

Akademisk avansering

Et kjønnspørsmål om balansekunst?

Thyri Dale



Masteroppgave i sosiologi
Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi
Det samfunnsvitenskapelige fakultet

UNIVERSITETET I OSLO

18. mai 2016

Akademisk avansering: Et kjønnspørsmål om balansekunst?

Mødre og fedres opplevelser av å kombinere doktorgradsarbeid med familieliv

av Thyri Dale

Masteroppgave i sosiologi

Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

Universitetet i Oslo

Mai 2016

© Thyri Dale

2016

Akademisk avansering: Et kjønnspørsmål om balansekunst?

Thyri Dale

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

Trykk: CopyCat, Oslo

IV

Sammendrag

Det er mye diskutert hva som fører til at kvinners karriereutvikling, innen de fleste yrkesgrupper, ikke ligner menns. Det er en uttalt politisk satsning å forsøke å endre dette.

Akademikere og kunnskapsarbeidere har ofte likestilling i parforholdet som et ideal, og klarer i større grad enn mange andre grupper å realisere dette. Til tross for dette ligner karrieremønstrene i akademia andre sektorer, der andelen kvinner synker nærmest eksponentielt jo lenger opp i hierarkiet man kommer. Det har vært antydning at omsorgsarbeid i kombinasjon med karriereetikken i akademia kan ha noe av skylden for dette.

For samfunnsvitenskapene, som mange andre fagfelt, er det etter endt doktorgrad kjønnsfordelingen snur. Før doktorgrad er det størst andel kvinner som studerer disse fagene, før det etter endt doktorgrad er størst andel menn. Karriereetikken i akademia er basert på prestasjoner og muligheten til å legge så mye tid man selv kan og ønsker inn i arbeidet. Flexibiliteten arbeidsmåten gir, fører til at det alltid er ens eget ansvar til å drive arbeidet fremover. Derfor er det interessant å se hvilke vurderinger doktorgradsstipendiater gjør for å sette grenser for arbeidet med avhandlingen til fordel for tid med familien og omvendt. Med dette som bakgrunn har jeg intervjuet fem mødre og fem fedre, med barn under ti år, som arbeider med en doktoravhandling.

Ved hjelp av livsformsintervjuer prøver jeg å finne ut hvilke vurderinger de gjør i seg om tid med familien og tid til avhandlingen og hvordan de balanserer lyst, mening, følelser og forventninger knyttet til et forførende og grenseløst liv med små barn og et forførende og grenseløst forskningsprosjekt. Og om fedre og mødre, som følge av dette, kan ha forskjellige premisser for å drive med forskning. Tolkningen av funnene bygger på Lilleaas sitt begrep om kroppslig beredskap, som er en videreutvikling av Bourdeius habitusbegrep, og på Blair – Loys karriere- og familiededikasjonskjemaer.

Jeg finner at mødre og fedre jeg snakket med opplever karriereetikken forskjellig. For mennene er det å arbeide med avhandlingen knyttet til lyst, samtidig som de sammenligner seg med andre mannlige stipendiater uten barn. For kvinnene er arbeidet i større grad preget av en pliktfølelse, selv om de opplever lyst knyttet til innholdet, og dette blir for dem en konflikt om hvor oppmerksomheten deres bør ligge. Kvinnene sammenligner

seg ikke med menn uten barn, men med menn *med* barn. Kvinnene i materialet uttrykker en ambivalens til videre karriere i akademia, i motsetning til mennene som ytrer et ønske om å fortsette.

De kvinnelige stipendiatene snakker mye om hvor mye ekstraarbeid som ligger bak organisering og planlegging i hverdagslivet, og jeg forstår dette gjennom den kroppslige beredskapen de føler for familien sin. De mannelige stipendiatene snakker også om planlegging av hverdagslivet, men ikke like inngående rundt detaljene og grunnene til at det må utføres, og anerkjenner at det er partnerne deres som har størstedelen av dette ansvaret. Jeg drøfter om dette er, særlig for kvinnene, en form for refleksivitet rundt at dette arbeidet er skjevfordelt. Likevel gjør den kroppslige beredskapen at kvinnene ikke klarer eller ønsker å løsrive seg mer fra dette.

Det er også noen aspekter jeg påstår stipendiatene har et ikke-refleksivt forhold til. De mannlige stipendiatene snakker mer om kroppens krav til trening og søvn som en forutsetning for å drive med forskning og drive en familie. Mennene er også i kroppslig beredskap for å forsørge familien sin, der kvinnene ikke legger like stor vekt på dette. De vil heller unngå å komme i en situasjon der de ikke får nok tid til familien sin. Jeg argumenterer for at dette viser at familiededikasjonskjemaet står sterkere hos de kvinnelige stipendiatene enn for de mannelige, der karrierededikasjonskjemaet står sterkere enn hos kvinnene, og at det derfor er mindre konfliktylft for mennene å kombinere forskningsarbeid med familieliv.

Forord

Først og fremst: Takk til stipendiatene som har tatt seg tid til å snakke med meg og delt av tankene og livet sitt.

Takk til familien min, som har latt meg kjenne det tredje skiftet så inderlig på kroppen. Takk til mamma for interessante refleksjoner og diskusjoner om hvorfor verden er som den er. Takk til pappa for semiotisk veiledning og hjelp. Takk til lillesøster Åsta for din tro på meg, dine evolusjonistiske innspill, og til middagslaging på travle ettermiddager. Og takk til lillebror Ingebrigt for ditt kritiske, filosofiske syn på teorier og for å legge to b-menneskebarn på magisk vis, så mange kvelder. Takk til storesøster Susanne som har mint meg på å ha min egen stemme og som har hjulpet meg så mye med denne oppgaven, tross en travel hverdag. Takk til storesøster Mathilde for gode refleksjoner om livet. Takk til vennene mine for alt dere er for meg. Takk til gjengen på lesesalen for de deilige, og av og til litt for lange, avbrekkene på pauserommet. Takk til John Thomas for grundig korrekturlesing. Takk til Helene Aarseth for klok, god og inspirerende veiledning. Takk for at du ser linjene i rotet mitt.

Igjen, takk til dere John Thomas, Embrik Bruse og Olava Diis for at dere tålmodig har holdt ut med meg i stressede perioder, og samtidig stadig viser meg hvor herlig livet er.

Nesten alt som kunne skje i livet, i løpet av disse masterårene, har skjedd. Fantastiske oppturer som å få de to vidunderligste barna i verden og påfølgende ekteskap med deres vidunderlige far. Og nedturen som død og alvorlig sykdom. Britt, må din filosofiske nysgjerrighet leve videre i oss. Og mamma, vi er uendelig glad for at du er frisk igjen og kan bli med å ”bade i syden”.

Innholdsfortegnelse

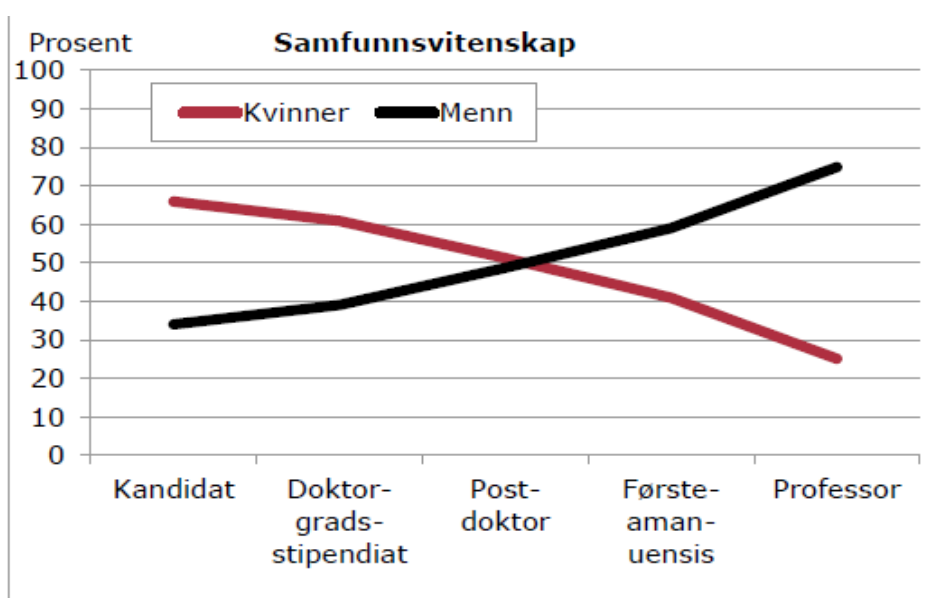
1	Innledning.....	1
1.1	Innledning.....	1
1.2	Tidligere forskning.....	4
1.2.1	Betingelser i academia	5
1.2.2	Arbeid og familie	9
2	Teoretiske tilnærminger	15
2.1	Dedikasjonskjemaer	15
2.2	Kroppslig beredskap.....	18
2.3	Refleksivitet	21
2.4	Oppsummering.....	22
3	Metode.....	24
3.1	Utvalg.....	24
3.2	Livsformsintervju.....	27
3.3	Intervjusituasjonen	28
3.4	Analysen.....	29
3.5	Etikk	31
4	Akademisk dedikasjon	32
4.1	Den akademiske karrierelogikken.....	32
4.2	Å ha arbeidet med seg i hodet	35
4.3	Lyst eller plikt	38
4.4	Kjønnede referansekategorier	42
4.5	Ambivalente ambisjoner	44
4.6	“The Power of Presence?”.....	49
4.7	Oppsummering.....	51
5	Resignert refleksivitet	53
5.1	Prisgitt planmessighet og tidstyver	53
5.2	Beredskapens begrensninger	58
5.3	Ansvarsløs anerkjennelse	64
5.4	Emosjonell beredskap	67
5.5	Oppsummering.....	71
6	En grense.....	74

6.1	Kroppens krav	74
6.2	Forsørging	79
6.3	Emosjonelt arbeid.....	82
6.4	Mennesets beredskap for parforholdet.....	85
6.5	Oppsummering.....	89
7	Ulike premisser for forskning?.....	91
	Litteraturliste	99
	Vedlegg	108

1 Innledning

1.1 Innledning

Glasstaket for kvinner i yrkeslivet er et kjent fenomen i sosiologien, og for mange et mysterium. Kvinnelige arbeidstakere faller av på vei mot toppen av karrieren. Slik er det også i akademia, noe modellen under illustrerer for vitenskapelig ansatte i samfunnsvitenskapene i 2011:



Kilde: NIFU/DBH

Å få en likefordelig av kjønn, både vertikalt og horisontalt i arbeidslivet, er et politisk mål, og en del av likestillingsprosjektet i dagens norske samfunn (Ellingsæter og Leira 2006). Ikke mange lar seg overraske av at klatringen bremser for kvinner, i de fleste yrker, skjer når kvinnene får barn (Teigen 1994, Vabø 2012). Det vi vet er at doktorgradsstipendiater og postdoktorer er typisk i den barneproduserende alderen (slutten av 20 årene til slutten av 30 årene, ssb.no). Dette er også da andelen kvinner innen akademia begynner å synke, som vist for samfunnsfagene i figuren over. Det er mange hypoteser knyttet til hvorfor dette skjer.

Det er to vanlige måter å forklare lekkasjen av kvinner på vei mot toppen (leaky pipeline). Den ene er at menn og kvinner blir behandlet forskjellig på arbeidsplassen. Den andre forklaringen er at kvinner og menn tar forskjellige valg. Flere har påstått at det virker som det er måten familie- og arbeidsliv er organisert på, som påvirker lekkasjen av kvinner mot toppen, heller enn diskriminering på arbeidsplassen (bla. Probert 2005). Disse to

forklaringene kan også være selvforsterkende; forventninger, strukturer og kulturer på arbeidsplassen som ikke går overens med måter noen (kvinner) forholder seg til arbeid og familie på, kan føre til at kvinner med familieforpliktelser ikke blir verdsatt på arbeidsplassen på samme måte som menn.

En lang rekke studier viser at glasstaket i akademia (og andre yrker) kan knyttes til barneomsorg (for eksempel Olsen og Kyvik 2012, Teigen og Tvede 1993, Kyvik og Teigen 1994, Vabø et al. 2012, Johansen 2007, Egeland og Bergene 2012). Dersom det er et mål at mennesker av begge kjønn skal kunne kombinere familiehold og karriere på en god måte, er det viktig å prøve å forstå hva som ligger i disse forskjellene. Noe er tydeligvis annerledes for mødre enn for fedre. Menn får jo unektelig barn i denne alderen de også.

En forklaringsfaktor i mye av forskning på både glasstaket, kvinners høye sykefravær relativt til menns og på hvorfor kvinner arbeider mer deltid enn menn, er kvinners dobbeltarbeid. Ved kvinnenens begynnende inntog på det lønnede arbeidsmarkedet i Norge fra 1960 tallet, ble de fortsatt stående igjen med mange av de samme arbeidsoppgavene som de tidligere hadde hatt i hjemmet (Ellingsæter og Leira 2006). Det som likevel har skjedd i Norge fram til nå, er at menn tar større og større del av dette arbeidet (Kitterød og Lappegård 2012). Likevel har ikke kvinners vertikale klatring karrieremessig økt i samme tempo (Smeby og Brandth 2013). Flere forskere har blitt oppmerksomme på at mødre tar et betydelig større ansvar for den praktiske organiseringen av familiens hverdagsliv, med alt det inneholder fra planlegging av husarbeidsfordeling til organisering av fritidsaktiviteter, både internasjonalt (Hochschild 1997) og i Norge (Smeby og Brandt 2013). I tillegg til det rent praktiske, har dette arbeidet også et emosjonelt og relasjonelt aspekt (Doucet 2001, Hochschild 1997). Det utføres både overfor folk du har sterke følelser for (familien din) og mennesker som forholder seg til familien din (barnehageansatte, andre foreldre osv.) og som kanskje også har forventninger til hvordan dette arbeidet bør utføres. Når du er ferdig med den praktiske utførelsen av arbeidet tar du det kanskje med deg i tankene dine i tillegg. At de lurer på om ettåringen trives i barnehagen og om femåringen kommer til å spise skiva med kaviar? Og kanskje tenker på praktiske aspekter. Som om hva de skal ha til middag og om de i det hele tatt rekker å spise middag før de må avgårde på fotballtrening eller fiolinøving.

I takt med at barns økonomiske verdi har sunket, har deres moralske og emosjonelle verdi økt (Zelizer 1994). I tillegg har foreldreskap i dagens samfunn blitt noe man aktivt velger og det kan bli ett av livets prosjekter (Zelizer 1994). Det å følge opp valget gjennom å

være en god forelder blir derfor også viktig for at det skal være meningsfullt å ha barn. Tid med barna blir ofte brukt som et mål på godt foreldreskap, siden det ellers kan være vanskelig å måle (før barna har blitt voksne i hvert fall). I den offentlige diskursen verdsettes derfor tid med barna og å prioritere dette (Johansen 2007, Ellingsæter 2005). Idealet om hva som er en god far har også endret seg over generasjoner. Til forskjell fra tidligere skal fedre nå være nærere og mer involvert i barna sine på andre måter (Holter og Aarseth 1993, Brandt og Kvande 2003). ”Intensive Parenting” som er diskutert som et fenomen av nyere tid (Hays 1996). Der foreldre ser på det som sitt ansvar at barna blir dem de blir når de er voksne. Så alt de investerer i barn når de er små legger grunnlaget for hvordan de blir når de blir voksne. I motsetning til hvordan de tidligere så på barn som et produkt av sin slekt og de fritidsaktivitetene de hadde var for underholdning, mens det nå er en del av en dannelse og evneutvikling. Nå omfatter ikke foreldreskapet lenger bare ivaretagelse av barns fysiske behov, men nå også psykologisk omsorg og oppdragelse (Ellingsæter 2004, Hays 1996). Dette gjør at kravene til foreldrenes involvering og ekspertise øker, og med dette også risikoen for å feile. Anne-Lise Ellingsæter (2004) ser dette også dette mønsteret i den norske diskursen. I tillegg har denne formen for foreldreskap i tidligere forskning også blitt beskrevet ved å ha et klasseaspekt ved seg, der de som er i middelklassen bedriver dette i større grad enn andre (Lareau 2003, Berhau et. al. 2011, Stefansen 2007). Det er nyere forskning som tyder på at dette ikke lenger bare er eksklusivt for middelklassen (Stefansen, Smette og Strandbu 2016), men det gjør det ikke mindre interessant å se på dette i en typisk middelklassegruppe.

Doktorgradsstipendiater er i ”risikosonen” for å få eller å ha små barn, siden de ofte er i slutten av tjuårene til i slutten av tredveårene, som også er da folk får barn, eller har små barn i Norge (SSB.no). Det er også etter endt doktorgrad kvinnene og mennene i academia begynner å skille veier, som vi ser av figuren over. Doktorgradsstipendiater faller inn under kategorien ”kulturell middelklasse”. Det er både kvantitative og kvalitative studier om både holdninger og praksiser rundt likestilling i familie og arbeidsliv som viser at folk med høy utdanning er de som er mest positive til likestilling og deler likest på arbeidet ute og hjemme (Kitterød og Rønsen 2010). Grunnen til at denne gruppen er interessant er delvis på grunn av likestillingsidealene deres. Siden de ønsker seg likestilling, er det viktig å se hva som eventuelt ligger i veien for dette. Doktorgradsarbeidet representerer i tillegg til dette en måte å

jobbe på som blir vanligere og vanligere i samfunnet vårt. De har mye fleksibilitet, både kognitiv og fysisk i tillegg til at de har ansvar for å drive arbeidet sitt fremover selv.

Egeland og Bergene (2012) beskriver karrierelogikken i akademia som en individuell konkurranse som baseres på prestasjoner og meritterende kvalifikasjoner. Denne konkurransen skjer innenfor et hierarki der det å avansere er kulturelt attraktivt. På grunn av denne karrierelogikken vil skillet mellom arbeid og fritid bli utydelig og flytende, siden all fritid potensielt kan brukes til karrierefremmende arbeid (Egeland og Bergene 2012: 86). Dette fører til en forventning om totalt engasjement som, naturlig nok, kan komme i konflikt med andre dedikasjoner og forpliktelser.

Hvordan folk takler å finne balanse mellom arbeidet og familielivet kan gi utslag i kvaliteten i begge sfærer, og videre utslag i hva de ønsker å legge energien sin i. Det har også konsekvenser for helsen deres (Innstrand 2010). Dersom menn og kvinner opplever denne balanseringen forskjellig, er det ikke rart at det gir utslag på statistikken. Med dette som bakgrunn har jeg intervjuet ti mødre og fedre som arbeider med en doktoravhandling. Det er en studie av hvordan de balanserer lyst, mening, følelser og forventninger knyttet til et forførende og grenseløst liv med små barn og et forførende og grenseløst forskningsprosjekt. Og om fedre og mødre, som følge av dette, har forskjellige premisser for å drive med forskning.

Jeg ønsker å utforske hva som kan være noe av bakgrunnen for at mødre og fedre avanserer ulikt i akademia. Derfor har jeg intervjuet både kvinner og menn for å kunne høre hvordan de forteller historiene sine, hva de legger vekt på og hvordan de opplever kombinasjonen av å ha barn og arbeide med doktorgraden sin.

1.2 Tidligere forskning

Det å prøve å finne bakgrunnen for kjønnsforskjeller i akademia og arbeidslivet generelt har vært et stort forskningsspørsmål i mange studier. I dette avsnittet vil jeg ta for meg både et bilde av premissene for forskning sammen med forskning på dette, og noe av det som er gjort av studier på kjønnsforskjeller i omsorgsarbeid.

1.2.1 Betingelser i akademien

I 2012 var over halvparten av doktorgradsstipendiatene i humaniora og samfunnsvitenskap kvinner, men bare 30 prosent av professorene er kvinner (Vabø 2012). Det er sannsynlig at andelen vil stige, som følge av en større kvinneandel i fagene, men etterslepet er tregere enn man kunne ha forventet (Vabø 2012).

Kvinner bruker i gjennomsnitt 1-2 år lengre på doktorgraden sin enn menn på alle universiteter og høyskoler (utenom på det matematisk-naturvitenskapelige fakultetet i 2008, der kvinnene faktisk var raskere enn menn) (Lange 2009 i Olsen og Kyvik 2012). I rapporten der disse tallene fremkommer, er det ikke kontrollert for permisjoner. Men siden det er et gjennomsnittstall for alle stipendiater (også de uten barn) er forskjellene likevel ganske store. I den samme rapporten kan man også se at det mellom 2009 og 2011 var i samfunnsvitenskapene disputasalderen var høyest, med et gjennomsnitt på 40,9 år og en median på 38 år. Det er også innenfor samfunnsvitenskapene det er høyest tidsbruk på gjennomføring (Olsen og Kyvik 2012). I tillegg er det flest som avbryter doktorgraden innen humaniora og samfunnsvitenskap, men økningen i fullføringsgrad er også høyest innenfor disse om du ser det i forskjell til tidligere kull. Dette gjelder også i utlandet (Olsen og Kyvik 2012). Det er pekt på at selve forskningsprosessen ofte tar lenger tid i humaniora og samfunnsvitenskap enn i andre fag (Becher, Henkel og Kogan 1994, Parry 2007 i Olsen og Kyvik 2012). Det er tidligere funnet at fødselspermisjoner og omsorgsarbeid har stor betydning for kvinners publiseringsaktivitet (Kyvik og Teigen 1994). Kvinner med barn under 10 år produserte 47 prosent færre artikler og bøker enn sine mannlige kolleger, i 1994. Forskjellen var bare 14 prosent for de med barn over 10 år. Menn og kvinner med store barn i de enkelte stillingsgruppene sammenlignet, var kvinner like produktive som menn (Kyvik og Teigen 1994). Dette var altså i 1994, men det finnes også nyere, både norske og internasjonale studier som viser at kvinnelige forskere publiserer mindre enn sine mannlige kollegaer (Bentley og Kyvik 2011, Nielsen 2015). Det er også studier som viser at kvinner oftere tilpasser seg mannens karriere. En internasjonal studie viste blant annet at kvinner med doktorgrad i naturvitenskap, som har en partner med doktorgrad innenfor samme vitenskap, hadde større sannsynlighet for å flytte på grunn av sin partners karriere, hadde en tendens til å jobbe mindre, hadde større undervisningsbelastning og hadde færre nettverk enn sine kolleger (Vabø et al. 2012).

Et stort flertall av de vitenskaplige ansatte mener at det ikke er mulig å hevde seg forskningsmessig innenfor normal arbeidstid (Egeland og Bergene 2012). Antall publiserte tidsskriftsartikler er helt tydelig korrelert med antall arbeidstimer i uken. Publiseringsaktivitet er i akademia et karrieremål. Egeland og Bergene (2012: 52) slår derfor fast at slaget i denne sektoren står *utenfor* normalarbeidsdagen. I rapporten som også baserer seg på data fra tidsbruksundersøkelsen i 2010, står det at den gjennomsnittlige arbeidstiden var 47,6 timer for alle som er vitenskapelig ansatte i heltidsstillinger (47 timer for kvinner og 48 timer for menn, 46,5 timer for førsteamanuensiser og 50 timer for professorer) (Egeland og Bergene 2012).

Tidsbruksundersøkelsen 2010 avdekket betydelige kjønnsforskjeller i om førsteamanuensisene arbeidet på kvelden eller ikke. Det var mennene som arbeidet mest på kvelden. Det kommer også frem at 57 prosent av de mannlige førsteamanuensisene som har barn mellom null og 10 år har partnere som jobber tilnærmet normal arbeidsuke, eller under 40 timer i uken. Samtidig er det bare 27 prosent av de kvinnelige førsteamanuensisene med barn i samme alder, som har partnere som jobber under 40 timer i uken. Motsatt har faktisk 30 prosent av de kvinnelige førsteamanuensisene med barn under 10 år partnere som jobber over 50 timer i uken. For mannlige førsteamanuensiser med samme hjemmesituasjon, er tallet 7 prosent. Det er altså helt andre premisser for kvinnelige førsteamanuensiser med små barn sine muligheter for karriererealisering enn det er for mannlige (med små barn) (Egeland og Bergene 2012). Kvinnene er også jevnt over mindre fornøyd enn mennene når det kommer til muligheten for tid til sammenhengende forskning, selv om dette var noe de fleste forskerne savnet (Egeland og Bergene 2012). Premissene er altså objektivt ulike, ved at de kvinnelige forskerne som er mødre har partnere som jobber mer enn partnerne til sine faderlige kolleger.

Det har vært en økende trend i norsk forskning siden 2000- tallet med sterkere vektlegging av nasjonal og særlig internasjonal publiseringsaktivitet, samarbeid og ekstern finansiering (Egeland og Bergene 2012). Det er vist at mannlige forskere for eksempel publiserer mer enn kvinnelige forskere (Bentley 2009, Nielsen 2015). Det har vært antydning at omsorgsarbeid kan ha noe av skylden for dette (Kyvik og Teigen 1994, Nielsen 2015). Det viser seg at internasjonale nettverk og deltakelse på internasjonale konferanser er den faktoren etter stillingsgrad som avgjør hvor mye du publiserer i Norge (Bentley 2009) . Forskningspublisering er også beskrevet som en sosial prosess som via nettverk som kan gi deg god informasjon og tilbakemeldinger i tillegg til at du oftere publiserer og blir sitert (Creamer 1998). Det er påvist sammenheng mellom internasjonalt samarbeid og finansiering.

Forskere med god forskningsfinansiering har et bredere internasjonalt nettverk og dette er oftest menn (Bozeman og Corley 2004, Bornmann et al. 2007 og Ledin et al. 2007 i Vabø 2012). Stipendiatene konkurrerer på globalt plan, og Norge med sine velferdsordninger skiller seg fra mange andre land (Ellingsæter og Leira 2006). Karrierelogikken i akademia i mange andre land er preget av at stipendiatene mangler tilgang på slike velferdsordninger, og derfor ikke har familier.

I rapporten til Egeland og Bergene (2012: 59, 60) finner forskerne at informantene opplever arbeidet som et umettelig system der arbeid og hobby glir over i hverandre, der det er umulig å vite om folk tar ferie eller om de jobber overtid, noe som er likt det som er funnet i forskningen på andre ”grådige” arbeidsplasser. De finner at noen får dårlig samvittighet for familien, mens andre får det for forskningen og karrieren (Egeland og Bergene 2012: 83). De fant også en mann som så det som en gave når kona måtte ukependle, fordi det tvang ham til å ta ansvar for barna. Det at noen får dårlig samvittighet overfor arbeidet, gjenspeiler arbeidets umettelighet (Egeland og Bergene 2012).

Mathias Wullum Nielsen har nylig ferdigstilt sin doktoravhandling fra og om Universitetet i Århus i Danmark med utgangspunkt i spørsmålet: ”Hvorfor faller kvinner fra på veien opp i akademia?” (2015). Han har kartlagt flere ulike faktorer ved universitetssystemet som bidrar til at kvinnene ikke forblir ved universitetene og argumenterer for at det er ”flere bekker små” som virker sammen og er gjensidig forsterkende. Dette er blant annet måten systemet for å vurdere artikler er lagt opp på, et system som igjen genererer midler til videre forskning. Poengene i dette systemet er ment å skulle være basert på kvalitet, der for eksempel publisering i høyt rangerte tidsskrift blir belønnet, samt internasjonale samarbeid, noe det er vist at kvinner har mindre av. I tillegg er det flere menn enn kvinner i komiteene som vurderer hvilke publiseringskanaler som vurderes. Dette kan føre til mindre variasjon i valg av artikler, siden temaene som blir ansett som viktige oftere er de fagfeltene som er dominert av menn. Det er også tidlig i løpet, som doktorgrad og postdoktor, som legger løpet videre. Det er også da man stifter familie, som nevnt, og dette gjør at kvinner publiserer mindre den første tiden. Nielsen forklarer kvinners frafall med ”adaptive preferanser”. Når de føler at de blir ”presset ut” av systemet, så fører det til at de heller legger verdi i andre ting (Nielsen 2015).

Det er også i 2015 utgitt en rapport som omhandler samme tema i Norge. Sara Orning

har utført fokusgruppeintervjuer med 11, både kvinnelige og mannlige doktorgradsstipendiater og intervjuer med 9 veiledere for å se på hvorvidt ansvar for barn gjør det vanskeligere å tenke seg en karriere i akademia (Birkvad 2015). Hun finner blant annet at en sterkere internasjonalisering av forskningen gjør konkurransen hardere, siden stipendiatene ofte konkurrerer med utenlandske forskere uten omsorgsansvar. Hun finner også at stipendiatene opplever en overgang fra doktorgrad til postdok-stilling som en større overgang enn fra master til PhD, siden ideal-postdoktoren er en som arbeider veldig mye. Kvinnene i studien forteller om for høy arbeidsintensitet og dårlig selvtillit i faget som grunn til at de tvilte på valget om å fortsette innen akademia. Mennene mente heller at universitetet som institusjon definerer dem ut ved å ikke verdsette deres kompetanse i tilstrekkelig grad (Birkvad 2015). Kvinnene ser i større grad enn mennene ut til å definere seg selv ut ved å velge bort det som oppleves som mest slitsomt, kommer det fram i studien.

Mødre i akademia

Forskeren Belinda Probert (2005) gjennomførte fokusgruppeintervjuer med kvinner ved australske universiteter om doktorgraden deres, om de hadde tenkt å søke seg videre oppover og om hvordan disse beslutningene ble tatt. I fokusgruppeintervjuene kom det fram at kvinnene opplevde at ansvar for barn kom i konflikt med kravene på jobb. Det var flere av kvinnene med eldre barn som hadde gitt opp å nå videre i karrieren sin. De hadde mistet driven og var utslitt. Kvinnene så på forskning som den eneste tingen det var mulig å utsette når det ble for mye med barn, undervisning, administrasjon og forskning. Det å ha barn hindret dem også i å dra på internasjonale konferanser. Kvinnene i fokusgruppene til Probert fortalte at de hadde en følelse av at de alltid måtte jobbe hardere for å holde hodet over vann. På grunn av fleksibiliteten i arbeidet, mangler kvinnene i akademiske yrker "the power of absence" som er begrep Probert har lånt fra Alison Morehead (2003). "The Power of Absence" viser til et funn Morehead (2003) gjorde i sin studie av kvinnelige sykepleiere. Kvinnene som arbeidet skift hadde partnere som tok en betydelig større del av ansvaret knyttet til barn- og hjem, enn det kvinnene som ikke arbeidet skift gjorde. Probert (2005) ser på dette som en forklaring på at kvinner i Australia i høyere grad inntar administrative lederstillinger i stedet for akademiske; doktorgradsstipendiater mangler denne "power of absence" per definisjon, noe som mer administrative stillinger tilbyr.

Ut i fra den tidligere forskningen på akademia kan vi se at det er strukturer internt i akademia som gjør forskjell på menn og kvinner. Samtidig viser det at omsorgsansvar ofte kommer i konflikt med idealene om en god forsker. Da er det interessant å se på hva det er med omsorgsansvar som gjør det forskjellig for mødre og fedre.

1.2.2 Arbeid og familie

Det er tydelig at forskjellene i statistikken er på grunn av ulike premisser for foreldre, avhengig av kjønnet deres. Kvinners mulighet til forskerkarriere preges i større grad av at de får barn og bruker mer tid på omsorgsarbeid enn sine mannlige kollegaer i tilsvarende situasjon (Vabø 2012). Men hvorfor bruker de mer tid på omsorgsarbeid?

Flere, blant annet sosiologene Rasmussen og Kvande (2007), har foreslått at arbeid og familie ikke må sees på som to adskilte kontekster, der den ene utelukker den andre, men å se på hvordan *alt* arbeid er organisert i et samfunn, også det arbeidet som vanligvis hører privatsfæren til, og for å forstå eventuelle endringer i organiseringen av dette og for å få økt innsikt i hvordan menn og kvinners totale arbeidsinnsats veves sammen i ulike sektorer (Kvande og Rasmussen 2007: 26). Særlig for doktorgradsstipendiater kan dette være et faktum, siden de mange ganger tar med seg arbeidet hjem, enten i hodet eller i fysisk forstand, eller ved at de tar med seg tanker om familien på jobb.

Mange forskere har sett på hvordan kvinner tilpasser seg karrierene sine ulikt menn når de får barn. Karrierelogikken i ”grådige” og fleksible jobber, der arbeidstakeren er uerstattelig drives fram av individuell konkurranse og usikkerhet om egen fremtid (Halrynjo 2010, Børve og Kvande 2007). Hege Eggen Børve og Elin Kvande (2007) kaller dette maskuline tidsidealer, fordi det preger menn på en annen måte enn kvinner. Det er funnet større forskjeller i antall arbeidstimer mellom mødre og ikke-mødre enn mellom fedre og ikke-fedre. Kjønnsforskjellene blir større, jo flere arbeidstimer jobben krever (Pettersen, Kjeldstad og Nymoen 2007). Tove Håpnes og Bente Rasmussen (2007) har gjennom kvalitative intervjuer med kvinner og menn, samt observasjon og fokusgruppeintervjuer, i en kunnskapsbedrift sett på hvordan de tilpasser arbeidshverdagen til familien. Kvinnene i deres studie gikk ned i stillingsprosent og fikk aksept for å gå tidligere av og til. Mennene hadde

forventninger fra kolleger og til seg selv om å publisere og å lese seg opp i tillegg. De hadde ikke tenkt på å gå ned i stillingsprosent. De jobbet i stedet ekstra på kveldene.

Øystein Gullvåg Holter (2007) viser til en del europeiske undersøkelser der det fremgår at menn kvier seg for å avvike fra det typiske pappamønsteret med sterk heltid og en del overtid. De frykter å miste sin posisjon på jobben og i karriereutviklingen. Dette er ikke kvinner like redde for. Kvinner er økonomisk oppadgående med sin økende yrkesdeltakelse, mens menn er økonomisk nedadgående med sitt mål om å delta mer hjemme. Holter (2007) skriver at det er fedrenes sprik mellom ord og handling som skaper dårlig samvittighet. De er ikke de aktive og omsorgsfulle fedrene de føler de burde være.

Helene Aarseth (2007) har forsket på par der begge har ”grådige” jobber, med den samme karrierelogikken som går ut på at arbeidstakerne er uunnværlige og konkurrerer om fremtidig opprykk. Parene var involvert i arbeidet sitt og beskrev arbeidet som en del av seg selv. Aarseth så på hvordan de ble trukket mellom jobb og hjem. Informantene følte at de aldri var i balanse mellom jobb og hjem; at de lå litt over og litt under hele tiden. Men når det var mye å gjøre på jobb, fikk de også energi og overskudd til å gjøre ting hjemme. Dette beskriver Aarseth (2007) som en synergieffekt heller enn at det var én mengde som må fordeles mellom arbeid og hjem. Høy aktivitet i familien igjen kunne generere et motkrav mot jobbmagnetismen, hos informantene hennes. Aarseth (2007) skriver at de hele tiden prøvde å finne mening i det de gjorde. Siden det var forskjellige ting som ga mening for mennene og kvinnene, anså de forskjellige ting som viktig å investere i, både fysisk og emosjonelt. Aarseth kritiserer med dette Hanne Haavinds kjønnsmaktperspektiv som går ut på at det er mannen som har makt fordi han har best tilgang til å få tid til det lønnede arbeidet. Siden kvinner anser noe annet som viktigere, har de derfor makt i sitt ”skjema”, ved at de får gjøre det de synes er viktigst. Aarseth (2007) fant at kombinasjonen av to involverende jobber og dobbel likestilling er med på å endre fedres praksis. Likevel er det fortsatt enklere for fedre å ta barna inn i sitt selvrealiseringsprosjekt uten at det får større konsekvenser for dem, mens kvinnene fortsatt er forpliktet.

Sigtona Halrynjo og Selma Lyng (2010) har sett på hvordan eliteutdannede par begrunner valgene om kjønnet familietilpasning. I disse parene får fedre oftere forkjørsrett, mens mødre har vikeplikt når det kommer til karriererealisering, til tross for i utgangspunktet like karrierepreferanser. Mødrene og fedrene i parene ”avkjønner” og individualiserer i stor

grad valgene sine. Halrynjo og Lyng (2010) finner ut at kvinnene i studien legitimerer å trappe ned egen karriere når kravene til investering både på jobb og hjemme fører til en følelse av utilstrekkelighet hos kvinnene. Det er karriereelogikken i bransjen som gjør at mødrene føler at de må ta dette valget og derfor la mannens karriere få forkjørsrett (Halrynjo og Lyng 2010). Halrynjo og Lyng (2010) argumenterer for at dette viser at det ikke er preferansene som er forskjellige (siden preferansene om karriereutvikling var like før de fikk barn), men at det er karriereelogikken som presser kvinnene ut.

Flere studier har vist at kvinner opplever mer konflikt mellom arbeid og familieliv enn menn (bla. Innstrand 2010 og Ravn 2005). Malin Ravn (2005) skriver i sin rapport "A Matter of Free Choice? Some Structural and Cultural Influences on the Decision to Have or Not to Have Children in Norway" som er basert på kvalitative intervjuer, at mødrene hun snakket med er bekymret for å ikke å bruke nok tid til verken barn eller jobb. Dette er med på å gjøre valget om å få barn til et valg som i størst grad påvirker kvinner, og tolkes som en del av forklaringen på hvorfor så mange i dag venter lenger med å få barn (Ravn, 2005). Ravn (2005) finner at unge kvinner ønsker seg en spennende jobb, men at de er villige til å gi opp den store karrieren om det vil gå utover kvaliteten på familielivet.

I sin doktoravhandling fant Arnfinn Andersen (2003), gjennom kvalitative intervjuer med fedre, at de heller ville prioritere å skape en god oppvekst for barna enn å møte sosiale forventinger om kjønn. Gjennom dette viser han at barns fornyede status i forhold til fedre, gjennom fedrenes øyne, er relevant for endring av kjønnsrelasjoner. Menn i Holter og Aarseth (1993) studie om menns livssammenhenger, omformet sin egen maskulinitet. De ønsket å bli noe annet enn faren, men fortsatt ikke som moren. Det viste seg å være viktig at deres rolle i familien var lystbetont, slik at det var tydelig at den var selvvalgt. Men selv om det lystbetonte trakk fedrene i studien inn i familien, er det fortsatt noe som er "på siden". Far *er* fortsatt ikke familien, konkluderer Holter og Aarseth (1993: 194). Dette er det samme som Hanne Haavind argumenterer for i artikkelen *Midt i tredje akt? Fedres deltakelse i det omsorgsfulle foreldreskap*, der hun skriver at:

"Det kan se ut som standarden for farskap starter på null. Det er en tendens til at psykologer støtter den nye farens rettigheter, men ikke stiller krav til hans omsorgsutøvelse. Barns behov kan bli forstått tilsvarende, at de har behov for en far

som er akkurat som han er, mens de samme barna har krav på en mor som er i stand til å sette barnets behov foran sine egne” (Haavind 2006)

Eva Magnusson (2006, 2005) har identifisert forskjellige strategier for arbeidsfordeling i 30 nordiske barnefamilier. Hun finner ut at i de familiene der husarbeidet er mest likedelt mellom menn og kvinner, har parene en bevisst holdning til dette. Og omvendt, i de parene der menn og kvinner har mest tradisjonell arbeidsdeling, er disse rollene naturligjorte, og ikke rasjonelt argumentert for. Hun argumenterer for at der parene har et bevisst forhold til husarbeidet er det også mer rom for endring av tradisjonelle kjønnsroller.

Det tredje skiftet

Arlie Hochschild skrev i 1989 om ”The Second Shift”, der hun beskrev lønnet arbeid som det første skiftet og at det andre skiftet begynte for kvinner når de kom hjem og måtte ta seg av hus og barn, selv om de arbeidet heltid. ”Det tredje skiftet” er en dimensjon av arbeid som kommer i tillegg til lønnsarbeid og hus- og omsorgsarbeid, som dreier seg om det organisatoriske i en familie, som Hochschild identifiserer i boken *The Time Bind* (1997). Dette skiftet er litt vanskeligere å definere, måle og se, selv om det kan ta vel så mye tid som det andre skiftet, og blir ofte brukt som en forklaringsfaktor på hvorfor likestillingen ikke har kommet lengre i moderne tid. Forskerne Patricia Berhau, Anette Lareau og Julia E. Press (2011) identifiserer flere aspekter av det tredje skiftet. De har gjennom kvalitative studier i USA sett på hvordan barns fritidsaktiviteter genererer forskjellig type arbeid fra foreldrene. De så at foreldrene både drev med mentalt koordinasjonsarbeid, som å tenke på hvordan barnas aktiviteter kan passe inn i resten av familiens hverdag og timeplaner og fysisk arbeid, som å være sjåfør for barna, handle inn utstyr og melde dem på aktiviteter. I tillegg kom det emosjonelle arbeidet, som både består av håndtering av familiens- og egne følelser, som å heie og oppmuntre barna, minne dem på å øve på fritiden, overbevise dem om å dra på trening, i tillegg til bekymringer som at barna ikke hadde fått nok progresjon etter en ferie, eller at trenerne la for mye eller lite vekt på konkurranseelementet i idretten barna drev med. Nettverksbygging med andre foreldre er også en viktig del av det. Dette åpner for eksempel for muligheter til å kunne få informasjon om tilgjengelige aktivitetsprogrammer, instruktører, hvor bra eller dårlig rykte de forskjellige aktivitetene hadde, semesterplaner og registreringsfrister. En kan se for seg at det å ha relasjoner med andre foreldre kan være viktig, slik at barna kan være sammen på fritiden også. I forskningen til Berhau et al. (2011)

ble tredjeshiftsarbeidet aller mest synlig når det manglet, noe forskerne mener viser hvor usynlig noe av dette arbeidet faktisk er. Noe som gjør det vanskelig for både de involverte å få øye på og for forskere å måle.

Krav fra de forskjellige institusjonene familiene forholder seg til er mer enn bare additivt. I tillegg er dette arbeidet fragmentert. Denne fragmenteringen påvirker hverdagen til mødrene, i tillegg til at det gjør det vanskelig å ”outsource” det til andre, inklusive fedrene (Berhau et. al. 2011:45). Organiserte fritidsaktiviteter genererer for eksempel denne type arbeid fra foreldrene. Og jo flere aktiviteter, jo mer arbeid. Dette er forskning fra middelklassen i USA, der det i lenger tid har vært en tradisjon for denne såkalte ”concerted cultivation” (Lareau 2003). I Norge har det vært mindre av dette, men som nyere forskning avslører, er det blitt mer og mer av dette her også. Tall fra Transportøkonomisk institutt viser at økningen i andel barn som deltar i fritidsaktiviteter har vært størst for de minste barna, selv om økningen er stor for alle alderskull (Hjorthol og Nordbakke 2015).

Kathrine Smeby og Berit Brandth (2013) har sett på hvordan det tredje skiftet fungerer i en norsk kontekst. Heltidsarbeidende foreldre må forholde seg til hverandres planer og flere institusjoner samtidig, som for eksempel barnehage, med alle aktivitetene som følger. Som nevnt er det ikke lett å måle hvem som har størst husholdsansvar. Men man kan se i forskningsrapporten ”Likestilling og livskvalitet” fra 2007 at 84,3 prosent av kvinnene i undersøkelsen hevder at de bruker mer tid enn sin partner på «å organisere de praktiske oppgavene i familien og husholdningen», mens bare 14,3 prosent av mennene oppgir tilsvarende (Holter, Svare og Egeland 2008:86 i Smeby og Brandth 2013). I studien artikkelen bygger på har de intervjuet 6 middelklassepar som alle arbeider heltid, har sterk yrkestilknytning og har barn i barnehagealder. Smeby og Brandth (2013) ser at det er kvinnene som tar seg av det organisatoriske ansvaret, til tross for at de har sett på par som har som mål å være likestilte. Selv om mye av dette ansvaret blir beskrevet som usynlig, fant Smeby og Brandth likevel at mødrene ønsker å fordele det mer likt. De har strategier for at fedrene skulle ta mer ansvar, selv om dette kunne føre til ubehag hos mødrene når det ikke tilfredsstilte mødrenes standarder. For eksempel holdt den ene moren seg helt unna barnehagesekkpakkingen, som var farens ansvarsområde, selv om hun så at det ikke alltid fungerte helt som det skulle og hun opplevde at barnet kunne gå tom for skift i barnehagen. Hun overvåket arbeidet hans, noe som kanskje kostet henne mer energi, enn å gjøre det selv. De følelsesmessige konsekvensene kom i tillegg, ved at hun fikk dårlig samvittighet og bekymret seg for om sønnen skulle fryse om han ikke hadde nok skift og at hun følte at hun

måtte unnskyldes seg i barnehagen. Hos et annet par, der faren utførte dette arbeidet på en ”bedre måte”, bekymret heller ikke moren seg. Dette trekkes fram som et tegn på at mødrenes bekymringer er kontekstuellet betinget, og ikke bare noe de driver med som vane uavhengig av utførelsen

Med bakgrunn i dette ønsker jeg å studere om karrierelogikken i akademia og fleksibiliteten denne medfører, oppleves forskjellig for mødre enn for fedre. Som tidligere studier hentyder (bla. Birkvad 2015, Nielsen 2015), så gjør den det. Da er jeg også interessert i å finne ut hvilke mekanismer det kan være som gjør at den oppleves forskjellig. Som Nielsen (2015) påpeker, kan det virke som det er mange bekker små som fører til at kvinner i større grad faller av på vei mot toppen. Disse studiene om akademia har i hovedsak sett på hvilke bekker som virker i akademia. Jeg ønsker å se på hvilke bekker som kan spille inn i relasjonen til familielivet. Dette har også vært tema for mange andre studier, men ofte med mennesker i andre yrker eller i par-relasjoner. Det overordnede spørsmålet blir da: *Hvilke aspekter ved å kombinere omsorgsarbeid og forskningsarbeid kan være noe av bakgrunnen for at mødre og fedre avanserer ulikt i akademia?*

Dette vil jeg prøve å belyse gjennom kapittel 4, 5 og 6. I kapittel 2 vil jeg presentere de teoretiske rammene jeg vil benytte for å belyse temaet. I kapittel 3 presenterer og drøfter jeg oppgavens metode, utvalg og tilnærming. Kapittel 4 er en vurdering av hvordan karrierelogikken og forventninger om dedikasjon i akademia påvirker stipendiatenes opplevelser av lyst, plikt og ambisjoner. I kapittel 5 ser jeg på hvordan stipendiatene selv opplever og reflekterer over balansen mellom en fleksibel jobb og familie. I kapittel 6 ser jeg på hvordan stipendiatene prioriterer og vurderer prioriteringene sine og i kapittel 7 oppsummerer og drøfter jeg funnene mine.

2 Teoretiske tilnærminger

Som vi kan se av tidligere forskning reagerer mødre og fedre forskjellig på både arbeidsstrukturene og familiestrukturene. For å prøve å forstå dette bedre er det interessant å følge tråden videre om hvor hoveddedikasjonen deres ligger.

2.1 Dedikasjonskjemaer

Mary Blair-Loy viser gjennom sin egen studie i boken *Competing Devotions* (2003) hvordan to definisjoner for meningsfulle liv konkurrerer: dedikert profesjonell versus dedikert mor. Blair-Loy (2003) skriver om familiededikasjonskjemaet og karrierededikasjonskjemaet. Skjemaene er kognitive kart, men også moralske og emosjonelle kart for å hjelpe oss å sortere inntrykk, tanker og oppfatninger. I likhet med habitus tilegner vi oss disse kartene gjennom sosialisering. Skjemaene refererer til to forskjellige idealtyper. I familiededikasjonskjemaet er det som gir mening, trygghet, kreativitet og intimitet det å ta seg av hjem, partner og barn. (Mors)rollen er her tilstede, aktiv og emosjonelt oppslukende og sentrert rundt hva som er best for barnet. I dette skjemaet ser man på barn som noe skjørt og sårbart som har behov for sin mors tid og omsorg. Det definerer en god mor som en som stiller tiden sin til rådighet for barna sine, uavhengig av hva hun eventuell må forårsake av karriere, sosialt engasjement og personlig pleie (Bianci og Raley 2005 i Blair-Loy 2010). I karrierededikasjonskjemaet er lønnsarbeidet noe mer enn bare en kilde til inntekt. Det er også en kilde til å realisere seg selv som (faglig) kompetent og kan gi tilhørighet, identitet og mening. Dette skjemaet krever at man forplikter seg til å gi av både tiden sin til og involvere seg emosjonelt i arbeidet sitt. Dette skjemaet kan ha flere dimensjoner, som også varierer for forskjellige typer arbeideidstakere. Dette kan for eksempel være adrenalinkikk man får fra utfordringer og relasjoner på jobben, den kognitive aksepten av legitimiteten til arbeidskravene, en moralsk og emosjonell identifisering med yrket eller arbeidsgiveren sin eller inspirasjon og overskridelser av personlige grenser fra større prosjekt. I karrierededikasjonskjemaet er arbeidet et mål i seg selv og noe som gir personlig og sosial mening (Blair-Loy 2010: 444). Begge skjemaene tilbyr altså en moralsk oppskrift på et meningsfullt og givende liv. Begge skjemaene tilbyr et ”kall” eller en livsoppgave (Weber 1958 i Blair-Loy 2003: 179). Disse skjemaene blir igjen forsterket av holdninger og belønninger i begge verdener. I tillegg blir de

forsterket og bekreftet av at en stor gruppe mødre allerede har gitt opp å få kombinasjonen til å fungere. Som kvinnene i Blair-Loy's studie.

Det er også forskjeller i hvordan man oppfatter barn i lys av skjemaene. Mens familiededikerte foreldre ser på barna som sårbare med behov for aktiv omsorg, ser de karrierededikerte på barna som autonome og solide (resilient) (Blair-Loy 2003). Det er naturlig at dette igjen vil påvirke adferden til foreldrene. Men det er selvfølgelig ikke godt å vite hva som kommer først. Det kan tenkes at dette synet på barn er adaptivt, noe Blair-Loy også mener, ved at kvinnene fra hennes studie trekker på moralske grensedragninger for å rettferdiggjøre sin posisjon. Tradisjonelt sett har menn og kvinner spesialisert seg i forskjellige roller som har vært gjensidig utfyllende, der mannen har vært utearbeidende og kvinner har hatt ansvar for omsorg og husholdning. De har derfor operert med forskjellige skjemaer og ikke opplevd noen indre konflikt mellom forståelsesskjemaene.

Det at disse dedikasjonsskjemaene er i konkurranse med hverandre internt i individet er interessant å se videre på. Blair-Loy (2003) oppdaget at mange av kvinnene i studien følte en ambivalens overfor valget de hadde tatt, uansett om det var å dedikere seg til familien eller jobb. Dette bruker Blair-Loy som et bevis på at det er "competing devotions", at det ikke egentlig går an å hengi seg fullhertet til begge, at det er et motsetningsforhold. Arbeid-familie konflikten kan være et dilemma som går dypt, både moralsk og emosjonelt, om hva som gir mening i livet. Dedikasjonsskjemaene blir også brukt for å rettferdiggjøre de investeringene man allerede har gjort, som kanskje har opphav i andre grunner, egentlig. Som om man har en forståelsesfull sjef eller ikke. Blair-Loy argumenterer for at det er lettere å leve innenfor ett sett med sosiale strukturer, en kulturell modell, enn å leve i tvetydighet mellom to skjemaer. Hun skriver at det er ikke sikkert at hverdagen til de karrierededikerte og de familiededikerte mødrene ser så annerledes ut, men måten de forstår livene sine på er at de familiededikerte utfordrer kravene fra karrierededikasjonsskjemaet og de karrierededikerte kvinnene gjør det omvendte. Begge gruppene gjør dette på måter slik at de opprettholder sitt selvbilde som gode mødre. Likevel finner Blair-Loy at kvinnene i begge grupper blir hjemsøkt av skjemaet de har gitt avkall på.

Kulturelle skjemaer konstrueres av samfunnet gradvis over tid. Ofte medvirker grupper som tjener på tingenes tilstand på å opprettholde eller skape disse skjemaene. Disse skjemaene blir ofte delvis uavhengige fra de sosiale forholdene som skapte dem (Alexander 1988 og Weber 1958 i Blair-Loy 2003: 82). Men det er først når folk tar disse skjemaene for

gitt og ikke kan se for seg alternativet, når de blir naturliggjort gjennom sosialisering, at de blir mektige og overbevisende. Blair-Loy mener familiededikasjonskjemaer for mange kvinner er nettopp naturliggjorte og som følge derfor er dypt kroppsliggjorte, tatt for gitt og meget tiltalende (powerfully compelling: 2003: 82) og at de former føringer på mennesker og hvordan mennesker tolker disse føringene, noe som er ganske likt teorien om habitus. Blair-Loy skriver at familiededikasjonskjemaet er ubalanse med flere senmoderne trender som kvinners arbeidsdeltakelse, økning i skilsmisserater og økning i kvinners karriereambisjoner og –muligheter igangsatt av den andre bølgen av feminismen. Hun mener at når skjemaene ”krasjer”, forsøker mennesker å skape en ny definisjon av meningsfulle liv. Blair-Loy argumenter i likhet med McNay (1999) for at det blir større rom for menneskelig agens når individer lever med konkurrerende eller flertydige menings-/ hengivenhetsskjemaer. Da kan de i større grad stille spørsmålstegn ved tidligere gitte sosiale ordninger. Men dette fordrer en tanke om at kognisjon, og derfor refleksivitet, ikke er så sterkt bundet til kroppen. Det som er kroppsliggjort gir oftest utslag i det vi kaller vaner. Vi gjør det automatisk og vurderer ikke disse handlingene i forkant. Å være refleksiv er per definisjon å stille seg ”utenfor seg selv” og vurdere sine egne handlinger og tanker. Det er diskutert hvor langt utenfor seg selv man kan stille seg, siden det i følge de fenomenologiske og konstruktivistiske tradisjonene ikke er mulig for aktører å få tak i objektiv informasjon om seg selv og verden rundt seg, siden aktørene er uløselig knyttet og formet av verden de lever i.

Hvilke alternativer er da tilgjengelige for aktørenes handling? Rasjonalitet kan bare foregå innenfor tilgjengelige skjemaer. Blair-Loy (2003) kritiserer Beckers (1981) forståelse av individer som rent rasjonelle, og påstår at det er de normative skjemaenes motstridende natur som trekker kvinnene inn i familien og dytter dem ut av karrieren. Hun mener at disse skjemaene skaper et gjensidig avhengig system som reproducerer kjønnsforskjeller (2003: 180). Dypt kroppsliggjorte strukturer både former og begrenser kvinners responser, samtidig som det gir dem ressurser til å kreativt omformulere eller omfortolke gjeldende muligheter (Blair-Loy 2003:173). Blair-Loy (2003) mener at vi må se på de moralske og emosjonelle implikasjonene av konflikten oppstår mellom arbeid- og familiededikasjonen gjennom hva vi ser på som en god forelder og hva vi ser på som en god arbeider. Siden disse er i konflikt kan det oppstå ”moralske dilemmaer”.

I Norge er det annerledes enn i USA, der Blair-Loy har utført sin forskning. Det kan argumenteres for at det uansett hadde vært mer realistisk å se dedikasjonene på en skala i

stedet for i Blair-Loys dikotomier. Spesielt i Norge, der man til forskjell fra USA ikke er tvunget til å ta et så markant valg, siden det er et politisk mål og ideal i Norge at familie og karriere skal være mulig å kombinere i større grad enn i USA (Ellingsæter og Leira 2006). Det kan godt tenkes at alle de norske mennene jeg har snakket med ville falt godt inn i familiededikasjonskjemaet til Blair-Loy (2003), om de hadde vært med i hennes studie, og at de norske kvinnene nødvendigvis ikke *kun* hadde passet inn i familiededikasjonskjemaet. Det er likevel interessante begrep å bruke for å se hvor hoveddedikasjonen ligger. Og spesielt interessant er det å se om det kan være enda sterkere ”competing devotions” i en norsk kontekst, siden det er sannsynlig at både kvinner og menn her i større grad opererer med begge disse skjemaene.

2.2 Kroppslig beredskap

Det er interessant å vite akkurat hvor strekt slike skjemaer kan virke i oss. Ulla Britt Lilleaas (2003) har i sin avhandling *Fra en kropp i ustand til en kropp i det moderne* utviklet begrepet kroppslig beredskap. Begrepet har sitt utspring i Bourdieus (1995) begrep om habitus. Pierre Bourdieu (1995) beskriver habitus som et system av disposisjoner, som tanker og vaner, som innskriveres i kroppen gjennom individets praktiske erfaring i et felt. Et felt defineres som et sosialt rom der det pågår et spill mellom individer som konkurrerer om samme belønning. Forskjellige felt kan for eksempel være klasses tilhørighet eller kjønn. Det kan også være forskjellige institusjoner. Habitus er igjen med på å konstituere feltet som en forståelig verden (Bourdieu 1995). Habitus kan uttrykkes som en ubevisst følelse for hva som er riktig å gjøre innenfor det bestemte feltet, eller forståelsen for spillet. Aktørene blir sosialisert inn i feltet/feltene fra de er født, og derfor knyttes habitus dypt inn i identiteten deres (Bourdieu 1995). Det er pre-refleksivt og kroppsliggjort, som å sykle. Det er en fenomenologisk måte og se kognisjon og følelser som bundet i kroppen. Habitus er kroppsliggjøringen av sosiale strukturer og mennesker sosialiseres inn i habitus gjennom oppveksten. Selv om habitus og felt ikke er fullstendig sammenbundet, er det habitus som gjør at feltet fortsetter å eksistere i sin form (Bourdieu og Waquant 1995). Det gir feltet mening og verdier som ”det er bryet verdt å investere energi i” (Bourdieu og Waquant 1995: 113). Naturen til habitus er også at den blir oppfattet som noe selvsagt. Ifølge sosiologen Gabriel Ignatow (2009) er styrken med habitus som et teoretisk begrep er at det er veldig helhetlig. Det kombinerer både subjektive

og objektive erfaringsdimensjoner, samtidig som kultur både er strukturert internt i kognisjonen og i kroppen og eksternt i samfunnsdiskurser, klassestrukturer og posisjoner.

Måten Bourdieu (1995) har beskrevet habitus som ubevisst, innskrevet i kroppene våre på har ledet opp til Lilleaas teori om kroppslig beredskap. Hun viser gjennom denne teorien hvor sterkt habitus kan være knyttet til kroppen, og hvordan det kan virke inn på de kjemiske, fysiske disposisjonene våre. Hun trekker på filosofen Maurice Merleau-Pontys (1994/1945) fenomenologi, der kropp og bevissthet ikke kan skilles fra hverandre. Det kognitive er fullstendig kroppsliggjort. ”Kroppslig beredskap kan beskrives som en ”på-vakt-situasjon” som alle mennesker har innebygget, eller har tilgang til som en måte å fornemme farer på ” (Lilleaas 2003: 42). Lilleaas forklarer denne beredskapen blant annet med den følelsen soldater får i en krigssone. Småbarnsforeldre vil også føle denne beredskapen overfor sine barns behov og følelser som må ivaretas hele døgnet og over flere år, for å sikre barnas overlevelse. Både kroppsforståelse og kvaliteten på omverdenen har betydning for denne tilstanden. Kroppen involveres også på mange plan når arbeidsoppgavene tar overhånd og dette er arbeid som tas for gitt (Lilleaas 2003: 42,43). ”Det er særlig i de tilfellene der kravene til hvordan kvinner bør være og gjøre ikke erkjennes (doxa) verken av dem selv eller omgivelsene, at en slik betraktningssmåte vil være fruktbar” (Lilleaas 2003:43). Lilleaas forsøker med dette å kombinere det biologiske som skjer i kroppen med de sosiale påvirkningskreftene utenifra, ved at den kroppslige beredskapen formes gjennom oppvekst og sosialisering.

Lilleaas (2003 og 2006) har sett hvordan det å alltid være i kroppslig beredskap for andre, og tilside sette egne behov, på sikt kan ha en ugunstig påvirkning på helsa. I løpet av flere studier har Lilleaas sett at kvinner er mer tilbøyelig til å være i kroppslig beredskap for andre, mens menn er mer i kroppslig beredskap overfor arbeidet sitt, eller forsørgelsen av familien (Lilleaas 2003 og 2006). For de fleste er beredskapen koplet til lyst og noe som gir synaptisk belønning, men når den kroppslige beredskapen blir en vane, mener Lilleaas at det er fare på ferde. Det er altså særlig kvinner som har en kroppslig beredskap for andre enn seg selv, ifølge Lilleaas, siden de viser en større ansvarsfølelse overfor nære omgivelser enn det menn gjør (Lilleaas 2003: 186). Den kroppslige beredskapen for andre er i større grad en del av den kvinnelige habitusen enn den mannlige. Plikt og ansvar har blitt innskrevet i kvinners habitus. Bekymringer er også en del av beredskapen, og Lilleaas (2003) fant i ”trøtthetsprosjektet” at bekymringer var svært energikrevende. Det er altså snakk om

kroppsliggjorte, dype vaner som en konsekvens av ytre strukturer. Lilleaas (2003:48) antar at for å endre de dype, kjønnede vanene må det skje endringer både kroppslig og strukturelt. Og hun viser til foreslåtte muligheter for å sette i gang endring. Med dette antar hun at en endring er ønskelig (noe det sannsynligvis er, siden kvinnene hun har forsket på rett og slett blir syke av den kroppslige beredskapen for andre).

Lilleaas problematiserer kjønnsmaktsbegrepet. Hun mener at det som ofte omtales som menns makt- og karrierebegjær også kan tolkes som menns forsørgerrolle (2006: 323). Menns praktiske sans (Bourdieu 1993) for, eller interne spill, om makt og ære i arbeidslivet kan stor innvirkning på menn, noe som igjen fører til at kvinner tar for gitt at mannen er hovedforsørgeren (Lilleaas 2003 og 2006). Dette er det motsatte av slik kjønnsmakt tradisjonelt oppfattes, altså en naturligjøring av kvinners praktiske sans for omsorg og husholdning som fører til menns makt til å realisere seg selv gjennom yrkeskarriere. Siden Lilleaas har sett at denne forsørgerplikten kan gjøre menn syke av ansvaret (2006), viser hun at plikt påvirker begge kjønn, om enn over ulike ansvarsområder, og at det ikke er et endimensjonalt maktforhold.

Skjemaer og beredskap

Lilleaas (2003) og Blair-Loy (2003) utfyller hverandres teorier. Blair-Loy tilbyr forståelsesskjemaer som kan hjelpe oss å forstå forskjellige dedikasjoner og prioriteringer. Lilleaas bidrar til å forklare naturligheten i disse handlingene, ønskene, valgene, driftene og hvordan de så lett kan bli tatt for gitt. I tillegg viser hun bedre hvordan de er dypt kroppsliggjorte og hvordan de nærmest "sitter i ryggmargen", som en refleks. Men selv om Lilleaas sin teori om at menn drives av forsørgerplikten, at den er kroppslig beredskap, forklarer ikke dette like godt lysten mennene føler overfor arbeidet sitt. Da er det mer naturlig å se til dedikasjonskjemaene til Blair-Loy der arbeidet til de karrierededikerte er en del av selvrealiseringen deres.

Blair-Loys teori er interessant for å vise hvordan disse skjemaene jobber mot hverandre internt i individene, noe Lilleaas sin teori ikke tilbyr i samme grad. Lilleaas sin teori egner seg godt til å se på plikten, mens Blair-Loys teori enklere forklarer lysten. Selv om både plikt og lyst selvfølgelig kan inkorporeres i begge teorier. I Lilleaas sin teori er lysten også en del av det kroppsliggjorte. I familie- og karrierededikasjonskjemaene er hvordan

man ser på en god barndom sentralt for valgene man tar. Og på denne måten henger forståelsen av det gode foreldreskap og den gode barndom sammen. Blair-Loys teori ser skjemaene som sosialt konstruerte. Det innebærer at Blair-Loys teori vil forklare endring på en annen måte, ved at dersom diskursen endrer seg, vil også skjemaene endre seg. Lilleaas ser det kroppsliggjorte på en mer fenomenologisk måte, ved at det kognitive er kroppsliggjort. Teorien om den kroppslige beredskapen egner seg godt til å forstå hvordan skjemaene sitter dypt i kroppene våre. Der Lilleaas sin teori forklarer litt lite om hvordan ytre forsterking av kjønnede vaner fungerer, bidrar Blair-Loy med sine skjema som også omhandler moral og forventninger.

2.3 Refleksivitet

Denne dissonansen kan komme fra det som i Bourdiansk ånd kalles en mistilpasning av overlappende felt (Bourdieu og Waquant 1995). I det moderne samfunnet har for eksempel kvinner begynt å tre inn i tradisjonelt maskuline felt, som arbeidslivet. Da kan det oppstå en mistilpasning mellom habitus fra hjemsfæren og feltet på arbeidsplassen. Flere har argumentert for at denne dissonansen kan føre til muligheter for refleksivitet (Bourdieu og Waquant 1995, McNay 1999). Altså ikke en objektiv refleksivitet, men en som er situert i individers verden. Refleksivitet kan forstås som en refleksjon over utenkte tanker og ubevisste kategorier. Og ikke bare det, denne refleksiviteten kan være et anslag til endring, og er slik Bourdieu forklarer muligheter for endring. Samtidig har mange argumentert for at det dypt kroppsliggjorte elementet med habitus fører til at det er vanskelig å omforme de narrative bildene folk har av seg selv (McNay 1999) Den offentlige diskursen kan hjelpe, men er ikke nødvendigvis nok (Lilleaas 2003: 48). Lois McNay (1999) argumenter i sin artikkel *"Gender, Habitus and the Field: Pierre Bourdieu and the Limits of Reflexivity"* for at dette kan føre til dannelse av nye praksisorienteringer og derfor ny mening i feltet. McNay (1999) mener at det er en spenning mellom stadig mer konfliktfylte kvinneroller, som konsekvens av det senmoderne samfunnet med sine endrende felt. Dette argumenter hun for at kan føre til at kvinner kan skape seg nye narrativer, samtidig som feltene kan endres ved at feminin kapital blir mer verdsatt (McNay 1999).

Lisa Adkins (2003) har kritisert dette med at det ikke gir mening å skille refleksivitet fra andre vaner. Adkins argumenterer for at refleksivitet ikke er i individet alene, men en del av habitus. Hun mener at refleksivitet ikke nødvendigvis er en frihet fra kjønn, men kan

handle om nye kjønnede arrangementer. At refleksivitet også kan bli en vane i enkelte felt. Adkins (2003) tar det så langt at refleksivitet, i enkelte felt har blitt en norm og forventning. Siden refleksivitet innebærer en opplysning om ubevisste kategorier, som igjen er en del av individets verden, eller felt, kan det sies å være et spørsmål om tolkning (Adkins 2003). Og om kropp og tanke ikke kan skilles, kan heller ikke refleksivitet skilles fra kroppen (Adkins 2003).

2.4 Oppsummering

Karrierededikasjonskjemaet og familiededikasjonskjemaet er to forskjellige strukturer for hva som er et meningsfullt liv. Man kan ha lyst å hengi seg til begge, men de har visse motsetninger slik at de er konkurrerende. Derfor kan man i teorien ikke følge begge like sterkt. Man må velge. Kroppslig beredskap er den rent fysiske beredskapen man kan oppleve og som virker gjennom habitus.

Både teorien til Lilleaas om kroppslig beredskap og teorien til Blair-Loy om dedikasjonskjemaer er gode måter å forklare hvordan kjønn virker gjennom kroppen. Lilleaas (2003) viser hvordan kroppslig beredskap er kjønn og hvor dypt habitus stikker. Hun argumenterer ut i fra et fenomenologisk perspektiv, der kognisjon, følelser og kropp er sterkt knyttet. Disse persepsjonskjemaene er sosialisert inn fra helt tidlig i livet og fører til at man virkelig opplever feltet rundt seg som meningsfylt på ordentlig. Det at barnet ditt ikke har med seg skift i barnehagen er et reelt problem, da det får konsekvenser for barnet om det må gå med vått tøy. Dette er ikke noe som enkelt kan omskrives ved andre narrativ. Hvordan vil denne kroppslige beredskapen gripe inn i stipendiatenes opplevelser av å kombinere det fleksible arbeidet sitt med omsorgsansvaret? Hvor dypt opplever de denne beredskapen?

Blair- Loy (2003) har sammenlignet kvinner, jeg vil bruke hennes teori til å sammenligne menn og kvinner. Lilleaas (2003) har sett på hvordan beredskapen virker forskjellig og gir utslag i sykdom, jeg vil se hvordan det gir utslag i karriereavansement. Og jeg vil også bruke teoriene slik de utfyller hverandre ved å se på hvordan skjemaene kan virke gjennom det kroppsliggjorte.

I følge Blair-Loy (2003) er det synet på hva som er en god barndom som fører til at man investerer som man gjør. Det er også lyst som driver avgjørelser. Hvordan vil slike

skjemaer påvirke stipendiatenes prioriteringer? Og hvordan virker den kroppslige beredskapen inn på opplevelsen av å kombinere familieliv og arbeidet med avhandlingen?

3 Metode

Jeg ønsker å studere om mødre opplever og vurderer å kombinere en doktoravhandling med å ha barn på forskjellig måte enn fedre. Tradisjonelt i kjønnsforskning har det vært mye fokus på forskjeller mellom fedre og mødre, men ved å rette fokus på likhet, vil det også være ”mulig å utfordre gyldigheten av det tradisjonelt tilskrevne skillet mellom kvinner og menn” (Andersen 2003:92). Derfor vil jeg både se etter forskjeller og likheter i hvordan fedre og mødre opplever situasjonen sin. Jeg vil studere hvordan de forteller historiene sine, hva de legger vekt på og hvordan de opplever kombinasjonen av å ha barn og av å holde på med doktorgraden sin. Jeg er interessert i de faktiske forhold som former livene til stipendiatene, men jeg er mest interessert i hvordan stipendiatene opplever og tolker disse forholdene og hvordan de begrunner dem. Denne oppgaven er derfor basert på livsformsintervjuer med 10 doktorgradsstipendiater, 5 kvinner og 5 menn, som alle har barn. I dette kapittelet vil jeg gjøre rede for mine valg av metoder og informanter. Jeg vil også beskrive de etiske hensyn jeg har tatt stilling til.

3.1 Utvalg

Hanne Haavind etterlyser i ”Kjønn og fortolkende metode” (2000) flere analyser basert på forhandlinger mellom kjønn heller enn forskjeller mellom kjønn. Grunnen til at jeg fokuserer på forskjeller og likheter er at jeg heller er interessert i hvordan familien påvirker arbeidet deres i lys av kjønnete meningssammenhenger. Og da er arbeidsplassen sammenligningsgrunnlaget. Det er disse mennene og kvinnene som faktisk konkurrerer med hverandre. Men jeg vil likevel forsøke å se etter mekanismer som viser at kjønnsrollene er i bevegelser og hvordan de påvirkes av ytre omstendigheter og ikke bare hvordan kjønnsrollene påvirker hvordan tankene om familielivet kombineres med jobben. Jeg har ikke intervjuet menn og kvinner som er i par med hverandre. Flere av de studiene som er utført som har sett på par har til felles at de har studert maktstrukturene innad i par (for eksempel Magnusson 2006 og Halrynjo og Lyng 2010). Jeg skal ikke se på makt (selv om maktstruktur kan være en konsekvens), men på vaner og lyst, og da er ikke det relasjonelle det viktigste i min analyse (selv om det selvfølgelig påvirker). På denne måten er det en forskjell på hvilken metode som passer til hvilken teori.

Jeg valgte å intervju doktorgradsstipendiater¹, fordi det er etter endt doktorgrad man tydeligst ser kjønnsforskjellene i karriereløpet. Jeg fikk kontakt med informantene mine ved å sende ut e-poster til alle doktorgradsstipendiater på noen forskjellige fakulteter ved Universitet i Oslo, med kriteriene mine for deltakelse og en bønn om å delta for vitenskapens skyld. Jeg visste ikke hvor mange som faktisk har barn av de jeg sendte e-post til, men jeg syntes jeg fikk god respons. Disse menneskene driver med forskning selv, og er sannsynligvis mer positive til å delta av den grunn. Det er likevel det som kalles et tilgjengelighetsutvalg, altså de som er villige til å stille opp på intervju etter å ha mottatt en slik e-post, jeg har snakket med. Jeg sendte e-poster til ett og ett institutt, slik at jeg ikke skulle ende opp med for mange. Jeg fikk etter første runde fem kvinner og fire menn, så for å rette opp kjønnsbalansen, sendte jeg i neste omgang bare e-post til menn, slik at jeg fikk en mann til. Jeg fikk også svar fra en kvinne på et realfaglig fakultet som avsto. Hun kunne fortelle om et uutholdelig arbeidsmiljø etter at hun hadde fått barn, noe hun mente var knyttet til det å være kvinne. Hun fikk ofte ”vittige” kommentarer som ”du må ikke bli gravid igjen nå”. Hun var i en prosess der hun vurderte å ikke ferdigstille avhandlingen sin, på grunn av arbeidsmiljøet. Hun ønsket ikke å bli intervjuet. Det kan tenkes at andre i sårbare situasjoner derfor heller ikke har svart på henvendelsen min. I tillegg er et annet utvalgsproblem at det er sannsynlig at de som er mest stresset ikke har hatt tid til å prate med meg (noe som for øvrig kommer fram i e-postkorrespondansen med noen av dem som ikke valgte å delta).

Jeg valgte å bruke informanter fra fire forskjellige fakultet for anonymiseringens skyld. I tillegg varierer instituttene de sogner til. Jeg så tidlig i prosessen at arbeidsmetodene fra forskjellige fakultet var veldig forskjellige. Det første intervjuet mitt var med en kvinne fra et realfaglig fakultet. Jeg skjønnte raskt at arbeidsmåtene deres var mye mer tids- og stedbundet og krevde mindre ”tankeverning” siden det handlet mer om eksperimenter som ble utført sammen med kolleger og etterarbeidet dreide seg hovedsakelig om bilderedigering. De andre informantene er fra samfunnsvitenskapelige fakulteter. I ettertid har jeg likevel valgt å beholde intervjuet, da historiene hennes var likere de andre kvinnenes enn mennenes, på tross av fagretning.

¹ Ved universitetet er det vanlige at doktorgradsstipendiater blir ansatt i en periode på fire år, der 25 % er undervisningsplikt eller lignende. Det varierer om stipendiatene gjør ferdig pliktarbeidet det første året eller om de sprer det ut over perioden. De får egen eller delt kontor plass ved fakultetet sitt og vanligvis en årslønn på mellom 350 000 kr og 450 000 kr i året. Det eksisterer en bonusordning for dem som fullfører innen normert tid, men man står ellers fritt til å trekke ut perioden, da uten lønn. Man er heller ikke garantert noen jobb etter de fire årene er omme.

Alle informantene bor i nærhet til Oslo. Alle lever sammen med partneren sin av motsatt kjønn, enten som ektepar eller samboere. Jeg velger å skrive konsekvent om partnere, både for anonymiseringshensyn og enkelhetens skyld. (Selvfølgelig kan interessant informasjon gå tapt her, dersom det er store forskjeller på livet til gifte og samboende, men det er det ikke, så vidt jeg har sett.) Alle har to eller tre barn og har hatt foreldrepermisjon da barna var yngre. Informantene var i forskjellige faser i avhandlingen sin, fra startfasen til innspurten. Her er de presentert i anonymisert form:

Anne er den første kvinnen jeg intervjuet og som skriver en realfaglig avhandling. Hun har to barn og hadde på intervjutidspunktet permisjon med den yngste. Berit er litt eldre enn de andre jeg intervjuet og har tenåringer og en mann med en jobb som kan ha lange arbeidsdager. Hun falt egentlig litt utenfor det opprinnelige utvalgsriteriet mitt, men hun satt på så mange verdifulle erfaringer fra både småbarnsfasen og tenåringsfasen til barna sine, at dette intervjuet ble veldig interessant. Det å kunne se ting i retrospekt gav en helt annen refleksjon rundt måten hverdagen hadde blitt organisert. De resterende er Cecilie, Dagny og Elise som alle har barn i barnehage- og/eller barneskolealder. Kvinnene har partnere med yrker innen akademia og lignende, men normale arbeidsdager. Mennene er Frank, Geir, Håvard, Inge og Jon. Partnerne deres jobber fulltid i kommunale stillinger eller lignende stillinger og må sjeldent arbeide overtid. Franks partner jobber 75 prosent. Inge har en partner som jobber skift, og arbeider ofte på ettermiddager.

Arbeidstiden til partnerne til informantene mine ligner funn fra Tidsbruksundersøkelsen (Egeland og Bergene 2012), der det kommer fram at kvinnelige vitenskapelig ansatte med barn har partnere som jobber mer enn partnerne til sine mannlige kollegaer. Sånn sett har stipendiatene i materialet mitt de samme hjemmebetingelsene som de fleste andre vitenskapelig ansatte av samme kjønn.

Mange av de samme temaene var tilbakevendende i intervjuene, uten at det var jeg som tok dem opp, som følge av intervjuets form. Selvsagt var det unntak, men da oftest som følge av at stipendiatenes livssituasjoner varierte. Temaene de overordnet var opptatt av, var likevel de samme. De jeg snakket med hadde alle som mål å bli ferdig med avhandlingen innen normert tid, eller var ferdig. De som var i innspurtsfasen mente at de var på vei til å klare det fint. Det kom likevel tydelig fram at stipendiatene var påvirket av hvor i løpet de var med avhandlingen Det var bare én av stipendiatene som var på overtid.

3.2 Livsformsintervju

Jeg ville vite hvordan kvinnelige og mannlige stipendiater med barn balanserer og opplever det å ha en såpass fleksibel jobb, både kognitivt og fysisk. Kanskje jeg kunne klare å fange opp detaljene ved å se om jeg fikk forskjellige beskrivelser av relativt like situasjoner, hva stipendiatene vektla og hvordan dette sannsynligvis kunne påvirke arbeidet deres. Kvalitative studier som denne, ønsker å undersøke hvordan prosesser skjer, med fokus på *agens*, til forskjell fra kvantitative som har som mål å beskrive mønstre og særtrekk (Duncan et al. 2003) Jeg ønsket derfor å gjennomføre livsformsintervjuer. Livsformsintervju gir informanten mulighet til å beskrive konkrete hendelser fra en eller flere spesifikke dager, som for eksempel dagen i forveien (Andenæs 2000). Dette er en slags form for narrativt intervju, men i et mye kortere tidsrom enn det som er typisk for de narrative intervjuene. I likhet med de klassiske narrative tilnærmingene er livsformsintervju godt egnet til å fange opp mening siden man antar at intervjupersonene formidler mening gjennom måten de uttrykker seg på, og fortellingene regnes for å være basert på informantenes fortolkninger av virkeligheten (Thagaard 2003). På denne måten får altså informantene beskrive sine oppfatninger av dagliglivet. Dette åpner også opp for å få tak i informantenes refleksjoner om hvorfor ting gjøres som de gjøres eller blir som det blir.

Jeg ville også høre hva stipendiatene selv vektla, når de fortalte om situasjonen sin. Ved å bruke tid som organiserende prinsipp (Andenæs 2000: 294) kan man legge opp spørsmålene slik at man kan prøve å få tak i hva som skjer, sammen med begrunnelser, oppfatninger og vurderinger knyttet til den enkelte hendelse og til kjeden av hendelser. Da fikk jeg også muligheten til å se hvordan de innrettet seg og tiden sin i forhold til arbeidsplassen sin og de ulike familiemedlemmene sine. Som Andenæs (2000:295) skriver, er ikke livsformsintervjuet standardisert, selv om det får sin struktur fra døgnets kronologi. Det kan heller kalles fleksibelt, siden intervjueren kan flytte sin oppmerksomhet etter hva informanten legger vekt på og velger å trekke fram.

I livsformsintervju er ikke det hovedsakelig de faktiske forholdene man er interessert i å få vite mer om, selv om de selvfølgelig er konteksten for opplevelsene til informantene, men hva informantene legger vekt på og opplever som meningsfullt. Dette gir også en metodemessig fordel, ved at forskeren slipper å vurdere hvor korrekte eller fullstendige beskrivelsene er. ”Informasjon som krever færre slutningsledd og færre antakelser fra forskeren, har antakelig potensial til å gjøre forskeren oppmerksom på forhold som en ikke

forutså i den opprinnelige problemformuleringen” (Andenæs 2000:295). Intervjupersonenes egne meningssammenhenger kan si noe viktig om deres emosjonelle investeringer (Aarseth 2008). Livsformsintervju har også den styrken at jeg ikke behøver å spørre informantene direkte etter meningssammenhenger. Om jeg hadde spurt de direkte antar jeg at sjansen hadde vært større for at de ville svart innenfor den rådende diskursen. Enten det de trodde var ”riktig” å svare eller at de rett og slett ville vært preget av ”klassisk betingning”, at de ville svare det de automatisk assosierer. Såpass åpne intervju kan derfor gi forskjellige svar. Både fordi forskjellige mennesker vektlegger og er opptatt av forskjellige ting, men de kan også oppfatte spørsmålene forskjellig.

3.3 Intervjusituasjonen

Jeg ønsket å intervju informantene på arbeidsplassene sine. Spesielt fordi jeg var interessert i å lære om hvordan tanker om familien påvirket de når de var på jobb. Med unntak av to ble alle intervjuene foretatt på kontorene. I tillegg til at informantene var i ”arbeidsmodus” fikk jeg litt tilleggsinformasjon ved for eksempel om familiemedlemmer ringte eller om kollegaer stakk hodet innom for å høre om de skulle være med på sosiale tilstelninger. En av stipendiatene intervjuet jeg på en kafé i nærheten av arbeidsplassen hennes. Dette var ikke helt heldig for intervjuet, både siden hun ikke var i sine arbeidsomgivelser og siden det var mye støy, som helt klart, dessverre ble et teknisk problem under transkriberingen.

Jeg opplevde at jeg fikk god kjemi med informantene. Ganske raskt inn i intervjusituasjonen spurte jeg om det var greit at jeg brukte opptaker. Ingen av informantene hadde noe problem med dette, de forventet det heller. Jeg opplevde ikke at dette var et element som påvirket samtalen og opptakeren ble fort glemt. Innledningsvis ba jeg dem fortelle om hvem de var, familien og avhandlingen sin. Informantene snakket avslappet og fortalte mye uten at jeg måtte fylle inn med så mange tilleggs spørsmål, noe som er veldig bra metodisk sett, siden de da fikk føre historiene dit de ville selv. Jeg hadde likevel noen føringer, siden jeg ønsket å utføre livsformsintervju. Jeg hadde spørsmål om forrige onsdag og forrige lørdag – type: fortell om dagen. Mange mente at akkurat forrige onsdag hadde vært annerledes, fordi de for eksempel hadde vært på reise. Så da spurte jeg i stedet om en vanlig onsdag, eller forrige mandag. Jeg angret i ettertid på at jeg ikke var mer konsekvent på dette, da dette ville ha vært bedre for metoden, siden man mister mange detaljer når folk snakker

generelt om en gjennomsnittlig dag. I tillegg stilte jeg oppfølgingsspørsmål der jeg for eksempel spurte hvorfor de gjorde ting som de gjorde og hva de syntes om disse tingene selv. På denne måten fikk jeg gått litt mer i dybden, noe som ga informantene mulighet til å forklare sine valg, vurderinger og tanker i løpet av en vanlig dag.

Det kom til å vise seg at historiene informantene fortalte meg, ikke var så veldig forskjellige fra hverandre. Så noen punkt ble lagt til underveis, som for eksempel nærheten og tilgjengeligheten til besteforeldre, som viste seg å være en faktor som utgjorde en ganske stor forskjell i hverdagene deres. Så det som begynte som veldig åpne livsformsintervju ble etter hvert litt mer strukturerte ved at jeg stilte noen spørsmål som hadde vært interessante temaer hos tidligere informanter. For eksempel når de forteller om kveldene sine, har jeg spurt de som ikke automatisk tar det opp, om de arbeider med avhandlingen på kvelden. Dette har helt klart gjort struktureringen av analysen enklere for meg, og det har blitt lettere å se hva som er samme tema. Intervjuene endte opp med å vare mellom førti minutt og én time hver.

Jeg opplevde ikke at informantene prøvde å fremstille seg og sin familie som noen idealfamilie, snarere tvert imot. Det kunne heller virke som de brukte intervjuet som en slags utblåsning, der de kunne få fortelle om det hektiske og rutinepregede hverdagslivet og stresset med avhandlingen. Jeg er masterstudent og har barn selv, så informantene snakket til meg som om dette var situasjoner jeg også sannsynligvis kunne kjenne meg igjen i. Det kan være lurt for nye forskere å velge et tema de selv har erfaringer med, da det ikke blir så mye nytt å sette seg inn i (Silverman 2005: 39). Likevel er det ikke bare fordeler med dette. Det var ikke med alle informantene jeg rakk å nevne at jeg hadde barn selv, før intervjuet startet. Dette tror jeg kan ha vært positivt for historiene de fortalte, ved at de ble mer detaljert, som å forklare meg frustrasjonen over smuler på gulvet, for eksempel. De informantene som visste at jeg hadde barn, kuttet en del av historiene sine ved å si: ”du vet jo hvordan dét foregår”.

3.4 Analysen

Jeg syntes i begynnelsen at hverdagene til kvinnene og mennene virket ganske like, mens jeg under transkriberingen ble mer oppmerksom på at kjønn utgjorde en forskjell i historiene. Dette kan ha hatt noe med å gjøre at jeg lyttet etter de faktiske forholdene under selve intervjuene. Men da jeg hørte gjennom intervjuene på nytt, ble jeg oppmerksom på noe mer dyptliggende. De har samme jobb, men helt forskjellige opplevelser og tanker om hverdagene sine. Dette til tross for at hverdagene i praksis virket overraskende like. Transkriberingen

foregikk delvis etter endt intervju, men mye av den foregikk etter alle intervjuene var gjennomført. Jeg transkriberte så nøye som mulig og skrev inn pauser og hvor informantene hadde trykk på ord, eller der de har demonstrert ironi og lignende.

I analysen så jeg først på det spesielle i historiene. Hvordan informantene opplevde sitt liv forskjellig fra andres og hvilke utfordringer de spesielt opplevde ved å kombinere avhandlings-skriving med familiehold. Jeg organiserte deretter analysedelen etter temaer jeg bet meg merke i at gikk igjen i intervjuene. Selv om intervjuene mine var ganske åpne, berørte de fleste innom de samme temaene. Jeg la vekt på temaer som stipendiatene ble engasjert av og snakket mye om. Alle snakket for eksempel lenge om at de ikke går an å få igjen dager man har vært hjemme med sykt barn, noe som egentlig er en institusjonskritikk og som derfor ikke er en stor del av analysen min. Kvinnene snakket mye om det organisatoriske ansvaret de opplevde at de hadde overfor familien og dette var en såpass stor del av historiene deres at jeg fant fram til litteratur om dette i etterkant.

Jeg prøver i hovedsak å finne ut hvordan de snakker og reflekterer om livene sine og hvordan de argumenterer for hvorfor det er som det er. Da slipper jeg unna det å vurdere om det de sier er ”sant” eller ikke. Men jeg kan ikke kontrollere hva deres retoriske interesser er. Det kan være at informantene opplever livet på en annen måte enn det de sier, men svarer ut i fra skjemaer om hvordan det burde være, og hvordan de burde føle. Jeg kan aldri helt få vite sannheten om deres dypeste ønsker. Sånn sett er det å sammenligne svarene fra kvinner og menn veldig interessant, men om det sier noe om hvordan menn og kvinner ønsker å fremstille seg eller om det sier noe om de faktiske ønskene deres for livet sitt, er umulig å vite helt sikkert. Derfor er det viktig med refleksivitet i analysen (Thagaard 2003). Jeg vil derfor redegjøre for hva som faktisk ble sagt og hva som er mine tolkninger av det.

Andenæs (2000) beskriver at da hun gjennomførte livsformsintervjuer med menn og kvinner i par i forskningen sin ”Foreldre og barn i forandring”, fikk hun tynnere analytiske beskrivelser av fedrene enn av mødrene fordi fedrenes beretninger var mindre omfattende enn mødrenes. Hun mener dette er det som kan ha ført til at de analytiske beskrivelsene av fedrene ble møtt med større skepsis enn de av mødrene hos andre fagfolk. Kritikken gikk på at det ikke stemte overens med det inntrykket de hadde og at Andenæs sin framstilling bidrar til å fryse fast en situasjon heller enn å legge til rette for endring i retning økt likestilling (Andenæs 2000). Etter jeg hadde gått gjennom materialet mitt, så jeg at jeg også hadde fått mye tynnere analytiske beskrivelser av mennene enn av kvinnene av akkurat samme grunn.

Derfor kan det tenkes at mye av den samme kritikken kan oppstå mot min undersøkelse. Spesielt siden jeg selv ikke helt klarer å leve meg inn i mennenes beskrivelser og ofte ble overrasket av betraktningene deres og siden jeg prøver å påstå noe om dem samtidig. Derfor vil jeg være ekstra forsiktig og omhyggelig med analysen.

Målet mitt er å se om det er nyanseforskjeller i hvordan stipendiatene vektlegger og forteller historiene og da finner mening. Og om dette kan knyttes til kjønnene, hva er forskjellene?

3.5 Etikk

Det etiske aspektet i denne oppgaven har i hovedsak omhandlet å anonymisere informantene, ved bruk av pseudonymer og i noen tilfeller endret kjønn på barn og lignende. Ut ifra type informasjon jeg ventet å få, så jeg at det ville være best å anonymisere dem slik at ikke kollegaene skal kunne kjenne dem igjen, og i tillegg forsikret jeg dem om konfidensialitet og at de når som helst i prosessen kunne avbryte uten videre begrunnelse. Men det er et lite fagmiljø, der de på noen institutter vil kunne gjenkjenne hverandre bare på grunnlag av antall barn. Jeg gjorde en avveining på hvor stor rolle fagtilhørighet hadde å si, da dette utgjorde forskjeller i informantenes tilnærming til arbeidet, men de var ikke så store, slik at vurderingen av informasjon som går tapt vs. anonymisering, bikket i favør anonymisering. Jeg fikk godkjenning fra Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD) og har fulgt deres retningslinjer i henhold til oppbevaring av datamateriale.

En problemstilling det er grunn til å drøfte det etiske aspektet av, er hvordan det å bli intervjuet om relasjonen familie-jobb når de allerede er i en stresset situasjon. På slutten av noen av intervjuene lurte jeg litt på om de hadde blitt mer oppmerksomme, når det kom til krysspresset de opplevde, stresset med å fullføre og dårlig samvittighet overfor familie. Selv om jeg ikke hadde stilt direkte spørsmål om dette (med unntak av én) var dette temaer de hadde kommet dypere innpå. Temaene var likevel ikke av opprivende karakter. I tillegg er det av og til snakk om tredjeparter, som ektefeller eller barn, men disse er ikke drøftet inngående, og de skal ikke kunne kjenne seg selv igjen i denne oppgaven.

4 Akademisk dedikasjon

Når man ønsker å undersøke hvordan stipendiater balanserer en fleksibel arbeidshverdag med familieliv, er det interessant å se på hvordan de knytter seg til arbeidet sitt. Hva driver dem til å arbeide? Hvordan oppleves det å ha omsorgsansvar for barn når man jobber i akademia? Og hvordan vurderer de en eventuell framtid i akademia? Om fedre og mødre har forskjellig tilnærming til dette kan det kanskje bidra til å forklare forskjellene i statistikken. I historisk sammenheng har menns identitet i stor grad vært knyttet til deres yrkesbeskjeftigelse. Det er bare de siste tiårene at kvinner har begynt å forme sin identitet ut i fra dette (Ellingsæter og Leira 2006). Og det er helt klart en begynnende prosess. Med utgangspunkt i at vi vet at karrierededikasjoner og familiededikasjoner kan dra i forskjellige retninger, for både menn og kvinner, hvordan utspiller dette seg?

4.1 Den akademiske karrierelogikken

Det å prøve å holde fokus bare på jobben, det er ikke så lett. For det er med en doktorgrad, som det er med en mastergrad, så alt handler om deg selv og din egen aktivitet og din egen evne til å drive ting framover. (Jon)

Det å være doktorgradsstipendiat i et samfunnsfag på universitetet kan være ensomt. Til forskjell fra mange andre fagretninger og institutter er det lite samarbeid med andre mennesker. Å skrive doktoravhandling på denne måten gir både en fysisk og mental fleksibilitet. Det er få som følger med på hvor du er og når du kommer dit. Ingen vet om du har hjemmekontor eller undervisning, de dagene du er borte. Samtidig er det få innleveringsfrister underveis, noe som gjør at det hele tiden er stipendiaten selv som har ansvaret for arbeidet sitt. Det eneste som betyr noe er resultatet (Vabø 2012). HALRYNJO?

Det alle stipendiatene nevner, er at den fysiske fleksibiliteten er en fordel overfor familien. Dette gjør at de har mulighet til å tilpasse seg familiens behov. Men det de sier er ulempen ved dette, er at det fort kan trekke tid bort fra avhandlingen og at det vanskelig lar seg begrense. Siden ingen forventer stipendiatene inn eller ut på et bestemt tidspunkt (med

mindre de har undervisning eller kurs), har de mulighet til å både hente og levere i barnehage. Likevel har de fleste en ordning med partneren sin om at den som leverer ikke trenger å hente. De har også lagt opp dagene sine som mer eller mindre vanlige arbeidsdager, rent tidsmessig. De fleste av stipendiatene jeg snakket med har som mål å være på kontoret rundt ni, noe de også klarer, mer eller mindre, og drar fra kontoret mellom fire og fem. Samtlige av stipendiatene har også en dag i uka hvor de kan sitte lenger. Som mange av de nevner og som også er rapportert i annen forskning på forskere, er det den sammenhengende tiden til forskning som gir resultater (Vabø 2012, Egeland og Bergene 2012). Dersom stipendiatene ellers opererer med sekstimers-dager, der mye av tiden går med til å svare på e-post og gå i møter, vil muligheten og vissheten om muligheten til å sitte lenger av og til, hjelpe på produksjonen. Nesten alle stipendiatene hadde vært ute i arbeidslivet før de begynte på doktorgraden sin. Derfor har de et sammenligningsgrunnlag med hvordan arbeidshverdagen ville ha vært dersom de hadde fortsatt i yrkeslivet utenfor academia. Inge sammenligner det å være stipendiat med den forrige jobben han hadde:

Men i en del andre typer jobber blir du jo dratt mye mer gjennom dagen (.....) Og så er du hele tiden i interaksjon med andre. Så selv om du er trøtt så blir du liksom dratt i gjennom dagen. Men her så er det jo liksom, ja, det er bare opp til deg selv da.

I tillegg til at den fysiske fleksibiliteten er en ulempe overfor avhandlingsarbeidet, ser vi her at den mentale fleksibiliteten, eller ”friheten”, også kan være et problem. Særlig hvis man er trøtt, som ofte kan være en bi-effekt av å ha barn.

Akademia er preget av flere aspekter enn bare fleksibiliteten. De fleste av stipendiatene snakker om at det er mange av de byråkratiske ordningene som ikke er tilpasset stipendiat med barn. Ved Universitetet i Oslo får man eksempelvis ikke igjen tid med sykt barn, med mindre det er over to uker sammenhengende, noe stipendiatene påpeker er «nesten aldri». I tillegg er det ikke tatt hensyn til at forskjellige obligatoriske kurs som kanskje bare går annethvert år kolliderer med eventuelle foreldrepermisjoner.

Stipendiat møtes også i stor grad med en rekke holdninger for hva som er eksellense. Det forventes at man legger ned mye arbeid og at gode akademikere er de som opplever forskningen som et ”kall” (Egeland og Bergene 2012). Samtidig er de norske velferdsordningene med tilrettelegging for familiedannelse og –hold også gjeldene på universitetene (Vabø 2012). Problemet med dette er at universitetene konkurrerer i et globalt miljø, med andre nasjoner som ikke har de samme familieordningene, og derfor heller ikke så

stor tradisjon (eller i det hele tatt mulighet) for å ha stipendiater med familie. Noen vil påstå at universitetene har en nærmest tvangsmessig holdning til utenlandsopphold for forskere (Vabø 2012). I tillegg er publisering i anerkjente internasjonale tidsskrift meritterende for anerkjennelse og videre for tildeling av ressurser. Statistikk viser at menn har flere internasjonale forbindelser, og dette er igjen noe som kan påvirke nettopp publisering i internasjonale tidsskrifter (Vabø 2012). Akkurat slike forhold er det som fører tankene til kjønnete karrierelogikker. Kvinner rapporterer at de opplever større tidsklemme i sin karriere – innad i stillingen, ved at de erfarer mindre synergi mellom undervisning og forskning, i tillegg til at de i større grad er mer misfornøyd med ledelse og mangel på tilgang til assistanse (Vabø 2012). I tillegg til de rent praktiske problemene ved å kombinere omsorgsansvar med forskningskarriere er det en del normative aspekter som er vanskelige å forholde seg til. Dette uttrykker Elise veldig stor fortvilelse over:

Det er mye gammeldagse holdninger. Du (vil ikke tro) dine egne ører. (...) typisk de kan ha seksdagersuke. Litt sånn at du har ikke noe her å gjøre hvis du ikke... (...) Og det er en del yngre professorer som sier og er tydelige på det at de går halv fire hver dag. Så det er bedre. (...) Men det er litt skummelt, for man blir litt sånn farget. Man skal liksom passe så godt inn der. For folk vil jo passe inn. Og kanskje de som lykkes best eller de som først får faste stillinger, det er kanskje de som har hatt færrest slike typer utfordringer.

At det normative grunnlaget for hva som kreves for å bli en god forsker er lagt, og er utsatt for å reproduseres, til tross for at det kommer nye, mer ”familieinvolverte” forskere til, finner man også i mange andre rapporter om forskning i Norge (bla. Henningsen og Liestøl 2013, Vabø 2012 og Egeland og Bergene 2012) Siden det er menn (uten særlig omsorgsansvar) som har ”etablert akademia”, har de lagt en del premisser for karrierelogikken. I tillegg er måten kvalitet bedømmes på også lagt, som Henningsen og Liestøl (2013) siterer statsviteren Kåre Hagen (2009) på: ”Høy kvalitet er det velrenommerte forskere på feltet mener er bra, og en velrenommert forsker blir man ved å ha levert høy kvalitet”. Det er klart at faktorer som karrierelogikk spiller inn på hvordan kvinnelige og mannlige stipendiater opplever å skulle balansere omsorgsansvar med karriereambisjoner. Elise er den eneste av stipendiatene som snakker om dette eksplisitt, noe som kan tyde på at denne karrierelogikken for de fleste er tatt for gitt som premiss for hvordan man bør arbeide. Dette kommer også fram i neste avsnitt, når vi ser på hvordan de opplever å alltid ha mulighet til å arbeide.

4.2 Å ha arbeidet med seg i hodet

Når karrierelogikken er som den er, hvordan opplever stipendiatene da å ha et arbeid som de kan arbeide med på fritiden og? Det er noen av stipendiatene som trekker fram familien som en fordel, ved at de avkobler og ikke tenker på oppgaven hjemme. Dette gjelder ikke for alle. Berit forteller at hun ofte har med seg «tingene sine» i bakhodet, uten at dette er noe hun nødvendigvis ønsker:

Men jeg har liksom tenkt hele tiden at jeg har hatt en utrolig dobbel følelse i meg siden jeg fikk barn og det er at jeg skulle alltid egentlig vært et annet sted. For når jeg var hjemme og holdt på med barna så tenkte jeg: "Gud, nå ligger jo det notatet som jeg må ha ferdig til i morgen klokken ti, og jeg er jo bare halvveis". Og så førte det til at jeg har aldri fokusert 100 prosent på verken den ene eller den andre oppgaven. Og på jobben så fører jo det til at du slakker opp litt der, liksom. Og hjemme så fører det ofte til at du blir litt sur, fordi du føler på den følelsen av at nå er jeg hjemme og ordner med private ting (...) Så da blir du litt sånn der brysk mot ungene. For det er jo de som er årsaken til at jeg ikke er på jobben. Og så maser de og er sure og slitne etter barnehagen. Og så roper de at de vil ha to is i stedet for en is. De vil absolutt ikke det du vil. For de har jo en sånn oppsamlet aggresjon i seg for de hadde jo ikke nødvendigvis lyst å være i barnehagen hele dagen.

Berit opplever at oppmerksomheten hennes trekkes mellom arbeidet og barna. Hun opplever det å ha jobben i hodet når hun er hjemme som stressende. Hun har dårlig samvittighet overfor arbeidet sitt, at hun ikke får gjort nok der og tenker på hva kollegaene må tro om henne samtidig som hun har dårlig samvittighet for barna. Det kan virke som om Berit er i beredskap overfor både arbeidet sitt og barna sine og at dette fører til en emosjonell dissonans i henne som gjør at hun føler at hun verken presterer 100 prosent på jobb eller hjemme. Det å tenke på jobb hjemme kan føre til at hun blir mer brysk mot ungene enn hun skulle ønske. Det kan virke som en ond sirkel. I tillegg tenker Berit at barna ikke har lyst å være i barnehagen hele dagen. Noe som på en måte er i tråd med familiededikasjonskjemaet, der man ser på barna som skjøre. Jeg opplever mest at dette utsagnet viser den kroppslige beredskapen hun har for barna sine. Hun tolker aggressiviteten deres som at de ikke har hatt lyst å være i barnehagen hele dagen. Men dette gir igjen utslag i familiededikasjonen. Berit opplever en konflikt mellom karrierededikasjonen og familiededikasjonen sin, det Blair-Loy (2003) kaller "competing devotions".

Geir beskriver i kontrast å ha et større arbeid som veldig lystbetont:

Det er noe som jeg liker ved jobben. At jeg kan være hjemme å tenke på hvordan jeg skal gjøre ting. Uten at jeg opplever det som stress, men det er mer sånn positivt. Så vet jeg jo at jeg har en stor oppgave foran meg. Og så har jeg jo ikke noen klar plan foran meg, for eksempel. Så det er mye sånn uforutsett, uforutsigbart. Men det liker jeg litt og. Det er noe som må løses. Jeg vet ikke helt hva løsningen er ennå, men hvis jeg gjør det greit, så kommer det til å gå bra.

For Geir er muligheten til å tenke på avhandlingen et gode. Siden han kan tenke på det hjemme, er den mentale fleksibiliteten positiv. Han snakker ikke om det kan ta tid vekk fra familien og er ikke opptatt av at han må ”være tilstede” når han er hjemme, som flere av de kvinnelige informantene vektlegger. Han nevner ikke dette som et problem eller en konflikt.

Den samme kontrasten, når det kommer til å ha arbeidet med seg mentalt, kommer også fram når stipendiatene snakker om permisjonene sine. Tre av kvinnene jeg snakket med har hatt permisjon i løpet av stipendiatperioden. Samtlige fortalte at det tok litt tid å sette seg inn i arbeidet igjen etter permisjonen. Dagny har hatt permisjon med ett av barna sine i løpet av stipendiatperioden. Da hun kom tilbake syntes hun det var fint å ha muligheten til å kombinere ammefri med å jobbe med avhandlingen, slik at hun kunne være hjemme annenhver uke. Hun begynte å jobbe igjen da barnet hennes var litt over 6 måneder.

(Hvordan var det å begynne på igjen å jobbe?) Og det syntes jeg egentlig var veldig deilig. Det var ikke noe sånn at jeg syntes det var følt å dra fra henne eller noe sånn. I forhold til hjemmesituasjonen var det ganske perfekt egentlig. Så da fikk jeg jo vært hjemme med henne annenhver uke til hun var godt over et år da. Så det syntes jeg var ganske fint. Men sånn jobbmessig, var det jo ganske ineffektivt. Å jobbe annenhver uke, og så korte dager, det var jo drepen egentlig for prosjektet. Så det var veldig, veldig lite effektivt på jobb da.

Dagny satt altså veldig stor pris på ordningen med å jobbe deltid og kortere dager etter endt permisjon. Slik jeg forstår henne var det godt å starte å jobbe litt igjen, men samtidig godt å ikke være så mye borte fra datteren. Hun beskriver det som ”ganske perfekt”. Men det som kommer fram videre er at det er overfor hjemmesituasjonen det er perfekt. Rett etterpå bruker hun ordet ”drepen” overfor prosjektet og beskriver det som ineffektivt. Som nevnt tidligere synes stipendiatene, både i mitt materiale og i annen forskning at det er den sammenhengende

tiden til forskning som er den mest produktive. Når hun i retrospekt beskriver tiden med deltidsarbeid som noe hun selv synes var ganske fint, er det altså hjemmesituasjonen og det å ikke være så lenge borte fra datteren i gangen, hun legger mest vekt på. Måten hun snakker om prosjektet sitt på er mer underordnet. Dette kan tyde på at familiededikasjonskjemaet som står sterkere enn karrierededikasjonskjemaet hos Dagny. Det kan være at grunnen til at Dagny opplever deltidssituasjonen sin, etter endt permisjon som ”perfekt”, til tross for at arbeidet med avhandlingen ble ineffektiv. Dette kan kanskje være fordi Dagny, som kvinnene i den amerikanske studien til Blair-Loy (2003), opplever det å være sammen med barn som ensidig og kjedelig i seg selv, til tross for sterk familiededikasjon. Derfor blir jobben en måte å selvrealisere seg på, samtidig som man ivaretar sitt behov eller ønske om å være sammen med sitt unge barn. Eventuelt referer hun kun til at det er perfekt overfor hjemmesituasjonen, fordi jobbe er noe man uansett må, så da er det like greit å få være hjemme? Om det er tilfellet er hun enda mer knyttet til familiededikasjonskjemaet enn det jeg forstår henne som.

Dagny snakker ikke om at det er kjedelig å være sammen med barna sine, slik kvinnene i studien til Blair-Loy gjør. Men hun sier at det var deilig å begynne å jobbe igjen. Så det tyder på at det er noe som er godt med å jobbe, eventuelt med ikke være hjemme. Hun syntes ikke det var fælt å dra fra datteren, men det var perfekt overfor hjemmesituasjonen å være hjemme annenhver uke. Så det er kanskje beredskapen til hjemmesituasjonen som gjør at det var perfekt, heller enn at Dagny hadde en sterk lyst til å være hjemme.

Håvard har hatt to permisjoner i løpet av stipendiatperioden sin på fire-fem måneder hver gang. Jeg spurte ham hvordan det var å komme tilbake etter permisjonene:

Det syntes jeg gikk veldig fint. Pusla litt mens jeg hadde permisjon da. Hvis ikke så hadde det kanskje blitt litt fremmed. Leste litt og tenkte litt. Holder liksom hjernen litt i gang. Det er jo ikke sånn at det er en karrieremessig fordel. For det er det ikke. Men det har ikke vært noe negativt.

Dette er likt svarene til de to andre mannlige stipendiatene som også har hatt permisjon i løpet av stipendiatperioden. Til forskjell fra kvinnene, avfeier ikke disse mennene å jobbe under permisjonen sin.

Når de mannlige og kvinnelige stipendiatene snakker om å komme tilbake på jobb igjen etter endt permisjon, synliggjøres et skille. Mens mennene snakker om at avhandlingen hele tiden har kvernet og gått i hodet deres under permisjonen, slik at det ikke er noe problem å komme tilbake, sier kvinnene at det er en omstillingsprosess å begynne å jobbe igjen. Når mennene (som har hatt permisjon) snakker om permisjon vektlegger de hvordan de ikke har tapt tid overfor avhandlingen. Dagny vektlegger relasjonen til barnet sitt i tilbakegangen til arbeidslivet og slenger på at det ikke har vært så bra for prosjektet.

De av de kvinnelige stipendiatene som ikke opplever det å ha barn som en fullstendig avkobling fra avhandlingstankene, synes at det å ha med seg arbeidet i hodet hjem kan være krevende. Det fører bare til dårlig samvittighet for hva de burde ha gjort på jobb, samtidig som de får dårlig samvittighet for å ikke være helt tilstede for barna. Det kan virke som om mennene opplever den flytende naturen til arbeidet som positivt, mens kvinnene opplever det konfliktfylt. Dette kan man også tenke om de som sier at familien virker som en avkobling. For dem er det et ”enten eller”. Kan dette si oss noe om måten de forholder seg til skjemaene på. Er det lettere for mennene å være i begge skjemaene, mens det for kvinnene blir ”competing devotions”? Og hvorfor er det i så fall lettere for mennene?

4.3 Lyst eller plikt

På grunn av karrierelogikken i akademia er arbeidet preget av en grenseløshet der all fritid potensielt kan brukes til karrierefremmende arbeid (Egeland og Bergene 2012). Måten du benytter fritiden og evnen din til å fokusere har derfor mye å si i konkurransen om å publisere, både kvantitet og kvalitet. Lange arbeidsdager har i flere undersøkelser vist seg å være et uttrykk for dedikasjon og engasjement (Egeland og Bergene 2012). I tillegg er det på kvelden at mange får tid til å forske uforstyrret fra plikter og møter. Tidsbruksundersøkelsen viser at mannlige førsteamanuensiser arbeider betydelig mer på kvelden enn kvinnelige (Egeland og Bergene 2012). Men hvorfor gjør de det?

Jeg har alltid jobbet om kvelden jeg da. Så jeg jobber jo om kvelden uansett. Det gjør jeg også fordi arbeidsdagen er så kort, så det må jeg. Man må like det man gjør, hvis man skal være stipendiat og ha barn.

Håvard forteller at han alltid har jobbet på kvelden, og at han må det, fordi arbeidsdagen er så kort. Dette speiler altså det som er funnet i annen forskning på forskere, der det viser seg at en normal arbeidsdag ikke gir nok tid til sammenhengende forskning. Som man kan se ut i fra sammenhengen i sitatet over, så er det ”å like det man gjør” en slags forutsetning for å sette seg ned å jobbe på kvelden igjen. Altså siden du antakeligvis vil trenge mer tid enn det en normalarbeidsdag i lengden vil gi deg. Det at man må like det man driver for at man skal gjøre det bra, er en holdning som også er funnet i andre studier om forskere (Vabø 2012, Orning 2015 / kjønnsforskning.no). Jon liker også det han gjør:

Ja, som regel så har jeg alltid lyst til å lese (på kvelden) hvis jeg har overskuddet. Jeg synes det jeg holder på med er like mye hobby og det jeg er mest interessert i som en jobb.

Det er likevel en forutsetning for Jon at barna legger seg tidlig og sover på nettene for at han skal kunne lese på kvelden. Han sier at dette overskuddet hadde han ikke før. Da forstår jeg det sånn at det er fordi han da var fysisk trøtt etter natten i forveien, eller fordi barna rett og slett har vært våkne på kvelden. Men han sier at hvis han har dette overskuddet har han som regel alltid lyst å lese. Og her er han inne på noe av det Håkon nevnte: Han ”liker det han gjør.” Jon sier at det er like mye hobby for ham og derfor har han lyst til å gjøre det. Håvard forteller at han ikke får skrevet noe hvis han er hjemme med syke barn, men:

Leser kanskje litt, mens de gjør andre ting. Skrivning blir det ikke. Lese har jeg.. Jeg går nok kronisk rundt med en eller annen sånn bok, så hvis jeg får nok tid, så bruker jeg den ofte til å lese. Så lesing er jo lettere. Men skrivninga krever litt andre rammer. Så det har jeg ikke prøvd på engang.

Han er altså en som ”kronisk går rundt med en eller annen bok”. Dette er tydeligvis også knyttet til identiteten hans, en identitet som passer inn i den akademiske karrierelogikken. Flere av mennene skiller, i likhet med Håvard, mellom lesing og skrivning. Lesing er noe man alltid kan gjøre, men å produsere noe krever litt andre rammer. Geir forteller at han har en ambisjon om å jobbe på kvelden. Hittil har det vært mest forberedning av undervisning ”og sånn” på kveldstid, men han har foreløpig ikke hatt nok ”drive” til å sitte og skrive. Han gleder seg til å komme litt mer i gang med avhandlingen, for da kommer han ikke til å sitte og lure så veldig på hva han skal gjøre. Det virker som om du virkelig må ”like det du gjør” for å

finne overskudd til det utover den vanlige arbeidstiden. Det må være en hobby, ifølge flere av mennene.

Men motivasjonen for å sette seg ned å arbeide om kvelden, er varierende etter en slitsom ettermiddag. Som Frank sier:

Fordi at, knyttet til det med søvn så for det første så fører det til at du ikke er så konsentrert når du er på jobb, og for det andre så, altså hvis du har sovet fire-fem timer om natta og liksom endelig har fått ungene i søvn, så er det ikke så veldig fristende å sette seg ned å arbeide. Og som jeg sier til partneren min: "En vet aldri hvordan neste natt blir". Så ja. Så det er også et viktig poeng her. At det har vært slik at når du har små barn så kan du jobbe på kvelden. Det har jeg ikke hatt ork til. Littegrann akkurat i sluttfasen da, så har jeg lest litt teori og sånne ting. Men ikke sittet og skrevet ny tekst.

Frank sier at han rett og slett ikke har hatt ork til å sette seg å arbeide på kvelden. Rett og slett fordi han er sliten. Derfor forteller han heller ikke om noe dårlig samvittighet knyttet til dette. Cecilie derimot, har en ambisjon om å få gjort unna litt arbeid på kvelden, men på en heller resignert måte:

Også har jeg alltid med meg noe arbeid hjem, som jeg aldri får gjort noe med. Jeg regner med at vi enten, hvis mannen min er hjemme så tar vi en øl eller et glass vin og slenger på sofaen. Eller så er det husarbeid.

Her har Cecilie altså et slags håp om å få jobbet litt, når hun kommer hjem. Eller mer et slags bøn. Det er for henne mer lystbetont ta en øl eller et glass vin med mannen og "slenge på sofaen". Og hvis mannen ikke er hjemme, så er det husarbeid. Det at hun har tatt med seg arbeidet hjem, selv om hun har husarbeid, kan jo tyde på at hun føler at hun helst burde ha jobbet med avhandlingen, og at husarbeidet har en slags sekundær viktighet og heller fungerer som prokrastinering. Det kan også tenkes at hun er i større kroppslig beredskap for husarbeidet, slik at når hun ser det, må hun bare gjøre det unna først, slik Lilleaas (2003) i sin studie fant at kvinnene opplevde det. Men det er også prokrastinering Elise beskriver når jeg spør henne om hun jobber etter barna har lagt seg:

Nei, vet du det gjør jeg nesten aldri. Jeg har alltid med meg noe arbeid hjem, men jeg har alltid en unnskyldning.

Det at hun har en ”unnskyldning” tyder også på at hun vet at hun ellers ville ha prokrastinert. Det at dette skjer når hun ”først kommer hjem”, tyder på at det er noe hjemme som trekker overskuddet bort fra arbeidet med avhandlingen. Det at både Cecilie og Elise har ambisjoner om å gjøre noe på kvelden, kan tyde på at de prøver å internalisere karrierededikasjonskjemaet fra akademia, om at det er forskning man bør drive med, også på fritiden. Det at de har disse ambisjonene i utgangspunktet, enda de vet at det ikke skjer, er noe av det som typisk kan bidra til at de opplever dissonans over det de opplever de *bør* ha lyst til å gjøre og det de faktisk har *lyst* til å gjøre. Dette gjør at de får dårlig samvittighet for avhandlingen sin, som vi skal se at flere av kvinnene snakker om. Anne synes muligheten til å jobbe på kvelden er en fordel, men som hun sier, jobber hun med ting som ikke trenger så høyt konsentrasjonsnivå (hun er den eneste av informantene som holder på med en realfaglig avhandling). Hun nevner også dette som en mulighet til å slippe unna husarbeid.

Altså jeg har jo mulighet til å gjøre ting som ikke nødvendigvis krever den største hjernekapasiteten, redigere bilder, for eksempel, lage layout, sånne type ting. Det meste er bare å sitte og flikke på ting. Særlig det synes jeg er greit å gjøre for da kan du sitte i sofaen og det krever ikke så høyt konsentrasjonsnivå.

Det at det kun er de tingene som ikke krever høyt konsentrasjonsnivå som legges til kvelden, refererer også til en form for slitenhet. Dagny jobber også med andre ting på kvelden, som saker i et foreldreutvalg, for eksempel. men å arbeide med avhandlingen avfeier hun som uaktuelt.

Med det å sette seg ned med avhandlingen på kvelden, når de har sovnet, og klokka kanskje er halv ni, det er helt.. det er ikke noen vits i å prøve en gang.

Det at det ”ikke er noen vits” når klokka er halv ni, tolker jeg som at hun er trøtt og sliten. Så hvorfor jobber de ikke med avhandlingen på kvelden? Det at de kan gjøre husarbeid og mer praktiske gjøremål som ”ikke krever så høyt konsentrasjonsnivå” tyder på at det ikke nødvendigvis er fysisk utslitte de er, men at det er noe i hodet som krever tankekraft. Som Frank forklarte over, trenger man også fysisk overskudd for å klare å prestere kognitivt. Motviljen til å sette seg ned å jobbe etter at barna er lagt kan være en strategi for å få slappe av litt også. De kjenner at de er slitne og presser ikke seg selv mer enn nødvendig. I tillegg

trekkes de til mer lystbetonte ting, som å slenge på sofaen. Mens kvinnene i større grad snakker om å arbeide med avhandlingen på kvelden som plikt, beskriver mennene det mer som noe lystbetont de kan gjøre dersom de har overskudd. Hvorfor føler mennene i større grad lyst til avhandlingsarbeidet eller til å lese noe som er relevant for det? Det kan virke som karrierelogikken som virker gjennom mennenes karrierededikasjon. Siden karrierelogikken i akademia til dels baserer seg på at du må like det du driver med, kan det være derfor mennene snakker mer om lyst knyttet til dette arbeidet. Så det at mennene omtaler seg selv mer i tråd med den akademiske karrierelogikken kan tyde på at de knytter seg sterkere til karrierededikasjonskjemaet enn kvinnene.

4.4 Kjønnede referansekategorier

Det er flere tegn på at mennene jeg har intervjuet identifiserer seg sterkere med den rådende karrierelogikken i akademia. I en avisartikkel av Halrynjo og Samuelsen² skriver de at arbeidsvilkårene er ulike for kvinner med barn enn for menn med barn og folk uten barn i jobber som er preget av grenseløshet, og da setter de dem to sistnevnte gruppene i samme kategori. Jeg opplever at mennene jeg intervjuet også snakker om og legger vekt på at de ikke kan jobbe like mye som de uten barn. Det er faktisk *hovedsakelig* mennene i mitt utvalg som snakker om dette, og ikke kvinnene. Det er flere av mennene som automatisk sammenligner seg med barnløse kollegaer når de snakker om å ha barn og å være stipendiat. Håvard forteller:

Ja, altså det største aberet med å ha barn er at man ikke kan ta ut sånn reservertid når man trenger det. Så jeg bestemte meg for at jeg måtte avmytifisere skrivingsa mi. Før jeg fikk barn så har jeg alltid skrevet en del. Så jeg hadde en del ritualer rundt det. Det tror jeg de fleste som skriver har da. Mye ritualer. Først en kopp kaffe og så skal litt annet gjøres og så .. Men jeg skjønnte fort da at det var ikke mulig. Jeg må lære meg bare å skrive hvor som helst, når som helst. Og det funka. Så nå kan jeg skrive på flyplasser og alle steder som helst. Det har vært effektivt altså. Å bestemme seg for å bygge ned barrierer for å skrive. Men akkurat det at man ikke kan ta ut tid, det er et stort aber altså. Når jeg sammenligner med kollegaer som ikke har barn, så er det klart at det er jo største forskjellen.

² Dagens Næringsliv 25.08.15

Siden ”åberet med å ha barn” er at man ikke har mulighet til å ta ut reservetid, altså jobbe ettermiddager, netter og helger om det trengs, har det ført til at Håvard har lært seg å bli mer effektiv. Dette med effektivitet er et narrativ som går igjen hos mennene (utenom Inge). I Berit Brandth og Elin Kvandes (2003) studie av fedre finner de at fedrene forteller at de har blitt mer effektive på jobb etter at de fikk barn. De skriver også at det er ikke nødvendigvis timer brukt her og der som vektlegges, men innholdet og viktigheten av det. De må vektlegge innholdet framfor tid, fordi de føler de har for lite tid til begge deler. Frank snakker mye om dette: ”*Prioritering og effektivitet. Det er to nøkkelord.*” Frank mener at det er såpass stor forskjell på å ha barn og ikke at han kanskje ville ha blitt ferdig med avhandlingen et år tidligere:

En sånn siste ting er det at hvis jeg ikke hadde hatt barn, så kunne jeg ha blitt ferdig mye før. Det er det ingen tvil om. Så hvis jeg hadde arbeidet mer og hatt lenger dager. (Tror du at du hadde jobbet like effektivt?) Nei, det hadde jeg nok ikke gjort. Men jeg vet enkelte som ikke har barn. Så da kan de bruke mer tid på kontoret. Men det er slik at jeg tror at det er nesten ett år. Det kan være at du ikke blir ferdig ett år tidligere, men kanskje et halvt år, samtidig som man har tid til den siste finpussen og sånn.

Når mennene sammenligner seg med kolleger uten barn kommer savnet etter noe de opplever at de mangler frem, altså ubegrenset tid, men også hvordan de har endret seg til å bli mer effektive utgaver av seg selv. Når Frank mener at det ville utgjort såpass mye tid sier det både noe om oppfatningen hans om hvor mye mer effektiv han har blitt og hvor stor forskjell det er på å ha barn og ikke ha det. Når alle mennene jeg har intervjuet snakker om hvor mye kollegaene uten barn jobber, er dette tydeligvis noe de har tenkt på. Som nevnt er det å kunne jobbe mye, og ha lyst til det et ideal i academia. Så selv om de har blitt mer effektive, ville de hatt bruk for den ekstra tiden. Mer tid gjør at man får mulighet til å forbedre arbeidet sitt ytterligere eller man kan produsere mer. Samtidig har stipendiatene en oppfatning av at de som jobber mer ikke nødvendigvis gjør mer. Men som vi så i avsnittet over, er arbeidet for mennene lystbetont. Det at stipendiatene uten barn har mer tid, betyr da implisitt at de har mer tid til å drive med noe de liker.

De kvinnelige stipendiatene sammenligner seg ikke med kolleger uten barn på samme måte som mennene i intervjuene. I de tilfellene de sammenligner seg med noen, er det enten med sitt parallelle selv uten barn, eller med mannlige kollegaer med barn. Dagny sammenligner seg for eksempel med en mannlig kollega som hadde startet stipendiatperioden

samtidig som henne, fått to barn i løpet av stipendiatperioden og likevel var kommet lenger enn henne i løpet. Når mennene sammenligner seg med kolleger kommer det altså fram at de er blitt mer effektive. Dette er ikke et narrativ som er like framtrædende hos kvinnene. Hos Cecilie er det motsatt:

Noen sier jo at når du får barn så blir du mer effektiv, for da må du. Men jeg har ikke kjent så mye til dét.

Og det kan jo godt være at kvinnene har blitt mer effektive etter de har fått barn, men de er ikke like opptatt av å presisere at det er dette som er løsningen, fordi de i større grad har som et premiss at arbeidet med en avhandling ikke skal kreve mer enn vanlige arbeidsdager. Der mennene snakker om det tidsmessige aberet med å ha barn, snakker kvinnene i større grad om det kognitive aberet med det. Som Elise beskriver:

Jeg tror det hadde vært lettere om det hadde vært litt mer interaksjon med andre. Du sitter liksom der inne (på kontoret) da. Det er mye bekymringer både for barna og avhandlingen.

Det er noe i dette som kan tyde på at karrierelogikken er kjønnnet. At mennene sammenligner seg med kollegaer uten barn, og kvinnene ikke gjør det, kan ha noe med referansekategorier og forventninger å gjøre. Hva de ser på som normen. Jeg tolker også dette slik at mennene i større grad identifiserer seg med den rådende karrierelogikken i academia, der det sees på som et ideal å arbeide veldig mye mer enn vanlige arbeidsdager. Dette har jo menn uten familieforpliktelser mulighet til og det er altså disse fedrene sammenligner seg med. Dette er i samsvar med det som er foreslått av blant annet Vabø (2012) og Henningsen og Liestøl (2013) om at karrierelogikken er kjønnnet.

4.5 Ambivalente ambisjoner

Alle stipendiatene forteller at de trives på universitetet og brenner for jobben sin. Mange av stipendiatene har forlatt faste jobber med høyere inntekter for å kunne ta på seg et stipendiat, noe de forklarer med at de er veldig interessert i akkurat det temaet de skriver om heller enn at de ønsket fleksibel hverdag for å få det til å gå opp med familielivet (bare Berit forteller at det er en familietilpasning). Men når jeg spør kvinnene om de kunne tenke seg å fortsette får jeg

litt underlige svar. Dagny beskriver jobben som forsker som noe som passer henne som person veldig godt, men:

Hvis det åpner seg opp noen muligheter her så kommer jeg til å søke i hvert fall. Men det spørres om jeg gidder å ta en post doc-stilling. Det sier jeg nå da. Det kan jo selvfølgelig hende at jeg gjør det likevel, for jeg har blitt så godt vant til å være student og gjøre som jeg vil og ikke forholde meg til noen sjef og noen ting. Egentlig. Så jeg egner meg nok ikke til en vanlig jobb. (...) Jeg er lykkelig når jeg får sitte på kontoret mitt og holde på med det jeg synes er morsomst (...) Det er en veldig, veldig fin jobb. (...) Nå har man jo på en måte en tidsfrist og et arbeid som skal inn og som skal bedømmes. Men hvis man har en førsteamanuensisstilling (...) så det er jo ikke det ene store arbeidet som skal leveres på et bestemt tidspunkt og da får du ikke lønn mer når fristen er ute. Så jeg ser for meg at det er mindre slitsomt eller mindre press på å prestere på forskningen da. Så det tror jeg hadde vært veldig fint.

Dagny er ambivalent til hvorvidt hun vil fortsette med forskning eller ikke. Dagny beskriver seg som privilegert som får sitte på universitetet, forske og ”gjøre som hun vil” og ikke måtte forholde seg til en sjef. Hun synes det er en ”veldig, veldig fin jobb” og hun er ”lykkelig når hun får sitte på kontoret sitt å holde på med det hun synes er morsomst”. Og hun mener hun er en person som ikke egner seg til en ”vanlig jobb”. Men jeg aner en ambivalens til presset i å prestere i forskningen. Hva betyr ”gidder,” egentlig? Det kan tyde på at hun mener det er en stor arbeidsmengde i en post doc- stilling. Hun håper at en eventuell førsteamanuensisstilling ikke legger det samme tidspresset og bedømmelsespresset på arbeidet som det er med en doktoravhandling og at det derfor er mindre ”slitsomt”. Dagny nevner også undervisning som et alternativ til forskningen og hun forteller at hun er glad i å undervise. Cecilie nevner i likhet med Dagny at hun liker å undervise. I kvantitative studier kommer det fram at kvinner bruker mer tid på undervisning enn sine mannlige kollegaer. I mye av denne forskningen er det drøftet om det er negativt for kvinnene å bruke så mye tid på undervisning, med hensyn til karrierelogikken i akademia, og om de gjør det fordi de føler at de må, som et sosialt ansvar (Vabø et al. 2012). Det er også studier som viser at kvinner i større grad tar på seg undervisning og administrative oppgaver for å slippe unna det ”forførende og grådige” i forskningen (for eksempel Probert 2005). Og det er kanskje nettopp dette Cecilie drøfter for og i mot i sitatet under:

Jeg synes det er gøy å undervise, så jeg kunne jo for så vidt hadde syntes det var gøy å jobbe på universitetet tror jeg, men jeg... Det virker jo også veldig deilig å gå tilbake

til en sånn type jobb der jeg slipper å ha dårlig samvittighet, der det alltid er ett eller annet som må bli gjort som jeg ikke har rukket. Så jeg vet ikke hva jeg skal gjøre. Om jeg skal fortsette å forske eller om jeg skal bli lærer eller. Jeg vet ikke. (...) Men jeg synes det er en veldig privilegert stilling å ha. Å studere og få penger. Men jeg vet ikke om det er realistisk eller hvilke muligheter jeg får når jeg blir ferdig. Og jeg synes og at det er fint å kunne jobbe deltid slik som jeg gjør nå. Og det er jo ikke sikkert at det blir mulig hvis jeg forsker videre. Vi får se.

Den samme ambivalensen som Dagny har, kommer fram i drøftingen Cecilie gjør her. Cecilie ser på den fysiske fleksibiliteten sin som en fordel overfor familien. Cecilie har redusert stillingsprosenten sin, slik at hun arbeider 75 prosent. Dette er slik at hun kan trekke ut stipendiatperioden sin litt lenger og på denne måten få mer tid til samme mengde arbeid. Hun synes dette er såpass praktisk at hun tar dette med i vurderingen av en eventuell ny forskerstilling. I tillegg anser hun det som et privilegium å studere og få penger for det. Dette betyr altså at Cecilie liker innholdet i jobben sin, altså det å forske. Den andre siden av medaljen er som hun nevner, at hun stadig har dårlig samvittighet overfor jobben. Det er alltid noe som hun ikke rekker og hun mener det hadde vært deilig å slippe dette. Anne forteller, i likhet med de andre, at hun liker å forske. Men hun påpeker at hun ikke ønsker seg en akademisk karriere.

Ehem. Men hvis det kommer "postdoc-er" jeg synes er spennende, så ja, da gjør jeg kanskje det. Men jeg skal ikke ha en akademisk karriere. (Hva er drømmeyrket?) Rådgiver, konsulent.. innenfor vitenskap, men ikke nødvendigvis (...) Det er kanskje det aller viktigste, at jeg kan styre min egen arbeidstid. Ikke at jeg ikke kan ha møter og sånn, men det å styre og legge opp arbeidsoppgavene mine selv, er helt kurant. Det blir helt rart for meg å ikke skulle legge opp dagen. (Det fungerer sikkert bra når du har barn da.) Det gjør det jo selvfølgelig mye lettere å være fleksibel. Det er fint å kunne avspasere en dag, eller jobbe hjemme eller sånne type ting, for å få ting til å gå opp.

Annes ambivalens går i stor grad ut på det samme som det de andre kvinnene uttrykker. Fordelen med jobben, som er at hun kan styre sin egen arbeidstid, altså den fysiske fleksibiliteten, er viktig for Anne. Men hun påpeker at hun ikke skal ha en akademisk karriere. Hun sier faktisk at det aller viktigste er å kunne styre sin egen arbeidstid. Måten hun i begynnelsen av sitatet nevner at hvis det kommer noen postdok-er hun synes er spennende, så vil hun kanskje gjøre det, gjør at hun virker litt likegyldig til det å ta en post dok- stilling.

Men det at hun bruker ordet spennende, kan jo tyde på at hun faktisk har interesse for faget. Hvorfor ønsker hun seg ikke en akademisk karriere?

De kvinnelige stipendiatene liker å forske, men føler en ambivalens til den dårlige samvittigheten de stadig har overfor avhandlingen. Det viktigste er at ”ting må gå opp”, som Anne sier. Da mener hun tidsmessig, med hensyn til familien. Hun vil ha muligheten til å kunne avspasere en dag hvis hun trenger det. Cecilie føler seg privilegert som har kunnet redusere stillingsprosenten sin, for å få det til å gå opp med familielivet. Dagny håper at en eventuell førsteamanuensisstilling legger ”mindre press på forskningen”. Berit har eldre barn, og synes det å forske er prima. For henne er det en tilpasning å være stipendiat, der alternativet hennes ville vært en mer tidkrevende jobb.

Jeg tenker at det er nok en del slike små tilpasninger som gjøres innenfor hver familie som er litt vanskelig å se mønsteret i. Det er nok litt vanskelig å se på vår familie og se at hun har helt klart latt mannen sin få forrang. For jeg hadde jo ganske høye stillinger (...) og jeg hadde jo karriere der før jeg kom hit. Men jeg vet jo at det er jeg som har tatt mesteparten likevel. Det er bare det at jeg har prøvd å passe litt på hvordan CVen min ser ut. Så jeg har hele tiden tenkt bevisst på det. At jeg prioriterer barna, men jeg prøver å gjøre det på en måte som gjør at jeg ikke begynner på Kaffebrenneriet, liksom. Selv om det er ikke noe galt i det. Så jeg har tilsynelatende hatt en plan da. Men for å være helt ærlig, planen min har jo hele tiden vært å få det til å funke på hjemmebane. Og nesten alle valg jeg har gjort karrieremessig, har alltid vært av hensyn til dem. Mens mannen min han har jo hatt en helt grei.. eller han har hatt færre av de valgene, kan du si.

Det kan se ut ambivalensen springer ut i fra en indre konflikt mellom karrierededikasjonsskjemaet og familiededikasjonsskjemaet (Blair-Loy 2003). Og når disse kommer i konflikt er det familien som må prioriteres. Verdiene i karrierededikasjonsskjemaet kommer skinner igjennom i utsagnene. At man skal like å forske og at det skal tilføre mening. Og grunnen til ambivalensen er at dette kolliderer med et ønske om at familien må settes først. Det er viktig å ta forbehold når man ønsker seg en akademisk karriere, fordi det må gå opp på hjemmebane. Her kan vi se hvordan kontrasten mellom familiededikasjon og karrierededikasjon virker i kvinnene. Kanskje ambivalensen om å fortsette som forsker ved universitetet også kan komme fra en følelse av å ikke kunne gjøre så mye som man skulle ønske i rollen som forsker.

Jeg tenker at det som kanskje, hvis du.. Det som gjelder for både mammaer og pappaer som har små barn, er at du har mindre overskudd og tid og fokus til å gjøre faglige ting. Det betyr jo for eksempel at hvis du skal melde et "paper" da, til en konferanse. Og kanskje man da typisk ikke gjør det. For du har ikke lyst å ta den ekstra å gjøre noe utover.. Selv om det kan være kvalifiserende, det kan være kjempenyttig for deg. Så kan det være sånn at du tenker at nå er det nok best at jeg bare gjør det jeg MÅ gjøre liksom.

Det Berit beskriver i sitatet over er en følelse av at hun ikke bør ta på seg mer enn hun absolutt *må*. Siden hun mener at foreldre har mindre overskudd og tid, prioriterer de bort andre ting for å klare å komme i mål med avhandlingen. Berit påpeker med at slike "kvalifiserende", men ikke-obligatoriske ting er noe av det som kan bidra til å utvikle en forskerkarriere. Dette kan Berit ha rett i at stemmer, for det er funnet i flere undersøkelser om karrierelogikken i academia (bla. Vabø 2012, Wullum Nielsen 2015) . Når man selv ser at man unngår å ta på seg slike oppgaver som man vet kan være kvalifiserende, for å ikke la det gå ut over familien, kan det virke som en negativ spiral for den akademiske karrieren. Når man ikke avanserer i yrket sitt, på samme måte som kollegaene, starter man kanskje å legge enda mer tid inn i familien som man allerede har investert mye i.

Jeg mener denne ambivalensen viser at kvinnene opplever en form for emosjonell dissonans (Hochschild 1983), siden de både er klar over og prøver å matche karrierelogikken i academia og samtidig opplever at de egentlig ikke har mulighet til å bruke så mye tid som det trengs for å kunne gjøre en karriere der.

Ingen av mennene jeg snakket med uttrykte denne ambivalensen på samme måte. Til kontrast beskriver Jon jobben sin slik:

For det første synes jeg det er helt fantastisk. Det er det beste jeg noensinne har gjort da. Fordi jeg jobber med akkurat det jeg er interessert i. Doktorgradsprosjektet har jeg laget selv. Det er det jeg kan og det er det jeg er interessert i. Så jeg er kjempefornøyd. Det er på en måte det beste jeg kunne gjøre.

Jon forteller at jobben egentlig er hobbyen, og er prisgitt det:

Det er sånne ting som jeg gjorde ved siden av den andre jobben. Skrev om og var opptatt av ved siden av den andre jobben. Så nå har jeg bare truffet helt midt i blinken. Så jeg bare lurer på hvordan jeg kan få fortsette med det. Så da må jeg kanskje prøve å få meg, for min egen del da, så vil jeg prøve å få meg en sånn post dok. Og så får vi se videre. Men jeg har mest lyst til det.

Jon sier åpent at han ønsker seg en forskerstilling etter endt stipendiat. Og han tar ingen forbehold, utover at han ikke er garantert en ny stilling, som er det samme forbeholdet de andre mannlige stipendiatene også nevner. Utover dette er mennene jeg snakker med ganske tydelige på at de kan tenke seg å fortsette som forskere. Utenom Inge, som beskriver det som ”et helvete” å skrive doktorgrad samtidig som han har barn, og gleder seg til å begynne i den gamle jobben sin igjen. Dette er ikke noe han uttrykker ambivalens over, som vi skal se i neste avsnitt.

4.6 “The Power of Presence?”

Inge skiller seg på noen områder fra de andre informantene. Inge er sammen med en kvinne som jobber i et såkalt lavfleksibelt yrke. Hun jobber en del i helger og på ettermiddager noe som gjør at Inge må ta en hele ansvaret mange ettermiddager i den ”kritiske tiden” for småbarnsforeldre, som altså er middag og legging (Morehead 2003). Alison Morehead (2003) skriver om ”the power of absence”; kraften i utilgjengelighet. Hun har i sin doktoravhandling skrevet om kvinner som jobber på et stort sykehus. Hun finner at de sykepleierne som jobber skift der de må være borte fra familien sin i ”peak periods” i husholdningsarbeid, som sen ettermiddag/ tidlig kveld, har menn som tar en mye større del av hus- og omsorgsarbeidet. Det er altså kvinnene som har denne ”power of absence”, siden de i større grad enn de andre kvinnene Morehead intervjuet slipper å ta så mye av familieansvaret. Hun skriver at: ”The household beats the workplace hands down as a site where gender matters and where gender determines what you do” (Morehead 2003: 2). Inge er i samme situasjon som de australske fedrene. Inge skiller seg fra resten av mennene ved at han allerede har utsatt, og gått ned til redusert lønn. Han er likevel ikke ignorant til det økonomiske aspektet med det, og han og partneren har hele tiden hatt en økonomisk plan B. På en måte er han lik de andre mennene, ved at han fokuserer på forholdet sitt til partneren, når jeg spør ham om han har mulighet til å arbeide mer med avhandlingen i perioder. Inge snakker da om at han har mest lyst å være sammen med partneren og barna fordi han ikke ønsker at avhandlingen skal gå ut over

parforholdet. Som vi skal se i det siste kapittelet er dette også en grunn til at de andre mennene avgrenser sin tid til avhandlingen. Men Inge avgrenser dette mer enn de andre og sier at han ikke ville tatt ut noe ekstra tid fra familien i det hele tatt.

Inge opplever også at å ha overordnet ansvar kan tære på kreftene. Han har en mer inngående og inderlig fortelling om ettermiddagen enn de andre mennene har, noe som kan være følge av at han må være mye alene med barna. Han forteller om at barna sliter på ham både fysisk og emosjonelt og beskriver at når han endelig har lagt dem er han helt utslitt.

Dagen før det var veldig tøff. Da gikk det mye i ett på jobben, og siden moren min skulle hente i går, så måtte jeg liksom lage middagen som hun skulle servere barna, den måtte jeg lage på kvelden, ikke sant. Så jeg hadde jo planer først om å gå på skitur og så hadde jeg planer om å bare ta litt spinningtrening. Men det ble bare til at jeg spiste pølse og drakk øl da.

Siden moren hans skulle hente i barnehagen og passe barna dagen etter, tok Inge ansvar for å lage middagen klar. Dette er en beredskap for familien som kan knyttes til det organisatoriske, slik at familien skal ha middag når han selv ikke er der. Kanskje det kan være slik at med større ansvar følger også større emosjonell involvering, som igjen også kan slite mer på kreftene?

Så før så var det en utfordring å ha dem alene. Da var det sånn at man liksom måtte se på klokka og tenke at jeg ikke måtte kjøre meg helt tom på jobben da. Jeg må ha litt igjen til jeg kommer hjem.

Her ser vi igjen at han tidligere opplevde å passe barna alene som såpass utfordrende at han måtte passe på å ha overskudd til det. Samtidig så gjør han nettopp det, passer på å ha overskudd. Dette med å ta hensyn til kroppens behov vil jeg komme tilbake til i siste analysekapittel, for dette viste det seg ikke bare å være Inge som gjør.

Inge drømmer faktisk om et liv der partneren hans kan jobbe mindre og i en mer fleksibel jobb. Hun er på jakt etter ny jobb, med normalarbeidsdager og Inge sier at han tror hun er interessert i å få 80 prosents stilling. Han mener at siden han har høyere inntekt, så er det best ”liksom sånn familieøkonomimessig” om hun går ned til 80 prosent.

Så det er jo en fremtidsdrøm som jeg går og gleder meg til. Hvor vi kan ha liksom hver kveld sammen, hver helg sammen, sånne ting og. For da ville jo jeg hatt utrolig mye mer fleksibilitet da. (Hvis hun kan hente i barnehagen?) Ja, hvis det ikke er noe stress.

Det er altså både en drøm fordi de får mer tid sammen og fordi han selv vil få mer fleksibilitet.

Til tross for Inges ”power of presence” ser vi her at er ikke partners arbeidstid alene er nok til å forklare hvorfor mødrene legger så mye ære i familieorganiseringen. Inges ønsker er jo fortsatt likere de andre mannlige stipendiatene jeg snakket med, enn kvinnene. Men historiene hans er nærmer seg kvinnenes. Via Inge kan vi se temaet i et annet lys. Han beskriver det faktisk som *mer* slitsomt enn det kvinnene gjør. Han er den eneste som sier at det er et helvete. Inge er forskjellig fra kvinnene, ved at han ikke uttrykker ambivalens. Han er en mann som kommer i direkte konflikt med karrierelogikken i academia. Dette er også et tegn på at karrierelogikken også er kjønnnet. I dette ligger det andre forventninger til menn enn til kvinner, særlig dem de har til seg selv. Derfor opplever Inge kanskje en større dissonans, og derfor synes han denne situasjonen, uten en kvinnelig hjemskaper er verre enn det kvinnene synes sin situasjon er. Dersom Inge i likhet med de andre mennene også sammenligner seg med de kollegaene som ikke har barn, vil det være en større dissonans for ham, enn det er for mødrene som ikke har dette som referansekategori. Da er det ikke så rart at han føler mer på frustrasjonen over å ikke få det til å gå helt opp.

4.7 Oppsummering

Karrierelogikken i academia er preget av forskerens egen evne til å drive arbeidet sitt fremover alene. Academia gir fysisk og mental fleksibilitet, men også normative forventninger til tidsbruk og eksellense. Dette har forskjellig innvirkning på mødrene og fedrene jeg har snakket med, ved at de setter ulike normative krav til seg selv, som synliggjøres gjennom hvem de sammenligner seg med.

Den flytende naturen til forskningsarbeidet oppleves forskjellig for mødrene og fedrene i utvalget. Mens mødrene opplever avhandlingsarbeidet som en motsetning til å være sammen med familien, enten ved at familien er avkobling eller ved at de får dårlig samvittighet for både arbeidet og familien, opplever mennene muligheten til å ha det med seg

i hodet som mer harmonisk og positivt. De kvinnelige stipendiatene opplever også det å skulle jobbe med avhandlingen utover vanlig arbeidstid som noe de ”bør” gjøre, mens det for mennene fremstår som mer lystbetont, noe de gjerne gjør om de har overskudd. Det er verdt å påpeke at mennene også er preget av å ha en hektisk hverdag og derfor ikke nødvendigvis har dette overskuddet.

Vi ser at fedrene sammenligner seg med stipendiater uten barn, mens mødrene sammenligner seg med mannlige stipendiater med barn. Jeg tolker dette slik at fedrene opplever dette som normen, forskeren som har mulighet til å vie all sin tid til arbeidet. Dette er i tråd med den rådende karrierelogikken i akademia (Vabø 2012).

De kvinnelige stipendiatene fremstår som mer ambivalente til en fremtidig forskingskarriere enn mennene. Dette kan komme av nettopp de normative kravene, som de ikke føler at de klarer å fylle, ved at de unngår å gjøre mer enn de ”må” og på grunn av dette opplever dissonans og stadig dårlig samvittighet. Det at kvinnene opplever å arbeide utover vanlig arbeidstid som en plikt, bidrar til å styrke denne dissonansen. For mennene fremstår det å arbeide på fritiden mer lystbetont, og derfor ikke ytrer noen opplevelse av dissonans.

Til sammen tyder dette på at karrierelogikken i akademia gir mindre konflikt og dissonans hos mennene enn hos kvinnene, noe jeg tolker som at de mannlige stipendiatene er sterkere knyttet til karrierededikasjonskjemaet enn det de kvinnelige stipendiatene er. Men selv om karrierelogikken er kjønnnet kan det likevel være premissene for arbeidstid som påvirker dragingen mot de forskjellige dedikasjonskjemaene. Dette kan vi se gjennom eksempelet med Inge. Han er mann, men har hovedansvaret for ettermiddagene hjemme, siden partneren hans arbeider skift. Han opplever ikke dissonans, som kvinnene jeg har snakket med, men rett og slett at det fungerer dårlig å kombinere avhandlingskriving med familieliv. Dette kan være fordi han identifiserer seg mer med forskernormen, i kraft av at han er mann, men likevel har de samme premissene som kvinnene.

I det neste kapittelet vil jeg se nærmere på noen faktorer ved familielivet som kan bidra til den emosjonelle dissonansen overfor karrierelogikken hos kvinnene og hvorfor mennene ikke opplever det slik.

5 Resignert refleksivitet

Det er ikke det å føde eller å ha et sykt barn som skaper de store spenningene, men den uendelige jobben med å skape balanse mellom jobb og familieliv (Probert 2005). Som vi så i det forrige kapittelet så er det en pågående konflikt mellom karrierededikasjon og familiededikasjon hos kvinnene, der de lar familiededikasjonen få forrang. I dette kapittelet skal vi se videre på hva det er med familien som trekker mennene og kvinnene litt i forskjellig retning og hvordan kvinnene selv er klar over dette og at mennene anerkjenner at deres partnere gjør en større innsats i det tredje skiftet.

5.1 Prigsitt planmessighet og tidstyver

Hva er det man betaler ledere for i privat og offentlig virksomhet? Jo, man betaler dem for at de skal ha oversikt og styre arbeidet og legge til rette og passe på at forholdene er gode for at alle skal gjøre jobben sin. Så tenker jeg men i hjemmet, så er det også en jobb faktisk, å ha overordnet organisatorisk ansvar for at alt finnes på plass når det skal. For eksempel at dressen fra i går ikke ligger i en tull i gangen, men faktisk har vært i vakemaskinen og blitt hengt opp til tork så man kan ta den med seg igjen. Det er egentlig en ledelsesoppgave, som tar ganske mye fokus, men som ikke vises på noen statistikker eller papirer.

Et tema som går igjen hos informantene er hvor mye tid som egentlig går med til planlegging. Hovedtendensen er at kvinnene er frustrert over både samfunnets og ektemenns underkjennelse av dette arbeidet, mens mennene på sin side setter veldig stor pris på effektene av alt som er ferdig planlagt. Mange av informantene har strenge regimer, ukeplaner, middagsplaner, handledager og noen har til og med Exel-ark med skostørrelser. Det virker som om alle stipendiatene setter pris på planleggingen, rett og slett fordi de har opplevd fraværet av den og stresset det medfører. Som Jon sier:

At det er et stressselement, veldig. Hvis du skal tenke på hva du skal lage til middag, samtidig som du skal hente, samtidig som du ikke vet helt hvem som skal hente eller må ringe.

Jon og partneren hans bytter derfor på hvem som skal lage middag og prøver å ha storhandling en gang i uka. De setter også opp kalender hver uke over hvem som skal levere og hente.

For å slippe å tenke på det. Ja det handler om å spare tid. Å slippe å prate om det, slippe å avtale hver dag, slippe å tenke frem og tilbake. For å få ting til å gå litt mer automatisk da.

Her kan vi se at Jon setter veldig pris på det organiserte livet, fordi det sparer dem for mye småorganisering i hverdagen, som han ellers opplever stjeler mye tid. Han sier ellers ikke noe om hvem som har planlagt at de skal planlegge. Når jeg spør ham direkte om han må tenke på ting som må organiseres når han er på jobb, henviser han til det som de har planlagt ferdig, slik at han slipper å tenke på det. Jon er den av informantene som argumenterer for det strengt planlagte hverdagsregimet sitt mest. Selv om de andre informantene har vel så strukturerte hverdager som dette, tar de andre strukturen mer for gitt. Alle informantene er veldig strukturerte, noe som er påfallende konsekvent i utvalget. Det kan godt tenkes at det bare er de strukturerte stipendiatene som har tid til å bli intervjuet, ut i fra hva de forteller om hvordan det går når de ikke er strukturert. Men det å være strukturert er kanskje en forutsetning for å klare å skrive en doktoravhandling når du har barn?

Man får et veldig sånn rutinisert liv da. Alt skal inn i rutine. Skrive opp når du skal gjøre sånne ting. Og det høres jo veldig kjedelig ut, men det er mye bedre enn å ikke ha det, synes jeg da. Med to barn. Faktisk så er livet mye kjedeligere når det ikke er de rutinene som er på plass for da bare forsvinner tiden til ting. Så etter vi har klart å få til det, så synes jeg vi får tid til å gjøre mye mer.

Jon er den av informantene som er mer ambivalent til at det har blitt slik, fordi det ikke er slik han ser seg selv, han er ikke en sånn type person. Derfor kommer det desto tydeligere fram hvor viktig planlegging har blitt for ham. Han endrer nesten sin identitet til fordel for å ha et strukturert liv, og jeg mener dette viser hvor prisgitt han er planleggingen. Han argumenterte for at det ga større rom for fritid, og mindre stress i hverdagen. Jeg antar at dette er det som ligger til grunn for de andre stipendiatenes planleggingsregimer også. Men selv om planlegging er vel og bra, skjer det ikke av seg selv, som vi skal se videre på.

Og det som jeg kanskje tror at kan være en tidstyv, som man kanskje ikke tenker over er jo, i tillegg til den reelle tiden man bruker på å følge til tannlegen og tilbake, men at man tar over hele planleggingstiden ved det. At man sitter og tenker: torsdag da er det dans og tannlege og så er det en som må til frisøren, og så er det lapp i buksa på den. Og så blir det sånn at det kverner seg inn i tankene. Du tenker at dette må jeg bare gjøre, så jeg kan jo like gjerne gjøre det nå. Så det tror jeg kanskje er en utfordring ved en sånn fri arbeidssituasjon da, at du kan, selv om du ikke vil bruke tid når du er på jobb på å tenke på lapping av bukser, så er det noe med fokuset ditt. Det kan bli litt sånn sløvet. Eller ikke sløvet, men det dreier over på andre ting.

Dette sitatet fra Berit viser at selve planleggingen kan ta mye tankekraft og energi. Og da spesielt om du har en jobb som gir mye rom for mental fleksibilitet, fordi tankene da lettere kan dreie over på andre ting. Siden det ikke er noe annet som må gjøres først, fører det til at hun like gjerne kan gjøre seg ferdig med dette «familiearbeidet», slik at hun får det ut av hodet.

Geir har også tenkt over dette:

Eller at man skal ha håndverkere til å gjøre ting hjemme, eller at det er ett eller annet med bilen, og så sitter man og tenker litt på det og så tar jo det også litt tid. I arbeidstiden. Og noen ting må man jo ordne i arbeidstiden fordi ja. Fordi bilbutikken stenger. Det er en annen type utfordring.

Selv om det i tidligere studier har vært vist at det er kvinner som har mest utfordringer med det tredje skiftet, viser dette sitatet fra Geir, at også menn kan ”plages” av dette. Selv om håndverkere og bilbutikker er tradisjonelt menn som har drevet med, er dette ikke noe mindre tredjeskiftsarbeid av den grunn. Det kan stjele like mye tankekraft som tannlegetimer. Og selv om du har enda så mange handlelister og kalendere, må dette arbeidet fortsatt utføres. Begge disse oppgavene handler om det mentale koordinasjonsarbeidet som Berahu et al. (2011) identifiserer. Noe som derimot er forskjellig med tannlegetimer og bilreparasjoner er at det, i denne sammenheng, er barn involvert i tannlegetimene. Dine egne barn. Dersom du skulle glemme å hente bilen, kan den stå der til neste dag. I verste fall går dette utover familien din ved at de må ta bussen. Hvis du glemmer av tannlegetimen kan det være at barnet (om det er i skolealder) blir stående å vente på deg, kanskje det er vanskelig å få en ny tannlegetime, og man ender opp med droppe det, som i verste konsekvens kan føre til tannråte. Og i tillegg er det en annen dimensjon : Tannlegen tenker at du ikke er bekymret for tennene til barnet ditt,

læreren / barnehagepedagogen tenker at du ikke husker på barnet ditt. Selvfølgelig kan du bli flau overfor folk på bilverkstedet om du ikke husker å hente bilen, men ingen blir bekymret for at du ikke er glad nok i bilen din. Dette kan kobles sammen med skjemainnhold. Det er foreslått at det er forskjellige forventninger knyttet til menn og til kvinner, noe som kan være en drivkraft til at det mentale koordinasjonsarbeidet gjøres. Men det er et helt klart emosjonelt aspekt som kommer tydeligst fram i fortellingene. Bilen blir ikke skadelidende om du glemmer å hente den, det kan barnet bli. Da er det den kroppslige beredskapen for barnet som driver fram dette arbeidet. På grunn av denne planleggingen og organiseringen som skjer automatisk i hodene til foreldrene, blir den mentale fleksibiliteten det å skrive en doktoravhandling gir en ulempe for oppgaven, siden disse tingene stjeler mye tid fra den. Dersom arbeidet hadde vært preget av kortere tidsfrister, er det sannsynlig at tankene ikke ville sklidd til andre ting i like stor grad, noe flere av informantene også påpeker.

Det er også rent fysiske hendelser som stjeler tid fra avhandlingen. Som Elise forteller:

Og når det nærmer seg slutten klokka fire, da er det ofte sånn ringerunde. At han må hjem fra skolen og skal sitte på med noen og han gir feil beskjed. Og da blir det plutselig en sånn ringerunde. Og det kan jo ta en time. (Så da er det du som ringer og passer på?) Ja, selv om jeg ikke er hjemme, så er jeg sånn at jeg ordner mye. Påmeldinger, kontakter.

Dette handler også om organisering, men i fysisk forstand, ved at hun må ringe fram og tilbake. Likevel er disse formene for organisering nært knyttet. Berit forteller at det å være lett tilgjengelig på jobb kan være et forstyrrende element. Berit har litt eldre barn enn de andre informantene, så de kan å betjene en telefon.

En gang så telte jeg, og så sa jeg til mannen min etterpå at jeg fikk nitten anrop i dag, mellom klokka to og fire. Hvor mange fikk du? "Ingen". Det er jo en greie da for oss. Han er jo jevnt over veldig opptatt.

Hun har altså lurt litt på hvorfor mannen hennes ikke blir like mye oppringt av barna, men har konkludert med at det er den type jobb han har, som gjør at han ikke får like mange telefoner. Likevel signaliseres det at hun ikke har innfunnet seg helt med dette. Hun har jo faktisk spurt ham om hvor mange telefoner han har fått. Og hun framstiller ham som ganske ignorant til

dette merarbeidet som hun utfører. Det er jo klart at nitten anrop i løpet av en dag forstyrrer arbeidsflyten og at det hadde vært en fordel om det ble mer jevnt fordelt mellom foreldrene. Berit forteller at det ikke er avanserte spørsmål, som bare hun kan vite svaret på. Men likevel er hun unektelig knyttet mer til hjemsfæren når hun er på jobb, enn det mannen hennes er. I dette tilfellet blir både den fysiske (hun kan svare på telefoner fra barna) og den mentale (hun blir forstyrret, og må gjenfinne fokus) fleksibiliteten en ulempe for arbeidsflyten hennes og det som også binder henne mer til det tredje skiftet. Det er også aktive investeringer noen av de kvinnelige stipendiatene har gjort overfor barna sine som griper inn i arbeidssfæren deres. Dagny sitter i et foreldreutvalg for sønnen som er syk:

Men det er sånne ting som jeg stort sett gjør på kvelden, hvor jeg uansett ikke ville ha sittet med avhandlingen uansett. Og så synes jeg det er veldig spennende. Så jeg føler sånn sett ikke at det stjeler for mye tid. Selv om det tar litt tid selvfølgelig. Men jeg får mye igjen for det. Jeg blir kjent med mange andre som er i samme situasjon. Det er jo viktig også. Så det er egentlig bare en berikelse.

Dagny lærer mer om diagnosen til sønnen som kan være en fordel når det kommer til å ta vare på ham på best mulig måte, samtidig som hun også bygger nettverk med andre i samme situasjon, som også kommer resten av familien til gode. Dette er to forskjellige aspekter ved det tredje skiftet, som Dagny tar på seg. Hun har vurdert kostnadene om hvor mye tid det vil ta fra andre ting, som avhandlingen, men konkluderer med at det er en berikelse. Hun beskriver det som spennende, noe som med første blick kan tyde på at hun med ”berikelse” mener en personlig berikelse. Hun gjør det altså fordi hun har lyst. Det er ikke en kalkulert motivasjon bak å bli kjent med andre i samme situasjon, selv om hun beskriver dette som en av de store fordelene. Hun er selvfølgelig emosjonelt involvert i sønnen sin, og derfor kan det være vanskelig å skille mellom hva som er en personlig berikelse for henne og en berikelse for familien at hun har dette nettverket og kunnskapen som følger med. Men det er ingen som påstår at dette er et selvrealiseringsprosjekt. Så det er altså en berikelse for familien, og derfor for henne. Men det sier ikke noe om hvorfor det er hun som må ta på seg dette berikelsesansvaret. Jeg spurte om mannen hennes også hadde gjort noe lignende.

Jeg vet ikke om mannen min hadde hatt lyst og om han hadde fått permisjon fra jobben eller noe sånt. Det var egentlig aldri en problemstilling. Han hadde nok heller ikke kommet inn dessuten. Og uansett hadde vi ikke hatt råd til at begge to skulle være

studenter. Vi har jo ikke innrettet livene våre etter en eller begge ikke skal tjene penger, for å si det sånn. Så det er noe som bare jeg har gjort.

Dagny sier at hun ikke vet om han hadde hatt lyst. I tillegg drøfter hun mer de praktiske begrensningene for hvorfor han ikke har involvert seg i noe slikt. Det at hun ser for seg at begge eventuelt måtte ha gjort det, og ikke bare han, tyder på at hun ikke ville ha gitt fra seg denne involveringen uansett, selv om det i praksis betyr at hun setter avhandlingen på vent. Dette er noe hun har lyst å gjøre. Det er en helt klar familiededikasjon og beredskap for familien. Det er en stor fordel for sønnen hennes at hun lærer mer om diagnosen hans, og bygger nettverk med andre i samme situasjon. Hun gjør en kjempeinvestering for familien sin del, og hun omfavner det.

Det kan selvfølgelig diskuteres om kvinnene tar på seg mer enn nødvendig, og om for eksempel nitten telefoner fra barna er litt mye på en dag, til og med om det er fordelt på både mor og far. Dersom familiededikasjonskjemaet står såpass sterkt hos kvinnene jeg intervjuet, legger de kanskje også mye stolthet i at familien er så avhengig av dem.

Disse historiene om hvordan den kognitive og fysiske organiseringen stjeler tid fra arbeidet er ikke et like stort tema hos mennene. Som nevnt, nevner Geir det, men de fleste mennene snakker som Jon, at de er glad for alt som er ferdig planlagt. Det virker som om at når tingene er ferdig planlagt, slipper de å tenke mer på det.

5.2 Beredskapens begrensninger

Underkjenningen av arbeidet som faktisk ligger til grunn, er det flere av kvinnene som tar opp. De refererer til diskursen i media, som for eksempel kritiserer kvinner for å bruke for mye tid på å bake "cupcakes" og gjøre yoga, før de deretter klager på tidsklemma.

Stipendiatene distanserer seg fra dette og påpeker at det ikke er at de diller med slike ting, for det gjør de ikke, som gjør at de har en stressende hverdag. Som Cecilie sier:

Vi bor jo på Frysja da, og der er det jo sånn at man er veldig opptatt av å lage mat fra bunnen. Mange gjør det. Jeg hørte en mor her om dagen, som sa at hun hadde laget

posesuppe til barna sine for første gang og skammet seg litt over det. Og da skjønnte jeg at jeg bare.. okei, det er dét jeg lager til barna mine.. Hehe. Så, ja, vi lager veldig enkel, ferdig mat. Mannen min, han er sånn som kan bruke noen timer i helgene på å lage ett eller annet som vi kan ta opp fra fryseren så det blir enklere.

Her distanserer Cecilie seg fra mødrene i nærområdet, som er opptatt av å lage mat fra grunnen av. Hun antyder at forventningene til henne er at hun også gjør det, noe hun avfeier at hun gjør. Men mannen hennes lager likevel mat klar og fryser ned. Det som med første øyekast kan virke som en slags moralsk grensedracting Cecilie gjør mellom seg selv og de andre mødrene i nærområdet, kan like godt være hennes måte å si at hun ikke lar seg presse av slike forventninger. Dette er en diskurs som typisk går igjen i samfunnet, med at kun det beste er godt nok for de ”sårbare” barna, når det for eksempel kommer til å lage mat fra grunnen. Mat laget fra bunnen forstås som mer næringsrik, og ut i fra en sunnhetsdiskurs er det å gi barn den mest næringsrike maten en måte å optimalisere barna på (Ellingsæter 2005). Det at Cecilie tar avstand fra dette viser at hun definerer seg mindre inn i denne diskursen som typisk er familiededikasjonskjematisk. Dette betyr ikke at hun ikke er veldig familiededikert. Flere av de andre historiene til Cecilie viser at hun er ganske familiededikert i andre situasjoner. Dette viser i tillegg at hun kanskje ser på barna som mer motstandsdyktige enn det naboene gjør. At de ikke lider noen nød av å spise ”enkel, ferdig mat”. Det at maten faktisk er hjemmelaget og fryst ned på forhånd, kan vise at hun egentlig er mer påvirket av diskursen enn det hun gir uttrykk for. Eller så er det mannen hennes som er det, siden det er han som lager klar maten. Selvpresentasjonen kan selvfølgelig påvirkes av konteksten. Vi må huske på at jeg intervjuet dem i kraft av forskerrollen deres, inne på kontoret, så det kan være at det å være en dedikert (og kul) forsker nødvendigvis innebærer å ikke lage så mye styr rundt maten til barna.

Vi ser samtidig at hun også sammenligner seg med andre mødre i området der de bor. Dette kan også være et tegn på at hun knytter seg sterkere til familiededikasjonskjemaet, om vi skal følge logikken fra forrige kapittel, der fedrene som sammenlignet seg med stipendiater uten barn kan sies å knytte seg sterkere til karrierededikasjonskjemaet.

Selv om man ser på barn som motstandsdyktige, er det likevel noen ting som faktisk må gjøres. Berit beskriver en beredskap for barnet:

For at jeg tenker at når du tar både mor og far ut full tid av familien, så er det ikke bare sånn at det perspektivet som nesten ingen tar er: Hva med barnet da? For alle

tar for gitt at mamma er borte fra ni til fem, og så kommer du hjem og har et harmonisk familieliv og spise middag og se på barne-tv og gå å legge seg. Men det er ikke sånn. For det er alltid tusen millioner ting som skal fikses. Og det er ikke liksom cupcakes-problemene som oppstår. Det er bare det at det følger med mye arbeid som ikke er synlig, eller målt.

Ved å referere til ”cupcake-problemene”, retter Berit en kritikk til diskursen om at det er mødrenes egen feil at de har så lite tid til overs. Dette er den samme diskursen som Cecilie tar avstand fra ved å ikke være en mor som lager mat fra bunnen av. I tillegg snakker Berit om at gjennom denne diskursen underkjennes det virkelige arbeidet som mor legger i familien. Det arbeidet som fører til at barnet ikke skal bli skadelidende.

(...) Eller så tror jeg menn er litt sånn mer i komfortsona. At de gir en del. Og jo mer samfunnet sier at det er greit og bra og hurt vil de gi. Men jeg tror at det fortsatt er en del med bekvemmelighet og at de skylder på at ”det er kona mi som alltid skal ha det til at det matcher rosa og rosa”. Ingen av mine venninner har vært sånn. Men de synes at det er viktig at det er rent. Og ikke minst at ting må faktisk gjøres hver dag, selv om det er kjedelig. Det er innmari upraktisk å trekke ut skuffen om morgningen og der er det faktisk ingen rene klær. Selv om vi kanskje ikke er så opptatt av at det skal matche fra hode til fot, så er vi kanskje opptatt av at tøyet skal komme fra skittentøyskurven til vaskemaskinen tilbake i skuffen. For ellers så taper man jo så mye tid.

Her underbygger hun påstanden med en følelse av at kvinner blir anklaget for å henge seg opp i små ting som at klærne til barna skal matche, mens det i virkeligheten handler om at ting skal gå rundt. Det kan virke som om Berit selv inntar et slags kjønnsmaktperspektiv på hvorfor dette arbeidet underkjennes. Det er usynlig og når kvinner tar det opp blir det latterliggjort. Det at Berit uttrykker frustrasjon over dette og avviser ”cupcake-problemene” tyder på at hun har et refleksivt forhold til dette arbeidet. Hun vet at hun selv (og venninnene) er de som tar på seg dette arbeidet, og opplever det som en slags press-situasjon, der hun opplever at kvinnene må vike for at ikke barna skal bli skadelidende. Det viser at hun har en refleksiv holdning til sin egen habitus eller kroppslige beredskap, noe McNay (1999) legger til grunn for at det skal oppstå endring. Det er heller ingen av mennene som snakker om cupcake-problematikken. Menn blir selvfølgelig ikke like mye anklaget for å henge seg opp i slike ting heller.

Det virker likevel ikke som om Berit øyner noe håp for endring på denne fronten, siden hun opplever at dette er ting som må gjøres. Det eneste endringspotensialet her er om mennene begynner å forstå konsekvensene dersom disse små usynlige tingene mangler.

Og det blir sånn "Det var jo så dumt i dag, for Lise kom i barnehagen uten å kle seg ut, enda det var karneval. Så hun var den eneste som ikke hadde kledd seg ut". Det er typisk, hvis det er pappa som leverer så er det litt sånn: "Åh, Lise hadde ikke med kle-seg-ut-tøy. Åh, ha det!" Mens hvis det er mamma som har levert så er det: "Åh, gud, det har jeg glemt! Det drar jeg hjem og henter!" Og jeg tenker på den debatten som går nå. Så tenker jeg at det er ikke en anerkjennelse av alt det arbeidet som også skal til for at samfunnet tross alt går rundt hver dag. Og for at også disse barna ikke skal bli lei seg, eller skadelidende. Det er ikke gøy å sitte i sandkassa med hull i dressen, for du blir våt i rumpa hver dag. Noen må lappe den dressen.

Det er frykten for at barnet skal være skadelidende som driver mødrene til å dra å hente kostymet igjen. Dette kan i stor grad trekkes til det å være i kroppslig beredskap for andre. Å ta hensyn til at barnet ikke skal bli lei seg er i aller sterkeste grad et emosjonelt aspekt ved denne formen for kroppslig beredskap. Berit er veldig oppmerksom på at det er mødrene som tar dette ansvaret, og at fedrene ikke gjør det, noe som er refleksivt (McNay 1999, Adkins 2003), men likevel er den kroppslige beredskapen sterkere enn dette, og virker gjennom frykten for at barnet skal bli skadelidende. Smeby og Brandt(2013) viser i sin forskning på det tredje skiftet til situasjoner der familien er på display og funnet at mors ære er mer knyttet til at det gjennomføres bra. I dette tilfellet er det ikke et spørsmål om ære, men en kroppslig beredskap for barnets vel og ve.

Det er en vanlig påstand at det tredje skiftet er noe kvinner naturliggjør ved seg. Men Berit hadde et reflektert forhold til dette. Hun hadde også hatt tid til å tenke på dette i flere år, siden hun hadde litt eldre barn og hadde opplevd dette på nært hold gjennom alle stadiene. Hun sa at hun ikke trodde mennene visste hvor mye kvinnene *faktisk* gjorde av slik planlegging og organisering. Hun forklarer hvorfor det er viktig å for eksempel kunne navnet på alle i klassen, eller i dette tilfellet, ha telefonnummeret til foreldrene til vennene:

Men jeg tror ikke menn innser at den dagen du står der med en trettenåring som du ikke vet hvor er, da er det ganske greit å ha alle venninnenenes mobiltelefonnummer lagret og mammaene deres, eventuelt pappaene deres. Så kan du ringe å spørre: Har Kari kommet hjem?

Det å vite navnet på alle i klassen, er nok ikke nødvendigvis noe kvinner bruker som en bevisst strategi for å i senere tid kunne vite hvem barna eventuelt er sammen med på et senere tidspunkt. Denne nettverksbyggingen som skjer med andre foreldre er nok for de fleste noe som skjer naturlig og ubevisst, som en del av kroppsliggjorte vaner. Men over forklarer Berit den reelle viktigheten av det arbeidet som tidligere er gjort, og som sannsynligvis krever mange år med investeringer og mingling. I Berhau et al. (2011) studie viste det seg særlig i delen om nettverksbygging at det var kvinnene som hadde ansvaret. Dette var mest synlig i de tilfellene der nettverksbyggingen hadde ”feilet”. Forskerne så det etter at de hadde snakket med en mann som hadde mistet kona si og hos en annen mann som hadde en veldig sjenert kone. I begge disse tilfellene slet familiene med både å bygge nettverk og å få benyttet det som en ressurs. Disse eksemplene er fra USA, et samfunn som generelt har mer tradisjonelle kjønnsroller enn vi har i Norge, så det kan kanskje for oss fremstå som noe ekstremt at det skulle være et problem å ha en sjenert kone. Men poenget er at dette viser hvor godt *gjemt* dette arbeidet faktisk er. Det vises ikke før det mangler. En kan tenke seg at nettverk som ressurs kan være særdeles viktig i USA, der denne studien ble utført, men en kan jo se for seg mange tilfeller i Norge hvor det å kjenne andre foreldre i nærmiljøet kan være nyttig i hverdagslivet, som for eksempel for å organisere kjøring til og fra trening, få informasjon fra et foreldremøte man ikke har vært tilstede på eller å ha nummeret til barnas venners foreldre. Det at dette arbeidet blir underkjent, kan være til stor frustrasjon hos kvinnene som utfører det. Dette er også et arbeid Berit mener det er et reelt behov for. Det er ikke en form for selvpresentasjon til konstruerte behov, som hun argumenterer seg vekk fra med å trekke en skillelinje mellom rene klær og at de skal matche rosa-rosa. I tillegg til at flere av kvinnene opplever at arbeidet deres blir underkjent, er flere av dem også klar over at de gjør noe emosjonelt ekstra-arbeid. Som Elise beskriver det:

Nå er det snart sommerskole. Og så får jeg ikke bare bestemme det. Vi (Elise og mannen) skal liksom være enige da. Så jeg må passe på at vi må snakke om det vi skal gjøre.

Elise beskriver det som litt ekstra stress å måtte involvere mannen sin i dette. De skal ”liksom” være enige. Jeg oppfatter at hun antyder at dette er unødvendig ekstraarbeid, siden det egentlig er hun som tar avgjørelsen, men hun må la mannen føle at han er med på det. Samtidig er det hun som passer på at de får snakket om det.

Dette er likt det andre forskere (for eksempel Berhau et. al. 2011, Bungum 2007, Haavind 2006) har funnet i sine studier av familier. Mor tar ansvar for at far også skal engasjere seg, og hun passer på at han føler at han er like mye med på beslutninger som skal tas, selv om det egentlig fører til mer arbeid for henne. Bugnum (2007) skriver at det er mødrene som tar ansvar for å få til likestilling om arbeidsfordelingen hjemme. Elise sier ikke eksplisitt at likestilling er grunnen for at mannen skal involveres i beslutningene, men det kan tenkes at motivasjonen på sikt er at mannen skal føle eierskap til prosjektet slik at han tar mer ansvar i neste ledd.

I Magnussons (2005) studie om likestilling i par var det de kvinnene som hadde refleksiv distanse til det arbeidet de gjorde, som jobbet for, og oppnådde mer, likestilling hjemme. Men det er jo også da kvinnene som tar ansvar for at denne likestillingen skal skje. Siden det tredje skiftet eksisterer på flere nivåer, vil det nok være vanskeligere å oppdage jo dypere du kommer. Og det er absolutt mulig å tenke seg at jo dypere, jo mer kroppsliggjort vil det være. Det er kanskje slik at det som er mest kroppsliggjort vil føles mest naturlig. Men, det at Elise snakker om det på denne måten, betyr også at hun er bevisst på at dette er et arbeid hun må gjøre. Og måten hun forteller det til meg på er i en heller oppgitt tone. Igjen aner jeg en form for refleksivitet (McNay 1999) i forholdet til sitt eget arbeid.

Når du er stipendiat så er det jo veldig stor arbeidsbyrde, men så er du jo veldig fleksibel. Så jeg har vært veldig bestemt på at jeg kan ikke bare hoppe inn og ordne opp i alt. Og det har vi fått til ganske bra. Men det er jeg som er oftest hjemme.

Elise har prøvd å ta et bevisst grep for at ikke fleksibiliteten i jobben skal ødelegge. I likhet med kvinner i andre studier, der kvinnene går aktivt inn for å dele det tredje skiftet (Smeby og Brandth 2013 og Bungum 2007). Men likevel sier hun at det er hun som er oftest hjemme. Det å måtte verne om tiden sin, kan gjelde alle som arbeider i akademien. Men til forskjell fra noen av kvinnene som nevner dette eksplisitt som noe de går aktivt inn for, snakker ikke mennene om dette på samme måte. De må nok verne om tiden, men kanskje de ikke opplever det som en konflikt. Det at de ikke snakker om det slik kvinnene gjør kan være et tegn på at de opplever mindre frustrasjon knyttet til det.

Som vi ser snakker de kvinnelige stipendiatene om det organisatoriske ansvaret de tar for familien sin og de forklarer at de gjør det fordi alternativet ville gått ut over barna. Kvinnene er altså refleksive rundt noe av sitt merarbeid, men opplever at de blir hindret av sin egen kroppslige beredskap.

5.3 Ansvarsløs anerkjennelse

Som vi så i begynnelsen av kapittelet er de mannlige stipendiatene veldig prisgitt den strukturen de har i hverdagslivet sitt. Uansett hvor strukturen kommer fra. Og de opplever stress når det mangler. Mennene er veldig klar over at det er mer arbeid i familien enn bare det rent fysiske. De er helt klart involvert i dette arbeidet, de også. Geir forteller:

Ja, sånn som i dag, for eksempel, så våknet ungene klokka seks. Og da står jeg opp, slår på varmen, slår på tv-en, sørger for at de får noe på beina, slik at de ikke skal fryse. Og så sitter de og ser på tv cirka en halvtime før jeg står opp. Og straks jeg har stått opp, så går jeg og smører på mat til dem, slik at vi kommer i gang med spisinga. Slik at de får mat, mat og drikke, mens de sitter der og ser på barne-tv. Og så steller jeg meg og når jeg er ferdig med det, så går jeg og lager mat også til meg selv. Men så må jo jeg passe på at de faktisk får i seg maten. For det er jo fort gjort når de sitter der og ser på barne-tv at de glemmer seg. Og så er det å få på klær på alle sammen. Partneren min legger alltid fram kvelden før. Så alt ligger der. Så av og til tar jeg klærne før frokosten, men det vanligste er at det først er mat og så er det liksom å få på dem klær. Samtidig så skal jeg selv spise og sånn. Så det er ofte sånn at jeg først lager min mat og mens jeg spiser så lager jeg min egen niste. Så står partneren min opp litt etterpå og hun tar en dusj og gjør seg klar. Og det er hun som lager nistepakkene til barna da. Og så når klokka nærmer seg ti på åtte så er det å kle på alle sammen og komme seg ut.

Her ser vi en helt normal morgen for en mannlige doktorgradsstipendiat. Han passer på at barna ikke skal fryse og at de faktisk får i seg maten sin. Ved at han er bekymret for at barna skal fryse og følger opp dette er han i kroppslig beredskap overfor barna sine (Lilleaas 2003). Men klærne – de har partneren lagt fram dagen før. Det er også hun som smører nistepakke. Her er det en tydelig arbeidsfordeling mellom ham og partneren. Dette er for så vidt nok et eksempel på en veldig strukturert utførelse, der alle vet oppgavene sine. Stipendiatene har, som nevnt en tydelig arbeidsfordeling i husholdsoppgaver.

Det var mange av dem, i likhet med Jon, som lagde ukeplaner over middager og hadde storinnkjøp en gang i uka, for å slippe å tenke på dette på jobb. Håvard er den som handler i sin familie, og han og partneren samarbeider om å lage disse ukeplanene.

Så har vi en ambisjon om at vi skal lage ukeplan på søndag, slik at vi vet hva vi skal ha til middag hver enkelt dag da. Men det har vi liksom ikke vært så flinke til. Men partneren min sa for noen dager siden at det må vi liksom gjøre.

Det å lage ukeplan for hva man skal ha til middag er en del av planleggingen, men det er også det å initiere å lage slike planer. I dette tilfellet er det partneren som tar ansvaret for at organiseringen skal skje, og Håvard anerkjenner at det er partneren som initierer det. Flere av mennene kredibiliterer partnerne sine for at de gjør tredjeskiftsarbeid. Som Jon sier: ”*Hun vet navnet på alle i klassen*”. Men han går ikke i dybden på hvorfor det er viktig å kunne navnet på alle i klassen. Og dette er jo klassisk for debatten. Det er typisk arbeid som fremstår som unødvendig ekstraarbeid eller involvering, men som kan vise seg å bli viktig, som det kom fram i forskningen til Berhau et al. (2011). Likevel viser det at Jon er klar over dette, at det ikke nødvendigvis er så usynlig som Berhau et. al. (2011) mener. Samtidig kan det være at det er konsekvensene som er det viktige her, og det er de som er utydelige.

Men jeg har ikke oversikt over alle skostørrelser. På garasjeloftet står alle eskene med sko og klær i forskjellige størrelser som det står hva de skal ha i de forskjellige aldersgruppene. Og det får partneren min holde styr på. Jeg kan ikke ha oversikt over alle cherroxene. Men bare sånne ting som det der, der er slikt man bruker tid på. Innkjøp av klær og ha tid og oversikt over hva de trenger av parkdresser og andre ting. Vi har egne Exel-dokument der det står alle Ecco vintersko. For hun kjøper kun Ecco vintersko. Der står alle sånne størrelser. Så vi har på en måte fullstendig oversikt over alle ting. Reima-dresser og.. Hvis en ikke gjør det så glemmer en hva en har. Og så kjøper en noe en har fra før. Eller så står du der og trodde du hadde noe også har du ikke det. Så det er en del slike ting også. Som en ikke tenker så veldig mye på når en ikke har barn. Men altså straks du har et barn, så blir du opptatt av at det skal ha skikkelig tøy og klær.

Her anerkjenner Frank at det ligger mye tid og arbeid bak å ha riktig utstyr i orden. Men han uttrykker også at, til og med for ham, må grensen gå en plass – altså med Cherrox-beholdningen. Eva Magnusson (2006) finner også i sin studie av par at mennene trekker en

grense ved hvilket husarbeid de kan gjøre, og hva de ikke kan, mens kvinnene ikke snakker på denne måten.

Til forskjell fra hva Berit uttrykker tidligere i dette kapittelet, som er en frustrasjon over at menn ikke anerkjenner innsatsen som kvinner gjør med de ”usynlige” tingene, anerkjenner jo faktisk mange av mennene i mitt materiale innsatsen til konene sine. Men de føler likevel ikke noe ansvar for at de selv burde ha gjort det. Og kanskje det er nettopp det Berit snakket om? Mennene setter pris på at det er slik, men det er ikke ”viktig” nok til at de selv skal bruke energi på det? Det kan nesten virke som om Frank har adoptert meningene om at det er viktig å ha klær og utstyr i orden, men at han ikke helt har internalisert dem; han ikke har helt den samme beredskapen for det, selv om han anerkjenner at det er viktig på et mer konseptuelt plan. Man kan ut i fra dette få en følelse av at Hanne Haavind (2006) har rett i at fedre i parforhold baserer sin deltakelse på at mor allerede er der.

At kvinnene er mer refleksive rundt sin egen rolle i det tredje skiftet, styrker argumentet om at refleksivitet er habituert forskjellig i menn og kvinner (Adkins 2003). At refleksivitet over kjønnsforskjeller er blitt en del av kjønnet subjektivitet – vi har en refleksiv distanse, men også en kroppsliggjort beredskap og dedikasjon. Refleksivitet per definisjon kan ikke adskilles fra kroppen ved at man kan gå kognitivt ut av seg selv når felt og habitus er mistilpasset. At mødrene og fedrene snakker såpass forskjellig rundt sine roller i det tredje skiftet, styrker en mistanke om at refleksivitet ikke kan skilles fra resten av det kroppsliggjorte. Den resignerte refleksiviteten mødrene opplever, fører dem jo ikke videre heller. De er klar over sin kroppslige beredskap for barna, men ser ingen løsning på det, annet enn at om fedrene opplever det samme. Dette er fordi de helt klart opplever at barna faktisk vil bli skadelidende dersom de ikke ”lapper den dressen”, eller i hvert fall tar ansvar for at noen gjør det. Vi må også huske at dette er folk som arbeider med kunnskap og samfunnsanalyse. Det kan derfor tenkes at de er vant til å reflektere over tingenes tilstand. Men dette forklarer ikke helt hvorfor det er forskjell på mennene og kvinnenes historier, men det kan belyse at det kan ligge kjønnede forventninger til hvordan akademikere skal reflektere over rollene sine.

5.4 Emosjonell beredskap

Som flere tidligere har påpekt er det et stort emosjonelt aspekt ved det tredje skiftet (Berhau et al. 2011, Doucet 2001, Hochschild 1997). Noe som kanskje også er drivkraften bak det. Det kan tenkes at det emosjonelle aspektet er akkurat det som kan kreve mest, enten det er ikke-jobbrelatert tidsbruk eller tankevirksomhet. Det er viktig å utforske hvor dypt dette stikker hos stipendiatene, siden det legger grunnlaget for både de kognitive og fysiske arbeidsforholdene deres. Cecilie forteller at hun prøver å forberede seg til morgenene på kvelden. I Cecilies familie er det som regel hun som både leverer og henter. Da er det en konsekvens at hun bruker kveldene til å forberede dagen derpå:

Da er det husarbeid, og så prøver jeg å legge fram klær, for morgenene blir alltid, du kjenner kanskje til det? Kaos om morgenene. Og prøver å legge alt til rette for at det ikke skal bli noen gnisninger eller sånne ting på morgenen. Da er det viktig at klærne er riktige. Det betyr noe.

Her er det et praktisk arbeid Cecilie gjør for å unngå ”gnisninger” på morgenen. Siden det er hun som må ta de emosjonelle konsekvensene av de eventuelle gnisningene, siden det er hun som skal levere, er det drivkraften bak det praktiske planleggingsarbeidet Cecilie gjør på kvelden. Det kan jo for så vidt være hun hadde gjort dette uansett, som en del av en generell emosjonell beredskap. Barnas klær kan være en kilde til konflikter på morgenen, og hun tilrettelegger for å unngå dette.

Det kan også være andre former for emosjonell beredskap som kan prege arbeidet til stipendiatene.

Uka før forrige uke så ble han veldig, veldig sinna. Og sto og ropte i liksom morgentrafikken med liksom mødre og fedre på bitte lille Frysja og ropte at han har den verste familien i hele verden, faktisk, og det var bare min feil, for jeg var så slem. ”Hun er så slem med meg” sto han og ropte til andre folk som gikk forbi. Da hadde jeg ikke så mye å gå på. Så fikk jeg fulgt ham til skolen, da, og så prøvde jeg å si før han gikk inn klasserommet, for vi kom fem minutter for sent, så prøvde jeg å si til ham: ”Du, du er vel enig i at vi er jo ikke verdens verste familie selv om vi hadde en litt sånn dårlig start på dagen i dag?” Så sa han: ”Jo, det mener jeg faktisk”. Og så gikk han inn og smelte døra igjen etter seg. Og jeg sto igjen på gangen og følte meg.. Ja, det var ikke noe hyggelig. Da fikk jeg lufta det med en kollega her når jeg kom på jobb, og da brukte jeg jo litt tid på å tenke: Hvorfor skjer det? For det skjer jo oftere enn man har lyst til.

Her forteller Cecilie om en situasjon som har gått innpå henne. Dette er i en kontekst der jeg først har spurt om hun tenker på familien på jobb, og hun forklarer at slike følelser kan ta litt tid. Cecilie forteller at kollegaene trøster hverandre litt, dersom de har hatt vanskelige situasjoner hjemme. De kan altså fortelle hverandre om tilfeller der de har følt på det å ikke ”være den moren jeg har lyst å være”. Det er ikke noen moralisering fra kollegaene, men heller en gjenkjennelighet. Jeg vil våge å påstå at dette kan tyde på at det er den kroppslige beredskapen som gjør at de ikke er fornøyd med måten de håndterte situasjonen på. Denne beredskapen utløser faktiske følelser, som de setter pris på trøst for. Ingen av mennene nevner noe om hvordan kollegaer oppfører seg mot dem som har barn. Elise beskriver en opplevelse som er ganske lik Cecilies:

Ganske ofte føler jeg at jeg kjefter på hun yngste og når vi blir stressa. ”Nå må du komme”, ”Nå går jeg hvis ikke du kommer” og sånne ting. Og da tenker jeg jo en del på det. Jeg tenker at jeg stjeler deres motivasjon. (Tror du disse tankene tar mye tid?) Ja, det tror jeg faktisk. Jeg tror det blir litt mindre offensiv. Det blir litt sånn daff av det på en måte, husker ikke helt hvor du var i går, for du starter dagen med disse tankene.

Elise er bekymret for at hennes adferd som mor kan påvirke barna. Dersom hun har vært stresset og ikke vært slik som hun mener hun bør være som mor, tenker hun at det stjeler deres motivasjon. Dette er en emosjonell beredskap overfor barna, der hun tar innover seg deres følelser, eller det hun tror er deres følelser. Dette opplever hun går ut over sin egen arbeidsevne disse dagene og hun blir ”mindre offensiv”. I likhet med Cecilie tar det lenger tid før man er i gang med arbeidet på slike dager.

Å være i emosjonell beredskap for barna kan også gå direkte ut over arbeidet. Anne og mannen hennes delte en fødselspermisjonen likt, og en periode mens hun fortsatt ammet, hadde hun muligheten til å sitte hjemme en periode.

Så lenge man kan jobbe hjemme når det er barn der, så lenge ikke jeg trenger å passe på dem. Da bruker jeg ikke hjernekapasitet til å tenke på hvordan barna mine har det. for da ser jeg dem jo. Så lenge jeg ikke må følge dem når de må på do. (Har du tenkt på det når du er på jobb?) Ja, særlig i begynnelsen da, når det er barnehagetilvenning og ja, da, vil man ringe og høre. Og det har vært viktig for meg å

være tilstede som mor, siden barna mine er som de er, og jeg er som jeg er. Jeg hadde ikke klart det å skulle jobbe masse hele tiden (Ja, for du har lyst å se dem?) Lyst å se dem. Det er viktig for meg. Jeg hadde ikke jobbet noe bra hadde jeg ikke kunnet sett dem.

Hun opplevde faktisk å jobbe hjemme som en fordel fordi da slapp hun å tenke på hvordan barna hadde det. Dette tyder på at hun opplever at det å tenke på barna tar mye tankekraft. Hun sier at det er viktig for henne og se barna sine, og hun mener at hun hadde arbeidet dårligere dersom hun ikke hadde fått muligheten til å se dem så mye som hun gjør. Og dette er både et interessant og viktig poeng. Dette kan tyde på at den kroppslige, emosjonelle beredskapen griper såpass dypt inn, at det går ut over fokus, dersom hun ikke får fulgt den opp. Det at hun sier at det er viktig, kan også tyde på at det er dette som gir mening for henne. Det er familiededikasjonen som gjør at det er å se barna som er viktigst for henne, og om hun hadde opplevd en dissonans, ville det ha gått ut over arbeidet. Berit beskriver denne følelsen mer inngående:

Jeg husker en av de tingene jeg slet mest med når jeg puttet mine barn i barnehage som ettåringer og satt på jobben og skulle konsentrere meg, det var den følelsen av komplett meningsløshet. Fordi at jeg tenkte at mange på min jobb kan gjøre denne jobben her på en tilfredsstillende måte, men det er bare jeg som kan være mamma for mine barn. Men det satt jeg og følte på, at nå har jeg egentlig en helt annen oppgave. Og det er å være med dem. (...)Så tenker jeg hvordan håndterer de alle disse følelsene, at de er lei seg, redde, eller trøtte. Og jeg hadde et sånn fysisk savn etter barna at jeg klarte nesten ikke å konsentrere meg.

Berit beskriver med dette den inderlige, kroppsliggjorte følelsen av å være i emosjonell beredskap overfor barna sine og hvordan det går ut over konsentrasjonen. Jeg forstår det slik på kvinnene at dette gjelder spesielt når barna deres er små. Mennene beskriver ikke dette i det hele tatt.

Om denne emosjonelle beredskapen ikke får utløp, kan det påvirke arbeidet negativt ved at man i neste omgang blir sliten av det. Elise har fått kjenne på det de andre kvinnene er redd for å oppleve, siden hun i perioder har måttet ta ut mye tid fra familien, fordi hun føler på presset fra kollegaer og instituttet om å bli ferdig, nå når hun er på overtid.

Men for å liksom kompensere for å ha gjort dårlig arbeid, så har jeg gått hjem, så har jeg satt meg ned og så jobbet jeg lange kvelder et par ganger i uka over en lang periode. Og det gikk jo på en måte bra. Men jeg følte det ble dårlig stemning i heimen. Og ungene mine. Og mellom meg og mannen min. Selv om det er formelt sett greit, så er det jo ikke koselig å.. så for meg så følte jeg at det gikk litt opp i røyken. Den arbeidsinnsatsen har gjort at jeg har blitt mer sliten etterpå.

Det at hun sier at det ”formelt sett er greit”, refererer kanskje til normer om at det må være greit at mor kan ta ut ekstratid fra familien. Men selv om normene er der, opplever Elise at dette ikke fungerer i praksis. Hun beskriver så en litt mer vag følelse blandet av at det ”ikke er koselig”, ”det gikk litt opp i røyken” og at hun blir sliten av det. Jeg vet ikke helt om jeg klarer å gripe hva hun mener her, men det er i hvert fall ikke noe hun opplever som positivt. Det går ut over barna og mannen hennes og det fører til at hun blir sliten. At den produksjonsmessige vinningen, den tiden hun er borte fra familien for å jobbe med avhandlingen, går opp i spinningen fordi hun blir for sliten av det i neste omgang. Det går opp i røyk. Så hun skylder på seg selv:

Men jeg tror kanskje det hadde vært lettere hvis jeg var mer strukturert. Sånn som kom litt tidligere. Ikke se Brannmann Sam om morgenen. Være på plass klokka åtte. Det tror jeg er lurt. Så jeg har konstant dårlig samvittighet, da, fordi du egentlig går og tenker på avhandlingen. De skjønner ikke hvorfor jeg ikke har levert. Jeg har holdt på så lenge.

Elise beskriver at hun har dårlig samvittighet for både familien og avhandlingen. Hun har dårlig samvittighet for at hun burde vært mer strukturert og kommet tidligere på jobb og ikke sett på tv med barna sine på morgenen. Dette er noe hun i første omgang beskriver som koselig, at hun drikker kaffe, mens de ser på tv. Men det blir likevel ikke så koselig, fordi hun samtidig tenker på avhandlingen, og ikke er helt ”tilstede” når hun er sammen med familien sin. Dette med å være tilstede er et ideal som har gått igjen i fortellingene til stipendiatene, spesielt kvinnenes. Det virker som denne følelsen blir forsterket av at Elise har utsatt innleveringen sin.

Fedrene jeg snakket med snakker ikke på samme måte om disse hverdagslige ”gnisningene” som kan påvirke dem på jobb. Men det er flere eksempler på at også fedrene er i emosjonell beredskap. Som Jon forteller:

Hvis det er noe som går dårlig, eller hvis det er noe negativt og sånne ting, så klarer jeg ikke å få den nødvendige konsentrasjonen til å sitte å jobbe effektivt. Og vi hadde alvorlig sykdom i familien og vi har hatt det over en stund (...) Og det legger jeg merke til påvirker veldig. Men det er det å prøve å finne fokuset. Så jeg er liksom avhengig av at ting går veldig bra hjemme for å kunne jobbe effektivt med en doktorgrad.

Jon opplever at tanker om familien påvirker arbeidet mest, dersom det er noe som går dårlig. Det han snakker om er større, mer alvorlige livshendelser som kan føre til bekymringer. Men dette er like fullt en emosjonell beredskap for familien. Forskjellen er at slike livshendelser ikke skjer like ofte. Jon sammenligner også arbeidet sitt med partnerens jobb, som han tror er mye mindre kognitiv fleksibel, og han mener at hun derfor slipper å bli sittende å gruble over like mye som ham. Dette viser igjen at den mentale fleksibiliteten oppleves som et problem. Det er flere eksempler på, som gjelder for både fedrene og mødrene, at det er lettere å være stipendiat når ting ellers i livet går bra, slik det også vil være for de fleste jobber. Men med en gang noe ikke går helt som det skal, er det mye vanskeligere å disponere tiden slik at det blir nok til avhandlingen. Da flyter tankene mye lettere til andre bekymringer.

Kvinnene er altså dypere engasjert i den emosjonelle beredskapen for barna sine, noe som preger arbeidet deres. De drøfter ikke dette i like stor grad som de drøftet de praktiske aspektene ved å ha barn ut i fra et kjønnsperspektiv. Det mest usynlige aspektet, det emosjonelle, er kanskje vanskeligere å oppdage å reflektere over, enn det praktiske ved det.

5.5 Oppsummering

I dette kapittelet har vi sett at det tredje skiftet griper inn i arbeidsforholdene til både mødrene og fedrene jeg har snakket med. Mye av organiseringen og det praktiske ved det kan løses ved å planlegge en stund i forveien, men som vi har sett, er det noen ting som ikke like lett lar seg planlegge. Den fysiske fleksibiliteten i arbeidet er et problem (som Probert 2005 også fant), men det virker som den kognitive fleksibiliteten er det største problemet. Dette gjør at bekymringer lettere kan snike seg inn i tankene deres. Kvinnene jeg snakket med opplever i større grad enn mennene å være i emosjonell beredskap for familien sin. Siden naturen i

arbeidet krever at de er tilstede mentalt i det de gjør, samtidig som det ikke er noe press på å være rask, eller måtte forholde seg til andre, kan disse tankene stjele mye tid.

Basert på tidligere forskning la jeg til grunn en antakelse om at kvinnene er mer involvert i det tredje skiftet enn menn er, og at de derfor har andre forutsetninger for å skrive en doktoravhandling. Kvinnene har helt klart reflektert over sin rolle og sitt ansvar, og også hvorfor de tar dette ansvaret, men det virker ikke som de ser noen endringsmuligheter siden den kroppslige beredskapen for barna er så sterk. I tillegg snakker de (indirekte) om mening og et meningstap, dersom de ikke kunne ha fått involvert seg så mye som de gjør i familien, og at denne verdien (om å involvere seg i familien) er en forutsetning for å klare å skrive avhandlingen sin.

Mennene er også reflektert rundt det tredje skiftet, men mer rundt at for dem må grensen gå en plass. De har forstått viktigheten av det, og gir partnerne sine æren for å ta seg av det, men forteller ikke på samme måte som kvinnene om den inderlige beredskapen for det. Det er også tydelig at den emosjonelle delen av det tredje skiftet påvirker stipendiatene på jobb. Her har mødrene jeg intervjuet beskrevet både hvordan hverdagslige hendelser og bekymringer kan påvirke dem, mens det gjennom fedrenes historier kommer fram et det i hovedsak er større livshendelser, til forskjell fra de dagligdagse hendelsene, som stjeler den emosjonelle oppmerksomheten.

Kvinnene involverer seg altså mer emosjonelt i den praktiske organiseringen av hverdagslivet og de har med seg denne involveringen dypt i kroppen. Den er kroppsliggjort og gjennom et familiededikasjonskjema der beredskapen for familien sterkere enn beredskapen for doktorgradsarbeidet. For mennene er ikke denne involveringen i organiseringen like internalisert i kroppen. Jeg drøfter om noe av involveringen er unødvendig og om kvinnene overvurderer sin betydning, men for kvinnene oppleves det slett ikke slik. De forklarer det heller som veldig nødvendig.

Kvinnene lever med motstridende dedikasjonskjemaer og dette kan være grunnen til at de har blitt refleksive. Lois McNay (1999) har argumentert for at der det er refleksivitet er det også endring på gang. Vi kan i tråd med Lisa Adkins (2003) sitt argument se at det ikke er fullt så enkelt. Kvinnene er refleksive rundt sitt merarbeid, men de opplever at den kroppslige beredskapen kommer i veien, for en endring de kanskje i større grad skulle ønske fant sted. Den kroppslige beredskapen sitter så dypt at den er vanskelig å omvelte, og det oppleves

heller ikke som ønskelig, siden kvinnene da føler at barna da vil bli de skadelidende. Hays (1996) drøfter om mer avanserte måter å oppdra barn på gjør at mødre kan påstå at arbeidet de gjør er krevende og komplekst, noe som igjen krever høyt nivå av kunnskap og evne (s. 159) Dersom fedrene ikke fullstendig har internalisert dette ”intensive parenting” – synet, føler mødrene at de ikke kan gi dem alt ansvaret. Som vi ser har de mannlige stipendiatene akseptert mye av dette synet, men ikke internalisert det så sterkt. Men dette kan være i bevegelse, siden det heller ikke er noe de avviser.

6 En grense

I forrige kapittel så vi at de kvinnelige stipendiatene er bevisst sine egne, og mange andre kvinners utfordringer, når det kommer til at tiden de bruker til organisering av hverdagslivet stjeler fra avhandlingsstiden. Mennene anerkjenner også at partnerne deres gjør mer enn dem selv. Men på noen områder snakket de helt ulikt om hva som MÅ gjøres. I dette kapittelet ser jeg først på hvordan de vurderer fritiden sin og ser jeg på hvilke prioriteringer de gjør når det kommer til å bruke tid på avhandlingen. Begge disse prioriteringene har konsekvenser for arbeidet med avhandlingen.

6.1 Kroppens krav

I Magnussons (2006) studie om likestilling innad i par kan man se at arbeidsfordelingen innad i familien også fikk konsekvenser for fritiden i noen familier, ved at mennene i disse familiene kunne ta ut mer fritid. Her ser jeg hvordan stipendiatene drøfter mulighetene sine for fritid. Med en jobb som kan kreve mye tid borte fra familien, hvordan forholder de seg da til fritid uten familie? Annes mann har mer fritid for seg selv enn henne. Hun forklarer dette med barnas personlighet:

(Hvordan er fritida ellers? Har dere noe fritid, du og mannen din?) Hahah. Nei. Mannen har jo litt sånn at han kan reise bort en helg. Men jeg har...Litt på grunn av personligheten til barna. Hun er en veldig følsom jente og det og på en måte skulle.. Da jeg var på sjukehuset med ham, er noe som fortsatt har brent seg litt fast. Ja, at mamma ikke er der om natta. Hun kommer ofte inn til meg om natta. (så hvis du hadde vært vekke da, så hadde hun merket det?). Ja, hun merker det med en gang. Hun er litt sånn av typen. Hun er en følsom type. (Men når han e vekke da? Mannen din) Nei det går veldig bra. For det er meg hun kommer inn til om natta. Ikke det at hun ikke er glad i faren sin, men det er jo den natt-tingen som er greia.

Anne mener at datteren hennes har reagert på at moren var borte på natta i forbindelse med fødselen av det yngste barnet. Det å reise bort er ikke noe Anne vil utsette datteren for, siden hun er ”en følsom type”. Dette viser at Anne i høy grad er i kroppslig beredskap for datteren sin. Hun tar datterens følelser inn i beregningen i kostnaden ved å reise bort en helg, slik som mannen hennes gjør, og har konkludert med at den blir for høy. (Det er kanskje nettopp denne kroppslige beredskapen datteren har plukket opp på, og derfor er som hun er, men dette blir

en annen diskusjon). Som nevnt i kapittelet om avhandlingsdedikasjon, anser også kvinnene seg som privilegerte som får jobbe med noe de er interessert i. Dette fører til at Cecilie ser på jobben som hobbyen sin, og ikke føler at hun kan kreve noe mer fritid ut over det:

(Egen fritid?) Neei. Jeg føler ikke at jeg har.. Men jeg synes at jeg er veldig heldig da, fordi før jeg begynte å jobbe her, så prøvde jeg å holde meg oppdatert på dette fagfeltet ved siden av jobben min. Så det har jo egentlig vært en hobby. Så det er jo det jeg har lyst å holde på med. Så det er jo kjempebra. Vi har en hund da. Så jeg må jo gå tur med den.

Siden avhandlingen er spennende, føler Cecilie kanskje ikke at hun kan kreve mer egentid? I hvert fall ikke fast. Hun forteller at hun av og til møter noen venninner.

Mannen til Cecilie har derimot litt mer tid til å trene, eller prioriterer det, i hvert fall. Han trener litt etter barna har lagt seg og i helgene.

Han er sånn som må gjøre det for å ikke bli i dårlig humør. Så det må vi bare finne oss i. Så det er jo greit. (Han har energi til å gjøre det etter ungene har lagt seg?) Ja, eller han må det. Han blir veldig slapp hvis han ikke.. Eller hvis han er slapp så sier han: nå må jeg trene. Jeg skulle gjerne hatt den motivasjonen, men mhm.

Mannen til Cecilie har altså et slags krav på tid til trening, slik at han ikke skal bli slapp eller i dårlig humør. Mens fritiden til Cecilie er jobben, eller å luften hunden deres. Dette kan sees i lys av Lilleaas (2003) sin teori om kroppsliggjorte vaner. Lilleaas fant i sin studie at mennene så det på som sin rett til å hvile, mens kvinnene ikke kunne hvile før alt var unnagjort. Dette kan overføres til trening også som et krav som må til for å unngå at mannen blir sliten. Det virker like selvfølgelig for Cecilie at det må skje, som for mannen hennes.

Trening

I motsetning til de kvinnelige stipendiatene, og i likhet med partneren til Cecilie, er det flere av de mannlige stipendiatene som trekker fram trening som noe det så på som viktig å prioritere og som var en integrert del av hverdagen deres. Alle de mannlige stipendiatene sa faktisk at de trente. Inge var den eneste av dem som ikke hadde flere faste treningsøkter i uka, men til og med han fikk trent litt. Mennene snakker om trening som en naturlig del av

hverdagen sin, og ikke noe som tar tid bort fra avhandlingen eller familien. Det er bare et behov som er viktig å prioritere, som Frank snakker om under:

Så det er noe vi har vært opptatt av.. å legge til rette for at begge skal kunne trene. Så hele den perioden som jeg har tatt avhandlig så har jeg på en måte trent en del. Det blir jo ikke like ofte som jeg skulle ønske, men jeg får trent i hvert fall et par ganger i uka. Så i sesongen så har jeg spiller jeg kamper nesten hver uke. Så selv i innspurtfasen så har jeg spilt kampene da. Også litt av grunnen også til at jeg klarer meg med så lite søvn, er at jeg får energi av å trene kan du si.

Frank forteller at han får energi av å trene. Trening er altså et kroppslig behov, og som rett og slett må til for å klare å gjøre de andre pliktene i hverdagen. Det er også derfor det er en prioritering. Det må nevnes at partneren hans også er med i en løpegruppe, så også hun får trent. Frank forklarer at trening er noe de har prioritert, over for eksempel venner, for å få hverdagstimene til å gå opp. I tillegg er det noe Frank gjør for seg selv, som et slags ”oppå” resten av det som foregår:

Så på onsdager så er det en veldig bra spinningtime, så jeg prøver å delta på den. Slik som nå på onsdag, så var jeg på all-idrett med han mellomste og så kom vel vi hjem derfra sånn ti på halv åtte. Og da ja, så hadde jeg ikke spist så mye til middag, så jeg hadde behov for å få i meg litt mat. Så jeg tok havregrynsgrøt i mikrobølgeovnen da. Og så kaste det i seg. Og så dro jeg på trening. Jeg dro hjemmefra fem over halv åtte. (Da var det partneren din som måtte legge dem da?) Ja, nå må jeg tenke meg om.. Ja,ja. Da var det hun som måtte legge.

I Franks tilfelle inngår ikke familien hans i middagen. Maten er noe han lager og spiser for seg selv, selv om det framgår av historien at familien hans er hjemme, de også. Det virker ikke som om det er noe de har vevd inn i hverdagsplanen, men mer som noe som må skje på toppen av det andre som foregår. Sitatet under fra Geir antyder at det er noe han tar litt for gitt at han bør gjøre. Han problematiserer i hvert fall ikke treningen som tid som spiser av familielivet :

Også trener jeg jo litt. (Så da får du trent etter de har lagt seg?) Da trener jeg ja. Eller om jeg drar litt før de har lagt seg, så går jo det.

Det å prioritere trening er også for viktig Jon, som kan fortelle om at han har tre faste treninger i uka, på ettermiddagen eller etter leggetid. Både Håvard og partneren hans løper, når han snakker om trening, nevner han det også som en innarbeidet greie, noe de gjør etter de er ferdig med husarbeidet om kveldene. Og han kan også dra før de har lagt seg, så dette er også noe som kan skje ”oppå” det som skjer ellers i familien.

Inge snakker ikke like eksplisitt om trening, men det fremgår likevel av intervjuet at han av og til får gått litt på ski i nærområdet mens partneren hans legger barna.

Det kan for meg virke som de kvinnelige stipendiatene jeg har snakket med, i større grad enn de mannlige begrenser egentiden sin. Siden tiden til avhandlingen ”spiser” av tid som ellers ville ha gått til samvær med familien, bruker de heller mindre tid på å gjøre andre ting for seg selv. Det virker som om både mennene og kvinnene prioriterer bort tid til venner, i større eller mindre grad, mens det bare er mennene jeg snakket med som fremlegger tid til trening som en nødvendig prioritering. I tillegg virker det ikke som mennene i samme grad definerer trening som ”egentid”, men mer som noe som er et reelt, fysisk behov. Om det mangler, vil ikke resten av hverdagen gå opp. Og om det er sant, som mennene sier, at de får mer overskudd av å trene, da har de jo faktisk en konkurransemessig fordel av å ta ut denne tiden av familien til trening.

Nå er det sannsynligvis tilfeldig at akkurat alle de fem mennene jeg har snakket med trente regelmessig, og ingen av de fem kvinnene ikke gjorde det (i alle fall så snakket ingen om det). Men det er likevel såpass påfallende at jeg mener dette hadde vært noe som hadde vært interessant å undersøke nærmere kvantitativt³.

Søvn

En ting som utvilsomt forandrer seg i livet ditt når du får barn, er søvnmønsteret ditt. Som et resultat av barn som kommer inn på nettene, spedbarn som våkner og gråter og noen ganger særs tidlige morgener, er man i perioder trøttere enn i andre perioder. Og det er ikke gitt hvor lenge disse periodene kan vare. For noen handler det om flere år. Det jeg fant interessant både

³ Noe som er komisk, som jeg fant i etterkant av analysen er denne artikkelen : <http://www.dn.no/dnaktiv/2010/12/16/-blir-bedre-pappa-med-mye-trening> Her er den samme diskursen om at mannen får mer energi av trening (som igjen teller til fordel for familien) i tillegg til at det er bare spørsmål om kona synes det er dumt at han er mye borte eller ikke. Ikke barna.

underveis i intervjuprosessen og enda tydeligere i transkriberingen og inndelingen av analysen, var at det helt klart er mennene som snakker mest om å mangle søvn.

Stipendiatene har, som nevnt, ikke frister de må opprettholde fra dag til dag og derfor heller ikke noe press om å være like produktiv hver dag. Men de har jo helt klart et produkt de skal bli ferdig med til en gitt frist. Som nevnt tidligere kan ikke stipendiatene utnytte den fysiske fleksibiliteten det å skrive doktorgrad gir, til avhandlingen. Derfor har de likevel et internalisert press på å produsere noe når de først er på kontoret og barna er i barnehagen. Dette er ikke tid de kan ta igjen senere. Frustrasjonen blir desto større når de da er på jobb og opplever at de ikke klarer å produsere noe fordi de rett og slett føler seg for trøtt. Som Inge forteller:

Si når du har to så tette som jeg har da, så blir det ganske lange perioder med søvnunderskudd, ikke sant. For er det ikke den ene, så er det den andre. Det er mest han yngste. Men du føler deg ikke som noen Einstein, ikke sant, å skulle sitte å prøve å gjøre forskning da. Hvis du liksom har sovet maks dårlig over lengre tid da. Så er ikke det noe rakettforskning som foregår her inne.

Det som likevel er en fordel med å føle seg trøtt som konsekvens av at man har fått for lite søvn, er at det ikke er du selv som står i veien for produksjonen, det er ytre faktorer utenfor din kontroll. Dette er i følge generell kognitiv psykologi en god måte å tenke på, da det ikke fører til dårligere selvfølelse, om du presterer dårlig. Det er ikke alle de kvinnelige stipendiatene som nevner søvmangel som et problem, men de som gjør det snakker gjerne om det i retrospekt. Det kan virke som det er en rasjonaliseringsprosess de har hatt i ettertid av hvorfor (livet) har vært slitsomt, og de fleste i forbindelse med nattamming. I kontrast snakker alle mennene, uten unntak, om søvn og mangel på sådan, og som en veldig fremtredende del av nåtiden. Det har i mange tilfeller preget de aktuelle dagene de har snakket om. Hos Frank kan det også gi utslag i praksis:

Som sagt så hender det at jeg er sliten etter jobb og må legge meg ned litt.

Det at mennene snakket konsekvent om søvn som et reelt behov, til forskjell fra kvinnene, overrasket meg. Men Lilleaas (2003) fant det samme i sin avhandling. Mennene i hennes studier så på hvile som et behov og et fysisk krav som måtte gå foran, mens kvinnene

la sitt behov for hvile til side for den kroppslige beredskapen de hadde for familien sin og pliktene sine. Lilleaas (2003) mener at retten til hvile er noe mennene har hatt med seg fra oppveksten sin, mens det for kvinnene er dypt kroppsliggjort å måtte gjøre unna alle gjøremål før de kan hvile. Lilleaas (2003: 221, 222) fant at mens menn så på det å hvile som en rettighet, så kvinnene på hvile som noe som måtte komme etter alt var ferdig. Det var dypt kroppsliggjort ved at de følte irritasjon om mannen deres satt seg ned før husarbeidet var ferdig. Hun skriver at det for mennene er en vane de har hatt med seg fra oppveksten. Og siden de ofte ser (lønns)arbeidet sitt som betydningsfullt, følger det også en ”rett” til å være sliten. Lilleaas (2003) spør om det kan være at kvinnene ikke verdsetter eget arbeid like mye og om de ser på hvile som latskap og dårlig arbeidsmoral.

Det virker ikke som de mannlige stipendiatene nødvendigvis krever hvile, men at de i større grad tillater seg å klage over trøtthet som et problem. Hvis vi ser det ut i fra Lilleaas (2003) sin hypotese om at menn generelt ser arbeidet sitt som mer betydningsfullt, og man inkluderer alle gjøremål, også å være oppe på natten med barn, så vil det forklare hvorfor de også opplever at de kan tillate seg å være trøtt, der ikke kvinnene gjør det.

Søvn og trening er for mennene kroppslige krav. Når det blir for lite søvn, blir kunnskapsarbeidet dårligere.

6.2 Forsørging

Jeg klarte å holde fristen. Jeg var veldig klar på at deg skulle klare det, selv om det er utfordrende med små barn.

Dette sitatet fra Frank viser en essens som går igjen hos fedrene. Det er en tydelig retning i hvordan de forholder seg til tidsfristen sin. Frank er ferdig med avhandlingen sin, ble ferdig i til normert tid og jobber derfor nå ut perioden sin med fullføringsstipend. Han mener det er knallharde prioriteringer som har gjort at han har klart det. Det han har prioritert bort er venner og et sosialt liv i større omfang.

Så det er snakk om knallharde prioriteringer hele veien. Og da må en på en måte prioritere, først og fremst ungene og sitt eget arbeid og så må en prioritere helse.(...) Du må prioritere det, eller så får du ikke hverdagen til å gå opp.

Frank sier her at han først og fremst må prioritere ungene. Men hva legger han i dét, når han allerede har sagt at han var veldig klar på at han skulle bli ferdig i tide?

Jon legger også press på seg selv om å bli ferdig:

Vi har lån, ikke sant, regningene må betales. Det er ikke noen vei utenom. Og jeg må jobbe når jeg er på jobb, jeg kan ikke bare sitte å surre bort tida. Vi får se hvordan det er da. Det er ikke et alternativ å sitte å jobbe med det etterpå. Og de andre som jeg kjenner som har havna i den fella da, da er det nesten skilsmisser. Fordi hvis du da, du kan ikke bare sitte å skrive et par, tre timer. For det tar hvert fall, hvis du har en annen jobb ved siden av, så tar det i hvert fall et par tre timer å komme inn i det, hvor var jeg da jeg slapp sist. Og hvis du skal sitte en gang i uka og jobbe med det. Det kommer ikke til å gå. Så jeg må bli ferdig.

Jon presenterer det ikke som en mulighet å gå ned i stillingsprosent for å slippe å begynne i ny jobb. For ham er alternativet og begynne i ny jobb og holde på med avhandlingen ved siden av, noe han absolutt håper å slippe. Han ser for seg at en slik situasjon vil ta mye mer tid fra familien enn om han blir ferdig med oppgaven i tide. Så måten han vil løse dette på er å være effektiv når han er på jobb og ikke "surre bort tida." Han opplever dette som et *må*. Det er ikke noen vei utenom. For det første så virker det lettere for mennene å bare "bli effektive" (som jeg også skriver om i kapittelet om arbeidsdedikasjon). Men er dette fordi de opplever at de *må*, at det for dem ikke er et alternativ å ikke bli ferdig fordi de føler på et forsørgeransvar? Eller er det fordi det har muligheten til å isolere tankene sine på den måten? Det er flere studier som handler om menns følelse av forsørgerplikt (Lilleaas 2006, KILDE?). Grunnen til at jeg får en følelse av det kan være noe av forklaringen her, er at det er mennene som snakker om det som et *må*, slik som Jon snakker om regningene, mens kvinnene ikke snakker om økonomi som like presserende og i den grad de snakker om det, så har de en løsning på det økonomiske aspektet i tilfelle de må utsette, som vi skal se videre på her. Lilleaas (2006) har skrevet at kvinner er i kroppslig beredskap overfor andres behov og menn har det overfor jobben. Det kan virke som det kan være derfor de prioriterer slik de gjør. Men det trenger ikke å bety at det er fordi jobben betyr mest for dem. Det kan være at de er redd for å tape tid i karriereløpet fordi de har et forsørgeransvar. Så de er ikke egentlig i kroppslig beredskap for

jobben, men for forsørgelsen. En forsørger-logikk som sitter i kroppen som vane (Lilleaas 2006).

Flere av kvinnene jeg snakker med har allerede trukket ut stipendiatperioden sin, ved å redusere stillingsprosent eller ved å ta permisjon, for å få det til å gå opp med privatlivet. Dersom de reduserer stillingsprosenten sin, vil det fortsatt kunne kalles normert tid når de leverer. Konsekvensen er at de går ned i lønn, selv om de i praksis fortsetter å jobbe 100 %. Flere av kvinnene presenterte det som en opplagt mulighet å forlenge stipendiatperioden på denne måten, dersom de ikke skulle bli ferdig. Dagny forteller meg hvorfor:

Eeh, ja. Altså, det blir vel heller til at jeg søker om forlengelse. (...) Men å jobbe fra morgen til kveld, hver eneste dag er jo ikke noe alternativ. Det blir jo som å reise bort fra familien i evig tid liksom. Det kan jeg ikke gjøre. Jeg må jo se barna mine. Så jeg kan ikke legge det opp på den måten. Da må jeg nok heller få lenger tid på en eller annen måte, (...) men da har jeg jo ikke noe inntekt da, så jeg må jo bli ferdig. Men vi sparer en del penger og sånn, så det skal være mulig. Men jeg satser på å bli ferdig. Jeg tror jeg skal bli ferdig, så jeg har en tro på det, men det er jo greit å ha en plan B. Det er ikke aktuelt å begynne å jobbe i noen ny jobb. Det er noen som begynner i en ny jobb, også tenker at de skal ferdigstille avhandlingen sin på siden, men det tror jeg ikke er noe lurt for meg. Å skulle sette seg ned med det på kvelden, det er ikke noe. Så da får jeg heller sitte litt ulønnet en periode til jeg blir ferdig. Jeg blir vel det på et tidspunkt.

Dagny er i høyeste grad innstilt på å bli ferdig, men, som hun sier, ”det er jo greit å ha en plan B.” De har allerede spart penger i tilfelle hun må sitte ulønnet en periode. Jeg spurte henne om hun kunne få muligheten til å sitte intensivt når det nærmet seg innlevering, mest av nysgjerrighet til det praktiske og om mannen hennes var innstilt på å ”ta jobben”, men Dagny svarer på noe helt annet. Hun tenker på sine egne følelser overfor barna sine og at det er uaktuelt for henne å ikke se barna sine over en lengre periode. For henne vil det føles ut som å reise fra barna sine ”for evig tid”. Og det kan hun ikke gjøre, sier hun. Da er alternativet heller å utsette. Selv om det ikke er planen hennes å gjøre det, er det en mulighet.

Grunnen til at jeg spurte om Dagny kunne få muligheten til å sitte lenger i innspurtsfasen, var fordi flere av mennene jeg snakket med hadde forventninger om dette. For Dagny var ikke dette et alternativ en gang. Og det handler ikke om at hun ikke ville legge for mye arbeid på mannen sin, men fordi hun anser det som uaktuelt å ikke se barna sine på ettermiddagene en lengre periode. Dette tyder på at hun legger stor verdi i det å se barna sine

på en daglig basis. Måten hun snakker om at hun ”må” se barna sine på, virker ikke som et behov hun tillegger barna (at de må se henne), men som sitt eget behov. Dette vil si at hun legger en egenverdi i å se barna sine, noe som er i tråd med et familiededikasjonskjema, men det tyder ikke nødvendigvis på at hun ser barna sine som sårbare og at hun opplever plikt overfor dem. Dette kan det selvfølgelig være at hun føler, men det er ikke dette hun beskriver i akkurat dette sitatet.

Cecilie uttrykker i likhet med Dagny at hun heller vil prioritere barna enn avhandlingen. Hun har allerede gått ned til 75% lønn, selv om hun fortsatt jobber fullt, for å få bedre tid. I sitatet fra Cecilie i neste avsnitt kan man se at det som også skiller seg veldig fra mennene over er at hun ikke en gang nevner det økonomiske aspektet ved denne avgjørelsen. Dette var kvinnene i mitt materiale overraskende avslappet til. Det er mennene som har størst pliktfølelse over å bli ferdig fort, men det er ikke disse som føler plikt til å jobbe på kvelden, som vi så i det første kapittelet. De føler bare lyst. Lilleaas (2006) mener forsørgerplikten er det som driver mennene til å prioritere karriere. Men er det virkelig bare så heroisk? Menn uten barn bruker jo også mye tid på karriere. Mennene i mitt utvalg snakker jo vel så mye om lyst som om forsørgelse. Dette kan være selvforsterkende, siden det ikke er noen konflikt mellom å forsørge familien og å få forske. Det er helt i tråd med karrierededikasjonskjemaet.

6.3 Emosjonelt arbeid

(Ja, sånn som du sa at du heller vil ha dårlig samvittighet for oppgava enn for barna. Hvorfor har du tenkt det?) Ehm. Det er fordi jeg tror at det er veldig lett å bli revet med når man har en sånn jobb, et sånt prosjekt som man har fire år på å fullføre, som er ens eget som man gjerne vil at skal bli så godt som mulig. At det er veldig lett å tenke at jeg tar igjen det. At en bursdag er greit . Og jeg har ikke lyst at det skal gå ut over barna mine et jeg velger å gjøre dette. Og jeg tror at det er flere som angrer på å ikke ha vært med på milepæler i barnas liv enn å ha satset på karriere veldig intenst i de fire årene. Jeg vet jo ikke om jeg får det til, jeg vet jo ikke om jeg kommer til å være enig med meg selv når jeg ser tilbake på det. At jeg porsjonerte tida sånn. Men jeg tror det. Jeg tror det går bra. Men vi får jo se om jeg kommer i mål med avhandlingen da. Hehe.

Her forklarer Cecilie hvorfor hun tror det er viktigere å prioritere barna enn avhandlingen. Cecilie opplever, som vi ser, en god del karrierededikasjon. Hun føler eierskap til prosjektet

sitt og ønsker av den grunn at det skal bli så godt som mulig. Dette mener hun fører til at hun lett kan bli ”revet med”. Her er vi tilbake til poenget i innledningen om at siden et stipendiat er en resultatbasert jobb, er det få begrensninger på tid og innsats siden det kun er resultatet som teller. Og dette resultatet er personlig. I tillegg beskriver Cecilie at hun finner arbeidet veldig interessant og at hun er veldig engasjert i temaet hun jobber med (så engasjert at dette kan føre til at hun har mer lyst til å drive med dette enn å være med familien). På grunn av dette har hun bestemt seg for at hun skal passe på å ikke ta ut tid fra familien, men heller ”ha dårlig samvittighet for oppgaven enn for barna”. Altså at når det kommer til stykket, skal hun prioritere familien. Dette forklarer hun med at hun er redd for å angre på prioriteringene sine senere i livet. Dette følger et narrativ om at ”det er flere som angre på å ikke ha vært med på milepæler i barnas liv enn å ha satset intenst på karriere i de fire årene.” Jeg ser for meg en amerikansk film der en karrieremann ligger på dødsleiet og angre på at han ikke har vært mer sammen med familien i løpet av livet. Det er de myke og nære tingene som teller og som gir mening i et livsperspektiv. Cecilie er ikke sikker på denne beslutningen, hun sier det vil vise seg om hun kommer i mål med avhandlingen eller ei. Men det er litt sånn ”hehe”. Det virker ikke som det er så veldig viktig. Selv om det også kan være et tegn på nervøsitet over prioriteringen. Hun, som akademiker og samfunnsviter, er nok veldig bevisst på kjønnsforskjellene i disse prioriteringene og den prisen kvinner må betale i et karriereløp for å prioritere som de gjør, og hun uttrykker faktisk en uvisshet i dette utsagnet. Det er en pliktbasert avgjørelse i en dissonans mellom to meningsfylte oppgaver, der hun forventer å finne størst verdi i å ha tilbrakt tid med familien sin. Cecilie hadde prøvd å unngå å få dårlig samvittighet overfor barna ved å heller la det skorte litt på jobben, og heller ha dårlig samvittighet for den. Denne strategien var det flere av kvinnene som snakket om. Men hun snakker også om en frykt for å gå glipp av viktige milepæler i barnas liv. Dette tyder på at det er slik milepæler Cecilie finner verdifulle, og hun er villig til heller å ikke ”komme i mål med avhandlingen”, for å ikke gå glipp av disse milepælene. Men som hun sier, så er arbeidet hennes med avhandlingen veldig lystbetont og interessant. Har hun satt en moralsk standard for hvor mye hun kan la seg ”forføre” av denne, for å tilbringe nok tid med barna?

Flere av kvinnene snakker om at de er redd for å angre på å ikke ha vært tilstede i barnas liv. De tror ikke de kommer til å angre på å ikke ha satset intenst på karriere. Som Dagny uttrykker: *”man får ikke tilbake tiden når barna er små”*. Dette viser til en tanke om at denne tiden er viktig å prioritere, altså viktigere enn å jobbe mye. Argument som at det finnes

viktigere ting i livet enn å jobbe, kommer også fram i debatten om deltidsarbeid (som hos Johansen 2007). I tillegg til forventningen om at det er å være sammen med barna som skal gi mest mening, er det også et element av ”bør”, i kvinnenes fortellinger. Elise har opplevd å arbeide lengre dager, som en konsekvens av at hun er litt på etterskudd med avhandlingen sin:

Yngstemann spiller jo fotball da. Han har fotballtrening to ganger i uka. Men det er ofte før jeg kommer hjem. Og da bytter vi med naboen på kjøring. Så da har jeg kommet hjem til hentinga halv sju. Men ikke før. Så det er litt sånn Tårnfrid. Jeg er vekke.

Hun impliserer at hun heller burde ha vært tilstede for å levere sønnen på fotballtrening. Det er ikke nødvendigvis lyst som gjør at hun føler at hun burde det, men mer et ”bør”. Dette trekker linjene til moral. Ingen vil vel være Tårnfrid, i den forstand. Berit snakker også om bør:

Selvfølgelig tror jeg det er litt kulturelt. Men sånn litt sånn derre upolitisk korrekt, holdt jeg på å si. Politisk ukorrekt. Jeg føler nok at jeg ser mer hva barna trenger. Og at jeg er mer villig til å sette mine ting til side for å gjennomføre det. Og det er litt dét det går på. Viljen til å gi slipp på noen ting og bøye av på noen ting.

Hun mener at kvinner har en større vilje til å sette egne ting til side for å gi barna det de trenger. Berit har selv sluttet i en jobb hun hadde der hun hadde en veldig høy stilling, som også var vanskelig å få. Hun gikk også mye ned i lønn på grunn av dette.

Så jeg var veldig lei meg da jeg gav opp den jobben. Men jeg tenkte at jeg må gjøre det eller så kommer noe til å gå helt gæærnt her. Men det var bare sånn at det ... jeg følte på en måte at jeg MÅ gjøre det.

I denne sammenheng er det mer snakk om plikt enn lyst. Berit er en kvinne som har gjort god karriere og som nok i stor grad har identifisert seg med et karrierededikasjonskjema, siden hun ble lei seg av å måtte gi opp den jobben, som hun hadde jobbet hardt for og var en av veldig få kvinner i en slik lederstilling som den hun hadde. Men som hun sier følte hun at hun ”må gjøre det”, slutte altså, for å få mer tid til barna. Dette kan best forklares med at hun er i kroppslig beredskap for barna sine (Lilleaas 2003). Berit opplevde det faktisk som at hun ikke hadde noe valg, for hvis ikke kom det til å gå «gæærnt» med barna hennes.

Elise er som nevnt på etterskudd med avhandlingen. Hun kjenner på forventingspresset fra arbeidsplassen sin om å bli ferdig, og jobber derfor i helgene:

Så nå jobber jeg på lørdager. Og noen ganger når jeg sitter på bussen og det er fint vær ute, det vrenger seg inni meg liksom.

Elise beskriver altså at hun får fysisk vondt av å ikke være sammen med familien sin disse lørdagene. Når det for henne kan fremstå som noe såpass fysisk, er det lett å trekke trådene til mening som kroppsliggjort. Det at hun skulle ønske at hun kunne være sammen med familien sin på de lørdagene det er fint vær antyder at dette egentlig er noe som gir mer mening for henne enn å arbeide, disse dagene. Det kan også være samvittigheten for familien som spiller inn, i form av et idealbilde av hvordan en finværeslørdag bør være.

Siden Elise også i intervjuet nevnte at hun ikke ville at mannen skule bli utslitt, føler hun på dårlig samvittighet overfor ham. Men siden hun i sitatet over nevner lørdager det er fint vær, er det nok mer mening det er snakk om, i dette tilfellet (fordi dersom det var dårlig samvittighet overfor arbeidsbyrden til mannen, ville været vært irrelevant). Hun beskriver seg også som ”Tårnfrid”, som ikke akkurat har positive konnotasjoner hos henne.

De kvinnelige stipendiatene snakker om tre grunner som gjør at de ikke ønsker at arbeidet skal ta for mye tid vekk fra familiene deres. Det er at de ikke vil at det skal bli for mye arbeid for mannen sin, de vil at barna skal ha en tilstedeværende mor og at de selv verdsetter tid sammen med barna og familien sin. Der kvinnene snakker om at de har et ønske om å være sammen med barna, fordi de er redd for å gå glipp av barndommen deres, kan det være snakk om et meningsskjema, om hva som er viktig og gir mening, noe som er i tråd med Blair-Loys familiededikasjonskjema. Når de snakker om ”bør” eller ”må” overfor familien, opplever jeg det i større grad som en kroppslig beredskap for hva barna trenger.

6.4 Mennenes beredskap for parforholdet

Som vi ser over er samvittighet et tema som går igjen hos kvinnene. Samvittigheten kan gå begge veier, både for jobben og barna, selv om noen av kvinnene strategisk prøver å la den dårlige samvittigheten gå mest utover jobben. Mennene snakket så lite om samvittighet, i forhold til kvinnene, der faktisk alle nevnte det, at jeg gikk så lang som å spørre en av

mennene: Får du aldri dårlig samvittighet? Han svarte: ”Nei. Aldri.” Og så virket det nesten som han var litt overrasket selv.

Både mennene og kvinnene mener at de ikke er så mye på jobberelaterte reiser som de ville ha vært, dersom de ikke hadde hatt barn. De mannlige stipendiatene legger vekt på at det vil være for tungt for familien. Håvard føler at han da vil ”overbeskatte” familien og har derfor reist mindre enn det han ville ha gjort dersom han ikke hadde hatt barn:

(Jeg er) mye mer begrensa på reising. Det er jo mye reising i stipendiattida. I forhold til konferanser og sånne type ting. Og møter og nettverk og. Og det er jo mange fakulteter og universiteter som er opptatt av at man skal gjøre. Det er vanskelig. Altså lengre opphold. Altså korte turer går. Men jeg kan ikke være borte lenge. Nå går det. Men i starten da jeg hadde to små barn, da var det nesten å overbeskatte familien.

Her snakker Håvard om at han kjenner på forventningene fra fakultetet om å skulle bygge internasjonale nettverk og reise, som er en del av karrierelogikken, som vi så i kapittelet om dedikasjon. Dette er noe han har prøvd å begrense for å ikke ”overbeskatte” familien. Her dreier ”overbeskatte” seg om å ikke slite ut partneren sin. Det kunne også ha betydd at han tenker at det ikke er bra for barna hans at han ikke er hjemme i perioder, men siden han snakker om at det var verre da de var mindre, antar jeg at det er arbeidsmengden til partneren det er snakk om. De andre mennene jeg snakket med fokuserer også på at det ikke skal bli for mye jobb for partneren sin. Geir reiser også litt:

Det blir litt reising i forbindelse med stillingen. Det blir sikkert et par ganger i semesteret vil jeg tro. Jeg er borte en liten periode. (Og det går greit?) Ja. Det tenker jeg det må jo gå greit. Det får hun bare klare. Hehehe.

Her er det også partneren Geir tenker på, når han vurderer det å være borte ”en liten periode”. Han nevner ikke barna her. Og heller ikke dårlig samvittighet, selv om det kan virke som om han har vurdert hva som er rimelig å forvente at hun kan klare alene. Frank har jobbet i helgene i det siste halvåret han har hatt innspurt. Da har foreldrene hans stilt opp som barnevakt. Han har også sittet lenge hver tirsdag, og da har foreldrene hans også stilt opp. Det er lettere for Frank å være borte fra familien sin, dersom han vet at partneren får hjelp til å passe barna. Dette handler altså om å unngå å ”overbeskatte” partnerne. Mennene er

hensynsfulle overfor partneren sin, de vil ikke slite henne ut. Er det på grunn av respekt for hennes prosjekt, som for eksempel Aarseth (2010) foreslår? Eller er det en form for kroppslig beredskap for andre? Lilleaas (2003) fant i sin avhandling ut at kvinnene hun snakket med var redde for å slite ut mennene sine. I tillegg snakket mange av mennene om at de var opptatt av å ivareta parforholdet og få tid alene sammen med partneren. Dette kan tyde på noe mer enn bare kroppslig beredskap, men noe som er mer knyttet til lyst, og egeninteresse i å ta vare på partneren.

Eva Magnusson finner i sin studie at kvinnene tar størstedelen av ansvaret for å holde oppe følelsen av kjærlighet, at det ikke skal være interessekonflikter innad, slik at forholdet skal være godt. I dette tilfellet ser vi at mennene også er i beredskap for å få dette til å fungere.

Jon snakker også om å ikke overbeskatte partneren, men han snakker om noe annet i tillegg:

(Har du av og til muligheten til å sitte lenger?) Ja, men nå har jeg mer sånn, nå har jeg mer litt dårlig samvittighet hvis jeg sitter lenger. Igjen, med én så gikk det greit, men med to så er det mer slitsomt, mer stress på en måte. (Ja, du får dårlig samvittighet for partneren din?) Ja. For at det blir så mye. Men hun er sånn.. noen ganger insisterer hun på at jeg må sitte lenger og sånne ting. (Får du jobbet da, hvis du sitter lenger?) Ja. Men egentlig så synes jeg, jeg har jo lyst å komme hjem og da. Og jeg har lyst og liksom være der. Det er ikke så mange timer i uka. Så hvis jeg ikke kommer hjem da, så mister jeg jo hele den dagen.

Jon nevner hovedsakelig at han får dårlig samvittighet overfor partneren sin. For at hun får så mye å gjøre om han ikke er der. Jeg tolker det slik, siden han snakker om at det var lettere med bare ett barn (for henne), men nå når de har to får han mer dårlig samvittighet. I tillegg snakker han om at han har lyst å være hjemme med familien. Dette blir på samme måte å inngå i et familiededikasjonskjema. For Jon er det å være sammen med barna sine noe lystbetont og ikke nødvendigvis pliktpreget, slik jeg forstår ham.

I kontrast til Cecilie og Elise, så problematiserer Frank ikke i det hele tatt det å være borte tre sommeruker fra familien sin. For ham handler det om prioriteringer og effektivitet, men han forteller også at han har hatt mulighet til å ta ut ”reservetid”, av og til:

Men så må jeg nevne at de siste to sommerne, så er det slik at jeg har fått to-tre uker der jeg har arbeidet intenst med oppgava mi. Partneren min har tatt med seg barna på et sånt sommersted vi har. Så hun har vært der, sammen med foreldrene mine. Og barna. Og da har jeg kunnet arbeide intensivt med oppgava i tre uker. Og hatt mange dager der jeg har arbeidet, spist, trent og sovet. Og ja. Så i løpet av to slike uker, så får jeg gjort like mye som i løpet av en måned. Så det illustrerer litt det jeg sa om at hvis en bare har seg selv å tenke på, så kan en få gjort mye av det jeg sa.

Dette sitatet illustrerer noe av det behovet stipendiatene generelt føler på om å ha mulighet til å jobbe lenge i strekk. Det sier kanskje noe om arbeidets natur, noe vi også så innledningsvis. Her mener Frank bare å snakke om hvor viktig det er med sammenhengende tid til forskning, og forteller hvor viktig det er for ham å ha muligheten til å ta ut denne tiden til å bare fokusere på avhandlingen. Han problematiserer ikke videre det å være borte fra familien sin i to-tre uker i strekk. Han vet at partneren får hjelp av foreldrene sine, og at de har det bra der de er. Det er tydelig at Frank vurderer tiden annerledes enn kvinnene.

Men det er rart at det bare er kvinnene som forteller om frykten for å gå glipp av tiden når barna er små. Det er kun kvinnene i mitt materiale som nevner at de er redde for å gå glipp av tiden når barna er små, mens mennene ikke vil være mye borte, fordi de ikke vil belaste familien for mye. Man skulle jo tro at menn også var redde for å gå glipp av barndommen til barna sine? De er nok kanskje det, men de bruker det ikke som et argument for å ikke arbeide med avhandlingen. Vi ser at mennene også er familiededikert når det kommer til lyst (selv om vi også så at de føler lyst overfor avhandlingen, men uten at det oppleves som dissonans), mens den kroppslige beredskapen er for forsørgingen. Det kan være at dissonansen oppstår lettere med to bør, og at det er derfor kvinnene føler sterkere på den.

I likhet med kvinnene som jobbet ”deltid” i studien til Blair Loy, er kvinnene jeg intervjuert både engasjert i jobben med avhandlingen og i familien. Men det er mulig at kvinnene heller mer mot familiededikasjonen og mennene heller mer mot jobbdedikasjonen. For når det kommer til stykket, så ville kvinnene heller ha forlenget tiden på avhandlingen, mens mennene heller ville ha tatt tid fra familien.

6.5 Oppsummering

I dette kapittelet har vi sett på begrunnelsene for ulike prioriteringer. For mennene i utvalget mitt er trening et kroppslig krav, noe som må til for at de skal fungere og prestere, samtidig som det er noe som skjer ”oppå” resten av tiden. Det er ikke noe som teller som ”egentid” på samme måte som det å treffe venner er. Samtidig legger også mennene til grunn at ektefellene deres også kan få tid til å trene. Søvn går også igjen som et kroppslig krav, og selv om det ikke er noe som prioriteres, legitimerer mangel på søvn dårligere arbeidsdrift hos mennene. Dette kan være fordi de er flinkere til å verdsette det de gjør (Lilleaas 2003), også når det kommer til å være oppe med barna på natta, eller andre omsorgsoppgaver.

Når det kommer til stykket om å levere eller utsette, snakker mennene i større grad om et ”må”, når det handler om å bli ferdig. Ut i fra begrunnelsene til mennene kan det virke som en form for kroppslig beredskap for forsørgelse av familien. De har et ansvar for at regningene kan betales. I motsetning er kvinnene jeg har intervjuet mer avslappet til forsørgelsen. Alle er ikke like ignorant til økonomi, men når det kommer til stykket vil de heller være sammen med barna sine, og vil ikke ta ut ”reservetid” i form av perioder med lange arbeidsdager. Dette begrunner de med et ønske om å se barna sine, ikke overbelaste partneren sin, og en redsel for å gå glipp av barndommen. I tillegg kan det virke som de også opplever en pliktfølelse overfor barna, altså en kroppslig beredskap for å være tilstede.

I den grad mennene jeg intervjuet føler en plikt til å være tilstede, er den større overfor partneren enn barna. Mennene snakker i tillegg om at det er viktig å ivareta parforholdet, så det er vanskelig å vite om beredskapen er for selve partneren eller for parforholdet. Det er selvfølgelig sannsynlig at det er begge deler. Mennene har også lyst å være sammen med barna sine, men dette oppleves som mer *lyst* enn *må*. Det kan være dette som fører til at opplevelsen av hva som er ”for mye” tid borte fra familien er annerledes hos mennene enn hos kvinnene jeg har snakket med.

Disse tingene handler om det som er naturlig gjort for stipendiatene jeg har snakket med. I forrige kapittel så vi på det som var mer tilgjengelig for refleksivitet hos stipendiatene, mens i dette kapittelet ser vi at det finnes noen ting som sitter så dypt at det er tatt for gitt. Menneskes kroppslige krav er selvsagt for at de skal fungere. Forsørgelsen er også selvsagt for dem. Disse tingene kan godt tenkes å henge sammen. For kvinnene er det selvsagte å

forebygge å ikke angre på at de har brukt for lite tid med familien, i tillegg til en kroppslig beredskap for å være tilgjengelig og tilstede. Noe som er henholdsvis lyst og ”plikt”.

Som vi så innledningsvis i oppgaven er det forskjellige premiss for fedre og mødre i akademia, ved at partnerne deres har forskjellig arbeidstid. Dette betyr ofte at de også har ulike økonomiske premiss. Siden fedrene i utvalget mitt har partnere som arbeider i yrker som typisk har mindre rom for avansement, og muligens lavere lønn, så kan dette også være en forklaringsfaktor på hvorfor mennene uttrykker større beredskap for forsørgelse enn det kvinnene jeg snakket med gjør.

7 Ulike premisser for forskning?

I denne oppgaven har jeg prøvd å utforske hvilke aspekter ved omsorgsarbeid som kan gjøre at mødre og fedre avanserer ulikt i akademia. Gjennom livsformsintervjuer med ti doktorgradsstipendiater som hadde unge barn, ville jeg se om karrierelogikken i akademia og fleksibiliteten denne medfører, oppleves forskjellig for mødre enn for fedre. Med utgangspunkt i spørsmålet om det er kjønnede variasjoner i hvordan doktorgradsstipendiatene med forholder seg til og opplever fleksibiliteten arbeidet med en avhandlig gir, finner jeg flere dimensjoner av variasjoner.

Først og fremst opplever mødre og fedrene jeg snakket med karrierelogikken forskjellig. Siden man potensielt kan bruke all våken tid til å arbeide med en doktoravhandling er dette en stor del av karrierelogikken i akademia (Egeland og Bergene 2012). Flere av mennene jeg snakket med uttrykker at de synes det er gøy og spennende å ha ”jobben i hodet”, også når de er hjemme med familien, mens kvinnene opplever dette mer som en konflikt om hvor oppmerksomheten deres bør være. Det er også forskjeller i hvordan de opplever å skulle arbeide med avhandlingen utenom normalarbeidstid, altså å sette seg ned med den etter barna er lagt. Kvinnene knytter dette i større grad til en pliktfølelse, som de ikke følger opp. Dette er en kilde til dårlig samvittighet på grunn av dissonansen mellom hva de føler de ”bør” gjøre og hva de har lyst og gjøre, og derfor gjør. De beskriver det også som et kapasitetsproblem, siden de er slitne og trøtte. De mannlige stipendiatene beskriver en stor lystfølelse knyttet til å arbeide med avhandlingen, og noe det helst alltid vil gjøre, men på grunn av det samme kapasitetsproblemet som kvinnene opplever, er det ikke alle som gjør det. Dette er i kontrast til hva kvinnene opplever, ikke en kilde til dårlig samvittighet for mennene.

Samtlige av de mannlige stipendiatene jeg snakket med sammenligner seg kollegaer uten barn, mens dette ikke er et tema hos kvinnene. Kvinnene i utvalget mitt sammenligner seg heller med mannlige stipendiater som også har barn. Jeg tolker dette som at mennene i større grad identifiserer seg med den rådende karrierelogikken. Vi ser også hva som kan skje når en mann ikke har muligheten til å ta ut ”ekstra tid” til forskning, siden partneren hans arbeider på ettermiddagene og han har ansvaret for å få hverdagen til å gå opp. Han reagerer annerledes enn kvinnene på dette ansvaret, og blir mer frustrert enn dem. Dette kan si oss noe om hvordan menn i større grad forventes å identifisere seg med karrierelogikken.

Stipendiatene forholder seg også forskjellig til tanken om en framtidig karriere i akademia. Kvinnene jeg snakket med uttrykker i mye større grad en ambivalens knyttet til dette enn det mennene gjør. Kvinnene er veldig positive til fleksibiliteten arbeidet gir, men dette er for dem kun en fordel overfor familien. Dette er fordi de mangler ”power of absence” (Morehead 2003 og Probert 2005), og dette går ut over arbeidet med avhandlingen, noe som igjen fører til dårlig samvittighet. De derfor er åpne for å kunne gå inn i mer undervisningspregede eller administrative stillinger. Kvinnene uttrykker at de syns arbeidet er spennende og at de føler seg privilegerte som får lov å forske, men fleksibiliteten i arbeidet framstår som overordnet innholdet. Mennene uttrykker et tydelig ønske om å få fortsette med en akademisk karriere, om det skulle åpne seg muligheter.

Med utgangspunkt i dette, ble de interessant å se på hvorfor de opplever karrierelogikken forskjellig. Gjennom tidligere forskning er det antydnet at mødre involverer seg mer i ”det tredje skiftet” enn fedre (Hochschild 1997, Berhau et. al 2011 og Smeby og Brandt 2013) . Uttrykket ”det tredje skiftet” er brukt til å beskrive all organisering og planlegging som må til for å holde hjulene i gang i en familie, i tillegg til det emosjonelle aspektet ved denne planleggingen. Kvinnene jeg intervjuet snakker mye om denne planleggingen, og hvor mye arbeid som faktisk ligger bak. Mennene er på sin side veldig prisgitt alt som er planlagt. I likhet med hva som er funnet i tidligere forskning, opplever kvinnene i min studie at dette tankearbeidet stjeler mye mer tid fra arbeidet enn det mennene beskriver. Grunnen til at kvinnene involverer seg mer i dette, forklarer de med en frykt for at barnet skal bli skadelidende dersom de ikke gjør det. De er tilsynelatende altså i større kroppslig beredskap for familien sin, enn det mennene jeg snakket med er. Det som også er interessant er at det er kvinnene jeg har intervjuet som snakker mest om dette. De reflekterer i større grad over at de tar på seg mer av dette ansvaret. Dette er noe de finner litt fortvilende, siden de ikke ser noen løsning på det, siden de ikke vil la barnet bli skadelidende. Mennene anerkjenner noe av det arbeidet som partnerne deres utfører, men det fremstår ikke som det har tatt inn over seg konsekvensene om det uteblir, på samme måte som de kvinnelige stipendiatene har gjort. Både mennene og kvinnene er refleksive i den forstand at de vurderer sine egne vaner og opprinnelsen til dem, og derfor snakker om de kjønnsforskjellene de selv ser.

Det er også et spørsmål om hvorvidt denne refleksiviteten har blitt en ny måte kjønnsforskjellene leves på, «a habit of gender» som Adkins (2003) har forslått, heller enn at

det er en mistilpasning mellom felt og habitus som ansporer endring, som er McNays (1999) og Magnussons (2006) hypotese. Siden mennene også lever i endrede strukturer, ved at de er mer involvert hjemme enn det tidligere generasjoner har vært, vil det være naturlig å tenke at disse også ville kunne oppleve denne mistilpasningen. Siden mennene i mitt utvalg ikke snakker på samme måte om disse tingene kan det tyde på at refleksiviteten gir forskjellig utslag hos mennene og kvinnene, at den er kjønnet. Dette utelukker likevel ikke at det er endring på gang. Selv om det å være refleksiv i seg selv kan være kjønnet, kan fortsatt endrede strukturer påvirke mønsteret. Dersom for eksempel fedre er mer alene med barn, vil de etter hvert kanskje oppleve den samme beredskapen for barna som det mødrene gjør? De vil kanskje oppleve de samme detaljene som viktig, fordi de opplever grunnene til hvorfor de må være der, i stedet for å bare ha ”lært” det av partneren. Det fører oss også til et spørsmål av den faktiske nødvendigheten av gjøremålene. Selv om beredskapen er ekte i kroppen, kan det likevel være at det hadde gått bra med barna om den ikke hadde vært der for alle detaljer. Er dette i tilfelle ting som kan ”avberedskapfiseres” hos mødrene, ved for eksempel forskning på barns behov?

Men det er noen elementer med hverdagen til stipendiatene som de i større grad tar for gitt. Når det kommer til trening og søvn, snakker de mannlige stipendiatene om disse som kroppslige behov. Treningen er noe som skjer ”oppå” resten av hverdagslivet, og er bare noe som må til for at de skal fungere, i følge dem selv. De kvinnelige stipendiatene snakker ikke om trening på denne måten i det hele tatt. De snakker heller om at de ikke ønsker å ta ekstra tid ut av familien, siden det går nok med til avhandlingen, og de ser på trening som egentid, og ikke et behov som må få forrang. Mennene snakker også mye om at søvnmangel, som en konsekvens av å ha barn, er noe som går ut over arbeidet med avhandlingen. Kvinnene legger ikke dette fram som et like presserende problem, selv om jeg vil anta at mye av den samme problematikken er lik for dem. Dette kan tyde på at mennene er flinkere til å ta hensyn til egne kroppslige krav. Implikasjonene av dette er at de kanskje vil oppleve en større grad av mestring knyttet til avhandlingen, siden de tillegger dårligere arbeidskapasitet en fysisk grunn og på denne måten ikke skylder på seg selv, men noe som ligger utenfor.

Det er også aspekter av ”det som er tatt for gitt” som kommer fram når stipendiatene vurderer muligheten til å kunne strekke stipendiatperioden ut i tid, om de skulle få behov for det. De mannlige stipendiatene avfeier dette som en mulighet, siden de ”har regninger som må betales”, mens kvinnene vil heller utsette innleveringen, enn å arbeide lange dager over en

periode, fordi de ”må jo se barna”. Her er det tydelige mønstre i hva de prioriterer når det kommer til stykket. Mennene er i kroppslig beredskap for forsørgelsen av familien, mens kvinnene er redde for å gå glipp av milepæler i barnas liv. Kvinnene identifiserer seg sterkere med innholdet i familiededikasjonskjemaet (Blair-Loy 2003), der det er det å være sammen med familien som gir mening med livet. I den grad mennene tar forbehold til hvor mye tid de kan tillate seg å være borte fra familien, er det hensynet til partneren som er fokus, og ikke barna. Det at de har lyst å være sammen med barna er preget av nettopp det, *lyst*, og ikke plikt. Det kan være at fedrene i min studie baserer sin deltakelse på at mor allerede er der.

Vi ser i kapittelet om dedikasjon at noen av kvinnene føler sterkt på krysspresset mellom de to skjemaene. Når de opplever at det ikke går opp, ved at de ikke får gjort så mye på jobb som de ønsker, prioriterer de familien. Ambivalensen til å fortsette i academia kan ha opprinnelse i en adaptiv preferanse siden de opplever at det blir umulig å få gjort begge deler. Dette kommer til uttrykk gjennom det emosjonelle arbeidet de utfører.

En metodisk kritikk som kan rettes mot denne studien kan være at jeg har veldig få informanter av hvert kjønn, og at det i et slikt tilfelle kanskje hadde vært lettere å gå i dybden ved bare å fokusere på en av gruppene. Men ved å intervjuer stipendiater av begge kjønn fikk jeg et sammenligningsgrunnlag rundt beskrivelsene og hadde derfor mulighet til å lettere se kontrastene. Jeg så at mødre og fedre jeg snakket med faktisk har ulike premisser for forskingen sin. Både mødre og fedre kjenner på dissonansen mellom arbeidet og familien, men den sterkeste tiltrekningskraften i hver sfære er kjønn. Når det kommer til stykket tiltrekkes mødre litt mer mot hjem og fedre litt mer mot arbeidet. Både den kroppslige beredskapen og bindingen som er i dedikasjonskjemaene til stipendiatene skaper forpliktelser, men de tilbyr også mening som gjør livet verdt å leve (Lilleaas, 2003, Blair-Loy 2010).

Det er også verdt å drøfte hvem som kan ha meldt seg til denne studien. Det kan være at de stipendiatene som opplever mest frustrasjon knyttet til å kombinere familieliv og forskning var dem som meldte seg fordi de ønsket å snakke om det. Om dette er tilfellet kan det tenkes at de som ikke opplever den samme frustrasjonen er nettopp de som går videre i academia. Dette forklarer derimot ikke hvorfor mennene som sier de ikke opplever frustrasjon meldte seg. Det kan være de opplevde frustrasjon når de sammenligner seg med stipendiater uten barn. Eller så er også grunnene til å melde seg kjønn.

Vi kan kanskje anta, på grunnlag av statistikken, at de kvinnene som fortsetter i akademia ser verden slik som mennene jeg har snakket med, i større grad gjennom karrierededikasjonskjemaet. Det er derfor ikke sikkert disse kvinnene vil kjenne seg helt igjen i materialet mitt. Men dette er ikke en opplagt generalisering. Særlig ikke når jeg har så lite utvalg. Og det kan likevel være at noen av kvinnene jeg har snakket med kommer til å gå videre i akademia. Derfor ville det ha vært spesielt interessant å intervjuere mødre som har kommet lengre opp i det akademiaske hierarkiet for å høre hvordan de forholder seg til de samme problemstillingene.

Flere har argumentert for at arbeidstakere (som er oppslukt i arbeidet sitt) kan dra fordel av å kombinere jobb og familie, og at disse fordelene kan overstige kostnadene (Bakker og Geurts 2004 i Blair-Loy 2010). Dette er sannsynlig at stipendiatene jeg snakket med også vil være enig i, men jeg finner for eksempel ikke den synergieffekten, som Aarseth (2007) i sin studie finner at middelklasseparene hun intervjuet opplevde. Der opplevde parene at arbeidet gav energi som kom familien til gode og omvendt. Grunnen til at jeg ikke finner dette kan kanskje ligge i naturen til forskningsarbeidet. I alle fagretninger som krever en større og langvarig tankeprosess vil forskningen unektelig være en kontinuerlig prosess. Denne kan gå i rykk og napp og det vil være naturlig å ta med seg tanker om dette i hodet når man går hjem også. Går det virkelig an å forske bare fra ni til fire? Dette er et spørsmål som er avgjørende for hvordan man bør legge til rette for å kunne kombinere god forskning med familieliv.

Blair-Loy (2010) har gjennom sin forskning sett at dersom arbeidsdedikasjonskjemaet står sterkt, reduserer dette følelsen av at ubalansen mellom arbeid og familie er overveldende. Dette kan være en forklaring på hvorfor fedrene i mitt materiale beskriver en svakere dissonans enn det mødrene gjør. Blair-Loy har også sett at arbeidsdedikasjonskjemaet får tilbake sin makt over kvinner når barna blir eldre igjen. Så det kan jo bety på at det er håp for at mødrene i min studie også skal få minket denne krevende følelsen av dissonans. Men siden hennes studie er fra USA, er det ikke sikkert at logikken er den samme for de norske stipendiatene. Dette er et tema som hadde vært interessant å utforske videre i en norsk kontekst, ved å gjennomføre lignende intervjuer med forskere med eldre barn.

De er ikke gitt at en kjønnsbalanse i akademia er noe som må etterstrebes. Men det er mange indikatorer for at dette er bra for både forskningen og forskerne (Nielsen 2015) Det er bra for forskningen at det er mangfold av mennesker, siden dette i større grad vil gi ulike type forskningsspørsmål. Samtidig har kvinners inntog påvirket karrierelogikken i akademia slik at det er lettere for mannlige forskere nå å få aksept for å bruke mer tid med familien sin. Dette gir grobunn for bedre likestilling i samfunnet generelt, siden de da ikke må ha partnere som tar alt ansvaret hjemme.

På den andre siden kan det argumenteres for at dersom normen endrer seg vil færre forskere bruke all sin tid på forskning og derfor vil det bli svakere produkter og mindre ”genialitet”. Jeg er dog på dette tidspunkt ikke oppmerksom på noe som tilsier at dette er sterkt korrelert. Det er i tillegg noe som vil være et tolkningsspørsmål, alt etter hva man vektlegger. Det er uansett viktig å kartlegge hvorfor det blir slik, spesielt når det er mange flere kvinner som starter i fagene.

Jeg har prøvd å se hvordan dedikasjonsskjemaene virker i en norsk kontekst. Som nevnt, er ikke det norske arbeidslivet like preget av at man må gjøre et valg som i USA, ved at man i Norge har hatt sterk politisk vilje for å legge til rette for muligheten for å kombinere karriere og familie. Likevel er akademia preget av en økende grad av internasjonalisering, noe som gjør at forskerne må konkurrere med forskere i andre land, som ikke har de samme normene om å begrense tiden til forskning for å muliggjøre familieansvar. Vi ser gjennom denne oppgaven at selv om karrierededikasjonsskjemaet og familiededikasjonsskjemaet kan leve godt sammen i akademia i Norge, er de likevel konkurrerende.

Jeg finner i likhet med annen forskning at kvinnene opplever en større ambivalens til å fortsette i akademia (Birkvad 2015). Jeg utforsker dette dypere og forstår det i lys av konflikten de opplever mellom karrierededikasjon og familiededikasjon. Siden kvinnene har en sterkere kroppslig beredskap for familien sin, enn de mannlige stipendiatene, er det derfor de føler konflikten sterkere. Kvinnene befinner seg mellom dedikasjonsskjemaene og det er det de fortolker seg selv i lys av. Den resignerte refleksiviteten de opplever er en måte å forholde seg til å være midt i mellom. På den andre siden føler mennene sterkere beredskap for å forsørge familien sin, noe som sammenfaller med karrierededikasjonsskjemaet. Derfor er det enklere for mennene å la skillet mellom jobb og familie flyte, siden de får utløp for beredskapen sin ved å utføre yrkesarbeidet sitt. Det at de sammenligner seg med stipendiater uten barn er nok et bevis på at de i sterkere grad identifiserer seg med den rådende

karrierelegikken. Blair-Loy (2003) skriver i sin studie av kvinner at de som er karrierededikert opplever mindre konflikt mellom arbeid og familie. Dette kan se ut å gjelde for mennene i mitt utvalg og, noe som gjør at de er mer komfortable med de flytende grensene mellom jobb og hjem. Dersom dette gjelder for menn generelt kan dette tyde på at den nye samfunnsmodellen med to utarbeidende foreldre vil være enklere for menn.

At mennene er flinkere til å ta hensyn til kroppens krav er noe Lilleaas (2003) også finner i sin studie. Mens hun ser det i lys av sykdom, ser vi i dette tilfellet at det kan ha mye å si for hvordan premissene for forskningen blir.

Vi kan ut i fra dette se at det kan være flere og gjensidig forsterkende aspekter ved måten å forholde seg til familieliv og forskning på som gjør at mødre og fedre avanserer ulikt i akademia. Om det å skape balanse mellom arbeid og familieliv oppleves såpass forskjellig for kvinnene og mennene jeg har snakket med, kan man anta at dette vil påvirke flere også. Det er nok ikke bare måten man forholder seg til hverdagslivet som avgjør om man avanserer i akademia, men det kan være en stor faktor.

Litteraturliste

Adkins, Lisa (2003) "Reflexivity Freedom or Habit of Gender?" *Theory, Culture & Society* vol. 20 no. 6 21-42

Andenæs, Agnes (2000) Generalisering: Om ringvirkninger og gjenbruk av resultater fra en kvalitativ undersøkelse i H. Haavind (red.), *Kjønn og fortolkende metode*. Oslo: Gyldendal Akademisk 287-320

Andersen, Arnfinn J. (2003) *Menn skaper rom for foreldreskap og familie. Farskapets betingelser i en heteronormativ kultur*. Doktoravhandling. Institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU (283s)

Anderson, C., Brion, S., Moore, D. M., Kennedy, J. A. (2012). A status-enhancement account of overconfidence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103, (718-735)

Babcock, Linda og Sarah Laschever (2003). *Women don't ask: negotiation and the gender divide*. Princeton University Press (s.1-16)

Bentley, Peter (2009): *Gender differences in research productivity. A comparative analysis of Norway and Australia*. Norway: University of Oslo. Master Thesis. (ca 100 s)

Berhau, Patricia, Annette Lareau og Julie E. Press (2011) "Where Families and Children's Activities Meet: Gender, MESHing Work, and Family Myths", i Anita Iltis Garey og Karen V. Hansen (red.). *At the Heart of Work and Family: Engaging the Ideas of Arlie Hochschild*. New Brunswick, New Jersey og London: Rutgers University Press. (43-61)

Birkvad, Ida Roland (2015, 05. november) Forskere med barn stiller dårligere i den akademiske konkurransen. *Kjønnsforskning.no*
<http://kjonnsforskning.no/nb/2015/11/forskere-med-barn-stiller-darligere-akademiske-konkurransen>

Blair-Loy, Mary (2003) *Competing Devotions*. Cambridge og London: Harvard University Press (269 s)

Blair-Loy, Mary (2010) "Moral Dimensions of the Work-Family Nexus", i Steven Hitlin og Stephen Vaisey (red.) *Handbook of the Sociology of Morality*. New York: Springer. (439-455)

Bourdieu, Pierre (1995) *Distinksjonen: en sosiologisk kritikk av dømmekraften*. Oslo: Pax forlag (283 s)

Bourdieu, Pierre og Waquant, Loic J. D. (1995) *Den kritiske ettertanke : grunnlag for samfunnsanalyse* (1. opplag 1993) Oslo: Samlaget (309s)

Brandth, Berit og Elin Kvande (2003) *Fleksible fedre*. Oslo: Universitetsforlaget

Bungum, Brita (2007) Når blir jeg hentet? Barns tidsforhandlinger med yrkesaktive mødre og fedre. *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget

Duncan, Simon, Rosalind Edwards, Tracy Reynolds og Pam Alldred (2003): "Motherhood, Paid Work and Parenting: Values and Theories". *Work, Employment and Society* 17 (2): 309-330.

Doucet, Andrea (2001). "You See the Need Perhaps more Clerly Than I Have: Exploring Gendered Processes of Domestic Responsibility". *Journal of Family Issues* 22 (3) : 328 – 357.

Egeland, Cathrine og Ann Cecilie Bergene (2012). *Tidsbruk, arbeidstid og tidskonflikt i den norske universitets- og høyskolesektoren*. Rapport 1:2012. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet (NIFU)

Erickson, Rebecca J. (2011) "Emotional Carework, Gender and the Division of Household Labor", i Anita Ilta Garey og Karen V. Hansen (red.). *At the Heart of Work and Family: Engaging the Ideas of Arlie Hochschild*. New Brunswick, New Jersey og London: Rutgers University Press.

Ellingsæter, Anne Lise (2005) "De "nye" mødrene og remoralisering av moderskapet". *Nytt norsk tidsskrift* 04/2005

Ellingsæter, Anne Lise og Arnlaug Leira (2006) "Introduction: politicising parenthood in Scandinavia" i *Politicising parenthood in Scandinavia. Gender relations in welfare states*. Bristol: Policy Press. (1–25)

Farstad, Gunhild R. og Kari Stefansen (2015) "Involved fatherhood in the Nordic context: dominant narratives, divergent approaches" *Norma*. Årg. 10, nr. 1: 55-70

Garey, Anita Ilta (2011) "Maternally Yours: The Emotion Work of "Maternal Visibility"", i Anita Ilta Garey og Karen V. Hansen (red.). *At the Heart of Work and Family: Engaging the Ideas of Arlie Hochschild*. New Brunswick, New Jersey og London: Rutgers University Press. (171-180)

Gerstel, Naomi (2000). The Third Shift: Gender and Carework Outside the Home.

Qualitative Sociology, Vol. 23, No. 4: 467 – 483

Hays, Sharon (1996) *The cultural contradictions of motherhood*. New Haven: Yale University Press

Hansen, (2011) ”The Asking Rules” , i Anita Ilta Garey og Karen V. Hansen (red.). *At the Heart of Work and Family: Engaging the Ideas of Arlie Hochschild*. New Brunswick, New Jersey og London: Rutgers University Press. (112-124)

Holter, Øystein Gullvåg og Helene Aarseth (1993) *Menns livssammenheng*. Oslo: Gyldendal

Holter, Øystein Gullvåg (2007) Likestilling og livskvalitet. AFI-rapport 1/2008 (304 sider)

Henningsen, Inge og Knut Liestøl (2013) ”Likestilling i akademia – Er eksellense for menn og Grand Challenges for kvinner?” *Tidsskrift for kjønnsforskning*, årg.37 nr. 03-04: 348-361

Halrynjo, S. & S. T. Lyng. 2010. Fars forkjørsrett – mors vikeplikt? Karriere kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjoner. *Tidsskrift for samfunnsforskning Vol. 2010, No. 2*. 249-280.

Hjorthol, Randi og Susanne Nordbakke (2015). *Barns aktiviteter og daglige reiser 2013/14*. TØI-rapport 1413/2015 (88 sider)

Hochschild, Arlie Russell (2002) Reply: A Dream Test of the Time Bind, *Social Science Quarterly* Vol. 83 Nr. 4, pages 921–924, University of California, Berkeley

Hochschild, Arlie Russel (1997) *The Time Bind: when work becomes home and home becomes work*. New York: Metropolitan Books (316s)

Hochschild, Arlie Russel (1989) *The Second Shift*. New York: Avon Books (325s)

Haavind, Hanne (2006) ”Midt i tredje akt? Fedres deltakelse i det omsorgsfulle foreldreskap”
Tidsskrift for Norsk Psykologforening 43(7) side 683-693

Haavind, Hanne (1999) ”På jakt etter kjønnede betydninger” I: H. Haavind (red.) *Kjønn og fortolkende metode*. Oslo: Gyldendal (7-59)

Johansen, Birgitte (2007) ”Fleksibilitet – En utfordrer til deltidsarbeid?” I: Elin Kvande og Bente Rasmussen (red.): *Arbeidsivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget

Ignatow, Gabriel (2009) “Why the Sociology of Morality Needs Bourdieu's Habitus”.
Sociological Inquiry. Vol. 79, Issue 1: 98–114

Kay, Katty og Claire Shipman (2014) The Confidence Gap. Theatlantic.com

<http://www.theatlantic.com/features/archive/2014/04/the-confidence-gap/359815/>

A Typology of Work-Family Arrangements Among Dual-Earner Couples in Norway

Ragni Hege Kitterød og Trude Lappegård *Family Relations*

Volume 61, Issue 4, pages 671–685, October 2012

Kitterød, R.H. and Rønsen, M. (2010). ”Yrkesarbeid blant par. Når jobber hun minst like mye

som han?" *Samfunnsspeilet* 24(1):43-54

Kvale, Steinar , Svend Brinkmann, Tone M. Anderssen og Johan Rygge (2009) *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal akademisk

Lareau, Anette (2003) *Unequal Childhoods*. Berkeley & Los Angeles: University of California Press (343s)

Larsen, Grete og Anne Lise Ellingsæter (2012) : Samværsmødre. *Sosiologisk tidsskrift* 20(02): 117-137

Lange, Jonas (2009) <http://forskning.no/skole-og-utdanning/2009/08/raske-realfagsjenter>

Lilleaas, Ulla-Britt (2006) Det sterke kjønns sårbarhet. *Sosiologisk tidsskrift* 14 (4): 311-325

Lilleaas, Ulla-Britt (2003) *Fra en kropp i ustand til kroppen i det moderne*. Dr. polit. avhandling. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo. (326s)

Lindeblad, Irene (2007). *Caféliv og forskning*. Kirke og kultur 05/2007: 430-437

Magnusson, Eva (2006) *Hon, han og hemmet. Genuspsykologiska perspektiv på vardagslivet i nordiska barnfamiljer*. Stockholm: Natur og kultur.

McNay, Lois (1999) "Gender, Habitus and the Field. Pierre Bourdieu and the Limits of Reflexivity". *Theory, Culture & Society* February 16 (1):95-117

Merleau-Ponty, Maurice (1994) Kroppens fenomenologi. Oslo: Pax. Oversatt fra: (1945) *Phenomenologie de la perception*.

Morehead, Alison (2003). *How employed Mothers Allocate Time for Work and Family*. Ph.D. thesis. Sydney: University of Sydney (201s)

Nickelsen, Tina (2007). *Dedikert forsker og glødende mamma – det umuliges kunst*. Oslo: Uniforum.uio.no.

<http://www.uniforum.uio.no/nyheter/2007/03/dedikert-forsker-og-gloedende-mamma-det-umuliges-kunst.html>

Nielsen, Mathias Wullum (2015) *New and present gender equality challenges in academia*. Doktoravhandling. Aarhus universitet: Forlaget Politica

Olsen, Terje Bruen og Svein Kyvik (2012). *Stipendiater og doktorgrasgjennomføring*. Oslo: *NIFU-Rapport* nr. 29 /2012 (83s)

Kunnskapsdepartementet. "Forskning ved et tidsskille". St.mld. 39

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/regpubl/stmeld/19981999/stmeld-nr-39-1999-/3/4/2.html?id=319570>

Pedersen, Eirin (2014). *Jakten på en foreldreskapskontrakt: betydningen av arbeidsvilkår for fruktbarhetsoverveielser*. *Sosiologisk tidsskrift* 02/2014: 178 - 198

Pettersen, Hilde Sofie (2013). *Etterlyst: Pappa i tidsklemme*. *Rus og samfunn* 05/2013:19-19

Probert, Belinda (2005) I Just Couldn't Fit It In: Gender and Unequal Outcomes in Academic Careers. *Gender, Work & Organization*. 12 (1): 50-72

Ravn, Malin Noem (2005) "A Matter of Free Choice? Some Structural and Cultural Influences on the Decision to Have or Not to Have Children in Norway" i Carrie Douglass *Barren states : the population "implosion" in Europe*. Oxford: Berg

Richardson, Diane (1993) *Women, motherhood and childbearing*. Basingstoke: Macmillan

Silverman, David (2005) *Doing qualitative research : a practical handbook*. (1. utg. 2000)
London: Sage

Schulz, Jeremy (2011) "Framing Couple Time and Togetherness among American and Norwegian Professional Couples", i Anita Ilta Garey og Karen V. Hansen (red.). *At the Heart of Work and Family: Engaging the Ideas of Arlie Hochschild*. New Brunswick, New Jersey og London: Rutgers University Press. (85-100)

Slaugther, Anne-Marie (2012). Why Women Still Can't Have It All. *TheAtlantic.com*

<http://www.theatlantic.com/magazine/archive/2012/07/why-women-still-cant-have-it-all/309020/>

Smeby, Kristine Warhuus og Berit Brandth (2013) Mellom hjem og barnehage: Likestilling i det tredje skiftet. *Tidsskrift for kjønnsforskning* 03-04/2013: 330-347

Stefansen, Kari, Ingrid Smette og Åse Strandbu (2016). Understanding the increase in parents' involvement in organized youth sports. *Sport, Education and Society*.

Stefansen, Kari (2007). Familiens rolle i reproduksjonen av ulikhet kunnskapsbidrag fra kvalitative studier av foreldreskap. *Sosiologisk Tidsskrift*. Vol. 15.

Stene, Morten (2009). Nølende kvinner velges bort. *Forskning.no*

<http://forskning.no/media-kjonn-og-samfunn-kommunikasjon-medievitenskap/2009/01/nolende-kvinner-velges-bort>

Foreldrenes gjennomsnittsalder ved fødsler 1961 -2012. Tabell. Statistisk sentralbyrå.

<http://www.ssb.no/a/aarbok/tab/tab-072.html>

Thagaard, Tove (1998) *Systematikk og innlevelse*. Bergen: Fagbokforlaget

Vabø, Agnete og Hebe Gunnes, Cathrine Edelhard Tømte, Ann Cecilie Bergene, Cathrine Egeland (2012). *Kvinner og menns karriereløp i norsk forskning: En tilstandsrapport*. Oslo: NIFU-rapport nr. 9/2012. (84s)

Zelitzer, Viviana A. (1994) *Pricing the priceless child: the changing social value of children*. Princeton: Princeton University Press

Aarseth, Helene (2010) Moderne spydspisser eller de siste asketer? Den likestilte utdanningsmiddelklassen i dagens Norge. *Nytt Norsk Tidsskrift* nr 1-2, 2010 s. 33-45. Universitetsforlaget

Aarseth, Helene (2007) Optimalisering på alle livsområder? Likestilt familieliv i ny økonomi i: Elin Kvande og Bente Rasmussen (red.): *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget

Vedlegg

Rekrutteringsepost

Hei,

jeg holder for tiden på med en masteroppgave i sosiologi ved Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi ved Universitetet i Oslo, som skal handle om hvordan det er å kombinere karriere/ yrkesliv/ studier, med det å ha barn. Jeg ønsker å finne ut hvordan stipendiater løser (og opplever) hverdagen sin med tanke på henting og levering av barn, fritid med og uten barn, i kombinasjon med et prosjekt som ikke nødvendigvis er helt ferdig klokka fire hver dag. Og hvordan det er å være på jobb når man har et annet prosjekt hjemme, som aldri er ferdig.

Derfor ønsker jeg å komme i kontakt med stipendiater som har barn, i barnehage- eller barneskolealder.

Jeg håper du synes dette prosjektet virker interessant og at du, dersom du har barn, kunne tenke deg å delta i dette. Dersom du ikke har barn, men kjenner noen andre stipendiater som har det, hadde jeg satt veldig stor pris på om du kunne sette de i kontakt med meg, ved å gi de e-postadressen min.

Intervjuet vil vare i ca en time, og om det er mulig, er det en fordel om det kan holdes på din arbeidsplass. Jeg kan til gjengjeld ta med en kopp kaffe eller te av din preferanse, og et mindre bakverk til deg. Siden jeg ikke er videre bemidlet, håper jeg du ønsker å delta for forskningens skyld!

Jeg vil benytte båndopptaker under intervjuene. Det er helt frivillig å delta. Man kan trekke seg når som helst, uten videre begrunnelse. Opplysninger som samles inn behandles konfidensielt. Alle personopplysninger vil anonymiseres i oppgaven. Opplysningene vil anonymiseres og opptakene slettes når oppgaven er ferdig, i løpet av våren 2015.

Hvis du kunne tenke deg å bli intervjuet eller har andre spørsmål kan du ringe meg på 45226163 eller sende en epost til thyribd@student.sv.uio.no

Veileder for masteroppgaven er Helene Aarseth ved NOVA - Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring. Hun kan kontaktes på epost: helene.aarseth@nova.hioa.no

Med vennlig hilsen
Thyri Dale