

Forord

Endelig! De siste månedene har gått altfor fort, men nå er jeg endelig i mål. Likevel føles det rart å avslutte noe man har jobbet med i fem måneder.

Jeg vil benytte denne anledningen til å takke min dyktige veileder Elin Kvande for konkrete og konstruktive tilbakemeldinger. I en lang og tung prosess der man til tider mister troen på sitt eget prosjekt har det vært flott å alltid møte en positiv og blid veileder, som er interessert og engasjert. Tusen takk Elin!

Jeg vil også takke Stian som har vært veldig tålmodig, og hjulpet meg med både korrektur og Endnote. Tusen takk! I tillegg vil jeg takke mine kjære søsken, Stig Arve og Monica for gode og reflekterte tilbakemeldinger både på denne oppgaven og på andre oppgaver underveis i studieløpet. Tusen takk!

Silje Sæther

Trondheim våren 2015

Sammendrag

Denne oppgaven er en sosiologisk studie som belyser småbarnsforeldres forhandlinger om deltidsarbeid. Studien er en kvalitativ analyse basert på dybdeintervju av seks etnisk norske foreldrepar, der mor og far er intervjuet separat. Hos fem av parene har mor redusert sin arbeidstid etter at paret fikk barn, mens far fortsatt jobber heltid. Hos det siste paret derimot har far redusert sin arbeidstid i større grad enn mor, noe som også gjør paret svært interessant i denne studie. Parene er likevel forskjellige når det gjelder antall barn og hvilket yrke de tilhører, men samtlige par har minst ett barn under syv år.

Målet med oppgaven har vært å se på hvordan foreldrepar blir enige om sin arbeidstidsfordeling. Hvordan begrunner parene at det ble mor som jobber deltid, og hvordan blir denne beslutningen tatt? Problemstillingene i denne studien er derfor følgende:

- 1) *Hva er innholdet i forhandlingene mellom småbarnsforeldre når de avgjør hvem som skal jobbe deltid?*
- 2) *Hvordan tar småbarnsforeldre beslutningen om hvem som skal jobbe deltid?*

I sammenheng med informantenes besvarelser og tidligere forskning og teori, belyser studien hvordan forskjellige forhold ved arbeidslivet og ulike kulturelle forventninger til mors- og farsrollen påvirker foreldres forhandlinger og beslutning om hvem som skal jobbe deltid. Hovedkonklusjonen i studien er derfor at tunge strukturelle og kulturelle faktorer legger sterke føringer på småbarnsforeldres fordeling av arbeidstid, og fører til at parene har lite innflytelse på sin beslutning.

Innholdsfortegnelse

FORORD	I
SAMMENDRAG	III
1. INNLEDNING	1
1.1 BAKGRUNN OG TEMA	1
1.2 MINE PROBLEMSTILLINGER	3
1.3 OPPGAVENS OPPBYGNING	4
2. TIDLIGERE FORSKNING OG TEORI	5
2.1 DELTIDSARBEIDETS UTVIKLING I NORGE	5
2.2 ARBEIDSTID BLANT SMÅBARNFORELDRE	8
2.3 STRUKTURFORKLARINGER PÅ DELTIDSARBEID	9
2.4 KULTURELLE FORKLARINGER PÅ DELTIDSARBEID	13
2.5 FARSROLLEN I ENDRING	16
2.6 BESLUTNINGSPERSPEKTIVER: FORELDREPARS FORHANDLINGER OM ARBEIDSTID	18
2.7 OPPSUMMERING	21
3. METODE	25
3.1 VALG AV METODE	25
3.2 REKRUTTERING AV INFORMANTER	25
3.3 PRESENTASJON AV PARENE	26
3.4 GJENNOMFØRING AV INTERVJU	29
3.5 ANALYSEARBEIDET	30
3.6 ETISKE UTFORDRINGER OG KVALITET	32
4. FORHANDLINGER OM DELTID MELLOM SMÅBARNFORELDRE	35
4.1 FORHOLD VED ARBEIDSLIVET	36
4.2 KULTURELLE FORVENTNINGER OM «DEN NÆRVÆRENDE MOR»	43
5. BESLUTNINGEN OM HVEM SOM SKAL JOBBE DELTID	51
5.1 HVILKE FAKTORER PREGER PARENES BESLUTNING?	51
5.2 PARENES FORHANDLINGER: «VI BLE ENIGE»	54

6. AVSLUTNING	57
6.1 KULTURELLE OG STRUKTURELLE FAKTORERS BETYDNING FOR VALG AV DELTIDSARBEID	57
6.2 VELFERDS- OG ARBEIDSMARKEDSPOLITIKKENS BETYDNING FOR SMÅBARNSFORELDRES FAMILIELIV I ÅRENE FREMOVER	59
6.3 VEIEN VIDERE	61
LITTERATURLISTE	63
VEDLEGG	69
1) INTERVJUGUIDE MOR	69
2) INTERVJUGUIDE FAR	71
3) GODKJENNELSE FRA NSD	74

1. Innledning

1.1 Bakgrunn og tema

En viktig forutsetning for at det norske velferdssystemet skal kunne opprettholdes i fremtiden er høy sysselsetting blant befolkningen. På den måten bidrar flest mulig gjennom sin arbeidskraft og skattebetaling (Kvist & Pedersen, 2014). En forventet økning i antall eldre vil gi velferdsstaten utfordringer i nær fremtid, da skattegrunnlaget vil svekkes og behovet for tjenestene vil øke (Mósesdóttir, 2014). Norge er derfor avhengig av at det fødes nok barn hvert år for å ha arbeidskraft til å kunne ta imot denne eldrebølgen. Den norske velferdsstaten prøver derfor å legge til rette for at både kvinner og menn skal ta del i arbeidslivet, og for at småbarnsforeldre skal kunne kombinere barneomsorg med yrkeslivet (Kitterød, 2007b). Norge kjennetegnes med høy sysselsetting og lav arbeidsledighet, noe som skyldes at en stor andel kvinner og menn er yrkesaktive (Reisel, 2014). Likevel er Norge et av landene med en stor andel deltidsansatte, da hele 43 prosent kvinner og 13 prosent menn jobber deltid (Næsheim & Villund, 2013). Denne høye andelen av kvinner gjør at deltidarbeid blir oppfattet som et typisk kvinnefenomen i Norge (Lohne & Rønning, 2005).

Deltidsarbeidet i Norge må blant annet ses i sammenheng med hvordan arbeidslivet er strukturert. Til tross for at Norge er preget av høy sysselsetting blant kvinner, og en likestillingsorientert velferdsstat er det norske arbeidsmarkedet et av de mest kjønnssegregerte markedet blant industrialiserte land (NOU 2008: 6, 2008). Dette har lenge blitt kalt det norske likestillingsparadokset. Reisel og Teigen (2014), derimot, hevder at økt likestilling også gir et mer kjønnsdelt arbeidsmarked, fordi kvinners tidligere omsorgsoppgaver har blitt overført til velferdsstaten, som igjen har vært med på å øke sysselsettingen av kvinner innen omsorgssektoren. De konkluderer derfor med at motsetningen mellom en likestillingsorientert velferdsstat og et kjønnsdelt arbeidsliv ikke kan kalles et paradoks. Et kjønnsdelt arbeidsmarked betyr at menn og kvinner jobber innenfor ulike sektorer i arbeidslivet. Kvinner jobber som regel innenfor undervisning, i helse- og sosialtjenester og hotell- og restaurantbransjen, mens menn jobber innenfor bygg- og anleggsvirksomhet og industri (Reisel, 2014). I tillegg er arbeidstidskulturen forskjellig mellom de ulike sektorene. I typiske mannsdominerte yrker er heltid vanlig, mens i kvinnelederte yrker regnes deltid som normal arbeidstid (Halrynjo, 2014). Det er også dokumentert at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn følger det kjønnsdelte arbeidsmarkedet (NOU 2008: 6, 2008).

Kjønnssegregeringen i arbeidslivet kan også påvirke kjønnssegregeringen i familielivet og omvendt (Halrynjo, 2014). Kvinnedominerte yrker omtales ofte som familievennlige, da disse yrkene gir gode muligheter til å jobbe deltid. I tillegg har de relativt få karrieremuligheter og lønnsnivået er ofte lavt. I mannsdominerte yrker, derimot, regnes heltid som vanlig arbeidstid, karrieremulighetene er ofte bedre og lønnen er høyere (Halrynjo, 2014). Mannsdominerte arbeidsplasser regnes ikke for å være spesielt familievennlige, men kvinners økende deltakelse i arbeidslivet har ført til at også fedre forventes å bidra i barneomsorgen. Fedres rolle i barneomsorgen har derfor gjennomgått endringer. Fedre har økt sin deltakelse i hus- og omsorgsarbeidet, selv om det fortsatt er mor som gjør mest (Kitterød, 2013). I tillegg har fedre redusert sitt overtidsarbeid, men flertallet jobber fortsatt heltid (Kitterød, 2007b). Fedrekvoten som ble innført i 1993 har også hatt innvirkning på fedres rolle i barnets første leveår (Kitterød, 2013). Selv om det fortsatt er mor som tar mesteparten av permisjonen har en avsatt permisjonskvote for far gjort at en større del av fedre tar permisjon (Bringedal & Lappegård, 2012a). I tillegg har studier vist at når fedre får være hjemme alene med barnet i en periode, gir dette en positiv effekt på fedres holdninger til farsrollen, samt at de utvikler identitet og kompetanse knyttet til barneomsorg (Brandth, 2007; Brandth & Kvande, 2003; Smeby, 2013).

Til tross for endringer i farsrollen, har likevel kvinners deltidsarbeid holdt seg stabilt over lengre tid (NOU 2004: 29, 2004). Når fedre og mødre jobber innenfor ulike sektorer og dermed møter ulike arbeidstidskulturer kan dette påvirke småbarnsfamiliers fordeling av arbeidstid, siden det fortsatt er mødre som tilpasser sin arbeidstid etter familiens behov i større grad enn fedre (Lohne, 2006). I denne oppgaven har jeg derfor valgt å studere småbarnsfamilier der mor har redusert sin arbeidstid etter at paret fikk barn, mens far fortsatt har beholdt sin arbeidstid som heltid. Likevel er det et av parene som skiller seg ut. Dette paret er svært interessant fordi far jobber mindre enn mor, noe som betyr at de har en uvanlig arbeidsdeling i forhold til andre familiepar i Norge.

Når det gjelder tidligere forskning på familiepars forhandlinger og beslutninger har Becker (1991) og Jordan m. fl. (1994) sine studier på foreldrepar utenfor Norge vært viktige. Ved bruk av økonomisk teori har Becker studert beslutninger knyttet til familien. Dette omfatter både tema som for eksempel skilsmisse, hvordan man velger sin ektefelle, og beslutningen om man skal få barn. Jordan m. fl. (1994) har studert hvordan britisk par tar beslutninger på ulike områder i familielivet, som hvor mange barn de skal få og hvor de skal bo. De har

derfor vært opptatt av hvordan familiepar tar ulike livsstils valg. I Norge har Haavind (1987) og Sylteviks (2000) undersøkelser på foreldrepars forhandlinger hatt stor betydning, både når det gjelder forhandlinger om arbeidstid og hus- og omsorgsarbeidet. Haavind (1987) har intervjuet mødre, og fokusert på hvordan par forhandler om arbeidsdelingen i hjemme, og hevder at mor nøler med å forhandle med far, til tross for at hun ønsker en mer likedelt fordeling i hus- og omsorgsarbeidet. Syltevik (2000) derimot har intervjuet par med ulik arbeidsdeling og med barn. I studien ser Syltevik nærmere på hvordan par tar beslutninger på ulike områder innenfor familiesfæren, som både fordelingen av arbeidstid og hus- og omsorgsarbeidet.

Siden disse studiene omfatter par med forskjellig arbeidstidsfordeling, og fokuserer på beslutninger tatt innenfor ulike områder innenfor familiesfæren, er målet med denne studien å se nærmere på hvordan par som har én spesiell type arbeidstidsfordeling blir enige om arbeidstiden. Til tross for at studien kun består av et lite antall foreldrepar, kan likevel denne studien gi en dypere forståelse av hvordan småbarnsforeldre tar beslutningen om arbeidstid, og hvorfor paret valgte at mor skal redusere og far skal fortsette å jobbe heltid. Mitt bidrag gjelder derfor forhandlinger og beslutninger angående deltidsarbeid blant foreldrepar.

1.2 Mine problemstillinger

Å forstå prosessen mellom mor og far når de fordeler arbeidstiden, kan gi innsikt i hvordan foreldre forhandler med hverandre, og hvilke elementer som inngår i forhandlingene. Syltevik (2000) påpeker at det er viktig å få innsikt i hvordan par tar beslutninger på mikronivå, for å forstå utviklingen på makronivå. Å studere forhandlinger mellom foreldre kan derfor gi et bakgrunnstappe for å diskutere mulige endringer av arbeidslivet, familielivet og likestilling i Norge. Mine problemstillinger er derfor følgende:

- 1) *Hva er innholdet i forhandlingene mellom småbarnsforeldre når de avgjør hvem som skal jobbe deltid?*
- 2) *Hvordan tar småbarnsforeldre beslutningen om hvem som skal jobbe deltid?*

For å belyse dette temaet har jeg intervjuet seks par, der mor og far er intervjuet separat. Dette fordi en forhandlingsprosess består av to parter, jeg ønsket derfor å ta høyde for at mor og far kunne være uenige og ha ulike forståelser av sin beslutning. Samtlige par er etnisk norsk og består av en tradisjonell familie, altså en mann og en kvinne. I tillegg har parene minst ett

barn under syv år, men enkelte par har også flere barn. Fem av parene har en arbeidsdeling der mor jobber deltid, mens far jobber heltid. Hos det siste paret derimot er det far som arbeider mindre enn mor. Dette paret er svært unikt, siden den vanligste fordelingen mellom foreldrepar er at mor jobber deltid og far heltid, i tillegg til at det kun er 13 prosent menn som arbeider deltid i Norge. Paret vil derfor få en viktig betydning i min studie.

1.3 Oppgavens oppbygning

Oppgaven består av seks kapitler. Disse er innledning, tidligere forskning og teori, metode, to analysekapittel, og avslutning. Jeg vil nå videre presentere tidligere forskning og teori, der jeg fokuserer på utbredelsen av deltidsarbeidet i det norske arbeidsmarkedet og hvilke endringer farsrollen har gjennomgått. I tillegg ser jeg nærmere på hvordan småbarnsfamilier fordeler arbeidstiden sin, og hvordan økonomisk og sosiologisk teori forklarer foreldrepar forhandlinger om arbeidstid. Deretter vil jeg forklare hvordan studien er utført og gi en presentasjon av mine seks foreldrepar i metodekapittelet. Analysen er delt inn i to kapitler, der det første kapitlet belyser innholdet i parenes forhandlinger. Mitt andre analysekapittel vil deretter bygge videre på dette kapitlet og besvare min andre problemstilling. Helt til slutt vil jeg presentere hva studien viser, og se mine funn i sammenheng med velferds- og arbeidsmarkedspolitikken, før jeg avslutter med å presentere ulike tema jeg mener hadde vært interessant å sett nærmere på i videre forskning.

2. Tidligere forskning og teori

For å kunne studere innholdet i småbarnsfamiliers forhandlinger og hvordan foreldrepar tar beslutninger om arbeidstid, er det viktig å få oversikt over utbredelsen av deltidsarbeid i arbeidslivet og hvordan arbeidstiden er fordelt mellom foreldrepar i dag. Siden min studie fokuserer på par der mor jobber deltid, er det også relevant å se nærmere på hvordan forskningen forklarer kvinner og menns deltidsarbeid, både de strukturelle og de kulturelle forklaringene. Som nevnt innledningsvis har fars rolle gjennomgått endringer, noe som også påvirker familielivet. Jeg vil derfor se nærmere på hvordan fedres rolle har utviklet seg, før jeg til slutt presenterer ulike forhandlings- og beslutningsperspektiver som tidligere er brukt i analyser av foreldrepar.

2.1 Deltidsarbeidets utvikling i Norge

Arbeidskraftundersøkelsen utført av Statistisk sentralbyrå i 2011 viser at 41 prosent kvinner jobber deltid, og 13 prosent menn (Næsheim & Villund, 2013). Deltidsarbeid blant både kvinner og menn er betydelig høyere i Norge, sammenlignet med andre europeiske land (Lohne & Rønning, 2005). Arbeidskraftundersøkelsen viser at deltid er mest vanlig blant de yngste og eldste når det gjelder både kvinner og menn. De yngste jobber ofte deltid ved siden av skolegang, mens deltidsarbeid blant de eldre skyldes helsesituasjon eller pensjon (Næsheim & Villund, 2013). Men i årene det er vanligst å ha omsorg for barn er andelen kvinner i deltidsarbeid fire ganger høyere enn blant menn. Dette viser at det også er forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder hvilken periode i livet de jobber deltid (Næsheim & Villund, 2013). De fleste menn jobber deltid kun over en kort periode, mens kvinner ofte bruker deltidsarbeid for å tilpasse seg arbeidsmarkedet over tid (Ibid).

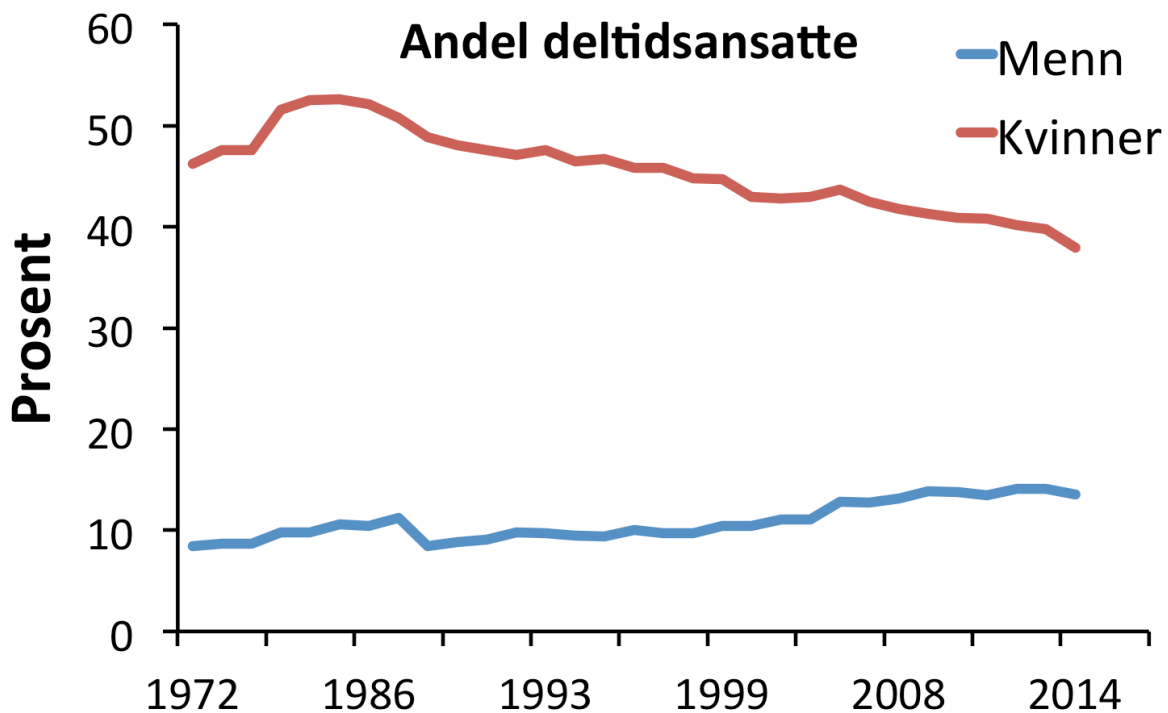
Enkelte yrker og sektorer i arbeidsmarkedet er mer preget av deltidsarbeid enn andre, og andelen som jobber deltid varierer mellom ulike yrkesgrupper (Næsheim & Lohne, 2003). Omfanget av deltidsarbeid hevder Abrahamsen (2002) er mye større i kvinnedominerte yrker enn i mannsdominerte yrker. Det er spesielt innenfor helse- og sosialtjenester, varehandel, og hotell- og restaurantvirksomhet at deltid er vanlig arbeidstid (Lohne & Rønning, 2005). Studenter og skoleelever arbeider som regel deltid innenfor service- og tjenesteyrkene, mens en høy andel helsefagarbeidere jobber deltid innenfor helsesektoren (Næsheim & Lohne, 2003). Kvinner utgjør en stor del av arbeidskraften i disse yrkene, noe som betyr at dette er

typiske kvinnedominerte yrker. Helsesektoren er en typisk del av arbeidsmarkedet der deltid regnes som normal arbeidstid (Køber & Vigran, 2011), og spesielt sykepleieryrket har utviklet seg til å bli et deltidsyrke (Ingstad, 2011).

Siden antall kvinner i deltidsarbeid er betydelig høyere enn antall menn, blir deltid ofte oppfattet som et kvinnefenomen i Norge (Lohne & Rønning, 2005). Likevel er ikke deltid kun forbeholdt kvinner, menn jobber også deltid, men årsaken til menns deltidsarbeid er ofte forskjellig fra kvinner. Menn oppgir at den viktigste årsaken til deres deltidsarbeid skyldes egen helse, kun 4 prosent menn oppgir omsorg for egne barn som en årsak (Nergaard, 2010, s. 33). I tillegg oppgir langt flere menn at de jobber deltid på grunn av studier eller skolegang (Nergaard, 2010). Dette bekrefter igjen at menn og kvinner jobber deltid i ulike perioder av livet, samt at få menn tilpasser sin arbeidstid etter familielivet.

Kvinnens deltidsarbeid derimot er mer sammensatt og vanskeligere å forklare enn menns deltidsarbeid (Kjeldstad & Nymoen, 2004). Kvinnens valg av arbeidstid preges i høyere grad av kvinnens ektefelle enn hos menn. Om kvinnen er gift, hva ektefellen tjener, og om hvor mange barn og barnas alder har betydning for kvinnens valg mellom heltid og deltid. Dette betyr at kvinner oftere tilpasser sin arbeidstid etter omsorgsforpliktelser enn hva menn gjør (Kjeldstad & Nymoen, 2004). Likevel er ikke deltidsarbeid kun forbeholdt mødre, også en del kvinner uten barn jobber deltid.

Flere undersøkelser gjennomført i Norge har vist at den typiske deltidsarbeidende kvinnen er gift og arbeider lang deltid (NOU 2004: 29, 2004). Hva som regnes som lang deltid kan variere i ulike studier, men som regel blir deltid delt inn etter kort og lang deltid, der kort deltid regnes fra 1 time til inntil 20 timer, mens lang deltid regnes fra 20 timer eller mer per uke (Næsheim & Villund, 2013). Lang deltid kan derfor ligge tett opp imot heltid i antall timer per uke, som betyr at kvinner kun i liten grad har redusert sin arbeidstid. Lang deltid er derfor vanlig blant deltidsarbeidende kvinner i Norge, til forskjell fra for eksempel Tyskland der kort deltid er mer utbredt (Reisel, 2014).



Figur 1 Kilde: Næsheim og Lohne 2003, og Arbeidskraftundersøkelsen 2015 1. kvartal

Som det også fremkommer av figur 1, viser historien at deltidsarbeid i Norge økte sterkt i 1970- og 1980-årene, men tallene stagnerte i 1990-årene, og har vært relativt stabile fram til i dag. Likevel har karakteristiske trekk ved de deltidsarbeidende og ved deltidsarbeidet endret seg over tid (NOU 2004: 29, 2004). Utviklingen i dag viser at andelen deltidsarbeidende kvinner sakte er på vei nedover, mens det har skjedd en liten økning i deltid blant menn (NOU 2004: 29, 2004). Menn har i større grad redusert sin arbeidstid, men dette gjelder hovedsakelig reduksjon av overtidsarbeid (Meld. St. 44., 2012-2013). Likevel har antall deltidsansatte holdt seg på et overraskende stabilt nivå over tid (NOU 2004: 29, 2004).

2.2 Arbeidstid blant småbarnsforeldre

Norske småbarnsforeldre bruker samlet sett mer tid til yrkesarbeid i dag enn foreldrepar i 1980. Denne utviklingen henger sammen med et økende antall yrkesaktive kvinner (Kitterød, 2007a). Jeg vil derfor i dette delkapittelet belyse endringer i småbarnsforeldres arbeidstid og hvordan arbeidstiden er fordelt mellom foreldrepar i dag.

Arbeidskraftundersøkelsen fra 2005 viser at den avtalte arbeidstiden hos mødre med små barn har gått opp siden 1991, samt at det er noen flere som har avtalt fulltidsarbeid. Likevel er det omtrent halvparten av de sysselsatte mødrene som har avtalt deltid, også når barna er ganske store (Kitterød, 2007b). Ser man på tallene på den faktiske arbeidstiden hos mødre med små barn har det kun skjedd en beskjeden økning, noe som kan tyde på at det fortsatt er mor som tar ut størstedelen av fødselspermisjonen. En forlenget fødselspermisjon påvirker derfor tallene for den faktiske arbeidstiden for mødre med små barn (Kitterød, 2007b). Også blant fedre er endringene beskjedene. Den faktiske og den avtalte arbeidstiden er noe lavere for fedre med små barn i forhold til fedre med større barn, som kan tyde på at fedre reduserer sin arbeidstid litt når barna er små (Kitterød, 2007b). Likevel er tendensen at fedre fortsatt arbeider heltid og har en full arbeidsuke, men fedre som tidligere jobbet minst 50 timer i uka, har i større grad redusert overtidsarbeidet. I motsetning til mødre er deltidsarbeid blant fedre lavt også når barna er små. Dette tallet har holdt seg stabilt fra 1990-tallet til 2005 (Kitterød, 2007b).

Studier av foreldrepar har blitt lite utført tidligere i Norge, men Kitterød har studert hvordan mor og far i samme par, og som har barn under 18 år, innretter seg i forhold til hverandre. Kitterøds (2007a) undersøkelse viser at fedre som jobber mye gjerne har en partner som jobber mindre. Likevel viser det seg at dersom mor jobber veldig mye er det lite som tyder på at far kompenserer med å jobbe lite (Kitterød, 2007a). Hele 69 prosent av mødre oppgir at de har en partner som jobber lengre enn dem selv, det er derfor sjeldent at mødre har en partner som jobber mindre enn dem (Kitterød, 2007a, s. 305). Begrunnelsene for hvorfor parene har valgt deres arbeidstid blir ikke belyst i Kitterøds undersøkelse. Vi vet derfor ikke hvem som tilpasser seg hvem eller om fedre faktisk ønsker å jobbe mer enn mødre (Kitterød, 2007a).

Men studien viser at utdanning har betydning for foreldrepars valg av arbeidstid. Mødre med lang utdanning har lengre arbeidstid enn mødre med kortere utdanning. Parenes samlede arbeidstid øker derfor betydelig med mors utdanningsnivå (Kitterød, 2007a). Mødre med

lengst utdanning står nesten for halvparten av parets yrkesarbeid. Når far har lang utdanning er den samlede arbeidstiden også lengre, men dette begrunnes ut ifra at fedre med høy utdanning ofte også har en partner med høy utdanning (Kitterød, 2007a). I tillegg har også utdanningsnivå betydning for forskjeller mellom foreldrepar. Par hvor begge har lav utdanning, dvs. fullført videregående opplæring, bruker samlet i gjennomsnitt 63,4 timer per uke til yrkesarbeid, mens par med lang universitetsutdanning hadde en samlet gjennomsnittlig arbeidstid på 80 timer per uke. I tillegg hadde 44 prosent av parene en samlet arbeidstid på minst 80 timer (Kitterød, 2007a, s. 302). Man må likevel huske på at par der begge to har lang universitetsutdanning er en liten gruppe sammenlignet med samtlige foreldrepar.

Vi ser derfor at det har skjedd en utvikling fra 1980-tallet når det gjelder foreldrepars arbeidstid. Disse endringene viser at mødre har økt sin arbeidstid, og jobber nå heltid og mot lang deltid, mens fedre har beholdt sin arbeidstid og jobber minst fulltid (Kitterød, 2007a, s. 307). Det er likevel mødrene som reduserer sin stilling for å kombinere familielivet med yrkeslivet, mens tendensen blant fedre er at de fortsatt jobber heltid. Dette til tross for at arbeidsmiljøloven gir både kvinner og menn mulighet til å redusere sin stilling dersom de av helsemessig, sosiale eller andre typer velferdsgrunner har behov for det, så lenge det ikke medfører ulemper for virksomheten (Kitterød, 2007b, s. 227). Foreldre med barn under 12 år har derfor mulighet til å søke om å redusere sin arbeidstid inntil to år, og i tillegg har de rett på å få tilbake sin tidligere arbeidstid senere. Det betyr at småbarnsforeldre har mulighet til å jobbe deltid dersom de skulle ønske det (Kitterød, 2007b). Selv om denne loven er likestilt mellom kvinner og menn, kan det likevel tyde på at det er flere kvinner enn menn som velger å benytte seg av dette tilbudet.

2.3 Strukturforklaringer på deltidsarbeid

I dette og i det neste delkapittelet vil jeg se nærmere på to ulike perspektiver som har blitt brukt til å forklare deltidsarbeidet i Norge. Siden deltidsarbeidet er et sammensatt fenomen (Kjeldstad, 2006), kan ikke disse perspektivene alene forklare årsaken til deltidsarbeidet, men ved å se perspektivene i sammenheng vil man kunne belyse årsaker til deltid på en bedre og mer utfyllende måte. Jeg vil belyse forklaringer på både menn og kvinners deltidsarbeid, men jeg vil likevel påpeke at de fleste sosiologiske analyser av deltidsarbeid omfatter ofte kun kvinner, noe som skyldes at menns arbeidstid ikke variere i så stor grad som kvinners

(Kjeldstad, 2006). I tillegg er forklaringer på kvinners deltidsarbeid ofte flere og mer sammensatte, men både menn og kvinners deltidsarbeid kan forklares gjennom disse perspektivene.

I dette delkapittelet vil jeg fokusere på strukturorienterte perspektiver, som forklarer utbredelsen av deltid med arbeidsbetingelser man møter i arbeidsmarkedet, og som derfor fokuserer på arbeidstakers arbeidsvilkår (Ingstad, 2011). Ifølge Kjeldstad og Nymoene (2004) har forklaringene på arbeidstakers arbeidstid ofte blitt begrunnet ut ifra etterspørselssiden, derfor har norsk forskning fokusert på de strukturorienterte perspektivene. Siden deltidsarbeidet kjennetegner enkelte sektorer i arbeidslivet, kan forhold som arbeidsorganisering, arbeidsbelastninger og arbeidsgivers behov for fleksible ansatte bidra til å forklare fenomenet (Ingstad, 2011). Med dette som bakgrunn har jeg valgt å starte med å vise hvordan det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet legger føringer på kvinner og menns arbeidstid. Deretter vil jeg se på hvordan etterspørselen etter deltid innenfor visse yrker påvirker antall deltidsansatte, før jeg til slutt går nærmere inn på hvordan arbeidstidskulturen i et yrke kan forklare deltidsarbeidet.

Det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet

Det norske arbeidsmarkedet er preget av at vi har et høyt nivå av sysselsatte sammenlignet med de fleste andre europeiske land (Lohne & Rønning, 2005). Dette skyldes at stadig flere kvinner har blitt yrkesaktive de siste 40 årene (Næsheim & Villund, 2013). Utviklingen viser en økende likestilling på arbeidsmarkedet, men likevel er det fortsatt store forskjeller på kvinner og menns arbeidstid og hva de jobber med (Næsheim & Villund, 2013). Siden kvinner og menn jobber innenfor ulike yrker, får dette også betydning for andelen deltidsansatte i Norge. Skillet mellom mannsdominerte og kvinnedominerte yrker gjør at ansatte har ulike muligheter i valg av arbeidstid, da heltid regnes som vanlig arbeidstid i mannsdominerte yrker, mens deltid er normal arbeidstid i kvinnedominerte yrker. I tillegg er det også et skillet mellom privat og offentlig sektor, kvinner jobber ofte i offentlig sektor i omsorg og undervisning, mens menn jobber i privat sektor og tekniske yrker (Ugreninov, 2003). Forskjellene mellom mannsdominerte og kvinnedominerte yrker, samt offentlig og privat sektor, er en av forklaringene på hvorfor andelen deltidsansatte blant kvinner er betydelig høyere enn hos menn.

Deltid er en arbeidstidskategori med lav status, fordi deltid er konstruert som et negativt avvik fra heltidsarbeidernormen (Ellingsæter, 2009). Det er ofte fulltidsarbeideren som blir sett på som idealet for hva som regnes som normal arbeidstid. Likevel har arbeidstakere gjennom Arbeidsmiljøloven (2006b) rett på å få jobbe deltid ved velferdsgrunner, i tillegg til at deltidsansatte har de samme rettighetene som heltidsansatte, som betyr at deltid skal bli verdsatt på lik linje med heltidsarbeid. Denne loven har vært en viktig årsak til at Norge har høy sysselsetting blant kvinner (Meld. St. 44., 2012-2013). Økt tilgang til å arbeide deltid gir høyere deltakelse i arbeidslivet, og har hatt en viktig funksjon i å få kvinner og menn ut i arbeidsmarkedet selv om de har barn (NOU 2004: 29, 2004).

Tilbud og etterspørsel i arbeidslivet

En av forklaringene som brukes til å forklare variasjon av deltid i tid og rom er utbyggingen og veksten av velferdsstaten (NOU 2004: 29, 2004). Etterspørselen etter kvinners arbeidskraft i omsorgsykker og undervisning i offentlig sektor ble større gjennom denne utviklingen, derfor var det naturlig at kvinner som ikke var yrkesaktive begynte i disse yrkene (Ibid). Disse kvinnedominerte yrkene er preget av å ha en kontinuerlig drift eller en drift der virksomheten har lengre varighet enn en vanlig arbeidsdag i tillegg til tøffe arbeidsbelastninger. Dette gjør at bedrifter og institusjoner innenfor tjenestesektoren er preget av å måtte tilpasse arbeidskraften etter tilbud og etterspørsel (Kjeldstad & Nymoene, 2004). Endringer på arbeidsmarkedet de siste 30-40 årene, som innføringen av nye arbeidstidsforkortelser og arbeidsmiljøbestemmelser, har skapt behov for mer fleksible arbeidstidsordninger innenfor tjenestesektoren (Kjeldstad & Nymoene, 2004). I tillegg til en streng arbeidsmiljølov ble det vanskelig å få arbeidsplanen til å gå opp, derfor ble faste deltidsstillinger opprettet. På den måten kan de tilkalle deltidsansatte til å ta på seg ekstravakter og dermed unngå å betale overtid (Kjeldstad & Nymoene, 2004). Dette viser at rammebetingelsene som myndigheten fastsetter kan medføre behov for bruk av deltidssysselsetting innen visse sektorer i arbeidsmarkedet (Næsheim & Lohne, 2003), som for eksempel i sykepleieryrke. Hvilke lover, regler, sikkerhetsrutiner og arbeidsforhold som gjelder, og velferdsstatens regulering og organisering av arbeidstiden har dermed betydning for arbeidslivet (Ellingsæter, 1995).

Enkelte bransjer påpeker derfor at de har en arbeidstid og arbeidsoppgaver som gjør at de er avhengige av å ansette deltidsansatte. Deltid er en form for fleksibilitet som gjør at yrker kan tilpasse behovet etter arbeidsoppgaver, åpningstider, kundestrøm, produksjonstekniske forhold, oppgaver som er vanskelige å kombinere med andre oppgaver eller at jobben må

gjøres innenfor en kort tidsperiode (Næsheim & Lohne, 2003). Spesielt i små bedrifter vil en del spesielle oppgaver totalt sett ikke kunne fylle en hel stilling, som for eksempel vaktmesterens oppgaver (Ibid). Enkelte bransjer og sektorer bruker deltid for å tilpasse seg tilbud og etterspørsel, og dermed fungerer deltidsansatte som ”buffer” som kan arbeide mer når det trengs. På den måten kan bedrifter betale mindre for merarbeid blant deltidsansatte, ved å unngå å betale overtid til heltidsansatte (NOU 2004: 29, 2004). Deltid kan derfor være en måte for virksomheter til å tilpasse seg konjunktoren i arbeidsmarkedet. Men arbeidslivets etterspørsel gir også en større andel ufrivillige deltidsansatte, da hele 20 prosent av kvinner og menn i deltid begrunner deltidsarbeidet med at de ikke fikk heltidsarbeid (Nergaard, 2010, s. 33).

Det er likevel viktig å påpeke at tilbud om deltid også kan ha stor betydning for enkelte grupper i samfunnet. Spesielt for studenter, pensjonister og personer med redusert helse kan deltidsarbeid være nødvendig for å kunne delta i arbeidslivet. Også småbarnsforeldre kan benytte deltidsarbeid som en tilpasning til familiesituasjon og arbeidsliv for en kortere eller lengre periode (NOU 2004: 29, 2004). Enkelte ønsker også å kunne være ansatt i en mindre stillingsprosent for å kunne arbeide mer i enkelte perioder. På den måten får de en fleksibel hverdag, der de selv bestemmer når og hvor mye ekstra de ønsker å arbeide (NOU 2004: 29, 2004).

Arbeidstidskultur

Abrahamsen (2002) hevder at siden hvert yrke har sin særegne kombinasjon av strukturelle og kulturelle trekk, er det vanskelig å finne hvilke trekk som har størst betydning. Derfor må kvinners valg av arbeidstid forstås i sammenheng med den yrkesmessige konteksten (Abrahamsen, 2002). Med strukturelle faktorer mener Abrahamsen (2002) ulike aspekter ved kvinnenens arbeidssituasjon som faglige utviklingsmuligheter, arbeidsbelastninger, tidsfleksibilitet, lønnsnivå, og yrkestilrettelegging for deltidsarbeid, mens kulturelle faktorer regner Abrahamsen som historiske tradisjoner, normer og verdier.

Abrahamsen (2002) har studert betydningen av den yrkesmessige konteksten, da hun har studert arbeidsvilkårene i syv ulike yrkesgrupper, der fire av gruppene er mannsdominerte (lege, journalist, politibetjent og ufaglært industriarbeider) og tre er kvinnedominert (sykepleier, kontorassistent og ufaglært i helsesektoren). Resultatene viser at kvinner som befinner seg i samme familiesituasjon eller med samme arbeidsvilkår og som jobber i

kvinnedominerte yrker i større grad velger å jobbe deltid enn kvinner som jobber innenfor mannsdominerte yrker gjør. Derfor hevder Abrahamsen (2002) at arbeidstidskulturen i et yrke kan ha mye å si for om deltid regnes som normal arbeidstid. Dette bekreftes også i Abrahamsens (2005) studie på lege – og sykepleiestudenter. Under studiene har studentene ganske like arbeidspreferanser, men sykepleieres preferanser endrer seg over tid etter at de utdannede studentene starter i arbeidslivet, mens legenes arbeidstidspreferanser holder seg stabile. Disse to yrkene møter to ulike arbeidstidskulturer i arbeidslivet, i legeyrket er heltid og overtidarbeid arbeidstidsnormen, mens blant sykepleiere er både heltid og deltid en mulighet i valg av arbeidstid. Dette viser ifølge Abrahamsen (2005) at de arbeidstidsnormene som leger og sykepleiere møter i yrkeslivet påvirker deres arbeidstid og preferanser.

2.4 Kulturelle forklaringer på deltidsarbeid

Strukturelle forklaringer på deltidsarbeid i Norge forklarer kvinner og menns deltidsarbeid med grunnlag i hvordan arbeidslivet er organisert. Innenfor kulturelle perspektiver derimot blir menn og kvinners deltidsarbeid tolket i lys av ulike forventninger til kvinne- og mansrollen (Kjeldstad, 2006). Disse ulike forventningene til hvert kjønn, har påvirket forklaringene på kvinner og menns deltidsarbeid. I Norge har kjønnsperspektivet vært hovedforklaringen på variasjonen av kvinners arbeidstid, det å være kvinne setter begrensninger til kvinners deltakelse i yrkeslivet. Menns deltidsarbeid blir derimot ikke ansett som et frivillig valg, da heltidsarbeid er normen for menn i arbeidslivet (Kjeldstad, 2006). Ifølge Ellingsæter (1995) har derfor menns yrkestilknytning og arbeidstid i liten grad vært problematisert i et kjønnsperspektiv. Kulturelle perspektiver på deltidsarbeid har fokusert mye på kvinners arbeidstid, noe som også kommer til uttrykk i dette delkapittelet.

Tradisjonelle kjønnsroller

Tradisjonelt har kvinner hatt rollen som omsorgsperson for eldre, barn og familie, i motsetning til menn som har vært regnet som forsørgere. Det blir forventet at mor skal prioritere barna, og skape en god barndom (Johansen, 2007). Tid har både vært og er med andre ord symbolet på «den nærværende mor», og selve målestokken på morskjærligheten (Ellingsæter, 2009). Omsorg blir derfor ofte sett på som kvinnetid (Ibid). Kulturorienterte perspektiver forklarer derfor årsaken til kvinners deltidsarbeid ut ifra kvinnens kulturelle rolle som omsorgsperson, spesielt knyttet til morsrollen, og som familiens sekundære inntektstaker

(Ingstad, 2011). Kvinner føler med andre ord at de ikke kan velge bort omsorgsarbeidet, på samme måte som menn føler at heltidsarbeidet ikke kan utelukkes (Kjeldstad, 2006).

Gjennom et kulturorientert perspektiv blir dermed kvinners arbeidstid forklart med utgangspunkt i et tradisjonelt kjønnsrollemønster, der kvinner arbeider deltid for å kunne kombinere arbeidet med oppgaver i hjemmet (Ingstad, 2011), i tillegg til at menns rolle som forsørger er en sentral forklaring på hvorfor få menn jobber deltid (Delsen, 1998). Denne tradisjonelle rollen har skapt et naturlig kjønnsdelt arbeidsmarked, fordi kvinner blir sosialisert til å verdsett andre typer verdier foran lønn og arbeid enn menn blir (Ellingsæter, 1995). Likevel blir det stadig større forventninger om at kvinner skal være en del av yrkeslivet, samtidig som forventningene til mor som omsorgsperson fortsatt er sentral i vår kultur. Kvinner opplever dermed en motstridende forventning om at de skal være like engasjerte i jobben som menn og samtidig gi familien første prioritet (Ellingsæter, 2009).

Ut ifra kulturelle perspektiver er derfor deltidsarbeidet både forklart som et ønske fra kvinnene selv, men også som en tilpasning til forventningen om å være en «nærværende mor». Det legges dermed stor vekt på kvinners ønske om å prioritere barna i de kulturelle forklaringene på hvorfor kvinner jobber deltid. Dette kommer også til uttrykk gjennom Nicolaisen og Bråthens (2012) studie, der kvinner oppgir hensyn til barn og familie som hovedårsak til at de arbeider deltid. I tillegg viser studien til Johansen (2007) at selv om arbeidsforholdene blir lagt til rette, velger kvinner likevel å jobbe deltid. Til tross for dette kan forventningene fra familie og samfunnet vektlegges tyngre enn kvinners egne ønsker (Kjeldstad, 2006). Ifølge Kjeldstad (2006, s. 537) er den viktigste forskjellen mellom kvinner og menn, at ektefelle og barn har negative konsekvenser for kvinners arbeidstid, og ingen eller liten innvirkning på menns arbeidstid. I tillegg mener Kjeldstad at ektefelle og barn ikke bare øker sannsynligheten for at kvinner velger å jobbe deltid, men også for at kvinner jobber deltid til tross for at de sier at de ønsker en lengre arbeidstid (Kjeldstad, 2006). Dette antyder at mange kvinner velger deltidsarbeid i småbarnsfasen, ikke kun ut ifra egne preferanser, men at valget tas innenfor begrensede rammer (Kjeldstad, 2006).

Forventningen som tillegges rollen som den «nærværende mor» har med andre ord betydning for kvinners valg av arbeidstid, men likevel er det kulturelle forskjeller på hva mødre opplever og erfarer som en «nærværende mor». I tillegg er disse oppfatningene hele tiden i endring, og varierer mellom ulike klasser i samfunnet (Johansen, 2007). Mødre baserer sine

valg ut ifra hvilken forståelse de har om sitt ansvar som mor og hva som må gjøres for å være en god mor, oppdrager og yrkeskvinne. Disse forståelsene gir foreldre retningslinjer for hva de “riktige” moralske valgene er (Duncan m. fl., 2003). Mødres sosiale og moralske avgjørelser av blant annet arbeidstid, er derfor basert på deres oppfatning av hvor mye den nærværende mor arbeider (Duncan m. fl., 2003). Dette betyr at kvinners oppfatning av hva som er de riktige valgene er sosialt konstruert, og derfor varierer mødres moralske valg mellom grupper og ulike steder.

Preferanseteori

Britiske Cathrine Hakims (2000) preferanseteori har også blitt benyttet til å forklare deltidsarbeid blant kvinner og menn i arbeidslivet, men Hakim har hovedsakelig fokusert på kvinner. Preferanseteorien er basert på Hakims forståelse av kvinner som heterogene, altså forskjellige, når det gjelder deres preferanser og prioriteringer i konflikten mellom familieliv og arbeidsliv (Hakim, 2006). I motsetning til menn som er mer homogene, siden flertallet av menn er arbeidsorienterte (Hakim, 2006). Hakim (2000) hevder at kvinner velger å tilpasse sin arbeidstid etter familie og omsorgsansvar basert på egne preferanser og fordi de er sekundære inntektstakere. Deltidsarbeidet regnes derfor som frivillig, og basert på kvinners egne ønsker.

Hakim (2006) hevder at det finnes tre typer kvinner der hver idealtipe har ulike preferanser. De tre idealtypene kaller Hakim «arbeidsorientert», «adaptive preferanser» og «hjemmeorientert». Disse idealtypene finnes på alle utdanningsnivå og i alle sosiale klasser, men sosial klasse er mindre viktig enn motivasjon, personlige mål, holdninger og verdier påpeker Hakim (2006). Den minste gruppen er genuint «arbeidsorientert», dvs. at de ser lønnsarbeid som sin primære virksomhet, majoriteten av kvinner har «adaptive preferanser», og ønsker å kombinere arbeid og familie, mens den tredje kategorien er genuint «hjemmeorientert», og ønsker så lite lønnsarbeid som mulig (Hakim, 2006). Hakim (2000) presiserer at kvinner ikke tilhører kun en idealtipe, hun påpeker at kvinner er forskjellige, og at dette er idealtyper som kun viser sentrale tendenser blant kvinners preferanser. Men selv om Hakims teori er basert på kvinner, hevder hun at også menn har ulike preferanser og kan plasseres innenfor disse tre ulike idealtypene. Men i motsetning til kvinner tilhører majoriteten av menn den «arbeidsorienterte» gruppen (Hakim, 2000). I tillegg har kvinner flere valg enn menn, siden det ikke er sosialt akseptert at menn er «hjemmeorienterte» og ikke utfører lønnet arbeid (Hakim, 2000).

Det er likevel viktig å påpeke at Hakims teori er basert på kvinner og menn i Storbritannia, der arbeidstakere har andre rettigheter og en annen arbeidstidskultur enn i Norge. I tillegg har Hakim fått kritikk for å mangle et strukturperspektiv i sin preferanseteori (Abrahamsen, 2005). Hakim påpeker at preferanser formes tidlig i livet, og at disse ikke er statiske, men likevel relativt stabile (Kjeldstad & Nymoen, 2004). Abrahamsen sin studie (2005) viser at preferanser kan utvikles og forsterkes gjennom deltakelse i arbeidslivet, derfor hevder Abrahamsen at man også må se kvinners deltidsarbeid ut ifra strukturelle faktorer.

2.5 Farsrollen i endring

Kvinnens økende deltakelse i yrkeslivet har påvirket norsk familiepolitikk og skapt nye forventninger til farsrollen. Dette kommer til uttrykk gjennom de endringene familiepolitikken har vært gjennom de siste 30 årene, en politikk som organiserer og styrer små barns hverdagsliv (Leira, 2012). Gjennom opprettelsen av barnehageplasser og forbedret omsorgsrettigheter er det blitt lettere for foreldre å kombinere småbarn med utdanning eller lønnsarbeid (Leira, 2012). Likevel har Norge vært sent ute med utbyggingen av barnehager, siden vi først fikk lovfestet rett til barnehage i 2009 (Tuhus, 2010). Fødselspermisjonen har derimot gjennomgått endringer, da den totale permisjonslengden har økt fra 42 til 47 uker med full lønnskompensasjon og fra 52 til 57 uker med 80 prosent lønnskompensasjon (Bringedal & Lappegård, 2012a, s. 13). I tillegg var Norge det første landet i verden som innførte fedrekvoten, der hensikten var å omstille fedre til å være mer sammen med barna sine, og for å lette forhandlinger mellom fedre og arbeidsgiver, samt mellom mor og far. I tillegg skulle ordningen bidra til at både arbeidet hjemme og i arbeidslivet ble delt likt mellom foreldrepar (Kitterød, 2013). Fedrekvoten har også gradvis blitt forlenget fra fire uker i 1993 til tolv uker i 2011 (Bringedal & Lappegård, 2012a). Fødselspermisjonen er derfor tredelt, der mor og far har en kvote hver, mens resten av permisjonen er felles, som betyr at foreldre selv bestemmer fordelingen (Nav, 2015b).

Fedrekvoten regnes som en suksess, da mange fedre har benyttet seg av kvoten helt fra starten. Stadig flere fedre tar permisjon, og de tar stadig lengre permisjon (Bringedal & Lappegård, 2013). Forskning på fedrekvoten har vist at fedre som har tilbrakt tid alene hjemme med barnet har hatt en positiv utvikling både når det gjelder fars forhold til barnet, men også fars personlige utvikling som person (Smeby, 2013). Innføringen av fedrekvoten har derfor hatt betydning for farsrollen i barnets første leveår, men det er likevel uenighet om

fedrekvoten endrer fedres deltakelse hjemme også etter permisjonstiden (Kitterød, 2013). Uansett gir fedrekvoten et signal om at også fedre trenger å tilbringe tid med barnet sitt, men hvordan denne kvoten brukes av hvert enkelt par varierer. Bringedal og Lappegårds (2012a) undersøkelse viser at mødre fortsatt tar hoveddelen av permisjonen, mens fedre i stor grad har justert sitt uttak etter fedrekvotens lengde. Likevel er hovedresultatet i deres utvalg at mødre tar noe kortere lønnet permisjon nå enn tidligere, mens fedre tar noe lengre (Bringedal & Lappegård, 2012a).

Det har lenge vært et politisk mål å oppnå en større likedeling av yrkes- og familiearbeidet mellom mødre og fedre (Kitterød, 2007a). Å legge forholdene til rette for mødres yrkesaktivitet var en av målsettingene på 1970- og 1980-tallet, men på 1990-tallet endret dette seg og det ble fokus på at fedre skulle engasjere seg mer hjemme (Kitterød, 2007a). Dette har ført til at far ikke lenger regnes som forsørger, men at far også har et ansvar om å ta del i omsorgsarbeidet, det er ikke kun lenger mor og velferdsstaten som har denne oppgaven (Kitterød, 2007b). Fedres deltakelse i familiearbeidet har derfor gjennomgått en klar økning siden 1970 (Kitterød, 2013). Ifølge Kitterøds undersøkelse bruker dagens fedre en halvtime mer per dag til familiearbeid enn fedre gjorde i år 2000, de bruker gjennomsnittlig 3 timer og 50 min per dag totalt på familiearbeid (Kitterød, 2013). Her blir familiearbeid regnet som både husarbeid, vedlikeholdsarbeid, omsorgsarbeid, innkjøp av varer og tjenester, og reiser i forbindelse med dette. Men til tross for at fedre bidrar mer i husarbeid enn før, er det fortsatt mødre som utfører mest husarbeid, selv om også mødre bruker mindre tid på husarbeid i dag (Kitterød, 2013). Husarbeid er også et omstridt tema, for selv om fedre er mer opptatt av å være den nærværende far, regnes ikke husarbeid som en del av farsrollen (Kitterød, 2013).

Det har likevel skjedd en endring når det gjelder fedres samvær med barna det siste tiåret. Fedre har blitt mer aktive fedre både i hverdagene og i helgene, men det er spesielt i hverdagene vi har sett en økning de siste ti årene (Kitterød, 2013). Dette tyder på at dagens fedre bidrar mer jevnlig og ikke kun i helgene. Fedre er derfor ikke lenger kun med på de “morsomme” aktivitetene som lek og samtaler, men de bidrar også i omsorgsarbeidet når det gjelder pass og stell i det daglige (Kitterød, 2013). Fedre henger likevel litt etter, for mødre gjør fortsatt mer omsorgsarbeid enn fedrene, cirka 1 time mer enn fedre per dag (Kitterød, 2013). Men samvær og omsorgsarbeid er vanskelig å måle, samvær blir definert ulikt, derfor må disse tallene leses med forsiktighet.

2.6 Beslutningsperspektiver: Foreldrepars forhandlinger om arbeidstid

Som vi hittil har sett har norsk forskning vært opptatt av den deskriptive delen av arbeidstid mellom foreldre. Fokuset ligger dermed på å beskrive hvordan foreldrepar fordeler arbeidstiden, men få studier forklarer hvorfor foreldrepar har valgt denne fordeling. Slike studier krever mye tid og ressurser, da man er avhengig av å snakke med eller observere foreldrepar for å finne forklaringene på hvordan foreldre har kommet fram til sin fordeling. Siden min studie handler om forhandlingsprosesser og parenes beslutning, vil jeg i dette delkapittelet presentere ulike perspektiver som kan bidra med å forstå hvordan foreldrepar forhandler med hverandre, og hvordan par tar beslutningen om deres fordeling av arbeidstid.

Beslutninger handler om situasjoner der det må tas et valg mellom flere alternativer og kan omfatte alt fra en liten beslutning om middagsvalg, til en større beslutning om fordeling av arbeidstid (Syltevik, 2000). Omfanget av beslutninger er derfor forskjellige, og kan gi kortvarige eller langvarige konsekvenser. Syltevik (2000, s. 104) skriver også at teorier om beslutninger er ett av de mest omstridte og debatterte områdene i samfunnsvitenskapen, med viktige implikasjoner både på det metodologiske og teoretiske planet. Det er med andre ord vanskelig å studere handlingsvalg fordi det er mange ulike faktorer som har innvirkning på beslutningen, og som påvirker hverandre. I tillegg kan beslutninger enten være tatt innenfor visse begrensede rammer, eller være basert på frie valg, der man har mange alternativer å velge mellom. Syltevik (2000, s. 104) hevder at vi kan skille mellom økonomiske og sosiologiske perspektiver, der økonomisk teori forklarer familiers beslutninger basert på rasjonelle valg, mens sosiologien har fokusert på sosiale normer og strukturelle forhold. I denne oppgaven vil jeg benytte teorier fra begge disse perspektivene.

Forskning utført i Storbritannia har vært opptatt av økonomisk beslutningsteori. Ved bruk av rasjonell valgteori og spillteori analyserer Jordan m. fl. (1994) hvordan britiske par koordinerer deres avgjørelser. De studerer ikke bare fordeling av arbeid og husarbeid, men spør også hvordan parene avgjør deres delte livsstil, som for eksempel hvordan de ble enige om når de skal få barn, om de skal gifte seg, hvor mye skal de arbeide både utenfor og innenfor hjemmet, hvor skal de bo m.m. (Jordan m. fl., 1994). Jordan m. fl. (1994) viser hvordan denne typen beslutninger kan forstås som et spill mellom kjønnene, der en av partene kan føle at han/hun har tapt som følge av denne beslutningen, mens den andre personen ikke

har reflektert noe over dette, eller hevder at beslutningen gir familien fordeler. Også Beckers teori har hatt stor innflytelse på forståelsen av beslutninger i familier. Ved å benytte økonomisk teori har Becker (1991) kommet fram til at individer hele tiden handler for å maksimere sitt utbytte. Ifølge Becker (1991) tar familiepar beslutninger basert på hva som gir størst nytte for familien i sin helhet. Parene handler derfor altruistisk, og ikke ut ifra egennytte.

Sosiologiske teorier derimot skiller seg fra teoriene som fokuserer på økonomiske, rasjonelle og kalkulerbare faktorer i forståelsen av hvordan beslutninger blir tatt (Syltevik, 2000). Innenfor sosiologien er normer og relasjoner sentrale faktorer for å forstå menneskelig handling, i tillegg til at det legges vekt på at pars handlinger er basert på moralske og ideologiske valg, der par tar hensyn til hverandre (Syltevik, 2000, s. 105).

Bittman m. fl. (2003) har vært opptatt av hvordan de internaliserte normene hos menn og kvinner gjør at også kjønn påvirker fordelingen av husarbeidet når paret har en tilnærmet lik inntekt. Normer hos menn og kvinner gjør at kvinner føler de burde gjøre og at de ønsker å gjøre husarbeid, mens disse normene får menn til å verken føle et ansvar eller ønske om å utføre husarbeid. Andre sosiologer har brukt “doing gender” istedenfor de tradisjonelle normene (Kvande, 2007). Her er ideen at individuell handling er påvirket av andres forventinger, inkludert de forventingene som er knyttet til kjønn (Bittman m. fl., 2003). I følge dette perspektivet er det ikke nødvendigvis slik at aktører internaliserer kjønns identiteter eller normer de mener er moralsk riktige eller som de foretrekker, istedenfor internaliserer de bare forventingene om at andre vil følge normene, samtidig som at de føler behovet for å presentere seg selv på en slik måte at deres handling gir mening ut ifra disse normene (Bittman m. fl., 2003). Med andre ord så følger menn og kvinner de normene som andre forventer de skal følge, og som de også tror andre følger, selv om dette kan gå imot deres egen oppfatning av hva som er riktig.

Forhandlinger kan også ses på som en måte å ta beslutninger på. Dette er et begrep som har blitt mye brukt i studier på familier (Syltevik, 2000, s. 105). Giddens har vært opptatt av dette forhandlingsbegrepet. Ifølge Giddens (1992) har samfunnsutviklingen ført til et samfunn preget av individualisering og mangfold, som betyr at hvert individ får flere valgmuligheter. Dette har også påvirket familielivet hevder Giddens. Siden rollen som mor og far ikke er like fast og statisk som før, betyr dette at foreldre selv må utforme sitt foreldreskap, som fører til

at det blir flere tema å forhandle om, foreldre imellom (Giddens, 1992). Giddens bruker derfor betegnelsen «demokratisering av intimsfæren» for å illustrere hvordan denne samfunnsutviklingen påvirker familielivet (Brandth & Kvande, 2003). Tidligere var familiens forhandlinger preget av rolleforventninger, som betyr at det var færre valgmuligheter, fordi de ulike forventningene på mors - og farsrollen la føringer på beslutningene (Giddens, 1992). I dag er disse forventningene stadig i endring ifølge Giddens, og derfor oppstår det også flere ting å forhandle om. Det er med andre ord flere sider ved familielivet som har blitt gjenstand for forhandlinger mellom partene i et parforhold (Giddens, 1992). Områder der man tidligere handlet på bakgrunn av normer og tradisjoner i familielivet er i dag områder der det er opp til partene selv hvordan de vil handle.

Men forhandlinger kan også være preget av en ujevn maktfordeling mellom partene. Det er derfor ikke alltid foreldre har lik innflytelse i sine forhandlinger med hverandre. Bittman m. fl. (2003) hevder at forhandlings- og utvekslingsteorier fokuserer på hvilke ressurser hver enkelt part har og hvilken effekt disse ressursene har i forhandlingene om husarbeid. Hvis vi antar at de fleste foretrekker å gjøre mindre husarbeid så vil forhandlingsteorier si at jo høyere ektefelles B sin inntekt er relativt til A, jo mer husarbeid vil A gjøre enn B (Bittman m. fl., 2003). Forhandlingsteorier innebærer dermed en hypotese om at en mann eller en kvinne med relativt høyere lønn vil ha makt til å få den andre parten til å utføre husarbeidet, selv om den andre personen arbeider like mange timer, og at husarbeidet går på bekostning av personens fritid (Bittman m. fl., 2003). Dette kan knyttes til Beckers (1991) teori om at ektefeller fordeler arbeidstiden effektivt for å maksimere fordelene for familien i sin helhet. Når kvinner gjør husarbeidet mer effektivt enn menn, er det bedre at hun gjør dette, samtidig som menn foretrekker å arbeide (Becker, 1991). Dette kan også føre til at det ikke trengs noen verbale forhandlinger fordi hver part har den beste avtalen han eller hun kan få, ut ifra de relative ressursene de har tilgang til hevder Bittman m. fl. (2003).

I Norge har Haavind (1987) brukt forhandlingsbegrepet i sin studie av norske småbarnsfamiliers hverdagsliv. Haavind (1987) har en bred forståelse av forhandlinger, og avgrenser ikke begrepet, når hun hevder at forhandlinger mellom foreldre både kan være når mor spør far om hjelp, eller i tilfeller når far bevisst velger å ikke delta når han vet at mor ønsker at far skal bidra. Dette kommer også til uttrykk da Haavind introduserer begrepet «ordløse forhandlinger». Dette begrepet bruker Haavind på kvinnenens beskrivelse av hvordan forhandlingsmønstrene bare har blitt sånn, og blir tatt for gitt. Rutinene i hverdagslivet skaper

ordløse forhandlingene og gjør at far kan forholde seg passiv og avventende (Haavind, 1987). Mor og far har derfor forskjellig innflytelse i disse forhandlingene, for selv om det virker som mor har ansvaret, har hun likevel ikke makt til å få far til å bidra mer. Mor prøver likevel å oppnå en mer likestilt arbeidsdeling, men mor nøler med å forhandle med far fordi hun vet at han gjør alt han kan for familien (Haavind, 1987). Forhandlingene kan derfor skje både bevisst og ubevisst, ved at mor både direkte og indirekte forhandler med far (Haavind, 1987, s. 145).

I senere tid har også Syltevik (2000) sett på i hvordan par tar beslutninger, men Syltevik har ikke bare vært opptatt av hvordan par tar beslutninger om arbeids- og familielivet, hun har også vært opptatt av hvordan par tar beslutninger i forhold til spesielle valgsituasjoner. Syltevik (2000) er derfor opptatt av hvordan beslutningstaking mellom par foregår på et mer generelt grunnlag. Studien viser at parene ikke har diskutert seg imellom om viktige beslutninger som omhandler deres livssituasjon. Parene var lite bevisste på at de hadde muligheten til å velge, og at de hadde tatt en beslutning, for parene uttrykker at de egentlig ikke har diskutert, argumentert eller forhandlet seg fram til hvordan de ønsker at ting skal være, istedenfor forteller parene at ting bare har blitt sånn (Syltevik, 2000).

I denne oppgaven vil jeg ta utgangspunkt i Sylteviks (Syltevik, 2000, s. 109) definisjon på forhandlinger som er følgende; *forhandlinger innebærer at paret i utgangspunktet er uenige, at de begge i en eller annen forstand har innflytelse på resultatet, og at de er enige om å prøve å finne fram til et felles resultat.* Likevel vil jeg foreta en liten endring i denne definisjonen, da jeg hevder at forhandlinger kan foregå uten at paret trenger å være uenige, fordi jeg hevder at forhandlinger kan foregå uten at dette kommer eksplisitt til uttrykk. Jeg vil derfor åpne for at en beslutning som omfatter familiens arbeidstid ikke nødvendigvis trenger å bestå av uenighet mellom to parter. Siden jeg i denne studien er interessert i det selvsagte og opplagte i disse forhandlingene mellom mor og far endrer jeg derfor denne definisjonen til å innebære par som i utgangspunktet både kan være enige og uenige.

2.7 Oppsummering

I dette kapittelet har vi sett hvor utbredt og stabilt deltidsarbeid har vært, og at deltid er et typisk kvinnefenomen i Norge. Omfanget av deltidsarbeidet er omfattende og komplekst, og kan ikke forklares ut i fra kun en enkeltstående faktor. Gjennom kapittelet har vi sett hvor stor betydning det kjønnsdelte arbeidslivet har for kvinner og menns arbeidstid og hvor de jobber.

Kvinnedominerte og mannsdominerte yrker legger fortsatt føringer på kvinner og menns valgmuligheter når det gjelder arbeidstid. Likevel har småbarnsforeldres samlede arbeidstid økt, noe som blant annet skyldes kvinners økende deltakelse i yrkeslivet. I tillegg til dette har også forventningene til farsrollen endret seg. Det er ikke lenger forventet at far bare skal forsørge mor og barn. Han skal også bidra hjemme, noe som også har gitt oss den «nærværende far». Til tross for dette kan det tyde på at tradisjonelle forventninger til kvinne- og mansrollen fortsatt står sterkt i samfunnet, siden det fortsatt er mor som tilpasser sin arbeidstid til familien. Dette kapitlet viser derfor at det er et samspill mellom både kulturelle og strukturelle elementer som inngår i foreldrepars valg av arbeidstid, og at disse elementene påvirker hverandre i ulik grad. Det er med andre ord vanskelig å se hvilke elementer som veier tyngst, noe som betyr at disse faktorene må ses i sammenheng for å forstå foreldrepars valg av arbeidstid. Både strukturen i arbeidslivet, og familiepolitikken påvirker hvordan småbarnsfamilier organiserer sine familieliv, alt henger derfor sammen. Dette betyr dermed at foreldrepar tar sin beslutning om arbeidstid innenfor et felt preget av både strukturelle og kulturelle føringer.

Dette kapitlet danner grunnlaget for mine to problemstillinger: *Hva er innholdet i forhandlingene mellom småbarnsforeldre når de avgjør hvem som skal jobbe deltid? Og hvordan tar småbarnsforeldre beslutningen om hvem som skal jobbe deltid?* Siden det er sterke kulturelle og strukturelle føringer på kvinner og menns valg av arbeidstid, vil det også være sannsynlig at parene i denne studien er preget av disse elementene. Alle de ulike faktorene i både familielivet og i arbeidslivet, spiller inn på valget av arbeidstid, og derfor er også mitt første analysekapittel dannet på bakgrunn av kultur og struktur.

I tillegg fører også disse ulike temaene i dette kapitlet med seg ulike spørsmål som jeg ønsker å få svar på i min analyse. Siden farsrollen er i endring, samt at mor har økt sin deltakelse i yrkeslivet er jeg interessert i å se nærmere på fars rolle i disse forhandlingene, og hvilke argumenter som inngår i mor og fars beslutningen om arbeidstid. Har det kjønnsdelte arbeidslivet stor betydning på valg av arbeidstid eller er det kjønne forventninger som påvirker foreldrepars beslutninger? Er det slik Becker hevder at familier tar valg basert på den mest effektive fordelingen? Eller er det slik Sylteviks studie viser at par ikke alltid er bevisste på sine valg? Hva blir diskutert? I tillegg vekker mitt unike par min interesse, da jeg lurer på hvorfor det ble far som arbeider mindre enn mor, og om dette var et ønske fra far? Skyldes

dette føringer i arbeidslivet eller er det endringer i farsrollen som har ført til at far ønsker å redusere sin arbeidstid? Dette er spørsmål som jeg skal belyse videre i min analyse.

3. Metode

3.1 Valg av metode

Som vist i kapittel to er det utført mye kvantitativt forskning på småbarnsforeldres arbeidstid og familieliv. Denne forskningen gir en bred oversikt over dette feltet, og kan belyse de store sammenhengene, men disse studiene kan ikke forklare hva som foregår mellom foreldrepar på mikronivå. Jeg har derfor valgt å bruke kvalitativ metode, nærmere bestemt dybdeintervju i denne oppgaven, for å studere innholdet i småbarnsforeldres forhandlinger, og hvordan parene blir enige om sin beslutning. Gjennom dybdeintervju belyses deltakernes egne forståelse og meninger om denne forhandlingsprosessen, i tillegg får man innsikt i hvordan parene selv erfarte disse forhandlingene. Siden hvert enkelt individ tolker og opplever en prosess forskjellig fra andre individer ønsket jeg å intervju mor og fra separat, slik at deltakerne ikke er preget av sin partners opplevelser, samtidig som jeg også tar høyde for at foreldreparene kan være uenige.

3.2 Rekruttering av informanter

For å kunne svare på min problemsstilling måtte jeg sette noen krav til hvilke type par jeg ønsket å komme i kontakt med. Siden jeg ville se nærmere på hvorfor par tilpasser sin arbeidstid forskjellig etter at de har blitt foreldre, var mitt viktigste kriterie at mor har redusert sin arbeidstid etter at de fikk barn. Likevel krever ikke dette at mor må ha jobbet i en heltidsstilling tidligere. Det vesentlige er at mor har redusert sin stilling etter at paret ble foreldre og at far har beholdt sin arbeidstid. I tillegg var det viktig at parene hadde minst ett barn under 7 år, men dette utelukker likevel ikke at paret har flere barn. Årsaken til dette er studien om at fedre med barn mellom 0 - 6 år har gjennomgått de største endringene (Kitterød, 2013), samt at vi i Norge har hatt full barnehagedekning siden 2009 (Tuhus, 2010). I tillegg mente jeg at parene burde vært sammen i minst tre år, slik at jeg utelukker par som nylig har inngått et forhold.

For å rekruttere informanter prøvde jeg å kontakte arbeidsplasser der deltidsarbeid er vanlig. Dette for å kunne belyse min problemstilling på best mulig måte. Typiske deltidsyrker er innenfor pleie og omsorg og undervisning (Mósesdóttir, 2014). Jeg kontaktet derfor St. Olav Hospital via epost, og kontaktet flere sykehjem og hjemmetjenesten i Trondheim via telefon, men uten hell. Jeg sendte også epost til Sintef, et institutt ved NTNU og flere skoler i

Trondheim, for å også finne informanter utenfor helsesektoren. Siden denne metoden resulterte i at kun to par tok kontakt og ønsket å stille til intervju måtte jeg også prøve en annen metode. Jeg fikk tips av en medstudent om å legge ut et innlegg på ulike «salg» og «gi bort» sider på Facebook som var rettet mot småbarnsfamilier i Trondheimsområdet. Etter at jeg fikk tillatelse av de ansvarlige for gruppene la jeg ut et innlegg der jeg søkte etter informanter til min studie. I innlegget påpekte jeg at de enten kunne kontakte meg på epost eller via melding på Facebook, for å sikre at informantenes identitet ikke ble avslørt. Denne metoden viste seg å fungere veldig bra, da dette førte til at flere mødre tok kontakt, og jeg fikk til slutt fire nye par som ønsket å bidra i min studie. Jeg postet dette innlegget to ganger i hver gruppe, men runde to ga ingen flere informanter.

Jeg har derfor et strategisk utvalg, som vil si at jeg har valgt informanter som har egenskaper eller kvalifikasjoner som er strategiske i forhold til min problemstilling (Thagaard, 2011, s. 55). I tillegg har jeg også benyttet snøballmetoden, som vil si å kontakte personer som er tilgjengelige for forskeren (Thagaard, 2011). Jeg kontaktet venner og bekjente og ba dem om å gi meg navn på andre som kunne passe mine kriterier, men denne metoden fungerte dårlig. Jeg endte opp til slutt med seks par som ønsket å stille til intervju. Utfordringen ved å skaffe informanter var derfor hovedårsaken til at kun seks par danner grunnlaget i min studie.

3.3 Presentasjon av parene

Parene i denne studien består av seks etnisk norske og heterofile par som bor i Trondheim. Parene er svært forskjellige når det gjelder stillingsprosent og antall barn, men de har alle minst ett barn under fem år. I tillegg er det stor variasjon både mellom og innad i parene når det gjelder yrke og utdanningsnivå.

Trine og Tobias

Tobias og Trine er et par i midten av tyveårene som har en ettåring sammen. Tidligere jobbet Trine 100 prosent som avdelingsleder i en butikk og hadde en årsinntekt på mellom 350 000 - 360 000 kr. Etter at hun fikk barn har Trine gått ned til en 80 prosent stilling med litt varierte arbeidsdager ved å jobbe både på dagtid og kveld. Tobias har en fulltidsstilling på dagtid som serviceingeniør og tjener omtrent 450 000 kr i året. Ettåringen har en fulltids plass i barnehagen, men det varierer hvor lenge barnet er i barnehagen fra dag til dag. Dette paret har strevd med å få barn og har mistet et barn under svangerskapet tidligere. Når det gjelder

fødselspermisjon tok Tobias fedrekvoten og var hjemme med barnet alene, mens Trine tok resten av permisjonen.

Vegar og Gro

Gro og Vegar er begge i slutten av tretti årene og har to barn på 3 år og et barn i skolealder. Treåringen har fulltidsplass i barnehagen. De jobber begge i IT bransjen og er ansatt på samme arbeidsplass, men i to ulike stillinger. Vegar er IT ansvarlig og har derfor en fulltidsstilling som leder. Han er utdannet innenfor økonomi og IT og tjener rundt 520 000 kr i året. Han har hatt IT jobben gjennom hele sin yrkeskarriere. Gro har en ingeniørgrad og har tidligere jobbet i engasjement og har derfor ikke hatt en fast arbeidsplass tidligere. Hun var arbeidsledig da de fikk deres første barn, og var derfor hjemmeværende en periode. Da barnet var to og ett halvt år åpnet det seg en 50 prosent stilling i IT avdelingen på arbeidsplassen til Vegar. Gro startet i denne 50 prosent stillingen som senere har blitt økt til 60 prosent, og denne stillingen har hun beholdt til i dag, selv om hun i enkelte perioder når arbeidsmengden er større jobber litt mer. Gro har en årsinntekt på rundt 350 000 kr. Når det gjelder fødselspermisjon benyttet Vegar fedrekvoten både ved sitt første og andre barn. Vegar var derfor hjemme alene med barna i begge periodene, og Gro var vikar for Vegar på hans arbeidsplass mens han var i permisjon. Resten av permisjonstiden tok Gro.

Katrine og Trond

Trond og Katrine er begge i trettiårene og har et barn på 3 år og et barn på 7 måneder. I tillegg har Katrine et barn fra et tidligere forhold på 11 år. Dette barnet har spesielle behov og krever derfor ekstra oppfølging. Barnet på 3 år har fulltidsplass i barnehagen, og etter planen skal også barnet på 7 måneder starte i barnehagen snart. Elleveåringen går på skole og sfo. På tidspunktet da intervjuet ble gjennomført var Katrine i fødselspermisjon, men hun skulle tilbake på jobb igjen som sykepleier om en måneds tid. Etter utdannelsen startet Katrine i en 65 prosent stilling på natt, men gikk etter hvert opp til 80 prosent, men da de fikk deres første felles barn gikk Katrine ned igjen til 65 prosent. Denne stillingen har hun fortsatt i dag, og hun har en årsinntekt på omtrent 400 000 kr. Trond har en 100 prosent stilling som lagersjef og tjener omtrent 400 000 kr han også. Trond benyttet fedrekvoten ved deres første felles barn, men han tok gradert permisjon som vil si at han hadde fri kun enkelte dager per uke. Trond var derfor hjemme med barnet når Katrine var på jobb. Paret hadde også planlagt å ha en lignende fordeling nå når Katrine skulle tilbake i jobb etter permisjonen.

Celine og Joakim

Celine og Joakim har ett barn på 4 år som har fulltidsplass i barnehagen og ett barn på 6 måneder. På tidspunktet da intervjuene ble gjennomført var Celine hjemme i fødselspermisjon. Celine er i slutten av tyveårene, fysioterapeut og ble ferdig med sin mastergraden rett før hun gikk ut i fødselspermisjon. Hun har tidligere jobbet 100 prosent på dagtid som fysioterapeut i vikarstillinger, og skal derfor nå etter fødselspermisjonen lete etter en ny jobb, en 80 prosent stilling. Hennes årsinntekt tidligere har vært på mellom 370 000 - 380 000 kr. Joakim er i midten av trettiårene, er daglig leder og medeier i et murerfirma og har en årsinntekt på 750 000 kr. Han jobber opp mot 50 timer i uken, som betyr at han jobber mye overtid. Joakim var hjemme i noen uker samtidig med Celine da de fikk deres første barn. I tillegg tok Joakim gradert permisjon, ved at han hadde en del fredager fri i en halvårsperiode. Da intervjuet ble gjennomført var planen at Joakim skal ta noen uker permisjon på et senere tidspunkt.

Jørn og Sigrid

Jørn og Sigrid er et par i slutten av førtiårene og i starten av femtiårene, som har et tre år gammelt barn som har fulltidsplass i barnehagen. Jørn er utdannet innenfor bedriftsøkonomi og har hatt en fulltidsstilling hos en bilforhandler tidligere, der han jobbet mye overtid. Han hadde da en årsinntekt på mellom 450 000 - 480 000 kr. Da intervjuene ble gjennomført var han arbeidsledig, men han jobber omtrent 40 prosent som selvstendig næringsdrivende for øyeblikket. Han er på jakt etter en ny jobb. Sigrid har en fulltidsstilling som lærer, men hun har tatt ut 20 prosent ulønnet permisjon. Hun jobbet tidligere 100 prosent, men valgte å gå ned til 80 prosent da de bestemte seg for å prøve å få barn. Etter fødselspermisjonen gikk hun opp igjen til 100 prosent, men det tok ikke lang tid før hun tok ut ulønnet permisjon og valgte å jobbe 80 prosent istedenfor. Hun tjener mellom 350 000 - 400 000 kr i året. Jørn valgte på grunn av jobben å ta ut gradert fødselspermisjon, slik at han kunne ta fri de dagene det var planleggingsdag i barnehagen og ellers når de hadde behov for det, mens Sigrid tok resten av fødselspermisjonen.

Øystein og Beate

Øystein og Beate er et par som skiller seg fra de andre familiene. Hos dette paret har både far og mor reduserte stillinger, men far har en mindre stilling enn mor. De har to barn sammen på 2 og 4 år, der begge har fulltidsplass i barnehage. Øystein er i midten av trettiårene, har en 60 prosent sykepleierstilling på natt og tjener rundt 350 000 - 360 000 kr i året. Øystein ble

ferdig utdannet sykepleier i 2014 og har derfor hatt denne stillingen i omtrent ett halvt år da intervjuet ble gjennomført. Som sykepleier har han varierte arbeidsuker og han tar på seg ekstravakter i perioder etter behov. Tidligere har Øystein jobbet fulltid innenfor andre yrker, men han ønsket å bytte jobb, og begynte derfor på sykepleierstudiene. Øystein har dermed vært student i de første årene etter at de fikk barn. Beate er også i trettiårene og har en 100 prosent stilling på dagtid som rådgiver innenfor helsesektoren, en jobb som omfatter lederoppgaver. Hun har tatt ut 10 prosent ulønnet permisjon fra sin stilling, og jobber derfor nå 90 prosent og har en årsinntekt på rundt 570 000 kr. Etter fødselspermisjonen med deres første barn startet hun i en 20 prosent stilling, deretter har hun gradvis økt stillingen sin fra 20 prosent til 40 prosent til 60 prosent og deretter til den 90 prosent stillingen hun har i dag. Men selv om Beate har en 90 prosent stilling jobber hun opp i mot 100 prosent i ukedagene, ved å jobbe på kveldene i tillegg, slik at hun heller samler opp timer og avspasere i ferier når barna har fri. Da deres første barn ble født tok Øystein fedrekvoten, og var hjemme alene med barnet, men han jobbet hvert tredje helg. Beate tok resten av permisjonen. Ved barn nummer to derimot var Øystein student og hadde derfor ikke opptjente rettigheter til fødselspermisjon. Øystein tok derfor permisjon fra jobben i et halvt år, for å studere og være sammen med ungene. Når han ikke var hjemme var Øystein ute i praksis i forbindelse med studiene. Beate hadde derfor hele fødselspermisjonen og i tillegg fikk de overført fedrekvoten til Beate. Likevel var Øystein mye hjemme, siden han var student.

3.4 Gjennomføring av intervju

Siden tidsklemma er et velkjent fenomen blant småbarnsfamilier var jeg forberedt på at intervjuene kunne bli avlyst og utsatt, dersom det skulle oppstå situasjoner der barnet ble syk eller lignende. I tillegg var jeg opptatt av at informantene skulle få velge tid og sted, for å unngå å miste informanter underveis i prosessen. Intervjuene har derfor blitt utført hjemme hos fem av parene, mens det siste paret ble intervjuet på et stille grupperom på deres arbeidsplassen. Parene har derfor selv valgt settingen for intervjuene, jeg har med andre ord ikke hatt mulighet til å forsikre meg om at intervjuene ble utført på et rolig og stille sted. Likevel har ikke dette vært et problem, da samtlige informanter har lagt til rette for at intervjuet ble utført på et tidspunkt der andre mennesker ikke var tilstede. Likevel ble to intervju utført med et barn tilstede, noe som skapte litt problemer ved gjennomgang av lydopptaket i ettertid, men ikke i så stor grad at dette påvirket intervjuene på noen måte. I tillegg ble seks av intervjuene utført samtidig som partneren var hjemme, men jeg hevder

likevel at dette i liten grad har påvirket informantenes svar, da partneren oppholdt seg i et annet rom. Intervjuene ble gjennomført i tidsrommet februar - april 2015 i Trondheim. Lengden på intervjuene var fra 25 minutter til to timer. Likevel var gjennomsnittstiden per intervju på rundt 60 minutter.

Å gjennomføre intervjuer i trygge og kjente omgivelser kan gi en positiv effekt på informantenes bidrag under intervjuet (Tjora, 2009). Siden mitt tema også omhandler parenes fordeling av hus – og omsorgsarbeid opplevde jeg også at enkelte informanter som ble intervjuet hjemme brukte omgivelsene i sine beskrivelser av hverdagslivet. Det var derfor svært positivt å utføre intervjuene i informantenes hjem. I tillegg ble intervjuene utført i en sofa eller ved et kjøkkenbord, noe som skapte en avslappet stemning, og fine forhold til å bruke lydopptak.

For å legge til rette for at informantene skulle føle seg trygg og ønske å dele sine tanker og meninger har jeg, slik Tjora (2009) anbefaler, bygd opp intervjuguiden i tre deler. Jeg startet intervjuet med konkrete spørsmål som omfatter alder, utdanning, yrke, inntekt og jobb situasjon. Dette kalles for oppvarmingsspørsmål, der spørsmålene ofte er ufarlige og uformelle (Tjora, 2009). I tillegg er disse spørsmålene viktige for meg som forsker, for å bli kjent med parene, og deres situasjon. Deretter gikk jeg over på delen der spørsmålene krever mer refleksjon, som danner kjernen i intervjuet (Tjora, 2009). Her er det forhandlingsprosessen mellom partene i parforholdet, foreldrerollen og fordelingen av hus - og omsorgsarbeidet som er i fokus. Til slutt avrunder jeg intervjuet med å spørre om det er noe informantene har lyst til å legge til og om jeg kan kontakte vedkommende dersom jeg skulle ha oppfølgingsspørsmål. Jeg vil likevel påpeke at til tross for at jeg hadde en intervjuguide å forholde meg til, hendte det at jeg også omrokkerte på rekkefølgen på spørsmålene, for å tilpasse meg informantenes svar og få en bedre flyt på intervjuet.

3.5 Analysearbeidet

Etter gjennomføringen av intervjuene transkriberte jeg samtlige tolv intervjuer i sin helhet, og ordrett for å unngå å miste relevant informasjon. Dette ga meg mye rådata, som jeg måtte lese igjennom flere ganger for å bli enda bedre kjent med parene og deres arbeidsdeling. Før jeg startet med analysearbeidet hadde jeg ikke noen klare kategorier jeg kunne plassere parenes ulike argumenter innenfor, derfor lot jeg informantenes bidrag danne grunnlaget for kategoriene jeg bruker i analysen. Jeg startet derfor analyseringen med å benytte metoden som

omtales som «grounded theory», der idealet er at teori ikke skal styre forskningen (Tjora, 2009, s. 11). Jeg laget med andre ord kategorier etter hvilke argumenter informantene benyttet i intervjuet, og ikke ut ifra tidligere forskning. Likevel påpeker Tjora (2009, s. 11) at kvalitativ forskning ikke er helt teorifritt, da forskeren hele tiden tar valg på bakgrunn av teori, som for eksempel hvilke spørsmål som stilles under intervjuet, i tillegg til at tidligere forskning og teori påvirker hva man vektlegger i analysen. Mine kategorier kan derfor ikke fristilles helt fra hva jeg har lest og kjenner til fra tidligere forskning og teori. I både kvalitativ og kvantitativ forskning er målet at forskeren skal innta en objektiv og nøytral rolle, men forskningen vil hele tiden til en viss grad være preget av forskerens kunnskap og engasjement for temaet som studeres.

Siden min studie omfatter par, startet jeg med å analysere hvert enkelt par separat for å se mor og fars argumenter i sammenheng med hverandre. Jeg startet med å se på hvordan parene begrunnet sitt behov for å redusere familiens samlede arbeidstid. Her var mor og far veldig samstemte, derfor gikk jeg videre og så nærmere på hvilke tema mor og far brukte for å argumentere for at nettopp mor skulle redusere sin arbeidstid. Her oppga mor og far i større grad ulike forklaringer, i tillegg til at flere forklaringer ble brukt. Å se hver enkelt pars argumenter sammen, gjorde analysearbeidet veldig uryddig og uoversiktlig, derfor valgte jeg å se på informantens argumenter uavhengig av parene, slik at jeg kunne se nærmere på hver enkelt informants forklaringer på hvorfor det ble mor som reduserte sin arbeidstid. Det ble derfor enklere å dele innholdet i forhandlingene inn i ulike kategorier. Disse kategoriene dannet etter hvert de ulike delene i min analyse, som omfatter forskjellige tema innenfor arbeidslivet og ulike forventninger til «den nærværende mor». Innholdet i parenes forhandlinger gjenspeilte derfor tidligere forskning og teori på dette området, da parene oppgir både strukturelle og kulturelle forklaringer. Dette betyr at jeg startet med å utvikle kategorier med utgangspunkt i analysen av dataene, altså en induktiv tilnærming (Thagaard, 2011). Men etter hvert som jeg oppdaget at dataene belyser tidligere forskning og teori, ble det en veksling mellom induktive og deduktive faser, som vil si at kategoriene ble dannet i et samspill mellom empiri og tidligere forskning.

For å kunne svare på min problemstilling i sin helhet var jeg avhengig av å se nærmere på hvordan diskusjonen om parenes beslutningen hadde foregått mellom hvert enkelt par. Dette gjorde at jeg måtte se parene i sammenheng igjen, og se på hvordan hvert par forklarer denne

prosessen. Dette danner mitt siste analysekapittel, der kulturelle og strukturelle føringer kommer tydelig fram i beslutningsprosessen.

3.6 Etske utfordringer og kvalitet

Når man gjennomfører dybdeintervju er det flere ulike etiske utfordringer som man som forsker må ta hensyn til. Dette gjelder ikke bare under selve intervjuet, men også under forberedelsene og bearbeidelsene av intervjuene. Jeg vil derfor her avslutte dette kapitlet med å diskutere hvilke utfordringer som oppsto og hvordan man kan måle kvalitet når man gjennomfører dybdeintervju.

Informert samtykke er sentralt når man benytter kvalitativ metode. Dette betyr at informantene får informasjon om studiens formål, og innebærer å sikre seg at informantene deltar frivillig, samt at de får informasjon om at de til enhver tid kan trekke seg fra intervjuet eller nekte å svare på spørsmål (Kvale & Brinkmann, 2009). Før intervjuet fikk derfor informantene et ark med informasjon om oppgaven, der informasjon om tema, anonymisering og innlevering ble presentert. Dette informasjonsarket fikk også informantene tilsendt på epost før intervjuet, for jeg ønsket at deltakerne skulle vite hva de skulle delta på, slik at det ikke oppsto noen overraskelser. Likevel er det viktig at informantene ikke får vite for mye om studien, da dette kan føre til at parene snakker sammen før intervjuene blir gjennomført, noe som kan påvirke deres svar og refleksjon rundt temaet. Før intervjuet måtte informantene lese igjennom arket, og deretter skrive under dersom de ønsket å delta. Jeg spurte også om tillatelse til å bruke lydopptaker, siden dette er anbefalt å bruke i dybdeintervjuer (Kvale & Brinkmann, 2009). Det var ingen av informantene som hadde problemer med dette, og jeg opplevde heller ikke at informantene brukte ekstra tid til å formulerte seg eller endret oppførsel etter at lydopptaket var startet. Dette kan skyldes at jeg brukte en Iphone som lydopptaker, som lå diskret på bordet uten å forstyrre eller gjøre informanten bevisst på at samtalen ble tatt opp. I tillegg opplyste jeg om at lydopptak og transkribering ville bli anonymisert og senere slettet når det nærmer seg innlevering. Dette er i samsvar med NSD sitt reglement for krav til samtykke (NSD, 2015).

Siden min studie er avhengig av at småbarnsfamilier deler mye av deres privatliv, er det viktig å være bevisst på hvordan intervjuene vil påvirke informantene. Som forsker blir jeg godt kjent med parene og deres hverdag, og det kan dukke opp tema som kan være vanskelig for deltakeren å snakke om. Jeg opplevde likevel ikke at informanter ikke ønsket å svare eller

uttrykte noe misnøye angående spørsmålene. Likevel ble det tatt opp et alvorlig tema under et av intervjuene, da Trine fortalte at hun hadde mistet et barn tidligere. Dette kan for mange være et vanskelig tema å snakke om, men det var Trine selv som tok opp temaet, og jeg opplevde ikke at Trine følte seg tvunget eller hadde vanskelig for å snakke om dette.

Det er også utfordringer knyttet til bearbeidelsen av dataene i etterkant av intervjuene. Før man starter transkriberingen må man tenke over hvordan man ønsker å transkribere. Skal man beholde det muntlige språket og transkribere ordrett, markere pauser og tonefall, eller skal man gjøre språket mer lesbart for leseren, ved å gjøre om på setningsoppbyggingen? Jeg har valgt å transkribere ordrett, men ved å gjøre om dialekt til bokmål. Jeg har derfor beholdt den muntlige setningsoppbyggingen, og har markert pausene i transkriberingen. Dette fordi jeg ikke ønsket at informantene skulle bli gjenkjent ut ifra dialekt, samt at bokmål er enklere å lese. Konfidensialitet er viktig og vil si at privat data som identifiserer deltakeren ikke skal avsløres (Kvale & Brinkmann, 2009). Informantene fikk derfor fiktive navn allerede i transkriberingen, samt at lydfilene ble overført til en passordbeskyttet mappe.

Når det gjelder kvaliteten i kvalitativ forskning vil jeg forholde meg til Tjora sine tre forståelser av begrepene reliabilitet, validitet og generaliserbarhet (Tjora, 2009). I en kvalitativ studie kan forskerens engasjement for temaet ha stor betydning for kvaliteten på resultatene, derfor er det viktig å gjøre rede for hvordan forskerens egen posisjon kan påvirke forskningen påpeker Tjora (2009). I tillegg hevder Tjora (2009) at reliabiliteten blir hevet nettopp når man forteller om konteksten til undersøkelsen. Som ung kvinne uten barn er det vanskelig for meg å sette meg inn i parenes situasjon og forklaringer, da jeg ikke har opplevd deres erfaringer selv. Likevel har jeg en fordel da jeg ikke er preget av mine egne erfaringer, og dermed kan møte familiene med et åpen sinn. I tillegg kan min posisjon gjøre det lettere å være kritisk til informantenes svar, da ulike beslutninger ikke er like naturlig for meg som for mine informanter. Min tilstedeværelse som kvinne under intervjuet kan også ha preget fedrenes forklaringer, og hva de ønsker å dele. Fedrene kan oppfatte min studie som en kritikk av deres arbeidsfordeling, og kan derfor komme i en forsvarsposisjon, der de ønsker å unngå å sette seg selv i et dårlig lys. Siden idealet om likestilling står høyt i Norge, kan informantene prøve å "pynte" på sine beskrivelser, for å eventuelt dekke over deres ujevne fordeling av oppgaver. Parenes bidrag i denne studien er med andre ord preget av meg som kvinnelig intervjuer, i tillegg til at resultatet av studien er preget av de seks spesielle parene som har deltatt.

Validitet handler om man egentlig får svar på de spørsmålene man stiller (Tjora, 2009). Tjora (2009) snakker om både *pragmatisk* og *kommunikativ* validitet, der *pragmatisk* validitet først og fremst er relevant for aksjonsforskning. I denne oppgaven blir begrepet *kommunikativ* validitet som Tjora bruker relevant. Dette begrepet referer til at man tester validiteten i dialog med forskersamfunnet, men også at vi hele tiden forholder oss til tidligere relevant forskning, aktuelle teorier og perspektiver (Tjora, 2009). Denne forståelsen av validitet kan jeg bruke i min studie, da mange av mine valg er preget av diskusjon med veileder og medstudenter, samt av forskning og perspektiver jeg har lest både under og i forkant av denne studien. I tillegg hevder Tjora (2009) at man hever validiteten ved å redegjøre for valg og være åpen om forskningsprosessen, noe jeg har gjort gjennom dette kapittelet.

Generalisering i en eller en annen form er et direkte eller et indirekte mål innenfor det meste av samfunnsforskningen (Tjora 2009). Likevel har generalisering i kvalitativ forskning vært diskutert over lang tid, da det er uenighet om generalisering i kvalitativ forskning er nødvendig og hvordan dette i så fall skal gjøres (Tjora, 2009). Når det gjelder generalisering snakker Tjora om tre ulike typer; naturalistisk, moderat og konseptuell generalisering. Det sistnevnte går ut på at man utvikler konsepter, typologier eller teorier som vil ha relevans for andre case innenfor kvalitativ forskning. Moderat generalisering handler om at det er opp til forskeren å beskrive hvilke situasjoner resultatene vil kunne være gyldige, mens i naturalistisk generalisering er det opp til leseren å bedømme om funnene kan generaliseres til leserens eget case. Her vil det være avgjørende at forskeren presenterer detaljene godt nok i for eksempel sin case, for at leseren selv skal kunne vurdere gyldigheten (Tjora, 2009). Siden min studie ikke gir meg grunnlag for å kunne beskrive hvilke situasjoner mine funn vil kunne gjelde i, samt at jeg ikke utvikler begreper, vil jeg her plassere min undersøkelse innenfor en naturalistisk generalisering, som vil si at det er opp til leseren av studien å vurdere gyldigheten av mine funn.

4. Forhandlinger om deltid mellom småbarnsforeldre

Som vist i kapittel to er det tydelig at ulike sider ved arbeidslivet og ulike forventninger til mors- og farsrollen gir et kompleks bilde, som tyder på at det ikke kun er enkeltstående faktorer som inngår i forhandlingene om arbeidstid mellom småbarnsforeldre, men det er mange faktorer som virker sammen. Siden dette kapitlet tar utgangspunkt i min første problemstilling har jeg valgt å se på mødre og fedre som enkeltindivider og ikke som par i denne delen. Dette for lettere å kunne se de ulike argumentene hver enkelt informant bruker på tvers av parene. Jeg stiller spørsmålet: *Hva er innholdet i forhandlingene mellom småbarnsforeldre når de avgjør hvem som skal jobbe deltid?*

I dette kapitlet har jeg derfor valgt å belyse de ulike argumentene hver informant bruker for å begrunne at mor skal redusere sin arbeidstid, og knytte disse opp mot ulike tema basert på tidligere forskning og teori. Analysen min er derfor temabasert. Dette er med andre ord en analyse av tolv individuelle informanter, men det blir likevel påpekt når enkelte par oppgir noen av de samme forklaringene. Likevel betyr ikke dette nødvendigvis at det er disse argumentene hver enkelt informant har brukt i selve forhandlingssituasjonen med sin partner. Siden min analyse er basert på mine informanters oppfatning av denne prosessen, kan argumentene som informantene nevner være brukt både direkte og indirekte i forhandlingene.

Årsaken til at jeg har valgt å utføre analysen på denne måten er fordi informantene oppgir flere og forskjellige grunner til at mor skal redusere. Deres begrunnelser er derfor ikke entydige. For å få en dypere forståelse av hva informantene diskuterer er jeg derfor avhengig av å få fram hver enkelt informants tanker og meninger. Basert på de ulike argumentene som informantene oppgir er dette kapitlet inndelt i to hoveddeler. Den første delen omhandler de argumentene som er knyttet til forhold ved arbeidslivet, altså de strukturelle forklaringene, mens den siste delen fokuserer på de kulturelle forklaringene som kan knyttes til de ulike kjønnete forventningene som ligger på mors- og farsrollen. Jeg vil likevel påpeke at dette ikke betyr at samtlige informanter har nevnt argumenter innenfor alle disse ulike temaene.

4.1 Forhold ved arbeidslivet

Som vist i kapittel to er deltidsarbeid blant kvinner et sammensatt fenomen som er vanskelig å forklare ut ifra kun en enkeltstående faktor (Kjeldstad, 2006). Vårt kjønnssegregerte arbeidsmarked skaper et skille mellom mannsdominerte- og kvinnedominerte yrker, der faktorer som lønn, arbeidstidskultur og arbeidsvilkår er forskjellig. I tillegg hevdes det at kvinner og menn står ovenfor ulike forventinger og muligheter på grunn av ulike typer arbeidsorganisering og arbeidskultur (Kjeldstad & Nymo, 2004). Arbeidstidskultur, fleksibilitet, krav og inntekt er faktorer ved det norske arbeidslivet som påvirker mine informanternes forhandling om arbeidstid. Hvilket yrke man tilhører og hvordan arbeidstiden er påvirker hvilke muligheter man har for å redusere sin arbeidstid. Jeg vil derfor i dette delkapittelet presentere fire ulike tema som mine informanter belyser når det gjelder forhold ved arbeidslivet. Disse temaene omfatter hvilken betydning tilknytningen til arbeidslivet har for arbeidsdelingen, hvordan deltidskulturen på arbeidsplassen blir brukt som forklaring og hvordan lønnsforskjellene mellom kvinner og menn også blir en del av innholdet i forhandlingene.

Løs tilknytning til arbeidslivet

I Norge har vi en arbeidsmiljølov som skal sikre at både arbeidsgiver og arbeidstakers rettigheter blir ivaretatt, sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet, samt å bidra til et inkluderende arbeidsliv (Arbeidsmiljøloven, 2006a). Arbeidsmiljøloven står sterkt i Norge, og har en viktig funksjon i å sikre at arbeidslivet fungerer på en god måte. Men denne loven har også gjennomgått endringer. Senest våren 2015 har det blitt vedtatt nye endringer i arbeidsmiljøloven, som spesielt omfatter endringer angående midlertidige stillinger og arbeidstid. I forkant av dette vedtaket har det vært heftige debatter og massive protester fra fagforeninger og organisasjoner, som hevder at dette gir et ujevnt maktforhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver (NRK, 22. januar, 2015). Nåværende arbeids- og sosialminister Robert Eriksson sier følgende om disse endringene «*Vi får nå en rask iverksettelse av gode og viktige tiltak som gir større fleksibilitet i arbeidslivet og flere personer mulighet til å prøve seg i arbeid, og til å jobbe lenger*» (Pressemelding, 2015). LO-leder Gerd Kristiansen derimot hevder at endringene i arbeidsmiljøloven innebærer en klar svekkelse av arbeidstakernes rettigheter. Hun sier også at det er spesielt adgangen til midlertidig ansettelser LO reagerer kraftig på (NTB, 2015).

Midlertidige stillinger kan både ha positive og negative effekter på arbeidslivet. Det positive ved midlertidige stillinger er at det gir personer som ellers ikke ville vært en del av yrkeslivet muligheten til å prøve seg, ved at bedrifter og selskaper kan opprette en stilling uten å forplikte seg til fast ansettelse. Men usikkerheten som midlertidig stillinger gir angående fremtiden kan gi psykiske plager og vanskeligheter ved å få boliglån når man ikke har en fast inntekt. I tillegg kan midlertidig stillinger også ha stor betydning for tilknytningen til arbeidsmarkedet, noe som to av mine informanter er et godt eksempel på. Siden Gro har gått fra engasjement til engasjement har hun ikke hatt en fast arbeidsgiver, og ikke en fast jobb å forholde seg til. Gro har en ingeniørgrad, men hun jobber i en annen bransje enn hun er utdannet innenfor. Hun får derfor ikke benyttet sin kompetanse i jobben, noe som kan påvirke både trivsel og jobbidentitet. Arbeid er en viktig del av livet, da man tilbringer store deler av døgnet på jobb, og er for mange knyttet til deres identitet. Når man ikke utfører arbeid man er kvalifisert til, kan dette påvirke personens tilknytning til jobben. Det kan tyde på at Gro er en av dem som ikke får benyttet sin kompetanse på jobb og som dermed får en løsere tilknytning til jobben, fordi jobben ikke har så stor verdi for Gro. Dette er et eksempel på at føringer i arbeidslivet kan påvirke valg i familielivet. Når jobbtilbudene er få i markedet, kan man bli tvunget til å velge et mindre attraktivt yrke.

Det å ikke ha en fast jobb er også en begrunnelse Celine bruker når hun sier

«Jeg har ikke hatt en arbeidsgiver som har stått og ventet på meg eller, eller jeg har følt veldig sånn... mot en arbeidsplass eller, jeg har studert sant, jeg har gjort litt sånn forskjellig, og hatt litt sånn frie tøylar på et vis og, sånn at for oss så har det bare falt helt naturlig å gjøre det sånn. Men jeg tror at hvis jeg hadde hatt fast jobb og ja,.. eller la oss si at jeg hadde drevet privat da som privat fysioterapeut så hadde vi jo måtte tatt en helt annen diskusjon».

Siden Celine har vært student og tatt en mastergrad har hun ingen fast tilknytning til arbeidslivet, dermed blir også avgjørelsen om at hun skal redusere lettere, fordi hennes valg ikke har innvirkninger på en fremtidig arbeidsplass. Det at hun ønsker å jobbe deltid skaper ikke problemer for arbeidsplassen, men derimot oppfyller behovet arbeidsplassen har for deltidsarbeidskraft, ved at hun skal søke på deltidsstillinger som allerede er utlyst. Celine ofrer derfor ikke arbeidsoppgaver eller lignende fordi hun søker på deltidsstillinger der arbeidsoppgavene allerede er bestemt. På nåværende tidspunkt ofrer hun derfor ikke noe ved å jobbe redusert. Vi ser at Celines løse tilknytning til arbeidslivet påvirker familielivet, ved at valget om å jobbe redusert faller lettere for personer som ikke har en sterk tilhørighet og som

ikke har en arbeidsgiver å stå til ansvar for. Som Celine sier «så har det bare falt helt naturlig å gjøre det sånn».

Betydningen av å bli oppfattet som «uerstattelig» på arbeidsplassen

Her vil jeg bruke Lyng og Halrynjos (2009) begrep «uerstattelig» for å gå nærmere inn på hvordan noen par begrunner at mor skal redusere sin stilling fordi far oppfattes som «uerstattelig» på arbeidsplassen. I Lyng og Halrynjos (2009) studie opplever informantene hvordan karrierekrav som tilgjengelighet og fleksibilitet er omgjort til et krav om å være uerstattelig. Når dette kravet blir konfrontert med omsorgsansvar blir det umulig for begge foreldrene å kombinere omsorgsarbeid og karriere (Lyng & Halrynjo, 2009). Dette uerstattelighetskravet er mer fremtredende i privat sektor enn i offentlig sektor, da det private arbeidsmarkedet i større grad er preget av konkurranse og press (NOU 2008: 6, 2008). I privat sektor er ikke arbeidsplassene like sikre i fremtiden som i offentlig sektor. Dette skyldes at det private markedet er avhengig av etterspørsel og tilbud. De ansatte må med andre ord jobbe for å opprettholde arbeidsplassene, men fordelene er at lønningene i privat sektor er betydelig høyere enn hos de offentlige ansatte (NOU 2008: 6, 2008).

Arbeidsoppgaver og ansvar på jobben danner for flere av mine informanter grunnlaget for at mor reduserer sin arbeidstid. Joakim jobber som daglig leder innenfor et murerfirma der han også er medeier. Siden Joakim jobber privat er de avhengige av å hele tiden utføre en god jobb for å opprettholde veksten i selskapet. Dette betyr at Joakim jobber lange dager, og opp mot 50 timer i uken. Denne arbeidstiden gjør det vanskelig for Joakim å redusere sin stilling. Dette påpeker begge to, da Celine sier at det er på grunn av hans arbeidssituasjon at det ble hun som reduserer sin arbeidstid. Det private næringslivet er ofte mer preget av konkurranse og prestasjoner enn den offentlige sektoren, derfor er arbeidsdagene ofte preget av stress og en stor arbeidsmengde som gjør at overtidsarbeid blir normal arbeidstid og ikke unntaket (NOU 2008: 6, 2008). Joakim bekrefter også dette når han forteller at valget falt på Celine fordi «*jeg er så mye på jobb som jeg er*». Joakims lange arbeidsdager og hans forpliktelse til å stille opp og bidra til firmaet påvirker parets valg av arbeidstid. På spørsmålet om Joakim har mulighet til å redusere sin stilling på arbeidsplassen svarer han «*[...]jo altså det går, alt går an, men jeg måtte jo sannsynligvis gjort den samme jobben uansett på bare kortere tid. Så det er vel ikke så veldig aktuelt*». Her ser vi at Joakims jobb ikke gir de store mulighetene for å jobbe deltid. Når han likevel må jobbe like mye, men med mindre lønn er ikke dette et valg som frister. Dette er et eksempel på hvordan det private arbeidslivet fungerer. Når Joakim sier

at han uansett måtte ha gjort den samme jobben på mindre tid skyldes dette at det er vanskelig å få tak i personer som kan overta hans arbeidsoppgaver dersom han skulle redusert sin stilling. Joakim antyder derfor at firmaet ikke ville ansatt flere, han må gjøre de samme oppgavene, men fått mindre lønn. Dette er et typisk eksempel på at Joakim oppfattes som uerstattelig på jobb.

Selv om Jørn for øyeblikket er arbeidsledig er fordelingen mellom Jørn og Sigrid basert på at Jørn jobbet 100 prosent tidligere. I likhet med Joakim forteller også Jørn om en arbeidshverdag preget av press og prestasjon. Han uttrykker dette på følgende måte

«Ja, jeg trivdes men det var veldig slitsomt da. Mye gjentakelsesarbeid [...] eier krevde fullt årsregnskap nesten etter fire dager og det var krevende, og da må du bare om nødvendig, dra å levere i barnehagen også tilbake igjen på jobb for å få ferdig ting da. Forventet at ting ble gjort ferdig altså».

Arbeidshverdagen var i perioder preget av mye overtid og en deadline som gjorde at ingen unnskyldninger ble godtatt som fravær. Dette uttrykker også Sigrid når hun begrunner hvorfor det ble hun som reduserte stillingen sin når hun forteller *«det er jo sammenheng med at hans jobb er fryktelig viktig [...] og fravær fra hans jobb»*. Jørn måtte være fleksibel og tilgjengelig i disse periodene og var derfor regnes som «uerstattelig» på arbeidsplassen. Dette gjorde at det ble vanskelig for Jørn å redusere sin stilling.

Når de ansatte blir uerstattelig på arbeidsplassen, er det vanskelig å få andre personer til å overta oppgavene deres dersom de skulle jobbet mindre. Dette er både Jørn og Joakim klar over, og uttrykker at de ville fått dårlig samvittighet overfor kolleger og arbeidsplass dersom de skulle redusert sin arbeidstid. På Jørns tidligere arbeidsplass var det flere av hans kolleger som slet med blodtrykk og stress. Jørn ønsket derfor ikke at de andre ansatte skulle få flere arbeidsoppgaver, da han viste at de allerede jobbet godt over 100 prosent. Jørns dårlige samvittighet ovenfor kolleger og arbeidsgiver begrenset dermed Jørns mulighet til å redusere sin arbeidstid. Også Joakim som er medeier i firmaet med to kollegaer uttrykker sin dårlige samvittighet slik *«[...] så det er litt sånn følelsen ved at jeg skulle vært den som jobbet 80 prosent og de andre fullt liksom, det kjenner jeg ikke at jeg har lyst til»*. Hans tilknytning til jobben er sterk, og hans ønske om at firmaet skal utvikle seg er stor. Dette kommer tydelig fram når han forteller om hvordan han opplevde tiden da selskapet var gjennom en dårlig periode *«det er jo sånn som påvirker både på hjemmebane og kanskje følelsesmessig og for*

jobben». Disse sitatene kan tyde på at Joakim regner jobben som en viktig del av sin identitet, ved at yrkeslivet også påvirker familielivet. Jobben blir derfor en viktig identitetsarena, noe som bekrefter Morgan (1992) sin teori om menns sterke tilknytning til arbeidslivet.

Likevel er det ikke bare fedrene som forteller om en hverdag med lange arbeidsdager. Beate er den eneste av mødrene som er rådgiver, og som derfor har en jobb som omfatter lederoppgaver. Selv om Beate jobber 90 prosent, med 10 prosent ulønnet permisjon, er hennes hverdag preget av at hun har arbeidsoppgaver som må fullføres, som betyr at hun jobber mye på kveldene. Beate forteller om sin hverdag på følgende måte

«Jeg har en jobb som gjør at jeg må gjøre ferdig veldig mye av arbeidsoppgavene så jeg må jobbe på kveld hvis jeg ikke rekker det i løpet av dagtid, for at jeg henter ungene før. Men jeg vet at hvis jeg ikke har 90 prosent stilling så kommer jeg til å jobbe... nå må jeg se ungene for jeg får ikke betalt for den ene dagen annenhver uke, så jeg må på en måte ta den ut. Jeg må tvinges gjennom, altså jeg må lage meg noen ordninger sånn at jeg klarer å prioritere ungene, for nå kan jeg si det at, nei, jeg kan ikke komme på jobb, fordi jeg har ungene. Jeg har fridag med ungene. Så det høres dumt ut, men det er veldig lett å være på jobb hele tiden, for det er nok å gjøre».

Som sitatet forteller har også Beate et sterkt forhold til jobben, og er avhengig av å ha en fridag annenhver uke for å kunne «prioritere ungene» som hun sier. Arbeidet krever med andre ord mye av Beate og gjør det vanskelig å kombinere arbeidet med familielivet. Hennes fremstilling av sin arbeidshverdag har derfor tydelige likheter med faktorer innenfor typiske mannsdominerte yrker, som tidspress og ferdigstilling av arbeidsoppgaver. For å tilpasse seg arbeidslivet har derfor Beate valgt å ta ut 10 prosent ulønnet permisjon, for å kunne begrense arbeidet slik at hun også skal kunne få tilbringe tid med barna. Vi ser derfor at Beate er preget av tidsklemma, om å prestere på jobb, samtidig som hun skal leve opp til sitt ideal som mor. Dette kan derfor antyde at Beate bekrefter Ellingsæters (2009) teori om at kvinner opplever en motstridende forventning om at de skal være like engasjerte i jobben som menn og samtidig gi familien første prioritet.

Deltidskulturen på arbeidsplassen påvirker valg av arbeidstid

Som nevnt tidligere har Norge et av verdens mest kjønnsdelte arbeidsmarked, som betyr at kvinner og menn jobber innenfor ulike sektorer og yrker. Ifølge Abrahamsen (2002) er deltidsarbeid mer utbredt innenfor kvinnedominerte yrker enn mannsdominerte yrker, for i kvinnedominerte yrker blir deltid regnet som normal arbeidstid, mens i mannsdominerte yrker

er normalarbeidstakeren en fulltidsansatt. Om man jobber innenfor et mannsdominert eller et kvinnedominert yrke kan med andre ord ha stor betydning for valg av arbeidstid. Dette har også vært forklaringen i tidligere forskning på hvorfor kvinner jobber deltid. Etterspørsel og tilbud i arbeidsmarkedet påvirker arbeidstakers arbeidstid fordi man er avhengig av hvilke stillinger som etterspørres i arbeidslivet (Kjeldstad & Nymoene, 2004).

De tradisjonelle deltidsyrkene er som regel innenfor helse-, service- og undervisningssektoren. Flere av mine informanter jobber innenfor disse tradisjonelle deltidsyrkene. Øystein og Beate er et par der begge to jobber innenfor helsesektoren, Øystein som sykepleier i en 60 prosent stilling på natt og Beate i en 90 prosent stilling som rådgiver. Dette paret skiller seg fra de andre informantene, da far jobber mindre enn mor. Beate forteller om hvorfor de har valg akkurat denne fordelingen av arbeidstid

«... og den stillingen ønsket vi oss når Øystein var ferdig utdannet sånn at han... for du tjener mer på natt og du jobber mer timer hver gang man er på jobb [...] så det at han Øystein jobber natt har vi ønsket oss for å få mer tid sammen med ungene».

På grunn av at Øystein jobber innenfor et tradisjonelt deltidsyrke var det etterspørselen etter deltidsansatte i helsesektoren som var en medvirkende faktor i deres valg av arbeidstid. Siden det ble en stilling ledig ble det et lett valg å starte i denne stillingen for Øystein. Her ser vi et eksempel på at tradisjonelle deltidsyrker kan være avhengig av å ha ansatte i faste deltidsstillinger for å få arbeidsplanen til å gå opp slik Kjeldstad og Nymoene hevder (2004). Som sykepleier jobber Øystein innenfor et kvinnedominert yrke der deltidsarbeid er vanlig. Siden Øystein er mann kan dette indikere at arbeidstidskulturen i et yrke har større innvirkning på de ansattes arbeidstid enn kjønnsnormer har, noe som bekrefter Abrahamsens teori (2002).

Øystein tar også opp et annet tema når det gjelder arbeidstid. Å jobbe turnus gjør at man har varierte uker, der antall arbeidstimer per uke varierer. Øystein forteller at behovet for arbeidskraft er stort, derfor har han muligheten til å jobbe så mye ekstra han selv ønsker. Øystein utdyper

«Jeg får alltid jobbet så mye jeg vil. Jeg kan jobbe 100 prosent om jeg vil, og jeg tar en del ekstra [...] da behøver ikke jeg på en måte å gå opp i stilling. Da kan jeg på en måte bare tenke at jeg trenger fire ekstravakter den måneden her så er jeg i mål».

Denne fleksibiliteten nevner også Katrine som i likhet med Øystein også jobber som sykepleier i en 65 prosent stilling på natt. Hun forteller *«fordi det er ganske greit betalt også kan jeg heller jobbe ekstra når det passer [...] da kan jeg jobbe ut ifra hva som passer meg»*. Denne fleksibiliteten i arbeidstiden gjør at både Øystein og Katrine har mye makt over sin egen arbeidstid. Samtidig er dette også en god løsning for arbeidsgiver, for ved å opprette faste deltidsstillinger slipper også enkelte sektorer å betale overtid til de heltidsansatte. I stedet brukes de deltidsansatte som en slags reservearme som kan jobbe ekstra etter behov (NOU 2004: 29, 2004). På den måten får de ansatte en fleksibel arbeidstid der de selv kan bestemme når de vil jobbe ekstra, samtidig som arbeidsgiver kan tilpasse arbeidet etter markedet.

Å jobbe innenfor et tradisjonelt deltidsyrke har stor betydning for flere av parenes arbeidstidfordeling. Også Tobias påpeker at Trines stilling innenfor servicebransjen gjorde valget lettere

«når hun egentlig hadde en deltidsjobb der hun kunne tilpasse stillingen sin mer, i og med at hun kan jobbe både dag og kveld og helg. Mens jeg som har en åtte til fire jobb, det... det er litt mer gunstig at jeg var på jobb».

Likevel er det ikke alle mødrene som jobber innenfor et kvinnedominert yrke. Gro og Vegar jobber innenfor IT bransjen, som ikke er et typisk deltidsyrke. Likevel var det etterspørselen etter en person som kunne jobbe deltid på Vegar sin arbeidsplass som førte til at Gro begynte å jobbe i en 50 prosent stilling. Vegar hevder derfor at *«en del ting har skjedd bare fordi at det passet seg sånn tror jeg»*. Siden Gro var arbeidsledig på dette tidspunktet var det naturlig at hun begynte i denne stillingen. Vegar begrunner dermed arbeidstidsfordelingen ut ifra etterspørselen etter en deltidsansatt på hans arbeidsplass. Man kan derfor spørre om fordelingen av arbeidstid egentlig er basert på egne behov og preferanser eller om etterspørselen i arbeidslivet legger sterke føringer på småbarnsfamilier fordeling av arbeidstid.

Inntekt som skjult premiss

Vårt kjønnsdelte arbeidsmarked gir også lønnsforskjeller mellom kvinnedominerte og mannsdominerte yrker. Menn tjener som regel mer enn kvinner, fordi menn jobber i større grad innenfor privat sektor der lønningene er høyere enn i offentlig sektor (NOU 2008: 6, 2008). Dette lønns skillet mellom offentlig og privat sektor kommer også til uttrykk gjennom

mine informanter. Likevel er det ingen av informantene som forteller at inntekt er hovedårsaken til at mor reduserer, men enkelte informanter bruker fars høyere inntekt som en tilleggs begrunnelse.

Betydningen av å jobbe privat kan legge føringer for valg av arbeidstid. Tobias som er serviceingeniør og Joakim som er daglig leder i et murerfirma jobber begge innenfor det private arbeidsmarkedet. Både Tobias og Joakim forteller at de har en høyere inntekt enn sin partner, så for «å få økonomien til å gå opp» som Tobias uttrykker ble det derfor ikke de to som reduserte sin arbeidstid. De tjener 450 000 kr og 750 000 kr, og har dermed en betydelig høyere inntekt enn Trine og Celine, noe som også begge mødrene påpeker. Celine forteller *«at han Joakim har ganske mye mer lønn enn meg, så rent sånn økonomisk sett, at husholdningen skal gå rundt.. så er det mer fornuftig»*.

Vegar og Gro jobber på samme arbeidsplass og de nevner begge inntekt som en del av begrunnelsen for at Gro skulle starte i en 50 prosent stilling, og at Vegar skulle fortsette i sin heltidsstilling. Siden Gro har vært hjemmeværende tidligere og Vegar har hatt fast jobb over lengre tid har han også opparbeidet seg en høyere årsinntekt enn Gro. Gro uttrykker det slik *«det er sånn det er best pengemessig. Han tjener mest, han har vært lengre i jobb»*. Vegar påpeker også at hans inntekt gjør at det ikke er aktuelt å redusere akkurat nå. Dette er et eksempel på at arbeidserfaring og ansiennitet påvirker inntekt, som igjen har innvirkning på Gro og Vegars valg av arbeidstid. Til tross for at inntekt ikke nevnes som hovedinnholdet i disse informantenes forhandlinger, kan likevel inntekt ha større betydning enn informantene gir uttrykk for. Inntekt kan ha en indirekte innvirkning på forhandlingene, siden informantene forteller at en omvendt løsning hadde vært vanskelig å gjennomføre økonomisk sett.

4.2 Kulturelle forventninger om «den nærværende mor»

Kvinner har tradisjonelt hatt rollen som omsorgsperson for eldre, barn og familie.

Oppfatningen av den gode barndommen i Norge har derfor vært preget av at mor skal prioritere barna, og legge til rette for at barna får en fin barndom (Johansen, 2007). Likevel er det kulturelle forskjeller på hva som regnes som en nærværende mor. Med andre ord er kvinners oppfatning av hva som er de «riktige» moralske valgene sosial konstruert, som betyr at mødres moralske valg varierer mellom grupper og ulike steder (Johansen, 2007, s. 200).

Oppfatningen av «den nærværende mor» er derfor hele tiden i endring, og har også blitt

utfordret nå når en stor andel kvinner har tatt del i yrkeslivet. Forventningene på far som forsørger er derfor blitt mindre, og dette har også påvirket fars rolle i familien.

Likevel skaper de biologiske ulikhetene en forskjell mellom fedre og mødre, da det er kun kvinner som kan bære fram, føde og amme barnet. I omsorgssammenheng får dette derfor betydning for mor og fars rolle i omsorgsarbeidet i tiden etter fødselen, i fødselspermisjonsperioden. På grunn av amming blir barnet veldig avhengig av mor i denne perioden, mens far ofte oppfattes mer som støttespiller enn som en fullverdig omsorgsperson. Mors kropp kan derfor bli brukt som et argument for at mor skal redusere sin arbeidstid.

Betydningen av å ha en kropp som ikke fungerer

Den påkjenningen og forandringene kroppen gjennomgår i et svangerskap kan ha stor betydning for hvor lenge mødre er hjemme i fødselspermisjon. Her er det store individuelle forskjeller, for et svangerskap oppleves forskjellig fra kvinne til kvinne. I tillegg er det ofte kvinner som er pådriver for å få barn. Men det å kunne få barn er likevel ikke en selvfølge. Mellom 10-15 % av svangerskap som er bekreftet med svangerskapstest ender med spontanabort (Norsk Helseinformatikk, 2014). Dette er ofte et tema som blir sett på som tabu, og som knyttes til skam og skyldfølelse for mødre. Trine er en mor som har opplevd nettopp dette, å miste et barn. Å gjennomgå en slik tragisk hendelse, og oppleve det å ha en kropp som ikke fungerte påvirker Trines rolle som mor. Usikkerheten ved å ikke vite om hun kan få flere barn gjør at Trines oppfatning av en god mor handler om å tilbringe mye tid med barnet. Dette kommer tydelig fram når jeg spør Trine om hvorfor hun ønsket å redusere sin arbeidstid *«[...] det har med å gjøre at det hele tiden ligger i underbevisstheten at enn hvis det er bare hun jeg klarer å få, og det ble tøft å være borte fra henne»*. Trine baserer derfor dette valget på den biologiske delen av hennes rolle som mor, nemlig at det er hun som bærer frem barnet.

Kvinnens mulighet til å gå gravid gir dem også et argument som menn ikke kan argumentere imot. Dette kommer til uttrykk når jeg spør Trine om hvordan de ble enige om hvem som skulle reduserte sin arbeidstid *«jeg ringte hjem og storskrek og sa det at jeg klarer ikke dette, jeg klarer ikke å være borte fra henne»*. Trine uttrykker her et sterkt ønske om å være mer hjemme. Dette antyder at Trine er preget av usikkerheten rundt det om hun kan få flere barn og at denne småbarnsperioden er en viktig tid som har stor verdi for henne. Maktbalansen mellom Trine og Tobias blir her skjev fordi Tobias av biologiske årsaker ikke har vært igjennom de samme erfaringene som Trine har når det gjelder det å miste et barn, og

vanskeligheten ved å få barn. Likevel er det viktig å påpeke at også menn opplever sorg når de mister et barn, men på grunn av at det er kvinnen som går gravid kan denne erfaringen oppleves vanskeligere for kvinnen siden det er hennes kropp som må gjennom denne påkjenningen.

Barnets behov for mors kropp

Men til tross for biologiske ulikheter mellom kvinner og menn, står mor og far fritt til å selv velge hvordan de ønsker å dele fødselspermisjonen. Perioden som omfatter barnets første leveår er i utgangspunktet ikke en kjønnnet periode, likevel er det fortsatt mor som tar størstedelen av fødselspermisjonen (Bringedal & Lappegård, 2012a). I tillegg står forventningen om at barn bør ammes hele det første året høyt i Norge (Ellingsæter, 2005). Til tross for dette har norske mødre gjennom et par hundre år til enhver tid ammet mindre enn helsemyndighetenes anbefalinger (Ellingsæter, 2005). Foreldres fordeling av fødselspermisjon er derfor preget av at mor opplever en forventning om å amme lengst mulig, noe som tyder på at fordelingen av fødselspermisjonen blir basert på kulturelle forventninger og ikke biologi.

Denne ammedebatten om hvor lenge mor skal amme og om lengden på ammeperioden har innvirkning på rollen som «den nærværende mor» oppsto da helsemyndighetene i 2001 endret anbefalingene om fulltidsamming fra fire til seks måneder (Ellingsæter 2005). Ellingsæter (2005) har vært opptatt av denne debatten og hevder at myndighetene gir doble signaler fordi helsemyndighetens anbefalinger ikke går overens med bilde på den aktive far. Mødre opplever derfor et press om å fullamme gjennom hele fødselspermisjonen for å oppfylle kriteriet på en god mor, noe som også påvirker fars mulighet til å ta permisjon (Ellingsæter 2005). Amming kan derfor bli oppfattet som et biologisk argument, men amming er ifølge Ellingsæter kulturelt og knyttet til forventningene til morsrollen.

Selve ammeprosessen er det biologisk sett kun mor som kan utføre. Kontakten mor får med barnet gjennom denne prosessen, er et av argumentene Tobias bruker for å forklare deres fordeling av arbeidstid. Tobias har tidligere hatt tre måneder fedrekvote, og har vært hjemme alene med barnet mens Trine har vært på jobb. Tobias tjener mer enn Trine, men forteller at selv om Trine hadde tjent mer enn han, tror han at det likevel ville vært Trine som hadde redusert stillingen sin. Dette begrunner han med at «*hun har et større behov for å være hjemme med ungen*». Han utdyper videre «*mor og barn har jo hatt en sterkere tilknytning enn*

til far [...]mor har jo gitt maten og puppen og kosen og varmen som ungen er vant til å kjenne». Til tross for at Tobias har vært hjemme alene med barnet tidligere føler han at Trine har en fordel fordi hun har hatt lengre permisjon, og har derfor fått vært mer sammen med barnet, og i tillegg er det hun som har puppen og som dermed kan amme og gi kosen. I tillegg nevner Tobias at siden Trine har vært vant til å være hjemme i permisjonen så føles det også godt å være hjemme for henne. Å tilbringe tid med barnet gir derfor mor en fordel. Dette bekrefter han også senere når jeg spør om han kunne tenkt seg å fordele fødselspermisjonen på en annen måte ved eventuelt barn nummer to «*Jeg tenker at [...]kanskje vi kan dele opp den fellesperioden litt mer».* Til tross for at mor har fått mer tid sammen med deres barn ville han likevel ikke redusert sin arbeidstid fordi mor har «et større behov». Dette behovet er større hos Trine fordi hun har vært lengre hjemme og fått en større tilknytning til barnet på grunn av ammingen hevder Tobias. Det interessante ved Tobias sitt argument er at dette tyder på at jo lengre mor er hjemme i permisjon jo sterkere tilknytning får mor med barnet, som igjen gjør det vanskeligere for mor å forlate barnet. På den måten påvirker derfor fordelingen av fødselspermisjonen også småbarnsperioden etterpå, fordi far blir skjøvet til siden på grunn av mors behov. Far har derfor ikke den samme forutsetningen til å få den samme tilknytning til barnet som mor har.

Ulike forventninger til mor og far i foreldrerollen

Fedres deltakelse i familiearbeidet har hatt en tydelig økning siden 1970 (Kitterød, 2013). Fedre tilbringer mer tid sammen med barna sine, og har blitt mer aktive fedre både i hverdagen og i helgene (Kitterød, 2013). Fedrekvoten har vært et bidrag til denne endringen ifølge Smeby (2013), som hevder at det å få tilbringe tid hjemme alene med barnet over en lengre periode har en viktig betydning for økt likestilling hjemme. Når far får hovedansvaret og får være med på å lære seg rutinene og bli bedre kjent med barnet, får dette også betydning for forholdet mellom far og barn, og fars ansvar som forelder. Dette bekreftes også av Øystein, Tobias og Vegar, da de forteller at de deler husarbeidet ganske likt med sin partner. Alle tre har benyttet fedrekvoten og vært hjemme alene med barnet over lengre tid, mens mor har vært på jobb. Dette kan antyde at fedre som er hjemme alene med barnet i en lengre periode ikke bare får bedre kontakt med sitt eget barn, men at de også får en større forståelse og et helhetlig bilde av alt som må gjøres hjemme og i tilknytning til foreldrerollen. Jeg mener Beate uttrykker dette på en god måte når hun sier

«jeg tenker hvert fall at det er en... veldig fin mulighet for begge to å få være alene med barna da, og de rutinene man har og spesielt når de begynner å bli sånn ett halvt år, og dem skal spise og sove og alt det å ha en rutine. Hvis man ikke er der og er med på konsekvensene ved å ikke følge rutinene så skjønner man det heller ikke, sant».

Fedrekvoten kan med andre ord ha stor betydning for fars rolle i både hus- og omsorgsarbeidet, men selv om forventningene til «den nærværende far» har økt, regnes fortsatt ikke husarbeid som en del av farsrollen (Kitterød 2013). Ifølge Kitterød (2013) gjør fedre mer husarbeid enn før, men det er fortsatt mor som gjør mest.

Selv om forventningen til farsrolle har gjennomgått en utvikling, går likevel denne prosessen sakte, da det tar tid å endre tradisjonelle kjønnsroller. Forventningene til mors rolle i familiearbeidet er derfor fortsatt fremtredende blant norske småbarnsfamilier. Disse kulturelle føringene kommer til uttrykk gjennom informantenes beskrivelser av fordelingen av hus- og omsorgsarbeidet. Omsorgsarbeidet er ganske likestilt, da både mor og far deltar daglig i stelling, legging og lek i ulik grad. Men når det gjelder husarbeid er fordelingen i større grad ujevn. Til tross for at halvparten av parene har en likestilt fordeling av husarbeidet hjemme er det likevel mor som er pådriveren for å få utført, og organisert og planlagt hus- og omsorgsarbeidet. Det er med andre ord fortsatt mor som føler ansvaret for å få hverdagen til å gå opp. Beate forteller at det *«er jeg som maser da på at ting skal bli gjort, for jeg har jo planlagt det i god tid i forveien hvordan ting skulle vært, så da er det mitt ansvar»*. Flere av mødrene nevner at det er de som planlegger både når og hvordan husarbeidet skal bli gjort. Dette antyder at de tradisjonelle kjønnsrollene fortsatt preger familielivet, og bekrefter også Haavinds (1987) teori om at mor er den ansvarlige hjemme, men at hun likevel ikke har makten til å få far til å bidra like mye. Mødrene opplever derfor andre utfordringer i hverdagen enn fedrene gjør, og det fører til at mor blir den aktive parten, og den som foreslår parets fordeling av arbeidstid.

I tillegg til at mor er den aktive pådriveren i hus- og omsorgsarbeidet, har også mødrene store forventninger til seg selv om å være «god nok» som Celine uttrykker. Presset om å være en god mor kommer tydelig fram når Celine forteller

«Så det er kanskje det jeg er litt redd for da at hvis jobben skal stjele alt av tid, at det vil si at jeg ikke blir god nok.. eller ut ifra mine standarder da, at jeg ikke klarer å prestere nok så, ja. Så det er egentlig tiden som jeg egentlig er mest bekymret for da. Når jeg begynner på jobb. For det er så mye som skal gjøres. Man skal slappe av og ikke stresse

sånn med hus og hjem og sånn, men det er faktisk sinnsykt mye klær som skal vaskes, og det er ting som skal handles inn og man skal liksom, ja. Sånn praktiske ting. Vi kjøper oss jo egentlig litt fri da til å få gjort litt sånt».

Celine ser at tiden ikke strekker til, og dermed blir eneste løsningen å redusere arbeidstiden for å kunne få hverdagen til å gå opp. Men også kvalitetstiden med barna viser seg å være en viktig del av mødrenes forventning om sin rolle som mor. Det å kunne tilrettelegge for at de har det hyggelig sammen blir ansett som mors oppgave ifølge mødrene. Celine anser middagsmåltidet som en viktig del av denne kvalitetstiden når hun forteller

«Og mens helgen går med på å få handlet inn mat og få ordnet litt hjemme og få vasket litt klær og sånn så blir det plutselig at alt blir bare sånn gjøremål, det blir ikke noe sånn tid til å bare være sammen, og kan spise middag sammen. Det synes jeg, middagsmåltid er ganske viktig for meg. At man sitter sammen en gang i løpet av dagen hvert fall».

Det er positivt at fedre deltar mer i omsorgsarbeidet enn før og at de reduserer sitt overtidsarbeid, likevel er det interessant at mor føler et større ansvar ovenfor barna enn far gjør ved at det er mor som foreslår arbeidsdelingen. I disse forhandlingene mellom mor og far er det overraskende at far ikke blir nevnt som et alternativ til å redusere sin arbeidstid. Katrine forteller *«Kanskje er det litt gammeldags, men vi tenkte faktisk aldri på at han skulle redusere, det var aldri et tema»*. Katrine utelukker her far som en valgmulighet. Dette kan antyde at Katrine ikke har noen forventninger til at Trond skal redusere sin arbeidstid, og at han dermed heller ikke blir vurdert i prosessen. I tillegg har Katrine klare forventninger til sin egen morsrolle, og for å oppfylle sitt ideal ønsker hun å redusere sin arbeidstid. Katrine forteller

«Jeg ønsker å være den som på en måte tar seg av huset hjemme og ungene og, vi samarbeider jo det er ikke det, at jeg står ikke helt alene, men jeg ønsker å være den som på en måte... jo, jeg har ikke noe problemer med å jobbe deltid [...] Det hadde blitt veldig feil for meg for da hadde jeg kommet til å tenkt at da kommer mine barn og tenke det samme om meg, som det jeg gjorde om moren min».

Katrine har vokst opp med en hjemmeværende far og en fulltidsarbeidende mor som var opptatt av jobb og karriere. Katrine har erfaringer fra barndommen som preger hennes syn på morsrollen og som gjør at hun er redd for å ikke kunne leve opp til sine egne forventninger om å være en god mor. I tillegg er Katrine opptatt av at omsorgsarbeidet er hennes ansvar, noe som også bekrefter Ellingsæters (2009) mening om at omsorg ofte blir sett på som kvinnetid.

Ved å redusere sin arbeidstid får hun dermed bedre tid til å være sammen med ungene, og dette gjør det lettere for henne å oppnå sitt ideal om den nærværende mor. Katrines sterke ønske om å tilbringe mer tid sammen med barna utelukker derfor far som et alternativ til å redusere sin stilling.

Likevel er det ingen av fedrene som uttrykker at de hadde vurdert seg selv som et alternativ i denne diskusjonen. Dette kommer også tydelig fram når jeg spør Øystein om det var et ønske fra hans side om å redusere familiens arbeidstid

«Det var mer et ønske fra Beate tror jeg. Det var hun som var mest bevisst på det. For hadde jeg fått tilbud om 80 prosent maks, så hadde jeg tatt den. Så det er Beate som er mest på den der. Og jeg var jo helt enig. At det.. selyfølgelig. Jeg må jo ikke jobbe fullt natt. Så... det var hennes... verk»

Også Joakim og Tobias uttrykker at de aldri ble vurdert i denne prosessen. *«Nei, sånn som for min del så var det vel aldri spørsmål om at jeg skulle redusere noen stilling»* (Tobias). At til og med far utelukker seg selv som en mulighet kan tyde på at Joakim og Tobias ikke opplever de samme forventningene som deres partner gjør angående familiearbeidet. Når det ikke forventes at de skal redusere, blir det heller ikke noe å vurdere. Andre forklaringer kan være jobbrelaterte. Siden både Joakim og Tobias ønsker å jobbe fulltid, kan dette bety at de gir arbeidet stor verdi, og at de er sterkt tilknyttet jobben. Når jobben blir en del av deres identitet, blir det heller ikke et ønske å redusere antall arbeidstimer, dermed oppfattes dette heller ikke som en valgmulighet for Tobias og Joakim. At far ikke blir vurdert i denne forhandlingsprosessen kan antyde at tradisjonelle kjønnsroller fortsatt er fremtredende blant norske småbarnsfamilier. Det forventes fortsatt at far skal jobbe heltid og innta forsørgerrollen, mens forventningene om en nærværende mor legger press på mor om å ta ansvaret hjemme

5. Beslutningen om hvem som skal jobbe deltid

Som vist i forrige kapittel gir ikke bare hver enkelt informant forskjellige, men også flere forklaringer på hvorfor det ble mor som reduserte sin arbeidstid. Det er med andre ord ikke bare en enkeltstående faktor som ligger til grunn for deres avgjørelse, men opptil flere ulike forklaringer som blir vektlagt med ulik verdi. Likevel viser innholdet i informantenes forhandlinger at kulturelle og strukturelle faktorer preger deres beslutning. For å belyse dette skal jeg her analysere hvert enkelt par sammen, for å se nærmere på om det er de kulturelle eller de strukturelle faktorene som legger de sterkeste føringene på parenes beslutning. I tillegg vil jeg se nærmere på parenes beskrivelser av hvordan selve diskusjonen om arbeidsfordelingen har foregått. I dette kapitlet belyses derfor min andre problemstilling som er følgende: *Hvordan tar småbarnsforeldre beslutningen om hvem som skal jobbe deltid?*

Som nevnt i kapittel to har jeg tatt utgangspunkt i Sylteviks (2000) definisjon på forhandlinger, men likevel foretatt en endring, da jeg hevder at forhandlinger kan foregå uten at parene trenger å være uenige. Likevel går jeg ut ifra at begge partene har innflytelse på resultatet og er enige om å finne fram til et felles resultat.

5.1 Hvilke faktorer preger parenes beslutning?

I dette delkapitlet skal jeg se nærmere på hva som kjennetegner parenes beslutninger, og om det er enkelte faktorer som gis større betydning enn andre.

Arbeidslivets struktur avgjør arbeidstidsfordelingen

Siden Øystein er den eneste mannen i mitt utvalg som jobber redusert, vekker dette paret min interesse, da det er kun 13 prosent menn som jobber deltid i Norge (Næsheim & Villund, 2013). I tillegg jobber begge to innenfor helsesektoren, som i stor grad er preget av deltidsstillinger (Køber & Vigran, 2011). Siden Øystein jobber som sykepleier, betyr dette at han jobber innenfor et kvinnedominert yrke, der deltid regnes som vanlig arbeidstid. Etter endte studier ble det derfor mulig for Øystein å starte i en deltidsstilling, fordi etterspørselen etter deltidsansatte er stor i helsesektoren (Kjeldstad & Nymoen, 2004). Siden Beates egen jobb begrenser hennes muligheter til å redusere, ved at hun risikerer å miste arbeidsoppgaver og ansvarsområder hvis hun reduserer mer enn ti prosent, var det Beate som foreslo at

Øystein skulle starte i en deltidsstilling på natt. Beate har derfor ikke mulighet til å redusere sin arbeidstid uten at jobbens innhold får en annen form.

Parets avgjørelse er derfor sterkt preget av å være en beslutning tatt innenfor et kjønnsdelt arbeidsmarked der deltid regnes som normal arbeidstid blant sykepleiere. Det er derfor tydelige strukturelle føringer som har påvirket deres beslutning, da deres yrke er hovedårsaken til deres fordeling av arbeidstid. Siden Øystein er den eneste mannen som jobber innenfor et kvinnedominert yrke og i tillegg er den eneste mannen som jobber deltid i mitt utvalg viser dette at arbeidstidskulturen i typiske kvinneyrker påvirker hvilken arbeidstid man har uavhengig av kjønn. Dette bekrefter at vårt kjønnsdelte arbeidsmarkedet har stor innvirkning på småbarnsfamiliers arbeidstid, da det er flest kvinner som jobber innenfor typiske kvinnedominerte yrker, og at disse yrkene har en deltidskultur, som påvirker kvinner (og menn) til å velge å jobbe deltid.

Strukturen i arbeidslivet reproducerer kjønnede forventninger

Både Jørn og Joakim uttrykker at jobben krever mye og at de jobber mye overtid i perioder. Begge jobber i privat sektor innenfor henholdsvis regnskap og murerbransjen. Dette betyr at de begge jobber innenfor typiske mannsdominerte yrker, der heltidsarbeideren er normen, og deltid er unntaket. Både Jørn og Joakim uttrykker at å redusere sin stilling er vanskelig fordi det er få andre som kan ta over deres arbeidsoppgaver, som betyr at deres arbeidsoppgaver ville blitt fordelt på kollegaer. Dette er verken noe Jørn eller Joakim ønsker, derfor blir ikke valget om å redusere sin arbeidstid en valgmulighet for disse to parene. Dette bekreftes også av Sigrid og Celine som forteller at valget falt på dem på grunn av fars arbeidstid. I tillegg jobber Sigrid innenfor undervisning og Celine innenfor helsesektoren som begge er typiske deltidsyrker. Strukturen i arbeidslivet har derfor sterke føringer på deres beslutning. Siden deltid ofte blir sett på som normal arbeidstid innenfor kvinnedominerte yrker, blir det lettere for Celine og Sigrid å redusere sin stilling, i motsetning til Jørn og Joakim som jobber innenfor mannsdominerte yrker der deltid nesten er fraværende, og ikke en del av arbeidstidskulturen. Siden begge disse parene har valgt tradisjonelle kvinnedominerte og mannsdominerte yrker, påvirker deres yrke også deres fordeling av arbeidstid. Likevel er det viktig å påpeke at verken Celine eller Sigrid føler seg tvunget til å redusere sin stilling, selv om fars jobb hindrer han fra å gjøre det. Tvert om uttrykker begge to at de ønsker å redusere sin arbeidstid.

Selv om typiske kvinnedominerte yrker etterspør deltid, er det likevel ikke kun innenfor disse yrkene at deltid finnes. Hos Vegar og Gro som jobber i IT bransjen var det nettopp etterspørselen etter en deltidsansatt på Vegar sin arbeidsplass som førte til at Gro gikk fra å være arbeidsledig til å begynne i en 50 prosent stilling. Det var derfor tilfeldig at Gro begynte å jobbe igjen, og at hun videre økte sin stilling til 60 prosent senere. I dette tilfellet var det arbeidsplassen som avgjorde Gro sin stillingsprosenten, og i tillegg fikk arbeidsplassen dekket behovet for en fleksibel arbeidstaker, da Gro i perioder tar på seg ekstra oppgaver og øker sin stillingsprosent. Gro er også et eksempel på det Hakim (2006) kaller en «hjemmeorientert» kvinne fordi Gro påpeker at hun ikke ønsker å øke sin stillingsprosent noe mer.

Kjønnete forventninger fører til at mor ønsker å redusere

Selv om Trine og Katrine jobber innenfor servicebransjen og helsesektoren, som er typiske deltidsyrker er det likevel ikke dette som er hovedårsaken til at det ble de som reduserte sin stilling, og ikke deres partnere Tobias og Trond. Argumentene disse to parene bruker for å beskrive deres valg av arbeidstid, legger vekt på mors ønske om å jobbe litt mindre. Dette gjelder også Tobias og Trond. Både Trine og Katrine forteller at de ønsket å redusere sin arbeidstid for å kunne tilbringe mer tid hjemme sammen med barna. Dette kommer tydelig fram når Katrine sier «*Jeg har jo selvfølgelig lyst til å jobbe mest mulig, men hva er det som er viktig for meg her og nå, og det er ungene mine*». Hos Trine var det i tillegg klare biologiske faktorer som gjorde at det ble vanskelig for henne å være borte fra barnet. Opplevelsen av å miste et barn og usikkerheten ved å ikke vite om muligheten til å få flere barn førte til at reduksjon av arbeidstiden ble eneste mulighet. Å jobbe heltid var ikke et alternativ. Tobias og Trond blir dermed tilsidesatt, da Trine og Katrine sitt ønske om å jobbe mindre utelukker fars mulighet til å redusere sin arbeidstid.

Omsorg for barn har tradisjonelt vært knyttet til kvinner, mens forsørgerrollen har vært knyttet til far. Disse forventningene til mor og far er fortsatt fremtredende i norske småbarnsfamilier. Dette kommer til uttrykk når mødrene i mitt utvalg begrunner parets arbeidstid. Mødrene føler seg verken tvunget eller presset til å redusere, istedenfor fremstiller de dette som et valg de foretrekker og som et behov de har for å kunne oppfylle sitt ideal om «den nærværende mor». Til tross for at forventningene til mors- og farsrollen er under endring, ved at det forventes at far i større grad skal ta del i omsorgsarbeidet, og mor i større del skal delta i yrkeslivet, bærer likevel argumentene disse to parene bruker preg av å være basert på kulturelle forventninger. Far blir oppfattet som forsørger, mens mor forventes å

være omsorger. Dette kan derfor bekrefte Bittman m. fl. (2003) sin teori om at det fortsatt gir mening å se både kvinner og menns yrkestilknytning og arbeidstid i lys av kjønnete forventninger. Bittman m. fl. (2003) hevder at kvinner fortsatt opplever et press om å utføre husarbeid, mens menn opplever et press om å unngå å utføre husarbeid. Det foreligger derfor ulike forventninger til kvinner og menns rolle som foreldre. Slike forventninger kan komme fra både foreldrene selv, men også fra samfunnet eller arbeidslivet.

5.2 Parenes forhandlinger: «vi ble enige»

I forrige delkapittel så vi på hvilke faktorer parene bruker for å begrunne sin beslutning. Her kom det tydelig fram at både kulturelle og strukturelle føringer har hatt innvirkning på parenes avgjørelse om hvem som skal redusere sin arbeidstid. Men hvordan beskriver disse seks parene denne diskusjonen? Hva ble diskutert? Dette skal jeg se nærmere på i dette delkapittelet. Jeg må likevel påpeke at jeg ikke har observert parene, jeg kan derfor ikke si noe om hvordan selve forhandlingsprosessen mellom mor og far har foregått. Min analyse er derfor basert på mine informanternes beskrivelser av denne prosessen og hvordan de ble enige.

Til tross for Giddens (1992) teori om at det senmoderne samfunnet gir en økende grad av individualisering og flere valgmuligheter er det lite som tyder på at dette er tilfellet hos mine informanter. Ifølge Giddens (1992) er ikke foreldreskapet like fast som før, som vil si at mor og far selv må finne sin rolle. Med andre ord, flere valgmuligheter gir flere tema å forhandle om mellom foreldre. Likevel er det overraskende lite diskusjon om arbeidstiden blant mine informanter. Dette kan skyldes at kulturelle forventninger og strukturen i arbeidslivet har lagt sterke føringer på mine informanternes forhandlinger, og at det derfor har blitt lite å forhandle om. Uten valgmuligheter blir det heller ingenting å diskutere. Gro fremstiller diskusjonen på følgende måte

«sånn stor diskusjon på ting har ikke vi hatt, det har liksom bare vært jaja, vi gjør det sånn, også har vi sett litt på hvordan ting kan løses økonomisk også har det gått også, ja, men da blir det sånn».

Dette sitatet presenterer godt hvordan parene beskriver denne forhandlingen. Det foregår lite diskusjon mellom mor og far. Istedenfor uttrykker de at denne beslutningen bare har «blitt sånn», noe som også fedrene bekrefter. Øystein forteller «Det var hennes forslag. Jeg kunne ikke si meg uenig. Jeg synes det var et godt forslag». Dette sitatet illustrerer fedrenes fortellinger om hvordan denne forhandlingsprosessen har foregått. Fedrene er enig, og stiller

ikke spørsmål ved hvorfor det er mor og ikke far som skal redusere sin arbeidstid. Mor blir derfor ikke utfordret når hun foreslår arbeidsdelingen. Tvert om viser det seg at far støtter mors forslag.

Denne enigheten kan tyde på at denne beslutningen har skjedd på automatikk hos hvert enkelt par. Mor er den aktive som forslår fordelingen, mens far er passiv, men enig. Parene uttrykker ikke at de har hatt noen spesiell diskusjon om denne beslutningen, men de ønsker samme resultat, å redusere familiens arbeidstid. Parenes mangel på diskusjon viser dermed likheter med Haavind (1987) og Syltevik (2000) sin undersøkelse. Haavinds (1987) begrep «ordløse forhandlinger» kan dermed være et godt begrep for å beskrive hvordan disse forhandlingene mellom parene har foregått.

Det som fremkommer i denne beslutningsprosessen er at dette valget oppfattes som et ønske fra mor, samtidig som far ikke ønsker å ta denne rollen selv. Derfor kan valget på mor oppfattes som en fordel både for far og for mor, dermed blir det lite å diskutere og beslutningen skjer nærmest automatisk. Bittman m. fl. (2003) hevder at siden hver part har den beste avtalen de kan få, ut ifra de relative ressursene de har tilgang til, kan det hende det ikke trengs noen verbale forhandlinger. Det blir derfor noe naturlig over denne fordelingen, ved at begge parter får oppfylt sine behov. Dette bekreftes også av Becker (1991) når han hevder at foreldre velger den mest effektive fordelingen av arbeidstid, for å maksimere fordelene for familien i sin helhet. Becker forklarer derfor mors ønske om å redusere sin arbeidstid, og fars ønske om å arbeide ut ifra biologiske forskjeller mellom kvinner og menn. Becker (1991) hevder at på grunn av biologiske forskjeller tilegner kvinner seg mer kunnskap om omsorgsarbeidet, mens menn investerer i lønnsarbeidet. Dette hevder han skyldes at kvinner er villige til å tilbringe mye tid og energi på å vise omsorg for deres barn fordi de ønsker at deres tunge biologiske investering skal være verdt det (Becker 1991). Det er derfor viktig å påpeke Sylteviks (2000) argument, at man må huske å være åpen for at hus- og omsorgsarbeidet kan ses på som ønsker og preferanser, i tillegg til slit og plikt.

Som Becker (1991) antyder er det på grunn av biologiske forskjeller også ulike forventninger til mor og fars foreldrerolle. Disse forventningene kommer til uttrykk når parene beskriver at deres fordeling bare har «blitt sånn». Siden beslutningen oppfattes som naturlig, fører dette til at fars arbeidstid ikke blir vurdert i forhandlingene, da det ikke blir forventet av far om å redusere sin stilling, og «ofre» seg for familien. Mine informanter bekrefter derfor at det ikke

stilles spørsmål ved mannen som heltidsarbeidende (Kjeldstad, 2006). Fedrenes fortellinger om sitt engasjement og sin tidsbruk på jobben kan gi et inntrykk av at Morgans teori om menns tilknytning til arbeidet fortsatt er sentral. Arbeid er antatt å være en viktig del av menns identitet og for betydningen av å være en mann (Morgan, 1992). Når arbeidet får stor betydning vil heller ikke valget om å redusere sin arbeidstid bli ansett som en god løsning. Derfor forholder far seg passiv i denne forhandlingen fordi han foretrekker å arbeide.

I tillegg kan mor oppfatte samfunnets kulturelle forventninger og normer som en del av sin egen morsrolle, og dermed opplever mødre deltid som et eget valg og ønske, selv om det kan være kulturelle føringer som er den egentlige årsaken til at mødre opplever dette valget som en preferanse. Kjønnroller blir derfor også en viktig del av disse forhandlingene, fordi forventningene til hvert enkelt kjønn antyder at forhandlinger ikke er nødvendig. Internaliserte normer hos mor og far gjør at far ønsker å jobbe, mens mor ønsker å tilbringe mer tid hjemme.

6. Avslutning

I denne oppgaven har jeg tatt utgangspunkt i følgende problemstillinger: *Hva er innholdet i forhandlingene mellom småbarnsforeldre når de avgjør hvem som skal jobbe deltid? Og hvordan tar småbarnsforeldre beslutningen om hvem som skal jobbe deltid?*

For å besvare disse to spørsmålene har jeg i denne oppgaven vist gjennom tidligere forskning og teori hvor omfattende og sammensatt deltidsarbeidet er i Norge, og hvordan familielivet og farsrollen har endret seg. Dette kommer også til uttrykk gjennom informantenes beskrivelser av sine forhandlinger og beslutning. Her vil jeg derfor starte med å gi en helhetlig forståelse av hva denne studien viser og besvare mine to problemstillinger. Deretter vil jeg se på hvilken betydning velferds- og arbeidsmarkedspolitikken vil ha for småbarnsfamiliers familieliv i årene fremover, før jeg til slutt nevner enkelte tema som hadde vært interessant å undersøke nærmere i videre forskning.

6.1 Kulturelle og strukturelle faktorerers betydning for valg av deltidsarbeid

Når det gjelder innholdet i forhandlingene viser de tolv informantenes argumenter et komplekst og sammensatt bilde, der ulike kulturelle og strukturelle føringer påvirker hverandre og er knyttet sammen. En faktor må derfor ses i sammenheng med andre faktorer. Likevel er hovedinnholdet i parenes forhandlinger preget av ulike forhold ved arbeidslivet og de ulike kjønnede forventningene til mors- og farsrollen. Dette viser at hvilken del av arbeidslivet man tilhører har betydning for foreldres fordeling av arbeidstid. Forskjeller i lønn, mulighet til å arbeide deltid, tilbud og etterspørsel i arbeidsmarkedet og arbeidstidskulturen i yrket har i ulik grad betydning for mine informanternes forhandlinger. Til tross for mitt lille utvalg av informanter antyder dette at det kjønnssegregerte arbeidslivet legger sterke føringer på kvinner og menns arbeidstid, noe som også påvirker hvordan småbarnsforeldre organiserer sine familieliv. Dette kan derfor bety at arbeidslivet har stor betydning for likestilling mellom kvinner og menn i Norge, siden arbeidstakere gis ulike muligheter ut ifra hvilken sektor de jobber innenfor.

Til tross for arbeidslivets betydning uttrykker likevel mødrene at å redusere sin arbeidstid er noe de selv ønsker å gjøre for familien. Ingen av mødrene uttrykker noen form for misnøye

eller følelse av tvang til å redusere. I tillegg kommer det tydelig fram at mor føler på presset om å være en «nærværende mor», som vil si at kulturelle forventninger til morsrollen fortsatt har betydning for foreldres organisering av arbeidsdelingen. Fedrene uttrykker også at de ønsker å være mer hjemme, selv om de ikke ønsker å redusere sin arbeidstid, men det er likevel mor som foreslår arbeidsdelingen i tillegg til at far ikke blir vurdert i forhandlingen. Dette kan antyde at ansvaret som medfølger foreldrerollen, ikke slår ut likt for kvinner og menn. Strukturelle føringer, som for eksempel hvilket yrke mor og far tilhører, gjør at mødrene har større ansvar for å få omsorgskabalen til å gå opp, men dette blir likevel opplevd som individuelle valg (Johansen, 2007, s. 217). Skillet mellom det frivillige og ufrivillig deltidsarbeidet er derfor ikke alltid like klart slik som også Nicolaisen og Bråthens (2012) studie viser.

Når det gjelder hvordan parene tar beslutningen om hvem som skal jobbe deltid, er deres beslutning tydelig preget av å være tatt innenfor et kjønnfelt. Når arbeidslivets struktur legger til rette for at arbeidstakere innenfor kvinnedominerte yrker skal kunne jobbe deltid, i tillegg til at mødre selv ønsker å redusere sin stilling, skaper dette et reproduserende mønster som gjør at det blir enkelt for mor å redusere sin stilling. I tillegg er kvinnedominerte yrker mer familievennlige, på grunn av gode muligheter for å jobbe deltid og for å kunne tilpasse arbeidstiden til familiens behov (Halrynjo, 2014). Dette skaper derfor et naturlig valg som gjør at foreldrepar ikke trenger å diskutere sin arbeidsdeling, fordi utfallet er opplagt og selvsagt.

Valget oppfattes derfor som rasjonelt for både far og mor, siden begge parter får nytte av denne beslutningen. Fordelingen kan derfor oppfattes som effektiv slik Becker hevder (1991). Når begge parter får oppfylt sitt ønske og når det ikke er noen motstridende synspunkt mellom mor og far, blir det også lite å diskutere. Parene uttrykker derfor at «vi ble enige». I likhet med Sylteviks (2000) studie har ikke parene reflektert mye rundt denne beslutningen, da de uttrykker at det knapt har vært noe å diskutere. Denne studien viser derfor at parenes beslutning skyldes at tunge strukturelle og kulturelle faktorer i samfunnet har lagt sterke føringer på parenes forhandlinger, slik at arbeidsdelingen ikke blir et reelt valg. Til tross for at arbeidsdelingen oppleves som frivillig, har parene likevel lite innflytelse over denne beslutningen. Beslutningen er derfor preget av å være tatt av føringer i samfunnet og ikke av parene selv. Dette fører til at det blir lite å diskutere, og derfor uttrykker parene at fordelingen skjedde «naturlig». Det som blir oppfattet som en naturlig fordeling for parene, blir derfor et

uttrykk for småbarnsforeldres manglende mulighet til å selv velge hvordan de ønsker å organisere sine familieliv. Ulike forhold ved arbeidslivet og ulike kulturelle forventninger til mors- og farsrollen legger derfor føringer på småbarnsforeldres valgmuligheter, og fratår foreldre retten til å selv kunne foreta et frivillig valg der også far blir vurdert i forhandlingene. Det er derfor svært interessant at norsk familiepolitikk har hatt et mål om å sikre reell valgfrihet for småbarnsforeldre, som gjør at mødres yrkesdeltakelse og det likestilte foreldreskapet blir presentert som et tilbud og ikke som en norm (Bungum, 2008, s. 52). Denne studien viser derimot at man kan stille spørsmål ved om foreldre har reell valgfrihet, så lenge det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og de tradisjonelle kjønnede forventningene påvirker mødre og fedres valg i så stor grad.

6.2 Velferds- og arbeidsmarkedspolitikkenes betydning for småbarnsforeldres familieliv i årene fremover

Siden denne studien viser at par har lite innflytelse på sin beslutning, ved at både arbeidslivet og kulturelle forventninger legger sterke føringer på parenes beslutning om at mor skal jobbe deltid, er det sentralt å se nærmere på hvordan velferd- og arbeidsmarkedspolitikken kan bidra med å gi småbarnsforeldre større innflytelse i sine valg rundt organiseringen av sine familieliv. Jeg vil derfor her starte med å belyse noen utfordringer arbeidslivet vil møte i årene fremover, som også kan påvirke småbarnsfamiliers praksis, og deretter kort diskutere hvordan velferds- og arbeidsmarkedspolitikken kan bidra med å gi småbarnsforeldre større innflytelse over sine familieliv, ved å endre tradisjonelle kjønnsroller og fremme fedres rolle.

I årene fremover er det forventet en økende andel eldre i befolkningen. Samtidig vil krav om hvilke ytelser og tjenester det offentlige skal tilby, teknologiske muligheter og innvandring sette velferdsstatens bærekraft under press (Fløtten m. fl., 2014). I tillegg vil mindre familier og kvinners økende deltakelse i lønnet arbeid føre til at etterspørselen etter arbeidskraft i pleie- og omsorgstjenesten vil vokse (Mósesdóttir, 2014). I perioden 2010-2020 er det forventet at etterspørselen etter arbeidskraft i offentlig sektor i Norge vil få en vekst på 14,3 prosent (Mósesdóttir, 2014), noe som betyr at behovet for arbeidskraft vil bli en stor utfordring i årene fremover.

For å dekke denne etterspørselen etter arbeidskraft til helsesektoren, hevder Mósesdóttir at Norge må innføre tiltak for å få ned deltidsarbeidet blant kvinner, få flere menn inn i

kvinnedominerte yrker eller øke innvandring av arbeidskraft (Mósesdóttir, 2014). Norge kan ikke lenger stole på en reservearmé av kvinner utenfor arbeidsmarkedet for å dekke økt etterspørsel etter arbeidskraft til pleie- og omsorgsykker (Mósesdóttir, 2014). Noen av disse tiltakene kan være å heve både lønningene og statusen i pleie- og omsorgsykkene slik at disse yrkene også blir attraktive for menn. Flere menn i helsesektoren vil også kunne endre det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, ved å gi en likere fordeling mellom kvinner og menn i typiske kvinnedominerte yrker. Som vi har sett i denne oppgaven har kvinnedominerte og mannsdominerte yrker to ulike arbeidstidskulturer som påvirker mødre og fedres muligheter til å velge sin arbeidstid. En mer jevn fordeling av kvinner og menn i kvinnedominerte yrker vil derfor over tid kunne bidra med å endre tradisjonelle kjønnsroller, da flere fedre vil kunne få bedre muligheter til å redusere sin arbeidstid.

Selv om holdningene til likestilling er høyt blant mine informanter, er det likevel vesentlig at Norge kontinuerlig jobber for å forbedre rettighetene til kvinner og menn i befolkningen, samt mødre og fedres rettigheter når det gjelder barneomsorg. Dette er også viktig da studier viser at minoritets befolkningen i Norge kan ha andre holdninger til kvinner og menns rolle og legge mer vekt på ulikheten mellom kvinner og menn, enn den etnisk norske befolkningen (Mósesdóttir, 2014). Til tross for at Norge har behov for økt innvandring for å møte etterspørselen av arbeidskraft, kan også innvandring utfordre holdningene til likestilling, i tillegg til å legge press på velferdsstatens bærekraft.

Som vi har sett i denne oppgaven har farsrollen gjennomgått endringer, men det er likevel mor som foreslår arbeidsdelingen. Dette viser at det fortsatt er ulike forventninger til mors- og farsrollen, ved at det fortsatt er mor som *tar* dette ansvaret, i motsetning til far som *får* ansvaret. For at vi i Norge skal kunne endre oppfatninger og forventninger knyttet til kjønnsroller er det viktig at velferds- og arbeidsmarkedspolitikken samarbeider om å oppmuntre fedre til å prioritere familien og legge forholdene til rette for at fedre skal kunne bidra mer hjemme. I tillegg er det viktig å påpeke at også mor må gi far muligheten til å ta ansvar hjemme, men uten at dette er basert på mors premiss. Far må selv få utvikle sin farsrolle ut ifra egne standarder og dermed unngå å bli sammenlignet med mor. Mósesdóttir (2014) hevder at en bedre fordelt foreldrepermisjon, en økning av menn i jobber innenfor offentlig sektor, og flere kvinner inn i lederstillinger i arbeidslivet også vil kunne påvirke det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.

Den tydelige sammenhengen mellom velferdspolitikken og arbeidsmarkedspolitikken i Norge, gjør det derfor relevant å se fedres rolle i sammenheng med velferdsstatens ordninger og arbeidsmarkedet (Mósesdóttir, 2014). Fedre møter ulike hindringer i arbeidslivet som påvirker hvilke muligheter de har for å redusere sin arbeidstid, men også for å benytte seg av permisjonsordningene. Lappegård (2003) hevder at det kjønnsdelte arbeidsmarkedet har betydning for om fedre benytter seg av fødselspermisjonen, i tillegg påpeker Brandth og Kvande (2005) at fedre kan møte motstand på arbeidsplassen når de skal benytte fedrekvoten. Dette viser at en avsatt fedrekvote til far vil ha en viktig betydning for å endre holdninger til fedrekvoten på menns arbeidsplass. Tiltak innenfor familie- og arbeidspolitikken er derfor viktig for å gi småbarnsfamilier større innflytelse i sine valg, ved å gi foreldre flere reelle valgmuligheter. Å styrke fedres rettigheter i barneomsorgen vil kunne gjøre fars forhandlinger om permisjon lettere både i forhandlingene med fars arbeidsplass, men også i fars forhandlinger med mor.

En endring av arbeidstidskulturen innenfor mannsdominerte og kvinnedominerte yrker, flere menn i kvinnedominerte yrker, bedre lønn i tjenestesektoren, flere kvinner i lederstillinger, samt en avsatt fedrekvote til far hevder jeg med tiden vil kunne føre til en endring i det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, samt i de tradisjonelle forventningene til mors- og farsrollen både på individ- og strukturnivå.

6.3 Veien videre

Som vist i denne oppgaven er det sterke føringer på småbarnsforeldres valg av arbeidstid, da både forhold i arbeidslivet og kulturelle føringer blir beskrevet som årsaker til at mor skal arbeide deltid. Likevel er det spesielt ett par som skiller seg ut, da deres arbeidsfordeling ikke er preget av kjønne forventninger, men av tydelige trekk ved det kjønnsdelte arbeidslivet. Å studere foreldrepar der far har redusert sin stilling, mens mor fortsatt jobber heltid etter at de fikk barn, hadde vært interessant å studere nærmere. Hvorfor er det far som reduserer? Og var dette et ønske fra far? Siden også forskning viser at fedre som er hjemme alene med barnet under foreldrepermisjonen utvikler identitet og kompetanse knyttet til barneomsorg, ville det vært spennende å se nærmere på hvordan fedre som arbeider deltid utvikler sin farsrolle, og hvilken innvirkning dette ville fått på organiseringen av foreldreparas familieliv. Ville dette ført til at far opplever et sterkere ansvar ovenfor barneomsorgen?

Forskjellen i ansvarliggjøringen av foreldreskapet gjør meg også nysgjerrig på hvorfor mor føler et større ansvar for organiseringen av familielivet enn far. Får far muligheten av mor til å få ta del i dette ansvaret, eller blir far overkjørt av mor og forholder seg derfor passiv? Ønsker far å ta ansvaret som medfølger foreldrerollen? Disse spørsmålene er ikke direkte belyst i denne studien, men gjennom mine informanternes fortellinger kan det tyde på at det er mor som setter standarden for hjemmet og omsorgsrollen. En studie om mors ansvar i familielivet ville derfor kunne bidra med en bedre forståelse av de kjønnede forventningene til morsrollen. Hvordan begrunner mødre at organiseringen av familielivet blir deres ansvar? Skyldes dette fars fraskrivelse fra ansvarsrollen, eller er det mor som tar denne rollen?

Til slutt vil jeg påpeke at Norge har vært sent ute med å innføre full barnehagedekning, derfor er det for tidlig å kunne si noe om hvilken innvirkning denne velferdsordningen vil ha for fremtidens foreldre. I tillegg vil endringene i Arbeidsmiljøloven også kunne påvirke hvordan småbarnsforeldre organiserer sine familieliv i årene fremover, da lovendringene i stor grad omfatter typiske kvinnedominerte yrker.

Litteraturliste

- Abrahamsen, B. (2002). Heltid eller deltid? Kvinner arbeidstid i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker. (6), 1-87.
- Abrahamsen, B. (2005). *Realisering av arbeidstidspreferanser blant leger og sykepleiere*. Høyskolen i Oslo. Oslo.
- Arbeidsmiljøloven. (2006a). *Arbeidsmiljøloven § 1-1*. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62?q=arbeidsmiljøloven>.
- Arbeidsmiljøloven. (2006b). *Arbeidsmiljøloven § 10-2*. Hentet fra https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62#KAPITTEL_10.
- Becker, G. (1991). *A Treatise on the Family*. London: Harvard University Press.
- Bittman, M., England, P., Folbre, N., Sayer, L., & Matheson, G. (2003). When Does Gender Trump Money? Bargaining and Time in Household Work. *American Journal of Sociology*, 109(1), 186-214. <http://www.jstor.org/stable/10.1086/378341>
- Brandth, B. (2007). Fedres selvutvikling og grensene mellom jobb og hjem. I E. Kvande & B. Rasmussen (Red.), *Arbeidslivets klemmer* (s. 273-289). Bergen: Fagbokforlaget.
- Brandth, B., & Kvande, E. (2003). *Fleksible fedre: maskulinitet, arbeid, velferdsstat*. Oslo: Universitetsforl.
- Brandth, B., & Kvande, E. (2005). Fedres valgfrihet og arbeidslivets tidskulturer. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 46(1), 35-54. http://www.idunn.no/tfs/2005/01/fedres_valgfrihet_og_arbeidslivets_tidskulturer
- Bringedal, K., & Lappegård, T. (2012a). Likere deling av foreldrepermisjon. *Samfunnsspeilet*, (1), 13-19. <http://www.ssb.no/a/samfunnsspeilet/utg/201201/ssp.pdf>
- Bringedal, K., & Lappegård, T. (2013). Stor oppslutning om fedrekvoten. I B. Brandth & E. Kvande (Red.), *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (s. 29-41). Oslo: Universitetsforlaget.
- Bungum, B. (2008). Foreldres arbeidsliv og barns erfaringer - en kunnskapsoversikt. *Barn*, (4), 45-61. <http://www.ntnu.no/documents/10458/20989898/bungum.pdf>
- Delsen, L. (1998). When do men work part-time? I J. O'Reilly & C. Fagan (Red.), *Part-Time Prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim*. (s. 57-77). London: Routledge.

- Duncan, S., Edwards, R., Reynolds, T., & Alldred, P. (2003). Motherhood, paid work and partnering: values and theories. *Work, employment and society*, 17(2), 309-330.
<http://wes.sagepub.com/content/17/2/309.full.pdf+html>
- Ellingsæter, A. L. (1995). Gender, work and social change: beyond dualistic thinking. *Rapport (Institutt for samfunnsforskning)*(14), 455.
- Ellingsæter, A. L. (2005). De «nye» mødrene og remoralisering av moderskapet. *Nytt norsk tidsskrift*, (4), 373-383.
http://www.idunn.no/file/pdf/33208846/de_nye_modrene_og_remoralisering_av_moderskapet.pdf
- Ellingsæter, A. L. (2009). *Vår tids moderne tider*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Fløtten, T., Kvist, J., Mósesdóttir, L., & Pedersen, L. (2014). Introduksjon. *Velferdsstatsutfordringer. Ulikhet, arbeidsintegrering, tjenesteproduksjon og likestilling*, 42. <http://www.faf.no/images/pub/2014/20389.pdf>
- Giddens, A. (1992). *The transformation of intimacy: sexuality, love and eroticism*. Oxford: Polity Press.
- Hakim, C. (2000). *Work-lifestyle choices in the 21st century: Preference theory*. USA: Oxford University Press.
- Hakim, C. (2006). Women, careers, and work-life preferences. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(3), 279-294. doi:10.1080/03069880600769118
- Halrynjo, S. (2014). Arbeidsliv og familieliv - klassesdelt og kjønnsdelt. I L. Reisel & M. Teigen (Red.), *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet* (s. 186-201). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Haavind, H. (1987). *Liten og stor*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Ingstad, K. (2011). *Hele og delte sykepleiere. En kvalitativ studie av sykepleieres arbeidsvilkår og arbeidstid i sykehjem*. (Doktorgradsavhandling), Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse, NTNU, Trondheim.
- Johansen, B. (2007). Fleksibilitet - En utfordrer til mødres deltidsarbeid? I E. Kvande & B. Rasmussen (Red.), *Arbeidslivets klemmer* (s. 196-217). Bergen: Fagbokforlaget.
- Jordan, B., Redley, M., & James, S. (1994). *Putting the Family First*. London: UCL Press.
- Kitterød, R. H. (2007a). Far jobber nesten alltid mest. Arbeidstid blant par av foreldre. I E. Kvande & B. Rasmussen (Red.), *Arbeidslivets klemmer* (s. 291-308). Bergen: Fagbokforlaget.

- Kitterød, R. H. (2007b). Fremdeles et tosporet foreldreskap? Mors og fars yrkesarbeid i barnefasen. I E. Kvande & B. Rasmussen (Red.), *Arbeidslivets klemmer* (s. 221-245). Bergen: Fagbokforlaget.
- Kitterød, R. H. (2013). Mer familiearbeid og mindre jobb blant småbarnsforeldre. I B. Brandth & E. Kvande (Red.), *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (s. 42-59). Oslo: Universitetsforlaget.
- Kjeldstad, R. (2006). Hvorfor deltid? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 47(4), 513-544.
http://www.idunn.no/tfs/2006/04/hvorfor_deltid
- Kjeldstad, R., & Nymoen, E. H. (2004). Kvinner og menn i deltidsarbeid. Fordelinger og forklaringer Vol. 29. Hentet fra
http://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/rapp_200429/rapp_200429.pdf
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Kvande, E. (2007). *Doing Gender in Flexible Organisations*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kvist, J., & Pedersen, L. (2014). Den nordiske velfærdsmodels bærekraft - høy beskæftigelse og lav udenforskab Vol. 42. Velferdsstats- utfordringer. Ulikhet, arbeidsintegrering, tjenesteproduksjon og likestilling Hentet fra
<http://www.faf.no/images/pub/2014/20389.pdf>
- Køber, T., & Vigran, Å. (2011). Arbeidstid blant helsepersonell: Stort omfang av deltidsarbeid. *Samfunnsspeilet*, (2), 58-63.
<http://www.ssb.no/a/samfunnsspeilet/utg/201102/ssp.pdf>
- Lappegård, T. (2003). Pappa til (hjemme)tjeneste - hvilke fedre tar fødselspermisjon? *Samfunnsspeilet*, (5), 49-55. <http://www.ssb.no/a/samfunnsspeilet/utg/200305/ssp.pdf>
- Leira, A. (2012). Omsorgens institusjoner, omsorgens kjønn. I A. L. Ellingsæter & K. Widerberg (Red.), *Velferdsstatens familier. Nye sosiologiske perspektiver* (s. 76-93). Oslo: Gyldendal.
- Lohne, Y. (2006). Lettest for fedre å ta seg fri fra jobb. <http://ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/lettest-for-fedre-aa-ta-seg-fri-fra-jobb>
- Lohne, Y., & Rønning, E. (2005). Typisk norsk å arbeide deltid. *Samfunnsspeilet*, (4), 45-53.
<http://www.ssb.no/a/samfunnsspeilet/utg/200504/ssp.pdf>
- Lyng, S., T., & Halrynjo, S. (2009). Preferences, constraints or schemas of devotion? Exploring Norwegian mothers withdrawals from high-commitment careers. *The British Journal of Sociology*, 60(2), 321-343.
[65](http://onlinelibrary.wiley.com/store/10.1111/j.1468-4446.2009.01233.x/asset/j.1468-</p>
</div>
<div data-bbox=)

- 4446.2009.01233.x.pdf;jsessionid=4B321187DCBF0D6C3226C55C83451A7B.f03t0
1?v=1&t=iana66i9&s=8a1c17d2448fcd86e1fcc47a53125d142e1a497c
- Meld. St. 44. (2012-2013). *Likestilling kommer ikke av seg selv*. Hentet fra
<http://www.regjeringen.no/contentassets/173618e9a22744fc919d561189bad4f1/no/pdfs/stm201220130044000dddpdfs.pdf>.
- Morgan, D., H, J. (1992). *Discovering men*. London: Routledge.
- Mósesdóttir, L. (2014). Den norske velferdsstaten og likestilling Vol. 42. Velferdsstats -
utfordringer. Ulikhet, arbeidsintegrering, tjenesteproduksjon og likestilling Hentet fra
<http://www.faf.no/images/pub/2014/20389.pdf>
- Nav. (2015b). Fedrekvote (pappaperm), mødrekvote og fellesperiode. Hentet 04.05, 2015,
fra
[http://www.nav.no/no/Person/Familie/Venter+du+barn/Fedrekvote+\(pappaperm\),+m%C3%B8drekvote+og+fellesperiode.347651.cms](http://www.nav.no/no/Person/Familie/Venter+du+barn/Fedrekvote+(pappaperm),+m%C3%B8drekvote+og+fellesperiode.347651.cms)
- Nergaard, K. (2010). Avtalt arbeidstid og arbeidstidsønsker blant deltidsansatte.
Arbeidskraftundersøkelsene i 2008 og 2009. Vol. 17. (Faf rapport 17/2010). Hentet
fra <http://www.fafarkiv.no/pub/rapp/10113/10113.pdf>
- Nicolaisen, H., & Bråthen, K. (2012). Frivillig deltid - en privatsak? (Vol. 49, s. 119):
Norsk Helseinformatikk. (2014). Spontan abort. Hentet 01.05, 2015, fra
<http://nhi.no/graviditetsoraklet/svangerskap-og-fodselsykdommer/spontan-abort-2654.html?page=2>
- NOU 2004: 29. (2004). Kan flere jobbe mer? - deltid og undersyssetting i norsk arbeidsliv
(s. 121). Hentet fra
<http://www.regjeringen.no/contentassets/007022b864444aeb964691efc587089c/no/pdfs/nou200420040029000dddpdfs.pdf>
- NOU 2008: 6. (2008). Kjønn og lønn. Fakta, analyser og virkemidler for likelønn Hentet fra
<http://www.regjeringen.no/contentassets/39b49bdffe6f44faa80f6c3f26de2b8a/no/pdfs/nou200820080006000dddpdfs.pdf>
- NRK. (22. januar, 2015). Debatten: arbeidsmiljøloven. [Tv-program].
<http://tv.nrk.no/serie/debatten/NNFA51012215/22-01-2015>
- NSD. (2015). Krav til samtykke. Hentet 03.juni, 2015, fra
<http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/samtykke.html>
- NTB. (2015, 12.03). LO vil kjempe for å reversere endringene i arbeidsmiljøloven.
abcnyheter. Retrieved from <http://www.abcnyheter.no/nyheter/2015/03/12/219850/lo-vil-kjempe-reversere-endringene-i-arbeidsmiljoloen>

- Næsheim, H., & Lohne, Y. (2003). Kartlegging av bruken av deltid i arbeidslivet Vol. 22. Hentet fra http://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/rapp_200322/rapp_200322.pdf
- Næsheim, H., & Villund, O. (2013). Deltidsarbeid - blir forskjellene utjevnet? *Samfunnsspeilet*, (2), 24-28. http://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/ssp/_attachment/109957?_ts=13e3fe9efc0
- Pressemelding. (2015). *Endringer i arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven trer i kraft 1.juli* Hentet fra <https://http://www.regjeringen.no/nb/aktuelt/endringer-i-arbeidsmiljoloen-og-allmenngjoringsloven-trer-i-kraft-1.-juli/id2408564/>.
- Reisel, L. (2014). Kjønnssdeling på tvers. I L. Reisel & M. Teigen (Red.), *Kjønnssdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet* (s. 30-48). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Reisel, L., & Teigen, M. (2014). Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. I L. Reisel & M. Teigen (Red.), *Kjønnssdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet* (s. 11-30). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Smeby, K., Warhuus. (2013). Fedrekvoten - stykkevis og delt eller fullt og helt? I B. Brandth & E. Kvande (Red.), *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten* (s. 150-164). Oslo: Universitetsforlaget.
- Syltevik, L. J. (2000). Differensierte familieliv: familiepraksis i Norge på slutten av 1990-tallet. *Rapport (Universitetet i Bergen. Senter for samfunnsforskning)*(2), 179.
- Thagaard, T. (2011). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Tjora, A. (2009). *Fra nysgjerrighet til innsikt. Kvalitative forskningmetoder i praksis*. Trondheim: Sosiologisk Forlag.
- Tuhus, P., T. (2010). En av tre har høyere utdanning. *Samfunnsspeilet*, (5-6), 26-33. <http://www.ssb.no/a/samfunnsspeilet/utg/201005/ssp.pdf>
- Ugreninov, E. (2003). Kvinner velger fortsatt kvinneyrker. <http://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/kvinner-velger-fortsatt-kvinneyrker>

Vedlegg

1) Intervjuguide Mor

Bakgrunnsdata

- Navn
- Alder
- Hvor mange barn? (Navn og alder)
- Er barna i barnehage? SFO? Har dere barnevakt?
- Hvor lenge har dere vært sammen?

Arbeidstilknytning

- Hvilken utdanning har du
- Hvilket yrke/stilling har du?
- Gjennomsnittlig antall timer på jobb i uka (stabil arbeidstid? overtid?)
- Hva er din gjennomsnittlige årsinntekt?
- Hvor lenge har du hatt jobben du har i dag?
- Hvor jobbet du tidligere? Hvor mye jobbet du da?
- Hvorfor byttet du stilling/jobb?
- Trives du i jobben? Hva er dine arbeidsoppgaver?
- Hva betyr jobben for deg personlig?
- Hvordan er utviklingsmulighetene i din jobb?
 - Har du mulighet til å bli forfremmet?
 - Er det et mål for deg å bli forfremmet?
- Hva er din drømmejobb?
- Har arbeidet blitt påvirket etter at du fikk barn?
- Hvordan reagerte arbeidsplassen din da du ønsket å jobbe mindre?
- Hvordan er muligheten for å jobbe mer eller mindre på din arbeidsplass?
- Hvor mye ønsker du å jobbe? (mer/mindre?)
- Hvorfor jobber du ikke så mye/lite som du ønsker?

Foreldrepermisjon

- Hvordan fordelte dere fødselspermisjonen? (Lik ordning for alle barna?)
- Hvem tok permisjon og hvor lenge tok du permisjon?
- Hvorfor fordelte dere permisjonen som dere gjorde?
- Synes du fødselspermisjonen er en farsrett eller en morsrett? Hvorfor?

Forhandlingsprosessen

- Hva var grunnen til at dere valgte at en av dere skulle jobbe deltid? Hvorfor jobber ikke begge to heltid?
- Når tok dere avgjørelsen om at du skulle redusere din stilling?
- Hvorfor valgte dere denne løsningen akkurat på dette tidspunktet?
- Hvorfor valgte dere denne løsningen?
- Ved økonomisk årsak: Hva hvis det hadde vært omvendt at du hadde tjent mer enn far, ville du fortsatt redusert stillingen din? Hvorfor? Hvorfor kan ikke far være hjemme?
- Hvordan ble dere enige om denne løsningen/fordelingen?
- Var dere uenige? Hva diskuterte dere?
- Hvorfor valgte du å redusere din stilling?
- Hvordan synes du fordelingen av arbeidstid fungerer?
- Hvorfor mener du at denne løsningen/fordelingen var best?
- Kunne du tenke deg å gjøre noe annerledes?
- Hva var grunnen til at det ble du som reduserte din stilling?
- Har det at du valgte å redusere din stilling gitt deg noen konsekvenser på jobben?
- Har ditt deltidsarbeid påvirket dine utviklingsmuligheter på jobben?
- Hvilken betydning hadde inntekt å si for beslutningen?
- Taper dere mye økonomisk på at du jobber i redusert stilling?

Forelderollen

- Hva legger du i det å være en god mor? Hva er en god mor for deg?
- Føler du at du lever opp til ditt ideal om den gode mor?
- Hvor mye tid tilbringer du med barna daglig?
- Hvilke type aktiviteter gjør du med barna? Kan du fortelle om en typisk situasjon der du er sammen med barna? (Lek, stell, på dagen? På natten?, pakking av sekk, legging,)
- Hva vil du si er forskjellen mellom deg og din partner når det gjelder aktiviteter og samvær med barna?
- I hvilke situasjoner kontakter/søker barna deg? Kan du nevne noen konkrete situasjoner?
- Tror du at mor og far kan være like gode omsorgspersoner? Hvorfor/hvorfor ikke?

Fordeling av husarbeid og omsorgsarbeid

- Hva slags type arbeidsdeling har dere hjemme?
- Kan du beskrive hvilke konkrete oppgaver du gjør hjemme?
- Hvorfor har dere denne arbeidsdelingen?
- Er du fornøyd med den arbeidsdelingen dere har nå? Hvorfor/hvorfor ikke?
- Er dere enige om hvordan ting skal gjøres hjemme? Hvilke oppgaver gjør dere forskjellig?
- Er det enkelte oppgaver dere ikke er enige om? Kan du nevne et eksempel eller en

- situasjon der dere ikke var enige?
- Hvordan løste dere situasjonen?

Avslutning

Er det noe du vil legge til? Noe jeg ikke har spurt om?

Kan jeg kontakte deg dersom jeg skulle ha noen ekstra spørsmål eventuelt noen oppfølgingsspørsmål til dette intervjuet?

Hvis du vil kan du selvsagt få lese gjennom oppgaven og/eller transkriberingen av intervjuet når den er ferdig.

2) Intervjuguide Far

Bakgrunnsdata

- Navn
- Alder
- Barn (Navn og alder)
- Er barna i Barnehage? SFO? Har dere barnevakt?
- Er dere fornøyde med barnehagen? SFO? Barnevakt?

Arbeidstilknytning

- Hvilken utdanning har du?
- Hvilket yrke/stilling har du?
- Gjennomsnittlig antall timer på jobb i uka (stabil arbeidstid? overtid?)
- Hva er din gjennomsnittlige årsinntekt?
- Hvor lenge har du hatt jobben du har i dag?
- Hvor jobbet du tidligere? Hvor mye jobbet du da?
- Hvorfor byttet du stilling/jobb?
- Trives du i jobben? Hva er dine arbeidsoppgaver?
- Hva betyr jobben for deg personlig?
- Hvordan er utviklingsmulighetene i din jobb?
 - Har du mulighet til å bli forfremmet?
 - Er dette et mål for deg?
- Hva er din drømmejobb?

- Hvordan har arbeidet blitt påvirket etter at du fikk barn?
- Hvordan er muligheten for å jobbe mer eller mindre på din arbeidsplass?
- Hvor mye ønsker du å jobbe? (mer/mindre?)
- Hvorfor jobber du ikke så mye/lite som du ønsker?

Foreldrepermisjon

- Hvordan fordelte dere fødselspermisjonen? (Lik ordning for alle barna?)
- Benyttet du deg av fedrekvoten? (Tok du fedrekvoten samtidig med mors permisjon?)
- Hvem tok permisjon og hvor lenge tok du permisjon?
- Hvorfor fordelte dere permisjonen som dere gjorde?
- Synes du fødselspermisjonen er en farsrett eller en morsrett? Hvorfor?

Forhandlingsprosessen

- Hva var grunnen til at dere valgte at en av dere skulle jobbe deltid? Hvorfor jobber ikke begge to heltid?
- Ønsket du at en av dere skulle redusere sin arbeidstid?
- Hvorfor tror du at det ble hun som reduserte sin arbeidstid?
- Når tok dere avgjørelsen om at din partner skulle redusere sin stilling?
- Hvorfor valgte dere denne løsningen?
 - Ved økonomisk årsak: Hva hvis det hadde vært omvendt, om mor hadde tjent mer enn deg, hadde det blitt du som jobbet deltid da?
 - Hvorfor mener du at mor er mer tilknyttet til barnet?
 - Hvem ble det tatt hensyn til? Mor eller barn?
- Hvordan ble dere enige om denne løsningen/fordelingen?
 - Hvem foreslo denne fordelingen?
 - Var dere enige/hva diskuterte dere?
- Hvordan synes du fordelingen av arbeidstid fungerer?
 - Hvorfor mener du at denne løsningen/fordelingen var best?
 - Kunne dere gjort fordelingen på en annen måte? F. Eks at begge går ned til 80 % eller 90%?
- Hva er dine tanker rundt det at mor ønsker å være mer hjemme?
 - Ønsker du å være mer hjemme?
 - Syns du det er urettferdig at mor får være mer sammen med barna? Hvorfor/hvorfor ikke?
 - Hva oppnår du ved at mor har redusert sin stilling?
- Hvorfor ønsket ikke du å reduserte din stilling?
- Hvis du skulle jobbet deltid, hvordan ville utviklingsmulighetene på jobben din bli påvirket?
 - Hvordan ville dette gått ut over arbeidet?
 - Konsekvenser?
- Hvilken betydning hadde inntekt å si for beslutningen?

- Taper dere mye økonomisk på at din partner jobber i redusert stilling?

Foreldrerollen

- Var det å få barn et ønske fra begge to?
- Hva legger du i det å være en god far? Hva er en god far for deg?
- Føler du at du lever opp til ditt ideal om den gode far?
- Hvor mye tid tilbringer du med barna daglig?
- Hvilke type aktiviteter gjør du med barna? Kan du fortelle om en typisk situasjon der du er sammen med barna? (Lek, stell, på dagen? På natten?, legging, pakking av sekk, bringing til fritidsaktiviteter)
- Hva vil du si er forskjellen mellom deg og din partner når det gjelder aktiviteter og samvær med barna?
- I hvilke situasjoner kontakter/søker barna deg? Kan du nevne noen konkrete situasjoner?
- Tror du at mor og far kan være like gode omsorgspersoner? Hvorfor/hvorfor ikke?
- Er det noen forskjell mellom mor og far som omsorgsperson?

Fordeling av husarbeid og omsorgsarbeid

- Hva slags type arbeidsdeling har dere hjemme?
- Kan du beskrive hvilke konkrete oppgaver du gjør hjemme?
- Hvorfor har dere denne arbeidsdelingen?
- Er du fornøyd med den arbeidsdelingen dere har nå? Hvorfor/hvorfor ikke?
- Er dere enige om hvordan ting skal gjøres hjemme? Hvilke oppgaver gjør dere forskjellig?
- Er det enkelte oppgaver dere ikke er enige om? Kan du nevne et eksempel eller en situasjon der dere ikke var enige?
- Hvordan løste dere situasjonen?

Avslutning

Er det noe du vil legge til? Noe jeg ikke har spurt om?

Kan jeg kontakte deg dersom jeg skulle ha noen ekstra spørsmål eventuelt noen oppfølgingsspørsmål til dette intervjuet?

Hvis du vil kan du selvsagt få lese gjennom oppgaven min når den er ferdig.

3) Godkjennelse fra NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Heald Hørløges gate 29
N-5007 Bergen
Norsag
Tel: +47 55 58 21 17
Fax: +47 55 58 96 50
red@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Orgnr: 985 321 884

Elin Kvande
Institutt for sosiologi og statsvitenskap NTNU
Dragvoll
7491 TRONDHEIM

Vår dato: 16.02.2015

Vår ref: 41919 / 3 / LMR

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 28.01.2015. Meldingen gjelder prosjektet:

<i>41919</i>	<i>Småbarnsforeldre og deltidsarbeid</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>NTNU, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Elin Kvande</i>
<i>Student</i>	<i>Silje Sæther</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, 06.06.2015, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Linn-Merethe Rød

Kontaktperson: Linn-Merethe Rød tlf: 55 58 89 11

Vedlegg: Prosjektvurdering

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

Avdelingskontorer / District Offices:

OSLO NSD: Universitet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47 22 85 52 11. red@uo.no
TRONDHEIM NSD: Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47 73 59 19 07. lgre.nsd@ntnu.no
TROMSØ NSD: SVE, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47 77 64 43 36. nsdmaf@sv.ut.no



Utvalget informeres skriftlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Informasjonsskrivet er godt utformet.

Personvernombudet legger til grunn at forsker etterfølger NTNU sine interne rutiner for datasikkerhet. Dersom personopplysninger skal lagres på privat pc/mobile enheter, bør opplysningene krypteres tilstrekkelig.

Forventet prosjektslutt er 06.06.2015. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:

- slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)
- slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. bosted/arbeidssted, alder og kjønn)
- slette lydopptak