til at kvinner og menn velger kjønnsstradisjonelle yrkesutdannelse, der kvinner i oftere velger omsorg- og undervisningsyrker, mens menn oftere enn kvinner velger utdanning innenfor tekniske og naturvitenskapelige fag (NOU 2008).

### **Nye maskuliniteter**

Som følge av endringene i måten familier organiserer lønns- og omsorgsarbeid på rokket det om på rollefordelingen i hjemmet. Halrynjo hevder at fedres tilgang på permisjonsrettigheter og familievennlige arbeidstilpasninger, i kombinasjon med en forventning om at fedre skal være mer enn forsørgere, har bidratt til at også fedres mulighetsrom har utvidet seg (Halrynjo 2010: 8). Innføringen av fedrekvoten er nok det tydeligste grepet som er gjort i arbeidet for å tilgjengeliggjøre omsorgsrollen for norske menn. I dag stilles menn overfor krav om å konstruere maskuline former for omsorg, i forhandling med ulike deler av deres hverdagsliv (Brandth og Kvande 1998). Begreper som «myke menn», «fleksible fedre» og «moderne menn» er blitt en del av farskapsdiskursen, og åpner for nye tilgjengelige *farskapspraksiser* (Morgan 1996) i det moderne samfunnet.

Fars involvering i familiens omsorgsprosjekt har også vist seg som gunstig for barnas senere utvikling (O'Brien, Brandth og Kvande 2007). Berger og Luckmann beskriver effektene av primærsosialisering for barns forståelse av kjønn på denne måten:

«De mannlige og kvinnelige versjonene av virkeligheten er sosialt aksepterte, og denne aksepten overføres også i primærsosialiseringen. Det er således på forhånd fastsatt at den mannlige versjonen skal være fremherskende for gutter, og den kvinnelige for jenter. Barnet vil kjenne til den versjonen som hører til det annet kjønn i den utstrekning den er blitt formidlet av signifikante andre av motsatt kjønn, men det vil ikke identifisere seg med denne versjonen»

(Berger og Luckmann 2000: 168).

Ved å tilby sine barn et bredt spekter av tilgjengelige rollerepertoarer, både for kvinner og menn, virker sosialiseringen inn på videre utvidelse av barnas mulighetsrom for handling.

## Arbeid/familievennlig velferdsstat

Ulike tidskulturer i forskjellige deler av arbeidslivet kan virke inn på velferdsstatens intensjoner i positiv eller negativ forstand. For eksempel kan idealer i «det nye arbeidslivet» trekke mot en større investering i arbeidslivet, som igjen reduserer arbeidstakerens kapasitet til å investere like mye i familielivet. I to-inntektspar får dette følger i form av at den partneren som har en «svakere» investering i arbeidet må kompensere den andres arbeidsinvestering ved å ta en større andel av det ulønnede arbeidet i hjemmet. Den norske velferdsstaten har, som diskutert innledningsvis, intensjoner om å tilrettelegge for familievennlighet og likestilling mellom foreldre (Brandth og Kvande 2005; Ellingsæter 2002; Rasmussen 2002).

I del 1.5 gjorde jeg rede for hvordan den norske familiepolitikken har utviklet seg gjennom de siste femti årene. Hva gjelder velferdsstatens tilrettelegging for god arbeid/familie-balanse, har fokuset vært rettet mot å utvikle ordninger som i prinsippet omfatter begge kjønn, og som sikter mot å bidra til økt likestilling i arbeidsdelingen (Halrynjo 2010: 10). Pakken av arbeid/familievennlige velferdsgoder omfatter ordninger som tilrettelegger for deltakelse på arbeidsplassen uavhengig av kjønn, som lovfestet rett til barnehage, fleksitid, gradert permisjon. Pakken inneholder på samme tid ordninger som muliggjør fravær fra arbeidslivet i perioder, med lønnskompensasjon for den som er fraværende, som lønnet foreldrepermisjon, kontantstøtte, sykedager ved sykt barn o.l. (Ellingsæter og Leira 2004; Leira 2002, 2005, i Halrynjo 2010: 10). I min studie fokuserer jeg særlig på hvilken betydning grad av *fleksibilitet* i arbeidslivet har for småbarnsforeldres organisering av hverdagen. I neste avsnitt skal jeg gi en avklaring av hva jeg legger i fleksibilitetsbegrepet, med utgangspunkt i Richard Sennett og Anne Lise Ellingsæters studier av moderne arbeidsliv.

## 2.3 Fleksibilitet

*Fleksibilitet* betegnet opprinnelig et tres evne til å bøye seg, gi etter – og hente seg tilbake. I dag forstås fleksible praksiser mest som de kreftene som må til for å bøye mennesker (Sennett 2008: 56). I arbeidslivshenseende er fleksibilitetsdebatten gammelt nytt, og begrepet brukes i mange sammenhenger, i forsøket på å redegjøre for ulike problemstillinger og fenomener (NOU 2004). Blant annet brukes begrepet om:

- Evne og mulighet til å endre organiseringen av arbeidet som følge av nye teknologi, organisasjons- og produksjonsformer

- Framvekst av og muligheten til å bruke mer varierte lønns-, arbeidstids- og ansettelsesmønstre som følge av endringer i arbeidsstyrkens og virksomhetenes sammensetting og behov
- Konsekvenser av reguleringer for arbeidsmarkedets virkemåte og sysselsetting.

(NOU 2004: 5)

Det råder en idé om at vi, ved å være åpne for forandring og ved å være tilpasningsdyktige, vil lede oss til frihet i handlingsvalg (Sennett 2008: 57). Økonomien, hevder Sennett, ødelegger for menneskenes frigjøringsprosess. Han spør videre om det i dagens industrisamfunn finnes noen grenser for hvor langt menneskene må være villige til å bøye seg for å møte arbeidsgivers krav (Sennett 2008: 64). I Norge har vi slike grenser. Norske arbeidstakere handler i en kontekst av regulert arbeidstid, der normen for en arbeidsuke er satt til 37,5 timer (Stefansen og Farstad 2010). I offentlig sektor, og særlig i yrker som krever tilstedeværelse på arbeidsplassen for å kunne utøve arbeidsoppgaver, er dette tidskravet lett å overvåke.

Kunnskapsarbeiderne inngår i det jeg tidligere har omtalt som yrkesaktive i det «nye arbeidslivet», mens turnusarbeiderne kan sies å være en del av det «gamle arbeidslivet». For sistnevnte styres arbeidet av reguleringer for arbeids- og hviletid. Turnusarbeid setter grenser for informantenes hverdagsorganisering ved at det kreves langsiktig planlegging og forhandling med partner i forsøket på å balansere arbeid med familie. For mange av kunnskapsarbeiderne er ikke fulltids fysisk tilstedeværelse på arbeidsplassen et krav. Kunnskapsarbeidernes fleksibilitet omtales ofte som et tveegget sverd, da den muliggjør frihet i hverdagsorganisering samtidig som arbeidet kan bli hengende over en, til enhver tid, da det i prinsippet kan gjøres til alle døgnets tider (Ellingsæter 2009).

Arbeidslivsforskning viser at arbeidstiden er en av strukturene som er med på å sette sitt preg på hele samfunnets tidsorden (Ellingsæter 2009: 69). I diskusjonen om utviklingen fra det gamle til det nye arbeidslivet er økt fleksibilitet i arbeidsrelasjonen en mye omtalt faktor, både til fornøyelse og besvær for den ansatte. Med økt differensiering i arbeidskontraktene og arbeidstidsordningen følger konsekvensene i form av at «normalarbeidsdagen» ikke er en realitet for mange, samt at forholdet til arbeidsplassen svekkes (Ellingsæter 2009: 69).

## 2.4 Kulturelle modeller for handling

Å utforske hverdagsliv med utgangspunkt i en kulturalanalytisk tilnærming er en velkjent strategi i familieforskning (se for eksempel LeVine m.fl. 1994; Stefansen og Farstad 2008). Jeg vil basere meg på Stefansen og Farstads (2008) i den videre utgreiingen om hva som menes med kulturelle modeller for handling, slik jeg anvender begrepet i mine empiriske analyser.

I følge Stefansen og Farstad utgjør kulturelle modeller for omsorg

[...] en type hverdagskunnskap som ofte er uartikulert i lokale diskurser, og som er vanskelig å få foreldre til å beskrive ettersom den tas for gitt. Modellene inneholder kulturspesifikke målsettinger for omsorgen, som gir mening for de som er innenfor, men som kan virke fremmede for de som er utenfor

(Stefansen og Farstad 2008: 345).

Perspektivet jeg inntar søker å sette fokus på den *mening* informantene knytter til sine foreldre- og arbeidsprosjekter, innenfor den kulturen de befinner seg i (Stefansen og Farstad 2008). Den teoretiske forankringen egner seg godt for å studere forskjeller og likheter mellom informantene, både innad i og mellom underutvalgene. Kulturelle modeller kan forstås som «ulike legitime forståelser av hva slags omsorgsløsning som er best for barn i denne aldersgruppen» (Stefansen og Farstad 2008: 351). I hverdagsorganiseringen trekker foreldrene på ulike deler av de tilgjengelige kulturelle modellene. Jeg skal kort gjøre rede for innholdet i de ulike omsorgsmodellene;

### **Et skjermet rom for omsorg**

Et skjermet rom for omsorg var typisk for arbeiderklassefamilienes prosjekter i Stefansen og Farstads studie. Typiske trekk er at barnet anses som skjørt og uselvstendig og har behov for beskyttelse mot verden. Tanken er ofte at barnet bør få primærsosialiseringen innenfor husets fire vegger, og det er gjerne mor som er hjemme både i og etter permisjonstiden. Dersom far tar ut permisjon tas denne ofte sammen med og, og de ser på permisjonen som en felles ferie. Denne modellen går gjerne sammen med det Brandth og Kvande kaller «forsørgermodellen» eller «den fraværende far» (Brandth og Kvande 2003). Typiske ideer om den feminine omsorgspersonen og den maskuline forsørgeren som bekrefter sin identitet i arbeidslivet opererer gjerne i slike familier (Stefansen og Farstad 2008).



## **Et ordnet løp for omsorg**

Denne modellen fant forskerne i størst grad blant middelklasseforeldre. Modellen bygger på en tanke om at barnet er et autonomt, refleksivt individ, og at foreldrenes oppgave er å sosialisere barnet inn i de standarder som det vil møte i institusjoner utenfor hjemmet. Typisk er en jevn oppdeling av foreldrepermisjonen der mor og far er hjemme med barnet hver for seg. Dette skal føre til gode foreldre-barn relasjoner og styrke familien som en helhet. Barnet blir tidlig sendt i barnehagen og ses på som kompetent nok til å håndtere de utfordringer det skulle møte der ute. Familien blir sekundærsosialiseringsinstitusjonenes støtteapparat, og barnet utvikler et refleksivt selv i tråd med samfunnets krav til modernitetens kompetente aktører. Denne omsorgsmodellen åpner for det Brandth og Kvande kaller multiple maskuliniteter (Brandth og Kvande 2003). Her er det rom for far som omsørger, venn og støttespiller i barnets oppvekst (Stefansen og Farstad 2008).

## **Hybride modeller**

I en mellomposisjon mellom de to overnevnte modellene, fant Stefansen og Farstad fortellinger om hverdagsorganisering hvor foreldrene trakk på elementer fra begge modellene. Eksempelvis kunne foreldrene være opptatte av å skjerme barnet i en lengre periode før barnehagestart, men samtidig være opptatte av at begge foreldrene skulle utforme selvstendige relasjoner til barnet. For andre familier i denne mellomposisjonen, var eksterne omgivelser kilden til at omsorgsorganisering ikke stod like sentralt i familienes liv på intervju tidspunktet.

I Stefansen og Farstads prosjekt anvendes de kulturelle modellene på forståelsen av foreldrenes omsorgsprosjekter. Jeg vil hevde at denne måten å studere hverdagsliv på godt kan overføres til andre deler av samfunnet, som arbeidslivet. Jeg vil derfor forsøke å analysere informantenes fortellinger ut fra en idé om at deres praksiser og forståelser, både med tanke på arbeid og familieliv, preges av de kulturelle modellene de befinner seg innenfor. I arbeidslivssammenheng kan dette være implisitte normer og regler for hva som forventes av dem som gode arbeidstakere i form av tid brukt på arbeid, investering i arbeidets formål samt fokus på leveranse av gode produkter. Dette vil jeg gå nærmere inn på i kapittel fire og fem.

## 2.5 Strategier

Strategier kan defineres som «handlingsplaner, designet for å nå langsiktige eller umiddelbare mål» (Scott og Marshall 2009). I denne sammenheng vil elementer som inngår i utviklingen av familiestrategiene innebære fordeling av arbeids- og omsorgstid, og grunnes i økonomiske, sosiale og kulturelle faktorer (Bourdieu 1977).

I familieforskning er det gjort flere undersøkelser av hvordan aktører sammen utformer adaptive strategier for å håndtere endringer i hverdagsorganisering som følge av foreldreskap (se f.eks. Aarseth 2008; Bjørnholt 2009; Halrynjo og Lyng 2010). Adaptive strategier innebærer de prosessene hvor familiens medlemmer aktivt konstruerer og modifierer sine roller, ressurser og forhold – min oversettelse (Becker og Moen 1999: 995). Moen og Wethington forklarer hvordan strategifokuset i familieforskning gir et godt utgangspunkt for forståelse av individenes tilpasninger til endringer i samfunnet:

The word, strategy invokes the role of families and households as flexible, decision-making units, actively choosing various patterns of behavior, rather than as merely compliant and submissive. It has been employed by social historians as a useful bridge between individual lives and collective behavior, a way of moving from impersonal social structures and forces to individual biographies.

(Moen og Wethington 1992: 234).

### 2.5.1 Strategiernes innhold

Strategiene utformes for å svare til et behov om god balanse mellom arbeidsliv og familieliv. Til grunn for valgt strategi ligger ulike oppfatninger og meninger om hvordan denne balansen bør arte seg. Disse formes av tilgjengelige kulturelle handlingsmodeller, praktiske hindringer, dedikasjoner og preferanser. Innad i familien, og mellom familien og eksterne forhold, forhandles det frem en hverdagspraksis med avtalt arbeidsfordeling. I min analyse av informantenes strategier trekker jeg på «dedikasjonsbegrepet» Mary Blair-Loy (2001, 2003) introduserer i sine studier av arbeid/familie-tilpasninger hos to-karrierepar i Amerika. Blair-Loy (2003) definerer dedikasjonskjemaene som «delte kulturelle modeller som tas i bruk for å forstå verden» – min oversettelse (Blair-Loy 2003: 5). I hennes studie er de kulturelle

modellene idealtyper av to forskjellige arenaer for dedikasjon i to-karrierepars hverdagsorganisering; *arbeidsdedikasjonsskjemaet* og *familiededikasjonsskjemaet*.

Dedikasjonsskjemaene, skriver Blair-Loy, er «kognitive kart som hjelper oss i arbeidet med å definere og organisere våre tanker og antakelser» - min oversettelse (Blair-Loy 2003: 5). De er også moralske og emosjonelle kart, som fremkaller moralske og emosjonelle forpliktelser i oss (Blair-Loy 2003: 5). Som idealtyper er skjemaene ment å forstås som generelle og abstrakte – tilgjengelige for mennesker i et samfunn hvor arbeid og familie er sentrale arenaer for voksenliv. Skjemaene reproducerer arbeid og familie som gjensidig utelukkende dedikasjoner (Blair-Loy 2003). De har blitt konstruert og internalisert i samfunnet gjennom tidene, og det stilles ikke spørsmål ved deres eksistens.

Familiededikasjonsskjemaet foreskriver en modell for morskap (foreldreskap) som intenst, følelsesmessig altoppslukende, og barnesentrert. Det tilskriver primæransvar for hjem og familie til kvinner. Belønningen for investeringen kommer i form av tilfredsstillelse, mening, kreativitet, intimitet og en følelse av trygghet i levestandard (Blair-Loy 2003: 6-7). Arbeidsdedikasjonsskjemaet krever at en nedlegger en enorm mengde tid, forpliktelse og sterk følelsesmessig lojalitet til ens arbeidsplass eller karriere. Gevinstene av å investere i denne modellen er lønnsinntekt, en følelse av å være kompetent, yrkesidentitet, tilhørighet og mening (Halrynjo og Lyng 2009: 323). Som idealtipe er modellen tradisjonelt maskulin, men med de kulturelle endringene jeg har gjort rede for i forholdet mellom omsorgsarbeid, lønnsarbeid og kjønn, er begge skjemaer nå tilgjengelige for både kvinner og menn. Modellene er imidlertid gjensidig utelukkende, og lik investering i begge modeller er ikke enkelt gjennomførbart. Som følge av foreldreskap oppstår et behov for å fordele omsorgsansvar mellom foreldrene, og innføringen av en ny interesse (omsorgsprosjektet) kan føre til opplevelse av konflikt mellom aktørens ønske om dedikasjon på begge arenaer.

I studier av kvinner og menns tilpasningsstrategier har forskere trukket frem ulike forklaringer på hvorfor det fremdeles er slik at flere kvinner enn menn velger å redusere arbeidsinnsatsen ved familieførøkning. Praktiske hindringer knyttet til kombinasjonen av omsorgsarbeid og lønnsarbeid er en vanlig forklaring. Blant annet vises det til at kvinner naturlig nok må trekke seg tilbake fra arbeidet i en periode i forbindelse med fødsel. Med hennes behov for restitusjon, samt barnets behov for amming, har hun et bedre utgangspunkt for omsorgsyttelse (Becker 1981). Andre forklaringer på kjønnet arbeidsdeling har vært at menn ofte tjener mer enn sine koner, og familien vil oppleve et mindre økonomisk tap ved at hun går hjemme i småbarnstiden.

Preferanseteorien (Hakim 2000, 2002, 2003) har også stått sentralt i diskusjonen om hva som kan være kilden til de stadige kjønnsstradisjonelle arbeid/familie-tilpasningene hos moderne par i dag. Ivar Frønes har problematisert preferansebegrepet på følgende måte:

[..] hvis preferanser blir noe individuelt kan enhver handling forklares med en henvisning til en antatt preferanse. Hvis de individuelle preferansene forankres i den kulturelle diskurs, blir handlingsfeltet sentrum for analysen, slik en ser det i Bourdieus analyser

(Frønes 2003: 47).

Analysens utgangspunkt blir dermed å finne fram til handlingsfeltets kjennetegn: hva er det aktørene søker å maksimere? (Frønes 2003).

## 2.5.2 Forskning på adaptive strategier i norsk sammenheng

De analytiske kategoriene som utgjør grunnlaget for analysene i kapittel fem er hentet fra tidligere forskning gjort på arbeid/familie-tilpasninger blant norske par i det moderne samfunnet. Det er særlig tre studier som har inspirert mine analyser, hvor forskerne bak hver studie har funnet ulike strategier i sine informanternes hverdagsorganisering. Studiene ligner på mange måter mitt prosjekt, da forskerne har intervjuet dual earner/dual carer familier som forhandler om å finne en god balanse mellom lønnsarbeid og omsorgsarbeid. Helene Aarseth fant, i sin studie av likestilte to-karrierepar med omsorgsansvar for barn i skolealder, en strategi hvor begge foreldrene realiserte en optimaliseringsstrategi på flere arenaer (Aarseth 2008). Begge investerte sterkt, både i karriere og i omsorgsarbeid. Aarseth argumenterer for at den doble utfordringen med maksimering i investering fra begge partnere i både arbeid- og familieliv presser fram en ny romantisk investeringsmekanisme i familien. Opplevelsen av tilhørighet og intimitet er ikke bare noe som *er*, men noe som må skapes gjennom emosjonelle, tidsmessige og praktiske investeringer (Aarseth 2008: 52). Dette presser fram nye former for motivasjon – og nye former for tvang i familiens hverdagsorganisering.

Margunn Bjørnholt publiserte i 2008 resultatene av sin oppfølgingsstudie av Erik Grønseths prosjekt «ektefelledelt arbeidstid (1970-1975)». Deltakerne i prosjektet var to-inntektspar med omsorgsansvar for små barn, og i prosjektperioden skulle både mor og far jobbe deltid og samtidig dele omsorgsansvaret for barna likt mellom seg. I Bjørnholts oppfølgingsstudie, tretti år senere, fortalte informantene at den doble reduksjonen hadde opplevdes som en kilde til mer

ro i familien. Flere hadde valgt å fortsette med en slik dobbelt-reduksjonspraksis mens barna vokste opp (Bjørnholt 2008).

Sigtona Halrynjo har alene (2010) og i samarbeid med Selma Lyng (2009, 2010) forsket på effektene av foreldreskap på eliteutdannede kvinner og menns karriererealiserings. Teoretisk sett realiserer par med høy utdanning en likestilt familiemodell (Wærness 2000). Halrynjo og Lyng ønsket å teste denne hypotesen. Deres funn peker i retning av at familieførøkning påvirker kvinner og menn på forskjellige måter. Mens menn tenderer til å investere mer i karrieren, og får mer ansvar på arbeidsplassen når de blir fedre, settes kvinners karrierer i større grad på vent i småbarnsfasen (Halrynjo og Lyng 2010). Disse moderne parene utformer ofte en kjønnstradisjonell arbeid/familie-tilpasning i møtet med kravet om å finne en god balanse i hverdagen.

Med utgangspunkt i disse studiene, har vi sett tre ulike strategier for arbeid/familie-tilpasning: (1) reduksjon, (2) maksimering (optimalisering) og (3) omdisponering. Disse analytiske merkelappene utgjør grunnlaget for min tilnærming til informantenes fortellinger om hvordan de og deres partnere ordner seg i sine forsøk på å balansere mellom lønnsarbeid og omsorgsarbeid.

### **2.5.3 Strategier for hverdagsorganisering**

#### **Redusere**

Konkurrerende tidskrav mellom arbeid og familie har tidligere blitt begrepsfestet som «tidsregimer» (Ellingsæter 1995, 1999). Par som reduserer arbeidstid reduserer, eller senker forventningene, på andre arenaer i livet. Dette inkluderer å begrense antall barn, sosiale forpliktelser, ha mindre fritid og å redusere forventninger til husarbeid (Becker og Moen 1999: 999)

#### **Omdisponere**

I strategien ligger en organisering av hverdagen hvor døgnetts timer, samt økonomiske midler disponeres på en måte som møter deres forståelse av barnas behov på en best mulig måte. Foreldrene omdisponerer tilgjengelige ressurser for å skape et ønsket miljø for sine barn. Dette

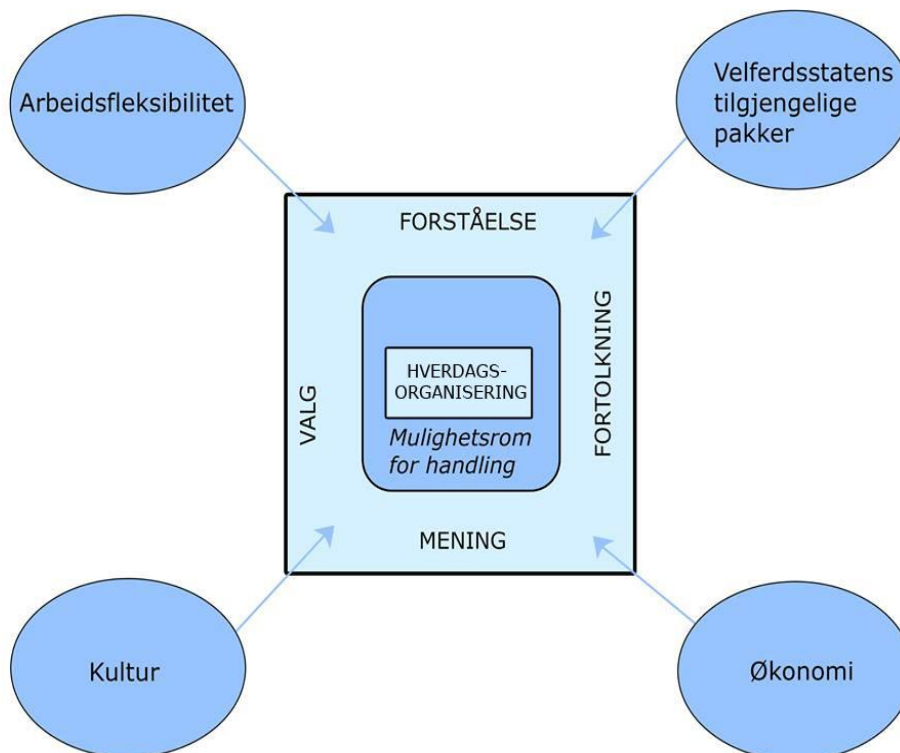
innebærer for noen å flytte ut av bykjernen for å kunne velge ønsket barnehage, og for å tilby barna noe annet enn «asfalt og rundkjøringer». Strategien innebærer også gjerne en prioritert liste, der barnas behov og arbeidskrav stilles i første rekke, før egne fritidsinteresser, voksentid og tid med venner.

## Maksimere

En maksimeringsstrategi innebærer ikke nødvendigvis en økning i antall arbeidstimer, men arbeidet må ikke «lide» under foreldreskapets krav. Foreldre som velger denne strategien optimaliserer tidsdisponeringen sin, slik at de skaper rom for både familieliv og lønnsarbeid. Det kan være forskjellige grunner til at en ønsker å realisere en slik strategi. Mens Aarseth (2008) fant at hennes informanter realiserte en dobbel-optimaliseringsstrategi, har jeg gjort andre funn i min studie. Disse skal vi se nærmere på i kapittel fem.

## 2.6 En modell for hverdagsorganisering

### Modell 1: Hverdagsorganisering



Modellen viser de ulike begrepene jeg har redegjort for i dette kapitlet, samt konsepter som vil introduseres i den empiriske analysen. Ytterst i modellen ligger de strukturelle og kulturelle forholdene som virker inn på aktørens praksisutforming. Disse faktorene påvirker hvordan informantene danner seg meninger om, fatter valg, forstår og fortolker sine tilgjengelige mulighetsrom for handling. Innenfor deres mulighetsrom, utformer småbarnsforeldrene strategier for organisering av omsorg, arbeid og hverdagsliv. Dette omtales som hverdagsorganisering.

## **2.7 Oppsummering**

I dette kapitlet har jeg gjort rede for de teoretiske perspektivene og analytiske begrepene jeg trekker på i den videre analysen. Med en forståelse av hvordan individuelle preferanser og kulturelle modeller samvirker i prosesser for utforming av strategier for hverdagsorganisering, vil jeg bygge videre på dette perspektivet i de påfølgende analysene. I neste kapittel vil jeg gjøre rede for studiens metodiske rammeverk; veien fra prosjektdesign til gjennomføring av forskningsopplegget, analyse av data og etiske betraktninger. Avslutningsvis vil jeg gi en presentasjon av informantene, før studiens analyser presenteres i de påfølgende kapitlene.





### 3 Data og metode

I startfasen av prosjektet var det et bredt spekter av spørsmål som pirret nysgjerrigheten; hvordan organiserer fulltidsarbeidende småbarnsforeldre hverdagene sine? På hvilken måte forstår og benytter de seg tilgjengelige velferdsgoder for å skape en god arbeid/familie-balanse? Oppfattes dagens velferdsordninger som gode alternativer? Hvordan spiller arbeidstid og arbeidsvilkår inn på foreldres planlegging og gjennomføring av hverdagen med små barn? Til slutt snevret jeg inn disse spørsmålene til et overordnet spørsmål:

**Hvordan kombinerer småbarnsforeldre arbeid og familieliv for å oppnå en balansert organisering av hverdagen, og hva kan deres organisering av hverdagen fortelle oss om deres tilgjengelige handlingsrom, idealer for arbeid/familie-balanse og betydningen av kjønn?**

For å kunne svare på dette, utformet jeg to spissede forskningsspørsmål:

**(1) Hvordan kan omsorgsorganisering blant småbarnsforeldre med ulik grad av arbeidsfleksibilitet beskrives og forstås?**

**(2) Hvordan kan hverdagsorganisering blant småbarnsforeldre med ulik grad av arbeidsfleksibilitet beskrives og forstås?**

Når en ønsker å studere menneskers opplevelse av egen situasjon, forståelse av og fortolkning av denne, må man rette fokus mot å fange opp deres livsverden og forklare hvordan informantene forteller om, handler og opplever verden med utgangspunkt i deres sosiale virkelighet (Kvale og Brinkmann 2009: 45). Med utgangspunkt i dette var en kvalitativ tilnærming det mest naturlige.

I dette kapittelet redegjør jeg for valgene jeg har tatt underveis i prosjektperioden, fra valg av metode, utarbeidelse av intervjuguide og bakgrunnsskjema til kontakt med, og intervjuing av, informanter. Jeg vil skrive om oppbevaring og behandling av innsamlede data samt gi en kort gjennomgang av ulike etiske utfordringer knyttet til kvalitativ forskning. Jeg vil strebe etter å drøfte fordeler og ulemper med valgene jeg har tatt underveis i prosessen. Først vil jeg gjøre rede for sentrale trekk ved intervju som metode for kvalitativ datainnsamling.

## 3.2 Intervju

«Den mest utbredte datagenereringsmetoden innenfor kvalitativ forskning er ulike former for intervjuing» (Tjora 2012: 104). Gjennom samtaler med personer som befinner seg på et sted i livet hvor studiens tema er aktuelt og hverdagslig, kan jeg som forsker få et innblikk i hvordan informantene om hverdagsliv. Kvalitative forskningsintervjuer søker å få frem betydningen av informantenes erfaringer og opplevelse av verden, sett fra deres perspektiv (Kvale og Brinkmann 2009: 21). Det finnes forskjellige former for intervjuer. Felles for dem er den konstruerte samtalen der intervjuer og informant(er) sammen samtaler om et tema som opptar dem begge (Kvale og Brinkmann 2009). I samfunnsvitenskapen har kvalitative intervjuer vokst frem til å bli en etablert form for selvstendig forskningsmetode, men hva slags kunnskap intervjuer kan gi forskeren samt hvordan intervjuforløpet bør foregå er stadig oppe til faglig debatt. Kvale og Brinkmann (2009) beskriver denne debatten gjennom sine metaforer om intervjueren som *gruvearbeider* versus intervjueren som *reisende*. Metaforene er ment å vise hvordan det finnes ulike forståelser av hvordan kunnskap produseres i intervjusituasjonen, der de to tilnærmingene henholdsvis forstår kunnskap som *gitt* – noe som ligger i informantenes erfaringer forut for intervjusituasjonen, og kunnskap som *konstruert* – i samarbeid mellom intervjuperson og intervjuer (Kvale og Brinkmann 2009).

Holstein og Gubrium (2003) representerer samfunnsforskere som forsvarer tilnærmingen til intervjusituasjonen som *reisende*, da de hevder at kunnskap om samtaleens tema frembringes i et aktivt samarbeid mellom intervjuets deltakere (Holstein og Gubrium 2003). Videre hevder de at måten meningsskaping i intervjusituasjonen skjer, er like viktig som hva som blir fortalt, og at det derfor er viktig å inkludere refleksjoner rundt rammene for intervjusituasjonen i tolkning av kvalitative intervjudata (Holstein og Gubrium 2003). Som forsker blir det derfor en viktig del av det etiske ansvaret forbundet med datainnsamling å gjøre rede for hvordan dataene har kommet til veie, og hvilke refleksjoner og avveininger som er gjort underveis i innsamlingsprosessen.

Fordi jeg koblet meg på et forskningsprosjekt, var det ønskelig at min metodiske tilnærming skulle kunne frembringe data som kunne fungere til sammenligning med de andre forskernes data. Valget om fokusgruppeintervju som metodisk verktøy var derfor gitt.

I fokusgruppen samles et antall informanter for å samtale om ett eller flere, på forhånd gitte, tema eller fokus (Wilkinson 2004: 177). Samtalen styres av en eller flere *moderatorer*, som følger en mer eller mindre strukturert intervjuguide for å sørge for at studiens forskningsspørsmål dekkes (Kvale og Brinkmann 2009: 162). Gruppens dynamikk kan påvirke intervjuets kvalitet, og det er moderatorens oppgave å sørge for at alle informantene får kommet til i samtalen, og at samtalen drives frem gjennom intervjuguidens støttepunkter (Morgan 1998: 10). Meningen er ikke at informantene skal enes om svarene sine, men at de reflekterer rundt moderatorens og de andre informantenes innspill underveis i intervjuet. Metoden er, på samme måte som dybdeintervjuet, velegnet til å undersøke *oppfatninger, ideer og meninger*. Gruppeformatet gir muligheten til å undersøke hva småbarnsforeldre mener om de eksisterende velferdsordninger og hvordan arbeidstidsstruktur spiller inn på deres valgte praksiser i hverdagsorganiseringen. Gjennom diskusjon med hverandre kan informantene øke sin bevissthet rundt egne oppfatninger og meninger om temaet (Tjora 2012: 123).

Det råder uenighet på feltet i spørsmålet om antall deltakere som er passende for en fokusgruppe. Noen mener at en gruppe på 8-12 informanter er passende, mens andre foretrekker mindre grupper med fem til seks deltakere. Selv små grupper på 2-5 deltakere kan regnes som fruktbare, alt ettersom hvor tilgjengelige informantene er, hvorvidt temaet for gruppen krever mye diskusjon mellom deltakerne og prosjektperiodens tidsbegrensninger (Barbour and Kitzinger 1999).

Bruk av fokusgruppe som metode har flere fordeler. Blant annet muliggjør gruppeformatet en samtaleform der interaksjonen ikke kun foregår mellom intervjuer og intervjupersoner, men også i intervjupersonenes samtaler seg imellom. På denne måten får jeg som forsker lettere tilgang på konsepter og begreper som faller naturlig for informantene i samtale om studiens tema. Dette faller naturlig fordi jeg intervjuer personer i omtrent samme situasjon. Blant annet ble jeg raskt klar over at arbeid/familie-balanse ikke var et begrep som ble brukt i intervjupersonenes dagligdagse vokabular. Heller snakket de om hvordan de organiserte hverdagen for å kombinere arbeid og familie. Ut fra dette fant jeg ut at hverdagsorganisering var et bedre begrep å bruke i de resterende intervjuene.

### 3.3 Utvalgskriterier

Som forklart i innledningskapittelet er oppgaven skrevet i tilknytning til prosjektet EFFECT. Prosjektet legger noen føringer på metodisk gjennomføring, da mine data skal inngå i det empiriske grunnlaget i den større, komparative undersøkelsen. Forskningsmetode og utvalgskriterier var gitt i forkant av min tilknytning til prosjektet, og for at mine innsamlede data skal være sammenlignbare ønsket vi at intervjuguide og bakgrunnsskjemaene brukt i intervjuene skulle være like for hele prosjektet. Utvalgskriteriene var satt for å få en utvalgsgruppe hvor målrettet forskning på fortolkning og forhandling av holdninger og mening knyttet til arbeid/familie-balanse kunne synliggjøres. Kriteriene ble utarbeidet av prosjektets norske og polske partnere, i forkant av min datainnsamling. Prosjektet har imidlertid ikke lagt alle føringer på mine metodiske valg, og jeg vil diskutere dette i den videre utgreiingen.

Det er kjent at forhold ved arbeidslivet, som for eksempel jobbsikkerhet, jobbfleksibilitet og inntekt, er med på å strukturere foreldres hverdagsorganisering (Lappegård m.fl. 2011). Vi ønsket derfor å komme i kontakt med informanter fra to ulike sammensetninger av det norske arbeidslivet; yrkesaktive med høy/lav skår på fleksibilitetsskalaen med tanke på arbeidstid og krav om tilstedeværelse. Det var ønskelig at gruppene skulle inneholde både kvinner og menn. Den fleksible gruppen skulle bestå av kvinner og menn i akademia og i mellomlederposisjoner, mens den ikke-fleksible gruppen skulle bestå av kvinner og menn i omsorgs-, service- og byggebransjen.

Med dette som utgangspunkt rekrutterte jeg informanter strategisk inn i to kategorier; høy-fleksibilitetsarbeidere og lav-fleksibilitetsarbeidere. Kategoriene var ment å representere henholdsvis arbeidstakere i kunnskaps- og eliteprofesjoner, og arbeidstakere i service- og omsorgsorganisasjoner. Kriteriet for innpass i lav-fleksibilitetsgruppen var at informantene skulle jobbe turnus, da dette legger andre føringer på arbeidstakernes hverdagsorganisering enn en åtte-til-fire jobb.

Målgruppen var småbarnsforeldre i aktivt yrkesliv, som bodde med en partner i Oslo-området og som hadde barn i aldersgruppen null til seks år. Dette fordi disse befinner seg i en periode i livet hvor de forholder seg aktivt til velferdsordninger rettet mot å balansere mellom arbeid og familie, som for eksempel kontantutbetalinger, permisjonsordninger og tilbud om barnehageplass. Ved å velge en strategisk tilnærming sørger en for at utvalgets sammensetning gir et godt utgangspunkt for å kunne studere hvordan yrkesbakgrunn og tilhørende faktorer

spiller inn på informantenes hverdagsorganisering. Med strategisk rekruttering kan forskeren legge til rette for at informantene som deltar besitter informasjon som kan gi gode refleksjoner rundt de forskningsspørsmålene som er definert (Thagaard 2009: 56).

### **3.4 Veien til informantene**

Totalt ble 18 informanter rekruttert til min studie. Rekrutteringen foregikk på forskjellige måter, og jeg ble nødt til å endre min strategi underveis, da det ble vanskeligere enn antatt å få tak i et tilstrekkelig antall informanter. I første runde tok jeg kontakt med arbeidstakere fra to forskjellige arbeidsplasser; en høyfleksibel kunnskapsbedrift og en servicebedrift hvor de ansatte jobber tredelt turnus. Dette resulterte i at jeg kom i kontakt med seks informanter i den første gruppen, og fem i den andre.

I kunnskapsbedriften hadde jeg en nøkkelperson som hjalp meg med å peke ut aktuelle kandidater jeg kunne kontakte. Jeg fulgte disse rådene, og sendte ut e-post til de aktuelle med informasjon om meg, prosjektet og en forespørsel om deltakelse. Av de totalt 12 mulige kandidatene, takket seks informanter ja til å stille opp på intervju.

I servicebedriften tok jeg kontakt med en HR-direktør via e-post. Her la jeg inn en forespørsel om å få lov til å rekruttere informanter i bedriften, jeg gjorde rede for prosjektet og dets hensikt, og tilbød meg å komme inn for en samtale dersom mer informasjon var ønskelig. Jeg fikk til svar at bedriften stilte seg svært positive til å delta i prosjektet, og at jeg kunne bruke de ansattes posthyller, samt det interne mailsystemet for å sende ut informasjonsskriv og forespørsel om deltakelse. Dette ble gjort i løpet av de kommende ukene, men responsen lot vente på seg. Av de totalt 350 ansatte i bedriften var det kun fem informanter som kunne tenke seg å stille opp på intervju. En av disse trakk seg før vi fikk gjennomført et intervju, da det ble vanskelig for han å finne et tidspunkt som passet. Totalt rekrutterte jeg fire informanter fra denne bedriften.

Jeg innså raskt at jeg ville komme til å måtte benytte meg av alternative rekrutteringsstrategier. I kvalitative forskningsprosjekter benyttes ofte snøballmetoden, der personer som oppfyller studiens utvalgsriterier kontaktes, intervjues og bes om hjelp til å peke ut nye personer som har tilsvarende egenskapet (Thagaard 2009:56).

Jeg tok kontakt med personer i mitt perifere nettverk for å sondere terrenget etter aktuelle informanter. Gjennom perifere nettverk, og ved bruk av sosiale medier som formidlingskanal,

fikk jeg tak i ytterlige to informanter i høyfleksibilitetsgruppen, og fem informanter i lavfleksibilitetsgruppen. I tillegg ble det gjennomført et prøveintervju med to informanter, hvor resultatene fra intervjuet var såpass gode at jeg, med samtykke fra prøveinformantene, valgte å inkludere dette i oppgavens datamateriale. Utvalget bestod til slutt av 18 informanter; ni kunnskapsarbeidere og ni service- og omsorgsarbeidere.

Det kan være problematisk å benytte seg av denne metoden, da en kan ende opp med mange informanter fra samme miljø, men dette kan unngås ved å kontakte flere forskjellige miljøer samtidig (Thagaard 2009: 56). Jeg gjorde nettopp dette.

### **3.5 Presentasjon av informantene**

Utvalget består av åtte kvinner og ti menn. Alle informantene lever i samliv, enten som ektefeller eller som samboende med sine partnere. Alle har barn i førskolealder, og de er alle i en eller annen form for inntektsgivende arbeid. Man kan si at de lever i moderne parforhold, hvor likestilling står sentralt i manges fortellinger. De er opptatt av omsorgsfordeling, og har alle meninger om hvordan velferdssystemet fungerer i dagens samfunn. Som småbarnsforeldre forholder de seg aktivt til tilgjengelige velferdstilbud, og må ta aktive valg i sin organisering av hverdagen.

#### **Kunnskapsarbeiderne**

Anna, Camilla, David, Erik, Fredrik, Julie, Knut, Lise og Markus utgjør informantene i høyfleksibilitetsgruppen. De er mellom 24 og 40 år, har mellom ett og tre barn og har mellom tre og elleve års utdanning utover fullført videregående skole. De er alle i en arbeidssituasjon som gir dem mye frihet til å strukturere hverdagen etter egne ønsker og behov. Fem av informantene er gifte, mens de resterende fire er samboere. Kunnskapsyrker er gjerne strukturert på en slik måte at den enkeltes prestasjoner måles i hva han/hun produserer skriftlig, og det jobbes gjerne opp mot deadlines. Dette gir en arbeidssituasjon hvor ikke klokketimer er den sentrale måleenheten. Den ansatte er selv ansvarlig for å strukturere dagene på en slik måte at arbeidsoppgavene lar seg gjennomføre før tidsfristen utløper. Informantene i denne gruppen er selv ansvarlige for å skille mellom arbeidstid og familietid.

Alle kunnskapsarbeiderne jobbet fulltid på intervju tidspunktet. Noen hadde redusert arbeidet i perioder. Deres partnere har mellom to og åtte års utdanning, og syv av informantenes partnere jobber fulltid. En partner er student, en jobber 80 prosent og en jobber deltid i udefinert stillingsprosent. Ingen av informantene har omsorgsansvar for andre enn egne barn på fast basis, og med unntak av én, beskriver alle sin omsorgsfordeling som likestilt. Den siste informanten oppgir at hun selv tar hovedansvaret for omsorgen for parets barn. En informant beskriver sin økonomiske situasjon som at paret har hatt god råd hele tiden, tre informanter sier de stort sett har hatt god råd, fire mener de verken har hatt god eller dårlig råd, mens en informant melder å stort sett ha hatt dårlig råd. Inntektsnivået på parnivå spenner mellom 250 000 og rett i underkant av 2 000 000 kroner.

## **Service- og omsorgsarbeiderne**

Brage, Gunnhild, Håkon, Ivar, Nora, Oda, Per, Robert og Siri utgjør utvalget i lavfleksibilitetsgruppen. De er mellom 26 og 46 år gamle, og jobber alle turnus, enten todelt med dag- og kveldsskift, eller tredelt med dag-, kveld- og nattevakter. Med unntak av én, jobber samtlige helgevakter. Det er variasjon i om de jobber annenhver eller hver tredje helg. Med unntak av to, jobber alle informantene fulltid. En informanten jobber 50 prosent i en omsorgsinstitusjon i tillegg til frilansarbeid som kulturarbeider. Den andre jobber i en 80 prosents stilling. Informantenes utdanningsnivå, utover fullført videregående skole, varierer mellom null og fire års utdanning. Fem informanter jobber i en bedrift som leverer servicetjenester, tre jobber i ulike former for omsorgsykker og en informant jobber med kulturproduksjon. Turnusarbeid strukturerer tiden på en helt annen måte enn kunnskapsarbeid, og informantene i denne gruppen forteller om langsiktig planlegging som en nøkkelfaktor for å kunne få dagene til å fungere i kombinasjon med partners jobb. Turnusen skrives for en avgrenset tid, gjerne ett år. Den langsiktige planleggingen gir paret mulighet til å unngå eventuelle manglende overlapp mellom de tilgjengelige omsorgspersonene i barnas liv.

Syv av informantene er gift, mens to er samboende. De har mellom ett- og tre barn, og har partnere med utdanning mellom null og syv år utover videregående skole. Seks av informantenes partnere er i fulltidsarbeid, en jobber redusert stilling og to er ikke i arbeid fordi de er ute i lønnet- eller ulønnet permisjon. Syv informanter oppgir å dele omsorgen for barna likt med sin partner, mens to informanter forteller at partner har hovedansvar. Med unntak av én har ingen av informantene omsorg for andre enn egne barn på daglig basis. Den ene

informanten oppgir å passe naboens barn i ny og ne. Når det gjelder subjektiv oppfatning av egen inntekt for denne gruppen er det et større spenn enn hos kunnskapsarbeiderne. To informanter oppgir å oppleve egen økonomi som god hele tiden, to informanter sier de stort sett har hatt god råd, to oppgir å ha dårlig råd stort sett hele tiden, mens en informant sier at paret har hatt dårlig råd hele tiden, men at dette nylig har endret seg etter en endring i ansettelsesforhold. Inntektsmessig ligger spennet i denne gruppen på parnivå på en fellesinntekt mellom 450 000 og 1 200 000 kroner.

## **Forskjell og likhet**

I utgangspunktet var det grad av fleksibilitet som skilte informantene fra hverandre. Fleksibiliteten gjør det mulig for kunnskapsarbeiderne å forme sine dager etter egne ønsker, men gjør dem samtidig ansvarlige for å trekke opp et skille mellom arbeidstid og familietid. Gjennom samtalene med disse informantene kom det fram at fleksibiliteten har en dobbelthet ved seg, den er både muliggjørende og begrensende på samme tid. Dette vil jeg komme tilbake til i analysekapitlene.

For service- og omsorgsarbeiderne er hverdagene mer rigide. De forholder seg til turnuslistene, og må være fysisk til stede på arbeidsplassen for å kunne gjennomføre sine arbeidsoppgaver. Det skal trekkes frem at disse ofte må forholde seg til ubekvem arbeidstid, som arbeid i helger og på helligdager. Dette er momenter informantene selv trekker frem som negative. Det kan være vanskelig å forklare barna hvorfor mamma eller pappa må jobbe på julaften, eller hvorfor det kun er en forelder i huset på natten. På den andre siden muliggjør turnusarbeid for noen en enklere hverdag, hvor handling, kjøring til og fra jobb og henting og levering i barnehagen kan gjøres på tidspunkter hvor andre er på jobb.

Alle informantene snakker om sine foreldreskapsprosjekter som aktivt involverte, og det kan trekkes en klar linje til det Hays (1996) omtaler som “intensive motherhood”. I dagens kjønnsfleksible samfunn har forståelsen av hva et godt foreldreskap innebærer vært med på å utvikle normen om det intensive farskapet (Brandth og Kvande 2003). Sammen utgjør disse forståelsene av mors og fars rolle i småbarnsfamilien det Stefansen (2008) definerer som et intensivt foreldreskap.

Gruppene har forskjellige utgangspunkter, med tanke på utdanning og inntektsnivå. Utdanningsnivået er klart lavest blant informantene i lav-fleksibilitetsgruppen. Dette henger



sammen med at deres yrkesvalg ikke krever veldig lange utdanninger, som det gjerne gjør i kunnskapsyrker. Inntektsmessig spenner informantene i begge grupper fra svært dårlig råd til svært god råd. Dette kan henge sammen med deres alder, da noen er under utdanning, noen har partnere som ikke er i inntektsgivende arbeid for øyeblikket og noen har partnere med svært høy inntekt. I neste kapittel skal jeg gjøre rede for hvordan disse faktorene spiller inn på realisering av idealer for hverdagsorganisering.

## 3.6 Intervjuprosessen

Som uerfaren moderator var det fint å søke støtte i prosjektets samarbeidspartnere i gjennomføringen av de første intervjuene. Her byttet vi på rollene som moderator og assistent. Etter fire gjennomførte intervjuer følte jeg meg trygg nok til å gjennomføre de resterende intervjuene på egenhånd. Dette var mer krevende, med tanke på å skulle følge informantenes historier på en naturlig måte i samtalen samtidig som jeg skulle sørge for å dekke alle guidens punkter.

I rekrutteringsprosessen viste det seg raskt at småbarnsforeldre har stramme tidsplaner, og jeg ble nødt til å være pragmatisk med tanke på tidsrammen for oppgaven. Særlig var turnusarbeiderne vanskelig å få samlet på felles tidspunkter for gjennomføring av intervju. I diskusjon med veileder tok jeg en avgjørelse på at jeg ikke kunne la gruppestørrelsen spille en stor rolle. Dette resulterte i at flere av intervjuene tok form av det Krueger (1994) omtaler som «mini-fokusgrupper». I alt varierte gruppestørrelsen på intervjuene mellom to og fire informanter i hvert intervju. I de mindre gruppene ble moderatorrollen mer lik rollen til en intervjuer, men med den åpne intervjuguiden var det rom for å følge informantenes historier og refleksjoner.

Innad i gruppene ble ønsket om en homogen sammensetning av deltakere overholdt, ved at jeg intervjuet høy-fleksibilitetsarbeiderne og lav-fleksibilitetsarbeiderne hver for seg. Det ble utformet en relativt åpen intervjuguide til dette prosjektet. Da fokusgrupper gjerne er kjent for å være mindre strukturerte enn dybdeintervjuer, var det ønskelig å utnytte dette med bruk av en eksplorativ guide. I informasjonsskrivet informantene fikk tildelt i forkant av intervjuet ble de informert om studiens hovedtemaer, og intervjuguiden ble brukt mer som en støtte for å drive samtalen videre, samt for å sikre at det ble gitt svar på prosjektets hovedspørsmål. I tillegg ble informantene bedt om å fylle ut et mer detaljert bakgrunnskjema i etterkant av intervjuet. Dette

for å sikre at vi fikk de riktige opplysningene. Bakgrunnsskjemaene ble ikke brukt for å si noe om informantene på personnivå, men var ment å skulle gi utfyllende informasjon om sammensetningen av de to utvalgsgruppene.

Ett av intervjuene ble avholdt i servicebedriftens lokaler, de andre i seminarrom på Universitetet i Oslo. Jeg kontaktet informantene dagen før intervjuet skulle finne sted for å minne dem på tid og sted for intervjuet, samt for å oppfordre dem til å lese gjennom informasjonsskrivet og å medbringe samtykkeerklæringen til intervjuet. Jeg kokte kaffe og samler stoler rundt et lite bord, slik at seminarrommet ikke skulle virke stort og avskrekkende. Jeg ønsket å skape en atmosfære som innbød til en naturlig samtale, i et konstruert miljø.

Totalt gjennomførte jeg åtte intervjuer. Bakgrunnen for valget om å gjennomføre et dybdeintervju er enkel. Etter flerfoldige forsøk på å finne et tidspunkt som passet for informanten, gikk ikke kabalen opp med de andre avtalte intervjuene. Informanten viste fremdeles interesse for prosjektet, og jeg tok en beslutning om at informantens ønske om deltakelse måtte veie tyngre enn kravet om det metodiske designet for oppgaven. Samtalen ble et spennende tilskudd til de eksisterende intervjuene, og jeg fikk erfare hvordan enkeltintervju skiller seg fra gruppeformatet. I analysen har jeg behandlet dataene fra dette intervjuet på samme måte som med dataene fra gruppeintervjuene. Jeg har også valgt å ta utgangspunkt i de data jeg jeg fått tilgang på fra enkeltinformantene i min analyse av organisering på parnivå i kapittel fem. Dette rettferdiggjør jeg med at jeg tar utgangspunkt i deres *fortellinger* om hverdagsorganisering. Jeg hevder ikke at jeg kan si noe om hvordan hverdagsorganisering oppfattes av partneren som ikke er representert i intervjuet, og hevder heller ikke at fortellingene om hverdagsorganisering nødvendigvis viser hvordan arbeidsdeling *faktisk* utarter seg i hvert av parene.

Fem grupper bestod av både kvinner og menn, en gruppe bestod av bare menn, en av bare kvinner og dybdeintervjuet ble avholdt med en kvinnelig informant. Med de ulike sammensetningene av gruppene, oppstod muligheten til å studere hvorvidt kjønns sammensetning hadde noe å si for måten intervjupersonene snakket om de ulike temaene på. Dette gav ingen synlige utslag da jeg leste gjennom transkripsjonene, og er derfor heller ikke behandlet videre. Gruppeformatet muliggjorde også en analyse av hvordan informantene seg imellom konstruerer og rekonstruerer sine meninger i intervjuet, ettersom nye erfaringer og andres perspektiver adresseres. Dette så jeg særlig i et av intervjuene med en gruppe

kunnskapsarbeidere, hvor innledningsvis fortalte om hvor mye ekstraarbeid de la inn i helger og på kvelder. Mot slutten av intervjuet modererte flere seg, og trakk tilbake sine opprinnelige fortellinger om arbeid til alle døgnets tider. De rekonstruerte oppfatningen om det grenseløse arbeidet som «normalt», og fortellingen om mindre arbeid som følge av foreldreskapet ble tilgjengelig.

### **3.7 Analyseprosessen**

Veien fra planleggingen av et prosjekt til den ferdigstilte sluttrapporten er lang. De metodiske valgene som er gjort før og under datainnsamling er med på å forme veien videre i analyseprosessen. Allerede ved avgjørelsen om å rekruttere informanter strategisk inn i prosjektet basert på deres yrkesposisjon var det analytiske blikket på plass. Jeg forsøkte å aktivt reflektere over både forskjell og likhet innad i, og mellom utvalgsgruppene gjennom hele prosessen. Den praktiske analyseprosessen har vært en firedelt prosess; (1) fra tale til tekst, (2) oppdeling av datamaterialet i praksis og meningsfortolkning, (3) kategorisk gjennomgang av tilbakevennende temaer i intervjuene og (4) plassering av informantenes fortellinger inn i ulike strategier for hverdagsorganisering.

Datainnsamling og transkripsjon ble gjennomført i en overlappende prosess. Innsamlingsprosessen strakk seg fra oktober 2013 til januar 2014. Med et såpass bredt tidsspenn fikk vi muligheten til å reflektere rundt intervjuene som ble gjennomført, og kunne nyansere og endre på intervjuguiden og bakgrunnskjemat ettersom vi fikk mer innsikt i hva informantene faktisk snakket om. Ved å lytte til intervjuopptakene fikk jeg også nyttig innsikt i min egen intervjuteknikk og hvordan denne kunne finslipes etter erfaringer med hvordan de mer erfarne intervjuerne som deltok i intervjuene arbeidet. Særlig gjaldt dette kunsten å følge opp informantenes fortellinger med gode oppfølgingsspørsmål. Dette var med på å gi et rikere materiale enn jeg ville fått om jeg skulle fulgt gangen i guiden slavisk. Den eksplorative tilnærmingen var en målsetting for intervjusituasjonen, og er en spennende utfordring for en fersk intervjuer.

Etter transkriberingen var fullført satt jeg igjen med i overkant av 250 sider med tekst, klare for videre analyse. Jeg leste gjennom transkripsjonene mange ganger for å bli godt kjent med datamaterialet, og satt i gang med digital koding ved bruk av analyseprogrammet NVivo. Her kodet jeg informantenes fortellinger inn i to deler; det de fortalte som handlet om

hverdagspraksis, og det som handlet om deres meningsfortolkning av denne praksisen. På denne måten kunne jeg se hva som gikk igjen i informantenes historier om hverdagsorganisering, samt realisering av uttalte idealer.

Jeg kodet videre etter Tjoras (2012) råd om å bruke informantenes utsagn som «merkelapper». Jeg så etter hva de snakket om som betydningsfullt for organiseringen av hverdagen. Deres fortellinger dreide seg hovedsakelig om fordelingen av permisjon, barnehagen (å få plass og dens kvalitet), egen og partners arbeidsfleksibilitet, preferanser for familieliv og arbeidsliv, avlastning (nærhet til venner og familie) og økonomi. Dette utgjør grunnlaget for analysen i kapittel 4. Ut fra disse funnene utarbeidet jeg et kodeskjema hvor jeg skilte mellom høyfleksible og lavfleksible informanters fortellinger. I kodeskjemaet la jeg eksempelvis inn alle utsagn som dreide seg om barnehage inn i samme bolk, og kunne på denne måten studere forskjell og likhet innad og mellom utvalgene, samt innad og mellom kjønn. Det var sporene av kjønnete fortellinger i informantens fortellinger som førte til at jeg ønsket å gå videre med kjønn som analytisk kategori. Dette utgjør fundamentet for kapittel 5.

### **3.8 Etikk**

«Etiske problemstillinger preger hele forløpet i en intervjuundersøkelse, og man bør ta hensyn til mulige etiske problemer helt fra begynnelsen til den endelige rapporten foreligger» (Kvale og Brinkmann 2009: 80). Dette har vært min ambisjon gjennom hele prosjektperioden. En er pålagt å sette seg nøye inn i hvilke etiske retningslinjer som er forbundet med den type forskning en ønsker å gjennomføre. Jeg har fulgt Norsk Samfunnsvitenskapelig Datalagringstjeneste (NSD) og Personvernombudets retningslinjer, og avventet rekruttering til meldeskjema var sendt inn og godkjent av NSD.

Det stilles krav om at det skal hentes inn informert samtykke fra alle informanter som deltar i et forskningsprosjekt. Ved signatur samtykker informantene til at de har blitt opplyst om prosjektets formål, hovedtrekkene i designet, samt eventuelle fordeler og ulemper ved deltakelse (Kvale og Brinkmann 2009: 88). De blir også informert om at det er tillatt å trekke seg fra prosjektet på et hvilket som helst tidspunkt i forskningsprosessen. Dette sikret jeg ved at samtykkeerklæringen var vedlagt informasjonsskrivet jeg sendte ut til informantene ved førstegangs kontakt. Dagen før intervjuene skulle finne sted, sendte jeg også ut en påminnelse til informantene hvor jeg oppfordret dem til å lese informasjonsskrivet godt, samt å medbringe

signerte samtykkeerklæringer til intervjuet. I og med at intervjuene ble gjennomført med båndopptaker, ble informantene også gjort oppmerksomme på hvordan deres opplysninger ville bli lagret og behandlet frem til begge prosjekter var avsluttet før intervjuet startet.

Anonymitet og konfidensialitet er to selvsagtheter når personopplysninger skal innhentes og lagres. I dette prosjektets tilfelle skal lydfilene benyttes i et senere forskningsprosjekt, og de er derfor blitt lagret digitalt på en passordsikret harddisk hos hovedveileder. Jeg beholdt lydfilen på privat PC med passordsikring under transkriberingsperioden, og lydopptakene ble slettet herfra etter fullført transkripsjon. Underveis i transkriberingen har jeg anonymisert informantene ved å gi de nye navn etter A-B-C-systemet. Transkripsjonene er oppbevart i låst skap på min arbeidsplass.

Informasjon om lønnsinntekt, egen- og partners spesifikke utdanningsbakgrunn og informantenes fordeling av permisjonstid ble registrert i et bakgrunnskjema for personopplysninger. Disse var ment å skulle være en støtte i analysen av gruppens vilkår for faktisk gjennomføring av hverdagslivet. Informantene ble gjort klar over at deres informasjon ikke ville bli brukt på personnivå i analysen.

Det er ingen spesielle etiske utfordringer forbundet med utvalget i dette prosjektet. Informantene er voksne personer som snakker om hverdagslige temaer i gruppesituasjon. Det som kan være etisk betenkelig ved bruk av fokusgruppe som metode er sannsynligheten for at informantene kan kjenne igjen informanter fra samme gruppe i den endelige rapporten. Samtidig har informantene som har deltatt i samme gruppe allerede hørt de andre informantenes fortellinger, og det er liten sannsynlighet for at de skal kunne kjenne igjen informanter på tvers av fokusgruppene. Informantene var klar over gruppedesignet på forhånd, og en kan da anta at eventuell informasjon de ikke ønsket å dele heller ikke ble delt i gruppen.

### **3.9 Analysens gyldighet**

Når et forskningsarbeid ferdigstilles, kan det alltid stilles spørsmål til hvorvidt metodevalg, teoretiske forankringer og analytiske grep fungerer sammen for å kunne gi svar på studiens forskningsspørsmål. Har forskningsfunnene noen sannhetsverdi? Begrepene *pålitelighet* og *generaliserbarhet* står sentralt i denne diskusjonen.

Ved å dele gruppeintervjuene opp med bakgrunn i informantenes arbeidsfleksibilitet, har jeg fått et godt utgangspunkt for å studere hvorvidt yrkesbakgrunn, og medfølgende demografiske faktorer, gjør seg gjeldende i måten hverdagsorganisering utformes innenfor informantens tilgjengelige handlingsrom. Denne måten å dele opp utvalget på, gjør at studien får kjennetegn av komparasjon (Fangen 2010). Jeg ønsker ikke å omtale min fremgangsmåte som komparativ, men jeg har foretatt sammenligninger innad i- og mellom ulike analytiske kategorier, som yrkesbakgrunn, kjønn, omsorgsorganisering og praksis for arbeidsdeling. Jeg har forsøkt å kontinuerlig vurdere mitt eget ståsted, samt hatt en ambisjon om å fremstille materialet ut fra flere perspektiver. Studiens forskningstema er knyttet til praksiser som er i konstant endring og forhandling innenfor kulturelle, normative og lovfestede rammer for praksis, og jeg har forsøkt å være bevisst på hvordan disse faktorene spiller inn på min fremstilling av informantenes fortellinger. Jeg vil hevde at jeg, så langt det er mulig, har forsøkt å fremstille mine fortolkninger av materialet på en måte, samtidig som jeg har forsøkt å svare på oppgavens forskningsspørsmål.

En studies *pålitelighet* dreier seg om hvorvidt det er en tydelig sammenheng mellom empiri, analyse og resultater i en undersøkelse, uten at personlige faktorer som ikke er gjort rede for spiller inn (Tjora 2012: 229). Forskerens kunnskap om, eller kjennskap til studiens tema kan være en god ressurs i forskning (Tjora 2012: 203). I mitt tilfelle er studiens tema tilgjengelig gjennom egne erfaringer med, medias fokus på, samt god faglig kunnskap om moderne familieliv. I tillegg har jeg en noe over gjennomsnittlig interesse for familieforskning, og har vært opptatt av å følge med på de faglige strømmingene som beveger seg på feltet.

*Generaliserbarhet* handler om en studies gyldighet utover de tilfellene som har vært utforsket (Tjora 2012: 207). Innenfor kvalitativ forskning er generalisering et omstridt tema. De kvalitative forskerne Payne og Williams hevder imidlertid at også kvalitative forskere har en tendens til å generalisere, men uten å tydeliggjøre hvordan de har kommet frem til sine konklusjoner (Payne og Williams 2005). Videre, hevder Payne og Williams, at kvalitativ forskning har potensiale til å produsere det de definerer som *moderate generaliseringer*. Dette ligner den type generaliseringer en gjør seg, gjennom personlige erfaringer for å bringe orden og sammenheng i hverdagen (Payne og Williams 2005: 296).

## 3.10 Oppsummering

I dette kapitlet har jeg gjort rede for metodiske og analytiske valg og avveininger jeg har tatt i gjennomføringen av min studie. Jeg har gjort rede for hvordan studiens forskningsspørsmål står i forhold til valg av metode og hvordan analysene er skrevet frem. Avslutningsvis har jeg gjort rede for etiske betingelser knyttet til denne type studie, før jeg har diskutert analysens gyldighet.





# 4 Mulighetsrom for handling

## 4.1 Innledning

I dette kapittelet skal jeg gjøre rede for hvordan informantenes ulike forutsetninger, knyttet til utdanning, arbeidsfleksibilitet, inntekt, og uttak av velferdsgoder, påvirker deres muligheter for realisering av ønskede omsorgsprosjekter. Disse faktorene utgjør informantenes mulighetsrom for handling i utforming av omsorgsorganisering i familien. I tillegg til disse faktorene, opererer informantene med forståelser av foreldreskap og barndom som påvirker deres hverdagspraksiser. Jeg vil trekke på Stefansen og Farstads (2008) kulturelle modeller for omsorg i analysen av hvordan mine informanter organiserer hverdagen. Jeg ønsker å undersøke i hvilken grad kulturelle og normative føringer gjør seg gjeldende i informantenes fortellinger om ideell og faktisk omsorgsorganisering. Hvordan strukturelle forhold spiller inn, står også sentralt. Her er det særlig informantenes ulike grad av arbeidsfleksibilitet som står sentralt i analysen. I dette kapittelet vil jeg gi en utgreiing av hvordan høyfleksible og lavfleksible småbarnsforeldre beskriver og fortolker sin arbeidsfleksibilitet, permisjonsfordeling og forholdet til barnehagen. Avslutningsvis vil jeg studere forskjeller og likheter i småbarnsforeldrenes omsorgsorganisering, med utgangspunkt i Stefansen og Farstads (2008) bidrag om kulturelle omsorgsmodeller.

Norsk familiepolitikk gir arbeidstakere rett til uttak av velferdsgoder, basert på fastsatte regler for opptjening og tilknytning til arbeidslivet i forkant av uttaket. Alle informantene i utvalget legger inn en betydelig mengde arbeidstimer hver uke. Med unntak av tre par er både mor og far aktivt tilknyttet arbeidslivet i alle parene. Denne utviklingen mot to-inntektsfamilien har hatt en gradvis økning, også blant par med helt små barn, fra den første Arbeidskraftundersøkelsen ble gjennomført i 1972 (SSB 2014a). Symmetriske foreldreskap er målet for de familiepolitiske tiltakene, foreldreskap der mor og far har lik rett og tilgang på tid til arbeid og tid til familie (Ellingsæter 2011). Til grunn for denne undersøkelsen ligger en forståelse av den norske familiepolitikken som en *mulighetsstruktur*, der tilgjengelige velferdsgodene forstås som «pakker» foreldrene velger, kombinerer og tar i bruk i hverdagsorganiseringen.

## 4.2 Høyfleksible informanter

Den høyfleksible utvalgsgruppen er relativt homogen. Informantene jobber i ulike kunnskapsinstitusjoner, noen er i sluttfasen av studieløpet mens andre er etablerte forskere. Felles for deres arbeidsdager er at de preges av en helt unik grad av fleksibilitet, der deadlines, publisering og forskningsmidler styrer mengden arbeid som må gjøres. Arbeidsforholdene kan sammenlignes med oppdragelsesformen «frihet under ansvar», der faktorer som overvåkning, timeregistrering og måling av innsats eksisterer i liten grad. Friheten løser opp i A4-dagen, men kan samtidig virke mer fengslende enn en åtte til fire-jobb. Informantene må forholde seg til det Halrynjo (2010) definerer som *karrierelogikkens spilleregler*, der leveransen av høykvalitetsprodukter, i form av publikasjoner av rapporter, bøker og avhandlinger er deres hovedoppgave. I så måte er det output (produkt) heller enn input (timeinnsats) som måles for den enkelte arbeidstaker (Ellingsæter 2009:115-116). Videre vil jeg vise hvordan permisjonsfordeling, arbeidsfleksibilitet og forholdet til barnehagen spiller forskjellige roller i informantenes ønskede, og faktiske, hverdagsorganisering.

### 4.2.1 Permisjon

Anna, Camilla, David, Erik, Fredrik, Julie, Knut, Lise og Markus er opptatte av å ha symmetriske parforhold, der både mor og far har lik tilgang på tid til lønnsarbeid og omsorgsarbeid. Informantene snakker om likestillingspolitiske tiltak som nødvendige for å redusere kjønnsulikhet på arbeidsmarkedet og i hjemmet. Flere trekker frem permisjonsfordelingen som en sentral kilde til diskusjon om likestilling. De er opptatte av at både mor og far skal få muligheten til å utvikle gode relasjoner til barna sine, og at begge skal ha like muligheter til lønnsarbeid. Mange forteller om 50/50 fordeling av permisjonsukene som noe de strebet etter før de fikk barn. Likevel er det ikke mange som har realisert dette idealet i praksis. alltid Fredrik forklarer hvordan han og partneren opplevde det:

«Ja vi også gikk bort fra det 50/50-idealet etter første erfaring. (ler). Er det liksom dette som er likestilling? Dette supermaset her liksom, og gråt og greier om morgenen og amme og.. Så vi fant ut at det høres formelt ut som at det er likestilling, men [...] i praksis ble ikke en lik byrdefordeling da, i hvordan det oppleves og hvordan det er å ta det liksom. For, altså for min partners del»

Dette er et eksempel på hvordan preferanser og praksis ikke alltid går i hop. Flere av informantene måtte endre på sine opprinnelige planer om fordeling, av ulike grunner. Mens noen endte opp med å ta mindre permisjon enn de hadde planlagt, måtte andre ta mer. En

begrunnelse som gikk igjen i informantenes forklaring av hvorfor det var slitsomt med 50/50-delning var at mor synes det ble slitsomt med ammepauser og nattamming mens hun var i arbeid. I tillegg fortalte informantene at permisjonstiden ikke ble like «god» for far når han måtte stresse rundt med babyen til og fra mors arbeidsplass for at den skulle ammes. Deres forklaringer grunnes i en biologisk forskjell mellom foreldrene, der barnets behov for amming i småbarnsfasen står sterkere enn foreldrenes ideal om likedeling av permisjonen. Ammeargumentet går ofte igjen i forskning på omsorgsdeling, og med Verdens Helseorganisasjons (WHO) oppfordring til kvinner om fullamming i barnets første leveår, står argumentet sterkt i forhandling om permisjon. Fredrik forteller at deres ideal om likestilling ikke følte ut som likedeling når alt kom til alt. For hans partner ble kombinasjonen av fulltidsarbeid og småbarnsliv en dobbel byrde, der situasjonen ikke ble som de hadde sett for seg. Paret, som mange andre i studien, måtte rokke om på sine planer for å skape en god omsorgsordning for familien.

For andre var det praktiske hindringer som stod i veien for å realisere planlagte løsninger. Flere fikk ikke barnehageplass etter at permisjonstiden utløp, mens andre ikke hadde rett til ønskede permisjonstilbud fordi de selv eller deres partner hadde studert under graviditeten. I disse tilfellene var det ikke uvanlig at paret utarbeidet en alternativ strategi som de oppfattet som «god nok». Anna forteller om deres løsning:

«[...] vi fant jo til slutt ut at [...] han mistet nesten alle rettighetene sine hvis jeg tok ut, eller hvis han skulle, så ja, vi tok jo egentlig den enkle løsningen [...] sa at fordi han er så mye hjemme så bare dropper vi hele NAV, vi orket ikke helt å forholde oss til det. Så vi prøvde ikke en gang å ta opp kampen vi da. Vi bare tok det vi fikk fra Lånekassa for da visste vi at vi fikk i alle fall inntekt der, og han fikk jo penger fra NAV fordi han var jo sykemeldt. Var han mye hjemme, også bare løste vi det på vår egen måte da».

Anna og hennes partner måtte velge en annen løsning enn hva de kunne ønske seg. På grunn av manglende opparbeidelse av rett til permisjon, og på grunn av partners langvarige sykemelding, måtte Anna, formelt sett, ta hele permisjonen selv. Denne løsningen var den enkleste for paret, da de opplevde kontakten med NAV som tungvint og stressende. Deres tilværelse passet ikke inn i det hun forklarte som «A4-familien», og med dette utgangspunktet ble prosessen med formell fordeling av permisjon vanskeligere enn de hadde sett for seg. Derfor valgte paret at Anna skulle ta ut hele den lønnede permisjonen. Hennes partner var mye hjemme i denne perioden, og de fordelte ansvaret for barnet seg imellom så likt som mulig. Paret var opptatt av at begge foreldrene skulle få muligheten til å utvikle selvstendige relasjoner til barnet, og Anna var opptatt av at hennes partner skulle kunne gjøre de samme omsorgsoppgavene som henne

uten at det følte unaturlig for verken far eller barn. Annas fortelling står ikke som den eneste som peker mot at praktiske hindringer stod i veien for ønsket gjennomføring av permisjon. Andre eksempler var sykdom, skader eller reiser i forbindelse med jobb kilden til at planene måtte endres.

Av de ni informantene i høyfleksibilitetsgruppen, var det kun ett par som hadde samsvar mellom ideell og faktisk permisjonsfordeling. For Markus og hans partner var 50/50-delning av permisjonen noe de jobbet for å få til. Begge ønsket tid med barna mens de var små, og begge investerte mye i lønnsarbeidet. De graderte permisjonen ut over 12 måneder, der de byttet på å være hjemme og i arbeid slik at begge fikk seks måneder lønnet permisjon hver før barna startet i barnehagen. Det var overraskende mange av kunnskapsarbeiderne som ikke fikk til å gjennomføre permisjonen som de ønsket. Med unntak av ett par, oppga alle at de på et tidspunkt ønsket en likedeling av permisjonstiden mellom mor og far, men flere fortalte at dette endret seg etter at barna kom til verden. Som Fredrik forteller i utdraget over, opplevdes likestilling gjennom likedeling i praksis annerledes enn de hadde sett for seg i utgangspunktet. Videre skal vi se på hvordan kunnskapsarbeidernes fleksible tidsskjemaer oppleves i organiseringen av hverdagen.

#### **4.2.2 Arbeidsfleksibilitet**

Siden arbeidstiden er ikke fastsatt kan kunnskapsarbeiderne i prinsippet jobbe når som helst, hvor som helst. Det blir opp til den enkelte å sette en grense mellom arbeidstid og familietid, noe som for mange kan være en kilde til indre og ytre konflikt. Konkurrerende dedikasjoner kan være en stressfaktor i deres utvikling av strategier, og for mange av informantene er nåværende løsning et produkt av forhandling om tid, både egen og partners, samt hensyn til barnas ønsker og behov. På spørsmålet om hvordan informantene opplever å skulle balansere mellom arbeidstid og familietid gir Markus et svar som godt oppsummerer innholdet i de fleste kunnskapsarbeidernes fortellinger:

«Vi er [...] mennesker med forskjellige behov og alle må gi litt. Det blir ikke sånn som alle helst vil ha det. Barna vil helst ha mamma og pappa hele tiden (ler), hvertfall de minste vil gjerne ha mamma og pappa mye av tiden. Og de voksne vil selvfølgelig ofte være med på reiser og andre ting som skjer i jobbsammenheng som man av og til må si nei til. Men akkurat, å trekke den grensen sånn i tid eller i ressurser, det tror jeg ikke man kan gjøre sånn uten videre altså. Det er på en måte et sånt forhandlingsspørsmål».

Nettopp denne delen om forhandling var det som inspirerte videre undersøkelse av hvorvidt det eksisterte noen gjennomgående historier om hvordan informantene organiserer hverdagene sine, innenfor sine tilgjengelige mulighetsrom. Markus sin forklaring gjenspeiler den dominerende stemmen i høyfleksibilitetsutvalget, med en tanke om at alle aktørene i familien har lik rett til å bli hørt og lik rett til å ytre sine meninger om hvordan de ønsker at hverdagen skal være. I og med at det er småbarnsforeldre med barn mellom 0-6 år som er studiens fokus, blir det foreldrenes tolkninger av barnas behov som representerer barnas «stemmer» i forhandling om hverdagsorganisering. I dette ligger ulike forståelser av foreldreskap og barndom, preget av samtidens normer for foreldreskap og foreldrenes forståelse av, og posisjonering, i forhold til disse. Måten informantene snakker om denne forhandlingsprosessen har vært avgjørende for den videre plasseringen inn i modellene for i kapittel fem.

Flere av kunnskapsarbeiderne ytret et ønske om å redusere arbeidstiden. I praksis var det kun to som formelt hadde justert ned stillingsprosenten i en periode. Hvordan man besvarer spørsmål om arbeidstidspreferanser vil preges av den generelle samfunnsdebatten og kulturelle føringer hva angår forholdet mellom arbeid, familie og fritid (Kitterød 2009:32). Med familiepolitiske ideologier som «gi tiden tilbake til familien» legges normative føringer på hva som anses som «riktig» tidsdisponering. Foreldre generelt, og småbarnsforeldre spesielt, forventes å ønske å tilbringe mer tid med familien enn de gjør når de er i fullt lønnet arbeid. Samtidig ligger det normative føringer i den eksisterende velferdspolitikken, hvor likedeling av arbeid og omsorg mellom kvinner og menn fremstilles som den riktige måten å organisere hverdagen på (Bjørnholt 2010). Den norske familiepolitikken hevdes å være tosporet, likestilling presenteres som et *valg*, heller enn et krav – noe som fører til at vi ikke kommer lenger enn til *likestilling light* (Ellingsæter 2012a: 16). Forskning viser at foreldre ofte uttrykker et ønske om å redusere arbeidstiden, men at de ikke nødvendigvis gjør det i praksis, selv om de både har lyst og mulighet (Kitterød 2007). Informantene forteller historier om hvordan kunnskapsarbeid er vanskelig å avgrense i prosentvis arbeidsinnsats:

«Ja, det er på en måte baksiden med, en sånn fleksibel jobb også. Jeg har også vurdert det, å gå ned i stillingsprosent og jobbe femti eller åtti prosent kanskje. Men jeg vet både av, altså jeg har sett andre som har prøvd det. Og jeg vet av erfaring fra den tiden jeg har hatt permisjon at det blir ikke 50 prosent eller 80 prosent. Og arbeidsoppgavene blir 100 prosent, så du får bare mindre lønn» (Markus).

Dette er en historie som går igjen i intervjuene med kunnskapsarbeiderne. I tillegg til vanskelighetene med å trekke en klar grense mellom arbeidstid og familietid, trakk

informantene frem økonomiske vurderinger som lå til grunn for at de ikke har redusert stillingsprosent. De er unge mennesker i etableringsfasen i Oslo, hvor boutgiftene er store, og de fleste par er avhengige av at begge er i arbeid for å kunne betjene lån og faste utgifter. Flere forteller at de i *praksis* har redusert tid brukt på arbeid, men at de ikke har formalisert det kontraktsmessig. Denne fortellingen representerer en annen type arbeidstaker enn de som føler seg «fanget» i det grenseløse arbeidslivet. Arbeidstakeren finner selv måter å omstrukturere arbeidets krav, til å passe inn med moderne familieliv. De ser ikke formell reduksjon som noe alternativ, da arbeidsoppgavene forblir uforandret, men tilbringer mindre «face time» på arbeidsplassen, til fordel for tid med familien. Dette kan de gjøre på grunn av graden av fleksibilitet de har til rådighet i denne type yrkesarbeid. Å redusere arbeidstid, men ikke stillingsprosent er et alternativ som kun er tilgjengelig for kunnskapsarbeiderne. Informantene forteller også om ulike forståelser av kjønn og reduksjon av arbeidstid:

Fredrik: Men det er sterke sånne kjønnsgreier på det fortsatt altså, det er jo en ting, det er jo ikke så mye reaksjoner på at damer går ned i jobb men jeg hadde en periode hvor vi syns det var mest slitsomt i fjor og da begynte jeg å si sånn, fader skal jeg gå ned til 80 prosent, nå syns jeg dette er altfor masete liksom. Da var alle jeg snakket med syns det var litt sånn "hæ!?" skal du det liksom? Jeg endte jo da med å ikke gjøre det, bare i realiteten jobbe mindre istedenfor å gå ned i prosent. Men, det var skikkelige reaksjoner på det altså.

Margunn: Hvem var det som reagerte på det?

Fredrik: Nei, kolleger og folk du kjenner og.. som eller tenker at..

Camilla: Folk med barn? Folk med små barn?

Fredrik: Ja, ellers liksom..

Margunn: Norske [kunnskapsarbeidere] med barn? Ja?

Fredrik: Ja, «skal du gå ned i stilling du liksom? Kan du?..»

Camilla: Det var ingen som sa det til meg. Jeg gikk jo ned, men jeg følte meg litt skamfull for at jeg gjorde det. Fordi jeg var kvinne og gjorde det, og ikke mann og gjorde det. Det er jo ikke helt sånn det skal være. Jeg syns det var litt flaut å si det. Ja..

Fredrik: Jeg følte meg litt sånn på defensiven jeg da jeg snakket om det jeg. Jeg har lyst til å være litt mer sammen med datteren min og.. (ler)

Camilla: Nei, som sagt, jeg hadde ikke reagert sånn hvis du hadde sagt det, obviously.

Fredrik: Nei, ikke du da (ler)

I utdraget forteller Fredrik og Camilla om forskjellige opplevelser av å ønske å formelt redusere arbeidstiden. De er begge ansatt i en veletablert kunnskapsbedrift, hvor alle ansatte har lange utdannelser. Fredrik opplevde at hans ønske om å redusere arbeidstiden mens datteren var liten

ble møtt med skepsis fra sine kollegaer. Når alt kom til alt endte han opp med å ikke gjennomføre den planlagte reduksjonen formelt, men forteller at han bruker mindre tid på arbeid enn hva en 100 prosents stilling tilsier at han skal. Både han og kona har valgt denne strategien for å få mer tid til familieliv sammen. Camilla, på sin side, forsøkte i en periode å gå ned til 80 prosent. Hun begrunnet valget sitt med at hun opplevde stort press på arbeidsplassen, samtidig som hun var mye oppe på natten for å amme. I tillegg hadde hun dårlig samvittighet overfor parets barn, da hun ikke var helt trygg på barnehagens evne til å møte ettåringene på en trygg måte. Samlet sett utgjorde disse faktorene et press for henne, der reduksjon av arbeidstiden så ut til å være det beste alternativet. Hun forteller senere i intervjuet at den formelle reduksjonen ikke fungerte i praksis, da den aktuelle perioden var preget av deadlines hun måtte overholde. I tillegg gikk reduksjonen utover familiens inntektsnivå, som hun forteller at ligger på «smertegrensen» da de har diverse lån og faste utgifter som må dekkes hver måned. Etter et halvt år justerte hun stillingsprosenten opp til 100 prosent, og har jobbet fullt siden.

Camilla og Fredriks fortellinger viser at kjønn fremdeles aktualiseres i debatten om reduksjon av arbeidstid. Selv på en moderne arbeidsplass oppleves kjønn forskjellig. Camilla fortalte at hun skammet seg over at hun som kvinne reduserte arbeidstiden. Fredrik forteller at andre problematiserer hans kjønn i hans ønske om å redusere. David, en annen kunnskapsarbeider, forteller (med et glimt i øyet), at hvis han hadde hatt mulighet til å forme sin partners preferanser, skulle han gjerne sett at hun reduserte arbeidstiden, da han opplever at deres samlede tidsbruk på lønnsarbeid er for stor. Disse fortellingene finner støtte i forskning på arbeidsdeling mellom småbarnsforeldre, der kvinners reduksjon av arbeidstid i småbarnsfasen er et veletablert fenomen (se for eksempel Kitterød og Rønsen 2012, 2014). Selv om det har vært en økning i kvinners sysselsetting i småbarnsfasen de siste årene, samt en økning i menns deltakelse i omsorgsarbeidet hjemme, er det fremdeles størst andel kvinner som velger reduksjon som alternativ når det presser fra flere kanter (Kitterød og Rønsen 2014).

Informantenes historier peker i samme retning hva angår formell reduksjon av stillingsprosent, og flere forteller historier om korte, intensive arbeidsdager hvor ønsket om å skjerme barna fra stress i hverdagen vektlegges. I gjennomsnitt oppgir kunnskapsarbeiderne i min undersøkelse å jobbe 35,5<sup>3</sup> timer i uken. De kvinnelige kunnskapsarbeidernes arbeidstidsrapportering oppgir en ukentlig arbeidsinnsats på 33,7 timer, mens de mannlige informantene i gjennomsnitt jobber

---

<sup>3</sup> Beregnet gjennomsnitt av selvrapportert egen og partners arbeidstid med utgangspunkt i bakgrunnsskjemaer fylt ut av informantene i forbindelse med intervju. Se vedlegg 2 for skjema.

37 timer. Dette støtter den eksisterende forskningen. Som vi har sett i denne delen, er likedeling som ideal vanskelig gjennomførbart i praksis, også for høymotiverte kunnskapsarbeidere som i stor grad deler det rådende familiepolitiske idealet om «avkjønning» av omsorgspraksiser og lik rett på tilgang til lønnsarbeid. Hvilke implikasjoner reduksjon får for familiens hverdagsorganisering skal vi se nærmere på i kapittel fem.

### 4.2.3 Barnehagen

Etter den lønnede permisjonens utløp, anses barnehagen, for de fleste, som det neste naturlige valget. I følge §12a i Barnehageloven har «alle barn som fyller ett år senest innen utgangen av august det året det søkes om barnehageplass, etter søknad rett til å få plass i barnehage fra august i samsvar med denne loven med forskrifter» (Barnehageloven 2005). Lovfestet rett til barnehage er et av tiltakene som ble utformet for at kvinner skulle få en rask tilbakegang til arbeidslivet etter fødsel, og for at omsorgsansvar for egne barn ikke skulle være en hindring for begge foreldrenes ønske om å ha lønnsarbeid. Hovedopptaket til norske barnehager skjer i august hvert år, og som paragrafen over viser, må barnet fylle ett år innen utgangen av august måned for å ha rett til plass. I Oslo-området er dekningsgraden på barnehageopptak per 2013 på 85 prosent for ett- til femåringer (SSB 2014b). Samtlige av informantene i høyfleksibilitetsgruppen har, eller har planer om å sende sine barn i barnehagen ved den lønnede permisjonens utløp. Informantene begrunner ofte sine valg med henvisninger til foreliggende forskning, og en allmenn forståelse av hva som er best for barnet. Eksempelvis spurte vi om når de synes det var greit å sende barna i barnehagen. På dette spørsmålet hadde de ulike meninger. Fredriks utsagn oppsummerer godt innholdet i hva informantene som var positive til å sende ettåringene i barnehagen fortalte:

«Jeg følte at på slutten av min pappapermperiode så begynte det å bli veldig, da var hun jo ti måneder. Da følte jeg, nå er det veldig ålreit for henne å begynne i barnehagen (ler). [...] ikke fordi altså hennes modenhetsnivå, men det er jo ikke så morsomt å være sammen med meg døgnet rundt da, på en måte. Og jeg tror at hun var rastløs og alt mulig sånt. Også er det sånn, jeg skjønner jo den der ettårsbekymringen, da er det jo mulig at vi er veldig heldige med vår [...]barnehagegreie da, men jeg synes det er helt streit for en ettåring å begynne der liksom. Der er det rolig og fint, og dødsfint, rett og slett. Jeg er ikke så bekymret for det da, sånn for min egen del hvertfall da. Men jeg skjønner jo, jeg har jo erfaring med andre barnehager hvor det ikke er like, hvor ikke alt føles like på stell da, når man kommer dit kanskje»

Fredrik ser en ettåring som et barn som «trenger utfordringer» og opplevde at både han og ettåringen hadde godt av barnehagestart. Dette plasserer hans fortelling inn i Stefansen og Farstads modell «et ordnet løp for omsorg», som blant annet kjennetegnes av serieomsorg, med



bruk av offentlige omsorgsløsninger fra tidlig alder i kombinasjon med foreldrenes lønnsarbeid (Stefansen og Farstad 2008). Det at datteren fikk plass i en barnehage hvor foreldrene var fornøyde med kvaliteten på omsorgstilbudet bidro også til at de ikke var så bekymrede for overgangen til barnehagen. Erik og kona hadde en litt annen syn på å skulle overlate ettåringen til andre omsorgspersoner i så tidlig alder:

«[...] jeg syns det er veldig trist å sende en tolv måneder baby i barnehagen på fulltid jeg. Jeg liker ikke det, jeg gjør ikke det. [...] jeg tror ikke på alt det der stressnivåforskning og sånne ting, men du ser jo, det er et øyeblikk hvor du overlater (barnet). Og det føler jeg veldig sterkt på nå altså. Barna mine vil være mer tid sammen med andre, både andre jevnaldrende men også andre voksne i løpet av et døgn, enn med meg».

Kunnskapsarbeiderne mente alle at barnehagen er en viktig arena for barnas sosialisering, utvikling av kreativitet og for å møte barnas ønsker om høyt aktivitetsnivå. Flere mente at den siste tiden hjemme i permisjon med en av foreldrene ble for kjedelig for barnet, og at oppstart i barnehage var godt både for barna og for de voksne. Som i Hochschilds (1989) studie, forteller informantene i høyfleksutvalget om et iboende ønske om å jobbe, at de er heldige som får muligheten til å selvrealisere seg, og at barnas behov i noen grad kommer i skyggen av dette da flere mener barna ville hatt godt av å ha foreldrene mer tilstede i hverdagen, og at de burde tilbringe mindre tid i barnehagen. Dette gjelder særlig de minste barna.

Fredriks fortelling preges av bekymring for barnas velvære i barnehagen. Det var barnehagens kvalitet og gjennomstrømning og sykemelding i arbeidsstaben som bekymret han mest. Uten faste voksenpersoner å forholde seg til, og uten strukturerte dager i barnehagen var han redd barna skulle mistrives. Han og kona hadde forsøkt å bytte barnehage i lengre tid, men i Oslo er overføring mellom barnehager nesten umulig grunnet sprengt kapasitet og lange ventelister. De har begynt å tenke på alternativer for å bedre situasjonen:

«Ja, for å si det sånn er jo ett alternativ vi har, nå bor vi jo et stykke unna barnehagen. Det er jo billigere enn å bo der barnehagen er. Nå hadde vi jo i utgangspunktet tenkt at vi skulle få flyttet barnehage, men det klarte vi ikke. Det går jo ikke i Oslo hvis du bytter bydel. Det er utrolig vanskelig. Så, [...] totalt så kommer det til å være to år uten at vi har klart å bytte barnehage til det området hvor vi bor, ikke sant.»

Fredrik ønsker å gi barna et best mulig omsorgstilbud. Han forteller senere i intervjuet at han gjerne skulle redusert sin stillingsprosent, men at familiens økonomiske situasjon tilsier at det ikke er en reell mulighet på dette tidspunktet. Derfor har familien begynt å se seg om etter alternative løsninger for å ordne opp i problemet med barnas barnehage. De ønsker å bytte

barnehage, og om de ikke får det til i nærmeste fremtid vil de se seg om etter ett nytt sted å bo, hvor barnehagetilbudet er litt bedre. Fredrik og hans kone forsøker å *omdisponere* tilgjengelige midler til barnas beste. Da paret ikke har råd til å være mer hjemme med barna selv, noe det ser ut til at de anser som det beste omsorgstilbudet, ønsker de å finne en barnehage av god kvalitet for å sikre barnas trivsel. Fredrik utpeker seg som den eneste mannen i høyfleksibilitetsutvalget som ytrer bekymring for barnehagens kvalitet. Flere av kvinnene forteller lignende historier, der arbeidsdagen gjennomføres med en klump i magen når de tenker på at barna kanskje ikke får den beste mulige omsorgen de kunne fått.

Barnehagen pekes ut av flere, som nøkkelen til eksisterende hverdagsorganisering. Uten tilbudet om offentlig barneomsorg ville ikke kunnskapsarbeiderne realisert sine ønsker om «dual earner/dual carer»-modellen i samme grad. Anna forteller om sin egen opplevelse av å ikke få barnehageplass til ønsket tid, og hvilke konsekvenser det fikk for hennes opplevelse av hverdagen:

«Den perioden vi ikke hadde barnehageplass [...] følte jeg liksom ikke at jeg var hverken arbeidstaker eller mamma eller noen ting. Det ble bare en sånn suppe. Men nå føler jeg at det har blitt mye mer, for nå er jeg på jobb, også jobber jeg da også kommer jeg hjem og da bare legger jeg alt det bort og så er jeg på en måte mamma, så nå er alt veldig mye greiere, men i den perioden så var det bare en sånn stor suppe. Jeg visste ikke helt hvor jeg var noen gang».

For henne blir muligheten til å ha datteren i barnehagen på dagtid helt nødvendig for at hun skal kunne balansere mellom rollen som mor og rollen som arbeidstaker. Til dette hører at hun og mannen er veldig fornøyde med barnehagen datteren går i. De fikk ikke barnehageplass i hovedopptaket, og måtte gå hjemme med henne ett halvt år etter at permisjonstiden var ferdig. Anna fortalte at dette ikke følte riktig, da datteren var veldig aktiv og klar for barnehagen. Som flere av de andre høyfleksarbeiderne, brukte hun og mannen ulike tilbud i nærmiljøet for at barnet skulle få sosial stimuli og aktivisering. Babysang, babysvømming og åpen barnehage er blant tilbudene foreldrene benyttet seg av for å gi barnet det aktivitetsnivået de syns barnet ønsket. Deres ideer og fortolkninger av barnas behov gir dem status som utøvere av intensive foreldreskapsprosjekter. Barnehagen anses som det «riktige» valget, både for barnets beste og for foreldrenes mulighet til å gå tilbake til arbeidet.

## 4.3 Lavfleksible informanter

De lavfleksible informantene utgjør en mer heterogen gruppe enn de høyfleksible. Brage, Gunnhild, Håkon, Ivar, Nora, Oda, Per, Robert og Siri er kvinner og menn i ulike segmenter av arbeidslivet, men til felles har de det at de alle jobber en form for turnusarbeid i service- og omsorgsykker. Det kreves at de er tilstede på arbeidsplassen i den fastsatte arbeidstiden for å kunne utføre sine arbeidsoppgaver, og det er ikke mulig å gjøre noe av arbeidet hjemmefra. Dette gir et klart skille mellom arbeidstid og familietid. I mange tilfeller forteller informantene at den tydelige inndelingen av hverdagen er et gode, da turnus gjør det mulig å organisere seg på måter hvor de kan realisere ønskede omsorgsprosjekter. En todelt (dag/kveld) eller tredelt turnus (morgen/dag/natt) gir informantene mulighet til organisere hverdagen på som imøtekommer egne og familiens behov.

### 4.3.1 Permisjon

Lavfleksarbeiderne hadde større variasjon i permisjonsuttak enn hva høyfleksarbeiderne hadde. 50/50-fordelingen kom ikke frem som et ideal for mange, og de fleste oppgav en ideell permisjonsfordeling som at mor tok ut to tredjedeler, og far tok ut fedrekvoten. To av de mannlige informantene forteller at de ønsket en likedeling av permisjonen mellom seg og sin partner, men kun ett par fikk dette til i praksis. Alle var enige i at far burde ta noe permisjon, noe som tyder på at fedrekvoten har blitt en naturlig del av folks permisjonsfordeling.

Mengden av fars faktiske uttak varierte fra null til åtte måneder, og informantene hadde ulike begrunnelser for hvorfor fordelingen var gjort som den var. For tre av informantene var det økonomisk umulig å ta ut fedrekvoten på en «tradisjonell» måte. I to tilfeller var enten informanten eller partneren selvstendig næringsdrivende i permisjonstiden. Den mannlige informanten var leder for en mindre bedrift på det tidspunktet, og mente det ville være umulig for han å ta ut kvoten som en bolk. Løsningen ble å ta ut gradert permisjon over lang tid. For den kvinnelige informanten hadde ikke paret økonomi til å ta mannen ut av hans enkeltmannsforetak. Det endte opp med at hun tok ut maksimalt av hva hun kunne, de mistet fedrekvoten og sendte barna tidligere i barnehagen enn først ønsket. For den siste informanten var uttak av fedrekvoten ikke mulig på grunn av mangel på opparbeidede permisjonsrettigheter samt en økonomisk vurdering om at de måtte prioritere fast inntekt. Informantene fortalte at det opplevdes som et tap å ikke kunne ta ut kvoten. Både for far-barn-relasjonen og for mors

mulighet for å gå tilbake til arbeidslivet. Også for flere av de andre informantene ble permisjonstiden ikke helt som de hadde sett for seg. Brage forteller:

«Problemet for oss var at vi hadde veldig vanskelig med å finne ut hvilke rettigheter vi hadde i NAV fordi jeg ikke hadde en 100 prosents jobb, eller [...] jeg hadde ikke en arbeidskontrakt på 100 prosent noe sted som gjorde det veldig vanskelig å forskyve fedrekvoten. Som var veldig rart. Samboeren min tok først ut det hun skulle ha i permisjon også skulle hun ha en permisjon uten lønn også skulle jeg begynne med fedrekvote. Men uka før hun skulle ha en permisjonsmåned uten lønn så fikk jeg beskjed om at jeg måtte gå i permisjon så fort hennes vanlige permisjon var ferdig. [...] Så da hadde vi plutselig en måned sammen, med permisjon, som da gjorde at jeg måtte jobbe når egentlig min permisjon skulle vare en måned til. Så hadde vi et problem, for da hadde vi ikke kommet frem til barnehageplass enda. Så da måtte jeg liksom jobbe litt, og passe barn og gjøre veldig mange ting samtidig da, så det var jo et problem for oss».

Brages fortelling viser hvordan det kan være vanskelig å gjennomføre permisjonstiden som man ønsker, dersom man ikke har en «vanlig» jobb. I hans tilfelle har han to ansettelsesforhold, som til sammen utgjør en 100 prosents stilling målt i arbeidstid. Ut fra NAV sine mål ble imidlertid ikke Brages arbeidsforhold regnet som fullt arbeid, og han mistet retten til gradert permisjon. Det at paret var hjemme samtidig i en overlappingsperiode var heller ikke planlagt, og ikke noe de ønsket selv. Brage fortalte senere i intervjuet at de opplevde tiden hjemme sammen alle tre som at de gikk oppå hverandre. I tillegg måtte han jobbe litt i denne perioden for å dekke familiens tapte inntekt, og han fortalte om denne perioden som stressende, både for seg selv og partner. For dem var det et mål at begge foreldrene skulle få utvikle selvstendige relasjoner til barnet, og at begge skulle ha lik mulighet til å gå tilbake i arbeidet etter endt permisjon. Paret synes det var litt tidlig å sende barnet i barnehagen ved fylte ett år, men hadde ikke økonomi til å la en forelder gå i ulønnet permisjon. De hadde krav på barnehageplass, og så på barnehagen som det neste naturlige steget etter endt permisjon, men skulle gjerne utsatt start til barnet var litt større.

Likestilling kom ikke like eksplisitt frem i intervjuene med lavfleksarbeiderne. Selv om alle mente at det er viktig at far får en del av permisjonstiden, ser man tydelig mer «kjønnstradisjonelle» mønstre av omsorgsorganisering i denne gruppen. Blant annet forteller flere av de kvinnelige informantene at de selv ønsket å ha så mye permisjon med barna som mulig, og at det er synd at fedrekvoten forsvinner dersom far ikke tar den. «Normalen» i denne utvalgsgruppen var en 2/3-fordeling, der mor tok ut to tredjedeler og far tok ut fedrekvoten pluss opparbeidende feriedager i de tilfeller det var nødvendig. En av mennene tok ut fedrekvote, men hans kone var hjemme i hans permisjonstid. Hun tok ut ulønnet permisjon for

å være hjemme med barnet til det blir «klart» for barnehagen. På nåværende tidspunkt lever de kun på hans lønn, samt på økonomiske «gaver» fra familien. Kona jobbet før de fikk barn, og har planer om å gå tilbake i jobb når barnet starter i barnehagen, men for tiden ser de på det som hennes hovedoppgave å være barnets primære omsorgsperson. De praktiserer en relativt kjønnsstradisjonell arbeidsdeling.

Der det ikke gikk opp med antall permisjonsuker før barnehagestart måtte en av foreldrene bruke opptjente feriedager og ulønnet permisjon for å klare overgangen. I alle tilfeller i lavfleksibilitetsutvalget var det kvinnene som tok ut eventuell ekstra ulønnet permisjon frem til barnehagestart. For noen av informantene fremstilles mor som den primære omsorgsgiveren i familien, mens flere forteller at de ønsker mer avkjønnede omsorgspraksiser der både mor og far kan gjøre de samme omsorgsoppgavene.

### **4.3.2 Arbeidsfleksibilitet**

Turnuslivet er mer preget av rutinemessige arbeidsoppgaver, der du er på arbeidet til avtalt tid, i avtalt antall timer, før du går av vakt og noen tar over ansvaret for arbeidsoppgavene som skal gjennomføres. Innholdet i arbeidsdagene til service- og omsorgsarbeiderne varierte mellom yrkesgruppene, men felles for alle var at de forholdt seg til to- eller tredelt turnus. For mange innebar dette langsiktig planlegging, der paret sammen måtte legge opp et løp som tillot arbeid og omsorgstid for både mor og far. Turnusarbeidet krever fysisk tilstedeværelse på arbeidsplassen. I de fleste tilfeller kan arbeidsoppgavene kun gjøres på arbeidsplassen. Flere snakket om hvor godt det var å kunne legge fra seg arbeidet så fort vekten er over. Gunnhild forteller om hvordan hennes turnus gir henne frihet i hverdagsorganiseringen:

«Jeg jobber bare tidligvakter. Så jeg er stort sett ferdig mellom tolv og to, nesten hver dag. Og det syns jeg er veldig greit, å jobbe turnus sånn sett. Jeg kunne aldri hatt en åtte til fire-jobb. Jeg har to vakter i løpet av seks uker som jeg har åtte til fire og jeg ser hvor hektisk det er. Kunne ikke klart det. Så jeg er veldig glad for at jeg har den jobben jeg har og den, de tidene jeg har da. Jeg syns det er greit og får utnyttet det ganske greit, men ideelt (ville jeg jobbet) 60 prosent»

Rutinemessig arbeid, og erstattbarhet er komponenter som preger deres arbeidssituasjon. Den fastsatte arbeidstiden gir dem et begrenset mulighetsrom for handling, men de får også økt grad av kontroll over egen fritid. Det kan ikke kreves av dem at de skal gjøre ekstra arbeid utenom det som er avklart på forhånd, og dersom de legger inn flere timer enn avtalt vil dette kompenseres for med fastsatte lønnstillegg. I deres arbeidskontrakter står det også oppført lovfestet rett til hviletid mellom vakter, samt rett til turnering av fri på helligdager mellom

bedriftens ansatte. På mange måter gir en turnusbasert arbeidssituasjon informantene frihet i form av langsiktig planlegging og forutsigbarhet i hverdagen. Det gjør det mulig for dem å samarbeide med sine partnere om hverdagsorganiseringen.

Turnuslivet fungerer godt for mange, men et mønster som går igjen i informantenes fortellinger er behovet for at deres partnere må være fleksible. Det er deres partnere som må tilpasse seg informantenes arbeidstid, uavhengig av kjønn. Flere forteller om hvordan deres partnere har fleksible arbeidsgivere, som muliggjør den hverdagsorganiseringen de har i dag, og hvordan det ville være vanskelig uten disse nøkkelpersonene. Ivar forteller:

“Altså, hadde det ikke vært for hennes arbeidsgiver så hadde vi vel knapt fått til noe av det vi har fått til for det er veldig fleksibelt da. Altså mulighet til hjemmekontor, det har jeg kanskje ikke nevnt. Det har gjort at hun har kunnet tatt veldig mye hjemme. Og, altså, redusert stilling i forskjellig grad opp gjennom tiden og hjemmekontor og den fleksibiliteten har gjort at det ikke er noe problem altså, å få det til.”

Noen av de mannlige informantene oppgir at deres partnere jobber i reduserte stillinger for å få kabalen til å gå opp. Ingen av de kvinnelige informantene har partnere som har redusert sine stillinger. Flere har selv redusert egen stilling i perioder, eller ønsker å redusere på nåværende tidspunkt. Ønsket om å redusere begrunnes gjerne med at det er viktig for dem å tilbringe mye tid med barna når de er små. For informantene som ønsker å redusere, men ikke har gjort det, er økonomi grunnen til manglende samsvar mellom ideal og praksis. Nora, Gunnhild og Siri er blant informantene som ønsker å jobbe redusert, men det er kun Siri som gjør det i dag. De andre to forteller at familiens økonomiske situasjon ikke tillater at de kan ta seg råd til å redusere lønnsarbeidet. I faglitteraturen er det forsket mye på hvordan mange (kvinner) ofte utsettes for å måtte jobbe mindre enn de skulle ønske. Dette kalles ufrivillig deltidsarbeid (Amble 2008). For mine informanter er det heller et ønske om kortere arbeidstid enn hva de har på nåværende tidspunkt, som ikke kan innfris av økonomiske årsaker. Jeg vil kalle dette «ufrivillig fulltidsarbeid». I del 4.4. skal jeg gå nærmere inn på hvordan begrepet gjør seg gjeldende for begge utvalgsgrupper.

Oda og de mannlige informantene i lavfleksutvalget uttrykker ikke et ønske om å redusere egen arbeidsmengde. De har fleksible partnere, eller er fornøyde med dagens situasjon som den er. En av de mannlige informantene hevder at man kan gjøre hverdagen mye enklere for seg selv om man er selektiv i valg av arbeidsplass. Han jobber selv på en arbeidsplass hvor familieliv respekteres, og han og partneren har god kommunikasjon og rutiner som gjør hverdagsorganiseringen velfungerende. I informantenes fortellinger ser jeg et tydelig kjønnet

mønster i ønsker om arbeidsreduksjon. Hvordan reduksjon, i praksis, påvirker hverdagsorganiseringen skal vi se nærmere på i kapittel fem.

### 4.3.3 Barnehagen

Ved den lønnede permisjonens ende, kan småbarnsforeldrene velge mellom to alternativer: (1) fortsette i ulønnet permisjon frem til de føler barnet er klart for sekundærsosialisering, eller (2) sende barnet i barnehagen. For foreldre som velger å ha en voksenperson hjemme i en periode etter den lønnede permisjonen er over, kan det søkes om kontantstøtte. Den norske velferdsstaten subsidierer en andel av de totale utgiftene småbarnsforeldre må betale for barnehageplass. Tilbudet om offentlig barneomsorg åpner for at småbarnsforeldre skal kunne gå raskt tilbake i arbeid, og i dag har alle barn lovfestet rett til barnehageplass. Hvordan småbarnsforeldre opplever overgangen fra permisjonstid til barnehage varierer, og som Stefansen og Farstad (2008) identifiserte i sin studie av omsorgsprosjekter, er det en tendens til at foreldre med arbeiderklassebakgrunn i større grad enn foreldre i middelklasseyrker er mer skeptiske til å sende ettåringen i barnehagen.

På intervju tidspunktet hadde alle informantene, med unntak av én, sine barn i barnehagen. Alle snakket om barnehagen som en naturlig del av barnas oppvekst, og det ble trukket frem elementer som jevnaldersosialisering, aktivisering og kreativ læring som barnehagens viktigste bidrag i barnas liv. Barnehagen ble ansett som en arena for læring, og komplimenterer i så måte den trygge basen foreldrene ønsket at hjemmet skal være. Nora forklarer hvorfor hun syns barnehagen er et godt alternativ for hennes barn:

«[...] personlig så tror jeg det er best å gå i barnehage. Dagmamma blir kanskje det samme hvis det er flere unger, men det der med å være sammen med flere unger. Altså, kanskje ikke være i barnehage fra klokken syv til klokken seks hver dag selvfølgelig, men jeg tror barn trives i barnehage. Det er jo viktig å lære samspill og det å dele og på en måte forskjellige type mennesker og barn og sånne ting. Jeg tror kanskje de blir litt mer selvstendige også, klarer å være mer alene og ta litt mer små utfordringer og, å ikke minst språkutvikling og lek og sånne ting. Tror jeg er veldig viktig. [...] jeg tror at det kan være vanskelig hvis man er hjemme hele tiden da, med mindre man er en veldig kreativ forelder og har veldig mye, kanskje bor på en gård eller har, da er det kanskje fint å være hjemme bare. Men ikke når du bor i en stor by. Da tror jeg absolutt barnehage er det beste».

Noras fortelling representerer de i lavfleksibilitetsutvalget som så på barnehagen som et godt alternativ. Nora, i likhet med resten av informantene, var opptatt av at hun skulle tilbake i lønnsarbeid når den lønnede permisjonen var over. Arbeidsplassen er en arena for voksensosialisering og mestring, og dette oppgav flere at de savnet under permisjonstiden.

Flesteparten av informantene er fornøyde med sine barnehagetilbud, og ser ikke på det som problematisk at barna tilbringer noen timer i barnehagen mens de voksne er på jobb. For Håkon og hans kone er situasjonen litt annerledes:

«[...] sønnen til søsteren hennes er litt, syv måneder eldre enn han. Og han har startet. Og han snakker veldig babyspråk men hun forstår han, så hun vil at han snakker like mye som han da, og kan forklare litt når han er sulten, når han vil sove, når han, ja hva som helst, ikke har det bra. Sånne småting, at han kan fortelle istedenfor å bare gråte og du må gjette deg frem til hva (han vil)»

Håkons kone ønsker å gi sønnen et godt grunnlag før han skal starte i barnehagen. Gjerne skal han snakke litt og kunne gjøre seg forstått før han starter. Hun ser på barnet som sårbart, og som at det er familiens oppgave å utruste han med ferdigheter han kan ta i bruk utenfor hjemmets trygge borg. Dette er sentrale trekk fra Stefansen og Farstads (2008) omsorgsmodell «et skjermet rom for oppvekst». Barnets behov for trygghet og omsorg i hjemmet, samt mors rolle som primæromsorgsgiver gjør det plausibelt å si at Håkon og hans kone trekker på denne kulturelle modellen for omsorg i sin hverdagsorganisering.

Turnus og barnehagens åpningstider går ikke alltid like godt sammen. Mens barnehagen har åpningstider som passer godt med «normalarbeidsdagen», blir tidligvakter, nattevakter og helgevakter vanskelig å kombinere med barnehagen. Her er informantene avhengige av partners arbeidsfleksibilitet, samt egen arbeidsgivers «vilje» og forståelse for at arbeidstakeren har et familieliv som må ivaretas utenom jobb. For noen kan turnusen bøyes litt, mens for andre må turnusvalg gjøres strategisk for at det skal være noen tilgjengelig for henting når barnehagen stenger. Selv om dette kan være en utfordring, forteller flere at de ikke kunne ønske seg en A4 jobb med arbeidstid fra ni til fire. Gunnhild forteller igjen om sin oppfatning av fordelene med turnusarbeid:

«[...] jeg ser andre mammaer og pappaer stresser hjem fra barnehagen, sitter i kø i bilen, rekker kanskje ikke barnehagen, må få besteforeldre til å hente og liksom styrer med hele den pakka, og det gjør vi aldri. Jeg er[...] hjemme stort sett mellom tolv og to, gjennomsnittlig ett, og da kan jeg dra hjem, jeg kan rydde etter en [...] hektisk morgen. For da leverer jo han om morgningen i barnehagen, og han trenger ikke være på jobben klokken åtte. Han kan jo komme mellom åtte og halv ni, eller halv ni og ni hvis han ikke har noen møter. Og, så lenge ting gjort så er det ikke så farlig. Så han tar da guttene om morgningen, og da har jo jeg allerede reist på jobb. Også kommer jeg hjem i ett-tiden, og da pleier jeg å rydde opp etter dem, og så handler jeg eller så trener jeg eller så sover jeg. Også kommer han hjem sånn halv fire, tre halv fire, og da henter vi ungene i barnehagen sammen. Og da er det bare hjem også er det å slappe av litt også er middagen sånn delvis, eller så lager vi den sammen eller, ja. Så vi, hadde ikke han hatt det sånn så tror jeg vi hadde hatt en ganske mye mer stressende hverdag».



Med mannens fleksible arbeidsplass, og hennes valg av turnus løser paret ut mye tid til familieliv i hverdagen. Barnehagen er en sentral del av deres hverdagsorganisering, og Gunnhild forteller at hun er veldig positiv til å ha barna der, men at hun allikevel gjerne skulle jobbet redusert for å ha litt mer tid med dem. Det er kombinasjonen av partners arbeidsfleksibilitet, tilbud om barnehageplass og egen turnus som gjør det mulig for service- og omsorgsarbeiderne å kunne organisere hverdagene som de ønsker selv.

## **4.4 Forskjell og likhet**

Informantenes tilgjengelige mulighetsrom varierer, som vi har sett gjennom kapitlet. Gjennom den strategiske rekrutteringen av informanter har vi snakket med kvinner og menn som på mange måter lever like liv. Hovedforskjellen mellom utvalgsgruppene ligger i grad av arbeidsfleksibilitet og utdanningsnivå. Imidlertid er det ikke bare disse faktorene som skaper variasjon i utvalget. Jeg har funnet mange fellestrekk mellom utvalgsgruppene, og variasjonen innad i gruppene er vel så stor som variasjonen mellom gruppene. Kjønn spiller også en sentral rolle i tolkningen av informantenes fortellinger. Dette skal vi se nærmere på i kapittel fem. Som nevnt innledningsvis, ønsker jeg i denne delen å koble informantenes fortellinger om hverdagspraksis opp mot Stefansen og Farstads (2008) analyser av kulturelle modeller for omsorg. Jeg vil vise hvordan dominerende forståelser av barndom, foreldreskap og arbeid gjør seg gjeldende i informantenes hverdagsfortellinger.

### **4.4.1 Endringer i hverdagsorganisering som følge av foreldreskap**

Med familieførøkning følger store omstruktureringer av hverdagslivet for de nybakte foreldrene. De har fått nye roller å forholde seg til, som skal integreres inn i deres foregående livsprosjekter. Felles for kunnskapsarbeiderne er en massiv investering i utdanning. Deres voksenliv før foreldreskapet har i stor grad dreid seg om å balansere lønns- og utdanningsarbeid med et sosialt liv hvor egne interesser, vennskap og partnerskap skal etableres og opprettholdes. De har alle ideer om hvordan en ideell livssituasjon, med barn, ser ut. For noen er idealet gjennomførbart, men felles for alle er at noe må ofres i møtet med foreldrerollen. Informantene forteller om hvordan foreldreskapet har endret deres prioriteringer, og ønsket om å gi barna en god barndom står sentralt i deres hverdagsprosjekter.

Noen har venner og familie som hjelper til med avlastning, men de fleste klarer seg selv. Ønsket om nærhet til familie veies opp mot muligheter på arbeidsmarkedet, og mens noen flytter ut av bykjernen for å gi barna noe annet enn «asfalt og rundkjøringer», syns andre lokasjon er særlig viktig. Det er hvordan familien har det som avgjør om de har det bra. Felles for alle informantene er at barnas beste står øverst på prioriteringslisten. Dette sørger de for ved å aktivere sine tilgjengelige ressurser, i form av fleksible arbeidshverdager, økonomi, valg av riktig barnehage og valg av trygge omgivelser for de minste. Egne fritidsinteresser og tid med partner og venner skyves bakover i prioriteringsrekken for mange.

Nesten samtlige av informantene forteller at de kunne tenke seg å jobbe mindre enn hva de gjør i dag. Dette fenomenet definerer jeg som «ufrivillig fulltidsarbeid». Da jeg spurte informantene om hvorfor de ikke reduserte stillingsprosenten som de selv ønsket hadde de flere grunner til dette. For lavfleksarbeiderne var det særlig økonomien som styrte valget om å ikke trappe ned på arbeidet. Flere fortalte at de var avhengige av to fulle inntekter for å kunne betjene løpende kostnader. For høyfleksarbeiderne var det vanskelig å redusere formelt, da deres type arbeid gjerne er vanskelig å avgrense i tid og sted. Informantene som hadde forsøkt å redusere formelt, opplevde en spillover-effekt mellom arbeid og familie, og opplevde at formell reduksjon av arbeidstid kun medførte mindre lønn, ikke mindre arbeid. Samtidig gir den fleksible arbeidssituasjonen dem rom til å redusere uformelt, ved at de kan omstrukturere dagene etter ønsker og behov. Hvordan dette foregår i praksis skal vi se nærmere på i neste kapittel. I det videre skal vi se på hvordan informantenes forståelse og fortolkning av tilgjengelige kulturelle modeller for omsorg preger hvordan de legger opp ulike prosjekter for foreldreskap i praksis.

#### **4.4.2 Å bli foreldre**

Overgangen fra par-relasjonen til å bli foreldre fører med seg store endringer i hverdagsorganisering. Flere av informantene snakket om denne «oppstartsfasen» som famlende, og at de følte seg usikre på hvordan den nye rollen som forelder skulle utvikles og forhandles. Perioden omtales av flere som en læringsprosess, der mor, far og barn sammen skulle lære seg å bli en familie. Familieforøkningen markerte for flere det punktet i livsløpet der de gikk fra å være partnere til å definere seg selv som en familie. Foreldrene forholder seg mer eller mindre aktivt til rådende forståelser av og kulturelle føringer for hva som er best for små barn i dag, i sin omsorgsorganisering. I studier av familieliv kan ikke valg av omsorgsløsninger kun forstås som et produkt av foreldrenes praktiske løsninger i møte med

krav om å balansere arbeid og familieliv (Stefansen og Farstad 2008: 345). Med utgangspunkt i Stefansen og Farstads (2008) analyse av småbarnsforeldres omsorgsprosjekter, kan man se hvordan informantene trekker på elementer fra ulike kulturelle modeller for foreldreskap, og hvordan disse preger foreldreskapspraksis og arbeidsdeling innad i paret.

### **«Et ordnet løp for omsorg»**

Fem av informantene kan hevdes å praktisere et omsorgsprosjekt som gjør at de kan plasseres inn i modellen «et ordnet løp for omsorg». Fire av disse informantene er kunnskapsarbeidere, den siste jobber med omsorgsarbeid. Felles for deres fortellinger er en forståelse av omsorgen for barna som noe som naturlig kan deles mellom foreldre og offentlige omsorgsordninger. Alle har tatt ut lønnet permisjon med 80 eller 100 prosents dekning frem til barnet fylte ett år. Permisjonstiden har, for de som har hatt muligheten, vært delt mellom mor og far. Roberts fortelling få illustrere hvordan denne kulturelle omsorgsmodellen gjør seg gjeldende i hans og konas foreldreskapsprosjekt:

Robert jobber 100 prosent, det samme gjør hans kone. De er bosatt i et rolig boligstrøk rett utenfor bykjernen. Paret har to barn og begge har full plass i barnehagen, noe de har hatt fra barna fylte ett år. Sammen planla paret i god tid før fødsel hvordan de ønsket at månedene med permisjon og overgangen til barnehagen skulle foregå. De delte permisjonen likt mellom seg, og Robert forteller at de er opptatte av at barn og voksne i familien skal få utvikle selvstendige relasjoner til hverandre. Dette får de mulighet til gjennom godt innarbeidede rutiner i hverdagen, hvor arbeid foregår på dagtid, mens familietid prioriteres på ettermiddager og i helger. Paret har bosatt seg i nærheten av venner og familie, og får god hjelp til avlastning når det føles nødvendig.

Det var ikke noe spørsmål om hvorvidt parets ettåringer skulle starte i barnehagen. Barna var modne for nye utfordringer og de nyter godt av jevnalderssosialisering og læring i barnehagen, forteller Robert. Han har samtidig full forståelse for at ikke alle ettåringer er klare, og syns foreldre burde ha et reelt valg om å være hjemme med barna utover permisjonstiden om de ønsker det. Med dagens kontantstøtteordning, sier han, er det imidlertid ikke en økonomisk mulighet for alle. Elementer som gjør at Roberts, og de fire andre informantenes omsorgsprosjekter kan plasseres inn i denne kategorien er praktiseringen av en serieomsorgsmodell, forståelsen av barnet som robust, og klar for nye utfordringer ved ettårs-

alder samt fokuset på utviklingen av selvstendige relasjoner mellom barn og voksne (Stefansen og Farstad 2008).

### **«Et skjermet rom for omsorg»**

Tre av informantene fra lavfleksutvalget kan plasseres inn i denne modellen. Foreldrene fokuserer primært på å tilby sine barn en trygg base i hjemmet, hvor de får mulighet til å tilegne seg ferdigheter som gjør de bedre rustet for verden utenfor hjemmets trygge rammer (Stefansen og Farstad 2008). Disse foreldrene tar i bruk formell reduksjon av arbeidstid og ulønnet permisjon med innslag av kontantstøtte for å kunne forlenge tiden barna får i hjemmet før de starter i barnehagen. Siris fortelling skal få eksemplifisere:

Siri og mannen er bosatt rett utenfor Oslo. Begge jobber i serviceyrker, og har ett felles barn. Paret er opptatte av skape gode minner sammen, og setter familietid høyt på prioriteringslisten. Siri forteller at hun ønsker å skape de samme trygge rammene for sitt barn som hun hadde da hun vokste opp. På intervjutidspunktet jobber hennes mann 100 prosent, mens Siri har redusert sin stilling til 80 prosent. Hun forteller at hun ønsker å være tilstede i barnets liv, også på hverdagsbasis, før hverdagen «speedes opp» når han starter på skolen og på fritidsaktiviteter.

Med redusert stilling og god ansehet i turnusplassering er det mye rom for familieliv. Da hun ble gravid bestemte hun seg for at hun ønsket å etterutdanne seg, og startet på et fulltidsstudie. Med fleksibiliteten studenttilværelsen innebærer kunne hun bruke mye tid med familien de første tre årene av barnets liv. Hun tok en deltidsstilling i tillegg for å spe på parets økonomi, og hun forteller at de har klart seg fint økonomisk. Det handler om prioritering, forteller hun. Da permisjonen skulle fordeles ønsket paret at hun skulle ta ut så mye som mulig. Hennes mann tok ut fedrekvoten, og i denne perioden jobbet hun litt på deltidsjobben sin. Hun forteller at far og barn har utviklet et godt bånd, men at hun nok er den primære omsorgspersonen. På nåværende tidspunkt går barnet i barnehagen, og paret er godt fornøyd med omsorgstilbudet de får der. Tiden i barnehagen gjør overgangen til skolen enklere, da han får utviklet språk og kreativ læring gjennom barnehagens pedagogiske tilbud.

### **«En hybrid omsorgsmodell»**

I Stefansen og Farstads studie konstruerte de to tilleggskategorier, hvor de plasserte informanter som ikke tydelig representerte en av de to første modellene. Disse kalte de «både-og» og «verken-eller». Den siste kategorien representerte informanter som på intervjutidspunktet

hadde et annet umiddelbart fokus enn å kombinere arbeid og familie på en god måte (Stefansen og Farstad 2008). Denne type fortellinger har jeg ikke identifisert i min studie, og velger derfor å ikke utbrodere denne nærmere. Hva gjelder informanter som kan plasseres inn i en modell hvor det trekkes på elementer fra begge de dominerende kulturelle omsorgsmodellene, utgjør det praksis for flesteparten av mine informanter. Jeg vil kalle deres omsorgsordning for «en hybrid modell».

Totalt ti informanter fortalte om sin hverdagsorganisering som at de trekker på forståelser fra begge modeller. I denne kategorien finnes informanter fra begge underutvalg. De er opptatte av å legge til rette for at bana skal få en trygg base hjemme, samtidig som de gradvis får prøve seg mer og mer i barnehagen. Foreldrene er opptatte av at både mor og far skal fungere som primæromsorgsgivere, og at barnehagen blir en arena for videreutvikling og forberedelse på livet som skolebarn. Knuts fortelling fungerer som et eksempel på hvordan denne hybride modellen fungerer i praksis.

Knut og hans kone er bosatt sentralt i Oslo sammen med sine to barn. Han er kunnskapsarbeider, og hun jobber i et offentlig departement. De har begge høy grad av fleksibilitet i arbeidet og er opptatte av at familieliv ikke skal forbeholdes helgen. Gjennom å dele på henting og levering i barnehagen får en av foreldrene en rolig start på dagen sammen med barna. I fire-tiden samles hele familien rundt middagsbordet, før de finner på noe sammen på kveldstid. Etter at barna har lagt seg brukes tiden på å ta igjen husarbeid og lønnsarbeid som ikke har blitt ferdig i løpet av dagen. Knut forteller at de kan gjøre det på denne måten fordi de prioriterer bort andre ting i hverdagen. Blant annet skyves oppussing og hobbyer bort i stor grad.

Knuts kone har i perioder redusert sin stillingsprosent, og Knut forteller at farsrollen har gitt han et annet perspektiv på arbeidet. Han ønsker å gi barna et best mulig utgangspunkt, der de får omsorg og læring simultant gjennom jevnalderssosialisering i barnehagen og tid med foreldrene hver dag. Paret synes det var litt tidlig å sende barna i barnehagen da de var ett år gamle, men ønsket å benytte seg av barnehagetilbudet. Ved å utnytte arbeidsfleksibiliteten maksimalt fikk barna en gradvis tilvenning til livet utenfor familien. Paret er opptatte av at både mor og far skal få muligheten til å utvikle selvstendige relasjoner til barna, og at barn og voksne skal få utfolde seg i og utenfor hjemmet. For service- og omsorgsarbeiderne som velger denne omsorgsmodellen spiller partners grad av fleksibilitet en sentral rolle i utformingen av hverdagspraksis. Informantene forteller at det handler om å prioritere, og at man ved å ikke gjøre «alt» kan oppnå en god balanse mellom arbeid og familieliv.

## **Hvorfor velger så mange en hybrid modell?**

I den hybride omsorgsmodellen finner vi flesteparten av mine informanter. Grunnene til at de plasseres der er ulike. For noen blir den hybride modellen et resultat av forhandling, hvor ideal og praksis ikke samsvarer optimalt. For å finne en mellomting mellom det man ønsker og det man kan få til, er det et godt alternativ å trekke på elementer fra begge modeller. For andre kan denne modellen fremstå som mest attraktiv da barna, som Knut fortalte, får i både pose og sekk. At så mange velger denne løsningen kan være en indikasjon på at de sterke middelklasse- og arbeiderklasseverdiene Stefansen og Farstad identifiserte i sin studie er på vandring. Kanskje ser høyfleksibilitetsarbeidere verdien av å kunne gi sine barn en gradvis overgang til livet utenfor familien, og lavfleksarbeiderne ser gevinsten barna får ved å tilbringe tid i barnehagen.

Nå kan det ikke trekkes en direkte sammenligning mellom mitt utvalg og Stefansen og Farstads utvalg. Mine informanter representerer et mellomsjikt i arbeidslivet. Kunnskapsarbeiderne stilles ikke overfor de samme karrieremessige kravene som for eksempel informantene i Halrynjo og Lyngs (2009) studie av eliteutdannede kvinner og menns karrieretilpasninger. På samme tid befinner service- og omsorgsarbeiderne seg innenfor et sjikt av turnusarbeidet som er strengt regulert av arbeidsmiljøloven. De har mulighet til å kunne planlegge langt fram i tid, og har rett til avtalefestet hviletid mellom vaktene sine, og har således en mer fleksibel hverdag enn arbeidstakere som befinner seg i mindre ordede arbeidsorganisasjoner, som i renholds- og transportbransjen. Disse faktorene spiller nok en sentral rolle i den variansen jeg finner innad i og på tvers av utvalgsgruppene i min studie.

## **4.5 Oppsummering**

I dette kapitlet har vi sett på hvordan småbarnsforeldre forholder seg til permisjonsfordeling, overgangen til barnehagen samt egen og partners arbeidsfleksibilitet i organiseringen av hverdagslivet. Disse elementene utgjør sentrale orienteringspunkter i småbarnsforeldres hverdagsorganisering. Vi har sett på hvordan foreldrene tar i bruk elementer fra ulike kulturelle modeller for omsorgs- og lønnsarbeid i utformingen av sine foreldreskapsprosjekter. Analysen er ment å bidra til en bedre forståelse av hvordan dagens småbarnsforeldre, i to ulike deler av arbeidslivet, forstår og forholder seg til tilgjengelige velferdsgoder og eksisterende kulturelle omsorgsmodeller som er med på å prege deres hverdagspraksis.

# 5 Strategier for hverdagsorganisering

## 5.1 Innledning

I dette kapitlet skal jeg gjøre rede for hvordan småbarnsforeldre utformer konkrete strategier for hverdagsorganisering. Jeg vil gjøre rede for hvordan valgt organisering gjenspeiler forståelser av arbeid, foreldreskap og kjønn i dagens samfunn. I dette ligger en ambisjon om å belyse hvordan arbeidsdeling foregår i og utenfor hjemmet. Jeg skal også vise hvordan ulike forståelser av kjønn og kjønne praksiser gjør seg gjeldende i informantenes hverdagsorganisering.

Med utgangspunkt i forhandlinger og forståelser av arbeid/familie-balanse utformes ulike strategier for hverdagsorganisering. Jeg vil studere informantenes fortellinger på parnivå. Dette vil gi en mer nyansert forståelse av hvordan hverdagsorganisering blir til som et resultat av forhandling, preferanser, dedikasjoner og praktiske hindringer. Med utgangspunkt i teorien jeg presenterte i del 2.4 i teorikapitlet, får begrepene «reduere», «omdisponere» og «maksimere» en helt sentral plass i den videre analysen. Strategiene er konstruert som analytiske merkelapper med utgangspunkt i informantenes fortellinger, og er utformet med inspirasjon fra tidligere studier av hvordan småbarnsforeldre kombinerer arbeid og familieliv (Halrynjo 2010; Halrynjo og Lyng 2009, 2010; Aarseth 2008; Bjørnholt 2009). I tillegg vil jeg benytte meg av Blair-Loys teori om konkurrerende dedikasjoner i mitt forsøk på å gjøre rede for hvordan hverdagsorganisering utformes, beskrives og forstås av småbarnsforeldrene.

I det følgende vil jeg redegjøre for den variasjonen jeg har identifisert i datamaterialet. Her presenteres min fordeling av informanter på de ulike analytiske kategoriene kapitlet baseres på. Videre vil jeg beskrive hvordan to overordnede kategorier av normative forståelser gjør seg synlige i datamaterialet; (1) *et ideal om likestilling* og (2) *kjønnsradisjonelle tilpasninger*. Totalt fire ulike strategier for hverdagsorganisering presenteres, to under hver overordnede forståelse. Avslutningsvis diskuterer jeg materialets variasjon, og hvordan de ulike analytiske og teoretiske begrepene jeg har introdusert gjennom min empiriske analyse, kan kobles sammen i en forklaring av hvordan omsorgsorganisering og hverdagsorganisering utformes og forstås av småbarnsforeldre med ulik grad av fleksibilitet på arbeidsplassen.

## 5.2 Variasjon

Analysene av datamaterialet avdekket tre dominerende måter å håndtere arbeid/familie-tilpasning på; (1) reduksjon av arbeidstid, (2) omdisponering av tilgjengelige ressurser og (3) maksimering av ytelse både ute og hjemme. Analysene i dette kapitlet baseres på informantenes fortellinger om hvordan arbeid/familie-tilpasninger utformes i deres parforhold. Til tross for at jeg kun har data fra én representant fra hvert par, benytter jeg meg av den ene partens fortelling om hverdagsorganisering i analysen. Det er viktig å merke seg at denne metoden ikke gir meg tilgang på den andre partens motivasjon og fortolkning av valgt strategi, og dette tar jeg høyde for i den følgende analysen. Det er min fortolkning av informantenes fortellinger som fungerer som utgangspunkt for plasseringen inn i de konstruerte analytiske kategoriene. Kategoriene informantene er plassert inn i er ment å fungere som analytiske merkelapper, og ikke som et fullstendig bilde av parets hverdagsorganisering. Jeg skal gi en kort sammenfatning av hvordan informantene fordeler seg på de ulike strategiene, før jeg i del 5.3. går inn på hva hver enkelt strategi innebærer i praksis.

**Tabell 1: Fordeling av informanter på identifiserte strategier**

	Han maksimerer	Han omdisponerer	Han reduserer
Hun maksimerer	-	-	-
Hun omdisponerer	-	8	2
Hun reduserer	4	4	-

Tabellen viser hvordan de 18 informantene og deres partnere er plassert inn i de tre strategiene. Som fordelingen viser er totalt åtte par plassert inn i strategien hvor både han og hun *omdisponerer*. Dette utgjør nesten halvparten av utvalget, og jeg vil gå grundig inn i analysen av denne strategien med ambisjon om å få frem nyansene i informantenes begrunnelser og fortolkning av egne valg. Jeg har plassert fire informanters fortellinger om arbeidsdeling i parforholdet, inn i en strategi hvor hun *reduserer* og han *maksimerer*. Med maksimering menes at han investerer tilsvarende, eller mer tid i arbeidet enn hva han gjorde før familieførøkingen. I utgreiingen av denne strategien vil jeg presentere to overordnede forklaringsmekanismer; ønsket om å redusere og praktiske hindringer som gjør fulltidsarbeid utilgjengelig på intervjutidspunktet. Fire par plasseres inn i strategien hvor hun *reduserer* og han *omdisponerer*, og to par organiserer hverdagen sånn at hun *omdisponerer* og han *reduserer*. Strategiene representerer ulike måter å utforme hverdagspraksis på, og som vi har sett i kapittel fire, preges



hverdagsorganisering av forståelser av tilgjengelige kulturelle modeller for omsorg og lønnsarbeid.

Som tabellen viser er det, teoretisk sett, flere tilgjengelige strategier for hverdagsorganisering. Mens Aarseth (2008) fant en strategi i sin studie av middelklassepar, hvor begge partnere optimaliserer (maksimerer), og Bjørnholt (2009) fant par hvor begge reduserte, har jeg ikke identifisert disse strategiene i mitt utvalg. Hva dette kan skyldes vil jeg diskutere avslutningsvis, etter at jeg har gjort rede for innholdet i de ulike strategiene jeg ønsker å gå inn på i den videre analysen. Først vil jeg gjøre rede for hvordan de fire identifiserte strategiene plasseres inn i to overordnede kategorier; *likestilling som norm* og *kjønnsstradisjonelle tilpasninger*. Kategoriene forteller noe om innholdet i de ulike strategiene. I den første delen vil jeg presentere strategier som baseres på et ideal om likestilling, mens strategier hvor kjønnsstradisjonelle tilpasninger forekommer presenteres etter disse.

### 5.3 Likestilling som norm

Totalt ti av parene i studien inngår i denne kategorien. Likestilling i form av likedeling ble ofte trukket frem som kilde til tilpasningene disse informantene foretar. 50/50-deling av permisjonen var et ideal for mange, men det var få som fikk det til i praksis. Bjørnholt (2010) omtaler det snevre fokuset på permisjon som symbol på likestilling som «den lille likestillingen» (Bjørnholt 2010: 49). Videre argumenterer hun for at denne måten å fokusere på, kan overskygge manglende likestilling på andre områder, som maktfordeling mellom kvinner og menn i arbeidslivet og på andre samfunnsarenaer (Bjørnholt 2010: 49). I min studie har likestilling vært diskutert som noe mer enn lik deling av permisjonsukene. Lik rett på tilgang til lønnsarbeid, selvstendige barn-forelder-relasjoner i familien og fleksibilitet overfor partners ønsker og behov stod sentralt i de likestillingsorienterte informantenes fortellinger. Dette er trekk Stefansen og Farstad (2008) identifiserte som «middeklasseverdier» for småbarnsforeldrene som praktiserte «et ordnet løp for omsorg», men som jeg i denne studien også identifiserer hos parene som velger en «hybrid modell for omsorg». Hvorvidt dette har sammenheng med arbeidsfleksibilitet og omsorgsfordeling mellom kvinner og menn, vil jeg diskutere avslutningsvis i dette kapittelet.

Felles for de to strategiene i denne kategorien er idealet om likestilling. Hvordan arbeidsdeling gjennomføres i praksis varierer mellom strategiene. Jeg vil hevde at parene der begge

omdisponerer, har kommet langt i sine likestillingsprosjekter, og det kan diskuteres hvorvidt parene hvor han reduserer har kommet enda lengre. Parene praktiserer en sterkt egalitær organisering, og valgene de gjør begrunnes med foreldrenes forståelse av hva som er best for barna og familien i det store, samt på grunnlag av de praktiske hindringene parene må forholde seg til i hverdagsorganiseringen. Ved å utnytte fleksibiliteten, både i turnusarbeid og i kunnskapsarbeid, har informantene og deres partnere et godt utgangspunkt for en god arbeid/familie-balanse. Med denne balansen intakt kan de tilby sine barn en hverdag hvor foreldre, barnehagen og andre omsorgspersoner kombineres for å skape en trygg plattform for barnas utvikling. I det følgende skal jeg redegjøre for de to strategiene som grunnes i en kulturelt, normativt ideal om likestilling mellom partnerne.

### **5.3.1 De omdisponerer**

Totalt identifiserte jeg åtte informanter som forteller om sin hverdagsorganisering som at paret omdisponerer. Det være seg omdisponering av tid, kapital og tilgjengelige ressurser som er med på å påvirke hvordan hverdagen utspiller seg for den enkelte. Parene forhandler og planlegger for å skape en balanse både barn og voksne kan leve med. Foreldrene ønsker å jobbe, og de ønsker å tilbringe mye tid med sine barn og ved å inkorporere elementer som fritidsinteresser, trening og reisevei i lønnet eller ulønnet arbeid, løses tid ut som kan brukes på omsorg for egne barn. Informantene i denne gruppen forteller at de ønsker likestilte foreldreskap, der selvstendige relasjoner mellom barn og forelder står i fokus.

Både kunnskapsarbeidere og service- og omsorgsarbeidere er plassert inn i denne kategorien, fire fra hver kategori, både kvinner og menn. David, Markus, Fredrik og Anna representerer parene i høyfleksutvalget, mens lavfleksarbeiderne Brage, Robert, Oda og Nora forteller om hverdagsorganiseringen på en måte som gjør plassering inn i denne kategorien rimelig. Gjennom deres fortellinger om sine familiers hverdag vil jeg begrunne hvorfor deres familiestrategier bærer preg av *omdisponering* i hverdagen.

### **Omdisponering og bruk av tilgjengelige ressurser**

Disponering av tid står sentralt i analysen av informantenes hverdagsorganisering. Tiden er en knapphetsgode, som må fordeles etter beste evne. Omsorgen for barna deles opp mellom foreldrene og barnehagen. Noen er i tillegg så heldige at de har foreldre, søsken, venner eller naboer som stiller seg disponible til hjelp. Dette nyter de godt av i travle hverdager. Tidligere

var det helt vanlig at nybakte foreldre fikk mye hjelp fra sin nærmeste familie i den første tiden. I dag er de fleste besteforeldre i fulltidsarbeid, eller nyter sin pensjonsalder etter lang tids arbeid. I tillegg er informantene i studien bosatt i Oslo-området, det er ikke nødvendigvis deres foreldre.

I hverdagsorganiseringen bakes det inn oppfatninger av hva en kan gjøre for å skape et best mulig utgangspunkt for familieliv. For noen innebærer dette langsiktige planer, som flytting ut av byen for å gi barna noe annet enn «asfalt og rundkjøringer». I tillegg til naturskjønne omgivelser hvor barna kan få en «naturlig» oppvekst, er det ofte billigere å bo litt utenfor bykjernen. På denne måten omdisponerer parene midler fra høye boligkostnader på liten arealflate til en oppgradering av størrelse og omgivelser, mot en kostnad av lengre reisevei til og fra jobb. Ved å flytte ut av bykjernen kan det også være enklere å få plass i barnehagen de ønsker.

Med stramme tidsskjemaer der tid til arbeid og familieliv prioriteres, kommer ofte egne fritidsinteresser og behov i siste rekke. Trening, reiser og tid med venner er gjerne det som ryker først i en travel hverdag. Blant informantene som omdisponerer har noen funnet en løsning på hvordan de skal få presset inn dette i organiseringen. Markus forteller:

«[...] altså treningen den har nå blitt en del av jobbreisen. Jeg sykler til toget hjemmefra og bruker det som trening, og prøver å gjøre ting i hus, i hagen og med huset og prøver å være litt fysisk aktiv, gjøre det litt jevnt. Og tenke på fysisk aktivitet på en litt annen måte da. Tidligere så var det jo å løpe en tur i skogen eller gå på treningsstudio eller gjøre sånne ting, men det er det ikke tid til lenger. Det har jeg ikke, det er ikke sjans. Så, men med sykling til jobben så føler jeg at det hjelper».

Markus har klart å presse inn tid til trening ved å tenke på treningen på nye måter. Han har utformet en adaptiv strategi til sine nye omstendigheter som heltidsarbeidende småbarnsfar. Dette er et godt eksempel på at parene som omdisponerer i mange tilfeller er kreative i sin hverdagsorganisering. Videre skal vi se på hvilke tiltak som gjøres for å oppnå ønsket hverdagsorganisering.

## **Hvordan omdisponerer parene?**

Hva omdisponering innebærer i praksis bestemmes av informantenes idealer om hverdagsliv, arbeidssituasjon, muligheten til å flytte rundt på tilgjengelige midler samt tilgang på hjelp og avlastning i hverdagen. Vi skal se videre på hvordan parene omdisponerer i praksis. Fokuset vil først rettes mot deres begrunnelser for hvorfor de ønsker å jobbe. Videre vil vi se på hvordan

lønnsarbeid og omsorgsarbeid kombineres i praksis. Til slutt skal vi se på hvordan informantene beveger tilgjengelige ressurser for å skape den type familieliv de ønsker for sine barn.

## **Økonomi og arbeid**

Informantene i studien er bosatt i Oslo-området, et område av landet med svært høye bolig- og levekostnader. For å kunne opprettholde ønsket levestandard er de fleste par med normal inntekt avhengige av to inntekter for å dekke alle behov. Selv om alle ønsker å jobbe, forteller de fleste at de gjerne skulle brukt litt mindre tid på lønnsarbeid i hverdagen, og som vi så i kapittel fire er det svært vanskelig for kunnskapsarbeiderne å redusere stillingsprosenten sin, da arbeidet har et «grenseløst» preg. Også rent økonomiske faktorer spiller inn på deres behov for å hente ut to fulle inntekter hver måned. Flere nevner boliglån, studielån og opprettholdelse av nåværende levestandard som grunner til at de jobber 100 prosent. Flere av kunnskapsarbeiderne forteller at arbeidet kommer i bølger, og at de i perioder har redusert arbeidet i praksis uten å formelt redusere stillingsprosenten. Hva gjelder lavfleksarbeiderne i denne kategorien, har heller ingen av disse redusert arbeidstid på nåværende tidspunkt. Også her trekkes utgifter frem som en faktor i valget om å jobbe fullt.

## **Selvrealisering og identitet i arbeidet**

Tidligere forskning skiller mellom de som ser på arbeidet som selvrealisering og de som ser på arbeidet som en arena for sosialisering (Andersen og Aarseth 2012). I Andersen og Aarseths studie tilsvarte dette henholdsvis informanter fra kunnskapsbedrifter og lønnsarbeidsbedrifter. Deres utvalg ligner mitt på mange måter, men i min studie opplever jeg ikke et like tydelig skille hos informantene fra de to underutvalgene. Felles for alle var deres oppfatning av arbeidet som en viktig del av deres hverdag. Alle ønsket å jobbe, noen mer enn andre. For informantene som omdisponerer ble viktigheten av arbeidet forklart som en kombinasjon av ulike faktorer. Lavfleksarbeideren Nora forklarer:

«Og det er veldig viktig for meg å jobbe og å ha barn. Jeg kunne aldri tenke meg å gå hjemme. Jeg kunne sikkert jobbet litt mindre, jobbet en dag eller hatt en dag fri i uka, men jeg ville aldri vært hjemme. Men de som vil det er jo det supert. Jeg syns det er fint at man kan det også, men det betyr mye for selvfølelsen og selvutviklingen og sånne ting. For jeg kjenner jo allerede nå etter å ha vært hjemme i fem måneder, så kjenner jeg jo at man blir jo litt dummere kanskje. Eller litt sånn, ja, det blir jo litt sånn daytime-TV, ble det i starten og litt sånn.. ja, det er jo mindre stimuli da. Jeg ser jo mindre mennesker hver dag siden jeg ikke er på jobb. Det er jo ikke sånn at man møter vennene sine hver dag. De har jo et liv de også, så det blir jo mye bare oss tre da, eller oss to, for hun kan jo ikke så mye enda. Så det er veldig viktig. Jobben er veldig viktig».

Nora forteller at arbeidet har en plass i hennes hverdag som utgjør en viktig del av hennes identitet. Hun er stolt over arbeidet sitt, og gleder seg til å komme tilbake på jobb etter endt permisjon. Kombinasjonen av selvrealisering, selvutvikling og voksensosialisering gjør arbeidet attraktivt for henne. Hun ønsker å jobbe. Dette gikk igjen i disse informantenes fortellinger om betydningen av arbeidet.

Investeringen i familietid innebærer en omstrukturering av normalarbeidsdagen. For kunnskapsarbeiderne betyr dette at arbeid utenom fastsatt arbeidstid må medregnes. Det er produktet de leverer som har betydning for arbeidsgiver, ikke antall timer nedlagt i arbeidet. Men, det skal ikke tilsløres at kunnskapsarbeid er krevende. Det kan være vanskelig å trekke et klart skille mellom arbeidstid og familietid, da store deler av arbeidet de gjør kan gjøres hvor som helst, når som helst. Tiden de trekker ut av den fleksible arbeidshverdagen, må ofte puttes tilbake på tider av døgnet andre gjerne bruker til avslapning og «voksentid». Markus forteller:

«Ja, vi har det sånn at vi har hele tiden mye å gjøre begge to. Og jeg aksepterer på en måte at hun sitter nede og jobber på kvelden, altså at vi er sammen så lenge barna er våkne også går så tar hun sin tid og da får ikke jeg noen ting av henne. Men så er det motsatt at av og til så sitter jeg og jobber når jeg må, og sånn er det bare. Og vi bare tar, det aksepterer vi bare fordi det er sånn det må være hvis vi skal leve et sånt liv som vi gjør. Man skal ha de jobbene og skal ha de barna og skal. Så er det, det er bare uunngåelig holdt jeg på å si, det, så det er ikke så mye konflikt rundt det. Av og til så er det sånn at vi gjerne skulle ønske at det var annerledes, på en måte, at vi tenker at okey nå hadde det vært deilig å sitte ned og prate litt men vi kan ikke, det går ikke vi må få unna noe. Men da er det, da kommer vi jo tilbake til det at ja, vi har valgt det selv. Det at vi ønsket oss med tanke på jobb og sånne ting. Så da får vi bare akseptere at det er prisen. Det er lite konflikt over det altså, heldigvis så er det, er det det».

Utdraget viser hvordan paret har innfunnet seg med at de må ofre den verdifulle voksentiden for å kunne holde tritt med arbeidskravene. I dette tilfellet, og som for alle kunnskapsarbeiderne i denne kategorien har Markus en partner med tilsvarende arbeidskrav. Tid til omsorg og tid til arbeid prioriteres fremfor fritidsinteresser og voksentid. Dette er også et gjentakende tema i de lavfleksible informantenes historier. Oda kan ikke huske sist hun hadde en kveld på sofaen, mens Brage har to ulike arbeidsgivere og må kombinere disse med partnerens krevende jobb og omsorgsarbeidet hjemme. Utdraget under viser hvordan det faktum at Brages arbeidssituasjon er mer fleksibel enn hans kones arbeid, fører til at det er han som må omdisponere:

«For meg så er det to, den ene arbeidsdelen kan jeg få veldig mye fritak for. Jeg kan for eksempel dra tidligere hjem hvis jeg skal levere i barnehagen og sånn. Altså der er det organisert da, mens alt dette frilansarbeidet er jo, er veldig dårlig tilrettelagt for der må du enten si ja eller nei, også du kan ikke si kan.. altså så det ender jo opp med at jeg har tapt en del inntekt fordi at det ikke passer med min kones jobb eller henting i barnehagen og sånne ting da».

Som for de fleste av parene i denne kategorien gjør Brage og hans partner et valg om å spille på hans noe større grad av fleksibilitet for å kunne gi deres barn den hverdagen de ønsker. Dette innebærer at barnet får mye tid med mor eller far, samt korte dager i barnehagen. Tiden paret omdisponerer fra arbeid til omsorg får konsekvenser i form av tapt inntekt og karriererealiseringsmuligheter for far. Parene som velger denne strategien sies å investere i større grad i familiededikasjonskjemaket (Blair-Loy 2003). Dette valget utelukker en fullstendig investering i arbeidsdedikasjonskjemaket, og selv om arbeidet for dem er en arena for sosialisering og selvrealisering, står barnets og familiens behov sterkere i deres vurdering av tidsdisposisjon. Allikevel ønsker samtlige av informantene å ha et aktivt yrkesliv. Et gjennomgående tema i intervjuene var hvordan informantene opplevde at suksess på arbeidsplassen gav positive virkninger i familielivet, i form av mestringfølelse og energi til å ville gjøre det rutinemessige hverdagsarbeidet i hjemmet. Dette kalles positiv arbeid/familie-spillover.

### **Forhandling og omdisponering av tid**

Forhandling er et begrep som er hentet fra arbeidslivet, der parter setter seg ned sammen for å komme frem til en løsning de kan enes om. For informantene var det ikke bare permisjonstiden som lå på forhandlingsbordet, men også videre fordeling av tid mellom arbeid og familie for både mor og far. Informantenes fortellinger om hvordan hverdagsorganiseringen foregår fikk meg til å tenke på deres ordninger som at de jobber «skift», også hjemme. For informantene som omdisponerer innebærer dette å løse ut mest mulig tid til omsorg for barna i løpet av dagen. Kunnskapsarbeiderne løste gjerne dette ved å ha et «rikt familieliv», som flere kalte det, på tider av dagen som for andre er preget av stress. Eksempelvis kunne en hverdag se slik ut:

«[...] på grunn av at alt er så lokalt for oss så, så utnytter vi egentlig den her tiden hvor vi er såpass fleksible da, til å nesten ha i praksis, altså det er ikke sekstimersdager men vi jobber kanskje fra åtte til tre da, gjennomsnittlig. Så det er ikke så veldig mye mer enn syv timer. Også har vi alltid middag sammen alle fire» (David).

For andre var det morgenstresset som ble fjernet, enten ved at begge foreldrene dro sent på jobb og byttet på å hente tidlig annenhver dag, eller at en leverte mens den andre hentet i barnehagen hver dag. På denne måten ble det mulig for de voksne å tilbringe nok tid på arbeidsplassen uten at det gikk utover barnas behov for sine foreldre. For lavfleksarbeiderne var det den i paret som hadde den mest fleksible jobben som måtte tilpasse seg partnerens turnus. De fortalte at de satt seg ned sammen når det nærmet seg turnussøking for å finne det beste alternativet, for å kunne kombinere turnusarbeid med «normalarbeid». Ved for eksempel å bare velge tidligvakter i en tredelt turnus, kunne lavfleksarbeiderne hente barna tidlig i barnehagen, og samle familien

rundt middagsbordet hver dag. For foreldrene i denne kategorien var det ikke bare snakk om å løse ut maksimal mengde tid til bruk på omsorg, kvalitetstid med hele familien var et produkt de strebet etter å få ut av sin organisering.

## Hvorfor omdisponerer parene?

Informantene ble spurt om hvordan de opplever å skulle kombinere arbeid med småbarnsliv, og hva de la i begrepet «god arbeid/familie-balanse». Ut fra dette ble det fortalt historier om familien som en arena der omsorgsarbeid og lønnsarbeid fordeles mellom partnerne som et resultat av ønsker, behov og forhandling. Foreldrene forhandler innbyrdes og med arbeidsgiver i utformingen av en løsning alle kan si seg fornøyde med. De befinner seg innenfor ulike arbeidsmarkeder, men som vi så i kapittel fire, forteller informantene i begge underutvalgene om sine arbeidsplasser som familievennlige, med stor aksept for at arbeidstakerne har et familieliv utenom jobb. Informantene som omdisponerer trekker blant annet frem likestilling mellom partnerne som et argument for hvorfor de organiserer som de gjør. Brage forklarer det slik:

«[...] i hvertfall følte jeg meg litt sånn utilstrekkelig i starten fordi det er mye du ikke kan gjøre, som mann, men sånn bortsett fra det så syns jeg at den tiden bør, som man har permisjonstid, bør deles 50/50. Det tror jeg har mye å si for likestilling i arbeidslivet å gjøre da, at hvis det ikke har noe å si hvor lenge, altså om du ansetter en mann eller en kvinne i forhold til om de blir borte i permisjon og sånne ting så er jo det veldig, tenker jeg er veldig viktig for at kvinnen skal få like forhold i arbeidslivet som menn da».

Brage og hans partner har fordelt permisjonen så likt som mulig mellom seg. De er kjent med det faktum at kvinner og menn påvirkes forskjellig av foreldreskapet når det gjelder karriererealisering. På linje med resten av informantene som omdisponerer, har de tatt et aktivt valg om å forsøke å redusere skjevheten med å la både mor og far få lik mulighet til lønnsarbeid. Alle fedrene<sup>4</sup> i denne gruppen har tatt ut hele fedrekvoten, og mange har tatt ut mer. Dette stemmer overens med tidligere funn i forskning på foreldres permisjonsvalg, som viser at fedre tar ut en stadig større andel av den totale lønnede permisjonen, og at småbarnsforeldre generelt stiller seg positive til tiltak som fedrekvoten (Bringedal og Lappegård 2012). Mer tid med barna, samt lik deling av lønns- og omsorgsarbeid er uttalte politiske målsetninger innbakt i den norske

---

<sup>4</sup> Med unntak av én som ikke hadde rett til uttak. I dette tilfellet delte de i praksis permisjonstiden likt mellom seg, uten å formalisere fordelingen.

velferdsmodellen. Internalisert inn i småbarnsforeldrenes oppfatninger og hverdagsprosjekter, kommer de til uttrykk i historier som Brages.

Med utviklingen av den moderne foreldrerollen ligger også en implisitt norm om at man skal ønske å tilbringe mye tid med barn og familie. Der arbeidet tidligere har vært ansett som en av hovedkildene til voksne menneskers selvrealisering, er også familien i dag en arena for selvtutfoldelse og kompetansebygging, både for kvinner og menn. Relasjonskompetanse<sup>5</sup> (Bugnum 2013) tilegner man seg gjennom å tilbringe tid med barna fra de er små, og særlig permisjonstiden trekkes frem som en viktig kilde til selvutvikling. Permisjonstid og omsorgsansvar blir for disse informantene ikke en «byrde» som må fordeles, heller et «gode» som mor og far forhandler om. Markus illustrerer:

«Ja, det blant mine venner i min omgangskrets så er det nok også sånn at mødrene har tatt mest. Stort sett. Det er flere, jeg kjenner flere hvor de har delt det likt. Jeg tror de fleste fedrene har tatt litt mer enn fedrekvoten. Det tror jeg. Og det er ulike grunner i de parforholdene jeg kjenner til jeg altså, i noen typer så er det mødrene som vil ha mer. Fedrene kunne godt tenke seg mer, men de får ikke. Det er, det vil si de taper forhandlingene om det på ett eller annet vis, men også er det så, så er det arbeidsplass, altså holdninger på arbeidsplassen til fedrene og sånn der. Men hos oss så er det på en måte akseptert. Man gjør som man vil. Og det å få barn er da, det er en hva skal jeg si, gyldig fraværsgrunn. Enten man er mann eller kvinne».

Utdraget viser hvordan Markus opplever fordelingen av permisjon som en forhandling mellom foreldrene og arbeidsplass, der noen mødre overkjører sine partnere for å få det som de ønsker. Han trekker frem at ulik (kjønnet) arbeidskultur virker inn på foreldrenes permisjonsfordeling. Dette er et veldokumentert fenomen i forskning på permisjonsfordeling og kjønn (Brandth og Kvande 2003). Fedrekvoten står sterkt i forhandlinger, både mellom partnere og mellom far og arbeidsplassen, mens de «kjønnsnøytrale» godene, som resten av foreldrepermisjonen, kontantstøtten og ulønnet permisjon, ikke har samme tyngde. For foreldrene som omdisponerer, fortelles det om et ønske fra både mor og far om rettferdig fordeling av permisjonen, og informantene snakker om fars tid hjemme som en periode for utvikling av en god far-barn-relasjon. David forklarer parets valg om en 50/50-fordeling slik:

«[...] Å få ta del i den goden det er å være hjemme, det syns jeg personlig [...] var helt uvurderlig for meg, den hjemmeperioden. Jeg har kommet mye nærmere henne og har (fått ett) mye mer, selvstendig omsorgsforhold til henne. Eller at jeg og henne har en egen kontakt da. Som ikke er sånn der, at ikke jeg er en sånn der støtte, en sekundæromsorgsgiver som man liksom fort blir da. Som en støttespiller for hovedprosjektet til moren liksom. Så den pappapermen var hel skikkelig nødvendig for å få del i det».

---

<sup>5</sup> Selvutvikling og økt forståelse som resultat av at de lærer barnet å kjenne. Dette kan bidra til økt innsikt i hva som betyr noe, og hva som ikke betyr så mye i livet (Bugnum 2013: 68-69).



David forteller at han ikke ønsker en støttespiller-rolle i foreldreskapet. Ved å kreve sin del av permisjonen sørger han for å opparbeide seg god relasjonskompetanse, og på den måte utforme sitt farskapsprosjekt som en likestilt forelder. Knut Oftung har konstruert tre script<sup>6</sup> for farskap han mener er aktive i Norge i dag; *forsørgerfaren*, *hjelpetil-faren* og *den likestilte faren* (Oftung 2012: 309). Scriptene er i utgangspunktet utformet for å illustrere fedres tilgjengelige farskapsprosjekter i etterkant av samlivsbrudd, men passer også godt inn på de ulike fortellingene om farskap informantene i mitt prosjekt trekker fram. Som for David i utdraget over, er normalen blant parene som omdisponerer en foreldreskapsmodell som muliggjør likestilte far- og morsprosjekter. I posisjoneringen som likestilte foreldre ligger en forståelse av foreldreskapet som muliggjør lik kompetanse og deling av ansvaret for barn og hjem, å kunne gjøre alle type omsorgs- og husarbeidsoppgaver, være alene om ansvaret når det skulle være nødvendig og å være kompetente foreldre, sammen og alene (Oftung 2012: 316). Produktet av dette er en forståelse av foreldreskapet som symmetrisk, der forpliktelser til arbeid og familie kan fordeles mellom partene så likt som mulig.

### 5.3.2 Hun omdisponerer og han reduserer

Julie og Erik er kunnskapsarbeidere. De bor sammen med sine respektive partnere og barn i Oslo-området. Begge forteller om hverdagen som periodisk stressende, og har utviklet måter å organisere hverdagen på som gjør det plausibelt å plassere dem inn i denne strategien. Eriks partner har en lite fleksibel arbeidssituasjon, og må være fysisk tilstede på arbeidsplassen for å kunne gjennomføre arbeidsoppgavene sine. Dette påvirker parets hverdagsorganisering, i den form at han i stor grad må tilpasse seg hennes arbeid. I perioder har Erik forsøkt å formelt redusere sin stillingsprosent, men syns ikke selv at det har fungert i praksis. På intervju tidspunktet jobbet både han og kona i fulle stillinger. Heller enn å redusere stillingsprosenten, har han trappet ned på sin fysiske tilstedeværelse på jobben; han foretar en uformell, eller skjult reduksjon. De organiserer hverdagen på denne måten fordi de bor litt utenfor bykjernen, med avstand til både jobb og barnehage. For å kunne gi barna forholdsvis korte dager i barnehagen, blir en av foreldrene nødt til å redusere antall arbeidstimer, og med hans fleksible arbeidssituasjon blir det Erik som tilbringer mindre tid på arbeidsplassen. For å kompensere for tapt arbeidstid, forteller han at han innimellom bruker helger og noen kvelder

---

<sup>6</sup> Ulike handlingsrepertoarer som er kulturelt tilgjengelige, og som oppleves som mer eller mindre legitime i Norge i dag (Oftung 2012: 309).

til å jobbe hjemmefra. Ideelt sett, forteller Erik at han skulle ønske at sekstimersdagen var et reelt alternativ, særlig i småbarnstiden.

Erik og hans kone er ikke fornøyde med barnehagen barna går i, og har forsøkt å bytte barnehage uten hell. Med sprengt kapasitet i Oslo-området er det vanskelig å få innvilget søknader om bytte uten spesielle grunner. Dersom situasjonen ikke bedrer seg, forteller Erik at paret vurderer å flytte ut av byen til områder med bredere barnehagedekning. Han viser til mye sykdom og stor gjennomstrømning av ansatte som hovedgrunnene til at de ikke er fornøyde med tilbudet de gir barna. Stabiliteten og rutineene han ønsker at barna skal få i hverdagen, syns han ikke at de får på nåværende tidspunkt. Permisjonstiden med deres første barn ønsket paret å dele 50/50 seg imellom. Dette ble ikke mulig å gjennomføre, da han skadet seg rett før han skulle gå ut i permisjon. Med barn nummer to ønsket hans partner å ta en større andel av permisjonen, da hun syns det ble mye stress forbundet med ammepauser i arbeidstiden og mye farting frem og tilbake for Erik i denne perioden. Han reflekterer over småbarnsforeldres tilgjengelige mulighetsrom på denne måten:

«[...] altså det er klart det, er valgfrihet en illusjon eller [...] handler det om å si at «okay, nå går vi inn også styrer vi de valgene dere gjør»[...]. Altså, det er jo hvordan man formulerer (seg) og sier det. Og det er klart at idealet ville jo vært uansett at man kunne velge helt selv. [...] men det er jo klart det er jo helt tydelig at det er noe som styrer det, og ikke bare konvensjoner men også økonomiske ting da, økonomiske betraktninger som folk gjør. Som ofte, som vil være det mest økonomisk smarteste for deres familie. Men det betyr jo ikke at det er det smarteste for ungene eller for relasjonen mellom de(m)».

Ideelt sett, forteller han, skulle han ønske at permisjonstiden kunne utvides. Han syns det er tidlig å sende ettåringene i barnehagen, men paret har ikke råd til å leve på en lønn. Kontantstøtten blir ikke noe alternativ for dem, da tilskuddet ikke på langt nær dekker den tapte inntekten familien har behov for. Erik ser for seg at en gradering av permisjonen mot barnehagestart, i kombinasjon med sekstimersdagen, for småbarnsforeldre ville vært et godt velferdstilbud som kunne bidratt til bedre balanse mellom arbeid og familie.

Julies partner er den i paret som formelt reduserer sin arbeidstid. Hun jobber fulltid på en høyfleksibel arbeidsplass, og paret har funnet en løsning som passer dem godt. Sammen, tar den lille familien seg lange, stressfrie morgener før de leverer barnet i barnehagen. Foreldrene bytter på å hente annenhver dag, og den som ikke henter blir sittende lenge på jobb. Julie begrunner deres organisering med at familien får tid sammen på et tidspunkt av dagen hvor alle er opplagte. Etter arbeidstid og barnehage er de gjerne slitne, og de ofrer heller familieliv på ettermiddagene til fordel for morgenkos. I tillegg er Julie klar på at arbeidet skal gjøres på

arbeidsplassen, og helgene holdes helt fri for arbeidsliv. På denne måten trekker både hun og hennes partner opp et klart skille mellom arbeid og familie, og de har funnet en balanse de trives med. Kombinasjonen av hennes høyfleksible arbeid med hans mulighet til å redusere stillingsprosenten sin, gir familien frihet til å velge denne strategien.

Da parets barn ble født, tok hun ut de første fem månedene før familien flyttet utenlands i en periode, i forbindelse med hennes arbeid. I denne perioden tok mannen permisjon fra arbeidet, og var hjemme med deres barn i seks måneder. Denne perioden opplevde paret som tøff, da hun måtte jobbe mye. Julie fortalte at mannen synes det periodevis var vanskelig å skulle forholde seg til babyen i så ung alder, da han er vant til å omgås rasjonelle aktører. Med babyen fantes det ingen «oppskrift» på hvordan han kunne lese barnets behov, og med mye frakting til og fra hennes arbeidsplass for amming, ble det en slitsom periode for han. Julie forteller om begrunnelsen for permisjonsfordelingen slik:

«Så hvis ikke det hadde vært for det (utenlands)-oppholdet så hadde vi nok ikke gjort det på den måten, og vi kommer nok ikke til å gjøre det neste gang. Vi er ikke sånn der superlikestillingsorienterte som bare insisterer på at vi skal dele likt, koste hva det koste vil. Det, det var ikke derfor vi gjorde det på den måten da. Og vi kommer nok ikke til å gjøre det neste gang. Men det, det fungerte jo bra altså. Han synes det var utrolig slitsomt da, i starten. Men det gikk seg til».

Paret har snakket om at de ønsker å flette permisjonen mer med nestemann. Julie understreker at deres permisjonsfordeling ikke grunnes i et behov for likestilling, men heller som et produkt av de strukturelle betingelsene de befant seg innenfor på permisjonstidspunktet. Allikevel er Julie og mannen det paret i utvalget som har en hverdagspraksis med høyest grad av likedeling mellom partnerne. Ikke i noen av de andre parene reduserer mannen arbeidstiden i samme grad som for Julie og hennes partner. Da paret kom tilbake fra utenlandsoppholdet hadde fristen for barnehagesøking utløpt, og de ble nødt til å finne et alternativt omsorgstilbud. Julie forteller om parets avveininger:

«De er jo små når de er ett år. Han var jo hos dagmamma da, sånn det første halvåret. [...] jeg vet ikke jeg om det beste for han kanskje hadde vært å være hjemme litt lenger. Og ikke hos dagmamma heller, men.. jeg synes det er vanskelig å si jeg. Det er litt sånn, varierer sikkert fra barn til barn også er det og sånn der forventningene som er rundt da, som egentlig kanskje styrer det mye mer enn hva barna har godt av og ikke».

Paret fikk tilbud om barnehageplass i en stor, nyåpnet basebarnehage kort tid etter at de fant ut at fristen for søking om opptak hadde utløpt. De takket nei til tilbudet, og Julie fortalte at de synes det virket skremmende å skulle sende ettåringen i en så stor barnehage, der oppstartsfasen kom til å bære preg av at voksne og barn måtte finne ut av rutiner sammen. Derfor valgte de en

privat omsorgsløsning til sønnen det første halvåret etter permisjonstiden, for å gi han en mykere overgang til verden utenfor hjemmet. På intervjudtidspunktet hadde de fått barnehageplass i en liten barnehage, med få barn og mange voksne. Dette var en løsning hun fortalte at hun og mannen var fornøyde med.

## 5.4 Kjønnstradisjonelle tilpasninger

Åtte par har en hverdagsorganisering preget av kjønnstradisjonelle tilpasninger – i ulik grad. Begge strategiene i denne kategorien viser en hverdagsorganisering der kvinnen i forholdet reduserer sin investering i lønnsarbeidet. Hvordan reduksjonen gjøres varierer mellom de to strategiene, både i form av formell og uformell nedtrapping av arbeidstid. Det er de høyfleksible informantene som har tilgang på uformell reduksjon, da de i stor grad styrer arbeidsdagen som de ønsker. De lavfleksible informantene må redusere formelt, ved å gå ned i stilling, dersom de ønsker å tilbringe mer tid med familien enn de kan gjøre med en fulltidsstilling. Kvinnene som ikke har redusert formelt, har redusert sin arbeidsdedikasjon ved å øke investeringen i familiededikasjonskjemaet. De oppgir selv å ta hovedansvaret for barneomsorgen i hjemmet.

I alle parene er det kvinnene som har trappet ned på lønnsarbeidet. I intervjuene har jeg kun snakket med en av partene i paret som representeres, men i de tilfellene hvor jeg ikke har snakket med den som har redusert har deres partnere fortalt godt om hvorfor de har valgt denne strategien. To av kvinnene jobber mellom 60-80 prosent, en av kvinnene er hjemme i permisjon til paret får barnehageplass, og en av kvinnene er hjemme i ulønnet permisjon med parets barn frem til hun mener barnet er klar for barnehagestart. Mennene investerer i arbeidsdedikasjonskjemaet. Dette gjenspeiler en tradisjonell kjønnsrollefordeling der han er hovedforsørger og hun har ansvar for omsorgsarbeidet. En slik strategi gir ulike konsekvenser for kvinner og menn. Budig og England (2001) omtaler disse kjønnete konsekvensene som «wage penalty» for kvinner og «fathers premium» for menn. Ser man på forskjellen i kvinners og menns inntekt gjennom hele deres deltakelse i arbeidslivet, finner man markante forskjeller i noen land, når kvinner og menn blir foreldre. Kvinner taper mye inntekt, på grunn av fravær i forbindelse med fødsel, permisjon og sykt barn, og opplever å straffes for dette økonomisk i form av en «wage penalty» eller «mommy tax» (Budig og Engeland 2001). Samtidig er det funnet at menn som blir fedre gjerne får en lønnsøkning og et karrieresprang som følge av farskapet, da egenskaper ved farsrollen oppleves som attraktivt av arbeidsgiver (Cooke 2014). Velferdsordninger som oppfordrer til likedeling er utformet med tanke om å bidra til å utjevne

disse kjønnede konsekvensene av foreldreskap. I det følgende skal jeg redegjøre for strategiene som går inn under denne kategorien.

#### **5.4.1 Hun reduserer og han maksimerer**

Håkon, Ivar, Siri og Per representerer parene som har valgt denne strategien. De er lavfleksarbeidere fra to forskjellige arbeidsplasser. Felles for informantene i denne kategorien er valget om en arbeidsdeling der mor reduserer arbeidstid til fordel for en investering i familielivet, mens far investerer hundre prosent i arbeidslivet. Begrunnelsene for valgt organisering varierer mellom informantene, og jeg skal belyse to overordnede forklaringsmekanismer for denne type hverdagsorganisering; en hvor hun reduserer fordi hun *ønsker det* og en hvor hun reduserer på grunn av *praktiske hindringer* for fulltidsarbeid. Opplevelsen av ubalanse mellom arbeid og familie resulterer i et behov for å redusere investeringen på ett eller flere områder for å få kabalen til å gå opp. Tidligere studier på temaet har vist at det gjerne er kvinner som velger denne strategien (Halrynjo og Lyng 2010; Hochschild 1989; Håland og Wold 2011). Jeg skal vise hvordan to-inntektsfamiliene utformer relativt tradisjonelle foreldreskapsmodeller innenfor rammene av en moderne familiepolitikk. Er det kjønnede dedikasjoner, preferanser eller praktiske hindringer som ligger til grunn for deres valg?

#### **Én felles strategi, to overordnede forklaringer:**

##### **Faktiske ønsker om reduksjon**

Håkon og hans kone er et ungt par, bosatt sentralt i Oslo. De har ett felles barn som for tiden er hjemme i permisjon med sin mor. Håkon jobber fulltid i en lavfleksibel turnusjobb. Han trives godt på jobben, og sier ofte ja til ekstravakter dersom det passer med parets planer. Hans partner har gått hjemme i permisjon med deres barn over en lengre periode, og ønsker å fortsette med dette frem til hun mener barnet er klart for å starte i barnehagen. Dette, mener hun er så fort barnet har utviklet tilstrekkelig språk til å kunne gjøre rede for seg overfor barnehagens ansatte. Paret har valgt å gi barnet et «skjermet rom for oppvekst» (Jfr. Stefansen og Farstad 2008). Det er mor som står for «skjermingen». Før de ble foreldre var mor aktiv i yrkeslivet, og har ifølge Håkon, planer om å gå tilbake i arbeid etter barnehagestart.

Den lille familien har et stort nettverk av venner og familie rundt seg, og opplever å få mye støtte i hverdagen. For en nyetablert familie, bosatt i Oslo, kan det være problematisk å klare seg på én inntekt. I tillegg til Håkons lønn, mottar familien kontantstøtte. På intervju tidspunktet var den månedlige stønaden til foreldre av barn mellom 13-18 måneder på 5000 kroner, mens foreldre til barn mellom 19-23 måneder mottok en månedlig utbetaling på 3303 kroner (NAV 2006). Parets økonomiske situasjon er relativt stram, og uten støtte i form av «gaver» fra familien hadde det vært vanskelig å få det til å gå rundt. Håkon forteller:

«Så vi får litt hjelp fra familie, det gjør vi. Jeg har tre eldre brødre som, ikke sant, hvis de er i nærheten så, «trenger du noe? Kom bort». De gir han litt penger som egentlig de skulle ha gitt til meg men fordi vi sier nei så.. Så vi har familie som da hjelper til. Og jeg tror vel at hvis ikke de hadde gjort det så hadde det kanskje vært litt vanskelig. Men det går helt fint.»

Til tross for den økonomiske situasjonen avventer paret barnehagestart og mors tilbakegang til arbeidslivet frem til mor mener barnet er klart. Med støtten fra familien kan paret realisere ønsket omsorgsprosjekt. Pengestøtten «forkles» som gaver til sønnen, og selv om Håkon og familien vet at det er ment som støtte til det unge paret, fortsetter de å omtale bidragene som gaver. Dette gjør den kjønnsstradisjonelle ordningen, med mannlig forsørger og kvinnelig omsorgsgiver tilgjengelig for familien, uten at levestandarden må senkes betydelig. Uten støtten hadde nok Håkons kone måttet gå tilbake i arbeid etter endt permisjon, og de hadde måtte legge opp til et annet omsorgsløp for sønnen enn hva de praktiserer på nåværende tidspunkt.

Håkon har tatt ut full fedrekvote, og fortalte om god hjelp fra arbeidsgiver i prosessen med papirutveksling mellom NAV og arbeidsplassens HR-avdeling. Han fortalte at han opplevde søknadsprosessen som forvirrende med tanke på at dette var parets første barn, og uttrykte stor takknemlighet for all hjelpen han hadde fått. Det var heller ikke noe problem at han var borte fra arbeidet i de to første leveukene, eller at han var fraværende under hele fedrekvotens varighet. Da Håkon var hjemme i permisjon, var også mor hjemme. Håkon fortalte at han ønsket å utvikle en selvstendig relasjon til barnet, og pleide å sende mor ut av huset noen timer for at far og barn skulle få litt tid alene sammen. Med Oftungs (2012) terminologi, har familien etablert en familiestrategi der mor er hovedomsorgsgiver, mens far er familiens økonomiske forsørger og støttespiller i mors omsorgsprosjekt.

For Siri og mannen begrunnes hennes formelle reduksjon i arbeidstid med hennes ønske om å være mye tilstede i barnets liv. Hun har en arbeidssituasjon med tredelt turnus, mens mannen har en «åtte til fire jobb» med stor grad av fleksibilitet. Deres sønn har fulltids plass i

barnehagen, og paret er opptatte av at han skal få alle godene barnehagen kan gi han, som jevnalderssosialisering, språkutvikling og aktivisering utenfor hjemmet. Samtidig er de opptatte av å skape en «trygg plattform» hjemme, der de jobber aktivt med å tilbringe kvalitetstid sammen som en familie, også på hverdagene. Siri har valgt å redusere for å «kjøpe» seg mer tid til familieliv i en travel hverdag.

Som familie er de opptatte av å skape gode minner sammen. Dette får de til ved å etablere faste rammer for familieliv, som at lørdagene er satt av til familieaktiviteter og at hele familien setter seg ned til middag sammen hver dag, så ofte det går opp med de voksnes arbeidsplaner. Siri forteller at det er viktig at familien også har fokus på at de er individer med ulike ønsker og behov. Hun forteller at det er viktig at alle får utfolde seg, alene og sammen. Med god planlegging, samt litt flaks i turnustildeling mener hun at det ikke er noe problem å kombinere turnusarbeid med småbarnsliv. Det handler om å prioritere forteller hun. Arbeidsplassen er for henne en arena for voksensosialisering heller enn selvrealisering, og hun har planer om å etterutdanne seg i fremtiden innenfor et annet felt.

Permisjonstiden fordelte paret etter en 2/3-dels ordning, der mor tok ut så mye hun kunne og far tok ut fedrekvoten. Da far var hjemme var Siri på jobb, og hun understreket at det er viktig for paret at far og barn får utvikle en selvstendig relasjon. Denne relasjonen har de bygget videre på ved at far og barn har «sine aktiviteter» sammen når mor er på jobb. Hun forteller at det aldri var noe tema for paret at far skulle ha mer enn fedrekvoten, og hun ville heller ikke ha gitt fra seg permisjonstid om han hadde ønsket det. Hun investerer sterkt i familiededikasjonskjemaet, og har preferanser for et rikt familieliv. Mens mor tar rollen som barnets primære omsorgsgiver, blir far en støttespiller i deres felles omsorgsprosjekt. Parets nåværende hverdagsorganisering er ment å vare frem til barnet starter på skolen. Da vil de vurdere på nytt om Siri skal gå tilbake til en 100 prosents stilling, eller om hun skal fortsette i redusert stilling.

### **Praktiske hindringer for fulltidsarbeid**

Per er gift og har to barn under seks år. Paret er bosatt sentralt i Oslo, og har et stort nettverk av venner rundt seg. De er unge mennesker i etableringsfasen, mor er student og deltidsarbeider mens han nylig har fått fast ansettelse etter lengre perioder med vikariater og korte engasjementer. Da paret fikk sitt første barn var begge foreldrene studenter, og hverdagen kunne organiseres mer etter deres ønsker. Per forteller om den tiden som verdifull, da han fikk muligheten til å tilbringe mye tid med barnet. Denne tiden bidro til at han kunne utvikle en

selvstendig relasjon til barnet, noe både han og hans partner ønsket. Da hans kone ble gravid med barn nummer to, rakk hun ikke å jobbe seg opp<sup>7</sup> nok til å ha rett til foreldrepenger. Som følge av dette har paret hatt en betydelig trangere økonomi, og da Per fikk tilbud om fast ansettelse tok de sammen en avgjørelse på at han skulle takke ja til dette. Mor skulle være hjemme med minstemann frem til barnehagestart. På arbeidsplassen jobber de ansatte tredelt turnus, og Per forteller at han trives med turnuslivet:

«[...] jeg liker veldig godt å jobbe turnus nå. Jeg syns det knepper litt opp i det, ja åtte til fire kjøret da egentlig. Jeg syns det er veldig bra. Men når hun må ut i jobb så får vi nesten ta det som er best for begge to altså. Om det går an, det tror jeg nok. Og vi er veldig fleksible begge to. Det tror jeg er en forutsetning egentlig når begge er ute i full jobb da. At det, at man er fleksibel også med tanke liksom på for det sosiale er jo veldig viktig for begge to, og vi bruker masse tid på å være med venner og sånne ting. Så det blir jo naturlig å, også, jeg tror planlegging er en hjelp som ikke kan undervurderes».

Det at hans kone på nåværende tidspunkt ikke er i arbeid har på mange måter lønt seg for familiens ønskede hverdagsorganisering. Hennes fleksibilitet gjør det enklere å kombinere turnushverdagen med småbarnsperioden. Per forteller at de begge er veldig fleksible med å gi hverandre rom for utfoldelse utenfor familien, og paret tilbringer mye tid med venner, i og utenfor hjemmet. Det at paret nå praktiserer en relativt tradisjonell arbeidsdeling er ikke et produkt av deres egne ønsker, heller et resultat av praktiske hindringer og behov for økonomisk forsørgelse. Per er nøye med å fortelle meg at likestilling står sterkt i parets foreldreskapsprosjekt, og han er forberedt på at det er hans tur til å ta ut store deler av permisjonen ved et eventuelt neste barn. Strategien de har valgt er kortvarig, og ikke et resultat av kjønnete preferanser for arbeidsdeling. Det at Per og hans partner på nåværende tidspunkt investerer i forskjellige dedikasjonsskjemaer kan heller ikke antas å være noe annet enn et produkt av deres omstendigheter. Han forteller om sin kone som interessert i sitt fagfelt, med et ønske om et spennende yrkesliv når hennes tur kommer. Jeg vil kategorisere deres omsorgsmodell som et ordnet løp, med et mål om at mor og far skal være likestilte i omsorg og lønnsarbeid i fremtiden.

Ivar jobber 100 prosent i en lavfleksbedrift, er gift og har to barn. Hans kone jobber i redusert stilling med fleksitid. Hun har mulighet til å jobbe mye hjemmefra, mens han må være fysisk tilstede på arbeidsplassen for å kunne utøve arbeidsoppgavene sine. Begge har reisevei til arbeidsplassen, men har valgt å bli boende der de gjør blant annet på grunn av kort vei til skole

---

<sup>7</sup> Mor må ha vært i inntektsgivende arbeid seks av de ti siste månedene, og må ha opparbeidet seg rett til foreldrepenger i en 50 prosents stilling eller mer (<http://www.handboka.no/Sak/Veiled/Nav/fedrekvote.htm>)



og barnehage. Dette fører til at de noen ganger møtes i døra hjemme, i «vaktbytte» der en går til lønnsarbeid mens den andre går til omsorgsarbeid. Familien er avhengige av to inntekter, men klarer seg greit med hennes reduserte i tillegg til hans fulle månedslønn.

Ivar syns det er dumt at foreldrepermisjonen kvoterer, og mener ordningen ikke er gjennomførbar for alle typer familier. Særlig selvstendig næringsdrivende trekker han fram som eksempel på fedre som kan ha problemer med å gjennomføre uttak av fedrekvoten. Hans kone har en veldig fleksibel arbeidsgiver som legger til rette for at hun blir inkludert på arbeidsplassen til tross for at hun ikke har mulighet til å være i arbeidsmiljøet på lik linje med de andre ansatte. Ivar forteller at parets valg om at det skal være hun som reduserer stillingen sin grunnes i en oppfattelse av at barna er nærmere mor når de er små, og at far har hovedansvar for forsørgelse av hus og hjem. Hva hans kone mener har jeg ikke informasjon om, men at paret praktiserer en tradisjonell arbeidsdeling er sikkert. Om dette er et resultat av deres felles ønsker og oppfatninger kan jeg ikke trekke noen slutninger om. Det jeg kan hevde er at Ivar investerer i arbeidsdedikasjonsskjemaet, mens hans kone i større grad enn han er plassert i kjernen av omsorgsarbeidet.

#### **5.4.2 Hun reduserer og han omdisponerer**

Fire informanter fortalte om en strategi for hverdagsorganisering der mor reduserer mens far omdisponerer tid brukt på omsorg og arbeid. Camilla, Lise og Knut representerer høyfleksparene mens Gunnhild er eneste informant fra lavfleksgruppen som praktiserer denne type strategi. To av kvinnene i denne kategorien har foretatt en formell reduksjon av arbeidstiden i perioder, mens to har investert sterkt i familiededikasjonsskjemaet ved å påta seg hovedansvaret for omsorgsarbeidet hjemme. Med bakgrunn i deres valg om å ta ut lange lønnede- og ulønnede permisjoner, samt deres uttrykte ønsker om reduksjon i arbeidstid for økt investering i familielivet, har jeg valgt å plassere dem inn i denne analytiske kategorien. Mennene i denne kategorien omdisponerer, heller enn å maksimere tidsbruk på arbeidsplassen. Gunnhilds mann må tilpasse seg hennes turnus, Knut omdisponerer sin fleksible arbeidstid for å få mest mulig tid med familien, mens Camilla og Lises partnere virker å omdisponere som respons til sine partneres uttrykte ønsker om investering i familien.

## Formell reduksjon

Som vi har sett i kapittel fire opplever mange kunnskapsarbeidere at det kan være problematisk definere arbeidstiden i en avgrenset prosentsats. Nettopp fordi arbeidet er så høyfleksibelt er det i prinsippet mulig å jobbe hvor som helst, når som helst. Med rapportering opp mot deadlines kan det i perioder virke som arbeidet eser utover sine grenser. Ellingsæter (2009) beskriver denne type arbeid som grådig og grenseløst. For småbarnsforeldre kan det oppleves problematisk når ønsket investering i familien begrenses av arbeidets krav. En naturlig reaksjon på dette er reduksjon på en arena. Informantene ble spurt om hvordan de ideelt kunne tenke seg å disponere tid mellom arbeid og familie. Camilla forteller:

«Begge kunne jobbet 80 prosent, det hadde vært perfekt. [...] hvis jeg hadde hatt råd til det så hadde det vært perfekt. Men jeg tror ikke egentlig samboeren min hadde hatt lyst til det, for han syns ikke det er et så stort. Han syns ikke det var så utfordrende som det jeg syns da, han syns det er helt greit egentlig. Så vi er litt ulike på det. Men når det er sagt, at jeg skulle ønske jeg skulle jobbet mindre så skulle jeg også ønske at jeg kunne jobbet mye mer (ler). Det er jo bare liksom balansen som gjør at jeg sier det, for egentlig har jeg lyst til å jobbe mye, mye mer enn det jeg gjør. Jeg føler alltid at jeg får jobbet for lite. Jeg har skikkelig lyst til å jobbe mye mer enn jeg gjør».

Camilla forteller om en draging mellom to dedikasjoner. Før hun ble mor har hun investert mye tid og krefter i et langt utdanningsløp, og er nå i en jobb hvor hun forteller at hun får realisert seg. Hennes partner er også i en tidkrevende jobb, og hun forklarer hvordan de har ulikt syn på hvordan en ideell hverdagsorganisering ser ut. I intervjuet forteller hun om en gnagende samvittighet overfor barnet, som tilbringer dagene i en barnehage paret ikke er helt fornøyd med. På et tidspunkt opplevde hun at arbeidskravene gikk for mye utover familielivet, og reduserte stillingen sin til 80 prosent. I praksis fungerte dette dårlig, da arbeidsoppgavene var de samme. Endringen lå i at hun måtte gjøre det samme på kortere tid, med lavere lønn. Hun justerte raskt prosenten opp til full stilling, og trekker blant annet fram parets trange økonomiske situasjon som grunnen til at det ikke fungerte så godt. Hun forteller også at hun opplevde det som skamfullt å redusere, fordi hun er kvinne. Som vi så i kapittel fire hadde Camilla og hennes mannlige kollega ulike opplevelser av kjønnsidealene på arbeidsplassen da de ønsket å redusere arbeidstiden.

Camillas forteller at hennes mann ikke opplever samme ubalanse mellom arbeidstid og familietid som henne. Han ser ikke helt hvor hennes dårlige samvittighet kommer fra, og har ingen intensjoner om å redusere egen arbeidstid. Hans jobber på en arbeidsplass med «normal»

arbeidstid, og kan lettere skille mellom arbeidstid og familietid. Hun forteller at hun setter stor pris på den fleksibiliteten hun har i sin arbeidshverdag, men at hun lengter litt mot en tydeligere avgrenset arbeidssituasjon. For å gi barnet korte dager i barnehagen bytter hun og mannen på å hente og levere. Den som leverer starter sent på jobb og kommer sent hjem, motsatt for den som henter. På mannens arbeidsplass er det god forståelse og aksept for at de ansatte har et familieliv ved siden av jobben.

Knuts kone har også foretatt en formell reduksjon av arbeidstiden. Han forklarer hennes valg med at hun ønsket seg mer tid til å gjøre egne ting. Forklaringsmekanismen i deres strategi er altså litt annerledes enn for Camilla og hennes partner. Knuts partner har en ganske fleksibel arbeidsplass, og paret prioriterer lange morgener og samling rundt middagsbordet hver dag. Han forteller om egen arbeidsinnsats som redusert etter at han ble far, men har ikke gått ned i stillingsprosent. Arbeidet gjennomføres gjerne på kveldstid, utenom normal arbeidstid når hans kone er opptatt med andre ting. Han forklarer parets valgte organisering slik:

Knut: Ja, altså jeg har jo, hva skal man si? Jobbet mindre, jeg har vært mindre fraværende, men jeg har jobbet like mye for å si det sånn. Det vil si, jeg har ikke gått ned i stilling, men jeg har vært mindre til stede her. Og heller jobbet innimellom der jeg kan. Når det har vært titt. Mens hun har gått ned i stilling i perioder. Ikke nødvendigvis for å, for å på en måte, for at det er så mye stress men fordi hun vil ha mer tid til å gjøre sine egne ting.

Kari: Som er noe annet enn familielivet?

Knut: Interesser, ikke sant, fritidsinteresser og bare ha litt tid for seg selv. Og sånn ser jeg jo også, ser jeg for meg at jeg kan gjøre etterhvert. For det er fritid som er det store, egen fritid som er det store problemet mitt altså.

For dette paret ligger ikke det tyngste tidspresset på hvordan de skal klare å balansere mellom arbeid og familie, men heller på hvordan de voksne skal få tid til sine prosjekter og interesser oppi det hele. Det at hans kone har valgt å redusere arbeidstiden viser allikevel at familieførøkning har hatt en innvirkning på deres tidligere organisering, og at det som prioriteres først er omsorg og lønnsarbeid – de umiddelbare «tidsslukene» som må dekkes opp til enhver tid. «Løsere» behov som trening, hobbyer og egentid skyves unna, og Knuts kone sørger for å få inkorporert sin tid inn i hverdagsorganiseringen ved å kutte ned på arbeidet. I den arbeidssituasjonen han er i på nåværende tidspunkt har han, som de andre kunnskapsarbeiderne, liten mulighet for formell reduksjon av sin arbeidstid. Han ser for seg at han vil ønske dette i en fremtidig jobb.

Knut forteller om seg og sin partner som veldig opptatte av barnas beste. De ønsker at barna skal gå i barnehagen, men samtidig ha mulighet til å være sammen med foreldrene sine litt i hverdagen også. Han forteller at de gir barna korte dager i barnehagen, og særlig hans fleksible arbeidsdag utnyttes for at familien skal få kvalitetstid sammen mens barna er våkne. Knut jobber på kveldstid og i helger dersom det passer seg sånn, men prøver å skille mellom arbeidstid og familietid så godt han kan. Han forteller at han har fått et litt annet perspektiv på arbeidet etter at han ble far, og at han heller ønsker å investere mye i tingene han opplever å få noe tilbake av – som familie og venner. Paret gir hverandre spillerom til å utfolde seg med egne interesser, og Knut forteller hvordan en helg på hyttetur med guttene gir han det overskuddet han trenger for å gå inn i familierollen med liv og lyst.

### **Uformell reduksjon**

Lise og Gunnhild investerer i familiededikasjonskjemaet. Samtidig er de opptatte av å være aktive i yrkeslivet. Mens Gunnhild ser på sin jobb som en kilde til voksensosialisering og hygge, er Lise opptatt av at arbeidet er en del av hennes selvrealisering. De ønsker begge å jobbe med redusert arbeidstid, mellom 60 og 80 prosent. På nåværende tidspunkt forteller Gunnhild at familien ikke har råd til at hun reduserer stillingen sin. Lise er på vei ut i arbeidsmarkedet og veier fordeler og ulemper mot hverandre når hun skal vurdere en eventuell reduksjon av arbeidstid i fremtidig jobb. Paret har også snakket om å flytte ut av Oslo, til en by nærmere deres foreldre for å få hjelp til avlastning i hverdagen. De har enda ikke landet på en avgjørelse.

Gunnhild og mannen «mistet» fedrekvoten for begge barna. Hun ordlegger seg på den måten, og forteller at hun syns det var leit å måtte gi slipp på det godet. Begrunnelsen for dette valget var at familien ikke hadde råd til å ta far ut av arbeid over en såpass lang periode. Han har heller ikke tatt ut gradert permisjon, men har en veldig fleksibel arbeidsplass på mange måter, og er aktivt tilstede i barnas liv. Som et resultat av denne avgjørelsen tok Gunnhild ut maksimalt av det hun kunne av lønnet permisjon. I tillegg måtte hun ta ut alle feriedager, samt gå en periode med ulønnet permisjon for å komme fram til barnehagestart. Begge barna startet i barnehagen før de fylte ett år.

Lises partner har en høyfleksibel arbeidsplass, med mulighet til noe jobbing hjemmefra. Selv er hun i en fleksibel, men stressende periode av et langt utdanningsløp. I tillegg jobber hun deltid for å få inn litt ekstra penger. Før fødsel hadde hun jobbet seg opp nok til at både mor og far fikk fulle permisjonsrettigheter. Hun har tatt ut mesteparten av permisjonen, både lønnet og

en periode med ulønnet permisjon for å komme fram til barnehagestart. Hennes partner tok ut fedrekvoten med en gradert ordning, der han jobbet en viss prosentandel under permisjonstiden. I denne perioden tok Lise fag. Både hun og hennes partner ønsket at han skulle få være alene med barnet for å utvikle en selvstendig relasjon. Lise syntes denne ordningen fungerte godt, det gjorde ikke hennes partner. Hun forteller at han helst ville hatt hele kvoten i en bolk, da han aldri helt følte seg som at han var i permisjon og aldri helt som at han var på jobb. Arbeid og familie fløyt sammen, og det hele ble en dårlig opplevelse for han. Lise forteller at hun og partneren er opptatte av et likestilt foreldreskap, men hun opplever selv at det er hun som har tatt rollen som hovedomsorgsgiver for deres barn.

## 5.5 Forskjell og likhet

I dette kapitlet har jeg vist hvordan informantene ordner seg praktisk i forsøket på å balansere arbeid- og familietid. Vi har sett på hvordan forståelser av kjønn, omsorg og arbeid samvirker i småbarnsforeldrenes organisering av hverdagsliv. I forsøket på å tilpasse arbeidet til familielivet, velger informantene ulike strategier. Disse utformes innenfor informantenes tilgjengelige mulighetsrom, og preges av dominerende kulturelle normer, og forståelser av foreldreskap og arbeidsdeling. Valgene informantene tar på parnivå, har vist seg sammenfalle med tidligere forskning på arbeid/familie-tilpasninger, der det er identifisert tre dominerende tilpasningsstrategier; *reduksjon, omdisponering og maksimering*. Blant annet har vi sett at type arbeid, preferanser, dedikasjoner og tilgjengelige ressurser påvirker småbarnsforeldrenes muligheter for samsvar mellom deres idealer og deres praksis. I det følgende skal jeg diskutere hvordan vi kan fortolke de ulike tilpasningene, om de henger sammen med informantenes grad av arbeidsfleksibilitet og hvordan tilpasningene samvirker med de kulturelle omsorgsmodellene jeg gjorde rede for i forrige kapittel.

### 5.5.1 Alternative strategier for hverdagsorganisering

Som nevnt innledningsvis i dette kapitlet, viser modellen i del 5.2. to øvrige strategier for hverdagsorganisering som jeg ikke har identifisert i mitt utvalg. Ingen av parene har valgt en strategi der begge reduserer, og ingen har valgt en strategi der begge maksimerer. Informantene i Bjørnholts (2008) studie var deltakere i et sosiologisk prosjekt, der studien ønsket å undersøke effektene av at begge partnere praktiserte sekstimersdagen – en dobbel reduksjon for både

kvinner og menn. I Aarseths (2008) studie var informantene kvinner og menn i to-karrierepar, som investerte sterkt både i arbeidsdedikasjonsskjemaet og i familiededikasjonsskjemaet. Så, hva kan være grunnen til at jeg ikke identifiserer disse to, teoretisk tilgjengelige kombinasjonene, blant mine informanter?

I min studie har jeg intervjuet småbarnsforeldre som befinner seg «i midten» av arbeidsmarkedet. Turnusarbeiderne har strengt regulerte arbeidsavtaler, hvor deres rettigheter til fritid og omsorg ivaretas. Turnusen planlegges for en lang periode av gangen, og det er få overraskelser forbundet til forventet arbeidstid. Kunnskapsarbeiderne har krevende arbeidsdager, men befinner seg et stykke fra Halrynjo og Lyngs (2010) eliteprofesjonsinformanter, i den grad at de ikke må forholde seg til det samme kravet om å legge inn lange arbeidsdager på arbeidsplassen som mål på suksess. Den tveeggede fleksibiliteten de orienterer seg med, muliggjør en hverdagsorganisering der barna i stor grad kan skånes fra de voksnes arbeidsstress, og arbeidet kan gjøres utenom kjernetiden med familien. Som analysene har vist, spiller fleksibilitet en sentral rolle i hverdagsorganiseringen. For lavfleksarbeiderne er det partners og arbeidsplassens evne og vilje til å «flekse» som åpner for at flere kulturelle modeller gjøres tilgjengelige for dem. Vi skal nå se kort på hvilken rolle arbeidsfleksibilitet spiller i informantenes valg av omsorgsmodell og strategi for hverdagsorganisering.

## 5.5.2 Strategier og arbeidsfleksibilitet

**Tabell 2: Fordeling av informanter på analytiske kategorier**

	Høyfleksible informanter	Lavfleksible informanter
<b>Strategi for hverdagsorganisering:</b>		
De omdisponerer	4	4
Hun reduserer - han maksimerer	0	4
Hun reduserer - han omdisponerer	3	1
Hun omdisponerer - han reduserer	2	0

Modellen viser hvordan informantene i studien fordeler seg på de analytiske strategiene. Jeg skal ta for meg hver enkelt del, før jeg gir en diskusjon av hvordan funnene kan tolkes sammen.

Som vist i modellen, er det to strategier som ikke overlapper mellom yrkesgruppene. Det er henholdsvis ingen kunnskapsarbeidere som har valgt strategien hvor *hun reduserer* og *han maksimerer*, og ingen service- og omsorgsarbeidere som har valgt strategien hvor *hun omdisponerer* og *han reduserer*. Dette viser at arbeidsfleksibilitet nok spiller en rolle for hvilke

muligheter informantene har i utforming av hverdagsorganisering. Som analysene i de to analysekapitlene har vist, avhenger informantenes mulighet til å organisere hverdagen som de selv vil, av deres tilgjengelige mulighetsrom. Fleksibilitet på arbeidsplassen står sentralt i kunnskapsarbeidernes utvidede mulighetsrom. Samtidig har analysene vist at normen om likestilling står noe sterkere i høyfleksutvalget. Sammen fører dette til at ingen kunnskapsarbeidere velger den mest kjønnsstradisjonelle strategien. Service- og omsorgsarbeidernes reduserte fleksibilitet på arbeidsplassen gjør det vanskelig å velge en strategi der *hun omdisponerer og han reduserer*. Reduksjon er fremdeles en kjønnet strategi som oftere velges av kvinner enn av menn. Med økt grad av fleksibilitet på arbeidsplassen kan kunnskapsarbeiderne redusere uformelt, uten å gå ned i stillingsprosent. På denne måten kan de opprettholde idealet om likestilling som likedeling, da foreldreskap ikke påvirker formell investering i arbeidet – målt som to-inntekts/to-omsorgsfamilien.

## 5.6 Mot nye standarder?

Informantene forteller om familieliv og arbeidsliv som givende og krevende hverdagsprosjekter. Deres historier skriver seg på mange måter inn i den eksisterende litteraturen om småbarnsforeldres hverdagsprosjekter, men samtidig kan det skimtes konturer av prosesser i endring i begge utvalgene. Lavfleksibilitetsarbeiderne ser på sitt lønnsarbeid som noe mer enn «jobb». De forteller om hvordan deres voksenidentitet er knyttet til lønnsarbeidet, og at kombinasjonen av lønnsarbeid og familiearbeid har positive virkninger for deres livsprosjekter. De forteller om arbeidsplassen som en arena for voksensosialisering, mestring og egentid. Samtidig er de aktivt involvert i sine familieliv. De ønsker at barna skal gå i barnehagen for å få et best mulig grunnlag for videre utvikling, og anser barnehagens ansatte som kompetente aktører i omsorgs- og læringsarbeidet de yter overfor barna. De forteller om ettåringer som trenger sosialisering og aktivisering utenfor hjemmet, og ser på seg selv som primære omsorgspersoner, men med manglende kompetanse på alt det kreative og kulturelle barnehagen kan gi barna.

Høyfleksibilitetsarbeiderne ser på jobben som en del av sin identitet, som et selvrealiseringsprosjekt hvor de kan beskjeftige seg med sine interesser. De liker å jobbe, og ser verdien av arbeidet både for egen, og familiens del. Samtidig forteller mange av informantene at summen av lønnsarbeidet i arbeid/familie-balansen er for stor, og at de kunne tenke seg å redusere stillingsprosenten ned til 60-80 prosent for å tilbringe mer tid med barna

når de er små. Flere uttrykker dårlig samvittighet for å ha barna i barnehagen, særlig de som ikke er fornøyde med barnehagens kvalitet. I deres bekymringer trekker de ofte på forskningsresultater som viser at den raske utbygningen av barnehagene og det økende presset om å sende ettåringen i barnehagen kan øke stressnivået hos de minste barna. De ønsker alle at barna skal gå i barnehagen, og ser hvilket utbytte barna får av å være der, både i form av sosial stimuli og aktivisering. Samtidig ønsker de å gi barna korte dager, de ønsker å skåne barna fra stress i hverdagen, og jobber ofte «skift» hjemme for å løse ut mest mulig tid til kjernetid for barna med en eller begge foreldrene. Dette gjelder både kvinner og menn, og jeg kan derfor ikke se noen kjønnsforskjeller i denne fortolkningen av barnets behov.

På mange måter ser det ut som de to utvalgene er i ferd med å møtes i en krysning av kulturelle verdier og forståelser av foreldreskap og arbeid. Dette underbygger min hypotese om en fremvekst av *konvergens* i måtene småbarnsforeldre ordner seg på i hverdagen. Tradisjonelle «middelklasseverdier» gjør seg synlige i service- og omsorgsarbeidernes hverdagsprosjekter, og høyfleksarbeiderne opererer med tanker om behovet for et delvis «skjermet» rom for barnet. De tidligere noe atskilte måtene å organisere hverdagen på møtes stadig oftere i *hybride modeller* for deling av lønnet og ulønnet arbeid, ute og hjemme. Informantenes valg bygger på forhandling og forståelse av tilgjengelige kulturelle modeller for omsorg og arbeid. Samtidig spiller faktorer som økonomi, arbeidsfleksibilitet og kjønnsidealene inn på hvordan småbarnsforeldrene utformer sin hverdagspraksis.

### **5.6.1 En fortolkning av konvergenhypotesen**

Som mine empiriske analyser har vist, ser vi en tendens til at småbarnsforeldrene i stor grad velger hybride modeller for hverdagsorganisering. Hybride modeller utformes ved at aktørene trekker på komponenter fra tidligere «atskilte» modeller for omsorg- og arbeidsdeling, som hos Stefansen og Farstad (2008). Blant mine informanter har jeg plassert ti av atten inn i en hybrid modell for omsorgsorganisering. Åtte av atten er plassert i kategorien for par hvor både mor og far omdisponerer sin tid, brukt på arbeid og familieliv. Samlet sett, støtter dette min hypotese om at vi ser en tendens til konvergens, i småbarnsforeldrenes omsorgsorganisering. Utvidede mulighetsrom tilbyr større frihet i valg av hverdagspraksis. Samtidig ser vi en tendens til at informantenes fortolkninger og forståelse av kulturelle modeller for omsorg og arbeidsliv, snevres sammen i stadig likere utforming av hverdagspraksis. Hvordan kan dette fortolkes?



Gjennom studien, har jeg analysert hvordan strukturelle betingelser, i form av velferdsstatens ordninger, arbeidsfleksibilitet og økonomi virker inn på informantenes realisering av ønskede praksiser for hverdagsorganisering. Samtidig har jeg vist hvordan rådende kulturelle normer for omsorg og foreldreskap preger informantenes omsorgsprosjekter. Disse samvirkende prosessene kan forstås som muliggjørende og begrensende på samme tid. Muliggjørende, i form av velferdsstatens og arbeidsmarkedets tilrettelegging for foreldreskap, begrensende fordi informantene utformer sine foreldreskapsprosjekter på stadig likere vis. Med statens implementering av arbeid/familie-vennlige ordninger, og arbeidslivets adaptasjon til disse ordningene, står småbarnsforeldrene i dag friere enn tidligere til å kombinere arbeidsliv og familieliv som de selv ønsker. De politiske tiltakene som oppfordrer til likestilling og rask tilbakegang til arbeidslivet gjør det mulig å være aktiv i lønnsarbeid og omsorgsarbeid på samme tid.

Analysene har avdekket at disse politiske tiltakene i stor grad har fått fotfeste i informantenes hverdagsorganisering, og konsepter som likestilling, fedrekvote og offentlige omsorgsløsninger er naturlig for mange. Samtidig ser det ut til at rammene for et kulturelt, normativt akseptert foreldreskap snevres inn. Informantene i min undersøkelse har et stort mulighetsrom for oppnåelse av god arbeid/familie-balanse, men i praksis velger informantene relativt like måter å organisere hverdagen på, med en viss variasjon. Vi har sett at faktorer som yrkesbakgrunn og kjønn, i noen grad spiller inn på variasjoner av organisering, der informanter fra service- og omsorgsbransjen i større grad velger kjønnstradisjonelle ordninger og informanter fra kunnskapsyrker i større grad velger strategier som baseres på et ideal om likestilling.

Som Leira skriver i sin analyse av omsorgspolitikken utvikling: «Omsorg er en virksomhet dominert av kvinner. Velferdsstaten har forandret organiseringen og reguleringen av omsorgsarbeidet, og endret den institusjonelle arbeidsdelingen, men ikke den kjønnsmessige» (Leira 2012: 92). Samtidig viser materialet en «oppnopning» på mellom-kategoriene, der flest velger den *hybride* omsorgsmodellen, flest velger en strategi der *begge omdisponerer* og 15 av 18 informanter oppgir å dele omsorgen for egne barn likt med sin partner. Dette kan sammenfattes til en *konvergenstese*, en "påstand om sammenfallende utfall av tilsynelatende ulike og/eller uavhengige prosesser eller hendelsesforløp i fortid eller fremtid" (Otnes i Korsnes 2008: 149). Hva jeg mener med dette skal vi gå nærmere inn på i den påfølgende diskusjonen.

Vi har sett at informantenes valgte strategier preges av idealer om likestilling, og tanker om kjønnet arbeidsdeling. Som et resultat av dette vil de ulike strategiene medføre ulik grad av

likestilling i praksis. For informantene som velger strategien der *hun reduserer* og *han maksimerer*, resulterer dette i en tradisjonell arbeidsdeling i praksis. Parene hvor *hun reduserer* og *han omdisponerer* har en praksis preget av «likestilling light». Ved å velge strategien der *begge omdisponerer*, oppnår parene formell likestilling, mens parene hvor *hun omdisponerer* og *han reduserer* oppnår «sterk likestilling».

De fire strategiene spenner fra en tradisjonell familieorganisering til en moderne variant, hvor arbeid/familie-tilpasningen formelt sett påvirker far i større grad enn mor. Kort oppsummert kan det hevdes at vi en tendens til at den kulturelle modellen for et normativt akseptert foreldreskap snevres inn i en standardisering av organisering av omsorg og hverdagsliv. Med de samvirkende prosessene, der strukturelle forhold virker *muliggjørende* mens kulturelle forhold virker *begrensende*, har småbarnsforeldre i dag teoretisk sett et utvidet mulighetsrom for handling, men velger i stor grad å utforme sin organisering i, tilpasning til arbeid og familieliv, på stadig likere måter.

## 6 Oppsummering og konklusjon

Denne oppgaven har belyst hvordan norske småbarnsforeldre kombinerer arbeid og familieliv i sine utforminger av strategier for omsorgs- og hverdagsorganisering. Fremveksten av to-inntektsfamilien som norm har vist seg å medføre implikasjoner for småbarnsforeldres valg om kjønnstradisjonelle arbeid/familie-tilpasninger. Gjennom en utbygging av strukturelle mulighetsrom, som velferdsstatens arbeid/familie-vennlige ordninger og arbeidsmarkedet implementering av disse, har småbarnsforeldrenes mulighetsrom for handling utvidet seg. På samme tid viser analysene at forståelser av kulturelt aksepterte måter å utforme omsorgs- og hverdagsprosjekter på møtes i en økende standardisering av hverdagspraksis.

Analysen, som er basert på fokusgruppeintervjuer med 18 småbarnsforeldre i ulike deler av arbeidsmarkedet, er todelt: Først har jeg belyst småbarnsforeldres omsorgsorganisering. Det vil si hvordan informantene forstår og tar i bruk velferdsstatens ordninger for småbarnsfamilier. Deretter har jeg belyst småbarnsforeldres hverdagsorganisering. Dette innebærer de mer konkrete strategiene informantene i min studie bruker for å oppnå god arbeid/familie-balanse.

Ved hjelp av disse perspektivene har jeg vist hvordan småbarnsforeldre ordner seg i arbeidet med å kombinere omsorg, lønnsarbeid og hverdagsliv. Med utgangspunkt i kvalitative fokusgruppeintervjuer med 18 informanter – ni kunnskapsarbeidere og ni service- og omsorgsarbeidere, har vi fått et innblikk i hvordan et segment av norske småbarnsforeldre i to-inntektsfamilier balanserer arbeid og familie i praksis. Informantenes arbeidsfleksibilitet har fungert som utgangspunkt for de sammenlignende analysene, og vi har sett hvordan aktørene orienterer seg innenfor sine tilgjengelige mulighetsrom for handling.

### 6.1 Forskningsspørsmål og hovedfunn

Hverdagsorganisering er et produkt av forhandling. Forhandlingen foregår på flere nivåer; innad i paret, mellom paret og tilgjengelige velferdsgoder og i møte med kulturelle modeller for omsorg og arbeid. Praksis oppstår som et produkt av tilpasning mellom idealer, kultur, normer og praktiske hindringer. Analysene i studien er gjort på to ulike måter. Mills (1959) omtalte denne måten å forske på samspillet mellom «situasjon og institusjon, mellom mikro og makro som «sosiologisk fantasi» (Aakvaag 2008: 31). Den sosiologiske fantasien har gitt meg muligheten til å se på hvordan praksis på mikronivå formes i forhandling med ulike kulturelle

modeller for handling, samt strukturelle faktorer former informantenes tilgjengelige mulighetsrom. Studiens forskningsspørsmål er todelt. Innbakt i begge spørsmålene ligger en ambisjon om å fange opp sentrale trekk ved informantenes praksis, forståelser og idealer forbundet med arbeidsdeling ute og hjemme. Jeg skal nå tar for meg hvert av spørsmålene, og funnene som er gjort underveis i studien.

### **(1) Hvordan kan omsorgsorganisering blant småbarnsforeldre med ulik grad av arbeidsfleksibilitet beskrives og forstås?**

Med dette spørsmålet ønsket jeg å se på forholdene som utgjør informantenes mulighetsrom for handling. Jeg har sett på hvordan faktorer som permisjon, arbeidsfleksibilitet og barnehage spilte inn på informantenes handlingsrom. Innbakt i spørsmålet ligger en ambisjon om å gjøre rede for hvordan ulike deler av det norske velferdssystemet forstås som begrensende eller muliggjørende, samt småbarnsforeldrenes forståelser av riktig omsorg for små barn.

Analysen avdekket flere spennende funn. Blant annet fant jeg ut at flesteparten av informantene velger en omsorgsmodell som inkorporerer ulike elementer fra Stefansen og Farstads (2008) «skjermet rom for omsorg» og «ordnet løp for omsorg». Både høyfleksible og lavfleksible informanter velger oftere den hybride modellen, og jeg introduserte en hypotese om konvergens, der aktørene «shopper» elementer de liker fra de ulike modellene i sine reflekssive utforminger av omsorgsmodeller for egne barn. Analysen avdekket også at det kun var lavfleksarbeiderne som valgte «et skjermet rom» (3), og at informanter fra begge grupper valgte en omsorgsløsning tilsvarende «et ordnet løp for omsorg». Jeg hevdet i dette kapitlet at vi ser en tendens til at tidligere, ganske adskilte måter å gjøre foreldreskap på, nå smelter mer sammen. Med konvergenshypotesen ser jeg på denne tendensen som verdier på vandring, der småbarnsforeldre i større grad står friere til å utforme sine foreldreskapsprosjekter som de ønsker.

Samtidig så vi i kapittel fire at de strukturelle forholdene, som utgjør småbarnsforeldrenes mulighetsrom for handling, varierer mellom informantene. Blant annet muliggjør høyfleksible jobber større frihet til å forme hverdagene som en selv ønsker. Turnusarbeid er mer statisk, og informantene i service- og omsorgsykker er avhengige av at deres partnere har fleksible jobber for å få kabalen til å gå opp. Informantene står fritt til å utforme sine hverdagsprosjekter ved hjelp av sine tilgjengelige ressurser. Arbeidsfleksibilitet, økonomi og tilgang på støtte og

avlastning utgjør noen av disse ressursene. Nesten samtlige av informantene i begge yrkesgruppene fortalte at de på intervjutidspunktet jobbet mer enn de skulle ønske de gjorde. Dette funnet definerte jeg som at informantene jobbet «ufrivillig fulltid».

## **(2) Hvordan kan hverdagsorganisering blant småbarnsforeldre med ulik grad av arbeidsfleksibilitet beskrives og forstås?**

Dette forskningsspørsmålet ble utformet med en ambisjon om å bevege meg ned på et lavere analysenivå. Jeg ønsket å se på hvordan arbeidsdeling foregikk innad i parene, og hvordan informantenes forståelser av kjønn og kjønne praksiser gjorde seg synlig i parenes strategier for å balansere fulltidsarbeid og foreldreskap. Med inspirasjon fra tidligere forskning på småbarnsforeldres hverdagsorganisering, gikk jeg inn i datamaterialet og avdekket fire ulike strategier i informantenes fortellinger. I analysen av disse strategiene, så jeg to overordnede forklaringsmekanismer informantene tok i bruk i begrunnelsene av sine valg: (1) likestilling som norm og (2) kjønnstradisjonelle tilpasninger som resultat av a) et ønske om reduksjon eller b) praktiske hindringer for fulltidsarbeid. Tidligere forskning på feltet har i tillegg avdekket to teoretisk tilgjengelige måter å organisere seg på, men disse identifiserte jeg ikke blant mine informanter. Jeg hevdet at utvalgets plassering i arbeidsmarkedet ikke gjorde det sannsynlig at noen ville velge de to tilleggs-strategiene, da en krever formell reduksjon hos begge partnere og den andre krever dobbel-fleksibilitet i arbeidet.

Fordelingen av informanter på de ulike strategiene støttet funnet jeg gjorde i kapittel fire. Også i valg av strategi for hverdagsorganisering, så jeg en tendens til at flere valgte en mellomposisjon ved at både mor og far omdisponerer sin tilgjengelige tid og ressurser i forsøket på å balansere mellom arbeid og familie. Men, jeg fant også tendenser til mer kjønnstradisjonelle ordninger blant lavfleksibilitetsarbeiderne, og det var bare høyfleksibilitetsarbeidere som valgte en strategi hvor *han reduserte*. Hva gjelder omsorgsfordeling, oppgav flesteparten å dele omsorgen for egne barn likt med sin partner, tre par oppgav at mor tok mer ansvar for omsorgen for egne barn enn far, og *ingen* informanter opplevde at far tok mer ansvar enn mor.

Ut fra funnene i kapittel fire og fem, konkluderer jeg med at småbarnsforeldre i dag utformer sine strategier for hverdagsorganisering innenfor sine tilgjengelige mulighetsrom for handling. Praksis forhandles frem mellom partnere, og mellom strukturelle forhold og individuelle idealer. Analysene har avdekket en tendens til sentrering rundt mellomposisjoner i måter å

ordne seg med omsorg og arbeid på, og hybride modeller utformes gjennom aktørens refleksive forhold til aktivering av tilgjengelige ressurser innenfor de strukturelle rammene som utgjør praktiske hindringer, normer og idealer om foreldreskap og arbeid i dagens samfunn. Samtidig ser vi at det fremdeles er en større andel av arbeidstakere fra det «tradisjonelle arbeidslivet» som praktiserer mer kjønnsstradisjonelle arbeid/familie-tilpasninger, og det «moderne arbeidslivet» åpner for et større handlingsrom med høy grad av fleksibilitet.

## 6.2 Avslutning

Med en kvalitativ studie, som min, får en muligheten til å få et innblikk i fortellinger om hverdagsliv. Gjennom samtale med informantene får man høre litt om hvilke forståelser og meninger de knytter til temaet for din undersøkelse. Som min analyse har vist, forteller denne studien noe om hvordan småbarnsforeldres hverdagsorganisering foregår innenfor rammene av tilgjengelige kulturelle og strukturelle betingelser. Denne type organisering foregår i alle familier, hvor lønnsarbeid og omsorgsarbeid skal kombineres. Selv om de fortellingene jeg baserer min analyse på kommer fra et lite segment av småbarnsforeldre, mener jeg at innholdet i informantenes fortellinger gjenspeiler samtidens kulturelle normer og strukturelle rammeverk. Disse er felles for aktører i samme livssituasjon, og som analysene viser, skjer utforming av hverdagsorganisering i et krysningsspunkt mellom forhandlinger mellom foreldre, mellom foreldre og staten, og mellom foreldrene og rådende kulturelle normer for hverdagsliv. Undersøkelsens funn har dermed en allmenn interesse.

## 7 Litteraturliste

- Aakvaag, Gunnar (2008). *Moderne sosiologisk teori*. Oslo: Abstrakt forlag
- Aarseth, Helene (2008). «Selvskapningsromantikk i endring? Tokarrierefamiliens nye investeringsmekanisme». *Sosiologi i dag* 38(4): 51-74.
- Amble, Nina (2008). «Ikke fullt og helt, men stykkevis og delt: Om det uønskede deltidsarbeidets vesen» *Søkelys på arbeidslivet* 25(3): 367-380.
- Andersen, Lotte C. og Helene Aarseth (2012). «Kapittel 9. Den likestilte familien i et klasseperspektiv: mellom selvutfoldelse og fellesskap», i Ellingsæter, Anne Lise og Karin Widerberg (red.) *Velferdsstatens familier. Nye sosiologiske perspektiver* (s. 309 – 329). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Barbour, Rosaline. S. og Jenny Kitzinger (1999). *Developing focus group research: politics, theory and practice*. London: SAGE.
- Barnehageloven (2005). *Lov om barnehager*. Lovdata: URL: [http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64/KAPITTEL\\_4](http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64/KAPITTEL_4) (sist lest 04.04.2014).
- Beck, Ulrich (1992). *Risk society: towards a new modernity*. London: SAGE.
- Becker, Gary S. (1981). *A treatise on the family*. Cambridge: Harvard University Press.
- Becker, Penny Edgell og Phyllis Moen (1999). «Scaling back: Dual-Earner Couples' Work-Family Strategies». *Journal of Marriage and the Family* 61(4): 995-1007.
- Berger, Peter. L. og Thomas Luckmann (2000). *Den samfunnsskapede virkelighet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Bjørnholt, Margunn (2009). «Norwegian Work-Sharing Couples Project 30 years later. Revisiting an experimental research project for gender equality in the family». *Equal Opportunities International* 28(4): 304–323.
- Bjørnholt, Margunn (2010). «Den norske likedelingsmodellen – fra samfunnskritikk til hegemonisk styringsmodell». *Sosiologi i dag* 40(1-2): 35-56.
- Blair-Loy, Mary (2001). «Cultural constructions of family schemas: The case of Women Finance Executives». *Gender & Society* 15(5): 687-709
- Blair-Loy, Mary (2003). *Competing devotions: career and family among women executives*. Cambridge: Harvard University Press
- Bourdieu, Pierre (1977). *Outline of a Theory of Practice*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Brandth, Berit og Elin Kvannd (1998). *Fleksible fedre i et fleksibelt arbeidsmarked*. Trondheim: Allforsk.
- Brandth, Berit og Elin Kvannd (2003). *Fleksible fedre: maskulinitet, arbeid, velferdsstat*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Brandth, Berit og Elin Kvande (2005). «Fedres valgfrihet og arbeidslivets tidskulturer». *Tidsskrift for samfunnsforskning* 46(1): 35-54.
- Brandth, Berit og Elin Kvande (2013). *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*. Oslo: Universitetsforlaget
- Bringedal, Kristin H. og Trude Lappegård (2012). «Likere fordeling av foreldrepermisjon». *Samfunnsspeilet* 2012:1. Oslo: Statistisk Sentralbyrå.
- Budig, Michelle J. og Paula England (2001). «The Wage penalty for Motherhood». *American Sociological Review* 66(2): 204-225
- Bungum, Brita (2013). «Kapittel 4: Barnas fedrekvote – tid sammen med far», i Brandth, Berit og Elin Kvande (red.), *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (s. 60 – 73). Oslo: Universitetsforlaget.
- Clark, Sue Campbell (2000). «Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance». *Human Relations* 53(6): 747-770.
- Cooke, Lynn Prince (2014). Eugenics of inequality: UK and US fatherhood premia across the earnings distribution, 1974-2010, LIS Working Paper Series, No. 603
- Crompton, Rosemary og Clare Lyonette (2006). «Work-Life 'Balance' in Europe». *Acta Sociologica* 49(4): 379-393.
- Ellingsæter, Anne Lise (2002). «Postindustrielle tidskontrakter. Fra tidsdisiplin til tidssuverenitet?», i Ellingsæter, Anne Lise og Jorun Solheim (red) *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Ellingsæter, Anne Lise (2006). «The Norwegian childcare regime and its paradoxes», i Ellingsæter, Anne Lise og Arnlaug Leira (red.), *Politicising parenthood in Scandinavia. Gender relations in welfare states*. (s.121-144). Bristol: The Policy Press
- Ellingsæter, Anne Lise (2007). «'Old' and 'new' politics of time to care: three Norwegian reforms». *Journal of European Social Policy* 17(1): 49-60
- Ellingsæter, Anne Lise (2009). *Vår tids moderne tider*. Oslo: Universitetsforlaget
- Ellingsæter, Anne Lise (2011). «Symmetriske foreldreskap – politiske forhindringer». *Tidsskrift for samfunnsforskning* 52(1): 3-32
- Ellingsæter, Anne Lise (2012a). «Ideational Struggles over Symmetrical Parenthood: the Norwegian Daddy Quota». *Journal of Social Policy* 41(4): 695-714
- Ellingsæter, Anne Lise (2012b). «Kapittel 1. Innledning: Velferdsstatens familier», i Ellingsæter, Anne Lise og Karin Widerberg (red.) *Velferdsstatens familier. Nye sosiologiske perspektiver* (s.13 – 27). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Ellingsæter, Anne Lise og Arnlaug Leira (2006). *Politicising parenthood in Scandinavia: gender relations in welfare states*. Bristol: Policy Press.
- Ellingsæter Anne Lise og Jorun Solheim (2002). «Makt – kjønn – arbeidsliv: teoretiske landskap», i Anne Lise Ellingsæter og Jorun Solheim (red.), *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.



- Ellingsæter, Anne Lise, Turid Noack og Marit Rønsen (1997). «Sosial ulikhet blant kvinner: Polarisering, utjevning eller status quo?» *Tidsskrift for samfunnsforskning* 38(1): 33-69
- Fangen, Katrine (2010). *Deltagende observasjon*. 2. utgave. Bergen: Fagbokforlaget
- Fivesdal, Egil, Jørgen Frode Bakka og Odd Nordhaug (2004). «Organisasjon og ledelse. Struktur, prosesser, læring og kultur». 4. utgave. Oslo: Cappelen Akademisk forlag.
- Frønes, Ivar (2003). *Moderne barndom*. Oslo: Cappelen Akademisk forlag.
- Giddens, Anthony (1991). *Modernity and self-identity: self and identity in the late modern age*. Cambridge: Polity Press.
- Giddens, Anthony (1992). *The Transformation of Intimacy: sexuality, love and eroticism*. Oxford: Polity Press
- Haavind, Hanne (2006). «Midt i tredje akt? Fedres deltakelse i det omsorgsfulle foreldreskap». *Tidsskrift for Norsk Psykologforening* 43(7): 683-693
- Hakim, Catherine (2000). *Work-lifestyle choices in the 21st Century: preference theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Hakim, Catherine (2002). «Lifestyle preferences as determinants of women's differentiated labor market careers». *Work and Occupations* 29(4): 428-459.
- Hakim, Catherine (2003). «Public morality versus personal choice: the failure of social attitude surveys». *British Journal of Sociology* 54(3): 339-345.
- Halrynjo, Sigtona (2010). «Mødre og fedre i møte med karrierelogikkens spilleregler». Doktoravhandling ved Universitetet i Oslo.
- Halrynjo, Sigtona, og Selma Therese Lyng (2009). «Preferences, constraints or schemas of devotion? Exploring Norwegian mothers' withdrawals from high-commitment careers». *The British journal of sociology* 60(2): 321-343.
- Halrynjo, Sigtona og Selma Therese Lyng (2010). «Fars forkjøringsrett – mors vikeplikt? Karriere, kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjoner». *Tidsskrift for samfunnsforskning* 51(2): 249–280.
- Hays, Sharon (1996). *The Cultural Contradictions of Motherhood*. New Haven, CT: Yale University Press
- Hochschild, Arlie Russell (1989). *The second shift: Working parents and the revolution at home*. New York: Viking
- Holstein, James A. og Jaber F. Gubrium (2003). «Active interviewing», i Holstein, James A. og Jaber F. Gubrium (red.), *Postmodern interviewing*. Thousand Oaks, CA: SAGE
- Håland og Wold (2011). «Yrke – et viktig kjennemerke i folks liv». *Samfunnsspeilet* 25(1): 43-47
- Kitterød, Ragni Hege (2002). «Mothers' Housework and Childcare: Growing Similarities or Stable Inequalities?» *Acta Sociologica* 45(2): 127-149
- Kitterød, Ragni Hege (2007). «Arbeidstidsønsker i småbarnsfasen: hvordan tolke ønsker om kortere arbeidstid?» *Sosiologisk tidsskrift* 15(1): 29-49.

- Kitterød, Ragni Hege (2009). «Vaskehjelp vanligst i høystatusgrupper: rengjøringshjelp i norske husholdninger». *Samfunnspeilet* 23(1): 58-62
- Kitterød, Ragni Hege og Marit Rønsen (2010). «Yrkesarbeid blant par: Når jobber hun minst like mye som han?». *Samfunnspeilet* 24(1): 43-54. SSB
- Kitterød, Ragni Hege og Marit Rønsen (2012). «Kapittel 8: Kvinner i arbeid ute og gjemme. Endring og ulikhet», i Ellingsæter, Anne Lise og Karin Widerberg (red.) *Velferdsstatens familier. Nye sosiologiske perspektiver* (s. 161-190). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag
- Kitterød, Ragni Hege og Marit Rønsen (2014). «Jobb og hjem i barnefasen. Nå jobber også far mindre når barna er små». *Søkelys på arbeidslivet* 31 (1-2): 23-41.
- Korsnes, Olav (2008). *Sosiologisk leksikon*. 2. utgave. Oslo: Universitetsforlaget.
- Krueger (1994). *Focus groups: a practical guide for applied research*. 2. utgave. Thousand Oaks, CA: SAGE
- Kvale, Steinar og Svend Brinkmann (2009). *Det Kvalitative Forskningsintervju*. 2. utgave. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Lappegård, Trude, Marit Rønsen og Kari Skrede (2011). «Fatherhood and fertility». *Fathering* 9(1): 103-120
- Leira, Arnlaug (2002). «Updating the gender contract? Childcare reforms in Scandinavia in the 1990s». *NORA. Nordic Journal of Feminist and Gender Research* 10(2): 81-89
- Leira, Arnlaug (2003). «Familier og velferdsstat: familieendring og politisk reform i 1990-åra», i Kjølrsrød, Lise og Ivar Frønes (red.) *Det Norske Samfunn*. 5. utgave. Oslo, Gyldendal akademisk
- Leira, Arnlaug (2012): «Omsorgens institusjoner, omsorgens kjønn», i Ellingsæter, Anne Lise og Widerberg, Karin (red.) *Velferdsstatens familier. Nye sosiologiske perspektiver*. 1. Utgave. Oslo, Gyldendal Norsk Forlag AS
- LeVine, Robert A., Suzanne Dixon, Sarah Levine, P. Herbert Leiderman, Constance H. Keeler og T. Berry Brazelton (1994). *Child care and culture: lessons from Africa*. Cambridge: Cambridge University Press
- Lesthaeghe, Ron (2010). «The unfolding story of the Second Demographic Transition». *Population and Development Review* 36(2):211- 251
- Moen, Phyllis og Elaine Wethington (1992). «The Concept of Family Adaptive Strategies». *Annual Review of Sociology* 18: 233-251
- Morgan, David H. J. (1996). *Family connections: an introduction to family studies*. Cambridge: Polity Press
- Morgan, David L. (1998). *The focus group guidebook*. Thousand Oaks, CA: SAGE
- Mills, C. Wright (1959). *The Sociological Imagination*. New York: Grove Press

- NAV (2006). «Kontantstøtte til småbarnsforeldre». Publisert 15.8.2006. URL: <https://www.nav.no/no/Person/Familie/Barnetrygd+og+kontantstotte/Kontantst%C3%B8tte+il+sm%C3%A5barnsforeldre.981.cms> (sist lest 22.6.2014)
- NAV (2013). «Fedrekvote (pappaperm), mødrekvote og fellesperiode». Publisert 14.6.2013. URL: <https://www.nav.no/no/Person/Familie/Venter+du+barn/Fedrekvote+%28pappaperm%29%2C+m%C3%B8drekvote+og+fellesperiode.347651.cms> (sist lest 22.6.2014)
- NOU nr. 27 (1995). *Pappa kom hjem*. Oslo: Barne- og familiedepartementet
- NOU nr. 13 (1996). *Offentlige overføringer til barnefamilier*. Oslo: Barne- og likestillingsdepartementet
- NOU nr. 5 (2004). *Arbeidslovutvalget. Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst*. Oslo: Arbeids- og administrasjonsdepartementet
- NOU nr. 6 (2008). *Kjønn og lønn. Fakta, analyser og virkemidler for likelønn*. Oslo: Barne- og likestillingsdepartementet
- NOU nr. 15 (2012). *Politikk for likestilling*. Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet
- O'Brien, Margaret, Berit Brandth og Elin Kvande (2007). «Fathers, work and family life: Global perspectives and new insights». *Community, Work and Family* 10(4): 375-386
- Oftung, Knut (2012). «Kapittel 14. Script for farskap – en utfordring for skilte fedre», i Ellingsæter, Anne Lise og Karin Widerberg (red.): *Velferdsstatens familier – nye sosiologiske perspektiver* (s. 309 – 329). Oslo: Gyldendal Norsk forlag
- Oppenheimer, Valerie Kincade (1997). «Women's Employment and the Gain to Marriage: The Specialization of Trading Model». *Annual Review of Sociology* 23: 431-453
- Rasmussen, Bente (2002). «Jobben eller livet? Fra strukturell manns makt til personlige valg», i Ellingsæter, Anne Lise og Jorun Solheim (red) *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Schiefløe, Per Morten (2003). *Mennesker og samfunn. Innføring i sosiologisk forståelse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Scott, John og Gordon Marshall (2009). *A Dictionary of Sociology*. 3. utgave, revidert. Oxford: Oxford University Press
- Sennett, Richard (2001). *Det fleksible mennesket: personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Skrede, Kari (2004). «Færre menn blir fedre». *Økonomiske analyser* 6: 57-68
- SSB (2014a). «Arbeidskraftundersøkelsen, 1. kvartal 2014». Publisert 30.4.2014. URL: <http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/aku/kvartal/2014-04-30#content> (sist lest 11.6.2014)
- SSB (2014b). «Barnehager, 2013, endelige tall». Publisert 25.4.2014. URL: <https://www.ssb.no/utdanning/statistikker/barnehager/aar-endelige/2014-04-25?fane=tabell&sort=nummer&tabell=173803> (sist lest 22.6.2014)

- SSB (2014c). «Indikatorer for kjønnslikestilling i kommunene, 2012». Publisert 28.2.2014. URL: <http://ssb.no/befolkning/statistikker/likekom/aar/2014-02-28?fane=tabell&sort=nummer&tabell=165373> (sist lest 22.6.2014)
- St. meld. 43 (2000-2001). *Om evaluering av kontantstøtten*. Oslo: Regjeringen
- Stefansen, Kari (2011). *Foreldreskap i småbarnsfamilien: Klassekultur og sosial reproduksjon*. Oslo: NOVA.
- Stefansen, Kari og Gunhild R. Farstad (2008). «Småbarnsforeldres omsorgsprosjekter. Betydningen av klasse». *Tidsskrift for samfunnsforskning* 49(3): 343-374.
- Stefansen, Kari og Gunnhild R. Farstad (2010). «Classed parental practices in a modern welfare state: Caring for the under threes in Norway». *Critical Social Policy* 30(1): 120-141.
- Thaagard, Tove (2009). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Tjora, Aksel H. (2012). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. 2. utgave. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Utdanningsdirektoratet (2013) «Hva skal foreldre betale for barnehageplass». Publisert 18.12.2013. URL: <http://www.udir.no/Barnehage/Regelverk/Foreldrebetaling/> (sist lest 11.6.2014)
- Vogler, Carolyn (2005). «Money in the Household: Some Underlying Issues of Power». *The Sociological Review* 46(4): 687-713
- Wærness, Kari E. (2000). «Fürsorgerationalitet». *Feministische Studien* 18(1)
- Wilkinson, Michael (2004). *The secrets of facilitation: The S.M.A.R.T. guide to getting results with groups*. San Francisco: Jossey-Bass
- Zelizer, Viviana A. (1994). *Pricing the priceless child: the changing social value of children*. 2. utgave. Princeton, NJ: Princeton University Press

«Alle kilder brukt i denne oppgaven er oppgitt»

Antall ord i denne oppgaven er: 37 281

# Vedlegg 1: Intervjuguide

## Intervjuguide – EFFECT fokusgrupper

---

### Velkommen

- Kort om EFFECT og masterprosjekt
- Introduksjon av intervjuere
- Beregnet tidsbruk for intervjuet
- Info om utfylling av skjema etter intervjuet

### Om intervjuet

- Temaene for intervjuet, hva vi er interessert i
- Resultatene vil bli brukt til ...
- Nettopp deres erfaringer er interessante fordi ...
- Bruk av opptaker for å slippe å skrive, anonymitet, oppbevaring av materialet

### Evt. spørsmål om prosjektene / intervjuet

#### Kort om deltakerne - runde

Kan dere fortelle litt om dere selv, om jobb- og familiesituasjon? (alder, arbeidstid, partner, antall barn, andre forpliktelser)

**Hva er en god kombinasjon av arbeid og familie i småbarnsfasen / når barna er i førskolealder? Er det lett / vanskelig å kombinere arbeid / familie?**

**Hvordan er arbeidslivet tilrettelagt for småbarnsforeldre?**

**Er denne arbeidsplassen familievennlig / spesielt tilrettelagt for småbarnsfamilier?**

Evt. utsagn:

- Det er en positiv holdning til at man tar permisjon, jobber redusert osv.
- Det er forståelse for at man har forpliktelser utenom jobben.
- Omsorg for barn får ikke konsekvenser for karrieren.

**Er det noe arbeidsplassen kunne gjort for å lette kombinasjonen arbeid / familie?**

Stikkord: Vaskehjelp, barnepass, reduserte krav..

**Hvilke offentlige ordninger kjenner dere til som kan lette kombinasjonen av arbeid og familie i småbarnsfasen?**

**Hvilke ordninger bruker dere/ har dere brukt, og hvilke er viktigst for deres familie?**

**Hva er eventuelt til hinder for å bruke de ordninger som er tilgjengelige?**

**Bør noen av ordningene endres? Trenger vi andre ordninger? Lenger permisjon, utvidelse av kontantstøtte, barnehage for de under ett år, 6-timersdag?**

**Hvordan virker jobben inn på familien og omvendt? Er det viktig med klare skiller mellom jobb og familie?**

Evt. utsagn:

- Jobben går utover familien / gir overskudd til familien.
- Familien går utover jobben / gir overskudd i jobben.

**Hvordan virker din partners jobb inn på familien og omvendt?**

Evt. utsagn:

- Partners jobb går utover familien / gir overskudd til familien.
- Partners jobb går ut over min jobb / Min jobb går ut over partners jobb.

**Hva betyr jobben / studiene / framtidig jobb for deg og for din partner?**

**Har dette endret seg etter at dere fikk barn?**

**Hvordan bør mødre og fedre dele ansvaret for omsorg for barn i førskolealder? Bør de dele alt helt likt?**

Evt. utsagn:

- Mor bør ha hovedomsorgen det første leveåret.
- Permisjonen bør deles i to.
- Familiene bør selv velge om og hvordan de vil dele permisjonen.
- Fedre trenger alenetid med barnet det første leveåret for å utvikle en nær relasjon.

**Hvilke omsorgsløsninger er best for barn i førskolealder? Hvordan ser et godt liv ut for småbarn?**

**Hva får barn i familien som de ikke får i barnehagen?**

**Hva får barn i barnehagen som de ikke får i familien?**

Evt. utsagn:

- Barn bør ikke kunne begynne i barnehagen før de er ett år.
- Fra ett år har barn det best i barnehagen.
- Barn bør ikke ha fulle dager i barnehagen.
- Det er viktig at hele familien har tid sammen i småbarnstiden.

**Mener dere dagens velferdsordninger gjør det mulig for alle typer familier å få til den kombinasjonen av familie og arbeid som de ønsker?**

**Runde til slutt: Hva er et godt familieliv? Hva er det mulig å få til – hvis det er vanskelig å oppnå «idealet»?**

# Vedlegg 2: Bakgrunnsskjema

## Bakgrunnsopplysninger om deltakere:

1. Hvor gammel er du?
2. Er du mann eller kvinne?
3. Hva slags utdanning har du?
  - Antall år på høyskole / universitet:
  - Type utdanning:
4. Hvor lenge har du jobbet hos nåværende arbeidsgiver?
5. Jobber du fulltid eller deltid? (Hvis deltid, oppgi stillingsprosent)
6. Jobber du skift / turnus? (Beskriv turnusordningen helt kort)
7. Hvor mange timer i uken vil du anslå at du reelt jobber?
8. Hvor lang tid bruker du på transport (til og fra jobb / barnehage o.l.) hver dag?
9. Bor du sammen med en partner (ektefelle / samboer)?

Hvis nei, fortsett på neste side. Hvis ja:

  - 9-1 Hva slags utdanning har din partner?
    - Antall år på høyskole / universitet:
    - Type utdanning:
  - 9-2 Jobber din partner fulltid eller deltid? (Hvis deltid, oppgi stillingsprosent)
  - 9-3 Jobber din partner skift / turnus? (Beskriv turnusordningen helt kort)
  - 9-4 Hvor mange timer i uken vil du anslå at din partner reelt jobber?
  - 9-5 Hvor lang tid bruker din partner på transport (til og fra jobb / barnehage o.l.) hver dag?



9-6 Hvordan fordeler du og din partner barneomsorgen? (Marker alternativet som passer best) Vi deler likt / Jeg har hovedansvar / Partner har hovedansvar

10. Har du omsorgsansvar på regelmessig basis for andre enn egne barn? For eksempel andre slektninger?

11. I så fall, hvor mange timer pr uke bruker du på omsorg for andre enn egne barn?

12. Er det noen (andre enn evt. partner) som hjelper deg med å ta seg av barna?

13. Omtrent hvor mye tjener du per år før skatt?

14. Omtrent hvor mye tjener din partner per år før skatt?

15. De siste to årene, har familien hatt god eller dårlig råd? (Marker det alternativet som passer best)

- Vi har hatt god råd hele tiden
- Vi har stort sett hatt god råd
- Vi har verken hatt god eller dårlig råd
- Vi har stort sett hatt dårlig råd
- Vi har hatt dårlig råd hele tiden

**For forskerne**

Intervjuere:

Intervjunummer:

Sted og varighet:

Evt. andre opplysninger:

Oppgi fødselsår og kryss av for ordninger du / dere har benyttet for barnet / barna **de tre første leveårene**.

	Fødselsår	Permisjon mor (oppgi antall mnd / planer for antall måneder)	Permisjon far (oppgi antall mnd / planer for antall måneder)	Kontantstøtte (oppgi antall mnd / planer for antall måneder)	Barnehage (oppgi barnets alder ved barnehagestart / planlagt alder for barnehagestart)	Andre løsninger (bruk av besteforeldre, dagmamma, deltidsarbeid ulønnet permisjon mm.)
Barn 1						
Barn 2						
Barn 3						
Barn 4						

Du kan gi utdypende opplysninger om hvordan du /dere har kombinert jobb og omsorg her:

# Vedlegg 3: Informasjonsskriv

## Forespørsel om deltakelse i gruppeintervju i forbindelse med masteroppgave

Mitt navn er Maria Holter og jeg er masterstudent i sosiologi ved Universitetet i Oslo. Dette året skal jeg i gang med den avsluttende masteroppgaven, og ønsker i den forbindelse å gjennomføre intervjuer med småbarnsforeldre i Oslo. Studiens formål er å kartlegge hvilke ordninger norske småbarnsforeldre tar i bruk for å balansere mellom arbeid og familie i hverdagen.

For å finne ut av dette, ønsker jeg å intervjuer 16-24 **småbarnsforeldre med barn fra 0-6år** som har ulik grad av fleksibilitet på arbeidsplassen. Med ulik grad av fleksibilitet menes på den ene siden arbeidsplasser som krever fysisk tilstedeværelse for å kunne gjennomføre arbeidsoppgavene, med avtalt arbeidstid (eksempelvis helse- og omsorgsykker og serviceyrker). Yrker som har høyere grad av fleksibilitet vil eksempelvis være den type yrker hvor hjemmekontor er en mulighet (som kunnskapsyrker). For å få et godt bilde av hvordan arbeidsplassens fleksibilitet spiller inn på småbarnsforeldres muligheter for å finne en god balanse mellom arbeids- og familietid ønsker jeg å komme i kontakt med både kvinner og menn som har barn i alderen 0-6år, bor i Oslo-området og som er tilknyttet en lønnet arbeidsplass av typene beskrevet over.

Datainnsamlingen vil foregå gjennom gruppeintervjuer hvor 4-6 deltakere diskuterer rundt undersøkelsens temaer. Intervjuet vil ha en varighet på 1,5 – 2 timer og vil tas opp med lydopptaker. Vi vil være to intervjuere tilstede under intervjuet, og spørsmålene vil dreie seg om organisering av hverdagen med små barn, fordeling av foreldrepermisjon og hvilke tiltak som tas i bruk for å skape en god balanse mellom arbeid- og familietid.

Det er frivillig å være med, og du har mulighet til å trekke deg fra studien når som helst, uten å måtte begrunne dette nærmere. Dersom du ønsker å trekke deg vil alle innsamlede data om deg slettes. Opplysningene som samles inn vil behandles konfidensielt, og ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i den publiserte oppgaven. Oppgaven skrives som del av et større prosjekt, hvor Kari Stefansen ved Norsk institutt for forskning på omsorg, velferd og aldring (NOVA) og Margunn Bjørnholt ved Policy and Social Research vil delta på intervjuene og vil ha innsyn i den informasjonen som samles inn under intervjuprosessen. I første omgang vil det vi snakker om i intervjuene brukes til en analyse av hvordan småbarnsfamilier balanserer mellom arbeidstid og familietid. Dette vil publiseres i min masteroppgave i mai/juni 2014. I etterkant av dette vil informasjonen brukes i en større studie av hvordan velferdsgoder brukes på forskjellige måter i Norge og Polen. Dette prosjektet har avslutningsdato i mai 2016, og analysen vil her benyttes i den endelige forskningspublikasjonen.

All informasjon som samles inn om deg vil **anonymiseres** og vil bli slettet når prosjektet er ferdig, innen mai 2016.

Dersom du ønsker å delta på et gruppeintervju eller har spørsmål til studien kan du ta kontakt med meg på e-post eller telefon. Om du skulle ønske å delta på intervju er det også fint om du signerer på den vedlagte samtykkeerklæringen og tar den med til intervjuet.

E-post: [maria.elisabeth.holter@gmail.com](mailto:maria.elisabeth.holter@gmail.com)

Telefon: 984 14 825

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Med vennlig hilsen

Maria Elisabeth Holter  
Masterstudent ved Universitetet i Oslo

---

**Samtykkeerklæring:**

Jeg har mottatt informasjon om studien av småbarnsforeldre og ønsker å stille til intervju. Opplysningene jeg gir vil bli behandlet konfidensielt, og jeg har mulighet til å trekke meg hvis jeg skulle ønske dette.

Dato og Sted..... Signatur.....

Telefonnummer..... E-post .....