

Moderne mødre

- om foreningen av arbeids- og familieliv

Andrea Helland

Veileder

Ann Christin Nilsen

Masteroppgaven er gjennomført som ledd i utdanningen ved Universitetet i Agder og er godkjent som del av denne utdanningen. Denne godkjenningen innebærer ikke at universitetet inntår for de metoder som er anvendt og de konklusjoner som er trukket.

Forord

Denne masteroppgaven er mitt avsluttende arbeid ved mine masterstudier ved Universitetet i Agder.

I mitt voksne liv har det utviklet seg en interesse for kvinnerollens utvikling og betydning i samfunnet. Interessen og engasjementet har vært personlig og knyttet til sterke kvinnelige forbilder i min familie, som har vist meg begrensninger, muligheter og mest av alt mot. Da jeg skulle velge blant mange spennende temaer som hadde vært mulig å skrive i sosiologien, falt jeg ned på å undersøke noe som jeg selv finner mening og engasjement i. Når jeg ser tilbake på alle prosessene man skal gjennom i det å skrive en masteroppgave, mitt første forskningsarbeid, ser jeg min egen læringskurve – ikke bare innenfor fagfelt, men i forhold til hvordan man gjør et svevende prosjekt til et godt stykke arbeid. En læring som har verdt krevende, men som jeg ikke vil være foruten, og nettopp det har vært det viktigste jeg har lært.

Masteroppgaven handler om hvordan moderne mødre forener arbeidsliv og familieliv. Arbeidet kunne ikke vært gjennomført uten mine 9 (8) informanter som stilte villig opp, og derfor vil jeg først og fremst takk dem. Deres bidrag har gjort arbeidet spennende og gitt ny innsikt i moderne familiers hverdagsliv. Takk, også til min veileder Ann Christin Nilsen som, på tross av geografiske avstander, har vært med meg gjennom hele prosessen.

Kristiansand, november 2014.

Andrea Helland

Sammendrag

Denne masteroppgaven heter ”Moderne mødre – om foreningen av arbeids- og familieliv” og handler om hvordan moderne mødre forsøker å forene et krevende arbeidsliv med familielivet, under de særlige normer og verdier som er knyttet til morsrolle, likestilling og barndom i en kultur der det er sterke røster som taler for en mer tradisjonell morsrolle.

Oppgavens empiri baseres på kvalitative intervjuer med 8 kvinner. Disse har til felles at de er kvinner i lederstilling på Sørlandet, har minst ett barn i eller under 4.klasse og bor sammen med mann/samboer.

Ved å studere kvinnelige ledere med omsorgsansvar bidrar oppgaven til å synliggjøre hvordan velferdsstatens moderne familier benytter seg av familiepolitiske ordninger, hvordan hverdagslivets organisering gjør en forening av arbeid og familie mulig, samt hvordan de forholder seg til sørlandske normer og verdier.

Velferdsstat, familiepolitikk og familiemodeller fungerer som et rammeverk og setter betingelser for utøvelsen av familieliv, foreldreskap og deltakelse i arbeidslivet, og ligger derfor som bakteppe i analysekapittelet. Kjønn, normer og likestilling legges frem som sentrale i en forståelse av utøvelsen av morsrollen, og anvendes som en forklaring på hvordan morsrollen er oppfattet og utøvet av informantene.

Analysen beskriver i første rekke hvordan hverdagslivet og foreningen håndteres. Den belyser normenes og verdienes tilstedeværelse i kvinnens forening av arbeids- og familieliv. Videre viser analysen hvordan kvinnene benytter seg av familiepolitiske ordninger, hvordan trekk i det nye arbeidslivet legger premisser for utøvelse av foreldreskap og preger familielivet. Analysen belyser hvordan kvinnene tar på seg ansvaret for tilrettelegging og organisering i familielivet, og finne mulighet til å utøve sin morsrolle gjennom aktiv deltakelse i barnas fritidsaktiviteter.

Innholdsfortegnelse

Forord	2
Sammendrag	3
Kapittel 1. Innledning.....	7
1.1. Introduksjon.....	7
1.2. Oppgavens kontekst.....	7
1.3. Problemstilling.....	10
1.3. Informantene.....	11
1.5. Analytisk tilnærming.....	12
1.6. Oppgavens oppbygning	12
Kapittel 2. Tidligere forskning og teori	13
2.1. Innledning.....	13
2.2. Kjønn, normer og likestilling.	13
2.3. Den nordiske velferdsstaten.....	17
2.4. Familieliv i velferdsstaten.....	19
2.4.1. Likestilt familiemodell	19
2.4.3 Foreldreskap og tidsklemme	21
2.5. Sosiale ulikheter	25
2.6. Kvinner i arbeidslivet.....	27
2.7. Oppsummering	31
Kapittel 3. Forskningsmetode	33
3. 1. Innledning.....	33
3.2. Metodevalg: kvalitativ eller kvantitativ?	33
3.3 Utvalg og rekruttering	37
3.4. Gjennomføring og etiske vurderinger	40
3.5. Hvordan bli kjent med kvinnene? Livsformsintervjuet.....	43
3.6. Kritikk	45
3.7. Situering.....	47
3. 9. Fortolkende metode – analyse.....	47
Kapittel 4. Funn, tolkning og analyse.....	51
4.1. Innledning.....	51
4.2. Bruk av familiepolitiske ordninger	51
4.2. Krevende arbeidsliv, uten konsekvenser for barna.....	58
4.3. Tidens premiss og fleksibilitetens grenseløshet	67
4.4. Fars tilpasning og mors tilretteleggelse.....	76
4.5. Normene: nærhet og distansen.....	81
Kapittel 5. Avslutning.....	89
5.1. Oppsummerende analyse og konklusjoner	89
5.2. Videre forskning	93
Kildehenvisninger	95
Vedlegg nr. 1 Intervjuguide	101
Vedlegg nr. 2 Informasjonsbrev	103
Vedlegg nr. 3. Prosjektbeskrivelse.....	105
Vedlegg nr. 4 Godkjennelse fra NSD	109

Kapittel 1. Innledning

1.1. Introduksjon

”Moderne mødre – om foreningen av arbeids- og familieliv” er tittelen på denne oppgaven, som handler om hvordan et krevende arbeidsliv kan la seg forene med familielivet. Målet i oppgaven har vært å utforske morsrollen dypere, gjennom en konkret gruppe kvinner som møter særlige utfordringer i foreningen. Det kvalitative utvalget består av kvinner i lederstillinger på Sørlandet. Gjennom utforskningen har jeg fått en ny og personlig innsikt i deres sosiale verden gjennom fortellinger, eller beretninger, fra hverdagslivet; hvordan hverdagen takles, hvilke tanker kvinnene gjør seg om hverdagslivets utforming og utfordringer, og hvilke resonnement de gjør i forkant av valg. Dette har livsformsintervjuet gitt meg særlig tilgang til. Videre har det også forelagt et mål om å få innsikt i hvordan kvinnene forholder seg til de normer, forventninger og verdier som er tilstedeværende på Sørlandet, og hvordan disse har betydning for kvinnenes hverdagsliv, og deres egen utøvelse av morsrollen.

1.2. Oppgavens kontekst

Likestilling mellom menn og kvinner er i dag definert som et velferdsstatlig mål, hvor det er ønskelig å sørge for likestilling i både arbeidslivet og familielivet. Det eksisterer en rekke velferdsordninger som skal sørge for både mødre og fedres muligheter til å delta i arbeidslivet og i omsorgsarbeid, som for eksempel statlig subsidiert barnehage, foreldrepermisjon, fedrekvoté og kontantstøtte. Dette viser til en politisering av ansvar tidligere lagt til den tradisjonelle familien, hvor familieforpliktelser har blitt omgjort til sosiale rettigheter. Tilgjengelige barnehager og individuelle rettigheter knyttet til foreldrepermisjon støtter oppom en likestilt familiemodell. Omsorgsansvar knyttet til morskapet kommer i konflikt til dette. Eksempelvis argumenterer noen for rettigheter knyttet til omsorg for barn, og fremmer forslag om morslønn. Etableringen av barnehager var ment som et tilbud for å gi mødre muligheter til å delta i arbeidslivet, og den økende barnehagedekningen øker mødres muligheter for deltakelse (Leira 2012; Magnussen 2013). Videre bygger kontantstøtten opp om en tradisjonell familiemodell. Gjennom disse momentene trekkes kjønn inn som faktor, ved at det bidrar til en kjønnsdifferensiering i forsørgelse og omsorg (Leira 2012). Mange familier velger tradisjonelle måter å

organisere seg på: mødre er lengre hjemme med barna, mottar kontantstøtte og jobber deltid, mens det er få menn som tar ut større andel av foreldrepermisjonen enn den avsatte fedrekvoten (Lappegård & Bringedal 2013). Slik sett kan man si at mange mødre tilpasser seg familielivet, mens mange fedre tilpasser seg arbeidslivet. Mye tyder på at, selv om det ligger et statlig og sosialt ansvar for omsorg, og at kvinner tar økende del i lønnet arbeid, er far ofte familiens hovedforsørger og mor hovedperson i omsorgen (Leira 2012).

Det eksisterer også en kjønnsdeling i arbeidslivet: menn har hovedvekten av lederstillinger og har høyere gjennomsnittlig inntekt enn kvinner (Bengum 2007, Ellingsæter 2009, Statistisk Sentralbyrå 2014). Selv om det er høy deltakelse av kvinner i arbeidslivet, er det mange kvinner som arbeider deltid. Særlig i Agderfylkene har kvinner en svakere tilknytning til arbeidslivet; de er oftere hjemme eller jobber deltid. Kvinner i lederstillinger skiller seg ut på Sørlandet også, da andelen kvinner i lederstilling på Agder er lavere enn i de fleste andre fylker i landet (Magnussen m.fl. 2005).

I november 2011 skrev varamedlem i morsrolleorganisasjonen *Tid for barn* Inger Lise Christensen en kronikk i Bergens Tidende. Hun beskriver hvordan hun tar sin morsrolle og morsinstinkter på alvor, og hvordan hun ønsker å få annerkjennelse for dette gjennom statlige ordninger. Hun tar for seg barns behov for tilknytning til mor som den eneste foretrukne trygge omsorgspersonen, og bruker argumenter som amming og barns stressnivå i for å fremme et forslag om å fjerne fedrekvote og øke foreldrepermisjonen eller kontantstøtten slik at mor og barn kan være hjemme til barnet er 2 år (Bergens Tidende 2011).

Jeg velger å legge frem Christensens kronikk som en illustrasjon på debatten som har vært tilstede i mediene de senere år, og som en illustrasjon på holdninger og normer omkring morsrollen. Kronikken ble publisert i forbindelse med en økning av fedrekvoten, og det oppstod stemmer som protesterte mot denne. Argumentene handlet om hvordan familier skal få frihet til å selv velge hvordan foreldrepermisjonen skal fordeles, og hvordan morsrollen blir redusert gjennom fars inntreden i omsorgsarbeidet. Morsrolleorganisasjonen *Tid for barn* har sitt fundament på Sørlandet og er en aktiv aktør i debatten, hvor målet er å styrke morsrollen.

Sørlandet er kjent for å være på etterskudd når det kommer til likestilling mellom kjønn (Statistisk sentralbyrå 2010; Magnussen 2005 m.fl.). Kommunene på Agder har generelt skåret lavt på SSBs likestillingsindeks, som blant annet viser, i tillegg til høy grad av deltidsarbeid, at små barn er lenger hjemme, at det er høyt uttak av kontantstøtten, at kvinners inntekt på Agder er lavere enn gjennomsnittet og at det er få kvinnelige ledere (Statistisk sentralbyrå 2010; Ellingsen m.fl., 2009; Dale m.fl. 2011; Magnussen 2005 m.fl.; Magnussen 2013). Oppfatninger omkring deltidsarbeidet på Sørlandet handler om kulturelle trekk ved regionen og en større utbredelse av tradisjonelle holdninger til likestilling (Dale m.fl. 2011). De kulturelle trekkene beskrives som konservativ, tradisjonell og religiøs (Ellingsen & Lilleaas 2010; Magnussen m.fl. 2005). Regionen er også preget av skepsis mot likestilling i befolkningen og av minst likhet i fordelingen av arbeid hjemme (Magnussen 2013). Magnussen m.fl. (2005) finner i sin forskning, av familieorienterte kvinner på Sørlandet, forestillinger om at den gode barndom skal innebære ro, trygghet, og god tid. Tilpasning til arbeidslivet som et valg basert på forestillinger om at å være en god mor og å sørge for en god barndom innebærer disse verdiene. Derfor velger mødrene å være mer hjemme og unngår fulltid i barnehage (Magnussen 2005 m.fl.; Dale 2011). Disse verdiene kan sees på som noe særegent ved mødre på Sørlandet. Eksempelvis er lav barnehagedekning for de minste i regionen et uttrykk for verdier knyttet til at barna skal være sammen med mor de første årene av sitt liv (Statistisk Sentralbyrå 2010).

Med utgangspunkt med den lave likestillingskåren i Agder-fylkene og den offentlig debatt omkring levekår og livskvalitet på Sørlandet, tok Ellingsen og Lilleaas (2010) for seg normer og verdier knyttet til familieliv på Sørlandet, og gjorde rede for det som blir omtalt som særegne sørlandsverdier. De omtalte verdiene er blant annet knyttet til omsorg for barn, samt foreningen og fordelingen av lønnet og ulønnet arbeid mellom foreldre. Hovedmomentene fra verdiene handler om et bedre liv, fokus på omsorgens kvalitet, med mindre tidspress og stress og hvor mennesker lever i pakt med samfunnets normer. I den sammenheng er det interessant å se på hvorvidt den politiske viljen har fått gjennomslag i hjemmet, samt om omsorgens normer har endret seg i takt med det statlig overordnede mål om likestilling.

Kvinner som kombinerer familieliv og barn med lederstilling på Sørlandet skiller seg med bakgrunn i dette seg ut, og det er nærliggende å tro at disse familiene ikke er preget av de regionale normene i like stor grad, samt at den hverdagslige ansvars- og oppgavefordelingen innad i familien er mer delt mellom kjønnene. Det er dermed grunn til å anta at det er større likestilling mellom mor og far i disse familiene, enn hva Sørlandsregionen ellers er preget av.

Bakgrunn for valg av problemstilling ligger altså i at kvinnerollen stadig vokser i innhold: forventninger og krav til kvinner er i stadig vekst – både ”utenfra”; hva samfunn og stat forventer og legger til rette for, men også ”innenfra”; hva kvinner forventer av seg selv. Med fare for å generalisere kan man se tendenser til at kvinner blir stadig mer ambisiøse i et stadig mer konkurrerende arbeidsliv – både samfunn og stat forventer deltakelse og ambisjon. Men på samme tid ser vi at også den tradisjonelle kvinnerollen holdes godt fast i. Dette kommer til uttrykk i den samfunnsmessige debatt, gjennom den såkalte cupcake-generasjonen, morsrolleorganisasjonen som for eksempel Tid for barn, fordelingen av foreldrepermisjon mellom mor og far, samt presset på politikere om å opprettholde gode betingelser for kontantstøtten. Kvinner med barn i dagens samfunn skal oppfylle mange formelle og uformelle normer, og forholde seg til en rekke forventninger og normer omkring arbeid og hjem.

1.3. Problemstilling

Med bakgrunn i konteksten over kom jeg frem til følgende problemstilling:

Hvordan håndterer mødre på Sørlandet å forene et krevende arbeidsliv med familieliv?

Jeg ønsket å forske på kvinnelige ledere, med omsorgsansvar. Jeg ville vite hvordan disse kvinnene opprettholder familieliv og oppdrar barn samtidig som de skaper seg en karriere og gjør suksess i arbeidslivet. Jeg har vært interessert i å vite mer om hvordan de takler denne utfordringen; hvordan situasjonen deres er, hvordan de *har det* – men også hvordan de *tar det*. Derfor har jeg undersøkt hvordan livet til et utvalg kvinner arter seg; livsform, arbeidsforhold, tidsskjema og familiesituasjon, samt

hvordan de forholder seg til normer omkring morsrollen. Prosjektets ambisjon og mål har vært å få en dypere forståelse av hvordan *noen* forener arbeid og familie, og hvordan foreningen håndteres, i en kultur der det fremdeles er sterke røster som taler for en mer tradisjonell morsrolle.

Jeg har også med meg forskningsspørsmål i arbeidet med analysen. Disse er:

- Hvordan utnytter kvinnene og deres familier velferdsstatens familiepolitiske ordninger?
- Hvilke trekk fra hverdagslivets organisering gjør foreningen mulig?
- Hvordan forholder kvinnene seg til eksisterende sørlandske normer om morskap, likestilling og barndom?

1.3. Informantene

Grunnlaget for empirien i denne masteroppgaven ligger i intervju med 8 kvinner. Et mål i mitt utvalg av informanter var å finne kvinner som passet inn under den uformelle kategorien ”karrierekvinner”. Derfor satte jeg opp utvalgsriterier som innebar at kvinnene skulle være i en lederstilling og i fulltidsarbeid. Videre var det ønskelig å finne kvinner som lever i et parforhold; enten ekteskap eller samboerskap. I tillegg ønsket jeg at de skulle ha minst ett barn i eller under 4. klasse. I delkapittel 3.3. foreligger det en skjematisk fremstilling av informantene.

Jeg rekrutterte informantene gjennom den såkalte snøballmetoden, hvilket innebar at jeg tok nytte av nettverk knyttet til Institutt for Sosiologi og Sosialt arbeid ved Universitetet i Agder, min veileder samt personlig kontakter ved UiA.

Det er viktig å presisere at jeg kun har intervjuet kvinner som lever i parforhold. Målet har vært å få tak i nettopp kvinnenens verden og deres forståelse, og i dette reduseres hensikten av å intervju den andre delen av parforholdet. Videre er det også viktig å presisere at jeg har intervjuet en gruppe kvinner som passer i det som kan kalles for høyt utdannet middelklasse.

1.5. Analytisk tilnærming

Oppgavens teoretiske utgangspunkt ligger i den norske familiesosiologien, hvor fokuset har lagt på grunnleggende trekk ved velferdsstaten og den moderne familie. Jeg har tatt utgangspunkt i norske forskeres arbeid og publikasjoner på området, da det er utøvelse av familieliv i dette samfunnet som er utgangspunkt for studien. Jeg har også trukket inn noen innslag fra amerikansk sosiologisk kjønnsforskning. I min analyse har jeg valgt å basere meg på disse empiriske studier som knytter seg til den norske familiesosiologien.

1.6. Oppgavens oppbygning

Oppgaven er delt inn i 5 hovedkapitler. I kapittel 1 introduseres oppgaven, dens kontekst og hvilken problemstilling som skal belyses, samt informasjon om informantene jeg har fått tilgang til i forskningen.

Kapittel 2 er en presentasjon av oppgavens relevante begrep, og dens teoretiske perspektiv og rammeverk.

Kapittel 3 redegjør for oppgavens metodiske avveininger og valg, og der presenteres metodevalg, utvalg og rekruttering, gjennomførelse av forskningen, kritikk og etiske vurderinger og egen situering, samt en redegjørelse for analysearbeidet.

I kapittel 4 presenteres det empiriske materialet, hvor jeg drøfter empirien opp mot den fremlagte teori og tidligere forskning.

I kapittel 5 gjør jeg en oppsummerende analyse. Jeg fokuserer på å trekke frem mine hovedfunn, og svarer på problemstilling og forskningsspørsmål.

Kapittel 2. Tidligere forskning og teori

2.1. Innledning

Jeg ønsker å belyse dagens situasjon på deler av likestillingsområdet, og drøfte den moderne morsrollen gjennom å se nærmere på velferdsstatens utvikling og strukturelle endringer, som har lagt til rette for ulike familiemodeller. Kvinners rolle i familie og arbeidslivet har gjennomgått store endringer siden den tradisjonelle husmoren hadde sin storhetstid. Men om normer, forventninger og holdninger har endret seg i takt, kan være gjenstand for diskusjon. Det gjeldende teoretiske utgangspunktet vil ligge i forskning på velferdsstaten og moderne familieliv, men også noe i kjønnteori. Jeg har tatt utgangspunkt i norsk forskning innenfor familiesosiologi, med noen innslag fra amerikanske sosiologisk kjønnsforskning.

Tidligere forskning er ikke i et eget kapittel, da jeg har valgt å presentere aktuell forskning parallelt med relevant teori.

2.2. Kjønn, normer og likestilling.

Som et utgangspunkt for videre lesning, vil jeg først og fremst redegjøre for og diskutere noen av oppgavens sentrale begrep.

Den amerikanske kjønns historikeren Joan Wallach Scott (1999) definerer *kjønn* på to ulike måter. Hun viser til en måte å definere kjønn på, hvor hun er opptatt av hvordan kjønn først og fremst er en måte å betegne maktforhold på. En annen måte er å definere kjønn som en analytisk kategori, som danner elementer i sosiale relasjoner mellom kjønnene og involverer fire elementer: kulturelle symboler, normative begreper, sosiale institusjoner og subjektiv identitet. Disse fire elementene er forbundet med hverandre, og de ene virker ikke uten det andre. Kulturelle symboler kan forklares med noe som er ut over en selv eller som en representasjon av noe, om du vil. I denne sammenheng snakker Scott om for eksempel de bibelske karakterene Eva og Maria som symbol på kvinnen, men også andre assosiasjoner som finnes til ordet kvinner. Normative begreper, eller normer forsøker å beskrive og tydeliggjøre symbolenes mening, samt begrense dem til deres metaforiske muligheter. Videre

skaper de kulturelle symbolene identifikasjon og referanse med de sosiale institusjonene. Subjektiv identitet handler om hvorvidt kjønn reproduseres, og Scott argumenterer for at kjønnete identiteter i hovedsak er konstruert og relatert til aktiviteter, sosiale organisasjoner og historisk spesifikk kulturelle representasjoner (Scott 1999).

Ellingsæter (1995) påpeker hvordan det stadig har vært og fremdeles er et problem å begrepsliggjøre og konseptualisere kjønn, men at det finnes en enighet om at kjønn er et sosialt konstruert fenomen, og dermed ikke individuelt. Studier av kjønn har lenge vært synonymt med studier av kvinner, hvor målet ofte har vært å gjøre kvinners liv og erfaringer synlig. I likhet med en rekke andre kjønnsforskere, spør jeg om kjønn er noe man *er*, *gjør*, eller *anvender* (Strandell i Haavind 2006). Strandell legger frem to perspektiver på kjønn i et forsøk på å forklare begrepet: livshistorisk og situasjonsbetinget. Perspektivene gir ulike svar på spørsmål om hvor kjønn finnes, hvilket forteller oss at det ikke finnes noen entydig definisjon på begrepet, men heller en rekke ulike måter å forklare og forstå kjønn på. I det livshistoriske perspektivet tematiseres kjønn som kvinnelighet og mannlighet. Strandell beskriver kvinneligheten som en enhetlig måte å orientere seg på i den sosiale virkeligheten, som utspiller seg likt for kvinner i lignende livssituasjon. Kvinneligheten blir, i følge Strandell, en identitet inni individet da grunnlaget for kvinneligheten dannes i sosialiseringen. I møte med endringer i samfunn og livsbetingelser konfronteres kvinneligheten med motstridende og foranderlige krav og forventninger. I det situasjonsbetingede perspektivet ligger fokuset på de endringene som skjer fra en situasjon til en annen, i en hverdagslig setting. På denne måten er kjønn løst fra individet og er heller en situasjonsbetinget ressurs som skapes i handling.

Den amerikanske sosiologen Arlie Hochschild (1989, 2003) legger frem begrepene kjønnsrolleideologi og kjønnsrollestrategi. En kvinnes *kjønnsrolleideologi* vil bestemme hva slags sfære hun ønsker å identifisere seg med, både i forhold til arbeid og hjem, og hvor mye makt hun ønsker å ha i ekteskapet. En *kjønnsrollestrategi* kan forklares som en handlingsplan, der man forsøker å løse en aktuell utfordring, gjennom en bestemt kulturell oppfatning om kjønn. Eksempelvis, trekker en kvinne på en forestilling om kvinnelighet som ble dannet i barndom og som derfor er ankret i dype følelser. Hun skaper på denne måten en sammenheng mellom hvordan hun

tenker om sin kvinnelighet, hva hun føler rundt den og hvordan hun handler. Det fungerer på samme måte for en mann. Videre har Hochschild funnet i sin forskning tre ulike typer kjønnsrolleideologier i ekteskapet: tradisjonell, forbigående (transitional) og egalitær. Den tradisjonelle kvinnen ønsker å identifisere seg med virksomheter som tilhører hjemmet (som kone og mor). Hun ønsker å ha mindre makt enn sin mann og at hennes mann identifiserer seg med sitt yrkesarbeid. Den tradisjonelle mannen ønsker det samme. Den egalitære kvinnen ønsker å identifisere seg med samme sfære som sin mann og ha en lik fordeling av makt i ekteskapet. Her vil begge ha lik orientering mot hjemmet, eller lik orientering mot yrkesarbeid – eller en lik fordelt balanse mellom arbeid og familie. Mellom den tradisjonelle og den egalitære finnes den tredje ideologien: forbigående. Her ønsker kvinnen å bli identifisert med både å ta vare på hjemmet og å hjelpe sin mann med å tjene penger, men hun ønsker også at mannens identitet ligger i arbeidet slik at han kan tjene pengene. Mannen i denne ideologien støtter sin kone i hennes ønske om å arbeide, men forventer at hun tar hovedansvar for virksomhetene i hjemmet. Hochschild intervjuet 50 par og observerte i ett dusin hjem, i California i USA på 1970-tallet, og plasserte de aller fleste av dem hun snakket med i sin forskning i den sistnevnte ideologien. Hun fant imidlertid motsetninger om hva folk sa at de mente om rollene i ekteskapet, og hva det virket som de følte rundt rollene. Hun viser til at noen menn var egalitære på ”overflaten”, men tradisjonelle ”under”. Og motsatt. Videre viser hun til hvordan det er knyttet dype følelser til den valgte kjønnsrolleideologien, som både kommer fra erfaringer fra barndom og som en reaksjon på den aktuelle situasjonen. Disse aspektene er ubevisst sammenkoplet til kulturelle oppfatninger, og er med på å danne grunnlag for hvordan deltagerne i Hochschilds forskning har skapt sin egen kjønnsrolleideologi (Hochschild 1989, 2003).

I forhold til den samfunnsvitenskapelig kjønnsforskningen er det verdt å nevne at det finnes ulike syn på hva samfunnsvitenskapen skal være. Den samfunnsvitenskapelig kjønnsforskningen er opptatt av samspillet mellom våre fortolkninger av virkeligheten og handlinger i virkeligheten, mens humanvitenskapen er opptatt av fortolkninger og har kulturelle konstruksjoner som sitt forskningsobjekt (Solbrekke & Aarseth 2006).

I den første samfunnsvitenskapelige teorien om kjønn ble det tatt utgangspunkt i begrepet kjønnsroller, hvor man refererte til kjønn som noe sosialt formet. Dette

innebærer at kjønn ikke bare er knyttet til biologi, men at man også sosialiseres inn i en kjønnsrolle. I den sammenheng ble normer relevant å snakke om; hvilke *normer* eller forventinger som bestemmer hva en posisjon eller funksjon i samfunnet skal handle om (Solbrekke & Aarseth 2006).

Normbegrepet har en sentral plass i sosiologien og en av de første som introduserte konseptet var Émile Durkheim. I senere tid har den amerikanske sosiologen Talcott Parson regnet normer som et viktig premiss i sosial interaksjon, og lagt vekt på posisjoner i familien og rollefordeling knyttet opp mot kjønnets funksjoner i reproduksjon (Aakvaag 2008; Leifbroer & Billari 2009, Solbrekke & Aarseth 2006). Det finnes flere tvetydige forsøk på å definere begrepet, men ved hjelp av Leifbroer & Billari (2009 s. 289) vil jeg forsøke å klargjøre betydningen. Normer er relatert til nødvendighet, mulighet og umulighet i en handling, hvilket innebærer at for at en forventning blir beregnet som en norm, bør den være av en ”burde” karakter; som beskriver hva som er nødvendig at gjøres, hva som er mulig at kan gjøres, og hva som ikke bør gjøres. I tillegg skal forventningen deles av en gruppe, som for eksempel en familie eller en sosial klasse. Forventningen er kun en norm, dersom sanksjoner er involvert. Slike sanksjoner kan være positive; gjennom for eksempel å belønne normriktige handlinger. Men de kan også være negative; gjennom at de fører til at folk unngår å gjøre handlinger som strider mot normer. En sosial norm er altså en forventning om en akseptert handling, som det foreligger konsensus om i en gruppe (Leifbroer & Billari 2009, s. 290)

I den dominerende offentlige diskurs har *likestilling* blitt synonymt med enda større balanse mellom menn og kvinner, både i arbeidsmarkedet med hensyn til inntekt, og i familien, med hensyn til omsorg og husarbeid. For å gjennomføre en slik ideologi må kvinner øke sin deltakelse i arbeidslivet og menn må øke sin deltakelse i omsorgs- og husarbeid (Knudsen & Wærness 2000). Håland (2005, i Brandth, Bengum & Kvande, s. 29) definerer likestilling som en situasjon der mor og far utfører samme type oppgaver og deler ansvar for omsorgsarbeid likt, men beskriver også en annen definisjon der mor og far blir verdsatt like mye for arbeidet som utføres.

2.3. Den nordiske velferdsstaten

Jeg ønsker her å legge frem trekk ved den nordiske velferdsstaten. Jeg starter med å, gjennom typologisering, sette den i et større perspektiv. Deretter tar jeg for meg relevante trekk ved den nordiske modellen, samt gjør rede for begrepene defamilisering og refamilisering. Den nordiske velferdsstatens organisering og betingelser setter føringer for oppgavens informanters bruk av velferdsordninger og organisering av familie.

Esping-Andersen (1990) har i *Three Worlds of Welfare Capitalism* lagt frem tre hovedtyper av velferdsstater. Han definerer en velferdsstat som bestående av sammenvevde rettslige og organisatoriske egenskaper. Hovedpoenget i en velferdsstat er sosialt borgerskap, og innebærer statens ansvar for å sikre grunnleggende velferdsbehov (Art & Gelissen 2002). Esping-Andersen (1990) legger til flere dimensjoner som handler om forholdet mellom individ og marked (dekommodifisering), effekten velferdspolitik har på klasseforskjeller (stratifisering) og forholdet mellom stat, marked og familiens rolle. Gjennom dette finner Esping-Andersen (1990) at statens egenskaper kan henges ved tre hoved-typologier: liberal, konservativ og sosialdemokratisk. Denne typologisering har mottatt kritikk (av blant annet av Art & Gelissen 2002), men kan på tross av dette anvendes som en kategorisering basert på idealtyper som er forenklerende og hensiktsmessig, i et forsøk på å forklare, beskrive og klassifisere velferdsstater. Derfor vil jeg bruke denne typologiseringen når jeg nå skal redegjøre for trekk ved den nordiske velferdsmodellen.

Det er de skandinaviske landene som tilhører den sosialdemokratiske gruppen til Esping-Andersen (1990). I de sosialdemokratiske statene finner vi høy grad av dekommodifisering, små klasseforskjeller og en sosialpolitikk som sørger for individuell uavhengighet fra både marked og familie. Uavhengigheten styrkes blant annet gjennom universelle overføringer. Barnefamilier har særskilte rettigheter, da overføringer rettes direkte mot barn og staten påtar seg ansvaret for omsorgen av barn, så vel som syke og eldre. Den sosialdemokratiske velferdsmodellen blir beskrevet som defamiliserende, hvilket er et viktig trekk i familiepolitikken (Esping-

Andersen 1990, Ellingsæter & Leira 2004). Jeg tar i bruk et sitat for å klargjøre begrepet ”defamiliserende” og ”familiserende”:

En defamiliserende politikk bidrar til å minske individets avhengighet til familien, gjennom for eksempel å øke kvinners uavhengighet. En familiserende politikk, der familien er den sentrale enhet for velferdspolitikken, virker i sterkere grad til både å fastholde tradisjonelle familieformer og individets avhengighet av familie”.

Ellingsæter & Leira 2004, s. 13

En defamiliserende politikk henviser altså til hvordan staten legger til rette for kvinners deltakelse i arbeidslivet og reduserer individets avhengighet til familien, ved å sørge for omsorg for barn og eldre gjennom det offentlige, i tillegg til å ta på seg økonomisk ansvar i enkelte situasjoner. Gjennom å ta på seg oppgaver og ansvar som tradisjonelt sett har vært familiens, har velferdsstaten ønsket å tilrettelegge for foreningen av arbeid og familie. Familiepolitiske tiltak (for eksempel utvidet foreldrepermisjon og kontantstøtte) gjør det mulig for foreldre å kombinere yrkesaktivitet samtidig som familien selv tar seg mye av barneomsorgen. Man kan spørre om dette er politikk som vil gi en *refamilisering* (Noak 2004). Aarseth (2011) beskriver dette ved å sette den defamiliserende individualiseringen i sammenheng med refamiliserende velferdsordninger. Dermed foreligger det en tvetydighet i familiepolitikken, som handler om hvorvidt det er familien eller staten som har ansvaret for omsorgen: ordninger rettes mot å likestille foreldrerollen og øke mors deltakelse i arbeidslivet, men også mot å la familier ta tilbake ansvaret for omsorg (Leira 2004; Skrede 2004). Kontantstøtten er symbolet på nettopp dette. Den gir foreldre større valgfrihet i omsorgsformer, men øker foreldres (og ofte mors) fravær i arbeid (Skrede 2004). Redusering av fedrekvote og økt makspris i barnehage kan også sees på som en del av refamiliseringen.

Andre viktige aspekter ved en sosialdemokratisk velferdsstat er at prinsippet om universalisme står sterkt i sosialpolitikken, sammen med retten til og kravet om å delta i arbeid. Forholdet mellom arbeid og velferd er viktig, da deltakelse i arbeidslivet er en forutsetning for velferden.

2.4. Familieliv i velferdsstaten

I denne delen av kapittelet ønsker jeg å ta for meg hvordan det moderne familielivet utøves i sammenheng med det grunnlaget som velferdsstaten har lagt. Jeg vil gjøre rede for utviklingen av den likestilte familiemodellen, samt trekke frem dens hovedtrekk. En slik redegjørelse er nyttig i et forsøk på å forklare eksisterende kjønnsforskjeller i arbeid- og familieliv. Deretter vil jeg ta for meg hvordan dagens dominerende familiemodell har satt nye betingelser for utøvelsen av det moderne foreldreskapet. Jeg vil også se på ulike trekk ved det moderne foreldreskapet.

2.4.1. Likestilt familiemodell

Velferdsstatens familiepolitikk skyver grenser og fører til at forholdet mellom stat og familie må defineres på nytt. Individets avhengighet til staten økes, mens familiens ansvar for sine medlemmer blir mindre (Leira 2004). Delt økonomisk forsørgelsesansvar og lik deltagelse av begge foreldre i omsorg for barn og husarbeid er blitt det dominerende familieidealet i den offentlige diskurs, og denne modellen har utviklet seg til å danne grunnlaget for familiepolitikk i Norge (Knudsen & Wærness).

Endringer i familiestrukturer, velferdsstatens institusjoner og organisering av arbeidslivet forteller oss om utviklingen av det som har skjedd i menns og kvinners rolle i familien og arbeidslivet. Phau-Effinger (2004) bidrar til å kartlegge de ulike familiemodellene som finnes i ulike europeiske velferdsstater, og vi ser at familiemodellene i den vestlige verden har utviklet seg i tre steg over tid. Først og fremst arbeidet kvinner og menn sammen i husholdet (family-economy model). Ved industrialiseringen fikk hovedsakelig menn sitt inntog i arbeidslivet mens kvinner ble igjen hjemme for å ta seg av det ubetalte arbeidet som omsorg for barn og husarbeid (the housewife of the male breadwinner model). Slik fikk menn forsørgerrollen for familien. En tredje modell viser til at mor er deltidsarbeidende og far er forsørger (part-time-career wife of the male breadwinner model). I senere tid har det dukket opp en siste familiemodell hvor både kvinner og menn arbeider utenfor hjemmet, hvor foreldrene deler ansvaret for barn seg i mellom, eller bruker utenforstående barneomsorg (Phau-Effinger 2004). Dette kalles ofte for en to-inntekt/to-forsørger modell.

Industrialismens familiemodell er ofte beskrevet som den kjønnsdifferensierte kjernefamilie, hvor fordelingen av ansvar og arbeid ble basert på kjønn: far hadde ansvar for forsørgelse og mor hadde ansvar for barn og hjem (jmf. Phau-Effinger's the housewife of the male breadwinner model). Sosialpolitikken ble bygget rundt forholdet mellom denne mannlige arbeider og arbeidsmarkedet, og det eksisterte konsensus omkring kvinners rolle som husmor (Leira i Ellingsæter & Leira 2004). Velferdsstaten ble etablert på industrisamfunnets høyde og familiemodellen med mannlig forsørger og husmor ble overført til et sosialt sikkerhetssystem i Norge og de andre nordiske statene i tiåret etter andre verdenskrig (Noak i Ellingsæter & Leira 2004).

Endringer i samfunnet mot et post-industrielt service samfunn førte blant annet med seg en økning av sysselsatte kvinner, og disse endringene var med på å styre politikken vekk fra dette som grunnlag. Allerede på 1970-tallet kom familiemodellen med to forsørgere, og det ble argumentert for økt offentlig innsats for å gjøre det lettere for kvinner å forene betalt arbeid med barneomsorg (Leira i Ellingsæter & Leira 2004). Dermed ble det nye krav og en større vilje til å ta for seg en familiepolitikk som tok hensyn til kvinners deltakelse i arbeidslivet, likestilling og muligheter for begge kjønn å forene familieliv med arbeidsliv (Noak i Ellingsæter & Leira 2004, Lewis m.fl. 2008). Det skjedde et skifte i familie- og velferdspolitikken som styrte mot å støtte mødres muligheter i arbeidslivet, i stedet for å gi husmødre særlige rettigheter.

Reformer på denne tiden inneholdt både satsing på full barnehagedekning, utvidet foreldrepermisjon med fedrekvote og innføring av kontantstøtte. Fra da av har økende deltakelse av kvinner vært en kjerne i nordisk velferdspolitik, og kvinners uavhengighet fra den mannlige forsørger har vært en viktig indikator på likestilling (Knudsen & Wærness 2009). Utviklingen kan beskrives som preget av sterk individualisering, og det foreligger økte muligheter for å forene individualiseringen med familieliv (Aarseth 2011). Modellen kalles to-inntekts/to-forsørger-modellen (jmf. Phau-Effinger's dual-career/dual carer model) og representerer et nytt ideal bestående av en modell hvor begge foreldre er i betalt arbeid, hvor økonomisk uavhengighet og lik deling av husarbeid og barneomsorg er normen (Ellingsæter 2012). Familie- og likestillingspolitikken i den vestlige verden har på ulikt vis formet

seg etter den nye normen. De nordiske landene ligger langt fremme i denne utvikling og den nordiske velferdsmodellen matcher godt idealet, med sin defamiliserende velferdspolitik.

2.4.3 Foreldreskap og tidsklemme

Den likestilte familiemodellen har satt nye betingelser for utøvelsen av foreldreskapet. Sammen med den norske velferdsstatens mål om familier med to inntekter, er også et mål om en familie med to omsorgspersoner. Det innebærer at når kvinnen er i arbeid, skal det kompenseres med mannens deltakelse i familien. Nettopp dette beskrives ofte som den doble likestillingsmodellen (Ellingsæter & Leira 2006, Aarseth 2011).

Forsørgernormene er altså i endring. Den mannlige forsørgernormen reduseres og familien har mistet sin kvinnelige hjemskaper (Aarseth 2011). Kvinnens rolle som husmor på fulltid, økonomisk avhengig av sin forsørgende mann har gått fra å være sosialt akseptert, til å bli problematisk, og til og med kontroversielt. Den uavhengige kvinne er nå blitt ensbetydende med å være i betalt arbeid (Knudsen & Wærness 2009). Det normale har altså blitt at mødre er i lønnet arbeid. Jeg vil her trekke frem hvordan sørlandske kvinner skiller seg noe ut fra dette, gjennom lav likestillingskår (Statistisk sentralbyrå, 2014) og den tradisjonelle kjønnsrollefordelingen Sørlandet er preget av (Skarpenes & Nilsen 2014), som nevnt i kapittel 1. Aarseth (2011) beskriver den likestilte familiemodellen som preget av nye motivasjoner og nye forestilling omkring hjemmet.

Videre vil jeg redegjøre for hvordan *tid* har blitt viktig moment i hverdagslivet, og hvordan det påvirker foreningen av foreldreskap, familieliv og arbeidsliv. Interesse og debatt rundt temaet *work-family-balance* (som senere ble justert til *work-life-balance*) dukket opp sammen med det postindustrielle samfunnet. Det handlet om konflikten mellom arbeid og familie, hvor det ble identifisert et uforenelig press fra begge hold. Debatten om balanse, eller mangelen på balanse, mellom arbeid og privatliv har i stor grad handlet om tid, eller mangelen på tid (Ellingsæter 2009). Slik sett har den likestilte familiemodellen og det moderne familielivet en underliggende betingelse, som har fått betraktelig mer betydning i dagens samfunn enn hva den hadde da samfunnet var preget av husmor/forsørger-modellen. *Tid* preger alle aspekter i og rundt livet. Etablert arbeidstid legger grunnlaget for utførelsen av hverdagslivet til alle

som er i lønnet arbeid. Det samme gjør organisering omkring barnehage, skole og SFO. Tid blir et strukturerende prinsipp, og kan sees på som en styrende variabel i dagliglivets organisering (Ellingsæter 2009, Haavind 2006).

Ellingsæter (2009) spør om hvordan det postindustrielle arbeidslivet påvirker befolkningens livsløp og hverdagsliv. Det handler om lønnsarbeidets tidsdimensjoner og om disponering av tiden ellers. Tidsnød eller *tidsklemme* er begrep som er kjent for de fleste, og undersøkelser viser at folk opplever at de ikke har *nok* tid. Ulike livsfaser og mer komplekse livsløp har ført til at hverdagslivet i familier blir en kamp mot klokken (Ellingsæter 2009).

Ellingsæter (2009) viser til flere studier, blant annet *Tidsbruksundersøkelsen 2000*, som vier oppmerksomhet til tidspress, stressnivå og tidsbruk på arbeid. Hun viser blant annet til undersøkelser som sier at få yrkesaktive føler seg svært stresset hele eller store deler av dagen, mens en annen undersøkelse sier at nær én av tre føler et tidspress for å komme hjem til familie, mens en tredje undersøkelse viser at stressnivået blant mødre som jobber mer enn 40 timer i uken ikke er høyere enn blant mødre i andre grupper. Studier som handler om preferanser i forhold til arbeidstid; dens organisering og lengde, viser blant annet endringsønsker med tre hoveddimensjoner som innebærer mer fleksibilitet, mer standardiserte ordninger og blokkfritid (sterkere konsentrasjon av henholdsvis arbeid og fritid). Kvinner med heltidsstilling ønsket særlig fleksibilitet (Ellingsæter 2009). Kitterød (2007) har gjort en undersøkelse om arbeidstidspreferanser som viser at ønske om kortere arbeidstid, blant både mødre og fedre som arbeider mindre enn 37 timer i uken, er lite utbredt. Hos mødre som arbeider mellom 37-44 timer i uken derimot, ønsker 39 % å arbeide mindre.

Ellingsæter (2009) tolker preferanser i forhold til arbeidstid som et uttrykk for idealer i forhold til tidsbruk, og at det dermed ikke nødvendigvis vil føre til en reell endring i handling. Dette har sammenheng med en sosial diskurs og offentlig debatt som handler om foreldres tid med barn og en norm som tilsier bruk av mer tid til barn. Hun viser også at det særlig er mødre med høy utdanning som treffes av denne diskursen og normen, som handler om normer omkring hva en ”god mor” burde være og gjøre. Dette handler om både en økende bekymring omkring barnas liv, og

hvorvidt de får nok tid med sine foreldre og om de opplever å ha et hektisk liv. I denne sammenheng er det også relevant å snakke om en intensivering, som kan ligne på de samme prosessene som skjer i arbeidslivet, hvor flere og flere aktiviteter og handlinger presses inn i fritiden. Hochschild beskriver det som en *taylorisering*, hvor familien også blir et sted for effektivitet (Nolan 2002 i Ellingsæter 2009, Hochschild 1997). Det er dog et skille mellom idealer og faktisk realisering. Forventningen om tidspress reflekterer valgmuligheter; hvor økonomiske ressurser og fritidstilbud blir et produkt av de dominerende samfunnsideologiene; individualisme og valgfrihet (Ellingsæter 2009).

Arlie Hochschild innleder sin forskning, som er fremstilt i ”The Second Shift” (1989, 2003), med det målbare begrepet *tid*. Ved å regne sammen den tiden det tar å gjøre betalt arbeid og den tiden det tar å gjøre husarbeid og barneomsorg ved å bruke tall fra studier gjort i USA på 1960- og 1970-tallet, finner hun ut at kvinner bruker omtrent 15 timer mer på dette i uken enn menn. Akkurat som det er en lønnsforskjell mellom menn og kvinner i arbeidslivet, sier Hochschild at det er en ”fritidsforskjell” mellom menn og kvinner i hjemmet. Hun tar utgangspunkt i dette og deler opp arbeidsoppgavene til yrkesaktive småbarnsforeldre i tre skift. Det første skiftet er betalt yrkesarbeid, det andre skiftet er omsorgs- og husarbeid, mens det tredje skiftet er organisering av tid og aktiviteter. Hun beskriver en kjønnsstrategi, som utvikles for å takle hus- og omsorgsarbeid, ekteskap og livet generelt (Haavind 2006; Hochschild 1989, 2003; Smeby & Brandth 2013).

Haavind (2006) viser også til Hochschilds ”The Second Shift” når hun legger frem tidspress som en del av det moderne foreldreskapet og den likestilte familien.

Haavind (2006) beskriver mangel på tid som en følge av hvordan foreldre organiserer seg. Den prototypiske mors og den forsørgende far deler sin tid inn i henholdsvis *syklisk* og *kumulativ* tid. Den sykliske organiseringen var koplet til barnets behov for søvn, mat osv., mens far fulgte arbeidslivets klokkeid. Når mor treer inn i arbeidslivet, må hennes sykliske organisering kombineres med kumulativ tid, hvilket resulterte i dobbeltarbeid for mødre. Dette har lagt grunnlaget for dages bruk av begreper som *småbarnsfamilier i tidsklemme*, men som nå også gjelder far i og med at flere og flere fedre tar del i omsorgsarbeid sykliske organisering. Haavind (2006) argumenterer for hvordan én av foreldrene, ofte mor, holder det sykliske omsorgshjulet i gang, mens

den andre, ofte far, kan bidra når han har mulighet. Slik blir tidspresset mindre for far. Hochschild (1989, 2003) viser til at mødre i hennes forskning tilpasser deltakelsen i arbeidslivet for at den skal passe sammen med organiseringen av barneomsorg og familieliv (Hochschild 1989, 2003; Haavind 2006). Dermed tilpasser mor sitt arbeidsliv til familielivet.

Videre viser Haavind (2006) til hvordan fedre har fått større del i omsorgen for barn og blitt en del av et fellesskap i foreldreskapet. Fedrekvoten og hvordan foreldrepermisjonen kan deles mellom foreldrene har gitt fedre en større og aktiv del av omsorgen. Den moderne far er også i større grad følelsesmessig involvert, men det kan synes som at selv om fedre ønsker å øke sitt engasjement blir likevel hans farskap utøvet på mors premisser; mor fører far inn i omsorgsarbeidet, og far baserer seg på at mor tar seg av den sykliske organisering. ”Det betyr at far kan ta ansvar, mens mor er den ansvaret faller på” (Haavind 2006, s. 690). Haavind konkluderer i at det moderne likestilte foreldreskapet består av kompetente, omsorgsfulle og engasjerte mødre og fedre, men at man fortsatt ser et skille mellom dem. Skillet består i at fedre ikke i like stor grad bindes til omsorgen og mødre som tar seg av planlegging, organisering og ansvar (Haavind 2006).

Smeby og Brandt (2013) har utforsket hvordan tilretteleggingsarbeid (jmf. det tredje skiftet) fordeler seg mellom mor og far. Slikt tilretteleggingsarbeid innebærer organisering og planlegging omkring hverdagslivet og barnets kontakt med omverden. Det skilles mellom husholdsarbeid og husholdsansvar, og det er nettopp ansvar som er stikkordet her. Tar begge foreldre ansvar for organiseringen? Smeby og Brandt (2013) beskriver hvordan kvinners og menns identitet er knyttet opp til enten hjem eller jobb, og viser til forskning som har funnet en sammenheng mellom hvor spennende og krevende jobben er og hvor sannsynlig det er å ta på seg ansvar for det tredje skifte. Et interessant funn i Smeby og Brandts (2013) forskning viser en ambivalens mellom mors behov for å oppfylle konvensjoner i forhold til moderskapet og det å fremstå som en likestilt familie. Videre pekes det på at å skape rom for fedre, hvor mødre trekker seg tilbake, er med på å fremme likestilling i det tredje skiftet.

Et aspekt ved den likestilte familien handler om fordelingen av husarbeid. Kvinners økte deltakelse i arbeidslivet har ført til at ulønnet arbeid hjemme er redusert og at

menns innsats hjemme har økt. Hos foreldrepar der begge foreldre er i full jobb, står mor fremdeles for hovedtyngden av hus- og omsorgsarbeid. Utdanningsnivået har også betydning: fedre med høyere utdanning deltar mer enn fedre med lavere utdanning. Fars innsats øker også mer ettersom mors arbeidstid øker (Kitterød 2000). På tross av fars økte innsats, er stadig mors andel av utførelse av husarbeid høyere. Dette illustrerer at likestillingsprosessen stadig er i gang.

2.5. Sosiale ulikheter

Her ønsker jeg å redegjøre for sosiale ulikheters tilstedeværelse samt forklare hvordan ulike klasser i samfunnet slutter seg mer og mindre opp om familiepolitikkenes ambisjoner om en likestilt familiemodell.

Det foreligger sosiale ulikheter mellom klasser i det norske samfunnet, og disse har sammenheng med deltakelse i arbeidslivet og likestilling i hjemmet. Selv om klasseperspektivet syntes å være fraværende i norsk offentlighet, kan en måte å snakke om sosial ulikhet på nettopp være å snakke om klasseskiller. Klasseskiller kommer til uttrykk mellom individer, men også familier, samt i grunnleggende maktstrukturer i samfunnets organisier (Leiulsrud i Ellingsæter & Leira 2004, Ellingsæter 2012). Stefansen og Farstad (2008) tar for seg småbarnsforeldres omsorgsprosjekter og kopler reproduksjonsmønstre til sosial ulikhet, og ikke kjønn. Dermed trekkes det hele inn et klasseperspektiv. De ønsker å se på hvordan klasse *gjøres*, og forklarer begrepet med blant annet å vise til sosial ulikhet som noe som kontinuerlig produseres som involverer sosioøkonomisk praksis. De viser også til at klasse er noe man også *er* (Stefansen & Farstad 2008). Familie kan være utgangspunkt for å definere og forklare ulike klasser. Leiulfsrud (i Ellingsæter & Leira 2004, s. 267) sin måte å forklare familiens klassestatus gjør det mer begripelig: mannen eller hovedforsørgerens klasseposisjon i arbeidslivet er ikke en avspeiling av familiens klassestatus, men familien kan heller betraktes som en organisasjon hvor medlemmene kjemper om styringsmakt og anerkjennelse på ulike arenaer, samtidig som familielivet som prosjekt krever samarbeid og kompromisser. I hovedsak skilles klassene i Norge mellom arbeiderklassen og middelklassen. Arbeiderklassen endres etter sektor, hvilket yrker som inkluderes og kjønnssammensetning, men preges også av en konstant underordning og grad av

utbyttbarhet. Det finnes flere måter å plassere ulike yrker i klasser, hvilket fører til at størrelsen på arbeiderklassen er ulik alt etter som; den tradisjonelle arbeiderklassen har minsket, men tallet på arbeidere i tjenesteyrker har økt. Samlet, i følge yrkesbasert statistikk utgjør arbeiderklassen nå omtrent halvparten av dagens yrkesaktive, mens middelklassen er på omkring 40 prosent. Middelklassen er heller ingen konstant størrelse og dens sosiale status varierer etter tid. Høyere utdanning er heller ikke lenger tilstrekkelig for å kunne kategoriseres som middelklasse, dersom ikke den lar seg konvertere til jobber (Ellingsæter 2009, Leiulfsrud & Jensberg 2005).

Andre aspekter i forhold til klasseperspektiv tar for seg symbolske og kulturelle dimensjoner, hvilket innebærer at et klasseperspektiv på familien også dreier seg om kulturelle praksiser og samfunnets verdsetting av dem, blant annet ulike normer som legger grunnlag for familiepolitikk. Grad av familieorientering henger sammen med hvilke belønninger lønnet arbeid gir og det vises til at middelklassejobber gir i større grad belønning gjennom sosial anerkjennelse og selvbekreftelse. Det eksisterer også kulturelle klasseforskjeller i synet på mødre og lønnet arbeid, hvor mødres deltakelse i lønnet arbeid og valg av omsorgsordninger er preget av de begrensinger og muligheter som foreligger (Ellingsæter 2012).

Aarseth (2010; 2011; 2014; Andersen og Aarseth 2012) beskriver i sin forskning familien i en likestilt utdanningsmiddelklasse, og sier at den består av foreldre med høy utdanning, som er mer likestilt i lønnet arbeid og omsorg; småbarnsmødrene jobber mer og flere fedre tar ut lenger andel av foreldrepermisjonen. Forskingen består av intervjuer av ni foreldrepar som oppfyller den norske likestillingsmodellen: far tar på seg mer enn vanlig av hjemmeansvaret, begge parter har høyere utdanning og grenseløse jobber. Videre beskriver hun dem som aktive foreldre, som deltar og engasjerer seg utover det vanlige i barnas liv. Familiene benytter seg ikke av tjenester for å lette ansvaret, men finner heller en verdi i å gjøre ting selv. Hun beskriver denne gruppen som spydspisser i det norske likestillingsprosjektet og spør om hva slags motivasjoner som driver parene. Det foreligger det Aarseth kaller en protestantisk ”gjør-det-selv”-orientering i utdanningsmiddelklassen, som passer inn i den doble likestillingsmodellen, fordi selvutfoldelse er viktig del av gruppens motivasjon.

2.6. Kvinner i arbeidslivet

Her vil jeg redegjøre for kvinner plass i dagens arbeidsliv, ved å kort gi et historisk tilbakeblikk, samt redegjøre for trekk ved det tradisjonelle og “nye arbeidslivet”.

Det var i det industrielle samfunnet et grunnleggende skille mellom arbeid og familie ble lagt, hvor kjønn ble hovedforklaringen på et kjønnsdelt arbeidsliv (Ellingsæter 2009). ”Den kvinnelige arbeider” som kategori oppstod som en følge av den industrielle revolusjonen, i følge Scott (Ellingsæter 2009; Scott 1993; 1999), og allerede da oppstod også en debatt omkring lønnsarbeid og familieforpliktelser. Arbeid ble beskrevet som produserende aktivitet mens hjem- og familieliv var utenfor produksjonen (Scott 1993; 1999). Førindustrielle samfunn tillot kombinasjonen av barneomsorg og arbeid, men lokaliseringen av arbeid og produksjon kompliserte kombinasjonen, hvilket innbar at kvinner måtte avgrense sin deltagelse i arbeidslivet og overlate forsørgelse til sin ektefelle. Industrisamfunnet forholdt seg til kvinner i arbeidslivet med en ”problematisering” rundt den såkalte kvinnelige arbeider, og gjennom debatten ble det skapt en ”motsetning mellom hjem og jobb, mellom moderskap og lønnsarbeid, og mellom femininitet og produktivitet” (Ellingsæter 2009, s.138).

Fra 1970-tallet var det først og fremst barnløse kvinner og kvinner med eldre barn som gikk ut i jobb, og senere også mødre med småbarn. Det dannet seg et kjønnskille etter yrkes- og stillingsnivå, gjennom at mange kvinner arbeidet deltid (Pettersen & Kjelstad 2008). Den moderne feminismen dukket også opp på 1970-tallet, sammen med et mål om å skape en fullverdig livsform for kvinner, hvor man ønsket å kombinere lønnet arbeid med omsorgsarbeid (Haavind 2006). Endringene i arbeidslivet de siste tiårene har gitt plass til flere og flere kvinner, men Bengum (2007) beskriver fremdeles det norske arbeidslivet som kjønnsdelt, og viser til at flertallet kvinner arbeider i en annen type yrker enn hva flertallet av menn gjør, og med ulike arbeidsvilkår. Arbeidslivet er også preget av typiske kvinneyrker innenfor service og omsorg, som i stor grad er lavt lønnet og har standardisert arbeidstid. Dette står i kontrast til de typiske mannsyrkene som i stor grad er høyere lønnet og som innehar flere muligheter til fleksibilitet i arbeidstid. Kvinners arbeidsliv er preget av en stor andel kvinner som arbeider deltid og som tilpasser sin karriere til sin manns

karriere, og som tar store deler av familiens omsorgsansvar. Vi finner likevel noen variasjoner. Eksempelvis arbeider mødre med høy utdanning mindre deltid enn mødre med lav utdanning. (Bengum 2007).

Arbeidslivet er også preget av fremveksten av en ny kunnskapsøkonomi og et ”nytt” arbeidsliv. ”Det nye arbeidslivet” er en del av det postindustrielle samfunnet og har skapt endringer i fundamentet som ble lagt i etterkrigstiden. Dette fundamentet bestod av heltidsarbeid, preferanser om penger fremfor tid, en mannlig forsørgernorm og kjernefamilien som idealisert familiemodell (Ellingsæter 2009). Begrepet ”det nye arbeidslivet” er en samlebetegnelse for nye trekk ved arbeidslivet og handler om en rekke ulike forhold, hvor blant annet organisering omkring tid beskrives som en stor del av endringene i postindustrialiseringen. Arbeidstid blir beskrevet som ustandardisert, fleksibel og grenseløs, men orienteringen omkring har også sammenheng med familie og hverdagsliv; grensene mellom arbeidsliv og privatliv er uklare (Ellingsæter 2009, Pettersen & Kjeldstad 2008). Det er viktig påpeke at disse aspektene ved arbeidslivet er ulike for ulike yrker. Aspektene gjør seg i aller størst grad gjeldene for yrkene som beskriver middelklassen, som for eksempel konsulenter, forskere, meglere og investorer, mens det finnes mindre mulighet for eksempelvis fleksibilitet i yrker som tilhører arbeiderklassen. Det kan slik sett fremstå som en forklaring på hvorfor likestillingen har kommet kortere blant arbeiderklassefamilier (Ellingsæter 2009, Aarseth 2011, Aarseth 2014). Kvinneres inntog i arbeidslivet har vært med på å fremheve tid som variabel (Ellingsæter 2009).

Fleksibilitet har, siden postmodernismen, blitt en del av det norske moderne arbeidslivet. Mange forholder seg fremdeles til tradisjonell tidskontroll, men flere har fått større arbeidstidsfleksibilitet og den finner særlig sted i kunnskapsyrkene. Selv om fleksibilitet kan være til fordel for den ansatte gjennom økt frihet og autonomi i arbeidet, er fleksibiliteten først og fremst styrt av arbeidet og arbeidsgivers behov. Dette innebærer ofte at den ansatte jobber mye og at grensene mellom jobb, familie og fritid blir problematisk å avgrense (Ellingsæter 2009, Bengum 2007, Håpnes & Rasmussen 2007). I denne sammenheng kan vi snakke om et grenseløst arbeidsliv, hvor arbeidet ikke er i overensstemmelse med normert arbeidstid og det man får lønn for.

Intensivering er også en del av det moderne arbeidsliv, og henger sammen med fleksibiliteten. Her kan vi snakke om både økt krav til kvalitet og tilgjengelighet, samt økning i arbeidsoppgaver og ansvarsområder (Ellingsæter 2009, Håpenes & Rasmussen 2007). Et annet aspekt ved intensivering er at, i kombinasjon med fleksibilitet, fører det ofte til tidsforskyvninger i arbeidets utførelse, hvilket innebærer at arbeidet går utover arbeidstiden. En eventuell reduksjon i arbeidstid vil ofte føre til lavere lønn for samme arbeid (Håpenes & Rasmussen 2007).

Den ansvarliggjøring og selvstendigjøringen som man finner i kopling til fleksibilitet og intensivering i arbeidslivet fører til at arbeidet blir et sted for selvutfoldelse og optimalisering av egen livskvalitet, i følge Aarseth (i Kvande & Rasmussen 2007). Men i denne selvutfoldelsen er man ikke fri til å utfolde seg som man selv ønsker, men er underlagt det Aarseth beskriver en tvang til selvutfoldelse. Arbeidsgiver legger føringer på bruken av tid, engasjement og innsats (Håpenes & Rasmussen 2007) Likevel blir arbeid beskrevet som en kilde til identitet og mening i det postindustrielle samfunnet, og finner særlig sted i kunnskapsyrker. Dette står i kontrast til husmoridentiteten på 1950-tallet som er beskrevet over. Fleksibel arbeidstid blir på tross av grenseløshet ofte beskrevet som familievennlig, hvor arbeidstakerne er positive til selvstendighet og økte muligheter for utfordringer og ansvar.

Pettersen, Kjeldstad og Nymoen (2007; 2008) har i sin studie tatt for seg aspekter ved det nye arbeidslivet og spør om det er plass til mødre. I den sammenhengen har de identifisert og klassifisert ”nye” kunnskapsbaserte yrker og andre yrkesgrupper. Ved hjelp av Statistisk sentralbyrås yrkeskatalog, etableres seks ulike yrkesgrupper: ledere, ”nye” yrker med lang utdanning, ”nye” yrker med kort utdanning, tradisjonelle yrker lang utdanning og tradisjonelle yrker med kort utdanning, samt yrker med lave utdanningskrav. Gruppen ledere er lik på SSBs egen kategori ledere”. Studien viser at kvinner er en knapp tredel av lederne, og det er kun i kategorien tradisjonelle yrker med krav om kort høyere utdanning at kvinnene utgjør et flertall. Denne kategorien inneholder de tradisjonelt kvinnedominerte yrkene som sykepleiere, lærere og sosialarbeidere. Studien viser også at barn ikke hindrer kvinner fra å være i de nye yrkene, da andelen kvinner med barn er like stor som andelen kvinner uten barn. I forhold til arbeidstid varierer antall timer brukt på jobb mer etter yrke og barn for

kvinner, enn hva den gjør for menn. Det vises til at kvinner og mødre som er sysselsatt i de nye kunnskapsyrkene ikke er mer tilbøyelige til å jobbe lange arbeidsdager enn kvinner i det tradisjonelle yrkeslivet. Det har dog skjedd en utjevning i arbeidstid blant kvinner og menn i lederstilling, både hos dem med og uten barn. Det konkluderes med at barn ikke er en større hindring for kvinners deltakelse i de nye yrkene enn i andre yrkesgrupper, men familieforpliktelser og barneomsorg fører til at kvinner går ned i arbeidstid i de nye yrkene, så vel som i andre yrker. Videre poengteres det at både kvinnelig og mannlige ledere fremstår som ”kjernetoppene” i det nye arbeidslivet, i forhold til arbeidstidsutvikling og –utjevning (Pettersen, Kjeldstad og Nymoene 2007, Pettersen og Kjeldstad 2008).

Lønnet arbeid tar også ulik plass i ulike familier. I familier med barn mellom 2 og 17 år, hvor begge foreldre har universitetsutdanning på 5 år eller mer, er begge foreldre i jobb i 96 % av familiene. I tillegg jobber foreldrene i slike familier tilsammen gjennomsnittlig 80 timer per uke, mens foreldre med ingen utdanning utover videregående jobber 63 timer til sammen per uke. Særlig kvinners utdanningsnivå har betydning, og de familiene som er mest likestilt er de hvor mors andel av familiens tid i arbeid er høyest (Ellingsæter 2009).

I Norge har deltid vært en sentral praksis i forhold til arbeidstid, og slik er det fremdeles. Andelen som arbeider deltid i landet vårt er over det europeiske gjennomsnittet, og det er særlig kvinner som arbeider deltid. På landsbasis arbeider 34,5 % av kvinner mellom 20 og 66 år deltid, mot 13,7 % menn. Enkelte fylker har større andel deltidsarbeidende kvinner enn andre. Disse er Møre og Romsdal, Rogaland, og Vest- og Aust-Agder (Statistisk Sentralbyrå 2014). Selv om en stor andel kvinner jobber deltid har kvinner generelt høy yrkesdeltakelse i Norge, også mens de har små barn, og er dermed mer likestilt, om man sammenligner Norge med resten av verden (Bø 2004 i Kitterød 2007, Skarpenes & Nilsen 2014). Av mødre med barn i alderen 2-17 år er hovedvekten av dem i jobb, mens for mødre med barn under 2 år finnes store kjønnsforskjeller i deltakelsen i arbeidslivet, da mødre tar ut mesteparten av foreldrepermisjonen. Det viser seg også at familier med begge foreldre i fulltidsjobb er i mindretall, da mange mødre fremdeles jobber deltid (Ellingsæter 2009). Således, kan man snakke om en feminisering av norsk arbeidsliv og dette knyttes blant annet opp til deltidsarbeidet, og hvordan deltidsarbeid ikke er

en form for arbeidstidsfleksibilitet. I Skandinavia hadde deltidsarbeidet allerede etablert seg før kapitalismen og dens fleksibilitet dukket opp, og også før kvinners inntog i arbeidslivet (Ellingsæter 2012).

2.7. Oppsummering

I dette kapitlet har jeg hatt som mål å belyse dagens situasjon på likestillingsområdet, samt drøftet grunnlaget for utøvelsen av den moderne morsrollen gjennom å se nærmere på velferdsstatens utvikling og strukturelle endringer som har lagt til rette for ulike familiemodeller. Jeg har tatt utgangspunkt i norsk forskning innenfor familiesosiologi, med noen innslag fra amerikansk kjønnsforskning.

I delkapittel 2.2. har jeg tatt først tatt for meg sentrale begreper, hvor jeg har redegjort og diskutert omkring kjønn, normer og likestilling. Disse begrepene er sentrale i forståelsen av utøvelsen av morsrollen, og kan slik sett anvendes som forklaringer på hvordan morsrollen er oppfattet og utøvet av oppgavens informanter.

Videre har jeg i delkapittel 2.3. sett på trekk ved den nordiske velferdsstaten, ved å sette den i et større perspektiv og sammenheng. Jeg har redegjort for begrepene defamilisering og refamilisering som er med på å beskrive en tvetydighet i den norske velferdsstatens føring og betingelser for foreldreskap og familie. Deretter har jeg i delkapittel 2.4. sett på utviklingen av den likestilte familiemodellen, samt trukket frem dens hovedtrekk, og sett på hvordan denne familiemodellen har satt nye betingelser for det moderne foreldreskapet. Teori om velferdsstat, familiepolitikk og familiemodeller fungerer som et rammeverk og setter betingelser for utøvelsen av familieliv, foreldreskap og deltakelse i arbeidslivet, og bør derfor ligge som et bakteppe når man leser analysekapitlet. Videre har jeg sett på ulike trekk i det moderne foreldreskapet. I delkapittel 2.5. har jeg sett på sosiale ulikheter hvor hensikten er å forklare hvordan ulike klasser i samfunnet har varierende oppslutning omkring den likestilte familiemodellen. Deretter har jeg i delkapittel 2.6. redegjort for kvinners plass i dagens arbeidsliv, ved å gi et kort historisk tilbakeblikk, for å så redegjøre for trekk ved det nye arbeidslivet.

Kapittel 3. Forskningsmetode

3.1. Innledning

Oppgavens empiriske materiale består av intervjuer med åtte kvinner, som alle er i lederstilling og har ett eller flere barn under 7 år. Målet med intervjuene har vært å få tak i kvinnenenes beretninger fra hverdagslivet og fra kombinasjonen arbeidsliv og familieliv, samt deres refleksjoner omkring dette.

I dette kapittelet vil jeg ta for meg hva slags metode jeg har tatt i bruk for å finne svar på forskningsprosjektets problemstilling. Kapittelet inneholder en redegjørelse for hvilke metodiske vurderinger jeg måtte gjøre i utarbeidelsen av prosjektet. Først og fremst vil jeg legge frem valg av metode, for å så redegjøre for utvalgs-kriterier og rekruttering. Deretter vil vise hvordan intervjuene ble gjennomført. Her vil jeg også ta for meg kritikk av intervjuet, samt situering av egen person. Deretter redegjør jeg for hvordan jeg har gått frem for å analysere det foreliggende datamaterialet.

3.2. Metodevalg: kvalitativ eller kvantitativ?

Jeg startet mitt arbeid med masteroppgaven med å først og fremst gå gjennom en rekke tankeprosesser, parallelt som jeg søkte etter og satte meg inn i relevant teori, med mål om å finne den rette problemstillingen og den rette metoden for å belyse den valgte problemstillingen. Jeg hadde klart for meg hvilket tema jeg ville holde meg innenfor. Jeg visste hva jeg ønsket å undersøke nærmere: mødres kombinasjon av arbeid og familie. Men spørsmålene som dukket opp handlet om hvilke mødre, og ikke minst hvordan skulle forskningen skulle utføres. Problemstillingen ble, etter litt om og men, utformet og dermed måtte jeg vurdere hva slags form for metode, hvilket verktøy, som ville være mest hensiktsmessig for å få mulige svar på problemstillingen.

Når jeg først hadde funnet ut *hva* jeg ønsket å forske på og *hvorfor* jeg ønsket å forske på akkurat dette, måtte jeg deretter finne ut *hvordan* jeg skulle gjøre forskningsarbeidet. Hvordan skulle jeg gå frem for å forske på den aktuelle problemstillingen? Som Ryen (2002) påpeker handler dette om både ontologi og epistemologi. Ontologi handler om hvilke forventninger man har om verden basert på

den man observerer, mens epistemologien handler om hvordan man oppnår kunnskap om verden.

Det viste seg at en form for kvalitativ metode ville være riktige måte å forsøke å få svar på problemstillingen. Bakgrunnen for valget av kvalitativ (og ikke kvantitativ) metode ligger i at jeg ikke ønsker å forklare menneskers (eller i dette tilfelle de aktuelle kvinnenenes) handling, men derimot få inngående kunnskap for å forstå dem. Det kan være vanskelig å skulle definere kvalitativ forskning, da skillet mellom kvantitativ og kvalitativ forskning ikke er entydig, og fordi kvalitativ forskning inneholder flere retninger (Ryen 2002). Likevel vil jeg gjøre et forsøk på å definere metoden, ved å kort trekke frem noen ulikheter ved de to metodene og fremlegge hva den kvalitative forskningen foretrekker. Kvalitative forskere er opptatt av at kvantifiseringer kan dekke til relevante sosiale prosesser, for eksempel ved at spørreundersøkelser kan ha mange feilkilder. Kvalitativ forskning foretrekker data i form av bilder og ord, i motsetning til kvantitativ data som er mer opptatt av tall. Forskningsrespondentens eget perspektiv, kommunisert gjennom handling fremfor mening, er vesentlig (Ryen 2002, Thagaard 2013). Kvantitative tilnærminger er ekstensive; de søker i bredden. Kvalitative tilnærminger er intensive; de søker i dybden (Kvande 1995)

En kritikk av kvalitativ forskning handler om validitet og reliabilitet. Dette er tekniske vilkår som henviser til objektivitet og troverdighet – eller gyldighet om du vil (Perakyla 2011 i Ryen 2002). Validitet omhandler forskningsprosjektenevne til å være gjeldene og vil gi forskningsprosjektet gyldighet – eller ikke. Har man fått til å måle det som forskningen skulle måle? Videre omhandler reliabilitet hvor sikkert det er at man måler riktig; om den er pålitelig. Kan kvalitativ forskning få samme resultat flere ganger, og er systematisk forskning mulig? Man kan argumentere mot viktigheten av reliabilitet ved å si at den sosiale virkeligheten stadig er i bevegelse og dermed blir reliabiliteten uvesentlig – det finnes ikke en stabil verden (Ryen 2002, Thagaard 2013). Et annet moment, som i tillegg til å være kritikk mot både kvalitativ og kvantitativ forskning, også forsterker faktumet at skillet mellom de to metodene ikke er entydige eller motsettende, er at begge metodene ønsker å forenkle virkeligheten. Man kan dermed si at man står ovenfor et valg av mer eller mindre presise data. Det er hva man vil finne ut som må bestemme hvilken metode man

ønsker å bruke (Ryen 2002). Krik og Miller, referert i Ryens bok; *Det kvalitative intervjuet*, oppsummerer mitt poeng: ”Kvalitativ forskning utgjør innen samfunnsvitenskapen en særskilt tradisjon som på en grunnleggende måte er avhengig av å betrakte folk i deres eget territorium” (Kirk & Miller 1986:9 i Ryen 2002, s.21).

Haavind (2000) legger også frem forskjellen mellom kvantitativ og kvalitativ ved å si at kvantitativ frembringer det *utvendige*, mens kvalitativ metode frembringer *innvendige* sammenhenger. Videre sier hun at det er de innvendige sammenhengene som forteller noe om hvordan personer etablerer og bruker opplevelsesmessige sammenhenger når de deltar i sin egne sosiale verden.

I lys av dette, mener jeg at mitt valg av metode egner seg godt for å belyse den valgte problemstillingen. Jeg ønsker ikke å finne ut hvordan ”alle” kvinner forener arbeidsliv og familieliv – men nettopp hvordan *noen* gjør det, og hvorfor de gjør det på nettopp den måten. Jeg ønsker å få et større grep omkring kvinnenenes verden for å få innblikk i hvilke meninger og begrunnelser som ligger til grunn for handling og valg.

Når valg av metode er på plass, kan jeg gå videre og fortelle kort om de ulike paradigmene vi finner innenfor den kvalitative forskningen. Et paradigme er et grunnleggende sett av læresetninger, som leder til handling (Guba 1990:17 i Ryen 2002). Det sentrale her er hvordan paradigmene representerer virkeligheten, altså det sosial virkelighetsbilde. Paradigmene danner på denne måten en fortolkningsramme som er grunnlaget for hvordan forskere i samfunnsvitenskapen tolker virkeligheten eller verden (Ryen 2002). I følge Gubrium & Holstein (1997) er de fire viktigste paradigmene *naturalisme, etnometodologi, emosjonalisme og postmodernisme* (Gubrium & Holstein 1997 i Ryen 2002).

Innenfor kvalitativ forskning finner man en rekke ulike metoder man kan bruke for å samle data. Man kan for eksempel intervju respondentene (Ryen 2002; Miller & Glassner; Holstein & Gubrium 2011; Wilkinson 2011), drive observasjon (Gobo 2011; Buscatto 2011; Erberle & Meader 2011), analysere dokumenter (Atkinson & Coffey 2011; Prior 2011; Markham 2011) – eller gjøre en kombinasjon av flere. I min forskning ønsker jeg i hovedsak å ta i bruk intervjuet. Jeg vil først redegjøre for hva et

kvalitativt intervju er, deretter vise til kritikk av intervjuet for deretter å forklare og begrunne valget av metode innenfor min kvalitative forskning.

Det er det *naturalistiske intervjuet* jeg først og fremst tar i bruk. Det naturalistiske intervjuet har en lang tradisjon innenfor kvalitativ forskning, og er en mye anvendt metode (Ryen 2002). I naturalismen handler det om hvordan forskningsobjektet fortolker sin verden, deres sosiale virkelighet – og det er nettopp det som representerer det forskeren skal oppfatte som sannheten. Forskeren skal oppfatte funnene i forskningen som sanne, og metoden man bruker (i intervjuet) er ”hva”-spørsmål. Miller og Glassner (2011) forteller om hvordan intervjuet avslører naturlige fenomener hos den som blir forsket på, inkludert sammenhenger og situasjoner der det fremgår, samt innsikt i de kulturelle rammer som folk bruker til å forstå disse erfaringene og for å forstå dere sosiale verden (Miller og Glassner 2011). For å finne den sosiale virkeligheten må forskeren gå tett inn på forskningsobjektet, slik at forskeren kan få tak i, gjenkjenne og beskrive detaljer fra objektets sosiale verden – men samtidig ikke miste distansen (Ryen 2002). For å få ytterligere og mer inngående kunnskap i informantenes sosiale virkelighet, har jeg valgt å også utføre *livsformsintervju*. Dette vil jeg komme tilbake til i delkapittel 3.5.

Når jeg skulle *utføre intervjuene* tenkte jeg i forkant over hvordan man skal få ordentlig tak i hva intervjuobjektet forteller. Skulle jeg sette opp et personlig møte, eller ta intervjuet over telefon eller mail? Hvor burde det eventuelle møte finne sted? Skulle jeg notere ned hva forskningsobjektet forteller, eller bruke video eller båndopptak? Her måtte jeg vurdere hva som var mest hensiktsmessig i forhold til tid, rom og hva jeg ønsket å finne ut av. Dette er alle gode alternativer, men jeg fant ut at jeg i min forskning ønsket å møte kvinnene personlig. Dette fordi jeg er ute etter følelsene og spontaniteten i kvinnene, og jeg forestilte meg at jeg ville få mest ut av dem og bedre tak i dere virkelighet dersom jeg møte dem ansikt -til-ansikt. Jeg valgte også å utføre intervjuet med båndopptak. Bakgrunnen for det er at jeg mener også her at det ville bli lettere å få tak i kvinnenens verden slik de oppfatter den, som jo er vesentlig innen naturalismen. Dette vil også være med på å sikre validiteten, fordi jeg får ”med meg” alt som blir sagt. Som intervjuer vil jeg på denne måten lettere kunne løsrive meg fra notatene og dermed ha større mulighet til å uttrykke det en god intervjuer bør uttrykke og dermed vil mine intervjuobjekter i større grad bli

oppfordret til å fortelle mer. Dermed gav båndopptaker som form meg mer frihet, som forsker og intervjuer, og all oppmerksomhet ble rettet mot informanteten.

3.3 Utvalg og rekruttering

Jeg ønsket å se på hvordan kvinner med et krevende arbeidsliv kombinerer jobb med familieliv. For å få tak i de kvinnene som jeg mente var rett for min undersøkelse, satte jeg noen utvalgs-kriterier. Det første utvalgs-kriteriet var at kvinnene skulle ha en lederstilling eller et lederverv. Det er ikke lederstillingen/vervet i seg selv som var interessant, men det ble en måte å definere et krevende arbeidsliv og den såkalte karrierekvinnen på. Det neste utvalgs-kriteriet var at kvinnene var i ekteskap eller samboerskap. Dette kriteriet ble valgt fordi jeg ønsket at kvinnene jeg intervjuet skulle ha lignende utgangspunkt i forhold til familiesituasjon. En enslig forelder deler for eksempel ikke oppgavene omkring barneomsorg og husarbeid med noen, og dermed ville jeg ikke kunne sett på blant annet fordelingen av arbeid mellom mor og far. Siste kriteriet, og en forutsetning for undersøkelsen, er at respondentene skulle ha minst ett barn i eller under 4. klasse. Jeg kom frem til at jeg ønsket at respondentene skulle ha små barn, som i mine øyne krever mer oppfølging og tilsyn.

Skolefritidsordning (SFO) er et tilbud til barn til og med 4. klasse, og etter det er det meningen at barna skal kunne være hjemme alene frem til foreldrene kom fra jobb. Dermed er foreldrene avhengige av å sørge for at barn i eller under 4.klasse har oppsyn/pass av enten foreldrene selv eller andre (barnehage, skole, SFO, au-pair, barnepassere, familiemedlemmer). Kriteriet om barnet/barnas alder ble gjenstand for diskusjon hos blant annet veileder og potensielle respondenter. Tilbakemeldingen var at jeg burde justere opp kriteriet alder på barnet/barna, fordi flere mente at det ville være vanskelig å finne kvinner i lederstillinger med små barn. Jeg forstod poenget deres, og forestilte meg de kvinnene med barn i den rette aldersgruppen nok ikke var kommet i en posisjon enda hvor en lederstilling var aktuell. Likevel syntes jeg det var viktig og vesentlig for å få tak i det hverdagslivet jeg var ute etter, der hvor barna enda er i en alder hvor voksnes nærvær kreves til samtlige timer i døgnet. Min argumentasjon handler om at jeg innbiller meg at livet med barn i den satte aldersgruppen vil oppleves som krevende og at det oftere dukker opp situasjoner hvor forpliktelser på hjemmebase vil stå i en konflikt med forpliktelser på jobb. Også diskusjoner og forhandlinger mellom foreldrene om hvordan man skal løse slike

konflikter, og hvem som skal kunne gjøre hva, kan oftere være aktuell i en familie hvor barna enda er små og uselvstendige. Jeg forstår at det kan finnes andre oppfatninger rundt dette, men jeg valgte altså å holde fast på min aldersbegrensning og forsøke å få tak i passende respondenter, for å så heller vurdere å endre den underveis, dersom det skulle vise seg vanskelig å få tak i kvinner i lederstillinger med barn i den aldersgruppen.

Det neste utvalgskriteriet var at kvinnene skulle jobbe fulltid. Dette handler om at blant annet ”tidsklemme”-problematikken i større grad finner sted i familier hvor den ene eller begge foreldre arbeider 100 % (Ellingsæter 2009). I tillegg er jeg ute etter å finne familier som streber etter å oppfylle de krav som samfunnet og velferdsstaten setter. Fulltidsarbeid (hos særlig kvinner) har lenge vært en velferdsstatlig ambisjon. Et annet aspekt ved dette kriteriet er en antakelse om en mer likestilt arbeidsdeling av omsorg- og husarbeid, når mor arbeider fulltid.

Jeg var forberedt på at rekrutteringen ville være utfordrende, og ikke minst tidkrevende. Jeg var som nevnt forberedt på at mine kriterier ville gjøre det ekstra vanskelig å finne de rette informantene. Jeg anvendte snøballmetoden i denne prosessen (Ryen 2002, Thagaard 2013). Rekrutteringen startet ved at min veileder og andre jeg rådførte meg med på Universitetet i Agder sendte ut mailer, med informasjonsbrev (vedlegg nr. 2) til studien som vedlegg, til sine nettverk og kontaktlister, for å søke etter og oppfordre de kvinnene som passet til kriteriene om å kontakte meg. Gjennom særlig ett av disse nettverkene mottok jeg en rekke tilbakemeldinger fra kvinner som passet inn, dog med lavere lederstillinger enn jeg i utgangspunktet hadde forestilt meg å finne. Jeg avtalte likevel det første intervjuet med én av disse, for å komme i gang med prosessen. Etter hvert valgte jeg ut enda to av kvinnene som jeg først hadde kommet frem til gjennom dette ene nettverket. Da valgte jeg ut de to som hadde høyest lederstilling. I tillegg tok jeg selv kontakt med noen nøkkelpersoner jeg ble tipset om, og fant to av mine respondenter der. Én av kvinnene kontaktet jeg direkte, fordi jeg visste at hun ville passe til min studie. Jeg sendte henne samme informasjonsbrev som jeg hadde sendt tidligere, og ba henne å ta kontakt dersom hun ønsket å delta – og det gjorde hun. En av kvinnene jeg intervjuet tipset meg også om en annen kvinne hun trodde ville passe kriteriene. Jeg sendte

informasjonsbrevet mitt til organisasjonen hun arbeidet i, og den ble sendt videre til flere av deres ledere, hvor to av dem kontaktet meg og ønsket å delta.

Jeg gjennomførte totalt 9 intervjuet, hvor jeg valgte å la være å inkludere det første intervjuet jeg gjorde, i prosjektet. Bakgrunnen for dette valget ligger i at jeg, som nevnt, etter hvert så at de andre kvinnene hadde høyere lederstilling. Det første kan kalles et pilotintervju, da intervjuet var en god innledning og øvelse til resten av intervjuene, ettersom jeg i etterkant justerte min intervjuguide noe for å sikre at jeg fikk tak i den informasjon jeg ønsket å få.

Utvalget representerer kvinner med et karriereløp som har resultert i en lederstilling på høyt nivå. Samtlige av kvinnene arbeidet 100 % på tidspunktet da intervjuene fant sted. De er alle gift eller har samboer som arbeider mellom 50 – 100 %, og har alle ett eller flere barn i eller under 4. klasse. Jeg forventet i utgangspunktet å finne flest kvinner som arbeidet i offentlig sektor, men jeg endte opp med at 3 av de totalt 8 kvinnene var ansatt i offentlig sektor og de resterende var ansatt i privat sektor.

Intervjuene fant sted i vårsemesteret 2014: Det første var i slutten av februar og de påfølgende intervjuene ble gjennomført i mars og april, og det siste var i mai 2014. Prosjektet ble meldt inn til Norsk Samfunnsvitenskapelige datatjeneste (NSD), hvor jeg fikk godkjenning av Personvernsombudet før rekrutteringen utført. Vedlagt søknaden om godkjenning fra NDS la jeg ved en prosjektbeskrivelse.

Prosjektbeskrivelsen ligger som vedlegg nr. 3 og godkjenningen fra NSD ligger som vedlegg nr. 4 i denne oppgaven. Informasjonsbrevet (vedlegg nr. 2) om prosjektets formål og hva deltakelsen ville innebære ble, som nevnt, sendt ut til potensielle informanter og nettverk. Informasjonsbrevet inneholdt også en samtykke-erklæring som opplyste om frivillighet og personvern knyttet til intervjuene og datamaterialet. I intervjusituasjonen spurte jeg informantene om de hadde lest brevet, og ba dem signere samtykke-erklæringen før jeg satte i gang med intervjuene. Videre ble alle informantene anonymisert i oppgaven, hvilket gjelder både direkte og indirekte personidentifiserende opplysninger. Informantene er gitt fiktive navn, og andre navn er nevnt under intervjuene har jeg utelatt i fremstillingen. Dette er del av de etiske vurderingene jeg har tatt knyttet til intervjuprosessen. Andre etiske vurderinger vises til i delkapittel 3.4.

Skjematisk oversikt over informantene

Navn	Alder	Antall barn	Sektor
Lisa	43	3	Offentlig
Mette	40	3	Offentlig
Hanne	32	2	Privat
Kari	41	2	Offentlig
Nina	40	2	Privat
Silje	40	3	Privat
Ida	39	3	Privat
Anne	50	2	Privat

3.4. Gjennomføring og etiske vurderinger

For å forberede meg til å gjøre intervjuene, lagde jeg en *intervjuguide* (vedlegg nr. 3). Dette er en forhåndsstrukturering som betyr at jeg på forhand vet konkret hva jeg ser etter, og som gjør det lettere for meg som forsker å få tak i de temaene jeg er interessert i. Men samtidig vil en *for* streng og strukturert guide også dempe intervjuprosessen sin spontanitet og hindre respondentene fra å gi fra seg vesentlig informasjon (Ryen 2002). Her er det dermed viktig å finne en god balanse. Oppbyggingen av intervjuet bør ligne oppbyggingen av en hverdagslig samtale. Intervjuet skal ha en åpning, en hovedfase og til slutt; en avslutning.

Åpningen intervjuet bør inneholde formelle punkter som ved at forskeren noterer dato, sted, tid og navn på informanten (McCracken 1998 i Ryen 2002). I denne fasen vil forskeren bruke litt tid på det som McCracken kaller oppvarming. Før intervjuguiden og spørsmålene om tema blir hovedfokus, kan man la informantene prate litt om seg selv. Man kan be informanten opplyse om biografiske og deskriptive data, eller be dem fortelle litt om seg selv (Ryen 2002). For min del, i min forskning, er det de foregående som er viktig. Jeg ønsker å vite om kjønn, alder, bosted, utdanning og yrke, sivil status, barn og barnas alder. Som McCracken anbefaler i Ryens bok, er det

som nevnt særlig hensiktsmessig for min forskning å ta i bruk en standardprotokoll for biografiske og deskriptive data. Deler av standardprotokollen er presentert skjematisk i forestående del (3.3.1). På grunn av etiske avveining i forhold til informantenes anonymitet er ikke alle biografiske data gjengitt i den. Men de blir likevel anvendt og som nevnt viktige opplysninger i min forskning. I min intervjuguide har jeg valgt å kalle denne fasen av intervjuet for rammesetting. I tillegg til de formelle punktene som jeg har nevnt, brukte jeg også denne fasen av intervjuet til å fortelle litt om prosjektet; prosjektets hensikt og hvilke tema vi skulle snakke om. Ved å fortelle om prosjektets tema, opplevde jeg i denne fasen at jeg åpnet opp for en diskusjon rundt likestilling. Kvinnene ønsket selv i stor grad å dele sine tanker og standpunkt rundt likestilling, særlig mellom seg selv og sin mann/samboer. Flere ganger opplevde jeg også at kvinnene antok at jeg var ”feminist”, og ønsket derfor å forsvare sine egne valg og verdier. I enkelte av tilfellene følte jeg behov for å utrykke nøytralitet i dette spørsmål, for å ikke la min rolle påvirke svarene. Dersom jeg selv uttrykte en usikkerhet og ambivalens i forhold til å sette seg selv i en kategori, ble kvinnene mer åpne til å fortelle sine avveininger i forhold til både barn og jobb. I tillegg informerte jeg i denne fasen respondenten om anonymitet og taushetsplikt, samt at jeg spurte om samtykke til å bruke av lydopptak ved at objektet signere en erklæring (vedlegg nr. 4).

I *hovedfasen* har intervjuet generelt fokus på den mer eller mindre strukturerte intervjuguiden, som skal gi en pekepinn på hvor intervjuets fokus skal ligge. Forskeren lar objektet være i fokus, og et viktig punkt er å la respondenten selv fortelle sin historie, slik hun vil (Ryen 2002). I mine intervjuer var dette viktig da jeg ønsket å få innsikt i, ikke bare hvordan de *har* det, men også hvordan de *tar* det – hvordan oppfatter de selv situasjonen sin? Dette fordret at forholdet mellom meg som intervjuer og respondenten er godt. Som intervjuer må man inneha en nøytral rolle, være vennlig – men samtidig ikke upersonlig (Ryen 2002). Tillit og forholdet mellom nærhet og distanse er nøkkelord her. Dermed var det også viktig at jeg uttrykte gode lyttekunnskaper, gav tilbakemeldinger og tegn til at hun kan fortsette gjennom oppfølgingsspørsmål, såkalte sufflørord og kroppsspråk, og dermed gav respondenten rom og tid til å ytre seg utover å svare konkret på spørsmålene (Ryen 2002). Slike teknikker har også som hensikt å få respondenten til å holde seg innenfor temaet som forskeren er ute etter, men samtidig er det viktig at forskeren innehar god oversikt slik at respondenten fint kan få frihet til å bevege seg rundt i guiden (Ryen

2002). I min intervjusituasjon tok jeg i hovedfasen opp temaer og spurte noen innledende spørsmål, for å så la kvinnene styre litt hva de ønsket å fokusere på innenfor det gitte tema. Min erfaring er at kvinnene valgte å fokusere på ulike sider ved hvert tema, og kvinnens fokus ble da gjenstand for analysering på lik linje med innholdet. I tillegg til viktigheten av gode lyttekunnskaper må forskeren være bevisst på sin rolle som forsker og hvordan denne posisjonen kan påvirke produksjonen av datamateriale (Miller & Glassner 2011). Dette vil jeg også ta for meg senere i kapittelet.

Avslutning skal være en oppsummering av hva man har gått gjennom i hoveddelen, slik at forsker og respondenten kan klargjøre og presisere, og dermed unngå misforståelser. Jeg syntes det var vanskelig å skulle oppsummere intervjuet, ettersom mange momenter kom frem gjennom den klokketimen som var satt av til intervjuet. I enkelte av tilfellene ble intervjuet lenger enn planlagt (fordi kvinnene hadde mye å dele og snakke om), og i de tilfellene endte også intervjuene litt brått, da respondenten måtte videre. Men i alle intervjuene gav jeg respondentene mulighet til å si noe mer, legge til eller oppklare noe. Forskeren bør selvsagt takke for intervjuet, men passe på å holde relasjonen åpen fremdeles, i tilfelle det skulle være nødvendig med ny kontakt (2002).

Gjennom mine intervjuer vil det naturalistiske paradigme være med på å forme hva intervjuene kan ”gi” meg i forskningen. Intervjuene gav meg tilgang til den betydning som kvinnene tillegger sine erfaringer og sosiale verdener. Jeg som forsker har mål om å forstå og dokumentere andres forståelser (Miller & Glassner 2011). Dette blir forsterket gjennom å ha en fleksibel intervjuguide hvor jeg som forsker har god oversikt, slik at kvinnene selv kan velge hvor fokus skal ligge – innenfor gitte temaer. Som nevnt i innledningen til dette kapittelet, vil jeg stille kvinnene spørsmål på det generelle nivå, som vil føre til at kvinnene forteller om for eksempel hvordan de organiserer hverdagen sin. Det kvinnene forteller er sin egen fremstilling av hverdagen. Her kan man igjen trekke inn Miller & Glassner, som viser at man ikke nødvendigvis kan akseptere at intervjuet gir informasjon om sosiale verdener. Men derimot at man kan kommunisere sine oppfatninger til hverandre, vel vitende om at de er ”forurensing” i enhver diskusjon, eller i dette tilfellet, fremstilling. Dette handler altså om den sosiale verden jeg som forsker skal få tak i, men også forskerens rolle

som blir diskutert senere i oppgaven (Miller & Glassner 2011). Etter de generelle spørsmålene kan jeg deretter stille konkrete spørsmål, hvor jeg spør hva de gjør i konkrete situasjoner. Jeg har valgt å få tak i både konkrete situasjoner, og hverdagslivets gang, gjennom *livsformintervju*.

3.5. Hvordan bli kjent med kvinnene? Livsformsintervjuet.

Jeg har lagt mitt metodiske grunnlag i det naturalistiske intervjuet, men har ønsket en enda mer inngående viten om kvinnenes hverdagsliv og dets oppbygging, ettersom det er en vesentlig del av forskningsarbeidets formål; å vite og forstå hva hverdagslivet består av og inneholder. Derfor har jeg valgt, som en del av det naturalistiske intervjuet, også bruke den formen som kalles *livsformintervju*. Jeg er i min forskning inspirert av denne formen, og har tatt det i bruk i deler av intervjuene. I livsformsintervjuet søker jeg etter det som skjer i hverdagen; både i konkrete hendelser, men også i de hendelser som er del av hverdagslivets rutine (Haavind 1987, Haavind 2000). Hanne Haavind (1987) var den første til å anvende livsformsintervjuet, og hun beskriver livsform som et spekter av sosiale anledninger, som igjen kan bestå av både sjeldne og vanlige hendelser, som er mer eller mindre nødvendige for å danne et totalt mønster, og som er festet sammen i en rekkefølge (Haavind 1987). Jeg har syntes det har vært mest interessant å se aspektene informantene selv syntes er viktig og relevant, formulert med egne ord – det er jo deres erfaringer som er det sentrale. Hva velger de å legge vekt på og hva velger de å snakke om når jeg stiller dem spørsmål om forventninger og krav de møter hos seg selv, familien, samfunnet osv? Hva velger de å legge vekt på og hva velger de å snakke om når jeg stiller dem spørsmål om prioritering og fordeling av arbeid?

Livsformsintervjuet blir inngangsbilletten min, samt måten jeg kan bli kjent med kvinnene, til hvordan det reflekteres og resonneres rundt de hverdagslige, alminnelige hendelsene (sosiale hendelsene), som ofte blir tatt for gitt – fordi det er noe som de aller fleste mødre har til felles. Det finnes en konformitet i hverdagslivet; likhetene er større en forskjellene til de fleste familier med to inntekter, her i landet. Det som skiller dem fra hverandre er ikke hvem som leverer i barnehagen, hvem som lager middag, hvilke fritidsaktiviteter eller leggerutiner barna har – men heller opplevelsen av det som skjer, hvordan hverdagen takles, hvilke tanker man gjør seg, hvordan man

har resonnert seg frem til valgene man tar. Hvorfor velge en lederstilling? Hvorfor er det viktig for disse kvinnene selv å være i fulltidsjobb og lederstilling? Hvorfor er det viktig for kvinnen å sørge for de tingene hun gjør på hjemmebane? Hvorfor velge det hektiske hverdagslivet? Jeg har vært opptatt av å berøre informantenes tanker omkring de hverdagslige hendelsene. Av den grunn har jeg ikke vært 100 % tro til livsformsintervjuet. Jeg opplever at det snarere har vært et verktøy eller hjelpemiddel, i tillegg til det naturalistiske intervjuet, til å få tak i kvinnenens liv – og hvordan de selv oppfatter det.

Livsformsintervjuet består av spørsmål som åpner opp en fortelling om hverdagen (for eksempel ”kan du fortelle meg om din dag, fra du våknet?”), med tid som strukturerende et strukturene prinsipp, men som konkretiseres gjennom oppfølgingsspørsmål (for eksempel ”hvem stod opp først?” eller ”hvem ryddet av bordet?”). Jeg har bedt kvinnene om å fortelle meg om deres dag, så detaljert som mulig. Jeg ønsker å få tak i rutiner og ”vanlige” hendelser i hverdagen. Hverdagslivet kan oppleves som selvfølgelig, trivielt og så alminnelig at det ikke er verdt å nevne, men det er likevel kjerneinnholdet i deres tilværelse (Haavind 2000). Dette har jeg også oppfattet som tanker hos kvinnene jeg har intervjuet. Jeg har i noen tilfeller måttet ”dra” ut informasjon fra kvinnene, fordi de selv tenker at alle detaljene er uvesentlige og mindre interessante. En del av opplysningene har også blitt forstått som opplagte og underforståtte, ettersom hverdagslivet til de kvinnene jeg har intervjuet ikke skiller seg i stor grad fra hverandre. Haavind (2000) viser til at dagliglivet kan oppleves som så selvfølgelig at man lett kan gå fra beskrivelser til hverdagsfilosoferinger. Samtalen styres fra min side, som forsker, til å fokusere på hendelsene i løpet av dagen. Dog har jeg tillatt noen filosoferinger ettersom jeg da kommer tettere inn på hvilke vurderinger og resonnementer som er lagt til grunn for hendelsene og handlingene. Her gjelder det at jeg som forsker har orden i ”sysakene” og enkelt kan hoppe frem og tilbake i intervjuguiden, og etter endt intervju likevel kan sette sammen dagen – eller livsformen.

Jeg opplever at kvinnene jeg har intervjuet innehar en oversikt og helhetsforståelse, som gir meg den nødvendige tilgangen til informasjon om hverdagslivet deres. Jeg bruker tid og tålmodighet, samt en god del oppfølgingsspørsmål om detaljer, når jeg intervjuer dem. Vi følger en tidsgang i livsformsintervjuet. Jeg ber kvinnene om å

starte med å fortelle meg hva som skjer fra det øyeblikket de våkner. I starten går kvinnene kjapt gjennom morgenrutinene. Jeg ber dem bremse ned og må ofte styre dem litt tilbake i tid. I mange tilfeller har de allerede kommet til det punktet hvor de er på vei ut døren. Jeg styrer dem tilbake til start. ”Hvem stod opp først?” eller ”klarer barna kle seg selv, eller hjelper du dem?”, og i noen tilfeller enda lengre tilbake: ”La du frem klær kvelden før?”. I flere av tilfellene oppdager kvinnene hvor opptatt jeg er av detaljene og forsøker å gi en mer detaljrik beskrivelse av hendelsene.

Dette er sosiale hendelser, som inngår i livsformen. Det finnes både variasjon og gjentakelse av hendelsene, som følget tidsløpet (Haavind 1987) Ingen av hendelsene er nødvendigvis fast, men forekommer mer eller mindre hyppig.

Ettersom kvinnenes egne perspektiver og erfaringer er særlig viktig for meg, har jeg ønsket at kvinnene kan få frem de aspektene som de selv syntes er viktige, formulert med egne ord. Jeg har stilt spørsmål som har latt dem selv velge hva de syntes er viktig å legge vekt på. Dette har gitt meg innsikt i hvordan kvinnene reflekterer og resonnerer seg frem til det som gir dem mening. Det handler om hva foreldreskapet betyr for dem, hvordan de forstår sin rolle som mor så vel som arbeidstaker.

3.6. Kritik

I likhet med de alle andre metodiske tilnærminger, finnes det kritikk av intervjuet som form. Her vil jeg legge frem noe av kritikken og begrunne mitt valg av metode. Ryen (2002) fremlegger en rekke standardinnvendinger mot det kvalitative intervjuet, gjengitt fra Kvale (1996), som omhandler hva det kvalitative intervjuet *ikke* er og intern kritikk av det kvalitative forskningsintervjuet (Ryen 2002). Jeg vil derimot heller fokusere på kritikk rettet mot intervjuet i feministisk forskning – da jeg ser på dette som særlig relevant i forhold til min problemstilling, valg av metode og intervjuobjekter, så vel som min egen rolle som kvinnelig forsker.

Kritikk av det naturalistiske intervjuet handler i stor grad om forholdet mellom forsker/intervjuet og intervjuobjekt. Generelt sett kan man snakke om at forholdet mellom intervjuer/forsker og intervjuobjektet kan være utsatt for å stå i veien for forsker å innhente riktige data (i forhold til forskningens hensikt og det naturalistiske paradigme). Intervjuer skal ikke påvirke objektet, gjennom å opptre nøytral. Dette blir

enda mer viktig å være oppmerksom på når både intervjuer og intervjuobjekt er kvinner. Ann Oakley (1981) fokuserer på hvordan forholdet blir enda tettere og hvordan dette vil få konsekvenser for forskningen. Hun mener at feministiske verdier som sensitivitet og følelser bør få sin plass i intervjuprosessen og at det vil bidra til at intervjuobjektet får enda mer kontroll over prosessen, enn hva som er vanlig i det ellers så tradisjonelle hierarkiske forholdet (Ryen 2002). En annen kritikk innenfor feministisk forskning er at forsker kan havne i en posisjon hvor man blir talsmann for gruppen, og dermed har mistet den kritiske sansen (Ryen 2002). I en slik situasjon har man blitt medlem av gruppen og dermed står også intervjuene i fare for intervju effekt. Ann Oakley poenger om at man skal la intervjuet være feministiske og tillate dette forhold blir en motpol til dette. Vil det ikke bli vanskelig å unngå at intervjuobjektet blir påvirket av intervjuer/forsker dersom man skaper slike bånd? Her er det igjen balanseforholdet mellom forsker og intervjuer som blir aktuelt. I min forskning ser jeg Oakleys poeng i forhold til at man kanskje får mer informasjon ut av kvinnene dersom man knytter forhold til dem, men jeg mener at objektiviteten er for viktig til å forkaste. Tillit handler ikke bare om at intervjuobjektene skal stole nok på meg som forsker til å stille seg åpne og gi meg tilgang til deres verden, men også om at jeg som forsker må gi kvinnene tillit og tro på at de er villige til å dele deres verden med meg uten at jeg må ta i bruk de typiske feministiske verdier, som jeg definerte tidligere. Jeg skaper selvfølgelig rom for at informantene tar dem i bruk; det ville være unaturlig å gjøre noe annet da informantene ikke trenger å forholde seg til objektiviteten.

En annen kritikk til feministisk forskning handler om at mange feministiske forskere har som hensikt å drive frem en politisk endringsprosess og gi et bidrag til sosial endring (Ryen 2002). I forhold til min problemstilling og forskning vil jeg poengtere at jeg selv ikke har noen tanke om å skulle bidra til endring politisk eller sosialt. Min bakgrunn for valg av problemstilling og temaet ligger i personlig interesse i å vite hvordan kvinner disponerer hverdagen sin, så vel som at allerede eksisterende samfunnsmessige endringer gjør tema til en sentral del av karrieresøkende familiekvinner i dag. Som lagt frem i innledningen til dette kapittelet foregår det en sosial og samfunnsmessig endringsprosess, som den kvalitative forskningen kan gi oss større tilgang til ved for eksempel bruk av naturalistisk intervju.

3.7. Situering

Jeg har valgt å forske på en familiesituasjon, som jeg selv til dels er en del av. Jeg er mor, men deler ikke omsorgsansvaret med en partner i hverdagen. Jeg er også, nok utover det normale, interessert i og opptatt av debatt omkring tematikken kjønn, likestilling og morskap. Min innsikt i emnet jeg forsker på har vært del av og styrket oppgaven. Jeg har hatt større muligheter til å la intervjusituasjonen bevege seg over i en samtale med informantene, gjennom min rolle som mor. Jeg har uttrykt forståelse for informantens svar, kunnet stille oppfølgings spørsmål og mener også at dette har bidratt til en større åpenhet fra informantens side. Jeg har uttrykt nysgjerrighet og interesse, og funnet informantenes beretninger betraktelig annerledes enn mitt private hverdagsliv, og dermed funnet intervjuene interessante og lærerike.

Det er hensiktsmessig å ta for meg min egen rolle som forsker da det empiriske materialet har blitt til gjennom møter mellom meg selv og informantene. Møtet kan beskrives som intersubjektivt og er en metodisk forutsetning (Haavind 2000). Min rolle som intervjuer vil alltid være preget av at jeg selv er kvinne, mor og deltaker i samfunnet, og på den måten subjektiv. Objektiviteten som er beskrevet over er et mål, men ikke mulig å utrette i fullstendig grad. Ettersom jeg beskriver motsetninger i en debatt om morsrollen (se vedlegg: intervjuguide) har jeg i intervjusituasjonen funnet det viktig å ikke fremme noe personlig ståsted i debatten fra min side. Jeg har tvert i mot ønsket å vise dem min egen ambivalens for å øke tilliten og åpne opp for kvinnenenes egne diskusjoner, avveininger og resonnementer. Jeg anser det som en viktig del av å det naturalistiske intervjuet, for å få tak i kvinnenenes tanker omkring tema.

Jeg har vært bevisst på å ikke la en eventuell felles forståelse hindre informantene i å utdype og forklare omkring situasjoner, da dette er en viktig del av den fortolkende metoden.

3.9. Fortolkende metode – analyse

Jeg gikk inn i forskningsprosessen med noen tanker om hvem jeg ville møte i intervjusituasjonen. Jeg hadde en forutinntatt forestilling om hvem kvinnene var, hva slags liv og hverdag de levde, og også noen forestillinger om hvordan de opplevde

utfordringene som kombinasjonen av arbeid og familieliv gir. Noen av mine tanker, forstillinger og antakelser ble bekreftet i intervjusituasjonen. Andre gjorde ikke. Dette er sammen med kunnskap om tidligere forskning og egen situering en del av min forforståelse.

”Forforståelse kommer ikke bare fra tidligere forskning. Men de kommer heller ikke bare fra forskerens personlige ideologi. Den forforståelse som driver frem analysen i en ny undersøkelse, kommer like gjerne som en form for kritikk av det tidligere studier har brakt, som en videreføring av lignende studier”

Haavind 2000, s. 181.

Min *fortolkning* startet allerede i intervjusituasjonen. Jeg oppdaget flere aspekter ved kvinnenens liv i intervjusituasjonen som førte til at jeg ønsket å stille flere oppfølgingsspørsmål og som gjorde at jeg kunne komme dypere inn i kvinnenens tanker omkring deres handlinger. Jeg oppdaget og ble opplyst også om temaer som jeg ikke hadde noen bestemt forestilling om på forhånd, og jeg opplevde å få større innblikk i kvinnenens verden enn jeg hadde forventet.

Jeg gjennomførte transkriberingene selv. Også her arbeidet jeg med tankeprosesser rundt fortolkningen. Når transkriberingen var gjort og det endelig materialet forelå, gikk jeg på nytt inn i intervjuene, med ettertanker og nyvunnet kunnskap, for å søke systematisk etter nye oppdagelser, funn og meningsinnhold, og for å igjen forsøke å bekrefte eller avkrefte mine tanker, forestilling og antakelser. Denne søkingen ble gjennomført flere ganger, og jeg søkte på tvers av tema, situasjon og forestilling. Haavind (2000) beskriver fortolkning som en generativ prosess, hvor standardiserte oppskrifter ikke er verken mulig eller ønskelig. Det er også slik jeg har oppfattet fortolkning i praksis. Min egen oppfatning og fortolkning av materialet har stadig endret seg, blant annet grunnet mitt økende kunnskapsnivå gjennom både nye intervjuer og den teorien jeg parallelt gjennomgår. Haavind (2000) påpeker at jeg som forsker ikke står totalt fritt, men at jeg gjennom dette arbeidet vil inngå i et faglig fellesskap. Det foreligger et ansvar på meg som forsker å være oppdatert i den kunnskapssituasjonen som foreligger, som igjen vil ramme inn de tolkningsforlagene jeg kommer med. Et spørsmål jeg stiller meg selv underveis er: hvordan passer min

tolkning i denne forskningen inn i kunnskapen som allerede finnes? Er det en spesifisering, en videreutvikling, en utfordring eller en kritikk av den? Jeg ønsker å generere kunnskap om mødres rolle og forventninger i samfunnet, samt kunnskap om de utfordringer mødre møter ved å kombinere et krevende arbeidsliv med familieliv. Resultatet kan vise seg å være en spesifisering og en utvidelse av den kunnskapen som allerede finnes, men den kan også være med på å belyse aspekter ved livet for kvinner på Sørlandet som ikke har fått så mye oppmerksomhet tidligere.

Det er også nødvendig å påpeke at oppgavens arbeidstittel var ”Mødre i ledelse” og at derfor står denne tittelen i vedleggene. Underveis i prosessen og særlig mot slutten har jeg følt behov for å endre tittelen til en mer beskrivende og forklarende tittel. Den ble derfor endret fra ”Mødre i ledelse” til ”Moderne mødre – om foreningen av arbeids- og familieliv”.

Kapittel 4. Funn, tolkning og analyse

4.1. Innledning

I dette kapittelet er målet å legge frem det empiriske materialet som har kommet frem gjennom intervjuene, drøfte det opp mot tidligere forskning og teori som ble redegjort for i kapittel 2. Hvert delkapittel vil bestå av avsnitt med oppsummering av mine funn.

4.2. Bruk av familiepolitiske ordninger

Som vi har sett i foregående kapittel, legger det offentlige til rette for forening av arbeid- og familieliv, og har også hatt en rolle i omsorgen av barn. Det offentlig har på denne måten blitt en tilstedeværende tredjepart i organiseringen av omsorgen av barn (Haavind 2006), gjennom velferdsstatens familiepolitiske ordninger som lønnet foreldrepermisjon, kontantstøtte, barnehage, SFO og skole. Jeg har i mine intervjuer bedt kvinnene fortelle om hvordan de tok i bruk slike ordninger. Empirien i dette tilfelle gir en beretning fra kvinnene hvor de forsøker å huske tilbake og beskrive deres måte å organisere seg på da det var aktuelt. Det fremkommer ulike variasjoner i hvordan de har organisert seg, samt variasjoner i hvordan de har benyttet seg av ordningene. Jeg skal her gjøre rede for kvinnes og deres familiers utnyttelse av velferdsordningene, og drøfte og reflektere omkring deres valg.

Syv av de åtte kvinnene forteller at de har tatt ut den andelen av foreldrepermisjonen som er forbeholdt mor, samt den andelen som kan fordeles mellom foreldrene (fellesperiode). Far har i alle tilfeller tatt ut sin fedrekvote, hvor en av dem tok den ut gradert slik at han var hjemme en dag i uken over lengre tid. Fedrekvoten har vokst i både størrelse og popularitet siden den ble innført i 1993, og de aller fleste fedre velger å ta ut sin kvote. En av grunnene til dens popularitet er at den ble lagt som et tillegg til den allerede eksisterende foreldrepermisjonen (Lammi-Taskula 2006). Lisa forteller at hennes mann tok ut hele fedrekvoten, som på daværende tidspunkt var 4 uker. Hun forteller at ”han ville nok gjerne hatt mer”, men at det da var på tide at barna begynte å gå til dagmamma. Det kan synes som om Lisa har utelukket ideen om

at hun selv kunne hatt en mindre del, og at hennes mann kunne hatt større del, av foreldrepermisjonen.

Fordeling av foreldrepermisjon skaper en forhandling mellom foreldre, hvor økonomiske hensyn, tidsaspekter samt følelsesmessige aspekter knyttet til eksisterende normer og ideologier omkring morskap, farskap og likestilling gjør seg gjeldende (Lammi-Taskula 2006). Forhandlingen mellom far og mor handler i mange tilfeller om mors intensjon og ønske om å være hjemme og om argumenter for å prioritere fars karriere (Brandt & Kvande 2003; Lammi-Taskula 2006). Det økonomiske argumentet faller ofte bort; det er fedre av høyere sosioøkonomisk status som i aller størst grad tar ut deler av fellesperioden av foreldrepermisjonen, samt at deres partner ofte har en sterk tilknytning til arbeidslivet (Lammi-Taskula 2006). Manglende variasjoner i fordelingen av foreldrepermisjonen kan også ha sammenheng med uvitenhet om de rettighetene og mulighetene som foreligger (Lammi-Taskula 2006).

I de intervjuede kvinnenes tilfelle er ikke forhandlingene mellom foreldrene tydelige. Det kan syntes som om at mødrene har en slags monopol på foreldrepermisjonen; at permisjonen oppfattes som en morsrett (Brandt & Kvande 2003), hvor det er normer og idealer omkring morskapet som styrer. Det er grunn til å tro at kvinnene føler det som helt naturlig å skulle ha hele foreldrepermisjonen selv, og at det ikke finnes noe annet alternativ. Flere av kvinnene forteller om mødre i deres nabolag og nettverk som er hjemme i foreldrepermisjon, og det foreligger ingen henvisning til fedre i samme situasjon. Kvinnenes sterke tilknytning til arbeidslivet, gjennom høy utdanning og lederstilling, samt deres relativt høye alder, kan også sees på som grunn til at de velger å ta ut hele foreldrepermisjonen selv. Nina forteller for eksempel at hun hadde vært leder i mange år før hun fikk barn:

Jeg har vel vært leder i 12 år eller noe sånt noe. Og da hadde jeg bitte små barn. Men da hadde jeg jo prestert før jeg fikk barn. Og da [før barn] var det noen lange sene kvelder, men da hadde jeg jo gjort den delen. Så da går det ikke så mye på lengde lenger, som på hva du faktisk presterer. Så jeg tror det er viktig å ha jobbet seg inn et sted på forhand og få sjanser der, enn hvis du skal begynne et sted mens du har små barn.

Nina sier her at hun mener at foreningen av lederstilling og omsorg for barn er enklere dersom man har fått muligheten til å plassere seg og prestere i arbeidslivet før man får barn.

En av de åtte kvinnene reduserte sin foreldrepermisjon ved å overlate deler av den til sin mann, og skiller seg dermed ut fra de andre intervjuede kvinnene. Hun er yngre enn de andre kvinnene, og å dele foreldrepermisjonen utover fedrekvoten var ikke planen fra starten av, da Hanne forteller at hun fikk jobbtilbud mens hun enda var i foreldrepermisjon, og at hennes samboer derfor tok over permisjonen for å legge til rette for Hannes mulighet til å ta jobbtilbudet. I tråd med det Nina forteller om hvordan hun mener det er viktig å jobbe seg inn et sted på forhand og få sjanser før man får barn, kan man tenke seg at Hanne føler på et større behov til å gripe muligheten hun får via jobbtilbudet. Dersom hun ønsker å bygge en karriere innenfor bedriften vurderer hun det som nødvendig å ta i mot jobben, og dermed avbryte permisjonen. I denne situasjonen får også far en mulighet til å ta større del av omsorgen for barnet.

Hanne forteller om hvilke reaksjoner hun ble møtt med da, og poengterer at mange på Sørlandet ble overrasket over hvor mye han bidrar. Hun forteller at det blir uttrykt en slag bekymring for far, hvor enkelte har lurt på ”hvordan han takler å være så mye hjemme”. Reaksjoner på at far overtar det som tradisjonelt er mors rolle, vitner om normene omkring mors tilstedeværelse i omsorgen.

Det er altså en tradisjonell fordeling av foreldrepermisjon, men det eksisterer ingen argumenter fra kvinnene som tilsier at de selv mener at mor er den beste omsorgsgiveren når barna er små. Derimot eksisterer det en forventning og til en viss grad enighet om at mor skal være hjemme i nærmere ett år i forbindelse med barnefødsel. Denne forventningen, eller normen, til morskapet kan særlig knyttes til at kvinnene er mødre på Sørlandet. Det kan synes som at selv om kvinnene representerer et unntak fra den tradisjonelle sørlandske morsrollen, via deres utdanning og lederstilling, forholder de seg likevel til normene.

Det ser ut til at flere av dem ønsker at far deltar i omsorgen, men det utspiller seg ikke i fordelingen av permisjon, men i tiden etter. I noen av familiene har det nemlig vært

et mål å utsette barnehagestart og i de tilfellene har far tatt ut kontantstøtte for å være hjemme med barnet – mens kvinnene har returnert til arbeidslivet. Dermed fordeles omsorgsansvaret mellom foreldrene likevel, men det skjer utenfor permisjonsordningen. På denne måten får kvinnene oppfylt ønsker og forventninger på begge sider: normen omkring mors rolle som omsorgsperson i barnets første leveår, samt den likestilte families ideal hvor far også er en like god omsorgsperson.

Ida beskriver et mer avklart forhold til forhandlingene, når hun snakker om sin ”eldre manns” tradisjonelle holdninger som premiss for foreldreskapet. Han avgjorde på forhånd sin deltakelse.

Jeg innbiller meg jo det, at han er av en litt annen generasjon. Og i og med at han hadde tre eldre barn fra før så var jo hans motivasjon for i det hele tatt å få flere barn ikke til stede i det hele tatt. Så det har vært litt sånn at jeg har ville hatt barn. Først ville jeg ha ett barn, også fant jeg ut at jeg ville at hun skulle ha søsken. Eller på samme alder. Så den permisjonen... jeg har hatt alt.

I Idas tilfelle foregikk det heller ikke forhandlinger mellom foreldrene, da hennes mann la ned premisset for å i det hele tatt få barn, før det var aktuelt.

Kontantstøtten tredde i kraft i 1998 for første gang, og ble dannet som en støtte til foreldre med barn mellom ett og tre år, som en kontantutbetaling til de som ikke benytter seg av fulltidsbarnehage. Hensikten og målet med kontantstøtten er blant annet å gi familier mulighet til å selv ta seg av omsorgen for sine barn, eller overlate omsorgen av barnet til andre (nav.no, Håland 2005). Den borgerlige siden vektla familien som den grunnleggende enhet i dannelsen av kontantstøtten, og ønsket å gi familien valgfrihet gjennom økt mulighet til å selv å bestemme omsorgsform. Kontantstøtten representerer dermed tvetydighet i familiepolitikken. Man kan i den sammenhengen snakke om refamilisering og en familistisk familiemodell, i og med at kontantstøtten kan føre til en familiemodell hvor en av foreldrene har hovedansvar for omsorg av barn frem til 3 år, og den andre forelder er forsørger. Kontantstøtten blir på denne måten en måte å oppfylle et ideal om en tradisjonell familiemodell; en mer hjemmевærende mor, samt at den øker mors fravær i arbeidslivet (Håland 2005; Skrede 2004). Flere av foreldrepårene i min forskning har benyttet seg av

kontantstøtte, men ingen av mødrene har vært borte fra sin jobb 100 % samtidig. Det vil si at kontantstøtten ikke ble benyttet for å sørge for å forlenge mors foreldrepermisjon, hvor tid mellom mor og barn ofte anvendes som argument. Derimot var det i to av familiene far som mottok kontantstøtte for å være hjemme med barnet, før barnehage, mens mor var tilbake i jobb. I en annen av familiene ble kontantstøtten tatt ut mens begge foreldre var i jobb, og barnet var hjemme med au-pair. En siste familie mottok kontantstøtte mens barna var hos dagmamma. I de to siste tilfellene blir kontantstøtten brukt som et økonomisk tilskudd, og ikke som en mulighet til å utøve omsorg fra foreldrene selv.

I motsetning til foreldrepermisjonen kan det synes, i mine intervjuer, som om kontantstøtten oppleves som er rettighet som gjelder begge foreldre, og at det ikke knyttes noen morsrett til den i like stor grad som ved foreldrepermisjonen. Engan og Kvande (2005) viser til at kontantstøtten ikke er forankret i arbeidslivet, men en ordning som er knyttet til far som medlem av en familie. Den fremstår ikke som en rettighet gitt til alle fedre, men den baseres på individuelle forhandlinger med arbeidsgiver. Engan og Kvande (2005) viser til arbeidslivets tidskultur og organisering, og ser ikke på kontantstøtten som er reelt tilbud for å øke fedres tid med barna. Arbeidslivets premisser kan altså være avgjørende for fedre; hvorvidt det er far som mottar kontantstøtten. Kari beskriver sin manns arbeidssituasjon som ”letter”, og at det derfor passet bedre at han tok ut permisjon og mottok kontantstøtten, ved endt foreldrepermisjon før barnet startet i barnehage. Hun forteller at han skrev doktorgrad på det tidspunktet. Jeg spør henne om han tok en pause fra den, og hun svarer:

Ja, han gjorde jo det. Men når ungene sov skrev han jo. Så det passet egentlig greit for han å ta permisjon da.

Sitatet beskriver hvordan hennes manns deltakelse og posisjon i arbeidslivet gjorde det enklere for han å ta permisjon og kontantstøtte, og hvordan han på tross av permisjonen arbeidet likevel. I dette tilfelle får igjen familien oppfylt i forhold til egne ønsker og forventninger knyttet til omsorgsarbeid og arbeidsliv. Som vi vil se senere i kapittelet ønsker foreldrene å utsette barnehagestart til barnet er to år, men det innebærer ikke foreldrenes fullstendige fravær fra deres deltakelse i arbeidslivet.

Alle familiene har tatt barnehage i bruk tidligere eller har barna i barnehage på intervjuets tidspunkt, men det er variasjoner i barnas alder når de starter. Flere av kvinnene uttrykker at de har ønsket at barna starter i barnehage når de er eldre enn ett år. Samtlige av familiene med barn i skolealder benytter seg av SFO, men i mer eller mindre grad. Flere av foreldrene har arbeidet redusert samt mottatt kontantstøtte for å sørge for at barna kunne starte i barnehage på et senere tidspunkt enn ved endt foreldrepermisjon.

Kari forteller om deres løsning:

Ja, med hun største, [barnets navn] da, som er eldst, så var jeg... da hadde jeg først 8 måneder permisjon, så jobbet jeg vel 80 % frem til hun var 2 år. Og med [barnets navn] hadde jeg permisjon til [barnets navn] var, ja i 10 måneder. Også jobbet jeg 60 % til hun var halvannet. Og da var mannen min hjemme 100 % fra hun var halvannet til hun begynte i barnehage.

Begge av Karis barn startet i barnehage da de var to år. Hun forteller at hun syntes det var for tidlig for dem å begynne når de var ett år, og begrunner det med hensyn til barna:

Vi var nok veldig opptatt av at vi var usikre på hvor sunt det var for henne da, med tanke på den tilknytningsfasen de er i den perioden og da var vi usikre på hva det ville gjøre med henne å begynne i barnehagen når hun var så liten da.

Videre forteller hun om noe som kan vitne om hvordan ytringer i media har påvirket holdningene hennes.

... det er jo mange som har kalt det et stort sosialt eksperiment, det med ett-åringer i barnehagen. Og for mange er det sikkert helt greit å begynne i barnehagen når de er ett år, men det er veldig lite forskning på det. (...) Og derfor, i og med at vi kjente at vi var usikre som foreldre da, så valgte vi å ha de hjemme til de var to år.

Lisa uttrykker at hun ikke ønsker å plassere sine barn i barnehage og SFO, det hun kaller "institusjoner". Begrepet institusjoner uttrykkes som et negativt ladet ord. Hennes tre barn startet i barnehage når de var 3 år, men var hos en dagmamma fra da foreldrepermisjonen var over. I ett av tilfellene var dagmammaen en av mors tanter.

Hannes yngste barn går i barnehagen kun 2 dager i uken, og det er far som er hjemme med henne de resterende ukedagene. Far har søkt om kontantstøtte og venter på svar. Hanne forklarer omkring fars arbeid og deres bruk av barnehage.

Og så var han hjemme frem til jul igjen, også har hun begynt 2 dager i barnehage som hun skal være frem til august. Og da vil hun være 1 år og 9 måneder da hun får fulltid i barnehagen. Men da vil samboeren jobbe litte grann redusert, og vi bytter på å levere å hente sånn at de ikke får så kjempe lange dager.

Videre forteller hun:

Men, og det er vel ikke alle som skjønner på han sin jobb at han er hjemme så mye. Men det vet jeg jo at han syntes er greit da. Han skal jo være i denne her jobben til han pensjonerer seg så om han er hjemme ett halvt år fra eller til, i det store bildet. Jeg tror han syntes det er fint å få oppleve det. En av oss måtte jo vært hjemme.

Hanne uttrykker at en av barnets foreldre må være mer hjemme enn den andre, selv om barna kan betraktes som store nok til å gå fullt i barnehage allerede nå. Jeg spør henne om hvorfor foreldrene ønsker å utsette fulltid i barnehagen, og det begrunnes med at det er ønskelig at barnet får en myk start og at hun er så liten enda. Videre beskriver hun at det er uproblematisk at far er vekke fra jobb i en periode. I forhold til henne selv kan det synes som litt mer akutt å gripe sjanser i arbeidslivet, da hun som tidligere vist avbrøt foreldrepermisjonen for å takke ja til et jobbtilbud.

Som vi ser uttrykker flere av kvinnene et ønske om å utsette barnehagestart, og de ønsker at barna skal være litt eldre når de starter. Dette kan forbindes til sørlandske normer omkring familieliv, morsrolle og barndom. Verdiene som trekkes frem, både i tidligere forskning som nevnt i delkapittel 1.2. og fra de intervjuede kvinnene handler det om å gi barna ro, trygghet og god tid gjennom en rolig start på barnehagelivet. Flere av kvinnene uttrykker at de ikke ønsker at barna skal oppleve livet som hektisk allerede så tidlig i livet. Kari uttrykker en bekymring i forhold til barnets behov mens det enda er lite, og en usikkerhet knyttet til hva som er det rette å gjøre som forelder og hva det rette alternativet er for deres barn. Hun viser at hun er opplyst og informert i de vurderingene hun har tatt i forhold til dette, men velger å la sine barn blir to år før de starter, for å forsikre seg om at barnet ikke tar skade av det. Ingen av kvinnene

utrykker relasjonen mellom mor og barn som grunn til å utsette barnehagestarten, men er mer opptatt av tilknytning til foreldre generelt og hvordan barnehagen kan virke voldsom, høyløyt og stressende.

Mye tyder på at det i stor grad blir oppfattet som naturlig at det er mor som tar ut foreldrepermisjonen, men at far likevel bidrar i omsorgen av barna mens de også er små, ved uttak av kontantstøtte. Videre ser vi at kontantstøtten blir i noen tilfeller brukt som et økonomisk tilskudd, hvor hensikten ofte er å utsette barnehagestarten noe. Det vil imidlertid ikke si at det foreligger et ønske om å forlenge tiden med mor og barn, da ingen av mødrene har vært hjemme på fulltid samtidig som de mottok kontantstøtte. Fars mulighet til å ta ut permisjon fra arbeidslivet, i sammenheng med kontantstøtte, handler om hans posisjon og deltakelse i arbeidslivet. Barnehage er en familiepolitisk ordning som blir, også av de intervjuede kvinnene, anvendt i utstrakt grad. Samtlige av kvinnenes barn har gått i eller går i barnehage på intervjuenes tidspunkt. Variasjonene ligger i når barna startet, og flere av kvinnene beskriver et ønske om å la barna starte i barnehagen senere enn ved ett-årsalderen. Utsettelsen blir begrunnet med et behov for å skape ro og mindre stress, og henger tilsynelatende ikke sammen med en mor/barn relasjon.

4.2. Krevende arbeidsliv, uten konsekvenser for barna

Samtlige av de intervjuede kvinnene har høyere utdanning og står på intervjuetidspunktet i 100 % lederstilling. Disse momentene er med på å plassere dem i den uformelle kategorien ”karierekvinner”, som nevnt i kapittel 1. Karierekvinner som dem står som en naturlig del av utviklingen med kvinners inntog i arbeidslivet på 1970-tallet, den likestilte familiemodellen og at universitetene har overvekt av kvinnelig studenter (Statistisk sentralbyrå 2014, Magnussen 2013), men de står også i en kontrast til hva den faktiske arbeidsstyrken i Norge består av. Svært mange kvinner i det norske samfunnet, og særlig på Sørlandet, arbeider deltidsstilling, mange i yrker som ikke krever høy utdanning, i omsorgsykker og i yrker som innebærer turnusordning (Ellingsæter 2009; Statistisk Sentralbyrå 2014). Andelen kvinner i lederstillinger er også lav. Dermed representerer ikke de intervjuede kvinnene tendensene i samfunnet. De står også i kontrast til en ny trend, om ikke utbredt så i alle fall tilstedeværende i media: tradisjonelle ”stemmer” bestående av kvinner som

har trukket seg tilbake til kjøkkenbenken, eller som aldri forlot den. Og som ”ofrer” sin fulle deltakelse i arbeidslivet til å være mamma. Som beskrevet i kapittel 1, spiller trenden seg ut gjennom blogger, debattinnlegg og i andre kanaler i media samt nettverk og morsrolleorganisasjoner, hvor målet er å fremme de tradisjonelle husmorverdiene, og som argumenterer for at den viktigste rollen en kvinne har er mammarollen. Særlig fremtredende er dette på Sørlandet. Det er i denne sammenhengen det er interessant å se på de intervjuede kvinnes tanker rundt deres rolle i arbeidslivet, som ledere, men først og fremst som såkalte karrierekvinner.

I intervjuene åpner jeg opp for en drøfting av den diskurs og debatt som har vært tilstede i media, og som er beskrevet i kapittel 1. Jeg ber kvinnene fortelle om sine synspunkt og sin egen rolle. Jeg er blant annet interessert i hvordan debatten kan ha påvirket deres valg. Kvinnene forteller at de forholder seg til debatten, men i varierende grad. Kvinnenes fortellinger rundt dette beskriver hvordan valg blir tatt på basis av egne meninger, men man kan også skimte en ambivalens omkring hvilke forventninger som foreligger.

Lisa sier for eksempel:

Men jeg er mest opptatt av hva som passer for min egen del og hva som passer for min familie og mitt nettverk, egentlig. Det er heller ikke stå stor debatt i min vennekrets eller min omgangskrets. Det har heller ikke vært noe særlig fokus på det. Det kan godt være at det hadde påvirket annerledes hvis jeg hadde følt at jeg hadde gjort noe som ikke stemmer overens med de jeg omgås eller de arenaene jeg befinner meg på, men det gjør jeg ikke. Så jeg opplever ikke at det er så relevant for meg. En reflekterer jo over at en jobber mye av og til (...), men det er knyttet til meg selv og ikke hva andre mener.

Lisa uttrykker her en nøytral stilling til debatten, men ytrer likevel hvordan hun bevisst har valgt det som passer best for henne selv og hennes familie.

Kari poengterer sitt ståsted og reflekterer rundt det:

... jeg tar mine egne valg og mener at det går fint an å kombinere det (...) å ha en lederjobb med det å være [mor]. Altså, jeg tenker at du må finne selv ut av åssen du ønsker å være en god mor. Og jeg tenker du kan være en god mor enten du er karrierekvinne eller hjemmeværende.

Her kan det synes som om Kari forsøker å rettferdiggjøre ulike former og måter å være mor på, hvilket kan også oppfattes som en rettferdiggjøring av egne valg og dermed også at det foreligger en bevissthet om at enkelte kan mene at måten hun er mor på ikke er riktig.

Silje forteller også om sine tanker i forhold til debatten:

For å si det sånn.: Hvis jeg skal stille meg i den [debatten] så er jeg jo helt åpenbart på feminisme/karrieresiden. Og det handler jo ikke om at ikke syntes at barn er viktig. Jeg har jo tre barn, så jeg er veldig opptatt av det. Men jeg opplever ikke at man ikke kan greie å kombinere. Jeg ser ikke noe motsetning. Hadde jeg opplevd det som veldig negativt for mine barn, så er det jo klart at jeg ikke hadde valgt det, valgt på en annen måte. Men det er jo klart at, vi har valgt og rigget livet vårt sånn at vi kan ta høyde for at det skal være rom for å være barn også i det livet.

Sitatet viser at Silje er opptatt av at barna også skal komme godt ut av det, og det blir poengtert av flere av kvinnene at de har tatt valg hvor hensynet til barna spiller en viktig rolle. Ingen av dem ser på sin egen karriere som noe egoistisk eller som en del av en selvrealisering. De aller fleste påpeker at de velger ut i fra hva som passer for deres egen del og for deres familie. Dette kan syntes som en strategi hvor kvinnene velger ut i fra sitt egen ståsted og tar til seg den ”ideologien” som passer best for dem. Dette blir en måte å minimere avstanden mellom idealet og det som skjer i kvinnenes hverdagsliv (Knudsen & Wærness 2009). Det er ikke en ukjent måte å innrette seg på, og jeg opplever at kvinnene bruker denne strategien for å begrunne sin egne valg.

Mette illustrer mitt poeng godt gjennom hennes resonnement.

Jeg tenker at en ofte lagrer de argumentene som går i ens egen favør egentlig. I den debatten er det jo mange som har poengtert hvor viktig det er at samfunnsborgere gjør en innsats og at barnehage er bra for barn og alt sånn. Samtidig så har det påvirket meg fordi jeg har ikke levert barna i barnehagen når de var 7 måneder heller. Jeg har jo drøyd til jeg var ferdig med amming. Til de har kommet seg opp på to bein. Sånn at jeg syntes de er store nok til å takle det da.

Mette viser hvordan hun aktivt søker etter de argumentene i debatten som passer inn i hennes verden, i et forsøk på å begrunne sine valg. Likevel forteller hun om hvordan debatten har preget henne.

Nina legger det frem slik: ”For til syvende og sist så dreier det seg om hva som er best for barna dine”. Men viser likevel til hvordan hennes arbeidssituasjon er oppslukende og hvordan jobben har blitt et mål i seg selv, samt en stor del av hennes identitet:

Altså, jeg skal jobbe fullt, og det er det som fungerer i den type jobb jeg har. Sånn er det bare. Det må jeg ta som en forutsetning.

Aarseth (2011) har intervjuet foreldrepar i middelklassen og spør hva som skjer når jobben blir en viktig arena for selvutfoldelse og personlig utvikling for både far og mor. I likhet med kvinnene i min studie har jobben en sentral plass i livet til parene Aarseth har intervjuet i sin studie. Hun beskriver det med at jobben fremstår som noe mer enn et middel til å forsørge familien, men at den fremstår som et mål i seg selv. Aarseth beskriver jobbene til sine informanter som grenseoverskridende, hvilket innebærer at det blir utfordrende å sette grenser mellom arbeid- og privatliv. På denne måten får jobben en betydning for det personlige livet, og motsatt. Hennes respondenter blir beskrevet som mennesker med en trang til selvutfoldelse og at jobben er tilfredsstillende gjennom følelsen av en *drive* (Aarseth 2011). Nettopp dette poenget gjør seg gjeldene hos kvinnene jeg har intervjuet også. Det fremkommer i intervjuene med kvinnene at arbeidslivet generelt og deres egen jobb kan synes grenseløs. Samtlige forteller om at de svært ofte bruker tid på jobb på kveldstid. Flere av dem forteller at de tar med seg PC og dokumenter hjem, og hvordan de setter av tid på kvelden for å arbeide. For eksempel forteller Kari at hun gjerne skulle hatt med tid når hun er på jobb, men at det kommer i konflikt med følelser omkring det å være hjemme tidligere og at hun føler at hun blir dratt i alle retninger. Hun forteller at både hun selv og hennes mann planlegger å arbeide på kveldstid. Hun forteller at hun legger inn en times økt, fordi begge som regel må jobbe på kvelden. Hun beskriver arbeidet sitt som grenseløst og forteller at det alltid er en kamp med tiden, samt at arbeidet er blitt mer intensivt:

Ja, og det er sånn at når jeg er på jobb så er det veldig intenst de timene som er på jobb. Og det er nok litt sånn at når du vet at du har begrenset med tid til å jobbe utover arbeidstiden så må du få gjort det innenfor de rammene. Så blir man kanskje mer effektiv og av det der. Så kan jeg for eksempel kutte lunsj, sitte her og spise.

Ida forteller også at hun arbeider på kveldstid, og hvordan det er lettere for henne å ta frem jobb på kvelden når hun har aupair. Familien har hatt au-pair, men er på intervjuetidspunktet i en mellomperiode hvor de venter på en ny aupair.

Ja, når vi har aupair så er det lettere for meg å gå på jobb igjen. Når vi ikke har aupair så har jeg vært helt sånn tydelig: skal ikke jobbe igjen kvelden. Det skal unngås mest mulig. For da er det mer husarbeid som skal gjøres.

Hun forteller også om en ambivalens om å la jobben også bli en del av fritiden og forteller at hun heller forsøker aktivt på å være tilstede med barna, og avgrenser arbeidet:

Jeg tar alltid med meg jobbsekken hjem. PC-en og jobb... og papirene, for at jeg skal kunne. Men noen ganger så har det vært litt; nei, sett den igjen på jobben. Nå skal jeg ikke på jobb før i morgen tidlig. Drit og dra. Altså, sånn. Om jeg tar jobbsekken med meg hjem så lar jeg den alltid stå i bilen. Jeg tar den ikke med i huset. Det er noe mentalt å bli bevisst på at jobb er jobb.

Mette viser også til sin dedikasjon og målrettethet når hun forteller, som også illustrerer hvordan hennes mann syntes grensene mellom arbeids- og privatliv nok allerede er overskredet.

Min mann kan av og til tenke at jeg legger for mye i det; at jeg er for viktig i jobben enn det jeg er. Fordi jeg forteller om hvor mye ansvar jeg har og hvor mye press det er og sånn. Og de kan godt hende, og ingen er uerstattelige. Det er ikke det jeg sier. Men det vi jobber med, det legger inn en annen dimensjon på meg (...) Jeg kan ikke la være å følge opp.

Deltidsdebatten som særlig er tilstedeværende på Sørlandet, har preget kvinnene i forhold til hva de tenker rundt arbeidsmengde. Flere av dem henviser til at mange av mødrene i deres nærhet ikke arbeider fulltid, og det uttrykkes en bevissthet av normer på Sørlandet knyttet deltidsarbeid. Flere av dem henviser også her til Oslo, hvor de

har hatt tilknytning tidligere, og forteller at det er flere som dem selv der. De aller fleste av de intervjuede kvinnene har forsøkt å arbeide deltid, med mer eller mindre hell. Disse vurderingene kan settes i sammenheng med Haavinds (2006) beskrivelse av forskjeller i morskap og farskap. Hun beskriver hvordan dagens mødre må skape sine egne løsninger for omsorg som de så må stå til ansvar for, i motsetning til fars bidrag som vil bli oppfattet som noe positivt uansett. For de intervjuede kvinnene oppleves ikke fulltidsarbeid, eller deltidsarbeid som en selvfølge, men et valg det har tatt. Valget forhandles stadig frem, i og med at kvinnene åpner om for en vurdering av arbeidstid og arbeidsmengde. Og, som Haavinds sier, må kvinnene stå til rette for valget som blir tatt. Man kan peke på dette som noe særegent ved morsrollen. Det er vanskelig å tenke seg at den samme vurderingen ville vært like fremtredende hos en gruppe mannlige ledere. Videre peker Haavind på hvordan mor bruker skyldfølelse som norm, når hun skal vurdere hva som er best for barnet (Haavind 2006). Denne måten å vurdere på kan vi se i hvordan mødre utsetter barnehagestart, men i forhold til hvor mye kvinnene ønsker å jobbe handler avveiningen først og fremst om kvinnene selv, da de konkluderer med at deres jobb uansett ikke går utover barna, men dem selv. De forteller at det stadig er oppe til vurdering å redusere arbeidstid og arbeidsmengde. De ser en mulighet til å kunne oppleve en mindre stresset hverdag, men konkluderer med at de ikke ser noen mulighet for det ettersom deres jobb ikke passer inn i en deltidsstilling. Dette handler om hvordan jobbens innhold ikke kan begrenses til en redusert stilling, og vil eventuelt ende opp i mindre lønn for like mye jobb. På denne måten blir 100 prosent jobb et underliggende prinsipp, som ikke er mulig å røkke ved.

Lisa mener at arbeidet er grenseløst, men kan ikke se noen mulighet til å redusere arbeidsmengden i den jobben hun har. Hun forteller at hun forsøkte å arbeide 80 prosent i en periode, men endte opp med å øke til 100 prosent igjen.

Jeg jobbet 80 prosent fortsatt som leder, fra januar frem til september. I åtte måneder. Det som skjedde var at jeg hadde samme ansvar, samme jobben, men hadde fri en dag i uka. Men så har jo hun ene jenta som har [særlige behov] som har blitt nøye fulgt opp (...). Det er ganske mye avtaler der. Kontroller. (...) Så i perioder så er det kanskje en gang i uka (...), eller i alle fall en avtale i uka. Og da ble det jo til at jeg la det den avtalen på fridagen. Og, du har rett på fri med lønn [til slike avtaler]. Men jeg kunne egentlig ikke ta den på en av jobbdagene for da følte jeg at jeg jo gikk nedover mot 60 % jobb. Og, jeg skulle jo likevel gjøre den jobben jeg skulle, så da kunne jeg ikke ha den jobben følte jeg. Så nå med å jobbe 100 prosent og ta de avtalene som en del av... det fungerer jo det... det er jo en mye bedre ordning for min egen del.

Et annet eksempel på manglende mulighet til redusert arbeid viser seg når Kari forteller hvordan hun tenker omkring å jobbe redusert:

Jeg gjør ofte opp status. Jeg går ofte å tenker liksom type sånn: skulle jeg jobbet 80 prosent for eksempel, og hatt mer tid med ungene. Og hatt en mindre krevende jobb for eksempel. Men så ender jeg ofte med; ja, jeg vet ikke om jeg ville trives med det. Når alt kommer til alt, så er jeg fornøyd med situasjonen sånn som den er nå. For selv om jeg jobber mye, får jeg jo vært sammen med barna.

Hun fortsetter, og viser til hvordan vurderingen faller tilbake på hensyn til seg selv, uten at det innebærer noen driv til endring:

Men jeg merker noen ganger så går det jo... det balanserer helt på grensen til at jeg blir for sliten selv da.

Jeg spør henne om hun tror en endring i arbeidssituasjon, som innebærer å arbeide mindre, ville bidra til. Hun vurderer hva mindre tid i barnehagen ville ført til, tilbake på at fordelene med redusert ville i første omgang gavnet henne selv.

De hadde jo gått i barnehage hver dag uansett, men ville kanskje vært hjemme en dag i uka eller hatt fri en gang inni mellom. Men så vet jeg ikke om det hadde vært bedre heller for de trives jo så godt i barnehagen, og de får jo et veldig godt pedagogisk tilbud der. Så jeg tror ikke de ville hatt det så mye bedre om vi hadde vært hjemme. Men jeg kunne nok kanskje ha... ja, det er veldig vanskelig det der. På en måte hadde man kanskje fått mer overskudd, samtidig så ønsker jeg jo å jobbe, ikke sant.

Sitatene over er et bilde på en ambivalens hun føler på, hvor rollen som mor hvor barnas hensyn er viktigst, og det settes opp mot hvordan også rollen som arbeidstaker er en viktig del av hennes identitet. Ambivalensen kan likne det Haavind beskriver som skyldfølelse, og det kan synes som om Kari føler seg splittet mellom følelser knyttet til morsrollen og det at hun ønsker å være i den jobben hun har. Som flere av de andre kvinnene er jobben av den karakter at den må bestå av en full stilling. Kari ambivalens handler også om hun kunne vært mindre sliten og mer i balanse. Hun poengterer igjen at avveiningen handler om henne selv. Dette illustrerer hvordan kvinnene er utsatt for et normpress; hvor holdninger og normer omkring den gode barndom og morskapet står på den ene siden og kommer i konflikt normer om hva er god arbeidstaker er. Det kan se ut til at kvinnene finner identitet og mening i arbeidslivet og at der har et sterkt ønske om å oppfylle der også. At Kari vurderer en mindre krevende jobb vis hun skal jobbe deltid eller ha mindre arbeidsmengde illustrerer hennes pliktfølelse ovenfor jobben.

Silje poengterer det samme i sine tanker rundt arbeidsmengde og arbeidstid, hvor hun forklarer at det er henne selv det går ut over: ”Det er meg det går ut over”. Videre sier hun:

Jeg opplever at det ikke går spesielt utover barna. Jobben som sådan, gitt at premisser er at jeg skal jobbe. Og det føler jeg er helt udiskutabelt.

Og:

Jeg er her [på jobb] mellom 08.10 og 08.20, så ikke så veldig tidlig. Også er jeg her til 16, og da går jeg. At intensiteten er sterkere når jeg er her, det er den. Og jeg tenker mer på det hjemme, og så jobber jeg på kvelden. Men for barna i seg selv, så merker jo ikke de noe... Det er meg det går utover.

Her viser Silje til en vurdering hun selv har tatt, omkring sin egen arbeidsmengde. Hun har barna i tankene, men konkluderer med at det ikke påvirker dem at hun er i jobb. Det kan synes som dette, igjen, er en måte å begrunne sitt valg på. Den bestemte holdningen om at hun skal jobbe, vitner om en strategi hun velger å ta. Strategien blir dannet for å minimere avstanden fra et tilstedeværende ideal og hva som skjer i hennes hverdag, og for å finne en måte å plassere hennes egne valg i en

større kontekst. Idealet i dette tilfelle handler om normer omkring morsrollen, omkring rollen som arbeidstaker og leder, samt hennes egne forventninger til seg selv.

For Mette har også en vurdering omkring arbeidsmengde vært tema:

Og jeg føler at de rundt meg både hjemme og på jobb stiller høye krav til meg. Og det er jeg glad for at de gjør. Og jeg føler... ja, ikke bare revet. Men jeg får jo dårlig samvittighet, fordi jeg ville gjort jobben bedre og vært mamma bedre. Og jeg er jo alltid redd for at jeg skal se tilbake og tenke; søren, at jeg prioriterte sånn. Det er alltid en bevissthet rundt det, og at; er det dette jeg vil gjøre, eller hadde jeg vært en annen person dersom jeg hadde valgt roligere dager?

Her resonnerer Mette seg frem til noen begrunnelser for sine valg, men viser samtidig en viss ambivalens rundt valget. Hennes ambivalens kommer til syne her:

Men det er jo i perioder, hvis man er veldig sliten, og en selv trekker frem at en er veldig sliten, at en kan komme inn i debatten igjen: å tenke at å jobbe redusert og drømme om å kunne være der hver gang de kommer hjem fra skolen.

Her har Mette fokus på hvordan arbeidsmengden belaster henne selv først og fremst, men uttrykker også et ønske om å kunne være mer tilstede for sine barn. Hun trekker også frem en verdi i det å kunne være der når barna kommer hjem. Denne verdien er knyttet til tradisjonelle normer omkring morskapet. Som nevnt, er disse verdiene særlig tilstedeværende på Sørlandet. Disse vil jeg se nærmere på i kapittel 4.5.

Barnas hensyn er i hovedfokus, og kvinnene bestreber seg på å minimere effekten av deres deltakelse i arbeidslivet. Derfor ønsker kvinnene å sette noen grenser i det grenseløse arbeidslivet, ved å jobbe å begrense kontordagen til å ikke gå ut over normalarbeidstid for å kunne ha ettermiddagene tilgjengelig for barn- og familietid, for å så jobbe igjen på kveldstid. Dette vil jeg se nærmere på i delkapittel 4.3. Det er ikke fremtredende at kvinnene jobber for å kunne forsørge, men at den heller er et mål i seg selv (Aarseth 2011). Slik er jobben igjen preget av deres valg; den er ønsket og et aktivt valg tatt av kvinnene, og kvinnene opplever at den ikke bør få konsekvenser for barna. Det kan dermed synes som om kvinnene har en slags ”gjør alt”-holdning; i stedet for å redusere på noe for å skape mer rom, gjør hun i stedet dobbelt opp. Hun

ytrer sitt ytterste i arbeidssituasjonen og yter sitt ytterste i morsrollen når hun forsøker å skape en god barndom for sine barn, samtidig som hun passer på at konsekvensene kun går ut over henne selv.

Det er tydelig at kvinnene er bevisste på og forholder seg til den tilstedeværende diskurs og debatt omkring morsrollen. Flere av kvinnene gir uttrykk for en distanse fra den og beskriver hvordan deres valg utelukkende er tatt gjennom egne oppfatninger og vurderinger. På tross av dette vil jeg påpeke hvordan debatten påvirker dem likevel, gjennom forsøk på å rettferdiggjøre og forklare valgene. Debatten og dens innhold åpner opp for vurdering av hva som er en god mor, og det kan være vanskelig å unngå å føle et behov for å begrunne sine egne valg. Dette henger sammen med hvordan kvinnene velger ut ideologier og argumenter fra debatten som passer inn i deres valg. Videre finner jeg at jobben har en sentral plass i kvinnenens liv, og at den i stor grad blir beskrevet som et mål i seg selv, hvor selvutfoldelse og mening finnes. Dette kan beskrives som en grunn til at kvinnene føler at jobben er grenseløst. Det utspiller seg i at arbeidsdagen aldri er over og kvinnene bruker tid på jobb utover normal arbeidstid. Et annet funn er hvordan samtlige av kvinnene overveier deltid og er bevisste på at det finner normer knyttet til dette på Sørlandet. Å jobbe deltid blir ikke oppfattet som en selvfølge, blir i stedet beskrevet som et valg de har tatt.

4.3. Tidens premiss og fleksibilitetens grenseløshet

Når det ikke foreligger noen reell mulighet for å redusere arbeidstid, vil det dermed gjelde å finne andre løsninger for å oppfylle det de eventuelt måtte føle at det skortet på. En løsning på dette er eksterne hjelpemidler bestående av for eksempel støtte fra familiemedlemmer, middagskasser, vaskehjelp og au-pair, samt interne effektivitetsløsninger som gjør hverdagen mer sømløs. Dette er momenter jeg vil komme tilbake til. Først ønsker jeg å ta for meg trekk fra ”det nye arbeidslivet” som har betydning for de intervjuede kvinnens deltakelse i jobb. Det kan syntes som fleksibilitet blir en erstatning for redusert arbeidstid, og gir kvinnene større mulighet til å forene jobb med forpliktelser i familielivet. Verdien av den denne fleksibiliteten blir trukket frem hos de intervjuede kvinnene, og den innebærer at kvinnenens arbeidssituasjon legger til rette for og gir muligheter til å oppfylle hverdagslige ting

som dukker opp i familielivet. Flexibilitet i arbeidslivet er ikke ensidig, og krever at kvinnene også stiller seg fleksible.

Hanne forteller for eksempel om en ordning som gjør at hun kun jobber mellom 10 og 14 hver onsdag, og forteller at det er hun som henter og leverer i barnehagen og til barnepass på onsdagene. Lisa forteller at hun forsøker å slutte tidlig på fredager for å kunne være hjemme når barna kommer fra skolen. Mette forteller også om hvordan hun har en fleksibel ordning som gjør at hun kan sørge for sine barn.

Også er det en dag i uka faktisk hvor jeg og annen mor i klassen bytter på å komme hjem tidlig. Da springer jeg fra jobb, er hjemme klokken 14 til de kommer hjem klokken 14. Så er det ikke en permisjonsordning, det er en fleksordning. Så 1,5 time annenhver uke avspaserer jeg for å ta i mot disse ungene som skal komme hjem og få gjort lekser, og ikke ha hver dag på SFO.

Her forklarer Mette hvordan hennes fleksible arbeidsliv gjør at hun kan la hennes barn være hjemme fra SFO. Hun forteller også at hun syntes det er vanskelig å gå fra jobb før klokken 15.30 til vanlig og at hun også må jobbe på kvelden.

Som regel er det tettpakka fra 08.30 til 15.30, og uten pause imellom. (...) Og det meste som skal leses [saksdokumenter] må jeg gjøre på kveldstid.

Kari beskriver sin fleksibilitet som noe som fører til at hun får ekstra tid med sine barn:

Og jeg prioriterer for eksempel å gå før fra jobb og heller jobbe på kvelden, for å få tid med de. Og det tenker jeg jo er en fordel med sånn jobb som jeg har da, for det er jo stor fleksibilitet. Jeg styrer jo min egen hverdag og da kan jeg jo velge å ha noen ekstra ettermiddagstimer med de, og så heller jobbe på kvelden. På kveldstid, hjemme.

Nina sier for eksempel at hun har en veldig fleksibel jobb, og at dersom det dukker opp noe så er det problemfritt. Hun forteller også at hun arbeider 4-5 timer ekstra i løpet av en uke og at hun bruker én kveld til å sitte på jobb til klokken 20-21.

Nei, altså, jeg har en veldig fleksibel jobb. Så det å ta en tannlegetime på dagen er ikke noe problem. Det bare gjør jeg. Så alle sånne ting er lett å ordne. Og hvis et møte drar ut, så lar jeg

det bare gjøre det, med mindre det er noe veldig viktig jeg må dra hjem til. Og da kan jeg si at; jeg må dra hjem. Men, det vil være helt avhengig av hva det er da.

Det Nina forteller over viser at hennes arbeidssituasjon er fleksibel, men også at hun gjør seg selv fleksibel. Sammen med hennes innsats utover vanlig arbeidstid betyr ikke arbeidsplassens fleksibilitet at hun yter noe mindre på jobb. Kanskje heller motsatt, da hun forteller at hun er særlig opptatt av å gjøre en god jobb. Hun forteller at hun strekker seg langt for jobben og at hun er veldig engasjert.

Jeg merker det i forhold til andre kollegaer at ja, jeg kan syntes at de ikke strekker seg så langt som jeg syntes det er naturlig å gjøre. Så kanskje jeg har en høy arbeidsmoral sånn sett.

Dette har også sammenheng med hvilken tilknytning hun føler til jobben sin. Hun forteller at hun har hatt lederstillinger i 12 år, og at hun fikk muligheten til å prestere i arbeidslivet før hun fikk barn. Før hun fikk barn jobbet hun mer; ”mange lange sene kvelder”, og hun sier at det nå ikke lenger står så mye på hvor mye tid hun bruker på jobb, men heller på hva hun faktisk presterer. Likevel bruker hun flere timer på jobb i uken enn hva som er normert arbeidstid. I Nina sin situasjon er det tydelig å se at jobben strekker seg ut over mål om inntekt og å tjene til livets opphold, men at den er en større del av hennes identitet og tar en stor og viktig plass i livet hennes. Slik sett er jobben nå et mål i seg selv. Hun forteller at det er to ting i livet henne som er viktig: ”det er jobben og barna”. Hun sier videre at hun kunne jobbet mer, om hun ikke hadde andre forpliktelser.

Kari forteller også om hvordan fleksibiliteten gjør at hun kan gi barna kortere dager i barnehagen:

Når alt kommer til alt, så er jeg fornøyd med situasjonen sånn som den er nå. For selv om jeg jobber mye, får jeg likevel vært sammen med barna. Og at de, i og med at mannen min og meg da har fleksible jobber så har ikke barna lange dager i barnehagen.

Ida beskriver en familiesituasjon hvor det ene av hennes tre barn trenger ekstra oppfølging fra ulike instanser, Hun forklarer hvordan arbeidsplassen legger til rette for dette, men også hvilke utfordringer som følger med.

Ja, her er det bra tilrettelagt. Det som er utfordringa er at man har en type jobb som ikke... altså, det stepper jo ikke automatisk inn en vikar. Du har jo fremdeles en jobb du skal ivareta. Men det er en fleksibel arbeidstid. Det er uproblematisk for du styrer jo dagen selv.

Silje forteller om en arbeidsgiver som gir henne rom og tid til å ta seg av forpliktelser på hjemmebane, samt en forståelse for at noen perioder i livet byr på mer utfordringer. Dette fremkommer i flere situasjoner, blant annet hennes første år i ny jobb etter endt foreldrepermisjon med hennes tvillingpar. Hun forteller om et utfordrende år og at barna var mye syke.

Jeg var ikke verdt lønna mi det året der. Det er jeg ganske sikker på at jeg ikke var. Men har jeg hatt en arbeidsgiver som... (...). Så det var rom for å være hjemme med sykt barn. Det var ingen som klaget. Det var ingen som... så det var ikke noe problem med det... så problemet var mitt. Jeg sov ingenting, jeg var sliten. Det var vanskelig å føle at jeg var like flink som jeg hadde vært før jeg gikk ut i permisjon. Men fra arbeidsgivers ståsted så var det aldri noen som sa noen ting. Selv om jeg brukte opp alle sykedagene mine før det var gått 2 måneder.

En annen side av fleksibilitet handler om hvorvidt kvinnene selv er fleksible og hvordan det avhenger av hvordan kvinnene tar i bruk ressurser for å øke sin egen fleksibilitet. Arbeidsplassen kan bidra til å forenkle hverdagslivet og muliggjøre en fulltidsjobb ved å gi fleksibilitet, men ofte forventer arbeidsplassen at arbeidstakerne selv har en viss fleksibilitet. Dette krever ressurser og slike ressurser er i mange tilfeller familie. Silje forteller om aktive valg for å sørge for tilgang til slike ressurser. Hun forteller at hun har flyttet fra Oslo til Kristiansand, og blitt nabo med sine egne foreldre, som har ”tatt mye”. Hun forteller at det har gjort det lettere å ha små barn og krevende jobb, og at barnas besteforeldre kan bidra til å oppfylle hennes idealer omkring barnas oppvekst.

Da har jeg tenkt liksom at det ikke bare er jeg som skal bidra til det. Det er også... vi bor jo i nabohuset til mine foreldre. Så mine foreldre er jo en stor del i å bidra til det idealet. Sånn som at dattera mi går jo hjem fra skolen, men jeg er jo ikke der. Men det er jo bestemor. Så hun syntes det er helt topp. Så tasser hun inn til bestemor og så prater de litt, og så får hun en skive med brunost. Også når jeg kommer [hjem fra jobb], så kommer hun hen.

Sitatet viser at Silje tar nytte av at besteforeldrene er i nærheten og hvordan de kan ta på seg omsorgsansvaret i mellomrommet mellom at skoledagen er over og at foreldrene kommer hjem.

Lisa forteller også om det å ha fleksibilitet i hverdagen og hvordan menneskene i hennes nærhet bidrar til å øke hennes fleksibilitet.

Også har jeg besteforeldre som bor i nabohuset. Og hun (bestemor) jobbet i barnehagen til mine barn. Så jeg har veldig fleksibilitet. Hvis en var sein en dag, så blir de med bestemor hjem og. ... Det nettverket som vi har, både med tanter og venner, og som vi selv har vært med å bidra til selvfølgelig.

Hun forteller også om en ordning hvor de tar nytte av familie i hverdagslivet. Hver tirsdag går barna til sine besteforeldre i nabohuset for å få middag og hjelp med lekser, og kommer dermed hjem først klokken 19.00. Videre poengterer Lisa at denne ordningen ikke er noe de har bedt om, men det fremkommer også at noen ekstra timer på tirsdager gir rom for å jobbe lenge eller gjøre andre ting, som for eksempel trene. Videre forteller Lisa om hvordan hun har organisert hverdagen, som illustrer hvordan hun bevisst tar i bruk nettverk og familie for å sørge for å kunne opprettholde sine egne verdier omkring barnas hverdagsliv på tross av at hun må være i jobb. Hun forteller at ordninger og nettverk er en nødvendighet for at man skal kunne jobbe. Hun beskriver det slik:

... vi har sånne ordninger. Det nettverket jeg snakker om, som jeg tror er helt nødvendig hvis du skal jobbe. Hvis du ikke skal føle at ungene skal være på SFO og institusjoner hele tiden, sånn at du deler med andre foreldre som er hjemme.

Her forteller Lisa om at hun ikke ønsker å ha sine barn plassert i SFO eller barnehage mens hun selv er på jobb. Hun forteller også at det var hennes tante som var dagmamma for hennes første/eldste barn. Dette har sammenhenger med hennes egne verdier, oppfatning og ideer omkring hvordan barnas oppvekst skal være og hva som er forventet at hun skal gjøre for barna sine. I tillegg finner hun nytte i at andre foreldre er hjemmевærende, og på denne måten kan bidra til at Lisa kan oppfylle både på jobb og møte sine egne verdier og ideer vedrørende barnas oppvekst og hverdagsliv. Videre beskriver hun ordningene slik:

Så på mandag går hun [datteren] hjem med to venninner til oss. Og min [minste] sønn går hjem med en kompis til oss. For da er min eldste sønn hjemme, for han har kort dag da, så han er hjemme [og passer på sine søsken]. (...) Også går det bare 1 time, så kommer min mann hjem. (...) Og på tirsdagene går de til sin bestemor. Og på onsdagene så går jenta mi til de to tvillingene som var hos oss på mandag. For da har hun fri, mammaen der. Også da går min [minste] sønn til fetteren sin, for da har tanta fri. Og på torsdagene går de til en annen... For altså, vi har ordna. Så på torsdagene er jenta mi på SFO. Og på fredagene går de jo hjem til oss. Og da prøver jeg å slutte tidlig sånn at jeg er hjemme til kl. 14. For da er jeg hjemme når de kommer. De 3 siste fredagene har jeg ikke rukket det. Men, min mor har fri. Så det er litt sånn. Det er ett veldig nettverk, som en gir og tar.

Sitatet viser hvor mye logistikk og organisering som skal til for å oppfylle Lises verdier i barnas oppvekst; for å unngå SFO. Det er tydelig hvor viktig disse verdiene er for henne, men samtidig ser man hvor viktig jobben er for Lise. Hun ønsker å bruke tid og energi på å sørge for at barna har det bra, men hun ønsker ikke at det skal gå på bekostning av hennes jobb.

Ordningene Lisa oppretter er tjenester som familiemedlemmer og andre foreldre utfører basert på lyst og vilje. Man kan kalle det ett nettverk eller et støtteapparat som Lisa og hennes familie er avhengig av at fungerer. Dermed stiller jeg spørsmål i forhold til hva som skjer hvis noen i dette støtteapparatet svikter. Det ville være helt naturlig og menneskelig om noen av dem avlyser en gang, eller bestemmer seg for at de ikke har mulighet til å bidra i Lisa sitt støtteapparat likevel. Men Lisa forklarer det med at det alltid er noen andre å spørre, og hennes svar forteller meg at hun kanskje ikke har hatt problemstillingen oppe.

Alle disse bor jo rett i nabolaget. (...) Det er jo en familie på en måte da, som min sønn er mye hos. Hun er hjemme i mammapermisjon. Så hun ringte til meg og sa at [Lises sønn] må bare være her hele uka, for vi skal bare være hjemme. Og jeg tar jo deres unge hver morgen, til han skal på skolen.

Hanne forteller også at hun har en hjemmeværende slektning som passer hennes minste barn på dagtid, en gang i uken.

Andre slike ressurser som øker kvinnes fleksibilitet er bruk av aupair, som to av kvinnene jeg har intervjuet har benyttet seg av. Kari beskriver aupairen som en mulighet for foreldrene å kunne konsentrere seg om barna og jobb.

Så er det for å få gjort alle de praktiske tingene. Ikke sant, da har du noen som lager mat, noen som vasker klær, noen som rydder. Alle de tingene. Så du trenger ikke gjøre noe av det selv. Du kan bare konsentrere deg om å være med barna så lenge de er våkne. Også blir det ofte mye jobbing på kvelden da. Hjemmefra, etter at de har lagt seg. Og hvis du trenger... Noen ganger trenger man å være litt utover [på jobb] ettermiddagen også, og da har du mulighet til det. Men det viktigste for meg var det at (...) jeg vil være sammen med barna mest mulig når de kommer hjem fra barnehagen en vanlig dag, og da kan jeg ikke bruke tid på å vaske og rydde, og gjøre de tingene.

Ida forteller også om tanken omkring å få en aupair, og beskriver overgangen i det hun fikk sitt første barn og at hennes samboer (som allerede hadde tre voksne barn) ikke ønsket å ta på seg en for stor belastning. Ida beskriver han selv som en ”eldre generasjon”, og sier at hun har savnet en litt mer likestilt mann. Hun forteller at de ikke hadde familie i nærheten og at de ønsket å ha noen ekstra til å hjelpe. Ida beskriver aupairen som en kompensasjon, som gjør at hun får til å kombinere tre barn med en lederstilling

Så liksom, mest for å kompensere fant vi ut. Å ha litt å gå på. Hvis litt sånn uforutsette ting dukker opp og litt i hverdagen. For å ikke alltid bare vært fullt opp med masse MÅ-ting. Du har masse MÅ med jobben, og du har masse MÅ med klesvasken og lettere rydding og. Og ha en voksen til å dele... kall det bedriften hjemme, helheten da.

Hos de to kvinnene jeg har intervjuet som har benyttet seg av aupair forklares det med at det gjør hverdagen enklere å ha en ekstra voksen person å spille på, som kan ta seg av husarbeid samt steppe inn når foreldrene er opptatt med jobb. Familiene kan unngå å bruke tid og energi på praktisk husarbeid, da aupairen sørger for det, hvilket gjør at foreldrene kan vie all sin tid til jobb og barn. I tillegg bidrar aupairen i å følge og hente barn på skolen og barnehage, hvilket gjør at foreldrene også vinner litt ekstra tid der, som kan benyttes til å sitte lenger på jobb. Ida forteller om hvordan aupairen tar seg av hennes to yngste barn om morgningen, og at hun og hennes mann som regel har dratt på jobb når de to yngste våkner.

Også har hun måtte ha vekket de, kanskje klokken 08. (...) Så de bør være i barnehagen til klokken 09 da. Men det har gjort at de har hatt en roligere start på dagen. Og vi har hatt en roligere start på dagen.

Hun forklarer også hvordan det kan bli problemer hvis de våkner før mor har dratt på jobb, hvor det beskrives som vanskelig for både mor og barn.

Ja, men så var det jo sånn at vi vet jo aldri når tid ungene våkner egentlig. Så de var en periode hvor enten en eller begge ungene våknet før vi gikk. Og da var jo de igjen hjemme da. Så ble jo det et spetakkel selvfølgelig. For da ville de jo være med mamma. Det var ikke noe kjekt å dra fra de.

Videre forklarer Ida hvordan aupairen bidrar med å hente det eldste barnet på skolen, og om utfordringer de har hatt i forbindelse med henting av de yngste barna i barnehagen.

Hennes [aupairen] oppgave er å hente [barnets navn] fra SFO. Litt før de stenger, i 15-tiden da. Men da har jo [Monica] ofte ville leke lenger på SFOen også har aupairen bare blitt sittende å vente på at hun skal bli ferdig å leke. For hun syntes jo det er så kjekt. Så jaja, så komme de kanskje hjem bortimot klokken 16 likevel da. Også har jeg henta de i barnehagen. Jeg gjorde i alle fall det på slutten. Så ble det til at jeg henta mange ganger i barnehagen. Eller så har aupairen henta. Men, hvis jeg henter de da, så kommer jeg inn døra hjemme... (...). Den ene må jo ha med hjelp enn den andre for hun kan ikke gå. Men så vil begge at mamma skal hjelpe. Mamma skal kle av. Og så blir det kjempe bråk bare aupairen dukker opp. For det var mamma som skulle gjøre det.

Her beskriver Ida et dilemma hun har møtt i sammenheng med at aupairen har tatt oppgaver i forhold til omsorg for barna. Hun opplever det som vanskelig når barna viser at de ønsker at hun skal hjelpe dem, og ikke aupairen. Hun forklarer videre at hun syntes det er godt å vite at de er knytta til henne, men at hun syntes det er lettere hvis aupairen tar seg av det. Målet i den sammenhengen er å unngå for mye ”bråk” i de daglige hentesituasjonene, og hun forklarer at barnas rutiner er viktig. Det kan synes som hun ønsker med dette å holde hverdagen mer konfliktfri, og å gjøre en hektisk ettermiddag enklere.

Seks av de åtte kvinnene forteller at de benytter seg av vaskehjelp. Bakgrunnen for å benytte seg av hjelp til husarbeidet blir begrunnet med at kvinnene ønsker å bruke mer tid med barna. Lisa forteller at hun har fått seg vaskehjelp som kommer hver 14. dag, og forteller at hun ikke ønsker å bruke hele helgen på å rydde. Maria forteller at hun synes det er greit å benytte seg av det, ettersom de har mye jobb.

Men egentlig, er det sånne ting hvor jeg tenker at i å med at vi begge jobber, og har sagt ja til de jobbene vi har, og så lenge vi har små barn, så bruker jeg penger på vaskehjelp og dette her med middag. For da føler jeg at jeg kan kompensere litt for, når jeg er hjemme så kan jeg bruke tid med familien da. Og i helgene er vi på hyttetur og... det er ikke så mye vasking i helgene.

Videre forteller Maria at hun også benytter seg av en tjeneste som gjør hverdagsmiddagene enklere.

Og annenhver uke så får vi levert en sånn kasse på døra med meny og middager. Og det er jo en litt sånn stressfaktor mindre i hverdagen, så det vi veldig fornøyd med.

Å benytte seg av hjelpemidler og tjenester slik som Maria illustrerer over, en måte å redusere stress og oppgaver i hverdagen.

Arbeidslivets fleksibilitet bidrar som vi har sett til mer frihet for foreldrene til å ta seg av forpliktelser knyttet til familie, samt la kvinnene oppfylle ønsker tanker de omkring barnas deltakelse i SFO og barnehage. I tillegg ser vi hvordan denne fleksibiliteten er gjensidig, og at den ikke fører til at kvinnene arbeider noe mindre. I stedet fører fleksibiliteten til at arbeider blir grenseoverskridende, og at arbeidet aldri bli ferdig. Videre er det tydelig at kvinnene øker sin fleksibilitet ved å ta i bruk ett støtteapparat basert på både frivillig innsats fra familiemedlemmer og andre nære familier, samt betalte tjenester gjennom aupair, vaskehjelp og middagskasser. Alle disse hjelpemidlene bidrar til å gjøre hverdagen enklere, samt at de fører til at kvinnene kan fokusere på jobb og barn. Jeg vil her henvise til hvordan hverdagslivet i familien er preget av prosesser og logikk som også finnes i arbeidslivet. Hverdagen til kvinnene er også fylt opp av fritidsaktiviteter i tillegg til deltakelse i arbeidsliv, barnehage, skole og SFO. Arbeidslivet intensivering gjelder også i familielivet: flere og flere aktiviteter og handlinger presses inn i fritiden. Hjelpemidlene anvendes for å

muliggjøre aktivitetsnivået, og skaper rom for disse. Hochschild beskrivelse av *taylorisering* gjør seg også gjeldene her; familien og hverdagslivet hjemme blir et sted for effektivitet. Hjelpemidlene tillater også kvinnene å opprettholde det som kan tolkes som tradisjonelle verdier rundt omsorgen for barna. Det kommer til syne gjennom innsatsen mange av mødrene gjør for å unngå barnehage og SFO. Bakgrunnen for å unngå barnehage og SFO kan begrunnes i eksisterende normer omkring morsrolle, som særlig er knyttet til Sørlandet. Dette vil jeg se nærmere på i delkapittel 4.5. Hjelpemidlene tillater også kvinnene å fokusere på andre områder i foreldreskapet, som kommer til syne gjennom deres aktive deltakelse i barnas liv. Dette vil jeg også komme tilbake til i delkapittel 4.5.

4.4. Fars tilpasning og mors tilretteleggelse

Det er tydelig at kvinnens arbeid legger rammer for familielivet, og hverdagslivets organisering i deres familier. Bengum (2007) viser som nevnt i kapittel 2.5 at kvinners karriere ofte er tilpasset sin manns karriere. Hos kvinnene jeg har intervjuet viser det seg at de deres menn ofte tilpasser seg sin partners deltakelse i arbeidslivet. Kvinnene nevner ikke nødvendigheten av mannens fleksibilitet i like stor grad som sin egen, men gir uttrykk for at de setter pris på mannens enklere arbeidshverdag.

Lisa forteller om sine egne arbeidstider og sier at hun er ”veldig heldig fordi jeg har en mann som jobber fra 07 til 14.30”. Mette beskriver sitt eget arbeid som grenseløst og krevende og forteller at hun alltid har noe hun burde gjort, men at hennes manns arbeid ”sjelden går ut over fritiden”.

Det kan også syntes som om mannens mindre ambisiøse karriere er en betingelse for kvinnenes mulighet til å følge karriereløpet slik de gjør. Flere av kvinnene viser at mannens tilstedeværelse legger grunnlag for deres mulighet til å være i krevende arbeid og lederstillinger. Hanne forteller om at samboeren hennes jobber redusert (50 prosent) og at det er en betingelse for at hun takket ja til lederstillingen hun ble tilbudt. ”Han hadde ikke lyst til å stå i veien for det” forteller hun. Hun mener at nøkkelen til likestilling ligger i at man har full likestilling i hjemmet. ”Det er en pappa som stiller veldig bra opp når jeg er på jobb”, forteller hun. Videre forteller Hanne at hun ikke ville valgt ”å gjøre dette”, hvis det ikke var for at hennes mann tok så mye

ansvar hjemme. Den samme tanken har Silje når vi snakker om hvordan livet hennes ville vært dersom hun var alenemor. Kari forteller at mannens arbeidssituasjon gjorde det lettere for ham å ta ulønnet permisjon før deres barn startet i barnehagen. Han var i en jobb som han kunne ta ulønnet permisjon fra, og han hadde lavere lønn enn hun selv, som ble brukt som begrunnelse for at det var han som tok på seg det, og ikke henne.

Deltakende fedre og støttende menn er ikke ensbetydende med at kvinnen har mindre oversikt over familielivet, og hvorvidt mannens ”enklere arbeidshverdag” betyr at han lettere kan ta styringen, er usikkert. Haavind (2006) viser til at mødre har forhandlet med en tredjepart lenge før far kom på banen, gjennom forslag om at far skulle forbeholdes en del av foreldrepermisjonen. Denne tredjeparten er velferdsstaten (Haavind 2006). At staten tar ansvar for en andel omsorg og er en sterk part, fører til at mor og far kan forhandle om hvem som skal ta hand om omsorgen resten av døgnet eller uka som er igjen (Haavind 2006). Hochschild (1989, 2003) viser til hvordan mor har ansvar for organiseringen av omsorgsarbeidet. Haavind (2006) peker også på dette. ”Hun lager rutine og han fyller ut” (Haavind 2006, s. 686) beskriver hvordan mor organiserer og styrer hverdagslivet. Hun viser til at kjønn har en gjennomgripende betydning i det moderne foreldreskapet, og henviser til at det har vært vanlig å betrakte kjønn som forhandlingstema mellom foreldrene, i forskning. Innholdet i utøvelse av foreldreskapet blir da koplet til kjønn, og det er opp til foreldrene endre eller bevare dette.

Flere av de intervjuede kvinnene forteller om hvordan de legger til rette for fedrenes utførelse av sin rolle. Mette forteller om hvordan hun organiserer familiens fritidsaktiviteter, og hvordan hun selv fordeler oppgavene mellom seg selv og sin mann. ”Det er jo jeg som har regien”, sier hun. Nina forteller også at det er hun som er organisator i familien. Hun forteller at hun ”må liksom passe på at han henter på riktig sted, riktig barn og sånn”. Hennes tilretteleggelse for far utspiller seg særlig i en situasjon hun beskriver. Far skal reise på tur med sitt yngste barn og mor er i tvil om han har kontroll på pakkingen, som skal gjøres etter en spesifikk liste utdelt fra turarrangørene.

Og da ser jeg liksom panikken med denne lista: hvor kan den være? Så ender det med at jeg printer ut den lista, og legger den på bordet sånn at han ser den i hvert fall.

Mette forteller om hvordan husarbeidet blir fordelt mellom henne og mannen, og sitatet under illustrerer hvordan hun har regien og han utfører oppgavene.

Hvis jeg spør han om å brette tøy eller henge opp en vask, så gjør han det.

Videre forklarer hun hvordan enkelte av oppgavene i husarbeidet fordeles. Hun har oversikten og ansvaret, men han kan finne på å gjøre noe hvis han ser behovet.

Klærne går i arv. Når noe blir for lite er det jeg som pakker det vekk, finner ny størrelse og sånn, for eksempel. Det gjør jeg. Eller, han kan godt sette på en vask hvis han ser at han snart ikke har flere truser igjen, det kan han. Men jeg tror i 80 % av tilfellene er det jeg som setter på. Han bretter en del tøy, for det setter jeg bare opp foran TV-en.

Videre finnes det en bevissthet i kvinnene omkring tilretteleggingsarbeidet, hvor de forteller seg at de bør forsøke å la være med denne tilrettelegning. Nina sier videre om pakkingen: ”Men jeg pakker ikke da”. Jeg spør henne om hun forsøker å la være å ta på seg en organisatorrolle, hvor hun svarer at hun ikke tror det vil fungere så bra enda, men at hun prøver.

For et par år siden ville jeg nok pakket bagen... Gjort alt klart. Sånn at han bare kunne komme å... Men nå beveger jeg meg et skritt nærmere da, så legger jeg bare lista der.

Lisa forteller også om sin rolle som organisator for familie, og hvordan hun planlegger lenger frem.

Det er gjerne meg som tenker [på] dagen etterpå. Han tenker liksom gjerne i dag. Så legger jeg planer fremover.

Lisa forteller om hvordan hun lager middagsplan for uken, og handler stort én gang i måneden. Hun forteller at de har en bok med ukeplan, hvor det blir skrevet opp alle avtaler og aktiviteter. Hun peker på seg selv som organisator og beskriver seg selv som en systematiker, mens hennes mann er mer avslappet. Når vi snakker om

husarbeid, forteller hun om hvordan hun delegerer oppgaver til vaskehjelp, men også til sine barn:

Han på sytten har også faste oppgaver. Så han tar ut av oppvaskmaskinen og bretter tøy på onsdagene og. Ja, [han] tar alltid ut matavfall og hiver papp og. Han har en fast oppgave hver dag. Og hun lille på åtte, hun ruller sokker på lørdagene. Så vi har noen sånne små oppgave som alle tar, og det syntes de er gøy.

Hanne forteller om hvordan det har skjedd endringer siden hennes samboer har vært hjemme i foreldrepermisjon, og i den påfølgende tiden hvor han er i deltidsarbeid.

Og med det, føler jeg at han kanskje mestrer mer det å pakke en bag til de to alene og ta de med på hyttetur. Før, når han bare jobba, tror jeg han følte at han var litt mer avhengig av meg da. Og det tror jeg egentlig bare er en fin ting for pappaer når de er hjemme, at de føler at de mestrer, og at de får lov til å ta mer plass da. Og ser at de klarer å håndtere det fint.

Situasjonene som blir beskrevet over handler om, slik som Haavind (2006) også påpeker, at mor legger grunnlaget og at far får en mulighet til å fylle inn der det passer. Haavind tar for seg Hochschilds begrep ”Det tredje skiftet” (2006), og beskriver at den moderne far kan steppe inn for mor, men at han fremdeles er en overgangsfigur, og at det er en forskjell på å være i stand til å pakke en barnehage-sekk og det å ta ansvar for at det skjer. Vi kan se i de intervjuede kvinnenes fortellinger at mor holder hjulene i gang; legger grunnlag for fars utførelse og at far har lært å gjøre de praktiske oppgavene gjennom mors tilretteleggelse og dermed blir alle handlinger fra far bemerket som positive. Haavind (2006) argumenterer for at det kan se ut til at standarden for farskap startet på null, mens mors standard settes høyere. I Ninas tilfelle ser vi tydelig hvordan hun legger til rette for hvordan far kan være far. Hun klarer ikke la være med å passe på at de får pakket ordentlig, og blir på denne måten ansvarlig for tilrettelegging. Smeby og Brandth (2013) viser til samme teori om ”det tredje skiftet” og funn i sin forskning på likestilling i det tredjeskiftet. De refererer til begrepet ”maternal gatekeeping”, som er forklaring på hvorfor fedre ofte mangler i det tredje skiftet, og det beskrives som vanskelig for mor å gi slipp på kontrollen. Mor opptrer som en vokter av familiearbeidet, og på denne måten stenger fedrene ute (Smeby & Brandth 2013). Det fremkommer ingen protest fra fedrene, i de intervjuede kvinnes fortelling om tilretteleggingen. Smeby og Brandth (2013)

forklarer dette med at fedres identitet er sterkere knyttet opp til jobb, og sier at dersom mor er i en krevende og spennende jobb vil det være mindre sannsynlig at de tar på seg dette tredje skiftet. Kvinnene i mine intervjuer anser jobben sin som krevende og spennende, men likevel har de tatt på seg ansvaret for det tredje skiftet, og fungerer til en viss grad som voktere av familiearbeidet. Fedrene deltar, men det er tydelig hvordan mor i flere av tilfellene legger føringer for hvordan fedrenes utførelse av farskapet skal være. Jeg har også vist hvordan kvinnenes menn til en viss grad viker for kvinnenes arbeid, samt hvor sterk kvinnenes tilknytning til arbeidslivet. Slik sett er det manglende grunn til å anta at det er tilknytningen er arbeidslivet som styrer hvem som tar ansvar for det tredje skiftet. Dermed er det naturlig å tenke at det er andre momenter som bestemmer hvem som tar ansvaret. Kvinnene forteller om seg selv som a-menneske, organisert, strukturert og effektiv, og det er naturlig å tenke at de har personlige kvaliteter som gjør at de føler seg ansvarlig og kvalifisert til dette. Lise forteller for eksempel om hvordan hun skriver opp ukeplan i en bok som de har liggende fremme, for å være forberedt på hva som skal skje i kommende uke. Hun forteller at hennes mann like å vite, og beskriver han som flinkere med system enn hennes mann. Hun beskriver også en leggerutine hvor effektivitet er målet, da hun syntes barna bruker lang tid på badet: ”en må liksom prøve å tichte det litt opp, så blir det mye hyggeligere”. Nina forteller også om hvordan hennes mann somler med barna i leggetiden fordi han syntes det er koselig, men beskriver seg selv som mer strukturert og effektiv enn han.

Videre er det også grunn til å tro at det er en rekke normer og forventninger som foreligger omkring morsrollen, som gjør at kvinnene føler større ansvar for organiseringen av familielivet. På tross av at de deler foreldreskapet med en aktiv og engasjert far, så er kvinnene ansvarlige for det tredje skiftet. Mor legger til rette for fars utøvelse av farskapet. Flere av kvinnene forteller om hvordan de forsøker å distansere seg fra disse normene, men deres forsøk på distanse innebærer at normene likevel er tilstedeværende og reelle. Kvinnene bestreber seg etter å ta leve opp til normer og idealer om å være en god mor. Det er tydelig at kvinnene føler på en identitet knyttet opp til deres morsrolle som fører til at de har behov for å vokte morskapet. Mer om hvordan kvinnene forholder seg til normer vil jeg ta for meg i neste delkapittel.

4.5. Normene: nærhet og distansen

Som vist i kapittel 1, foreligger det en rekke normer, verdier og holdninger omkring både morsrollen og barndom. I denne delen vil jeg gjøre rede hvordan de intervjuede kvinnene beskriver slike normer selv og forholder seg til dem. Jeg vil også ta for meg noen momenter fra intervjuene hvor det kan synes som om mødrene forsøker å idealisere barnas oppvekst. I intervjuene fremkommer det at kvinnene bruker tid og energi på organisering for å få flyt i hverdagen, men det er også fremtredende at de ønsker at være gode mødre. Dette kan forstås som et mål i seg selv, hvor barnets beste kommer i fokus og som kan beskrives enkelt ved at en mor ønsker å gjøre noe godt for sine barn. Men det kan også forstås som et forsøk på å leve opp til normer som er tilstedeværende. Dette handler om hvordan de forestiller seg at ting *burde* være, samt hva slags normer og forventninger de opplever å måtte forholde seg til – både i morsrollen og i familien. Slike normer, forventninger og verdier er særlig tilstedeværende på Sørlandet, og de handler i utstrakt grad om en mye tilstedeværende mor. Kvinnene jeg har intervjuet skiller seg som nevnt ut, da deres hverdag i større grad er preget av et krevende og grenseløst arbeidsliv, og i den sammenheng kan det synes som om kvinnene forsøker å kompensere for dette, men også finne nye måter å være mor på. Disse nye måtene beskriver blant annet hvordan familielivet er preget av organisert fritid med aktive foreldre.

Hva som er den ”riktige” måten å organisere og forene arbeidsliv og familieliv, samt utføre morsrollen på, vil være preget av familiepolitikk, samfunnsmessig debatt holdninger, samt kulturelle og normative føringer. Særlig mødre må forholde seg til disse aspektene og det vil prege deres valg, bevisste og ubevisste, og i større eller mindre grad. Og gjennom velferdsstatens doble familiepolitikk møter mødre motstridende forventninger til utformingen av morsrollen (Kitterød 2007). Disse forventningene handler om hvordan staten forsøker å bygge opp under et likestilt familieliv gjennom for eksempel fedrekvoten, men også bidrar til ideen om en hjemneværende mor gjennom kontantstøtten. Relevant her er også Haavinds (2006) beskrivelse av et system med doble foreldrestandarder, som også er nevnt i kapittel 4.4: Ett sett standarder for far, og ett sett standarder for mor, og ulike krav de ulike rollene. Mens mødres standard handler om hva barnet *trenger*, blir fedrene vurdert ut i fra en standard der alle bidrag han har blir positivt mottatt. Standarden for fars bidrag

starter på denne måten på null, mens mor må forholde seg til en rekke normer, forventninger og ideer omkring hennes rolle som mor, samt stadig økende standarder for hva hun bør oppfylle.

Lise deler mye om hvordan hun ønsker at hverdagen skal være for barn, og om hvordan hun ønsker at oppveksten deres skal være. Jeg opplever at hun har en rekke momenter som hun forsøker å sørge for å ivareta slik at barna kan få en best mulig barndom. Disse ideene er skapt ut i fra hennes egne tanker, men også de forventninger som hun møter i samfunnet. Hun har valgt å ikke la barna starte i barnehage før de var 3 år og unngår SFO nå som de er i skolealder. Hun forteller at det er viktig for dem å unngå stressede lange dager for barna;

Det er viktig for oss at ungene ikke skal slepes ut av sengen på morgningen og hentes kjempetrøtte på ettermiddagen.

Jeg spør henne om hvilke forventninger hun har til seg selv som mor, og det kan virke som hun forsøker å beskytte dem fra stressmomenter i hverdagslivet. Måten hun fremlegger sine forventninger kan synes som en slags ”forskjønning” av tiden som ofte og naturlig nok vil være preget av aktive foreldre i full jobb og tre barn med ulike aktiviteter og behov.

Så våkner jeg dem hver morgen med en kopp kakao. Det er noen som sier: åh, så bortskjemte de blir! Men det blir de ikke. Det er mye enklere å våkne de når de får en kopp kakao, og det blir litt kos. Jeg skjerner leggetiden hver kveld. Jeg tar aldri telefonen, og ingen får snakke med meg når de skal legge seg. Da leser vi hver kveld, og vi øver på klokke og sånne ting som de syntes er moro å holde på med. Det er en halvtime. Det er sånne ting som er viktig så jeg skjerner sånne ting. På onsdagene prøver vi å gjøre noe hyggelig sammen. Da det ofte sånn at når jeg kommer fra jobb så har en ikke tid til å spise middag. Så det er ofte sånn at jeg ikke får spist før på kvelden en dag. Men da er det bare å fylle bilen med skøyter og dra på skøytebanen. Eller bowling hvis det regner. Så det er sånn en prøver å tilstrebe og gjøre noe koselig midt i uka.

Jeg vil argumentere for at det er et ambisiøst prosjekt, kan være virke som mindre sannsynlig å få til konsekvent. Hennes fortelling om at hun lager kakao til dem hver morgen forteller på denne måten mer om de idealer hun har, enn hva den faktiske

handlingen gjør. Mette forteller om en mer pragmatisk holdning til sine forventninger og i samme sitat innover seg hvordan jobben påvirker henne som mor.

Ja, en må på en måte skille de to områdene. Det er jo veldig forskjellige arenaer. Å være mamma: så tenker jeg jo at jeg er veldig kjørt på grunn av ett eller annet på jobb, eller veldig stressa, så definitivt påvirker det meg som mamma. Og at jeg ikke er den mammaen jeg ønsker å være. Og at jeg fort blir utålmodig eller irritert fordi jeg ikke orker. Helt klart. Jeg tenker nok ikke at hjemmesituasjonen påvirker jobbsituasjonen. Det er heller motsatt, fordi her er det et himla kjørt.

Det fremkommer også at det eksisterer en form for ”hentepress”, som også er beskrevet i media. Dette har også sammenheng med hvordan flere av kvinnene har valgt å utsette barnehagestart. Kari beskriver denne problematikken:

Jeg kan nok merke en litt sånn forventning om, eller kommentarer på at ungene ikke skal være for lenge i barnehagen. Altså, de skal ikke ha for lange dager. Men det er jo sånn som jeg er opptatt av selv da, at de ikke skal ha.

Deretter forteller hun om hvordan hun kan sørge for kortere dager i barnehagen nå og hvorfor hun synes det er viktig.

... jeg ønsker at de ikke skal ha så lange dager i barnehagen. Ikke fordi jeg mener det er et dårlig tilbud i barnehagen. De har det jo veldig godt i barnehagen, men jeg merker de blir slitne hvis de er for lenge i barnehagen. Men jeg mener vi har funnet en balanse der, altså en fin arbeidsfordeling.

Silje beskriver hvordan hun også opplever et ”hentepress”, og forteller hvordan det er annerledes på Sørlandet en i Oslo:

Da jeg bare hadde ett barn (...) i Oslo, så var jeg som regel å henta i barnehagen fem på fem. Og det gjorde alle i Oslo, ikke sant? Da kom liksom alle med tunga nedpå (...) siden barnehagen stengte klokken 17. Mens det jeg opplevde her, at vis jeg fant på å hente klokken 17 her, så var det jo ingen igjen. Da var mitt barn det eneste igjen. Og den fordømmelsen kjente jeg litt på at her (...) henter man sine barn, hvert fall de små, henter man (...) klokken 15. Det har jeg aldri gjort. Jeg har henta de mellom 16-17.

Nina forteller også om hvordan hun opplever at Sørlandets verdier skiller seg ut, og viser til viktigheten av familie.

Jobben betyr mindre her enn familie. Familie har veldig høy verdig her på Sørlandet. Og det syntes jeg er veldig positivt. Og det er også en av grunnene til at vi kunne tenke oss å flytte hit. Men, jeg syntes kanskje det blir for mye. Altså, det er en balansegang der som blir litt skjev. Men de som ønsker å være hjemme, har jo et reelt ønske om det, fordi de mener det er best.

Hun forteller at verdiene på Sørlandet er bakgrunnen til at hun og hennes familie ønsket å flytte fra Oslo til Kristiansand. Hun beskriver at hennes egen karriere har stagnert her og at det er ok, for hun er fornøyd med å kunne prioritere andre ting, som familien. Likevel er det et poeng at hun er leder på høyt nivå enda. Hun beskriver også et paradoks, som flere av de intervjuede kvinnene også relaterer seg til. Det dreier seg om hvordan det er både lettere og vanskeligere å kombinere morsrollen med arbeidslivet på Sørlandet. Det blir beskrevet at kravene i arbeidslivet var større i Oslo enn på Sørlandet, men mer fremtredende var det at det er en større forståelse for forpliktelser knyttet til hjemmet på Sørlandet. Nina forteller at hun opplever forståelse og aksept for slike forpliktelsee, men viser sin sterke tilknytning til jobben når hun forteller at hun jobber hjemme hvis barna er syke: ”Da får de se en film eller lese noe eller noe sånt noe, mens jeg sitter og jobber.”

Silje beskriver også et paradoks hun mener er gjeldende på Sørlandet, hvor hun først forklarer hvordan hennes livsform ikke ville vært mulig å opprettholde i Oslo.

Altså hadde vi bodd i Oslo så hadde... så tror jeg det vi gjorde, og den jobben jeg har nok ikke ville vært mulig. Så det (...) paradokset, hvor du opplever litt fordømmelse i Kristiansand. Men samtidig har det vært lettere å ha små barn, og være arbeidende småbarnsmor her i Kristiansand likevel.

Her skiller hun mellom arbeidsliv i Oslo og arbeidsliv i Kristiansand, og hvordan hun opplever at det er å være mor i Kristiansand. Videre forteller hun om hvordan hun forstår verdiene fra Sørlandet:

Den sørlandske pietismen og den der hjemmeværende (...) tilstedeværende mora, og den der ideen om at barn tar skade av omtrent å være i barnehage og sånn. Det stille jeg meg uforstående til. Tvert i mot har jeg opplevd at fra ganske tidlig alder, så har mine barn hatt det veldig bra i barnehagen.

Jeg spør Silje om hun kjenner på flere forventninger i forhold til seg selv som mor, hvor hun trekker frem at det foreligger forventninger til å delta på fritidsaktiviteter.

Her [på Sørlandet] er det også mange forventninger til aktiviteter. Som jeg kjenner på, nå som barna blir større så øker (...) intensiteten på forventninger rundt foreldredrevet aktiviteter veldig.

Videre sier hun:

Og der er det store forventninger om at man skal bidra da, liksom sørge for at barna har det bra. Ta med andre barn hjem for eksempel har vært krevende for oss. Vi har gjort det veldig mye mindre. Så mine barn har vært mer invitert hjem til andre, enn at jeg har hatt kapasitet til å invitere tilbake.

Hun forklarer også hvordan hun handler i møte med den forventningen.

Jeg har måttet sette ned altså... lage noen rammer for... vi klarer ikke mer enn én aktivitet per unge, og guttene må ha den samme. Fordi at, det går ikke. Hvis kvelder og helger alltid på en måte er spist opp av det. Sånn at, selv om jeg har mye å gi, så har jeg aktivt valg bort å ikke bli trener på fotball-laget eller håndball-laget eller sånne ting da.

Over beskriver Silje hvordan hun kjenner på et press om både å sørge for fritidsaktiviteter for barna og å delta i dem selv som forelder. Hun forteller hvordan hun forsøker å begrense det og hvordan hun har valgt bort å delta aktivt selv. Hun skiller seg dermed litt ut fra flere av de andre kvinnene, som forteller hvordan uken fylles opp med barnas fritidsaktiviteter og hvordan foreldrene spiller aktive roller. Flere av dem forteller at de er med i FAU, skolestyret, som volleyballtrener, instruktører eller korledere. Viktigheten av å være aktiv i slike sammenhenger blir påpekt. Det kan synes som om kvinnene ønsker å finne måter som vil innebære at de gjør noe ekstra utover den hverdagslige tilstedeværelsen, for sine barn. Dette speiler

seg i deres engasjement i fritidsaktivitetene, men også i hvordan flere av dem oppfatter det som et ansvar å delta i ulike verv i for eksempel skolesammenheng.

17. Mai komité er fordi... Jeg tenker at det snart er min tur til å sitte i FAU komiteen. Men det er jeg ikke i år. Det er min mann for 7. Trinn. Og da tenkte jeg at jeg i alle fall må hjelpe til med 17. Mai. Det er jo i 4. Trinn, og det har jeg allerede vært med på i ett år. Så det er greit å bidra med, tenker jeg. Det handler jo mest om å bidra. (...) Det er vel sikkert det at det å organisere og styre ting ligger lett til meg.

Mette forteller at hun gjerne bidrar med slike ting fordi det er lett for henne å være med å organisere. Derfor blir dette en enkel oppgave for henne og et sted hvor hun kan bidra uten at det koster henne for mye. Samtidig forteller dette om Mettes ansvarsfølelse, som kan relateres til den samme ansvarsfølelsen som finnes i arbeidet i ”det tredje skiftet” som jeg har beskrevet i kapittel 4.4.

Lisa forteller at hun sitter i FAU og forklarer sitt engasjement med at hun har overskudd til å delta på slike ting:

Men jeg opplever jo at mennesker som (...) er engasjert og som har ting å gjøre, har også tid til mer enn andre som ikke jobber, jobber halvt eller... Det jo alltid slitne og har så mye å gjøre. Det er jo sånn.

Sitatet vitner om hennes oppfatning av sin energi, engasjement og mulighet til å bidra, men kan også sees i sammenheng med hennes hverdagsliv for øvrig og det store nettverket som hun har beskrevet tidligere.

Nina er opptatt av å ha et aktivt liv, men forteller at hun sette noen begrensninger for barnas fritidsaktiviteter, i likhet med flere av de andre kvinnene. Hun mener også at det er viktig at foreldre stiller opp og bidrar dersom barna deltar i noe. Hun kaller det en prinsipp sak, men sier at hennes mann ikke deler henne syn:

Ja, men det har nok vært meg mye mer enn han. Så nå er det litt sånn at jeg pusher han til å være med på de tingene. Jeg har gjort veldig mye av det. Og der ser jeg kjempe stor forskjell i prioritering. Hvor jeg syntes det er veldig viktig, er han mer sånn: ja det er vel ikke så farlig om ikke vi gjør det, og sånn. Mens jeg er mye mer sånn; jo vi har med våre barn på dette her,

da må vi også stille opp. Men, jeg tror nesten han gir blaffen altså. Jeg tror det er bare fordi jeg pusher han at han gjør det. Mye klaging for å si det sånn.

Her beskriver Nina også hvordan hun syntes at hennes mann skal være far, gjennom å pushe han til å delta i barnas aktiviteter. Her vil jeg også henvise til hvordan mor loser far inn i farskapet og hvordan hun er med på å legge premissene for hans utøvelse av sin rolle, som beskrevet i kapittel 4.4. Samtidig viser sitatet hvor sterkt Nina føler på ansvaret og oppgavene som følger med barnas aktiviteter, og hvordan hun føler en plikt til å bidra.

Man kan stille spørsmål ved kvinnes trang til å bidra utover det nødvendige og vanlige. Det er jo ikke slik at alle barns foreldre føler en plikt til å være fotballtrener, korleder eller sitte i FAU, og at disse arenaene dermed domineres av foreldre som ønsker å bidra. Derfor kan vi se på dette som et trekk ved disse foreldrene som skiller seg ut fra andre. Kvinnene distanserer seg fra en rekke andre måter å være mødre på; de skiller seg ut fra normen om en hjemmeværende/deltidsarbeidende mor på Sørlandet, i kraft av deres lederstilling og krevende arbeidsliv. De benytter seg av støtteapparat og hjelpemidler i den hverdagslige omsorgen, som beskrevet tidligere. Dermed er det nærliggende å tenke at de må forsøke å finne andre måter å være en god mor på. Å være aktiv i barnas fritidsaktiviteter kan være en slik måte. Gjennom deltakelse i barnas aktiviteter får kvinnene en mulighet til å synliggjøre at de er gode mødre, men også en mulighet til å bidra kollektivt til miljøene barna deltar i. Videre får de gjennom dette innflytelse på barnas oppvekstvilkår, gjennom for eksempel FAU. De blir synlige som engasjerte voksne, og tar dermed på seg et større ansvar som omfavner noe utover familiesfæren. Et slikt sosialt engasjement i barnas aktiviteter gir mødrene en mulighet til å være mor utover det som skjer innad i hjemmet, og blir ansett som viktigere og mer interessante enn hjemlige oppgaver. På denne måten blir deres morsrolle preget av en utvidet ansvarsfølelse, hvor de er opptatt av de miljøene barna ferdes i, og disse miljøenes vilkår, heller enn umiddelbare praktiske omsorgsoppgaver som den tradisjonelle morsrollen er preget av. Det kan synes som om dette øker distansen til normene, men jeg vil argumentere for at kvinnene likevel står i en nærhet til dem, da deres aktive deltakelse kan være en kompensasjon for mangler på andre områder. Målet er like i stor grad å utføre omsorg i disse kvinnens tilfelle, som det er i den tradisjonelle morsrollen.

Kapittel 5. Avslutning

5.1. Oppsummerende analyse og konklusjoner

Jeg startet denne oppgaven – ”Moderne mødre – om foreningen av arbeids- og familieliv”, ved å sette lys på likestillingsproblematikken på Sørlandet. Som vist i oppgavens kontekst (delkapittel 1.2.) skårer Sørlandet gjennomgående lavt på SSBs likestillingsindeks, og er kjent for å være på etterskudd når det kommer til likestilling mellom kjønn. Videre er landsdelen preget av deltidsarbeid og få kvinnelige ledere, samt tradisjonelle holdninger til likestilling og sterke verdier og normer knyttet til morsrolle og omsorg (Statistisk Sentralbyrå 2010; 2014; Magnussen m.fl. 2005; Magnussen 2013; Ellingsen m.fl. 2009; Ellingsen og Lilleaas 2010). Med utgangspunkt i denne konteksten har jeg undersøkt hvordan en gruppe kvinner, som skiller seg ut fra den typiske sørlandske mors- og kvinnerollen, kombinerer familieliv med en lederstilling og en krevende arbeidsliv. Problemstillingen var som følger:

*Hvordan håndterer mødre på Sørlandet å forene et krevende arbeidsliv med familieliv? Jeg har forestilt meg at disse kvinnene ikke forholder seg til de regionale normene i like stor grad og at det er større likestilling mellom mor og far i disse familiene, enn hva regionen ellers er preget av. Jeg hadde også med meg noen forskningsspørsmål: *Hvordan utnytter kvinnene og deres familier velferdsstatlige familiepolitiske ordninger? Hvilke trekk fra hverdagslivets organisering gjør foreningen mulig? Hvordan forholder kvinnene seg til eksisterende sørlandske normer om morskap, likestilling og barndom?**

Jeg gjennomførte kvalitative naturalistiske intervjuer med 8 kvinnelige ledere på Sørlandet. Målet med intervjuene var å få tak i kvinnes beretninger fra hverdagslivet og deres beretninger fra kombinasjonen av arbeids- og familieliv, samt deres refleksjoner rundt dette. Intervjuene gav meg et empirisk materiale som jeg har anvendt for å kunne svare på problemstillingen og forskningsspørsmålene, via en analyse av dette. Problemstillingens deskriptive karakter fører til at det empiriske materialet ligger svar på denne. Men jeg ønsker også å konkretisere svaret på problemstilling og forskningsspørsmålene gjennom å vise til hovedfunn.

I forhold til benyttelsen av familiepolitiske ordninger ønsker jeg å belyse mine hovedfunn i uttakelsen av foreldrepermisjon, benyttelse av kontantstøtte og

barnehage. Kvinnene beretninger vitner om en tradisjonell fordeling av foreldrepermisjon. Forhandlinger mellom foreldrene er ikke tydelige og det kan syntes som om mor oppfatter foreldrepermisjonen som en morsrett, hvor det er normer og verdier knyttet til morsrollen og Sørlandet som former og styrer denne oppfatningen. Bakgrunnen for å peke på normer og verdier som forklaring, ligger i at det ikke ytres noe som kan tilsi at det er en mor/barn-relasjon som avgjør fordelingen. Videre er flere av kvinnene i relativ høy alder når foreldrepermisjon er aktuelt. Alder, kombinert med en sterk tilknytning til arbeidslivet, kan føre til at kvinnene føler det ytterligere som en selvfølge å ”ta tiden” som er tildelt dem gjennom foreldrepermisjonen. Det kan synes som om de ønsker å bruke den avsatte tiden til å gi seg hen til omsorg og morsrolle. Dette poenget illustreres ytterligere ved at en av kvinnene, som er yngre, deler sin permisjon med far fordi hun ønsker å gripe en sjanse i arbeidslivet. I motsetning til foreldrepermisjonen, finner jeg at kontantstøtten oppfattes som en rettighet som gjelder begge foreldre. Kontantstøtten blir i hovedsak anvendt som et tilskudd i en situasjon der foreldrene ønsker å utsette barnehagestart, og det ligger heller ikke her noen forklaring i mor/barn relasjon på hvorfor kvinnene ønsker å utsette barnehagestart. Det er verd å merke seg at ingen av mødrene tar en ulønnet permisjon for å sørge for dette, men jeg finner at det er far, aupair eller dagmamma som tar omsorgsansvaret når mor returnerer til jobb etter endt foreldrepermisjon. Det synes å være oppslutning omkring ideen om å la barna være eldre en ett år når de starter i barnehage. Utsettelsen blir begrunnet i barnets behov for ro og mindre stress, som også er en del av de sørlandske verdiene forklart i kapittel 1.

I forhold til debatten som ble lagt frem i kapittel 1, er det tydelig å se at kvinnene er bevisste og forholder seg til den. Dette utspiller seg i hvordan kvinnene forsøker å begrunne og forklare sine valg, samt hvordan de aktivt forsøker å distansere seg fra den. Kvinnene forteller om hvordan de gjør en innsats for å unngå å bli preget av holdningene som kommer frem i debatten. Videre velges det ut ideologier og argumenter fra debatten som passer sammen med deres valg, for å minimere avstanden mellom et fremtredende ideal og normsett knyttet til morsrollen og hva som skjer i kvinnenens hverdagsliv. I forhold til å velge den ideologi som passer best for kvinnen, kan man henviser til Hochschild begrep kjønnsstrategi. Hensikten er å finne en handlingsplan gjennom en kulturell oppfatning av kjønn. Selv om kvinnene

ikke begrunner sine valg i kjønn, vil jeg argumentere for at kvinnene må forholde seg til de eksisterende normene på Sørlandet fordi de er mødre (og ikke fedre).

Videre finnes jeg at kvinnene stadig gjør vurderinger i forhold til arbeidstid og arbeidsmengde som en konsekvens av normer knyttet til deltidsarbeid på Sørlandet, som igjen resulterer at de må stå inne for valget de tar. Samtlige konkluderer med at fulltidsarbeid er det eneste alternativet for dem, som har å gjøre med arbeidets omfang. Dette fører til at kvinnene har en slags ”å gjøre alt”-holdning, hvor de opplever å måtte strekke seg langt for å minimere konsekvensene deres valg får for barna, samtidig som de yter fullt i arbeidslivet. Det er naturlig å tenke at kvinnenes vurdering og hensynet til barna blir forsterket på Sørlandet, i forhold til andre deler av landet, og at dette ikke ville vært en så stort tema hos kvinnelige ledere andre steder.

Arbeidslivets grenseløse premiss legger føringer for hvordan kvinnene kan forene jobb med familielivet. Kvinnenes arbeid er grenseløst og det er tydelig hvordan arbeidstiden går utover en normal arbeidsdag. Ettermiddagstimene med barna blir skjermet, i et forsøk på å ikke la arbeidet gå ut over barna, og kveldene blir ofte brukt på jobb. Fleksibilitet blir en erstatning for deltidsarbeid som gir kvinnene større rom i foreningen, og bidrar til kvinnenes muligheter for å oppfylle hverdagslige ting som dukker opp i familielivet, samt mulighet til å oppfylle deres idealer knyttet til barnas oppvekst. Videre er fleksibiliteten gjensidig og kvinnene beskriver høye forventninger i arbeidslivet. Nødvendigheten av et støtteapparat og hjelpemidler for å kunne oppfylle hjemme og på jobb, fører til at familielivet blir preget av *taylorisering*; intensivering og effektivisering. Jeg finner også at støtteapparat og hjelpemidler blir del av de strategiene kvinnene legger og som tillater dem å oppfylle i forhold til normer og verdier om barndom og morsrolle, knyttet særlig til Sørlandet. Samtidig legger kvinnene store deler av sin identitet i arbeidslivet og finner mening der, hvor de også forsøker å leve opp til forventninger.

Kvinnenes arbeid legger føring for og rammer for familielivet, og hverdagslivets organisering. Jeg finner uttrykk for at far i familien, i større grad en mor, tilpasser seg partnerens arbeidsliv og karriere. Mannens mindre krevende arbeid, og deres bidrag og tilstedeværelse i familielivet, muliggjør kvinnenes lederstillinger. Deltakende fedre og menn som tilpasser seg kvinnen, betyr likevel ikke at kvinnene har mindre oversikt

og kontroll over familielivet. Jeg finner at kvinnene tar på seg ”det tredje skriftet”, og fungerer som en organisator av familielivet. Mor opptrer som en tilrettelegger og legger føringer for hvordan fars utførelse av farskapet skal være. Det er grunn til å tro at mor føler seg ansvarlig for organisering og tilrettelegging fordi hun forholder seg til de tidligere nevnte normene og forventningene omkring morsrollen. Hvordan kvinnene forsøker å distansere seg fra disse normene, blir et bilde på hvordan disse normene likevel er tilstedeværende og reelle. Det kan dermed synes som om de føler på en identitet knyttet opp til deres morsrolle, og dermed har et behov for å vokte morskapet. Gjennom de familiepolitiske ordningene har kvinner fått mulighet til å frigjøre seg fra omsorgsarbeidet. Gjennom tilstedeværende og kapable fedre, familie som bidrar og betalte tjenester frigjør kvinnene seg ytterligere. De opptrer dermed som en administrator, som føler seg berettiget til å out-source oppgaver knyttet til familielivet, fordi deres deltakelse i arbeidslivet er legitimert gjennom velferdsstatens tilretteleggelse for å få alle i arbeid – også mødre. Kvinnene opplever en følelse av ansvar og plikt i omsorgsarbeidet og gjennom benyttelsen av de tilgjengelige ressursene får de mulighet til å ta på seg ansvaret og oppfyller samtidig også normene.

Velferdsstaten dominerende familieideal med to foreldre i arbeids- og omsorgsarbeidet, den tvetydige familiepolitikken representert gjennom kontantstøtten, kombinert med kvinnenes karriere og ambisjon og sørlandske normer om deltidsarbeid og den nærværende mor, skaper ett krysspress. Det eksisterer to sett med normer, hvor det på den ene siden kreves ambisjoner og karriere hos kvinnen, men på den andre siden ligger det en rekke normer som mødre må forholde seg til kun i kraft av at de er mødre. Kvinnene føler på kravene begge steder, og står dermed i en skvis mellom to ulike normsett. Og særlig på Sørlandet er dette gjeldene. Kvinnene har med seg en både indre og ytre ønske om å prestere på jobb, være gode arbeidstakere, samfunnsborgere osv., men kjenner likevel på et press i forhold til sin rolle som mor.

Normer, forventninger, verdier og holdninger omkring morsrolle og barndom har blitt et gjennomgående tema hele i kapittel 4. Disse er særlig tilstedeværende på Sørlandet, og selv om kvinnene jeg har intervjuet skiller seg ut fra den typiske sørlandske kvinne, forholder seg til normene og forventningene i utstrakt grad.

Barnets beste er i fokus for alle kvinnene, når de forsøker å skape en balanse i foreningen av arbeids- og familieliv. *Hva* kvinnene anser som barnets beste er preget

av de spesifikke sørlandske normene. Det er tydelig at å være tilstedeværende blir trukket frem som er en verdi i forhold til barndom. Å skape ro og mindre stress er også fremtredende verdier hos kvinnene, og de strekker seg langt for å sørge for dette. Jeg finner at kvinnene har en forstilling om hvordan morsrollen og familien har en annen posisjon på Sørlandet enn andre deler av landet, og det henvises til hvordan det kan være annerledes å være mor i Oslo. Videre finner jeg at flere av kvinnene opplever et press på at barna skal delta i fritidsaktiviteter og at foreldrene skal være særlig delaktige i disse aktivitetene. Vi har sett hvordan disse moderne mødre tar på seg ansvar og bidrar utover det nødvendige og vanlige, og det er nærliggende å tenke at dette engasjementet er en måte å være en god mor på. Det skapes en distanse fra den tradisjonelle morsrollen, men likevel en nærhet til normene da engasjementet kan sees på som en annen måte å være en nærværende mor.

5.2. Videre forskning

For å peke videre forskningsmuligheter min forskning kan utvides med, ville å ta ytterligere tak i klasseperspektivet. Det er viet mye forskning til middelklassen og dens vilkår og betingelser, samt dens oppslutning om den likestilte familiemodellen. For å belyse andre grupper i samfunnet, ville en liknende undersøkelse av mødre i arbeiderklassen være annen vinkling på tematikken. Arbeidslivets premisser legger andre føringer på hverdagslivets utforming; er deltidsarbeid er arbeiderklassens fleksibilitet? Og hvordan forholder mødre i arbeiderklassen seg til idealet om likestilt familie?

Kildehenvisninger

Litteratur

Aarseth, H, 2014. Lyst til læring eller “fit for figth”? Middelklassefamiliens læringskultur. I: Nielsen, H.B. (red). *Forskjeller I klassen. Nye perspektiver på kjønn, klasse og etnisitet i skolen*. Oslo: Universitetsforlaget.

Andersen, L., og Aarseth , H. (2012) Den likestilte familien i et klasseperspektiv. I: Ellingsæter, A.L. og Leira, A. (red). *Velferdsstaten og familien. Utfordringer og dilemmaer*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Aarseth, Helene. 2011. *Moderne familieliv. Den likestilte familiens motivasjonsformer*. Oslo: Cappelen Damm AS.

Aarseth, H., 2010. Moderne spydspisser eller siste asketer? *Nytt norsk tidsskrift*. Nr. 1–2:2010. Årg. 27 s. 33–45.

Aakvaag, G.C. (2008). *Moderne sosiologisk teori*. Oslo: Abstrakt Forlag.

Arts, Wil & John Gelissen (2002). Three Worlds of Welfare Capitalism or More? A state-of-the-art report. *Journal of European Social Policy* 13(2).

Atkinson, P. og Coffey, A. (2011). Analysing Documentary Realities. I: Silverman D. (red), *Qualitative Research*. London: Sage Publication Ltd.

Bengum, B. (2007) Når blir jeg henta? Barns tidsforhandling med yrkesaktive mødre og fedre. I: Kvande, E. og Rasmussen B. (red.): *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*, Bergen: Fagbokforlaget.

Brandth, B. og Kvande, E. (2003) *Fleksible fedre*. Oslo: Universitetsforlaget.

Buscatto, M. (2011) Using Ethnography to Study Gender. I: Silverman, D. (red.) *Qualitative Research*. London: Sage Publication Ltd.

Christensen 2011. Jeg er en rasende mor. *Bergens Tidende*. Hentet fra: <http://blogg.bt.no/preik/2011/11/08/jeg-er-en-rasende-mor/#.VHo1Nr6przI>

Dale, A.L., Karlsen T.K., Røed H., Hodne T., og Vangstad A. (2011) *Regional monitor*. FoU-rapport nr. 2/2011. Agderforskning.

Eberele, T.S. & Meader, C. (2011) Organizational Ethnography. I: Silverman D. (red), *Qualitative Research*. London: Sage Publication Ltd.

- Ellingsen D. og Lilleaas, U.B. (2010). *Det gode liv på Sørlandet*. Universitetet i Agder: Skriftserien 153e.
- Ellingsen D., Jeppesen M., Røed H., Jentoft H. (2009) *Levekår i Vest-Agder. Levekårsutfordringer i fylket og landsdelen*. FoU-rapport. nr. 2/2009. Agderforskning.
- Ellingsæter, A.L. (2012) Familiepolitikk i klassesamfunnet. I: Ellingsæter, A.L. og Leira, A. (red). *Velferdsstaten og familien. Utfordringer og dilemmaer*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Ellingsæter, A.L. 2009. *Vår tids moderne tider*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Ellingsæter, A.L. og Leira, A. (2006). Introduction: policising parenthood in Scandianvia. I: Ellingsæter, A.L. og Leira, A. *Politicising Parenthood in Scandnavia*. UK: The Policy Press.
- Ellingsæter, A.L. og Leira, A. (2004). Innledning: velferdsstaten og familien. I: Ellingsæter, A.L. og Leira, A. (red). *Velferdsstaten og familien. Utfordringer og dilemmaer*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Ellingsæter, A.L. (1995). *Gender and Social Change. Beyond Dualistic Thinking*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Engan, E. T. og Kvande, E. (2005) Kontantstøtten og arbeidslivets fedre. I: Brandth, B., Bengum, B. og Kvade, E. *Valgfrihetens tid. Omsorgspolitik for barn møter det fleksible arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Esping-Andersen, Gøsta (1990): *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Priceton, N.J. Princeton University Press
- Gobo, G. (2011). Ethnography. I: Silverman D. (red), *Qualitative Research*. London: Sage Publication Ltd
- Haavind, Hanne. 2006. På jakt etter kjønnede betydninger. I Haavind, Hanne (red.), *Kjønn og fortolkende metode. Motodiske muligheter I kvalitativ forskning*. (s. 7 – 59). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Haavind, H. (2006). Midt i tredje akt? Fedres deltakelse i det omsorgsfulle foreldreskap. *Tidsskrift for norsk psykologforening*. 43:2006.
- Haavind, H (2000): På jakt etter kjønnede betydninger. I Haavind, H. (red.): *Kjønn og fortolkende metode*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

- Haavind, H. (1987). *Liten og stor: mødres omsorg og barns utviklingsmuligheter*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hochschild, Arlie. (1989, 2003) *The Second Shift*. United States of Amerika: Penguin Books.
- Hochschild, A.R. (1997). *The Time Bind. When work becomes home, and home becomes work*. New York: Metropolitan Books.
- Holstein, A. J. og Gubrium J.F. (2011) Anamating Interview Narratives. I: Silverman D. (red), *Qualitative Research*. London: Sage Publication Ltd.
- Håland, Kari 2005. Fra enighet til strid i familiepolitikken. I Brandt, Bengum & Kvande. *Valgfrihetens tid*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Håpnes, T. og Rasmussen; B. (2007) ”Familievennlige kunnskapsbedrifter: Fleksible vs. byråkratiske organisasjonsformer?” i Kvande, E. og Rasmussen, B. (red.) *Arbeidslivets klemmer*, Bergen: Fagbokforlaget.
- Knudsen, K., og Wærness, K. (2009). Shared or separate? Money management and changing norms of gender equality among Norwegian couples. *Community, Work & And Family* 12(1).
- Kitterød, R. H. (2007) Arbeidstidsønsker i småbarnsfasen. Hvordan tolke ønsker om kortere arbeidstid? *Sosiologisk tidsskrift*, 15 (1).
- Kitterød, R. H. (2000): Hus- og omsorgsarbeid blant småbarnsforeldre: Størst likedeling blant de høyt utdannede. *Samfunnsspeilet* 5, 2000:34-47, Statistisk sentralbyrå.
- Lammi Taskula, J. (2006). Nordic men on parental leave: can the welfare state change gender relations? I: Ellingsæter, A.L. og Leira, A. *Politicising Parenthood in Scandinavia*. UK: The Policy Press
- Lappegård, T. og Bringedal, K.H. (2013). Stor oppslutning om fedrekvoten. I: Brandth, B. og Kvande, E. (red). *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Leifbroer, Aart C. & Billari Francesco. 2009. Bringing Norms Back In: A Theoretical and Empirical Discussion of Their Importance for Understanding Demographic Behaviour. *Population, space and plase*: 2010, 16 (4).

Leifulfsrud, H. (2004) Familie og sosial ulikhet i velferdssamfunnet. I: Ellingsæter, A.L. og Leira, A. (red). *Velferdsstaten og familien. Utfordringer og dilemmaer*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Leifulfsrud, H. og Jensberg, H. 2005. Klasseanalyse i teori og praksis: Norsk arbeidsliv 1920 – 2003. *Sosiologi i dag*. Årg.35. Nr. 4/2005.

Leira, A. 2012. Omsorgens institusjoner, omsorgens kjønn. I: Ellingsæter A.L. og K. Widerberg (red): *Velferdsstatens familier. Nye sosiologiske perspektiver*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Leira, A. (2004). Omsorgsstaten og familien. I: Ellingsæter, A.L. og Leira, A. (red). *Velferdsstaten og familien. Utfordringer og dilemmaer*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Lewis, J., Campell, M. & Huerta, C. (2008). Patterns of paid and unpaid work in Western Europe: gender, commodification, preferences and the implications for policy. *Journal of European Social Policy* 2008; 18; 21.

Markham, A.N. (2011). Internet Research. I: Silverman D. (red), *Qualitative Research*. London: Sage Publication Ltd.

Magnussen, M.L. 2013. Likestillingsfremskritt på Agder 2000 – 2010. I: Stousland, H. Og Witsø, Hilde (red): *Likestilling 2013. Kunnskap og innovasjon på Agder*. Kristiansand: Portal Akademisk.

Magnussen, M.L., Mydland T.S., Kvåle, G. (2005). *Arbeid ute og hjemme: Sørlandske mødres valg og vurderinger*. Rapport fra prosjektet Likestilling og arbeidslivet på Agder. FoU-rapport nr. 5/2005. Agderforskning.

Miller, J. og Glassner B. (2011) The “Inside” and the “Outside”: Finding Realities in Interviews. I: Silverman D. (red), *Qualitative Research*. London: Sage Publication Ltd.

Noack, T. (2004). Familien i velferdsstaten: Fra støttespillere til trojansk hest? I: Ellingsæter, A.L. og Leira, A. (red). *Velferdsstaten og familien. Utfordringer og dilemmaer*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Pettersen, S.V. og Kjeldstad, R. 2008. Yrkesforskjeller i arbeidstid. Er det plass til mødre i det nye arbeidslivet. *Samfunnsspeilet/Statistisk Sentralbyrå* 3/2008.

Pettersen, S.V., Kjeldstad, R. og Nymoen, E.H., (2007). Mødre, fedre og det nye arbeidslivet: Yrkesforskjeller i arbeidstid. I: Kvande, E. og Rasmussen, B. (red). *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget.

Phau-Effinger, Birgit. (2004). Sosio-historical paths of the male breadwinner model – an explanation of cross-national differences. *The British Journal of Sociology* 55:3

Ryen, A. (2002). *Det kvalitative intervjuet – fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

Prior, L. (2011). Using Documents in Social Research. I: Silverman D. (red), *Qualitative Research*. London: Sage Publication Ltd.

Scott, Joan Wallach. (1999). *Gender and the politics of history*. New York: Columbia Univeristy Press.

Scott, J.W. (1993). The Woman Worker. I: Fraisse, G. Og Perrot, M. (red). *A history of Women in the West. Vol. IV. Emerging Feminism from the Revolution to World War*. Cambridge, Mass: The Belknap Press of Harvard University Press.

Skarpenes, O., og Nilsen, A.C.E. (2014) Regional Gender Inequality in the Norwegian Culture of Equality. *Gender Issues*. Online 14. Nov 2014.

Skrede, K. 2004. Familiepolitikens grense – ved ”likestilling light”? I: A. L. Ellingsæter & A. L., red. *Velferdsstaten og familien. Ufordringer og dilemmaer*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Smeby, K.W., og Brandth, B. 2013. Mellom hjem og barnehage: Likestilling i det tredje skiftet. *Tidsskrift for kjønnsforskning* nr. 3-4-2013, årg. 37.

Solbrække, K. N. og Aarseth, (2006): Samfunnsvitenskapenes forståelser av kjønn. I: Jørgen Lorentzen og Wencke Mühleisen (red.) *Kjønnsforskning*. Oslo: Universitetsforlaget.

Stefansen, K., og Farstad, G.R. (2008). Småbarnsforeldrenes omsorgsprosjekter. Betydningen av klasse. *Tidsskrift for samfunnsforskning*. Vol. 49, nr. 3.

Strandell, H (2000). Identitet eller interaksjon – perspektiver på innebuder av kon. I Haavind, H. (red): *Kjønn og fortolkende metode*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.

Wilkinson, S. (2011). Analysing Focus Group Data. I: Silverman D. (red), *Qualitative Research*. London: Sage Publication Ltd.

Andre kilder:

Statistisk Sentralbyrå 2010. Hentet 10. nov 2014, fra:

<http://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/sorlandet-fortsatt-paa-etterskudd>

Statistisk Sentralbyrå 2014. Hentet 10. nov 2014, fra:

<https://www.nav.no/no/Person/Familie/Barnetrygd+og+kontantstotte/Nynorsk/Kontantstotte+til+småbarnsforeldre.1073749154.cms>

NAV, 2014. Hentet 10. nov. 2014., fra:

<http://www.ssb.no/befolkning/statistikker/likekom>

Vedlegg nr. 1 Intervjuguide

Intervjuguide

Fase 1: Rammesetting

- Uformell prat, hverdagslig samtale.
- Informasjon:
 - o Forsker sier litt om prosjektet, hensikt og tema for samtalen.
 - o Forsker opplyser om anonymitet og taushetsplikt.
 - o Informerer om lydopptak, og får samtykke.
 - o Starter opptak.
- Formelle punkter som vi skal gå igjennom:
 - o Dato, sted, tid, navn på intervjuobjekt.
 - o Kjønn, alder, utdanning og yrke, sivil status, barn og barnas alder.

Fase 2: Nøkkelspørsmål

Om bruk av familiepolitiske ordninger:

- Hvordan fordelte dere foreldrepermisjonen da det var aktuelt?
- Tok din mann ut fedrepermisjon?
- Går barna dine i barnehage/skolefritidsordning?
- Har dere benyttet dere av kontantstøtte?

Ang. den lokale debatten om morsrollen. Karrierekvinner bryter en angivelig lokal norm om hva som er en god mor. Hva tenker du?

Hvordan forholder ditt miljø og ditt nettverk seg til debatten?

Om morsrollen: hvilke forventninger møter du, og hvilke har du til deg selv?

Hvilke forventninger i forhold til deg i din jobb?

Hva slags tanker har du rundt dine barns oppvekst? Hvordan ønsker du den skal være? Hva skal til for å være en god mor? Føler du et press på å gjøre enkelte ting, som beviser at du er en god mor?

Livsformsintervju:

- Kan du fortelle meg om din dag, fra du våknet, til du la deg, så detaljert som mulig?

- Stiller følgespørsmål underveis, slik at det blir så detaljert som mulig.

Konkrete kontrollspørsmål:

Hva gjør du/dere i ulike situasjoner i for hold til familie:

- ved sykt barn – hvem blir hjemme?
- dersom en jobbforpliktelse faller på samme tidspunkt som en familieforpliktelse? Eks. møte og turntrenoing.
- Har du og din mann fordelt ansvarsområder? For eksempel mor har ansvar for klesvask, far har ansvar for middagslaging. Hvem handler?
- Har barna/du/din mann noen fritidsaktiviteter?
- Er det noe du er opptatt av i forhold til hverdagen? Noe som du ønsker å gjøre eller sørge for?
- Hvem organiserer? Er dere opptatt av å organisere?
- Har dere noe hjelp utenfra? Vaskehjelp, familie?
- Er du opptatt av tid? Dårlig tid, god tid, tidsklemme, tidsskjema, kvalitetstid?
- Er du stresset? Når på dagen? Hva gjør deg stresset?

I forhold til arbeid:

- Føler du at ditt kjønn og din morsrolle påvirker din arbeidssituasjon?
- Møter du aksept/forståelse på arbeidsplassen når du må la familieforpliktelser gå foran arbeidet?

Fase3: Oppsummering

- Oppsummere funn, og sjekke om jeg har forstått respondenten riktig.
- Er det noe du vil legge til? Er det noe som skjer i hverdagen som vi ikke har vært inne på?
- Takke for intervjuet, og at de ville delta.

Vedlegg nr. 2 Informasjonsbrev

Informasjonsbrev – informasjon og forespørsel om deltagelse i studien ”Mødre i ledelse”. Jeg ønsker med dette brevet å gi informasjon om hva studien handler om og hva deltagelse innebærer. Studiens formål er å finne ut hvordan kvinner med ledelsesverv/stilling forener arbeid med familieliv. Den utføres av Andrea Helland, mastergradsstudent, tilknyttet Institutt for sosiologi og sosialt arbeid ved Universitetet i Agder. Jeg sender dette brevet til deg med forespørsel om du selv kan tenke deg å delta i undersøkelsen eller om du kjenner noen som kan tenkes å ville delta. Jeg ønsker å snakke med kvinner som har lederverv/lederstilling, som lever i et parforhold og som har minst ett barn i eller under 4. klasse. **Hvis du eller noen du kjenner passer til denne beskrivelsen, og ønsker å la seg intervju, ber jeg deg om å ta kontakt med meg.**

Studiens innhold

Jeg vil intervju et antall kvinner som har lederverv/lederstilling, om hvilke erfaringer og opplevelser de har fra å kombinere og forene ett krevende lønnsarbeid med familieliv. Jeg ønsker å finne ut hvordan hverdagen til kvinnene arter seg: arbeidsforhold, tidskjema og familiesituasjon. Hvordan kombineres/organiseres lønnsarbeid og familieliv, og hvordan håndteres denne kombinasjonen? Den metodiske tilnærmingen er kvalitativ, med naturalistisk, livsformintervju med inspirasjon fra institusjonell etnografi.

Hva innebærer deltagelsen?

Deltagelse i denne studien innebærer et intervju med varighet på ca. 1 time. Tidspunkt og sted kan avtales, slik at det passer for deg, som er informant. Intervjuet vil bli tatt opp og lagres, slik at det blir enklere få med seg det informanten forteller og for at intervjusituasjonen ikke skal forstyrres av notering. Lydopptaket og annen informasjon vil bli slettet ved studiens slutt. Jeg er som forsker underlagt taushetsplikt, og forholder meg til Personvernombudet for forsknings regler. Studien er meldt inn til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS. Du vil bli anonymisert i formidlingen av studien og datamaterialet vil oppbevares konfidensielt. Resultatene fra studien vil bli publisert i min masteroppgave. Deltagelsen i studien er frivillig. Dato for prosjektslutt er 01.12.2014.

Spørsmål?

Ved spørsmål ta kontakt via e-mail eller telefon .

Vennlig hilsen

Andrea Helland

Tlf. 47 38 18 11 Mail: andh06@student.uia.no

Min veileder på dette prosjektet er Ann Christin Nilsen, doktorgradsstipendiat ved Universitetet i Agder.

Tlf: 93 24 35 62 Mail: ann.c.nilsen@uia.no

Samtykke-erklæring

Jeg er kjent med formålet til studien ”Mødre i ledelse”, og er ønsker å delta som informant. Min deltakelse i prosjektet er frivillig og jeg kan når som helst trekke meg. Formidlingen anonymiseres og datamaterialet vil slettes ved studiens slutt.

Sted & dato:

Underskrift:

Vedlegg nr. 3. Prosjektbeskrivelse

Prosjektskisse – ”Mødre i ledelse”

Foreløpig problemstilling:

Enkelte kvinner har stor suksess i arbeidslivet – samtidig som de oppdrar barn og opprettholder et familieliv. Hvordan får de det til, og hvordan håndterer de kombinasjonen?

I min masteroppgave ønsker jeg å se på hvordan enkelte kvinner opprettholder et familieliv og oppdrar barn samtidig som de skaper seg en karriere og gjør suksess i arbeidslivet. Det jeg er interessert i er hvordan de organiserer hverdagen sin og hvordan takler denne utfordringen. Jeg vil finne ut hvordan situasjonen deres er, hvordan de *har* det - men også hvordan de *tar* det. Jeg vil undersøke hvordan livet til (et mindretall) utvalgte kvinner arter seg; arbeidsfold, tidskjema og familiesituasjon. Målet er å finne ut hvordan *noen* kombinerer jobb og barn, og hvordan de håndterer kombinasjonen. Jeg vil derfor ikke legge noe poeng i å generalisere.

Målet med oppgaven er å finne ut hvordan mødre med lederverv/stillinger på Sørlandet kombinerer lønnsarbeid med familieliv. Dette er relevant i en diskusjon om arbeidsliv, foreldreskap og morsrolle. Mødres rolle i lønnsarbeid og familie har vært omstridt tema i den politiske debatten lenge. ”Diskusjonen handler mye om omsorgens kjønn og spesielt redistribusjon av omsorgsansvar og arbeid, intern i familie og mellom menn og kvinner” (Ellingsæter og Widerberg 2012, s. 165).

Bakgrunnen for valg av problemstilling ligger i at kvinnerollen stadig vokser i innhold: forventninger og krav til er stadig i vekst: både ”utenfra” (hva samfunn og stat forventer) og ”innenfra” (hva kvinner forventer av seg selv). Med fare for å generalisere, kan man si at kvinner stadig blir mer ambisiøse i et stadig mer konkurrerende arbeidsliv (det nye arbeidslivet) – både samfunn og stat forventer ambisjon og deltagelse. (Kvinnens deltagelse i høyere utdanning). Men på samme tid blir også den tradisjonelle kvinnerollen holdt godt fast i: det kommer, etter min mening, tydelig frem blant annet via den såkalte ”cupcake-generasjonen”,

mammanettverk som ”Tid for barn”, hvordan fordelingen av foreldrepermisjon mellom mor og far er, og presset på politikere om å holde gode betingelser for kontantstøtten på plass. Kvinner med barn og karriere i dag, skal fylle mange formelle og uformelle roller.

I følge OECD scorer Norge høyt på likestilling. God utdanning- og likestillingspolitikk blir lagt til grunn for høy likestilling. Dette handler om tilgang på utdanning, gode ordninger rundt foreldrepermisjon og barnehagedekning (kilde). Flere og flere kvinner tar høyere utdanning. Statistikk viser at universitetene fylles opp av flere kvinner enn menn (ssb.no). Likevel ser vi ett underskudd av kvinner i lederstillinger. Hvorfor er det slik? Forskning viser at menn og kvinner er tilnærmet likestilte frem til de får barn. I forbindelse med den livsendringen skjer det også endringer i karriereutviklingen, og lønn. Kvinner føder barn senere nå enn hva de gjorde før. En demografisk endring med senere og færre barnefødsler har bakgrunn i utdanning, karriere og individualiseringsprosesser. Den mannlige forsørgerrollen er svekket, og to-inntektsfamilien har fått sin plass. Kvinner møter forventninger om utdannelse, lønnsarbeid og barnefødsler. Tiden med småbarn faller ofte på samme tid som en eventuell lederkarriere starter.

Likevel finner vi kvinner som gjør karriere, på lik linje med den tradisjonelle mannen (forsørgeren) – samtidig som de oppdra barn og opprettholder et familieliv. Hva er det som gjør at noen kvinner likevel klarer å kombinere en lederkarriere med et familieliv? Hvordan får de det til?

Hvordan?

Jeg skal intervjuet et antall kvinner. Kvinnene har lederstillinger på Sørlandet, gift/samboer og har minst ett barn under skolepliktig alder. Jeg skal utarbeide spørsmål som jeg mener er hensiktsmessige i ett forsøk på å kartlegge hvordan kvinnene forener lønnsarbeid med familieliv.

Foreløpige antagelser om funn

- Kvinnene er gift med menn med høy utdannelse og minst like stor arbeidsmengde.
- Kvinnene er i et like stilt ekteskap, hvor mannen gjør omtrent like mye av husarbeid og barneomsorg som kvinnen.

- Kvinnene har hjelp fra besteforeldre, vaskehjelp eller lignende hjelp utenfra.
- Kvinnene har høye forventninger til sin mann og hvordan familielivet skal være.

Hva slags metode?

For å finne svar på prosjektets problemstilling, ønsker jeg å ta i bruk kvalitativ forskningsmetode. Bakgrunnen for mitt valg av kvalitativ (og ikke kvantitativ) metode ligger i at jeg ikke ønsker å forklare menneskers (eller kvinnenes) handling, men derimot få inngående kunnskap for å forstå dem (Ryen 2002).

Jeg ønsker å ta i bruk det naturalistiske intervjuet. I naturalismen handler det om hvordan forskningssubjektet fortolker sin verden, deres sosiale virkelighet – og det er nettopp dere tolkning jeg skal oppfatte som sannhet. Jeg skal bruke ”hva”-spørsmål, for å avsløre naturlige fenomener hos den jeg forsker på, inkludert sammenhenger og situasjoner der det fremgår, samt innsikt i de kulturelle rammene som intervjuobjektene har for å forstå erfaringene deres (Miller og Glassner 2011). Jeg vil gjøre et livsforms intervju for å få respondentene til å fortelle om sin hverdag, og deretter konkrete spørsmål for å få tak på hva som skjer i mer konkrete situasjoner. Slik vil jeg forsøke å forstå deres sosiale verden. Jeg må gå tett inn på forskningsobjektene mine for å få tak i deres sosiale verden, men samtidig ikke miste distansen.

Forhandsstrukturering av intervjuet gjennom en intervjuguide betyr at jeg på forhand vet konkret hva jeg ser etter, og vil gjøre det lettere for meg som forsker å få tak i de temaene jeg er interessert i. Men samtidig vil en for streng og strukturert guide også dempe intervjuprosessen sin spontanitet og hindre objektet å gi meg vesentlig informasjon (Ryen 2002).

Oppbygningen av intervjuet skal ligne en hverdagslig samtale. Åpningen må inneholde formelle punkter (dato, sted, tid, navn). Jeg lar objektet prate litt om seg selv, biografiske og deskriptive data. Jeg ønsker å vite kjønn, alder, bosted, utdanning og yrke, sivil status, barn og barnas alder. Jeg vil lage en standardprotokoll jeg kan fylle ut (som blir variabler i forskningen).

I hovedfasen lar jeg objektet være i fokus, og lar respondenten fortelle slik hun vil. Jeg ønsker som nevnt å få innsikt i, ikke bare hvordan kvinnene *har* det, men også hvordan det tar *det* – hvordan oppfatter de selv situasjonen sin?

Jeg vil stille spørsmål om hvordan de bruker familiepolitiske ordninger, som fedrekvote, fordeling av foreldrepermisjon, kontantstøtte, barnehage osv.

Jeg vil også stille spørsmål som gjør at objektene kan fortelle om hvordan de organiserer sin hverdag, et såkalt livsformsintervju. Etter slike mer generelle spørsmål, vil jeg stille mer konkrete spørsmål, hvor jeg spør hva de gjør, eller gjorde i konkrete situasjoner. Disse konkrete spørsmålene vil gi meg enda større tilgang til hvordan kvinene organiserer hverdagen sin og til deres fremstilling av deres verden. De temaene vil skal innom i løpet av intervjuet handler om erfaringer med å kombinere lønnsarbeid og familie, hvem (mor eller far) som gjør hva, oversikt over ansvarsområder, og prioritering og fordeling av tid.

Masteroppgaven vil inneholde en teoridel, en del som legger frem metode for og resultat av intervjuene, og deretter en analyse av mine funn i forhold til teori. Jeg har fokus på velferdsstatlig familiepolitikk, velferdsstatens familier, foreldreskap i endring, kvinners rolle i arbeidslivet og kjønnsforskjeller i mitt fremlegg av teori.

Vedlegg nr. 4 Godkjennelse fra NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS

NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagres gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.nr. 985 321 884

Ann Christin Nilsen
Institutt for sosiologi og sosialt arbeid Universitetet i Agder
Serviceboks 422
4604 KRISTIANSAND S

Vår dato: 27.01.2014

Vår ref: 37204 / 2 / LT

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 21.01.2014. Meldingen gjelder prosjektet:

<i>37204</i>	<i>Mødre og ledelse</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Universitetet i Agder, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Ann Christin Nilsen</i>
<i>Student</i>	<i>Andrea Helland</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.12.2014, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Lis Tenold

Kontaktperson: Lis Tenold tlf: 55 58 33 77

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Andrea Helland andreaHelland@hotmail.com

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Avdelingskontorer / District Offices:

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no

TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrre.svarva@svt.ntnu.no

TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsdmaa@sv.uit.no