

Birgit Nestvold Singstad

Det «overbestemte» livet?

Balansering av arbeid og familieliv i IT-bransjen
i Norge, Malaysia og California

Avhandling for graden philosophiae doctor

Trondheim, februar 2011

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Det humanistiske fakultet
Institutt for tverrfaglige kulturstudier

NTNU

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Doktoravhandling for graden philosophiae doctor

Det humanistiske fakultet
Institutt for tverrfaglige kulturstudier

© Birgit Nestvold Singstad

ISBN 978-82-471-2660-8 (trykt utg.)
ISBN 978-82-471-2661-5 (elektr. utg.)
ISSN 1503-8181

Doktoravhandling ved NTNU, 2011:67

Trykket av NTNU-trykk

Det “overbestemte” livet?

Balansering av arbeid og familieliv i IT-bransjen i Norge, Malaysia og California.

Denne avhandlingen undersøker hvordan ansatte i IT-bransjen balanserer arbeid og familieliv i Norge, Malaysia og California. Jeg har valgt å undersøke dette i en gruppe høyt utdannede arbeidstakere, og har spurt: Er det slik at et interessant, morsomt og fleksibelt, men krevende arbeidsliv skaper tidsklemmer og balanseproblemer? Eller er det vårt senmoderne samfunn som skaper for mange valgmuligheter og forventninger til hvordan livet kan og bør leves? Det kunnskapsintensive arbeidets fleksible karakter har blitt lansert både som årsak til og som løsning på balanseproblemene. Kunnskapsintensivt arbeid beskrives som fleksibelt, men denne fleksibiliteten kan også føre til at arbeidet blir grådig, grenseløst og forførende.

Hovedmålet med avhandlingen er først og fremst å bidra til en mer *nyansert* og *detaljert* forståelse av utfordringene i “balansearbeidet” og de strategier som blir anvendt. Jeg har ønsket å vise *variasjon* i måter å balansere arbeid og familieliv på, og på den måten utfordre standardiserte forestillinger både om “det gode liv”, og beskrivelsene av arbeidslivet som ensidig grådig, grenseløst og forførende.

Avhandlingens empiriske materiale består av 77 dybdeintervjuer med norske, malaysiske og californiske IT-ansatte. IT-bransjen ble valgt fordi den er blitt betraktet som spesielt krevende; med korte tidsfrister, store krav til faglig oppdatering og mye teamarbeid. Jeg forventet derfor at balanseutfordringene ville være spesielt tydelig blant disse. Malaysia og California er valgt for å speile norske forhold mot samme fenomen i andre kontekster.

Min metode har vært “å følge aktørene tett” og fokusere på: Hva er det som skjer? Hva er det som blir gjort, og hvordan? Jeg har undersøkt hvilke former for barnepass de brukte, hvordan de opplevde og håndterte arbeidstid, hvilke strategier de hadde for å balansere arbeid og familieliv, hva de opplevde som “det gode liv”, hvordan de prioriterte tiden sin, hva som skapte tidspress i hverdagen, og hvordan husarbeid og barnepass ble fordelt mellom dem og partneren.

Informantenes hverdagslivspraksiser er deretter analysert med utgangspunkt i aktørnettverksteori. Aktørnettverksteori undersøker hvordan aktører er forbundet med andre aktører i nettverk, og dette perspektivet er spesielt opptatt av hvordan slike forbindelser/relasjoner skapes, vedlikeholdes eller endres. Aktører kan være både menneskelige og ikke-menneskelige. Jeg har således analysert ut hvilke andre aktører informantene i min studie binder sammen i det som utgjør hverdagslivsnettverket deres, slike som eksempelvis barnehagens åpningstider, arbeidstiden, partnerens arbeid, opsjoner fra familiepolitikk, avstand til jobben, overtid og deling av husarbeid. Måten informantene knyttet sammen slike elementer i sine nettverk, kaller jeg med Latour (2005) *montasje*. Montasjebegrepet er, sammen med *formatering*, de to sentrale analytiske begrepene i avhandlingen, og er egnet til å vise variasjon i måter å balansere arbeid og familieliv på.

Jeg har fulgt informantenes balansemonter på tre områder: 1) velferdsstatlige ordninger for barnepass og fødselspermisjoner, 2) arbeidstidsreguleringer og fleksibilitet i arbeidstid, og 3) det senmoderne samfunnets individualisering og frisetting fra tradisjoner. Disse tre områdene har jeg forstått som *formateringer*, som forsøker å påvirke informantene til bestemte handlingsvalg. Formateringene gir mer eller mindre bestemte “beskjeder” eller retningslinjer eller handlingsopsjoner mht. hvordan livet kan og/eller bør leves, og som aktørene lytter/ikke lytter til når de utformer sine monter. Norge, Malaysia og California er svært ulike mht. velferdsstatstilbud og arbeidstidsreguleringer. Sammenligningen av hva som skaper norske, malaysiske og californiske IKT-ansattes balanseproblemer og hvilke løsninger de velger, har derfor gitt nye perspektiver på balansering av arbeid og familieliv i Norge.

Life ‘overdetermined’? – The balancing of work and family life in the ICT industry in Norway, Malaysia and California.

This dissertation investigates how employees in the ICT industry in Norway, Malaysia and California balance work and family life. I chose to investigate this among some highly educated individuals by asking the following questions: Does an interesting, fun, and flexible but demanding work environment create time squeezes and issues with life balancing? Or do the problems stem from our late modern society, with all its freedom of choice and expectations of how life can and should be lived?

I aim to contribute to a more *nuanced* and *detailed* understanding of the challenges of balancing work and family life, and the strategies people use to achieve balance. I wanted to uncover the variety of ways people balance work and family life, thereby illuminating some of the more common understandings of what a “good life” entails. Flexible work practices have been described as both the cause and the solution to balance difficulties, and I also want to contribute to a wider understanding of the management of flexibility in knowledge intensive work.

My empirical data consists of 77 interviews with Norwegian, Malaysian and Californian ICT workers. They were chosen due to the extremely demanding work culture, short deadlines, team work organization, and constant need to stay updated that prevail in programming and system development jobs. Because of this I expected balancing home and work to be especially problematic and easily visible in this profession. Malaysia and California were chosen as research sites so as to both mirror and contrast the “Norwegian way” of balancing work and family life.

My method was to “follow the actor” and focus on action: What is done, what is happening and how? I investigated what forms of child minding my informants used, strategies for balancing home and work, how they experienced and managed work schedules and overtime, what their conception of a “good life” entailed, how they prioritized time, what created time pressure in their daily life, and how they shared domestic chores and child minding with their partner.

These daily life practices were analyzed in an actor-network theory perspective (ANT). Actor-network theory sees actors as connected in a network and focus particularly on how these connections and relations are created, maintained or changed. Both humans and non-humans may be considered as actors. I have focused on how my informants create such connections or associations, and how they assemble them. The interaction of actors such as opening hours in kindergarten, work hours, their partners occupation, family and welfare policies, where they live, overtime, and sharing of housework constitutes an *assembly* of actors that constructs each informant’s everyday life (Latour, 2005). The concepts of *assembling* and *formatting* are the most important analytical concepts in this dissertation, and are very suitable to show variations in ways of balancing paid work and family life.

I followed my informants’ balancing of assemblies in three areas: 1) welfare state policies for childcare and maternity leaves, 2) policies for flexible work and working time, and 3) individualization and the disembedding of tradition in late modern society. These areas provide formatting which work to make people act in certain ways. The formats deliver prescriptions of how life can or should be lived, which the actors may or may not consider when making decisions about how to live their lives. Norway, Malaysia and California differ markedly in respect to welfare policies and working time regulations. Thus, the comparison of what creates balancing issues and how they are resolved in these three sites, have contributed to new perspectives about how people cope with balancing of paid work and family life in Norway.

Forord

Arbeidet med avhandlingen har vært en lang og utfordrende reise, og nå er jeg endelig ved målet. Takk til alle som har støttet meg gjennom arbeidet med avhandlingen. En spesielt stor takk til mine veiledere Knut H. Sørensen og Nora Levold for konstruktiv veiledning og god oppbacking, spesielt i slutfasen av skrivingen. Deres innspill og støtte har vært til uvurderlig hjelp. En takk også til mine to gode sjefer ved KULT og UDI, som begge har vært velvillige med å innvilge permisjon slik at jeg kunne veksle mellom disse to jobbene. Takk også til kolleger ved Institutt for tverrfaglige kulturstudier og sosiologidamene for å ha gjort reisen litt hyggeligere. Takk også til Marit Hassel, supersøskenbarn og korrekturleser. Ståle skal også ha takk for å ha holdt ut med en til tider sliten doktorgradsstudent, og for å diske opp med middag og omsorg ☺.

Det “overbestemte” livet?

Balansering av arbeid og familieliv i IT-bransjen i Norge, Malaysia og California.

Kapittel 1 – Å balansere eller ikke – er det spørsmålet?	9
Arbeidstid i kunnskapsyrker i Norge	11
Det norske arbeidsmarkedet, forsørgermodeller og foreldreskap	14
Velferdsstaten.....	15
Forskning om arbeid og familieliv	20
Betydningen av tid	24
Balansemetaforen og andre forskningstilnæringer til arbeid og familieliv.....	26
Å balansere eller ikke – er det spørsmålet?.....	32
Videre oppbygning av avhandlingen.....	34
Kapittel 2 – Fra flyt til forbindelser	37
Modernitet og individualisering	37
Beck: Risikosamfunnet og individualiseringstendensen.....	38
Giddens: Senmodernitet, refleksivitet og ekspertsystemer.	42
Bauman: Flytende modernitet og forvitringen av det faste.....	43
Fra struktur til handling.....	46
Latour: Forbindelsessosiologien	49
Å spore forbindelser: remontering av det sosiale.....	53
Formatering og montasje.....	56
Kapittel 3 – Hvordan følge aktører? Metodiske refleksjoner	63
Å følge aktøren: Dybdeintervju.....	64
Utvalg	65
Beskrivelse av datamaterialet.....	67
Vurdering av datamaterialets samlede kvalitet	72
Analysemåter.....	74
Validitet og generaliserbarhet	78
Kapittel 4 – Å sammenligne aktører i flere “sites”	81
Malaysisk kontekst og formateringer.....	82
Californisk kontekst og formateringer	92
Flytende formateringer eller faste former?.....	105
Kapittel 5 – Montasjearbeid I: Velferdstatsformateringen	111
Effektiviseringsstrategien.....	114
Reduksjonsstrategien.....	117
Erstatningsstrategien	123
Konklusjon: Ikke enten eller, men både-og i monteringsstrategier.	126
Kapittel 6 – Montasjearbeid II: Arbeidstidsformateringen	129
Innramming av arbeidstid i et fleksibelt tidsregime.....	133
Innramminger av fleksibilitet: Uønskede oversvømmelser eller gode manøvreringsmuligheter?.....	140
Fleksibilitetskritikerne.....	141
Fleksibilitetsmestrene	145
Ambisiøse fleksibilitetsstrevere	150
Arbeidstidsformateringen: ulike innramminger gir ulike montasjer.....	156
Kapittel 7 – Montasjearbeid III: Formateringen fra den flytende moderniteten	161
Peders montasje: “Arbeidsdagen min er avhengig av barnelogistikken”	164
Petrus’ montasje: “En god nordmann har ofte dårlig samvittighet”	169
Arthurs montasje: “Det viktigste er vel kanskje at vi har tatt konsekvensen av at vi faktisk har blitt foreldre”	176
Petras montasje: “Går det ikke an å si nei en gang, liksom?”	180

Skjønnheten og udyret: to ulike montasjer av IT-arbeid.....	187
Konklusjon: Hverdagslivets montasjer	190
Kapittel 8 – Montasjer i Malaysia: Mellom modernitet og tradisjon.....	195
Å leve og arbeide i Kuala Lumpur: Introduksjon til det malaysiske datamaterialet.....	199
Hvem skal passe barna?	205
Håndtering av husarbeid og omsorg for barna	209
Kvinner og arbeid.....	215
Konklusjon	221
Kapittel 9 – Montasjer i California: Valg, begrunnelser og sjonglering.....	225
Arbeidstidspraksiser i California.....	227
Montasjer av familieliv og IT-bransjen i California	231
Rosies montasje: komprimert arbeidsuke	232
Esthers montasje: Forsørger familien mens mannen steller hjemme.	238
Evelyns montasje: Har jobbet deltid siden barna var små	248
Edward: jobbet hjemmefra for å få mer tid til familien	252
Konklusjon: Sjonglering med krystallkuler	258
Kapittel 10 – Balanseproblematikk i ubalanse?	263
Å balansere eller ikke balansere – er det spørsmålet? Oppsummering av empiriske funn.....	266
Jeg balanserer, altså er jeg? Mot en norsk balansemodell.....	273
Mot en teoretisk karakterisering av balanse	277
Litteraturliste.....	283
Appendix A: Beskrivelser av intervjubedrifter	300
Appendix B: Liste over informanter	306
Vedlegg: Intervjuguider	309

Kapittel 1 – Å balansere eller ikke – er det spørsmålet?

Denne avhandlingen er en studie av forskjellige strategier for å mestre kombinasjonen av lønnet arbeid og andre aktiviteter knyttet til familie og fritid. Arbeidet med prosjektet som avhandlingen er en del av startet i en periode med mange avisoppslag om dette temaet, blant annet en serie innlegg i Aftenposten startet av psykolog Sissel Gran i 2004.¹ I fokus var unge, yrkesaktive kvinners utrop om problemer med å kombinere jobb og familieliv. Som svar på et innlegg med tittelen “Ung, sliten og lurt”, beskrev Gran de store utfordringene med å balansere forpliktelsene som familien og jobben medfører. Hun viste til at unge mødre rapporterte om konstant mangel på tid til å oppfylle opplevde krav og til å leve opp til egne forventninger og ambisjoner.

Dette ble i debatten raskt karakterisert som et tidsklemmeproblem, og henvisninger til slike tidsklemmer er blitt en gjenganger i norske aviser.² Avisoppslagene knytter problematikken til det å være småbarnsforelder og heltidsansatt i lønnsarbeid. Kravene til bruk av tid, både med familien og på jobben, er tilsynelatende store og motstridende. Det rapporteres også om at Norge er på stresstoppen og at norske arbeidstakere jobber mer enn det som forventes av sjefen (Aftenposten 9.10.2005). Ifølge Adresseavisen 23.10.2006 står det å ha lykkelige barn høyest på ønskelisten til foreldre. Oppslaget sier videre at det som skal til for at barna skal bli lykkelige er at foreldrene har tid til dem, også i hverdagen.

Også deler av næringslivet er blitt opptatt av tidsklemmeproblematikken. IKT-selskaper som for eksempel Microsoft Norge og Kantega er blitt fremstilt som familievennlige og fleksible bedrifter fordi de har en stor andel fedre som tar ut lengre omsorgspermisjon ved barnefødsler enn de obligatoriske ukene, og fordi de fokuserer på at arbeidstakernes tid til familie gir bedriftene gevinst (se for eksempel Adresseavisen 7.1.2007, Dagens Næringsliv 2.9.2006). Andre avisoppslag forteller hvordan omsorgsoppgaver lar seg kombinere med karriere, vel å merke så lenge man prioriterer hardt og velger bort deler av livet, for eksempel tid til seg selv (se f.eks. Dagbladet 18.11.2006). Det finnes altså en utbredt forestilling om at balanse både er mulig og ønskelig som løsning på tidsklemmeproblematikken.

Bak klagene om vanskelige krav på tid eller mangel på balanse i avisdebattene kan man se at bidragsyterne tydelig strevde med å håndtere ulike

¹ Aftenposten startet debatten med Sissel Grans spalte 4.1 2004, med oppfølging bl. a. 1.2, 6.2 og 8.2. 2004.

² Ifølge mediedatabasen Retriever hadde norske papiraviser drøyt 40 oppslag om tidsklemme januar – april 2010 og 95 oppslag i 2009.

sett med normer for hvordan livet skal eller bør leves. Dette må sees i det vestlige senmoderne samfunns kontekst hvor menneskene beskrives som kulturelt frisatte (Giddens 1996). Det innebærer at våre identiteter ikke lenger betraktes som definert av tradisjon og arv, men er noe hver enkelt av oss må konstruere selv. Individene må lage historien om seg selv reflektivt, som Giddens (1996) sier. Hvilken utdanning vi tar, om vi skal ha barn eller ikke og hvordan vi lever livet vårt er altså resultater av ulike preferanser som veies opp mot hverandre. Det moderne individet forventes å forhandle med normer i sine refleksive valg (Beck & Beck-Gernsheim 2001). Det er imidlertid mange og konkurrerende normsett å velge mellom, og det er ikke gitt hva man skal velge (Bauman 2000). Betydningen av disse valgene, og hvordan de faktisk gjøres, må imidlertid undersøkes empirisk, og i konkrete kontekster, noe som er mitt anliggende i denne avhandlingen.

I min sammenheng skal vi imidlertid avgrense oss til å spørre: Gjelder tidsklemmeproblemene og balanseutfordringene alle småbarnsforeldre i lønnet arbeid, og hvordan håndteres de? Flere forskere hevder at dette først og fremst er et middelklassefenomen. De gjelder først og fremst høyt utdannede mennesker i fleksible kunnskapsyrker (Pettersen, Kjelstad og Nymoene 2007:173f). Ifølge Aarseth (2008) oppfatter disse menneskene verden på en bestemt, klassespesifikk måte, der det handler om å optimalisere mening og livskvalitet gjennom selvtutfoldelse og selvutvikling (Aarseth 2008:27). Denne gruppen sies å ha både rikere muligheter til å utfolde sine subjektive livsprosjekter og drømmer, og i større grad enn andre ha mulighet til å være med å definere hva som er kulturelt verdig å strebe etter (Aarseth 2008). Slik sett kan det argumenteres for at tidsbalanseproblemet er knyttet til det privilegium det er å ha innflytelse over egen arbeidstid og over utformingen av familieliv og fritid. Det er ikke alle deler av befolkningen som har jobber med høy grad av tidsfleksibilitet, og disse familiene må derfor forme resten av livet sitt mer etter arbeidstiden. I denne avhandlingen studerer jeg imidlertid de privilegerte: De høyt utdannede som jobber i kunnskapsintensive yrker og som kan styre arbeidstiden sin selv. Selv om deres posisjon forstås som privilegert betyr det ikke at de mangler utfordringer med å håndtere fleksibiliteten i hverdagen sin. Mer spesifikt har jeg valgt å fokusere på høyt utdannede ansatte i bedrifter som driver med informasjons- og kommunikasjonsteknologi, dvs. innenfor IKT³-bransjen. Denne bransjen er valgt fordi den oppfattes som særlig krevende når det gjelder tidsproblematikk eller tidsklemme fordi kravene til tid brukt på lønnsarbeid oppfattes å være særlig omfattende. Mestringsutfordringene burde således være særlig tydelige blant IKT-ansatte.

³IKT: Informasjons- og Kommunikasjonsteknologi.

For å sette dette problemfeltet inn i en sammenheng skal jeg i resten av dette kapitlet se nærmere på andres studier av arbeidstid i kunnskapsintensive yrker i Norge. Deretter skisserer jeg noen trekk ved det norske arbeidsmarkedet og den norske velferdsstaten som har betydning for utøvelse av foreldreskap og dermed også for balanseproblematikk. Jeg undersøker så tidligere forskning på relasjonen arbeid og familieliv nærmere, med vekt på betydningen av tid. Som vi skal se, analyserer mye av denne forskningen problemstillinger omkring balanseutfordringer med et uttalt normativt utgangspunkt, dvs. i lys av viktigheten av kjønnslikestilling i henhold til engasjement i barn og familie. Avslutningsvis skal jeg derfor også se nærmere på forskning som er mer kritisk til å analysere tidsklemmeproblemene kun som et spørsmål om balanse mellom lønnsarbeid, husholdningsarbeid og fritid.

Arbeidstid i kunnskapsyrker i Norge

“Det nye arbeidslivet” er en bred samlebetegnelse for mange ulike trekk ved deler av dagens arbeidsliv (Pettersen og Kjeldstad 2008). Et sentralt poeng er påpekingen av at arbeidet har endret karakter; fra varebasert produksjon til kunnskapsproduksjon, og at organisasjonsformene har endret seg med dette. Det er de ansattes kunnskap og ferdigheter som er blitt bedriftenes viktigste kapital, ikke maskiner og bygninger (Rasmussen 1999). De nye yrkene⁴ finner vi hovedsakelig innenfor moderne forretnings- og kunnskapsbasert tjenesteyting, informasjonsarbeid og kjernepersonell innenfor moderne teknologisk produksjon (Pettersen og Kjeldstad 2008). Det nye arbeidslivet kjennetegnes videre ved at det finnes i konkurranseutsatte og konkurranseorienterte næringer som kan og må hevde seg i internasjonal konkurranse. Kunnskapsarbeidere må derfor beherske ny teknologi og det stilles store krav til faglig oppdatering og kompetanseøkning (Pettersen og Kjeldstad 2008).

Kunnskapsorganisasjoner har som regel en fleksibel og desentralisert struktur, hvor de ansatte blir gitt mye innflytelse og individuelt ansvar for arbeidet sitt (Børve og Kvande 2007). Den høye graden av selvstyre i kunnskapsarbeid fører til at arbeidet gjerne oppfattes som givende og interessant, noe som igjen gjør at man ofte legger inn litt ekstra innsats for å gjøre seg fortjent til friheten og ansvaret. Med dette kan arbeidsdagen fort bli forlenget og arbeidet intensivert (Rasmussen 2002a, Håpnes & Rasmussen 2007). Kunnskapsarbeid medfører også ofte en arbeidskultur preget av ustandardisert arbeidstid og forventinger om lange arbeid dager, som igjen fører

⁴ Ikke alle nye yrker er nyopprettede, men er yrker som har fått endret innhold og krav og som derfor sorterer under denne betegnelsen (jf. Pettersen & Kjeldstad 2008). Se for øvrig Pettersen, Kjeldstad og Nymoene (2007:173) for oversikt over nye yrker.

til mye overtidarbeid (Rasmussen 2002b, Rasmussen & Johansen 2005, Torp 2005). Stadig flere arbeidsoppgaver blir organisert som teamarbeid eller prosjekt for kunder (Levold 2007). Slike prosjekter skal som oftest løses innenfor bestemte tidsfrister, noe som stiller store krav til både kunnskapstilegnelse, tilstedeværelse og samarbeid.

Kort oppsummert kan kunnskapsarbeid ofte beskrives som både spennende og krevende. Når arbeidsdagene blir lengre får dette konsekvenser for mengden tid man har til familie og fritid. Det er nettopp her tidsklemmeproblemene oppstår – i skvisen mellom arbeidet og familielivet. Hvordan skal balanseproblemene forstås i den norske konteksten? Hvilke oppfatninger av arbeid og familie er det som ligger bak og som potensielt kolliderer og kan bli problematiske for kunnskapsarbeidere? Hvilke løsninger foreslås for å bedre balansen? La oss se nærmere på dette.

Tidsproblemene gjelder som nevnt en rimelig avgrenset del av arbeidslivet. Hvor mange er det egentlig som tilhører denne gruppen? Av den totale arbeidsstokken i 2005 var det 9 % som var sysselsatt i nye yrker,⁵ og det var sysselsatt over dobbelt så mange menn som kvinner. De nye yrkene er altså sterkt mannsdominert, selv om kvinneandelen har økt litt siden 1996 (Pettersen & Kjelstad 2008). Blant det totale antall sysselsatte i IKT-bransjen i 2007 var det henholdsvis 23 % mannlige og 6 % kvinnelige systemutviklere og programmerer, og 28 % mannlige og 5 % kvinnelige dataingeniører og teknikere (SSB 2008). Det finnes flere forklaringer på hvorfor det er så få kvinner i denne typen arbeid. Disse har kort fortalt handlet om IKT-arbeidets maskuline karakter, om kvinners verdier og preferanser i valg av yrke, og/eller at arbeidskulturen har blitt ansett som lite familievennlig og kvinnevennlig (se f.eks. McIlwee & Robinson 1992, Woodfield 2000, 2002, Robertson et al. 2001, Ahuja 2002, Trauth 2002, Håpnes & Rasmussen 2003, Lagesen 2004, Preston & McKeogh 2005, Mellström 2009). Siden IKT-arbeidets karakter betraktes som særdeles krevende og med lange arbeidsdager, har det blitt argumentert for at slikt arbeid passer unge, single menn best. IKT-bransjen kan dermed tolkes som fiendtlig eller kjølig overfor kvinner (og menn) med familie og barn (Preston & McKeogh 2005, Børve og Kvande 2007). Det finnes altså en tydelig forventning om at det er få kvinner med barn i disse yrkene, og at de ansatte i høy grad føler seg presset eller forpliktet til å jobbe lange dager. La oss se hvordan arbeidstiden i de nye yrkene i Norge er.

Ifølge tall fra Statistisk Sentralbyrå (SSB) er arbeidstiden i de nye kunnskapsintensive yrkene gjennomsnittlig 36,5 timer, og for ledere 38,5 timer i

⁵ Videre hadde 7 % lederyrker, og 30 % var sysselsatt i tradisjonelle yrker med krav til lang utdanning. Litt over halvparten var sysselsatt i tradisjonelle yrker uten krav til utdanning (Pettersen & Kjelstad 2008).

uken (Pettersen, Kjelstad og Nymoen 2007). Arbeidstiden er generelt litt lengre for menn enn for kvinner (Pettersen & Kjelstad 2008), slik det er i alle yrker. Det kan forklares med at det først og fremst er mødrene som reduserer yrkesinnsatsen når barna er små, men også blant fedre er det nå slik at de som har helt små barn bruker noe mindre tid på yrkesarbeid (Kitterød 2005, Kitterød og Rønsen 2010). De høyest utdannede kvinnene har kortere arbeidstid enn kvinner i tradisjonelle yrker (Pettersen, Kjelstad og Nymoen 2007:178). 27 % av kvinnene i de nye yrkene har barn. Det er derfor overraskende at det er i barnefasen at kvinneandelen i de nye yrkene er størst, selv om det er ganske få kvinner der totalt (Pettersen & Kjelstad 2008:12). Det ser altså ikke ut til at mødre i større grad enn andre kvinner flykter fra de nye yrkene, deriblant IKT-arbeid slik det var antatt. Det er imidlertid et poeng at kvinner kan ha valgt bort slike kunnskapsintensive yrker før de får barn ut fra en antakelse om at lange og ustandardiserte arbeidsdager ikke passer med å ha omsorg for barn.

Når vi undersøker arbeidstiden for kvinner i nye yrker videre, viser det seg at forskjellen i arbeidstid mellom mødre og ikke mødre er relativt liten, bare 1-2 timer pr. uke (Pettersen og Kjeldstad 2008). Samtidig viser deres tall at tendensen til at kvinner og menns arbeidstid blir mer lik ikke stemmer med virkeligheten, heller ikke i de nye kunnskapsintensive yrkene. I yrkene med høyest utdanningskrav er det negativ kjønnsutjevning, det vil si at forskjellen i mødres og fedres arbeidstid faktisk har økt (Pettersen & Kjelstad 2008). Kvinner i de nye yrkene med lang utdanning, for eksempel i IKT-bransjen, skiller seg ut ved å ha *kortere* arbeidsdag enn kvinner i andre nye yrker og i tradisjonelle yrker. Arbeidstiden for kvinner generelt varierer mer med yrke og barn enn den gjør for menn, og kvinner med barn jobber i gjennomsnitt tre timer mindre enn kvinner uten barn, alle yrker sett under ett. Blant menn er det nesten uten unntak fedrene som har lengst arbeidstid, men forskjellen mellom menn med og uten barn er bare på én time (Pettersen og Kjeldstad 2008).

Tendensen er altså at arbeidstiden i kunnskapsyrker i Norge ikke er avskrekkende, verken for kvinner eller for menn. Faktisk har det totale antall timer brukt til lønnsarbeid sunket (Kitterød og Kjeldstad 2003, Vaage 2005, Ellingsæter 2009), og i et europeisk perspektiv er nordmenn av de som bruker minst tid til lønnsarbeid. Det ser heller ikke ut til at kvinner avstår fra å bli mødre når de jobber i kunnskapsyrker som for eksempel IT. Kan det skyldes disse yrkenes høye grad av fleksibilitet? Hva er det som påvirker mødres og fedres arbeidstid?

Det norske arbeidsmarkedet, forsørgermodeller og foreldreskap

Yrkesdeltakelsen i Norge er høy, men ifølge statistisk informasjon har vi også et av de mest kjønnsdelte arbeidsmarkedene i Europa. Det vil si at en stor andel av befolkningen er i arbeid, også blant småbarnsmødre (Birkelund og Pettersen 2003, Kitterød og Kjelstad 2002, Lohne og Rønning 2004). Samtidig jobber en høy andel kvinner i offentlig sektor innenfor helse-, sosial- og undervisningsyrker, mens menn i større grad arbeider i privat sektor og i næringer som industri og finans. Menn jobber ofte på arbeidsplasser med lite tradisjon for deltid og med sterke forventninger om å jobbe mye, mens kvinner oftere befinner seg i yrker med mye deltid (Kjelstad og Nymoene 2004, Kitterød og Rønsen 2010). Det betyr at kvinner og menn fortsatt tar tradisjonelle yrkesvalg, at kvinner i større grad enn menn arbeider deltid, og at kvinner gjør det i lengre perioder enn menn (Kitterød og Pettersen 2006, Lohne & Rønning 2004 og 2005, Lohne og Normann 2006). Dette har blitt kalt det norske likestillingsparadokset (Birkelund & Petersen 2003, Solheim & Teigen 2006).

Det segregerte arbeidsmarkedet kan sees i sammenheng med type forsørgermodell. I Norge har de fleste hovedsakelig gått bort fra den tradisjonelle forsørgernormen hvor mannen skaffet inntekt og kvinnen gjorde omsorgsarbeid hjemme (jf. Leira 2006, Lewis 2006). I stedet karakteriseres de fleste familier nå som en eller annen form for toforsørgermodell, hvor begge foreldrene forventes å både ha inntekt og omsorg for barn. Toforsørgermodellen forutsetter mer likhet mellom mødre og fedre, både i inntekt, omsorg og som individer med eget liv og egen fritid. Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet i Norge innebærer at de fleste har en 1,5 forsørgermodell (Syltevik og Wærness 2004), eller 1 3/4 modell i Skandinavia (Lewis 2006). I de fleste tilfeller arbeider menn heltid, mens kvinner reduserer arbeidstiden for å kombinere bedre med omsorgsoppgaver.

Det dominerende mønsteret for å kombinere familie og jobb i Norge kan altså beskrives som et tosporet foreldreskap – et spor for mødre og ett for fedre (Ellingsæter 1999, 2006). Fedrene bruker mest tid til arbeidet generelt, men lønnsarbeidet tar ulik plass i forskjellige familier. Det er etnisk norske par med høy utdanning som har den lengste arbeidstiden (Ellingsæter 2009). Foreldrepares arbeidstid øker med utdanningsnivå og det er særlig mors utdanningsnivå som er utslagsgivende (Bø et al. 2008). Det er imidlertid bare en liten del av befolkningen hvor begge foreldre jobber full tid, nærmere 4 % (Ellingsæter 2009). Kunnskapsarbeidere havner ofte i denne gruppen, og det er derfor særlig interessant å studere hvordan disse kombinerer arbeid og familieliv, om de opplever balanseproblemer og hvordan de i så fall håndterer dem.

I et balanseperspektiv er det også interessant å se hvem som gjør hva hjemme. Her finner vi at lik deling av husarbeidet er mest utbredt blant par der mor har høy utdannelse og står for en stor del av den samlede inntekten (Pettersen 2004, Kjelstad og Lappegård 2009). Tid brukt på husarbeid blant par har blitt mer lik, men det skyldes i hovedsak at kvinner bruker mindre tid på det enn at menn gjør mer (Kitterød og Pettersen 2006). Funn fra nyere undersøkelser viser derimot at fordelingen av husarbeid blir mer tradisjonell når det kommer barn i huset (Kjelstad og Lappegård 2009). Det skjer en tilpasning i tidsbruk mellom partene slik at den som har minst tid bundet til lønnsarbeid gjør mer husarbeid. I og med at det er flest kvinner som reduserer på arbeidstiden når de får barn, vil disse også ha mer tid til husarbeid. Men som også kjønnssegregeringen av arbeidsmarkedet viser, er det helt klart utfordringer i forhold til prinsippet om likedeling mellom mødre og fedre. Som vi nå skal se ligger den mannlige forsørgermodellen og toforsørgermodellen til grunn for de velferdsordninger som fins for foreldre i Norge, samtidig som den mannlige forsørgernormen ligger til grunn for en forestilling om "idealarbeideren" som kan jobbe lange dager og yte mye fordi en annen tar seg av omsorgsarbeidet. La oss først se kjennetegn ved den norske velferdsstaten.

Velferdsstaten

Vi kan skille mellom ulike typer av velferdsmodeller, avhengig av ytelsenes karakter og hvem som har krav på støtte (Leira 2004). Det er vanlig å dele disse velferdsmodellene inn i tre hovedtyper. En residuell velferdsstat, også kalt liberalistisk velferdsmodell, er kjennetegnet ved at den gir beskjedne ytelser, ofte behovs- og inntektsprøvd og rettet mot spesielt utsatte befolkningsgrupper (Esping-Andersen 1990). Innenfor en slik velferdsmodell bør hjelp søkes i den nærmeste kretsen, hos familien, veldedige organisasjoner eller via markedet før det offentlige yter hjelp. Her er ofte barn og barneomsorg forstått som et hovedsakelig privat anliggende. Denne modellen finnes spesielt i stater der den liberale tradisjonen står sterkt, som for eksempel Storbritannia og USA. Den statussikrende typen, også kalt konservativ velferdsstat, legger vekt på å premiere innsats i arbeidsmarkedet, og har en velferdspolitik som langt på vei tar en tradisjonell familieform og en mannlige forsørgermodell for gitt, slik som i Frankrike, Italia og Tyskland (Leira 2004). Den institusjonelle velferdsstaten, også kalt en sosialdemokratisk velferdsstat, finnes i Skandinavia. Den er kjennetegnet ved et bredt spekter av ytelser som er universelt orienterte og som i prinsippet er tilgjengelig for alle. For den enkelte samfunnsborger har ytelsene karakter av å være sosiale rettigheter og familien blir dermed mindre viktig som

vern mot inntektsbortfall og andre risikosituasjoner (Leira 2004:76). Det vil si at ytelsene i den norske velferdsmodellen i sterkere grad er individualisert.

De nyliberalistiske velferdsmodellene avviker ikke voldsomt fra de andre vestlige velferdsmodellene, ifølge Esping-Andersen (1996). I de østasiatiske landene er velferdsmodellene en blanding av eksisterende velferdsmodeller. De deler blant annet den europeiske fokus på familienettverk og avstandtagen fra offentlige tjenester. Samtidig er det sosiale sikkerhetsnett dårlig utbygd og består av avtaler knyttet til ulike yrker, slik som i liberale velferdsmodeller. Spesielt for de asiatiske landene er at utviklingen av et sosialt sikkerhetsnett henger etter den økonomiske utviklingen (Esping-Andersen 1996).

I de liberale og sosialdemokratiske velferdsstatene er altså omsorgsoppgavene defamilisert; det vil si at individene er mindre avhengige av familien som nettverk. De kan i større grad støtte seg til staten som velferdsprodusent (Brandth & Kvande 2003). I de liberale statene, som for eksempel USA og Storbritannia, har det imidlertid vært viktig å opprettholde et skille mellom offentlige myndigheters og familiens ansvarsområder. I disse statene er det offentlige ansvaret for omsorgsoppgavene nedtonet, og hvis løsninger ikke finnes innad i familien, kan de finnes i kommersielle tilbud som markedsformidlet velferd (Leira 2004). I de sosialdemokratiske velferdsstatene er det derimot lagt vekt på at defamiliseringen av omsorgen skal skje i offentlig regi. Dermed har de sosialdemokratiske statene også et kvinnevennlig potensial (Leira 2004). Et omfattende sett av offentlige omsorgstjenester har redusert familiers, og spesielt kvinners, ansvar for det ubetalte omsorgsarbeidet.

Likestilling er et erklært mål for den norske velferdsstaten. Likestillingen kan beskrives som dobbel: I den offentlige sfæren handler likestilling om at kvinner og menn deltar på like fot i utdanning, arbeid og politikk, mens likestilling på hjemmebane dreier seg om at kvinner og menn deler ansvar for husarbeid og omsorg for barn (Kjelstad og Lappegård 2009). Toforsørgermodellen er sentral i denne likestillingsideologien. Men som vi skal se finnes det også en konkurrerende modell som bygger på en mannlig forsørgernorm, en modell som ofte støttes av sentrums- og høyrepolitikere (Ellingsæter og Leira 2006). La oss se på ordningene som den norske velferdsstaten tilbyr. Disse tjener som utgangspunkt og ressursgrunnlag for håndtering av balanse ganger mellom arbeid og familieliv.

I Norge har velferdsstaten lenge hatt en uttalt politikk om å hjelpe kvinner og menn med små barn til å kombinere familieliv med arbeidsliv (Bø m.fl 2008). Den norske velferdsstatens engasjement i barneomsorg kan sees i flere viktige politiske endringer, blant annet offentlig utbygging og drift av

barnehager, samt lovfestet rett til betalt permisjon ved fødsel og barns sykdom (Leira 1996:216). Etableringen av et offentlig regulert og subsidiert barnetilsyn i form av barnehager utgjør dermed en sentral del av dagens barneomsorgspolitik (Ellingsæter og Guldbrandsen 2005). Fra å være et tilsyn for vanskeligstilte barn, har barnehagen blitt et velferdsgode for barn flest (Ellingsæter og Guldbrandsen 2003). Det var veksten i mødres yrkesaktivitet som tvang fram barnehageutbygging, og ikke omvendt.⁶

Barnehagepolitikken ble begrunnet i hensynet til barns beste og “den gode oppdragelse”. Fordi barnehagene er profesjonsstyrte, blir den offentlige barneomsorgen forstått som å være bra for barn (Leira 1996:216). Barn skal derfor sendes dit for å utvikle seg, ikke bare for å bli oppbevart mens foreldrene jobber. Det er barns behov som står i sentrum, og barnehagen skal gi trygghet, omsorg og pedagogisk stimulans, og dessuten sikre økt likhet i barns oppvekstvilkår. Nyere forskning understreker dette ved å hevde at det er barn som har gått i barnehage som klarer seg best senere i livet, og ikke de som har vært hjemme med mor (Bungum 2008). Det offentlige barnetilsynet bidrar dermed til å produsere en forståelse eller et normsett rundt barn og barneomsorg som sier at barnehagen er bra for barn.

I Norge går altså nær sagt “alle” norske barn i barnehage, og dette er den mest utbredte formen for pass av små barn, foruten foreldrepermisjon. Barnehagedekningen er imidlertid ikke så god at den dekker alle barn, og det er spesielt barn i alderen 1-3 år som mangler plasser. Andre omsorgsløsninger eksisterer derfor side om side med barnehager, som blant annet statsstøttede familiebarnehager, og dessuten dagmammaer, barneparker, besteforeldre og praktikanter.

Lovgivningen definerer barnehagetjenester som en rettighet for barnet, men samtidig har barnehagepolitikken også vært understøttet av en bred politisk enighet om likestillingsideen (Ellingsæter og Guldbrandsen 2005). Likevel har likestillingstanken vært et uutalt og underordnet hensyn i omsorgspolitikken, ettersom det historisk sett kan spores en sterk ambivalens i mødres yrkesaktivitet (jf. Ellingsæter og Guldbrandsen 2005). Det har medført at det likestilte foreldreskapet snarere presenteres som et tilbud og ikke som norm i familiepolitikken (Skrede 2004). Dermed bidrar familiepolitikken til en lett modernisert variant av den kjønnsdelte arbeidsdeling, en slags “likestilling light”. Tvetydigheten i familiepolitikken innebærer at det ikke nødvendigvis er så lett å forstå om det er en mannlig forsørgernorm eller om det er en

⁶ For tall på antall plasser og utviklingen av barnehagene, se Ellingsæter og Guldbrandsen 2005.

toforsørgernorm som ligger til grunn for politikken og de valgene som er mulig å gjøre.

Ved siden av utbygging av det offentlige barnetilsynstilbudet skjedde også andre endringer på 1990-tallet med relevans for balanseproblematikken, nemlig en raus økning i fødselspermisjoner (Brandth & Kvande 2003, Ellingsæter og Guldbrandsen 2005). Permisjonene skulle sikre at flere kom ut i arbeid og at det skulle bli lettere å kombinere arbeid og småbarnsomsorg. Gjennom økte foreldrepermisjoner – og etter hvert kontantstøtten – ble offentlige ressurser kanalisert til foreldrebasert omsorg i barnets første leveår. Fødselspermisjon hører til blant de tidligste sosiale ordningene i Norge, hvor vi har en relativt lang fødselspermisjon sammenlignet med andre vestlige land, med unntak av de nordiske landene. Allerede i 1978 ble reglene endret slik at foreldrene fikk rett til å dele permisjonen mellom seg, og fedre fikk dessuten rett til to ukers ubetalt permisjon ved fødselen (Leira 1996). Permisjonstiden ble gradvis utvidet fra 18 til 42 uker med full lønnskompensasjon i perioden fra 1986 til 1993 (Håland 2005). I 1993 ble det samtidig mulig å ta ut 52 uker permisjon med 80 % lønnskompensasjon (Ellingsæter 2003, Håland 2005). Permisjonspolitikken har vært styrt av en klar norm om at foreldrebasert omsorg i barnets første leveår er viktig, med et mål om at enten mor eller far er hjemme med barnet det første leveåret (Ellingsæter 2003). Mangel på barnehageplasser til barn under ett år har også gitt få valgmuligheter i forhold til andre måter å kombinere jobb og omsorg for barn på. Fødselspermisjonen har for det meste blitt tatt ut av mødre, og heltidsmoren synes å ha blitt en ny norm i barnets første leveår (Ellingsæter og Guldbrandsen 2005).

For å bedre likestillingen og å få menn mer involvert i barneomsorgen ble fedrekvoten innført i 1993 (Leira 1996, Brandth & Kvande 2005). Fedrekvoten er en ferdigforhandlet rettighet for menn, og skal sikre far visse deler av foreldrepermisjonen. Målet var å øke fars involvering i småbarnsomsorgen, og føre til en nærmere relasjon mellom far og barn (Leira 1996:215, Brandth & Kvande 2005). Fedrekvoten var først på fire uker, så utvidet til fem uker i 1995, til seks uker i 2005 (Leira 2006), og til ti uker i 2009. Det økte fokuset på far som omsorgsperson kan også spores i stortingsdokumenter (Annfelt 2008). Far skal ikke bare være forsørger, men også omsørger. At fedre tar ut fedrekvoten sin blir sett på som viktig og skal gagne menns personlige utvikling, samtidig er den også ment å bedre likestillingen i familier (Kitterød og Kjeldstad 2002, Brandth & Kvande 2005, St. meld 8. 2008-2009)⁷. Fedrekvoten er imidlertid

⁷ Se bl.a. Knudsen & Wærness (2008) og Ellingsæter (2006) for hvordan arbeidstid og permisjonslengder påvirker likedeling i familier med små barn.

ikke en rettighet som fedrene selv tjener opp, den er avhengig av mors yrkesaktivitet før fødselen.

Som nevnt finnes også en konkurrerende modell til de toforsørgermodellene som foreldrepermisjoner og fedrekvoten legger opp til. Kontantstøtten ble innført i 1998, med en utvidelse i 1999 og skulle være en fortsettelse og forlengelse av støtteordningene ved fødsel og adopsjon (Bungum, Brandth & Kvande 2001, Ellingsæter og Guldbrandsen 2005). Ordningen skal gi foreldre med barn mellom 1-3 år som ikke bruker statlig subsidiert barnetilsyn (dvs. barnehage) et månedlig beløp som i utgangspunktet tilsvarte statstilskuddet til en barnehageplass (Kitterød og Kjelstad 2002, Håland 2005). Målet med kontantstøtten var å gi familier mer tid til omsorg for egne barn og større valgfrihet med hensyn til omsorgsform (St.prp. nr. 53 1997-98). Denne politikken ble forhandlet frem av sentrums- og høyrepartier og kan sies å støtte opp om en mannlig forsørgernorm (Leira 2006). Det har da også vist seg at det som oftest er mødre som velger kontantstøtte og ikke fedre (Bungum, Brandth & Kvande 2001, St.meld. nr. 8 (2008-2009)). Dermed kan ikke kontantstøtten sies å støtte opp om velferdsstatens fokus på økt likestilling.

Permisjonsordningene som finnes i den norske velferdsstaten kan altså oppsummeres som tvetydige, og vi har slik hatt en dualistisk familiepolitikk (Ellingsæter 1999, 2006b, Bø mfl. 2008). Familiepolitikken har elementer som på den ene siden fremmer mødres yrkesdeltakelse og som på den andre siden begrenser den, slik som kontantstøtten. Dette vises også i den kjønnssegregerte yrkesdeltakelsen og 1,5 forsørgernormen (Skrede 2004). Tosporsmønsteret viser at permisjoner ikke har noen entydig positiv effekt på likestilling blant foreldre, men de bidrar på den andre siden til å opprettholde det kjønnssegregerte arbeidslivet (Ellingsæter 2006).

I Norge forventes det altså at barneomsorgen deles mellom statlige institusjoner og den enkelte familie. Selv om det norske velferdsstatsregimet plasserer seg klart blant de mer defamiliserte, er den familiebaserte omsorgen langt fra overflødig (Noack 2004). Det kommer til syne i at de fleste mener at foreldreomsorg er det beste for barn under ett år (Ellingsæter og Guldbrandsen 2005), noe også de gode permisjonsordningene muliggjør. Barnehagene har dessuten en sterk stilling i Norge som den mest foretrukne tilsynsformen for barn over 1 år. Spørsmålet er ikke hvorvidt norske foreldre er for eller mot barnehager, men heller hvor gamle barna bør være før de begynner i barnehage og hvor mange timer de bør være der pr. dag (Ellingsæter og Guldbrandsen 2005).

Vi kan også si at den tvetydige familiepolitikken bidrar til å sementere en modernisert variant av den kjønnsdelte arbeidsdelingen, en slags “likestilling light”. Den dualistiske familiepolitikken i Norge er et eksempel på hvordan forskjellige prinsipper ligger til grunn og gir forskjellige normsett for hvordan man kan se på arbeid og omsorg og kombinasjoner av dette. Som Brandth og Kvande (2003) påpeker er norske velferdsordninger bygd opp over både den mannlige forsørgermodellen og toforsørgermodellen. Forsørgermodellene har hver sine normer for hva som anses som godt moderskap og faderskap (Leira 2006), men et sterkt fellestrekk kan sies å være “tid til barn” slik 1990-tallets familiepolitikk fokuserte på (jf. Brandth & Kvande 2003, Ellingsæter 2009).

Å være en god mor eller far blir i dag derfor gjerne forstått som ensbetydende med å ha god tid til barna (Bungum 2005). Samtidig opplever både kvinner og menn motstridende forventninger til utforming av henholdsvis morsrollen (Ellingsæter 1998), og farsrollen (Holter 2007). Kan de store forventningene til foreldrerollene være medvirkende faktorer til opplevelsene av ubalanse i livet? Kan de velferdsstatlige “budskapene” om mer tid med barna, likestilling og full jobb full forsterke følelsene av ubalanse? Bunner følelsene av ubalanse i mangel på tid? Eller er det resultater av forsøk på å tilfredsstille flere typer “krav” som moderne arbeidstakere/foreldre møter? Dette er noe av det vi skal analysere nærmere i denne avhandlingen.

Vi så tidligere at antall arbeidstimer pr. dag i Norge har stått stille eller gått litt ned de siste årene (Ellingsæter 2009). Likevel ser altså *opplevelsen* av å ha for lite tid ut til å øke. Hvor kommer så en slik opplevelse av dårlig tid fra? Min antakelse er at slike opplevelser kommer fra en rekke ulike “krav” som moderne individer møter. Disse kravene kommer blant annet fra velferdspolitikken, slik vi nettopp har sett. Men de kommer også fra andre områder av livet, som for eksempel arbeidslivet. La oss nå se på hvordan arbeidslivet, og kombinasjonen av lønnsarbeid med resten av livet, er forstått og fremstilt i tidligere norsk og internasjonal forskning om temaet.

Forskning om arbeid og familieliv

Som jeg har skissert, utgjør kunnskapsintensivt arbeid en del av det som kan betegnes som det nye arbeidslivet. Det er vanlig å beskrive det nye arbeidslivet med kjennetegn som høy endringstakt, hyppige omorganiseringer, ustabilitet, mye prosjekt og teamarbeid, arbeidsintensivering og fleksibilitet og generelt økt hastighet (Rasmussen 1999, 2002, Leiulfsrud & Frisvold 2003, Torp 2005, Levold 2007). Det er vanlig å dele inn beskrivelser av det nye arbeidslivet i tre: Beskrivelser på samfunnsnivå er opptatt av grunnleggende endringer av

samfunnet, særlig i næringsstrukturen, beskrivelser på organisasjonsnivå vektlegger organisering av arbeidet internt i bedriftene, og beskrivelser på individnivå har individers erfaringer og arbeidsmiljø i de nye organisasjonene i fokus. Dette fokuset på individers erfaring av arbeidet er en del av en gammel tradisjon i norsk arbeidslivsforskning (Leiulfsrud & Frisvold 2003). En vesentlig del av den norske forskningen på arbeidsliv har i den senere tid konsentrert seg om kunnskapsorganisasjoner og har fokusert veldig på de nye trekkene ved det kunnskapsintensive arbeidslivet. Som bakgrunn for denne forskningen brukes ofte utenlandsk arbeidslivsforskning, som for eksempel Beck (1997), Sennett (1998) og Hochschild (1997).

Hochschild (1997) finner i en studie av en stor amerikansk bedrift at kunnskapsarbeidere i høy grad velger å jobbe lange dager og ikke benytte seg av de familievennlige ordningene bedriften har innført. Hochschild tar utgangspunkt i at amerikanske bedrifter opplevde at kvinner i kunnskapsintensive jobber slutter når de får barn, i motsetning til mennene. Representanter for bedriftene mente at dette kunne ha sammenheng med manglende balanse mellom jobb og familieliv. For å holde begge kjønn i arbeid, hadde bedriften innført en rekke familievennlige tiltak, som fleksitid, deltid, jobbdeling og familiebarnehager, men disse ble i liten grad brukt. Årsakene var ifølge Hochschild at sjefene ikke innvilget ekstra permisjon selv om de støttet tiltakene og at mennene ikke møtte forståelse for sine omsorgsoppgaver. Andre årsaker var jobbusikkerhet, at familiene ikke hadde råd til å bruke de familievennlige tiltakene og andre var ikke informert om tiltakene. Til tross for økte muligheter for å redusere arbeidstiden opplevde både kvinner og menn at arbeidsdagen gradvis ble lenger, både fordi de ønsket det selv og fordi de opplevde et press om å arbeide mer. Hochschild antyder at de lange dagene førte til at forholdet mellom jobb og hjem ble reversert: Arbeidet representerte selvrealisering og tilfredsstillelse, mens familielivet ble oppfattet som rutinepreget og strevsomt som følge av manglende støtte hos partner og barn som motsatte seg foreldrenes lange arbeidsdager (Hochschild 1997). Disse funnene er ofte brukt som utgangspunkt i den norske forskningen om det nye arbeidslivet.

Et annet viktig amerikansk forskningsfunn som også har funnet gjenklang i norsk forskning, er Cosers (1974) begrep om grådige institusjoner. Coser benyttet opprinnelig dette begrepet for å beskrive institusjoner som er basert på medlemmenes frivillige oppslutning og som krever total lojalitet, slik som religiøse ordener og familien. Mye norsk forskning har overført begrepet til bedrifter som tilbyr sine ansatte fleksible arbeidstidsordninger og som samtidig ansvarliggjør dem i arbeidet, og mer eller mindre direkte krever lojalitet. Disse

har blitt beskrevet som grådige eller grenseløse organisasjoner. I slike organisasjoner er arbeidstiden intensivert og arbeidsdagene lengre som følge av ny teknologi og fleksibilitet. Arbeidet får dermed et grep om de ansatte som gjør at de bruker mer og mer tid på det. Mange norske forskere beskriver derfor arbeidslivet som “grådig” eller “grenseløst” (se bl.a. Lauritsen 2000, Rasmussen 2000, 2002a, b, Kvande 2003, Rasmussen og Johansen 2005, Bungum & Kvande 2002, Bungum 2008). Arbeidslivet oppfattes altså som grådig når det krever all oppmerksomhet og lojalitet, mens det grenseløse er knyttet til informasjonsteknologiens og fleksibilitetens potensial for å viske ut skillet mellom jobb og familieliv/fritid.

Et annet trekk ved beskrivelsene av det grådige arbeidslivet er at det er basert på frivillighet og fremstår som lystbetont (Brandth & Kvande 2003), og slik sett også minner om Cosers grådige institusjoner. Det er altså ikke slik at organisasjonene “tvinger” eller “utnytter” de ansatte til å gjøre en ekstra innsats. Det nye kunnskapsarbeidet blir snarere skildret som så spennende og så morsomt at man får lyst til å arbeide mer enn såkalt normalarbeidsdag (bl.a. Rasmussen 2002, Børve 2008). De ansattes tette, sosiale nettverk på jobben kan også friste til lange arbeidsdager, jf. tesen til Hochschild (Rasmussen og Johansen 2005). Denne forførende siden av arbeidslivet kaller Sørensen for “honningfella” (Sørensen 1993). Det smaker søtt og godt, inntil man sitter i klisteret (Levold 2007).

Et eksempel på en slik beskrivelse er Børve og Kvande (2007) sin studie av tidskulturer i en global IKT-bedrift. De finner at arbeidet både er grenseløst, grådig og forlokkende på samme tid. Børve og Kvande skisserer her et arbeidsmiljø og en hverdag i IKT-bransjen som er preget av konkurranse og innsats, og hvor den “ideelle” arbeidstakeren fremstår som genuint interessert og veldig dedikert til jobben. Ifølge Børve og Kvande kan de ansatte gjerne også ha andre interesser såfremt det ikke tar for mye tid, men det forventes at man er villig til å arbeide mye (Børve og Kvande 2007:59). Deres konklusjon er at omsorgsansvar er ytterst vanskelig å kombinere med et arbeid hvor man alltid må være klar til å “gi det lille ekstra”, som underforstått betyr å jobbe ut over normalarbeidsdag. Etablering av familie når man jobber i IKT-bransjen er med andre ord umulig eller i beste fall vanskelig ifølge dem.

Som vi nå har sett er det hovedsakelig kunnskapsarbeidets *fleksibilitet* som har stått i fokus for de norske analysene av det grenseløse arbeidslivet. Flexibiliteten gir som sagt økt selvbestemmelse i utførelsen av arbeidet i tid og rom. På den andre siden øker også kravet til arbeidsinnsats i kvantitativ forstand, slik at fleksibiliteten i arbeidet ofte fører til mer arbeid (Ellingsæter 2002:101, Rasmussen & Johansen 2005, Kitterød og Rønsen 2010). Ifølge Ellingsæter er

det en gjennomgående tendens at en slik formell, avtalebasert tidsfleksibilitet øker, spesielt i kunnskapsyrker (Ellingsæter 2002:93). Det er derfor et paradoks at det nettopp er den samme fleksibiliteten som lanseres som en løsning på småbarnsforeldres balanseproblemer mellom jobb og familieliv. Et slikt paradoks etterspør derfor flere empiriske undersøkelser: Er kunnskapsarbeidet virkelig så fleksibelt som påstått? Hvilke ulike måter er det mulig å bruke fleksibiliteten på? Denne avhandlingen skal være et bidrag i så måte.

Det finnes flere former for fleksibelt arbeid, blant annet i form av periodisert arbeid, skiftarbeid i industrien og deltidsarbeid. Som nevnt foran tilhører kunnskapsarbeiderne en liten, men privilegert gruppe mennesker. For disse høyt utdannede menneskene vil fleksibilitet i arbeidet innebære bestemte former for fleksitid: Det dreier seg stort sett om mulighet for å ha fleksibel start og slutt for arbeidsdagen; mulighet til å ha forskjellig lengde på arbeidsdagen; samt muligheter for å kunne utføre deler av jobben hjemmefra. Slike ordninger for tidsfleksibilitet kan gi foreldre større rom for å kombinere arbeid med barneomsorg. Ved hjelp av informasjonsteknologi åpner det seg også nye muligheter for når og hvor arbeidet kan utføres (jf. Castells 2000, Rasmussen 2002, Torp 2005). Med de ikke-standardiserte arbeidsbetingelsene i det nye arbeidslivet tillater teknologien overskridelser mellom tid og rom, og får blant annet følger for hvor og når arbeidet kan utføres, slik som funnene til Børve og Kvande (2007) viser. Ønsket om mer fleksibilitet i organisering av arbeidslivet er også nedtegnet i offentlige dokumenter som for eksempel "Inkluderingsmeldingen" (St.meld. nr. 9 2006-2007).

Forståelsen av det nye arbeidslivet/fleksibelt arbeid som grådig, grenseløst og forlokkende har ført til at bestemte sider ved arbeidslivet blir løftet frem mens andre blir liggende i skyggen. Leiulfsrud og Frisvold (2003) gjør et poeng av at mye av den norske arbeidslivsforskningen er for ensidig, og slik bidrar til å sementere et inntrykk av at det nye arbeidslivet har medført radikalt nye endringer for norske arbeidstakere. Det er ikke slik at forskningen ikke ivaretar variasjon eller ser at det er forskjell mellom bransjer, men slike poeng har en tendens til å forsvinne i fokuset på å beskrive det "nye". Forskningen bidrar dermed til å forsterke en viss oppfatning av arbeidslivet og gir samtidig næring til ideen om at arbeidslivet oppleves som ensidig vanskelig når det gjelder balansen mellom jobb og familieliv. Som vi skal se senere i avhandlingen er det flere av mine informanter som ikke opplever det nevneverdig vanskelig å kombinere kunnskapsarbeid med familieliv, mens andre opplagt gjør det. Det kan derfor være nyttig å differensiere mer, siden også forskning opplagt bidrar normproduserende i dette feltet: Det vil si for hvordan arbeidslivet "bør"

organiseres og balanseproblemerne “bør” tolkes. Empiriske undersøkelser med et åpnere teoretisk perspektiv er derfor både nyttig og nødvendig.

Betydningen av tid

For å beskrive det nye arbeidslivet og problemene småbarnsforeldre opplever med å kombinere lønnsarbeid og familieliv, er begrepene tidsregime eller tidskulturer brukt (jf. Brandth & Kvande 2005, Ellingsæter 1999, 2003, 2009, Lauritsen 2005). Forståelsene av arbeidslivet som grådige og grenseløst må sees i sammenheng med måten vi forstår tid på. Det er derfor blitt vanlig å skille mellom to ulike tidsregimer som fungerer som en modell for tidsbruk i hverdagen; det industrielle og det fleksible tidsregimet.

Det industrielle tidsregimet henspiller på fabrikkenes og den tayloristiske måten å forstå tid på. Det innebærer en standardisert arbeidstid, med en skarp grense mellom arbeid og fritid. Arbeidsdagen begynner og slutter til faste tider (man stempler inn og ut av fabrikken når fløyta går), og overtid er strengt regulert og betalt. Arbeidsinnsatsen måles i mengden tid som blir brukt til å utføre arbeidet. Det nye kunnskapsintensive arbeidslivet er derimot preget av ustandardisert arbeidstid, slik at arbeidsinnsatsen i større grad måles pr. utført oppgave. Dette tidsregimet har blitt kalt fleksibelt eller postindustrielt tidsregime (Ellingsæter 2002, Brandth & Kvande 2003, 2005). Jeg bruker betegnelsen fleksibelt tidsregime videre i avhandlingen.

Mens det industrielle tidsregimet altså hadde tid som mål på arbeidsinnsats, har det fleksible tidsregimet i større og større grad et oppgavebasert mål på tid. Dette får følger for kunnskapsarbeideres tidsbruk og forståelse av tid. Visse former for tidsfleksibilitet bygger ifølge Ellingsæter nemlig på en implisitt kontrakt om bruk av arbeidstid ut over normalarbeidstiden (Ellingsæter 2002:101). Normalarbeidstid er et begrep som har festet seg som en standard eller målestokk på en arbeidsdag (Ellingsæter 2002). Normalarbeidsdagen beskriver arbeidet som noe som utføres til noenlunde samme tid og med omtrent åtte timers varighet hver ukedag fra mandag til fredag. Som regel starter arbeidsdagen ved åttetiden hver morgen, med slutt klokka 16. I dette ligger at arbeidstid er definert som tilstedeværelse på arbeidsstedet. Overtid forstås i denne sammenhengen som arbeid som foregår utenfor normalarbeidstiden og eventuelt arbeidsstedet. Denne måten å tenke arbeidstid på tilhører det såkalte industrielle tidsregimet (Ellingsæter 2002, 2009 Brandth & Kvande 2005). Dette kan gjenkjennes som det industrielle tidsregimets mål på arbeidsinnsats.

I Norge regulerer Arbeidsmiljøloven hvor mange timer det er lov til å arbeide pr. dag, pr. uke, pr. måned og pr. år, med utgangspunkt i normalarbeidsdagen. Normalarbeidstiden er 40 timer pr. uke og er lovbestemt, mens den avtalefestede arbeidstiden er 37,5 timer (Ellingsæter 2002:91). En så standardisert arbeidstid har egentlig aldri vært enerådende, men *forestillingen* om denne er likevel blitt etablert som en sterk norm i samfunnet (Grönlund 2004). Det er denne tidsforståelsen som ligger til grunn for at det fleksible kunnskapsarbeidet ofte forstås som grenseløst og grådig fordi arbeidet organiseres annerledes og tidvis overskrider denne normalarbeidstiden.

Ifølge Ellingsæter (2002:93) er den formelle, avtalebaserte tidsfleksibiliteten økende. Dette innebærer at arbeidsgivere i større grad overlater styringen av arbeidstiden til de ansatte. Ellingsæter peker på at formell fleksitid er en frihet med klare grenser (Ellingsæter 2002:94). Fleksitidsavtaler har ofte forpliktet kjernetid innenfor regulerte og begrensede rammer. Andre former for selvregulering av arbeidstid knyttes vanligvis til forventninger om at den ansatte arbeider mer enn normalt, slik at arbeidsinnsatsen egentlig øker.

Beskrivelsene av det nye arbeidslivet settes ofte opp som et brudd med fortidens måter å organisere arbeid på. Grunnlaget for sammenligningene kan ofte være uklare, men det er vanlig å sette bestemte, fastspikrede forestillinger om industrisamfunnet opp mot karakteristikker om samtiden (jf. Lyon 1999). Leiulfsrud og Frisvold (2003) hevder at det er en myte at fleksibiliseringen har ført oss over i et avstandardisert arbeidsliv som domineres av fragmentering, nye tidsregimer og grenseløse organisasjoner som representerer en ny form for grådighet og selvutbygging. Disse antakelsene møter motstand i det faktum at det fortsatt er faste ansettelser, regulerte arbeidskontrakter og langvarige ansettelsesforhold som faktisk er normen (Leiulfsrud og Frisvold 2003). Forestillingen om den helt løsrevne og fullstendig fleksible arbeidstaker er altså langt fra uproblematisk. Forskningen som er skissert foran antyder en større grad av fleksibilitet, og dermed andre tidsregimer i virksomhet, i kunnskapsintensive yrker, men det er altså grunn til å stille spørsmålsteget ved om det bare er dette som kjennetegner arbeidssituasjonen for kunnskapsarbeidere i Norge dag.

Sammen med den sterke normeringen om tid til barn som vi fant i familiepolitikken, konstruerer forskningen om det fleksible arbeidet et inntrykk av arbeidslivet som ensidig opphav til balanseproblemer, og at ansvaret for å endre dette derfor må ligge på arbeidslivssiden (jf. Kvande og Rasmussen 2007). Dette gir en forholdsvis stram tolkning av balanseproblemer, og av mulige løsninger av forholdet mellom arbeid og familieliv i den norske forskningen. Jeg er ute etter å *utvide* dette bildet i min avhandling. Hvordan kan balanseproblemene *nyanseres* og forståelsen av dem løses noe opp?

Balansemetajoren og andre forskningstilnæringer til arbeid og familieliv

Et vanlig utgangspunkt er altså at tidsklemme- og balanseproblemene skyldes at et stadig voksende antall mennesker opplever at livet er i hurtig endring, og at dette resulterer i et mer krevende og intensivert arbeidsliv og arbeidsmiljø (Lewis et al. 2007:361). De nye vilkårene for arbeid skaper en følelse av press, mangel på tid og generell travelhet (Gambles et al. 2006). Begreper som “time squeeze”, tidsklemme (Hochschild 1997), eller “time famine”, tidsnød (Perlow 1999) har blitt brukt for å beskrive de nye arbeidsformene og arbeidsmønstre som fremkaller en følelse av *ubalanse* mellom arbeid og ikke-arbeid. Debatten om balansen mellom arbeid og familieliv ser ut til å fange opp et utbredt behov for å hindre at lønnsarbeid invaderer for mye av folks liv (Lewis et al. 2007:361). Dette er også særdeles fremtredende i den norske forskningen de siste 10-15 årene.

Det har imidlertid alltid vært slik at forskningen på arbeids- og familielivsområdet også har reflektert sosiale, økonomiske og arbeidslivsmessige interesser. Slik har også innholdet i debatten om ubalanse og tidsklemme endret innhold de siste tiårene, og terminologien brukt for å beskrive problemet har også endret seg i takt med trender i arbeidslivet. På 1970 og -80 tallet ble problemet karakterisert som et kvinneproblem, med fokus på “work-family”⁸, stress og rollefordeling i familiene (Lewis 2003, Lewis et al. 2007). “Work-family” betegner familievennlige arbeidsordninger som hovedsakelig var rettet mot kvinner med omsorgsansvar (Lewis 2003). I 1990-årene ble debatten gradvis utvidet til også å inkludere menn, og etter hvert personer uten barn. Slik ble “work-family” etter hvert til “work-life” og så til “work life balance”. Dette lingvistiske skiftet reflekterer dermed en bredere innramming av hvordan arbeid skal forenes med resten av livet (Lewis 2003, Lewis et al. 2007). Men selv om både enslige og par uten barn opplagt kan streve med å kombinere lønnsarbeid og andre deler av livet, er temaet i denne avhandlingen likevel IKT-ansatte med barn sine balanseutfordringer.

“Work life balance”, ofte forkortet WLB, er altså en samlebetegnelse som brukes i internasjonal forskning om arbeid og familieliv, men begrepet har ingen god norsk oversettelse. Noen omtaler det som “kombinasjonsproblematikken mellom jobb og hjem, familie eller fritid” eller “arbeids- og familieliv” på norsk (jf. Bungum 2008). Jeg vil videre i denne avhandlingen bruke disse begrepene på følgende måte: “Arbeid” avgrenser jeg til å omhandle lønnsarbeid, og “livet” betegner dermed resten av livet. Når jeg bruker begrepene “familieliv” eller “hjem” (som er min fornorsking av “life”), inkluderer jeg altså både

⁸ Spesielt organisasjonspsykologer har fokusert på work-family conflict hvor rollefordeling, stress og utbrenthet står sentralt. Se bl.a Poelmans (ed.) (2005), Kossek & Lambert (eds.) (2005) og Pal (2009) for mer.

omsorgsarbeid, husarbeid og fritidsaktiviteter. Kategorien “livet” kan videre deles inn i for eksempel ulønnet arbeid, personlig tid og fritid, slik noen gjør (f.eks. Ellingsæter 2002, Lewis 2003, Blunsdon et al. 2006), men når jeg omtaler livet eller familielivet, inkluderer jeg både ulønnet arbeid og fritid, uten å differensiere nærmere. Når jeg snakker om hverdagslivet, er også både lønnsarbeid og “resten av livet” inkludert.

Begrepet “work life balance har imidlertid møtt kritikk fra flere hold (Fleetwood 2007a, Lewis et al. 2007). Vi skal her se på den mest relevante kritikken. Flere har påpekt at selve balansemetaforen kan tilsløre både hva som er problemet og hvordan det kan løses (Fleetwood 2007a, Halpern & Murphy 2005, Lewis et al. 2007, Perrons et al. 2005). Gregory & Milner (2008) påpeker at å bruke ordet *balanse* kan skape en uheldig forestilling om likevekt og harmoni, hvor arbeid og familieliv skal være to like store deler. Slik impliserer balansemetaforen at jo mer tid man bruker på det ene området, jo mindre tid blir det igjen til andre områder. En slik forståelse av balanse bygger på en oppfatning av arbeid og familieliv som separate sfærer som må holdes atskilt (Fleetwood 2007a, Lewis et al. 2007). Dette fører i sin tur til en frykt for gjensidig forurensing av de to sfærene, og spesielt en redsel for at familielivet skal bli forurenset av arbeidslivet (Gregory & Milner 2009).

Blunsdon et al. (2006) definerer “work life balance” på en måte som ikke innebærer konflikt mellom to sfærer. Deres forståelse av balanse innebærer at både lønnsarbeidet og andre aspekter av livet, som for eksempel familien, også kan håndteres uten å komme i konflikt eller i motsetning til hverandre. Balanse betyr ikke nødvendigvis at man bruker like mye tid til alle områdene, men innebærer snarere en følelse av å ha oppfylt roller på tilfredsstillende vis på begge arenaer (Blunsdon et al. 2006). Men også denne balanseforståelsen er problematisk, kanskje først og fremst på grunn av rolletenkningen som kan bli for statisk og dermed ikke fanger inn kompleksiteten med henhold til balanseringen av arbeid og familieliv. Selv om Blunsdon et al. (2006) ikke oppfatter arbeid og familie som motstridende, inneholder deres forståelse likevel en todeling mellom arbeid og familieliv.

For å unngå å bli for dualistisk har flere forskere forsøkt å omdøpe balansebegrepet til en mer beskrivende, sammenvevende betegnelse, som blant annet “work-life *articulation*” (Crompton & Brochmann 2006), “work life *interaction*” (Halpern & Murphy 2005), “work life *integration*” (Lewis 2003, Kossek & Lambert 2005, Blunsdon et al. 2006), eller “work life *harmonisation*” (Gambles et al. 2006). Disse betegnelse forsøker å uttrykke at arbeid og familieliv ikke bør sees som separate sider av livet, men heller som to sider av samme sak. Gambles et al. (2006) omtaler derfor balanseproblematikken som

“gjenforeningen” av arbeid og familieliv.⁹ Men også denne terminologien er omstridt, mest fordi den skaper et positivt bilde av organisatoriske endringer, men også fordi den fortsatt impliserer at de to sfærene er separate og må forenes (Lewis et al. 2007).

Alt i alt er det altså ikke entydig hvordan man skal betegne utfordringene knyttet til å kombinere lønnsarbeid og familieliv. Og selv om ordet balanse blir kritisert både for både å være dualistisk og for å implisere at lønnsarbeid og familieliv må være to atskilte domener, finnes det ikke mange andre bedre begreper jeg finner hensiktsmessig å bruke. Ifølge Gregory & Milner (2009) brukes da også balansemetaforen mest både i daglig språk og i forskningslitteratur. Jeg kommer derfor til å benytte balanse og balansering videre i avhandlingen. I begrepet balanse vil jeg imidlertid legge *det hver enkelt informant gjør* som gir vedkommende en følelse av mestring mht. å sammenveve ulike deler av livet sitt. Avslutningsvis i avhandlingen vil jeg imidlertid komme tilbake til dette begrepet, og her diskutere hvor fruktbart det vil være å bruke dette begrepet i fremtiden.

Også sfæretenkningen har blitt kritisert for å skape et unaturlig skille mellom lønnsarbeidet og resten av livet (Blunsdon 2006, Fleetwood 2007a, Gregory & Milner 2009). Gregory & Milner (2009) hevder at dette begrepet forutsetter at arbeidet i utgangspunktet ikke er en integrert del av livet, noe som igjen impliserer at det er enkelt å byttehandle mellom de to sfærene. Ikke minst impliserer metaforen at en handling i den ene sfæren automatisk påvirker utkommet i den andre sfæren. Tanken om en form for byttehandel oppfordrer til hurtigløsninger som ikke rører ved fundamentale forhold og ulikheter i livene til folk (Lewis et al. 2007, se også Fleetwood 2007a). Dermed blir ifølge Fleetwood (2007a) ulikheter i kjønn, organisasjon, lønnsforhold og sosiale ulikheter tilslørt (Fleetwood 2007a), og resultatet blir at ansvaret for å få til en “riktig” balanse mellom lønnsarbeid og familietid blir overført til individet (Lewis 2003, Caproni 2004, Lewis et al. 2007, Fleetwood 2007b, Gregory & Milner 2009).

Det er ikke enkelt å si hvor balansedebatten kommer fra, hvem sin agenda den representerer eller hvem som har nytte av dem (Fleetwood 2007a). Noen mener at balansedebattens hovedproblem har vært at den fremstiller arbeidstakere uten kjønn, kropp og følelser. Det må bli problematisk hvis arbeidet organiseres rundt denne idealarbeideren, som satt på spissen kan forstås som en mann som ikke trenger å ta ansvar for oppgaver i privatsfæren (Acker 1990, Brandth & Kvande 2001). En slik idealarbeider sammenfaller også med

⁹ The Re-linking of work and family life ble omtalt allerede i 1993 av Bailyn et al..

den mannlige forsørgernormen, og når arbeidslivet intensiveres utfordres alle som ikke faller inn under denne normen (Hook 2010). Dette har ført til at omsorgsarbeid blir vanskelig å forene med lønnsarbeid som organiseres rundt en slik norm. Slik sett rammer problemet først fremst kvinner, som stort sett har hovedansvaret for hus og barn (jf. Hochschild 1989, Ellingsæter 2004, Lewis et al. 2007).

Som vi har sett tidligere har da også fleksible arbeidsordninger vært lansert som løsning på balanseproblemene. Ulike former for fleksibel arbeidstid, deltid, arbeidstid tilpasset skoledagen, jobbdeling, komprimerte arbeidsuker/skift hører til noen av måtene ansatte kan forsøke å bedre balansen mellom jobb og familieliv på (Fleetwood 2007b).¹⁰ Dette har blitt beskrevet som en vinn-vinn situasjon for arbeidsgivere og ansatte, ettersom arbeidsgiverne ikke har ekstra omkostninger ved å innvilge slik fleksibilitet og fordi de vil tjene på å ha fornøyde ansatte. I teorien bør altså slik fleksibilitet fungere bra, men i praksis kan fleksibiliteten – som vi har sett – altså føre til intensivering av arbeidet og til at man jobber mer (Lewis 2003, Fleetwood 2007b). Også fordi arbeidet er interessant og morsomt, kan ansatte fort komme til å “velge” å jobbe mye (Lewis et al. 2007, Fleetwood 2007b). Slike er ifølge Fleetwood de ansatte i realiteten fanget i et webersk jernbur, forkledd som frihet, individualisering og mest av alt, som fleksibilitet (Fleetwood 2007b:392).

Gambles et al. peker på at fleksibiliseringen kan betraktes som både bra og dårlig (Gambles et al. 2006). Spesielt i amerikanske bedrifter har behovet for å være til stede, det vil si å legge inn såkalt “face-time” vært viktig for å vise at man er dedikert til jobben og at man er opptatt av karrieren (Perlow 1999, Bailyn et al. 1996, Lewis et al. 2007). Sammen med utviklingen av “long hours culture” (Perrons et al. 2005, Gambles et al. 2006, Tomlinson 2007) har dette ført til at arbeidsuken snarere har blitt lengre i USA, ikke kortere slik hensikten med disse fleksibilitetstiltakene opprinnelig var (Fleetwood 2007a). Ledelsespraksiser som “high commitment” (Lewis et al. 2007) gir altså mye fleksibilitet, men krever i gjengjeld full dedikasjon av arbeidstakeren. Disse fleksible praksisene kan på den ene siden oppleves som veldig positive fordi de øker jobbtrivselen, selvbestemmelsesretten og øker potensielle muligheter for å skape harmoni mellom lønnsarbeid og andre deler av livet. Det er da også derfor arbeidsgivere introduserer fleksible arbeidstidsordninger, for å kunne gjøre det mulig for dem som ikke greier å oppfylle normen om uflexible og ofte lange arbeidsdager (implisitt mange kvinner) å arbeide mer (Lewis et al. 2007:366). På

¹⁰ Som nevnt tidligere i kapitlet gjelder dette først og fremst en liten og privilegert gruppe av høyt utdannede mennesker med gode jobber. Fleksibilitet kan være negativt for grupper med løsere tilknytning til arbeidsmarkedet, og som sliter med å tjene nok penger i jobben de har eller med kortvarige kontrakter og sesongarbeid (se bl.a. Fleetwood 2007a og b).

den andre siden er disse ordningene tveeggede, nettopp fordi de like gjerne kan øke krav og intensitet i jobben gjennom å oppmuntre ansatte til å legge inn ekstra innsats (frivillig eller oppfordret), og dermed også bidra til å internalisere at det er behov for å jobbe enda hardere (jf. Fleetwood 2007b, Lewis et al. 2007, Hochschild 1997).

Den økte fleksibiliteten på arbeidsplassen kan altså øke valgmulighetene, slik at balanseproblemer løses uten egentlig å endre verken kultur, struktur eller praksiser (Fleetwood 2007a, Lewis et al. 2007). Sennett (1998) hevder at flere valgmuligheter og større fleksibilitet ikke har løst noen problemer, men tvert i mot har medført at individene har fått for stort ansvar for å velge riktig. Et slikt ansvar kan føre til en moralsk forvitring, både individuelt og av samfunnet. Som følge av dette blir det et *personlig ansvar* for å velge riktige og hensiktsmessige redskaper for balansering, eller eventuelt å la arbeidet dominere (Sennett 1998, Blunsdon et al. 2006). Det blir også den ansattes eget ansvar hvis han/hun ikke greier å få balansen riktig, eller ikke greier å forholde seg til stadig mer utviskede grenser mellom arbeid og andre deler av livet. Resultatet blir at folk enten er fornøyd med valget sitt, eller de kontinuerlig bebreider seg selv for å ikke få til den rette balansen (Lewis 2003, Lewis et al. 2007:366).

I den nordamerikanske litteraturen om arbeid og familieliv har det utviklet seg to klare fronter. Den ene hevder at tid brukt til lønnsarbeid har økt og at familier derfor er mer presset på tid (Hochschild 1997). Ifølge Sullivan (2008) stemmer dette for en liten gruppe arbeidstakere (slik som i Norge). Det er nemlig først og fremst toinntektsfamilier med gode jobber som krever lang utdannelse som har lang arbeidstid (Sullivan 2008). For de fleste andre yrkesgrupper har imidlertid arbeidstiden sunket. Den andre fronten peker på at folk bruker mindre tid på lønnsarbeid, men at *opplevelsen* av å ha for lite tid likevel har økt (Robinson & Godbey 1999, Lee et al. 2007). Dette spriket mellom faktisk antall arbeidstimer og opplevelsen av arbeidstimer så vi også fantes i Norge. Det er imidlertid et paradoks, både for norske og nordamerikanske arbeidstakere, at det er blant de høyt utdannede med gode jobber det er størst mulighet for fleksibilitet. I en amerikansk studie av deltidsarbeid og forhandling av fleksible arbeidsmåter fant Meiksins & Whalley (2002) at det gjerne er ansatte med spesialkompetanse og gode forhandlingskort som greier å benytte seg av fleksibiliteten jobben tilbyr uten at det går nevneverdig ut over karrieren. Forskningen er altså motstridende på dette punktet: Ansatte i kunnskapsintensive yrker har altså størst sannsynlighet for både å jobbe lange arbeidsuker og å ha forhandlet seg frem til kortere arbeidstid. Det er derfor ikke lett å si hvorvidt arbeidsdagene har blitt lengre eller om det er opplevelsen av tiden som har endret seg, eller hvordan den faktiske eller

opplevde arbeidstiden påvirker balansen mellom arbeid og familieliv (Lewis 2003). Antakeligvis vil vi finne at det er både kort og lang arbeidstid. Det interessante blir da å vite hva det er som former arbeidstiden og valgene av hvordan arbeid og familieliv skal balanseres.

Mye av denne tidligere forskningen om arbeid og familieliv handler om forholdene i USA, og nordamerikanske studier har også inspirert mye av den norske forskningen som vi så foran. Det må imidlertid presiseres at funn fra USA ikke uten videre kan overføres til den norske konteksten, blant annet fordi nyliberale stater har langt færre reguleringer og velferdsordninger (jf. Crompton & Lyonette 2006 og Gambles et al. 2006, Blunsdon & McNeil 2006, Tomlinson 2007). Globaliseringen og den økonomiske utviklinger har likevel medført at begreper som for eksempel “work life balance” raskt eksporteres både via forskning, multinasjonale organisasjoner og populærkultur (Lewis et al. 2007). Det er imidlertid bekymringsfullt hvis slike begreper og problemstillinger fanges opp på nye steder, uten at de faktorene som har ført til følelsen av ubalanse nødvendigvis er de samme. Derfor er det viktig at forskningen innreflekterer lokale tradisjoner og utfordringer når balanseproblematikk skal studeres.

Slik er med andre ord debatter om balansering av arbeid og familieliv er nødvendigvis forankret i spesifikke historiske og kulturelle kontekster. Slike kontekster ser imidlertid forskjellige ut avhengig av tid og sted. Verken problemene eller de potensielle løsningene er derfor ikke nødvendigvis overførbare mellom nasjoner og stater. Ifølge Lewis et al. (2007:361) har “work life balance”-diskursene sin opprinnelse i nyliberalistiske kontekster, spesielt USA og Storbritannia, hvor arbeidstakere har de sterkeste opplevelsene av ubalanse mellom lønnet arbeid og resten av livet. Som nevnt tidligere har de nyliberalistiske statene også en tendens til å bygge ned statlige ordninger for omsorg for barn og eldre, og erstatte dem med konkurranseutsatte, markedsstyrte tilbud. Det er foreldrenes mulighet til å utøve sin *individuelle frihet* til å *velge* det tilbudet som passer best som er den sentrale ideologien (Esping-Andersen 1996, Tomlinson 2007). Den nyliberalistiske staten skal ikke fortelle folk hvordan fleksibiliteten skal brukes, men sørge for at både arbeidsgivere og ansatte skal kunne skreddersy individuelle løsninger slik at de passer hvert enkelts behov (Gambles et al. 2006, Fleetwood 2007b).

Selv om de nyliberalistiske ideologiene former kombinasjonen av arbeid og familieliv på spesifikke måter, kan de likevel fungere som idé- og premissleverandør for balanseutfordringer også innenfor andre velferdsmodeller (Blunsdon & McNeil 2006, Tomlinson 2007). Sosialdemokratiske velferdsmodeller er de siste 10-15 åra influert av styringsideologien New Public Management (NPM) som også innebærer nyliberalistisk tankegods (McLaughlin

et al. 2002).¹¹ I den norske sosialdemokratiske velferdsmodellen kjenner vi igjen en nyliberalistisk retorikk for eksempel i 1990-tallets norske familiepolitiske debatt om “tid til barn”. Her var nettopp valgfrihet et av de sentrale stikkordene i alle endringene som ble foreslått (Brandth & Kvande 2003, Ellingsæter 2009). Den norske sosialdemokratiske velferdsmodellen utfordres nå av liberalistiske ideologier, og dette kommer til uttrykk blant annet gjennom en betydelig heterogenitet i den norske familiepolitikken. Denne heterogeniteten bidrar til flere valgmuligheter for norske borgere – og dermed større individuelt ansvar for å utforme eget liv. Hva som ligger til grunn for de såkalte “frie valgene” må være med i en analyse av balansering av arbeid og familieliv, både i nyliberalistiske og sosialdemokratiske velferdsmodeller.

Å balansere eller ikke – er det spørsmålet?

I framstillingen foran pekte jeg på at norsk forskning bruker en forståelse av balanseproblemer som er relativt stram. Som en del av den internasjonale forskningen og også Leiulfsrud & Frisvold (2003) påpeker, ser det ut til at både teoretiske og mer empirisk orienterte forskere har en tendens til å vektlegge endring, nyhet og brudd fremfor kontinuitet og stabilitet i sin arbeidslivsforskning. Fordi bestemte forestillinger fungerer som felles bakteppe for denne forskningen, blir andre stemmer eller andre måter å studere balanseproblemer på sjeldnere artikulert eller hørt. Denne avhandlingen er ment å være et supplement i så måte. Mitt ønske er å sette fokus på *variasjoner* i praksiser og løse opp den litt stramme forståelsen av fleksibilitet og arbeidstid.

Som jeg har vært inne på flere ganger er forskningen på det nye arbeidslivet og kombinasjonen av arbeid og familie sterkt inspirert av den amerikanske forskningen, bl.a. Hochschild (1997). Selv om mange forskere er klar over at arbeidslivet er mangfoldig, og at det er store variasjoner både individuelt og mellom bransjer, blir dette ofte nedtonet. Dette har medført at den norske forskningen i en viss grad har bidratt til en normering omkring hvordan arbeidslivet og familielivet skal forstås.

Vi kan si at politikk og forskning slik samproduserer en forståelse av hva som er kjernen i balansekontroversen; mengden tid som skal brukes på lønnsarbeid versus familien. Den gjennomgående forestillingen er at lønnsarbeid og familieliv er to separate sfærer som ikke må forurense hverandre. Når arbeidstiden “stjeler” av fritiden, eller det hevdes at familien lider under stresset som lange arbeidsdager fører til, ligger en implisitt forestilling til grunn om at

¹¹ NPM er også sentralt i omorganiseringen av arbeidslivet og er et av kjennetegnene som beskriver det nye arbeidslivet som jeg presenterte tidligere i kapitlet.

familielivet eller fritiden er den gledelige og gode tiden. Det er den som må vernes om, og det er den det bør finnes mer av, til forskjell fra arbeidstiden (Lewis 2003). Ut fra en industriell forståelse av tid er vi videre vant til å tenke på arbeid som noe definert og avgrenset – altså en instrumentell forståelse av arbeid jf. Parsons (Lindbekk 1996). Arbeidet blir slik forstått som ytelsesrettet, mens familielivet er affeksjonsrettet (jf. Lewis 2003). Slik trenger det imidlertid ikke være, men det er slike forestillinger som ligger til grunn for ønsket om at arbeidslivet må tilpasses familielivet. Dermed fremstår først og fremst arbeidslivet som problemskaperen i balanseproblematikken (jf. Kvande og Rasmussen 2007), og vi får et for ensidig fokus på at lønnsarbeidet, enten det fremstilles som morsomt eller grådig, krever for mye tid.

Det finnes imidlertid også stemmer som utfordrer forestillingen om det grådige og grenseløse arbeidslivet. Ellingsæter (2001) antyder for eksempel at dominerende teorier kan være for entydig formulert fordi de har utspring i land som er veldig forskjellig fra Norge, som jo har en streng arbeidsregulering og omfattende familiepolitikk. Derfor antar Ellingsæter at arbeidslivet i Norge trolig er mindre grådig og grenseløst enn i mange andre land (Ellingsæter 2001, Rønning 2002:92). For meg er det viktig å undersøke balanseproblematikken i et perspektiv som ikke på forhånd tar utgangspunkt i at arbeidstakerne er *ofre* for et grådige og grenseløst arbeidsliv, og at det pr. definisjon er vanskelig å kombinere omsorgsarbeid med lønnsarbeid. Vi trenger en åpnere forståelse av hva balanseproblemerne er og består i, og om de i det hele tatt oppfattes som problemer. Dessuten trengs en mer nyansert forståelse av fleksibiliteten, Oppfattes den som et gode, et onde eller en blanding?

Den sosialdemokratiske velferdsmodellen i Norge gir et spesielt klima for utøvelsen av arbeids- og familieliv. Både familiepolitikk og arbeidstidsreguleringer formes i denne velferdsstatens kontekst. Det betyr at tidsbruken i Norge vanligvis forhandles mellom mor, far, bedrift og stat. I andre kontekster derimot, som for eksempel i liberale og nyliberale markedsøkonomier, skjer forhandlingene mellom mor, far og bedrift. Norge har også tradisjon for at staten går inn og regulerer arbeidstid, og at staten lager regler og normer som skal virke utjevne og likestillende (Brandth & Kvande 2003). Hvilken nasjonal kontekst balanseproblemerne utøves i er altså avgjørende for tolkningen og forståelsen av dem. Ellingsæter (2003) hevder at det har vært en generell tendens til å overvurdere betydningen av velferdspolitikken som årsak til mødres lønnsarbeid i de skandinaviske land. Økt yrkesdeltakelse blant mødre har vist seg å være en universell tendens i de fleste vestlige land, en offentlig tilretteleggende politikk ser derfor ikke ut til å være en nødvendig betingelse.

Hvordan skal en så studere balanseutfordringer? Både arbeidsliv og familieliv analyseres ofte i lys av generelle teorier om samfunnsutviklingen. Trekk som “globalisering” og “økende individualisering” er samtidsdiagnoser som sies å ha konsekvenser for individenes måte å kombinere arbeid og familieliv på. Slike teorier analyserer imidlertid samfunnet som helhet, og beskriver hvordan nye måter å tenke på og nye måter å organisere livet på får innvirkning på alle områder av alles liv. Det generelle blir da at alle erfarer en generell travelhet i livet. Hva er det som skaper disse tidsproblemene når tidsbruksundersøkelser viser at nordmenn jobber færrest antall timer av alle i Europa (Kitterød og Kjeldstad 2003, Vaage 2005)? Her trengs det opplagt mer empiri.

Som vi har sett tidligere i dette kapitlet, skal balanseproblemene løses gjennom frie valg av fleksible løsninger. Men det som oppfattes som individuelle valg, begrenses som vi husker av ulike forestillinger om kjønnsnøytralitet, frihet og foreldreskap. Vi får imidlertid vite lite om *hvordan* dette former “valgene” våre. Balanseproblematikk må derfor studeres med utgangspunkt i konkrete aktørers erfaringer av arbeidet samtidig som konteksten må fanges opp. Dette er ikke uten videre enkelt. Rammer som den norske velferdsstaten, familiepolitikken, arbeidslivsforskningen, populærkultur og media, i tillegg til forståelser av godt foreldreskap, produserer alle fra ett til flere normsett om hvordan livet bør leves. Med bakgrunn i den store heterogeniteten i normproduksjonen, skal jeg videre i denne avhandlingen studere hvordan balansepraksiser formes som et resultat av aktørenes normbearbeiding. Jeg ønsker å brette ut mangfoldet i måter IKT-profesjonelle forholder seg til og forhandler med normer, og undersøke hvordan denne prosessen igjen *produserer* eller videreutvikler nye normer.

Videre oppbygning av avhandlingen

Min empiriske studie består av kvalitative intervju av IKT-ansatte i henholdsvis Norge, Malaysia og California, og analysen er delt etter dette. I intervjuene tok vi opp spørsmål både om jobb og familieliv. Analysen er delt i tre deler. Første del omhandler norske IKT-arbeideres måter å balansere jobb og familieliv på, mens de to andre beskriver hvilke utfordringer og løsninger for balansering mellom jobb og familieliv det finnes for malaysiske og californiske IKT-arbeidere.

I kapittel 2 ser jeg først på teorier om det senmoderne og hva som gjør at balanse mellom jobb og familieliv kan oppleves så problematisk. Deretter gjør jeg rede for hvordan et aktørnettverksperspektiv kan brukes til å analysere

balanse ganger. Montasjebegrepet til Latour (2005) blir et av de sentrale analytiske verktøy. Montasjebegrepet er også gjennomgående i kapittel 3 om metode, der jeg viser relevansen av mitt metodiske grep, som innebærer å følge aktøren (Latour 2005).

Analysen av de norske kunnskapsarbeidere går over tre kapitler som alle må sees som en del av montasjen: I Kapittel 4 ser jeg på hvordan informantene balanserer jobb og familieliv i hverdagen sin. Her identifiserer jeg tre ulike strategier som informantene bruker for å få jobb og familieliv til å harmonere. Disse strategiene favner både jobb og familieliv, og viser dermed at det ikke bare er enten jobben eller familiepolitikken som må endres for at folk skal få bedre tid.

I kapittel 5 spør jeg hvordan fleksibiliteten i jobben virker inn på forståelsen av arbeidstid og overtid. Er det slik at alle kunnskapsarbeidere synes at fleksibiliteten er vanskelig? Hvilke andre forståelser av fleksibilitet finnes? For å analysere dette bruker jeg begreper om innramming (Callon 1998b).

Mestringsstrategiene og innrammingen av arbeidstid og familieliv analyseres videre i kapittel 6, hvor jeg igjen bruker Latours (2005) begrep om montasjer. Her går jeg dypere inn i informantenes biografier, og viser mangfoldet av kombinasjonsmuligheter mellom arbeid med familieliv. Jeg viser hvordan informantenes sammenbinding av mange ulike elementer gjør at montasjene får forskjellig effekt.

Norsk arbeidsliv, norsk velferdsstat og norsk forskning produserer en bestemt forståelse av hva som er problematisk i den norske konteksten. I kapittel 7 og 8 speiler jeg dette mot to andre nasjonale kontekster, som gir andre balanseutfordringer og andre løsninger på disse. Analysen er også her gjort med utgangspunkt i Latours montasjebegrep, men jeg går ikke like mye i dybden som i kapitlene basert på det norske datamaterialet. Analysen vil likevel være med på å åpne opp forståelsene av hva som er utfordringene i balanseringen mellom jobb og familieliv i Norge.

I kapittel 9 vil jeg oppsummere og sammenligne de tre kontekstene jeg har analysert kunnskapsarbeideres håndtering av jobb og familieliv i. Kapitlet er delt i to: En konklusjon basert på empirien, og en vurdering av avhandlingens teoretiske redskaper.

Kapittel 2 – Fra flyt til forbindelser

I forrige kapittel beskrev jeg hvordan velferdsstatlige ordninger og likestillingspolitikk utgjør noen rammer for hvordan jobb og familieliv skal gjøres og leves. Tidsklemme- eller balanseproblemene påvirkes av dette. Flere forskere har da også knyttet tidsklemme- eller balanseproblematikken til oppløsningen av et fastlagt industrielt tidsregime, altså som en overgang fra et moderne til et “senmoderne” arbeidsliv (Ellingsæter 2009, mfl.) Likevel fremstår situasjonen som paradoksal. I Norge brukes det i dag mindre tid på både lønnsarbeid og husarbeid enn tidligere (Kitterød og Kjeldstad 2003, Vaage 2005). Samtidig rapporteres det om at mange opplever tidspress og vansker med å få til kombinasjonen av lønnsarbeid og hjem (Robinson & Godbey 1999, Lewis 2003, Sullivan 2008, Aarseth 2008). Hvordan kan vi forstå og analysere dette?

Det er en mulighet for at statistikken skjuler variasjon, slik at rapportene om tidsklemme i første rekke kommer fra de som jobber i spesielle bransjer og mer enn gjennomsnittet. Det er også mulig å tenke seg at tidsklemme- eller balanseproblemene er uttrykk for en slags tidsånd, fordi beskrivelsene av denne typen utfordringer tyder på at opplevelsen av en pålagt valgfrihet spiller en viktig rolle. Slik sett kan vi tolke disse problemene i lys av samtidsdiagnoser som hevder at det “senmoderne” samfunnet endrer seg i retning av større grad av fleksibilitet og flyt, og at individene dermed opplever større grad av ansvar for egne valg. I det følgende skal vi se på tre slike overlappende samtidsdiagnoser eller teorier som karakteriserer utviklingen som henholdsvis uttrykk for individualisering (Beck og Beck-Gernsheim 2001), senmoderntitet (Giddens 1996) og flytende modernitet (Baumann 2000). Alle disse teoriene kan kalles metateorier, og jeg vil derfor introdusere et handlingsteoretisk grep som jeg i den empiriske delen av avhandlingen skal bruke for å tak på oppfatninger om og mestringsstrategier i forhold til tidsklemme/balansegang på aktørnivå. Dette grepet er inspirert av aktør-nettverksteori (Latour 2005).

Modernitet og individualisering

Kjernen i det moderne prosjektet var fremskritt, troen på kunnskap, rasjonalitet, humanitet og ikke minst individets frihet (Dodd 1999, Lyon 1999, Schaanning 2000, Krange & Øia 2005). Teoriene om det moderne beveger seg både på samfunnsnivå og på individnivå. Industrisamfunnets produksjonsmåter skapte stabile samfunnsinstitusjoner knyttet til klasse og tradisjon. Det stabile ved denne samfunnsformen kan illustreres med forventningene omkring hvordan

livet ville se ut. Et forventet livsløp kunne være utdanning, jobb, giftemål, barn, alderdom (Ellingsæter 2009). Kronologiseringen og synkroniseringen av livsløpsfaser ble nedfelt i både institusjonelle ordninger, som for eksempel standardisering av arbeidstid, og i kulturelle normer, for eksempel for rekkefølgen av livets faser (Ellingsæter 2009). Endringene i disse stabile institusjonene handler om at overgangene mellom livsfasene er blitt mer reversible som følge av endrede familieformer, og at rekkefølgen kan være annerledes.

Transformasjonen av den vestlige sivilisasjonen de siste tiårene har blitt beskrevet som postmoderne, sen- eller høymoderne eller som flytende modernitet. Postmodernitet assosieres først og fremst med Lyotard og Baudrillard. De mener at bruddet med det moderne samfunnet er så fundamentalt at alle kjente forklaringsmodeller må forkastes. Deres fokus på semiotikk og språk medfører imidlertid et fravær av handlende aktører og dermed problemer med å forklare endring (Krange & Øia 2005). Giddens (1990, 1996) kaller samfunnet for høymoderne eller senmoderne og hevder at det ikke foregår et totalt brudd med den moderne samfunnsformen, men snarere en videreføring eller modning av det. Dette synet deles av Beck (1992) som betegner den nye moderniteten som risikosamfunnet, mens Bauman (2000) beskriver det som en flytende modernitet. Hva innebærer disse teoriene, og hvordan kan de koples til en analyse av utfordringene med å balansere jobb og familieliv?

Beck: Risikosamfunnet og individualiseringstendensen

Beck beskriver pågående samfunnsendringer som en overgang fra det moderne samfunnet til risikosamfunnet. Verden opplever nye former for risiko som ikke er knyttet til klasse og kapital (Beck 1992). De nye formene for risiko er globale og i ferd med å endre både samfunnsinstitusjonene og individuelle livsbetingelser. Dermed blir ikke produksjon og rikdom konstituerende for dagens samfunn, slik det var for industrisamfunnet. Beck hevder at det i stedet er risikoene som er den viktigste materielle drivkraften bak samfunnsutviklingen.

Risikoenes materielle kjerne er hele spekteret av miljøproblemer som følger av moderne industriproduksjon og forbruk. Risikoene er for eksempel global oppvarming og atomtrusselen. Fordi miljøproblemstillingene er globale, oppheves kategorier som rom og tid, arbeid og fritid og nasjonalstaten. Risikosamfunnet har derfor problemer med å etablere stabile

samfunnsinstitusjoner på samme måte som industrisamfunnet (Beck 1992). Dette kaller Beck “den andre moderniteten”.

I moderniseringens andre fase blir samfunnet mer individualisert som følge av at det institusjonelle fundamentet for industrisamfunnet forvitrer (Beck og Beck-Gernsheim 2001). Kategorier som sosial klasse, arbeid, yrkesroller, utdanning, kjønnsroller og familier tappes for mening og ansporer ikke lenger til handling på samme måte som før. De blir zombie-kategorier (Beck og Beck-Gernsheim 2001). Individuer må i større grad velge livene sine selv, og de må også kunne begrunne de valgene de gjør. Det betyr ikke at tradisjonelle valgalternativer forsvinner, men det er oppstått et krav om at de må kunne artikuleres og forsvares. Valgene må rettfærdiggjøres innenfor et univers av konkurrerende verdier. Beck hevder at det økte utdanningsnivået bidrar til at individene i større grad kan få kontroll over egen framtid. Gjennom utdanningen lærer individene å tenke kritisk, og kan tilegne seg kunnskaper som bryter med tradisjonelle oppfatninger. Høyt utdannede personer blir dermed agenter for refleksiv modernisering (Beck 1992).

Individualiseringen er altså kjernen i det Beck kaller for refleksiv modernitet (Beck og Beck-Gernsheim 2001). Fordi verken institusjoner eller tradisjoner er sterke lenger, og de kjente kategoriene er tappet for mening, står individet overfor et utall motstridende krav som det må velge mellom og forhandle med i et globalt rom av usikkerhet (Beck 1997). Individualisering innebærer også at individene må sette seg selv i sentrum av eget liv, og hele tiden bearbeide og reflektere over egne handlinger på alle områder av livet. Selv om individualiseringen slik sett fører til økt frihet for individene, er det en frihet som er knyttet til destabilisering av samfunnsstrukturen. Samtidig gir økt frihet også nye muligheter til å ikke lykkes.

Ifølge Beck fører dermed individualiseringen til reorganisering av arbeidsliv, familieliv og kjønnsroller, altså kategorier som er viktige i min sammenheng. Jeg skal derfor se nærmere på dette, og starter med arbeidslivet: Beck mener at arbeidslivet har gjennomgått en avstandardisering og det han kaller “brasilianiseringen av vesten” (Beck 2000). Dette innebærer mer fleksible arbeidstider, mindre stedbundne arbeidsplasser og løsere tilknytning mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. Som beskrevet i kapittel 1 er dette også typiske kjennetegn ved kunnskapsarbeid. Beck og Beck-Gernsheim (2001) peker videre på at arbeidet fungerer som en viktig arena for selvrealisering. Individet tar utgangspunkt i seg selv når han/hun planlegger sin individuelle arbeidsmarkedsbiografi (Beck 1992). Hvordan den refleksive biografien blir, avhenger av aktørens handlinger. Det betyr at hver og en må vurdere alle typer

informasjon som måtte være relevant for aktørens livssituasjon, og deretter handle på grunnlag av denne.

Både menn og kvinner har fått en økonomisk selvstendighet som kan innebære mer penger til å bruke på seg selv.¹² Lønns slippen blir dermed en direkte demonstrasjon av arbeidet og innsatsen til individet, noe som i sin tur gir selvbekreftelse, selvtillit og anerkjennelse fra andre. Fritid løftes frem som viktig for individet, og en aktiv og innholdsrik livsstil gjøres mulig gjennom økte inntekter. I tillegg til familietid og familieforpliktelser “skal” senmoderne individer også ha rom for “personlig tid”. Tiden har altså blitt et privat anliggende: Det er ikke arbeidet eller familien som bestemmer over tiden, men individet selv (Beck og Beck-Gernsheim 2001:63).

Familielivet og forståelsen av hva familie er og gjør, endres også i takt med den økende individualiseringen ifølge Beck. Selv det å være foreldre, selve kjernen i familielivet, har begynt å gå i oppløsning på grunn av skilsmisser og endrede familieformer (Beck og Beck-Gernsheim 2001). I stedet for at familiebandene er bundet sammen av arbeidsmessige og økonomiske hensyn, slik de var i premoderne og industrielle samfunn, er bandene nå langt skjørere. Familieband er i større grad blitt “elective affinities”, det vil si *valgt* slektskap. Blodsband er for eksempel ikke lenger nok til avgjøre hvem som skal delta i barnas liv. Hvem som vurderes som viktige personer, er i større grad et resultat av bevisste og velbegrunnede valg. For eksempel blir besteforeldre uten videre inkludert eller ekskludert i barnebarnas liv alt etter hva foreldrene bestemmer. Økende antall skilsmisser og nyetablering av familier med mine, dine og våre barn, fører også til at grensene for hvem som er med i familien blir mer utydelige. Det betyr ikke at Beck og Beck-Gernsheim (2001) mener at familier faller fra hverandre, slik noen pessimister hevder. I stedet peker de på at kategorien familie inntar en ny historisk form, som kan kalles “post-familial family” hvor familiebandene er mindre faste enn før og ikke bare preget av blodsrelasjoner.

Kjennetegn ved det nye arbeidslivet, som fleksibilisering av arbeidstid, påvirker familien direkte gjennom å produsere uregelmessige og varierende tempo i livet (Beck og Beck-Gernsheim 2001:91). Det kan bli problematisk å binde de ulike rytmene sammen, og familielivet fremstår som et puslespill som er vanskelig å legge. Familielivet blir spredt ut over ulike steder, det har ingen fast tidsrytme, og familiens tid struktureres av mange institusjoner: barnehager, skole, jobb, kollektivtrafikkens rutetabeller, åpningstider i butikker, osv. For å holde familiemedlemmenes ulike biografier sammen kreves mer og mer

¹² Dette gjelder riktignok ikke alle: noen blir fattigere, mens noen blir rikere enn før. Min studie handler imidlertid om de som får mer penger enn tidligere (som følge av høy utdanning og gode jobber).

koordinering (Beck og Beck-Gernsheim 2001). “Familien” blir dermed en “balancing act” mellom ulike interesser og sammensatte ambisjoner med henhold til utdanning, arbeid, familie og fritid. Deling av husarbeid, selvbilde og livsprosjekter blir kilder til nye konflikter i familien, og elementer av rasjonalisering og kalkulasjon gjør også inntog i privatlivet for å få alle de ulike delene til å passe sammen. Hvem som skal gjøre husarbeid, hvem som skal lage mat, stelle klær og passe barn, hviler ikke lenger på tradisjonelle roller, men må *forhandles*, planlegges og reflekteres over (Beck og Beck-Gernsheim 2001:91). Samtidig må det tas hensyn til distribuering av ressurser og rettferdighet mellom familiemedlemmer.

Endrede familieformer handler derfor også om endrede mønstre i arbeidsdelingen mellom kjønnene. Selv om holdninger og formelle ordninger går i retning av likestilling, er det i praksis en treghet i kjønnsroller, spesielt i fordelingen av husarbeid (Beck og Beck-Gernsheim 2001). Den konkrete organiseringen av husarbeid og barnepass blir ofte kvinnenens praktiske og følelsesmessige oppgave, men det ligger ifølge Beck & Beck-Gernsheim (2001) også en dypere konflikt knyttet til selvbilde og livsprosjekt bak dette: Hvem vil vi være og hva vil vi med livet vårt?

Hvordan ser så Beck og Beck-Gernsheim for seg at de skisserte samfunnsendringene påvirker aktørers balansering mellom arbeid og familieliv? De hevder først og fremst at individualiseringen generelt har ført til store endringer, spesielt for kvinner (Beck og Beck-Gernsheim 2001). Før var kvinnens biografi knyttet til morsrollen. Den har nå endret karakter fra å være “noe for andre” til å bli mer åpen og også fylt med krav om forventninger til, og ønske om, å få noe ut av livet “for seg selv”. Dette kan ifølge Beck & Beck-Gernsheim fort skape et stort problem for kvinner, fordi de gjerne tror på at de kan få til både morsrollen og resten av livet like lett som før de fikk barn, jf. debatten jeg skisserte innledningsvis. Unge menneskers livsplaner henger altså ikke alltid sammen med virkelighetens betingelser, noe som ifølge Beck og Beck-Gernsheim (2001) kommer til syne i menns delte reaksjoner på det nye familielivet: Menn er ofte enige i likestilling i ord, men fullfører ikke alltid i handling. Dette fører til et sprik i oppfattelse av likhet og arbeidsdeling i familien (Beck og Beck-Gernsheim 2001:103). Viktige diskusjoner om balanseproblematikk, arbeidsdeling og foreldreskap blir ofte gjort tause eller ganske enkelt utsatt til senere, sier Beck & Beck-Gernsheim. Det kan fort oppstå problemer i spriket mellom internaliserte verdier om likestilling, ideer om mulighetene for å kombinere karriere og foreldreskap og den virkeligheten først og fremst kvinnene møter på arbeidsplasser og i hjemmet. Forventningene vi har

til livet, til arbeidet og familielivet blir store og blir dermed vanskelige å oppfylle.

I dette perspektivet forstås altså balanseproblemer som et sprik i forventninger. Individualiseringen medfører økte forventninger om hva som er mulig å oppnå, og underkommuniserer flere problemer på veien, og gjør også muligheten til å mislykkes mange ganger større. Individualiseringen medfører også at det har blitt individets eget ansvar å ordne opp i de problemene han/hun erfarer. Det er vanskelig for den som på den ene siden har mistet troen på udiskuterbare sannheter eller verdier, og på den andre siden møter bare restene av de moderne institusjonene, som velferdsstaten, arbeidsmarkeder og utdanningssystemer (Beck og Beck-Gernsheim 2001:88). Folk er med andre ord skviset mellom institusjonelle krav og begrensninger og mangelen på stødige sannheter og verdier å navigere etter. I stedet må det senmoderne individet velge mellom konkurrerende og kontradiktoriske modeller, et valg som verken kvinner eller menn er blitt forberedt på, ifølge Beck og Beck-Gernsheim (2001:111). Balanseringen kan ikke bli enkel i et slikt perspektiv.

Giddens: Senmodernitet, refleksivitet og ekspertsystemer.

Også Giddens (1990, 1996) betegner samfunnet som senmoderne fordi også han mener at vi ikke har sluttet å være moderne ennå, og heller ikke blitt postmoderne. I likhet med Beck trekker Giddens frem en økt individualisering som et sentralt trekk ved samfunnsutviklingen. Å skape sin egen biografi refleksivt gjennom individuelle valg blir mer og mer viktig, hevder han også, ettersom individene løsrives fra tradisjon i større og større grad. Giddens trekker i tillegg frem spesielt tre trekk han mener er sentrale i beskrivelsen av det senmoderne; “atskillelsen av tid og rom”, “utleiring av sosiale institusjoner” og “refleksivitet”. Utleiringsmekanismene fører til at sosiale relasjoner løftes ut av lokale sammenhenger, og reartikuleres på tvers av uavgrensede tid- og rom-områder. Utleiringsmekanismene kan forklares ut fra Giddens begrep om ekspertsystemer, som skal hjelpe individer å navigere i samfunnet.

Ekspertsystemer setter tid og rom i parentes fordi de anvender allmenn kunnskap/vitenskap som er gyldig uavhengig av hvem som bruker den (Giddens 1996:30). Dette gjennomsyrrer ifølge Giddens alt i senmoderniteten. Ekspertsystemene er ikke begrenset til områder med teknologisk ekspertise, men strekker seg over i sosiale relasjoner og også inn i selvets intime verden. Leger, rådgivere og terapeuter er like viktige som ingeniører og vitenskapsfolk. Ekspertkunnskapen blir stadig mer fragmentert og differensiert. Ekspertsystemene vil således kunne gi råd om og veilede på områder som

barneomsorg, foreldreskap, og kombinasjonen av disse med arbeidet. Men de kan også komme til å bidra med sprikende meldinger og bud om hvordan mennesker skal leve livene sine. Sett med Giddens' øyne kan man si at det senmoderne samfunnet er satt sammen av en rekke heterogene normsett, som individene må velge refleksivt mellom. Giddens mener, som Beck, at den gjennomgripende refleksiviteten som kjennetegner det senmoderne samfunnet, skyver det sosiale liv ut av etablerte tradisjoners og praksisers grep (Giddens 1996:31). Men i motsetning til Beck mener Giddens at individualiseringen har et demokratisk potensial. I min sammenheng er imidlertid Giddens' viktigste bidrag å påpeke det refleksive individets særdeles aktive forhold til kunnskap og vitenskap gjennom at mennesker i mange situasjoner stilles overfor ulike og ofte konkurrerende valg eller handlingsalternativer som ekspertsystemene produserer (Krange & Øia 2005). Mine informanter er selv kunnskapsproduserende, og kan slik sett forventes å ha et både aktivt og refleksivt forhold til kunnskap. Hvordan mener så den tredje samtidsdiagnostikeren at samfunnet skal beskrives?

Bauman: Flytende modernitet og forvitringen av det faste

Heller ikke Bauman (2000) betrakter samtiden som et brudd med det moderne samfunnet, men mener snarere at det moderne har tatt en ny form. I likhet med Beck ser han på det industrialiserte samfunnet som noe fast og stabilt, mens den nye moderniteten representerer en oppløsning av det faste. For å beskrive dette benytter Bauman seg av en metafor for sammenligning av faste og flytende stoffer. Der de faste stoffene har en vedvarende form og karakter over tid, er flytende stoffer alltid beredt og tilbøyelige til å forandre form (Bauman 2000:12). Kort sagt beskriver han industrisamfunnet som fast stoff og den nye moderniteten som flytende.

Metaforen om det flytende gjennomsyrrer store deler av Baumans analyse av det senmoderne. I Baumans øyne forvitrer alle faste samfunnsinstitusjoner (Bauman 2000:14). Som Beck og Giddens er også Bauman opptatt av at der det moderne samfunnet er bygget på universalistiske normer, er det senmoderne samfunnet nå tuftet på et mangfold av motstridende autoriteter, løsrevet fra tradisjonelle politiske, etiske og kulturelle tilknytninger. Det vil si at forskjelligartede etiske og moralske oppfatninger tilbys som legitimeringsgrunnlag for et bredt spekter av handlingsalternativer (Bauman 2000). Dermed tvinges folk til å velge uten at en dominerende autoritet er til stede. Dette, hevder Bauman, er en ny form for individualitet. Ettersom institusjonene som smelter ikke lenger har makt til å definere tingenes tilstand, blir alt overlatt til individets eget initiativ.

Rent konkret innebærer altså nedsmeltingen av det faste at individene kontinuerlig må foreta valg, som til sammen utgjør deres liv, de må skape og gjenskape de mønstre de vil leve etter uten et kollektivt påtrykk. Metaforen om det flytende brukes til å beskrive disse mønstrene; de er lette å forme, men de holder ikke formen lenge. Fordi intet er fast, heller ikke valgene, må valg gjøres *kontinuerlig*. Å holde det flytende i form krever stor oppmerksomhet, stadig årvåkenhet og evige anstrengelser – anstrengelser som ikke med sikkerhet vil bli vellykket (Bauman 2000:18).

Bauman registrerer at løsrivingen og nedsmeltingen kunne gitt frisetting fra tradisjoner og flere muligheter for *individuelle valg*. I stedet førte økonomiens løsrivelse fra tradisjonelle verdier til at den ble mer fast enn det den erstattet. I stedet for å erstatte den gamle ordenen med en ny og bedre, har selve endringen blitt den flytende modernitetens mantra. Paradokset i det flytende er at de kreftene som skulle være så frigjørende og gi alle reelle valgmuligheter, faktisk *begrenser* valg. “Å smelte det faste” har blitt et permanent trekk ved moderniteten i stedet for å danne nye og forbedrede, stabile strukturer:

“De faste elementene som står for tur til å kastes i smeltedigelen, og som holder på å smeltes for tiden, den flytende modernitetens tid, er de båndene som knytter sammen individuelle valg til kollektive prosjekter og handlinger – kommunikasjonsmønstre og koordinering mellom individuelt styrte former for livspolitik på den ene siden, og politiske handlinger utført av menneskelige kollektiviteter på den andre” (Bauman 2000:16).

Sett fra Baumans ståsted holder altså båndene mellom individuelle valg og kollektive prosjekter på å bli flytende. Dette er et poeng som vi skal se nærmere på når vi tar for oss Latours forbindelsessosiologi senere i dette kapitlet.

Videre påpeker Bauman at det som tidligere var et kollektivt samfunnsansvar, nå er blitt noe hvert enkelt individ må ta ansvar for selv (Bauman 2000:47). Han kaller samfunnet et ”society of individuals”, og et slikt fokus på frie aktører gjør det vanskelig å etablere fellesskap fordi hver enkelt holdes ansvarlig for sin situasjon gjennom sine refleksive valg. Usikkerhet, instabilitet, sårbarhet er de mest utbredte (og det mest smertefulle) trekk ved samtidens livssituasjon, sier Bauman (2000:183). Nettopp denne usikkerheten og det individuelle ansvaret for valg på alle nivå, er det som gjennomsyrrer den flytende moderniteten.

Den lette og flytende moderniteten får også konsekvens for hvordan arbeidet forstås. I likhet med Beck (1992) trekker Bauman (2000) frem fleksibilitet som en viktig endring i arbeidslivet. Markedenes skiftende karakter knyttes til fusjoner og oppkjøp av bedrifter, slik at fleksibilitet kreves for å

henge med i omorganiseringer og bølger med oppsigelser. Arbeidet er i større grad preget av uvisshet enn før. Samtidig er arbeidet, i likhet med familielivet, en viktig arena for selvrealisering, fordi arbeidet har blitt opphøyet til å bli den moderne tids fremste verdi. Arbeidet har “en vidunderlig, nesten magisk evne til å gi form til det formløse og flyktige som preger samfunnet” (Bauman 2000:159). Det paradoksale er at selv om kapitalen har blitt løsrevet fra arbeidskraften, og andre arenaer for identitetsskaping har blitt viktigere, forventes arbeidet likevel å være meningsfullt, interessant og givende.

Smeltingen av det faste har også fått konsekvenser for familielivet, slik Bauman ser det. Økonomiens løsrivelse fra storfamilien som produksjonsenhet har ført til at det komplekse nettverket av sosiale relasjoner knyttet til den er i ferd med å falle fra hverandre. Resultatet er blitt at sosiale relasjoner blir mer nakne, ubeskyttede og utsatte, ute av stand til å motstå de forretningskaps rasjonalitetene eller konkurrere effektivt med dem (Bauman 2000:14). Familierelasjoner preges også av forbrukersamfunnets bruk- og kast-mentalitet. Relasjoner som tidligere var stabile, er i den flytende moderniteten preget av midlertidighet og flyktighet. I stedet for å arve identitet fra sine foreldre og navigere sitt liv etter faste holdepunkter, fremstår verden i den flytende moderniteten som mer diffus, flyktig og vanskelig å få tak på. Ifølge Bauman er menneskene på konstant søken etter fellesskap, men det er et medlemskap som eksisterer bare hvis individene vil og får til å ha et fellesskap. Det blir dermed individenes ansvar å skape seg selv gjennom refleksive valg, og identitet må bygges gjennom et livsprosjekt. Fordi intet er fast, heller ikke valgene, må valg gjøres *kontinuerlig*.

Det er imidlertid ikke så lett å velge. Utfordringen er ifølge Bauman å identifisere hvilke mål man skal ha, ikke å vurdere midlene som kan brukes for å nå dem. I det industrielle samfunnet var handling regulert normativt, mens det i den andre moderniteten tar fasong av forbruket – det finnes så uendelig mange handlingsalternativer. For å forklare dette, sammenligner Bauman samfunnet med målløs vandring i et kjøpesenter: Det finnes ingen klare normeringer, formålet med handlingen (i dobbel forstand) ligger ikke fast, men dannes etter hvert som alternativene bys fram. Individet i den flytende modernitetens epoke mangler med andre ord faste holdepunkter for reelle valg.

At alt blir flytende og alle faste og stabile elementer i samfunnet forsvinner, høres dystert og fremmedgjørende ut. Baumans poeng er imidlertid at de mønstre, koder og regler som før kunne velges som stabile orienteringspunkter, og som menneskene kunne la seg lede av, mangler i dagens samfunn. Vi *beveger oss bort fra* en periode med på forhånd tildelte referansegrupper til en epoke hvor alle kan sammenligne seg med alle, sier

Bauman. Det betyr altså ikke at vi utelukkende lar oss lede av vår egen fantasi og at vi står helt fritt til å skape vår egen livsform slik vi ønsker fra begynnelsen av, men at vi har langt færre holdepunkter enn før og i større grad må stå til ansvar for valgene. Mønstre og konfigurasjoner er ikke gitt på forhånd, de er ikke selvsagte, og det er mange av dem som kolliderer med hverandre og motsier hverandre, noe som gjør det vanskelig å velge.

Fra struktur til handling

Både Beck, Giddens og Bauman hevder altså at verden blitt mer usikker og ustabil, slik at individene i langt større grad enn før må forholde seg til valg og reflektere over dem. Det å oppnå en identitet og skape en sammenhengende verden for seg selv er et kontinuerlig *arbeid* som individene selv må gjøre i et landskap hvor det er få holdepunkter. Samfunnsdiagnosene som Beck & Beck-Gernsheim, Bauman og Giddens stiller har imidlertid blitt kritisert for å være generelle, vestlig orienterte, overfladiske og for at de mangler empiri. Hvis verden forstås som å bestå av kontinuerlige individuelle valg og begrunnelser for dem, samt av forhandlinger med mer eller mindre åpne normer, forteller dette om et behov for å fokusere på *handling*. Men disse tre teoretikerne er mest opptatt av å analysere den senmoderne samfunnsformasjonen, trenger jeg et analyseapparat som kan gripe hvordan aktører faktisk handler, dvs. manøvrerer i dette senmoderne samfunnet. Hvordan kan vi forstå og analysere individers handling med å skape sine liv?

Det finnes mange typer handlingsteori. En type er teorier om “rasjonelle aktører” (for eksempel Homans og Coleman).¹³ Her beskrives en aktørs handling som aktørens forsøk på å få best mulig utbytte i enhver situasjon. Aktøren kalkulerer derfor handlingene sine i forhold til hva det er mulig å oppnå med sine ressurser. I en hektisk hverdagslivssituasjon vil det si at aktørene, her individene, vil forsøke å nyttemaksimere både jobb og familieliv slik at de får til det beste alternativet. Det er imidlertid sjelden slik at et individ står helt alene, og innvendingene mot “rasjonell aktør”-funderte teorier har vært at de ikke tar hensyn til aktørers manglende oversikt, ikke-rasjonelle valg og hensynet til andre aktører, som for eksempel barn, arbeidsgivere, partnere osv.

Slik kritikk er blitt forsøkt møtt gjennom å utvikle begreper om såkalte utvidede rasjonelle aktører (Goulding & Reed 2006). Forskerne i denne tradisjonen interesserer seg for eksempel for hvorfor mennesker gjør lite tilfredsstillende livsstilsvalg. De utvidede rasjonell aktør-forståelsene poengterer dermed at aktører ikke alltid driver nyttemaksimering. Rasjonelle handlinger

¹³ Se for eksempel Wallace & Wolf (1995) og Lindbekk (1996).

betraktes i stedet som valg hvor aktører velger så godt de kan ut fra de ressursene de har til rådighet og de forventninger de har om hva det er mulig å oppnå. I dette perspektivet kan for eksempel tidspress forstås som et sosialt konstruert livsstilsvalg som følge av kravet om å balansere jobb og hjem. Samtidig betraktes livsstilsvalgene som influert av aktørens subjektive fortolkning av sin egen livssituasjon. En slik fortolkningsprosess involverer unektelig normer, verdier og sosiale nettverk i de handlingene som ofte beskrives som “frie valg” (Goulding and Reed 2006:216). Dermed utgjør andre en normativ innflytelse på individers handling (Goulding and Reed 2006:226). Slike forklaringer inkorporerer altså likevel at handling er influert av normer, og i en viss grad ber de oss om å fokusere på aktørens nettverk for å undersøke hvilke holdninger som finnes der. Goulding & Reed (2006) peker videre på at aktørens valg også influeres av økonomiske og sosiale ressurser og begrensninger. I et slik perspektiv kan balanse derfor forstås som en blanding av økonomiske (nyttmaksimerende) valg og verdivalg. Dette perspektivet kan derfor til en viss grad være egnet til å forklare *utkommet* av aktørens handlinger, men gir fortsatt ikke noe godt svar på *hvordan* handlingsvalgene foretas.

For å finne ut mer om forutsetninger for valg, bør vi vite hva som utgjør hverdagen til aktørene, slik at vi kan se hva som fører til balanse eller ubalanse. Et perspektiv som kan bidra til å forstå hva som former hverdagen til småbarnsforeldre, er tidsgeografien. Den er utviklet av Torsten Hägerstrand (Lenntorp 1999). I dette perspektivet er fysiske og strukturelle begrensninger på individers handlinger sentrale. Med utgangspunkt i en scenemetafor for å beskrive hverdagslivet, foretar man i tidsgeografi en tredeling av verden: den fysiske verden (scenen), vår indre verden (aktørens forestillinger) og den kulturelle arven (rolleskaping). Tidsgeografien forstår disse tre verdenene som uløselig vevd sammen, og anbefaler forskere å se på hele denne miksen av elementer for å forstå hvorfor individer handler som de gjør (Lenntorp 1999). Hägerstrand har altså utviklet sin kontekstuelle tidsgeografi-teori med følgende grunnforutsetning: “*collateral processes mean that the world can be seen as pockets with mixed assortments of beings and processes that share a common existence in space and in time*” (Lenntorp 1999:157). Det er en styrke at tidsgeografien ikke betrakter tid og sted som to separate dimensjoner, men heller som en ramme for analyse av lokalt forankrede fenomener (Jarvis 2005). Folk kan for eksempel ikke velge hvor jobben deres stedlig befinner seg. Hvis begge parter i et forhold jobber, kan bostedet fort bli beliggende mindre optimalt i forhold til minst en av jobbene (Jarvis 2005). Man kan da se for seg at å velge et bosted som minimerer kvinnens reisevei muliggjør at hun kan greie det doble skiftet (jf. Hochschild 1989), selv om mannen kanskje får desto lenger reisevei.

Derfor er det nødvendig å gjøre situerte analyser for å fange opp hvilke føringer som ligger på individer.

I min studie vil en slik tilnærming til problemstillingen bidra til å forstå hvilke deler av hverdagslivet som utgjør utfordringer i forhold til å få til balansegangen mellom jobb og hjem. Hvilke valg mine informanter gjør, er avhengig av både fysiske omgivelser, tidsaspekter og refleksive valg formet av en rekke konkurrerende verdsett. Verken individualiserings-tesen, rasjonell aktør-perspektiver eller tidsgeografien gir gode nok verktøy til å svare på hvordan balansepraksiser velges og formes samtidig som de er situerte i en materiell struktur. Hvor kan vi finne verktøy for å analysere dette?

I et STS-perspektiv¹⁴ kan man si at den flytende moderniteten kjennetegnes av “fortolkningsmessig fleksibilitet”, dvs. innholdet i og utformingen av oppgaver, roller og kategorier i samfunnet er ikke gitt, men åpne for forhandling og fortolkning. I konstruksjoner av teknologi viser for eksempel Pinch & Bijker (1987) hvordan relevante sosiale grupper “konkurrerer” om å få definere hva som skal være den videre (og mest relevante) utviklingen til en teknologi, før den blir stabilisert eller lukket. Jeg skal i det følgende argumentere for at håndteringen av arbeid og familieliv kan studeres med en slik inngang, og se på hvilke analyseredskaper STS tilbyr for å fange inn kompleksiteten i menneskers liv.

Et perspektiv som forklarer forholdet mellom det sosiale, det individuelle og teknologi, er aktør-nettverksteori (ANT). Ifølge Michel Callon (1987) og Hughes (1987) er teknologi og samfunn vevd sammen i en sømløs vev (Hughes 1987). Denne veven holdes sammen av kontinuerlig nettverksbygging (Latour 1987). Både mennesker, institusjoner og teknologiske gjenstander kan betraktes som aktører i slike nettverk. Aktører og nettverkene de er en del av konstituerer hverandre gjensidig (Callon 1987:93). Denne typen aktør-nettverk er mindre stabile og veldefinerte enn det man vanligvis tenker på som nettverk. I ANT er aktørene ofte bare bundet sammen for en viss periode av gangen (for eksempel knyttet til én livsfase), og nettverk og aktører eksisterer bare i sammenheng med hverandre. Aktør-nettverk kan ikke reduseres til enten bare nettverk eller bare aktører. Et eksempel er Robert Byes analyse av bygninger som et aktør-nettverk (Bye 2008). Han beskriver et bygg som aldri blir “ferdig” fordi det inngår i et nettverk hvor det hele tiden endres, utvikles og stabiliseres i stadige nye møter mellom designere, ulike typer brukere og byggets materialitet. Denne sammenblanding av menneskelige og ikke-menneskelige aktører i nettverk, gjør at en bygning kan sies å være et sosioteknisk ensemble eller et *hybridkollektiv*.

¹⁴ Studies of Technology and Society (STS).

Som Byes studie utmerket illustrerer, bidrar også materialiteten til handling, ikke fordi vegger, vinduer og dører har egne intensjoner, men fordi de påvirker andre aktører, som for eksempel mennesker, til en viss type handling og umuliggjør andre (se for eksempel Latours beskrivelse av dørenes sosiologi, Latour 1992). Selv om de ikke har intensjoner har de altså handlingsmessige effekter. I min sammenheng kan slik sett både mennesker, materialitet og ikke-materielle fenomen være aktører i nettverk i den forstand at de spiller en rolle for (eller har effekter på) for eksempel trender, verdier eller offentlige debatter og lovtekster, eksempelvis lovene om foreldrepermisjon i Norge. I et aktørnettverksperspektiv blir balanse mellom arbeid og familieliv noe som iscenesettes som et mangfold av relasjoner av mennesker, teknologi og ikke-materielle aktører. Dette kan håndteres gjennom den såkalte forbindelsessosiologien.

Latour: Forbindelsessosiologien

I tradisjonell sosiologi forstås handling som enten aktør- eller strukturdrevet. Det finnes imidlertid forsøk på å forene dette, jf. Giddens' struktureringsteori (Giddens 1984) og i Bourdieus om habitus-begrep (Bourdieu 1998). Latours forbindelsessosiologi er et svært originalt perspektiv, som også (i tillegg til mye annet) har denne ambisjonen. Latour (2005) hevder det finnes to former for sosiologi; altså to måter å studere det sosiale på. Den tradisjonelle måten å forklare handling på kaller han "sociology of the social". Problemet med denne tilnærmingen er at den sosiale sosiologien har "(...) *simply confused what they should explain with the explanation. They begin with society or other social aggregates, whereas one should end with them*" (Latour 2005:8). De sosiale sosiologene har altså forvekslet det de skal forklare med forklaringen, ifølge Latour, de begynner med det sosiale aggregatet de skal forklare, i stedet for å ende opp med det. Latour mener at man i stedet må se på *forbindelsene* mellom de sosiale fenomenene for å forklare hva de består av og hvordan de blir handlende aktører. Denne formen for sosiologi kaller Latour for "sociology of associations", altså forbindelsessosiologi (Latour 2005). Dette er et perspektiv som virker meget relevant for meg med tanke på å analysere *hva* balansering av lønnsarbeid og liv i den flytende moderniteten består i og *hvordan* (balanse)handlinger gjøres.

For å forklare forbindelsessosiologiens ambisjoner er det nødvendig med en kort gjennomgang av hvordan de "tradisjonelle sosiologene" analyserer samfunnet. Her må det imidlertid nevnes at jeg nå gir Latours egen fremstilling av den tradisjonelle sosiologien, og hans hensikt her er å utlegge den som en kontrast til forbindelsessosiologien. Han er slik sett ikke opptatt av om

tradisjonelle sosiologer vil føle seg tråkket på tærne. Sammenstillingen med forbindelsessosiologien har som hensikt å synliggjøre flere av hans hovedpoeng, og disse er sentrale i min analyse av aktørers balanseanstrengelser mellom jobb og familieliv.

Utgangspunktet for Latour er altså at samfunnet eller (andre kategorier “tradisjonelle” sosiologer bruker), må sees som et analyseresultat heller enn som bakenforliggende variabler i analysene. Hans versjon av sosiologi, altså forbindelsessosiologien, tar utgangspunkt i at ingen fenomen eksisterer a priori bak aktiviteter som vitenskap, religion, politikk, teknologi, organisasjon osv., selv om de kan være koblet sammen på en slik måte at de produserer (eller ikke produserer) et samfunn. Dette uttrykker Latour meget sterkt: *“There is no society, no social realm, and no social ties, but there exist translations between mediators that may generate traceable associations”* (Latour 2005:108). Det er med andre ord bare *sporbare forbindelser* som eksisterer og som kan studeres. Latour mener at heller enn å snakke om “samfunn”, “kultur”, “struktur”, “individer” eller andre kategorier, burde sosiologen se på handling som en *overraskelse*, som mediert, eller som en begivenhet eller hendelse. Vi bør følge usikkerhetene og kontroversene rundt dem og se hvem eller hva som handler når vi handler.

Det kan virke som om Latour (2005) er ute etter å avvikle den tradisjonelle sosiologien. Det er imidlertid ikke tilfelle, selv om han mener at de tradisjonelle sosiologene tar feil i måten de konstruerer forklaringer på. Likevel trengs den tradisjonelle sosiologien, sier Latour, fordi den tilbyr et begrepsapparat i forhold til aksepterte fenomener og ingredienser i den kollektive verden. De aksepterte fenomenene kan kalles allerede stabiliserte hybridkollektiver. Det ville vært meningsløst å ikke bruke begreper som “IBM”, “Norge”, “sosial kapital”, “gruppepress”, “sosial konstruksjon”, “sosialisering” m.m. Latours innvending er imidlertid at der gruppegrensene er flytende og innovasjonsraten høy, vil den tradisjonelle formen for sosiologi ikke være i stand til å spore aktørenes *nye* forbindelser og forflytninger (Latour 2005). I et senmoderne samfunn i rask endring og preget av individuelle valg, vil måter å oppnå balanse mellom lønnsarbeid og liv kunne ta mange og nye former. Da vil det ifølge Latour være svært uheldig å på forhånd ha avgrenset hvilke fenomener som er i spill og deres former, størrelser og kombinasjoner, man må heller være åpen for det uventede med tanke på mulige fenomen, forbindelser og forflytninger. Men hvordan skal dette gjøres?

Først og fremst, sier Latour: For å kunne spore (nye) forbindelser må man komme seg bort fra det fugleperspektivet han mener at den tradisjonelle sosiologien anlegger, og som gjør at den ikke får med seg nok. Latour anbefaler

i stedet å nærme seg bakkenivået. Av dette følger det at sosiologien ikke lenger kan bruke aktørene som informanter i forhold til kjente kategorier, men:

“Your task is no longer to impose some order, to limit the range of acceptable entities, to teach actors what they are, or to add some reflexivity to their blind practise. Using a slogan from ANT, you have to ‘follow the actors themselves’, that is try to catch up with their often wild innovations in order to learn from them what the collective existence has become in their hands, which methods they have elaborated to make it fit together, which accounts could best define the new associations that they have been forced to establish” (Latour 2005:11f).

Poenget hans er altså at den sosiale sosiologien fungerer mht. å forstå det som allerede har blitt satt sammen og stabilisert (jf. Bye 2008), men den har begrenset forklaringskraft i forhold til å beskrive nye, uventede og komplekse sammenhenger. I mitt tilfelle blir dermed forbindelsessosiologien et perspektiv velegnet for å åpne opp i de forestillingene som er etablert om det fleksible arbeidslivet og håndteringen av arbeid og familieliv, og kanskje vil jeg oppdage nye og uventede forbindelser?

Ifølge Latour (2005) er det aktørene som studeres som “gjør” sosiologien. Han hevder at forskeren/sosiologen derfor må lære av aktørene/informantene om hva som utgjør deres forbindelser og ikke omvendt. For forbindelsessosiologien er det altså ikke noe sosialt stoff som er der i utgangspunktet, og som man kan studere (Latour 2005). Ei heller kan man se på samfunnet som noe ferdig, som man bare kan studere effektene av. I stedet snur Latour det hele på hodet, og sier at samfunnet må studeres som *resultatet* av handling; ikke bare som det som forklarer handling.

Der det handles, er det også bevegelse og det er disse bevegelsene som skal spores, derav navnet forbindelsessosiologi. Forbindelsessosiologien har et materielt utgangspunkt i at det sosiale kan gjenfinnes i bevegelsen, i forflytningene mellom ikke-sosiale elementer (Latour 2005). Hvis noen for eksempel tar deg i hånden, vil følelsen av håndtrykket etter hvert forsvinne hvis ingen beveger seg. Latour mener at det samme er tilfelle med det sosiale. Hvis ingen nye forbindelser blir gjort, er det heller ingen måte å se/oppdage endring på. Sosiologens utgangspunkt må derfor, ifølge Latour, være at vi ikke vet hva den sosiale verden er laget av.

Latours aktør-nettverksteori er en handlingsteori, men handling forstås som distribuert mellom flere aktører, og aktør-nettverkene fremstår som komplekse og fleksible. I et slik perspektiv er det tingene, artefaktene og det materielle som utgjør limet i det vi kaller det sosiale (Latour 1992). I vårt

daglige liv går vi inn i en uendelig lang rekke med handlinger, eller delegeringer og redelegeringer, hvor vi for eksempel delegerer til bilen at den skal transportere oss til jobben, mens den i sin tur delegerer til oss å kjøre den, fylle drivstoff, finne parkering osv. Bilen og vi har videre delegert til veiene, trafikklysene, trafikkreglene og politiet å sørge for at vi kommer oss fram dit vi skal (Sørensen 2004). Reisen til jobben (eller barnehagen) blir derfor ikke en isolert handling som kun kan knyttes til en enkelt person. Det å handle involverer et stort antall elementer i et nettverk av mer eller mindre heterogene aktører.

Som Bye (2008) påpeker, er det i ANT en tvetydighet i forhold til ikke-menneskelige aktører. På den ene siden fungerer disse som den manglende materien som holder det sosiale sammen, mens de på den andre siden er en del av et nettverk hvor handling forplanter seg. Handlingen forplanter seg ikke mekanisk, men med kontinuerlige muligheter for transformasjon. Begivenheter utvikler seg dermed i et spenn mellom stabilitet og kompleksitet og mellom forutsigbarhet og overraskelser.¹⁵

Aktør-nettverksteoriens utgangspunkt er dermed at handling ikke kan spores i skillet mellom aktør og struktur (det evige dilemmaet i sosiologien), men heller i forflytninger av aktører og effekter i nettverkene. Handlingene kan ikke kun knyttes til et individ. De er alltid distribuert blant en lang rekke aktører som kan være både menneskelige og ikke-menneskelige (I mitt tilfelle f. eks foreldrepermisjonsordninger, arbeidsmiljølov, arbeidskultur, reisevei til jobben, barnehagetilbud, foreldreskap, individualitet). Bye beskriver Latours forbindelsessosiologi med én setning: "Samfunn *er* ikke, de må monteres" (Bye 2008:37). Det er forskerens ansvar å følge aktøren og se og fange opp hvilke forbindelser som gjøres av aktøren. Aktørene *monterer* selv sammen livene sine; de konstruerer sin egen hverdag som et "hybridkollektiv", bestående av handlinger, forflytninger, bevegelser og forbindelser mellom folk, artefakter og ikke-materielle aktører i heterogene nettverk. Forskeren følger tett bak og monterer det hun ser.

I et aktør-nettverksperspektiv kan dermed balanse mellom jobb og hjem betraktes som en iscenesettelse eller samproduksjon av en rekke kompliserte relasjoner av mennesker, kunnskap og en materiell verden. I min studie kan jeg for eksempel se sammenblandingen av arbeid, barn og balanse som et hybridkollektiv. Hva som konstituerer hybridkollektivene kan være forskjellig fra aktør/informant til aktør/informant, så derfor må jeg følge aktøren og se

¹⁵ Jf. script-begrepet (Akrich 1992, Akrich & Latour 1992, Nestvold 2003, Bye 2008). Et script er utforming og bruksanvisning på teknologiske gjenstander som forsøker å påvirke bruken av dem i en viss retning. Brukere kan og vil følge, misforstå eller endre scriptet, slik at ny handling oppstår.

hvilke deler akkurat den aktøren anser som relevant i sitt hybridkollektiv. Det betyr at jeg må komme tett på aktørene og følge deres sammenbindinger av de elementer som utgjør balansen av jobb og hjem. I denne avhandlingen betyr det at jeg må lytte godt til hva informantene sier om hvordan og hvorfor de kombinerer jobb og familieliv på den måten de gjør. I disse praksisene vil det finnes elementer som hører den tradisjonelle sosiologien til, men også nye forbindelser og nye forflytninger. Effektene av handlingene i aktør-nettverkene kan forstås som informantenes montasje av sitt hverdagsliv. Som forsker kan jeg følge hvilke andre aktører de setter i spill og som de transformerer og medierer mening inn og ut fra. Jeg tror dette vil gi meg en effektiv mulighet til å undersøke balanseproblemer i den flytende moderniteten. La oss se hvordan dette kan gjøres.

Å spore forbindelser: remontering av det sosiale

Ifølge Latour (2005) har forskeren tre ulike “plikter” når hun skal analysere hva aktører gjør. Disse skal utføres i rekkefølge. Først må hun få oversikt over fem typer av usikkerhet: Hvordan tilskrives aktører identitet? Hva er innholdet i handlingene aktørene er involvert i? Hva er de objekter som samhandler sin karakter og hvordan samhandler de? Hva kjennetegner de fakta som benyttes? Hva er statusen til annen samfunnsvitenskapelig empiri på området? Latour påpeker at det er aktørene selv som skaper kontroverser. Gjennom å følge enkeltaktører kan man se hvordan han/hun selv plasserer andre aktører i nettverket sitt, og hvilke kontroverser de bringer i spill. I denne avhandlingen er det balanseforhandlinger mellom familieliv og jobb jeg vil analysere som en kontrovers. Ifølge Latour er kontroverser et utmerket sted for å utforske forbindelser og endringer. Forbindelser lokaliseres ved å se på handlinger eller praksiser, nærmere bestemt det som *gjøres*. Her binder Latour sammen det tradisjonell sosiologi vil kalle struktur- og aktørnivået, og han gjør det gjennom handling: De praksiser mine informanter har utviklet, vil kunne spores tilbake til hva som formet disse praksisene, det vil si hvilke deler av aktør-nettverket deres som delegerte handlingen til dem eller som de delegerer handlingen til. Det kan være hverdagsteknologier, som oppvaskmaskin og bil, men også litt mer diffuse teknologier som barnetilsyn, bussruter og åpningstider. Disse utgjør noen av de materielle elementene i de IKT-ansattes aktør-nettverk. Utfordringen består altså ikke først og fremst i å kartlegge informantens intensjoner og motiv, men i å se på hvilke effekter handlinger får i deres aktør-nettverk.

Den andre plikten en forbindelsessosiolog-forsker har er følgende: Hennes oppgave er nå å følge tett “bak” aktørene og analysere hvordan aktørene selv

forsøker å forhindre usikkerhet og minimalisere uro/konflikt/kontrovers gjennom sine montasjer av egne grunnlag og potensial for handling. Til slutt må forskeren undersøke hvordan de konstruerte montasjene lykkes i å fremstå som en enhet, eller med andre ord om og hvordan aktøren lykkes i å stabilisere aktør-nettverket sitt. For meg innebærer dette å studere hvordan mine informanter handler når de forsøker å håndtere balanseutfordringene i hverdagslivene sine gjennom for dem bærekraftige montasjer.

Latour (2005) hevder at verden fremstår for oss som krøllet og foldet, og forbindelsene kan være usynliggjorte og ha trådt i bakgrunnen. For å få øye på forbindelsene må det sosiale holdes “flatt”. I stedet for å snakke om mikro-makro perspektiver eller aktør-struktur problematikk, mener altså Latour at begge nivå må gjøres samtidig (2005:206). Utfoldingen av det sosiale skjer i tre skritt: først må man relokalisere det globale, dernest må man redistribuere det lokale før man til sist må forbinde de steder som har blitt synlige gjennom de første to operasjonene.

Disse tre stegene kan illustreres med Latours definisjon av aktør-nettverk. Både aktørene og nettverket har en egen betydning, sier han, derav bindestreken. Først når vi studerer aktøren, avslører han/hun det “snevre”/dagligdagse som resten av elementene i nettverket må utformes i relasjon til (Latour 2005:214). Når vi studerer andre del, nemlig nettverket, kan vi oppspore hvilke “transportmiddel”, hvilke typer spor og informasjon som gjør at aktørens verden bringes sammen innenfor nettverket. Dette bearbeides/omdannes så her, for så å pumpes tilbake ut av nettverket til verden utenfor (Latour 2005:214). Med dette mener Latour at det globale fins i det lokale, og at dette er knyttet sammen. I min studie vil det si at jeg må studere hvordan aktørene/informantene lever i sin verden/kontekst, og hvordan de derigjennom “suger opp” og nyttiggjør seg det som er utenfor (blir påvirket av bevegelsen) som de så transformerer (dvs. skaper/bringer i ny bevegelse) før de sender det ut igjen. Men hvordan mener så Latour denne relokaliseringen av det globale og redistribueringen av det lokale skjer?

Som nevnt tidligere i kapitlet kritiserte Latour den tradisjonelle sosiologien for å bestemme referanserammen for et fenomen/handling før den undersøkes empirisk. Latour mener de “funn” som da gjøres kan bli misvisende eller uinteressante, fordi nye eller uforutsette elementer ikke inkluderes i forklaringen. Det er dette han vil unngå gjennom å spore forbindelsene mellom de aktørene som handler og undersøke hva de produserer, fremfor å på forhånd bestemme seg for hvilke rammer aktørene må forholde seg til. Aktør-nettverksteori er slik egnet til å oppspore flere solide relasjoner og avdekke mønstre hvis man finner en fremgangsmåte som registrerer forbindelsene

mellom ustabile og foranderlige referanserammer, i stedet for å holde en enkelt ramme stabil. Latour mener altså at det er aktørenes *egne* innramminger som må studeres, fremfor forskerens forhåndsdefinerte rammer. Dette er i tråd med Latours tanke om at stabilisering overlates til aktørene selv.

I Latours forståelse av aktør-nettverk kan som nevnt objekter være aktører, ikke først og fremst fordi de handler med intensjon og mening, men fordi de skaper en endring i andre aktørers handlinger, dvs. får effekter. Når aktører konstant engasjeres av andre, engasjerer de samtidig også seg selv i fremskaffelsen av kontroversielle redegjørelser for både egne og andres handlinger (Latour 2005:70). For å følge en forbindelse må man derfor redegjøre for handlingen. Redegjørelsene viser hvilke sammenføyninger av aktører som gjøres. Denne samlingen av aktører, eller effektene av aktør-nettverket, kaller Latour for *montasje*. Jeg forstår balansering av jobb og familieliv som en montasje, og min oppgave i den sammenhengen blir først og fremst å beskrive de elementene som mine informanter binder sammen i sine montasjer, og hvordan de gjør det.

Målene og referanserammene til aktørene er mange og de er bevegelige (Latour 2005:220). Som allerede nevnt er det aktørene selv som må sette referanserammene, og forskerens oppgave er å følge aktøren og avlese deres innramming av egen kontekst. Lokale interaksjoner formes av mange andre elementer som allerede er der og som kommer andre steder fra, uten at de er en del av global, mystisk kontekst (2005:228). Hvis de ikke stammer fra den globale konteksten, hvor kommer de så fra? Jo, sier Latour, de kommer fra andre lokale interaksjoner som er distribuert andre steder i tid og rom, og som vi har satt i relasjon til den scenen vi snakker om ved hjelp av andre steder og ikke-menneskelige aktører. Det finnes alltid mange eksisterende sammenføyninger av aktør-nettverk fra før, som allerede er gjort av andre aktører, institusjoner, vitenskaper og andre sammensatte grupper. Slike sammenføyninger gir "beskjeder" som forplanter seg blant aktørene. Dette innebærer at handling ikke er isotopisk – all handling på et sted stammer fra andre steder og handlingen er dermed *pre-formatert*. Det er imidlertid en forskjell på pre-formatering og å definere rammene for handling på forhånd.

Pre-formateringen betyr at det alltid fins ferdige sammenføyninger av aktør-nettverk fra før. Men som vi husker hevder Latour at det ikke er forskerens oppgave å forhåndsdefinere rammene, men å se aktørenes egne innramminger, analysere aktørenes egne handlinger og se hvordan aktørene bearbeider disse handlingene. Men hvordan bearbeider menneskelige aktører disse? Kompetansen for tolkning av formateringene kommer ikke i komplette pakker ifølge Latour, men er stykkevis og delt. Disse stykkene må settes sammen av de

menneskelige aktørene (informantene mine). Latour kaller dette for *plug-ins*, eller utvidelser, som er å forstå som små pakker med kunnskap og mening som fungerer som verktøy for å tolke en gitt situasjon. De kommer utenfra, men inkorporeres som en del av handlingen. Dette skjer ikke nødvendigvis automatisk, også evne til kalkulering og valg er viktige egenskaper for en menneskelig aktør. Disse egenskapene må tilegnes, og det er her *plug-ins* kommer inn i bildet. *Plug-ins* er altså små deler og uferdige moduler (patches og applets på dataspråket) som tilbyr kompetanse i små biter. Produsentene av lapper og moduler er for eksempel ukeblader, aviser, tv, samtaler osv. (Latour 2005:246).

Hver eneste *plug-in* har en historie som kan spores empirisk. Hvis det er noe som ikke befinner seg “inne” i den agerende, må aktøren laste inn mange lag av *plug-ins*, kompetansebyggere, for å skape en midlertidig evne. Det samme gjelder for jeg’et og kjærlighet mener Latour (2005). Det finnes ikke noe eget “indre”, men noe som transporteres utenfra og inn. Dette er et positivt tilbud om subjektivering – man *gjøres* til et individ/subjekt. Hver eneste kompetanse i vårt indre kommer utenfra for så å bli “nedsenket” i det indre hvor det blir lagret, før det skjer en translasjon og transport ut igjen (Latour 2005:250). Avhengig av om det skjer en endring i kompetansen eller tolkningen av den før den sendes ut igjen, skjer det enten en formidling eller en reformatering.

Måten formateringen og *plug-in*’ene fanges opp og deretter formidles eller reformateres av aktørene, kan beskrives som å lytte til “stemmer” eller “beskjeder” fra formateringen, jf. Bakhtins forståelse av språk (1986). Språket er ifølge Bakhtin allerede ladet med andre sine stemmer, og de sosiale praksisene og kontekstene disse stemmene påberoper seg. Når vi bruker språket, prøver vi å produsere vår egen mening ut over det virvaret av konnotasjoner og assosiasjoner som knyttes til de ordene vi bruker. Oppfattelsen av budskap kommer dermed av en internalisering av de ulike stemmer en person har hørt, stemmer som ifølge Bakhtin er mettet eller ladet med sosiale og ideologiske verdier. Jeg forstår altså “stemmer” som handlingsopsjoner som kommer fra formateringer, og som aktører enten lytter eller ikke lytter til.

Formatering og montasje

I denne avhandlingen skal jeg som nevnt studere hvordan kunnskapsarbeidere balanserer mellom lønnsarbeid og familieliv; mellom arbeid og fritid og mellom lønnet og ulønnet arbeid. Med utgangspunkt i aktørnettverk-teori og Latours handlingsteori vil jeg gjøre det med utgangspunkt i begrepene formatering og montasje. Disse begrepene skal fange hvordan balanseringen mellom

lønnsarbeid og familieliv er en montasje der aktørene må forholde seg til en rekke mulige elementer som kan trekkes inn i konstruksjonen av hverdagslivet, herunder også formateringer ”utenfra” som kan ha effekter på hvordan montasjen gjøres.

I utgangspunktet kan vi si at montasjearbeidet er en håndtering av et sett av konflikter eller kontroverser mellom forskjellige forventninger til og ressurser for å få ”et godt liv”. Slike kontroverser bør altså ifølge Latour (2005) studeres ved å følge aktørene: Hva er det som skjer, hva er det som blir gjort, og hvordan? Gjør man det, ser man også hvilke andre aktører som er i en informants hverdagslivsnettverk, og hvilke sammenbindinger eller praksiser aktøren skaper i det heterogene og omskiftelige hverdagslivsnettverket sitt. Det er det arbeidet aktøren gjør når han/hun *forbinder* de andre elementene sammen i et nettverk, som Latour kaller for *montasje*. Som jeg har vært inne på før, er forskerens rolle i studiet av slike prosesser er å ”gå bak” aktøren og analysere hva montasjen består av, og dette kalles remontering. Montasje skal også være et av de sentrale analytiske grepene i denne avhandlingen. Jeg undersøker altså hvilke elementer mine informanter binder sammen når de balanserer arbeid og familieliv. Disse elementene kan sies å være både selve praksisene, men også og hvordan de begrunnes av aktørene.¹⁶ Latour forstår verden som et kollektiv bestående av mange ulike elementer (Latour 2005). I dette perspektivet kan den montasjen som blir resultat av forbindelsene mellom de heterogene elementene forstås som et hybridkollektiv. I mitt tilfelle kan det som forbindes være arbeidstid, barnepass, avstand til jobben, foreldrepermisjoner, partners jobb, deling av husarbeid osv. Som vi har vært inne på tidligere er slike omskiftelige hybridkollektiv av og til vanskelig å holde sammen. Montasjen forstår jeg som effekten av sammenbindingen av disse heterogene elementene.

Men hvordan skal man forstå hvilke elementer som blir montasjen? Latour oppfatter som nevnt handling som et slags knutepunkt, som et konglomerat av mange overraskende sett av instanser som langsomt og grundig må utredes av hverandre (Latour 2005:67f). Handlinger påbegynnes altså av noen i nettverket, men overtas av andre og distribueres samtidig som de utføres. Handling finnes ifølge Latour altså som pre-formateringer, som aktørene forhandler med.

Dermed blir også begrepet om formatering viktig for meg. Det gir meg muligheten til å analysere balansering av arbeid og familieliv på en måte som sikrer at kompleksitet og variasjon blir ivaretatt, ikke minst med hensyn til hvordan balansen mellom lønnsarbeid og familieliv er en forhandling med

¹⁶ Jeg oppfatter i denne sammenheng begrunnelsene som en aktør i nettverket, og ikke som en intensjon. Retorikk kan brukes til å legitimere praksiser som er på siden av det ”alle” ”vanligvis” gjør (se Nestvold 2003).

elementer som er ferdiglagd av andre aktører, slik som staten, arbeidsgiver eller slektninger. Studiet av informantenes montasjer skal avdekke hvilke formateringer de kommuniserer med når de former sine praksiser og sine forståelser av håndteringen av jobb og familieliv. Dette teoretiske utgangspunktet innebærer at jeg forstår praksisen til hver av de informantene som jeg studerer, som et resultat av påbegynte, distribuerte handlinger som har startet andre steder i nettverkene. Disse handlingene bærer altså med seg eller forholder seg til noen formateringer som informantene enten må avvise, motta eller transformere. Jeg forstår formateringer som en slags “oppskrifter” eller “beskjeder” (i form av ferdig sammenføyde aktør-nettverk) som har som oppgave å skape ny handling. Det er ikke noe en-til-en forhold mellom formatering og handling fordi det ikke er gitt hvilken transformasjon som skjer hos aktøren. Det er nettopp derfor begrepene montasje og formatering er så velegnet til å analysere variasjon og bidra til nyansering av satte oppfatninger, slik min ambisjon er.

For å forstå hvordan handlinger blir varierte når aktørene i stor grad forholder seg til de samme formateringene, vil jeg bruke begrepet plug-ins (Latour 2005). Plug-ins er som nevnt som små pakker og biter av kunnskap og mening som aktøren kan “laste inn” for å få kompetanse til å tolke og forstå formateringene som finnes i aktør-nettverkene. Produsentene av plug-ins er for eksempel ukeblader, aviser, tv, samtaler, diskusjoner, erfaringer osv. (Latour 2005:246).

Jeg forstår som sagt handling som distribuert i nettverk. Det distribuerte forstår jeg som formateringer. Hvordan kan så faktiske formateringer beskrives? I siste instans vil en beskrivelse være et resultat av analysen av alle informantenes montasjer. Imidlertid har vi også andre kilder som gjør det mulig å klargjøre viktige sider ved sentrale formateringer, ikke minst tidligere forskning. Gjennomgangen i kapittel 1 av forskning om balanseproblematikk avdekket to viktige typer av formateringer: (1) En formatering knyttet til statlig tilretteleggelse av hverdagslivet gjennom forhold som sosiale rettigheter, permisjonsordninger for foreldre, barnetilsyn og skole, og (2) en formatering med utspring i hvordan arbeidsgivere organiserer arbeidstids- og arbeidstilknyningsordninger. I dette kapitlet har vi i tillegg avdekket en type formatering med et mer uklart utspring men som er knyttet til det fenomen vi med Baumann (2000) kan kalle den flytende moderniteten.

Vi må forvente at alle disse tre formateringene har kulturspesifikke trekk, blant annet knyttet til den enkelte nasjonalstatens særegne måte å iverksette velferdsstatlige ordninger på, herunder også likestillingshensyn. Tidligere forskning gjør det imidlertid mulig å karakterisere noen grunntrekk ved de tre

formateringene. Den første, velferdsstatsformateringen, består av et system av tilbud, rettigheter og krav som tilbyr bestemte handlingsmuligheter i utformingen av hverdagslivsnettverket. Et offentlig tilbud om barnetilsyn gjennom barnehager gjør det mulig å la egne barn være i en barnehage mens en selv er på jobb, samtidig som det vanligvis innebærer begrensninger på hvilken tid barna kan være der. En ordning med foreldrepermisjon gjør det mulig å være hjemme med barnet i en periode etter fødselen, samtidig som ordningen også kan normere hvor lenge man blir hjemme. Fra innledningskapitlet husker vi eksempelvis at den norske velferdsstaten har en rekke ordninger som legger til rette for at familier skal ha anledning til å ha lønnsarbeid og omsorg for små barn samtidig. Disse ordningene omfatter permisjonsrettigheter for både mor og far, og en institusjonalisert, offentlig barneomsorg med høy kvalitet. I velferdsstatens formatering ligger en forventning om at institusjonalisert barneomsorg er best for barn over 1 år, mens foreldreomsorg er det beste frem til da. Velferdsformateringen kommer slik sett med plug-ins som introduserer faste former for barneomsorg. Basert på likestillingstanken har velferdsstaten også sørget for reguleringer som skal gi større plass til far i barneomsorgen. Hvis far er med i barneomsorgen i en tidlig fase, vil dette gi en likere og mer rettferdig deling av husarbeid og hjelpe kvinner til å stå i arbeid. Velferdsstaten tilbyr slik sett en viss orden både når det gjelder barneomsorg og likestilling.

Formateringens tilbud om orden har selvfølgelig visse forbehold. Den er tvetydig ordnende. I den samme norske velferdsstatsformateringen finnes det imidlertid også motstridende “beskjeder”, for eksempel kontantstøtten og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, som (som vi var inne på i kapittel 1) tidligere forskning har påvist at bidrar mindre kjønnslikestilling.

Den andre typen formatering skapes i første rekke av hvordan arbeidstid og arbeidstilknytning er organisert. Som vi så i kapittel 1, dreier dette seg framfor alt om graden av fleksibilitet i arbeidslivet. I denne avhandlingen betyr fleksibilitet mulighet til å ha fleksibel start og slutt på arbeidsdagen, muligheter til å utføre deler av jobben hjemmefra og å ha variert lengde på arbeidsdagen.¹⁷ På denne måten tilbyr bedriften noen standardiserte handlemåter i forhold til hvordan lønnsarbeidet gjøres, samtidig som denne fleksibilitetsformateringen er mer flertydig og kan bidra til å skape mer uorden enn velferdsstatsformateringen. Det har sammenheng med at arbeidslivsfleksibilitet i større grad enn velferdsstatlige tilbud representerer valgfrihet.

Eksempelvis observerte vi i kapittel 1 hvordan det i Norge finnes reguleringer av arbeidstid som gjør at det er relativt faste rammer omkring

¹⁷ Vi husker også at det finnes mange typer fleksibilitet som for eksempel skiftarbeid, deltidsarbeid, sesongarbeid osv. men disse typer av fleksibilitet i arbeidet er ikke interessante for min studie.

arbeidsdagens omfang og plassering. På den andre siden tilbyr kunnskapsbedrifter ofte fleksibilitet, og en slik valgfrihet løser opp de faste rammene i større eller mindre grad. Som jeg påpekte i kapittel 1, har både den norske og internasjonale forskningen en tendens til å betrakte fleksibilitet i arbeidet som en trussel og som vanskelig å håndtere. Forskningen bidrar i så måte til å formatere fleksibilitet som et problem, til tross for at fleksibilitet også foreslås som løsning for å oppnå bedre balanse mellom arbeid og familieliv. Jeg er som sagt ute etter å utvide forståelsen av fleksibilitet, og dette må gjøres ved empiriske undersøkelser som denne.

Den tredje typen formatering er identifisert gjennom den første delen av dette kapitlet som jo handler om samtididiagnoser. Sentralt i disse samtididiagnosene er for meg begrepene om “det flytende” (Bauman 2000), om individualisering (Beck & Beck-Gernsheim 2001) og ekspertsystemer (Giddens 1996). Kort oppsummert beskriver alle disse teoretikerne en type gjennomgripende sosial endring som er typisk for dagens samfunnsutvikling. De legger alle vekt på at de tradisjonelle sosiale institusjonene eroderes og blir mer flytende, slik at individene får færre faste holdepunkter å navigere etter når de utformer sine liv. Ekspertsystemer erstatter faste sannheter og tradisjon. Ekspertsystemene kan slik forstås som plug-ins, som forteller individene hvordan livet bør leves; når bør de få barn, hvilken utdanning bør de ta, hvordan skal man anvende tiden sin, hvordan skal man disiplinere kroppen sin. Formateringen som den flytende moderniteten produserer, tilbyr derfor *uorden* fordi man alltid kunne valgt annerledes, og fordi det som var riktig å gjøre i går, kan være feil å gjøre i dag.

Som vi husker var kritikken av Beck & Beck-Gernsheim, Giddens og Baumans samfunnsbeskrivelser at de har lite empiri som grunnlag for analysene sine. Deres beskrivelser av samfunnet gjenspeiles likevel ofte i annen forskning, i statlige reguleringer, og generelt oppfatninger om hvordan “det er å leve i dag”. Slik Leiulfsrud & Frisvold (2003) påpeker, blir slike samtididiagnoser ofte brukt i forskning, men sjeldent problematisert. Det er derfor spesielt viktig at denne formateringen blir utforsket empirisk slik at de tatt-for-gitte bildene av moderniteten kan utfordres. Er det slik at det er vanskelig å balansere arbeid og familieliv i den flytende moderniteten? Er det for mange valg, og for stort ansvar på individet? Denne avhandlingen skal bidra til å nyansere samtididiagnosene gjennom å la informantene beskrive hvordan de håndterer arbeid og familieliv.

De tre formene for formatering – velferdsstat, arbeidstidsfleksibilitet og flytende modernitet – utgjør slik sett det sentrale utgangspunktet for min empiriske analyse. For det første fordi de utgjør og bidrar til å identifisere potensielt viktige sider ved montasjene i balansearbeidet. For det andre fordi

formateringene representerer forventninger om hvordan montasjene gjøres – forventninger som kan utfordres i den empiriske analysen. Dermed blir det også mulig å studere hvor effektfulle formateringene faktisk er eller ikke er, noe som er viktig i lys av de antakelser som ofte gjøres i forskningen om forholdet lønnsarbeid/arbeidstid og familieliv/fritid. I denne sammenhengen er det viktig å understreke at de tre formateringene ikke er isomorfe; de gjør ikke det samme, og de potensielle effektene kan – men behøver ikke – være motstridende. Grovt sett skiller de seg fra hverandre ved å ha forskjellige kilder og virke på forskjellige livsområder. Velferdsstatsformateringen har sitt utspring i statlig politikk og er rettet inn mot hverdagslivspraksiser som i særlig grad handler om vilkårene for å ha barn. Fleksibilitetsformateringen oppstår i arbeidslivet og den enkelte bedrift og virker framfor alt gjennom arbeidstidens betydning som ramme for den temporale organiseringen av hverdagslivet.

Den tredje og siste formateringen – den flytende moderniteten – har som nevnt en litt annen status. Denne formateringen er identifisert framfor alt gjennom samfunnsteoretiske antakelser om gjennomgripende kulturelle endringer som antakelig i første rekke virker gjennom de identiteter og det meningsinnhold som tilskrives forskjellige aktører og elementer i hverdagslivsmontasjen. Effekten av formateringen kan være frisetende i den mening at tradisjonelle normer i mindre grad oppleves som obligatoriske, men effekten kan også vise seg i form av nye krav om begrunnelser for det valgte livsprosjektet. I en slik forstand kan flytenhetsformateringen spille en mer grunnleggende rolle enn de to andre, noe som må undersøkes empirisk.

Jeg skal i neste kapittel gjøre nærmere greie for det metodiske opplegget for avhandlingsarbeidet. I den sammenheng skal jeg også, med utgangspunkt i tidligere forskning, drøfte noen viktige forskjeller mellom Norge, Malaysia og California mht. de tre formateringene. På denne måten får vi forhåpentligvis et bedre grunnlag for å forstå hvordan forskjellig utforming av formateringene kan ha eller få ulike effekter på hverdagslivet og folks montasjer når de balanserer jobb og familieliv. I Norge er det vanlig å tenke at våre ordninger er de beste; den empiriske analysen sikter mot en kritisk nyansering av denne antakelsen.

Hovedmålet med avhandlingen er likevel først og fremst å bidra til en mer *nyansert* og *detaljert* forståelse av utfordringene i balansearbeidet og de strategier som blir anvendt. Snarere enn å utvikle en generell diagnose er jeg ute etter å vise *variasjon* og på den måten å utfordre standardiserte forestillinger om “det gode liv” og beskrivelsene av arbeidslivet som grådig, grenseløst og forførende. I sin tur skal dette gjøre det mulig å vurdere fruktbarheten av det valgte teoretiske perspektivet, med vekt på formatering og montasje.

Kapittel 3 – Hvordan følge aktører? Metodiske refleksjoner

Avhandlingens empiriske tema er altså balansering av lønnsarbeid og familieforpliktelser blant ansatte i IKT-bransjen. Balanseutfordringene gjelder først og fremst en liten, privilegert gruppe arbeidstakere i kunnskapsintensive yrker. Disse har antakelig stor innflytelse på egen arbeidshverdag, samtidig som de ofte har utfordrende og morsomme arbeidsoppgaver. Kunnskapsintensive jobber blir av den grunn ofte framstilt som grenseløse og grådige, noe som kan føre til at de ansatte får vanskeligheter med å sette grenser for jobben. Som jeg påpekte i innledningskapitlet har disse sidene av det fleksible, kunnskapsintensive arbeidet ofte blitt løftet frem, mens andre potensielle aspekt har forblitt i skyggen. Forståelsene av kunnskapsintensivt arbeid som ensidig grenseløst og grådig kan betraktes som en (forhånds)lukking av balansekontroversen. Jeg er derfor ute etter å nyansere og åpne opp disse forståelsene av balanseutfordringene.

For å gjøre det, blir min oppgave som forsker å følge aktørene (Latour 2005). Da vil jeg se hvordan informantene selv plasserer aktører i nettverket sitt og hvilke kontroverser de bringer i spill. På den måten får jeg også tilgang til de ikke-materielle aktørenes effekter, slik som lovverk, åpningstider og normer. Det er minst to måter en forsker kan følge aktørene på. Den mest bokstavelige tolkningen er kanskje å fysisk gå etter aktøren i hverdagslivet og observere hva som skjer, slik Barbra Czarniawska (2007) foreslår. En annen måte å følge aktøren på, er den jeg har valgt og som kanskje er vel så hensiktsmessig: Å la aktøren *fortelle* om hva han eller hun gjør. På den måten får jeg også tilgang til de aktørene som er ikke-materielle, slik som effektene av for eksempel lovverk og åpningstider i barnehagen, og mer diffuse effekter som for eksempel normers betydning. Jeg er interessert i å studere både hva enkeltaktørene *gjør*, og hvilke *forhandlinger* som finner sted når en praksis formes, vedvarer eller endres. Hvordan få tak i aktørenes fortellinger? Valg av en kvalitativ tilnærming er mest hensiktsmessig når jeg skal ha tak i dynamikken og stoffligheten i de IKT-ansattes monteringer.

Kvalitativ metode omfatter observasjon, tekstanalyse og intervjuer, ofte gjort som casestudier. Casestudier egner seg spesielt godt til å undersøke samtidfenomener i sin egen kontekst, hvor det er uklare grenser mellom fenomen og kontekst (Yin 2003). Det skjer altså en samproduksjon der fenomen og kontekst blir to sider av samme sak. Jeg kan dermed forvente at balanseutfordringene er forskjellige i de tre kontekstene som undersøkes i denne avhandlingen.

Jeg har valgt å følge aktørene gjennom deres fortolkende, meningsskapende brukspraksiser, fortalt som deres egne fortellinger, altså gjennom intervju. Kvalitative forskningsintervju, også kalt dybdeintervju, har den fordelen at de egner seg til å få innblikk i informantenes liv, ambisjoner, handlinger og tanker i forhold til det fenomenet vi undersøker (Kvale 1994). I tillegg har jeg gjort dokumentstudier av bedriftenes hjemmesider og satt meg inn i lover og regler omkring fødselspermisjoner og andre velferdsordninger.

Å følge aktøren: Dybdeintervju

Dybdeintervjuer gir individer en stemme, og stemmene et tema. De gir dermed muligheten til å fortolke situerte fenomener, som for eksempel håndteringen av arbeid og familieliv. Gjennom en aktiv tilnærming i intervjuet kan forsker og informant reflektere sammen omkring tema, og informanten får anledning til å opplyse forskeren om hva som er viktig og relevant i hans/hennes livsverden. Informantene får uttrykke sine handlinger omkring og sin forståelse av håndteringen av lønnsarbeid og barneomsorg med egne ord, og informasjonen de gir vil i større grad reflektere det unike ved deres situasjon enn ved bruk av for eksempel et fastsatt spørreskjema (Kvale 1994:110).

Det metodiske valget om å gjøre dybdeintervju knytter seg til min problemstilling og mitt teorivalg på flere måter. Generelt er de teoretiske perspektivene og de spørsmålene de genererer, vinklet mot hvordan informantene forstår og dermed “gjør” sin egen situasjon, og hvordan de selv dermed produserer en praksis i et nettverk. For eksempel fikk informantene i min undersøkelse i størst mulig grad beskrive hvordan deres hverdag så ut, samtidig som de også reflekterte rundt handlingsvalgene sine. Intervjuer hvor informanten forteller mest mulig om sitt dagligliv og sine refleksjoner omkring dette, ble min måte “å følge” aktøren på. Gjennom å la informanten gjøre rede for de assosiasjoner og perspektiver de har på samfunnet, kan jeg spore noen av forbindelsene i nettverket som utgjør informantens verden.

Holstein og Gubrium (1995) betrakter kvalitative intervju som en prosess hvor interaksjon og informasjon er samprodusert mellom intervjuer og informant. I “det aktive intervju” vil intervjuet få mer preg av en samtale. På den måten kan man bedre følge aktøren, fordi man får en bedre forståelse av hvordan informantens verden fortøner seg, og man får kjennskap til hvor informantens meninger og tolkninger kommer fra. I mitt tilfelle foregikk en del av meningsdanningen i selve intervjusituasjonen når informantene ble bedt om å reflektere over arbeidstid, valg av barnepass, deling av husarbeid og hva eventuelle balanseproblemer består i.

Som forsker vil jeg alltid være medprodusent av intervjudataene, både gjennom utforming av intervjust spørsmål og gjennom “kjemien” som oppstår mellom partene i en intervjustituasjon (Kvale 1994:182). Det betyr ikke at den viten som produseres er tilfeldig og relativ. Kvalitative forskningsintervju kan tvert om sees som en god metode for til å få viten om den sosiale verden, nettopp fordi intervjuet er sensitivt for forskningsgjenstandens “natur” (Kvale 1994:74). Å følge aktøren blir i denne avhandlingen forstått som å la informantene beskrive sitt hverdagsliv så nøyte som mulig, og forsøke å “spore forbindelsene” for hvor valgene og begrunnelsene kommer fra, altså hvilke formateringer og plug-ins informantene har med i sin montasje. Disse formateringene og plug-in’ene verbaliseres i intervjuet, og det er i det hele tatt de verbale montasjene som er mulige å “se” i kvalitative intervju.

Min oppgave som forsker blir så å demontere meningen fra handlingene og forbindelsene, analysere og gjenskape det jeg ser (Latour 2005), altså *remontere* det aktøren gjør. Jeg som forsker kan altså først og fremst presentere en tolkning av det informantene gjør, men det vil likevel gi verdifull kunnskap om informantenes utfordringer i balansegangen mellom arbeid og familieliv, og variasjonen i måter de løser utfordringene på. Intervjustituasjonen åpner for refleksjon og ettertanke hos informantene, i og med at det foregår en intensiv samtale om temaet i et avgrenset tidsrom. Dermed kan intervjustituasjonen bringe frem temaer jeg ikke hadde tenkt på og på den måten generere nye begreper og vinklinger. En slik metodikk “nedenfra og opp” betegnes som grounded theory (Strauss & Corbin 1998). En oppmerksom forsker kan altså “lete” etter det uventede, slik Latour anbefaler å studere handling (jf. kapittel 2).

Utvalg

For å studere hvordan ansatte i kunnskapsintensive yrker balanserer mellom arbeid og familieliv, har jeg valgt å studere ansatte i IKT-bransjen. Utgangspunktet for problemstillingen var en forestilling om at folk som jobber med informasjonsteknologi er spesielt interessert i og veldig opptatt av jobben sin (jf. Fleming & Spicer 2004). Systemutvikling har dessuten blitt beskrevet som idealtypen på kunnskapsintensivt arbeid med sitt lite hierarkiske arbeidsmiljø og høye grad av selvstendighet i utføringen av arbeidsoppgavene (Hyman et al. 2005). IKT-bransjen har videre blitt beskrevet som preget av ustandardisert og fleksibel arbeidstid, samtidig som høye krav til oppdatering av kompetanse gjør at mange også bruker mye av fritiden på data. Arbeid med programmering og systemutvikling har i stor grad blitt knyttet til unge menn,

også beskrevet som hackere,¹⁸ som bruker all sin tid på datainteressen (jf. f.eks. Gansmo et al. 2003, Matthews 2003, Lagesen 2004). IKT-bedrifter er blitt beskrevet som å ha en arbeidskultur hvor de gjerne både spiser middag og overnatter på kontoret for å få mest mulig tid til programmering (jf. fremstillingen til Coupland (1995) i boken *Microserfs*, dessuten Rasmussen & Johansen 2005).

En annen årsak til å velge IKT-bransjen som case, er den har rykte for å kreve lange arbeidsdager og at det derfor gir vanskelig vilkår for balanse mellom lønnsarbeid og familieliv/fritid (Preston & McKeogh 2005, Rasmussen & Johansen 2005, Kvande & Børve 2007). Den lave kvinneandelen i bransjen er en indikasjon på disse problemene (jf. bl.a. McIlwee & Robinson 1992, Woodfield 2000, 2002, Robertson et al. 2001, Ahuja 2002, Trauth 2002, Rasmussen & Håpnes 2003, Lagesen 2004, Preston & McKeogh 2005, Mellström 2009). Samtidig hevder bl.a. Meiksins & Whalley (2002) at teknologibedrifter er bedre enn sitt rykte. Ved å studere ansatte i IKT-bransjen skulle vi derfor få anledning til å studere krevende situasjoner og avveininger i forholdet mellom lønnsarbeid og familieliv.

Yin (2003) anbefaler å velge case med forsiktighet, alt etter hensikten med undersøkelsen. Skal casene være unike, avslørende og/eller kritiske? I mitt tilfelle valgte jeg flere case, fordi jeg ønsket å fange opp både det unike i enkelttilfeller og samtidig ha noe å vurdere disse enkelttilfellene opp mot. For å kaste lys over “det norske” eller den norske utformingen av balanseproblematikk knyttet til arbeid og familieliv, valgte jeg å gjøre datainnsamling i flere land enn Norge. Valget falt på Malaysia og California.

Malaysia ble valgt fordi informasjonsteknologi har en helt annen rolle der enn i Norge (Mellström 2009). IKT er, ifølge Vision 2020 (Malaysias nyeste moderniseringsprogram), et av fokusområdene som skal ta Malaysia inn i verdens økonomiske toppelite (Mohamad 2010). Grunnet den store økonomiske veksten og medfølgende sosiale endringer, kan en forvente at Malaysia er i ferd med å bli mer preget av flytende modernitet (jf. kapittel 2). Samtidig kan en også forvente at den flytende moderniteten vil ta en litt annen form, slik de ni fokusområdene i Vision2020 indikerer (jf. EPU 2010). I tillegg har kvinneandelen i IKT-jobber generelt vært lav i de vestlige land, mens den nærmer seg 50 % i sørøstasiatiske land (Mellström 2009). Fødselsratene i Malaysia har imidlertid vært høye og er rimelig stabile, slik at det antakeligvis vil være flere kvinner med barn som jobber i IKT-bransjen der enn i Norge, selv om Malaysias velferdsmodell tilbyr få tjenester til familier.

¹⁸ Hacker viser her generelt til personer med spesiell datainteresse kombinert med høy kompetanse, ikke til å beskrive illegale aktiviteter, jf. Gansmo et al. 2003.

California ble valgt fordi Silicon Valley betraktes som IKT-bransjens vugge. Tradisjonene for lange arbeidsdager og organisasjonsprinsipper som øker de ansattes lojalitet, og dermed innsats, er sterke (jf. Matthews 2003). California har også en noe høyere andel kvinner som jobber med IKT enn i Norge, samtidig som det finnes få velferdsordninger som skal hjelpe familier å kombinere lønnsarbeid og barneomsorg. Den flytende moderniteten kan også forventes å være på sitt “reneste” her, ettersom “the american dream” innebærer at ethvert individ kan lykkes. Dermed er det grunn til å forvente at californiske IKT-ansatte er vant til å begrunne sine livsvalg.

Norge, Malaysia og California er altså forskjellige, både med tanke på statlig organisering, historie, levesett, befolkning, etnisitet og religion, og jeg vil i neste kapittel beskrive de to siste nasjonale kontekstene. Valg av kontekster ble gjort for å avnaturalisere det norske. Hvis jeg for eksempel hadde valgt Sverige og Danmark, ville antakelig kontrastene til det norske vært mye mer utydelige ettersom politikk og velferdssystemer er ganske like i Skandinavia. Jeg vil også understreke at jeg ikke studerer kjønnsprosesser (som opplagt hadde vært en alternativ vei å gå) og jeg bruker derfor kjønn som analytisk kategori eller kjønnsteorier i avhandlingen. Jeg er imidlertid interessert i kjønn som empirisk kategori, og for meg innebærer det å følge både kvinnelige og mannlige aktører, og se hvordan de selv utformer montasjene sine.

Også Law (2004) anbefaler å følge objektet man studerer, og se hvordan det ser ut og hva det består av i de ulike “sites”(steder) det dukker opp. Clarke (2005) hevder at situasjonsanalyse gjør det mulig å sammenligne fenomener på tvers av store kontekstuelle forskjeller. I mitt tilfelle er “objektet” IKT-ansattes balansering av jobb og familieliv, og “sitene”/stedene dette studeres er Norge, Malaysia og California. Situasjonsanalyse innebærer at man studerer hele situasjonen som fenomenet opptrer i; man må identifisere aktører, posisjoner og arenaer, og hvilke forhandlinger som foregår mellom disse. Hvis man følger aktøren og ser hva han/hun monterer sammen, kan det bli fruktbart å gjøre sammenligninger mellom land som i utgangspunktet er ganske ulike. Å sammenligne Malaysia og California med Norge er særst interessant. Beskrivelsene av Malaysia og California kommer senere i dette kapitlet, mens det norske er beskrevet i innledningskapitlet. Fordi det norske er hovedfokuset, vil det også få betydelig mer plass enn Malaysia og California.

Beskrivelse av datamaterialet

Datamaterialet består av kvalitative intervju fra flere bedrifter i Norge, Malaysia og California. I Norge ble til sammen 27 informanter intervjuet, fordelt på 3

bedrifter. I Malaysia ble 21 informanter fordelt på 3 bedrifter intervjuet, og i California ble 29 informanter fordelt på 9 bedrifter intervjuet. Intervjuene ble gjennomført i tidsrommet 2004-2007. Min avhandling er en del av et større prosjekt om balanse, læring og yrkeskultur i kunnskapsorganisasjoner (BLY),¹⁹ ved Senter for Teknologi og Samfunn på Institutt for Tverrfaglige Kulturstudier, NTNU. Delprosjektene om læring og yrkeskultur ble startet ett år før mitt prosjekt kom i gang, slik at noen av de norske intervjuene allerede var utført før jeg begynte med mitt prosjekt. Datainnsamlingen har altså vært felles for hele dette prosjektet.

Tabell 1. Antall informanter av hvert kjønn (med barn i parentes)

Land	Kvinner	Menn
Norge (27)	12 (7)	15 (6)
Malaysia (21)	11 (5)	10 (7)
California (29)	20 (7)	9 (4)
Sum = 77	43 (19)	34 (17)

Intervjuene ble gjort på informantenes arbeidsplasser i Norge og Malaysia, mens intervjuene i California ble utført også på alternative steder. Ifølge Kvale (1994) er det viktig at både intervjuer og informant blir enige om rammene for intervjuet. Vi orienterte derfor om bruk av båndopptaker, transkribering, hvordan og av hvem datamaterialet ville bli brukt, anonymisering og konfidensialitet på forhånd. Under intervjuene la vi vekt på at informantene hele tiden skulle kunne stille spørsmål til oss som intervjuet, slik at kommunikasjonen gikk toveis. Intervjuguiden var halvstrukturert (Kvale 1994:133), slik at intervjuet fikk mer preg av en samtale. Halvstrukturerte intervju gjør at man får fokusert samtalen om de temaene man er interessert i, samtidig som man kan følge samtalen sin naturlige gang og plukke opp uventede innspill. Dermed kan forsker og informant sammen forfølge de temaer som dukker opp. Ved å følge opp de temaene informanten tar opp i intervjuet kan man slik "følge aktøren" (Latour 2005).

Intervjuguiden ble naturlig nok bearbeidet litt etter hvert som flere og flere intervju ble gjennomført. Det skyldes at vi erfarte hvilke spørsmål som fungerte og hvilke som ikke åpnet for informantenes egne fortellinger og

¹⁹ Balanse, Læring, Yrkeskultur, ledet av Nora Levold.

refleksjoner. Det ble hele tiden stilt så åpne spørsmål som mulig, samtidig som vi passet på at alle sentrale tema ble dekket.

Ettersom datainnsamlingen var felles for tre delprosjekter ble det mindre tid på hvert tema i intervjuene. Fordelen var at vi kunne intervju flere informanter om beslektede tema, og at vi kunne diskutere tolkninger og analyse av intervjuutskriftene i forskningsgruppen. Jeg har imidlertid reflektert over hvorvidt jeg har fått nok dybdeopplysninger om mitt tema i intervjuene og om jeg har intervjuet de “rette” informantene i forhold til min problemstilling. Jeg er kommet til at dette ikke er noe stort problem, ettersom et av målene i avhandlingen også var å vise bredde. Jeg vil kanskje heller hevde at den felles datainnsamlingen har bidratt til å åpne fenomenet ytterligere, ettersom intervjuguiden dekker beslektede temaer som jeg ellers ikke ville brukt like mye tid på. Det er imidlertid vanskelig å si hvordan dette eventuelt har påvirket datamaterialet.

Ikke alle informantene hadde barn, slik at “mine spørsmål” ikke alltid ble relevant for intervjupersonen. Da valgte jeg i stedet å spørre om deres forestillinger omkring det å få barn i fremtiden. Slik fikk jeg høre deres refleksjoner omkring forventninger til fremtidige ordninger med barnepass, hverdagslogistikk og arbeid. Disse forventningene og forestillingene kan også sies å representere normer og kulturelle ideologier, eller bestemte formateringer (Latours 2005). Jeg skal i det følgende beskrive hvordan datainnsamlingen foregikk i de tre “sitene”.

Norge

I Norge ble 27 informanter som jobbet i tre ulike bedrifter intervjuet. Det var 12 kvinner og 15 menn, og av disse hadde 7 av kvinnene og 6 av mennene barn. Ved oppstarten av mitt prosjekt forelå allerede intervjuene fra to av bedriftene (WebConsult og ProgramConsult)²⁰, som transkriberte utskrifter. Intervjuene var gjennomført med både erfarne forskere og to mastergradsstudenter til stede.²¹ Informantene fra den tredje bedriften, Aconsult, ble intervjuet av meg og en kollega høsten 2005 og våren 2006. Det ble brukt samme intervjuguide i alle intervjuene, slik at det ikke er av avgjørende betydning at noen av informantene ble intervjuet uten meg. ProgramConsult og Webconsult driver med programmering og webutvikling, mens Aconsult er ren konsulentbedrift.²² Alle

²⁰ Alle bedriftene i avhandlingen er anonymiserte, dette er navn vi har laget selv.

²¹ Det er skrevet to masteroppgaver fra det norske materialet: C. Standal (2005): *Kunnskapsarbeidere i Klisteret?*, og A.H. Jenssen (2005): *Kompetanse på flyttefot: Kommunikasjonspraksiser i to IKT-konsulentbedrifter*.

²² Se Appendix A for utfyllende beskrivelse av bedriftene.

informantene ble valgt ut på bakgrunn av hvilken stilling de hadde i bedriften og om de hadde barn. Intervjuene tok omtrent en til to timer.

Intervjuene med de norske informantene forløp stort sett uten problemer. Et par intervju hadde spesielt dårlig lyd kvalitet som følge av bakgrunnsstøy. Dette har ikke påvirket resultatet i avhandlingen nevneverdig ettersom dette var informanter uten barn som ikke er sentrale informanter i denne avhandlingen. Videre var det få språklige problemer og situasjoner hvor det kunne ha oppstått misforståelser. En potensiell fare ved å intervju i en setting man er veldig godt kjent med, kan være at underforståtte meninger og implisitte hentydninger ikke blir uttalt og dermed ikke kan spores i intervjuutskriftene. Dette er forsøkt unngått gjennom å be informanten om å utdype eller gi eksempler der det var relevant. Fordelen er at både informant og forsker er innforstått med hvilke etiske regler og grenser som gjelder. Ved et intervju fremla informanten informasjon som kunne få konsekvenser for vedkommendes jobb, men av hensyn til informanten valgte vi å ikke bruke dette intervjuet i analysen.

Malaysia

Våren 2006 intervjuet vi totalt 21 informanter i Malaysia, 10 kvinner og 11 menn. Av disse hadde 5 kvinner og 7 menn barn. En mer utfyllende beskrivelse av disse informantenes kontekst kommer i det neste kapittel. For å skaffe informanter til prosjektet, kontaktet vi først Innovasjon Norge. Deres konsulent i Malaysia greide å få tak i tre forskjellige bedrifter som var interessert i å delta i datainnsamlingen. Kriterier for utvalg av informanter var de samme som i Norge; Vi ville intervju både kvinner og menn, helst med små barn, og de skulle jobbe med systemutvikling på ulike nivåer i bedriftene. Vi fikk napp hos tre bedrifter i Kuala Lumpur. En mellomstor statlig bedrift (PanData), en mindre norskeid bedrift (Marina) og en større privat bedrift (KomputerTech).²³ Alle informantene hadde minst treårig høyskoleutdanning i informatikk og programmering. For å gjøre meg kjent med bedriftene vi skulle intervju i leste jeg om dem på hjemmesidene deres. Vi intervjuet også en personalansvarlig i hver bedrift og fikk slik mer opplysninger om bedriften.

Befolkningen i Malaysia er sammensatt av flere etniske grupper. De fleste informantene våre var malayer, bare tre var kinesiske malayer og en var norsk. Intervjuene foregikk på engelsk, med unntak av vår norske informant som vi snakket norsk med. Selv om vi anser både oss selv og de vi intervjuet som tilstrekkelig gode i engelsk, gir mulige språkproblemer rom for misforståelser. Dette opplevde vi i flere tilfeller, hvor vi oppfattet at informanten misforstod

²³ Se appendiks for utfyllende beskrivelse av bedriftene.

spørsmålet vårt. På grunn av slike situasjoner lærte vi oss å omformulere spørsmålene slik at de ble relevante for konteksten de ble stilt i. Vi tok også hensyn til informantenes reaksjoner og tilpasset oss til intervjusituasjonens kontekst (Kvale 1994). Slik ble vi også mer oppmerksomme på “norskheter” som vi tok for gitt. Det kom spesielt godt til syne i visse temaer av privat å snakke om disse temaene. Kvinnene åpnet seg i større grad, kanskje fordi vi intervjuere også var kvinner (jf. Thagaard 2003). I de tilfellene hvor vi opplevde at informanten sa lite, forsøkte vi å styrke vår troverdighet ved å gjenta at intervjuene var anonyme og ble konfidensielt behandlet. I slike tilfeller valgte informanten ofte å fortelle mer. Av etiske hensyn presset vi ikke videre på temaer som var tydelig ømfintlig for informanten. Under intervjuene var både intervjuer og informant aktive. De fleste informantene var veldig interesserte i å høre om Norge, og de fleste hadde oppfattet at Norge er et land med gode velferdsordninger.

Intervjuene i Malaysia ble gjennomført over en periode på tre uker. Vi besøkte hver bedrift to ganger, og intervjuet tre til fire personer hver gang. Intervjuene ble holdt i bedriftenes møterom, og den ene, KomputerTech, lot oss være på bedriftens offisielle møterom hele tiden. I to av bedriftene fikk vi imidlertid være med i kafeteriaen for å spise lunsj, og vi ble også vist rundt i kontorlandskapene i to av bedriftene. Dette gjorde at vi fikk et bedre inntrykk av arbeidshverdagen til informantene. De to malaysiske bedriftene hadde dessuten egne bønnerom som de ansatte kunne bruke. De fleste malay-kvinnene var tradisjonelt kledd i en klesdrakt som kalles *baju kurong* (Ong 1995), som er en løs tunika over en sarong i glade farger. På hodet hadde de fleste en *mini-telekung* (Ong 1995), som er et hodeplagg som dekker hår, men ikke ansikt. Mennene gikk i dressbukser og beige eller hvite skjorter. De kinesiske kvinnene var kledd i mer kroppsnære og vestlig inspirerte klær.

California

Intervjuene av de Californiske informantene ble gjort våren 2007. Herfra er det totalt 29 informanter, hvor hele 20 er kvinner og 9 er menn. 7 av kvinnene og 4 av mennene hadde barn. Den store overvekten av kvinner skyldes at vi ikke lyktes med å få innpass i bedrifter på samme måte som i Norge og Malaysia, men startet med enkeltpersoner i stedet. En god del av de kvinnelige informantene rekrutterte vi gjennom et nettverk for kvinner i IKT-bransjen. Det kan være grunn til å anta at disse kvinnene var mer opptatt av balansespørsmålet enn andre, ettersom de så verdien i å melde seg som informanter (Hellevik 1991). Andre informanter ble rekruttert gjennom snøballmetoden, mens noen få

ble rekruttert gjennom blindoppringninger til bedrifter. En risiko ved å bruke utvelgning ved selvseleksjon, er at de som melder seg kan være mer interessert i problemstillingen enn andre folk og dermed ikke kan anses som statistisk representativ for populasjonen (Hellevik 1991). Fordi jeg var interessert i å høre forskjellige historier, anser jeg ikke dette som veldig problematisk. Det kan tvert i mot også være en fordel ettersom flere informanter med barn ble rekruttert på den måten, og fordi disse informantene hadde erfaringer med de temaene jeg ønsket å studere.

Alle informantene i California jobbet med og hadde utdanning innen IT. Informantene kom hovedsaklig fra to områder; Los Angeles og Silicon Valley/San Francisco-området. De fleste jobbet med systemutvikling, men noen jobbet også med andre sider av IKT-produktene, som for eksempel salg, testing og brukerrettede oppgaver. I utgangspunktet kan spredningen i type oppgaver være en svakhet i forhold til resten av materialet hvor informantene stort sett er rådgivere og utviklere. Men det kan på den andre siden også styrke materialets kvalitet, fordi IKT-arbeid er mer enn bare utvikling og programmering, og dette materialet gir slik sett en bredere forståelse av hva det vil si å jobbe i IKT-bransjen.

Intervjuene i California foregikk på engelsk. Kjennskap til USA og den amerikanske væremåten generelt gjorde at intervjuene fløt lettere enn de gjorde i Malaysia, som var en helt ny kontekst for meg. Noen av informantene var riktignok immigranter som hadde bodd i California i kortere eller lengre tid. Men ettersom de hadde internalisert både arbeidskultur, språk og praksiser, fremstod de som mindre forskjelligartet for meg enn det malaysierne gjorde. En mulig svakhet som følge av at jeg følte meg mer kjent med den amerikanske væremåten og kulturen, var at underforståtte meninger og implisitte hentydninger i intervjuene forble uuttalt og ikke verbalisert. Dette ble forsøkt unngått ved å være påpasselig med å be informantene utdype svarene sine og gi eksempler.

Vurdering av datamaterialets samlede kvalitet

Både informanter og bedrifter er anonymisert gjennom fiktive navn for å ivareta anonymitet og konfidensialitet (Kvale 1994, Thagaard 2003). Informantene er navngitt og sortert etter forbokstaven til det anonymiserte navnet på bedriften de jobbet i.²⁴ Noen få informanter fra California følger imidlertid ikke dette systemet. Det skyldes at de er eneste informant fra sin bedrift. De malaysiske bedriften PanData avviker også fra systemet. Der har informantene fått navn på

²⁴ Se navneoversikt i appendix B.

R, ettersom informantene fra ProgramConsult allerede hadde navn som startet på P. Ifølge Kvale (1994) er det viktig å beskytte informantenes privatliv når resultatene publiseres. Jeg har forsøkt så langt det er mulig å anonymisere både informantene og bedriftene. Jeg kan imidlertid ikke være helt sikker på at informantene selv eller noen i deres nære omgangskrets ikke kjenner dem igjen. Dette kan være et problem for de norskspråklige informantene. Ettersom min problemstilling inkluderer lett gjenkjennelige deler av privatlivet, kan det være rom for at enkelte informanter kan gjenkjennes. Jeg valgte derfor å ivareta anonymiteten til informantene ved for eksempel å ikke opplyse eksakt alder på barna eller nøyaktig bosted. Som en del av anonymiseringen av bedriftene har jeg heller ikke gått i detalj i beskrivelsen av de produktene og tjenestene bedriftene lager.

Som nevnt ble alle intervjuene tatt opp på lydbånd og deretter transkribert. Kvale (1994) hevder at det er spesielt viktig at man sikrer at transkriberingen gjøres ut fra like prinsipper når det er flere som skriver ut. Intervjuene er skrevet ut av flere personer, både fordi datainnsamlingen har foregått over lang tid og fordi mengden intervjuer gjorde det mer hensiktsmessig å la flere skrive ut. Alle transkribentene fikk imidlertid samme retningslinjer om å skrive så ordrett som mulig. Det innebærer at de tok med pauser, enkelte gjentakelser og markerte når det ble ledd eller sukket. De norske intervjuene ble dessuten skrevet om fra dialekt til bokmål. De engelske intervjuene ble transkribert på engelsk.

Å intervjuer på et annet språk enn morsmålet kan representere feilkilder i materialet. Både gode engelskkunnskaper og kjennskap til den amerikanske kulturen gjorde meg imidlertid trygg på at jeg forstod det som ble sagt, og at de forstod meg. Språket var imidlertid en utfordring i noen av de malaysiske intervjuene. Både informanter og intervjuere hadde engelsk som andrespråk, noe som kan ha ført til enkelte språklige misforståelser.

Ved overføring av muntlig samtale til tekst, kan informasjon om tonefall og kroppsspråk forsvinne. Derfor lyttet jeg også til opptakene etter at intervjuet var gjennomført, slik at jeg skulle huske hver informant bedre. Alle intervjuutskriftene ble grundig lest, og jeg skrev også sammendrag av hvert enkelt intervju. Disse sammendragene er også en del av analyseprosessen.

Sitatenes meningsinnhold er gjengitt så nøyaktig som mulig i analysen. Utsagnene er forsiktig bearbeidet slik at leservennligheten skal bli bedre (jf. Kvale 1994:258). Intervjuene er tross alt en skriftlig gjengivelse av en muntlig samtale. Kvale (1994) påpeker at *for* autentisk gjengivelse av sitater kan føre til en uetisk stigmatisering av grupper. Muntlige talemåter, som for eksempel å si “altså”, eller “da”, etter hver setning, vanlige fyllord som “eeh”, “men” osv. er

derfor redigert bort. Dette gjelder både engelske og norske sitater. Enkelte ganger måtte jeg også forbedre engelsken i noen av sitatene fra Malaysia. Noen sitater ble rett og slett ikke brukt fordi det var vanskelig å tyde meningsinnholdet i dem. I andre tilfeller hvor jeg var i tvil om meningen med utsagnet eller transkribenten ikke hadde hørt hva som ble sagt, gikk jeg tilbake til lydopptaket for å få oppklart uklarheten. Denne vekslingen mellom utskrift og lydopptak mener jeg har bidratt til å sikre en så korrekt forståelse av intervjuene som mulig. I tråd med kravene om konfidensialitet har alle lydopptakene blitt slettet.

Analysemåter

Analysearbeidet i avhandlingen er inspirert av Glaser & Strauss' "grounded theory" (1967). I en "grounded theory"-tilnærming settes aktøren i fokus, og teorier genereres ut fra empiriske data fremfor å deduseres fra hypoteser basert på eksisterende teorier (Charmaz 2006). Bearbeiding av analysen pågår gjennom hele forskningsprosessen, og ikke bare i en eller to faser (Holter 1996:14). Ifølge Yin (2003:111) må forskeren ha en overordnet strategi for forskningsprosjektet, ellers er hele analysen i fare. Min strategi er å følge aktørene (Latour 2005). Dette innebærer at jeg hviler på teoretiske antakelser som har formet datainnsamlingen. Også tidligere forskning utgjør forforståelser. Derfor antok jeg at det ville være vanskelig å balansere arbeid og familieliv, og at kvinnene ville ha større problemer enn mennene, ettersom de fortsatt har mesteparten av ansvaret for husarbeidet (Kitterød og Pettersen 2004, Kjelstad og Lappegård 2009). Jeg antok også at informantene ville være refleksive og kunne begrunne de valgene de tok, i tråd med Giddens (1996), Bauman (2000) og Beck & Beck-Gernsheim (2001). Siden jeg også var ute etter å undersøke *variasjon* var jeg likevel under intervjuene påpasselig med å stille så åpne spørsmål som mulig og deretter følge opp de perspektivene og forklaringene informantene bidro med.

I min analyse av norske, malaysiske og californiske IKT-ansattes balansering av arbeid og familieliv bruker jeg en videreutvikling av den tradisjonelle forståelsen av grounded theory som Clarke (2005) kaller situasjonsanalyse. Situasjonsanalysen har ikke kun handling som hovedfokus slik tradisjonell grounded theory har. I stedet tar situasjonsanalysen utgangspunkt i hele situasjonen som handlingen skjer i, altså både handling, kontekst, historie og kulturspesifikke trekk. Bare gjennom å studere hele situasjonen og hva den består av, kan fenomenets kompleksitet ivaretas (Clarke 2005). Det er også slik det blir mulig å sammenligne et fenomen som opptrer i ulike kontekster. Dette har store likhetstrekk med ANT som er opptatt av hvordan nettopp alt dette forbindes i nettverk.

Analysearbeidet foregår både før, under og etter datainnsamlingen. Før datainnsamlingen satte jeg meg grundig inn i bedriftenes produktporteføljer, organisering og oppbygning gjennom å lese om dem på hjemmesiden deres. Jeg ble også vist rundt i bedriftene da jeg kom for å intervju. Slik dannet jeg meg et inntrykk av bedriftene. I tråd med retningslinjene for grounded theory skrev jeg feltnotater etter hvert intervju, der jeg noterte tanker og inntrykk rundt intervjuet og intervjusituasjonen (Charmaz 2006). Jeg noterte også hvilke funn som bekreftet og hvilke som brøt de antakelsene jeg hadde på forhånd.

Min undersøkelse består av relativt mange intervju, hele 77 totalt. Av disse var det 36 informanter som hadde barn. Alle intervjuene ble lest flere ganger, slik at jeg skulle få oversikt over materialet. Alle intervjuene danner dermed bakgrunn for analysen. Fordi jeg ønsket å undersøke hvordan informantene balanserte mellom arbeid og familieliv, har jeg brukt de 36 informantene som har barn mer enn de andre. Blant de 36 er det igjen noen informanter som får mer plass enn andre i analysekapitlene i avhandlingen. Disse informantene har jeg valgt ut fordi de hadde illustrerende historier, ettersom jeg ville vise bredde og variasjon i praksiser omkring det å balansere mellom arbeid og familieliv.

I analysearbeidet var det mest hensiktsmessig å bruke det Kvale (1994) kaller en ad hoc-løsning av analyseteknikker. Analysen er således en blanding av det Thagaard (2003) kaller personsentrert og temasentrert analyse. I personsentrerte analyser er personer i fokus, og det er deres egne narrative meningsstrukturer som får komme til uttrykk (Kvale 1994). Informantene fikk selv være ekspertene, uttrykke sine synspunkter, gi sine historier en kontekstuell ramme og velge hva og hvordan de ville fremlegge sin historie (Charmaz 2006). I temasentrerte analyser innhenter forskeren opplysninger fra mange informanter om samme tema (Thagaard 2003). I arbeidet med analysen vekslet jeg mellom å bruke sammendragene jeg hadde laget og å gå inn i originalutskriftene. Dette gjorde jeg for å sikre at analysen baserer seg på det opprinnelige materialet (Thagaard 2003). Slike sammendrag gjør tekstens meningsinnhold eksplisitt og kalles fortetting av mening (Kvale 1994).

Mens jeg leste intervjuutskriftene så jeg også etter temaer og måter å kode materialet på. Koding innebærer å sortere og å reflektere over hva materialet handler om, og kan etter hvert generere nye begreper som er relevante for de temaene teksten gir informasjon om, en nedenfra og opp-metodikk (Thagaard 2003). Noen av kodene var gitt på forhånd gjennom intervju spørsmålene, slik som partners arbeid, deling av husarbeid og valg av barnepass. Noen koder bidro informantene selv med, såkalt "in vivo" koding (Strauss & Corbin 1998, Charmaz 2006). Et eksempel på det er informanten Petra som sammenligner seg

selv med Tårnfrid.²⁵ Ifølge Thagaard (2003) kan kodeprosessen forstås som en interaksjon mellom forskerens forforståelse og tendenser i datamaterialet. Andre koder ble altså mer tydelig etter nærmere inspeksjon av teksten, slik som forståelser av tid og fleksibilitet.

Kodingen hadde preg av å være deskriptiv i den første fasen. Intervjuene ble kodet og analysert ettersom de ble ferdig transkribert. Det betyr at de norske intervjuene ble kodet før resten, mens de malaysiske intervjuene ble kodet i perioden mens de californiske intervjuene ble transkribert. Både spørsmålene og kodingen av datamaterialet fra Malaysia og California var derfor farget av den foreløpige analysen av det norske materialet. Likevel tilstrebet jeg åpenhet når jeg skulle kode de malaysiske og californiske intervjuutskriftene. Kodene og dataene ble sammenlignet, slik at jeg ble sikker på at det var samme fenomener jeg kodet likt.

Etter at alle transkripsjonene forelå gikk kodingen over til å bli mer fokusert. I denne fasen brukte jeg de viktigste og hyppigste kodene til å sortere, syntetisere, organisere og integrere dataene. Dermed kunne jeg sammenligne intervjuene med hverandre, og også sammenligne intervjuer fra mine tre forskningssituasjoner med hverandre (Charmaz 2006:59). Ut fra denne kodingen så jeg at informantene i Norge, Malaysia og California vektla forskjellige aspekt når de snakket om balanse mellom arbeid og familieliv. Det ble også tydelig hvilke valg informantene var opptatt av å begrunne.

For å få bedre oversikt over det store materialet laget jeg en matrise som viste ulike temaer i materialet, en matrise over informanter med barn for hvert land. Ifølge Thagaard (2003) er dette en god måte å studere sammenhenger mellom de kategoriene som dataene er inndelt i. Det er også en måte å bidra til begrepsutvikling og teoridannelse. Jeg laget en ganske enkel tabell hvor informantenes sivilstatus, stilling, antall barn, barnepass, arbeidstid, arbeid hjemme, kjøp av tjenester osv. ble registrert. Disse gav meg et overblikk over materialet, og gjorde det for eksempel tydeligere hvilke ulike måter informantene benyttet seg av fleksibilitet i arbeidet på. Temaene i matrisen ble deretter undersøkt grundig ved å gå dypere inn i enkeltinformantenes intervju. En slik måte å tematisere på kan bidra til å avdekke mønstre i materialet (Thagaard 2003). Det var slike tabeller som bidro til funnet av ulike strategier for å balansere arbeid og familieliv. Disse strategiene blir presentert i kapittel 4. Jeg hadde også stor hjelp av å tegne og lage diagrammer (jf. Clarke 2005, Charmaz 2006). De første, vilkårlig sammensatte arbeidsversjonene ble etter

²⁵ Tårnfrid er komikeren Otto Jespersens karikatur på en karrierekvinnens balansering av jobb og barn. Se for eksempel <http://www1.nrk.no/nett-tv/klipp/4135>

hvert organisert i de tre formateringene som ble presentert på slutten av kapittel 2.

Det er ofte nyttig å veksle mellom personfokus og temafokus i tolkningsprosessen (Thagaard 2003). De utfyller hverandre, og kan gi et bedre helhetlig bilde samtidig som tolkningen går i dybden. For å oppnå forståelse av dataenes meningsinnhold og samtidig få oversikt over materialet, er det en fordel å skifte fokus i løpet av analysen. Derfor har analysekapitlene ulikt fokus. I kapittel 4 og 5 er analysen mer temaorientert, mens den i kapittel 6 er personorientert. Analysene av Malaysia (kapittel 7) og California (kapittel 8) er en blanding av begge.

Fortolkninger av kvalitative data tar utgangspunkt i informantens selvforståelse, og jeg som forsker kan forholde meg til denne selvforståelsen på ulike måter (Thagaard 2003). Jeg kan for eksempel gjengi den eller jeg kan gi en alternativ tolkning basert på motsigelser i informantens utsagn. Kvalitative presentasjoner som setter de empiriske resultatene inn i en meningssammenheng, kalles fortolkende beskrivelser (Thagaard 2003). Når jeg følger aktøren, er det jeg som forsker som synliggjør informantenes montasje, og som dermed bidrar til å sette informantenes utsagn inn i en meningssammenheng. Dette samsvarer med det Geertz (1993) kaller for “thick descriptions”.

Kvalitativ forskning kan både være deduktiv og induktiv (Thagaard 2003). Ragin (1994) fremhever at det ofte er et samspill mellom induktive og deduktive tilnærminger. Ofte utvikler forskeren analytiske tilnærminger på bakgrunn av etablert teori, og denne analytiske rammen gir grunnlag for å forstå mønstre i dataene. Den induktive siden av forskningen innebærer at forskeren konstruerer nye oppfatninger og mønstre i dataene. Min avhandling er i en viss grad deduktiv fordi jeg tar utgangspunkt i et fast teoriapparat (ANT), men også induktiv fordi forskningsdesignet er fleksibelt nettopp for å være åpent for nye funn og forklaringer.

I overordnet forstand kan en si at jeg som forsker også gjør en montasje når jeg skriver denne avhandlingen. Min sammenbinding av teoretiske perspektiver, tidligere forskning og egen empiri, innsamlet datamateriale og tolkninger av dette er også en sammenbinding av aktører. Jeg har forsøkt så godt jeg kan å gjøre rede for de sammenføyningene jeg gjør, hvilke tolkninger som er mine og hvilke jeg bringer videre fra informantene – og hvilke jeg har med fra tidligere forskning. Ved å kalle forskningsprosessen for en montasje, ønsker jeg å vise at jeg som forsker også er medprodusent av kunnskapen som formidles i avhandlingen. Det er jeg som stiller med en forforståelse av problemstilling og

teoretiske perspektiver, det er jeg som har en interaksjon med informanten hvor vi konstruerer mening i fellesskap, og det er jeg som tolker utsagnene og skriver analysen i ettertid. Hva jeg finner er også avhengig av hva jeg ser etter, og min montasje vil være en av flere mulige montasjer (jf. Kvale 1994 om tolkninger).

Validitet og generaliserbarhet

Validitet defineres som å stille de rette spørsmålene, slik at man faktisk får svar på det man vil undersøke (Kvale 1994). Intervjuspørsmålene var fundert i relevant teori om IKT-bransjen, arbeid og familieliv. Jeg har stilt spørsmål som dreier seg om barnepass, hverdagslogistikk, arbeidstid, deling av husarbeid og fritidsaktiviteter. Som nevnt var datainnsamlingen felles med to andre prosjekter innenfor samme prosjektparaply (BLY). Kanskje ville svarene blitt annerledes med et ensidig fokus på familieliv og jobb? Det er det vanskelig å si noe om. Det er imidlertid et funn at informantene svarte som de gjorde. Det var dessuten noen informanter som ikke hadde så mye å si om balanseringen mellom arbeid og familien, enten fordi de ikke ville eller fordi de ikke hadde reflektert så mye over problemstillingen. Jeg mener likevel at jeg har fått tilstrekkelig og relevant informasjon om min problemstilling gjennom informantenes egne beskrivelser av hverdagslivet og begrunnelser av de valg de har gjort.

I stedet for å vurdere kvalitativt datamateriale ut fra kvantitative mål som reliabilitet, validitet og generaliserbarhet, foreslår Thagaard (2003) å bruke begrepene troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet. Troverdigheten handler om å beskrive fremgangsmåten for innsamling av empiri, samt å være tydelig på hva som er informantenes stemmer og hva som er forskerens egne tolkninger. En måte å vurdere overførbarhet er krav om strategisk og teoretisk baserte utvalg. Jeg har tidligere gjort rede for at utvalget mitt var strategisk begrunnet. Utvalgskriteriene styrker overførbarheten i materialet, fordi alle har arbeid innenfor IKT-bransjen og alle har daglig omsorg for barn.

Generaliserbarheten av kvalitative data generelt og casestudier spesielt er omdiskutert. Yin (2003) påpeker imidlertid at man kan gjøre en analytisk generalisering, hvor funn fra en sammenheng kan være gyldig i andre sammenhenger med tilsvarende kjennetegn. Samtidig innebærer casestudier at forskere legger ny informasjon til eldre informasjon, og dette er også en form for teoretisk generalisering. Den teoretiske generaliseringen foregår ved replikasjon, slik at flere case bekrefter eller avkrefter det teoretiske utgangspunktet (Ramian 2007). Casestudier generaliserer derfor ikke til en større populasjon, men til de perspektiver som ligger til grunn for casestudiet. Disse perspektivene utledet jeg

i kapittel 1 og 2. I neste kapittel skal jeg beskrive konteksten for henholdsvis det malaysiske og californiske datamaterialet.

Kapittel 4 – Å sammenligne aktører i flere “sites”

Jeg forstår som sagt handling som distribuert i et nettverk, og det distribuerte forstår jeg som formateringer (jf. kapittel 2). Avslutningsvis i kapittel 2 skisserte jeg på basis av tidligere forskning, jeg tre viktige typer av formateringer. En formatering er knyttet til statlig eller nasjonal tilretteleggelse av hverdagslivet. Denne velferdsformateringen består av et system av tilbud, rettigheter og plikter som tilbyr aktørene bestemte handlingsmuligheter i utformingen av hverdagslivsmontasjene sine. Som vi husker kommer formateringen fra den norske velferdsstaten med plug-ins som introduserer bestemte former for barneomsorg, likestilling og fars deltakelse i omsorgsarbeidet som ønskverdige. Velferdsformateringen tilbyr dermed en viss orden på dette området, samtidig som det finnes motstridende beskjeder i form av ordninger som også motvirker kjønnslikestilling (for eksempel kontantstøtten).

En annen formatering er knyttet til arbeidsgiverne. Her er graden av fleksibilitet er sentralt i den betydning at bedriftene tilbyr valgfrihet med hensyn til start og slutt på arbeidstiden, muligheten til å arbeide hjemmefra og å ha variert lengde på arbeidsdagen. Den norske arbeidstidsformateringen er mer tvetydig og åpner for eller legger til rette for mer uorden enn velferdsformateringen, fordi den tilbyr mer valgfrihet enn de velferdsstatlige reguleringene av arbeidstiden.

Jeg utledet også en tredje type formatering med et mer uklart utspring i samtidsdiagnoser om “flytende modernitet” (jf. Bauman 2000), om individualisering (jf. Beck & Beck-Gernsheim 2001) og ekspertsystemer (Giddens 1996). De mente at i et samfunn hvor faste institusjoner og tradisjoner forvitrer, får individene færre faste holdepunkter å skape sine liv etter. Ekspertsystemene som Giddens (1996) beskriver, kan slik sett forstås som nye plug-ins som tilbyr individene nye holdepunkter. Det finnes imidlertid mengder av slike plug-ins og på grunn av alle valgmulighetene tilbyr dermed formateringen om den flytende moderniteten uorden; man kunne alltid valgt annerledes.

De tre formateringene som altså produseres av henholdsvis velferdsstaten, arbeidstidsfleksibiliteten og den flytende moderniteten, er utgangspunktet for min empiriske analyse. Disse formateringene er imidlertid i høyeste grad kulturspesifikke, og nært knyttet til den enkelte nasjonalstatens særegne måte å iverksette velferdsstatlige ordninger på. Dette var også en av grunnene for å velge Malaysia og California med hensyn til å speile det norske caset, ettersom

mitt ønske med avhandlingen er å vise variasjon, og bidra til en mer detaljert forståelse av balanseutfordringer. Jeg antar derfor at det også er særtrekk ved de nasjonale kontekstene i Malaysia og California som produserer andre formateringer enn dem vi ser i den norske konteksten. Dermed blir det interessant å spørre: Vil de resterende montasjene som aktørene laget bestå av andre hybridkollektiv i disse kontekstene?

Som følge av ønsket om å “speile det norske”, skal jeg presentere de malaysiske og californiske IKT-ansattes kontekst etter samme dimensjoner som de tre formateringer jeg har utledet for de norske aktørene. Samtidig er ikke fremstillingene av den malaysiske og californiske konteksten bygd opp på nøyaktig samme måte som den norske. I beskrivelsen av California har jeg få henvisninger til fleksibilitet og arbeidskultur ettersom det var en del av den amerikanske forskningen i kapittel 1. I stedet har jeg fokusert mer på en generell beskrivelse av California som IKT-bransjens vugge, samt beskrivelser av foreldreskap og velferdsordninger i California. Presentasjonen av den malaysiske konteksten vil motsatt ha med flere typer elementer enn beskrivelsene av både det norske og det californiske. Jeg antar at Malaysia er mer ukjent for de fleste leserne enn både Norge og California, og jeg har derfor valgt å bruke mer plass på en mer generell beskrivelse. La oss først se nærmere på de malaysiske formateringene.

Malaysisk kontekst og formateringer

Malaysia ligger i Sørøst-Asia og består av territorier på den malaysiske halvøy og øya Borneo. På den malaysiske halvøy grenser Malaysia til Thailand i nord og til øya Singapore i sør. Den malaysiske delen av Borneo grenser til Brunei i nord og Indonesia i sør. Hovedstaden Kuala Lumpur ligger nordvest på den malaysiske halvøy. Malaysia ble valgt som forskningssite fordi det er en stor andel kvinner i IT-bransjen, nærmere 50 %. De har heller ikke mange og universelle velferdsordninger knyttet til familieliv og barnetilsyn. Jeg skal nå videre beskrive Malaysia med henhold til kultur, religion, økonomi og arbeid- og familieliv.

Malaysia er variert med hensyn til kultur, religion, etnisitet, klasse og rurale og urbane regioner (Lagesen 2004). De tre største etniske gruppene er malayer (omlag 50 % av befolkningen), som oftest er muslimer (55 %), kinesere (24 %), som er både taoister, buddhister eller kristne (27 %) og indere (7 %), som er hinduer (7 %) (Utenriksdepartementets landinformasjon 2009, Globalis (FN-Sambandet) 2010). Islam er nært forbundet med malayenes etniske identitet

og dette har ført til at islam i praksis har hatt forrang for andre religioner (Landguiden 2010).

Den etniske delingen er fulgt av et system for positiv diskriminering av de innfødte malayerne, de såkalte bumiputeras, som får privilegier fremfor kinesiske malayer og indere – såkalte non-bumiputeras – gjennom lovgivning og offentlig politikk. Et eksempel er at 55 % av plassene på universitetet er forbeholdt etniske malayer, samt at de får egne kvoter innen stipender, handel, opplæring og forretningstillatelser (Landguiden 2010). Målet med privilegiene er å styrke Malayenes posisjoner i samfunnet og er generelt et ømt tema (Ong 1995). De såkalte non-bumiputeras får ikke de samme sjansene som bumiputeras i systemet, men kinesiske og indiske malaysiere som føler seg diskriminerte taler sjelden om dette (Ng 1999, Lagesen 2004). Gnisninger mellom de etniske gruppene eksisterer, men snakkes ikke så mye om (Mellström 2009).

Fordelskvoteringen ble innført i tiden etter at Malaysia var Britisk koloni og var ment å skulle styrke den malaysiske nasjonalfølelsen (Mellström 2009). Konsekvensen av denne lovgivingen er at den Malaysiske eliten besitter viktige posisjoner i samfunnet, mens kineserne med sin kultur for akkumulasjon av penger og verdier dominerer forretningsdrift. Kvoteringsordningene forsterker forestillingene om “den late innfødte” (Stivens 2007) som blir kontrastert med forestillingen om den flittige kineseren. Disse forestillingene finnes igjen i kritikken om at bumiputeraskoler ikke har like høy standard som nonbumiputera utdanningsinstitusjoner (Landguiden 2010). Det finnes også de som er uenig i denne kritikken, disse kommer for det meste fra bumiputerabefolkningen selv (Mellström 2009). Den lille gruppen av indere er marginalisert og har stort sett lavt betalte servicejobber (Lie og Lund 1994, Lagesen 2004). Både religion (Landguiden 2010) og etnisitet spiller altså en rolle i utdanning, inntekt og sosial status i Malaysia (Mellström 2009).

Den etniske fordelingen gjenspeiles også i datamaterialet mitt. Intervjuene ble gjort i to Malaysiske bedrifter hvor majoriteten var malayer, og i en internasjonal bedrift det var flest kinesere, noen få andre og et minimum av malayer (kun kvoten bumiputeras som de må ha). Analysen i dette kapittelet bygger hovedsaklig på intervju med etniske malayer. Jeg kommer ikke til å diskutere etnisitet som fenomen videre i analysen, men vil med dette poengtere at analysen må leses med Malaysias spesielle etniske sammensetning i bakhodet.

Økonomi

Malaysias økonomi hviler tungt på eksportartikler og industri knyttet til halvledere, småelektronikk og dataindustri, selv om landet også eksporterer gummi,

tekstiler, tømmer, kjemikalier, palmeolje og olje og naturgass (Landguiden 2010). Den økonomiske og teknologiske utviklingen i Malaysia har vært stor de siste fire tiårene, og Malaysias økonomi betraktes som en av de sørøstasiatiske tigrene (Ng 1999). Som de fleste asiatiske land ble Malaysia hardt rammet av den økonomiske kollapsen i 1997 (Landguiden 2010), men greide å komme seg på beina uten hjelp av det internasjonale pengefondet.

Malaysia har jobbet hardt med å modernisere og omdanne landet fra et agriskulturelt samfunn til en moderne, internasjonal økonomi. To viktige statlige programmer har vært sentrale i denne moderniseringsprosessen. Det ene var The New Economic Policy (NEP) fra 1971 og det andre var New Development Policy fra 1991, som begge hadde som mål å styrke nasjonens økonomi og forene landets etniske grupper (Mellström 2009). Fokuset på modernisering er enda tydeligere i Vision 2020, som er Malaysias plan for å bli et fullt utviklet kunnskapssamfunn. Vision 2020 er rettet mot en “felles skjebne” som skal realiseres mellom teknologi og modernisering (Mellström 2009:890).

IKT har blitt sett på som et spesielt viktig område og skulle være Malaysias vei inn i informasjonsalderen (Ng 1999, Mellström 2009). Myndighetene oppfordrer befolkningen til å ta utdanning, spesielt innen IT, og utdanning har slik spilt en viktig rolle i moderniseringen (Stivens 2000). Dette kommer også til syne i den store andelen kvinner som tar høyere utdanning og jobber i den teknologiske industrien (Ong 1995). Etnisitet gir også utslag i fordelingen av kvinner og menn i IT-bransjen ved at etnisitet vurderes som viktigere enn kjønn i rekrutteringen til høyere utdanning og til IT-arbeid (Mellström 2009). Hele 65 % er kvinner på datastudiet på Universiti Sains Malaysia (Mellström 2009) og 66 % ved University of Malaya i 2002 (Lagesen 2004). I yrkeslivet er omtrent halvparten av utviklere og IT-profesjonelle kvinner (Othman & Latih 2006, Mellström 2009).

Det store antallet kvinner i høyere utdanning betyr antakeligvis at foreldre verdsetter utdanning for døtre like mye som for sønner (Ong 1995). Etnisitet spiller også en stor rolle for å få både kvinner og menn i høyere utdanning, Mellström (2009) peker på at kvoteringen som favoriserer malayer ser ut til å ha slått positivt ut for malaysiske kvinner, fordi de kvoterer inn før andre non-bumiputeras. Mellströms (2009) konklusjon er derfor at etnisitet er viktigere enn kjønn for rekruttering til høyere utdanning i Malaysia.

Velferdssystem

Malaysias velferdsmodell kan beskrives som et nyliberalistisk velferdsregime (Ramesh & Asher 2000). Et slikt system kjennetegnes ved at det

gir beskjedne ytelser, ofte behovs- og inntektsprøvd, og kun rettet mot spesielt utsatte befolkningsgrupper. Samtidig skiller Malaysia seg litt fra velferdstypologiene laget på bakgrunn av vestlige land. Spesielt for Malaysia er bumiputerapolitikken som sørger for å favorisere den største folkegruppen, malayene. Ifølge Aspalter (2001) er imidlertid de fleste østasiatiske velferdssystemene konservative og har et lavt, statlig pengeforbruk på sosiale tjenester sammenlignet med vestlige land.

De første velferdsordningene ble etablert med NEP, med mål om å eliminere fattigdom og sosial ulikhet (Encyclopedia of the Nations 2010). Staten gav støtte til utdanning og sosiale goder for bumiputeraene, og innførte kvotesystemet i utdanning og jobb. Velferdspolitikken åpnet i løpet av 1990-tallet for å inkludere flere enn bumiputeraene.

De viktigste velferdsprogrammene i Malaysia er Employees Provident Fund (EPF) som i hovedsak gjelder for privat sektor, og Old Age Pension Scheme for offentlig ansatte og militære (Ramesh & Asher 2000). Velferdsordningene er ikke universelle, men er rettigheter som tjenes opp gjennom arbeidet. Et slikt arbeidsgiverrelatert system refereres som oftest som sosiale sikkerhetssystem (SSPTW 2008).²⁶ For malaysierne innebærer dette at bedriftene sørger for at en del av de ansattes lønn går til sosiale sikkerhetssystemer og pensjonsfond, i tillegg til at bedriftene også betaler en viss andel (APCDF 2010).²⁷ Det er kun alderspensjon og arbeidsskade som dekker alle innbyggere i Malaysia (SSPTW 2008). Malaysia har ikke noe system for økonomisk støtte til arbeidsløse, barnefamilier, eller syke- eller fødselspenger, men gir helsehjelp ved sykdom eller fødsel (SSPTW 2008:17-18 og 141).

Arbeidstiden er regulert gjennom Employment Act innsatt i 1955 (ILO 2010).²⁸ Loven sier at arbeidstakere ikke skal arbeide mer enn 8 timer hver dag, og totalt ikke mer enn 48 timer pr. uke inkludert overtid. Spisepauser regnes utenom disse 8 timene. Arbeid ut over dette skal være betalt med 50 % tillegg til timelønnen. Ifølge loven har arbeidstakere krav på ti dagers betalt ferie, hvor 4 av dem er nasjonale helligdager (ILO 2010). I tillegg til dette har ansatte krav på Annual Leave som beregnes etter lengden på ansettelsesforholdet. Dette gir 8-16 dager ekstra med betalt fri. Det finnes også en sykelønnsordning, Sick Leave, som først og fremst sørger for medisinsk hjelp til ansatte. Ansatte kan få sykelønn hvis nødvendig (ILO 2010).

²⁶ SSPTW: Social Security Programs Throughout the World.

²⁷ APCDF: Asia-Pacific Development Center on Disability Foundation.

²⁸ Employment Act, 1955, Malaysia. Lastet ned fra International Labour Organisation 2010. <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/48055/66265/E55mys01.htm>

Fleksibilitet finnes først og fremst tilgjengelig på organisasjonsnivå i Malaysia. Det innebærer at arbeidsgiverne kan øke eller redusere arbeidsstokken ved behov, samt organisere bedriftene etter fleksible organisasjonsprinsipper som for eksempel Just-in-time produksjon og andre lignende effektivitetsprinsipper (McNally 2001, Rose et al. 2008). Slik sett fører den arbeidsgiverstyrte fleksibiliteten til en betydelig jobbusikkerhet for ansatte i malaysiske bedrifter, ettersom det har vært et vanlig effektiviseringstiltak å si opp ansatte (McNally 2001, Rose et al. 2008).

Arbeidstidsfleksibilitet slik vi kjenner den fra Norge (og denne avhandlingen!) er ikke vanlig. Mansor og Ali (1998) hevder at malaysiske bedrifter velger både fra tradisjonelle verdier knyttet til malaysisk kultur, slik som islam og konfutsianisme, og vestlige og japanske. Ifølge Wan (2001) oppfattes arbeidet som fleksibelt i malaysisk sammenheng når de ansatte kan gjøre viktige personlige gjøremål i arbeidstiden, som for eksempel å ringe barna eller ta en tur til legen. Deltidsarbeid, å arbeide hjemmefra og fleksibilitet i arbeidshagens start og slutt er altså ikke vanlig, men etterspørres imidlertid mer og mer ettersom balanseutfordringene for både kvinner og menn er store (Yip 2010,²⁹ People's Daily Online 2008³⁰). Visestatsministeren (Dato' Sri) Mohammad Najib Tun Abdul Razak, lovte i 2007 å forsøke å få endret Employment Act til å inkludere mer fleksibilitet i arbeidet for kvinner.³¹

Statlig og religiøs innflytelse på moderniseringen av familieliv

Statlige programmer som NEP, NDP og nå Vision 2020 har ikke bare skapt økonomisk vekst, men har også bidratt til å forme familiemodellene og relasjonene mellom kvinner og menn i Malaysia. Mødre fikk i oppdrag å oppdra barna med verdier om "effektivitet" og "selvstendighet", og de arbeidende døtrene skulle hjelpe familiene til å frigjøre seg fra idealene om den hjemmeværende hustruen og gi mer progressive verdier til barna. Kvinnene har blitt sett på som viktige aktører både i politikk og religion: de har blitt ikoner for spesifikke former for modernitet (Ong 1995) eller de har blitt sett på som endringsagenter (Lie og Lund 1994). Denne modernitetsmodellen støttet en mer pågående rolle for kvinner i hjemmet og har høynet forventningene om ny frihet for døtre, koner og kvinnelige studenter og ansatte. De statlige moderniseringsprogrammene NEP og NDP satset altså på utdanning for begge

²⁹ Carol Yip, kommentar i The Star 24.04.2010. Lastet ned fra <http://biz.thestar.com.my/news/story.asp?file=/2010/4/24/business/6110687&sec=business> 26.06.2010

³⁰ People's Daily Online 22.08.2008. Lastet ned fra <http://english.peopledaily.com.cn/90001/90777/90851/6483369.html> 26.06.2010

³¹ Referat fra The Women's Summit 2007. Lastet ned fra www.ssig.gov.my/ssig/kcent/material/12704.pdf. lastet ned 26.06.2010

kjønn og på modernisering av familiene. I Vision 2020 tar Malaysia mål av seg til å bli et industrialisert land innen 2010, dog uten å kopiere i-landene på alle mulige områder. Visjonen er konkretisert i ni punkter, hvor tre av dem handler om å utvikle et modent demokrati, et moralsk og etisk samfunn, og et vitenskapelig og progressivt samfunn (EPU 2010,³² Mohamad 2010). Malaysia har satset mye på utdanning og kunnskapsarbeid, spesielt IKT, for å drive utviklingen i landet fremover.

Fra 1970-årene har de statlige moderniseringsprogrammene imidlertid fått konkurranse av en revitalisering av islam (Ong 1995). Revitaliseringen vektla patriarkalske verdier i langt større grad enn det som tidligere hadde vært vanlig i det malaysiske samfunnet. Vanligvis var malaysiske kvinner verken begrenset til husholdningene eller totalt avhengige av menn økonomisk, selv om menn som regel nøy fordeler i religion og eiendom (Ong 1995:163). Ong peker på at den malaysiske måten å utøve islam på ofte har blitt beskrevet som et eksempel på et muslimsk samfunn hvor relativ likhet mellom kjønnene var tillatt. Malaysisk islam er påvirket av hinduisme og animisme og har vært mindre streng enn araberverdenens islam (Landguiden 2010). Revitaliseringen av islam har imidlertid medført mer patriarkalske verdier og har underminert likhetstradisjonen samt forsterket prinsippene om mannlig kontroll i den fremvoksende malaysiske middelklassen (Ong 1995:164). Den islamske revitaliseringen har vokst seg sterkere ut over 2000-tallet, med godkjenning av sharialovgivning og strengere islamsk praksis (Landguiden 2010). For muslimske borgere gjelder særskilte lover, spesielt innenfor familieretten (Landguiden 2010). Ifølge Islam er det mannen som bestemmer over kvinnen. Vil dette påvirke hvordan kvinner i Malaysia håndterer lønnsarbeid og familieliv?

Ifølge Ong (1995) kan revitaliseringen av islam og statens moderniseringsprosjekt forstås som to krefter som trekker i hver sin retning. I den ene enden av spennet finnes unge, urbane og velutdannede malayer, som opplever økt selvstendighet og en "smak av" individualisme. Disse lever opp til den statlige promoteringen av arbeidende kvinner, den moderne familien og det sekulære husfrueidealet som ble vektlagt i NEP og NDP. I den andre enden av spennet øker patriarkalismen og tradisjonelle islamske praksiser, med de konsekvenser det får. For å opprettholde tradisjonene om kyskheter og ærbarhet, som ligger dypt i den malaysiske kulturen har det blant annet blitt mer og mer vanlig med tildekking av kvinner, samt at kvinner først og fremst ble ansatt i yrker hvor de ikke konkurrerte med menn (Ong 1995).

³² Economic Planning Unit. Prime Minister's Department Malaysia. Lastet ned fra <http://www.epu.gov.my/184> 26.06.2010.

Den økende islamismen har ifølge Ong (1995) konstruert en form for religiøs nasjonalisme som tar vekk mange av det hun peker på som attraktive trekk ved de innfødte malayenes kultur, som blant annet var bygd på et likhetsprinsipp mellom kjønn. Dette likhetsprinsippet er godt forklart av Peletz' studie av befolkningen i Negiri Sembilan, en provins i Peninsular Malaysia. Peletz (1995) viser til at kjønn opptok befolkningen lite i de fleste sosiale og kulturelle kontekster. Heller ikke i slektskapsbegreper fant han noe stort fokus på kjønn slik vi er kjent med fra en vestlig kontekst. Den kjønne arbeidsdelingen vektla i stedet resiprositet og komplementaritet hos menn og kvinner. Menn og kvinner ble beskrevet som like i temperament, personlighet, evne til å leve livet og hadde lik status, til tross for deres ulike og komplementære roller. Denne forståelsen av kjønn er roten til det malaysiske likhetsidealet ifølge Peletz (1995).

Tross et svakt fokus på kjønn fant Peletz likevel visse arenaer hvor kjønnsforskjeller ble utdypet kulturelt. Begreper som "fornuft", "intelligens", "lidenskap", "lyst", "animalitet", "rasjonalitet" osv. er nøkkelsymboler i den malaysiske kulturen, og viser til offisielle representasjoner av kjønn på den ene siden, og praktiske representasjoner av kjønn på den andre. Spriket mellom de offisielle og praktiske representasjonene av kjønn er spesielt synlig i begrepsparet fornuft/lidenskap (Peletz 1995:88ff og 91ff), hvor flere dimensjoner i malaysiernes forståelse av kjønn kommer til syne.

Den offisielle versjonen er som nevnt at kjønnene er like og komplementære. Likevel assosieres kvinner ofte med "lidenskap", og oppfattes å ha en stor porsjon skam (Peletz 1995:97). Denne skammen må de ha, for å ikke bli for animalske, som er knyttet til "lidenskap", det å ikke ha kontroll, det å være mer "natur" i vestlig forstand. Motsatt omtales menn som bedre innehavere av "fornuft", den tenkende og avbalanserte. Det knyttes altså en rekke personlige egenskaper til begrepsparet. Det er for eksempel sett ned på alle former for "svakhet", i form av overspising, å ønske materielle goder og alle slags former for overdrevenhet (lidenskap), og man etterstreber ro, avbalansert, evne til å avstå fra materielle goder (fornuft). Kvinner blir beskrevet som å ha hang til materielle goder og å være mer følelsesmessige, mens menn blir beskrevet som å ha god fornuft.

I de praktiske representasjonene av "lidenskap" og "fornuft" blir det hele derimot snudd på hodet: menn blir faktisk beskrevet som innehavere av "lidenskap", og de er ofte late, er skyld i de mange skilsmisene, og generelt ikke til å stole på. Kvinnene er derimot de som holder samfunnet og familien i gang, de som har styring på økonomi og hushold, og som sørger for at ting ikke går over styr (Peletz 1995). Disse egenskapene kommer til syne blant ansatte i

IT-bransjen også, hvor menn ofte blir beskrevet som best egnet til å bære tunge ting, og som dårligere til å sitte i ro og kontrollere sine impulser (Lagesen 2004). Kvinnene blir derimot ansett for å ha selvkontroll og å kunne utføre oppgaver som krever konsentrasjon og stillesitting i lange perioder i gangen. Dette ble også trukket fram av informantene ved enkelte tilfeller. Jeg vil derfor anta at denne likhetsideologien inngår som en del av formateringene i Malaysia, selv om det også eksisterer konkurrerende ideologier i revitaliseringen av islam.

Den strenge patriarkalske muslimske dominansen i både privat og offentlig sfære er skapt og bygd opp over en oppfunnet tradisjon (Ong 1995:182). Konsekvensen av den ideologiske konkurransen har vært en intensivering av kjønnsforskjeller, segregasjon og ulikhet i Malaysia (Ong 1995:183). Det malaysiske samfunnet kan sies å produsere to viktige formateringer som er knyttet til hver sine heterogene normsett. På den ene siden finnes moderniseringsideer, hvor fremgang og vekst står i fokus. På den andre siden finnes konservative og tradisjonelle ideer som forsterkes av revitaliseringen av islam. Her må det påpekes at det som beskrives som en revitalisering av islam egentlig ikke bare er en revitalisering. Det er heller snakk om en nyvinning fordi Malaysia aldri har hatt en konservativ form for islam (Landguiden 2010).

Familieliv og arbeid

I likhet med mange andre deler av verden befinner flere og flere kvinner i Asia seg i lønnsarbeid (Devasahayam & Yeoh 2007). Endringen skyldes både at økte levekostnader krever to inntekter, men også at flere kvinner er interessert i å skape en karriere for seg selv, altså en ideologisk endring. Blandingen av behovet for to inntekter og ønsket om egen karriere gjenspeiles derimot ikke i de kulturelle og sosiale forventningene til kvinners rolle i familiesammenheng, som ikke har endret seg i like stor grad (Devasahayam & Yeoh 2007). Endringene i kvinners deltakelse forløper sammen med andre endringer knyttet til urbanisering, og inter- og transnasjonal migrasjon i Malaysia. Flytting fra landsbygda til byene medfører endringer i relasjoner mellom husholdninger og familieformer, og har medført at malayene tenderer til å leve mer og mer i kjernefamilier, og ikke i storfamilier (Stivens 2007). Dermed kan man forvente at urbane malaysiere ikke har storfamiliens nettverk til hjelp når de skal passe på og oppdra egne barn.

Blant malaysiske familier har det tradisjonelt vært status å få mange barn, og det ideelle tallet er gjerne 5-6 barn pr. familie (Stivens 2007). Fødselsraten i Malaysia (total fertility rate) var 3,26 i 2004, som er en nedgang fra 3,8 i 1997.

De etniske malayene får flest barn. Fall i fødselsrater forklares med at familiene ikke har økonomi, tid eller energi til å oppnå sin drømmestørrelse på familien. For å få bukt med problemet med den synkende fødselsraten henter den Malaysiske staten inspirasjon fra land som har klart å opprettholde fødselsratene samtidig som de ikke mister kvinnelig arbeidskraft. Resultatet har gjenspeilt seg i den statlige moderniseringspolitikken, hvor bedriftsledere har blitt oppfordret til å organisere flere familievennlige programmer slik at deres ansatte skal få bedre mulighet til å tilbringe mer tid sammen med familiene sine (og implisitt få flere barn). Familien oppfattes i det hele tatt som en viktig byggestein i samfunnet og som den viktigste stabilisator og produsent av gode mennesker (Stivens 2007).

Fra mediens side har fokuset på fallende fødselsrater blitt fremstilt som et kvinneproblem som stammer fra balanseproblematikk. Det er altså to viktige “aktører” i spill her. På den ene siden er statens og bedriftenes fokus på familievennlighet, og på den andre siden er spredningen eller befestningen av balanseproblemet som et kvinneproblem i mediene. Befestningen av balanseproblematikk som et kvinneanliggende forsterkes i forskningen på foreldreskap, eller rettere sagt moderskapet, ettersom forskning på menns rolle i foreldreskapet stort sett ikke eksisterer.

Foreldreskapet i Malaysia har vært gjenstand for en spektakulær instrumentalisering (Stivens 2007). Instrumentaliseringen kommer til syne ved den utstrakte bruken av innleid hjelp til å passe barn, men også i større bruk av barnehager, førskoler, maids (hushjelper) og ulike former dagmammaordninger og transportservicer for kjøring av barn. Veksten i forbruk knyttet til barn har vært enorm (Stivens 2007). Mediene spiller en stor rolle i dette. Forbruksveksten og kjøp av tjenester blir nemlig forsterket gjennom reportasjer i kvinneblader, aviser, selvhjelpsbøker og andre media. Disse spiller dermed en stor rolle i den kulturelle produksjonen av ideer omkring barn og barneoppdragelse, og også om morsrollen, i det nye samfunnet. Mediebilder av den glamorøse og/eller energiske karrierekvinnen som er stresset (et postmoderne tegn), men som likevel kombinerer jobben med et givende familieliv eksisterer side om side med et bilde av den hardtarbeidende, moderne hjemmeværende moren, som forguder/forgudes av sin lykkelige familie. Budskapet er at kvinnene må være sterke, slik at de kan utfylle de mangefasetterte rollene som mødre, døtre og arbeidere effektivt, samtidig som de fortsetter å være familiens og landets grunnpillarer (Stivens 2007:35).

Formateringen av moderskap og karriere som presenteres i mediene er altså ifølge Stivens ofte tvetydige. Advarsler om farene knyttet til arbeidende mødre og hvilke katastrofale sosiale følger det kunne få for samfunnet (for

eksempel så er et av de vanligste skremmebildene at familien og samfunnet går i oppløsning hvis mødre jobber og ikke er hjemme med sine barn), eksisterer side om side med suksesshistorier om livene til arbeidende mødre. Individuer som strever med å balansere jobb og hjem blir ofte fremstilt sympatiske gjennom sin streben etter å få til jobb-hjem balansen (Stivens 2007:33).

En annen viktig formatering er den malaysiske forståelsen av familie, som må sees i sammenheng med, eller kanskje rettere sagt i motsetning til, den vestlige måten å gjøre familie på. Den blir sett på som giftig (toxic), med sin individualisering, fragmentering og kulturelle frisetting som kjennetegner det sen-moderne samfunnet. Den asiatiske måten å gjøre familielivet på blir ofte fremstilt som overlegen den vestlige (Stivens 2007:38). Den asiatiske måten innebærer at islamsk tradisjon, religion og stabile familier er den beste måten å leve på, og impliserer et forsøk på å gjenoppfinne konservative versjoner av familieliv, moderskap og moral som ofte også fungerer som symboler for den malaysiske nasjonen (Stivens 1998).

Moderskapet har aldri vært moderne i Malaysia, men det beskrives som tradisjonelt vs. postmoderne fordi det konstrueres ut fra både gamle og nye ideologier og forestillinger (Stivens 2007). En post-modernisering av moderskapet innebærer at det sirkulerer en rekke konkurrerende bilder av hva moderskap kan være ut fra ulike inspirasjoner fra medier, politikk, religion og globale trender (Ong 1995, Stivens 2007). De nye formene for moderskap peker mot skiftende grenser i hva som oppfattes som offentlig og privat, sammen med pågående rekonfigurasjoner av innholdet i "hjem" og "hjemlighet", "arbeider", "mor", "far" og "barn" (Stivens 2007). Også ideer omkring work-life og work-home balance som kommer fra vesten er inkludert i de nye forståelsene av moderskap.

Min forståelse av formateringene i den malaysiske kulturen, kan i hovedsak knyttes til ideen om den arbeidende mor. Jeg oppfatter at ideen om den arbeidende mor bringer sammen to ulike formateringer eller forståelser av verden i Malaysia, nærmere bestemt den tradisjonelle og den moderne og gir dem ny form. Formateringene som sirkulerer i samfunnet stammer både fra media, fra staten og næringslivet i Malaysia, men også religion og etnisitet er sterke formateringsagenter i fokuset på balansen mellom arbeid og familieliv hos malaysiske kunnskapsarbeidere. La oss nå se nærmere på californiske formateringer.

Californisk kontekst og formateringer

Staten California ligger på vestkysten av USA, og grenser til Mexico i sør, og til delstatene Oregon i nord, Nevada i nordøst og Arizona i sørøst. Sacramento er delstatshovedstad, og kommer ofte noe i skyggen av mer kjente byer som Los Angeles og San Francisco. California er den mest folkerike staten i USA, og er et svært flerkulturelt samfunn. Hvite er den største befolkningsgruppen, men er likevel en minoritet med om lag 42 % av befolkningen. Latinere er den nest største gruppen med 36 %, 12 % er asiater og 6 % svarte (tall fra 2007 California MapStats 2010)³³. California ble som sagt valgt som forskningssite fordi staten ofte betegnes som IT-bransjens vugge, og fordi USA har få reguleringer i arbeidsmarkedet og få universelle velferdsordninger knyttet til barnefødsler og barnetilsyn.

California har USAs største og verdens 8. største økonomi. Den viktigste økonomiske drivkraften er dataindustrien som har sitt sentrum i Silicon Valley, litt sør for San Francisco (Matthews 2003). Media- og underholdningsindustrien i Los Angeles har også meget høy verdiskapning. Ut over dette har California en høy landbruksproduksjon, hvor tropisk frukt, vin, grønnsaker og kjøtt er hovedprodukter (Wikipedia 2010). Presentasjonen videre vil ha størst fokus på Silicon Valley, men vil også plassere California i en større nasjonal kontekst. Forskingen om fleksibilitet i arbeidet og arbeidsmarkedet som ble presentert i innledningskapitlet, bygger på den amerikanske konteksten. Jeg konsentrerer meg derfor om sider ved det amerikanske samfunnet som ikke er belyst tidligere i avhandlingen, slik som velferdsordninger og statlige reguleringer av arbeidstid. Først vil jeg imidlertid gi en kort beskrivelse av Silicon Valley.

Silicon Valley: en kort historikk

Silicon Valley er først og fremst kjent for sin omfattende dataindustri og har med rette blitt kalt IT-industriens vugge. I over en generasjon har Silicon Valley vært verdens arnested for avansert teknologi (Matthews 2003). Utviklingen av det særegne miljøet i Silicon Valley forklares av den heldige sammenblandingen av teknologisk ekspertise, risikovillige kapitalister og en av de høyeste konsentrasjonene av oppfinnsomhet og entreprenørskap i verden.

Samarbeidet med Stanford University har stått sentralt i utviklingen av Silicon Valley som IT-verdenens hovedsete. Ved Stanford University så man tidlig nytten av å drive med næringslivsfinansiert forskning. Sammenlignet med de mer etablerte miljøene rundt MIT³⁴ og Harvard på østkysten, viste imidlertid

³³ <http://www.fedstats.gov/qf/states/06000.html>

³⁴ Massachusetts Institute of Technology.

Silicon Valley seg å være langt mer kreativt og innovativt. Det har blant annet blitt forklart med den høye konsentrasjonen av immigranter, som opp gjennom tidene har skapt et miljø for nytenkning og innovasjon.³⁵ Entreprenørskap har stått i sentrum fordi immigrantene ønsket å forbedre situasjonen sin og var villige til å arbeide hardt for å oppnå dette. Grunnlaget for å tenke nytt og for å arbeide hardt var dermed lagt (Matthews 2003:3).

Arbeidskulturen i Silicon Valley har blitt beskrevet som spesiell. Kort fortalt oppstod den med å sette skille mellom repetitive produksjonsoppgaver og tilrettelegging for gode forsknings- og utviklingsmiljø. Repetitive produksjonsoppgaver ble satt bort til fabrikker andre steder, mens bedriftene fokuserte på å skape kreative og stimulerende utviklingsmiljø for teknologien. Dette skillet er ifølge Matthews grunnen til at høyteknologi-industrien har skapt et av de mest frilynte og kreative arbeidsmiljøene som er kjent i amerikansk kapitalisme (Matthews 2003). Det er ofte en uformell stil på arbeidsplassene, men de ansatte har på ingen måte en uformell holdning til arbeidet sitt. Bedriftene bidrar ofte til at de ansattes tid blir brukt mest mulig effektivt, og sørger for eksempel for at måltider er lett tilgjengelig, sammen med andre servicetjenester som vaskeri, treningsrom, postkontor, frisør og lignende. Firmaene forøker å bygge lojalitet ved å behandle sine ansatte godt, gi dem opplæring, gi dem fleksibilitet og sponse fritidsaktiviteter osv., slik som Hewlett-Packards "H-P Way". Ledelsen i H-P praktiserer noe de kaller "management by walking around", hvor de involverer seg i avgjørelser på lavere nivå, med det mål å skulle demokratisere arbeidsmiljøet (Matthews 2003:144). Det legges altså til rette for utvikling, lek og lojalitet på arbeidsplassen. Arbeidskulturene som utviklet seg i de kunnskapsintensive bedriftene har vært utgangspunkt for mye av den amerikanske forskningen om arbeid og familieliv (jf. bl.a. Schor 1991, Hochschild 1989, 1997, Gerson 1985, Jacobs & Gerson 2004, Stone 2007, Presser 2003, Gornic & Meyers 2003, Epstein et al. 1999).

Som vi husker fra kapittel 1 tar mye av forskningslitteraturen opp hvordan arbeidets karakter har endret seg. Flere mennesker kan delta i godt betalt og interessante jobber, og de kan utføre jobben hjemmefra ved hjelp av informasjonsteknologi. Teknologien skaper imidlertid utfordringer med hensyn til atskillelsen mellom arbeid og hjem. Hjemmearbeid gir på en side større fleksibilitet til å innpasse andre aktiviteter, men gir også muligheter til å jobbe hele tiden. Teknologien som skulle være tidsbesparende har på ingen måte redusert mengden tid folk bruker på jobben sin. I stedet har teknologien har snarere ført til at folk jobber mer og i raskere tempo (Gambles et al. 2006).

³⁵ Helt siden dalen var verdenssentrum for sviskeproduksjon har det strømmet immigranter til området. Se for eksempel Matthews 2003 for mer bakgrunnshistorie.

Intensivering av arbeidet forsterkes også av nye ledelsesprinsipper, slik som “high commitment” og “high performance”. Disse måtene å organisere arbeidet på involverer teamarbeid, måloppnåelse og bonusordninger. Slike ordninger kan oppleves veldig positivt og bidra til jobbtilfredsstillelse, men det kan også slå motsatt vei (Gambles et al. 2006). Selvstyrte team kan utøve sosial kontroll på en måte som fører til at medlemmene av gruppen arbeider mer. En økning i atypiske arbeidstider har også kommet som følge av den nye globale økonomien hvor man i større grad må være tilgjengelig døgnet rundt. Slike trender peker mot grenseløse karrierer og bedrifter i IT-industrien. Utfordringer knyttet til jobbusikkerhet, “long hours culture” og transnasjonalt arbeid fører ifølge Montgomery (2008) til at mange ansatte må være tilgjengelige 24-7. Ifølge Gambles et al. (2006) er det en gryende interesse for å redefinere arbeid, men løsningene som lanseres fokuserer på individuelt ansvar og individuelle alternativer, snarere enn å behandle temaene som kollektive eller statlige problemer.

Det at viljen og innstillingen til å arbeide mye og tilbringe mye tid med arbeidet er så stor, kan ha flere forklaringer. En er at gleden og tilfredsstillelsen av å være involvert i utviklingen av så mye innovativ teknologi har gjort folk avhengige, slik at resten av livet ikke blir viktig (Matthews 2003:143). En annen forklaring kan være ustabiliteten i arbeidsmarkene. Selv om økonomien og produksjonen i Silicon Valley er mer kompleks i dag enn tidligere, og således mindre utsatt for konjunktursvingninger, kan likevel arbeidsmarkedet i IT-bransjen i Silicon Valley beskrives som ustabil (Benner 2004). Ustabiliteten i jobbmarkedet består av farer for å bli utkonkurrert av lavt betalte arbeidere i den tredje verden (Matthews 2003). Det har medført at flere bytter arbeidsplass oftere, flere arbeidsgivere benytter seg av midlertidige ansettelser og en skog av underleverandører, og mange er selvstendige arbeidsgivere (Benner 2004). En antakelse er altså at ansatte i IT-bransjen i California er villige til å arbeide mye rett og slett fordi de er redde for å miste jobben sin. Kan vi også forvente at det finnes mange forskjellige måter å kombinere arbeid og familie liv på i dette området som beskrives som innovativt og uformelt på samme tid? La oss se videre på velferdsregimet i den californiske konteksten.

Det nyliberale velferdsregimet

Velferdsmodellen i USA beskrives som nyliberalistisk (Tomlinson 2007). Et slikt velferdsregime innebærer en genuin tro på individets frihet, med de følgene at staten blander seg minimalt inn i innbyggernes liv. Den sentrale ideen er at markedet sørger for det beste tilbudet til individet. Staten sørger for individet

kun hvis markedene og private organisasjoner ikke fungerer, og alle tilskudd er slik sett behovsprøvd. Sammenlignet med mange europeiske industriland har USA et meget begrenset sosialt sikkerhetsnett, men det er imidlertid variasjoner mellom delstatene (Sainsbury 1999). USA tilbyr blant annet ikke noen universell helseforsikring for landets innbyggere, selv om sittende president Barack Obama jobber med å få gjennom et lovforslag som sikrer dette.

I en nyliberal velferdsstat som USA forventes familier og individer altså å klare seg selv (Sainsbury 1999). Viktigheten av markedet og en streng arbeidsetikk har forsterket tendensen til i at sosiale rettigheter knyttes til lønnsarbeid. Dette systemet belønner de som har inntekt og ekskluderer de som ikke har penger. Familieorienterte tjenester, spesielt barnehage, har tradisjonelt rettet seg mot de svakeste i samfunnet (Sainsbury 1999). Hoveddelen av de omsorgsrettighetene/oppgavene som den norske staten sørger for, er i USA altså overlatt til markedet og profittorganisasjoner.

Ifølge Sainsbury (1999) fører samspillet mellom minimal statlig innblanding, behovsprøvede velferdsrettigheter og velferd basert på organisasjoner og arbeidsgivere, i tillegg til logikken bak den mannlige forsørgernormen til et sett med kjønnsulikheter som er forskjellig fra andre typer velferdsstater (Sainsbury 1999). I USA fører dette til at menn får rettigheter som følge av at de tjener penger, mens konene deres får rettigheter som hustruer. Det innebærer at mange kvinner mottar pensjon og andre ytelser basert på ektemennenes rettigheter. Velferdsrettigheter som tilbys av arbeidsgiver bidrar slik til å opprettholde forskjeller mellom menn og kvinner, og rettighetene blir også bedre med høyere lønn og stilling. Mange kvinner har lavt betalte jobber og kvalifiserer ofte ikke til de beste velferdsrettighetene (Sainsbury 1999).

I stedet for at staten sikrer innbyggerne goder og fordeler, er det arbeidsgiverne som dekker det meste av kostnadene for de ansattes helseforsikringer (Tomlinson 2007). Økte kostnader har imidlertid ført til at mange bedrifter tilbyr dårlige forsikringer eller forsøker å skyve en større del av avgiftene over på de ansatte. Det er derfor vanlig å tegne private helseforsikringer i tillegg. Drøyt 15 % av den amerikanske befolkningen står uten noen form for sykeforsikring (Landguiden 2010). Det blir dermed ekstra viktig for amerikanere å beholde jobben, fordi de mister så mye mer enn bare inntekt hvis de ikke har tilknytning til arbeidslivet.

Kvalifiseringen til statlige og føderale permisjonsordninger, som vi straks skal høre mer om, kommer også gjennom tilknytning til arbeidslivet. Det har imidlertid blitt mer vanlig å distribuere velferdsgoder gjennom skattesystemet (Fiscal welfare). Dette systemet sørger for en viss utjevning for familier med

ekstra utgifter, for eksempel som følge av handicappede barn, eller lavinntektsfamilier (Sainsbury 1999). Som med mye annet i dette landet kommer fordelene mest til gode for den øvre delen av middelklassen til gode, mens det ikke gir så stor uttelling for de med lavere inntekt (Sainsbury 1999).

De liberale velferdsstatene har stort sett færre barrierer mot kvinners yrkesaktivitet sammenlignet med konservative velferdsstater. Lovene mot diskriminering på bakgrunn av etnisitet, rase, kjønn, legning eller religion er sterke California. Samtidig har de liberale statene tatt få grep for å lette kombinasjonen av lønnsarbeid og foreldreskap. De liberale velferdsregimene har en tendens til å behovsprøve omsorgsrelaterte goder. Dette underminerer de individuelle rettighetene til mange kvinner fordi sivil status ofte definerer hvilke rettigheter de har krav på. Det betyr at en gift kvinne har krav på færre rettigheter fordi hun (kan) forsørges av en mann (Sainsbury 1999). Det er altså en iboende tvetydighet omkring individets rettigheter i det amerikanske systemet. La oss nå se på hvordan arbeidstid reguleres i California.

Arbeidstidsreguleringer i California

Californias generelle lov om arbeids- og overtid sier at ingen person over 16 år skal arbeide mer enn 8 timer hver dag og ikke mer enn 40 timer pr. arbeidsuke. Arbeid ut over dette er imidlertid tillatt hvis det er ekstra betalt³⁶ (California State 2009³⁷). Det er også en rekke andre fritak for loven om arbeidstid og overtid. Visse yrker eller stillinger, slik som lederstillinger eller administrative stillinger, faller utenom loven. Yrker som er fritatt fra den generelle overtidsloven er blant annet ansatte innen IT, og yrker som jurister, leger, tannleger, optikere, arkitektur, ingeniører, lærere eller regnskapsførere, og artistiske yrker.³⁸ Unntaksreglene er altså lange og omfattende, og gjør at så å si alle i IT-bransjen fritas fra overtidsloven (California State 2009³⁹). I loven heter det at ansatte skal ha mulighet til å velge om de vil jobbe overtid. Men generelt gjelder samtidig at en arbeidsgiver kan diktere arbeidstakerens timeplan og antall arbeidstimer. Hvis arbeidstakeren nekter å påta seg pålagt overtid, kan

³⁶ Arbeid mer enn 8 timer hver dag mer enn 6 dager i uken, og alle de første 8 timene den 7. dagen i uken, er tillatt så lenge arbeidstakeren får kompensasjon som ikke er mindre enn 1,5 ganger timelønnene mellom 8-12 timer overtid per dag, eller dobbel lønn for timer arbeidet mer enn 12 timer. Det er imidlertid både fritak og unntak for loven (California State 2009).

³⁷ http://www.dir.ca.gov/dlse/FAQ_Overtime.htm

³⁸ Under dette punktet kommer vitenskapsmenn og akademikere, og andre som driver intellektuelt arbeid som er variert (i motsetning til arbeid som er rutinepreget, manuelt, mekanisk eller fysisk arbeid). De som tjener mer enn to ganger den statlige minimumslønnen for fulltidsarbeid er også fritatt fra overtidsregelen. Minimums lønn er pr. 1.1.2008: \$8 pr time. (<http://www.dir.ca.gov/IWC/MinimumWageHistory.htm>).

³⁹ www.dir.ca.gov/dlse/FAQ_Overtime.htm

imidlertid arbeidsgiveren disiplinere arbeidstakeren med straff helt opp til oppsigelse.

Det amerikanske arbeidsmarkedet preges av deregulering, korttidsarbeid og lav investering (Tomlinson 2007). Deltidsarbeid er uvanlig i USA og årsakene til det handler om at det gir få fordeler både for arbeidsgivere og arbeidstakere. Deltidsarbeid gir langt sjeldnere nødvendig helseforsikring eller tilgang til statlige velferdsgoder som man får gjennom jobbtilknytningen. Aleneforsørgere har for eksempel sjelden annen mulighet enn å arbeide full tid, og statistikken viser at flere alenemødre enn gifte mødre har en tilknytning til arbeidslivet (Tomlinson 2007). Det er ofte billigere å betale for en heltids plass i barnehager, slik at det totalt sett er mer lønnsomt å jobbe full tid enn redusert tid (Gornick & Meyers 2003, Tomlinson 2007). Fulltidsarbeid gir dessuten bedre karrieremuligheter, mens deltidsarbeid kan føre til degradering og underutnyttelse av kunnskaper og ferdigheter (jf. Epstein et al. 1999). I så tilfelle er det ikke snakk om balanse mellom jobb og familieliv, men er i realiteten en trade-off mellom karriere og familie (Tomlinson 2007:411).

I USA defineres deltidsarbeid som arbeid under 35 timer i uken (Bureau of Labor Statistics, ref. i Tomlinson 2007). Mødre i fulltidsstillinger jobber i gjennomsnitt 41,4 timer i uka (tall fra 1997). Ifølge Tomlinson (2007) er det siden 1977 en økning på 5,2 timer i uken for hva anses som full tid. Amerikanske kvinners foretrukne lengde på arbeidsuken er om lag 30 timer, men i realiteten arbeider de gjennomsnittlig over 10 timer mer enn dette pr. uke (Tomlinson 2007:411). Utviklingen gjenspeiler en generell økning i antall timer i fulltidsarbeid, både for menn og kvinner, og er med å forsterke den såkalte “long hours culture” i amerikanske bedrifter.

Det finnes få regulerte ferie og permisjonsordninger i USA. De har allmenn alderspensjon, Social Security, som finansieres gjennom innbetalinger både fra ansatte og arbeidsgivere. Som allerede nevnt er det slik at sosiale goder og vilkår knyttes til arbeidsplassen, og det er dermed store variasjoner i vilkår for ulike grupper av ansatte. Det finnes ingen ferielov, så en del heltidsansatte kan få så lite som en ukes ferie i året, mens andre kan ta opp til seks uker ferie. Det vanligste er imidlertid to ukers ferie (Landguiden 2010).

Vi har sett at det finnes noen få lover som begrenser arbeidstiden og overtiden, men at disse hovedsakelig er knyttet til monotont, manuelt lavtlønnsarbeid. Mine informanter som jobber i IKT-bransjen er altså unntatt lovene om begrensnene av overtid. I praksis betyr det at arbeidsgiverne kan bestemme veldig mye over tiden deres. Hvilke rettigheter har californiske innbyggere når det gjelder fødselspermisjon og sykefravær?

Permisjonsrettigheter

I USA har det ikke vært en entydig eller bevisst politikk rettet mot mødre og familier (Vogel 1993).⁴⁰ Lover for permisjon og sykefravær i USA er enten føderale eller statlige, og er rettet mot omsorgsarbeid generelt og ikke fødselspermisjon spesielt (Gornick & Meyers 2003, Gambles et al. 2006). De føderale lovene gjelder for alle stater og gir et minstemål av ytelser, mens de statlige lovene kan gi litt bedre vilkår i den gitte staten. De fleste ordningene er ubetalte, men gir en viss rett til å være borte fra jobben uten å miste den som følge av fraværet (Gambles et al. 2006).

Sammenlignet med andre stater i USA har California flere ordninger som skal gjøre det lettere å kombinere arbeid med omsorgsoppgaver. California har en egen omsorgslov, California Family Rights Act (CFRA) i tillegg til den føderale Family and Medical Leave Act (FMLA). Begge ble vedtatt i 1993, og skiller seg fra hverandre på få punkter. Formålet med FMLA er å gjøre det mulig for arbeidstakere å *“balance their work and family life by taking reasonable unpaid leave for medical reasons”* (part 825.101a The Family Medical Leave Act of 1993).⁴¹ Intensjonen er altså å balansere krav fra arbeidsstedet med familiens behov. Loven skal sikre familiens stabilitet, økonomi og integritet samtidig som at arbeidsgivernes legitime interesser blir ivaretatt på en måte som er i overensstemmelse diskrimineringslovene (part 825.101a The Family Medical Leave Act of 1993). I tillegg har California en lov for gravide (Pregnancy Disability Leave) og en delvis lønnet familiepermisjon (Paid Family Leave). Jeg skal kort gå gjennom alle de nevnte lovene.

The Family Medical Leave Act (FMLA)

Lover som beskriver permisjonsrettigheter i forbindelse med fødsel og sykdom har vært få, innviklede og sprikende (Vogel 1993). En av de få lovene som fins er The Family and Medical Leave Act (FMLA), som er en føderal lov vedtatt i 1993 (Gambles et al. 2006). The Family Medical Leave Act gir en kvalifisert arbeidstaker rett til å være borte fra jobben i til sammen 12 uker i løpet av et år grunnet omsorg og pleie ved fødsel eller adopsjon, omsorg eller pleie for partner eller foreldre, eller ved egen sykdom. Permisjonen er ulønnet og rettighetene er ikke universelle, men er knyttet til størrelsen på bedriften og arbeidstakerens tilknytning til den. Bedriften må ha flere enn 50 ansatte som bor innenfor en radius på 75 miles fra arbeidsplassen, og alle må jobbe minst 20 uker av

⁴⁰ For utfyllende beskrivelse av utviklingen av fødselspermisjonspolitikken i USA, se Vogel 1993.

⁴¹ Full referanse: Code of Federal Regulations pertaining to ESA. Labour, kapittel V Wages & Hour Division, [part 825.101a The Family Medical Leave Act of 1993](#).

kalenderåret. Arbeidstakeren må ha vært ansatt i minst 12 måneder, og må jobbe minst 1250 timer i løpet av et år forut for permisjonen.

Et sentralt element i loven er imidlertid at arbeidsgiver plikter å gi arbeidstaker som benytter seg av FMLA de samme forsikringsvilkår og -goder som før, og arbeidstakeren har også rett til å beholde samme posisjon som før permisjonen. Arbeidstakeren kan overføres til andre oppgaver/avdelinger som passer bedre med permisjonen, men arbeidsgiver kan ikke overføre en ansatt med det mål å hindre at permisjon blir tatt ut. Arbeidstakere har altså en viss sikkerhet når det gjelder å ha en jobb å komme tilbake til etter permisjonen, selv om det altså er en rekke unntak fra denne loven.

I California har arbeidsgiverne rett til å tilby en Voluntary Plan (VP) i stedet for de statlige eller føderale, og denne planen skal inneholde minimum de samme godene som de statlige og føderale planene tilbyr. Alle voluntary plans må fra 1.juli 2004 inkludere benefits (goder/fordeler) for omsorg for alvorlig syke familiemedlemmer og nyfødte.

The California Family Rights Act (CFRA)

California Family Rights Act (CFRA)⁴² er en statlig ordning som ligner på FMLA, og som gir rettigheter i forbindelse med fødsel, adopsjon og omsorg ved sykdom. CFRA ligner på Family Medical Leave Act på de fleste punkter. De har samme krav til størrelse, arbeidstimer og bosted i forhold til bedriften. CFRA skiller seg fra FMLA på et par områder. I CFRA poengteres det at permisjonen kan påvirke visse forsikringsvilkår og -fordeler (benefits), pensjonsdato, og at fosterbarn også dekkes av loven. En annen viktig forskjell fra FMLA er at CFRA kan legges til Pregnancy Disability Leave. Både menn og kvinner kan bruke CFRA. Både arbeidstaker og arbeidsgiver kan kreve at sykefravær brukes som en del av CFRA, som da gir betalt permisjon.

Pregnancy Disability Leave

Gravide har også opp til 12 uker ulønnet permisjon i forbindelse med "disability" knyttet til graviditeten, fødselen og tiden etter fødselen. De 4 månedene man kan få i Pregnancy Disability Leave må ikke tas ut sammenhengende, men kan brukes både før og etter fødselen. Med arbeidsgivers samtykke kan permisjonsperioden forlenges med ferie, sykedager eller i kombinasjon med andre ordninger, f.eks. CFRA.

⁴² CFRA ligger under Department of Fair Employment and Housing, og ble også vedtatt i 1993 sammen med Family Medical Leave Act (FMLA).

Arbeidsgiveren kan pålegge arbeidstakeren å bruke betalte permisjoner som deler av den ubetalte Pregnancy Disability Leave på 4 måneder. En kvinne som benytter seg av Pregnancy Disability Leave kan også ta en CFRA permisjon i tillegg om hun kvalifiserer til det. Det betyr at man kan ta opptil 4 måneder permisjon i forbindelse med graviditet og i tillegg ha rett til enda 12 uker permisjon jf. CFRA.

Arbeidsgiver plikter å gi den gravide et mindre strevsomt arbeid, samt rett til å returnere til samme type jobb som før graviditeten, vel å merke hvis hun kommer tilbake innen 4 måneder. Arbeidsgiveren er imidlertid ikke forpliktet til å fortsette å sørge for helseforsikringer for arbeidstakeren som kun benytter Pregnancy Disability Leave.⁴³ Hvis derimot Pregnancy Disability Leave benyttes som en permisjon i forbindelse med FMLA, må arbeidsgiveren betale helseforsikringene for arbeidstakeren.

Paid Family Leave

California var den første staten som vedtok en ordning som kalles Paid Family Leave (PFL).⁴⁴ Paid Family Leave⁴⁵ gir opp til 6 uker *betalt* fri hvert år i forbindelse med omsorgsoppgaver, og er en rettighet som skal gi personer i arbeid lønnskompensasjon for å ta fri for å utføre omsorgsoppgaver. Utbetalingene er 55 % av full månedslønn, med \$50 som nedre grense og \$875 som øvre grense. PFL gjelder i tilfeller av omsorg og pleie ved alvorlig sykdom hos barn, ektefelle/partner eller foreldre (ikke svigerforeldre), omsorg for eget nyfødt barn, ektefelles/partners barn eller adoptert barn. PFL er ikke en permisjonsordning slik som CFRA og FMLA, men skal sikre lønn ved fravær grunnet omsorgsoppgaver. Målet er å sikre stabilitet i familien og bedre balanse mellom arbeid og familieliv, jf. the Family Medical Leave Act of 1993.

Begge foreldre til et nyfødt barn kan søke om PFL samtidig for det samme barnet. PFL gir imidlertid ikke samme rettigheter som CFRA og FMLA, spesielt når det gjelder krav om at arbeidsgiver må innvilge permisjon. Jobben er heller ikke sikret etter permisjonen, men den kan være sikret av andre lover, som for eksempel CFRA eller FMLA. Arbeidsgiver kan ikke forlange at vanlige sykedager blir brukt, men kan derimot forlange at ubrukt ferie tas ut som en del av PFL. Arbeidsgiver kan også forlange at arbeidstakere benytter permisjoner i

⁴³ med mindre arbeidstakeren betaler forsikringer for andre ansatte som er ute av arbeid på grunn av andre former for uførhet (jf. Loven om diskriminering).

⁴⁴ Ordningen ble vedtatt i 2002, men kom ikke i gang før 1.juli 2004.

⁴⁵ Paid Family Leave går også under navnet Family Temporarily Disability Insurance (FTDI). Paid Family Leave administreres av State Disability Insurance (SDI) programmet i Employment Development Department.

henhold til FMLA og CFRA. Den totale perioden fri blir da 12 uker, ikke 12 FMLA/CFRA pluss 6 uker PFL.

Andre sykefraværsordninger

California har også egne statlige støtteordninger ved sykdom. Den mest sentrale i denne avhandlingen er California State Disability Insurance (SDI), som gir delvis lønnskompensasjon ved kortvarig sykdom. Ordningen er finansiert gjennom et lite lønnstrekk hos arbeidstakerne. SDI-ordningen gir overkommelig korttidstrygd til arbeidstakere som får inntektstap som følge av at de ikke kan arbeide som følge av en skade, får sykdom som ikke er relatert til jobben, eller som er midlertidig uføre som følge av graviditet eller fødsel. I motsetning til de andre lovene som er nevnt over, følger SDI-forsikringen arbeidstakeren, slik at denne er dekket uavhengig av hvilken arbeidsgiver han har. En annen viktig forskjell, som også bringer SDI nærmere en generell rettighet for de som har arbeid, er at den ikke kan sies opp på grunn av helserisikoer, slik andre forsikringer kan.⁴⁶

Når amerikanerne snakker om “Sick leave” er dette fravær som defineres som nødvendig som følge av skade eller sykdom hos arbeidstakeren eller et nært familiemedlem. Arbeidstakeren opparbeider seg rettigheter til sykedager, som gjør at man kan være borte fra jobben ved sykdom uten å miste lønn. Annual Leave er et program som erstatter tradisjonelle ferie- og sykedager med et mer fleksibelt antall betalte fridager, Paid Time Off (PTO). Annual leaves kan brukes både til sykedager og til andre fraværsgrunner, som for eksempel ferie. En arbeidstaker kan akkumulere opp til 640 timer hvert år.

Som en oppsummering av permisjonsordningene i California kan vi si at det finnes flere lover som overlapper, men som samtidig kan ekskludere de som ikke har den nødvendige tilknytningen til arbeidslivet (Tomlinson 2007). Rettighetene til permisjon i forbindelse med fødsel og sykdom er ikke universelle, og som vi har sett har de ulike lovene litt forskjellig innhold. Denne delen av den californiske velferdsformateringen tilbyr i så måte en stor grad av uorden som følge av at ikke alle har mulighet til å benytte seg av de få ordningene som finnes. I tillegg så vi at lovene i mange tilfeller gav arbeidstakerne begrensede rettigheter, mens arbeidsgiver på sin side beholder store deler av sin makt over sine ansatte. Det finnes også få regler mot å måtte

⁴⁶ Bare 4 stater i USA har en slik ordning (de andre er Rhode Island, New York, New Jersey og Hawaii). Det finnes tre ulike typer planer i denne statlige uførhetsordningen. Den ene er en statlig plan, som de aller fleste er dekket av. Den andre er en Voluntary Plan (VP) som er en privat forsikring som kan erstatte den statlige planen, men som ikke kan ha dårligere vilkår enn SDI. Den tredje planen er Elective Coverage, som er for arbeidsgivere og selvstendig næringsdrivende.

arbeide mye. Statlige reguleringer er imidlertid bare en side av velferdsformateringen. Hvordan er det for eksempel vanlig å utøve foreldreskap i California? Finnes det en institusjonalisert barneomsorg slik vi har i Norge?

Familieliv i California – barnetilsyn og det intensiverte morskapet

IKT-ansatte tilhører middelklassen eller det som betegnes som den øvre middelklassen i USA. Disse menneskene har høy utdanning og har mer eller mindre godt betalte jobber, og man kan forvente at disse individene lettere vil leve opp til forestillingen om kjernefamilien. Ettersom mobiliteten både opp og ned (lett å miste jobben!) er stor, forventer jeg en stor grad av refleksivitet og bevisste, kalkulerende valg hos min gruppe av informanter.

Selv om menn og kvinner deltar på lik linje i arbeidslivet, er arbeidsdelingen hjemme fortsatt veldig skjevt fordelt, noe som setter spesielt kvinner under press (Tomlinson 2007). Mange kvinner velger da også å bli hjemmeværende når de får barn, både fordi de møter hindre i arbeidslivet (som straffer de som ikke jobber full tid) og fordi de anser morskapet som en fulltidsjobb på lik linje med en karriere (Stone 2007). Det må også understrekes at IKT-ansatte tilhører en gruppe av middelklassen som vil kunne ha økonomiske muskler til å velge at en av foreldrene blir hjemme med barna, vanligvis mor. Samtidig er det en økende trend at både kvinner og menn i større grad må, og vil, arbeide for å forsørge familiene sine (Tomlinson 2007:409). Det er med andre ord både vanlig å jobbe og mer vanlig å være hjemmeværende for høyt utdannede kvinner fra den øvre middelklassen, der mine informanter kommer fra. Mine informanter har imidlertid valgt å fortsette å arbeide når de fikk barn. Hvilke valgmuligheter har de når det gjelder barnepass?

Barnetilsyn

Tilgangen på passende og rimelig barnepass er styrende for kvinners tilknytning til arbeidsmarkeder (Gornick & Meyers 2003). I USA er barnepass for små barn hovedsaklig privat, selv om staten til en viss grad finansierer noe omsorg gjennom førskoler, subsidier og skattefradrag (Gornick & Meyers 2003:185). Private familiebarnehager må ha lisens fra staten for å kunne drive, og det er et visst forsøk på standardisering og oppfølging av slik omsorg. Kvaliteten på de ulike tilbudene er imidlertid varierende, som følge av at uregistrerte dagmammaer og familiebarnehager i mange tilfeller er unntatt fra de statlige reguleringene (Gornick & Meyers 2003:195). Private barnepassere, som nannys eller au pair, kan skaffes gjennom private formidlingsbyråer, mens andre skaffer

seg barnevakter på egen hånd, for eksempel gjennom mailinglister knyttet til bedriften eller nærmiljøet. Slike private barnepassere kommer som regel til huset hvor barnet bor og er der mens foreldrene er på jobb.

I de senere åra har det blitt flere statlige ordninger for tilsyn av barn i pre-kindergarten (barnehage). Det offentlige tilbudet søker å nå yngre og flere barn enn tidligere, som et ledd i å gi svakere stilte og utsatte barn en bedre start i livet (Gornick & Meyers 2003). Når barna blir 4 år kan de begynne i Pre-School programmet, og ved 5 år starter de i Kindergarten. Det finnes en mengde private tilbydere av førskoleprogrammer.

Skoledagen er som regel kortere enn foreldrenes arbeidsdag (Gornick & Meyers 2003). Dette skaper selvfølgelig store utfordringer for småbarnsforeldre som arbeider ettersom det altså ikke lønner seg å ha deltidsarbeid (Epstein et al. 1999). Lengden på skoledagen øker etter hvert som barnet kommer opp i grunnskolen. Skolene tilbyr i noen tilfeller After School Care⁴⁷ programmer for barn som har arbeidende foreldre, men både tilbud og kvalitet på tilbudet varierer med skoleområdenes sosioøkonomiske status. Det er imidlertid rimelig å anta at det er lettere å finne godt barnepass og skolefritidsordninger der hvor mine informanter bor, ettersom de bor i mer velstående områder i Silicon Valley. Det finnes altså ikke noe standardisert, offentlig system for barnetilsyn. Foreldrenes bosted og inntekt vil avgjøre hvilket av de private tilbudene om barnepass de vil velge.

Det intensiverte morskap og forståelser av tid

Amerikanske ideer om familien bygger på forestillingen om kjernefamilien, bestående av en forsørgende far, hjemmевærende mor og to barn som bor i et hus de selv eier. Kjernefamilien representerer først og fremst et hvitt, heteroseksuelt middelklasseideal. Andre grupper i det amerikanske samfunnet, som enslige, svarte og arbeiderklassefamilier, har sjeldent levd opp til dette idealet (Descartes & Rudd 2008). Selv om de faktiske familieformene er flere og mer sammensatte, og alternative forsørgermodeller eksisterer side om side, fungerer forestillingen om kjernefamilien som en sterk normativ familiemodell i USA (Descartes & Rudd 2008).

Forestillingen om kjernefamilien er opphav til en ideologi om det intensiverte morskap, hvor det settes et ekstremt fokus på barnet (Hays 1996). Mødrene oppfordres til å være vår for, og hele tiden respondere på barnets behov i dets ulike stadier, slik at barnets emosjonelle og intellektuelle utvikling

⁴⁷ Tilsvarende SFO i Norge.

blir ivaretatt. Mødrene trenger både å tilegne seg detaljert kunnskap, jf. Giddens' ekspertsystemer, og bruke mye tid og penger for å sikre den riktige utviklingen til barnet. Denne ideologien bygger på at "riktig" barneomsorg er konstruert som "barnesentrert, ekspertledet, emosjonelt absorberende, arbeidsintensivt og dyrt" (Hays 1996:8). Det skal kort sagt brukes mye tid og energi på barna.

Det intensiverte morskap er først og fremst beskrevet som et urbant middelklasseprosjekt for hvite kvinner, og henger sammen både med menns interesser, kapitalisme, statens agenda, middelklasseverdier og de hvites kultur. På samme måte som med forestillingen om kjernefamilien, er det lite sannsynlig at alenemødre og personer fra lag med lavere inntektsnivå tar til seg denne ideologien. De må bruke kreftene sine på arbeid utenfor hjemmet fremfor å oppfylle det sosialt konstruerte idealet om den hjemmeværende mor (Hays 1996).

Ved siden av dette intensiverte morskapet finnes også ideologier som fokuserer på arbeidende mødre. Det er her begrepet kvalitetstid opprinnelig kommer fra. Ut over 1980-tallet etablerte det seg en forestilling om at foreldre kan og bør ha alt, en suksessfylt karriere og et lykkelig familieliv (Kremer-Sadlik & Paugh 2007:290). Man begynte å måle tid i både kvalitet og kvantitet, hvor kvantitet var å foretrekke. Hvis mengde ikke var mulig, var det nest beste å gi barn kvalitetstid. For å forsterke familiefølelsen og styrke samholdet ble det ansett som viktig å lage rom for uforstyrret, konsentrert og ustresst samvær. Behovet for slik konsentrert og prioritert familietid bunner i at en eller begge foreldre er borte på arbeid de fleste timene i døgnet.

Problematismen av tid henger sammen med en økt følelse av travelhet i det moderne livet, flere to-inntektsfamilier, lengre arbeidstid og flere fritidsaktiviteter hos både barn og voksne. Det er vanlig for foreldre å hevde at det ikke er nok tid til familien (Hochschild 1989,1997, Southerton 2003, Brannen 2005). Det hersker en bred oppfatning av at det er mindre tid til familie og fritid enn før, til tross for at de fleste har mer tid til rådighet også her (Robinson & Godbey 1997, Sullivan 2008).⁴⁸ Den moralske implikasjonen av oppdelingen i kvalitets- og kvantitetstid var at arbeidende foreldre ikke kunne gi barna sine den rette sorten eller mengden tid (Kremer-Sadlik & Paugh 2007). Dermed er det ikke merkelig at foreldre fanger opp et sterkt ideologisk budskap om at barn trenger kompensasjon for all tiden foreldrene tilbringer vekk fra dem (Kremer-Sadik & Paugh 2007). Slik sett kan man forvente at ideologien om intensivert foreldreskap er videreført også i de tilfeller hvor begge foreldrene jobber. Dette må imidlertid undersøkes empirisk.

⁴⁸ Dette paradokset husker vi også fra beskrivelsen av den norske konteksten.

Det amerikanske samfunnet kan beskrives som preget av få offentlige reguleringer og mange valgmuligheter for de som har penger. Barnepass for små barn er ofte av dårlig kvalitet og koster mye slik at det i mange tilfeller ikke er lønnsomt å fortsette i arbeid for en av foreldrene. Deltidsarbeid er ikke veldig utbredt i USA, noe som forklares med at det gir frafall av helseforsikringer og andre rettigheter, og derfor er ulønnsomt. Kulturen for lange dager og “face-time” på kontoret har også ført til at arbeidslivet er mer krevende enn for eksempel for 10-15 år siden (Tomlinson 2007). Derfor mener mange at en karriere i arbeidslivet ikke er forenlig med en karriere som mor. En rimelig antakelse er derfor at det er færre arbeidende mødre i California, mens andelen arbeidende fedre er upåvirket.

Flytende formateringer eller faste former?

Som vi husker avsluttet jeg kapittel 2 med å beskrive tre formateringer som skal være utgangspunkt for min empiriske analyse av balansering mellom lønnsarbeid og familieliv – velferdsstatsformateringen, arbeidstidsformateringen og flytende modernitetsformatering. Formateringene slik jeg utledet dem i den norske konteksten er retningsgivende for hele den empiriske analysen. Jeg antar at jeg finner ut mer og får “avnaturalisert” det norske ved å speile det mot det malaysiske og californiske. Hvordan ser utformingen av disse tre formateringene ut i Malaysia og California? Både Malaysia og California kan beskrives som nyliberale velferdssystem. Begge har begrensede tilbud og rettigheter knyttet til velferd for familier. Hvilke likheter og forskjeller kan vi si at de har?

Velferdsformateringer

Ifølge Malaysisk lov har kvinner 2 måneders fødselspermisjon (ILO 2010).⁴⁹ Når permisjonen starter kan velges: Den kan ikke tas ut tidligere enn 30 dager før nedkomst, eller senere enn en dag etter nedkomst. Fødselspermisjonen er lønnet hvis kvinnen har færre enn 5 overlevende barn og har vært ansatt i minst 90 dager de siste 4 månedene før nedkomst (ILO 2010). Bedrifter bestemmer selv om de vil forlenge permisjonen ut over dette. Menn har ingen lovfestet rett til permisjon ved fødsel, og det er opp til bedriftene å gi noen dager fri for å registrere barnet, og ordne med papirer og offentlige kontorer.

Frykt for fallende fødselsrater har ført til at bedriftsledere har blitt oppfordret til å organisere flere familievennlige programmer, slik at deres ansatte skal få bedre mulighet til å tilbringe mer tid sammen med familiene sine

⁴⁹ Malaysia Employment Act, 1955.

(og implisitt få flere barn). Markedet tilbyr en viss institusjonalisert barneomsorg, men kvaliteten på disse er varierende. Familien oppfattes i det hele tatt som en viktig byggestein i samfunnet og som den viktigste stabilisator og produsent av gode mennesker (Stivens 2007). Tradisjonelt har likhetsideologien stått sterkt i malaysisk kultur, men som Ong (1995) har påpekt, har revitaliseringen av islam medført et økende forskjell mellom kjønnene.

Oppsummert kan en si at familiestørrelse og familien som verdi er viktig for den malaysiske staten, og at grep for å sikre dette gjøres på bedriftsnivå. Samtidig gir det liberale velferdssystemet i Malaysia få rettigheter og goder til familier, og lite eller ingen lønnskompensasjon for permisjoner eller ekstra tilskudd til småbarnsfamilier. De ordningene som finnes kan likevel oppsummeres som oversiktlige og kan derfor forstås som en formatering som skaper en viss orden.

I California er permisjonsordningene hovedsakelig knyttet til størrelse på bedriften som rettighetene tjenes opp gjennom. De fleste kvinner i California har imidlertid rett til Pregnancy Disability Leave, som er en ubetalt permisjon på totalt 12 uker. Dessuten kan både kvinnelige og mannlige arbeidstakere som kvalifiserer til det, få inntil 4 måneders permisjon i tillegg gjennom FMLA, CFRA og/eller Paid Family Leave. Permisjonsordningene i California kan beskrives som uoversiktlige, overlappende og med ulike betingelser og konsekvenser. Ordningene med omsorgsrelaterte permisjoner er utviklet som følge av et ønske om at amerikanske familier skal få en bedre balanse mellom arbeid og familieliv, problemer som har blitt identifisert gjennom forskning om det krevende arbeidslivet (jf. blant annet Schor 1991, Hochschild 1997).

I prinsippet åpner det nyliberale velferdssystemet for like sjanser og rettigheter for menn og kvinner, men tilbyr samtidig få grep for å hjelpe familier til å kombinere arbeid med omsorg for små barn. Det finnes heller ikke en god, offentlig barneomsorg som tilbys til alle, slik at kvaliteten og tilbudene varierer med by og fylke. Fokuset på individets rett til å velge står sentralt i en nyliberalistisk tankegang, slik at det hypotetisk sett skal være like muligheter og like rettigheter for alle. Den californiske staten har slik et ønske om å behandle alle likt, men har få reguleringer som sikrer resultatlikhet (slik den norske staten har). Formateringene som den amerikanske velferdsstaten produserer kan dermed sies å skape uorden, fordi den tilbyr stor valgfrihet og fordi rettigheter avhenger av inntekt og arbeidstilknytning. Det er ofte opp til arbeidsgiver å utforme arbeidstiden til sine ansatte, og det er opp til enkeltindividene å skaffe seg reelle muligheter til å utnytte den potensielle valgfriheten. Kan vi derfor

forvente at vi finner flere variasjoner i måter å organisere jobb og familieliv på her?

Den norske velferdsformateringen tilbød som vi husker en stor grad av orden gjennom universelle rettigheter for foreldre når de får barn, samt en offentlig subsidiert og institusjonalisert barneomsorg. Likestilling er dessuten en uttalt politikk, som manifesteres gjennom det økte fokuset på den viktige far i småbarnsomsorgen.

Vi ser altså at velferdsformateringen i de tre kontekstene tilbyr ulik grad av orden og uorden. Den tilbyr mest orden i velferdsformateringen i Norge, mindre i Malaysia og aller minst i California. Hvordan er det med fleksibilitetsformateringen i de tre kontekstene?

Fleksibilitetsformateringer

Fleksibilitetsformateringen har som nevnt utspring i den statlige politikken i det norske velferdssystemet. Den norske fleksibilitetsformateringen er preget av et sprik mellom faste rammer for arbeidstid og -mengde (nedfelt i statlige reguleringer), og forståelsene av fleksibilitet som valgfrihet i styringen av arbeidstid. Valgfriheten i arbeidstid blir betraktet som virkemiddel til å løse eventuelle balanseproblemer. Sett under ett kan fleksibilitetsformateringen i Norge sies å skape litt mer uorden enn velferdsformateringen, som følge av at de stramme reguleringene ser ut til å utfordres av arbeidsgiverne.

I California styres fleksibilitet hovedsakelig av arbeidsgiverne. Det finnes statlige reguleringer av arbeidstid, men det er så mange unntak at det så å si er opp til arbeidsgiver å utforme arbeidstiden til IKT-ansatte. Noen av bedriftene informantene jobbet i hadde fleksible ordninger og gode betingelser for å lokke til seg arbeidskraft (jf. samtale med HR-ansvarlige). Men bl.a. Hochschild (1997) påpeker at arbeidstakere ofte ikke benytter seg av de tilbudene som finnes. Grunnen til dette er blant annet intensive arbeidskulturer som “high commitment”, “long hours culture” og “face-time”, som alle viser at det er viktig å være til stede. Arbeidstakerne har også en reell frykt for å miste arbeidet og dermed viktige helseforsikringer. Fleksibilitetsformateringen i California kan dermed sies å produsere uorden, ettersom mulighetene for fleksibilitet styres av arbeidsgiver, samtidig som fleksibiliteten tilbys i en kultur hvor arbeidsetikk knyttes til frykt for å miste jobben. Ut fra dette kan man forvente at fleksible ordninger finnes, men at de ansatte ikke benytter seg så mye av disse. Dette må imidlertid undersøkes empirisk.

Malaysia lovregulerer antall timer som er normert arbeidsdag, men bedriftene kan bestemme arbeidets start og slutt med utgangspunkt i dette. De malaysiske arbeidstidspraksisene må forstås ut fra sammenblendingen av konfutsianske verdier om harmoni, islamske verdier som kollektivism og likhet og vestlige verdier knyttet til hierarki og weberianske organisasjonsmåter (Mansor & Ali 1998). Dette fører til at det er lite fleksibilitet i arbeidstid for arbeidstakerne. Slik sett produserer den malaysiske arbeidstidsformateringen orden, fordi den ikke tilbyr valgfrihet for aktørene.

Oppsummert kan en si at fleksibilitetsformateringen i de tre kontekstene produserer ulike grader av orden. Den malaysiske konteksten tilbyr mest orden, mens den norske og den californiske konteksten tilbyr uorden, i form av at de tilbyr valgfrihet på litt forskjellige måter.

Flytende modernitet i alle "sites"?

Den tredje formateringen, knyttet til den flytende moderniteten, er en formatering som har utgangspunkt i beskrivelser av den vestlige verden. Effekten av denne formateringen kan være frisetende i den forstand at tradisjonelle normer i mindre grad oppleves som obligatoriske, men effekten kan også vise seg i form av økte krav om begrunnelser for det valgte livsprosjektet. Den californiske flytende formateringen kan sies å representere en høy grad av uorden, som følge av at ansvaret for liv og helse i stor grad er individualisert gjennom mye personlig valgfrihet. Dermed er det rimelig å anta et rikere begrunnelsesliv i en californisk kontekst, fordi så mange områder av livet ikke er rammet inn av en velferdsstat med universelle rettigheter.

Den norske flytende formateringen kan videre sies å representere en middels grad av uorden. Mange av livets spørsmål er allerede ferdigforhandlet og ligger tilgjengelig i form av statlige reguleringer og rettigheter, og individene forhandler slik innenfor standardiserte valgmuligheter. Spørsmålet er hvorvidt det finnes en slik formatering i Malaysia, og ikke minst hvilke effekter den kan ha? Ifølge Stivens (2007) er det flere trekk ved moderskapet i Malaysia som gjør at det kan betegnes som postmoderne, samtidig som revitaliseringen av islam fører til patriarkalske verdier. Slik sett kan det malaysiske samfunnet sies å produsere to ulike formateringer som er knyttet til hver sine normsett. På den ene siden finnes moderniseringsideer, hvor fremgang og vekst står i fokus. På den andre siden finnes konservative og tradisjonelle ideer som forsterkes av revitaliseringen av islam. Samtidig fører økonomisk fremgang og global kapitalisme til endringer i Malaysia. Blant annet er flere og flere kvinner i arbeid i Asia nå enn før (Devashayam & Yeoh 2007), både som følge av økte

levestandarder, men også som følge av ideologiske endringer. Formateringen om “det flytende” er kanskje ikke så sterk i Malaysia, men kan likevel komme til syne på visse områder. Resultatet av en slik formatering er dermed vanskelig å forutsi, og må derfor undersøkes empirisk. Effekten av denne formateringen i Malaysia er antakeligvis lav grad av uorden, ettersom dette samfunnet i større grad fortsatt har faste sosiale institusjoner og tradisjoner.

Som vi har sett, har de tre formateringene ulike effekter i de tre nasjonale kontekstene. Velferdsformateringen i Norge tilbyr mer orden enn henholdsvis Malaysia og California. Flexibilitetsformateringen i Malaysia tilbyr mer orden enn Norge og deretter California. Flytendeformateringen har tilsynelatende minst effekt i Malaysia, skaper litt uorden i Norge og mest uorden i California. I de neste kapitlene vil jeg følge aktørene i alle de tre kontekstene og se hvilke formateringer de lytter til.

Kapittel 5 – Montasjearbeid I: Velferdstatsformateringen

I kapittel 2 utledet jeg avhandlingens teoretiske fundament og avsluttet med å skissere de viktigste analyseverktøyene. Som vi husker dreide det seg om *montasje* og om de tre formene for *formatering* (jf. forrige kapittel). Disse formateringene antok jeg altså vil utgjøre viktige “beskjeder” eller “stemmer” (jf. Bakhtin 1986) som informantene lytter/ikke lytter til når de utformer sine montasjer. Montasjearbeid er det aktørene/informantene bedriver når de håndterer konflikter mellom ulike forventninger til og ressurser for å få “et godt liv”. Å utforme balansen mellom arbeidsliv og familieliv er en del av dette montasjearbeidet. I den empiriske analysen som nå starter skal vi undersøke *hvordan* dette foregår. Jeg begynner i dette kapitlet med å se på hvordan den norske velferdstatsformateringen påvirker informantenes montasjearbeid, mens jeg i kapittel 6 og 7 ser på dialoger med henholdsvis arbeidstidsformateringen og den flytende moderniteten.

Som vi husker oppfatter Latour handling som et knutepunkt, hvor flere handlinger som er blitt påbegynt andre steder i et aktørnettverk samles. Slik distribuert handling kan forstås som pre-formateringer (Latour 2005). De distribuerte handlingene jeg analyserer i dette kapitlet, stammer slik sett fra en pre-formatering fra den norske velferdsstaten. Formateringer er altså beskjeder om handlingsopsjoner som er satt sammen av andre, enten mennesker, materialitet, teknologi, kunnskaps/ekspertsystemer eller institusjoner, som kommer et steds fra og som kan påvirke til videre handling. Dette kapitlet vil ta for seg den delen av montasjen hvor informantene møter og bearbeider handlingsopsjoner som kommer fra velferdsstaten.

I utgangspunktet kan vi si at den norske velferdstatsformateringen tilbyr høy grad av *orden* i form av klare rettigheter, tilbud og krav omkring barnetilsyn og permisjoner, og regulering av arbeidstid, som representerer konkrete og ordnende praksiser. Barne- og familiepolitikken i Norge har et uttalt mål om å hjelpe småbarnsforeldre å kombinere (dvs. balansere) lønnsarbeid med familieliv (Bø m. fl 2008). Slik tilbyr velferdsstaten gjennom sin politikk bestemte handlingsmuligheter i utformingen av hverdagslivet. Barneomsorg er i Norge for eksempel formatert slik at foreldre ses på som de beste omsorgsagentene frem til barnet er ett år, mens det deretter er både utbredt og sosialt akseptert å ha barnet i barnehage. Kontantstøtten gir imidlertid rom for å velge andre tilsynsformer enn barnehage mellom 1 og 3 år. Formateringen er altså ikke er entydig. Denne tosidigheten ved familiepolitikken medfører også at likestilling, i følge Skrede, blir et tilbud, og ikke den eneste normen (Skrede

2004). Velferdsstatsformateringen inkluderer også mindre konkrete handlingsforslag. Eksempler på dette er barne- og familiepolitikkenes fokus på “tid til barn” og ønskene om å gi småbarnsforeldre bedre muligheter til å kombinere arbeid og familieliv. Disse mer diffuse forventningene kan tolkes som måter å oppnå “det gode liv” på, som dermed også må forstås som en del av velferdstatsformateringen. Velferdstatsformateringen bidrar slik sett til spesifikke klimaer, både for forståelsen og utøvelsen av lønnsarbeid og familieliv.

Som beskrevet i kapittel 2 er det ikke noe en-til-en forhold mellom formatering og handling. Selv om handling kommer et sted fra, trenger den verken å følges eller oppfattes likt. Jeg har tidligere i avhandlingen argumentert for at det nettopp er det som gjør montasje- og formateringsbegrepene så godt egnet til å analysere variasjon. Som vi skal se videre i dette kapitlet, trenger ikke velferdstatsformateringen nødvendigvis alltid å føre til de samme forståelser av handlingsvalg og dermed til like montasjer. Velferdstatsformateringen kan imidlertid beskrives som en sterk føring med hensyn til handlingsvalg når det gjelder kombinasjonen av arbeid og omsorg for barn, og dermed må mine informanter må forholde seg til eller “forhandle” med den. Slik blir også formateringene en type aktør som har delegert påvirkning for å forsøke å få informantene til å handle på bestemte måter.⁵⁰ Også formateringene kan betraktes som aktører i informantenes nettverk. Selv om de ikke har kognitive intensjoner har de likevel effekter. Formateringene trekker individer i retning av visse handlinger. Når formateringer forstås som aktører, kan informantene også “forhandle” med dem. Forhandlinger skjer når informantene forholder seg til formateringen som en påvirkningskraft, rettesnor eller “stemme” om riktig og galt.

Velferdstatsformateringen inneholder mange handlingsmuligheter som informantene bare mer eller mindre automatisk følger, uten å diskutere eller begrunne dem. Det dreier seg for eksempel om bruk av fødselspermisjoner, barnehager og SFO etter skoledagens slutt. Disse valgene er så vanlige at de omtrent blir usynlige (i hvert fall i en montasje hvor informantens verden blir tilgjengelig for meg gjennom ord). Også bruken av teknologiske hjelpemidler var så selvfølgelige at de knapt ble nevnt. Informantene tok teknologier som vaskemaskiner, frysere og mikrobølgeovner og lignende så for gitt at de ble usynliggjorte i montasjen. Mye av balansearbeidet forholdt seg “tilpassende”, slik at velferdsstatens formateringer ikke alltid var like lette å få øye på.

⁵⁰ Jf. script-begrepet til Akrich og Latour (1992) og Akrich (1992).

Både de konkrete formateringer som barnehager og skoler med sine åpningstider, og de mer diffuse som forventningssett knyttet til “det gode liv” viser imidlertid også en iboende flertydighet i velferdstatsformateringen. Slik sett innehar aktørene et betydelig handlingsrom når de gjør sine forhandlinger med disse forventningene. Det er når forventningene er sprikende at ulike sider av balanseringsarbeidet blir mest synlige. De aspektene ved informantenes montasjer som blir analysert i dette kapitlet er derfor først og fremst de hvor formateringene ikke er så sterke, og hvor forhandlingene dermed blir tydeligere. Det er også her vi tydeligst ser ulikheter med hensyn til forventninger.

Det metodiske og analytiske grepet med å følge aktøren var slik sett effektivt, jeg kunne få tak på ulike sider ved hverdagslivsmontasjen da jeg på flere og ulike måter spurte hvordan de håndterte kombinasjonen av arbeid og familieliv.

Vi skal nå se på hvilke praksiser og strategier informantene tar i bruk i montasjearbeidet sitt for å få til et levelig arbeidsliv, slik at det lot seg kombinere med et tilfredsstillende familieliv. Hovedsakelig observerte jeg tre typer av strategier for balanse som alle kan tolkes som ulike strategier for å oppnå “det gode liv” på. Disse tre var:

- Effektiviseringsstrategier
- Reduksjonsstrategier
- Erstatningsstrategier

Når informantene brukte *effektivisering* som strategi for å balansere bedre handlet det vanligvis om ett av to; Hvordan gjøre arbeidet så raskt som mulig og derigjennom frigjøre tid til familien? Eller: Hvordan få utnyttet tiden best mulig, slik at jeg får gjort mest mulig? *Reduksjonsstrategier* innebar på sin side et fokus på hvordan man kunne bruke mindre tid på utvalgte oppgaver (eller simpelthen la være å gjøre dem), slik at tid til andre aktiviteter ble frigjort. *Erstatningsstrategier* handlet om å finne andre som kunne utføre oppgavene, slik at informanten selv slapp å bruke tid på det. Jeg tolker disse strategiene som informantenes måter å prøve å oppnå det de oppfatter som “det gode liv”. Kapitlet handler derfor om hvilke elementer som informantene binder sammen i sine forsøk på å realisere “et godt liv” når de møter velferdsstatsformateringen og fanger opp ulike stemmer fra den.

I det følgende organiseres fremstillingen etter de tre monteringsstrategiene. Det er selvsagt viktig å understreke at disse strategiene ikke er gjensidig utelukkende, snarere var det slik at de fleste informantene kombinerte to eller flere av dem. Jeg skal imidlertid først se litt nærmere på

hver av dem og se hvordan de kan frembringe forskjellige former for hybridkollektiver.

Effektiviseringsstrategien

Behovet for å finne effektiviseringsstrategier kommer både fra bedriftssiden og fra familiesiden. Nødvendigheten av å få mer ut av tiden kan komme av at kunnskapsintensivt arbeid har blitt – ja, nettopp, mer intensivt (Perrons et al. 2005, Rønning 2002, Pettersen & Kjelstad 2008). Større arbeidsmengde skal gjøres av færre folk, og kommunikasjonsteknologi medfører ofte at tempoet blir høyere. I følge Perrons et al. (2005) skylder arbeidstakerne på seg selv hvis de ikke greier å fullføre arbeidsoppgavene sine. Det er derimot ikke bare arbeidslivet som er blitt intensivert. Familielivet blir også intensivert med større tidspress, og det preges av brutte sosiale tidsrytmer, slik Brannen (2008) påpeker, og en travelhet som er generell for alle individer (Ellingsæter 2005, Sabelis et al. 2008). Arbeidslivets løsninger blir overført til familielivet gjennom at troen på å jobbe mer effektivt, og å planlegge tiden bedre, blir løsningen også på individuelle tidsproblemer (jf. Beck & Beck-Gernsheim 2001). Enkeltindividers problemer med å håndtere tid er egentlig et systemproblem, men det får betydning for familietiden all den tid selvstyre og fleksible arbeidspraksiser er ment å hjelpe familiene å effektivisere tiden sin.

Effektivisering kan som nevnt oppnås både ved å gjøre ting fortere og/eller enklere, det vil si med mindre bruk av ressurser. I analysen av intervjumaterialet ble det fort klart at de aller fleste informantene benyttet seg av ulike effektiviseringsknep. I følge Blunsdon et al. (2006) har utforming av tidsbruk mye å si for hvordan folk håndterer arbeid og familieliv. Tidsbruken er vanligvis avhengig av familienes evne til å ta kontroll over sine liv. Det er først og fremst jobben som “bør” effektiviseres slik at tid til familien frigjøres (Blunsdon et al. 2006). Dette samsvarer med Kvande og Rasmussens (2007) anbefalinger; de hevder at det er arbeidslivet som må forandres for at arbeidstakere skal få bedre muligheter til å kombinere arbeidsliv og familieliv. Det er altså vanlig å forestille seg at effektivisering må eller bør handle om jobben. Som vi snart skal se, kretser informantenes effektiviseringsstrategier ofte rundt arbeidet, men handler likevel om å få et bedre familieliv. Hvilke effektiviseringsstrategier brukte så informantene?

Bedriftene som informantene jobbet i, hadde alle rutiner som skulle effektivisere arbeidet, i form av kunnskapsdeling og dokumentasjonsdatabaser. Slike hjelpemidler skulle bidra til å forbedre produksjonen og kvaliteten på leveransene. Som moderne, kunnskapsintensive bedrifter tilbød dessuten alle bedriftene ordninger som hjemmekontor og fleksitid. Bruk av slike ordninger

var den tydeligste aktørstrategien for effektivisering blant informantene. En måte å få gjort mer på, var å benytte mulighetene for hjemmekontor. Peder, en tobarnsfar som jobbet som prosjektleder i ProgramConsult, hadde pleid å benytte seg av dette. Peders arbeidsoppgaver bestod i å koordinere prosjekter og ressurser. Han arbeidet ikke direkte med selve programmeringen. Han hadde mange møter som bandt opp tiden hans, men han kunne imidlertid ofte bestemme møtetidspunktene selv. Arbeidsdagen til Peder var ofte hektisk og preget av mange avbrytelser. Derfor hadde han pleid å jobbe mye hjemmefra, men vel å merke mest før han fikk barn:

“For meg er det faktisk veldig effektivt å jobbe hjemme ved enkelte typer arbeidsoppgaver. (...) Det som har med skriving å gjøre, så er det veldig effektivt å jobbe hjemme. Det har med selvdisciplin å gjøre, og å komme seg unna.”

På grunn av mange henvendelser og andre forstyrrelser på kontorplassen, effektiviserte Peder jobben gjennom å være borte fra arbeidsplassen sin. På den måten fikk han gjort unna arbeidsoppgavene fortere, slik at han slapp å bruke familietiden til dette. Peder presiserte imidlertid at å jobbe hjemme kun var mulig hvis han var alene i huset. Hvis samboeren eller barna var hjemme, ble det for mye støy, og han ble fristet til å være oppmerksom mot dem i stedet. Det var altså snakk om å arbeide hjemme på dagtid, og ikke en ekstra økt om kvelden. Å skaffe seg arbeidsro (eller avskjæring fra forstyrrelser) er en form for effektiviseringsstrategi. Denne typen arbeidsro var dessuten etterspurt av flere av informantene i samme bedrift. De opplevde at kontorlandskapet produserte for mye støy til at de fikk gjort alle arbeidsoppgavene innenfor tidsrammene for arbeidsdagen.

Å dele opp arbeidstiden og spare noen av arbeidsoppgavene til kvelden, var en annen måte å effektivisere på. Dette var løsningen for blant annet Agnes, som var rådgiver og som hadde to barn. Agnes arbeidet med noen få, men ganske store prosjekt, som gjorde at hun ofte var i møter ute hos kundene. Aconsult var organisert slik at utviklerne ofte satt ute hos kunden og gjorde utviklingsjobben der. Agnes fungerte som bindeledd mellom kundene og utviklerne på kundens arbeidsplass, men hun hadde også rapporteringsoppgaver innad i bedriften. Hennes prioritering var å utsette noe av arbeidet slik at hun kunne gå hjem tidlig for å være til stede for barna. På den måten stykket Agnes opp tiden og fikk benyttet alle tidslommer (Hylland-Eriksen 2001, Roberts 2008) slik at ingen tid forble ubrukt (til noe “nyttig”). Agnes’ måte å organisere arbeidstiden på blir ytterligere diskutert i neste kapittel, hvor jeg analyserer innramming av arbeidstiden (som er forhandlinger med arbeidstidsformateringen).

I motsetning til Peder så valgte altså Agnes å gjøre litt jobb hjemmefra, men ikke fordi hun ville unngå forstyrrelser. Hun ønsket å være mer til stede for barna gjennom å sørge for middag, og å følge dem på de mange ulike aktivitetene de hadde. Både Peder og Agnes forsøkte altså å frigjøre tid til familiene sine: Peder jobbet mer effektivt for å få mer tid til familien, Agnes effektiviserte gjennom å dele opp arbeidstiden sin.

Timeplanen til Agnes' familie var tettpakket. Hun og mannen la som sagt vekt på å være til stede for barna. Oppfølgingen krevde mye tid, men barnas aktiviteter bidro samtidig til at Agnes' oppdeling av arbeidsdagen fungerte. Agnes gjorde nemlig unna en del arbeid mens barna var opptatt med sine aktiviteter:

“Jeg har funnet en sånn rytme, for jeg går hjem – jeg går ikke hjem seint, altså. Hvis jeg klarer det, så går jeg hjem klokka tre. (...) Så jobber jeg lite grann senere, når barna går ut på aktiviteter eller ... Eller de er hos venner eller et eller annet sånt.”

Agnes' familie hadde en hektisk fritid. I tillegg til at ungene hadde en fritidsaktivitet hver dag, hadde Agnes og mannen ansvar for sønnens årsklasse i fotballklubben. Ansvar medførte en god del mailing og organisering. I tillegg til organiseringen prøvde de å få til at en av dem var tilstede på treningene til barna også. Agnes poengterte at de ikke hadde trengt å involvere seg så mye, men at de hadde valgt å gjøre det av hensyn til ungene og deres trygghet i ungdomstiden som lå foran dem. De så det som en investering i barna å bli kjent med deres venner og foreldre. Agnes og mannen hadde også egne fritidsaktiviteter, men det foregikk sent om kvelden og tok ikke vekk tid fra barna. Agnes' effektiviseringsstrategi var altså å ha en “klipp og lim”-rytme av arbeid og familieliv. Først var Agnes på arbeid, så sammen med familien, og deretter arbeidet hun litt igjen.

Tolker man denne vekslingen mellom arbeid og hektisk familieliv i lys av Hochschilds (1997) konklusjon om at “jobben blir hjemmet, og hjemme blir jobben”, kan det ved første øyekast se ut som om dette gjelder for Agnes også. Men Agnes fant mye glede i å ha et hektisk familieliv – hun fikk både vært sammen med barna, og hun fikk gjort noe for seg selv som hun likte. Dette gjaldt også flere av de norske informantene. I stedet for å oppleve hjemmelivet som monotont og kjedelig, slik Hochschild fant, oppfattet de fleste snarere hjemmeaktiviteten og familiesamværet som stimulerende og inspirerende, og noe de for all del ikke vil gå glipp av. Agnes hevdet til og med at alle fritidsaktivitetene var årsaken til at hun *ikke* ble utbrent. For de norske informantene kan det altså se ut til at det ikke er et Hochschildsk enten-eller

argument som gjelder, men heller en forening av familieliv og arbeid (Hochschild 1997, Aarseth 2008).

En tredje effektiviseringsstrategi kom til syne hos informanter som ikke levde i parforhold. To av kvinnene i materialet var skilte og hadde delt omsorg med barnefedrene. Ingen av dem betraktet dette som en ulempe. Fordi de hadde delt omsorg hadde de også “barnefri” omtrent halvparten av tiden. Weronica, som var tobarnsmor og som jobbet som senior interaksjonsutvikler i WebConsult, benyttet vekslingen med barna til å effektivisere tiden sin når hun hadde mulighet:

“Bytter jo på å ha ungene med faren, så jeg sørger for å jobbe mye når de er der, når det trengs. Ellers må jeg få barnevakt.”

Weronica sørget altså for å gjøre unna mye arbeid de dagene hun ikke hadde ansvar for barna, noe hun syntes var en god løsning. Når barna var hos henne, var hverdagen mer styrt av dem, og også mer hektisk. Som vi skal se litt senere i kapitlet, førte de hektiske ettermiddagene til at det ble slakket av på andre områder i stedet.

Effektiviseringsstrategiene handler altså om å frigjøre tid til ønskede aktiviteter. Som vi har sett, har Peder, Agnes og Weronica tre ulike måter å effektivisere på. Peder effektiviserte jobben ved å sørge for arbeidsro hjemme, mens Agnes ønsket en oppstykket arbeidsdag. Weronicas effektivitetsstrategi var å arbeide mye de ukene hun ikke hadde ansvaret for barna. Som vi ser blir altså montasjene deres ikke like selv om de forhandler med samme velferdsformatering. Felles for dem er at noen deler av hverdagslivet må gjøres fortere, for å plass til mer. Effektivisering kan altså være en strategi for å møte de spesifikke normeringer omkring tid og tidsbruk som velferdsstatsformateringen sender ut, og som “tvinger fram” en forestilling om at man kan rekke mer, bare man utnytter tiden godt. Men er effektivisering den eneste måten å montere sammen hverdagslivsnettverket på?

Reduksjonsstrategien

En annen strategi jeg fant i datamaterialet var som sagt å velge bort aktiviteter i stedet for å få gjort det samme på kortere tid. Reduksjon innebærer å gjøre mindre av noe, og med hensyn til informantenes balansering av arbeid og familieliv betyr det å fylle hverdagslivet med færre aktiviteter. Etersom man tar bort noen aktiviteter for å få plass til andre, kan det se ut som det er snakk om en variant av effektivitetsstrategien. Reduksjonsstrategier skiller seg imidlertid fra effektivitetsstrategier ved at antall aktiviteter reduseres for å gi bedre rom til

andre, mens man i en effektivitetsstrategi forsøker å beholde samme antall aktiviteter.

Jeg fant både kortsiktige og langsiktige reduksjonsstrategier. De kortsiktige innebar å kutte ned på egne aktiviteter og forefallende oppgaver, men uten at dette var en varig endring. Et eksempel var å ikke bli med på seminar eller sosiale samlinger utenom arbeidstid, et annet å utsette husvasken til neste uke. Til forskjell fra dette innebar langsiktige reduksjoner en tydelig endring i livsstil. Dette kalles “downshifting” i forskningslitteraturen (Blunsdon et al 2006, Meiksins & Whalley 2002, Goulding & Reed 2006). Eksempler på slike varige eller langvarige livsstilsendringer er for eksempel redusert arbeidstid, eller å avstå fra avansement til høyere stillinger. Valg av deltid er som kjent sterkt kjønnet, slik at de fleste som velger denne løsningen er kvinner. Dette har konsekvenser for likestilling på hjemmebane, samt at deltidsarbeid kan forhindre avansement og lønnsøkning på arbeidsplassen (jf. Birkelund & Pettersen 2003, Lohne & Rønning 2004, Kitterød & Rønsen 2010). En annen utfordring med deltidsarbeid er at man kan få mindre spennende arbeidsoppgaver, man kan bli tatt mindre seriøst, eller man kan ende opp med å arbeide full tid for mindre lønn (Epstein et al. 1999). I likhet med effektiviseringsstrategiene varierte det også hvilke områder av livet informantene tonet ned eller reduserte. La oss nå se mer konkret på hvilke reduksjonsstrategier mine informanter brukte.

Den tydeligste og mest formelle reduksjonsstrategien hadde Wanja, som hadde tre små barn hjemme, i tillegg til to fra mannens tidligere ekteskap. Wanja var interaksjonsutvikler og arbeidet både med utvikling og prosjektstyring. Hun hadde spisskompetanse på grafiske grensesnitt og var en viktig medarbeider for bedriften. For å få hverdagslogistikken til å gå opp hadde Wanja valgt å redusere stillingen sin til 60 %. Deltidsarbeid kan som nevnt medføre degradering av arbeidsoppgaver for enkelte (jf. Epstein et al. 1999). For Wanja fungerte deltidsarbeidet imidlertid utmerket, ettersom hun fortsatt fikk interessante oppgaver og en tilpasset arbeidsmengde:

“Men jeg var imponert, da jeg hadde 60 %, så hadde jeg en selger som solgte inn et prosjekt, og forespeila kunden lengre leveringstid bare fordi han ville at jeg skulle gjøre det. Og da kunne jeg sitte og pusle med det for meg selv, liksom. Og det var veldig ... Det satte jeg veldig pris på.”

For Wanja var ikke hjemmekontor og fleksibel arbeidstid ordninger hun ønsket å bruke for å fortsette i full stilling. Wanja ville ganske enkelt ha kortere arbeidstid, ikke å flytte på den, slik som Agnes gjorde. Wanja var også opptatt av å ha et tydelig skille mellom jobb og hjem, noe hun syntes var sentralt i

mestringen av hverdagslivet. Derfor hadde hun heller ikke tilrettelagt for å kunne gjøre så mye mer enn å lese e-post og surfe på nettet hjemmefra. Wanja så heller ikke for seg noen lederstilling med det første, selv om hun hadde blitt forespurt.

“Jeg synes det er ganske fint, når du har små barn, å ikke ha noen sånn kjempelederstilling, for å si det sånn. Det var jo snakk om den der avdelingslederstillingen, og det blånekte jeg, altså, for da bør du jo ha litt mer tid i tillegg til jobben på en måte, da. Så du må nå nesten regne med å bruke mer tid, jo mer ledende stilling du har, for å si det sånn.”

Å si nei til avansement i bedriften er også en måte å redusere på, eller i Wanjas tilfelle, å beholde reduksjonen på. Lederstillinger innebar i følge henne at man må bruke mer tid på jobben, og det hadde hun verken ønske om eller mulighet til akkurat nå. Derfor tolker jeg Wanjas utsagn som at hun også hadde *senket kravene* til seg selv, eller i det minste til karriereutviklingen sin en tanke, mens hun hadde små barn.

Reduksjonsstrategier kan ha et midlertidig preg, selv når de er forholdsvis langvarige. På sikt så nok Wanja for seg å returnere til full stilling og kanskje ta den avdelingslederjobben med det som hørte til den, men akkurat nå passet det ikke. For Wanja var det nemlig flere andre faktorer som styrte stillingsreduksjonen. En full stilling var umulig for henne av to grunner: Plasseringen av kontoret i forhold til bostedet og barnehagene til barna, og ektemannen som var selvstendig næringsdrivende. Som selvstendig hadde ikke han like stor mulighet til å bidra på kort varsel. Wanja fortalte at hun kom til å fortsette å ha redusert stilling, men hvor lenge og hvor mye var avhengig av hvordan mannens bedrift gikk:

“Jeg kommer i hvert fall ikke til å ha mer enn 80 %. Men hvis vi har råd, så kunne jeg ha tenkt meg 60 %, det første året i alle fall.”

De tre barna hadde nemlig fått plass i forskjellige barnehager, slik at logistikken med henting og bringing var ekstra utfordrende. På toppen av dette bodde Wanja slik til at hun måtte gjennom en flaskehals i trafikken for å nå kontoret. Wanja beskrev hverdagen sin som ganske stresset, men under kontroll i en 60 % stilling. Hun ville gjerne ha delt oppgavene litt mer med mannen, for hun hadde lyst til å gå på jobben. Det var ikke aktuelt å være hjemme på heltid. At det kom til å bli travelt var hun innforstått med:

“Jeg synes jo det ideelle er å få kombinere jobb og hjem, jeg, fordi jeg tror at jeg hadde blitt gal hvis jeg skulle ha gått heime hele tida. Så da må en heller bare ta med seg det stresset, på en måte.”

Slik Wanja beskrev livet sitt, ble reduksjonsstrategien den beste løsningen for henne. Det var altså ikke noe alternativ for Wanja å sjonglere med arbeidstidene og legge inn kveldsøkter for å bruke mer tid på jobben. I Wanjas montasje var det altså en rimelig langsiktig reduksjonsstrategi i virksomhet, ettersom hun både hadde redusert stilling og senket karrieremålene sine over en lengre periode. Vi kan altså snakke om både en praktisk og en normativ reduksjonsstrategi.

Det er imidlertid ikke bare å redusere stillingen ned til under 100 % som oppfattes som en reduksjonsstrategi. For Phillip som var avdelingsleder, ble beslutningen om å begrense *overtid* en reduksjonsstrategi. Phillip hadde IT som hobby, og han hadde vært med på utviklingen av hovedproduktene til ProgramConsult fra starten. Han hadde bidratt mye med programmeringen i et av systemene de solgte, men hadde etter hvert fått flere administrative lederoppgaver. Jobben var begynt å ofte flyte over i familietiden, og i visse perioder hadde han brukt veldig mye tid på den. Nå som han hadde to små barn, samt erfaring med utbrenthet, hadde han forstått at han måtte ha færre arbeidstimer enn tidligere. Phillips reduksjonsstrategi var å kutte overtidssarbeidet og holde seg til de timene som en fulltidsstilling tilsvarte.

“For det meste så jobber jeg vel full tid her nå. Litt hjemmefra. Litt – noen møteforberedelser og sånn da.”

Fortsatt var det oppgaver han løste hjemmefra, men stort sett stresset han ikke med jobben. Phillip fortalte at han tilpasset lengden av arbeidsdagen til familien, men han opplevde likevel at det kunne være vanskelig å sette grenser for jobben. Dette skapte en del dårlig samvittighet hos Phillip:

“Jeg har litt dårlig samvittighet overfor meg sjøl også, for å si det sånn. Når jeg blir for mye opptatt så føler jeg at ... jeg fortjener å ha mer kontakt med ungene.”

Phillip syntes det var vanskelig å kombinere jobb og familieliv. Han ville gjerne bruke mer tid på arbeidet, samtidig som han påpekte at samvær med barna var viktig for å takle arbeidspresset han hadde. Phillip hadde også en hobby som han brukte mye tid på. Derfor var Phillips reduksjonsstrategi å kutte ut overtid, men reduksjonen var samtidig tydelig preget av ambivalens. Både Phillip og Wanja reduserte på sider ved arbeidet, men i motsetning til Wanja hadde Phillip ingen tydelig reduksjon i forventningene til hva han skulle rekke å gjøre. Dermed ble montasjen hans mer preget av stadige forhandlinger omkring jobbets grenser, og den resulterte i dårlig samvittighet.

Pia hadde ett barn og jobbet som produksjef. Hun brukte en annen reduksjonsstrategi. Pia hadde tidligere vært veldig aktiv i foreningsarbeid, og

hadde hatt mange hobbyer som hun hadde brukt mye tid på. Etter at hun ble mor, opplevde Pia at hun ønsket å prioritere annerledes og hadde valgt å redusere kraftig på fritidsaktiviteter. Pia elsket imidlertid jobben sin og gjorde derfor en del overtidsarbeid hjemme om det var behov. Hun var noe yngre enn Phillip og hadde dermed ikke vært med på oppbyggingen av bedriften og den første lanseringen av produktene. Hun ønsket imidlertid å bruke tid på å få til karrieren. Etter at hun fikk barn hadde hun likevel blitt mer kritisk til om det var nødvendig å ta med seg jobb hjem:

“Men ... i hvert fall etter at jeg har fått familie og barn og sånn, så føler du behov for å få et enda sterkere skille da (...) Sånn som det er NÅ så sitter jeg heller her [på jobben] enn å sitte hjemme. For at da på en måte skiller du mellom at du sitter på jobb og at du sitter hjemme da – at du har fritid.”

Selv om Pia var rimelig ambisiøs, påpekte hun at hun etter å ha fått familie ønsket et tydeligere skille mellom jobb og fritid, et skille hun ikke tidligere syns var like viktig. I stedet for å kutte ned på overtidsarbeid, reduserte hun heller på fritidsaktivitetene. Pias reduksjonsstrategi var altså å lage et tydeligere skille mellom to domener som hun ikke hadde lagt vekt på å avgrense tidligere, samtidig som hun opprettholdt ambisjonene sine.

Behovet for å lage en avgrensning i forhold til jobben var også til stede hos Arthur. Han jobbet som seniorkonsulent og hadde erfaring fra en annen by i tillegg til der han jobbet nå. Hans reduksjonsstrategi hadde vært å redusere trinnvis: Først flyttet han fra den andre byen, hvor tempoet og kravene var større. Deretter fikk han to barn, noe som skapte et ytterligere behov for reduksjon:

“Det viktigste er vel kanskje at vi har tatt konsekvensen av at vi faktisk har blitt foreldre. Det betyr faktisk at livet endrer seg. Det betyr at man får noen flere å passe på, man har ansvar for noen. Da kan man ikke holde på sånn som man gjorde før, rett og slett.”

Å bli forelder hadde ført til at Arthur hadde sluttet å bruke tid på hobbyen sin, som var å kjøre motorsykkel. I tillegg hadde han sluttet å jobbe overtid og utøvde en veldig regelmessig arbeidsrytme. Han og kona hadde innsett at det ikke var mulig for dem å ha mange aktiviteter utenom jobbene sine nå som de hadde flere barn. Arthurs reduksjonsstrategi var altså en kombinasjon av flere; redusere overtidsarbeid og egne fritidsaktiviteter, samtidig som han senket forventningene til seg selv.

Som vi så tidligere i dette kapitlet pleide Agnes å gjøre deler av jobben på kveldstid. Hun kombinerte denne effektivitetsstrategien med en

reduksjonsstrategi. Agnes fortalte at hun hadde pleid å jobbe mye mer tidligere, og at dette hadde gjort henne stresset mens ungene var små. Den gangen, som nå, balanserte hun ved å ta med seg arbeid hjem, men nå jobbet hun totalt mye mindre. Agnes mente at endringen til å jobbe mindre hadde mest med henne selv å gjøre, selv om hun også trodde at deler av det kunne skyldes en endring i kulturen i bransjen.

“Egentlig kanskje mest meg. Nei, det har vel skjedd litt med kulturen også, tror jeg. Jeg ser jo i media og sånn at man er mye mer obs på det. Men jeg føler jo også at det har skjedd noe med meg, at jeg har... Jeg gidder ikke lenger, rett og slett. Setter mer pris på å kunne være tilgjengelig hjemme.”

Agnes fant altså årsaken til at hun valgte å være mer hjemme både hos seg selv, men også i bransjen. En reduksjonsstrategi for henne var å redusere egne forventninger, slik som også Wanja og Arthur hadde gjort. Agnes mente dessuten at det hadde skjedd noe med bransjen, og kanskje kunne man snakke om en kollektiv reduksjon i bransjesammenheng? Se bare på hvordan Wanja beskrev endring i bransjekulturen:

“Det er klart, det er mindre sosialt nå enn det var for noen år siden. Det er noe med at alle IT-bedrifter faktisk blir eldre og eldre. Så nå er det fokus på unger og heim, og for 10 år sida, så gikk vi ut på byen og drakk øl. Så det er anna miljø enn det var”

Wanja trakk frem sider ved bransjen som hadde endret seg. I så fall fungerer bransjen som et etablert hybridkollektiv som bidrar til å reformere de verdiene, normene og kravene som kommer derfra. I likhet med at informantene er historisk lokalisert i en kontekst, er også IT-bransjen (som er en del av deres kontekst) også historisk lokalisert. Flere av informantene peker på at det hadde skjedd endringer i kulturen i bransjen etter dot-com-sprekken høsten 2001. Disse endringene handlet om mindre uvettig tidsbruk enn før, og om et mindre studentliv-aktig sosialt miljø. Wanja snakket også om at IT-bransjen ikke lenger ble sett på som et sted for “cowboyer” i samme grad som tidligere, og at det hadde skjedd en orientering mot kompetansedeling og standardisering innad i bedriftene. Bransjen selv bidro slik sett også med en type formatering som gjorde det lettere for aktørene å benytte seg av reduksjonsstrategier på jobbsiden.

Vi husker at Weronica, som hadde delt omsorg for sine barn, brukte vekslingen som en effektivitetsstrategi. Palma, som jobbet som prosjektleder, hadde også delt omsorg for sine barn. Hun sørget også for å arbeide mer de ukene barna var hos faren, altså en effektivisering. De ukene barna var hos

henne benyttet hun imidlertid en reduksjonsstrategi ettersom hverdagene var veldig hektiske:

“Det blir litt sånn – blir litt korte kvelder. Og så er det jo – som regel da så skal den ene på fotballtrening og den andre på friidrettstrening, og så er det ... Jaha, ... skal vi skyfle en grandiosa i forkant eller skal vi ta middag etter treninga, eller?”

All trening og aktivitet skulle skje i løpet av noen få timer, og dette ga litt stress for både henne og barna. Ulempen med å bare være en forelder var jo at det ikke gikk an at en laget middag mens den andre kjørte barna til treningen. Løsningen for Palma var heller å lage noe enkelt til middag, for å gi seg og ungene bedre tid. Hun reduserte altså forventningen til standarden på middagen:

“Så da får man heller – altså – så det som jeg slakker av på da, det er jo gjerne kravet til hvor bra den der middagen skal være”

Palmas reduksjonsstrategi var altså av kortsiktig art. Flere andre informanter nevnte også at de hadde senket forventningene sine til matlaging og husstell som en del av sine reduksjonsstrategier. Slike kortsiktige reduksjonsstrategier presses altså frem av hektiske tidsskjemaer. Det ser ut til at disse reduksjonsstrategiene er en vanlig måte å håndtere balansen mellom jobb og hjem på.

Som vi har sett til nå, tar informantene altså flere typer reduksjonsstrategier i bruk. Noen av dem handlet om å kutte ned på lønnsarbeidet, slik som i Wanjas og Phillips montasje. Deltidsarbeid er en type langsiktig og formell reduksjonsstrategi, mens begrensning av overtid er en uformell og langsiktig strategi. Pias og Arthurs montasjer var på sin side formet av at de valgte bort fritidsaktiviteter for å få et mer balansert liv. Palmas montasje var preget av en rekke kortsiktige, ad hoc-pregete reduksjonsstrategier, som å stille lavere krav til kvaliteten på middagene. Praktiske reduksjonsstrategier ble ofte fulgt av en senket forventning hos den enkelte informant. I tillegg til informantenes reduksjonsstrategier viste utsagnet til Agnes at IT-bransjen også kan fungere som en type aktør. Endringene i IT-bransjen bidrar til å øke aktørrommet i dialog med de formateringene som montasjene skapes i relasjon til, slik at reduksjonsstrategiene blir effektive.

Erstatningsstrategien

Forsøkene på å effektivisere eller redusere antall oppgaver kan suppleres med en tredje strategi. I en erstatningsstrategi blir enkelte oppgaver og aktiviteter satt bort. Den mest opplagte, men også den som tas mest for gitt som

erstatningsstrategi, er bruk av barnehager og SFO. Disse erstatter foreldres pass av barn. Andre oppgaver som kan settes bort er renhold og vedlikeholdsoppgaver vedrørende hus og bil, men det er relativt få som velger dette på landsbasis (Kitterød 2009). Ved å la andre utføre tidkrevende og rutinepregede oppgaver frigjøres tid som kan brukes til noe annet. På hvilke områder brukte informantene mine erstatningsstrategier?

De fleste informantene som hadde barn, brukte eller hadde brukt barnehage som fast ordning for barnepass på dagtid. Det var ingen som hadde vært hjemme på full tid med barna ut over permisjonstiden, selv om enkelte kvinner jobbet deltid, og en del av mennene hadde partnere som jobbet redusert stilling på grunn av barna. Informantene hadde altså beholdt sin tilknytning til arbeidslivet gjennom hele småbarnsperioden. Et gjennomgående trekk i det norske datamaterialet var at de færreste ønsket å benytte seg av regelmessig, avtalt barnepass ut over barnehage eller dagmamma. Dette kommer jeg tilbake til.

Foruten pass av barn i arbeidstiden varierte det hvilke husholdsoppgaver informantene kunne tenke seg å bli frigjort fra. Som vi skal se, hadde informantene også ulike meninger om hva som var gode og riktige erstatningsstrategier. Noen av informantene mente helt bestemt at renhold var en av de oppgavene som kunne settes bort, slik som Wanja:

“Jeg har ikke vasket på mange år, og det skal jeg fortsette med. Det å gjøre sånn ting som å vaske ned og sånt som tar lang tid, det blir, det tar jo... Ikke sant, det forstyrrer, det er det med småbarnsforeldre, man får ikke gjort ting mer enn en halvtime, time av gangen, ikke sant, og da tar det så... Da bruker du hele uka di på å styre med å vaske hvis du ikke får noen andre til å gjøre det. Så det er mye artigere å være på jobb, da. Der kan du sitte og konsentrere deg, liksom, og så få noen andre til å gjøre det, leie inn noen andre til å gjøre det der.”

Som vi husker fra avsnittet om reduksjonsstrategier, hadde Wanja redusert stilling for å håndtere både jobb og familie. Nå ser vi altså at hun i tillegg til reduksjonsstrategiene også benyttet seg av å sette bort renholdet. Wanja fortalte at hun pleide å betale de eldste barna for å vaske hus. I hennes tilfelle måtte hun altså ikke kjøpe tjenester på markedet, men benyttet seg av egne storfamiliemedlemmer. Kombinasjonen av disse to strategiene var vesentlig for Wanjas hverdagslivsmontasje.

Også flere av de andre informantene hadde vaskehjelp, deriblant Agnes. De fleste informantene kunne tenkt seg å ha slik hjelp i huset. Likevel var det

noen som lot være å benytte seg denne erstatningsstrategien. Dette hadde ulike årsaker. Arthur forklarte hvorfor de ikke ville ha vaskehjelp:

“Det sitter kanskje litt langt inne. Det er litt sånn der luksusopplegg, egentlig.”

Skepsisen til å kjøpe tjenester som har preg av luksus har kanskje dype røtter hos det norske folk? Å betale for renhold var selvfølgelig også et spørsmål om økonomi, men kanskje like gjerne et spørsmål om verdier og normer? Det var i alle fall hovedargumentet for Weronica, som hadde eneansvar for to barn annen hver uke. Selv om det var veldig travelt når hun hadde barna, kunne hun ikke tenkt seg å betale for at andre gjorde rent for dem. Weronica mente at barna hadde godt av å lære å rydde og vaske etter seg selv. Agnes og Wanja hadde et langt mer praktisk forhold til kjøp av vasketjenester enn Arthur og Weronica, og så på det som en nødvendighet for å få hverdagslivet til å gå rundt. Både Agnes og Wanja ønsket dessuten å bruke tiden på viktigere ting, slik som samvær med familien, egne aktiviteter eller jobben. Det var altså en del tvetydighet rundt det å kjøpe vasketjenester, men likevel ikke større enn at det var akseptert å bruke denne erstatningsstrategien. Som vi skal se, var det knyttet større kontrovers til å sette bort barnepasset.

Å ha barna i barnehage og SFO var som nevnt en type erstatningsstrategi som alle informantene brukte. Dette valget ble sjeldent begrunnet. Når det gjaldt formelt barnepass ut over barnehagetiden var det uenighet. Det var tydelig i for eksempel Petrus’ utsagn nedenfor. Petrus hadde en krevende nestlederstilling i tillegg til at han var tungt inne i utviklerdelen i et av produktene de laget. Han hadde lange arbeidsdager og var også en av dem som likte å holde på med IT på fritiden. Samboeren jobbet 60 % stilling og var for tiden hjemme i fødselspermisjon med barn nummer to. Hun gjorde det meste av husarbeidet, mens Petrus brukte mye av tiden hjemme til enten å arbeide overtid, eller sysle med egne IT-prosjekter. Petrus mente det var greit å ha vaskehjelp, men han var meget skeptisk til å sette bort mer av barnepasset.

“Vasking, ja – men ikke barnepike. For da mister du kontakten med ungene (...) hvis det er andre som skal passe dem.”

Petrus hadde en klar verdivurdering av at de som foreldre måtte være sammen med barna, og ikke la andre passe dem. Han la vekt på at foreldre og barn skulle knytte nære bånd med hverandre. Denne holdningen ble artikulert av flere informanter som mente at hele vitsen med å få barn ble borte hvis de ikke tok seg tid til å være sammen med dem. En erstatningsstrategi som impliserer barnevakt kommer altså i sterkt konflikt med velferdsstatsformateringsens fokus på “tid til barn” (jf. bl.a. Ellingsæter 2009). Det var ingen av de norske

informantene som ønsket å betale for regelmessig barnepass ut over barnehage og SFO. Normeringen omkring “tid til barn” former altså informantenes montasjer på spesifikke måter. Men det var ikke slik at begge foreldrene var sammen med barna hele tiden. Flere informanter fortalte at de flittig brukte naboer og besteforeldre som barnevakter. Måten informantene omtalte barnevakt på, tydet på at det ikke ble vurdert som bra hvis man hadde en ordning for fast, betalt barnepass etter arbeidstid, og at å betale for dette helst ikke skulle gjøres for ofte. Det var langt “bedre” å bytte på å passe med partneren eller med naboer, eller å bruke eldre søsken eller besteforeldre som ikke nødvendigvis trengte betaling for å gjøre det. Ofte byttet foreldrene på å være hjemme mens den andre var ute på aktiviteter, slik at det ble en skiftordning. I tillegg hadde mange behov for litt tid til egne aktiviteter, eller de måtte på foreldremøter eller andre ærend hvor barna ikke kunne være med. Dette kan peke mot at erstatningsstrategier ble bruket mer enn informantene selv trodde, og at elementer som regelmessighet og betaling av tjenesten avgjorde om informantene oppfattet det som en erstatningsstrategi eller ikke.

Erstatningsstrategiene bar altså preg av kontrovers. De vanligste erstatningene dreide seg om barnepass og om kjøp av tjenester som renhold. Den institusjonaliserte barneomsorgen på dagtid, som altså er en del av velferdstatsformateringen, var ukontroversiell. Kontroversen var større angående barnepass på ettermiddag/kveld, når det egentlig var familietid. De fleste informantene tok eksplisitt avstand fra en slik praksis, selv om “alle” likevel brukte slekt og venner ved behov, men dette ble heller kommunisert som samvær og ikke barnevakt.

Det var også en tydelig tvetydighet i både vurderingen og bruken av erstatningsstrategiene knyttet til renhold. Noen informanter betalte med glede for å slippe å gjøre det selv, mens andre ikke var komfortable med å betale for slike tjenester. Hos de sistnevnte informantene var verdivurderingene tydelige.

Konklusjon: Ikke enten eller, men både-og i monteringsstrategier.

I dette kapitlet har jeg beskrevet informantenes montasjearbeid i møte med velferdstatsformateringen. Som vi husker, hadde denne formateringen visse innebygde, ferdigforhandlede handlingsmuligheter for informantenes balansering av arbeid og familieliv. Handlingsmulighetene var i første rekke knyttet til institusjonalisert barnetilsyn, reguleringer i arbeidstid og foreldrebasert omsorg for små barn gjennom fødselspermisjoner eller kontantstøtte. På disse områdene var formateringen sterk, og viste seg ved at informantene valgte likt med tanke på fødselspermisjon og barnehagebruk.

Andre deler av velferdstatsformateringen var mer uklar og hadde potensial for flere mulige tolkninger; spesielt gjaldt dette “tid til barn” og “det gode liv”. Noen av formateringselementene ble usynliggjorte, som eksempelvis barnehage, fordi det ikke var behov for å forhandle omkring hvorvidt det var riktig eller bra å bruke denne formen for barnepass. De skapte ingen bevegelse, jf. Latours eksempel med å holde noen i hånden (Latour 2005). De ulike monteringsstrategiene som er vist i dette kapittelet, må forstås som et resultat av at informantene hører ulike “stemmer” som forsøker å formatere handlingsmuligheter på områder som det fortsatt er uenighet om. Dette resulterte i at jeg fant tre ulike strategier som informantene brukte i sitt montasjearbeid.

Effektivitetsstrategiene og reduksjonsstrategiene berørte sider ved både lønnsarbeidet og familielivet, mens erstatningsstrategiene skilte seg ut ved at de utspilte seg på den hjemlige arenaen. Blant de som brukte effektivitetsstrategier, så vi hvordan noen informanter valgte å ta grep for å utføre jobben sin raskere, mens andre valgte å fylle alle ledige tidslommer med arbeid for å få til både å jobbe mer *og* være mer sammen med familien sin. De som brukte reduksjonsstrategier valgte enten å jobbe mindre, eller på en eller annen måte begrense omfanget av arbeidet sitt. Andre hadde valgt å ikke redusere arbeidet, men hadde færre fritidsaktiviteter enn før, eller forventet rett og slett mindre av seg selv eller karrieren sin. Det ble viktig for informantene å begrunne valgene sine slik at montasjen kunne fremstå som moralsk forsvarlig.

Det kan være fordi erstatningsstrategiene utspilte seg i hjemmesfæren at det ble større kontrovers omkring dem. Jeg fant stor tvetydighet omkring *hva* som kunne erstattes, og jeg fant også en sterk normering mot at tid til barn var viktig. På den andre siden var noen erstatningsstrategier så vanlige at de knapt ble nevnt, som for eksempel å ha barna i barnehage og skole/SFO på dagtid. Det var den vanligste erstatningen av alle. Informantene viste derimot større tvetydighet og kontrovers når det ble snakk om aktiviteter etter jobb og barnehage. Det var blant annet ingen som ville bruke betalt barnevakt regelmessig ut over barnehage og SFO. Det kan altså se ut som at tiden mellom henting i barnehage og barnets sengetid betraktes som familietid i ukedagene (i tillegg til helgene), og at å velge bort samvær med barna i dette tidsrommet hadde sterke moralske normeringer. Alle familier har likevel behov for barnepass også i dette tidsrommet fra tid til annen. Informantene omgikk “problemet” med å ikke benytte seg av fast, betalt barnevakt, men brukte heller naboer og andre familiemedlemmer som avlastning i hverdagen. Det kan tyde på at det moralske aspektet ved å være foreldre ivaretas når det er barna som

selv ønsker å være hos andre enn foreldrene (som besteforeldre, naboer eller venner).

Jeg fant også at informantene laget en viss kontrovers rundt kjøp av renholdstjenester. Noen informanter valgte bevisst å sette bort dette for å frigjøre tid, mens andre informanter mente disse oppgavene var en viktig del av barnas erfaring og verdiorientering. Det kan også se ut til at erstatningsstrategier knyttet til instrumentelle oppgaver (som eksempelvis renhold) er mindre moralsk ladete enn omsorgsoppgaver. Den store tvetydigheten omkring kjøp av tjenester kan eksempelvis forstås som at informantene tolker formateringen ved hjelp av ulike plug-ins som fører til forskjellige vurderinger.

Måten informantene brukte disse strategiene for å håndtere balansen mellom arbeid og familieliv på, bar i stor grad preg av overlapp, noe som kan forklares med montasjearbeidets karakter. Det er derfor et viktig poeng her at informantene ikke bare brukte én strategi, men at de som oftest brukte flere, og at de vekslet mellom hvilke områder de brukte dem på. Hvilke monteringsstrategier informantene brukte og hvilke områder de henholdsvis effektiviserte, reduserte eller erstattet på, influerte effekten av informantenes montasjer. Vi husker fra kapittel 2 at en montasje kan forstås som effekten av en sammenbinding av hybride elementer (Latour 2005). Som vi skal se i de neste kapitlene, lyktes noen informanter bedre enn andre med å holde montasjen sin sammen. Montasjenes forskjellighet viser imidlertid at handlingsmulighetene kan brukes ulikt, selv om den norske velferdstatsformateringen altså bidrar til *orden* med sine standardiserte handlingsmuligheter.

Når en relativt ordnende og stram formatering som den norske velferdsstaten resulterer i såpass ulike montasjer, hvilke montasjer vil da den mindre ordnende produsere?

Kapittel 6 – Montasjearbeid II: Arbeidstidsformateringen

I forrige kapittel analyserte jeg sider ved informantenes montasjer som påvirkes og utformes i dialog med velferdsformateringen. I dette kapittelet skal vi se på en annen side ved informantenes montasjer, nemlig møtet med formateringen som har utspring i arbeidsgiveres organisering av arbeidstids- og arbeidstilknytningsordninger. Denne kalte jeg i kapittel 2 for arbeidstidsformateringen.

Arbeidstidsformateringen dreier seg først og fremst om hvordan arbeidstid og fleksibilitet forstås og praktiseres. I denne avhandlingen betyr fleksibilitet som nevnt mulighet til å ha variabel start og slutt på arbeidsdagen, muligheter for hjemmekontor, avspaseringsordninger og variabel lengde på arbeidsdagen. Lovreguleringer av mengde arbeidstid og overtid er en formatering som representerer standardiserte handlemåter i utøvelsen av lønnsarbeidet. Bedriftenes tilbud om fleksibilitet bidrar ofte til å løse opp noe i disse reguleringene, som formaterer arbeidsdagens omfang og plassering på visse, relativt entydige måter. Jeg skal gi en kort repetisjon.

Måten arbeidet organiseres på, har stor betydning for den temporale organiseringen av hverdagslivet, og dermed også for mine informaners montasjer. Vi husker fra kapittel 1 at begrepet normalarbeidsdag brukes om den mest vanlige måten å organisere arbeidsdagen på (Ellingsæter 2002). Normalarbeidsdagen beskriver arbeidet som noe som utføres på samme sted til noenlunde samme tid, med omtrent åtte timers varighet hver ukedag fra mandag til fredag, fra omtrent 8 til 16. Overtid forstås i denne sammenhengen som arbeid som foregår ut over normalarbeidstiden. En slik forståelse forutsetter et skarpt skille mellom lønnsarbeid og fritid. Denne måten å tenke arbeidstid på tilhører det såkalte industrielle tidsregimet (Ellingsæter 2002, Brandth & Kvande 2005).

IT-bransjen, som de fleste andre delene av det nye kunnskapsintensive arbeidslivet, er mer preget av ustandardisert arbeidstid enn tradisjonelle yrker i industri og servicenæring. Grensene mellom arbeid og resten av livet er mer uklare bl.a. fordi kunnskapsintensivt arbeid potensielt kan utføres på andre steder enn kontoret. I motsetning til den industrielle måten å tenke tid på er det sluttproduktet, og ikke antall arbeidstimer, som er målet på arbeidet. Slik sett hører IT-arbeid inn under det som kan kalles et fleksibelt tidsregime (Brandth & Kvande 2003) eller et postindustrielt tidsregime (Ellingsæter 2002).

I det fleksible tidsregimet er det blitt mer komplisert å måle eller kalkulere arbeidsinnsatsen og dermed også arbeidstiden. Dette får, som vi skal se, følger for hvordan kunnskapsarbeidere påvirkes av arbeidstidsformateringen. Visse former for tidsfleksibilitet bygger nemlig på en implisitt kontrakt om bruk av arbeidstid ut over normalarbeidstiden (Ellingsæter 2002:101). Det fleksible tidsregimet eksisterer slik sett i relasjon til det industrielle tidsregimet. På den ene siden får individet økt selvbestemmelse med hensyn til hvordan arbeidet utføres i tid og rom, for eksempel i form av å ta med jobben hjem. På den andre siden kan arbeidsinnsatsen øke i kvantitativ forstand, slik at fleksibiliteten i arbeidet kan føre til mer arbeid (Ellingsæter 2002:101, Rasmussen & Johansen 2005). Denne sistnevnte måten å forstå fleksibilitet på er kjernen i den norske og mye av den internasjonale forskningens formatering av fleksibilitet som problematisk, til tross for at fleksibilitet også ofte foreslås som et virkemiddel for å oppnå bedre balanse mellom arbeid og familieliv. Tvetydigheten i hvordan tid og fleksibilitet kan forstås, skaper imidlertid et handlingsrom for aktørene når de møter arbeidstidsformateringen. I dette kapitlet undersøker jeg empirisk hvordan mine informanter håndterer denne tvetydigheten. Oppfattes fleksibiliteten som problemskaper eller problemløser for informantene?

Kapitlet skal også bidra til å utdype forståelsen av montasjebegrepet. Det interessante er ikke å finne at noen informanter liker og trenger fleksibiliteten for å balansere, mens den skaper problemer for andre. Det interessante er å se på *hvilke forbindelser* som fører til at fleksibiliteten blir en velsignelse for noen og en hemsko for andre. Som vi husker er montasjene bl.a. effekten av informantenes møte med formateringene, som forstås som forbindelser som allerede er ferdig samlet av andre aktører. Aktørers montasjer formes altså også av andre aktører informantene forhandler med. Å lage sin egen montasje handler om å holde sammen heterogene aktører, og kontrollere disse slik at monteringen av arbeid og familieliv får en positiv effekt for informantene. Som vi husker er slike sammenføyninger ustabile, og noen kan være vanskeligere å holde sammen enn andre (jf. Latour 2005). Det arbeidet som informantene må gjøre for å enten innlemme eller holde visse elementer utenfor montasjen, er derfor interessant. Det sier noe om hvordan de forstår og dermed handler i møtet med formateringene av arbeidstid. Hvordan kan informantenes handlinger i møtet med en formatering analyseres?

Michel Callons (1998) teori om kalkulasjon og kalkulasjonsregimer er en fruktbar innfallsvinkel til å studere monteringsarbeid. Callon (1998) benytter seg av Erving Goffmans (1971) begrep om innramming for å analysere de dynamiske prosessene i økonomiske markeder. I sosiologisk sammenheng brukes innrammingsbegrepet for å analysere hvordan mellommenneskelige

forhold defineres og avgrenses. Man følger hvordan aktører rammer inn eller iscenesetter interaksjon med andre mennesker, mer eller mindre avhengig av omgivelsene rundt. Hvilke innramminger som gjøres, avhenger i stor grad av aktørenes relasjoner og forpliktelser, men Goffman viser også hvordan innrammingen har sterk forankring i den ytre verden (altså verdenen utenfor rammen). Ifølge Goffman er innrammingen på mange måter et produkt av aktørenes nettverk og forbindelser i verden utenfor, ettersom det er på bakgrunn av tidligere erfaringer, forpliktelser og opplevelser at nye interaksjoner formes og avgrenses. Trekker vi en parallell til måten Latour (2005) beskriver hybridkollektiver på, ser vi at innrammingsbegrepet kan være fruktbart når en skal forstå hvordan informantene arbeider frem sine montasjer (i dialoger/møter med formateringer). Det er spesielt måten Callon forstår forholdet mellom innramming og det som *ikke* innrammes som utfyller Goffmans perspektiv og som er interessant for meg når jeg skal analysere mine informanternes forståelse av arbeidstid.

I analysen av hvordan markeder konstrueres, overfører Callon (1998) begrepet om innramming fra menneskelig samhandling til økonomiske prosesser. Her blir innramming forstått som et verktøy for å definere eller avgrense økonomiske og markedsrelaterte fenomen. Innrammingen er altså en måte å skille mellom det som tas med i kalkylene og det som skyves utenfor, såkalte eksternaliteter eller usikkerheter. For at en kalkyle skal bli best mulig er det viktig å vite om flest mulig usikkerheter, og innrammingsprosessen impliserer en mulighet for å identifisere og innlemme de ytre usikkerhetene. Hvis innrammingen gjøres for snever, vil det som er eksternalisert skape problemer for markedets funksjon. Callon betegner disse problemene som “oversvømmelser”. Oversvømmelsene er ytre usikkerheter som *flyter ut over* rammene, og som gjør rammen upassende eller ufullstendig. Innrammingen kan imidlertid endres gjennom å identifisere og *innlemme* disse oversvømmelsene i rammen. I sammenheng med min analyse kan en slik forståelse av innramming og oversvømmelser bidra til å forstå hvorfor noen opplever fleksibilitet som vanskelig og andre ikke.

Sentralt i min analyse av montasjearbeidet er altså forholdet mellom innramming og oversvømmelser. Dette kan forstås på forskjellige måter. Callon trekker frem to ulike oppfatninger av hva innrammingskonseptet kan handle om, og som peker på ulike dimensjoner ved forholdet mellom innramming og oversvømmelser. I den første kan innramming forstås som en norm, mens oversvømmelsene oppfattes som lekkasjer. I den andre tilnærmingen oppfattes oversvømmelser som vanlig.

Ifølge Callon kan innrammingen i den første tilnærmingen forstås som en norm i dobbel forstand. Den er en ønsketilstand, samtidig som den også representerer det som er “vanlig” (Callon 1998). Forstått slik blir oversvømmelsene unntak eller uhell, noe som forstyrrer den normale tilstanden. De må derfor håndteres ved hjelp av særlige tiltak. Her er altså innrammingen “lukket”; aktørene, og deres meningsbærende interaksjoner, stenger den ytre verden ute. Et eksempel på en slik innramming kan være ønsket om at balansen mellom arbeid og familieliv skal være på én bestemt måte, eksempelvis at overtidarbeid aldri skal forekomme eller at barn aldri blir syke. En slik innramming utelukker altså distribuerte handlinger som kommer fra henholdsvis jobben (krav om overtid) eller barnet (som ble sykt). Her forstås altså “oversvømmelser” som noe negativt, som ytre usikkerheter som oppfattes som risiko, og som krever en bearbeiding av innrammingen. Callon påpeker at økonomer i slike tilfeller forsøker å konstruere innrammingsprosesser som har til hensikt å unngå oversvømmelser (Callon 1998). Forestillingen om normalarbeidsdagen ser ut til å passe i dette perspektivet, ettersom den ordner arbeidstiden på en fast innrammet og normativ måte.

Det andre perspektivet til Callon passer betraktelig bedre i situasjoner som er innrammet i det fleksible tidsregimet. Her er forståelsen av ramme og oversvømmelse snudd på hodet, slik at “oversvømmelser” er blitt normen, mens innrammingen betraktes som ufullstendig, dvs. at kalkulasjonene regner med usikkerhet. “Oversvømmelser” er altså det “normale”, mens innrammingen sees på som et skjørt produkt av betydelige investeringer. Dette perspektivet viser at innrammingsprosessen alltid vil være mangelfull, men at den samtidig ville vært lite effektiv uten disse manglene. Dette henger sammen med det Callon (1998) kaller den doble egenskapen til elementene i innrammingen: Elementene bidrar til å stabilisere og strukturere handlingsrammene, samtidig som de også er kilde til oversvømmelser. Den fleksible arbeidstiden som bedriftene tilbyr er et eksempel på en slik innramming.

De to måtene å forstå innramming på – enten som fast og lukket eller som flytende og ufullstendig – kan knyttes til monteringsarbeidet. Fordi formateringen er delegerte handlinger som kommer fra andre steder, vil de i noen tilfeller skape uforutsette effekter i aktørens montasje. Måten formateringen er innrammet på vil dermed få konsekvenser for hvor stor suksess aktøren har med å holde sammen montasjen. Opplever aktøren stadige oversvømmelser av negativ karakter, vil det kreve mer arbeid å holde montasjen sammen. Hvis oversvømmelser allerede er innlemmet i innrammingen, vil montasjen antakeligvis være lettere å holde sammen.

For mine informanter betyr den relative valgfriheten i arbeidstidsformateringen antakelig at hele informantens hybridkollektiv, både arbeidsplassen, prosjektene, prosjektledelsen, kundene og familien er medaktører i formingen av arbeidstiden. Samlet kan disse heterogene elementene fort bidra til “oversvømmelser”. Ifølge Callon (1998) er det nettopp fordi elementene bidrar til oversvømmelser at innrammingen bør gå i flere retninger – aktøren må nemlig forholde seg til både innsiden og utsiden av innrammingen for arbeidstiden. Kort sagt innebærer det at den ytre verdenen, som aktørene involveres i gjennom sine forbindelser og nettverk, ikke kan stenges utenfor rammen. Den som har forberedte strategier i forhold til dette opplever muligens oversvømmelser mindre truende. Hva er det så som skaper eller begrenser arbeidstid og overtid, og hvordan håndterer informantene dette?

Mitt utgangspunkt er at innrammingen av arbeidstid i IT-bedriftene er preget av oversvømmelser, i den betydning at arbeidstiden er uklart avgrenset, og med stort innslag av overtid. Dette ser jeg nærmere på i første del av dette kapitlet. I andre del av kapitlet undersøker jeg hvordan informantene innrammer arbeidstid og fleksibilitet. Jeg fant tre ulike måter å ramme inn og håndtere arbeidstidsfleksibiliteten på. Jeg har kalt de ulike aktørene fleksibilitetskritikerne, fleksibilitetsmestrene og de ambisiøse fleksibilitetsstreverne.

Innramming av arbeidstid i et fleksibelt tidsregime

Tvetydighetene i arbeidstidsformateringen skaper som sagt et handlingsrom mellom statlige reguleringer av arbeidstid og bedriftenes egne ordninger for fleksibilitet. Vi kan derfor forvente at bedriftene gjør sine egne innramminger av arbeidstid som påvirker informantenes montasjearbeid. Denne første delen av analysen skal fokusere på hvordan de tre norske bedriftene organiserte og innrammet arbeidstiden.

Bedriftene hvor mine informanter jobbet, hadde alle eksistert i mer enn ti år. Både Aconsult, WebConsult og ProgramConsult hadde vært gjennom noen runder med oppkjøp og navneendringer, men kunne på intervjutidspunktet karakteriseres som stabile, mellomstore bedrifter som var godt etablert i markedet. Alle tre opererte med arbeidskontrakter og standard arbeidstid, ifølge ledere og ansatte som ble intervjuet.

Standard arbeidstid innebar imidlertid ikke en stram avgrensning slik som i et industrielt tidsregime, men var preget av fleksibilitet. Bedriftene tilbød fleksitid, ofte med en kjernetid hvor alle gjerne skulle være til stede eksempelvis mellom klokka 9 og 15, men hvor arbeidsdagens slutt var avhengig av starttiden.

Denne kjernetiden var imidlertid også mulig å forhandle om. Selv om det var fleksibilitet med hensyn til start og slutt, ble dagen fortsatt målt i antall timer, slik at normalarbeidsdagen eksisterte som et forbilde. Grovt sett ble det operert med to typer lønnsmodeller som fulgte stillingstype. I den ene stillingstypen fantes titler som utviklere og juniorer, hvor arbeidslengden var et fast antall timer og overtid ble betalt pr. time ut over det. I den andre typen stillinger fantes rådgivere og prosjekt- og avdelingsledere. De hadde høyere lønn, en langt mer fleksibel arbeidsdag og hadde som regel overtid innbakt i lønnen, og måtte ta ut fleksitiden i avspasering.

Det var også vanlig at bedriftene la til rette for at de ansatte skulle ha tilgang til internett og dermed til jobben hjemme. På papiret virket med andre ord arbeidsforholdene rimelig avklart og ordnet, og med en mer stabil og ukomplisert innramming enn det jeg antok i forkant. Hva sa så de ansatte om arbeidstiden i bedriften sin?

En generell tendens var at de ansatte stort sett var fornøyd med arbeidsplassene sine. De fleste informantene oppga at det ikke var så mye overtid, og i alle tre bedriftene trodde samtidig de fleste at det var mindre overtid hos dem enn mange andre steder. Ledelsen i Aconsult og WebConsult uttalte dessuten at de hadde eksplisitt fokus på fleksibilitet og familievennlighet, og også på å begrense overtid.

Weronica, senior systemutvikler i WebConsult, hadde jobbet i bransjen i ti år og var en av dem som var veldig fornøyd både med arbeidsoppgavene sine og med arbeidsgiveren. Noe av grunnen til det lå i den gode bedriftskulturen, hevdet hun:

“En av de bra tingene med det her er at kulturen har hele tida vært sånn at det er lov å ha små unger. Og da blir det ikke overtid, så mye.”

WebConsult tok altså hensyn til at de ansatte hadde et liv utenfor jobben også. Som en del av bedriftens politikk om å være familievennlig gav de derfor for eksempel sine ansatte flere dager med egenmeldinger enn andre bedrifter. Men databransjen er jo kjent for å ha et høyt arbeidspress, så hvordan håndterte de ansatte dette? Weronica mente at det var ganske forskjellige praksiser når det gjaldt arbeidstid i WebConsult:

“Det er noen som jobber ganske mye, og noen som jobber litt mye. Men det er ganske mange og, som jobber bare til vanlig, ei 40-timersuke, eller den stillingsprosenten de har. Og så blir det jo innspurtp perioder. Det gjør vi veldig mye. Alle sammen.”

Weronicas utsagn er illustrerende for de fleste av informantene i alle de tre bedriftene. Folk hadde forskjellig arbeidsinnsats, men alle gjorde en ekstra innsats når det gikk mot slutten av prosjekter. Walter, som jobbet som systemutvikler og hadde vært med å opprette bedriften, hadde erfart at det kunne bli en del overtid likevel, for “sånn er jo bransjen”, forklarte han. I likhet med Weronica påpekte Walter at

“[overtid] er helst i forbindelse med en krise eller en tidsfrist (...) da må du jo bare.”

WebConsult kan slik beskrives som en arbeidsplass som legger vekt på familievennlige ordninger, men som også har overtid i visse perioder. Bedriftens innramming av arbeidstid kan sies å være preget av jevnlig oversvømmelser (jf. Callon 1998), knyttet til behovet for ekstra innsats for å få avsluttet prosjekter på en tilfredsstillende måte. Prosjektavslutning representerte slik sett en rutinemessig og normstyrt oversvømmelse.

I Aconsult hadde de også et uttalt fokus på familievennlighet og fleksibilitet, og dette brukte de for å tiltrekke seg, og holde på, erfarne og dyktige folk. Dette kan illustreres med Anitas valg om å begynne i Aconsult. Anita var utdannet sivilingeniør i data, og begynte som seniorrådgiver i Aconsult for omtrent ett og et halvt år siden. Hun hadde samboer, men ingen barn. Før hun begynte i Aconsult var hun ansatt i en stor, internasjonal konsulentbedrift, som var kjent for å holde et høyt tempo og kreve full dedikasjon fra sine ansatte. En god del av oppdragene var i utlandet, og hun hadde den gang laget en avtale om å jobbe mange timer fordelt på færre dager, slik at hun kunne få fri mellom prosjektene. På den måten kunne Anita ta 2-3 måneder helt fri etter slike hektiske perioder. Hvileperiodene benyttet hun til å reise. Denne måten å benytte fleksibiliteten i arbeidet på, tydet på at hun ikke anså seg selv om “utnyttet” eller overkjørt i forbindelse med å måtte jobbe lange dager, hun benyttet snarere mulighetene for fleksibilitet på sin egen måte. Etter hvert som hun ble eldre fikk hun imidlertid et litt annet fokus. Anita fortalte at hun valgte å bytte jobb fordi Aconsult hadde rykte på seg for å være en fleksibel bedrift med fokus på å ikke overbelaste sine ansatte:

“Fordi at folk begynner jo veldig mye av den grunnen (...) at man ønsker en litt mer sånn fleksibel ordning, der man kan velge litt mer selv.”

Større grad av variasjon, selvstyring og fleksibilitet ser ut til å ha vært viktige elementer i Anitas avgjørelse om å starte i Aconsult. Etter lang erfaring fra det hun kalte en “råskinnsbedrift”, ønsket hun nå faktisk å jobbe det som kan kalles en normalarbeidsdag, uten å måtte legge inn mange timers ekstra arbeidsinnsats hver dag. Anitas innramming av arbeidstid hadde blitt strammere med bytte av

jobb, fra å inkludere overtid som en selvfølgelig del i den gamle jobben, til å bli en uønsket oversvømmelse i Aconsult.

Agnes støttet og utdypet beskrivelsen av Aconsult som en fleksibel bedrift som fulgte lovverket. Hun hadde to barn på 10 og 13 år. Utdanningsbakgrunnen hennes var hovedfag i informatikk og hun hadde omtrent 20 års erfaring fra bransjen. Agnes startet karrieren som systemutvikler og hadde tidligere vært med på å starte egen bedrift. Det hadde vært morsomt, men svært arbeidskrevende, og hun jobbet på intervjutidspunktet som rådgiver og arkitekt i Aconsult. Agnes' oppfatning var at det var godtatt at folk jobbet normaltid:

“Jeg føler ikke at det er noe sånn press på at man skal jobbe mer. Jeg føler at de har vært veldig liberale med det. Og hvis du gjør jobben din, liksom, så kan du også ta deg litt fri.”

Agnes beskrev Aconsult som en veldig liberal bedrift. Definisjonen av liberal ligger kanskje i at det var helt greit å jobbe “normal tid”, som Agnes sa hun gjorde, men også at det var lov til å gjøre en større innsats? Den store graden av fleksibilitet lå i at man hadde mulighet til å ta fri etter tunge innsatsperioder, og det var nettopp dette Agnes trakk fram som en fordel. For henne var det også viktig å kunne tilpasse arbeidsdagen sin etter familien. Det var mest dette hun fremhevet som en fordel ved Aconsult:

“Så det er greit for barnefamilier. Hvor man vet at det er stort sett foreldre i barnefamilier som jobber her. Så sånn sett er vi nødt til å legge til rette for det.”

Agnes var mest fornøyd med muligheten til avspasering etter perioder med mye jobbing og med aksepten for at man helst skal arbeide normalarbeidsdag tilstede. Dette ble støttet av Arthur, som hadde jobbet syv år som systemutvikler og som nå var prosjektleder i tillegg. Selv om det i perioder kunne bli mye “armer og bein” som han kalte det, med jobbing til langt på natt i prosjektgruppa, jobbet han vanligvis bare sine 40 timer i uka. Når overtid måtte til, skrev de timer på det de arbeidet. Arthur mente at arbeidstiden var godt organisert og forholdene ryddige i bedriften:

“Vi har orden på sånne ting. Så det er ikke noe sånn at vi jobber gratis, ræva av oss. Så... Vi har et ganske bevisst forhold til det.”

Det kan imidlertid se ut til at betaling for overtiden gjorde det lettere å overskride normalarbeidsdagen. Hvis de måtte jobbe overtid, så var det i alle fall ikke ut fra idealisme. Oppsummert kan Aconsult beskrives som en fleksibel og familievennlig arbeidsplass. De fikk enten betalt for overtid, eller de kunne avspasere, og det var derfor ikke så problematisk å håndtere overtid når den

oppstod. Innrammingen av arbeidstid inkluderte altså både en regelmessig oversvømmelse, i form av overtid i perioder og en uttalt familievennlighet.

I ProgramConsult var det mange flere tilfeller av overtid blant informantene som ble intervjuet, selv om de fleste også her mente at bedriften hadde mindre overtid enn andre. I likhet med i WebConsult måtte også de ansatte gjøre en ekstra innsats i perioder, og da kunne de avspasere etterpå. ProgramConsult hadde laget seg et system for timeregnskap som holdt orden på arbeidsinnsatser. Palma, som hadde jobbet som prosjektleder i litt over ett år, syntes det fungerte godt:

“Så ... sånn i store trekk så er det liksom – så følger jeg det. Men så er det jo alltid ... noen timer her og noen timer der... som er over – Periodevis så kan det være at man må legge inn litt mer fres da ...”

Palma hadde stort sett fulgt arbeidstiden som var fastlagt i kontrakten, men hadde også benyttet seg av fleksitidsordningen de hadde. Timeregnskapet de førte, gjorde det lettere for Palma å balansere jobben og familielivet. Enten kom hun ut i null, eller noen timer over eller under. Eventuell overtid kunne hun skrive som plusstid, og deretter ta det ut i avspasering senere. Palma likte denne ordningen fordi det gav henne muligheten til å slutte litt tidligere de dagene hun måtte ha behov for det. Hun mente også at det var litt opp til en selv om en valgte å kalle det overtid:

“I praksis så er det jo litt opp til oss om vi bare lar det stå som en sånn plussgreie eller om vi fører overtid på det.”

Palma mente at de fleste bare lot de ekstra timene stå som en “plussgreie” som hun kalte det, i stedet for å be om tillatelse til å jobbe noen timer overtid som måtte til hvis en skulle få overtidsbetaling. På den måten var de veldig selvstyrte, og det var på mange måter selvvalgt om man ville ha overtid. Selv hadde hun ikke så mye overtid, men hun påpekte at det var mange av kollegaene som hadde det. Noe av årsaken mente hun var at folk opplevde press ulikt. Dette er et poeng Kvande & Børve (2007) overser i sin analyse av IT-bedrifter. Palma viste til en observasjon som både hun og flere kolleger hadde gjort seg:

“Det er veldig mye de samme det går utover hele tida, for du har visse kjernepersoner som har den kompetansen som trengs til enhver tid, liksom, til ALT. Og de – liksom de ... personene blir trukket nokså store veksler på også i perioder. Og også over lange perioder ...”

At det var en del overtid ble bekreftet av Pelle, som hadde bakgrunn som sivilingeniør og som hadde jobbet med digitale kart for bedriften i ett år:

“Det sitter ikke bare to her til klokken seks liksom. Det kan jo ha med at de ikke begynner å arbeide før klokka ni, men det er ikke uvanlig å se folk her langt utover kveldene.”

Pelle påpekte imidlertid også at overtiden ikke gjaldt alle, men trakk fram at bedriften var avhengig av enkeltpersoner som jobbet mye. At overtiden i ProgramConsult var så ujevnt fordelt, kan ha sammenheng med at noen av de som jobbet der hadde vært med siden oppstarten. ProgramConsult var en spin-offbedrift fra et forskningsinstitutt som etablerte bedriften for å kommersialisere forskningsresultatene sine. Personene som hadde vært med på hele prosessen hadde naturlig nok større kompetanse på systemene og produktene, men de hadde samtidig også et svært nært og personlig forhold til det. Flere av de yngre fremholdt også at mange gjorde seg uunnværlig ved å la være å dele kunnskapen sin. Bedre kunnskapsdeling var derfor et konkret virkemiddel for å få ned overtiden i denne bedriften.

Lederen Phillip var fullt klar over den ujevne fordelingen av overtid, og han uttrykte bekymring for enkelte ansatte som han oppfattet som veldig slitne. Phillip hadde selv vært med på overgangen fra forskningsbedrift til kommersiell bedrift, og han hadde erfart hva det ville si å jobbe for mye i for lang tid. I to perioder hadde han vært borte fra jobben som følge av utbrenthet, og han var veldig opptatt av at dette ikke skulle hende med andre (eller ham selv igjen). Han fortalte at han hadde forsøkt å gjøre noen grep fordi de hadde hatt fryktelig mye overtid i bedriften.

“Så vi har hatt fryktelig mye overtid da, sånn som jeg ser det. Jeg har vært nødt til å dytte på den overtidsbruken, altså.”

Ifølge Phillip kom overtiden ofte av overlappende prosjekter og vanskeligheter med å ferdigstille de foregående prosjektene. Han innså også at kunnskapsdeling var et problem, og arbeidet med systemer for å få det til.

Problemer knyttet til prosjektene var også sentralt i Petrus' syn på overtid. Petrus var nestkommanderende sammen med Phillip, hadde samme bakgrunn som sivilingeniør og hadde også vært med siden oppstarten. Interessen for data og programmering hadde han hatt fra ung alder. I tillegg til nestlederstillingen jobbet Petrus også som Technical Manager, en stilling som var mer rettet mot systemutvikling og den tekniske delen av produktet. Jobben hans tilsvarte omtrent to hele stillinger, men det var han selv som hadde vanskeligheter med å gi opp utviklerdelen slik Phillip hadde gjort. Selv om han altså tviholdt på sin sentrale rolle, var han enig med Phillip i at overtid var noe de ikke ønsket i bedriften.

“For meg så er det et mål å IKKE jobbe overtid. (...) Fordi at ... overtid er først og fremst et resultat av manglende kontroll.(...) Det er bare et symptom på at vi ikke har full kontroll.”

Ifølge Petrus så kom overtiden av manglende evne til å vurdere egen kapasitet, slik at de estimerte helt feil og fikk overskridelser som følge av det. Han påpekte også at det ikke var noe internt press for å jobbe overtid, i hvert fall ikke fra ledelsen. Det var ikke noe som ga “plusspoeng”, som han selv ordla det.

ProgramConsult kan beskrives som en bedrift med ujevn fordeling av overtid, men med sterke ønsker fra ledelsen om å få begrenset den. Noe av problemet med overtid kom fra en kjernegruppe med ansatte som satt med spesialkompetanse, og som var lite villige til å gi slipp på denne. Kunnskapsdeling var derfor et eksplisitt tema i bedriften. Ulik posisjonering hos de ansatte ga altså ulik grad av overtid, selv om det ble påpekt at de i stor grad kunne styre denne selv. Det kommer godt til syne i sammenligningen av Petrus og Phillip som var i en ganske lik situasjon, men som håndterte den svært ulikt. Forskjellen vil komme enda bedre frem senere i analysen. I ProgramConsult var det altså flere innramminger som eksisterte side om side; noen inkluderte overtid, andre ikke.

Denne beskrivelsen av innramming av arbeidstid i bedriftene er på ingen måte fullstendig, men den forteller oss to viktige ting. For det første ser det ut til at både bedriftene og de ansatte hadde normalarbeidsdagen som norm. De fleste informantene innrammet arbeidstiden slik at de forstod overtid som en “oversvømmelse” i negativ forstand, altså noe som burde vært unngått. Dette peker mot at informantene innrammet arbeidstid etter den industrielle forståelsen av tid. For det andre så forekom overtid likevel for alle, om enn i ulikt omfang. På mange måter var dermed også overtid en norm, i hvert fall når det ble forårsaket av prosjektavslutninger. Da ble oversvømmelsen godtatt. Dette forteller oss at innrammingene av arbeidstid er tvetydige. De kan innrammes både med normalarbeidsdagen og oversvømmelser som norm. Betyr dette at informantene selv valgte hvilket tidsregime de gjorde innrammingen av arbeidstid etter? I så fall, hvilke konsekvenser fikk dette for montasjearbeidet deres?

Innramminger av fleksibilitet: Uønskede oversvømmelser eller gode manøvreringsmuligheter?

Vanligvis beskrives overtid⁵¹ først og fremst som noe negativt og uønsket, som en “oversvømmelse” av den “normale” innrammingen. I Callons innrammingsperspektiv var innramming som vi husker et produkt av betydelige investeringer, hvor “oversvømmelser” var vanlige. Ser en på arbeidstid og overtid fra dette perspektivet, blir det lettere å forstå hvorfor overtid er forventet og noe som alle må ha i perioder. De fleste informantene betegnet jo jobbene sine som “positivt fleksible”, med nyttige muligheter til å avspasere. Slik sett kan altså arbeidstid innrammes på to forskjellige måter, slik vi så innledningsvis i dette kapitlet. Én type innramming innebærer altså en orientering mot normalarbeidsdagen, hvor alt utenfor normalarbeidsdagen forstås som “oversvømmelser”, med det resultat at overtid forstås som negativt og uønsket. Den andre innrammingen kan være å innlemme overtid i kalkulasjonene. Dette peker mot en forståelse av arbeidstiden som fleksibel; man gir noe og tar noe. Oversvømmelser i form av overtid blir da normalt, “vanlig” og akseptabelt. Informantenes innrammingsvalg kan dermed forstås som et valg mellom det industrielle og det fleksible tidsregimet, selv om disse altså eksisterer i relasjon til hverandre.

At arbeidstakernes innramminger av arbeidstid kan gå på kryss og tvers av forskjellige tidsregimer, er konklusjonen i en studie av irske IT-ansattes oppfattelser av jobben og arbeidstiden sin (O’Carroll 2008). O’Carroll fant at både bedriftene og de ansatte i utgangspunktet selv gjerne orienterte seg mot det hun kaller industriell tid, og som jeg velger å kalle normalarbeidsdag. Arbeidet ble imidlertid målt som “ferdig” eller “ikke ferdig”, men ikke etter den tiden det tok å utføre oppgavene. I O’Carrolls undersøkelse var problemet at typen arbeid de IT-ansatte utførte ikke nødvendigvis passet til tankegangen som ligger bak industriell tid. Arbeidsoppgavene i IT-bransjen må tenkes frem og bearbeides, slik at mange av oppgavene som må gjennomføres, ikke lett lar seg måle i skriftlig produksjon. Ifølge O’Carroll førte det derfor til en kollisjon mellom tayloristiske krav til effektivitet og kunnskapsproduksjonens behov for tenksomhet og langsom tid. Hun påpeker at kunnskapsarbeid som IT karakteriseres av at tid med arbeid og ikke-arbeid er sammenfiltret. Det eksisterer altså ulike tidsdiskurser som konkurrerer med hverandre; en rasjonell diskurs som er den industrielle forståelsen av tid, og individuelle tidsdiskurser hvor arbeidspraksisen er lokalisert i en annen og mindre synlig type tid (O’Carroll 2008). Sett fra Callons perspektiv er O’Carrolls studie et eksempel på

⁵¹ Overtid defineres i dette kapitlet som arbeidstimer som går ut over normen på 40 timer i uken, slik det er regulert i Arbeidsmiljøloven.

at forskjellige innramminger eksisterer side om side, og at aktører veksler mellom dem. Slike vekslinger blir problematiske når informantenes ønsker om normalarbeidsdag møter den faktiske hverdagen hvor overtid forekommer.

Hvordan ser så dette ut i mitt materiale? Grovt sett har jeg altså observert at mine informanter grupperer seg med tre forskjellige tilnærminger til fleksibilitet. En gruppe er kritisk, de legger først og fremst vekt på omkostningene. En annen gruppe er positive, de legger vekt på fordelene med å være i et fleksibelt tidsregime. En tredje gruppe er mer ambivalent og de ansatte er preget av at de strever med et ambisiøst monteringsarbeid. Grensene mellom de tre gruppens orienteringer er ikke skarpe, men preges av skiftende vurderinger av fordeler og ulemper. La oss se litt nærmere på informantene i de tre gruppens innramming av arbeidstid og hvordan oversvømmelser håndteres.

Fleksibilitetskritikerne

I det følgende skal jeg analysere utvalgte informantbiografier for å illustrere en idealtipe som jeg kaller “fleksibilitetskritisk”. Disse er altså opptatt av ulempene med fleksibilitet. Den innrammingen som ble argumentert fram av denne gruppen, hadde utgangspunkt i normalarbeidsdagen, slik at overtidsarbeid ble oppfattet som problemskapende og uønsket. Samtidig hadde de ikke et eksplisitt ideal om normalarbeidsdagen slik den praktiseres i det industrielle tidsregimet. Innrammingen var mer tvetydig.

Anette hadde arbeidet som konsulent i Aconsult i litt over et år. Hun var en del av en prosjektgruppe med om lag 4 personer, hvor alle satt ute hos en kunde. De arbeidet med å skrive en liten del av koden i et stort og omfattende dataprogram. Anette oppfattet seg fortsatt som en rekrutt, og det var viktig for henne å “bli skitten på fingrene” – det vil si lære seg å arbeide basalt med programmering (i forhold til produktet, ikke i henhold til kunnskap om programmering). Hun var for tiden uten kjæreste, og hun hadde heller ikke barn. Under utdanningen ble hun klar over at IT-bransjen var kjent for lange arbeidsdager og mye overtid. Derfor ble hun veldig glad da hun hørte om Aconsults holdning; En målsetning om ingen overtid. Hun fant imidlertid raskt ut at det fort ble en del overtid likevel.

“Så sa han nei da, vi jobber ikke noe mye overtid, nei. Nei da... (latter) Da ble jeg litt glad, da, men uka... Det var bare en eller to uker etterpå at det kom en leveranse, da. Og da... Vi ble faktisk pålagt 10 timer overtid. Det er det vanskelig å få til, det.”

For Anette var det problematisk å faktisk få til å jobbe de ekstra timene hun ble bedt om. De kom på toppen av en allerede tettpakket og lang arbeidsdag. I dette tilfellet var det snakk om en frist hvor de skulle levere et produkt. En annen situasjon som ikke ga pålagt overtid, men som var like krevende, var etterslep fra tidligere prosjekter. Etterslep skjedde for eksempel når kunden fant ut at han ville ha en liten utvidelse. Dette ga en “oversvømmelse” i form av overtid for henne fordi slike etterslep var oppgaver hun måtte fullføre i tillegg til prosjektet hun nå holdt på med på dagtid. Anette opplevde det som veldig stressende å få ekstra oppgaver som dette på toppen av å streve med det prosjektet hun egentlig skulle fokusere på.

En annen type “oversvømmelse” kom fordi hun oppfattet det som svært viktig å henge med i den faglige utviklingen i datateknologi og programmeringsspråk. Da hun begynte i Aconsult ble hun informert om at hun måtte påregne å bruke litt tid utenom jobb på å holde seg oppdatert på nye ting.

“Det var sånn som den første gangen jeg kom hit, det, så var det liksom ingen sånn hemmelighet – for han sa jo liksom at du er avhengig av å bruke en del av kveldene dine på å oppdatere deg på teknologi, det sa han.”

At hun måtte bruke tid på å oppdatere seg om kveldene følte hun som et ork, og mente at denne biten av jobben måtte være mye enklere for de som var veldig interessert i data og som hadde det som hobby.

Det var altså to former for overtid som førte til en låst situasjon for Anette. Verken den pålagte overtiden eller faglig oppdatering var tid hun opplevde at hun kunne forhandle om. Anette opplevde seg derfor som uten valgmulighet. Hun måtte bare bruke den ekstra tiden til jobb. Den pålagte overtiden var helt klart forstått som overtid, men hva med etterslepet og oppdateringene på kveldstid? En tolkning av de to sistnevnte kan være at hun ikke så den ekstra jobben som overtid, men oppfattet den bare som en forlengelse av en annen jobb. Overtid ble dermed usynliggjort når den ble innrammet slik. Det skjedde på to måter: Først fordi den var en del av kunnskapen hun trengte i jobben, dernest fordi det som vanligvis kan karakteriseres som overtid, ble omdefinert. Anette forklarte:

“Vi skriver det jo ikke på overtid, vi skriver det på fleksitid. Men hvem er det som tar ut den fleksitida...? Så jeg føler at det der er ganske dobbelt.”

Utsagnene til Anette viser altså et språk mellom bedriftens fremstilling av seg selv som en arbeidsplass hvor de ikke har noe særlig overtid og Anettes egen erfaring med bedriften. Forestillingen om lite overtid ble raskt utfordret av at hun ble beordret til å bruke ti timer ekstra over kort tid på et prosjekt for å få det

ferdig. Videre falt bildet ytterligere fra hverandre når det viste seg at det kom etterslep på gamle prosjekt, i tillegg til faglig oppdatering om kveldene. Fordi den ekstra arbeidstiden ble registrert som fleksitid ble ikke overtiden synlig, slik at hennes erfaringer ikke stemte med bedriftens påstand om overtid. Men ettersom Anette opplevde at hun hadde liten mulighet til å ta ut denne ekstra tiden i avspasering fordi det alltid dukket opp nye prosjekter, følte hun at hun hadde stramme marginer å forhandle arbeidstiden innenfor. I motsetning til for eksempel Agnes fra samme bedrift, som syntes det var enkelt å få avspasert, opplevde altså Anette at hun ikke greide å utnytte fleksibiliteten til egen fordel. Slik sett var individuell mestring ulik, noe som påvirket innramminger og håndteringer av “oversvømmelsene”. Anettes innramming av arbeidstid inkluderte overtid som norm, men hun hadde få redskaper til å håndtere denne rutinemessige oversvømmelsen. Kanskje var det også fordi hun manglet erfaring?

Historien til en annen informant fra Aconsult, Ann, handlet også om fleksibiliteten i arbeidet, men skilte seg likevel fra Anettes historie. Ann hadde tidligere jobbet mye med programmering, men jobbet nå som rådgiver og prosjektleder. Hun hadde vært i Aconsult i 7 år. I motsetning til Anette opplevde Ann at hun hadde stor innflytelse over arbeidsdagen sin. Det var hun selv som strukturerte dagene sine, noe som ville vært vanskelig om hun fortsatt hadde vært utvikler. Med så stor fleksibilitet og grad av selvstyre i jobben skulle man anta at Ann hadde god kontroll på arbeidstiden og avspasering, men slik var det ikke. Arbeidsdagen hennes ble styrt av at hun ledet fire forskjellige prosjekt samtidig, noe hun selv syntes var for mye. Ann hadde ansvar for alt som skjedde i prosjektene, som å følge med fremdrift, rapportere underveis, se til at medarbeiderne i prosjektet fikk gjort det de skulle og hadde det de trengte, og følge med utviklingen i andre, relaterte prosjekter. I tillegg måtte hun oppmuntre og motivere prosjektmedarbeiderne. En stor del av dagen hennes gikk dermed til møtevirksomhet.

“Du kan si, litt av problemet akkurat nå, det er at jeg har for mye å gjøre. Sånn at dagene mine blir alt for oppstykket. Jeg får ikke gjort noe ordentlig. Jeg må springe fra det ene prosjektet til det andre, og settingen i prosjektene er forskjellig, og jeg må bruke fryktelig mye tid på å skru om i hodet.”

Ann fortalte at hun vanligvis jobbet mer enn en full uke. Det var ikke noe hun ønsket å gjøre, og hun prøvde å holde seg til fastsatt arbeidstid. Hun var imidlertid avhengig av de andre medarbeiderne når hun jobbet med prosjektledelse. Mesteparten av dagen gikk som sagt med til møter, mens oppgaver som oppfølging av økonomi, referater og dokumentasjon, var arbeid

hun kunne gjøre for seg selv. Det ble derfor ofte gjort på ettermiddagen. Det hendte at hun også jobbet om kveldene, men bare hvis det var noe som hastet. Hun tok vanligvis ikke med seg arbeid hjem, bare hvis det var unntakstilstand. Det var likevel vanskelig å la være å ta med seg jobben hjem mentalt:

“Men jeg har problemer ... Jeg tar med meg... Altså, jeg får ikke, det er ikke bare å slå av oppi hodet. Når jeg går ut døra her, så betyr ikke det at ikke jeg har jobben i hodet. For er det noen problemer, så er de jo med meg hjem, da.”

Anns problem var ikke at hun fikk etterslep på prosjekter eller ble pålagt overtid, slik som Anette. Hennes hverdag ble i stedet styrt av møter og kundenes ønsker. Anns opplevelse av å ikke ha mulighet til å avgrense eller forhandle med arbeidstiden, var altså av mental karakter og ikke praktisk, i form av at hun ikke sluttet å tenke på jobben hjemme. Dette fikk konsekvens for hennes oppfatning av arbeidstiden:

“Så sånn sett, om det ikke var timer, den timeføringa av antall timer, så er jeg mye mer på jobb enn i forhold til timer. Og det er jeg ... Da kan du jo snakke om å jobbe hjemme, hvordan du egentlig holder på.”

Som vi ser, oppfattet ikke Ann det som ordentlig arbeid når hun tenkte på jobben etter arbeidstid. Tenking kunne det nemlig ikke skrives timer på, og det virket som om Ann tilskrev problemene med å slutte å tenke på jobben når hun kom hjem som sitt eget grensesettingsproblem, i stedet for som en mangel ved innrammingen av arbeidstiden. Hun fortalte selv at hun ikke evnet å “skru av” jobben når hun kom hjem fordi hun er en person som vil fryktelig mye. Ifølge O’Carroll (2008) måtte det ofte være noe håndfast som for eksempel møter, referater eller rapporter for at IT-ansatte regnet noe som arbeid. Ansvar, planlegging og annen tenkning som “bare foregår i hodet” ble ofte ikke betraktet som arbeid når det foregikk hjemme, selv om dette egentlig er kjernevirksomheten til en kunnskapsarbeider (O’Carroll 2008:187).

Å ikke greie å “slå av” i hodet kan altså forstås som en gråsoneaktivitet; er det arbeid eller er det ikke? Det er helt klart relatert til arbeidet, men på grunn av orienteringen mot industriell tid blir ikke denne aktiviteten oppfattet som arbeid. Ann betrakter det i stedet som hennes problem at hun ikke greide å kutte ut jobben etter jobb. Selv om dette i høyeste grad er individuelt, er det ifølge O’Carroll (2008) ikke sjelden at kunnskapsarbeidere skylder på sin egen utilstrekkelighet når dette skjer. Ann innrammet i utgangspunktet arbeidet som oppgavebasert, men endte altså med å “ikke greie å skru av i hodet” og skyldte dermed på sin manglende evne til grensesetting. De innebygde motsetningene i kunnskapsarbeidet, og i måter å tenke tid på, blir slik sett ikke eksplisitt

problematisert. Innrammingen av arbeid i den industrielle, rasjonelle forstanden kolliderer dermed med oppfatningen om at man kan gjøre hva man vil så lenge oppgavene blir gjennomført. Samtidig ser vi at noen ansatte fint greier å legge fra seg jobben, mens andre ikke greier det. Det betyr at individuelle måter å mestre jobben på også spiller en rolle. Innrammingen kan altså være lik, men håndteringene av den kan være individuelle.

Som vi har sett, konstruerte både Ann og Anette innrammingen av arbeidstid slik at de opplevde uønsket oversvømmelse. Anette opplevde å ha liten mulighet til å styre arbeidsdagen sin og utnytte fleksibiliteten, mens Ann strukturerte tiden sin selv, men hadde vanskeligheter med å skille så godt mellom jobb og fritid som hun ønsket. For Anette var overtiden pålagt av arbeidsgiver, mens den var selvpålagt hos Ann. Både Ann og Anette var derfor kritiske til fleksibiliteten fordi de uansett opplevde seg som bundet av kunder og prosjekter. De greide dermed ikke å utnytte de potensielle mulighetene fleksibiliteten representerte. La oss se hvilke andre måter oversvømmelser og fleksibilitet kan håndteres på.

Fleksibilitetsmestrene

I dette avsnittet skal jeg analysere utvalgte biografier som illustrerer en annen idealtipe, kalt de “fleksibilitetsmestrene” fordi deres håndtering av fleksibiliteten lykkes. Disse er opptatt av fordelene og mulighetene ved arbeidstidsfleksibilitet. Vi skal møte informanter som har veldig flytende dager, men som ikke opplever dette som noe problem. Også her ser vi to ulike måter å benytte seg av fleksibiliteten på. Vi starter med Agnes som også ble omtalt i kapittel 4. Hun var en erfaren konsulent og hadde et lappeteppes av tid og aktiviteter som var finurlig montert.

Agnes var i midten av førtiårene, var gift og hadde to barn i starten av tenårene. Hun hadde hovedfag i informatikk og hadde jobbet med IT siden 1986. Hun hadde hatt forskjellige roller i denne perioden. Først var hun forsker og deretter jobbet hun i en egen spin-offbedrift fra forskningsmiljøet. Der var hun utviklingssjef. Nå arbeidet hun som rådgiver for Aconsult, hvor oppgavene var prosjektledelse og arkitektur. Ifølge Agnes varierte det med prosjektene om det var problematisk å overskride tidsfristene. I fastprisprosjekter og prosjekter med store kunder som satte dagbøter var det et stort tema, og da jobbet de mye ekstra hvis de fikk problemer med å overholde tidsfristene. I hennes rådgiverrolle var imidlertid alt mer flytende og det var ikke så mange faste rammer. Agnes fortalte at de gjerne også forhandlet underveis med kundene for å unngå sprekk i

prosjektet. Av og til flyttet de tidsfristene, andre ganger kuttet de ut enkelte deler for å komme i mål til avtalt tid.

Muligheten til å påvirke rammene for arbeidstiden var en av grunnene til at Agnes valgte å jobbe med IT. Hun opplevde litt stress også, fordi man måtte prestere noe hele tiden og rettferdiggjøre timeprisen de hadde som konsulenter. Dette konkurransepreget skygget likevel ikke over fordelene:

“Det å være IT-konsulent er egentlig veldig greit sånn, fordi at du er faktisk fri. (...) Veldig fri til å legge opp arbeidsdagen din, og du kan som regel sørge for at du kan komme hjem litt tidligere.”

Agnes fortalte at det kunne bli mye jobbing til tider. Men fordi hun hadde så stor grad av selvstyre i jobben, kunne hun regulere dette selv. Hun var også en av dem som greide å ta litt fri etter hektiske perioder. Av utsagnet over ser vi at Agnes blant annet utnyttet fleksibiliteten i jobben til å dra hjem til familien litt tidligere. Hun fortalte at hun var blitt mye flinkere til å regulere arbeidstiden de siste årene. Dette kan tyde på at dette ikke hadde vært like lett å styre bestandig, og at styringsevnen var knyttet til erfaring, alder og personlig modning, slik også Phillip trakk fram. Agnes gjentok flere ganger at hun nå stort sett jobbet normal tid og pleide å dra hjem tidlig og heller arbeide litt om kvelden. Denne måten å arbeide på forhindret henne i å bli utbrent, mente hun.

De fleste ville nok beskrive Agnes' liv som hektisk. Hun og mannen hadde begge krevende jobber. Mannen hennes hadde lederansvar i sin jobb, noe som førte til at han ofte måtte ta seg av saker på kveldstid og av og til også i helgene. Begge to var likevel veldig involverte i barnas fritidsaktiviteter, og de var oppmenn og kontaktpersoner for idretten deres. Fritidstimeplanen for familien var veldig tettpakket. Fleksibiliteten i jobben gjorde imidlertid at Agnes fikk til alt dette. Hun fortalte at hun var flinkest til å komme hjem tidlig, fordi hun kunne ta med seg jobb hjem. Dette var et helt bevisst valg, slik at hun kunne ha middagen klar i noenlunde rett tid før barna skulle ut på aktiviteter og treninger på ettermiddagen. På den måten kan vi si at Agnes jobbet flere “skift”, og at dette var noe hun hadde valgt for å få mer tid sammen med barna sine. I tillegg passet hun og mannen på at også de selv fikk tid til hver sin egen fritidsaktivitet en til to ganger i uken. Slik var alle døgnets timer fylt opp. Uten fleksibiliteten på arbeidsplassen hadde opplagt ikke en slik kabal gått opp. Agnes påpekte imidlertid selv at arbeidsmåten hennes ikke nødvendigvis var så sunn.

“Men det er jo lett å ta med seg jobben hjem, da, i og med at du har bærbar pc og bredbånd hjemme, så jeg kan ofte sitte og vite at å nei, jeg har noen forberedelser til møtet i morgen, det rakk jeg ikke, og da sitter

jeg i sofakroken. Så det blir jo liksom sånn halvfri og halvjobb, og det er kanskje ikke helt bra.”

Det kan se ut til at Agnes ikke innlemmet overtid i innrammingen, noe som også kan ha å gjøre med at hun har en lønnsmodell hvor det ikke er noe som heter overtid. For henne var overtid noe som programmererne og utviklerne hadde, men ikke hun. Programmerer og utviklere fikk overtidsbetalt, men ikke hun og de andre rådgiverne som hadde en annen lønnsmodell. På en måte hadde de en slags overtidsbetaling innrømte hun, i og med at de fikk prosenter av det de fakturerte ut over 40 timer i uken. Lønnen ble dermed større jo mer de jobbet, og konsekvensen kunne lett bli at de jobbet litt for mye. I tillegg mente Agnes at folk i realiteten jobbet mer enn de fakturerte, fordi folk heller skrev litt for få timer enn litt for mange trodde hun:

“Ja, vet ikke, men at jeg tenker at kanskje man burde passe på mer den andre veien, at ikke folk skriver for mye. Men jeg tror, altså, jeg føler jo i alle fall selv at jeg har liksom dårlig samvittighet hvis jeg fakturerer en time hvor jeg synes jeg ikke (latter) Så det blir litt sånn Ja. Jeg fakturerer vel i hvert fall ikke for mye. Men Jeg vet ikke, jeg tror kanskje det... Hvis man ikke selv ser noen konsekvenser av at man ikke fører alle timene, så kanskje man ikke fører alle timene. Da er det lettere å droppe. Men det blir vanskelig, det der, når du føler at du skal ta betalt for det, så må du på en måte ha gjort noe som er noe å betale for.”

Det at noen ikke skriver alle timene som fakturerbare timer kan ha flere forklaringer. Faktureringsgrunnlaget i Aconsult var på 80 % i en full stilling, men det var akseptert å fakturere opp til 100 %, men ikke mer enn det. I intervallet mellom 80 og 100 % var det innbakt lønnsincentiver som gjorde det mer attraktivt å jobbe litt mer, men uten at bedriften kalte det overtid. Overtid ble det først når en kom over et 100 % faktureringsgrunnlag. Hvis man måtte fakturere over 100 % kunne man få spørsmål fra ledelsen om årsaken. Ledelsen var nemlig opptatt av at folk ikke skulle bli utbrente. En annen forklaring på hvorfor man ikke skrev alle timene, kan være at man trengte mer tid til å fullføre jobben, men ikke ville komme over grensen for hvor mange timer man burde fakturere. En tredje forklaring på at noen timer ikke faktureres for, kan knyttes til O'Carrolls (2008) beskrivelse av kunnskapsarbeid. Det er flytende hva som inngår i kunnskapsarbeid, dermed kan det bli mye tenking, forberedelse og faglig oppdatering som ikke blir definert som arbeid, og som ikke kan registreres som overtid eller fakturerbar tid. Dette kommer frem gjennom den siste setningen i Agnes' utsagn – for å ta betalt for noe må hun føle at hun faktisk har gjort noe. Og det er nettopp å avgjøre hva som er å “gjøre noe” eller produsere noe, som er det innbakte problemet i kunnskapsarbeid når det utføres i

et tidsregime som på mange måter fortsatt er bygget opp over modellen “industriell tid”, ifølge O’Carroll (2008).

Det er lett å kjenne igjen Agnes’ arbeidsrytme og hektiske liv som en som er fanget i honningfella (Sørensen 1993). En annen lesning av honningfellevarianten kan være at Agnes hadde vanskeligheter med å sette grenser for jobben fordi hun tok den med hjem, og fordi hun innrømte at hun ikke syntes det var helt bra å sitte med jobben i hodet når hun tilbrakte kvelden i sofaen. Men Agnes kan likevel kategoriseres som en fleksibilitetsmestrer, i stedet for -kritiker, fordi hun tok noen grep som hjalp henne å sette grenser. Hun valgte bl.a. å gå hjem tidlig, hun valgte å gjøre visse arbeidsoppgaver hjemme, og hun valgte å avspasere etter hektiske perioder. Dermed representerte ikke fleksibiliteten noe problem for henne. Selv om dagen hennes var oppstykket og på mange måter ikke lignet normalarbeidsdagen, var det slik at dette skiftarbeidet fungerte for henne. På bakgrunn av det Agnes sier nedenfor kan vi anta at hun har tilbrakt mye mer tid på jobben tidligere. Grensesettingen handlet for henne om alder og erfaring, og også livssituasjon. Agnes mente å se at de unge jobbet veldig mye, og at de trappet litt ned etter hvert som de ble mer erfarne.

“Det er i hvert fall sånn jeg har gjort det, og det er sånn jeg tror de fleste er, da, at ... Ja. Du er jo mer entusiastisk og ... Ja, skal bevise litt mer, kanskje, når du er yngre. Og så lærer du etter hvert ... Så flyter du kanskje litt mer på erfaringer, og så lærer du etter hvert at det er ikke verdt å ... Det er ikke verdt det, rett og slett.”

Agnes’ egen innsikt i at hun ikke var tjent med å fortsette med lange arbeidsdager styrker tolkningen om at hun var en god grensesetter, til tross for den vekslende arbeidsrytmen sin. Det hadde sammenheng med at hun greide å utnytte fleksibiliteten i jobben, og at hun ikke følte dårlig samvittighet når hun avspaserte i roligere perioder. Hennes måte å mestre fleksibiliteten på var altså å benytte den til å lage et skreddersydd lappeteppe av forskjellige “skift” mellom jobbtid og familietid.

Arthur viste heller ingen tegn til problemer med å mestre fleksibiliteten, men svarte på arbeidstidsformateringen på en helt annen måte enn Agnes. Arthur var i midten av trettiårene og hadde jobbet som utvikler og konsulent i 7 år. Hjemme hadde han to små barn og et tredje på vei. Arthur fortalte at han stort sett jobbet normalarbeidsdag hver dag, og at han heller ikke var interessert i data på den måten at han orket å bruke mye tid på faglig oppdatering og pusling med data på kveldstid. Tidligere hadde han jobbet i en større by, og han mente at det var mye mer arbeidspress der. I samme åndedrag innrømte han også at han

kunne ha tilbrakt mye mer tid på jobben nå også, hvis han hadde villet. Som så mange andre, påpekte han at det var mye opp til han selv hvor mye han ville jobbe:

“Men jeg har valgt å ha ... Jeg er veldig bevisst på det, egentlig, at jobb, det er 8 til 4, skulle jeg til å si, eller 8 timer om dagen. Og det er liksom – that’s it. Altså, litt mer når det må, selvfølgelig, men ... Jeg har kutta ut det å få dårlig samvittighet for at jeg ikke jobber mer. Og kutta ut det å legge alt for store forventninger til deg selv om hva man skal klare å oppnå (...) Altså, når man er ung og nyutdanna, så er man ... Så tror man mye mer at verden ramler i grus om man ikke jobber maksimalt. Mens etter hvert så lærer man seg at nei, det går faktisk an å gå hjem klokka fire, og bare heller utsette det til neste dag.”

Arthur hadde tydelig valgt å holde seg til normalarbeidsdagen, og viste heller ingen problemer med å få det til. Erfaringen Arthur hadde gjort seg var at verken prosjektet eller bedriften stod og falt på om akkurat han jobbet overtid hver dag. Denne erfaringen hadde gitt en innsikt om at det ikke gagnet noen å konstant ha dårlig samvittighet over det man burde ha gjort. Arthur påpekte altså nødvendigheten av og mulighetene som lå i individuell grensesetting. For ham ble arbeidslivet mye lettere å håndtere hvis han senket forventningene til seg selv. Det er altså tydelig at individuell mestring er avhengig av innramming og oversvømmelser, og av hvem sin innramming man navigerer i, i tillegg til modning og erfaring.

Arthurs forhandling av fleksibilitet kan forstås som det som Roberts (2008) kaller en tidskonvensjonalist i en kultur av tidspionerer. Tidspionerene er ifølge Roberts de som skreddersyr arbeidstiden sin til egen rytme, slik som lappeteppet til Agnes er et eksempel på. Konvensjonalistene holder seg derimot til en klart definert arbeidstid som er forutsigbar og avgrenset. Arthur velger med andre ord en stram innramming av arbeidstid, hvor overtid betraktes som en negativ og unødvendig oversvømmelse. Agnes og Arthurs måter å håndtere arbeidstid på viser hvordan to individer tolker og håndterer fleksibiliteten helt ulikt, og dette gir utslag i hvordan arbeidstiden innrammes. Ifølge Southerton (2003) er fast arbeidstid en måte å gjøre livet forutsigbart og håndterlig. Arbeidstidsformateringen ble altså møtt med to ulike innramminger, men *resultatet* av montasjen ble likevel vellykket for dem begge.

Nå har vi møtt to informanter som var kritiske til fleksibiliteten, Anette og Ann, og Agnes og Arthur som var langt mer positive til den. Jeg fant imidlertid også en tredje gruppe som posisjonerte seg som verken udelt positive eller udelt negative. Som vi straks skal se hadde disse langt større problemer med

innrammingene og håndteringen av oversvømmelser, men uten å være misfornøyde.

Ambisiøse fleksibilitetsstrevere

Innrammingene som fleksibilitetskritikerne og fleksibilitetsmestrene gjorde, var relativt lette å identifisere. Jeg skal nå presentere biografier hvor det er betydelig større uklarhet i innrammingene. Disse informantene var både avhengig av og kritiske til fleksibiliteten på samme tid. Hvordan oppfattet de arbeidstid og overtid?

Fra forrige kapittel husker vi at Phillip, avdelingslederen i ProgramConsult, arbeidet med å begrense overtiden i bedriften. Dette kan tolkes som at han synes overtid var en negativ oversvømmelse og altså noe som burde begrenses. Hans historie viste imidlertid at det var andre årsaker til hans store overtidsbekymring. Phillip var en av hovedpersonene i forskermiljøet som gikk ut og dannet forløperen til ProgramConsult og hadde derfor hatt en langvarig og tett relasjon med bedriften.

Overgangen fra å være en liten forskningsbedrift til å bli en middels stor kommersiell bedrift var ikke bare lett. Etter hvert som de vokste og ble flere ansatte, kom også behovet for å dele opp funksjoner i rene prosjektlederstillinger og utviklerstillinger. Både Petrus, som var nestleder, og Phillip syntes det var veldig morsomt å fortsette å gjøre begge deler slik de gjorde i gründerfasen. Det førte til veldig lange og intensive arbeidsdager i lange perioder. Som vi husker, ble resultatet ulikt for de to. Mens Phillip endte med sykemelding og utbrenthet, og dermed måtte reorganisert oppgavene sine, greide Petrus fortsatt å holde på begge typer arbeidsoppgaver. Phillip valgte bort å være fullstendig oppdatert på den tekniske fronten og heller ha full oversikt over prosjektene for å konsentrere seg om lederansvaret. Petrus gjorde et annet valg fordi han mestret kombinasjonen av disse arbeidsoppgavene. Fordi Phillip var så erfaren følte han nå likevel en stor trygghet i jobben, selv om han gav avkall på å være i front på det tekniske. Hvordan fremstilte Phillip selv arbeidstiden sin?

Phillip fortalte at arbeidstiden varierte fra dag til dag, men den var regulert med fleksitid slik at han hadde mulighet til å ta ut avspasering. I hans stilling var det imidlertid ikke noe som het overtid fordi det var innbakt i stillingen og lønnen.

“For det meste så jobber jeg vel full tid her nå. Litt hjemmefra. Litt – noen møteforberedelser og sånn da. Det jeg stort sett gjør hjemmefra, det er at jeg – jeg har kontakt – jeg følger med på e- post selv om jeg er

hjemme og sånt da, for å se om det er et eller annet som ... som jeg må ta tak i.”

Dette utsagnet kan tyde på at Phillip ikke så møteforberedelsene og det han gjorde hjemme av lønnsarbeid som typisk overtid. Det ble forstått som noe som bare hørte til fordi han var leder og var den som “måtte ta tak i ting”, som han selv formulerte det. Phillip hadde altså samme utfordring som Ann, men gjorde en annen innramming. Phillips innramming av arbeidstiden hadde ikke en klar orientering mot normalarbeidsdagen, selv om han prøvde å begrense seg til det han kalte “full tid”. For Phillip virket “full tid” nå som veldig avgrenset og håndterbart. De “oversvømmelsene” som kom i form av oppgaver på kveldstid så heller ikke ut til å representere noe problem, i og med at han nå greide å styre dagen sin selv:

“Det er klart, jeg har en ganske fri stilling som jeg har det. Bare gjør det som skal gjøres og ... jobber ikke noe mer enn det. (...) I praksis så har jeg større frihet enn det som står i arbeidsreglementet, for å si det sånn. (...) Men det går jo begge veier da.”

Phillip var i det hele tatt opptatt av å fremstå som en som greide å begrense arbeidstiden sin. Litt oversvømmelse slet han likevel med; han var fri til å bestemme arbeidsdagen selv i mange tilfeller, men implisitt i “frihetsktrakten” lå et krav om at han måtte være tilgjengelig når det trengtes. Phillip påpekte selv at kundene bidro til at han likevel kunne få problemer med å håndtere fleksibiliteten i arbeidstiden sin. Det kom av at kundene til ProgramConsult var spredt ut over hele landet og var avhengig av å få oppklart eventuelle problemer med datasystemene så raskt som mulig:

“Hvis kunden er sur da, som regel, ikke sant. Så jeg må gjøre noen ting for å glatte over. Så det går med en del lange telefonsamtaler noen kvelder da. Men det er kommet i en fase hvor jeg er bevisst på det at jeg skal være hjemme litt også ...”

Fokuset på å være hjemme når han er hjemme var blitt større etter de to rundene med sykemelding. For en person som Phillip, som hadde vært med å utvikle produktene og kommersialisere dem, var det kanskje vanskelig å sette klare skiller mellom jobb og hjemmelivet. Han var også svært glad i jobben sin og opptatt av å gjøre den godt, selv om noe av innsatsen antakelig også kom av plikt og samvittighet. Innrammingen av aktiviteten på kveldstid som “en del av jobben” og ikke overtid, gjorde det kanskje lettere å akseptere oversvømmelsene også? Men oversvømmelsene medførte en god del dårlig samvittighet for Phillip, både overfor jobben, familien og seg selv. Selv om det altså fortsatt var

en del kveldsjobbing på ham, var han veldig opptatt av å distansere seg til måten han jobbet på før:

“Først så jobba jeg her, og så gikk jeg hjem og traff ungene og kona og sånn, og så ... - jeg har ikke behov for så mye søvn bestandig – har ikke hatt det før i hvert fall – så da – så når ungene la seg i seng så var det opp med PC’en på bordet igjen og så på nettet, og så var det – skjedde det interessante ting, var nesten ferdig og – Som regel ble jeg ferdig til midnatt da. Men så var det lett å holde på til ½ 2 og ½ 3 og 3 og sånt noe, for å si det sånn, ikke sant, og så ... litt sent neste morgen og sånn da. Så ... det gikk en periode, altså. Men det går ikke i lengden. Sånn gjorde jeg før. Så nå har jeg passa på å IKKE ha det sånn da (...) Derfor så har jeg gått over til at nå skal jeg balansere.”

I dette sitatet kommer det tydelig frem at Phillip var en ambisiøs person hvor interessen fort førte til at han ble sittende om nettene fordi det var så spennende. På den tiden var det altså ikke snakk om sure kunder eller noe han måtte “ta tak i”, men ren interesse og ønske om å gjøre en god jobb. Som følge av nyttig, men hard lærdom, hadde han nå bestemt seg for å ha mer balanse mellom arbeid og familieliv. Et av grepene Phillip måtte ta, var å gi slipp på sitt ønske om å ligge helt i front innen ny teknologi samtidig som han hadde lederansvar på avdelingen.

Phillips innramming av arbeidstiden inkluderte som sagt overtiden som en del av rammen. Å gjøre enkelte mindre oppgaver hjemme var noe han regnet med, men var etter hvert blitt tidsbruk som han var mer og mer interessert i å minimere. Selv om hans innramming av arbeidstid inkluderte oversvømmelser i form av møteforberedelser og telefoner med kunder om kvelden, opererte han likevel med normalarbeidsdagen som ramme. Hans måte å mestre oversvømmelsene på var å bruke normalarbeidsdagen eksplisitt som modell for arbeidstiden sin. Phillip eksponerte “frykt” for hva for mye arbeid kan føre til, men hadde likevel behov for fleksibiliteten i hverdagslivsmontasjen sin. Han skilte seg altså svært både fra Anette og Ann som jeg kategoriserte som fleksibilitetskritikere. Phillips innramming av arbeidstiden var etter modell av normalarbeidsdagen, men med aksepterte og regelmessige oversvømmelser av denne.

Den siste vi skal møte er Petra. Hun var 40 år, gift og hadde 3 barn, et var i barnehagealder og to i skolealder. Hun var utdannet ingeniør og hadde lang erfaring fra den bransjen som utgjorde en stor del av ProgramConsults kunder. Hun kjente dermed kundene og deres problemer fra “innsiden”, fordi hun hadde både praktisk yrkesrettet og teoretisk kunnskap om bransjen. Dette bidro ifølge

Petra til at hun forstod kundenes problemer raskere, samtidig som de aksepterte henne forttere fordi hun hadde vært ute i felten selv.

Petra kom inn i ProgramConsult utenom formelle kanaler. Hun prøvde først å være hjemmeværende med barn nummer to da familien flyttet til det tettstedet de nå bodde på. Denne tilværelsen ble imidlertid litt for kjedelig for henne. På en sosial sammenkomst i forbindelse med mannens jobb møtte hun administrerende direktør for ProgramConsult, som fortalte hvor vanskelig det var å få tak i folk som hadde kjennskap til kundedelen i bransjen, og til prosjektering. Dermed sa Petra at hun kunne prøve seg, men hun var avhengig av en løsning hvor hun kunne arbeide på hjemstedet like mye som i byen som lå en times kjøring unna. Petra begynte med å være en ressurs for et bestemt planleggings- og prosjekteringsverktøy, men ble etter hvert produksjef og business manager for det samme produktet. Etter svangerskapspermisjonen med barn nummer tre gikk hun imidlertid over i en konsulentstilling, som i prinsippet var mer selvstyrt enn en lederjobb.

Petra krevde stor fleksibilitet for å i det hele tatt å ta jobben i ProgramConsult. Bak dette kravet lå det at hun hadde en times pendling hver vei til kontoret. Hun hadde derfor forhandlet seg ut av kjernetiden og reiste bare inn til kontoret omlag to dager i uken. I tillegg vekslet hun og mannen på å ha fri en dag i uken, ettersom det ikke var skole den dagen, og hun ville gjerne tilby barna å ha fri fra barnehage og SFO. Petras innramming av arbeidstiden var altså ikke orientert mot normalarbeidsdagen. Hun hadde i stedet kalkulert inn mange oversvømmelser, slik som hjemmekontoret og barnas skolefrie dag som en del av innrammingen.

Petra fortalte at jobben hennes medførte en god del overtid. Det var flere grunner til det. En av årsakene var at hun holdt på med etterutdanning. Petra var ambisiøs og ønsket å gjøre en god jobb. Hun følte imidlertid også at hun måtte bevise noe på grunn av måten hun fikk jobben på. I forbindelse med etterutdanningen fikk hun avsatt 10 % av tida til studiet. Egentlig fungerte det slik at hun jobbet 100 % og så hadde hun de ekstra ti prosentene med studietid på toppen av det. 90 % stilling var egentlig bare på papiret. Petra så imidlertid ikke dette som noe problem. Hun var nemlig særdeles karrierebevisst, slik at etterutdanningen var noe hun måtte og ønsket å gjøre for å øke kompetansen sin.

Reising var en annen årsak til overtid. Kundene Petra hadde kontakt med var spredt rundt i grisgrendte strøk i hele landet, og førte til lange og tidkrevende reiser:

“Altså at jeg drar klokken fem om morgenen og kommer hjem igjen klokken tolv om kvelden for å få det til å gå på en dag liksom. Og så er

det... altså ... det siste halve året så har det liksom vært sånn for meg at jeg har jobbet stort sett hver eneste kveld etter at ungene har lagt seg. Sånn ifra åtte og til elleve liksom. Så det er på en måte overtid.”

Både reisingen til kunder og pendlingen til og fra kontoret gjorde at Petra ofte måtte ta et ekstra “skift” med arbeid om kveldene. Formuleringen om at “det er på en måte overtid” kan henspeile på at det var arbeid utenfor normalarbeidstiden, men også at det var et tillegg til innsatsen (tilnærmet normalarbeidsdagens antall timer) tidligere på dagen, ettersom Petra hadde en innramming av arbeidsdagen hvor oversvømmelser i form av oppdelt og forskjøvet arbeidstid var medregnet. Petras fleksible og varierte arbeidshverdag gjorde det imidlertid vanskelig å regne ut den reelle arbeidstiden, når både reising, onsdagsfri og pendling skulle inn i beregningen. Som vi skal se fikk dette følger for hvordan Petra opplevde sin håndtering av arbeidstid og familieliv.

I tilfeller med overtid hadde bedriften som sagt en ordning med avspasering, som fungerte slik at de fikk betalt for overtid etter at et visst antall avspaseringstimer var oppspart. Ideen var god, mente Petra, men det var vanskelig å gjennomføre i praksis:

“Og liksom det å skrive timer på avspasering, det betyr jo bare at du får et problem med å få avspasert dem (latter). Du har det travelt.”

Som vi ser så mente Petra at avspaseringstimer ikke løste noen problemer for henne. I en hektisk hverdag var det ikke lett å finne tid til å faktisk ta fri, selv om man hadde noen dager til gode. Ifølge henne så kom overtiden også av at hun jobbet veldig tett med kundene. Hun var ikke utstasjonert hos dem, hun måtte derfor komme “*når kunden roper*”. Petra påpekte selv at det ikke var umulig å si nei, men hennes samvittighet overfor kundens ve og vel gjorde at hun som regel stilte opp. Dette kan komme av at hun ble rekruttert fra en av kundebedriftene og kjente problemene fra deres side, men det kunne også skyldes at Petra hadde problemer med å sette grenser. En annen faktor som også påvirket mengden overtid for henne var at de var blitt færre folk på jobben. Det var rett og slett færre hoder å fordele oppgavene på. På toppen av dette hadde de ofte lovet kunder å ferdigstille prosjekter til en gitt frist. Vi ser altså at kunder, prosjekter og mangel på medarbeidere også kan være kilder til oversvømmelser i innrammingen av arbeidstid.

Selv om det ofte ble mye jobbing så ikke Petra oversvømmelsene som altfor problematiske. Hun var også veldig fornøyd med fleksibiliteten i jobben.

“Det positive er jo at jeg har utrolig stor frihet da. Jeg har jo venninner som har jobb her på [Tettstedet], som har det mye vanskeligere i

dagliglivet med å nå henting og bringing og, enn det jeg har. Så jeg styrer hverdagen min helt selv.”

Petra så på det at hun var totalt herre over egen tid som det mest positive med fleksibiliteten. Det var også med i hennes innramming av arbeidstid. Sammenlignet med venner hadde Petra mye lettere for å følge barna i bursdager og være med på foreldrekafe og lignende aktiviteter, selv om vennene ikke hadde så lang vei til jobben og så mange reiser som henne. Denne fordelene hadde imidlertid også en bakside:

“Men samtidig så er det jo, hvis jeg skal trekke frem det negative, så er det på en måte en frihet til å jobbe seg i hjel da. Fordi at en føler jo det at en må være tilgjengelig og yte nesten litt ekstra da, i og med at en har fått en så stor frihet som det jeg har da. Altså, jeg føler jo det at det følger en del ansvar med det å ha så stor frihet da, at du føler på en måte at du kanskje må jobbe litt ekstra mye for å fortjene den friheten som du har. Du gjør deg fortjent til den liksom.”

Det siste utsagnet tyder på at Petra hadde en del dårlig samvittighet. Hun hadde mye fleksibilitet i forhold til når og hvor jobben skulle utføres, men samtidig store vansker med å få avspasert de ekstra timene hun jobbet. I tillegg til frihet fikk hun også “frihet til å jobbe seg i hjel” som hun sa. Dette stemmer langt på vei med funnene til Rasmussen & Johansen (2005) om at fleksibilitet kan føre til at arbeidet blir så tilgjengelig, fristende og morsomt at det får all plass i livet. Som vi skal se i neste kapittel, hvor informantenes hverdagslivsmontasjer brettes ut ytterligere, var ikke Petras liv bare dominert av arbeidet. Hun var en særdeles ambisiøs dame, både som fagperson og som forelder. Petras forhold til arbeidet og overtiden er derfor ambivalent. Hun *vil* mye, både på jobbarenaen og familiearenaen. Selv om hun tilsynelatende fikk dagene sine til å gå rundt på en smidig måte, opplevde hun likevel en del dårlig samvittighet for ikke å strekke til på den måten hun ønsket. Men hun ville heller ikke redusere ambisjonene sine. Petra greide altså å benytte seg av fleksibiliteten i stor grad, men opplevde samtidig at det kunne være problematisk å mestre den. Petras historie støtter med andre ord forskning som fremstiller fleksibilitet som utfordrende å håndtere. Det verste for henne var at hun følte at jobben spiste seg veldig inn på familielivet, ettersom hun hadde hjemmekontor. Med laptopen på stuebordet var jobben til stede hele tiden, også når hun hadde familietid.

Både Petra og Phillip var ambisiøse og opplevde at det kunne være problematisk å håndtere fleksibiliteten i jobben, men på en helt annen måte enn Agnes og Arthur. Det å utføre jobben på andre tider enn normalarbeidstiden var en oversvømmelse som var innbakt i deres innramming av arbeidstiden – og i

Petras tilfelle en forutsetning for å ta jobben. For Ann og Anette var dette derimot definert som uhensiktsmessige oversvømmelser og ble tolket som ensidig negativt. Den fleksibiliteten som alle fire hadde i arbeidstiden, ble altså håndtert ulikt. Anette og Ann opplevde å ikke ha store valgmuligheter med hensyn til å håndtere overtid, fordi kunder og prosjekter la begrensninger for deres mulighet til å forhandle arbeidstid. De håndterte derfor fleksibiliteten dårlig. Både Phillip og Petra var klar over at de hadde et valg, men de var ambisiøse og dyktige, og det ble snarere dårlig samvittighet som førte til at de *opplevde* at de hadde vanskeligheter med å håndtere fleksibiliteten. Begge hadde også høye krav til seg selv, og problemer med å redefinere ambisjoner. Phillip måtte bli sykmeldt før han greide å endre seg, mens Petra taklet den fulle timeplanen fortsatt.

Arbeidstidsformateringen: ulike innramminger gir ulike montasjer

Vi har i dette kapitlet sett nærmere på hvordan arbeidstidsformateringen kan produsere ulike forståelser av arbeidstid, noe som igjen får følger for hvordan informantene forhandler og håndterer fleksibilitet i jobben. Spørsmålet om informantene opplevde fleksibilitet som problemskaper eller problemløser ble forsøkt svart på ved å dele analysen i to.

I første del av kapitlet undersøkte jeg sammenhengen mellom bedriftenes innramming av arbeidstid og informantenes erfaringer med arbeidstiden. Hva var det som skapte eller begrenset arbeidstid og overtid? Sett fra bedriftenes side var det tilsynelatende standardisert arbeidstid og kontrakter som gjaldt, og bedriftene hadde uttalte mål om å være familievennlige. Alle hadde prosjektinnspurter, men også avspaseringsmuligheter. Den ene bedriften, ProgramConsult, hadde også en del generell overtid, men arbeidet med å begrense denne. Bedriftene innrammet altså arbeidstid på en måte som i store trekk fulgte en formell, avtalebasert fleksibilitet. Denne innrammingen passer både med normalarbeidsdagen som norm, men også med det fleksible tidsregimet. Bedriftene forsøkte å holde standardisert arbeidstid, men åpnet også for at deres ansatte kunne ha fleksibel arbeidstid. Bedriftene hadde i tillegg jevnlig oversvømmelser som var rutinemessige og normstyrte, slik som prosjektinnspurter og leveranser. Selv om det fantes eksisterende innramminger fra bedriftenes side, måtte hver enkelt informant likevel foreta seg noe i forhold til den. Innrammingene av arbeidstid var altså tvetydige, og det ble informantenes ansvar å velge mellom de ulike innrammingene og produsere relevante tilpasninger.

I andre del av analysen undersøkte jeg hvordan informantene håndterte de rutinemessige og normstyrte oversvømmelsene som var vanlige i alle de tre bedriftene. Det fantes som sagt to måter å innramme arbeidstid på: en med normalarbeidsdagen som norm, hvor overtid ble betraktet som negative oversvømmelser, og en annen med oversvømmelser som norm. Betyr dette at informantene valgte hvilket tidsregime de gjorde innrammingen av arbeidstid etter? I så fall, hvilke konsekvenser fikk dette for montasjearbeidet deres?

For å tydeliggjøre informantenes måter å ramme inn arbeidstid kategoriserte jeg informantene i tre idealtyper: 1) fleksibilitetskritikerne, som var negative til fleksibilitet og innrammet arbeidstiden etter normalarbeidsdagen, 2) fleksibilitetsmestrene som var positivt orientert til fleksibilitet, men som samtidig innrammet arbeidstid ulikt, og til slutt 3) de ambisiøse fleksibilitetsstreverne.

Blant *fleksibilitetskritikerne* fant vi de som tydelig hadde problemer med å benytte seg av fleksibiliteten gjennom avspasering, eksemplifisert med Anette. Ann opplevde store deler av jobben som ikke-jobb, og for henne var problemet at jobben ble med hjem i hodet, slik at hun var i jobbmodus på fritiden. Anettes problemer med å begrense jobben skyldtes stort sett pålagt overtid, mens Anns overtid i større grad var selvpålagt. Innen IT-arbeid blir tid mellom arbeid og ikke-arbeid ofte sammenfiltret fordi arbeidet har trekk både fra det industrielle og det fleksible tidsregimet (O'Carroll 2008). Denne sammenfiltreringen av innramminger som eksisterer side om side med hverandre, skaper problemer i ønsket om normalarbeidsdag og den faktiske hverdagen hvor overtide forekommer.

Blant *fleksibilitetsmestrene* så vi at noen informanter lyktes godt med å benytte seg av fleksibiliteten i arbeidstiden, som eksemplifisert med Agnes. Agnes hadde en oppdelt arbeidsrytme med tre "skift"; først kontortid, deretter familietid og så en arbeidsøkt hjemmefra om kvelden. Slike som Agnes, som bruker fleksibilitet til å skreddersy en tilpasset timeplan, kan kalles tidspionerer (Roberts 2008). Arthur, som var den andre fleksibilitetsmestren jeg presenterte, hadde valgt en annen innramming enn Agnes. Arthur greide godt å balansere arbeid og familieliv fordi han innrammet arbeidstiden som en normalarbeidsdag, og satte tydelige grenser mot krav ut over det. Arthur kan altså kalles tidskonvensjonalist i en kultur av tidspionerer (Roberts 2008). Konvensjonalistene holder seg til en klart definert arbeidstid som er forutsigbar og avgrenset. Både Agnes og Arthur mestret altså fleksibiliteten bra. Agnes utnyttet den maksimalt og sjonglerte godt mellom arbeidet og familieliv. Arthur mestret også fleksibiliteten, men gjennom å la være å bruke den. For ham var en ordnet hverdag det letteste å forholde seg til, og det som hjalp ham å gjøre

montasjen lettere å holde sammen. Agnes' montasje kan på sin side sies å være vellykket, men antakelig mer krevende å sjonglere, i og med at hun hadde oversvømmelser som en del av innrammingen.

Blant de *ambisiøse fleksibilitetsstreverne* møtte vi Petra og Phillip, som begge hadde mye fleksibilitet i arbeidstid og stor grad av selvstyre i jobbene sine. Både Petra og Phillip hadde innrammet arbeidet som fullt av ulike oversvømmelser, slik at overtid og uforutsette aktiviteter var forventet. Som følge av de gjentatte oversvømmelsene hadde begge hele tiden en veldig aktiv forhandling med arbeidstidsformateringen. Begge mestret tilsynelatende fleksibiliteten bra nå, og greide å utnytte den. Spesielt Phillip hadde lært av sine tidligere erfaringer, og både han og Petra kunne like gjerne vært plassert i kategorien for dem som mestret fleksibiliteten bra. Etersom begge hadde erfaringer med at fleksibiliteten likevel trakk mest i én retning (jobben), *opplevde* de seg selv som mindre flinke til å håndtere den, noe som resulterte i mye dårlig samvittighet. Petra og Phillip håndterte altså hverdagen sin godt, men ble (ut)slitt av en forventning om at de *burde* klart det enda bedre. Derfor var de på sett og vis kritiske til fleksibiliteten fordi de syntes det var vanskelig å tøylen den. De hadde begge forhandlet frem spesielt stor fleksibilitet, men "flørtet" med normalarbeidsdagen som innramming fordi den gir beskyttelse mot store ambisjoner (Southerton 2003).

Jeg fant altså flere ulike poeng i dette kapitlet. For det første fant jeg variasjon både i innramminger og håndtering av oversvømmelser. Vi har sett at like innramminger ikke nødvendigvis gir lik håndtering av oversvømmelser. Vi har også sett at ulik innramming kan gi lik effekt i montasjen, slik som hos Agnes og Arthur. Innramming og håndtering av oversvømmelser går altså på kryss og tvers, slik at effekten av informantenes montasjer ikke kan forklares med faste (kausale) sammenhenger. Hva kan variasjonen da skyldes?

Det andre funnet er at det ser ut til at individuell kompetanse og evne til å håndtere oversvømmelsene er viktig. Vi så at Anette, som var ung og uerfaren, slet mye mer med å håndtere oversvømmelsene enn de andre, som var mer erfarne. Både Agnes og Arthur fremhevet dessuten at deres erfaring hadde gjort det lettere for dem å håndtere oversvømmelser i arbeidstid. Som vi husker, håndterte de arbeidstidsoversvømmelser på forskjellige måter. Er det så individuell erfaring som forklarer variasjonen i montasjer?

Det tredje funnet er at det skjer en læring og tilpasning etter som livet endrer seg. Alle informantene hadde historier hvor de forklarer hvordan de har kommet fram til praksisene de har gjennom prøving og feiling. Det er gjennom læringsprosesser at de har funnet gode måter å holde hverdagslivsmontasjen sin

sammen på. De beste eksemplene på dette er kanskje Arthur og Agnes, som begge fortalte at de jobbet annerledes tidligere. Men ikke alle lærer like mye, slik de ambisiøse fleksibilitetsstreverne er et eksempel på. Petra vil for eksempel få til mest mulig av alt, og derfor blir montasjen mer utfordrende for henne. Hva kan forklare variasjonene, og hvorfor strever noen mer enn andre med å håndtere arbeidstidsoversvømmelser?

Det fjerde og siste funnet er at innrammingene av både industriell tid og fleksibel tid eksisterer side om side, slik også O'Carroll (2008) fant. Selv om vi har sett at noen informanter har en mer fleksibel innramming av tid, som eksempelvis Agnes og Petra, målte alle informantene tiden sin opp mot normalarbeidsdagen knyttet til den industrielle tidsforståelsen. Den fleksible innrammingen av arbeidstid kan slik sett sees som et avvik fra normalarbeidsdagen. Ifølge O'Carroll (2008) er tiden kroppsliggjort, og alle handlinger, innramminger og montasjer vurderes ut fra normalarbeidsdagen. Normalarbeidsdagen fremstår dermed som en standard, kollektiv disiplinering, for å parafrasere Foucault. Ettersom de to tidsregimene eksisterer side om side og informantene til en viss grad kan velge mellom dem, kan forholdet mellom de to regimene tolkes dit hen at det fleksible tidsregimet myker opp grensene for normalarbeidsdagen.

De ulike innrammingene vi så av arbeidstiden, både fra bedriftene og informantenes side, kan tyde på at arbeidstidsformateringen er mye mer flertydig enn velferdsformateringen. Det som i teorien kunne se ut som et valg av en innramming av arbeidstid etter enten et fleksibelt tidsregime eller et industrielt tidsregime, viste seg å gli mye mer over i hverandre. For eksempel vil barnehagens åpningstider være med på å bestemme hvor mye man kan benytte seg av fleksibilitet i arbeidstiden. Slik sett kan man si at velferdsformateringen motarbeider arbeidstidsformateringen på visse områder.

En montasje består som sagt av flere sammensatte deler som igjen settes sammen. I dette kapitlet har jeg studert arbeidssiden av balanseringen mellom arbeid og familieliv. Jeg har funnet ut at arbeidstidsformateringen er flertydig og at monteringsarbeidets suksess avhenger av hvordan informantene greier å utforme kombinasjonen mellom en innramming av arbeidstid og fleksibilitet både i et industrielt og fleksibelt tidsregime. Graden av mestring av arbeid og familieliv er altså ikke direkte avhengig av monteringsstrategiene jeg analyserte i kapittel 4. Hva er det da som gjør det vanskelig å balansere hverdagslivsmontasjen?

Arbeidstiden, i likhet med monteringsstrategiene, er bare en del av montasjen som utgjør balanseringen av arbeid og familieliv. En forventning om

hva som gjør det vanskelig å balansere, er trekk ved det senmoderne samfunnet som kjennetegnes av økende usikkerhet og mange valgmuligheter, der individer forventes å skape sitt eget liv og begrunne de valgene de gjør. Er det slik at det er vanskelig å balansere arbeid og familieliv i den flytende moderniteten? I neste kapittel undersøkes dette empirisk gjennom informantenes egne redegjørelser for hverdagslivsmontasjene.

Kapittel 7 – Montasjearbeid III: Formateringen fra den flytende moderniteten

Vi har i kapittel 4 og 5 sett hvordan henholdsvis velferdsformateringen og arbeidstidsformateringen har gitt innspill til informantenes montasjer. I dette kapitlet skal vi se nærmere på hvordan formateringen som springer ut av den flytende eller refleksive moderniteten (altså samtidsdiagnosene som ble presentert i kapittel 2) får betydning for informantenes montasjearbeid. Sentralt her vil begrepene om “det flytende” (Bauman 2000) og om individualisering (Beck & Beck-Gernsheim 2001) fra kapittel 2 stå. Giddens’ (1996) bidrag om ekspertssystemer er også viktig som en slags leverandør av plug-ins, men dette begrepet er det vanskeligere å konkret operasjonalisere. Når informantene “begrunner sine liv”, bruker de opplagt det reservoar av kunnskap og ekspertise som sirkulerer i senmoderne samfunn, men de henviser sjelden konkret til kildene for begrunnelsene sine. Eksplisitt får derfor ekspertsystem-begrepet en marginal plass i analysen, men det ligger altså implisitt i begrunnelsene for valgene informantene gjør.

Giddens, Bauman og Beck & Beck-Gernsheim beskriver en type gjennomgripende samfunnsendringer som er typiske for dagens samfunnsutvikling. De legger vekt på at de tradisjonelle sosiale institusjonene eroderes og blir mer flytende, slik at individene får færre faste holdepunkter å navigere etter når de skal utforme sine liv. Bauman hevder at samtiden kan sees som turistens og vagabondens samfunn. Metaforen om den reisende henspiller på at samfunnet mangler røtter og historie og har en uklar politisk og økonomisk form (Dodd 1999). Konsekvensene av dette, ifølge Bauman, er at individene har mistet de tilsynelatende objektive sannhetene om verden av syne, det som er igjen er individuelle fortolkninger (Bauman 2000). Beck & Beck-Gernsheim (2001) peker også på at individer i større grad må velge livene sine selv. Det betyr ikke at tradisjonelle valgalternativer forsvinner, men Beck & Beck-Gernsheim hevder at det har oppstått et krav om at ethvert valg må kunne artikuleres og forsvares. Valgene må rettferdiggjøres innenfor et univers av konkurrerende verdier. Den flytende formateringen bringer altså budskap om at individene behøver et rikt begrunnelsesliv på de fleste av livets områder.

Som vi husker var kritikken av Bauman og Beck & Beck-Gernsheims samfunnsbeskrivelser at de i høy grad manglet empirisk forankring. Likevel bruker annen forskning hyppig deres beskrivelser av samfunnet som utgangspunkt, det samme gjør også offentlige utredninger, populærmedier og

generelle oppfatninger om hvordan “det er å leve i dag”. I dette kapitlet skal jeg imidlertid mer konkret utforske denne formateringen gjennom å studere dens effekter. Er det faktisk slik at det er vanskelig å balansere arbeid og familieliv i den flytende moderniteten? Eventuelt hvordan? Opplever informantene mine for mange valg?

Formateringen fra den flytende moderniteten er uklar. Hvordan kan den operasjonaliseres slik at den blir nyttig som analyseredskap? Som sagt er jeg opptatt av hvordan informantene svarer på “krav” fra denne formateringen. Kravene består i økt selvrefleksivitet og et rikt begrunnelsesliv. Frisettingen fra tradisjoner antar jeg vil gi et stort rom for handling, slik at montasjene kan bli høyst forskjellige. Dette har vi allerede sett tegn på i kapittel 4 og 5.

Kapittel 4 identifiserte tre ulike monteringsstrategier. Disse var effektivitetsstrategien, reduksjonsstrategien og erstatningsstrategien. Strategiene var overlappende og ble brukt av alle informantene. De skal også være elementer i analysen i dette kapitlet, ettersom de er en del av informantenes montasjer. I kapittel 5 analyserte jeg om og hvordan de lyttet/ikke lyttet til velferdsformateringen mht. valg av barnepass. I kapittel 6 sto effektene av arbeidstidsformateringen i fokus. Jeg har altså allerede beskrevet montasjearbeidet med utgangspunkt i to av de tre formateringene utledet i kapittel 2, og i dette kapitlet er det formateringen som stammer fra den flytende moderniteten som skal undersøkes.

Den flytende moderniteten medfører som vi husker økt individualisering, økt selv-refleksivitet og en betydelig løsrivelse fra tradisjoner. I teorien kan det reflekse, moderne mennesket velge sitt eget liv etter eget forgodtbefinnende, men senmodernitetsteoretikerne sier ikke noe om *hva* som former livene til folk. Hva skal være viktige elementer i en “flytende livsmontasje”? Jarvis (2005) har empirisk og konkret analysert balansen mellom arbeid og familieliv i 20 hushold i (det senmoderne) London og viser at materielle faktorer spiller en meget viktig rolle. Hun fant at bosted og arbeidssted, lokale faktorer som trafikkork, kollektivtransport og prisnivå påvirket (de senmoderne) familienes balanse mellom arbeid og familieliv. Et poeng i hennes studie var videre at enkeltindivider ikke kunne sørge for balanse alene, de var avhengige av relasjoner til en rekke andre aktører. Men der Jarvis’ analyse har et utenfra-blikk (og sitt teoretiske perspektiv fra tidsgeografien), har min analyse et innenfra-blikk inspirert av Latours (2005) forbindelsessosiologi. Jeg skal likevel ta med meg Jarvis’ fokus på materialitet når jeg skal følge informantene og se hvilke andre aktører de setter i spill.

Ifølge Beck & Beck-Gernsheim (2001) har det oppstått et sprik mellom kvinners forventninger til likestilling og mennenes handling på dette området. Ifølge Brandth & Kvande (2003) avhenger deling av husarbeid, barneomsorg og fødselspermisjoner i senmoderne norske familier av utdanning og type jobb. De fant at par med utdanning på likt nivå, med samme type jobb og der mor tjener like mye eller mer enn far, også deler husholdsoppgavene mer likt. Spesielt var mors utdanning viktig. Jo høyere den var, jo større var også sjansen for at hun hadde en partner med samme utdanningsnivå. Dette stemmer også for mine kvinnelige informanter. Vi så også at de informantene som ikke hadde forpliktelser hjemme stod langt friere til å bruke tiden sin til hva de ønsket. Ut fra dette kan vi anta at partnerens jobb og barn ville være styrende for montasjer i det senmoderne.

Vi så også tidligere at likestilling var en eksplisitt intensjon i den norske velferdsstatens barne- og familiepolitikk. Likestillingsideen finnes også i norsk arbeidslivspolitik, hvor fleksibilitet er introdusert som et redskap som skal bidra til å gi småbarnsforeldre et bedre hverdagsliv. I velferdsformateringen lå videre en forventning om “det gode liv” implisitt. Denne forventningen ble ikke gjort eksplisitt av informantene, men handlingene deres må likevel tolkes som et forsøk på å oppnå dette. Forestillingen om “det gode liv” kan også knyttes til den flytende moderniteten. Bauman (2008) påpeker at “å finne lykken” eller “det gode liv” ikke nødvendigvis er en lett oppgave. Hva som gir lykke ligger heller ikke fast, ifølge Bauman, men er noe man hele tiden leter etter. Ettersom lykken er foranderlig, kan vi antakelig også forvente at refleksive individer handler på bakgrunn av erfaringer, slik at de blir bedre og bedre i stand til “å forfølge lykken”. I de to foregående kapitlene så vi også at informantene monterte sammen elementer på bakgrunn av ulike forestillinger om hva de trodde var henholdsvis “det gode liv”, forventninger til likestilling og til selvrealisering. I dette kapitlet samler jeg trådene og fokuserer på *hele* aktørnettverket som utgjør informantenes montasjer.

Som forsker vil jeg imidlertid følge aktørene mine på en ny måte i dette kapitlet: Først sporer jeg opp hva og hvem informantenes hverdagslivsnettverk består av. Deretter viser jeg relasjonene mellom elementene i nettverket og forsøker å finne ut hvilke “stemmer” eller “beskjeder” informanten kommuniserer med og eventuelt reformaterer.

Jeg skal ta for meg seks utvalgte montasjer, som på hver sin måte illustrerer hvordan balanse mellom arbeid og familieliv kan monteres. Analysen er bygd opp som en “tykk fortelling” (jf. Geertz’ “thick description” (1993)) med en grundig presentasjon av hver informant først, så remonterer jeg aktørnettverket og analyserer relasjonene mellom de sammenmonterte aktørene.

Peders montasje: “Arbeidsdagen min er avhengig av barnelogistikken”

Som vi husker fra kapittel 4 var Peder prosjektleder i ProgramConsult. Han effektiviserte jobben ved å jobbe hjemmefra noen ganger, slik at han slapp unna forstyrrelser på jobben, vel å merke hvis familien ikke var hjemme. La oss nå se på andre sider ved Peders liv som også var med å forme balansen mellom arbeid og familieliv.

Peder og samboeren hadde to barn; et på 4 år, som var kronisk syk, og et barn på 1år. Samboeren var utdannet sivilingeniør, men var under videreutdanning på intervjutidspunktet. Studietilværelsen medførte at samboeren hadde lite fleksibilitet i forhold til obligatorisk oppmøte på undervisning og praksisperioder. Peder opplevde derimot at han hadde stor fleksibilitet i sin jobb som prosjektleder. Som nevnt bestod jobben hans i å koordinere ulike typer ressurser slik at prosjektene ble levert i henhold til kontrakten. Dette innebar en del møtevirksomhet, men stort sett kunne han styre arbeidsdagen sin selv og unngå overtidarbeid. Peder kunne til daglig tilpasse jobben etter familiens rytme, og det var hovedsaklig de andre familiemedlemmene som formet arbeidsdagen hans:

“Arbeidsdagen min er avhengig av barnelogistikken. Kommer inn når ungene er levert, eller tidligere hvis det ikke er jeg som leverer. Det bærer litt preg av det.”

Peder fortalte at de ikke hadde bestemt på forhånd at henting og levering var hans oppgave, men at det hadde blitt slik etter at samboeren ble student:

“Jeg har større fleksibilitet enn henne faktisk, det skulle en ikke tro når en var student. (...) Hun har obligatoriske forelesninger, hun har praksisperioder. Så det er jeg som må tilpasse meg, faktisk.”

Peder opplevde det ikke som vanskelig å måtte tilpasse seg. Nettopp på grunn av den store fleksibiliteten han hadde i jobben sin, var det lett for ham å få lagt møtene til tidspunkter som ikke krasjet med omsorgsoppgavene hans. Det var heller ikke noe problem for arbeidsgiveren at han organiserte dagene sine etter barnelogistikken, så lenge han holdt de møtene han skulle, hadde god kontakt med kundene og fikk effektuert det han skulle til riktig tid.

På grunn av samboerens ufleksible timeplan var det også ofte Peder som måtte være hjemme med syke barn. I tillegg var det også Peders oppgave å følge opp det eldste barnet som hadde et lite handikap. Det innebar å være med henne på sykehus, fysioterapi, danseskole og andre aktiviteter. Det yngste barnet deltok ikke på noen faste aktiviteter ennå. Familiens ettermiddager var altså fylt

med en god del hendelser, selv om begge barna var ganske små. Peder fortalte at han klart ønsket at han og samboeren kunne delt mer på henting og bringing og vært hjemme med syke barn, men det var som sagt vanskelig nå som samboeren var bundet opp med studiet sitt:

“Ideell situasjon er vel at vi deler på det. Jeg har den fordelen at jeg har ganske stor påvirkning på min egen hverdag. Så det lar seg gjøre å få det til. Jobben som skal gjøres er den samme uansett, så en må bare finne andre tidspunkt å gjøre den på.”

Peders fleksible arbeidshverdag bidro til at han greide å sjonglere omsorgsoppgavene med jobben. Nå som han hadde omsorgsoppgaver til faste tider måtte Peder finne andre måter å få gjort unna arbeidet på, spesielt hvis han både måtte hente og levere barna i barnehagen. På slike dager ble arbeidsdagen kortere og han måtte ta igjen arbeidet på et annet tidspunkt. Som sagt pleide Peder å effektivisere arbeidsoppgavene gjennom å jobbe litt hjemmefra slik at han fikk jobbe uforstyrret. Peder poengterte at dette ikke var noe stort problem for ham. Det var ikke vanskelig å få tidsskjemaet til å gå opp, men det var derimot andre aspekter ved hverdagen han synes var vanskeligere:

“Jeg føler meg ikke stresset, men jeg føler meg litt utslitt av og til. Men det har liksom ikke så mye med stress å gjøre. Men det har mer med ungenes humør å gjøre enn akkurat klokkeslett og sånn. Den biten går bra, men det er ingen spøk å ha småbarn, skal jeg fortelle dere! Nesten ingen som tør å si det, men det er ingen spøk det. Kan være tøft nok det. Det er klart at med unger som er sure på ettermiddagen, det er liksom grenser for hvor artig det er. Så det kan være en prøvelse av og til.”

Det var altså ikke tidspress og sjonglering mellom arbeid og omsorgsoppgaver som var vanskelig. Peder opplevde at slitsomheten heller kom av barnas humør, som han tidvis opplevde som utfordrende.

Peder og samboeren hadde også tilgang til at besteforeldrene som kunne passe barna av og til, men de var ingen fast avlastning. Peder var fornøyd med det, han syntes de kom passe ofte på besøk. Selv om Peder påpekte at det ikke nødvendigvis var så givende når barna sutret og han selv var sliten, var han aldri inne på tanken om å skaffe barnevakt om ettermiddagene, i hvert fall ikke på regelmessig basis. Derimot kunne han tenkt seg en ungdom i nabohuset som kunne sitte barnevakt av og til:

“Men ikke først og fremst for at noen skulle hjelpe deg, men det har mer med øldriking å gjøre.”

Peder prioriterte ikke egne fritidsaktiviteter så mye lengre, men brukte mesteparten av tida si på enten jobb eller familie, og han syntes ikke det var så ille, selv om han kunne tenkt seg en øl med kameratene i ny og ne.

Når det gjaldt husarbeidet mente Peder at de var i ferd med å gro inn i et slags gammeldags familiemønster, noe som kom av måten han og samboeren delte oppgavene på. Det var mest oppgavene knyttet til barnas klær og barnehageutstyr som var årsaken til det “gammeldagse” mønsteret alt som hadde med barnas klær, sekk og barnehageutstyr var hovedsaklig samboerens oppgave. Ut over det mente Peder at 80 % av jobben med både hus og barn ble delt likt mellom dem. De resterende 20 % hadde blitt spesifikke oppgaver for hver av dem. Peder tok som regel oppvaskmaskinen og vasket badet. Dette mønsteret var ganske nytt for dem, mente han.

“Vi har delt veldig likt med alt, men er nå i ferd med å skli inn i ett eller annet mønster... Tror det har med denne ”barnelogistikken”, det med klær og sekk og alt det der.(...) Det blir kontrollert [av henne] uansett, så da er det heller ikke noe kjempepoeng at jeg engasjerer meg heller. Samtidig så gjør jeg det som tradisjonelt er gutteting som skal gjøres. Blir liksom litt mitt. (...) Det blir jo bil og hus og maling og sånt. Ikke det at jeg driver så mye med det nå. Men hvis man ser på barnelogistikken som er så mye (viser med hendene), og det lille husgreiene som er bitte litt bare (viser med hendene), så er resten, som faktisk er den store biten som har med hus, hjem, unger og forflytting og sånn, det deler vi helt likt. Det er tross alt åtti prosent av jobben som deles ganske så likt. Så er det de siste prosentene der vi er i ferd med å se en dreining, der vi gjør forskjellige ting.”

Dette var beskrivelsen Peder gav av sitt hverdagsliv. Hvilke elementer i sitt aktør-nettverk var det han monterte sammen? Peders hverdagslivsmontasje bestod blant annet av hans fleksible jobb, samboerens ufleksible timeplan, to barn, det ene barnets spesielle oppfølging på dag/kveldstid, barnehagens åpningstider, arbeidsdeling og “gammeldags familiemønster”. I en slik liste over aktører kunne også objekter som oppvaskmaskin og bil vært med. Aktør-nettverket består i høyeste grad av både menneskelige og ikke-menneskelige objekter (Latour 2005). Siden Peder ikke selv brakte dette opp, var det heller ikke relevant å inkludere disse tingene i min re-montering av hans hverdagsliv. Det er heller ikke utelukket at Peders montasje, eller noen av de andre informantenes montasjer, også kan bestå av aktører som jeg ikke nevner. Disse elementene er da ikke nevnt av informanten selv, og slik sett ikke synliggjort for meg som følger aktørene tett. Ting som ikke settes i spill av aktøren, skaper ifølge Latour (2005) ingen bevegelse og ingen forbindelser som kan spores. Det

betyr likevel ikke at tingene ikke “gjør noe” for ham, men i dette tilfellet har de ingen kraft som aktører (men de kan når som helst bli det hvis f.eks. Peder plutselig ikke fikk kjøre bil). Hvilke relasjoner var det så mellom disse aktørene i nettverket til Peder?

For det første var det en relasjon mellom Peders fleksible arbeidstid, samboerens rigide timeplan og barnehagens åpningstider. Som vi så, måtte Peder tilpasse seg to ubøyelige aktører. Peder opplevde det imidlertid ikke som noe stort problem å få tidsskjemaet til å gå opp, slik noen av formateringene som ble presentert i kapittel 1 indikerte. For Peder var det vanskeligere å forholde seg til at ungene var grinete og trøtte om ettermiddagene, slik at hverdagslivet kunne være en prøvelse i tålmodighet. Peder bemerket at det var få som turte å si det høyt. På dette punktet ser vi at Peder lagde en relasjon til en forventning om “det gode liv” med barn” eller “idyllisert familieliv”. Denne forventningen innebar at kos og glede med barna burde stå i fokus.

En lignende kollisjon mellom forventning og konkret liv gjenfinnes i Trude Marsteins roman om moderskap (Hamm 2008).⁵² Hamm beskriver hvordan Marsteins hovedperson sliter med å utøve moderskapet mellom ulike diskurser. Hovedpersonen, som er alenemor til en liten jente, opplever hvor smertelig det er når hennes ideelle forestillinger, basert på en rekke bøker om barneoppdragelse og forventninger om morsrollen formidlet gjennom media, ikke stemmer overens med hennes følelser for barnet i en gitt situasjon. Hovedpersonen i denne boken balanserer hele tiden på grensen mot det normale. Denne romanen identifiserer altså forventninger til foreldreskap og setter ord på det som oppfattes som gode måter å opptre på. Uten sammenligning med bokens hovedperson for øvrig, har Peder også “hørt” de samme beskjedene mht. foreldreskapet. Forventningen Peder kommuniserte med tolker jeg som en variant av “det gode liv”, hvor vellykket foreldreskap og “familieidyll” er en viktig bestanddel. De slitsomme og kanskje kjedelige stundene i familielivet blir ofte underkommunisert og gjort tause i en verden hvor også suksess og lykke skal måles på familiearenaen (jf. Beck & Beck-Gernsheim 2001). Peders måte å sette den kjedelige siden ved småbarnslivet på dagsorden, kan tolkes som at han ikke hørte på normative stemmer om hvordan familielivet “skal” være, men hans humoristiske skråblikk på situasjonen kan tolkes som at han var bevisst den eksisterende forventningen.

Forventningen om familielivets idyll har et noe uklart opphav. Den finnes delvis i velferdsformateringen og det eksplisitte fokuset på “tid til barn”. Den kan imidlertid også spores til formateringen fra den flytende moderniteten, hvor

⁵² I boken av Trude Marstein: *Plutselig høre noen åpne en dør*, 2000. Oktober forlag.

den har form som en overgripende samtidsbetraktning. Ifølge Beck & Beck-Gernsheim (2001) spres familielivet utover mange arenaer, det har ingen fast tidsrytme og familiens tid struktureres av flere aktører: barnehagens åpningstider, skole, jobb, osv. Det kreves mer og mer koordinering for å holde familiemedlemmenes ulike biografier sammen (Beck og Beck-Gernsheim 2001). Å montere sammen familien blir i denne tankegangen en balansegang mellom ulike interesser og behov hos aktørene i montasjen. Kanskje var Peders utsagn et tegn på at det var slitsomt å koordinere alle familiemedlemmenes behov og timeplaner?

Vi husker at Peder sa at han ikke hadde problemer med den praktiske koordineringen. Hans fleksible arbeidstid bidro til en vellykket sjonglering med henting og bringing. Beck & Beck-Gernsheim (2001) påstander om krevende koordinering kan i dette tilfellet ikke sies å være forklaring nok. Hvordan kan Peders utsagn om at det er få som tør å si at familielivet kan være slitsomt og kjedelig da tolkes? Kan det tolkes som en re-formatering av idylliseringen av “tid med barn” som en ubetinget givende stund? Dette betød i så fall ikke at Peder ikke likte familien sin eller satte pris på å være mest mulig sammen med barna. I stedet kan Peders utsagn forstås som en re-formatering av forventningen om “det gode liv” med barn” eller “idyllisert familieliv”. Min tolkning av Peders re-formatering er at han hadde senket forventningene til hvor fantastisk familielivet skulle være. Kan vi her snakke om en fjerde monteringsstrategi ved siden av effektivisering, reduksjon og erstatning: En bearbeiding av normer og forventninger?

Peder refererte også til “gamle rollemønstre” når han beskrev hvordan han og samboeren hadde delt husarbeid og omsorgsoppgaver. Det meste av oppgavene knyttet til barna, som var den største oppgaven, mente Peder at de delte likt. Det var bare en liten del av husarbeidet de hadde begynt å dele annerledes. Peder så ikke vitsen med å gjøre de tingene som samboeren uansett kontrollerte, som barnas sekk og barnehageutstyr, og tok derfor mer ansvar for vedlikehold og bil, som han definerte som “typiske gutteting”. Peder gjenkjente dette som et gammelt rollemønster, som de bare hadde “falt inn i”. Oppgavene måtte uansett deles, og det virket nesten tilfeldig at det hadde blitt slik det var. Peder hadde altså ingen aktiv bruk av denne “stemmen”, slik som vi snart skal se at Petrus hadde.

Videre så vi at Peder gav liten plass til egne fritidsaktiviteter i hverdagslivet. Han hadde i en periode valgt bort egne aktiviteter til fordel for familien og fokuserte på å få gjort det som måtte gjøres med jobb og barn. De lave forventningene han hadde til egen fritid, kan også forstås som en re-formatering av ideene om hva som skaper et vellykket moderne individ, slik

Beck & Beck-Gernsheim og Bauman beskriver i sine modernitetsteorier. Forslag til eller kompetanse på hvordan livet bør leves finnes over alt i ukeblader, tv-program og i litteratur (Latour 2005:246). Det så likevel ikke ut til at Peder lyttet til disse stemmene i nevneverdig grad (med mindre han hadde opplevd noen stemmer som sier at det er ok å ikke ha et hektisk fritidsliv i småbarnsfasen, men det vet vi ingen ting om). I stedet reduserte han forventningene til sitt sosiale liv, slik at han fikk hverdagslivet til å gå rundt.

I Peders montasje var det altså det han kalte “barnelogistikken” som så ut til å være den mest sentrale aktøren. Barnelogistikken ble så sentral på grunn av en annen aktør, nemlig samboeren. Hennes tidsskjema med obligatorisk oppmøte på bestemte tider og steder medførte et ytterligere press på Peders hverdag. Han opplevde som sagt ikke problemer med tidsskjemaet til barn og egen jobb rent praktisk, men situasjonen resulterte altså i at han fikk mindre tid til egne aktiviteter. Fordi han hadde senket forventningene til hvordan hverdagslivet skulle være, opplevde han likevel ikke dette som noe problem. Barnelogistikken gjorde seg også gjeldende i hvordan han og samboeren delte husarbeidet. De hadde pleid å dele likt, men etter at barn nummer to kom, hadde de glidd inn i et mønster hvor han og samboeren hadde hver sine spesialiserte oppgaver. Det kan altså se ut som at Peder og samboeren effektiviserte hver sine oppgaver, samtidig som Peder hadde valgt bort mange egne fritidsaktiviteter. Peder benyttet seg altså av en reduksjonsstrategi kombinert med en effektivisering av oppgaver mellom ham og samboeren.

Selv om Peder altså ikke opplevde spesielt store praktiske problemer med å håndtere familie og jobb, påpekte han at det kunne være slitsomt innimellom. Dette kan tolkes som en reformatering av Peders opplevde “krav” om hvordan småbarnslivet skulle være. Effektene av at Peder gjorde en *bearbeiding* av denne forventningen var med på å forsterke reduksjonsstrategien hans.

Peders montasje stemmer langt på vei overens med forventningen om at barn og partner er to viktige aktører i montasjen som utgjør håndteringen av jobb og familieliv. Men er disse de eneste? Blir effekten av montasjen lik for alle? La oss se hvordan de andre aktørene monterer sammen hverdagslivet sitt.

Petrus’ montasje: “En god nordmann har ofte dårlig samvittighet”

Petrus’ hverdagslivsmontasje var ganske annerledes enn Peders, selv om mye også var likt. Som Peder var Petrus samboer og hadde to små barn på 4 og 1 år, og de jobbet i samme bedrift. Petrus var imidlertid nestleder og hadde en mer krevende stilling enn Peder, i hvert fall fremstilte Petrus jobben sin slik. Vi husker fra kapittel 5 at Petrus var nestkommanderende sammen med Phillip, og

at han var en av de personene som hadde vært med siden oppstarten av ProgramConsult. Petrus kombinerte nestlederjobben med en stilling som Technical Manager, slik at jobben hans tilsvarer omtrent to hele stillinger. I motsetning til Phillip hadde Petrus vanskeligheter med å gi opp utviklerdelen av jobben. Det førte til at han stort sett måtte være tilstede på kontoret, samtidig som jobben hans krevde mye innsats og medførte en god del overtidsarbeid. Dette gjorde at Petrus var altså mer avhengig av å være til stede på kontoret.

Petrus mente imidlertid at overtid og høy arbeidsinnsats var en del av bedriftskulturen og at alle i bedriften jobbet mye. Han innrømte at det hadde vært noen perioder hvor det hadde vært for mye å gjøre. Årsaken til overtiden var ifølge ham verken bedriftskulturen eller hans egen mangel på kontroll eller grensesetting. I stedet pekte han på at oppdragsgiverne ikke var flinke nok til å innse begrensningene i prosjektene, slik at kundenes krav kunne medføre overtid.

Samboeren til Petrus jobbet i en 60 % stilling i helsevesenet, men var på intervjuetidspunktet hjemme i permisjon med det yngste barnet. Samboeren hadde sjelden eller aldri overtidsarbeid, hennes jobb var forutsigbar ettersom hun gikk i turnus. Men i motsetning til hos Peder, var det likevel nesten alltid samboeren som ble hjemme med syke barn. Petrus forklarte at dette hadde med tradisjon å gjøre, men også at det hadde med jobbene deres å gjøre:

“Foruten at det sikkert er noen gamle rollemønstre og sånn som sitter fast i hodet på oss, så er det slik at i hennes jobb så kan enhver overta jobben, fordi det er en vaktordningsjobb, så det er meningen at folk skal kunne byttes – eller overta. Mens her er det en mer personorientert jobb. Pluss at jeg – Og da går det konkret på at når det har vært midt i hektiske perioder så syns jeg det har vært mer naturlig. Men så er det sikkert noen gamle rollemønstre oppi der også. Det skal jeg ikke nekte for...”

Petrus mente altså at vaktordningen som samboeren hadde, gjorde henne lettere å erstatte på jobben, slik at det var enklere for henne å bli hjemme med syke barn. Den konkrete forklaringen til Petrus var at hans jobb var mer personavhengig og krevde stor innsats, slik at hans jobb måtte prioriteres framfor hennes hvis det oppstod en valgsituasjon. Den mer indirekte forklaringen Petrus hadde var at de hadde begynt å handle etter gamle rollemønstre, som antakeligvis er rotfestet i en mannlig forsørgernorm.

Delingen av husarbeidet hadde blitt mer ulik mens samboeren hadde hatt permisjon, slik at hun akkurat nå gjorde det meste av husholdsoppgaver. Petrus fortalte at de hadde pleid å gjøre vaskingen sammen tidligere, men at samboeren også da hadde hatt hovedansvaret for klesvask og “sånne ting”, uten at Petrus

utdypet det videre. Petrus fortalte at de hadde vurdert å få vaskehjelp. I tillegg til at det var vanskelig å finne noen de kunne stole på, var det heller ikke så aktuelt mens samboeren ennå var hjemme i permisjon. Ideelt sett kunne de ønsket noen som både kunne vaske og pusse opp huset for dem. De siste fire årene hadde de nemlig hatt oppussingsprosjekter i huset, hvor hans oppgave var snekring og hennes maling.

Barnepass hadde falt mye på samboeren i permisjonstiden. Petrus mente det var naturlig at samboeren tok seg mest av det yngste barnet, mens de delte ansvaret for det eldste barnet likt når de begge var hjemme. Petrus var veldig tydelig på at han ikke ønsket noen form for barnepass utenom barnehage, for da var han redd for at å miste kontakten med barna. Petrus var altså ikke bare opptatt av jobben sin, men ønsket å ha god kontakt med barna sine.

Vi har nå sett at Petrus' jobb var krevende med mye overtidarbeid. Vi husker fra kapittel 5 at Phillip, som også hadde en lederstilling samme sted, syntes det var vanskelig å balansere arbeid og familieliv. Petrus syntes imidlertid ikke at det var vanskelig å få hverdagslivet til å gå rundt, spesielt ikke mens samboeren fortsatt hadde fødselspermisjon. Han grudde seg imidlertid litt til at samboeren skulle begynne med kvelds- og nattevakter igjen. Det kom til å bli travlere for dem begge og mer stress. Stresset som fulgte med hadde verken med hans eller hennes jobb å gjøre, men hennes oppfatning av hans jobb:

“Stressfaktoren er mer dette her med å arbeide overtid i seg sjøl, at – at jeg vet at... hun syns jeg blir for mye borte.”

Petrus opplevde altså ikke sin egen jobb som vanskelig, men han syntes det var vanskelig at samboeren mente at han brukte for mye tid på jobben. Det ble ikke godt mottatt hjemme hvis han var lenge på jobben og var sliten når han kom hjem. Løsningen for Petrus var å ta med seg en del arbeid som han kunne gjøre hjemme. Skillet mellom jobb og hjem ble dermed vanskelig å holde tydelig, og Petrus sa selv at han hadde problemer med å få til balansen fordi han synes at jobben var så morsom:

“Nei, jeg ... jeg tar med meg jobben hjem. Jeg går og tenker på problemstillingene og prøver å løse dem, når jeg går med bikkja eller hvis jeg er hjemme. Så jeg er fæl til det.”

I tillegg til å gå og tenke på jobben pleide Petrus å arbeide på stua om kveldene. Denne vanen var utfordrende for både Petrus og samboeren. Samboeren strevde med at han var til stede fysisk, men ikke mentalt. Selv likte han godt å jobbe i stua med henne i nærheten:

“På EN måte så... så syns hun det er greiere å se – eller så er det et problem for henne å forholde seg til at jeg sitter og jobber når jeg er hjemme. Og jeg er i ferd med å innrede et slags kontor hjemme – så da blir det forhåpentligvis lettere – hvis jeg klarer å sette meg der. Jeg føler meg litt ensom og forlatt innpå der også, så det.”

Petrus’ løsning på konas misnøye med at han jobbet hjemme var å innrede et kontor hvor han kunne sitte. Han var imidlertid ikke sikker på om han kom til å bruke det ettersom han tross alt likte å være sammen med henne mens han jobbet. Å arbeide i stua med samboeren til stede var midt i blinken for ham. Samtidig skjønnte han at det var best å bruke et kontor, ensom eller ikke, på grunn av at samboerens motvilje mot at han satt midt på stua, fordypet i sine jobbing. Petrus ønsket selv å bruke mer tid både på jobben og på datahobbyen sin. Det som “hjalp” ham å bruke mindre tid på kontoret, var at han hadde en konkret, daglig oppgave:

“jeg er i den heldige situasjonen at jeg må hente ungene i barnehagen (...) Så det er en begrensende faktor som i og for seg er nok.”

Problemene med å skille jobb og hjem, hans ønske om å jobbe mer, men samtidig greie balansen mellom jobb og familieliv, genererte mye dårlig samvittighet hos Petrus. Ifølge ham var det helt normalt å føle det slik:

“Jeg vil si at – som sagt – når man er en god nordmann, da har du dårlig samvittighet for jobben, da har du dårlig samvittighet for at det er ting du burde ha gjort – både i forhold til oppussinga, i forhold til å være hjemme med ungene og sånt – Men ... jeg unnskylder meg med at jeg tror at det er et generelt problem.”

Petrus’ måte å få delt opp arbeidsdagen var altså at han måtte hente barn i barnehagen. Han var klar over at han var glad i, og oppslukt av jobben sin, og følte også dårlig samvittighet for det. Som vi ser i sitatet over, mente Petrus at slike følelser var vanlig og at dårlig samvittighet dessuten gav verdimeslige kvalifikasjoner (som å være en god nordmann) på områder i livet.

Som vi nå har sett, bestod Petrus’ hverdagslivsmontasje blant annet av: jobben som tilsvarte omtrent to stillinger, hans glødende interesse for data, samboerens permisjon og turnusjobb, de to barna, huset og oppussingen, arbeidsrommet/stua, barnehagens åpningstider, “gammeldagse rollemønstre” og “dårlig samvittighet”. Aktørrelasjonene jeg oppfatter som mest sentrale i denne montasjen er Petrus’ jobb, forhandlingene mellom ham og samboeren, og hans “bruk” av abstrakte “aktører” som gammeldagse rollemønstre og dårlig samvittighet. Hvordan var forbindelsene mellom disse aktørene?

Jobben til Petrus inkluderte som nevnt mye kveldsjobbing hjemmefra, et stort engasjement for IT og en del overtid. Petrus' relasjon til jobben var sterk, og dette ble toneangivende for resten av nettverket av aktører. Petrus innrammet jobben sin som personorientert og krevende, hvor oversvømmelser i form av overtid var en del av innrammingen. Petrus opplevde ikke at oversvømmelsene var problematiske, han både likte og ønsket å bruke mye tid på jobb. Tiden han hadde til rådighet til datahobbyen, som han også ønsket å sysle med, hadde imidlertid endret seg ettersom han måtte hente barn i barnehagen og det hadde blitt mer oppussing og vedlikehold. Barnehagens åpningstid "hjalp" imidlertid Petrus til å begrense tiden han tilbrakte på kontoret og la således beslag på faste tidsrom hver dag. Mer ansvar hjemme bidro til at han sjeldnere hadde anledning til å lage små programmer hjemme til bruk i jobben slik som før, og ledig tid ble nå brukt på å holde seg faglig oppdatert, en oppgave som var særdeles viktig for ham som var teknisk ansvarlig.

Jobben til Petrus hadde også stor innvirkning på relasjonen til samboeren og samboerens jobb. De hadde en kontinuerlig forhandling om hans jobbing hjemmefra. Petrus ønsket som nevnt å bruke mer tid på data hjemme, og helst midt blant resten av familien. Samboeren ønsket imidlertid at han skulle bruke kontoret slik at det skulle være tydeligere når han var tilgjengelig for henne og barna, og ikke for jobben. Det var ikke arbeidsmengden som førte til stress for Petrus, men heller samboerens negative meninger og følelser for hans lidenskap for jobben.

Også i forhandlingene om hvem som skulle være hjemme med syke barn, ble Petrus' jobb tillagt stor vekt. I stedet for å se samboerens turnusjobb som ufleksibel, betraktet Petrus vaktordningen som argument for at den var laget slik at alle skulle kunne erstattes. Hans jobb var personavhengig, og ingen kunne ta over for ham hvis han var borte. Derfor mente han at det var enklere for samboeren å være hjemme i stedet for ham.

Petrus gjorde også noen retoriske knep som forsterket rangeringen av jobben hans som viktigere enn hennes, og som dermed styrket tilknytningen hennes til hjemmet og deres deling av hus- og omsorgsoppgaver. Det så vi i utsagnet hvor Petrus mente det var mer "naturlig" at han fikk konsentrere seg om jobben i hektiske perioder. Dette "naturlige" som han henviste til var noe han kalte "gamle rollemønstre", som han mente "satt fast i hodet på dem". Ifølge Björnberg & Kollinds (2005) studie om forhandlinger om fordeling av husarbeid blant par i Sverige, var det sjeldent at menn uttrykte at de ønsket en tradisjonell arbeidsdeling i familien eller at de aktivt forsøkte å påvirke sin partner til dette. I stedet var mennenes strategier å motsette seg kvinnens forsøk på å få dem til å delta i husarbeidet i det stille, eller som nevnt å underordne seg kvinnens

engasjement og derigjennom legitimere egen passivitet. Petrus' retorikk kan ut fra dette tolkes som nettopp et slikt forsøk på å legitimere egen passivitet.

Petrus oppnådde to ting ved å kalle oppgavefordelingen han beskrev som en naturlig følge av "gamle rollemønstre". For det første fikk Petrus frem at han var klar over arbeidsdelingen han og samboeren hadde ikke var (likestillings)politisk korrekt. For det andre skapte han avstand til det politisk korrekte gjennom måten han omtalte "de gamle rollemønstrene" på, som legitimerte og naturliggjorde at samboeren skulle ta størstedelen av ansvaret for hus og hjem og syke barn. Petrus hadde altså hørt, men valgt å ikke lytte til stemmer fra formateringene som handlet om likestilling og om den moderne mannen.

En tolkning av denne situasjonen er at Petrus reformaterte stemmene som handlet om likestilling og forestillingen om den nye moderne mannen. Henvisningen til gamle rollemønstre viste at Petrus *ikke* var plaget av forestillingene om likestillings "krav" om at den moderne mannen skal/bør bidra like mye som sin moderne kvinne (jf. velferdsformateringen). Effekten av Petrus' re-formatering var at den støttet opp under at han fikk og ønsket å bruke mest tid på jobben sin, og ta tilsvarende mindre ansvar på hjemmebane. At Petrus ønsket å bruke mer tid på jobben ble ytterligere forsterket gjennom han og samboeren skjeve arbeidsdeling i husarbeidet.

Hverdagspraksisene til Petrus var altså formet av hans glød for jobben på den ene siden, og de nødvendige begrensningene familien stod for på den andre siden. Men samtidig som han opplagt ble dratt begge veier, hadde han effektive måter å argumentere for enten å jobbe mer eller å tilbringe tid sammen med familien. Dette argumentet var først og fremst representert ved "den dårlige samvittigheten", som kan tolkes som en del av forhandlingene han gjorde både med jobben og med familien.

Petrus sa at det var typisk norsk å ha dårlig samvittighet for jobb, familie og alt annet. En måte å forstå "den norske samvittigheten" på er som en plug-in. Plug-ins var som nevnt distribuert kompetanse på hvordan man skulle forstå de eksisterende bildene av verden (Latour 2005:246). Vi kan tolke det slik at Petrus benyttet påstanden "enhver god nordmann har dårlig samvittighet" for å vise at han visste at han ikke burde være for oppslukt i jobben sin. Denne kompetansen fungerte ved at Petrus, gjennom å gi uttrykk for dårlig samvittighet, kunne *legitimere* at han brukte så mye tid på jobben og interessen sin. Altså forstår jeg Petrus' språkbruk som en aktiv måte å støtte en tradisjonell arbeidsdeling mellom ham og samboeren på, i tillegg til en måte å omgå det politisk ukorrekte at han ønsket å bruke mer tid på jobb.

Måten Petrus brukte begrepet “den dårlige samvittigheten” kan også tyde på at det finnes kultur for å ha dårlig samvittighet i Norge. Dårlig samvittighet kan tolkes som et element i den flytende moderniteten. Ifølge Beck (1992) har individet selv ansvar for å lykkes, og med utallige valgmuligheter er også mulighetene for å lykkes uendelig mye større. Derfor vil også følelsen av utilstrekkelighet bli sterkere: Vi forventer at alle valgmuligheter og ønsker skal innfris, uten å ta i betraktning at det finnes en fysisk verden som legger begrensninger på hva det er mulig å oppnå. Dermed kan vi *formateres* til å ha dårlig samvittighet for alt vi ikke rekker.

Det interessante er hvordan Petrus anvendte denne kompetansen om “dårlig samvittighet”. Den kunne fungere som en bekreftelse på egen suksess: Kan man si eller vise at man har dårlig samvittighet, så oppfattes det som at man er travel, noe som igjen impliserer et rikt liv og suksess på flere arenaer (Southerton 2003, Sullivan 2008). Eller den dårlige samvittigheten kan brukes som en unnskyldning for ting vi ikke vil eller orker å gjøre, men føler at vi burde ha gjort. Jeg synes jeg hører minst to stemmer i Petrus’ utsagn. På den ene siden sa han at jobben var gøy, og familie var bra, og at han var fornøyd med livet slik det var. Samtidig bar han med seg samboeren sin stemme/mening gjennom hele intervjuet – hun hadde større problemer med jobben enn han hadde selv og det forholdt han seg til hele tiden. Skråblikket Petrus hadde på egen praksis signaliserer at han hadde tilegnet seg en type kompetanse som han har greid å vri til egen fordel.

I den grad Petrus kan sies å ha tydelige strategier for balansering av arbeid og familieliv, er det ingen som utpeker seg spesielt. Å jobbe hjemmefra om kveldene kan sees som både en reduksjonsstrategi som førte til at han tilbrakte mindre tid på kontoret enn før, men dette kan også sees som en effektivitetsstrategi hvor han forsøkte å få gjort mer jobb. En tredje tolkning er at han brukte samboeren som erstatning for det han selv *kunne* ha gjort av innsats i familien. I tillegg ser det ut til at han også benytter seg av den fjerde strategien, nemlig den normative (jf. Peder). Fordi han viste til den dårlige samvittigheten, som han nærmest formulerte som en særnorsk egenskap, kunne han også fortsette med å jobbe mye, også når han var hjemme. Han hadde på en måte internalisert en “stemme” han hadde hørt og gjort den til sin, selv om han tilsynelatende ikke hadde så mye dårlig samvittighet. Dette kan også tolkes som at Petrus snakker mot forskningen som har tegnet et bilde av at det er negativt å bruke (for) mye tid på jobben, slik vi så i kapittel 1. Det er ikke “lov” å ønske å jobbe mer, derfor må man i alle fall være politisk korrekt og si at man har dårlig samvittighet hvis man gjør det. Min tolkning av Petrus er at praksisene hans viser en tradisjonell innstilling til likestilling og arbeidsdeling, samtidig som

skråblikkene på dem også viser at han kjenner til de ulike forventninger om hvordan livet “burde” leves. Disse forventningene dreier seg om “tid med barn” og “den likestilte moderne far” som begge kan stamme både fra velferdsformateringen og formateringen om den flytende moderniteten.

Sammenlignet med Peder, som hadde montert sammen nokså like aktører i sitt nettverk, ble Petrus’ montasje annerledes. I både Petrus og Peders montasjer var barn, barnehagens åpningstider og partner sentrale aktører, men vi ser også at de ikke påvirkes likt av de samme aktørene. Der Peder tilrettela sin jobb for at hverdagslivet skulle gå rundt, valgte Petrus å la resten av familien rette seg etter hans jobb. Vi ser også at Petrus oppfattet og brukte “gamle rollemønstre” forskjellig fra Peder, og brukte disse forestillingene aktivt til å legitimere sin egen rolle i delingen av husarbeid og omsorgsoppgaver. Det ser altså ut til å være en forskjell i hvordan Peder og Petrus kommuniserte med ulike formaterings“stemmer”. Ikke minst er det forskjellig hvordan de reformaterte disse stemmene. Valgene Petrus gjorde kom til syne mer som en ytre stemme, som en slags “jeg burde” som han lyttet til i varierende grad.

Arthurs montasje: “Det viktigste er vel kanskje at vi har tatt konsekvensen av at vi faktisk har blitt foreldre”.

Arthur var prosjektleder og seniorkonsulent i Aconsult. Vi husker fra kapittel 5 og 6 at han etter at han fikk familie hadde valgt en arbeidsrytme som var mest mulig lik normalarbeidsdagen. Han og kona hadde to barn som begge var under fem år. De hadde også et tredje barn på vei. I likhet med samboeren til Petrus, arbeidet Arthurs samboer i 60 % stilling helsevesenet. Hun hadde valgt dette fordi hun ønsket mer tid sammen med barna. De to barna var i barnehage på dagtid.

Arthur skilte som nevnt klart mellom jobbtid og familietid gjennom å arbeide fra åtte til fire, altså tilnærmet lik en normalarbeidsdag. En slik fast og forutsigbar tidsrytme gjorde livet både håndterlig og forutsigbart. Som vi så i kapittel 5 valgte Arthur å prioritere familien og ta ansvaret som fulgte med foreldreskapet, noe som fikk konsekvens for innrammingen av arbeidstid, jf. kapittel 6. Vi husker også at en reduksjon av arbeidstid var en av monteringsstrategiene Arthur brukte for å balansere arbeid og familieliv. Arthurs reduksjonsstrategi innebar også færre forventninger til antall fritidsaktiviteter han og samboeren kunne ha. Slik hverdagen var nå, fikk Arthur for eksempel liten tid til å dyrke hobbyen sin, som var å kjøre motorsykkel, og han hadde innsett at det kom til å være slik i årene fremover. Arthur fortalte at han hadde pleid å jobbe mye mer før han fikk barn. Denne livsstilen var imidlertid valgt

bort nå. Som han sa i forrige kapittel hadde han lært at det faktisk gikk an å avslutte dagen tidligere, og at dette ikke fikk så stor innvirkning på arbeidsresultatet. Arthur hadde altså opplevd en læringskurve når det gjaldt å håndtere stress og hadde erfart at han ikke trengte å tilbringe all tid i våken tilstand på jobben. Denne erfaringen formet også måten han forholdt seg til kunder og prosjekter på:

“Sånn som i det prosjektet her, så bruker jeg i hvert fall å si at vi trenger ikke å stresse så mye med ting, ikke sant. Det ordner seg. Det å på en måte ikke jage så forferdelig mye hele tida, det går litt på det. Heller innse at ok, vi tok feil, det tar faktisk litt lenger tid. Så får vi heller fronte det mot kunden, da, og ta det den veien.”

Arthur lot seg ikke stresse av at kundene ikke forstod begrensningene i prosjektene. I stedet lærte han prosjektgruppen sin at man kan ta feil i estimeringen av tidsbruk og at man i slike tilfeller måtte møte kunden og reforhandle tidsfristene. Denne holdningen hjalp ham til å holde arbeidsdagen innenfor normalarbeidsdagens rammer. Arthur brukte heller ikke mye tid på oppdatering og arbeid hjemme. Tiden hjemme var familietid.

Husarbeidet delte Arthur og kona mellom seg, men det eksisterte ikke noen fast arbeidsdeling. Som andre par så hadde de noen oppgaver som var typisk hver sine, mens andre ble mer likt fordelt slik Arthur så det. Arthurs oppgaver var å vaske bad og ta seg av bilen, mens kona gjorde mye av det andre. Arthur mente at løsningen fungerte rimelig greit, men likevel hendte det at det oppstod konflikter om hvem som skulle gjøre hva. Noe av problemet kom av at han rotet og kona ryddet, noe som Arthur mente var ganske klassisk. De hadde valgt å være uten vaskehjelp eller au pair i huset, men Arthur innrømmet at han kunne tenkt seg hjelp til rengjøring. Grunnen til at de ikke hadde vaskehjelp var at det følte som et luksusopplegg, og at det var vanskelig å unne seg selv dette. Han ønsket derimot ikke å ha mer hjelp til barnepass utenom barnehage. Han følte ikke at det var riktig å la andre være sammen med barna på ettermiddagene:

“Den tida vil vi nå gjerne ha med dem selv. Det synes jeg.”

Arthur var med andre ord klar i sin vurdering av at man bør passe barna selv. For ham var det viktig å tilbringe tid sammen med barna i den tiden han oppfattet som familietid, nemlig ettermiddagene. De hadde også mulighet for avlastning av besteforeldre, som han for så vidt mente de kunne vært flinkere til å benytte seg av. Hvis barna var syke, pleide Arthur og kona å veksle på å være hjemme med dem. Arthur ble hjemme hvis kona hadde vakt, og hadde hun fri var det hun som ble hjemme.

Arthur hadde også klare meninger om tidsklemma. Han mente at det ikke bare var kvinner som var presset på tid:

“Jeg tror det er like mye en mannsting som en kvinneting. Jeg tror det er mer et produkt av det samfunnet vi har blitt. Tror jeg. Og jeg tror ikke at tidsklemma er så... Nødvendigvis så veldig reell. Jeg har kutta ut det å få dårlig samvittighet for at jeg ikke jobber mer. Og kutta ut det å legge alt for store forventninger til deg selv om hva man skal klare å oppnå (...) For jeg tror at den her tidsklemma handler mye om det. Og de forventningene man stiller til seg selv i forhold til hva man skal klare å utrette, tror jeg.”

Arthur mente at tidsklemma hang sammen med samfunnsutviklingen, og at den mer var noe folk snakket om, og burde føle seg rammet av, enn at den eksisterte helt konkret. Arthurs oppfatning var at den var skapt ut fra et forventningspress om hva vi mennesker må gjøre og at dette genererte dårlig samvittighet hos folk, men det var mulig å komme ut av dette.

Hvilke elementer bestod så Arthurs montasje av? Arthur monterte bl.a. sammen jobben sin, samboerens jobb, barna, strenge rammer for arbeidsdagen, forståelse av tidsklemma og reforhandling av tidsfrister med kunder. Arthurs montasje bestod av stort sett de samme elementene som Petrus' og Peders gjorde. Som vi husker, var effekten av montasjene til Peder og Petrus' likevel ulike. Hvilken effekt hadde så Arthurs montasje?

Det mest styrende elementet i Arthurs montasje var hans klare oppdeling av tiden sin i arbeidsdag og familietid. For ham var det veldig viktig å tilbringe tid sammen med barna, og det fikk han til ved å minimere overtidsarbeid. Arthur ønsket å være en familiemann, og brukte normalarbeidsdagen som “redskap” for å få til dette. Arthurs reduksjonsstrategi var altså å begrense overtiden og ikke familietiden. Arthur lot jobben bli styrende i montasjen på den måten at den ble klart avgrenset. Ifølge Southerton (2003) bidrar en slik fast og forutsigbar tidsrytme til å gjøre livet forutsigbart og håndterlig. Denne innrammingen av lønnsarbeidet var forskjellig fra Petrus' montasje. Der Petrus mente at samboerens turnusjobb gjorde det lettere å erstatte henne, tolket Arthur konas turnusjobb motsatt. Arthur mente at hans jobb var mer fleksibel enn vaktordninger i helsevesenet, slik at han gjerne ble hjemme med syke barn de dagene kona skulle på jobb.

Arthur hadde også lært å forvente mindre av seg selv, og erkjente at ikke alt var mislykket selv om han ikke ble ferdig en gitt dag. Dette resulterte i mindre stress med å fordele tiden mellom jobb og familieliv for Arthur. Arthur hadde altså lagt om livsstilen sin til å ha fast arbeidstid hver dag, noe som ble

mulig ved at han reforhandlet tidsfrister med kundene. Dette er en tydelig reduksjonsstrategi, ikke minst fordi han opplevde at de klare grensene for arbeidstid var så lette å forholde seg til.

Reduksjonen var imidlertid ikke så absolutt og statisk som den kan virke. Selv om Arthur ikke arbeidet hjemme eller på kveldstid av hensyn til familien, hadde han likevel mulighet til å dedikere tiden sin til jobben hvis det krevdes. I enkelte travle perioder var det kona som trådte til og tok mer ansvar hjemme. Arthur mente at dette ikke var noe problem for henne, for hun hadde forståelse for at jobben hans var slik i perioder. Arthur hadde altså anledning til å yte en ekstra innsats i prosjektgruppen når det krevdes, og det gikk fordi både familien og medlemmene i prosjektgruppen visste at det var for en begrenset periode. Reduksjonsstrategien til Arthur følges altså av mulighet til å “opphøve” reduksjonen for en periode, og heller jobbe mer intenst i innspurter. Arthur hadde med andre ord redusert ambisjonsnivået sitt, men med mulighet for unntak.

Sammen med den konkrete praksisen med å holde stramme rammer for arbeidstiden gjorde Arthur også en re-formatering av de forventningene til livet han oppfattet rundt seg. Han kommuniserte også mot “den dårlige samvittigheten” som Petrus snakket om, men gjorde en annen tolkning. Arthur argumenterte med at folk ofte hadde for store forventninger til hva de skal greie å oppnå på et gitt stadium i livet. Han mente at dette genererte dårlig samvittighet fordi det rent praktisk var vanskelig å få til alt man drømte om eller følte man måtte gjøre. Men i stedet for å bruke denne “dårlige samvittigheten” til å jobbe mer, hevdet Arthur at han “hadde sluttet” å ha dårlig samvittighet. På den måten fikk han senket forventningene til hva det var nødvendig å gjøre med jobben og hva han burde være med på i fritiden, noe som var en retorisk støtte og legitimering av arbeidstidspraksisen hans. På den andre siden kan en si at Arthur svarte så godt han kunne på forestillingen om “den moderne mann” og verdiene om “tid med barn”. Faktisk så det ut til at effekten av normalarbeidsdagen og hans reduserte arbeidsforventninger åpnet for mer tid med familien.

Oppsummert så kan vi si at Arthur hadde valgt en ganske tydelig reduksjonsstrategi gjennom å holde seg til normalarbeidsdagen og være fornøyd med det. Denne måten å redusere på er interessant, fordi Arthur egentlig ikke reduserte så mye. Han jobbet bare de timene han skulle. I tillegg til å lage seg faste tidsrammer som var forutsigbare, greide Arthur å forsterke disse gjennom å redusere både ambisjoner og forventninger til seg selv normativt. Han greide også å motstå eventuelt press fra såvel kolleger som kunder. Med hjelp av disse to strategiene hadde Arthur greid å justere selvbildet sitt i forhold til den

mengden tid han arbeidet. Han forventet ikke mer av seg selv enn det som var mulig å utrette på de timene han hadde til rådighet. Den samlede effekten av Arthurs montasje av aktører ser ut til å være at han greide å være ganske effektiv fordi han hadde et meget avklart forhold til hvilken tid som hørte til jobb og hvilken tid som hørte til familien. Arthur lyttet tilsynelatende mye mer på stemmer om tilstedeværelse i familien enn for eksempel krav fra kunder. Slik gjorde han en viktig normbearbeiding i valg av balansestrategi. Han svarte ikke på den flytende modernitetens innebygde forventning om å ha et hektisk, hendelsesrikt og spennende liv både karrieremessig og personlig. Han oppsummerte det ganske enkelt med at han hadde sluttet å ha dårlig samvittighet for det som var umulig å oppnå. Arthur lukket kontroversen mellom jobb og hjem effektivt ved å holde seg til normalarbeidsdagen på en fleksibel måte, og ved å stenge ute eventuell dårlig samvittighet for sine valg.

Arthurs montasje kan sies å være ganske stabil og aktørene i nettverket hans var forholdsvis lette å holde på plass. Men hvordan går det hvis aktørene ikke er like lette å temme? La oss se på Petras utfordringer.

Petras montasje: “Går det ikke an å si nei en gang, liksom?”

Petra var gift og hadde tre barn under 10 år. Det yngste barnet var i barnehage, mens de to eldste gikk på skolen. Mannen til Petra hadde en lederstilling i samme bransje som henne, og jobben hans innebar en del reising. Petra jobbet som konsulent, en stilling som også medførte relativt mye reisevirksomhet og overtid. Familien bodde et stykke unna ProgramConsult, slik at Petra hadde omtrent en times kjøring hver vei til kontoret. Som vi husker fra kapittel 5 hadde Petra derfor forhandlet seg frem til å ha hjemmekontor to til tre dager i uka.

Petra hadde prøvd å være hjemmeværende med barna, men hun hadde fort funnet ut at det ble for kjedelig for henne. Etter barn nummer to begynte hun i ProgramConsult, hvor hun etter hvert fikk en lederstilling. Da hun kom tilbake etter permisjon med barn nummer tre var ikke lederjobben der lenger. Med tre barn var det dessuten vanskeligere å få til å jobbe full tid. Derfor forsøkte hun en tid å jobbe i en lavere stillingsprosent. Det opplevde hun som lite tilfredsstillende. Hun synes ikke hun fikk noen spennende oppdrag, samtidig som kollegene klaget over at hun var så sjelden på kontoret. På grunn av arbeidsoppgavene ønsket Petra heller å jobbe full stilling, men på betingelse av at hun kunne ha hjemmekontor, slik at hun slapp å bruke så mye tid på pendling.

Vi husker også fra kapittel 5 at Petra hadde en høy grad av selvstyre og frihet i forhold til når hun utførte lønnsarbeidet. Denne friheten opplevde hun som tveegget, for selv om hun kunne flette sammen arbeid og familieliv slik hun

ønsket, var det samtidig lett å arbeide i alle ledige stunder. Petra var meget ambisiøs både i jobb og familieliv, slik at hun både gjorde alt hun kunne for barna samtidig som hun drev med etterutdanning i jobben (jf. kapittel 6).

Petras ukentlige arbeidsrytme var slik at hun vanligvis jobbet på kontoret en dag i uken, hjemme to til tre dager og på reise 1-2 dager i uken. Dessuten tok hun fri annen hver onsdag ettersom det var skolefri. Petra og mannen byttet på å hente og bringe de tre barna til barnehage og skole ettersom begge var mye på farten. Skolen hadde dessuten stengt hver onsdag, mens SFO var åpent. I stedet for å benytte SFO den dagen, hadde familien valgt en annen løsning:

“Vi har valgt at de skal få lov til å være hjemme for veldig mange av vennene deres og sånn er hjemme den onsdagen og det er egentlig en sånn god pust i bakken for hele familien. Så da har vi fri annenhver onsdag jeg og han. Så da prøver jeg å ta helt fri da, men det er litt vanskelig det også da. Det blir liksom til at du sjekker litt mail og tar noen telefoner og...”

Petra var tydelig på at ordningen med at familien var hjemme den skolefri dagen var noe de hadde *valgt* å gjøre, og ikke noe de *måtte*. I tillegg var det en pust i bakken for alle sammen. Det var imidlertid ikke alltid lett for Petra å ta helt fri ettersom hun følte at hun måtte gjøre seg fortjent til friheten i jobben. Derfor måtte (eller ville) hun sjekke e-post og svare på telefoner også på fridagen deres. Dette gikk ikke ubemerket hen hos barna, som var litt oppgitt over at Petra tok frem laptopen i tide og utide. På grunn av hjemmekontoret var jobben alltid til stede, og Petra opplevde det som vanskelig å skille ordentlig mellom jobb og hjem. Hun hadde heller ikke innredet et eget hjemmekontor, til tross for at hun hadde nok plass i huset. På den andre siden så var det å ha jobben tilgjengelig til enhver tid en måte for Petra å effektivisere arbeidet på som faktisk gjorde det mulig for henne å forene jobb og familieliv:

“Det er jo det der at du hele tiden har jobben på stuebordet altså. Sånn at liksom: “Å, nå ser de barne-TV, nå kan jeg skynde meg å ... og, nå er de på ballettøvelse, da kan jeg liksom få gjort det her mens de er der.”

Petras strategi var slik sett å benytte ledige stunder til å få gjort unna litt jobb, men det var altså ikke uproblematisk å veksle så mye mellom jobb og familieliv. Å arbeide hjemmefra gav henne mulighet til å være mer sammen med barna i dagliglivet. Hun var imidlertid rask til å stille opp for kundene om de trengte henne, selv om slike uforutsette jobber kunne skape problemer med håndteringen av familielivet. Vi fikk høre at disse mer eller mindre uforutsette “krisene” skapte kaos i det allerede pressede tidsskjemaet til familien. Petras ektemann var litt oppgitt over hennes lojalitet overfor kundene; “Går det ikke an

å si nei én gang, liksom?” Petra formidlet oppgittheten hans med humor, men lot det skinne gjennom at hun selv også egentlig var litt oppgitt over sin manglende evne til å sette grenser. Petra fortalte at de imidlertid som oftest fikk det til å gå opp, men at det krevde litt spektakulære grep noen ganger. Hun fortalte om en episode fra noen år tilbake, hvor hun følte seg som Tårnfrid.⁵³

“Det var ett år da, så var det sånn kjempekrise (...) og så var det noen som krevde å få et møte med oss, og for å få dette her til å gå da, så skulle de ha møtet på Gardermoen. Og så, akkurat den dagen så var det min dag til å være hjemme da, og mannen min skulle på ett eller annet møte, så han hadde ikke sjanse til å være hjemme den dagen, så da tok vi nattoget nedover hele gjengen, og så, søsteren min bor i Oslo og hun hadde svangerskapspermisjon akkurat da, så hun kom og hentet ungene på Gardermoen og var sammen med dem om dagen og så tok vi nattoget opp igjen. (...) Så det manglet liksom bare: “Kan ikke dere være her i rulletrappen mens mor er på møte?” (latter). Men de hadde jo en kjempedag altså, det for dem å dra til Oslo og få gå på butikkene og få kjøpt seg litt nye klær og sånn, det var jo en helt toppers dag da så. Så for dem var det jo bare en opplevelse, så gikk vi på teater om kvelden. Men liksom (...) så ble jeg kalt Tårnfrid en stund.”

Som kriseløsning måtte Petra altså ta med seg barna på et viktig møte da verken hun eller mannen kunne være hjemme. Petra fremstilte dette som litt tvetydig. Barna hadde en god opplevelse med tanten sin og storbybesøk. Samtidig karikerte Petra seg selv som Tårnfrid da hun måtte ta med alle barna helt til Oslo på det som skulle være fridagen deres.

Petra og mannen delte som sagt på ansvaret og arbeidet med barna. Når det gjaldt husarbeidet hadde de heller ingen store diskusjoner om hvem som skulle gjøre hva. De gjorde stort sett de oppgavene de hadde lyst til etter tradisjonell fordeling, mente Petra. Fordi mannen hennes var den mest praktiske av de to, gjorde han vedlikehold og handy-man oppgaver. Ut over dette delte de likt etter hvem som hadde mest tid. Petra trodde at kollegene på jobben antakelig ville forventet en annen fordeling enn den de hadde:

“De fleste tror jo at kanskje jeg er litt mer sånn påpasselig med å ikke ha alt for tradisjonelt kjønnsrollemønster da, men jeg føler meg vel på en måte så realisert på jobben, altså jeg føler meg så likestilt og har jobbet stort sett i mannsdominerte miljø i hele mitt liv og føler at jeg ikke har

⁵³ Tårnfrid er komikeren Otto Jespersens karikatur på en karrierkvinnens balansering av jobb og barn. Se for eksempel <http://www1.nrk.no/nett-tv/klipp/4135>

noen kamp å kjempe på hjemmebane liksom. Der gjør vi det som faller oss inn og han mannen min han er jo veldig huslig av seg.”

Petra opplevde stor tilfredsstillelse i jobben sin, og dette brukte hun som forklaring på at hun ikke trengte å slåss for likestilling på husarbeidsfronten. Ut fra Petras beskrivelse av hvem som gjorde hva, var egentlig ikke arbeidsdelingen mellom henne og mannen så tradisjonell som hun ville ha det til. Hun fortalte at det like gjerne var hun som reparerte kontorstolen hans, og det var like gjerne han som tok ut av oppvaskmaskinen og satte på en vask med klær. Petra fortalte at de hadde hatt vaskehjelp tidligere, men at de ikke ønsket det lenger. Selv om de ikke betalte noen for å gjøre dette, hadde de likevel litt hjelp til husvask. Petras mor kom ofte og hjalp til ettersom hun bare bodde en kort biltur unna. Ifølge Petra mente nok både hennes mor og svigermoren at familien til Petra kunne hatt et renere og ryddigere hus. Petra hadde derimot bevisst valgt å ikke bruke så mye tid på husarbeidet:

“Der har jeg en veldig sånn der grei holdning at jeg kan sette meg rett ned i rotet og ha det gøy med ungene mine i stede for å rydde. Det har jeg ikke noe problem med.”

Petra var tydelig på at barna skulle få mest av hennes tid. Dermed la hun lista lavere for hvor rent det skulle være, selv om hun også sa at hun kunne ønsket seg noen som kunne ryddet huset og laget middag til de kom hjem.

Hverdagene til Petra og familien var som en kan skjønne stort sett travle. Organiseringen av familielivet og delingen av husarbeidet var ikke det Petra syntes var vanskelig å håndtere. Det var verre med det sosiale livet hennes. For Petra hadde valgene om å benytte all ledig tid til enten jobb eller familie en stor konsekvens:

“Det gjør jo meg totalt satt ut av alt som heter sosial omgang da. Fordi at det blir bestandig prioritert å få gjort et eller annet jobb istedenfor å gå til en venninne og skravle liksom.”

Petras tid var som regel brukt opp på enten jobb, mann eller barn. Det ble lite tid igjen til å være sammen med venninner. Jo mindre hun kunne være med, jo sjeldnere ble invitasjonene til slike ting også. Det plaget Petra at hun ikke greide å holde det sosiale nettverket ved like, men samtidig følte hun at venninnene ikke forstod hvor mye jobben betød for henne som person. Det ble også sjelden mulighet for henne å være med på det sosiale som skjedde på jobben fordi bostedet hennes var langt utenfor byen ProgramConsult holdt til i. Petra skulle gjerne vært med på helgeturer, fredagspils og sportslige aktiviteter med jobben, men det var umulig for henne:

“Så jeg må prioritere bort da for å få alle fotballkampene og ballettøvingene og korpsøvingene til å... gå opp i andre enden.”

Petra følte altså at hun måtte gjøre tøffe avveininger for å få til det hun hadde ambisjoner om og lyst til å gjøre i en travel hverdag. Familiens høye aktivitetsnivå medførte en intens sjonglering med jobbing, henting og bringing og husarbeid. Petra fortalte at de hadde en stor kalender som hang på kjøkkenet, og det var om å gjøre å booke sine aktiviteter først.

Petras montasje bestod blant annet av følgende elementer: jobben hennes og friheten hun hadde i den, barna, mannens jobb, skolefri på onsdager, fravær av tid til venninner og bostedet. Hvordan var forbindelsene av aktører i nettverket hennes?

Det at Petra ikke jobbet i samme by som hun bodde i stod sentralt i utformingen av arbeidsdagen hennes. Hun hadde hjemmekontor og en arbeidsgiver som stolte på at hun utførte de oppgavene hun skulle. Petra svarte på denne tilliten ved å gjøre en ekstra innsats, slik at hun omtrent aldri sa nei til en kundeforholdelse selv om det medførte at hun måtte stille opp på kort varsel. Petra hadde egentlig redusert stillingen sin fordi 10 % skulle brukes til etterutdanning, men i praksis var det ingen reduksjon. Ifølge Håpnes & Rasmussen (2007) kan frihet under ansvar, slik Petra hadde, medføre at arbeidstakere fortsetter å arbeide like mye som før uten at de får betalt for den ekstra innsatsen. Fordi ingen andre tar over arbeidsoppgavene når man reduserer stillingen på papiret, blir resultatet ofte at det blir vanskelig å bruke den reduserte arbeidstiden som grensesetter. I Petras tilfelle var de også underbemannet og hadde lovet kundene å ha prosjektene ferdig til en gitt tidsfrist, men hun ville likevel ikke gi opp etterutdanningen. Hun arbeidet derfor mer enn 100 % ifølge henne selv. Denne intensivering av arbeidet medførte en forskyvning av når oppgavene skulle gjøres.

Hjemmekontoret gjorde det også vanskeligere for henne å skille tydelig mellom når hun var på arbeid og når hun var hjemme, men det åpnet samtidig for at hun kunne følge opp barna slik hun ønsket. Dette resulterte i en ytterligere sammenblanding av jobbtid og familietid. Petra forsøkte altså å effektivisere tidsbruken sin ved å veksle mellom jobb og familie flere ganger i løpet av dagen. Dette gjør at også hun, i likhet med Agnes i kapittel 5, kan beskrives som en tidspioner som skreddersyr tidsbruken sin på slik at hun får utnyttet tiden best mulig (jf. Roberts 2008). Dette førte til en utnyttelse av alle ledige stunder, og det Hylland-Eriksen (2001) kaller en intensivert følelse av tid.

Petra var mye sammen med barna sine og hun fikk – i hvert fall tilsynelatende – gjort mye ut av jobben sin. Likevel uttrykte hun dårlig

samvittighet for å ikke få det til bra nok. Sammenlignet med Peder, Petrus og Arthur, kan Petra sies å ha hørt mange stemmer, og hun forsøkte å ”svare” alle sammen. For det første var Petra ambisiøs med hensyn til familielivet og var mye til stede for barna. Hun observerte at det ofte var lettere for henne å være med på skole- og barnehagearrangementer enn for de som jobbet på stedet. Dette, sammen med at barna “fikk lov” å ha fri fra SFO den dagen skolen var stengt, kan tyde på at hun hørte sterke stemmer fra velferdstatsformateringen, og “tid til barn” ble en sentral verdi hun ikke reformaterte, men heller forsterket i montasjen sin.

Onsdagen med skolefri var som regel et deilig pust i bakken i en ellers hektisk hverdag. Men av og til skapte disse fridagene utfordringer for balanseringen av arbeid og familieliv. Petra forsøkte å holde seg unna lønnsarbeidet på denne dagen, og som regel opplevde hun bare små avbrudd hvor hun måtte lese e-post og ta en telefon eller to. Men vi så også at det *kunne* by på større utfordringer, som da Petra måtte ta med barna på møte i Oslo. Å tilby skolefri midt i uka var ikke noe problem så lenge enten Petra eller mannen hadde fleksibilitet i jobben, men som vi så endret dette seg når begge jobb plutselig ble ufleksible. Løsningen for Petra ble da å ta med hele ungeflokken på jobb, ettersom deres fridag ble den mest fleksible “aktøren” på det tidspunktet. Dette er et eksempel på hvordan montasjen plutselig kan endres som følge av en endring i en eller flere av aktørene som bringer med seg uforutsett handling fra et annet sted i sine nettverk.

Stemmene om tid til barn var imidlertid ikke de eneste Petra hørte. Stemmene fra arbeidstidsformateringen var også sterke. Petra var også her svært ambisiøs og ønsket morsomme arbeidsoppgaver og var villig til å jobbe mer enn full stilling for å få dette. Tårnfridepisoden er et godt eksempel på hvordan en endring i handlingene til mannen, jobben hennes (med kunde som krevde møte akkurat denne dagen) og skolefri førte til en oversvømmelse i montasjen hennes. I mangel av barnevakt måtte barna bli med og passes av tanten sin mens Petra var på møte. Petra sa imidlertid også at dette kunne være en positiv og spennende opplevelse for barna, som både fikk gå på teater og kjøpe nye klær. Samtidig kan Petras selvironiserende beskrivelse av seg selv som Tårnfrid tolkes dit at hun selv synes at det var en ekstrem løsning å ta med seg barna helt til Oslo. Gjennom sammenligningen med Tårnfrid-figuren får hun frem at hun visste at dette egentlig ikke var en akseptabel måte å løse en krise på. Ironiseringen over egen handling var samtidig en måte å bearbeide inntrykket hun gav. For å fremstå som en god mor var det viktig for henne å få frem at en slik praksis ikke var dagligdags.

Tårnfrideepisoden kan også tolkes som at Petra forsøkte å tilfredsstill stemmer fra både arbeidslivet og familielivet samtidig. Hun hadde vanskelig for å unngå møtet sitt, og ville heller ikke overlate barna til barnevakter de ikke kjente så godt. Kanskje er dette et ekstra tydelig eksempel på Petras effektivitetsstrategi, som i så stor grad bestod i å legge familie- og jobb-sfærene tett opp i hverandre, slik at grensene mellom dem ble særdeles utydelige.

Petras fortelling vitnet om at både hun og familien hadde et høyt aktivitetsnivå. De tilbrakte mye tid sammen, og hun og mannen hadde en likestilt deling av huslige oppgaver. Sann sett kan familien karakteriseres som vellykket sett i lys av modernitetens “krav”, slik bl.a. Beck og Beck-Gernsheim (2001) beskriver det. Samtidig førte Petras kommunikasjon med alle disse forventningene til at hun ikke følte seg helt vellykket på noe område. Hun lyktes helle ikke i å ha et rikt sosialt liv utenom jobb, mann og barn. Dette uttrykte hun som et savn, selv om hun altså hadde gjort en rekke valg for å kunne montere livet sitt slik hun gjorde. Hun hadde for eksempel valgt å jobbe full tid, fordi hun hadde erfart at å redusere stillingsprosenten gjorde jobben mindre spennende. Hun hadde valgt et bosted der det var “bra for barn å vokse opp i”, men som gjorde det utfordrende å ha den jobben hun hadde. Hun hadde også valgt å holde barna hjemme en dag pr. uke, selv om det fantes barnehage og SFO-tilbud. Innrammingen av hverdagslivet rommet mye av både lønnsarbeid og familieliv, men altså ikke tid for egne aktiviteter for henne. Forventningen om alt det er mulig å rekke (iflg. moderniteten), ble ikke innfridd, og hennes dårlige samvittighet kan altså komme av dette. Ikke minst viser Petras montasje at det eksisterer mye tvetydighet rundt fleksibilitet i arbeidstid og mestring av denne, og at de som mestrer og sjonglerer mange aktiviteter likevel *kan oppleve* at de ikke gjør dette godt nok. I Petras tilfelle tolker jeg det slik at hun hørte mange ulike “stemmer” som hun hele tiden prøvde å gjøre til lags. Hun lyktes egentlig ganske godt med hverdagslivsmontasjen, bortsett fra på et område: Hennes egen selvrealisering på fritiden og hennes forventning til seg selv som venninne. Mellom jobb, familie og individ ble det hennes behov for å være “bare Petra” som måtte vike, ettersom de to andre områdene fikk så stor plass. Og når disse områdene kolliderte måtte Petra gjøre et arbeid med å legitimere de spektakulære løsningene de av og til måtte ty til.

Petra var også tvetydig i sitt forhold til huset og husarbeidet. På den ene siden ønsket hun at hun kunne hatt et ryddig og ordentlig hus, men på den andre siden var hun bevisst på at renhold ikke var noe hun prioriterte fremfor barna. Samtidig var ikke husarbeidet en kontroversiell arena for henne og mannen, fordi de allerede hadde en god arbeidsdeling på dette feltet. Det var ikke viktig hvem av dem som gjorde hva. Petras strategi med å la husarbeidet være en slags

restkategori, kan sees som en blanding av en kortvarig reduksjonsstrategi i kombinasjon med en uregelmessig erstatningsstrategi, i form av hjelp fra mor og svigermor. Reduksjonen kom i form av lavere forventninger i hvor rent og ryddig huset måtte være. En form for erstatningsstrategi var det likevel, ettersom foreldre og svigerforeldre trådte til med renhold, slik at hennes innsats på den fronten faktisk ble erstattet av andre. Min tolkning er at Petra gjorde en normbearbeiding her, for å legitimere at husarbeid ikke behøvde å prioriteres. Petra reformaterte forventningene om tidsbruk til renhold om til en prioritering av barna. Dette kan tyde på at hun lyttet mer til forventningen om “tid til barn” og “det gode liv”, som også var en stemme som Petra forholdt seg til, enn til tradisjonalistiske verdier om arbeidsdeling basert på kjønn.

Polyfonien av stemmer som Petra hørte, fungerte som aktører i hennes montasje av hverdagslivet. Som følge av motstridende krav i disse stemmene, opplevde Petra det som strevsomt å få til alt, selv om hun effektiviserte godt gjennom å fylle opp lommer av tid hvor hun vanligvis ikke hadde gjort noen ting.

Petras montasje fremstår som vanskelig å holde stabil fordi den er avhengig av å kontrollere mange aktører. Spesielt var dette tydelig når både Petra og mannens jobb plutselig ble ufleksible. Flexibiliteten til Petra var altså en nøkkelfaktor i hennes montasje, og en forutsetning for at den ble holdt sammen.

Felles for montasjene jeg har presentert til nå er at alle inneholder partner og barn som sentrale aktører i monteringen av arbeid og familieliv. Hvordan blir montasjen og forhandlingene når det bare er en voksenperson i et hushold?

Skjønnheten og udyret: to ulike montasjer av IT-arbeid

Aleksander var i midten av tjuårene, og hadde nettopp begynt å jobbe i Aconsult. Datainteressen hadde han hatt siden han ble introdusert for IT på ungdomsskolen. Han og en kamerat hadde etablert et firma da de var ferdig med videregående skole, og de hadde både bodd og arbeidet fra samme leilighet i et helt år. Aleksander hadde også nå svært mye avansert datautstyr hjemme, og på fritiden likte han å skrive koder og små programmer som gjorde at hans pc skilte seg fra de andres standardiserte versjoner. Interessen for og kunnskapen om programmering var også en av årsakene til at han ble forespurt om å jobbe for Aconsult. Aleksander var for tiden singel og kunne derfor bruke fritiden sin på data.

Aleksander hadde ikke behov for en stram innramming av arbeidstid. Han var som sagt singel, og han hadde heller ingen barn. I tillegg var jobben også hobbyen hans, slik det var for Petrus. Det var altså ikke problematisk for Aleksander å arbeide overtid, han hadde både mulighet og likte å gjøre det. Han mente imidlertid at han merket en forskjell i hvem som jobber mye overtid i bedriften. Aleksander hadde observert at familiefolkene sjelden ble værende på jobb til etter klokken fire. De som var single jobber litt mer, mente han:

“Vi sitter jo litt mer på jobb, da. Altså, det er ikke så vanskelig for meg å dra hit ned en søndag hvis jeg føler at ja, jeg ble ikke helt ferdig med de arbeidsoppgavene jeg fikk. Sann som nå, så... Den arbeidsoppgaven jeg fikk nå, så i og med at vi har møte, og det har vært generelt hektisk tidligere i dag, jeg har nesten ikke rukket å se på det. Jeg har jobba en time med det i dag. Så må jeg kanskje jobbe på søndag, eller utover kvelden.”

Aleksander benyttet altså fleksibiliteten i arbeidstid til å gjøre ferdig oppgaver han ikke rakk tidligere på dagen, men også til å dra på jobb i helgene hvis det trengtes. Han hadde ikke behov for å gå hjem tidlig, ettersom han ikke hadde familie som bandt tiden hans utenom jobb. Aleksander definerte ikke kvelds- og helgejobbingen sin som overtid, og var usikker på om de skrev overtidstimer på slikt.

Aleksanders montasje bestod av forholdsvis få elementer: det var IT-jobben og IT som hobby. Montasjen var ikke vanskelig å holde sammen, ettersom Aleksander syntes data var kjempemorsomt. Han innså imidlertid at det kunne bli litt vel mye data til tider, og hadde av og til dårlig samvittighet fordi han ikke brukte mer tid på venner og familie. Dette var imidlertid ikke vanskelig å styre for Aleksander, som hadde få u håndterlige aktører i sin hverdagslivsmontasje. Som vi straks skal se, opplevde Anette, også var singel og uten barn, hverdagen helt annerledes.

I kapittel 6 fortalte Anette at det var vanskelig å gå hjem fra jobben når hun ville. Hun var en av fleksibilitetskritikerne som syntes det var vanskelig å håndtere overtid. Hvorfor var det så vanskelig for henne som verken hadde kjæreste eller barn? De andre single og barnløse informantene pekte på at det ofte var lettere for dem å sjonglere med arbeidstiden, på den måten at det er lettere for dem å skyve på avtaler eller dra ned på jobb en søndag ved behov. Anette hadde ikke rammet inn arbeidstiden på den måten, og opplevde oversvømmelsen som negativ og uønskelig. Ved siden av innrammingen av arbeidstid var det også andre elementer i hennes aktørnettverk som gjorde det vanskelig for henne å montere hverdagslivet slik hun ville.

Anette arbeidet på et prosjekt som stadig ble forlenget fordi det hadde vært mange problemer med å overholde tidsfristene. Overskridelsene var ikke prosjektgruppen sin feil alene, fordi prosjektet var avhengig av så mange andre enheter i oppdragsbedriften. Prosjektstyringen var altså en del av Anettes aktørnettverk som hun hadde liten kontroll over. Vi husker også at Anette fortalte om pålagt overtid som følge av etterslep på tidligere prosjekter hun hadde vært på. Prosjektene i seg selv var altså en viktig årsak til de mange negative oversvømmelsene knyttet til overtid som Anette opplevde.

Prosjektgruppen Anette var en del av, bidro også til at hun opplevde oversvømmelsene som negative. Hun jobbet sammen med tre andre konsulenter, en familiefar og to unge dataentusiaster. Dette fikk betydning for Anette på den måten at hun følte at arbeidstid var et tema som ikke kunne diskuteres. Vi har nettopp sett at Aleksander mente at det var lett å forskyve avtaler og jobbe litt ekstra hvis det trengtes, som for eksempel dra på kontoret en søndag. Arthur på sin side hadde valgt en mestringsstrategi hvor faste arbeidstider var sentralt. Et viktig poeng i Anettes problemer med å håndtere overtid, var nettopp at hun *ikke* hadde barn:

“Hvis du er sammen med noen som ikke har barn, så har de en tendens til å jobbe litt lenger. (...) Eller, ikke nødvendigvis lenger, men at de forskyver dagen litt. Og det er ikke noe artig å være den som alltid går først, synes ikke jeg, da. Så jeg kan liksom ikke si at nei, jeg må dra og hente ungene i barnehagen.”

Anette fortalte at hun var bekymret for å bli oppfattet som uinteressert eller lat hvis hun tok opp diskusjonen om arbeidstid, og hvis hun gikk hjem tidligere enn resten. Denne frykten var også rotfestet i at hun var forholdsvis ny og dermed uerfaren i jobben. Hun hadde heller ikke den samme datainteressen som Aleksander hadde, og syntes det var tungt å skulle bruke fritiden på kompetanseheving og overtidsarbeid.

Anettes montasje bestod altså av jobben, og livet utenom. Relasjonen mellom arbeidet og fritiden ble slik at jobben tok for mye av plassen. Dette var ikke noe Anette ønsket, men hun opplevde at hun hadde få muligheter til å håndtere overtid. En av årsakene til det var blant annet prosjektgruppen hennes, hvor det hadde blitt etablert en kultur for å forskyve dagene for de som ikke hadde barn. Etersom Anette ikke hadde barn, opplevde hun dermed at hun ikke hadde legitim grunn til å avslutte arbeidsdagen til klokken 16. I Anettes aktørnettverk styres altså hverdagslivsmontasjen hennes av “kort erfaring”, av prosjektet og prosjektgruppen og av *fraværet* av en aktør – nemlig barn.

Montasjene til Aleksander og Anette viser at partner og barn er de eneste elementene som påvirker montasjen. Partner og barn er viktige bestanddeler i de flestes montasje, men de er ikke ensbetydende med balanseproblemer. I utgangspunktet står Anette og Aleksander friere til å bestemme hva de vil bruke tiden sin på enn de informantene som har barn, ettersom de har færre aktører de må kontrollere i montasjene sine. Vi ser likevel at også for eksempel datainteresse og erfaring, og egne og kollegers forventninger var viktige faktorer deres hverdagslivsmontasjer.

Konklusjon: Hverdagslivets montasjer

I dette kapitlet har jeg presentert montasjer av balansering mellom arbeid og familieliv. Informantenes montasjer var satt sammen av flere aktører, hvor alle informantene forbandt egen jobb, barnehagens åpningstider og partnerens arbeid som aktører i nettverket sitt. Mine informanter var en forholdsvis homogen gruppe, der alle hadde høy utdanning og jobbet i IT-bedrifter. De fleste informantene som er presentert i analysen hadde familie. Likevel ble hverdagslivsmontasjene deres forskjellige. Hva skyldtes det? Er det slik at det er vanskelig å forene lønnsarbeid og familieliv i den flytende moderniteten? Opplever informantene for mange valg, og for stort ansvar på individet?

Gjennom å studere informantenes montasjer greide jeg å identifisere de viktigste aktørene som informantenes montasjer bestod av. Deretter analyserte jeg relasjonen mellom disse aktørene og undersøkte hvilken effekt montasjen hadde på informantenes sammenveving av arbeid og familieliv. Antakelsen jeg hadde om at barn og partner var viktige elementer i montasjene, stemte bare til en viss grad. Det varierte nemlig hvor viktig disse aktørene ble i montasjene. Like elementer i montasjen gav altså ikke lik effekt. Eksempelvis hadde Peder og Petrus montert sammen ganske like elementer, men de fikk forskjellig effekt. I Peders montasje var det han som hadde den mest fleksible jobben av ham og samboeren, slik at han måtte ta mest ansvar for henting og bringing av barn. Barnehagens åpningstider styrte derfor arbeidstiden til Peder. I Petrus' montasje var også henting i barnehagen et viktig hjelpemiddel til å komme seg vekk fra kontoret i "rett tid". Barnehagens fikserte åpningstider fungerte som en aktør som "hjalp" ham å redusere overtid på kontoret. Selv med barnehagens åpningstider å forholde seg til, fremstilte Petrus jobben sin som så viktig at den ble styrende for montasjen. Hans personavhengige jobb måtte gå foran de lett erstattelige vaktene til samboeren. Dermed var det ikke barna eller samboerens jobb som ble styrende elementer i denne montasjen, slik det ble hos Peder. Selv om det å ha barn var et sentralt element, var det ikke slik at disse automatisk

førte til problemer med balansering av jobb og hjem. Vi ser altså at selv om elementene som monteres sammen kan være like (åpningstider i barnehagen og samboers jobb), var det altså ikke gitt hvordan disse aktørene påvirket montasjen av hverdagslivet. Montasjene til de to single informantene, Anette og Aleksander, viste også at partner og barn ikke nødvendigvis er de eneste elementene som påvirker sammenvevingen mellom arbeid og fritid.

Som jeg har vist både i dette kapitlet og i kapittel 5 og 6, varierte det også hvilke monteringsstrategier informantene brukte. De vekslet mellom å bruke effektivitetsstrategier, reduksjonsstrategier og erstatningsstrategier, og brukte gjerne flere på en gang. Foruten disse tre strategiene ble en fjerde strategi for mestring av hverdagslivsbalansen tydeligere og tydeligere, eksemplifisert med Peders innsikt i at egne fritidsaktiviteter måtte vike for familielivet for en stund, og gjennom Petrus' bruk av "gamle rollemønstre" og "dårlig samvittighet". Den fjerde strategien kalte jeg normbearbeidingsstrategien.

Normbearbeidningen skjedde gjennom at informantene hørte, transformerte og reformaterte ulike "beskjeder" eller "stemmer" fra formateringene som informantene innlemmet i montasjene på sin egen måte. Alle informantene bearbeidet normer, men det var forskjellig *hvilke* normer eller "stemmer" fra formateringen de hørte, kommuniserte med og hvordan de bearbeidet dem. Denne måten å kommunisere med stemmer på tolker jeg som en effekt av formateringen fra den flytende moderniteten, hvor et rikt begrunnelsesliv er selve essensen i samtidsbeskrivelsene av samfunnet.

Noen av normene ble lest/hørt på forskjellig måte av informantene. "Den dårlige samvittigheten" som både Arthur og Petrus henviste til, kan sies å være en oppfatning av normer som de hadde hørt fra formateringene omkring velferd, arbeidstid og flytende modernitet. Petrus og Arthur gjorde imidlertid ulike tolkninger og reformateringer av den "dårlige samvittigheten". Arthur hadde bevisst forsøkt å holde denne aktøren utenfor montasjen sin. Ved å hevde at han kuttet ut å ha dårlig samvittighet, hadde han greid å senke forventningene til seg selv og til livet, og dette gjorde det lettere for ham å holde resten av aktørene i montasjen stabile. Effekten av Arthurs montasje var at han greide å holde et klart skille mellom jobb og hjem. Reformateringen bestod i å redusere forventninger slik at det lot seg gjøre å "slutte" med dårlig samvittighet. Som resultat fikk han den balansen han ønsket mellom de to delene av livet.

Petrus' reformatering av "den dårlige samvittigheten" var som sagt annerledes enn Arthurs. Petrus gjorde minst to retoriske hallingkast som gav ham mulighet til å gi jobben og interessen sin større plass i montasjen. På den ene siden kunne Petrus bruke "dårlig samvittighet" som unnskyldning for de

tingene han ikke fikk gjort, som oppussing, trening, husarbeid m.m. Unnskyldningene viste både at han var en travel mann, noe som oppfattes som et senmoderne tegn på at man har et tilfredsstillende og suksessfylt liv (Southerton 2003), samtidig som han var politisk korrekt gjennom å vise at han burde bidra mer på hjemmebane. Det andre retoriske hallingkastet som styrket montasjens effekt på hans jobb, var måten han refererte til “gamle rollemønstre” på. Petrus forsterket slik en tradisjonell arbeidsdeling etter det mannlige forsørgerprinsippet hjemme, og brukte sin kulturelle kompetanse om “dårlig samvittighet” til å dekke over at han egentlig bare ønsket å bruke mer tid på jobben enn det er politisk korrekt å si. Petrus og Arthur reformaterte altså “dårlig samvittighet” på vidt forskjellige måter. Måten de reformaterte slike forståelser så ut til å bli avgjørende for montasjen deres.

Det var også flere informanter som reformaterte forventninger knyttet til hvordan tiden med barn skulle være. De fleste var opptatt av å tilbringe tid sammen med barna sine, og få var villige til å ha fast barnepass utenom barnehagen. For å få et godt forhold til barna, mente informantene at det var viktig å tilbringe tid med dem. Peder var en av få som talte mot det han oppfattet som en idyllisering av småbarnslivet. Han mente fortsatt at det var viktig å tilbringe tid med barna, men forsøkte også å få frem at ikke hvert øyeblikk med barna var gullkantet. Peder introduserte altså et element av hverdag og rutine på en måte man vanligvis ikke hører så mye om. Peder reformaterte slik sett forventningen om hvordan det idylliserte familielivet var, og sendte den ut i verden igjen som en modifisert versjon hvor også de kjedelige og krevende stundene i familielivet kom frem. Petras montasje kan beskrives som innholdsrik og en smule kaotisk. Hun håndterte mange elementer samtidig. Hun hadde som nevnt mer en full jobb, tre barn og et tidsskjema som var grunnlagt på og krevde fleksibilitet i arbeidstid. Vi husker fra kapittel 6 at hun opplevde seg selv som dårlig til å sette grenser og mestre fleksibiliteten. Montasjen hennes var mindre forutsigbar enn mange andres, med den effekt at montasjen ble vanskelig å holde sammen. Tårnfrid-episoden var et eksempel på det. Petra hadde også ofte dårlig samvittighet, og greide ikke å finne tid til alt hun ønsket å gjøre. Min tolkning av Petra er at hun lyttet til mange stemmer, og kanskje spesielt til stemmene fra formateringen med rot i den flytende moderniteten, men også fra velferdsstatsformateringsens bud om “tid til barn”. Petra senker riktignok forventningene til husarbeidet, men ikke til hva hun ellers vil rekke over av lønnsarbeid og familieliv. I Petras montasje kan en også se spor av en læringsprosess, men denne førte henne tilbake i full stilling. For å oppnå “det gode liv” ønsker altså Petra mye både av familieliv og karriere.

Hva viser analysen av montasjene? Er det vanskelig å balansere i den flytende moderniteten? Er det for mange valg, og for stort ansvar på individet til å velge? Svaret er ikke ubetinget ja, ettersom det finnes både faste og flytende elementer i montasjene. Noen innrammer dessuten balansen på en flytende måte, mens andre forsøker å bruke normalarbeidsdagen som beskyttende buffer mot den krevende og oppslukende fleksibiliteten. Mine informanter hadde alle sammen mulighet til å ha fleksibel arbeidstid. Dette gjorde det mulig å tilpasse jobben til andre områder av livet (dog ikke uten omkostninger). Vi så også at det var visse materielle elementer som styrte montasjene sterkt. Blant disse var barnehagens åpningstider, som viste seg å være mer sentral enn partners jobb. Jeg fant dessuten stor variasjon i måter å håndtere arbeid og familieliv på. Kan det tilskrives den flytende moderniteten?

Reformateringene kan representere en læringsprosess hvor sammenvevningen av familie og arbeidsliv kontinuerlig revurderes og utvikles. Individene prøver ulike løsninger og vurderer disse etter hvert. Løsningene konstrueres i samspill mellom visse faste føringer, som for eksempel bosted og åpningstider i barnehagen, og mer flytende verdivurderinger og forhandlinger omkring arbeidstid og fordeling av ansvar med partner. Denne selv-refleksive levemåten stemmer overens med samtidsteoretikerne. Ifølge Baumans (2000,2008) beskrivelse av dagens samfunn som flytende modernitet er det et kontinuerlig arbeid å skape og gjenskape seg selv som individ. Måten montasjen holdes sammen på kan i høyeste grad sies å være et arbeid. Men det er kanskje ikke like flytende som Bauman hevder? Å ha suksess er det samme som å ha suksess på flere områder samtidig: I jobben, i foreldreskapet og på et individuelt plan. Men ifølge Bauman finnes det ingen fast fasit, og han hevder at det er letingen som har blitt det faste (Jf. Bauman 2008). Ifølge modernitetsteoriene til Beck og Beck-Gernsheim (2001) tilbyr den andre moderniteten mange muligheter for selvrealisering. Graden av selvrealisering viser også hvilken grad av suksess man har. Jo travlere man er, jo mer suksessrik er man. Rent praktisk innebærer dette at individet i tillegg til å mestre jobb og familieliv også bør ha tid til egenpleie, vennskap og selvutvikling. Denne forventningen var det også mange svar på. Både Peder og Arthur hadde senket forventningen til hva de skulle greie å være med på. Arthurs reformatering av “den dårlige samvittigheten” hjalp ham til å ikke høre på kravene fra den flytende moderniteten. Peder hadde heller ingen mulighet til å svare på dette ettersom han var bundet av samboerens uflexible timeplan og sine to barn. Petra på sin side hadde et stort savn etter tid til venner og aktiviteter utenom familien. Petra kan kanskje sies å være den som hørte mest på stemmene fra den flytende moderniteten, og forsøkte å svare på alle samtidig. Resultatet ble “dårlig

samvittighet” og opplevelse av manglende mestring ettersom hun ikke greide å innfri kravene hun satte til “det gode liv”. Vi ser altså at det også er ulik grad av utprøving og læring av tidligere erfaringer. Montasjene inneholder alle det Latour (2005) kaller “the slight surprise of action”, slik man kan få når man følger forbindelser for å se hva som skaper et fenomen.

Variasjonene i montasjene gjør det vanskelig å oppsummere noe som kan kalles “den norske formateringen”. Kanskje er funnet nettopp at det er stor heterogenitet? At handling alltid kan være overraskende? Slik jeg påpekte i kapittel 1, har forskningen en tendens til å løfte frem forståelsen av det nye arbeidslivet/fleksibelt arbeid som ensidig grådige, grenseløst og forlokkende (Leiulfsrud & Frisvold 2003). Håpnes & Rasmussen (2007) er riktignok innom at kunnskapsorganisasjonene de studerer ikke er spesielt grådige, men gjør dessverre lite ut av dette heterogenitetspoenget. Min studie viser at de fleste informantene orienterte seg mot normalarbeidsdagen og brukte denne som norm i vurderingene sine og innrammingene sine av arbeidstid. De fleste arbeidet altså fortsatt med utgangspunkt i en standard normalarbeidsdag, samtidig som de hadde mulighet til å myke opp start og slutt på arbeidsdagen, og å forhandle seg frem til mer fleksible løsninger.

Den norske formateringen av håndteringen av barn og arbeidsliv må altså kalles forholdsvis heterogen, til tross for at gruppen jeg har studert har et likt utgangspunkt. Som jeg har vist, gir formateringene både ensidige og flertydige forventninger til hvordan balansen mellom arbeid og familieliv kan utføres. Det er et tydelig funn at informantene selv velger *hvilke* formateringer de lytter og handler i forhold til. Som montasjene viser, er det stor variasjon i hva som oppfattes, og hvordan det bearbeides og sendes ut igjen. Dermed blir hverdagslivspraksisene også forskjellige, og denne variasjonen er viktig å få frem.

I Norge er det tilrettelagt for at foreldre skal kunne forene lønnsarbeid med omsorgsoppgaver, og lovgivningen sørger for at dette lar seg gjøre. Hvilke formateringer finner vi i andre kontekster? Vi skal nå vende oss mot Malaysia. Her er ikke de offentlige ordningene like utbygd som i Norge, men det er omtrent like mange kvinner som menn som jobber i IT-bransjen. Hvordan blir hverdagslivet montert der?

Kapittel 8 – Montasjer i Malaysia: Mellom modernitet og tradisjon

I forrige kapittel så vi at hverdagslivsmontasjene til de norske IT-ansatte var svært forskjellig til tross for at informantene hadde et rimelig likt utgangspunkt. Vi så at velferdsstatsformateringen var mer entydig enn arbeidstidsformateringen. Den norske formateringen bidro til tydelige standardiseringer, først og fremst omkring barnepass, men også arbeidstid. De aller fleste er hjemme med barnet det første leveåret, før barnet begynte i barnehage og senere SFO når det nådde skolealder. Denne praksisen var så vanlig at formateringen av institusjonalisert barnepass nesten ble usynlig i montasjene. For informanter med barnehagebarn ble åpningstidene veldig styrende for arbeidsdagen.

Ifølge Leiulfsrud & Frisvold (2003) har forskningslitteraturen og offentlige dokumenter forsterket “nye” sider ved arbeidslivet, og skapt et inntrykk av at hele arbeidslivet er blitt mer fleksibelt og mindre standardisert. Jeg fant imidlertid at de fleste norske informantene og bedriftene opererte med standardiserte kontrakter og en formell, avtalebasert fleksibilitet. I praksis arbeidet de fleste norske informantene en såkalt normalarbeidsdag, men de fleste hadde samtidig mulighet til å tilpasse start eller avslutning av arbeidsdagen ved behov. De norske informantenes arbeidstid var altså orientert etter en normalarbeidsdag som hadde løsere definerte tidspunkt for start- og slutt. Den norske forskningen peker mot at det er vanskelig å forene lønnsarbeid med familieliv, men montasjene jeg har presentert viste at dette ikke nødvendigvis var tilfelle. Noen strevde litt mer enn andre, men generelt sett gjorde barnehager og fleksibel arbeidstid det mulig å både ha en karriere og omsorg for (små) barn samtidig. De norske informantene hadde altså muligheter til å styre deler av arbeidslivet sitt selv, og mødrene hadde gode muligheter til å delta i arbeidslivet ettersom barnepass ikke var problematisk.

Hvor godt hver informant opplevde å lykkes med hverdagslivsmontasjen avhang av hvilke elementer som ble innlemmet i montasjen og hvilke “stemmer” informanten lyttet til. Stemmene representerte ulike normer eller ideologier som stammer fra samfunnet rundt, og de fungerte som plug-ins av normer og kunnskap om hvordan man best bør leve livet. Som vi så, tilbød den norske velferdsstatsformateringen en stor grad av orden, mens arbeidstidsformateringen var mer flertydig. Stemmer fra den flytende moderniteten bidro til mest uorden – her eksisterte “tradisjonelle” og “nye” stemmer side om side med hverandre. Men hvordan er det å være IKT-ansatte i en helt annen kontekst enn den norske?

Jeg skal nå se nærmere på materialet fra Malaysia. Beskrivelsen av de malaysiske informantenes kontekst er bygd opp etter de tre formateringene jeg fant i den norske konteksten. Vi husker fra kapittel 4 at Malaysias velferdsregime kan betegnes som nyliberalistisk, men med noen asiatiske særtrekk (jf. Ramesh & Asher 2000). Nyliberalistiske velferdsregimer sørger kun for et minimum av tjenester til sine innbyggere. Markedet er den viktigste tilbyderen av tjenester. Staten blander seg derfor ikke inn i hvordan familier organiserer lønnsarbeid og barnepass i Malaysia, og det er heller ingen offentlig regulert politikk som skal gjøre livet lettere for småbarnsfamilier. I mediene er det imidlertid et økende fokus på balanse mellom arbeid og familieliv, men balanseproblematikken fremstilles først og fremst som et kvinneanliggende.

Malaysiske kvinner får to måneders fødselspermisjon hvis de oppfyller visse kriterier, mens menn ikke har slike rettigheter. Den korte permisjonen impliserer at barn må passes av andre enn foreldrene hvis familien trenger to inntekter, alternativt blir kvinnen hjemmeværende på heltid. Familien oppfattes imidlertid som samfunnets viktigste byggestein, og framgang og vekst som forankret i stabile familier (Stivens 2007). Kravet om “tid til barn” er ikke utformet på samme måte som i den norske konteksten, og finnes heller ikke eksplisitt i offentlig politikk. I stedet finnes kanskje et krav om mange barn, ettersom det er vanlig med fem barn i malayfamilier (Stivens 2007).

Malaysia har forsøkt å skape økonomisk vekst og velstand gjennom en rekke moderniseringsprogrammer.⁵⁴ Som jeg skisserte i kapittel 4, har moderniseringsprogrammene bidratt til en viss uorden i velferdstatsformateringen i Malaysia. På den ene siden trenger landet kvinnene for å skape økonomisk vekst, men på den andre siden følger ikke staten opp med en politikk som gjør det enklere for familier å både ha to inntekter og omsorg for små barn. Det finnes markedsstyrt institusjonalisert barneomsorg, men tilbudene er få og de varierer stort i kvalitet og pris (Women’s Summit 2009).⁵⁵ Det er også en kontrovers omkring kvinnenes bidrag i lønnsarbeidet. Familier er ofte avhengig av to inntekter samtidig som islamske patriarkalske verdier har fått en sterkere stilling (Ong 1995). Det er altså en viss grad av uorden i den malaysiske velferdstatsformateringen. Hvordan vil dette påvirke de malaysiske informantenes hverdagslivsmontasjer?

Arbeidstid og fleksibilitet var fokus i den norske arbeidstidsformateringen. Hvordan så denne ut i Malaysia? I Malaysias Employment Act av 1955 er arbeidstiden regulert slik at en ansatt ikke kan

⁵⁴ Som NEP, NDP, Vision 2020, se kapittel 4. Den nyeste politikken er nedfelt i programmet “1Malaysia” (Nam News Network 27.03.2010).

⁵⁵ <http://www.thewomenssummit.org/>

arbeide mer enn 8 timer hver dag, og ikke mer enn 48 timer i uken (Employment Act 1955).⁵⁶ Spisepauser er ikke inkludert i de 8 timene, og arbeidere har krav på minst 30 minutters pause etter 5 timers sammenhengende arbeid. Det finnes unntak fra overtidarbeid, for blant annet arbeid som styrer viktige maskiner, krever ekstra innsats i forbindelse med trusler mot landets sikkerhet, samfunnsviktige oppgaver, ved ulykker osv. Loven sier at det skal være gjensidig enighet om overtid, som ofte beskrives som “extra time”, og overtiden skal betales. Mine informanter fortalte at det var vanlig å både spise frokost på kontorets kantine før arbeidet startet, samt at de gjerne hadde en times pause midt på dagen. Ut fra Employment Act og informantenes opplysninger ser man at antall timer man tilbringer på arbeidsplassen i Malaysia fort kan bli høyere enn det de norske informantene fortalte om.

Mansor og Ali (1998) hevder at malaysisk arbeidskultur består av en god blanding av verdier knyttet til malaysisk kultur og vestlige og japanske organisasjonsprinsipper. Fleksibilitet i arbeidstid slik vi kjenner det fra Norge (og denne avhandlingen) er ikke vanlig. Ifølge Wan (2001) forstås arbeidet som fleksibelt når de ansatte kan gjøre viktige personlige gjøremål i arbeidstiden, som for eksempel å ringe barna eller gå til legen. I Malaysia knyttes begrepet fleksibilitet til *arbeidsgivernes* mulighet til å øke eller reduserer arbeidsstokken ved behov, samt innføring av eksempelvis Just-in-time production og andre lignende organisasjonsprinsipper (McNally 2001, Rose et al. 2008). Slik sett fører en høy, arbeidsgiverstyrt fleksibilitet til en betydelig jobbusikkerhet for ansatte i malaysiske bedrifter, ettersom det har vært et vanlig effektiviseringstiltak å si opp ansatte (McNally 2001, Rose et al. 2008).

Fleksibilitet forstått som deltidsarbeid, arbeid hjemmefra og fleksibel start og slutt på arbeidsdagen er altså ikke vanlig, men etterspørres imidlertid mer og mer ettersom balanseutfordringene for både kvinner og menn er store (Yip 2010⁵⁷, People’s Daily Online 2008⁵⁸). Visestatsministeren, (Dato’ Sri) Mohammad Najib Tun Abdul Razak, lovte i 2007 å forsøke å få endret Employment Act til å inkludere mer fleksibilitet i arbeidet for kvinner.⁵⁹ Foreløpig har det ikke kommet noen lovendring. Arbeidstidsformateringen i Malaysia kan dermed sies å produsere orden, ettersom den er lik for alle. Det ser ut til å være lite rom for individuelle tilpasninger av arbeidstid, og det skal bli

⁵⁶ Employment Act, 1955. lastet ned fra <http://www.ilo.org/dyn/natlex/WEBTEXT48055/66265/E55mys01.htm>

⁵⁷ Carol Yip, kommentar i The Star 24.04.2010. Lastet ned fra

<http://biz.thestar.com.my/news/story.asp?file=/2010/4/24/business/6110687&sec=business> 26.06.2010

⁵⁸ People’s Daily Online 22.08.2008. Lastet ned fra

<http://english.peopledaily.com.cn/90001/90777/90851/6483369.html> 26.06.2010

⁵⁹ Referat fra The Women’s Summit 2007. Lastet ned fra www.ssig.gov.my/ssig/kcent/material/12704.pdf. lastet ned 26.06.2010

interessant å undersøke hvilken effekt denne stramme arbeidstidsformateringen vil få på informantenes montasjer.

Den tredje formateringen som ble brukt til å analysere det norske materialet var utledet fra samfunnsdiagnoser av Giddens (1996), Bauman (2000) og Beck & Beck-Gernsheim (2001). Hvordan kan samfunnsdiagnoser som den “flytende moderniteten” som er laget for å beskrive post-industrielle samfunn anvendes på et ny-industrialisert land som Malaysia? I Vision 2020 tar Malaysia mål av seg til å bli et industrialisert land innen 2010, dog uten å kopiere i-landene på alle mulige områder. Visjonen er konkretisert i ni punkter, hvorav tre av dem handler om å utvikle et modent demokrati, et moralsk og etisk samfunn, og et vitenskapelig og progressivt samfunn (EPU 2010⁶⁰, Mohamad 2010). Malaysia har satset mye på utdanning og kunnskapsarbeid, spesielt IKT, for å drive utviklingen i landet fremover. Samtidig bringer globalisering vestlige ideer til samfunn som det malaysiske, slik at det ikke er utenkelig at enkelte trekk ved samfunnsdiagnosene til Giddens, Bauman og Beck & Beck-Gernsheim også kan gjelde for ny-industrialiserte land. Spesielt gjelder det aspektet med større valgmuligheter og individualisert ansvar for å lykkes i livet. Myndighetene i Malaysia oppfordrer også befolkningen til å ta utdanning, spesielt innen IKT, og utdanning har spilt en viktig rolle i moderniseringen av Malaysia (Stivens 2000). Slik Beck (1992) påpeker, kan et høyt utdanningsnivå i befolkningen bidra til at refleksiv tenkning blir mer utbredt. I tråd med Becks syn på utdanning, antar jeg derfor at mine informanter i Malaysia også er selvrefleksive.

Malaysia skiller seg ut som et land som har mange kvinner i utdanning og i yrkeslivet innen IT-fag (Ong 1995, Mellström 2009). Fokuset på balanseproblematikk som et kvinneanliggende antyder en kontrovers mellom synet på kvinnene som uutnyttet arbeidsressurs på den ene siden og deres ansvar for å ta vare på hus og barn på den andre. Om kontroversen kommer fra et språk mellom mulighetsforventning og praksis, slik Beck & Beck-Gernsheim (2001) hevder individualiseringen har bidratt til, må imidlertid undersøkes empirisk. Jeg har tidligere pekt på at moderniseringskrefter og konservative krefter trekker i hver sin retning (Ong 1995). Stivens (2007) og Lie og Lund (1994) argumenterer for at kvinner ofte blir sett på som endringsagenter og de som skal bidra til å løfte Malaysia frem til fullføring av Vision 2020 og bli nasjonens grunnpillarer (Nam News Network 2010). Samtidig har det skjedd en tydelig revitalisering av islamske verdier (jf. Ong 1995), som har ført til økt mannlige

⁶⁰ Economic Planning Unit. Prime Minister's Department Malaysia. Lastet ned fra <http://www.epu.gov.my/184> 26.06.2010.

kontroll og strengere Shariah-lovgivning.⁶¹ Jeg antar derfor at det kan finnes uenigheter knyttet til likestilling, noe som kan ha stor betydning for hvordan de malaysiske informantene forbinder hverdagslivsmontasjene sine.

Stivens (2007) påpeker også at moderskapet i Malaysia kan beskrives som postmoderne fordi det konstrueres ut fra både gamle og nye ideologier og forestillinger. Som kontroversen mellom det moderne og det islamske impliserer, sirkulerer en rekke konkurrerende bilder av hva moderskap kan være, og hvordan dette kan kombineres med lønnsarbeid (Ong 1995, Stivens 2007, Luffy 2010). Hvordan moderskapet og foreldreskap utøves, og hvilke forventninger informantene har, må imidlertid også studeres empirisk. Vil dette innebære at IT-utdannede kvinner i Malaysia strever mer med balansering av arbeid og familieliv?

Effekten av den flytende moderniteten i Malaysia er antakeligvis flertydig. Alt er sannsynligvis ikke flytende, slik Bauman (2000) hevder, men jeg forventer heller ikke at informantene er ekstremt tradisjonsbundne. Den omfattende økonomiske veksten og moderniseringen har antakeligvis skapt mange brudd med tradisjoner, slik at befolkningen også der i større grad må foreta begrunnede valg selv.

Jeg starter analysen av de malaysiske informantene med en beskrivelse av hverdagslivspraksisene deres. I første del beskriver jeg informantenes syn på arbeidstid og overtid, og undersøker effekten av dette i montasjearbeidet. I andre del av analysen skal vi undersøke hvordan informantenes hverdagsliv formes av spesifikke utfordringer knyttet til velferdsstatsformateringen, og av de effektene den flytende moderniteten i Malaysia har.

Å leve og arbeide i Kuala Lumpur: Introduksjon til det malaysiske datamaterialet

Analysen i dette kapitlet bygger som nevnt i kapittel 3 på et datamateriale som ble samlet inn i tre mellomstore IT-bedrifter i Kuala Lumpur, hovedstaden i Malaysia. Levekostnadene i Kuala Lumpur er høye, slik at mange familier trenger to inntekter for å overleve. Kuala Lumpur er en vidstrakt by, noe som medførte at mange informanter hadde lang vei til jobben. Høy trafikk tetthet og rask befolkningsøkning har ført med seg mange trafikkproblemer, spesielt i rushtiden (jf. Yip 2010). Det var ikke uvanlig å kjøre i 1 til 1,5 time hver vei til jobben. Trafikkproblemene og lange avstander mellom hjemmene og

⁶¹ Kort forklart er Shariah et lovverk basert på Islam med religiøse retningslinjer for blant annet bekledning, mat, oppførsel, familierett og arv. Shariahlovene er ofte en konservativ tolkning av religionen, og dette får betydning spesielt kvinners rettigheter og posisjon i samfunnet.

arbeidsplassene fikk derfor stor innvirkning på informantenes montasjer. Hvordan beskrev informantene i Kuala Lumpur arbeidstiden sin?

En vanlig arbeidsdag varte ifølge de fleste informantene i 8 timer. Det ble imidlertid raskt klart at de var på arbeidsstedet mer enn 8 timer. Alle fortalte nemlig at de kom litt før arbeidsdagen skulle starte, og de fleste ble også værende igjen flere timer etter at arbeidsdagen skulle ha sluttet. Det er derfor mulig at de mente den tiden de effektivt jobbet når de sa de hadde 8 timers arbeidsdag. I så fall var mange oversvømmelser en del av måten de innrammet arbeidstiden (jf. Callon 1998), slik at det representerte normaltilstanden. Men å jobbe lengre enn den effektive arbeidstiden var en innramming som også innebar at det var vanlig å jobbe litt lenger enn fastsatt, lovregulert arbeidstid (jf. Employment Act, 1955). Hvordan forklarte informantene oversvømmelsene? Kamelia, en ung og ugift kvinne fra KomputerTech, beskrev arbeidstiden sin slik:

“So basically our working hours will be from 8.30 to 5.30 or 9 to 6. But we always expand the time. So it’s like extending to 2 or 3 hours extra.”

Flere av informantene rapporterte lignende praksis som Kamelia. I tillegg til å forlenge arbeidsdagen noen timer, hadde Kamelia lang vei til jobben. Det tok Kamelia ca. 1,5-2 timer å reise en vei til jobben. Hun måtte først reise med tog, så med metro, og deretter med buss. Som regel var hun på plass hos KomputerTech til klokka 9. I 18-19-tiden pleide hun å dra fra jobben, og da var hun hjemme rundt klokka 20-21. Hun var altså borte fra hjemmet i omtrent 10 timer pr. dag.

En annen ung og ugift kvinne, Rosmaria, pleide også å jobbe litt lenger enn avtalt arbeidstid. Det var ikke fordi hun ble pålagt overtid, men snarere et resultat av trafikkproblemene i Kuala Lumpur:

“Our office hours finish at 5:15. (...) but sometimes when I have a workload, or sometimes when I don’t feel like I want to be stuck in traffic, then I’ll go... (...) I’ll go back around 8 pm..”

I likhet med flere informanter mente Rosmaria at det var bedre å være på kontoret enn å sitte fast i trafikkork i flere timer. Det var flere av informantene som antydte at de jobbet lengre dager frivillig. En mulig årsak var at overtid sjelden ble pålagt, slik at denne ekstra tiden ikke ble definert som det. Det kan være fordi bedriften tillot å jobbe lengre dager for å oppnå personlige fordeler, slik Wan (2008) fant i sin studie av malaysiske bedrifter. De ansatte fikk altså ikke betalt for å være til stede utover kvelden, slik det også kommer fram i Rohanas utsagn lenger ned. Razdi, en ung og ugift mann, definerte overtiden på følgende måte:

“What we have here, we have to stay back. So we don’t get any incentive or... (...) But if overtime, you get paid for that, but I’m not. So it’s my own initiative to stay back.”

Razdi mente altså at det var på eget initiativ at han ble igjen på jobben etter arbeidstid. Men ettersom han ikke fikk betalt for den tiden, kunne det heller ikke kalles overtid, mente han. Både Razdi, Kamelia og Rosmaria var foreløpig ugifte, og det kan ved første øyekast se ut som om det var barnløse og single som hadde de lengste arbeidsdagene. Flere av mine informanter i Malaysia hadde imidlertid barn, men veldig få av dem hadde mulighet til å unngå å jobbe overtid selv om de var foreldre. Dette vises i utsagnet til trebarnsmoren Rohana:

“Overtime... 3 to 4 days –[from] 5 to 6... Actually it’s not overtime, because we don’t get anything from that if we stay longer than the office hours.”

Rohanas 40-timersuke ble altså forlenget med omtrent 5-6 timer overtid i uken, fordelt over 3-4 dager. Det vil si at hun sjeldent kunne gå hjem når arbeidsdagen formelt skulle ha sluttet. En av de andre informantene påpekte videre at det var viktig å være på plass før sjefen og ikke dra hjem før han dro. Verdier som ærbarhet, kollektiv ånd, og det å oppfylle sine plikter er ifølge Mansor & Ali (1998) sentralt i malaysiske organisasjoner. Slike holdninger var kanskje også medvirkende til å skape en kultur for å forlenge arbeidsdagen? Andre malaysiske informanter forholdt seg til oppgavebaserte mål på arbeidsinnsatsen, og valgte derfor å gjøre en ekstra innsats for å få prosjektet sitt ferdig i tide.

En annen årsak til at arbeidstiden ofte ble lengre enn 8 timer, var ledernes innstilling. Khairul, som var manager i HeiTech og som vi skal møte senere i kapitlet, sa dette om arbeidstid:

“We encourage people to sit back, to complete their, you know, work today. So I always tell my staff that (...) Settle it today, settle it now, and then go home.”

Rahman, HR-manager i KomputerTech, hadde en mer defensiv holdning til overtid. Han ville ikke tvinge noen til å arbeide overtid hvis det ikke var nødvendig, men blandet seg heller ikke i det hvis noen ønsket å jobbe lenger:

“I wouldn’t like to interfere anything that goes after 5, unless it’s something urgent. So if you want to do your, your office job back at home, it’s your priority, it’s your prerogative.”

Vi ser altså at de to lederne hadde ulik innstilling til de ansattes tid. Rahman ville helst ikke forstyrre de ansatte unødig etter at arbeidsdagen offisielt var over, mens Khairul var tydelig på at han “eide” de ansatte til de var ferdig med

dagens oppgaver. Slik sett kan en si at de tolket arbeidstid ut fra hvert sitt tidsregime (jf. Ellingsæter 2005). Khairul fokuserte på oppgavebaserte mål på arbeidstid og mente i tillegg at det var skadelig for familielivet hvis man ikke ble ferdig med en oppgave og ble gående og tenke på det hjemme.

Både ledernes holdninger, trafikkproblemer og frivillig overtid på kontoret bidro altså til lange arbeidsdager. Ingen av informantene snakket om at de hadde fleksibilitet i arbeidstiden eller pleide å ta med seg arbeid som de fullførte hjemme. Innrammingen av arbeidstid inkluderte rutinemessige oversvømmelser, som dermed strengt tatt ikke var oversvømmelser slik at arbeidstiden fulgte faste tider og rytmer. De malaysiske informantenes arbeidstid bestod altså av lange arbeidsdager med få muligheter for fleksibilitet. Ingen jobbet redusert stilling eller fullførte arbeidsoppgaver hjemmefra regelmessig. Hvilke utfordringer skapte de lange og ufleksible arbeidsdagene for informantene som hadde barn?

Intervjuene med informantene som hadde familier viste at de ikke begrenset de lange arbeidsdagene mer enn de som fortsatt var single. Det var derimot tydelig at det å ha barn skapte noen ekstra utfordringer. Rubiah, systemutvikler og mor til fire barn, formulerte sin største utfordring slik:

“Oh...I struggle with time, struggle with time. Because working here we have a strict time. So we have to make sure we arrive here before 8:15.”

Ifølge Mansor & Ali (1998) er det en del av malaysieres stolthet å overholde bestemmelser fra arbeidsgiver. Arbeidsdagens klart definerte starttid gjorde morgenene svært hektiske for Rubiah, mannen og de fire barna. Dermed ble det knapphet på tid som skapte stress i hverdagen for Rubiahs familie. Det hjalp imidlertid at hun og ektemannen jobbet i samme bedrift, slik at de dermed sparte tid på å reise sammen til og fra jobb.

Rubiah satte ikke spørsmålsteget ved de ufleksible arbeidstidene. Hun mente derimot at bedriften hun jobbet i, som hovedsakelig hadde etniske malayer som ansatte, var mer familievennlig og fleksibel enn andre bedrifter. For Rubiah betød fleksibilitet at hun hadde muligheten til å ringe til familien hvis hun ville, noe som gjorde det lettere for henne å være så lenge borte fra barna. I den grad det snakkes om fleksible arbeidspraksiser i malaysiske bedrifter, handlet det ifølge Wan (2001) om at de ansatte ikke overvåkes så nøye, slik at det er mulig for dem å gjøre presserende personlige gjøremål i arbeidstiden. Denne typen fleksibilitet oppfattes viktig og god av malaysiske arbeidstakere (Wan 2001). Rubiah mente dessuten at det ikke var så høyt arbeidspress fra bedriftens side:

“We have the time, we can make a phone call to the family and so on. (...) I think that’s great. Even though I’m busy I can still spare a bit of time for my children. They don’t push us, as long as you can complete the project, it’s ok.”

Rubiah signaliserte altså at hun syntes firmaet gav henne tid til barna. Hun følte heller ikke noe stort press på å jobbe mer, alt var i orden så lenge hun fullførte prosjektene. Det hendte imidlertid at Rubiah måtte jobbe overtid for å få ferdig et prosjekt i tide. Det gav henne ekstra utfordringer med organisering av barna:

“If we work overtime, I have to pay the day care. Before I do overtime I have to make sure that somebody can take care of the children, they have been fed, right? Because at this moment three of my children are in school. Only one is at the day care. So I need to make sure before I work overtime, that three of them are sent to day care first. Then I come back to the office.”

Tidspresset var stort også om ettermiddagene, og det ble spesielt stort hvis Rubiah måtte jobbe lenger. Den ekstra organiseringen bestod i å hente barna fra skole og barnehage og bringe dem til en kveldsåpen barnehage. Fordi Rubiah ikke hadde førerkort, måtte hun finne andre løsninger hvis ektemannen ikke kunne hente barna. Da måtte hun enten ta drosje eller få en kollega til å kjøre. Selv om Rubiah gav uttrykk for at hun hadde en hektisk hverdag, problematiserte hun det ikke i nevneverdig grad.

Det var også andre mødre som jobbet en del overtid. Hadde de like store utfordringer med å organisere familielivet som Rubiah? Hvilke løsninger tydde de til? Som allerede nevnt jobbet Rohana overtid nesten hver kveld hele uken. Hun var gift og hadde tre barn, men hadde til tross for dette ikke like store problemer med å organisere familielivet sitt som Rubiah. For det første kunne hun kjøre bil selv, men den viktigste årsaken hun trakk fram var denne:

“I have a maid at home, so... So my children... She looks after my children when I am not at home.”

Å ha hushjelp gjorde at det gikk greit å kombinere lange arbeidsdager med familieliv. Det viste seg at omtrent halvparten av foreldrene jeg intervjuet hadde en hushjelp hjemme. Når man har en person som alltid er hjemme og som har som oppgave å ta seg av hus og barneomsorg, gjør det hverdagen lettere. Som vi skal se senere i kapitlet ble likevel ikke det å ha hushjelp ensbetydende med enkel balansering av hverdagslivet.

Tidligere så vi at Rubiah mente hun hadde fleksibilitet fordi hun kunne ringe og sjekke opp barna i løpet av arbeidsdagen. Opplevelsen av fleksibilitet

ble altså ikke knyttet til når arbeidet startet og sluttet alle hadde lange arbeidsdager å forholde seg til. Hvordan oppfattet informantene fleksibiliteten i arbeidet sitt? De fleste mente at firmaer som var enten statlige eller hadde et stort malaymiljø var mer fleksible med tanke på familieliv og arbeidspress. Rohim, som var far til fem barn, forklarte hvor fleksibel han mente PanData var:

“In terms of time you are very flexible. Let’s say you have a problem, you can discuss with the management, and then sometimes you have got... Let’s say your kids are sick, so what then? So you just go and tell them. You... Maybe you can take three hours per day. That one we call a time offer.”

Et “time offer” som Rohim forteller om kan best forstås som en slags velferdspermisjon. Den åpner ikke for å være hjemme hele dagen, så noen flere enn Rohim måtte også være tilgjengelig for barnepass.

De fleste informantene i alle bedriftene var av samme oppfatning som Rohim når det handlet om fleksibilitet i forhold til sykdom. Parallelt med denne holdningen formidlet de etniske malayene en oppfatning av private bedrifter som mindre fleksible og mer hjerteløse. Informantene fra den internasjonale bedriften mente på sin side at bedriften var fleksibel i henhold til sykefravær. Mei Lin, en etnisk kinesisk malay som jobbet som produksjef, satte pris på fleksibiliteten i den internasjonale bedriften hun jobbet i. Hvis datteren var syk så kunne hun for eksempel sende tekstmelding til sjefen om at hun måtte være hjemme, og så kunne hun jobbe inn timene ved en senere anledning.

I de tilfellene hvor et barn ble syk i løpet av dagen hadde informantene forskjellig praksis med hensyn til hvem som tok ansvaret med å dra hjem. For Kazin og kona, som hadde to små barn, var det den av dem som hadde anledning som dro. Kubtiah, som hadde fire barn, måtte alltid dra hjem fordi mannen hennes mente det var hennes ansvar. Rubiah og mannen dro som regel hjem sammen ettersom han måtte kjøre henne.

Hvordan kan arbeidstid og fleksibilitet i IT-bransjen i Malaysia oppsummeres? For det første hadde informantene sjelden mulighet til å jobbe hjemmefra, og fleksitid og avspasering var ikke vanlig. Informantene måtte være på kontoret til avtalt tid om morgenen, og av ulike grunner tøyde de fleste arbeidsdagen i den andre enden også. Slik sett kan arbeidstidspraksisene beskrives som å følge et industrielt tidsregime (Ellingsæter 2002). Det var svært få informanter som jobbet hjemme om kveldene, enten fordi det allerede var veldig sent da de kom hjem eller fordi andre familiemedlemmer trengte oppmerksomheten deres. Noen brukte imidlertid kveldene til å surfe på internett eller lese bøker for å holde seg faglig oppdatert. Å holde seg oppdatert ble sett

på som en oppgave som måtte gjøres utenom arbeidstid. Noen av husholdningene hadde hushjelp, noen hadde familiemedlemmer til hjelp, mens andre ikke hadde hjelp av andre voksne i hverdagen.

Formateringen av arbeidstid hos de malaysiske informantene avvok altså mye fra de norske informantenes formatering av arbeidstid og fleksibilitet. I det norske datamaterialet var det slik at de fleste hadde fleksibel arbeidstid og relativt stor innflytelse over egen arbeidsdag i større eller mindre grad. Vi husker også at de norske IT-ansatte brukte ulike monteringsstrategier for å få hverdagslivet til å gå glattere. De fleste brukte en reduksjons- og/eller effektiviseringsstrategi, mens færre benyttet seg av erstatningsstrategier for å få hverdagslivet til å gå rundt. I tillegg så vi at de norske informantene både utfordret og reformaterte ulike normative stemmer i måten de koblet elementene i hverdagslivsmontasjen på. Hvordan balanserte de malaysiske informantene jobb og familieliv når de hadde så lange og ufleksible arbeidsdager? Hvilke utfordringer møtte de, og hvordan ble utfordringene løst?

I fortsettelsen skal analysen bygges opp over tre temaer som ble veldig tydelige for meg allerede underveis i intervjuingen. Det første var valg av omsorgsløsning for barna. Det andre var fordeling av husarbeid, barneomsorg og ansvar innad i husholdningene. Det tredje var de grundige begrunnelsene for at kvinnene skulle arbeide i stedet for å være hjemme med barna. Underveis vil jeg også diskutere og redegjøre for hvilke monteringsstrategier informantene brukte for å håndtere jobb og familieliv.

Hvem skal passe barna?

I Norge var velferdstatsformateringen som vi husker ganske entydig fordi den produserte klare rammer som informantene valgte innenfor. Ett av velferdsstatens tiltak for at det skal være lettere å kombinere lønnsarbeid og barneomsorg, er et godt utbygd og statlig subsidiert barnehagetilbud. Å bruke barnehage var så vanlig for de norske informantene at ingen snakket om eller begrunnet det spesielt. I det nyliberalistiske velferdsregimet i Malaysia finnes kun én ordning, The Child Care Centre Act 1984, som skal sørge for at det blir lettere for kvinner å delta i lønnsarbeid. The Child Care Centre Act angir en minimumsstandard for de private institusjonstilbudene, men omfatter ikke hjemmebaserte barnehager som kan ta vare på opp til 9 barn samtidig (Chiam 2008). Dermed gjelder ikke minimumsstandarden alle tilsynstilbud. Ifølge Chiam (2008) ble det nylig foreslått å innføre offentlig subsidierte barnehageplasser, men lovforslaget gikk ikke gjennom. Dermed kjøper mange barnepass på det åpne markedet. Man kan velge mellom utenlandske og lokale

hushjelper⁶² eller dagmammaer. Ifølge tall fra 2006 brukte malaysiere som bodde i byer som oftest familiemedlemmer (ca 15 %), naboer (16 %), eller hushjelp (ca 9 %) som barnepassere (Chiam 2008). Hvilke ordninger for barnepass valgte så mine informanter?

Før datainnsamlingen startet hadde jeg en forventning om at asiatiske familier levde i storfamilier og dermed ofte kun brukte familiemedlemmer som barnepassere. Denne forventningen ble ikke innfridd. En mulig forklaring på det kan være at de ansatte i IT-bransjen er en del av den urbane middelklassen. Ifølge Stivens (2007) og Chiam (2008) kan man ikke lenger forvente at urbane malaysiere lever i storfamilier, spesielt ikke i byene. Mange av informantene trakk dessuten frem at deres egne foreldre allerede hadde oppdratt barn, og var gamle nå og derfor burde slippe. Andre hevdet derimot at foreldrene var ideelle barneoppdragere ettersom de var middelaldrende og hadde erfaring med barn. Det var altså uenighet om hvem som var de “beste” barnepasserne. La oss nå se på hvilke barnepassordninger de malaysiske informantene valgte, og hva det medførte.

Kazin, som jobbet som systemanalytiker, var far til to små barn på 1,5 og 3 år. Ettersom både Kazin og kona jobbet, hadde de behov for barnepass. Frem til intervjuet hadde barna blitt passet av konas mor, en ordning som Kazin syntes fungerte utmerket. Slik sett innfridde Kazin delvis forventningen jeg hadde om at barna ble passet av familiemedlemmer. Svigermoren bodde fremdeles hjemme hos dem, men skulle snart reise tilbake til sin egen familie i landsbyen. Kazin og kona hadde planlagt å finne en dagmamma som kunne passe barna når svigermoren dro. Barna skulle passes i huset til dagmammaen:

“We send them over. So every day and every morning we send over to the nanny and when I went home I just pick up.”

Kazin fortalte at de også kunne valgt å ha en hushjelp boende hos seg, eller de kunne ha benyttet seg av barnehager. Problemet med å ha en hushjelp boende hos seg var at man fikk en fremmed person i huset sitt. I tillegg fikk barna kun være i sitt eget hus. Kazin mente at barnehage ble for dyrt, og i tillegg var det så mange barn der at det hendte at personalet ikke fulgte godt nok med. Derfor falt valget på dagmamma fremfor barnehage. En dagmamma hadde som regel færre barn å passe, slik at hvert barn fikk større oppmerksomhet. Det var også en fordel at en nanny ofte passet flere barn samtidig, siden det betød at sønnene fikk lekekamerater. Kazin ønsket altså at det var flere barn der, men ikke altfor

⁶² Som i mange tilfeller bor hos familiene de jobber for. Noen lokale jobber imidlertid heltidsstilling hos familier, men bor ikke hos dem (jf. Chiam 2008)

mange. Han mente også at det var bra for barna å se andre steder enn huset de bodde i.

I likhet med Kazin var Katjan også systemanalytiker og far til to barn. De to var 4 år og 9 måneder gamle og ble passet av en hushjelp som bodde hos dem. Før de ansatte hushjelpen hadde Katjan og kona stresset mye med å hente og bringe barna til barnehagen. Livet hadde blitt mer avslappet med hushjelpen og både han og kona var veldig fornøyd med valget. De så ingen problemer med å ha en fremmed i huset, slik Kazin gjorde.

Selv om Katjans familie hadde hushjelp, betød ikke det at barna var hjemme med henne hele tiden. Sønnen på 4 gikk for eksempel på dagskole fra 9-12 på hverdagene. Katjan understreket viktigheten av at sønnen begynte å lære litt matematikk og engelsk så han ikke var helt uforberedt når han skulle begynne i første skoletrinn i 7-års alderen. Det var altså ikke nok å ha noen til å se etter barna, de skulle også lære noe. Aller helst ønsket Katjan at kona hadde vært hjemme og passet barna, men de var avhengige av to inntekter. At kona ble hjemme med barna var altså ikke en mulighet for dem. Dermed ble den beste løsningen å ha hushjelp og samtidig sende barna på skole:

“The best is... I think the kids need education. And also need the... A balance between parents or between... Between other children and things. I think that it must be balanced.”

Barnas behov for stimuli ble fremhevet av flere informanter, blant annet av Mei Lin som bodde i storfamilie og som hadde mange potensielle barnepassere i huset. Mei Lin hadde valgt å sende datteren i Montessoriskole noen timer hver formiddag, før hun deretter ble fraktet av en transporttjeneste til barnehagen hvor hun var resten av dagen.

“My girl needs to be with a lot of children. That’s the first thing I think of. So she’ll be with her friends, the same age (...) At home... What I can see – most of the activity that she can do, is maybe sketching or drawing or coloring, or watching television. These are the two activities that she can do at home, because there are no other kids around. So when I send her to child care so she can do a lot of things with the same age children. Playing games, and... This child care center, they also organize some activities for them. Playing games in a group, drawing, sketching – yeah. So a lot of fun time together. That’s why I choose to send her to kindergarten and child care.”

Ulempen med å ha datteren på et slikt sted var at de ansatte hadde mange barn å passe på. Det kunne medføre at datteren ikke fikk nok oppmerksomhet hele tiden. Mei Lin så på dette som en grei erfaring for datteren, som da måtte lære å

håndtere mange forskjellige sosiale situasjoner. En annen fordel med å ha datteren i barnehagen var at de hadde åpent også når dagskolen hadde ferie. Det var heller aldri noe problem å hente datteren litt senere dersom hun måtte jobbe overtid. Dette fokuset på rett stimulering og læring er sentralt også i forsøkene på å utarbeide en offentlig politikk for barnepass (Chiam 2008).

Kubtiah, som var prosjektleder og senior systemutvikler, hadde valgt en annen løsning enn barnehage. Hun hadde fire barn. De tre eldste gikk på skole, mens den minste (1 år) ble passet av familiens hushjelp. Som nevnt ble Kubtiahs arbeidsdager forlenget av at det tok 1,5 time å kjøre til og fra kontoret hver vei. Med de lange arbeidsdagene var det helt nødvendig for henne å ansette en hushjelp som kunne ta seg av alt husarbeidet. Kubtiah mente også at det var mer lønnsomt å ha en hushjelp enn å betale for barnehage når hun hadde så mange barn. Uten hushjelpen hadde livet vært helt annerledes, mente Kubtiah:

“I’ve got to rush home, I’ve got to clean, do the laundry and then prepare my kids’ school uniform and all those... It’s very rushing and very stressing for you to do.”

Kubtiah hadde fullt ansvar for alt som hadde med barna og organiseringen av dem å gjøre. Ektemannen hennes mente at barna og huset var kvinnens oppgave, og han bidro ikke nevneverdig til familieomsorgen ut over inntekten sin. Det var ikke slik at han aldri tilbrakte tid sammen med barna, men hovedansvaret for omsorgen var altså Kubtiahs.

Khairul, avdelingslederen vi møtte tidligere i kapitlet, hadde valgt å la kona være hjemmeværende med deres fire barn. Det måtte være slik, mente han, for barna trengte sin mor mest. Dessuten var det et tegn på god inntekt og status at han hadde råd til å la henne være hjemmeværende. I tillegg gjorde det hverdagen hans enklere:

“My wife is full time at home. ... I asked her not to work.(...) Somehow you feel free, you know. You feel free. I’m free to stay here. I mean, I’m free. In the morning I don’t need to rush, ok?”

Khairuls hverdagslivsmontasje var betraktelig annerledes enn resten av informantenes montasjer. Han var veldig klar over dette selv og reflekterte over sin hverdag sammenlignet med de som hadde arbeidende koner:

“Sometimes they have... They say that ‘I have to fetch my wife, because my wife is waiting’, or is downstairs, or... So they must immediately... You know? I mean, for me – I’m free. I can stay here, at the office, at what time I want. I don’t need a cause that I’m going back late today. So I

don't need to worry about the children – our children are already in the house. Yeah. She does the necessary work.”

Khairul poengterte altså hvor fri han følte seg når kona var hjemmeværende. Han trengte ikke å forholde seg til krav og ansvar på hjemmebane fordi han hadde noen andre til å ta seg av det. Sammenlignet med de som hadde hushjelp hadde Khairul absolutt den frieste og kanskje letteste balansegangen av alle informantene. Som muslimsk mann og familieoverhode opplevde han det som sin rett å organisere livet sitt slik.

Vi har nå sett at variasjonen i valg og begrunnelser for barnepass var store. Det viste seg at bare få benyttet seg av familiemedlemmer til å passe små barn. Det som ble beskrevet som viktig i valg av barnepass var at det ikke skulle være for mange barn, samtidig som det skulle være noen barn til lekekamerater. De fleste la også vekt på at læring og sosialt miljø var viktig for barna. Kombinasjoner av hushjelp og skolegang ble derfor løsningen for mange. Å ha hushjelp lettet hverdagen på mange vis, men det ble ikke ansett som bra å bare la barna være hjemme med en hushjelp hele dagen. Ifølge Hall & Liddicomb (2005) blir gode barnehager/skoler med et strukturert program sett på som et bedre alternativ enn å la barna passes av ufaglærte barnevakter. Fokuset på opplæring stemmer også med “vestlige” trender som Chiam (2008) peker på, nemlig at barn ikke bare skal oppbevares, men også stimuleres faglig, sosialt og emosjonelt.

Det var altså flere måter å organisere barnepass på blant de malaysiske informantene. Sammenlignet med de norske informantene, som alle brukte barnehager og ikke problematiserte denne formen for erstatningsstrategi, var det langt større variasjon i hvilke former for barnepass de malaysiske informantene valgte. Fordi velferdsstatsformateringen i Malaysia ikke var entydig, ble det hver enkelt informants ansvar å bestemme hvordan barna skulle passes og som vi skal se senere i kapitlet: Det var en sammenheng mellom begrunnelsene for valg av barnepass og deres redegjørelser for hvorfor mødre burde være i lønnsarbeid. I motsetning til de norske informantene benyttet imidlertid de malaysiske informantene seg langt oftere av hushjelper som bodde hos dem til den daglige omsorgen av barna. Hvordan var så fordelingen av husarbeid og barneomsorg etter arbeidstid?

Håndtering av husarbeid og omsorg for barna

Stivens (2007) mener at selv om malaysiske mediereportasjer fokuserer mest på kvinner, er det likevel et økende fokus på fedre og deres plikter og behov tilknyttet jobb-hjem balanse (Stivens 2007:35, The Women's Summit 2009).

Oppslutning om fedres bidrag til barneomsorg støttes av kvinneorganisasjoner som gjør offentlige fremstøt mot menn for å få dem til å ta større ansvar for hjem og husholdning. De er klar over at noen menn "hjelper til", men peker på at menn flest ikke bidrar seg så mye som de burde, noe også Mellström (2009) påpeker. Noe av problemet ligger i at menns deltakelse ofte blir borte fordi de dominerende ideene fremhever balanseproblematikk som et kvinneanliggende (jf. Luffy 2010), spesielt fordi den hjemmeværende moren fortsetter å være et viktig symbol på hjem og omsorg (Stivens 2009). Mine informanter var kun kvinner som jobbet, jeg intervjuet ikke hjemmeværende mødre. Det var imidlertid flere av informantene som hadde hushjelp boende hos seg. Hvordan påvirket et slikt ekstra "bakkemannskap" hjemme delingen av husarbeidet mellom foreldre?

Som vi har sett tidligere i kapitlet, fortalte Kubtiah at hun hadde en hushjelp hjemme. Hushjelpen gjorde det meste av husarbeidet i tillegg til å passe det minste barnet. Kubtiah rakk ikke å gjøre husarbeid ved siden av lønnsarbeidet. Det var nok å ha ansvar for fire barn ved siden av de lange arbeidsdagene. Som vi husker sørget mannen hennes for inntekt til familien, men mente at barna helt og holdent var Kubtiahs ansvar. Han pleide å tilbringe tid sammen med dem, men langt mindre enn Kubtiah gjorde. Hvis barna var syke var det som alltid Kubtiah som måtte dra fra jobben.

Resultatet av denne arbeidsdelingen var at Kubtiah ofte følte seg stresset og fikk dårlig samvittighet hvis hun kom veldig sent hjem i ukedagene, spesielt hvis hun var så utslitt at hun bare ønsket å se tv eller sove. Tiden hun hadde til rådighet med barna var knapp. Hun hadde da heller ikke store forventninger om å ha masser av tid med barna, selv om det var et mål å få tilbrakt litt tid sammen med dem på hverdagene. I stedet pekte Kubtiah på at helgene var familietid. Det var da de skulle og kunne ha både kvantitets- og kvalitetstid sammen. Fokuset på helgene som familietid ble løftet frem også av de andre informantene.

Katjan, som hadde to barn, hadde som nevnt også hushjelp til å ta seg av alt husarbeidet. Hushjelpen var en lettelse, hun gjorde hans og konas hverdag mye lettere. Fordi kona også jobbet måtte de dele på pliktene hjemme, mente han, og det var ingen stor forskjell i hva de gjorde, mente han. Men ettersom hushjelpen gjorde husarbeidet, var det ikke så mye praktisk arbeid igjen å fordele mellom ham og kona. Det var kona som pleide å lage mat. Når Katjan kom hjem fra arbeid, pleide han å leke sammen med barna til de gikk til sengs. Hvis barna var syke, så byttet Katjan og kona på å bli hjemme med dem. Katjan poengterte at det var viktig å være sammen med barna, de var jo familien hans. Katjan og kona hadde altså gått fra å ha en veldig hektisk hverdag som småbarnsforeldre, til å få en lettere hverdag med hushjelp. Det var med andre

ord ganske tydelig at hushjelp lettet på tidspress og stress. Men hvordan var det hos de familiene som ikke hadde hushjelp?

Kazin og kona, som hadde to små barn, hadde ikke hushjelp. Kona hans jobbet også i et IT-firma der hun hadde mye kundekontakt som medførte lange arbeidsdager. Kazin fortalte at de delte på husarbeidet, og i ukedagene kjøpte de middag ute ettersom det ble for kort tid til å lage den selv. Kona laget derfor middag bare en til to ganger i uken. Vi husker også at Kazins svigermor passet barna på dagtid, slik at de slapp å tenke på åpningstider og henting og bringing. Hvis barna var syke byttet han og kona på å ta permisjon. Kona jobbet imidlertid ofte overtid, slik at hun var den som hadde mest grunn til å ta permisjon, mente Kazin. Det så altså ut til at Kazin og kona hadde en ganske lik fordeling av husarbeid og barnepass. Sentralt i dette var nok Kazins innstilling om at det var viktig å prøve å dele, og at tid til familien var viktig. Dette kom til syne i måten han hadde frigjort tid på. Kazin hadde nemlig nylig byttet jobb og fått kortere arbeidstid. Det var viktig med mer tid nå som han hadde små barn, mente Kazin.

“It put a lot of stress down, a stress down to me, actually. Because previously I worked like 9 to 10 o’clock every day. So it’s quite a normal thing to attend those hours. So when I joined here – 5. The most I went home was at 7 o’clock. That’s the most late. So I have a lot of time with my kids.”

Kazin hadde altså benyttet en aktiv reduksjonsstrategi for å få bedre tid til familielivet sitt. Han pekte på det store behovet for faglig oppdatering i IT-bransjen og fortalte at dette var noe av bakgrunnen for at han byttet jobb. Kazin fortalte at flere av vennene hans opplevde mye stress i jobben, og at det var ekstra utfordrende for et par hvis begge jobbet i IT-bransjen.

Selv om Kazin hadde greid å frigjøre litt mer tid til familielivet sitt, hendte det likevel at han følte seg utilstrekkelig som forelder. Som oftest fikk han en slik følelse hvis barna var syke og han ikke kunne være hos dem. Andre ganger var det hektiske perioder med mye overtid som var årsaken. Kazin opplevde det som problematisk at barna tilbrakte så mye tid hos barnepasseren:

“When I’m home they’re already going to sleep, so... Sometimes I get some dilemma whether my kids are closer to me or closer to the nanny.”

De lange arbeidsdagene ble en utfordring i og med at Kazin følte at ungene ikke kjente ham godt nok. Det var tydelig for meg at det var viktig for Kazin å tilbringe nok tid med barna:

“Sometimes when we see how they play, how they communicate with their siblings, and play with their friends - it brings you a smile. Yeah.”

De fleste mannlige informantene signaliserte at det var viktig at de bidro i barneomsorgen. Det var imidlertid to forskjellige oppfatninger av hvordan fedre burde bidra. På den ene siden var det de unge mennene med små barn som mente det var viktig å være tilstede og bidra direkte i barneomsorgen, slik som Kazin og Katjan. På den andre siden var det de som mente at mannens omsorgsoppgave var av økonomisk art. Å sørge for at barna hadde det godt materielt ble av dem sett på som fars oppgave, mens moren skulle ta seg av de emosjonelle sidene ved barneoppdragelsen.

Sistnevnte synspunkt ble fremholdt av Khairul. Som vi husker hadde han hjemmeværende kone, og var av den oppfatning at hans viktigste rolle var å forsørge familien. Hans måte å gi omsorg på var å gjøre sitt beste for å beholde jobben. Det innebar ikke at han ikke tilbrakte tid sammen med barna sine, det var også viktig, men det var tross alt økonomien som måtte prioriteres:

*“We have to separate this case, because normally work is our priority. Because, you know, if you lose the work, everybody suffers. So priority may be work. (...) it’s a lack for the children, because sometimes I think we have to spend **quality time** [my emphasis] with them. Rather than... quantity.”*

Khairul brukte derfor mye tid på jobben, og konsekvensen av det var at han tilbrakte mindre tid sammen med barna. I likhet med Kubtiah poengterte også Khairul at helgene var familietiden. For ham betød det at hele familien gjorde noe morsomt sammen, slik DeVault (2000) også beskriver kvalitetstid. Tiden hadde ingen kvalitet hvis de bare var hjemme, mente han.

Som for de andre informantene, var hverdagen til Mei Lin preget av lange arbeidsdager. Vi husker at Mei Lin var produksjef, hadde et barn og var gravid med nummer to. Hennes familieliv skilte seg fra de andre informantenes. Hun bodde i storfamilie sammen med svigerforeldrene, svogeren og hans familie. Husholdningen hadde også en hushjelp som gjorde husarbeidet, mens svigermoren som regel stod for matlagingen. Fordelen med å bo i storfamilie var ifølge Mei Lin at hun slapp mas med henting og bringing av datteren. Hun, ektemannen og resten av familien delte på å passe datteren hennes. Til forskjell fra de andre familiene brukte de ikke hushjelpen til barnepass.

Arbeidsdagene til Mei Lin og ektemannen var forskjøvet i forhold til hverandre. Mannen dro før 7 for å slippe trafikk, mens Mei Lin ikke begynte på jobb før klokka 10. Mei Lin kom dermed senere hjem enn resten. Fordi hun hadde god tid om morgenen var det hun som leverte datteren på skolen. Om ettermiddagene betalte de for en transportservice som først fraktet datteren til barnehage, og så hjem igjen senere på dagen. Svigermoren var alltid til stede når

datteren kom hjem, slik at Mei Lin slapp å stresse med å være hjemme til et visst klokkeslett. Hverdagen var likevel hektisk for Mei Lin, og hun meddelte at hun følte en viss knapphet på tid.

“I feel little time to do everything, but I will not feel guilty. Because I think I live the most of the day.”

Mei Lin uttrykte en veldig tilfredshet med livet. Hun hadde bestemt seg for å ikke få dårlig samvittighet selv om hun hadde trangt med tid. Når Mei Lin utbroderte dette med å ha lite tid, var det ikke familietid hun først og fremst savnet. Det var heller tid til å gjøre egne ting, noe både hun og ektemannen var enige om at de trengte. Mei Lin mente også at det kunne være en fordel å ha lite tid sammen, for det førte til at de lærte å verdsette de stundene de hadde sammen og minsket muligheten for konflikt. Mei Lins håndtering her kan tolkes som en form for reduksjonsstrategi, hvor reduksjon i forventninger var sentralt. Samtidig reformaterte hun sin knapphet på tid til noe positivt.

I avsnittene over har jeg presentert hvordan noen av informantene deler barneomsorgen mellom seg. Kubtiah som hadde alt ansvaret selv og som hadde en hushjelp til å hjelpe seg, forventet ikke å få mye tid til barna i ukedagene. For henne var det helgene som var familietid. Det samme gjaldt for Khairul som hadde hjemmeværende kone. Denne “utsatte familietiden” kan forstås som en effektivitetsstrategi. Fordi det var knapt med tid i hverdagene, måtte helgene benyttes til fulle slik at man fikk kvalitetstid med barna. Samtidig kan den utsatte familietiden også forstås som en reduksjonsstrategi, hvor lavere forventninger minsket press og dårlig samvittighet i hverdagen. Det var imidlertid ikke bare “utsatt familietid” som var viktig, slik vi så hos Kazin og Katjan. Mei Lins hektiske liv i storfamilien gjorde at hun først og fremst savnet egentid, men hun hadde bevisst valgt å skyve på forventningen til hvor mye hun kunne rekke å gjøre. Å kunne redusere på enten arbeid eller forventninger løste altså mange av utfordringene i hverdagslivsmontasjene til de malaysiske informantene. Men hvordan artet hverdagen seg for de som verken hadde hushjelp eller andre muligheter til å kutte ned på arbeidsmengden?

Rubiah og mannen hadde som nevnt fire barn, men ingen hushjelp. De kjøpte heller ingen transporttjenester, men gjorde all kjøring selv. Resultatet var en veldig hektisk hverdag. Rubiah mente likevel at det gikk greit, ettersom både arbeidsgiveren og ektemannen var forståelsesfulle. Rubiah og mannen pleide å bytte på å jobbe overtid og være hjemme med syke barn:

“So if I have to do the overtime, so he likes to stay at home. Then if he has to do the same thing, so it’s me to take care of the children.”

Barnehagen eller skolen ringte som regel først til henne hvis noen av barna var syke. Det var fordi hun som regel var på kontoret, mens mannen hennes ofte var ute hos kunder. Ettersom det var han som hadde førerkort, var det han som måtte dra og sjekke tilstanden til barna. Rubiah ble med hvis det passet med prosjektet hun arbeidet med. Rubiah likte at det var hennes oppgave å ta vare på barna hvis de ble syke. De trengte moren sin spesielt i slike tilfeller, mente hun:

“Woman touch. I’m not saying that men cannot look after children. But I think it’s better for women to take care of them. That is why I chose this company. (...) Because they are very flexible on that.”

Ettermiddagene til Rubiah og familien var også travle. Det var sjelden at hun laget middag selv, vanligvis dro de ut og spiste alle sammen:

“Normally I take them outside. For example at McDonalds. But not every day. Sometimes I cook myself, at home. Time squeeze... (laughing).”

Flere informanter trakk fram at de pleide å kjøpe med ferdig middag eller at hele familien spiste ute. For Rubiah var dette omtrent den eneste oppgaven de ikke gjorde selv. Til tross for en hektisk hverdag syntes Rubiah at hun greide å balansere mellom jobben og familielivet ganske bra. Nøkkelen til balansen var hvordan hun styrte tiden sin:

“For me the concept is how you manage your time, to do what you want. For example your work, your children, your personal life. (...) So it’s very squeezing to maintain everything. But we try to manage it.”

Flere av de andre kvinnelige informantene nevnte dette med å styre tiden som et viktig redskap til å mestre sine hektiske hverdagsliv, slik også Luffy (2010) påpeker. Slik sett kan fokuset på planlegging og organisering av tid forstås som en plug-in som bidrar med redskaper til å mestre hverdagslivet. Som kvinne måtte Rubiah alltid tenke på mange ting, mente hun, mens menn ikke gjorde det. Rubiahs overordnede ansvar for familien gjorde at det ikke var så lett å skille familieliv og jobb:

“Even though I have a work, but if it involves my family, I will take that first. Because for me they are so small. If they are sick, the parents first. So I just make sure that they have that feeling that we are there. (...) And make sure the project [at work] is in good hands.”

Problemene med å skille lønnsarbeid og familieliv var vanskeligst når begge trengte henne samtidig. Hvis barna var syke, måtte hun først sørge for at prosjektet hun holdt på med var i gode hender før hun kunne dra hjem. Det var jo viktig å passe jobben sin slik at hun ikke mistet den, men familien måtte

likevel komme foran jobben, mente hun. Denne holdningen var de kvinnelige informantene samstemte om.

Som vi nå har sett var det altså store variasjoner i deling og organisering av husarbeid og barneomsorg hjemme. Hverdagslivsmontasjene ble derfor ganske forskjellige, avhengig av hvilken innstilling partneren til hver informant hadde, og av om familiene kjøpte mange tjenester. De vanligste erstatningsstrategiene var å kjøpe enkle tjenester som transport, ferdig middag og i visse tilfeller hjelp til husarbeid. Med de lange og ufleksible arbeidsdagene var det få eller ingen muligheter til å jobbe redusert stilling. Da ble kjøp av tjenester en viktig monteringsstrategi. Stivens (2007) trekker frem det hun kaller den spektakulære instrumentaliseringen av moderskapet i Malaysia. Instrumentaliseringen kommer ifølge Stivens spesielt godt til syne i den utstrakte bruken av innleid hjelp til å passe barn, men også i bruk av barnehager, førskoler, hushjelper, ulike former for dagmammaordninger og transportservicer for kjøring av barn. De malaysiske informantene var helt avhengige av disse tjenestene for å kunne kombinere to inntekter og omsorg for barn.

De fleste informantene hadde forholdsvis lite tilgjengelig tid å bruke på barna sine. Til tross for lange arbeidsdager og stress, kom ikke de lange utlegningene om dårlig samvittighet og store ønsker om hvordan livet alternativt skulle vært. I stedet formidlet informantene en pragmatisk “sånn er det bare”-holdning til livet. Rohana, som hadde tre barn, formulerte denne holdningen slik:

“I have to [manage] (laughing). That’s my life.”

Det kan altså tyde på at lave forventninger om tid til egne aktiviteter medvirker til å minske følelsen av tidsklemme. Forventninger om hvor mye tid man skal tilbringe sammen med barna synes også å være lavere. Samtidig så det ut til at “kravene” til hva en “barndom” skal inneholde, øker. Helgene ble den viktigste familietida, og fungerte som en komprimert og intensivert form for familietid. Dette kan forstås som at familielivet blir effektivisert ettersom arbeidstiden ikke kan styres på samme måte.

Kvinner og arbeid

Det tredje temaet som raskt pekte seg ut i intervjuene var kvinnenenes grundige begrunnelser for at de skulle ha lønnsarbeid også etter at de ble foreldre. I og med at det var så mange kvinner i IT-bransjen, hadde vi ikke forventet at det var så viktig for dem å redegjøre for dette. Kunne det være fordi lønnsarbeidet tok mesteparten av tiden? Vi har tidligere i kapitlet sett at de fleste informantene

benyttet seg av erstatningsstrategier som hushjelp og kjøp av tjenester som for eksempel transport av barna til og fra skole og/eller barnehage. Blant reduksjonsstrategiene så vi at mange dessuten kjøpte middag ferdig, og at de ikke forventet å få mye tid med barna annet enn i helgene. Slik sett fikk de en hverdagslivsmontasje som det virket som de kunne leve godt med. Hva var da årsaken til at informantene tok opp legitimering av kvinnenes lønnsarbeid som tema?

Den vanligste begrunnelsen til informantene var at det var økonomien som gjorde at kvinnene måtte fortsette å jobbe etter at de fikk barn. Men ved siden av forklaringen med de høye levekostnadene i Kuala Lumpur, kom det også utsagn som pekte i andre retninger. En slik begrunnelse handlet om foreldreskap, hvor både de mannlige og kvinnelige informantene som regel svarte at barna hadde det best sammen med sin mor. Likevel hadde de kvinnelige informantene fortsatt å arbeide etter at de fikk barn. Dette tydet på en kontrovers omkring kvinner og yrkestilknytning. De kvinnelige informantene i denne analysen var som nevnt en del av den fremvoksende urbane, velutdannede middelklassen som hadde investert i utdanning (Mellström 2009). Ut fra deres nye posisjon er det rimelig å anta at deres ideer omkring foreldreskap også ble reformatert, kanskje sammen med ideer om likestilling og muligheter for frisetting fra tradisjoner? Vi husker at kvinnenes innsats i den økonomiske utviklingen av Malaysia ble løftet frem i de statlige moderniseringsprogrammene. Der blir de omtalt som viktige ikoner for forandring (Ong 1995) eller som “catalysts of change” (Lie & Lund 1994, Nam News Network 2010). Det er kvinnene som har potensial til å løfte Malaysia framover, både økonomisk og som familiens viktigste byggestein. Hvilke utlegninger omkring moderskap og yrkestilknytning hadde så informantene?

Rubiah, firebarnsmoren som arbeidet som systemutvikler, hadde som nevnt en veldig stressende hverdag. Vi husker at hun ikke hadde hushjelp, men at hun delte de fleste oppgavene med mannen sin. De pleide å diskutere barneomsorgen og fordelingen av oppgaver i hjemmet ettersom begge var like travle. Til tross for at de hadde en grei deling av ansvaret, ønsket hun helst at hun kunne ha vært hjemmeværende med barna sine. Dette hadde sammenheng med barnas utvikling, fortalte Rubiah:

“Yes. It’s the best way of developing, actually, to stay with your own mother. I agree with that 100 %.”

Ifølge Rubiah var det mødre som kunne tilby det beste til barna. Dette synet var forankret i tradisjon, mente hun. Det hang sammen med at malaysiske ektemenn

som regel ikke ville at kona skulle arbeide, spesielt hvis de hadde barn. Dette hadde imidlertid endret seg, forklarte hun også:

“Not most husbands want their wives working. Especially if they have children. (...) But as time goes, now husbands have to change. So they let their wives work, because of the economy”

Rubiah fortalte at mennenes tradisjonelle syn på kvinner, var at de vanligvis forventet at kvinnene skulle være hjemme med barna og styre husholdningen. Denne tradisjonen hadde rot i religion, forklarte hun. Dette hadde imidlertid endret seg nå som familier som oftest trengte to inntekter for å kunne bo i Kuala Lumpur. Selv om Rubiah mente det helt klart var fordeler ved å være hjemme sammen med barna, fremhevet hun også at det ikke bare var ulemper med arbeidende mødre:

“But still, a mother has to work, because of the economy, and to be more updated, have more knowledge. Because if you just stay at home, you won’t... You will only know about housework and taking care of the children. The women get more knowledge”

Her ser vi at Rubiah trakk fram økonomi som den viktigste årsaken til at mødre måtte arbeide. Samtidig, nærmest i samme åndedrag, pekte hun på at mødre også må ha kunnskap og være oppdaterte om verden. Slik Rubiah fremstilte det, var det ikke nok å få all kunnskapen sin fra tv, eller bare ha ferdigheter i husarbeid og barnepass. Riktignok var det mulig å holde seg oppdatert gjennom internett og ved å lese bøker og ikke bare ved å arbeide, men dette var veldig individuelt, mente Rubiah. Det var tross alt kunnskapen man hadde som var viktigst. Videre fremhevet hun at det var viktig for mødre som arbeidet å greie å balansere jobben med familielivet.

Rubiah så altså både positive og negative sider ved at hun som mor arbeidet. Hun mente at barna forstod at foreldrene måtte arbeide lange dager. Barna hennes hadde lært å like datamaskiner fordi hun jobbet i IT-bransjen, og barna hadde hver sin pc. At hun jobbet gjorde henne til et godt forbilde for dem, og det var viktig i tillegg til de økonomiske fordelene det gav. Fordi hun hele tida var oppdatert, kunne hun lære barna nyttig kunnskap, samt at hun følte seg sikrere på seg selv. Rubiah mente at jobben hadde mange fordeler, men det var også noen negative sider:

“You see, if I think about the negative – we are very busy in life (...) You have to manage a lot of things, especially if you... I’m not saying that men cannot, but then again most... (...) Most women will think of the children first, the family first, then their career. I also think about my parents,

because each individual has their own parents, right? So many things that we women mostly have to think about, more things than men.”

For Rubiah var det familiens travelhet som var mest slitsom for henne. Selv om hun fikk mye hjelp av mannen sin, var det fortsatt hun som måtte organisere og planlegge alt. I likhet med flere andre kvinnelige informanter trakk Rubiah frem at det til syvende og sist var de som hadde hovedansvar for familiemedlemmene. Utsagnet om at kvinnene må og vil tenke på familien før karrieren stemmer godt med Mellströms funn om at kvinnene forventet å få det fulle ansvaret for familien samtidig med at de hadde en karriere (Mellström 2009:900). Men i motsetning til mine funn, var Mellströms slutning at fordelingen av husarbeid og familieliv (domestic division of labour) ikke var gjenstand for problematisering. En av grunnene til det kan være at han intervjuet studenter som ennå ikke hadde etablert familie, mens jeg har intervjuet mødre som var i arbeid.⁶³

Å være orientert og å være et godt forbilde for barna, var altså viktige egenskaper en (arbeidende) mor kunne ha. Parallelt med fokuset på at det var fullt mulig å være en god mor samtidig som man arbeidet, mente flere av de kvinnelige informantene at det å være hjemmeværende var best, men at det ikke automatisk kvalifiserte til å være en god mor. En hjemmeværende mor var en dårlig mor hvis hun ikke tok vare på barna selv, mente Kubtiah. Selv om mange altså hevdet at de syntes at barna hadde det best hjemme med mor, argumenterte informantene veldig sterkt for å jobbe. Kubtiah mente videre at det viktigste for å være en god mor var å greie å balansere mellom jobb og familie:

“Who can balance their life. I mean, they have to know when to prioritize between work and family.”

Å kunne prioritere “riktig”, innforstått at familie må komme før jobb, var viktig for en god mor, mente Kubtiah. Samtidig var det ingen motsetning mellom å jobbe og å være en god mor. Det viktigste for Kubtiah var at hun som mor kunne gi barna god kunnskap, samt å elske og støtte dem. En som ikke greide det var en dårlig mor. Kubtiah fremhevet også at en god mor måtte greie å forklare barna hvorfor hun ikke kunne tilbringe så mye tid sammen med dem:

“I mean, if you are really working, so you have to show that you are really working. It’s not that you are having a good time at work or something... (laughing). So I guess that is how you set a good example for your children.”

Kubtiah mente altså at det var viktig å vise god oppførsel som mor, og spesielt når man var en arbeidende mor. Det var derfor viktig for henne at hun ikke

⁶³ Mine single informanter viste dessuten også at de hadde klare oppfatninger om både hvordan balansen mellom jobb og familieliv skulle gjøres, og hvordan arbeidsdelingen mellom mor og far skulle være.

fremstilte jobben som et fristed, slik at barna ikke trodde at hun syntes det var morsommere der enn hos dem. Kubtiah pekte også på andre grunner til at hun ønsket å arbeide:

“It’s for the money. But it’s also for my self-fulfilment. I feel I’m being recognized if I work. I’m being recognized for my work. And then for my creativity, for my intelligence, all those things. I need to have that kind of recognition for myself.”

Kubtiah syntes altså det også var veldig tilfredsstillende å jobbe. Hun syntes også at hun måtte bruke utdannelsen sin når hun først hadde en. Kubtiah fortalte at hennes mor hadde vært hjemmeværende, men at moren hele tiden hadde oppmuntret henne til å jobbe slik at hun skulle få muligheten til å realisere drømmene sine. Kubtiah ønsket derfor også å innfri foreldrenes forventninger til henne. Hun mente dessuten at hun hadde behov for anerkjennelsen jobben gav henne. I tillegg til dette ønsket hun rett og slett å være en produktiv borger, og ikke være avhengig av ektemannen:

“I want to determine my own destiny, I don’t like to have... I mean, if I don’t work, then I have got to ask money from my husband. I don’t like to do that.”

Kubtiah følte altså at hun var mer selvstendig når hun tjente egne penger. I tillegg til å støtte opp om verdiene i Vision 2020 om å bygge nasjonen Malaysia (Mellström 2009:901), kunne hun på mikronivå i større grad bestemme over egen skjebne. Mannen til Kubtiah var ikke direkte oppmuntrende til at hun skulle fortsette å jobbe da de fikk barn, men han hadde heller ikke krevd at hun skulle bli hjemmeværende. Kubtiah trodde det var fordi han var vant med at kvinner jobbet, ettersom hans egen mor også var yrkesaktiv. Som vi husker fra tidligere i dette kapitlet fikk Kubtiah lite hjelp og støtte av mannen sin til omsorg og ansvar for deres fire barn og husholdet forøvrig. Det var kanskje derfor det var ekstra viktig for henne å ha jobben som kilde til anerkjennelse? I så fall “svarer” Kubtiah på forventningene om individualisering slik Beck og Beck-Gernsheim (2001) har beskrevet: Kubtiah reformaterer betydningen av arbeidet fra en ren økonomisk fordel og mer i retning av verdier om selvstendighet, likhet og selvrealisering, altså typiske trekk ved den flytende moderniteten (jf. Bauman 2000). At de kvinnelige informantene alle bygde opp argumentasjonen for å jobbe likt, kan tyde på at økonomi var den moralske “riktige” begrunnelsen, mens begrunnelsene som handlet om personlig tilfredsstillelse i jobben måtte komme etter hensynet til familiens økonomi og barnas beste.

De mannlige informantene var også opptatt av å snakke om hvorfor konene deres jobbet eller ikke. Vi husker at Khairul var en av mennene som hadde hjemmeværende kone. Han mente at dette var den beste løsningen for dem ettersom det gav ham så stor frihet og status. Det var litt vanskelig å få ham i tale om ting på hjemmebane, kanskje fordi det var litt tabu å snakke med andre enn familien om det? Eller fordi han rett og slett ikke visste hva som foregikk hjemme, og hva som må gjøres i et hus/en familie? Khairul mente at en god far først og fremst gav omsorg til barna gjennom å tjene godt, mens moren deres skulle sørge for det emosjonelle. Slik jeg oppfattet Khairul “hørte” han mange av de konservative stemmene i Malaysia.

Selv om Khairul kan være representativ for mange malay-menn, var ikke dette den eneste stemmen som kom fram. Flere av de mannlige informantene hadde langt mer liberale holdninger i forhold til arbeidsdeling i hjemmet, til arbeidende kvinner og til deltakelse i barneomsorgen. I likhet med flere andre informanter mente også Katjan, som hadde to barn, at kona hans ville vært den beste til å passe barna deres. Han greide imidlertid ikke først å begrunne hvorfor. Han fortalte at han og kona hadde diskutert mulighetene for at hun skulle være hjemme, men hadde kommet fram til at de hadde behov for to inntekter. Dessuten mente Katjan at kona ikke ville ha noe å gjøre hjemme, så hun kunne like gjerne jobbe:

“I don’t like my wife to stay at home. I prefer she will work. (...) I like my wife to be more... Can go anywhere.”

Katjan mente at lønnsarbeidet gjorde kona mer oppdatert og sosial slik at det ble lettere for ham å ta henne med over alt. Gjennom jobben fikk hun dessuten kunnskap, og det var veldig viktig fordi hun ble mer selvstendig. Katjans konklusjon var at barna hadde det best hvis de både fikk være sammen med foreldrene, samtidig som de fikk opplæring og sosialt samvær med andre barn. Hvorvidt kona til Katjan hadde alt ansvaret for familie og hushold ble ikke besvart. Men det som er viktig her, er at Katjan representerte en annen stemme enn den konservative. Sånn sett kan Katjan sees som en mannlig endringsagent, som en som fronter de moderne verdiene som er skrevet inn i de statlige moderniseringsprogrammene. Ifølge Hall & Liddicomb (2005) fører det høye antallet av toinntektspar til at malaysiske menns kjønnsrolleforståelse før eller senere må endres når de må lære å hjelpe konene sine. Katjan reformaterte altså innholdet i moderskapet gjennom å knytte det til kunnskap og barnas læring. Dermed ble det ikke noe press på å skulle tilbringe mer tid sammen med barna, ettersom de allerede fikk en god balanse mellom læring, sosial omgang med andre barn og tid med foreldrene. Slik sett reformaterte både Rubiah, Kubtiah og

Katjan innholdet i kategorien mor ved hjelp av kategorien kunnskap. Kunnskap gjorde kvinnene til bedre mødre og til bedre partnere.

Reformateringen av kategorien mor ble også tydelig gjennom de kvinnelige informantenes begrunnelser for å ha lønnsarbeid. De kvinnelige informantene snakket mye om tilfredsstillende jobben gav, gleden over å få bruke sin logiske sans, og gjøre en innsats for bedriften og samfunnet. Slik befestet kvinnene seg som individer som kunne noe, bidro til samfunnet og brukte sin kompetanse og sitt intellekt til det beste for fellesskapet, jf. moderniseringsprogrammene. De mente at det gikk fint å kombinere lange arbeidsdager og overtid med det å være en god mor så lenge de tenkte på familien, og kunne være tilstede for barna hvis de ble syke.

Som vi har sett henger begrunnelsene for mødrenes lønnsarbeid tett sammen med spesifikke forståelser av moderskap, noe som indikerte at forståelser av moderskap og foreldreskap ble samprodusert med lange, ufleksible arbeidsdager. De fleste trakk først frem økonomi som årsak til at de ville ha lønnsarbeid, men etter hvert kom det fram en større flertydighet. Dette kan tolkes som at det finnes flere stemmer å lytte til for de malaysiske informantene, og at noen av dem er mer moralsk "riktige" enn andre. Ifølge (Stivens 2007:33) flommer Malaysia over av nye ideer omkring barndom og foreldreskap som eksisterer side om side med tradisjonelle familieverdier, slik at det finnes mange "stemmer" å lytte til. Mine informanter bekreftet i alle fall en flertydighet med hensyn til antall mulige "stemmer" å lytte til, og det kan se ut til at de tradisjonelle familieverdiene ble rangert som mest moralsk legitime, men at informantene mine gjorde en jobb som endringsagenter med sine reformateringer av det å være "en god mor" i Malaysia.

Konklusjon

I dette kapitlet har jeg analysert hvordan malaysiske IT-ansatte balanserer arbeid og familieliv. De malaysiske reformeringene av velferdsstaten, arbeidstid og flytende modernitet produserte andre utfordringer enn i Norge. Jeg fant at arbeidstidsreformateringen var entydig, i og med at det ikke var muligheter for fleksibel start og slutt på arbeidstiden eller å jobbe hjemmefra. I tillegg til allerede lange arbeidsdager og lang pendling, var det mange informanter som strakk arbeidsdagen noen timer ekstra hver dag. Det betød at informantene var hjemmefra i opp til 10 timer hver dag. Den ufleksible arbeidstiden ble derfor svært styrende i informantenes montasjer. Informantene mente selv at de hadde fleksibilitet i arbeidet når de fikk mulighet til å ta telefonsamtaler som angikk familien, eller når de fikk lov til å dra hjem med syke barn. Det må sies å være

en nokså annerledes forståelse av fleksibilitet, og i norske/vestlige øyne, begrenset fleksibilitet.

Videre fant jeg at velferdsstatsformateringen i Malaysia tilbød desto mer uorden, i og med at det ikke fantes statlig politikk som sørget for at toinntektsfamilier fikk en lettere hverdag. Ifølge Chiam (2008) er det nå blitt igangsatt pilotprosjekter med offentlig subsidierte barnehageplasser, men dette tilbudet fantes ikke på intervju tidspunktet. Det offentlige blandet seg altså minimalt inn i folks hverdagsliv, og det ble derfor opp til hver enkelt å finne ut hvordan eventuelle barn skulle passes. Parallelt med dette er Malaysia opptatt av å sikre økonomisk utvikling og har som mål å bli et i-land innen 2020. Dette medfører at staten legger mer til rette for økonomisk gevinst fremfor familievennlighet i bedriftene, samtidig som staten også ønsker å få flere kvinner ut i arbeid (jf. Vision 2020).

Formateringen fra den flytende moderniteten har som nevnt utspring i beskrivelser av vestlige samfunn. Antakelig er likevel begreper om individualisering og kulturell frisetting relevant for å analysere også malaysiske informanter. I de statlige moderniseringsprogrammene finnes mange formuleringer som har utspring i ideer hentet fra den flytende moderniteten. Eksempler på det er de 9 delmålene i Vision 2020, hvor tre av dem er å skape demokrati, progressiv utvikling og et psykologisk frigjort samfunn. Stivens (2007) påpeker dessuten at moderskapet kan beskrives som postmoderne ettersom det finnes mange og konkurrerende ideer om hvordan moderskap skal utøves. Malaysias fokus på å bli et i-land, dog på egne premisser (jf. Vision 2020), indikerer at gamle og nye verdier eksisterer side om side slik at det dermed ikke lenger er gitt hva som er "riktige" handlemåter. Det kan derimot se ut til at de malaysiske informantene blander de modernistiske verdiene fra de statlige moderniseringsprogrammene (NDP, NEP og Vision 2020) og ny-islamismen. I stedet for å leve enten etter forestillingen om den relativt frie arbeidende kvinnen, som tilhører de modernistiske prosjektene, eller etter idealet om den hjemmeværende, føyelige og beskjedne muslimske kvinnen (jf. Stivens 2007), kan kanskje idealet bli noe midt i mellom? Dette ble kanskje spesielt tydelig i det at informantene selv var opptatt av bl.a. å begrunne hvorfor mødre skulle fortsette å ha lønnsarbeid. Som funnene i dette kapitlet viser, kan det se ut til at informantene må gjøre betydelige reformateringer av forventningene til hvordan livet skal leves som følge av både økonomiske og praktiske utfordringer, og eksistensen av tradisjonelle og moderne verdier side om side.

Arbeidstidsformateringen ble som sagt svært styrende for informantenes hverdagslivsmontasjer. Jeg identifiserte tre andre områder som også hadde stor betydning for informantenes montasjer. I første del så vi hvordan informantene

argumenterte for *barnepass*. Forventningen om at malayene brukte familiemedlemmer og storfamilie i hverdagen viste seg å ikke slå til, med unntak av Mei Lin. Det som imidlertid var en lettelse i det travle hverdagslivet, var hushjelp. Hushjelpa gjorde husarbeid og laget mat, og passet i enkelte tilfeller også barna. En slik form for erstatningsstrategi var vanlig, og den var ansett som en billig og god løsning. Samtidig så vi at informantene ikke hadde så høye forventninger til hvor mye tid de skulle tilbringe sammen med barna sine i ukedagene. I stedet var det helgene som var den viktige familietiden, og her ble kvalitetstid satt i fokus. Til forskjell fra de norske informantene hadde de malaysiske informantenes barn sjelden faste aktiviteter de dro på i ukedagene. Informantene hadde også få egne aktiviteter de skulle på i hverdagene, som for eksempel trening eller møte venner. De malaysiske informantene rapporterte sjelden om dårlig samvittighet, kanskje fordi de rett og slett ikke forventet å få mye tid med barna eller til seg selv i ukedagene? Dette kan tolkes som en kombinasjon av både tradisjonell og moderne formatering.

Det var også tydelig at det ikke var "bra" å bare la barna være hjemme med hushjelp eller mor. Bare en informant, Rubiah, benyttet offentlig barnehage. Barnehager var rett og slett ikke så tilgjengelige som i Norge, og det var heller ikke like moralsk uproblematisk å plassere barna der ettersom de varierte i kvalitet. Informantene valgte stort sett en kombinasjon av hushjelp, skole og barnehage med begrunnelse i utdanning. Verdien om at barna måtte begynne læringen sin så tidlig som mulig, gjenspeilte seg dessuten også i begrunnelsene av hvorfor mødre burde arbeide. Det var viktig at barna lærte noe, da var det nyttig for dem å være i skole/barnehage, og de kunne bli bedre individer raskere. Disse verdiene gjenfinnes i Vision 2020, og kan slik sett representere et moderne syn i den malaysiske formateringen. Det er kanskje ikke tilfeldig at den fremvoksende middelklassen som IT-ansatte er en del av, har internalisert denne verdien, ettersom denne middelklassen i stor grad består av grupper som har ervervet seg utdanning og gjennom dette oppnådd sosial mobilitet.

Det andre området som ble viktig i informantenes montasjer var fordeling av *husarbeid* og *ansvaret for barna* på hjemmebane. Som regel var dette kvinnenens oppgave, slik debatten om fleksibel arbeidstid viser (jf. The Women's Summit 2009, Chiam 2009, Stivens 2007). Balanseutfordringer konstrueres hovedsakelig som et kvinneproblem, og ansvarsfordelingen hjemme utfordres sjelden (Mellström 2009). Det varierte imidlertid hvor mye ektemennene bidro. Flere av de unge mannlige informantene ytret at de syntes det var viktig å bidra hjemme, og at de delte likt med konene sine, slik som Kazin og Katjan.

Jeg fant videre at sammenlignet med de norske informantene, *kjøpte* malaysierne langt oftere *tjenester* og tydeligvis med langt mindre moralsk besvær. Ikke bare hadde mange hushjelp, men mange kjøpte i tillegg transport til barna sine, ferdig middagsmat, og sjonglerte mellom skoler og barnehageordninger. En slik utstrakt anvendelse av erstatningsstrategier måtte kanskje til når arbeidstiden var så ufleksibel. Disse erstatningsstrategiene bidro på sin side til at montasjene ikke ble for kaotiske, og dermed til at informantene likevel opplevde en rimelig balanse mellom arbeid og familieliv.

Jeg fant også at det var viktig for de kvinnelige informantene å *begrunne* at de skulle ha et lønnsarbeid etter at de ble mødre, og at *økonomi* ble løftet frem som hovedårsak. Etter et retorisk arbeid med å vise at de visste at mødre var den beste omsorgspersonen, reformaterte de innholdet i det å være “en god mor” gjennom å fremheve at de fikk brukt utdannelsen sin, fikk anerkjennelse og personlig tilfredsstillelse av arbeidet sitt. Informantene begrunnet både valg av barnepass og sitt eget lønnsarbeid med kunnskap, og reformaterte slik sett det å være “en god mor” fra å være hjemmeværende med barna til å være “gode forbilder” og “bidra med kunnskap” til barna. Det kan altså se ut til at moderskapet ble reformatert fra et tradisjonelt syn til et mer moderne. Kanskje var det fordi informantene var urbane, utdannede og fra middelklassen at balanseutfordringene ble montert i spennet mellom tradisjonell og moderne?

Som vi har sett skapte den ensidige arbeidstidsformateringen andre utfordringer for de malaysiske informantene enn for de norske. Alle informantene jobbet derfor fulle stillinger, noe som man skulle tro skapte problemer for balansen mellom arbeid og familieliv. Løsningen for mange informanter ble imidlertid å kjøpe flere tjenester knyttet til den daglige logistikken, til renhold og barnepass. Sammenlignet med de norske informantene, medførte mangelen på et offentlig regissert tilbud om barnepass stor *variasjon* i barnepass hos de malaysiske informantene. Vi så også at de malaysiske informantene hadde langt færre moralske innvendinger mot å kjøpe så mange tjenester, og være såpass mye borte fra sine barn. De malaysiske informantene var imidlertid minst like grundige i sine begrunnelser i sine montasjer som de norske informantene, men begrunnelsene kom altså på litt andre områder. Hvordan artet balanseutfordringene seg så i California? La oss utforske dette i neste kapittel.

Kapittel 9 – Montasjer i California: Valg, begrunnelser og sjonglering

I kapittel 6 så vi at de norske informantene brukte arbeidstidsfleksibilitet på to forskjellige måter; noen satte grenser for lønnsarbeidet ved å arbeide normalarbeidsdag, mens andre vekslet mellom flere kortere skift med lønnsarbeid og familieliv. I forrige kapittel om Malaysia så vi at arbeidstidsformateringen var sentral også der, men på en annen måte enn i Norge. De malaysiske informantenes arbeidsdag var lang og ufleksibel, og de måtte tilpasse familielivet sitt etter det. Det var også langt vanligere å bruke diverse erstatningsstrategier for å få hverdagslivet til å gå rundt.

De malaysiske informantene møtte altså andre utfordringer og hadde andre løsninger på sine balanseutfordringer enn de norske informantene. Hvordan var så balanseproblematikken for de californiske informantene? Vi husker fra kapittel 4 at velferdsregimet i California kan betegnes som nyliberalistisk (Tomlinson 2007). Det innebærer at familier og individer forventes å klare seg selv, uten innblanding fra staten (Sainsbury 1999). De fleste velferdstjenestene knyttet til helse og omsorg er private og markedsstyrte, mens staten kun tilbyr et minimum av sosiale tjenester til de aller fattigste. Slik Tomlinson (2007) påpeker, innebærer dette at viktige og nødvendige helseforsikringer tilbys via arbeidsgiver. Det er dermed meget viktig for de californiske informantene å ha en jobb, slik at de kan sikre familiens helsetilbud.

Selv om velferdsstatsregimet i USA tilbyr få sosiale tjenester, som bl.a. fødselspermisjoner, har California likevel flere permisjonsordninger enn de fleste andre nordamerikanske statene (jf. kapittel 4, Gambles et al. 2006). Californiske arbeidstakere kan få fødselspermisjon/omsorgspermisjon med lønn og garanti om å beholde jobben i opp til 4 måneder. Slik sett legger staten California til rette for at familier skal få et bedre liv. Rettighetene er imidlertid ikke universelle, og i mange tilfeller har arbeidsgiver stor innflytelse på om og hvor mye permisjon som innvilges.

Tilgangen på god og rimelig barnepass er ifølge Gornick & Meyers (2003) styrende for kvinners tilknytning til lønnsarbeidet i USA. Barnepasset må hovedsaklig skaffes privat, selv om staten til en viss grad finansierer barneomsorg gjennom førskoler, subsidier og skattefradrag (Gornick & Meyers 2003). Det er et visst forsøk på å standardisere og kvalitetssikre private familiebarnehager, men dette er vanskelig ettersom uregistrerte dagmammaer og familiebarnehager er unntatt fra de statlige kravene (Gornick & Meyers 2003).

Mange foreldre velger å passe barna selv de første årene, mest vanlig er det at mødrene blir hjemme på full tid (jf. Stone 2007).

Velferdsstatsformateringen i California tilbyr dermed uorden, ettersom det finnes få universelle og standardiserte reguleringer med hensyn til offentlig barnepass og fødselspermisjoner. Det er ofte opp til individene å skaffe seg reelle muligheter til å utnytte valgfriheten som markedet tilbyr. Jeg antar derfor at det vil være lite ensartede valg når det gjelder barnepass i California.

Hvordan er så arbeidstidsformateringen i California? Loven sier at ingen person over 16 år skal arbeide mer enn 8 timer hver dag og ikke mer enn 40 timer i uken. IKT-profesjonelle er imidlertid unntatt fra denne loven, og de kan i praksis ha mye lengre arbeidsdager og -uker (California State 2009). Som nevnt har IKT-bedriftene i Silicon Valley vært pionerer i utviklingen av nye ledelsespraksiser og måter å arbeide fleksibelt på (jf. Matthews 2003). Gjennom å ta vare på de ansatte og investerer i dem, sikrer også arbeidsgiverne lojalitet fra dem. Samtidig finnes det også en kultur for at *tilstedeværelse* på kontoret og mye “face-time” representerer den ansattes dedikasjon til jobben (jf. Fleetwood 2007a). De familievennlige praksisene, som deltid, arbeide hjemmefra og komprimerte arbeidsuker har blitt beskrevet både som negative og positive. Negative fordi den ansatte “lures” til å jobbe mer, både fordi det er morsomt og fordi fleksibiliteten i tid betales med ekstra innsats (jf. bl.a. Fleetwood 2007a). Positive fordi fleksibiliteten er redskapet som skal hjelpe individer til å få en bedre balanse mellom arbeid og familieliv. Fleksible arbeidstidspraksiser har vokst fram som følge av det som kalles “long hours culture”, altså at innsatsen og graden av tilknytning til arbeidet anses som høyere jo lengre man arbeider (Tomlinson 2007). Sullivan (2008) diskuterer i en studie av kvinners arbeidstid og deres balansering av arbeid og familieliv hvorvidt arbeidstiden har blitt lengre eller kortere for amerikanere. Sullivans konklusjon er at de som hadde fått lengre arbeidsdager er høyt utdannede personer med gode jobber og som bodde i toinntektshushold.⁶⁴ Dermed er det rimelig å anta at mine informanter hadde lange arbeidsdager, samtidig som man kan anta at de også benyttet seg av fleksible arbeidstidspraksiser for å balansere arbeid og familieliv. Arbeidstidsformateringen i California tilbyr således uorden.

Formateringen fra den flytende moderniteten er, som utlagt i kapittel 2, bygd opp over samtidsdiagnoser av vestlige samfunn. Det amerikanske samfunnet står i en særstilling her, ettersom det på mange områder fungerer som kultur- og idéleverandør for andre deler av verden når det gjelder forbruk, populærkultur og teknologi, gjerne formidlet via filmbransjen. I denne analysen

⁶⁴ Også personer i den andre delen av lønnskalaen har fått lengre arbeidstid som følge av at betalingen er dårlig slik at de må jobbe mer for å kunne overleve (Jacobs & Gerson 2001).

er det først og fremst ideer knyttet til foreldreskap, til selvet og til fritid/tid som er sentrale (jf. også Hays 1996, DeVault 2002, Hilbrecht et al. 2008). Forestillingen om “The American Dream” bærer med seg en forventning om at hvem som helst kan oppnå lykke og velstand. Den amerikanske velferdsstaten vektlegger like rettigheter og frihet for alle, slik at det er opp til hver enkelt å lykkes i livet. Jeg antar at formateringen fra den flytende moderniteten tilbyr uorden også for de Californiske informantene. De må gjøre valg på langt flere områder enn de norske informantene. I sum tilbyr altså alle de tre formateringene antakelig uorden, ettersom ansvaret for å lykkes på alle områder i livet er informantenes.

Analysen i dette kapitlet er delt i to: Først ser jeg på innramming av arbeidstid og fleksibilitet i de tre største bedriftene i materialet, henholdsvis Gather, EasyUse og Seeker. I siste del av kapitlet analyserer jeg fire informanternes biografiske montasjer, hvor jeg går i dybden for å vise de californiske informantenes ulike montasjer.

Arbeidstidspraksiser i California

Forskningen på arbeidstid i USA peker i to retninger. Noen forskere hevder at amerikanerne arbeider mer nå enn før (jf. Schor 1991, Hochschild 1997). Andre hevder det motsatte, at amerikanerne arbeider færre timer pr. uke nå enn tidligere (jf. Jacobs & Gerson 2005, Robinson & Godbey 1999). Nyere studier viser imidlertid at arbeidstiden er ujevnt fordelt mellom ulike grupper. De som arbeider i kunnskapsintensive jobber har fått merkbart lengre arbeidsuker, mens mange andre yrker opplevde en reduksjon i den ukentlige arbeidstiden (Jacobs & Gerson 2001, 2005, Sullivan 2008). Hyppig omtale av tidsproblematikken i mediene har imidlertid bidratt til å skape en utbredt folkelig forestilling om tidspress (Southerton 2003). Jacobs & Gerson (2005) hevder at gruppen med lange arbeidsuker også er det sjiktet som sannsynligvis former den offentlige debatten om tidspress. Hvordan var arbeidstiden hos mine informanter?

La oss se på tre av bedriftene hvor de fleste informantene jobbet, Gather, EasyUse og Seeker. Gather var en global, mellomstor bedrift som hadde vokst fra 200 til 900 ansatte over hele verden i løpet av kort tid. Etter oppstart i Norge, var bedriften nå godt etablert i Silicon Valley og hadde kontorer flere andre steder i verden. Ved avdelingen i California der mine informanter jobbet, var bare noen få av de ansatte norske, resten var amerikanere. Avdelingen drev hovedsakelig med salg og teknisk support knyttet til bedriftens produkter, for kunder over hele verden. De la vekt på å være i front når det gjaldt den teknologiske utviklingen og var særdeles ambisiøse og innstilt på å lykkes i et

konkurransutsatt marked. Som pålagt av loven om 40 arbeidstimer pr. uke, hadde informantene avtalefestet arbeidstid fra 8.30 til 17.30, som også var åpningstiden til kontoret. Gather tilrettela for fleksitid hvis noen skulle ønske det, men det var ikke mange som benyttet seg av det. Norske Gail, som jobbet i HR-avdelingen, hadde denne forklaringen:

“På kontoret her blir du veldig sett på når du drar. Hvorfor drar han kl 4 hver dag, hvorfor jobber ikke han noe mer?”

Ifølge Gail var arbeidskulturen slik at det var viktig å være tilstede og få nok face-time (jf. Perlow 1999, Bailyn et al. 1996, Lewis et al. 2007). Face-time ser også ut til å være et sentralt trekk ved arbeidskulturen i denne bedriften, og innsatsen i jobben måles ofte gjennom å være til stede og synliggjøre seg selv og sitt arbeid. Ifølge Meiksins & Whalley (2002) representerer face-time et politisk og strategisk aspekt ved jobben; det er ofte ikke nødvendig med tilstedeværelse for å gjennomføre arbeidsoppgavene. Men slik Gail påpekte, blir det stilt spørsmålsteget ved innsatsen til den som forlater kontoret på det tidspunkt som oppfattes som for tidlig. Slik forsterker viktigheten av face-time kulturen for “long hours” som symbol på innsats og dedikasjon til jobben (jf. Perrons et al. 2005, Gambles et al. 2006, Tomlinson 2007). På denne måten kan arbeidsdagen bli lenger enn avtalt. Det er imidlertid andre årsaker til at arbeidsdagen ble forlenget i Gather. Gail hadde også lagt merke til at de ansatte gjerne fortsatte å arbeide videre hjemme etter offisiell arbeidstid, de var fortsatt på nett og svarte på e-post langt ut over kvelden. Gail bemerket også en forskjell mellom nordmennene og amerikanerne på kontoret:

“Jeg har merket det her med de nordmennene vi har. Som har familie. De er veldig 8-4. Det er arbeidstiden. Da reiser de hjem. Også logger de på igjen rundt kl. 9. Da har sikkert ungene gått og lagt seg. Så jeg ser den trenden. Jeg ser forskjellen fra en norsk og en amerikansk. De amerikanerne kan sikkert jobbe noe lenger, men jeg ser ikke så mange av de logge seg på igjen på kvelden.”

Gail mente altså at amerikanske ansatte i Gather oftere var lenger på kontoret enn nordmennene, som hadde en arbeidsrytme som minnet om en “norsk” normalarbeidsdag (jf. Ellingsæter 2002). Nordmennene gjennomførte imidlertid oftere en ny arbeidsøkt om kvelden, slik at antall timer arbeidet var lenger enn normalarbeidsdagen. Flere av informantene fra Gather påpekte sa også at de la inn arbeidsøkter både tidlig og sent om kvelden, ettersom de måtte kommunisere med andre avdelinger i verden. Dette førte til at de arbeidet mer, for de hadde sjelden mulighet til å avspasere disse timene. Dette stemmer med Børves funn om tidskulturer i en global kunnskapsorganisasjon (Børve 2008).

Det var imidlertid også andre årsaker til at arbeidstiden ble så lang. Ifølge Jarvis & Pratt (2005) medfører ny kommunikasjonsteknologi at arbeidet blir lettere å utføre på steder og til tider man vanligvis ikke kunne arbeide. Flere av informantene i Gather fortalte at de hadde etablert vaner med å lese e-post og startet dagens arbeidsøkt mens de reiste til jobben. Denne ekstra tiden til arbeidsoppgaver ble ofte ikke definert som arbeid.

I Gather var det også påfallende få foreldre. Noen av mennene hadde barn, men disse hadde hjemmeværende koner. To av de kvinnelige informantene fortalte at de hadde valgt bort å bli foreldre, og at det definitivt ikke lot seg forene med en jobb i Gather. Gail bekreftet at de fleste som ønsket å bli foreldre sluttet i jobben hos dem. Arbeidstiden i Gather var altså lang, og kan sies å støtte opp om verdier som face-time og "long hours culture".

EasyUse var derimot en bedrift med et stort fokus på fleksibilitet og familievennlighet. EasyUse lå sentralt plassert i Silicon Valley, og hadde omtrent 7000 ansatte fordelt på 13 stater i USA og Canada. De laget programvare for økonomisk styring for små og mellomstore bedrifter, samt programvare for skatteberegning. EasyUse tillot mange former for fleksibilitet, blant annet deltid, fleksibel arbeidstid, arbeide hjemmefra og hyppig bruk video- og telefonmøter. Informantene herfra skrøt av bedriftens fokus på fleksibilitet:

"It's the most flexible place I have ever worked. (...) It doesn't matter where you, it doesn't matter how long I'm in the office, as long that I show up at the meetings that I need to be at. And when it comes down to it, I could call in to most of them, and nobody would even ask a question. Because people were calling from the next building if they are on a really tight schedule and they need that 10 minutes they would spend walking back and forth as long as... The measure is just the work you get done."

Som vi ser, ble arbeidsinnsatsen i EasyUse vurdert etter et oppgavebasert mål på tid. Ifølge Esther, som arbeidet med kunderelasjoner, markedsføring og brukergrensesnitt knyttet til produktene, var EasyUse den mest fleksible bedriften hun hadde arbeidet i. Som vi vil se senere i kapitlet, var Esther forsørger for familien, som bestod av mannen og to barn under 2 år. EasyUse hadde rykte på seg for å være et godt sted å arbeide når man etablerte familie:

"EasyUse is actually known for its work-life balance. Like, people told me like 'Oh, you go to EasyUse – people go to EasyUse when they want to get pregnant and have a family'. (...) People say 'You go to EasyUse when you want to leave the office at 5 o'clock'. EasyUse is really known for being like a very good place to have work/life balance."

Ifølge Emma var EasyUse stedet å arbeide hvis man ville ha muligheten til å ha et liv ved siden av jobben. Emma, som arbeidet som webdesigner og kommunikasjonsrådgiver, hadde planer om å etablere seg med familie og hadde valgt å jobbe i EasyUse på grunn av de gode forholdene der:

“They have a good work-life balance. People do not work on weekends. I’ve come out on weekends, and the building has been dark with no air-conditioning. So I don’t work very long. I don’t see any cars in the parking lot; I don’t get much e-mail over night. Like, my e-mail will stop at 6 pm... You know, I’ll stop getting e-mails at 6 p.m., and the mails start again at 8:30.”

Det var sjelden at noen arbeidet i helgene, fortalte Emma. Dermed ble ikke arbeidsdagen nevneverdig forlenget som følge av krav om face-time og globale samarbeidspartnere. Det betød ikke at EasyUse ikke hadde ansatte som jobbet mer enn 40 timer i uken. Noen jobbet også hjemmefra på kveldstid, eller syntes det var viktig å stå på litt, slik som Elizabeth som var dataingeniør. Hun følte ikke noe press for å arbeide mer, men var i en fase i livet hvor hun gjerne gjorde en ekstra innsats for å fremme karrieren:

“Give or take, it’s usually... Usually it’s just the 40 hours, but the, you know, sometimes you just stay longer because you wanted to finish this one thing before you go home. I mean, I wouldn’t say that I feel the pressure to work the extra five hours or anything, it just happens to be convenient or something.”

EasyUses rykte var altså at de var en fleksibel og familievennlig bedrift, selv om det også der fantes ansatte som jobbet slik som i Gather.

Seeker var en helt annen type bedrift enn EasyUse. Seeker var en stor, internasjonal og kjent bedrift, som også var kjent for å kreve mye av sine ansatte. Seekers campus hadde fasiliteter som for eksempel bl.a. treningsstudio, kveldsåpen restaurant, renseri, vaskeri, postkontor og frisør tilgjengelig for sine ansatte. Det ble altså lagt opp til at de ansatte skulle ha mulighet til å utføre sine daglige gjøremål der, uten at det tok for mye tid vekk fra jobben. Seeker tilbød altså mange goder for sine ansatte, men krevde lange dager i bytte. Selv om mange lovpriste Seeker, var noen kritiske også, slik som Emma i EasyUse (mannen hennes jobbet i Seeker):

“Seeker, which is what everyone talks about here [in Silicon Valley], everyone talks about how great Seeker is, they have great benefits and they have free food, and they have dry cleaning and they have scooters around campus, and they have a bus that takes you to the city, and free Wi-Fi... You know, the cafeteria at Seeker is open until 9 o’clock at night.

And there at people who are working there at 9 o'clock at night. At EasyUse they don't need a cafeteria open at 9 o'clock, because no one's there. And I look at it and say 'I don't want to be at work at 9 o'clock. I don't want you to give me... I don't want you to pick up my dry cleaning for me; I don't want you to do my laundry for me. Because frankly I want to have that time to go home and do it myself'."

Arbeidskulturen i IT-bransjen i California varierte altså med hvilken bedrift man var ansatt i. Selv om bare tre bedrifter er representert her, gir det likevel et bilde på de mulige ulike innrammingene av arbeidstid informantenes arbeidsgivere hadde. Innrammingene av arbeidstiden kan tyde på at det eksisterer en viss forventning om "face-time", og at kulturen for å legge til rette for at de ansatte skal kunne jobbe mye fortsatt er sterk (jf. Matthews 2003, Benner 2004). I tillegg til bedriftenes innramming av arbeidstid, rapporterte mange av informantene også om rushtidskaos og lang pendling til jobb, noe som ofte bidro til å forlenge arbeidsdagen. EasyUse representerte imidlertid en motvekt til kravet om face-time med sine mange muligheter for fleksibelt arbeid. EasyUse brukte ofte videokonferanser, hadde ansatte som arbeidet deltid og de fleste ansatte sluttet å arbeide på ettermiddagen (i motsetning til Seeker og Gather). Arbeidstiden for de californiske informantene kan med andre ord beskrives som lang, men ganske fleksibel. Hvordan kombinerte de californiske informantene lange arbeidsdager med omsorg for små barn?

Montasjer av familieliv og IT-bransjen i California

I denne delen av kapitlet skal jeg analysere fire montasjer som viser hvordan hverdagslivet i California kan være satt sammen. De fire ulike biografiene jeg presenterer er valgt ut for å vise *variasjon* i hvordan balansering av arbeid og familieliv kan gjøres i California. Jeg bruker samme fremgangsmåte som i kapittel 7. Først starter jeg med å følge informanten tett på (jf. Latour 2005). Deretter analyserer og monterer jeg hva montasjen består av, og hvilke relasjoner det er mellom de ulike elementene informantene monterte sammen. Vi skal se at alle de tre formateringene er til stede, men at de er sammenvevd. Arbeidstidformateringen og velferdsstatsformateringen er begge sentrale, i og med at arbeid og familieliv veves sammen på spesielle måter som følge av fleksibiliteten informantene har. Vi husker også at de tre formateringene alle tilbød uorden, og jeg forventer derfor at informantene forklarer eller begrunner praksisene sine med støtte i mange ulike "stemmer". For eksempel stiller dagens generasjon seg langt åpnere til kjønnsroller og hva som skal være menns og

kvinneres plass i samfunnet ifølge Gerson (2010). Det er ifølge henne heller ikke er noen klare modeller for hvordan barn skal oppfores. Messner (1993) peker på at disse heterogene forventningene var tydelige allerede på 1990-tallet. Messner hevder at menn i større grad ønsket likhet i parforholdene og å være mer sammen med sine barn, men disse holdningene ble sjelden omsatt i praksis. På den andre siden hevder Descartes & Rudd (2008) at forestillingen om kjernefamilien fortsatt står sterkt som norm i det amerikanske samfunnet. Forskjellige plug-ins omkring arbeid og familieliv hersker altså side om side. Forestillinger om hvordan foreldreskap skal utøves, spesielt *det intensiverte moderskapet* (jf. Hays 1996, Sayer et al. 2004), konkurrerer med hva som er mulig å gjennomføre når en også må eller vil ha en karriere ved siden av (jf. Hochschild 1989, Beck-Gernsheim 2002).

Når vi nå skal se på fire californiske montasjer, er altså informantene valgt ut fordi de håndterer arbeid og familieliv forskjellig. Vi møter først Rosie, som var skilt og hadde komprimert arbeidsuken sin. Deretter møter vi Esther som forsørget familien mens mannen var hjemme med deres to barn. Evelyn hadde jobbet deltid siden de to barna ble født, mens Edward for det meste jobbet hjemmefra for å få mer tid sammen med familien.

Rosies montasje: komprimert arbeidsuke

Rosie jobbet full stilling som nettverksingeniør for Seeker, en stor, internasjonal bedrift. Hun var i starten av 40-årene og var alenemor for to barn på 1 og 7 år. Eksmannen bodde i nærheten og pleide å være barnevakt når Rosie jobbet om ettermiddagen og kvelden. Seeker ville ikke at hun skulle jobbe deltid, men var fleksibel med hensyn til strukturering av arbeidstiden. Rosie slapp dermed å følge vanlig normalarbeidstid, men kunne isteden jobbe komprimert: hun gjennomførte arbeidsmengden som tilsvarte en hel arbeidsuke i løpet av tre ettermiddager/kvelder. Vanligvis dro hun hjemmefra rundt 14.30 og jobbet hele kvelden. Kveldsarbeidet passet bra, fortalte hun, ettersom stillingen innebar kommunikasjon med avdelinger i andre deler av verden. Rosie måtte altså ikke tilbringe ekstra tid på kontoret for å overlape med avdelingene i andre tidssoner, som informantene i Gather måtte.

Rosie startet arbeidsdagen i 15-tiden om ettermiddagene. Da deltok hun i møter før hun ut over kvelden gjorde de oppgavene hun var tildelt. Litt over midnatt sendte hun rapport til Dublin og Sydney, før hun deretter vendte hjemover ut på natten:

“Yep, and then I get home, usually somewhere between 1:30 and 2, and try and go to bed between 1:30 and 2:30 am.”

Rosie kom altså sent hjem de dagene hun jobbet, men det plaget henne ikke. Fordelen med en slik arbeidstid var at hun kunne passe barna sine selv på dagtid, noe hun ønsket å gjøre. Kveldsarbeidet passet henne dessuten godt, og hun syntes ikke det var kjedelig heller:

“Not usually. I’m kind of used to it. I like Seeker late at night. It’s peaceful. I’m not really looking forward to being surrounded by all the... more stuff happens during the day, I miss out on some stuff, but it’s a very nice building.”

Det beste med å jobbe kvelder var at det var fredelig på kontoret. Rosie fortalte at hun egentlig ikke var så glad i folk, og at hun derfor likte å jobbe med data. Selv om det var færre kollegaer på kontoret om kveldene, hadde hun som regel selskap av noen programmerere, og i tillegg møtte hun folk i vaskeriet. Vaskeriet var en av de mange tjenestene som var tilgjengelig på Seekers campus, og var en av fasilitetene Rosie brukte mest, ettersom hun ikke ønsket å bruke tiden hun hadde sammen med barna til klesvask.

I sin forrige jobb hadde Rosie pleid å jobbe mye hjemmefra, men nå gikk ikke det, ettersom Seeker ikke ønsket at hun skulle utføre arbeidsoppgavene hjemmefra. Basert på sine erfaringer fra den forrige jobben, var Rosie egentlig veldig fornøyd med at hun måtte utføre jobben fra kontoret:

“And again, yes, I’m really making an effort, I feel like I did wrong by spending too much time working at home when I tele-commuted. It was easy to be just working all day. I did my maintenances at 2 am, so it was, like, way too much time at the computer, and any time I was on a computer I couldn’t help but check in with work, which was bad, a problem.”

Rosie opplevde altså at det var vanskeligere å skille mellom arbeid og ikke-arbeid i sin forrige jobb. Selv om hele hennes livssituasjon hadde flere utfordringer nå, spesielt med hensyn til barnepass, hadde det nå blitt lettere å avgrense jobben. Andre positive følger var at hun hadde fått en bedre døgnrytme, og dermed også sjeldnere dårlig samvittighet overfor jobben. Rosie mente at hun var blitt flink til å begrense arbeidstiden nå og holde den rundt de 40 timene en arbeidsuke skulle bestå av. Hun opplevde imidlertid et visst press om å jobbe mer, eller komme på opplæring eller møter de dagene hun var hjemme, fra kollegene som arbeidet vanlig dagtid. Hun hadde imidlertid tatt et valg:

“I’d say there’s pressure on me to come in on a day off for a particular training, but my kids come first and as a friend of mine who happens to be a programmer says, ‘Who do you want to be fired by, anyway, Seeker or

your children?’ So, at this point in my life I feel like my kids need me to be there for them, and that means not disappearing to work on my days off, and you know, not sticking them that.”

Av hensyn til barna hadde Rosie bestemt seg for å ikke være mer borte fra dem enn hun allerede var. Hun måtte være bestemt med å holde seg til sin avtalte arbeidstid og ikke la seg lokke til å arbeide ut over det. Ryktet var at det var vanskelig å balansere jobb og familieliv i Seeker. Rosie mente at det ikke stemte helt, for det var flere foreldre i Seeker enn i andre bedrifter hun hadde jobbet i. Hun hadde imidlertid lagt merke til en viktig forskjell:

“They are fathers whose wives are stay-at-home mothers, and it’s just a different drill.”

Rosie visste altså ikke om mange andre mødre i Seeker. De som var foreldre, var først og fremst menn som hadde hjemmeværende koner. Mennene viste ikke alltid så stor forståelse for hennes situasjon selv om de var fedre. Rosie mente at flere mødre i bedriften kunne ha bedret dette:

“I still wish there were other mothers. I don’t feel like people have a huge amount of patience for, like, me going home because someone’s sick and that kind of thing.”

Rosie la altså opp til å passe barna mest mulig selv og tilpasset jobben etter dette. Hun måtte likevel ha hjelp til barnepass når hun var på jobb. For tiden var det eksmannen som bidro mest, han bodde i nærheten og ønsket å ta del i barnas liv. Rosies komprimerte arbeidsuke frigjorde tid på dagtid for henne. Rosie beskrev dagene og arbeidsuken sin slik:

En typisk dag for Rosie og barna startet med at hun ble vekt av ettåringen og hadde en rolig stund med barna før de stod opp. Formiddagene hadde stort sett samme innhold hver dag:

“I clean the cat box, I, then, make the bed, I change her diaper, get her dressed, do the older one’s hair, make a lunch. Then, we make breakfast, play a little bit, tidy up a little bit, and then I take the older one to school and drop her at school, and then this one and I will either go swimming, or we go to the WaterBabies where we like to play, or we go to a playground or the food store, and then, eventually we head back and do some more playing and have some lunch, and then I put her down for a nap, and her father shows up at 2:30 pm.”

Den eldste datteren gikk i andre klasse og hadde skole fra 10.30. til 15.30. Det gjorde det lettere for Rosie å kombinere lønnsarbeidet med mammarollen, ettersom datteren hadde et sted å være på dagtid. Ettersom Rosie jobbet tre

ettermiddager i uken, varierte det hvem som hentet den eldste datteren etter skoletid:

“Mondays and Tuesdays I pick her up at school, cause those are my days off. I’m off Monday and Tuesday, and on Wednesday, Thursday, -on Wednesday she tends to go home with a friend and the mother and they’ve done a bunch of different after-school things together. And then, on Thursdays and Fridays she takes the bus home and she’s met by her dad.”

Rosie syntes denne rytmen fungerte godt. Hun fikk masse tid sammen med barna, samtidig som hun jobbet i Seeker. Det krevde imidlertid harde prioriteringer, både i jobbsammenheng og på fritiden. Hun var kritisk til hva hun brukte tid på og hadde derfor ikke så mange venner blant de hjemmeværende mødrene. De hjemmeværende mødrene brukte å la barna leke for seg selv når de møttes, men slik ønsket ikke Rosie å bruke tiden sin:

“I really make an effort to prioritize my free time to, like, to go to my children. So, I don’t actually like to get together and, like, not play with my kids (...) I try and make my kids be my leisure activity. I don’t like to think of the time I spend with them as work or as needing a break from them.”

Rosie hadde glede av å være sammen med barna og hun så ikke dette som slitsomt arbeid. I stedet erfarte hun at hun faktisk ble mindre stresset av prioriteringene sine. Å være sammen med barna følte mye bedre for samvittigheten enn bare å kjøpe leker som substitutt for at hun var mye borte, fortalte hun. Rosie kom imidlertid ikke til å fortsette å arbeide kveld tre dager i uken så veldig mye lenger:

“I’m going to be going to work days and he [ex-husband] also knows that he needs to find a job so he’ll be working also, and the babysitter I have for Saturday, she’s very good, is going to come for 3 days, when I start working days. Also, my older daughter will be going to school at 8:30 in the morning until 3:30 and if I were to continue working at night I’d basically just never see her, so I want to work days for that reason. Hopefully that will, like, work out better. I think getting her to school and getting home at 3am and getting up at 7 would be not consistent with success.”

Det var altså flere årsaker til at Rosie etter hvert ønsket å arbeide på dagtid. Først og fremst ville hun tilpasse jobben etter barnas timeplan. Etter hvert som den eldste datterens skoledag ble lenger, var det ikke hensiktsmessig å jobbe kveldsskift slik hun gjorde nå. Hun kunne heller ikke regne med eksmannen som barnepasser på samme måte ettersom han også kom til å begynne i normal jobb.

Løsningen ble at deres faste lørdagsbarnevakt skulle hjelpe til noen dager til i uken. Rosie hadde tenkt at den yngste skulle være hos barnevakten, mens Rosie leverte den eldste på skolen før hun dro på jobb. Barnevakten skulle også passe den eldste datteren etterskoletid frem til Rosie kom hjem. Rosie hadde tenkt å fortsette med komprimert arbeidsuke, men skulle etter hvert fordele arbeidstimene på fire dager med dagskift. Tid til barna stod altså sterkt i Rosies prioriteringer.

Det var altså eksmannen og en privat barnepasser som passet barna når Rosie ikke var hjemme. Hvis det hadde vært mulig, hadde Rosie ønsket å ha barna i Seekers barnehage, en av de mange fasilitetene på campus. Problemet var imidlertid at barnehagen var for liten, slik at ventelistene for å få plass var endeløse. Dette skapte misnøye, mente Rosie:

“Seeker has as a benefit child care but it causes terrible rancor because they don’t have nearly enough for the people who want it, so there are these endless waitlists. So there’s a lucky few who have child care subsidized, and there are the rest of us who don’t. You know the perfect thing for me would be, which they don’t have, they outsource it, is if, to work for someplace which has, at least I think this would be perfect, which had a preschool that was on the same campus. So you could go and have lunch with your kid. And you would drop them off, but, you know, if they weren’t feeling well you could stop off basically on your break and, like, see them, or peek through a window and see how they were doing. And that is just not done. (...) because I think women mostly stay home with their little kids and so there isn’t enough demand.”

Rosie mente det hadde vært ideelt å ha barna i nærheten av der hun jobbet. For henne hadde det vært perfekt å ha mulighet til å stikke innom barnet i løpet av arbeidsdagen. Til tross for etterspørselen hadde ikke Seeker utvidet barnehagetilbudet eller lagt det nærmere campus. Rosie trodde at årsaken til at tilbudet ikke ble mer utbygd var at de fleste kvinner ble hjemmeværende med sine små barn.

Rosie og barna bodde i en lettstelt leilighet. Mengden husarbeid var ikke så stor, og eksmannen gjorde også litt mens han passet barna. Rosie innrømte at det hadde vært godt å ha noen som kunne komme og vaske også, men følte ikke noe stort behov for det. Hun gjorde blant annet unna klesvasken mens hun var på jobb, ettersom det var en av fasilitetene på Seekers campus. Den eneste hjelpen hun betalte for, var barnevakten hun pleide å ha på lørdager. Hun utdypet ikke hva hun brukte barnevakten til, ut over at hun ønsket å ha en fast person som kjente barna, og som kunne steppe inn for henne eller eksmannen

hvis en av dem ble syke. Et annet argument for å leie en barnevakt var at det yngste barnet også trengte å venne seg til andre folk. Verken Rosie eller eksmannen hadde slektninger i nærheten som kunne hjelpe dem.

Hvilke elementer var det Rosie monterte sammen? Rosies montasje bestod blant annet av følgende elementer: komprimert arbeidsuke, eksmannen, barna, barnevakten, skolen, Seekers fasiliteter og eneforsørgerrollen. Hvilke relasjoner var sentrale i denne montasjen?

Det var en viktig relasjon mellom arbeidstiden hennes og barna. Den komprimerte arbeidsuken gav henne tid sammen med barna på dagtid. Rosie unngikk også rushtrafikk med sin arbeidstid. Ifølge Fleetwood (2007b) er kveldsarbeid en strategi som blir brukt en god del for å kombinere lønnsarbeid med eget pass av barn. Fleetwood hevder at denne praksisen ikke nødvendigvis er bra for den ansatte, selv om en slik fleksibilitet muliggjør foreldrebasert barneomsorg. Rosies valg var tilsynelatende et "fritt valg" (jf. Lewis et al. 2007), men i hvilken grad var det hennes eget ønske? Rosies utsagn om mangelen på subsidierte barnehageplasser, samt kommende endringer i arbeidstid og barnepass kan tyde på at hun ikke hadde valgt kvelds- og nattarbeid hvis det var andre alternativer. Men ettersom det ikke var gode alternativer til institusjonalisert barnepass, ble altså Rosies montasje formet av hennes kveldsarbeid og eksmannens tid til å passe barna.

Rosie hadde altså effektivisert arbeidstiden sin for å få mer tid med barna. Prioriteringen av barna kom veldig tydelig frem, både i måten hun tilpasset arbeidet og resten av livet sitt på etter deres behov på, og i et utsagn hun kom med om at barna trenger sine mødre når de for eksempel er syke. Selv om Rosie ikke var hjemmeværende mor, kan prioriteringen av barna tolkes som en bearbeiding eller reformatering av ideer som har rot i det Hays (1996) og Jarvis & Pratt (2005) kaller *det intensiverte moderskapet*. Hennes fokus på å leke og kommunisere med barna sine og ikke bare overøse dem med ting, kan stamme herfra. Tid med barna fremstår altså som ytterst viktig i Rosies montasje. Rosies utsagn om at de hjemmeværende mødre prioriterer tiden annerledes enn henne fordi de har så mye av den, kan tolkes som at Rosie reformaterer betydningen av tid sammen med barna som noe verdifullt og som hele tiden må prioriteres. Ifølge Hilbrecht et al. (2008) er det å velge bort tid til seg selv en del av det intensiverte moderskapet. Inntrykket forsterkes gjennom at Rosie tilsynelatende ikke ryddet plass til sosial omgang med andre voksne. Hun hadde ingen åpenbare forventninger om at hun skulle ha egentid utenom jobb og livet med barna (men hun sa imidlertid ikke hva de brukte barnevakt til på lørdagene). Dette kan tolkes som at Rosie hørte mer på stemmer som handlet om tid til barn, enn på den flytende modernitetens krav om selvrealisering og deltakelse på flere

arenaer. En annen tolkning kan være at mangelen på rimelig, institusjonalisert barnepass av høy kvalitet, presset frem en komprimert arbeidstid hos Rosie. I den siste tolkningen forstås arbeidstidflexibilitet ut fra et utnyttelsesperspektiv, og ikke i et mulighetsperspektiv (Sullivan & Lewis 2001). Det kan se ut til at Rosie “velger” å tilpasse arbeidstiden sin ut fra at hun ønsker å være mer sammen med barna sine, som tolkes som et intensivt moderskap, når hun egentlig ikke har noe valg fordi hun mangler barnepass. Hvorvidt denne tolkningen stemmer viser ikke Rosies montasje. Den viser imidlertid hvordan fleksibel arbeidstid faktisk gjør det mulig for henne å kombinere fulltidsarbeid med omsorg for to barn som ikke går i barnehage. Selv om hun tilpasser livet sitt slik at hun kan balansere arbeid og familieliv, er ikke montasjen mulig uten hjelp fra utenforstående. Eksmannen til Rosie ble dermed viktig for montasjen – uten hans hjelp hadde balanseringen vært langt mer utfordrende.

Esthers montasje: Forsørger familien mens mannen steller hjemme.

Esther jobbet som produktsjef i EasyUse. Hun var 43 år og gift. Familiesituasjonen var litt spesiell ettersom de hadde to barn under 14 måneder. Grunnen til at det var at de hadde slitt med å få barn selv og derfor skulle adoptere i stedet. Da adopsjonen kom i orden viste det seg at hun likevel var gravid, slik at de nå hadde to jenter som var født med mindre et halvt års mellomrom. Esther hadde hatt 6 uker med fødselspermisjon med den yngste før hun gikk tilbake på jobb. Det var Esther som skaffet inntekt til familien mens ektemannen var hjemme med de to barna, og denne ordningen hadde det hatt i ett og et halvt år. Mannen hennes hadde alltid hatt lyst til å prøve hjemmepappatilværelsen, og ettersom han mistet jobben like før de adopterte det første barnet, var timingen god. De evaluerte organiseringen av familielivet hver 6. måned slik at ingen av dem skulle føle seg låst til en spesiell rolle. Som vi skal se senere opplevde begge utfordringer knyttet til denne arbeidsdelingen.

Esthers arbeidsdag begynte tidlig slik at hun kunne dra hjem tidligere, som i 16-tiden. Da unngikk hun den verste rushtiden og kunne gjøre unna kjøringen på omtrent en time. Det hendte imidlertid at hun ble sittende i trafikk i opp til to og en halv time hvis det tilfeldigvis var trafikkulykker eller store sportsarrangement på den stadionen hun måtte passere.

EasyUse kjent som nevnt kjent for å være en fleksibel og familievennlig arbeidsplass. Esther forsterket og utdypet dette med en historie om sjefen sin, som en dag kom for sent til et møte fordi hun hadde vært og feiret datterens fødselsdag på skolen. Sjefen hadde ganske enkelt sagt at det bare var en gang at datteren ble 6 år, men de hadde massevis av møter. Det var ikke slik at sjefen

ikke brydde seg om møtet, men hadde datteren fødselsdag og det ble feiret på skolen, var det full forståelse for at hun burde være med på det. Slike muligheter til å dra fra jobben midt på dagen for å være med på noe, var en av hovedårsakene til at Esther begynte i EasyUse:

“I think, you know, working here I can be at my kids’ birthdays and my kids’ games and... You know, my hours end up being a little weird, but I can be there for them and I can do things with my husband and be flexible.”

Det påvirket selvfølgelig arbeidstiden hennes at hun valgte å flette inn familieliv i løpet av arbeidsdagen, men det hadde ikke så mye å si så lenge hun var mer tilstede for familien. Også blant kollegene var fokuset på familie stort. Esther fortalte at hun nærmest ble jaget hjem hvis hun jobbet lenger enn til kl 16:

“But people would start coming by my office at 4 o’clock and say ‘Hey, go home!’ So, yeah, you’re sort of caught.”

Esther satte pris på dette, men syntes samtidig det var vanskelig å føle at hun gjorde en god jobb når hun måtte gå hjem til klokken 16. Selv mente hun at hun ville ha hatt en bedre følelse hvis hun i stedet kunne vært der til klokka 17. Esther påpekte at det var mange som satt på kontoret lenger enn det også, så hun var ikke sikker på at en ekstra time hadde hjulpet på selvfølelsen. For Esther var det altså vanskelig å føle at hun la nok innsats i jobben, selv om hun arbeidet mer enn 40 timer i uka. Dette kunne komme av at innsats ble målt etter oppgavene de gjorde og ikke så mye på tiden de brukte. Fordelen med den store graden av selvstendighet i jobben var at Esther kunne styre dagene sine selv. Men hun så også ulemper med dette målet på arbeid:

“I think we end up doing more than we would if it was - you clock in at 9 and you clock out at 5. Because there’s a sense of ... It becomes a more personal responsibility in a way. And we largely govern our own work.”

Ofte endte friheten og selvstendigheten med at de jobbet mer enn nødvendig fordi de følte et personlig ansvar for kundene og bedriften, forklarte Esther. Det var kun enkelte deadlines som var fastsatt av ledelsen, alt annet bestemte de selv ut fra det årlige målet om å øke firmaets utbytte. Resultatet var at man følte at man alltid kunne, og burde, gjort mer. Selv om folk altså forlot kontoret før klokken 18 på ettermiddagene, noe som anses som tidlig i forhold til bedrifter med større vekt på face-time og “long hours culture”, jobbet de fleste ifølge Esther gjennomsnittlig ti timer hver dag. Hun mente at de fleste imidlertid spredte arbeidstimene ut over dagen:

“There’s definitely a knowledge that we probably work more hours than

we would otherwise. But that the flexibility is so nice to have. That, you know, people have said, and I've said I wouldn't go anyplace else, because I can't imagine not being able to say 'Oh, I've got to go'.”

Esther gjorde selv ofte noen timers arbeid etter at barna var i seng om kveldene. Det hendte også at hun arbeidet om lørdagene mens barna hadde formiddagshvilen sin. Hun var ikke fornøyd med at hun gjorde dette, og fortalte at hun flere ganger hadde tenkt at det var galskap å holde på slik. Likevel fortsatte hun med denne praksisen. Resultatet ble at hun opplevde å håndtere hverdagslivet dårlig. Esther hadde flere forklaringer på hvorfor hun håndterte balanseringen så dårlig. Hun beskrev seg selv som en type som alltid hadde jobbet mye, og hun var dessuten opptatt av at karrieren ikke skulle gå i stå selv om hun hadde blitt mor. Før hun fikk barn hadde hun alltid tatt tiden til hjelp hvis hun måtte tilegne seg ny kunnskap for å løse arbeidsoppgavene. Nå som hun hadde to barn, hadde hun ikke mulighet til det. Hun strevde derfor med å finne en god måte å håndtere en ny arbeidssituasjon og familielivet hjemme:

“So I'd better figure out another way to get good at it. So I've gotten much better at asking people questions and trying to sort things through that way. Or just prioritizing. This just doesn't need to get done; does anybody really care if this is done? (...) It would be nice to know, but I guess I could know another time, or, you know, or maybe never.”

Tidligere hadde hun hatt tid til å sette seg inn i interessante og morsomme ting, men nå måtte hun lære seg å bli bedre på å fokusere på det som var direkte relevant for jobben. Hun hadde blitt bedre til å prioritere og hadde nå lært seg å spørre de riktige folkene for å gjøre arbeidet raskere. Selv om den nye lærdommen kom godt med, fikk mangelen på tid konsekvenser for hvordan hun følte hun mestret jobben:

“And I've started to feel like I'm completely out of whack and trying to work the way I did before, and I feel guilty for going home. But I have to go home, because that's actually more important than work. And how am I going to get all of this done? So I ended up, you know, within like 48 hours thinking 'I'm doing a bad job at work. I'm doing a bad job at home. And I'm really unhappy. So now what do I do?'”

Esther syntes følelsen av dårlig mestring var verst rett etter hun var ferdig med fødselspermisjonen, men nå som hun hadde jobbet i et halvt år var hun blitt mer vant til situasjonen. Men hun opplevde fortsatt at hun ikke var så flink til å balansere lønnsarbeidet med familielivet til tross for at hun fikk gjentatte forsikringer om at hun gjorde en god jobb fra begge hold:

“Despite reassurances from work ‘No, you’re not doing a bad job. You’re actually just, you know, not making yourself... Making the rest of us look bad’. And my husband’s saying ‘You’re doing a great job at home’. And, you know, somebody is got to be gone during the day. So, you know (laughing) ‘You’re the employed one, so it makes sense that it would be you’. So despite people saying that, you know ‘Yeah, you’re ok’, I still felt like ‘Oh, I’m not, I’m not doing this well’.”

Esther følte altså at hun ikke strakk til verken på jobb eller hjemme. Hennes frykt var at hun ikke skulle ha nok kunnskap til å gjøre en bra jobb, og at andre skulle finne det ut:

“I think there is a feeling that I want to look like I’m know what I’m doing. Then maybe ... And then people realize that I don’t know enough, or I don’t... (...) So I think there’s a feeling that you should know more, especially as there’s more and more information. Just I constantly think, you know, my husband would say something or something would happen during the day and just something that happened in Iraq or ... You know, George Bush said x or somebody resigned from something and I think ‘I didn’t know that. When did that happen? I completely missed that’. Like there’s (laughing) a whole section of things that are much more important than selling software. And, like, I have no idea because I’m selling software and then I’m going home and try to spend time playing, you know, as much as you can play with a 13 months old. And, so we roll the bottle back and forth across the floor – and I do that for an hour. And then I do some more work and fall asleep.”

En god del av følelsen av utilstrekkelighet stammet altså fra at hun ikke hadde like mye tid til rådighet lenger. Esther var så opptatt av å henge med i jobben at hun ikke greide å følge med i nyhetsbildet eller oppdatere seg på ny teknologi. Hun ble derfor frustrert når hun ikke hadde fått med seg hva som hadde skjedd i verden, slik hun kunne tidligere. For henne handlet livet nå om å gjøre jobben sin og være mor, noe hun opplevde som krevende. En av hennes tidligere sjefer hadde gitt henne gode råd angående balansering av livet:

“There’s a lot of talk about crystal balls, and so you’re juggling a lot of things. And the woman I worked for before this position was really good about it. And she, she said you’re juggling a lot of things and you have to... The trick is to figure out what things break if you drop them. And those are the things you don’t drop. And family is the first one. And I thought ‘Ok, you’re right’. She said ‘You know, a lot of other things you pick up and you can pound them back in the shape or it doesn’t matter if

they're out of shape or they bounce or whatever it is. But you figure out which one is of crystal'. And family always is."

Dette rådet hadde hjulpet Esther til å innse at hun ikke kunne fortsette å leve slik hun gjorde før hun fikk barn. Det var viktig å prioritere familien. Hun forsøkte å skille mer mellom familielivet og arbeidet, slik at barna ikke skulle oppfatte henne som en som alltid satt opptatt med en pc, men det var ikke så lett ettersom hun ofte gjorde en kveldsøkt som kompensasjon for at hun nå dro hjem tidlig på ettermiddagen.

Esthers mann hadde ønsket å prøve å være fulltidspappa, og det viste seg at han virkelig likte denne tilværelsen. At det ble hun som skaffet inntekt og han som passet barna, begrunnet hun med at begge gjorde det de passet best til, men hun hadde likevel en del ambivalente følelser knyttet til oppgavefordelingen deres:

"So he really liked it. I think he's probably the right one of us to be home. As much as I would like to ... I don't know. On one level I'd like to be home with the kids, on another he has so much more patience than I do. And I can walk in and they'll be crying, and you know, Richard's just like 'Yeah, we're having a great time. We've been doing this for an hour'. And it's like I don't know what's wrong. You get one to stop and then the other starts and they're just setting each other off. (...) And I think I would just been a heap on the floor, surrounded by 2 crying children. I couldn't take it for that long. And he's like 'No, it's just the way it is'. Well, I hate to admit it, but you're the one who should be home and I'm the one who should be at the office."

Ifølge Esther var ektemannen den mest tålmodige av dem, mens hun selv ikke hadde visst hva hun skulle ha gjort med to barn, slik at han var den rette til å være hjemmевærende av de to. Samtidig ønsket Esther at det var hun som hadde vært den personen som var tålmodigst med barna. Selv om altså både hun og mannen var enige om de hadde gjort en riktig arbeidsdeling, opplevde begge likevel frustrasjoner knyttet til omsnuingen av roller:

"He feels like he's not doing much to support the family. And I feel like I show up with money and he does everything else."

Verken Esther eller mannen hadde forventet å reagere så sterkt på den omsnudde arbeidsdelingen. For eksempel ble de begge overrasket over hvor kjønnet de nye rollene deres var, og dette hadde ført til mange vide refleksjoner hos dem begge. Esther fortalte at hun hadde pleid å ønske seg det samme livet som menn da hun var yngre, men nå hadde hun innsett at det lå en begrensning og et stort ansvar i det å være eneforsørger:

“I didn’t really think that all the way through. ‘Yeah, I want to be at the office all day while... ‘Wait, what?’ (laughing). No, no, what I meant was I was wanting to work (laughing). I don’t want to be forced to.”

Som kvinne var hun vant til å kreve likestilling, men hun hadde ikke forestilt seg at det var absolutt *nødvendig* å jobbe. I stedet hadde hun sett for seg at lønnsarbeid var noe hun skulle ha muligheten til å gjøre *i tillegg* til en annen inntekt i husholdet. Esther fortalte at hun nå som hun var eneforsørger selv bedre forstod presset faren hadde vært under. Hvilke andre refleksjoner førte så arbeidsdelingen til Esther og mannen til?

Ifølge Esther var det ikke lenger så uvanlig at menn var hjemmeværende mens kvinnene var forsørgere. I området de bodde i var det flere hjemmepappaer som de møtte i parken om dagene. I tillegg var ektemannen en del av en pappagruppe, og også flere av hans studievenner var hjemmepappaer. Dette gjorde hjemmetilværelsen lettere for ham. Likevel møtte de en del reaksjoner på sine ombyttede roller. Ikke minst fikk ektemannen kritikk av sin egen far, som betegnet hjemmetilværelsen som å “gjøre ingenting”, noe som ifølge Esther kom av at han selv ikke hadde passet barn:

“‘Oh, so you’ve found other guys who don’t have anything to do?’. All right. You try taking care of the kids and see if you think it’s nothing to do. But we also know his father - when we asked him how he’d handle it, when his kids were just having a fit or crying and wouldn’t stop, he said ‘I handed them to your mother’. Ok. Well, that explains why you don’t think that Richards is doing anything at home.”

Esther fortalte at de også fikk reaksjoner på arbeidsdelingen fra folk utenfor familien. Det hadde vært spesielt tydelig da hun var gravid og mannen bar den eldste i sele:

“If I’m walking with my daughter strapped to me, nobody says a word. It’s like, ok, so for me this is usual and for him that’s ‘How cute’ and it’s actually the reverse for us.”

Esther hadde merket seg at de fikk kommentarer på handlinger og valg som var vanlig for dem, men som alle andre oppfattet som uvanlig. Dette gjorde dem mer oppmerksomme på hvilke forventninger og normer som var knyttet til kjønn og foreldreskap. Utfordringen i forhold til rollebyttet var større for mannen enn for henne, trodde hun. Hans kjønn ble veldig synlig når han tok med barna der hvor det vanligvis var flest kvinner, som for eksempel lekeplassen:

“So Richard has a hard time on the playground. Because the other moms – they don’t talk to him. (...) So it’s, it’s a tough interaction for him too.”

And he goes to programs at the library with the kids. And he came home... There's one woman that he sees at the playground and he sees her at the library program every week, and he said 'Every time I see her, it's like she's never seen me before. And we could be there and there will be like four sets, you know, four combinations of parents and kids. And the next week same deal. Like she's never seen me. Like it's almost like I'm invisible. And she talks to the other women'."

Den eneste forklaringen Esther og mannen kunne finne på oppførselen hun beskrev var at han ble frosset ut fordi han var mann. Selv hadde ikke Esther opplevd noen reaksjoner fra andre mødre. Det kunne være fordi de antok at hun også var hjemmeværende, eller rett og slett bare fordi hun var kvinne:

"If I'm at the playground there's an assumption that I'm staying ...(...) almost every Friday I work from home. And I usually go to the playground with Richard and the kids at some point during the day. And when I talk to the other moms, I think their assumption is, you know, I'm home with my kids and isn't it great that my husband can be there too."

Hun opplevde ofte at andre trodde at hun var hjemmeværende, men det skapte som regel ikke problemer for henne. Unntaket var de gangene hun tok med barna til aktiviteter hvor det vanligvis var fedre og barn som dro, slik som når Esther og det eldste barnet dro på musikkskolen på søndagsformiddagene. De andre deltakerne var for det meste fedre som skulle tilbringe (kvalitets)tid med sine barn, i likhet med henne. De andre fedrene snakket mye med hverandre, mens hun bare ble spurt om hun var gift eller ikke. Esther forstod imidlertid raskt at det var viktig å være tydelig på at hun ikke var ute etter å sjekke opp noen av fedrene, slik de tydeligvis trodde. Til slutt var det en mann som oppfattet hvordan det hang sammen at hun var eneste kvinne der:

"And finally one day a guy turned to me, they were talking about how they work. It was their special time with their kids. And then one guy finally turned to me and said 'You must be in the same situation'. 'Yeah, my husband stays home and I work, so this is my time hanging out with my daughter'. And then it was ok, and they would talk to me. But it was just like this boys club. (...) So, it's a little, it's a little weird on both sides."

Også når det gjaldt ukebladenes vinklinger hadde Esther lagt merke til at det ofte var tatt for gitt at kun mødre var hjemme med barna:

"And there's stuff that I haven't noticed before, like, even the parents magazines tend to say 'For moms who care' or something as their tagline and that's weird - where's dad? And they have articles on how to get your

husband to bond with the baby. They're plenty bonded (laughing). Don't worry."

Arbeidsdelingen mellom Esther og mannen hadde ført til at de ofte følte seg som "feil kjønn på feil sted", og dette gjorde dem mer reflekterte og i bedre stand til å gjøre gjennomtenkte valg. Disse ombyttede kjønnsrollene hadde vært interessant å utforske videre hvis mitt tema hadde vært kjønning av balansestrategier. Fokuset mitt er imidlertid, som nevnt i kapittel 3, å følge aktørene for å se mangfoldet av elementer de binder sammen i hverdagslivsmontasjene sine. Jeg begrenser meg derfor til å analysere virkningen av Esthers og mannens "omsnuing" av forsørger- og omsørgerrollene med hensyn til den praktiske delingen av husarbeidet.

Esthers jobb medførte at hun ikke hadde tid til å gjøre mye husarbeid. Mannen gjorde klesvasken og mesteparten av matlagingen, og prøvde også å rydde og vaske litt til Esther kom hjem, noe hun var veldig takknemlig for. Hun skjønte at det var vanskelig for ham å få til å gjøre ordentlig rent med to små barn krabbende rundt, men hun måtte berømme innsatsen hans:

"He tries so hard. And he knows that we have different standards of what is acceptable clutter and what is not. And, you know, I'll come home and he'll, he'll clearly have carved out some time to, to straighten up the living room before I get home or something (...) So it makes life a lot easier. He's really supportive when I have to work at home, saying, you know, 'Yeah. Of course you do'. So it's, it's amazing."

Støtten fra mannen var uvurderlig, både når det gjaldt forståelse for at jobben hennes var krevende og fordi han hele tiden gjorde sitt beste for å både passe barn og gjøre rent. Esther gjorde likevel litt husarbeid om kveldene, spesielt gikk hun over kjøkkenet og badet, og ryddet barnas leker på plass. Esther forklarte at hun valgte å gjøre dette fordi hun hadde en viss standard på hvor rent det måtte være, men at hun samtidig hadde forståelse for at mannen ikke rakk å vaske slik hun ønsket det. Som et kompromiss hadde de derfor bestemt seg for å kjøpe renholdstjenester annen hver uke.

Hvilke elementer monterte Esther sammen? Blant de elementene hun trakk frem var hennes jobb, hjemneværende ektemann, to små barn, avstand til jobben, fleksibilitet i arbeidstid, lidenskap i karrieren, forståelsesfull sjef og bedriftens arbeidskultur.

De mest fremtredende relasjonene i montasjen var mellom Esther og mannen og fleksibiliteten i jobben hennes. Ettersom ektemannen var hjemneværende var det ikke vanskelig å få hverdagslivet til gå rundt rent praktisk. Familien hadde både stabil inntekt, helseforsikringer og stabil og trygg

hjemmebasert omsorg for barna. Esther arbeidet hjemmefra en dag i uken, samtidig som hun hadde mulighet til å forlate jobben i noen timer hvis det var noe spesielt hun ville være med på. Til tross for en slik frihet opplevde Esther at hun strevde med å balansere. Hva var årsaken til det?

Som Petra i kapittel 7 var Esther en ambisiøs type. Hun ønsket å yte like mye i jobben som før hun fikk barn, hun var lidenskapelig opptatt av det hun drev med og trivdes veldig godt med både arbeidsoppgavene og kollegene. Arbeidsgiveren gav henne fleksibilitet i henhold til når og hvor jobben ble utført, så lenge alle oppgaver ble gjort. Esther mente denne friheten var god å ha, men innså også at det kunne føre til at hun jobbet mer enn hun trengte. Samtidig ønsket hun å gjøre en god innsats, men hadde mindre tid til rådighet enn før hun fikk barn. Ifølge Jarvis & Pratt (2005) bidrar kommunikasjonsteknologi og fleksibilitet nettopp til mer jobbing. Som vi husker målte EasyUse arbeidsinnsatsen etter et oppgavebasert mål, og det var opp til hver enkelt å definere arbeidsoppgavene sine ut over de tidsfristene de fikk. Selv om bedriften var uttalt familievennlig var det altså ingen restriksjoner på hvor mye man kunne jobbe. For Esther førte dette til at hun ofte jobbet hjemmefra om kveldene eller i helgene, ettersom hun ikke kunne bli igjen på kontoret etter klokka 16. Dette stemmer med funnene til Jarvis & Pratt (2005), om at hjemmet ikke er avgrenset til jobben, men at de to blir sammenvevd med kommunikasjonsteknologi og fleksibilitet. En av grunnene til at Esther jobbet mer hjemmefra nå, var at hun som mor måtte komme hjem om ettermiddagen i stedet for å jobbe til sent på kvelden. Hun strevde med å forsones seg med at hun ikke lenger kunne ta tiden til hjelp når hun måtte oppdatere seg, men hadde blitt flinkere til å prioritere hvilke oppgaver som var viktige med sin nye tidsbegrensning og til å spørre om hjelp.

Vi så også at Esther var redd for å gjøre en dårlig jobb til tross for gode tilbakemeldinger på arbeidet hun gjorde. Hun kommuniserte tydelige frustrasjoner over å ikke kunne tilbringe like mye tid på jobben som før, blant annet syntes hun det var vanskelig å være av de første som forlot kontoret. Ifølge Lewis (2003:352) blir de som arbeider fra 7-16 sett på som mindre dedikerte og innsatsvillige enn de som jobber fra 9-18. Dette kan være forklaringen på hvorfor Esther gjerne ville vært litt lengre på kontoret. I forlengelsen av det at når man forlater kontoret er viktig, kan Esthers følelse av utilstrekkelighet videre tolkes som at hun, til tross for at hun jobbet i et firma med fokus på familievennlighet, likevel kommuniserte med "stemmer" eller verdier knyttet til "long hours culture" og forventinger om face-time. Det kan altså se ut som at Esther *ikke* reformerte arbeidskulturen i nevneverdig grad etter at hun ble mor, men at hun fortsatt målte egen innsats etter mengden tid

som ble brukt. Hvis dette er tilfelle kan det tyde på at “face-time” og “long hours culture” er fenomener som lever videre, også i bedrifter med uttalt familievennlighet.

Esthers historie om at man må ta vare på de krystallkulene som ikke tåler å knuses, kan tolkes som at hun ønsket å prioritere familien. Men slik Esther beskrev redselen for å ikke henge med i jobben, ble det også tydelig at hun også gjerne ville behandle jobben som en krystallkule. Ifølge Lewis (2003) blir arbeidsinnsatsen som gjøres hjemmefra etter arbeidstid sjelden registrert som overtid, og blir dermed ofte usynlig for arbeidsgiveren. Den ansatte gjør gjerne en ekstra innsats for å unngå å virke inkompetent eller for å være konkurransedyktig i et hardt marked (Lewis 2003), slik altså Esther også gjorde. Den dårlige mestringsfølelsen kunne altså komme av at hun var ambisiøs både på familiefronten og på karrierefronten, slik også Petra i kapittel 7 var. Esthers ønske om å fortsatt yte like mye i jobben som før, kan imidlertid også skyldes at jobbsikkerheten er mindre i California. Det er langt mer alvorlig å bli arbeidsløs i California enn i for eksempel Norge, slik at folk der er villige til å yte mye mer for å beholde jobben (jf. Benner 2004).

Vi så også at Esther knyttet en del ambivalens til at hun og mannen hadde byttet roller i forhold til en tradisjonell kjernefamilie. Relasjonen mellom dem var preget av både takknemlighet og frustrasjon, begge verdsatte det den andre gjorde. Frustrasjonen hennes var ikke knyttet til den konkrete arbeidsdelingen de hadde. I stedet kan det se ut som om frustrasjonene stammet fra forventninger knyttet til etablerte kjønnsroller. Esther følte som sagt at hun ikke bidro nok på hjemmebane, mens ektemannen følte han ikke bidro nok til familiens økonomi. Dette tolker jeg som at de ikke var upåvirket av generelle idealer og verdier om kjernefamilien. Den praktiske arbeidsdelingen var ikke det mest problematiske, de hadde fordelt etter hva de passet best til, mente de. Ut fra dette kan en si at Esther ikke kommuniserte med de strengeste forventningene til morsrollen. På den andre siden fortalte hun at hun ønsket at hun hadde passet som hjemneværende, og at hun hadde litt problemer med at det var ektemannen som hele tiden visste hvordan han skulle takle barna. Esthers montasje var altså preget av en god del dårlig samvittighet og frustrasjon fordi hun ikke hadde reformatert forventningene til sin egen rolle verken som kvinne eller forsørger. I tillegg til at hun ikke lenger kunne bruke ekstra tid på å yte ekstra i jobben, fikk hun heller ikke nok tid med familien. Hun følte at hun manglet egenskaper som passet for en mor, og dette kolliderte med forventningene hun hadde til seg selv som kvinne og som yrkesaktiv. Kanskje kom opplevelsen av utilstrekkelighet fra at hun ikke ga rollen som kvinnelig forsørger fritak fra ansvar for barna og for å bidra på hjemmebane. Ifølge Deutsch (1999) opptrer mødrene på langt nær slik

fortidens fedre gjorde når de har snudd på rollene i familien. I stedet forsøkte kanskje Esther å svare på stemmene fra det intensiverte moderskapet, samtidig som hun kjente på hvor stort ansvar det var å forsørge familien.

Montasjen til Esther var altså preget at av hun strevde med å håndtere forventningene til seg selv, både som ansatt, kvinne og mor. Fordi hun ville så mye på to store områder i livet, ble det også mer strevsomt for henne å holde montasjen sammen. De største utfordringene i hverdagslivsmontasjen til Esther så altså ut til å være av normativ art, og ikke praktisk.

Evelyns montasje: Har jobbet deltid siden barna var små

Evelyn jobbet som information designer i EasyUse. Hun var 56 år, var gift og hadde to barn som begge var tidlig i tenårene. Evelyn hadde jobbet deltid i mange år for å ha mer tid til barna sine. Mannen hennes hadde en jobb som krevde mye reising i perioder, og da var Evelyn omtrent alenemamma og måtte greie alt selv. De første årene etter at barna ble født jobbet hun ikke i det hele tatt. Evelyn begynte så smått å jobbe som selvstendig konsulent da barna ble litt større og gikk i barnehage og after school care,⁶⁵ noe de trivdes godt med. Fordelen med å arbeide som selvstendig konsulent, var at hun kunne styre arbeidstiden sin etter åpningstidene til skole og barnehage. Konsulentjobbingen gav henne stor fleksibilitet, men etter hvert hadde Evelyn begynt å savne et fast arbeidsmiljø og å bli ordentlig kjent med folk. Da hun ble tilbudt jobb i EasyUse for noen år siden, takket hun ja til den.

Evelyn hadde aldri vurdert å forbli hjemmeværende på heltid. De hadde greid seg på en inntekt, men hun hadde behov for å treffe folk og holde på med noe annet enn barn og hus:

“I wouldn’t just be home with my kids. I think it works for someone, but I don’t think it would have worked for me. I need a bit of my own time and space.”

Evelyn var veldig fornøyd med arbeidsmiljøet i EasyUse. Hun hadde stor fleksibilitet i arbeidstiden og var kjempefornøyd med at hun kunne jobbe deltid:

“They let me do that for many years now. I’ve been part time and it’s great.”

Evelyn hadde jobbet deltid så lenge at hun nesten ikke husket når hun begynte med det. Hun likte også å stille som frivillig på barnas skolearrangementer og bidra i ulike roller i skolen. Hun ville bidra mer enn bare med å møte opp på

⁶⁵ Tilsvarende den norske skolefritidsordningen (SFO).

skoleteateroppføringer og lignende aktiviteter. Etter at hun fikk fast jobb i EasyUse hadde hun prøvd seg frem til det hun mente var det ideelle timeantallet for henne:

“The initial thing was to get more time with my kids and more home time. (...) And I slowly cut my hours. I went from 40 to 35, then 32 to 30. And I’ve even tried doing 25, but I didn’t feel like I was doing my job very well at 25. I couldn’t balance the work load and everything. So I went back up to 30 and I’ve been at 30 for many, many years now.”

Evelyn hadde stabilisert deltiden til å bli omtrent 30 timer i uken etter litt prøving frem og tilbake.⁶⁶ Hun jobbet også en del hjemmefra, men vel å merke bare på dagtid. Som regel arbeidet Evelyn 4 dager i uken, fordelt på tre åttetimersdager og en sekstimers dag. Det var imidlertid ikke alltid hun kunne jobbe hjemmefra på grunn av møter hun måtte være med på. Hun måtte også tilpasse arbeidsmengden etter hvilken fase prosjektet var i, slik at lengden på arbeidsukene varierte.

Evelyn styrte tiden sin selv og det satte hun veldig pris på. Av og til opplevde hun at det var vanskelig å styre tiden godt, men hun var ikke så bekymret om arbeidstiden varierte. Noen ganger jobbet hun litt mer enn 30 timer og andre ganger litt mindre. Det var dessuten bare en del av bransjen at det til tider var ekstra hektisk, mente hun, og da kunne hun godt legge inn noen ekstra timer om kvelder eller i helger. Vanligvis pleide hun ikke å telle timene sine så nøye, med mindre det ble veldig mye:

“So I don’t monitor my hours, unless I see that I’m really... Like I’m coming in 40 or 45 hours a week. Or I’m really coming in, you know, a third more than what I’m being paid for or something like that. And that has happened to me a few times, where I just... I didn’t keep a good monitor and or my manager didn’t keep a good monitor on my work load. And... That hasn’t happened for quite a while. So I’m hoping now I’m better at it (laughing). But you have to say no, and you have to really be good at prioritizing.”

Det var altså sjefens oppgave å følge med at hun ikke jobbet for mye. Hennes egen oppgave var å prioritere bedre og greie å si nei hvis hun merket at arbeidsmengden ble litt stor. Evelyn brukte ikke timeantallet som argument for å sette grenser for arbeidsmengden, men forhandlet heller på hvor lang tid de skulle bruke på et prosjekt. Det var sjelden problematisk å gjøre slike forhandlinger. Som regel kom de fram til en løsning som var tilfredsstillende for alle parter. Noen ganger hendte det imidlertid at hun ikke greide å se hvor mye

⁶⁶ Ifølge amerikansk arbeidslov er alt under 35 timer i uken å betegne som deltidsarbeid. Se kapittel 3.

tid et prosjekt kom til å ta, og da pleide hun å revurdere prioriteringene i arbeidsoppgavene. Evelyn hevdet, i likhet med Esther, at det alltid var rom for å gjøre mer i en jobb og legge mer i den. Men på grunn av tidsfrister hadde hun ikke mulighet til å gi det lille ekstra og mange ganger måtte man bare gjøre et godt nok forsøk. Slik var livet i IT-bransjen, mente hun. Man måtte bare prioritere hvilke oppgaver man måtte gjøre.

Evelyn jobbet omtrent aldri hjemmefra om kveldene lenger. Det lot seg ikke gjøre når hun også skulle følge opp barna og være sammen med familien. Hun var dessuten ofte for sliten til å ta en kveldsøkt med jobbing. Det hendte imidlertid at hun tok helgene i bruk, men da måtte hun virkelig ha mye å gjøre. Det hendte også at hun sjekket e-post om kveldene, men det var mest hvis hun hadde dratt tidligere for å være med på andre aktiviteter.

Evelyn og mannen hadde en grei deling på arbeidsoppgaver i hjemmet mente hun. Deres daglige rutine var å stå opp først, slik at de fikk litt tid for seg selv. Etter kaffe og avislesning luftet mannen hunden mens hun vekket ungene. Etter at mannen har kjørt barna til skolen ordnet hun seg og dro på jobb. Som regel ankom hun jobb i 8-tiden. Om ettermiddagene var det hennes oppgave å hente barna hos venner eller på aktiviteter. Ettersom barna var såpass store var det ikke noe stress med henting og bringing, men ettermiddagene var likevel hektiske:

“The thing that I’ve noticed now is as they get older we hardly ever have dinner all four of us together anymore. My son will come home from school at 4 and he’s starving, so he eats, but we don’t eat dinner until maybe 6.30 or 7pm.”

Alle aktivitetene til barna gjorde det vanskelig å samle hele familien til middag. De prøvde likevel å få det til i helgene, men selv da var det vanskelig. Barna hadde aktiviteter da også. I ukedagene ble ettermiddagene brukt til å hjelpe barna med leksene, eller hun spilte spill med barna eller gjorde litt husarbeid. Evelyn mente at det var vel så viktig å ha tid til barna nå som de var tenåringer:

“I actually think now that my kids are older, that kids need you around more. You know, it’s kind of funny, you want to spend the younger years with them, you hate to miss that. But when they are teenagers is when all the stuff is coming at them. And when they’re talking to you less, I think that’s actually the more important time to even be around for them. So, you know, I actually don’t mind driving to all the places, because that’s when they’ll talk to me about stuff. They talk to me about at home, but when I’m driving it’s - I don’t know - it creates some kind of atmosphere that works with them.”

Evelyn mente at det ikke bare var i småbarnstiden det var viktig å ha tid til barna. Det var nesten viktigere nå som de hadde blitt tenåringer og begynte å utforske større deler av nærområdet. Det var spesielt kjøringen som skapte en god atmosfære sammen med barna. Derfor hadde ikke Evelyn noe imot å bruke tid på henting og bringing.

Delingen av husarbeidet gikk greit, mente Evelyn. De hadde vaskehjelp som kom og gjorde den største rengjøringen annen hver uke, mens de selv stod for oppvask og klesvask og andre småting:

“You know, he does just as much stuff and kid care as I do, so... Sometimes even more, I think (laughing). But he agreed to it [vaskehjelp] and we still have her and that was many, many years ago. And she comes every other week and it’s such a pleasure to go home on a Friday and someone, you know, changed your sheets and mopped your floors. And she is wonderful and I would hate to not have her, I think even if I wasn’t working. But that made a huge difference in our weekends. Just having these two women who would come in and clean every other week, you know, and having a clean house.”

Evelyns hverdagslivsmontasje var preget av at hun og mannen delte oppgavene knyttet til barn og hus likt. De kjøpte dessuten renholdstjenester, som ifølge Evelyn frigjorde helgene til andre aktiviteter og senket irritasjonsnivået mellom henne og mannen. Hennes firedagers arbeidsuke frigjorde dessuten tid til både barn og hus. De hadde også fått barna sent i livet, noe som kanskje også bidro til at det følte riktigere for henne å bruke mindre tid på karrieren.

Hvilke elementer var sentrale i Evelyns montasje? Montasjen bestod blant annet av deltidsarbeidet, barnas aktiviteter, vaskehjelpen, prosjektstyringen, hennes lange erfaring og mannen. Det var en sentral relasjon mellom deltidsarbeidet, prosjektstyringen og hennes erfaring.

Deltidsarbeidet gjorde at Evelyn kunne ha den tilknytningen til jobb som hun ønsket. Evelyns forhold til deltidsarbeidet var ganske avslappet. Det var ingen fare om det ble litt flere timer enn hun skulle ha, hun så på dette som et gi-og-ta-forhold. Ble det veldig mye over måtte hun selvfølgelig si fra. Det som var viktig i denne sammenhengen var at hun ikke satte grenser ved å vise direkte til timeantallet som ble brukt. Jeg tolker dette utsagnet som at det er viktig for Evelyn å vise at hun ikke er motvillig eller lat selv om hun jobber deltid, slik arbeidsgivere ofte kan tolke ansatte som ikke arbeider vanlig rytme (Epstein et al. 1999). Å ikke pirke for mye på antall timer blir hennes strategi for å vise dedikasjon til jobben, som kan forstås som en slags lettversjon av “face-time”. I et arbeidsmarked hvor jobbene er usikre blir det desto viktigere å vise at man

ytter maksimalt (jf. Benner 2004). Evelyn mente det var sjefens oppgave å følge med hvor mange timer hun jobbet. Dette kan tolkes som en del av face-timekulturen: Det ser bedre ut å bli bremsset enn å bremse selv. Evelyn hadde imidlertid blitt flink til å begrense antall arbeidstimer etter hvert. Hennes taktikk var å ha dialog med kundene og reforhandle tidsfrister. Evelyn reformaterte slik fleksibiliteten til å bety en tidsfleksibilitet som gjaldt større perioder, altså noe som ligner avspasering i norsk sammenheng. Flexibilitet og deltid betød altså ikke nødvendigvis å ha fast, kort arbeidstid for Evelyn, men heller å kunne yte ekstra innsats ved behov og heller ta det rolig når presset var mindre. Evelyns barn var dessuten i tenårene, slik at det ikke var viktig for henne å kunne dra fra jobb til et fast tidspunkt hver dag.

Evelyn hadde en sterk relasjon til jobben sin, men også en sterk relasjon til sine barn. Hun ønsket ikke vært hjemmeværende på heltid, selv om hun hadde vært det de første årene av barnas liv. Evelyn kan sies å sjonglere to sentrale verdier: Likestilling og tid til barn. Evelyn ønsket å jobbe for å kunne ha noe for seg selv og for å komme seg litt ut av huset. Dette kan tolkes som at hun kommuniserte med ideer om individualisering slik Beck & Beck-Gernsheim (2001) beskriver. Samtidig lytter hun også til stemmene fra det intensiverte morskapet (Hays 1996, Hilbrecht et al. 2008), ved at hun ønsket å arbeide deltid slik at hun kunne involvere seg mer i barnas skole- og fritidsaktiviteter.

Evelyn ønsket altså å gjøre mest mulig for og sammen med barna sine. Hun og mannen hadde en jevn deling av husarbeid og barneomsorg, men presiserte ikke hvem som gjorde hva. De hadde imidlertid en vaskehjelp, som også var sentral i Evelyns montasje. Denne erstatningsstrategien reduserer problemer med delingen av det praktiske husarbeidet, og frigjorde også tid som familien kunne ha sammen.

Evelyns montasje av hverdagslivet bar preg av å være avslappet og med klare grenser for arbeidet. Slik hun presenterte hverdagslivet sitt var det lite kaos og familiens hverdagsliv virker strukturert og forutsigbart, til sammenligning med Esthers montasje som var preget av mye mer strev. Det kan ha sammenheng med at barna var i forskjellig alder i de to montasjene, men det kan også ha sammenheng med at Evelyn var eldre og hadde mer stabile sammenkoblinger mellom elementene i sin montasje. Evelyn hadde prøvd seg fram og funnet en mer avslappet rytme som fungerte for henne.

Edward: jobbet hjemmefra for å få mer tid til familien

Edward var en av de få fedrene blant de amerikanske informantene. Han var 50 år, gift og hadde en datter som var 16 år på intervju tidspunktet. Han jobbet som

senior systemutvikler i EasyUse, men hadde tidligere jobbet i flere nyetablerte bedrifter. Edward hadde altså erfaring både fra travle oppstartsbedrifter og mer etablerte og fleksible bedrifter.

Nå som Edward var ansatt hos EasyUse, pleide han å jobbe den vanlige 40-timersuken. Edward dro imidlertid til kontoret bare 1-2 dager i uken. Resten av tiden jobbet han hjemmefra. Hjemmekontor ble valgt fordi Edward ønsket å ha mer tid hjemme sammen med kona og datteren. Edward hadde satt som betingelse å få hjemmekontor. Dette valget hadde medført både fordeler og ulemper for ham:

“That’s partly limited my, the jobs I could take, because I had to tell people, well, haha, I can’t, come in, except like a day or two. Ehm, but this company has been very friendly about that, they got all their meetings set up so we could dial in, even though they have lots of meetings, (...) there’s never been any hint of you know you really ought to be here more often. And so that’s been very, very nice. So I get to be there when my daughter comes home from school, and I’m there when she’s eating breakfast, and that is really, really nice. I’ve done that for 16 years.”

Den største fordelen med å ha hjemmekontor var at han kunne være der for datteren. Ved siden av å dyrke karrieren, hadde Edward også ønsket mer tid til å være far. Dette argumentet er ofte vanlig for menn som jobber hjemmefra (Marsh & Musson 2007). Edward satte pris på at EasyUse var så gode til å legge til rette for at han skulle kunne jobbe mest hjemmefra. De brukte ofte videokonferanser slik at han kunne delta på møter. Den fleksible arbeidshverdagen var grunnen til at Edward hadde ønsket å forlate et nyetablert firma han hadde jobbet i noen år tidligere, til fordel for EasyUse. Den forrige jobben hadde medført mer utfordrende arbeidsoppgaver, mer prestisje og noe høyere inntekt, men samtidig måtte han ofte arbeide kvelder og helger. Edward innså etter hvert at han hadde blitt for gammel for en slik arbeidshverdag. Edward likte holdningene til både de ansatte og ledelsen i EasyUse. Han var veldig tydelig på at han ønsket en bedre balanse mellom arbeid og familieliv, og EasyUse hadde ikke skuffet ham på det området. Samtidig var han meget klar over at hans valg om å jobbe mest hjemmefra også innskrenket karrieremulighetene hans. Kravet om hjemmekontor var årsaken til at han ikke hadde en lederstilling, mente han. En leder måtte jo være til stede på kontoret sammen med de ansatte:

“So, I’m still a programmer after 30 years, partly because I enjoy it, but partly because I’ve chosen that over, like people that go up the ladder, and they get to big cheeses, you know. There’s certainly a lot more money

if you're a manager, you know managers get paid two, four, eight, sixteen times as much, (...) And they get tons more stocks, so it's really worth while, and it's... but it's a very different job, and you really need to be around. And be available to the company. And so I sort of chosen, yeah, I wanna do this stuff."

Edward ble ganske tidlig klar over at han ønsket å leve slik han gjorde nå. I stedet for å klatre karrierestigen til topps hadde han bevisst valgt å redusere forventningene til karrieren, og heller fokusere på det som han så som aller viktigst i livet: Familien. Denne innsikten hadde kommet etter hvert. Som mange andre hadde han arbeidet lange dager på kontoret, men etter hvert hadde han innsett at både han og andre folk tilbrakte alt for mye tid på jobb:

"And so, I think when you're first working it's not a big deal, because you're excited to get away from home. But you know you spend WAY too many hours working. To do it with things you either don't like to do, or people you're not interested in, so beyond just trying to get good jobs, is good people you work with, you know, I like to think of when I'm hopefully a long time from now on my death bed, and I say, should I spent more time at work? Or more time at home? What's the answer? You know, I don't think it'll ever be I should have spent more time at work."

Edward mente det var mye viktigere å tilbringe tid sammen med familien enn med kollegene, selv om det ikke medførte forfremmelse. Dette verdivalget hadde han fundert mye over. Hvis han regnet sammen all tiden han brukte på jobb ble det mesteparten av livet, filosoferte han. Derfor var han veldig fornøyd med valget om å jobbe mest hjemmefra:

"I'm really glad I spent a lot of it at home with my family, rather than a lot of it here with these strangers. Who I like a lot! But they're not my family."

Edward poengterte at han likte kollegene sine godt og at det ikke var på grunn av dem at han ønsket å jobbe mest hjemmefra, men de var tross alt ikke familie. Tilstedeværelsen i kona og datterens liv var det viktigste i livet, ifølge Edward. Selvfølgelig var det viktig å tjene penger for å forsørge familien, men Edward ønsket å legge premissene for måten han jobbet på selv. Mer penger kunne ikke ha veid opp for muligheten til å være til stede på datterens fremføringer på skolen opp gjennom årene. Edward mente at spesielt menn gikk glipp av slike ting fordi de måtte være på jobb. Det hadde blitt enda tydeligere for ham etter at han fylte 50. Han var glad for at han hadde tatt et valg for mange år siden, han mente det hadde vært alt for sent å begynne å tenke på balansen nå. Han hadde aldri angret på at han hadde valgt slik han gjorde:

“So, the more time I can spend at home, (...) and be there when things are happening, (...) So, I think for people that are you know, working here, all kinds of hours and stuff, it’s like, get a life! You know, go home, do something, meet someone.”

Edward trodde at menn oftere gikk glipp av barnas oppvekst og at kvinner stort sett var flinkere til å se verdien av en balanse mellom arbeid og familieliv. Hans hypotese var at menn var mer opptatt av å bevise noe og at mange ikke brydde seg om å tilbringe tid med familiene sine. Kvinnene ønsket å arbeide, men ikke alle kvelder og helger slik mange menn ofte gjorde. Derfor orienterte kvinner seg bort fra bedrifter/jobber som krevde “crazy hours” mente han. Hvordan var så en typisk arbeidsdag for Edward?

Edwards arbeidsdager ble formet av om han dro på kontoret eller ikke. Han prøvde å legge kontordagene til de dagene med flest møter, slik at han kunne være personlig tilstede på så mange som mulig. Han likte dessuten å prate med kollegene og verdsatte kunnskapen som ble overført i de uformelle møtene mellom kollegene. Kontakten med kollegene var også grunnen til at han ikke ville jobbe hjemmefra alle dagene.

De dagene han jobbet hjemme stod han som regel opp i åttetiden, tok en kopp kaffe og leste avisen før han begynte å sjekke e-post. Hvis noe hastet begynte han å jobbe med oppgaven med en gang, hvis ikke tok han det litt mer med ro og leste litt på nettet og holdt seg oppdatert på hva vennene i nettverket hans gjorde. Hvis det ikke var noen oppgaver som han måtte ta fatt på med en gang, ble han gjerne sittende og kaste bort mer tid, som han beskrev det som. Dagene ble ofte litt ustrukturerte når han styrte arbeidsoppgavene og tiden sin selv. Han blandet også andre huslige oppgaver inn i arbeidstiden, slik at han ofte ikke hadde noe klart skille mellom arbeidstid og vanlig tid. Det tydeligste eksempelet på det var at det som regel var Edwards oppgave å lage middag til familien. Mens middagen stod og gjorde seg ferdig, avrundet han arbeidsoppgavene sine. Som regel sa han seg ferdig med arbeidet i femtiden om ettermiddagen, men ikke alltid:

“If I’ve goofed off too much during the day, I feel guilty, and then I work till six or seven.”

Hvis Edward mente han hadde kastet bort for mye tid en dag, strakk han ofte arbeidstiden til etter middag. Når han jobbet hjemmefra var han riktignok nærmere familien sin, men samtidig opplevde han problemer med dette også. Det var vanskelig å la være å jobbe når jobben hele tiden var tilgjengelig, fortalte Edward. I tillegg gjorde hans store datainteresse også det vanskelig å skille jobben fra resten:

“But working at home is sometimes harder to know when you’re not working. So I tend not to do a lot of stuff on my computer other than work. Because, there was a time I’d play a lot of like video games, and things. Now I don’t do that.”

Edward hadde etter hvert lært seg at han trengte klarere grenser mellom hobbydelen og jobbdelen av datainteressen sin. Han hadde pleid å spille og leke med datamaskinen til sent på kveld. Det hadde medført problemer med å få sove, for han hadde blitt liggende våken av spillingen. Etter hvert hadde han innsett at han ikke kunne bruke datamaskinen så mye om kveldene, selv ikke til surfing. Edward opplevde at det var vanskelig å skape et godt skille mellom jobb og hjem. Han trodde at det ville blitt lettere for ham å håndtere skillet mellom arbeid og familieliv hvis han alltid hadde arbeidet fra kontoret, men han hadde altså valgt bort denne muligheten. Hvordan kombinerte han arbeidet med familielivet?

Kona til Edward var hjemmeværende. Hun hadde ikke ønsket å fortsette å arbeide da datteren ble født. Kona ville passe datteren selv og ikke overlate henne til andre. Nå som datteren var 16 år, var hun på skole mesteparten av dagen, men da hun var mindre hadde både hun og kona vært hjemme samtidig med Edward. Det hadde vært litt problematisk å jobbe hjemmefra mens hun var liten, ettersom hun ikke forstod hvorfor han måtte jobbe og ikke kunne leke når han likevel var der.

Edward og kona hadde en slags deling på husarbeidet. Edward stod for matlagingen og oppvasken, mens kona tok ansvaret for klesvasken og støvsuging. Edward hadde prøvd å vaske klær da datteren var nyfødt, men kona likte ikke måten han gjorde det på, så da ble det hennes oppgave. Ifølge Edward hadde de ingen konflikter om husarbeid eller pass av datteren:

“So we sort of shared some of that. But mostly I got to enjoy the daughter, and she got to do the work, so, it worked out well for both of us. Cause she, that’s what she wanted to do, and she wasn’t doing other serious paid work.”

Ettersom kona ikke hadde lønnsarbeid tok hun mesteparten av husholdsoppgavene, utenom matlaging og oppvask. Edward var spesielt fornøyd med at han fikk del i alle gledene, uten å måtte ta så mye av husarbeidet. Han og kona hadde altså strukturert livet sitt etter datteren, og de ønsket begge å prioritere tiden til familien.

Edwards montasje bestod blant annet av følgende elementer: Jobben, hjemmekontoret, livsverdier, den lange erfaringen som programmerer, kona og

datteren. Det var en sterk relasjon mellom livsverdiene og hjemmekontoret, som i sin tur også påvirket karrieren hans.

Edward jobbet altså mye hjemmefra for å få mer tid sammen med familien. Han hadde ikke redusert timeantallet sitt, men var fysisk nærmere familien. Han behøvde heller ikke bruke mye tid på pendling til og fra kontoret hver dag. Marsh & Musson (2007) beskriver hvordan fedre bruker ulike strategier for å håndtere det følelsesmessige aspektet ved å utføre lønnarbeidet i hjemmet. De identifiserer tre idealtyper: De karrierebevisste, som skiller klart og tydelig mellom lønnsarbeid og familietid, de familiebevisste som ikke har tydelig skille, og de som vil ha begge deler. Slik Marsh & Musson (2007) beskriver, har de fleste islett av minst to av disse idealtypene. Edwards fokus på å ikke bruke for mye tid på karrieren og det faktum at han fortsatt var programmerer, gjør at han kan plasseres i idealtypen hvor familielivet var i fokus. Men Edward var samtidig også bevisst på karrieren sin og likte jobben, selv om han ikke ønsket å være karrierejeger på bekostning av familien.

Det viktigste for Edward var å drive med oppgaver som han likte, slik som programmering. Hans lange erfaring hadde gitt ham et stort nettverk, mye kunnskap og en bred og viktig erfaring fra bransjen. Ifølge Meiksins & Whalley (2002) har personer med spesialkunnskap lettere for å forhandle frem fleksible arbeidstidsordninger, slik som redusert arbeidstid og hjemmekontor. Edwards kunnskaper gjorde ham privilegert i forhandlinger om arbeidstid og -sted. Dermed hadde han de rette midlene til å forhandle fram en arbeidstid på egne premisser, samtidig som han fortsatt hadde god nok inntekt til å forsørge en hjemmeværende kone og datteren. Edwards spisskompetanse bidro altså til at han stod friere til å velge arbeidstid enn mange andre. Han var dessuten mindre sårbar for konjunktursvingninger og nedbemanning i bedriften han jobbet i som følge av kunnskapene og nettverket sitt. Hans privilegerte kunnskapsposisjon gjorde altså montasjearbeidet hans lettere.

Edward fortalte at han tok avstand fra det han kalte en macho-kultur blant programmerere. En slik kultur er også undersøkt av Cooper (2002) i en studie av maskulinitet og farskap blant IKT-ansatte i Silicon Valley. Cooper fant at arbeidskulturen i bedriftene var bygd opp omkring ideen om idealarbeideren (Jf. Acker 1990). Dette fungerte som en usynlig sosial kontrollstrategi, som medførte at mennene “konkurrerte” om å være lengst på kontoret (Cooper 2002). Edward ønsket imidlertid ikke et slikt liv, og hørte dermed ikke på denne “stemmen”. I stedet reformaterte han sin maskulinitet til å romme både farsrollen og rollen som “normalt” yrkesaktiv.

Begrunnelsen Edward gav for å jobbe hjemmefra var å få mer tid til datteren og kona, som han også gjorde til viktige aktører i montasjen sin. Edward satte pris på de små ting i hverdagen, som å kunne spise frokost med datteren og være med å opptredener. Det virket ikke som Edward hadde bidratt så mye ut over å være til stede, ettersom kona også var hjemmeværende samtidig. Det er imidlertid vanskelig å si noe konkret om dette, ettersom Edward ikke utdypet det i intervjuet. Men både hans og konas fokus på datteren kan tolkes som en variant av det intensiverte moderskapet. I Edwards tilfelle er det snarere snakk om et intensivert farskap eller foreldreskap, ettersom Edward ønsket å være en tydelig farsfigur i datterens liv. Slik sett kan man si at han reformaterte farskapet til å bli en tilstedeværende figur mer enn en som skulle ha omsorgen på heltid.

Sett i forhold til en vanlig mannlig ansatt (jf. for eksempel Acker 1990), hadde Edward redusert både forventningene til karrieren og også det faktiske antall timer han brukte på lønnsarbeid. Denne reduksjonen kom som følge av en innsikt om at han ikke ønsket å bruke mesteparten av livet sitt sammen med mennesker som ikke var familien. Dette tyder på at Edward "lyttet" mye til stemmer om tid til familien, og samtidig hadde ressursene til å omforme disse til eksplisitte handlinger. Det mest sentrale i Edwards montasje var at han hadde mulighet til å forhandle frem arbeidstid som passet med hans idealer. Han bar ikke preg av å gjøre mange kompromiss, og viste heller ikke problemer med å håndtere arbeid og familieliv. At han var ettertraktet på arbeidsmarkedet hadde gjort det mulig for ham å lytte til idealer knyttet til foreldreskap og tid til barn, og gjennom dette reformatere sin rolle som far og mann. Fordi han ikke trengte å bekymre seg for inntekt og de materielle sidene ved livet, eller barnepass, kunne han i stedet lytte til de sidene ved velferdsformateringen som handlet om tid til barn og foreldreskap, og det som handlet om "det gode liv" ifølge formateringen fra den flytende moderniteten.

Konklusjon: Sjonglering med krystallkuler

I dette kapitlet har jeg analysert hvordan IKT-ansatte i California balanserer arbeid og familieliv. Et av funnene er at det blant informantene som hadde barn var betydelig mer *variasjon* i arbeidstidspraksiser enn vi så blant de norske og malaysiske informantene. Jeg fant også at noen bedrifter, som Gather og Seeker, hadde en arbeidskultur som innebar lange dager og krevde mye face-time, slik som ofte beskrevet i forskningslitteraturen. Samtidig fant jeg en motvekt til dette, mange informanter hadde gode evner til å sette grenser for arbeidet, spesielt informantene fra fleksible og familievennlige EasyUse.

Blant de 29 informantene i California var det påfallende hvor få som hadde barn, bare 11 stykker. Mange av informantene som hadde barn jobbet nettopp i EasyUse. Det var vanskelig å finne informanter med barn i de andre bedriftene, noe som kan indikere at IT-ansatte enten slutter når de får barn eller velger å jobbe i en mer familievennlig bedrift. Ifølge Meyers et al. (1999) er mangelen på barnepass og fødselpermisjoner medvirkende til at færre kvinner kommer tilbake i jobb etter fødsel i USA enn i andre vestlige land. Tre av de fire informantene som ble analysert i dette kapitlet, var da også eneforsørgere for familien sin. Rosie var alenemor og arbeidet en full arbeidsuke fordelt på tre kvelder i uken. Esther arbeidet vanlig normaltid, mens mannen hennes var hjemme og passet deres to barn. Edward jobbet hjemmefra fire dager i uken, mens kona var hjemmeværende. Evelyn som ikke var eneforsørger, arbeidet deltid og hadde gjort det siden barna var små. Felles for de fire montasjene var at omsorg for nyfødte og små barn hovedsakelig ble utført av informantene selv eller den andre forelderen, gjerne i kombinasjon med kortvarig skole/barnehage og/eller betalt privat barnevakt. Barnepasset var altså ganske likt organisert, mens arbeidspraksisen varierte mer. Hva kan denne variasjonen være uttrykk for?

Innledningsvis i kapitlet antok jeg at arbeidstidsformateringen tilbød uorden for de californiske IKT-ansatte. Bedriftene informantene jobbet i var fleksible med henhold til når og hvor arbeidet ble utført, og slik sett innrammet bedriftene arbeidstiden etter et fleksibelt tidsregime. Ifølge litteraturen gjør slik fleksibilitet det lettere for de ansatte å jobbe mer. Men antakelsen jeg gjorde om at amerikanske bedrifter krever mye “face-time” og lange arbeidsdager, ble bare til en viss grad bekreftet. Noen av informantene rapporterte at de jobbet mer enn avtalt timeantall, slik som Esther og flere av de barnløse informantene. Esther mente at det ikke var noen hemmelighet at de fleste jobbet mer enn normal arbeidstid når de hadde fleksibiliteten til å dele opp arbeidsdagen slik det passet dem. I Esthers tilfelle kan det se ut til at hun likevel (fortsatt) hørte mye på stemmene om face-time og “long hours culture”. I de fire montasjene var det likevel *evne til grensesetting* som utmerket seg blant informantene. Både Rosie, Evelyn og Edward hadde alle stilt som krav at de måtte jobbe til visse tider eller steder. Bare Esther hadde normalarbeidsdag, men mest fordi hun måtte dra hjem til familien om ettermiddagen. Esthers montasje bar også preg av at hun var meget ambisiøs og ønsket å arbeide mer, og dette gjorde at hun opplevde at hun mestret både jobben sin og balansen med familielivet dårlig. De andre tre informantene var langt tydeligere på at de hadde redusert på kravene både til seg selv og til karrieren, selv om alenemoren Rosie strevde mer med å kombinere arbeidet og barneomsorgen enn de andre to.

Variasjonen av arbeidspraksiser hang først og fremst sammen med informantenes valg av barnepass, eller rettere sagt, mangelen på offentlig barnepass. Det var påfallende hvordan informantene med barn valgte foreldrebasert omsorg så lenge det var mulig. Ifølge Gornick & Meyers (2003) er tilgangen på offentlige barnehager i USA liten, og dette påvirker også kvinners tilknytning til lønnsarbeid. Ifølge dem er det en sterk sammenheng mellom svake velferdsordninger og mødres yrkesaktivitet. I USA vender for eksempel bare 25 % av kvinner som får barn, tilbake til jobb (Meyers et al. 1999). Dette kan dermed forklare hvorfor så mange av mine informanter var eneforsørgere, en annen forklaring kan være at mine informanter tilhørte et privilegert segment i det amerikanske samfunnet, som faktisk hadde mulighet til å kunne leve på bare én inntekt (i motsetning til i Malaysia og i Norge, og par med lavstatusjobber i California) (Stone 2007). Dermed var de ikke like avhengig av to inntekter, og kunne løse problemet med manglende offentlig barnepass på den måten. Dette var altså til forskjell fra i Norge, hvor staten har ordnet det, og i Malaysia hvor de er nødt til å finne andre løsninger selv.

Vi så også at i den grad de californiske informantene betalte for barnepass, gjaldt dette private, mindre faste barnevakter. Informantene fortalte at barna gjerne ble sendt på førskole noen timer per dag når de nådde 3-4 årsalderen. Slik sett økte foreldrenes yrkesaktivitet med barnas alder, et funn også Meyers et al. (1999) gjorde. Mine informanter valgte altså ganske like omsorgsløsninger, selv om begrunnelsene varierte fra informant til informant. Til sammenligning var det blant de norske informantene ingen stor diskusjon om hvem som skulle passe barna etter fødselspermisjonen, mens de malaysiske informantene begrunnet dette mye grundigere. Dermed kan en si at den californiske velferdsformateringen ikke produserte så stor uorden som først antatt. Den foreldrebaserte omsorgen for barna påvirket imidlertid arbeidstidspraksisene til de californiske informantene, slik at tilsynelatende ensartede valg av barnepass medvirker til større variasjon i arbeidstidspraksiser.

Når det gjaldt deling av husarbeid viste ingen av de fire informantenes montasjer nevneverdige utfordringer eller forhandlinger. Det kan skyldes at det var vanlig og moralsk (og økonomisk) uproblematisk å kjøpe renholds- og gartnertjenester i California, samt at take-out middager er både vanlig og lett tilgjengelig der. Esther og mannen hadde imidlertid flere forhandlinger på gang, men disse gjaldt hovedsakelig hvem som skulle passe barna og hvem som skulle skaffe inntekt.

De californiske informantenes montasjer bar preg av lange og grundige begrunnelser. Refleksjonsnivået var høyt og informantene var tydelig vant til å redegjøre for sine valg. Dette er helt i tråd med Beck & Beck-Gernsheims

(2001) forventninger om individer i det senmoderne samfunnet. Min rekonstruksjon av de californiske informantenes montasjer viser at de lyttet til mange stemmer og at de reformaterte stemmene på mange forskjellige måter. “Stemmene” fra velferdsformateringen og det offentlige var få, og de var heller ikke spesielt stramme. Da virket “stemmene” fra debattene om kvalitetstid, foreldreskap, face-time og arbeidskultur mye sterkere. Jeg fant at informantene lyttet til mange slike normative stemmer og at det ble opp til informantene selv å velge hvordan de ville forholde seg til dem. De fleste informantene hadde imidlertid et sterkt fokus på tid til barn. For kvinnene var dette gjerne sammenkoblet med forståelser som minner om det intensiverte moderskapet som Hays (1996) og Hilbrecht et al. (2008) beskriver. Barna skal følges opp, ha mange aktiviteter, få kunnskap, utvikle seg, underholdes og tilbringes tid med. Alle informantene reformaterte denne forventningen gjennom å legge stor vekt på å være til stede for barna sine, en reformatering som kanskje ble hjulpet eller forsterket av mangelen på offentlig barnepass? En variant av det intensiverte moderskapet så vi også blant de norske informantenes fokus på “tid til barn”, men med én viktig forskjell: Der var barnehagen inkludert i det intensiverte moderskapet, slik at familiene i større grad var toinntekts familier. I den grad de malaysiske informantene hadde en ideologi tilsvarende det intensiverte moderskapet, kan det i så fall se ut til at den kretset omkring materiell velstand fremfor store mengder av tid med barna.

Det er kanskje ikke så overraskende at de fleste av informantene med barn i det californiske datamaterialet jobbet for en bedrift som hadde et uttalt fokus på familieliv og balanse. Det var rett og slett få foreldre i de andre bedriftene, og det var i det hele tatt vanskelig å finne informanter som både jobbet og var foreldre. Det kan altså se ut til at barn og karriere er vanskeligere å kombinere i California, og at de som gjør det trenger fleksibiliteten som finnes i IT-bransjen for å kunne tilpasse arbeidet til barnepass. Mange endte med å måtte velge mellom familie og karriere, i hvert fall for en periode av livet. Til sammenligning var det for de norske informantene ofte ikke spørsmålet om de skulle fortsette å jobbe eller ikke, men heller hvor lenge de skulle jobbe redusert stilling når de kom tilbake.

Kapittel 10 – Balanseproblematikk i ubalanse?

“Kan ikke dere være her i rulletrappen mens mor er på møte?”. (...) så ble jeg kalt Tårnfrid en stund da”

Petras historie om den gangen hun måtte ta med alle tre barna på møte i Oslo er forlystende lesning. Hennes karikering av seg selv som Tårnfrid er morsom, ettersom denne forenklete og foraktede figuren latterliggjør en morsfigur som er altfor oppslukt av karrieren. De ulike sketsjene med Tårnfrid viser hvordan hun kombinerer karrieren og omsorgen for sønnen på litt uortodokse måter – når Tårnfrid må i møte (som hun alltid må) blir sønnen (som alltid har sykkelhjelm på) låst inn i oppbevaringsbokser, må kjøre tre runder i byen med bussen, blir sendt i tilfeldige bursdager og må ikke minst leke alene i rulletrappen. Vi skjønner imidlertid at Petra ikke er helt som Tårnfrid, og at hun tar godt vare på barna selv om hun måtte reise langt med dem for å gå i møte.

Det interessante med Tårnfridkarakteren er at den har tydelige, sterke moralske implikasjoner i Norge om hvordan moderskapet og barneomsorgen skal utøves. Å gi karrieren forrang for barna impliserer i Norge moralske feiltrinn i barneoppdragelsen. Å prioritere tid til partner og barn symboliserer derimot kjærlighet og omsorg, og gjør det lettere å fremstå som en “god kvinne” og en “god mor” (Bungum 2008). Denne lille opptakten illustrerer hvordan balansering mellom arbeid og familieliv kan gjøres, og at det knyttes sterke normeringer til balansepraksiser.

Denne avhandlingen har handlet om hvordan ansatte i kunnskapsintensive yrker, nærmere bestemt i IT-bransjen, balanserer arbeid og familieliv i tre forskjellige kontekster. Hovedmålet var å *nyansere* forståelsene for hvordan balansering av arbeid og familieliv gjøres. For å tydeligere se det som er typisk norsk sammenlignet jeg de norske balansepraksisene med praksiser og utfordringer i Malaysia og California. Jeg påpekte i innledningskapitlet at arbeidslivet og balanseutfordringer bør studeres med et åpnere teoretisk perspektiv. Jeg har brukt Latours begrep om *montasjer* for å fange opp hvordan konkrete aktører definerer balanseutfordringer og -problemer i livene sine, og hvordan de løser disse problemene. Hva aktørene *gjør* er sentralt i montasjen. Jeg forstår balansering av arbeid og familieliv som sammenbinding av en rekke forskjellige andre aktørnettverk, og denne sammenbindingen er aktørens montasje. Delene som montasjen består av er andre, allerede stabiliserte aktørnettverk, som kan beskrives som handling som er distribuert fra et annet

sted. Disse allerede stabiliserte aktørnettverkene er ifølge Latour (2005) å betrakte som *pre-formateringer*. Disse allerede stabiliserte hybridkollektivene, som vi husker var en samling av ulike typer aktører, delegerer handling og handlingsmuligheter i nettverket av aktører. *Formateringer* er altså noen slags beskjeder om handlingsmuligheter som er satt sammen av andre, enten mennesker, materialitet, teknologi, kunnskaps-/ekspertsystemer eller institusjoner, som kommer et steds fra og som kan påvirke til handling. På den måten kunne jeg bruke eksisterende forskning til å identifisere tre ulike formateringer – velferdsstat, arbeidstidsfleksibilitet og flytende modernitet – som influerte informantenes konkrete balansering av arbeid og familieliv. Jeg skal gi en kort repetisjon av hva formateringene innebar.

Vi husker fra kapittel 2 at velferdsstatsformateringen i Norge består av et system av tilbud, rettigheter og plikter som tilbyr aktørene bestemte handlingsmuligheter i utformingen av hverdagslivsmontasjene sine. Formateringen fra den norske velferdsstaten kommer med plug-ins som introduserer bestemte former for barneomsorg, likestilling og fars posisjon i omsorgsarbeidet som ønskverdige. Et offentlig tilbud om barnetilsyn gjennom barnehager gjør det mulig for foreldre å ha lønnsarbeid selv om de har omsorg for små barn. Barnehagene og også fødselspermisjonene bidrar til å bestemme henholdsvis hvor lenge et barn kan være i barnehagen og hvor lenge foreldrene er ute av jobb for å ta seg av nyfødte barn. I tillegg til konkrete forslag til barnetilsyn og fødselspermisjoner, inkluderer velferdsformateringen også noen mindre konkrete handlingsforslag, som for eksempel barne- og familiepolitikkenes fokus på “tid til barn” (jf. Brandth & Kvande 2003, Ellingsæter 2009) og ønskene om å gi småbarnsforeldre bedre muligheter til å kombinere arbeid og familieliv (jf. bl.a. St. meld 8 2008-2009). Disse kan tolkes som mer diffuse forventninger til måter å oppnå “det gode liv” på. Velferdsformateringen tilbyr altså dermed en viss *orden* på dette området, samtidig som det finnes motstridende beskjeder i form av ordninger som også motvirker kjønnslikestilling (for eksempel kontantstøtten). I analysen av informantenes montasjer sett fra denne formateringen var spørsmålet: Hvilke strategier for kombinerings av lønnsarbeid og familieliv hadde informantene i praksis?

En annen formatering skapes av hvordan arbeidstid og arbeidstilknytning er organisert. Det er vanlig å knytte tidsorganiseringen av arbeid slike kunnskapsintensive bedrifter som jeg har studert til et fleksibelt tidsregime, som vanligvis kontrasteres med en strengt standardisert tidsorganisering, også kalt det industrielle tidsregimet (jf. Brandt & Kvande 2005, Ellingsæter 2002). Vi husker fra kapittel 1 at arbeidstidsformateringen dreier seg mest om graden av

fleksibilitet i arbeidslivet, i betydningen av at bedriftene tilbyr valgfrihet med hensyn til start og slutt på arbeidstiden, å arbeide hjemmefra og å ha variert lengde på arbeidsdagen. De fleksible, kunnskapsintensive bedriftene tilbyr altså noen standardiserte handlemåter i forhold til hvordan lønnsarbeidet gjøres, samtidig som fleksibiliteten også representerer mer valgfrihet for aktørene. Denne valgfriheten blir ofte fremstilt som tvetydig fordi individet på den ene siden får økt selvbestemmelse med hensyn til når og hvor jobben skal utføres, på den andre siden kan slik fleksibilitet føre til økt arbeidsinnsats (jf. Ellingsæter 2002). Som følge av dette er den norske arbeidstidsformateringen mer tvetydig og åpner for mer *uorden* enn velferdsformateringen. I analysen av informantenes montasjer sett fra arbeidstidsformateringen var spørsmålet: Hvordan oppfatter informantene fleksibiliteten? Opplevs den som et gode, et onde, eller begge deler?

I kapittel 2 utledet jeg også en tredje type formatering med et mer uklart utspring i samtidsdiagnoser om “flytende modernitet” (jf. Bauman 2000), om individualisering (jf. Beck & Beck-Gernsheim 2001) og ekspertsystemer (Giddens 1996). De mente at i et samfunn hvor faste institusjoner og tradisjoner forvitrer, får individene færre faste holdepunkter å skape sine liv etter. Ekspertsystemene som Giddens (1996) beskriver, kan slik sett forstås som nye plug-ins som tilbyr individene nye holdepunkter. I den grad det finnes noen kjerne i den flytende modernitetens formatering, handler det om at individene i større grad må velge mellom en rekke ulike og konkurrerende tilbud, og “krav”, ofte formidlet gjennom ekspertsystemer/pluginer som gir råd, veiledning og ideer om hvordan “det gode liv” kan, bør og skal leves. Den flytende formateringen tilbyr dermed *uorden* fordi det finnes mengder av slike plug-ins slik at valgmulighetene spriker i alle retninger: Man kunne alltid valgt annerledes. Ifølge Leiulfsrud & Frisvold (2003) brukes slike samtidsdiagnoser ofte i forskningen, men de blir sjelden problematisert. Derfor har det vært viktig for meg å utforske denne formateringen empirisk. I analysen av informantenes montasjer sett fra denne formateringen var spørsmålene: Er det vanskelig å balansere arbeid og familieliv i den flytende moderniteten? Er det for mange valg og for stort ansvar på individet til å balansere i den flytende moderniteten?

I kapittel 5, 6 og 7 analyserte jeg henholdsvis velferdsstats-, arbeidstids- og den flytende modernitetsformaterings betydning for de norske informantenes montasjearbeid. I kapittel 8 og 9 analyserte jeg hvordan de tre formateringene så ut og fikk betydning også for henholdsvis de malaysiske og californiske informantenes montasjearbeid. Avhandlingens formål har i første rekke vært å analysere og karakterisere norske måter å forstå, og løse, balanseproblemer på for eventuelt å identifisere fellestrekk. Er det noe spesifikt

norsk ved hvordan balanseproblemer håndteres, og i så fall hva? Analysen av det empiriske materialet fra Malaysia og California skulle i første rekke fungere som kontrast til det norske. Materialet er for lite til å generalisere de malaysiske og californiske funnene, selv om disse funnene kan sies å framvise interessante muligheter for annerledes balansemåter.

Avhandlingen har, som nevnt i kapittel 2, også hatt et mål om å bidra til utvikling av begreper og teori. I kapitlets siste del vil jeg drøfte fruktbarheten av å benytte Latours (2005) montasjebegrep og metoden med ”å følge aktøren” i en slik type analyse, og i den sammenheng diskutere noen måter balanseproblematikken kan teoretiseres på. Først skal jeg imidlertid oppsummere funnene fra de fem empirikapitlene, før jeg trekker dem sammen noen konklusjoner som kan illustrere “det norske” i balanseringen av arbeid og familieliv.

Å balansere eller ikke balansere – er det spørsmålet? Oppsummering av empiriske funn

Kjernen i balansekontroversen er som kjent hvor mye tid som skal brukes til familieliv og barneomsorg, og hvor mye tid som skal brukes til lønnsarbeid. Hvilke balansevalg viste så avhandlingens empiri at det var mulig å lage?

I kapittel 5 fant jeg at velferdsformateringen var sterk og entydig når det gjaldt fødselspermisjon og barnehagebruk blant mine norske informanter. Andre deler av velferdsformateringen var mindre klar, og hadde potensial for flere tolkninger og dermed variasjon i handlingspraksiser. Dette gjaldt spesielt mer diffuse forventninger knyttet til “tid til barn” og “det gode liv”. Bruk av barnehage på dagtid var utbredt og vanlig, og ble ikke gjenstand for forhandling i informantenes montasjearbeid. Når det handlet om barnevakt på ettermiddag/kveld og kjøp av husholdstjenester var forhandlingene mer synlige. At det var større variasjon i hvordan aktørene vurderte “tid til barn” og “det gode liv” kom til syne i de tre ulike monteringsstrategier de norske informantene benyttet seg av. Disse tre var: Effektiviseringsstrategier, som for informantene handlet om enten å gjøre arbeidet så raskt som mulig, eller utnytte tiden slik at mest mulig ble gjort. Erstatningsstrategier, som handlet om å finne andre som kunne utføre oppgavene, slik at informanten selv slapp å bruke tid på det. Reduksjonsstrategier, som innebar å gjøre livsstilsvalg som medførte at informanten kunne bruke mindre tid på utvalgte oppgaver. Disse strategiene tolket jeg som informantenes måter å forsøke å oppnå det de oppfatter som “det gode liv” på. Monteringsstrategiene ble derfor informantenes måte å binde sammen hverdagslivsmontasjene sine på. Informantene brukte flere av

strategiene i kombinasjon, og de varierte mellom å bruke strategiene på arbeidslivet eller familielivet. På den måten kunne informantene tilpasse seg uforutsigbarheter i hverdagslivet. Fordi strategiene som bandt montasjene sammen ble anvendt på forskjellige måter, ble også informantenes montasjer ulike.

I kapittel 6 analyserte jeg hvordan informantene forstod og håndterte fleksibilitet i arbeidstid. Arbeidstidsformateringen gav som nevnt en viss grad av uorden i den norske konteksten. På den ene siden er arbeidslivet for kunnskapsarbeidere preget av en viss fleksibilitet i arbeidstid. På den andre siden er organiseringen av arbeidet også preget av stabilitet og standardisering, slik at man kan snakke om en formell, avtalebasert tidsfleksibilitet (jf. Ellingsæter 2002). For de norske informantene innebar dette fleksibel start og slutt på arbeidsdagen, muligheter til å jobbe hjemmefra og muligheter for avspasering av oppsamlede timer. De norske informantene hadde altså en viss styring over egen arbeidstid, samtidig som arbeidstiden var standardisert fra bedriftenes side.

Jeg fant at de norske informantene brukte denne fleksibiliteten på svært forskjellige måter. Jeg laget derfor tre kategorier som beskrev dette: fleksibilitetskritikerne, fleksibilitetsmestrene og de ambisiøse fleksibilitetsstreverne. Det som særlig påvirket montasjene var hvilken innramming av arbeidstid informantene hadde. Slik vi husker kunne innrammingen arte seg på to måter: En stramt definert innramming hvor det som ikke var med i beregningen av arbeidstid var uønsket og ble tolket negativt, og en løsere innramming hvor overtid var med i beregningen (Callon 1998). Informantene som innrammet arbeidstiden løst hadde mindre problemer med å håndtere overflyt ettersom overtid, prosjektinnspurter og andre perioder med ekstrainsats var med i beregningen av arbeidstid.

Fleksibilitetskritikerne hadde en negativ holdning til fleksibiliteten. Disse greide ofte ikke å sette grenser for den, slik at de jobbet mer enn de selv ønsket. De innrammet arbeidsdagen etter normalarbeidsdagen, altså i tråd med det industrielle tidsregimet. Vi så også at kritikken handlet om at de ofte opplevde det vanskelig å ta ut avspasering, slik at fleksibiliteten fremstod som et løfte som ikke ble innfridd, som eksempelvis for Anette. Kritikken handlet også om at det også kunne være vanskelig å skille mellom arbeid og ikke-arbeid, slik som for Ann, og dette skapte frustrasjon fordi tankevirksomhet og mentale forberedelser ofte ikke defineres som ordentlig og målbart arbeid. Ifølge O' Carroll (2008) blir tid mellom arbeid og ikke-arbeid fort sammenfiltret i IKT-arbeid fordi arbeidet har trekk fra både det industrielle og det fleksible tidsregimet. Dermed kan innrammingene skape problemer for de informantene som ønsker

normalarbeidsdag og den faktiske hverdagen deres hvor overtid forekom. For denne kategorien arbeidstakere kan arbeidet oppfattes som grådig, og grenseløst på den måten at jobben flyter ut over rammene informantene har satt for arbeidstiden (som er normalarbeidsdagen). Denne gruppen informanter gjorde ofte innrammingen av arbeidstiden svært stram, slik at overtid ble oppfattet som noe negativt.

Fleksibilitetsmestrene var en mer sammensatt gruppe. Jeg fant i hovedsak at de brukte fleksibiliteten på to forskjellige måter– enten ved å ha *få* grenser for arbeidet og ved å dele opp og tilpasse arbeidsøktene til familiens aktiviteter, eller ved å ha *klare* avgrensninger for arbeidsdagen og et klart skille mellom lønnsarbeid og familieliv. Sett under ett hadde denne gruppen en innramming av arbeidstiden som inkluderte overflyt – de forventet at ekstra arbeid kunne forekomme og så ikke det som problematisk. Lønnsarbeidet ble delt i flere skift av de som hadde få grenser, slik som Agnes. Hun dro litt tidligere fra jobben for å være hjemme da barna kom hjem, og jobbet en økt om kvelden igjen. Denne typen skreddersøm av tid gjør at Agnes ifølge Roberts (2008) kan betegnes som en tidspioner. I gruppen av fleksibilitetsmestrene finnes også de som valgte å *ikke* benytte seg av fleksibilitet i arbeidstiden, slik som Arthur. Arthur hadde bevisst valgt å forholde seg til konvensjonell arbeidstid, og kan ifølge Roberts (2008) betegnes som en tidskonvensjonalist. Arthur blandet ikke arbeid og familieliv slik som Agnes. Begge var imidlertid fornøyd med sine valg og følte at de greide å balansere familieliv og lønnsarbeid på en måte som fungerte for dem. Begge hadde en fortid hvor de hadde hatt en betydelig arbeidsinnsats, før de så kom fram til at de måtte endre på noe i montasjen for å få et fungerende hverdagsliv. Denne gruppen arbeidstakere var klar over at arbeidslivet kunne være både grådig og grenseløst, men hadde lært at det er de selv som må definere grensene. Dermed kan de også kalles *fleksibilitetsmestrene*.

Blant *de ambisiøse fleksibilitetsstreverne* var det tydelig større frustrasjoner og vanskeligheter med å håndtere fleksibiliteten. Typisk for informantene i denne gruppen var at de hadde store ambisjoner *både* i karrieren og familielivet, og at de hadde større utfordringer med å sette grenser for arbeidet. Innrammingen av arbeidstiden var fleksibel, og jobbing hjemmefra og på kveldstid var normalt for denne gruppen informanter som jeg representerte ved Petra og Phillip. Begge mestret fleksibiliteten tilsynelatende bra nå, etter litt prøving og feiling, og slik sett kunne de også vært betegnet som fleksibilitetsmestrene. Begge *opplevde* imidlertid seg selv som mindre flinke til å håndtere fleksibiliteten fordi den trakk mest i retning av å jobbe mer. Begge strevde med montasjen sin fordi de hadde en forventning om at de burde klart

balanseringen *enda bedre*. Verken Petra eller Phillip hadde sterke reduksjonsstrategier inkludert i montasjene sine, noe som antakelig bidro til strevet deres. De ambisiøse fleksibilitetsstrevernes fleksible arbeidshverdag hadde et tidsfrigjørende potensial, men førte oftere til at de arbeidet mer. Både Petra og Phillip satt i “klisteret” – arbeidet smakte søtt og godt, men gjorde det også vanskelig å sette grenser.

I kapittel 7 fulgte jeg et utvalg informanternes biografier mer inngående. Dermed greide jeg å rekonstruere hva aktørnettverkene deres bestod av og hvordan relasjonene mellom de ulike elementene påvirket effekten av montasjen. Informantenes montasjer var satt sammen av flere forskjellige aktører, hvor alle inkluderte egen jobb, partnerens arbeid og barnehagens åpningstider mm. Jeg viste hvordan montasjene ble forskjellige selv om informantene utgjorde en forholdsvis homogen gruppe der alle hadde høy utdanning og jobbet i IKT-bedrifter. Antakelsen om at partner og barn var viktige elementer i montasjene stemte. Det varierte imidlertid hvor viktig disse aktørene ble i hver informants nettverk, slik Peders og Petrus’ montasjer illustrerte. Begge hadde like elementer i montasjene sine, men Petrus fremhevet sin jobb som viktigere enn samboerens, mens Peder måtte innrette seg etter sin samboers ufleksible studieprogram. Ettersom jeg kom tett på informantenes montasjearbeid i dette kapitlet, ble også en fjerde monteringsstrategi synlig, normbearbeidingsstrategien. Normbearbeidningen skjedde gjennom at informantene “hørte”, transformerte og *reformaterte* ulike “stemmer” eller “beskjeder” som formateringene og plug-in’ene bidro med. En illustrasjon på det var Arthurs og Petrus’ forskjellige bruk av “dårlig samvittighet”. Arthur behandlet “dårlig samvittighet” som en aktør i nettverket sitt og utelot denne effektivt ved hjelp av å redusere forventningene til seg selv. Petrus på sin side brukte “dårlig samvittighet” til å gi jobben større plass i montasjen sin. Petrus brukte den dårlige samvittigheten til å legitimere alt han ikke fikk gjort, som oppussing, husarbeid, trening med mer. En tredje variant av “dårlig samvittighet” var Petras følelse av å mestre balansen mellom arbeid og familieliv dårlig, til tross for at hun holdt mange baller i luften samtidig. For henne kan altså “dårlig samvittighet” komme av at hun ikke greier å innfri det hun oppfattet som “krav” til hvordan “det gode liv” skal leves. Ifølge Bauman (2000) og Beck & Beck-Gernsheim (2001) handler disse nye “kravene” om å utnytte alle muligheter på alle arenaer av livet; i jobben, i familielivet, på et personlig plan og blant venner.

Alle informantene bearbeidet altså normer av ulike slag, men det varierte hvilke normer, ”beskjeder” eller “stemmer” de kommuniserte med og eventuelt reformaterte. Jeg fant at noen informanter, eksempelvis Petra, fikk en uforutsigbar montasje fordi hun prøvde å lytte til og handle ut fra flere

motstridende normer og stemmer, mens Arthur brukte normalarbeidsdagen som buffer mot kravene den flytende moderniteten kan bidra til (Jf. Elchardus & Smits 2006). Videre fant jeg at reformateringene av det informantene oppfattet som krav til barneomsorg, arbeidstid og utforming av “det gode liv”, kan komme som følge av en *læringsprosess* hvor sammenvevingen av arbeid og familieliv *kontinuerlig* vurderes og videreutvikles. Montasjene formes i et samspill mellom (relativt) faste elementer, som bosted og åpningstider i barnehagen, og mer flytende og omskiftelige verdivurderinger og forhandlinger omkring arbeidstid (med bedriften) og husarbeid (med partner). Jeg konkluderte kapitlet med at den norske formateringen av balansering mellom arbeids- og familieliv er forholdsvis heterogen til tross for at gruppen jeg studerte hadde et likt utgangspunkt. I så måte har jeg vist at det er store variasjoner i hvordan balansering mellom arbeid og familieliv gjøres og oppleves. Det er imidlertid vanskelig å beskrive noe konkret som kan være en “norsk formatering” av balanseproblematikken, uten å først ha noe å speile det norske mot.

I kapittel 8 så jeg på balanseutfordringer for malaysiske IKT-ansatte. Velferds-, arbeidstids- og flytende modernitetsformateringene utgjorde her andre kontekster for hvordan det var mulig og praktisk å balansere lønnsarbeid og familieliv. De malaysiske formateringene produserte kontroverser på andre områder enn hos de norske informantene, og kontroversene viste i sin tur andre typer balanseutfordringer og tilhørende “løsninger”. I motsetning til i Norge tilbød velferdsstatsformateringen mer *uorden* i Malaysia, ettersom det ikke finnes en statlig politikk som skal sørge for at toinntektsfamilier skal få en lettere hverdag. De statlige moderniseringsplanene fokuserer imidlertid på å sikre Malaysias inntreden i den økonomiske eliten i verden, men lite på balanseproblematikk.

Det varierte imidlertid hvilken form for barnepass de malaysiske informantene hadde valgt. Et par informanter brukte svigermoren, mens andre hadde en dagmamma som de brakte barna til. De som brukte barnehager og førskoler, begrunnet dette med at barna måtte begynne læringen så tidlig som mulig. Det som var interessant, var at begrunnelsene for begge alternativene, altså privat hjemmebasert omsorg og institusjonalisert omsorg, var lik. Alle fremhevet viktigheten av at barna lærte sosiale ferdigheter og fikk lekekamerater, og at det var viktig at de også begynte den faglige læringen så tidlig som mulig. Ettersom det ikke fantes standardiserte barnepassløsninger slik som i Norge, måtte informantene bruke energi på å begrunne valgene de hadde gjort, noe de norske informantene ikke gjorde.

Jeg fant at arbeidstidsformateringen i Malaysia, slik den ble opplevd av mine informanter, tilbød orden, i form av lite fleksibilitet i forhold til når

arbeidet skulle starte og slutte. Fleksibiliteten må også karakteriseres som beskjeden fordi ingen jobbet hjemmefra eller hadde særlig mulighet til avspasering. Arbeidstiden var lang og uflexibel for alle. Dette ble styrende for informantenes balansemonteringer.

Et viktig funn er at betydningen av kjønn ble mer synlig i denne nasjonale konteksten enn i den norske. Malaysia preges av to ideologier som trekker i hver sin retning: en revitalisering av islam som styrker patriarkalske holdninger, og moderniseringsprogrammene som ser kvinner som en viktig og uutnyttet økonomisk ressurs. Dermed blir det viktigere å begrunne hvorfor kvinnene skal ha et arbeid når de også har fra 1-5 barn hjemme.

De malaysiske informantene brukte også ulike monteringsstrategier. De fleste hadde liten mulighet til å effektivisere lønnsarbeidet, men de kunne derimot effektivisere familietiden. Fordi de hadde så lite tid til familien i ukedagene, ble helgene den sentrale familietiden.

De malaysiske informantene var imidlertid avhengig av en rekke erstatningsstrategier for å kunne holde monteringen sin sammen. Det var vanlig å ha hushjelp til å passe barna og ta seg av husarbeidet. Det var også vanlig å benytte seg av transporttjenester til å frakte barna til og fra skoler og barnehager, og det var vanlig å kjøpe ferdig middag ute. Bruken av disse erstatningsstrategiene ble ikke begrunnet og diskutert på samme måte som i Norge. Det kan tyde på at de var langt mindre vanskelige moralsk sett, og at de snarere ble sett på som premisser for å få til balanseringen av hverdagslivet. Erstatningsstrategiene gjorde det mulig å kombinere lønnsarbeid med omsorg for mange barn.

De malaysiske informantenes monteringer var altså varierte på andre områder enn de norske informantenes monteringer. Det var først og fremst variasjon i valg av barnepass som ble tydelig, sammen med begrunnelsene for at kvinnene skulle arbeide. Motsatt var det liten diskusjon omkring avgrensning av arbeidstiden og håndtering av fleksibilitet, og bruk av erstatningsstrategier, slik som i Norge. Satt på spissen kan en si at det gjaldt å være kunnskapsrike og effektive arbeidere, og slik sett kan Tårnfridfiguren til en viss grad representere en engasjert og driftig ansatt i en malaysisk kontekst.

I kapittel 9 analyserte jeg monteringer til fire californiske IKT-ansatte. Dette kapitlet tok for seg færre informanter enn de foregående kapitlene, men gikk mer i dybden av hver enkelt. En av årsakene til at jeg presenterte kun fire monteringer, var at det var få av de californiske informantene som hadde barn. I tillegg var fleksible arbeidstidspraksiser nøye vevd sammen med

barneomsorgspraksisene, slik at det var nødvendig å følge aktørene tett for å få grep om på dette.

I likhet med Malaysia tilbød den californiske velferdsformateringen *uorden* i form av å ha oversiktlige og ulike program for fødselspermisjoner, markedsstyrt barnepass og svak regulering av arbeidstid. I tillegg var alle helsetjenester knyttet til lønnsarbeidet, og dermed ble det ekstra viktig å beholde jobben og gjøre karriere, og på den måten sørge for familiens velferd. Arbeidstidsformateringen tilbød også *uorden* ettersom fleksibiliteten bedriftene åpnet for, eksisterte side om side med en kultur for lange arbeidsdager og krav om tilstedeværelse på jobben (jf. bl.a. Hochschild 1997, Perlow 1999, Matthews 2003). Blant de informantene som hadde barn, fant jeg da også mer varierende arbeidstidspraksiser enn hos både de californiske informantene som ikke hadde barn, og hos norske og malaysiske informanter. Alle nøkkelinformantene hadde valgt å tilpasse arbeidet til foreldrebasert barnepass. Det varierte imidlertid hvordan dette ble gjort – Evelyn og Rosie tilpasset arbeidstiden slik at de selv kunne passe barna selv. Edward om jobbet mest hjemmefra for å være nær familien, mens kona tok mesteparten av omsorgen for datteren. Esther arbeidet full tid, mens mannen hennes var hjemme med de to barna. Evelyn jobbet deltid nå, men hadde tidligere vært hjemmeværende noen år mens barna var små, og hun hadde deretter jobbet som selvstendig konsulent, noe som gav henne den beste muligheten til å styre egen tid.

Det er interessant at i California levde de fleste informantene med barn i eninntektsfamilier, hvor partneren var hjemme og tok vare på barna i kortere eller lengre perioder. Dette betyr at omsorg for små barn i del fleste tilfellene var foreldrebasert. Valg av barnepass varierte altså ikke så mye som forventet blant de californiske informantene. Det betyr imidlertid ikke at alle californiske familier velger denne løsningen. Fordi min gruppe informanter hadde høy inntekt greide de også å overleve på en inntekt, i hvert fall i en periode mens barna var små. Begrunnelsene for at informantene passet barna selv var både at de ville det, men også at det var vanskelig å skaffe god og rimelig institusjonalisert barnepass. Dermed ble løsningen å sno arbeidstiden rundt de barnepassordningene som var tilgjengelig. Inntektsnivået muliggjorde antakeligvis også den utstrakte bruken av rengjøringshjelp, en type tjeneste informantene satte pris på og ønsket å ha. Evelyn og mannen hadde hus med hage og hadde også satt bort plenklipping til et firma. Balanseutfordringene er antakelig større for familier i California uten slike økonomiske muskler, og som dermed er avhengig av to inntekter for å leve (og bo i gode områder med gode skoler). På bakgrunn av mitt utvalg informanter er det derfor ikke mulig å svare på hvordan toinntektsfamilier balanserer arbeid og familieliv generelt i

California. Det kan imidlertid gi en god pekepinn om at mangelen på institusjonalisert barnepass av god kvalitet gjør at de fleste par velger foreldrebasert omsorg av små barn, og at dette gjør at foreldrene ikke kan involvere seg likt i barneomsorgen.

Informantene hadde stor grad av fleksibilitet i forhold til når og hvor arbeidet skulle utføres, men kanskje ikke så stor innvirkning på lengden av arbeidsdagen. Informantene beskrev arbeidet i IKT-bransjen som oppgavebasert. Flexibiliteten gav Esther, Edward og Evelyn mulighet til å tilpasse arbeidet til familielivet, men de påpekte også at det var lett å jobbe *mer* når de styrte dagen sin selv. Det kan tyde på at normeringene knyttet til å vise lojalitet, engasjement og være synlig i jobben var særdeles sterke.

Flere av de californiske informantene hadde, i likhet med de norske, en fortid med mye jobbing bak seg før de etter hvert hadde lært å sette grenser eller innsett at de ville bruke livet til mer enn bare jobb. De var veldig opptatt av å begrunne arbeidstidsvalgene sine, og de begrunnet også valg av barnepass. Sammenlignet med Norge og Malaysia fant jeg at arbeidstidspraksisene var langt mer varierte i California, men med et forbehold med tanke på utvalget i empirien min. Til tross for eventuelle skjevheter i materialet, fant jeg altså en større arbeidsfleksibilitet i form av alternativer til kjernetid på kontoret og fleksibel start og slutt på arbeidstiden, slik som i Norge. Flexibiliteten var imidlertid fremtvunget av hensyn til barnepass, slik at det også her var slik at andre deler av livet, altså andre aktører i hverdagslivsnettverket, var innrettet etter det industrielle tidsregimet.

Jeg balanserer, altså er jeg? Mot en norsk balansemodell

Hva betyr avhandlingens funn? Ser vi en norsk konstruksjon av balanseproblemene tydeligere? Hvordan skal balansering av arbeid og familieliv/fritid forstås, og hvordan kan balanseproblematikken nyanseres? Er det mulig å se konturene av en eventuell norsk modell?

Som nevnt flere ganger tilbød velferdsstatsformateringen orden i form av universelle og forholdsvis standardiserte offentlige tilbud om fødselspermisjon, barnetilsyn og regulering av arbeidstid. Som vi har sett, var det liten grad av kontrovers omkring valget av foreldrebasert omsorg i barnets første leveår i Norge, før barnet deretter gikk i barnehage og senere skolefritidsordning (SFO). Dette var så vanlig at det knapt ble nevnt av de norske informantene, mens både de malaysiske og californiske informantene la mye arbeid i å begrunne barnepasset de valgte. I Norge ble dermed oftest barnehagens/SFOs *åpningstider* det mest sentrale i informantenes montasjearbeid. Dette fikk implikasjoner både

for jobbtidens start og slutt og hva som oppfattes som familietid, som nærmere bestemt utgjør tiden fra barna hentes i barnehage/SFO og til de legger seg, grovt anslått fra klokka 16 til klokka 20. Forventningen om “tid til barn” gir slik sett sterke normeringer om hvem som skal være sammen med barna i dette tidsrommet. Denne måten å organisere hverdagen på varer omtrent frem til barnet blir 10 år. Velferdsformateringen legger altså forholdsvis langsiktige føringer på familiers tidsrytme over en lang periode og hadde klar innvirkning på arbeidstidsformateringen.

I kapittel 1 stilte jeg meg undrende til hvorvidt fleksibiliteten som kunnskapsarbeidere angivelig har i jobben var så stor som påstått? Jeg fant tre forskjellige informantkategorier, kjennetegnet av at de håndterte fleksibiliteten forskjellig. Likevel hadde de én ting til felles: Uansett om de innrammet arbeidstid stramt eller åpent, opererte de alle med en tidsforståelse som var tilpasset det industrielle tidsregimet, slik også O’Carroll (2008) hevdet. Det vil si at informantene orienterte arbeidstiden etter normalarbeidsdagen, enten de jobbet 8 til 4 eller delte opp arbeidsdagen i flere skift. Dette kan tyde på at det industrielle tidsregimet ikke er blitt så omformet til et fleksibelt tidsregime som vi kan få inntrykk når vi leser forskningslitteraturen om det nye arbeidslivet (Jf. Brandt & Kvande 2005, Ellingsæter 2002). Kan det i stedet være slik at det industrielle og det fleksible tidsregimet eksisterer side om side i det nye arbeidslivet, og spesielt kunnskapsintensive jobber, slik O’Carroll (2008) foreslår? Jeg fant i alle fall at mine norske informanter i liten grad benyttet seg av arbeidstidsfleksibilitet, ut over det å ha variert start og slutt på arbeidsdagen, og å avspasere. Arbeidstiden var altså standardisert ut over dette.

Også forestillingen om at det fleksible tidsregimet gir annerledes jobbing utfordres av mine funn. Blant mine norske informanter var det få som konsekvent og regelmessig jobbet til andre tider og andre steder. Tvert om var arbeidstiden snarere overraskende standardisert og formet etter normalarbeidsdagsmodellen, dog med noe variasjon over når arbeidet startet og stoppet. I den grad arbeidstiden var annerledes, var det i form av å jobbe *i tillegg til* normalarbeidstiden: altså jobbet noen *mer* som følge av oppgavebasert mål på arbeidstid, fleksibilitet, ansvarliggjøring og interessante arbeidsoppgaver. Slik sett er mine funn i tråd med forestillingene om “det grådige arbeidslivet” (jf. bl.a. Lauritsen 2000, Rasmussen 2000, 2002, Kvande 2003, Rasmussen og Johansen 2005, Bungum & Kvande 2002, Bungum 2008). Det var imidlertid en betydelig variasjon i hvordan fleksibilitet i arbeidstid påvirket hverdagslivsmontasjene.

I den uorden som arbeidstidsformateringen tilbød som følge av store valgmuligheter, er det to viktige funn jeg vil hente fram: Først ser vi at

arbeidstidsformateringen forsøker å fremholde et fleksibelt tidsregime, mens informantene ofte navigerer etter det industrielle tidsregimet. Betyr det at disse to tidsregimene eksisterer side om side, slik O'Carroll (2008) hevder? Eller bør man heller snakke om et slags *hybridregime* hvor arbeidslivet i mindre grad regulerer arbeidstiden samtidig som andre deler av livet sørger for at tiden styres av rutiner?

Min empiri viser at arbeidstid er det til en viss grad er mulig å forhandle om. Bedriftene tilbød som nevnt en form for formell, avtalebasert fleksibilitet som innebar at de ansatte stort sett måtte være til stede i kjernetiden (ofte mellom kl. 9 og 15) og delta i møter. Slik sett er ikke arbeidstiden så veldig fleksibel (uten etter spesielle avtaler), men gir heller rammer som informantene velger innenfor. Samtidig er det også mulig å forhandle seg ut av kjernetiden, slik som for eksempel Petra hadde gjort. Vi så også at bedriftene var opptatt av å begrense overtid, både for å redusere kostnader, men også for å forhindre utbrenthet blant sine ansatte. Selv om arbeidstiden ikke var så standardisert som den ville vært i et industrielt tidsregime, og bedriftene i utgangspunktet overlot en god del av tidsstyringen til de ansatte, sørget bedriftene i bunn og grunn bare for et minimumskrav til arbeidstid. Som montasjene har vist, var det derimot andre deler av livet som regulerer arbeidstiden strammere enn bedriftene gjorde. Det beste eksempelet på det er barnehagens eller SFOs åpningstider. De måtte under alle omstendigheter etterleves, og det bandt de ansatte til en bestemt tidsrytme. Også andre fritidsaktiviteter og diskursen om "tid til barn" (som impliserer at barn skal ha sine foreldres fulle oppmerksomhet mellom klokka 16 og 20) bidro til å bestemme "den norske" arbeidstiden. Det kan også se ut til at i Norge bør man ha en toskifts-modell, slik som Agnes, hvis man vil gjøre karriere (jf. også Rasmussen og Håpnes 2007).

Arbeidstid er altså ikke bare styrt av arbeidslivet eller av individet selv i Norge. Slik sett virker det mest fruktbart nettopp å karakterisere arbeidstiden som en effekt av et *hybrid* tidsregime som oppstår fordi flere temporale aspekter ved livet må koples (monteres) sammen – slik som partners jobb, barns aktiviteter, bosted, stillingstype, innramming av arbeidstid, hvor mye informanten lytter til stemmer fra de ulike formateringene. Arbeidet med å få til dette kom tydelig frem i informantenes montasjer.

Den flytende modernitetsformateringen kan forstås som en norm- og idéprodusent. En stor del av forventningene til "det gode liv" kom herfra (men også fra velferds og arbeidstidsformateringene). Disse kan også være litt "tatt for gitte", spesielt at det å ha et arbeid som er tilfredsstillende og utfordrende så å si er en "rettighet". Ellers er kanskje det mest tydelige funnet den graden av rutine og stabilitet som preget informantenes liv. På et ideologisk plan finnes det

mange valgmuligheter for hvordan ”det gode liv” skal leves, men på et praktisk plan så vi at hverdagslivsmontasjene ble formet etter stabile elementer som for eksempel barnehagens åpningstider eller trafikkproblemer på konkrete steder. Med hensyn til om den flytende modernitetsformateringen spiller en mer grunnleggende rolle enn de andre formateringer, syne jeg ikke det ser slik ut. Det var i høy grad praktiske og konkrete gjøremål som styrte informantenes hverdag, mens nye ideer og forventninger fra den flytende moderniteten kan sies å bidra til å starte en vurdering og bearbeiding av egne praksiser.

Den flytende formateringen tilbød altså uorden for alle tre kontekster. Hvilke kontroverser som var viktige i hver kontekst kom til syne i hvilke valg det var nødvendig, og viktig, å begrunne. I den norske modellen kan det se ut til at det knyttes spesielt sterke normeringer til tidsrommet mellom 16 og 20 (eller sengetid), hvor det meste av aktivitet knyttet til ”det gode liv” skal foregå. Dermed ble det, som jeg allerede har påpekt, større kontrovers omkring betalt barnepass i dette tidsrommet. Hvis barnepasset var ubetalt og knyttet til barnets frivillige *samvær* med besteforeldre, venner og/eller naboer, stilte saken seg annerledes. Det var altså en del sterke normeringer, spesielt knyttet til erstatningsstrategier hos de norske informantene. Monteringsstrategiene kan slik forstås som en indikator for hvor sterkt informantene oppfatter formateringene fra den flytende moderniteten. Ulike monteringsstrategier og forskjellige kombinasjoner av disse førte som vi har sett til variasjon i hvilken effekt informantene fikk av hverdagslivsmontasjen sin. Det som ble tydelig var at fleksibilitetsmestrene først og fremst valgte reduksjonsstrategier i kombinasjon med de andre. De ambisiøse fleksibilitetsstreverne hadde større tendens til å skulle effektivisere både arbeid og familieliv, men uten å redusere forventningene til hva de skulle oppnå. Dermed ble hverdagslivsmontasjen også mer strevsom for dem å holde sammen, siden de *ville* så mye på alle fronter av livet. De letteste montasjene hadde de informantene som hadde redusert på arbeidstiden, altså en konkret reduksjon, eller hadde reduserte krav og forventninger til seg selv. Den aller letteste montasjen hadde de som reduserte både konkret og mentalt.

Så til balansemetaforen. Jeg har brukt begrepet balanse gjennom hele avhandlingen, men påpekte i kapittel 1 at balanse som metafor ikke er et godt valg (jf. bl.a. Lewis et al. 2007, Fleetwood 2007a). Den flytende moderniteten bidrar *ikke* til et liv i balanse. Tvert om bidrar alle valgmulighetene, ekspertsystemene og individualiseringen til et liv i *ubalanse*. Samfunnstrekkene som Beck, Bauman og Giddens mener vi har løsrevet oss fra, ble beskrevet av dem som et samfunn i likevekt. Balansemetaforen kan kanskje brukes til å beskrive en indre harmoni i livet i stedet for likevekt i kombinasjonen av arbeid

og familieliv? Som montasjene jo viser, er ikke livet statisk. Montasjene er dynamiske og vil endre seg når aktørene i nettverket endrer seg. Det vil si at montasjen vil endre karakter når noen av aktørene endrer karakter, som for eksempel når barna blir større, familien flytter, barnehagens åpningstider utvides, eller informanten får mer erfaring og strever mindre i jobben.

Ettersom livet i den flytende moderniteten er i ubalanse, er det kanskje passende med andre metaforer for kombinerings av arbeid og familieliv? Empirien min viste at flere bilder kan brukes: En av de californiske informantene har allerede beskrevet balansen som *sjonglering*, hvor det handler om å holde de viktigste ballene i lufta. Andre informanter *tøyer* eller *temmer* montasjen sin, for eksempel ved å redusere forventninger eller redusere på arbeid eller fritid. Andre *koreograferte* montasjen sin, de planla og effektiviserte altså tiden for å få mest mulig ut av den. Balansen av arbeid og familieliv kan også beskrives som en *mosaikk* når arbeid og familieliv flettes inn i hverandre, eller den kunne beskrives som en *byttehandel* hvor et element erstattet et annet i aktørnettverket. Denne siste metaforen er kanskje den mest negative, ettersom det da blir snakk om å fortrenge en av delene (slik som hos noen av de californiske informantene), og ikke kombinerings av arbeid og familieliv.

Er det slik at det er vanskelig å balansere arbeid og familieliv i den flytende moderniteten? Mitt svar må bli både ja og nei.

Mot en teoretisk karakterisering av balanse

Hvordan forsøke å konkludere teoretisk på bakgrunn av alle disse empiriske funnene? Kan vi si noe om fruktbarheten av å bruke *montasje-* og *formateringsbegrepene*? Jeg antydte over ulike andre metaforer som kan brukes i tillegg til eller i stedet for balansemetaforen. Som min remontering av informantenes montasjer har vist, varierte det mye hvordan montasjene var satt sammen og hvilken effekt de hadde. Derfor kan vi si at noen i større grad balanserte, mens andre sjonglerte, og begge deler er like riktig som metafor. Det er uansett viktig å beholde det dynamiske aspektet i balanseproblematikken, det er tross alt livet vi snakker om, og livet kan endre seg fra et åndedrag til et annet. Derfor skal jeg nå forsøke å formulere en teori om balanseproblematikken ut fra analysen av det empiriske materialet. Her vil jeg trekke på Latours handlingsteori. Som en generisk handlingsteori kan forbindelsessosiologien brukes til å få innblikk i hvordan individene handler i forhold til formateringene sett *nedenfra*: hvordan hverdagslivet leves i det som kalles balanse.

For å beskrive balanseproblemer og hvilke løsninger formateringene foreslår, vil jeg introdusere en matematisk metafor, nemlig det som kalles

”overbestemte” ligningssystemer. “Overbestemte” ligninger har flere ligninger enn antall ukjente og har som regel *ingen løsninger*. Forsøkene på å balansere kunnskapsintensivt arbeid med familieliv i den flytende moderniteten, kan forstås som en “overbestemt” ligning. Hva innebærer det?

De tre formateringene forsøker å bidra med handlingsopsjoner eller “løsninger” på hvordan balansen mellom arbeid og familieliv kan gjøres. Men de stiller sammen – og også hver for seg – så mange krav og føringer på hvordan dette skal gjøres at livet så å si blir “overbestemt”. I et flytende, refleksivt, senmoderne liv er det altså for mange “ligninger” i ligningssystemet i forhold til aktørenes handlingsmuligheter og ressurser. Dermed blir systemet – balansen – i prinsippet ikke løsbart. Abstrakt sett lar dermed ikke livet seg leve, så og si. Selv om formateringene representerer forslag til hvordan balansen kan, bør og skal gjøres, kan ingen aktører fullt ut la seg formatere, deri ligger det “overbestemte”. Livet er altså “overbestemt” i den forstand at aktørene stilles overfor så mange krav og forventninger til hvordan det skal “løses”, slik at det ikke er plass til (eller menneskelig mulig) å gjøre alt som formateringene foreslår. For å gjøre hverdagslivet levelig må dermed noen krav og forventninger rett og slett overses, modifiseres og/eller utelukkes. På denne måten kan man bruke forskjellige handlingsstrategier som kan gi noen løsninger, noe som gir handlingsfrihet likevel. Aktørene *monterer seg slik sett fram* til løsninger som passer for dem, og i det ligger det selvsagt frihet. Men denne friheten kan være både en gave og en byrde, dvs. friheten er tvetydig: Man kan velge, men det er svært strevsomt å gjøre valg og samtidig ha ansvar for å begrunne valgene, og i siste instans også for utfallet. Det finnes altså alternativer i forhold til hvordan livet skal leves, men man *må* velge mellom dem. Det overbestemte livet lar seg ikke leve ved å følge *alle* krav og forventninger, derfor må noe velges bort, og det er kanskje den viktigste utfordringen i den flytende moderniteten.

Montasjene jeg har vist i denne avhandlingen er altså konkrete måter å leve det “overbestemte” livet på. Jeg har gått inn i enkeltmontasjer for å vise bredden i og nyansene i hvordan balansering gjøres og leves av aktørene selv. Men kan jeg på dette punktet snakke om *typer* av montasjer? Vi husker fra kapittel 6 at jeg fordelte informantene i tre kategorier: Flexibilitetskritikerne, som var negativt orientert mot fleksibiliteten i arbeidet, fleksibilitetsmestrene som var positivt orientert mot fleksibiliteten i arbeidet og de ambisiøse fleksibilitetsstreverne som var positivt orientert mot fleksibiliteten, men som slet med å sette grenser. Vi husker også at det var variasjoner i montasjene innad i hver kategori. Hva var så fellestrekkene? Hvordan kan montasjene typologiseres?

Montasjene kan sorteres etter hvor stabile de var og hvor fornøyde aktørene var med montasjen sin.

- *Fleksibilitetskritikerne* har en *stabilisert* montasje. Men de følte seg invaderte, de hadde liten kontroll over fleksibiliteten. Dermed var de også *misfornøyde*. For disse var friheten en byrde.
- *Fleksibilitetsmestrene* hadde også en stabilisert montasje. Disse *forenklet* det “overbestemte” livet, de *satte grenser* og hadde *temmet* elementene i montasjen. De *sjonglerte* til og med mellom ulike deler av livet, tilsynelatende lekende lett. For disse var friheten en gave. De var fornøyde med montasjen sin.
- De ambisiøse *fleksibilitetsstreverne* har derimot en *urolig* montasje. Montasjen er uferdig og utprøvende, den var ikke stabilisert (ennå). Disse vil ha alt på best og riktigst mulig måte, både karriere og familieliv, og de nektet å gi seg. De prøvde hele tiden å finne nye løsninger på “det overbestemte” slik at montasjen aldri ble stabilisert. De var både fornøyde og misfornøyde, det svingte fra den ene siden til den andre.

Det “overbestemte” livet takles altså gjennom montasjer og hovedstrategier. Det er to viktige underaspekt av dette. For det første er det et funn at det er *mange mulige utforminger* i det å løse balanseproblemer innenfor kategoriene. Det kan se ut til at *opplevelsen* av å balansere dårlig er viktigere enn hva informantene *faktisk gjør*. Det andre funnet er at montasjer *blir lært*. Aktørene lærer av det “overbestemte” livet og av livet selv. Konkretiseringen og operasjonaliseringen av den flytende moderniteten var vanskelig fordi de tre formateringene sprikte i alle retninger. Men ikke alt må begrunnes, slik analysen av formateringene viste.

Vi så at aktørene fikk “hjelp” av formateringene til å binde sammen montasjen sin på noen områder. Denne hjelpen var kulturspesifikk. I krysningpunktet mellom de tre formateringene løses deler av det “overbestemte” seg opp, som for eksempel barnehage/SFO-bruk i Norge. I krysningpunktet vil det altså være visse deler av det “overbestemte” som ikke forhandles, det trenger ikke å begrunnes. Det “overbestemte” livet kan virke/leves når noe hives ut – og det som ikke forhandles er ikke overbestemt lenger, det er bestemt. Når noe hives ut fra det “overbestemte” blir det til slutt underbestemt, og på veien dit er det en kort periode bestemt, dvs. ikke gjenstand for forhandling. Spørsmålet blir da hvordan aktørene vil utnytte det bestemte – som en gave eller som en byrde?

I analysen i denne avhandlingen har begrepene formatering og montasje vært sentrale. Hva har jeg fått ut av å studere balanseproblemer fra et slikt handlingsperspektiv? Sammenligner vi de tre kontekstene, ser vi at speilingen

har åpnet for å få øye på noen formateringer som ikke hadde vært synlig uten denne komparasjonen. Den norske konteksten har nemlig noe jeg vil kalle for et *trygghetsaspekt* som først ble synlig gjennom komparasjonen med velferdsformateringens utforming i Malaysia og California. I den norske modellen kan vi bry oss om velferd og fleksibilitet i jobben fordi vi *har mulighet* til å være opptatt av dette. På grunn av det omfattende og universelle sosiale sikkerhetsnettet vi har i Norge, vil jeg anta at norske arbeidstakere er langt mindre redde for å miste jobben enn malaysiske og californiske arbeidstakere. På grunn av de lange fødselspermisjonene med lønn og jobbtrygghet, blir det også knyttet mange moralske verdier til omsorg for spedbarn i Norge. Det blir sett på som moralsk uforsvarlig og dårlig foreldreskap om barnet overlates til andre omsorgspersoner enn foreldrene før barnet er minst 10 måneder gammelt. De malaysiske informantene spesielt kunne tenkt seg noe lenger permisjonstid, men ikke så mye, for de mente at det var både slitsomt og kjedelig å være hjemmeværende med barn. Poenget mitt er at den norske velferdsformateringen gjør oss blinde for andre måter å gjøre dette på. Grepet med å følge aktørene har også gitt innblikk i hvilke områder som var problematiske for dem.

Komparasjonen resulterte slik sett i et nytt lys å se den norske konteksten i. I speilingen mot de californiske og malaysiske IKT-ansattes hverdagslivsmontasjer, fant jeg at norske arbeidsplasser er regulerte og stort sett følger standardisert mengde arbeidstid. Jeg fant videre at de ferdigforhandlede offentlige tilbudene som fødselspermisjon og barnehage, løste en god del av balanseproblemene knyttet til hvem som skulle passe barna, samtidig som spesielt barnehagens åpningstider ble en konkret "tidsbøye" som informantene *måtte* forholde seg til. Gode statlige reguleringer for både arbeidstid og barneomsorg gjør at balanseringen *i prinsippet* bør være lettere i Norge, og det er fristende å konkludere med at "vi har det bra her i Norge". Men samtidig må vi innse at *opplevelsen* av stress og tidsproblemer kan være like så sterk i Norge som andre steder. Det er imidlertid likevel viktig å avdekke hvilke områder av balanseproblematikken vi faktisk blir blinde på når vi ikke sammenligner oss med noen andres. Slik ser vi også lettere hvordan de norske velferdsordningene produserer normeringer som igjen påvirker opplevelsen av mestring av arbeid og familieliv. Hvor vellykket hver og en sin hverdagslivsmontasje blir, kan tilsynelatende avhenge av aktørens evne til å lære av sine erfaringer og gjennom dette senke forventningene til hva som er mulig å oppnå. Det betyr ikke at det ikke er mulig å også gjøre karriere når aktørene velger en reduksjonsstrategi, det kan heller tyde på at reduksjonsstrategier *reduserer strevet* og dermed også gjør montasjen lettere å holde sammen.

Litteraturliste

Acker, Joan (1990): "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organisations". In *Gender and Society*, vol. 4, p. 139-158.

Adresseavisen 23.10.2006: "Lykke på topp".

Adresseavisen 7.1.2007: "Her tar alle 100 % pappaperm".

Aftenposten 9.10.2005: "Norge på stresstoppen".

Aftenposten 13.11.2006: "Tar med jobben hjem" (tema: Arbeidsliv)

Aftenposten 18.11.2006: "Lykke er et hektisk liv" (serie: Karriereliv)

Ahuja, M. K.(2002): "Women in the information technology profession", *European Journal of Information Systems*, 11, 20-34.

Akrich, Madeleine (1992): "The De-Description of Technical Objects". In Bijker, Wiebe & John Law (Eds.): *Shaping Technology/Building Society*. Cambridge, MA: MIT Press.

Anfelt, Trine (2008): "Den viktige far. Representasjoner av far i familiepolitiske dokumenter". I *Tidsskrift for Kjønnforskning* 1/08, s. 43-58.

Aspalter, Christian (2001): *Conservative Welfare State Systems in East Asia*. Westport: Greenwood Publishing Group, Inc.

APCDF: "Country Profile – Malaysia". Asia-Pacific Development Center on Disability Foundation. Lastet ned 26.05.2010 fra http://www.apcdfoundation.org/countryprofile/malaysia/malaysia_intro.html.

Bailyn, Lotte, Rhona Rapoport, Deborah Kolb, Joyce Fletcher et al. (1996): "Re-linking Work and Family: A Catalyst for Organisational Change". WP #3892-96. MIT.

Bakhtin, Mikail (1986): "The Problem of Speech Genres". In Emerson, C. & Holquist M (Eds.): *Speech Genres & Other Late Essays*. University of Texas Press.

Bauman, Zygmunt (2000): *Liquid Life*. Cambridge: Polity Press.

Bauman, Zygmunt (2008): *The Art of Life*. Cambridge: Polity Press.

Beck, Ulrich (1992): *Risk Society: TOwards a new modernity*. London: Sage.

Beck, Ulrich (1997): *Risiko og frihet*. Bergen: Fagbokforlaget.

Beck, Ulrich and Elisabeth Beck-Gernsheim (2001): *Individualization*. London: Sage.

Beck-Gernsheim, Elisabeth (2002): *Reinventing the Family. In Search of New Lifestyles*. Cambridge: Polity Press.

Benner, Chris (2004): "Labour in the Network Society: Lessons from Silicon Valley". In Castells, Manuel (ed.): *The Network Society*. Cheltenham: Edward Elgar.

Birkelund, Gunn E. og Trond Petersen (2003): "Det norske likestillingsparadokset. Kjønn og arbeid i velferdssamfunnet". I Frønes Ivar og Lise Kjølørød (red.): *Det norske samfunn*. 4. utgave.1.opplag. Oslo: Gyldendal Akademisk Forlag.

Björnberg, Ulla & Anna-Karin Kollind (2005): *Individualism and Families. Equality, autonomy and togetherness*. London and New York: Routledge.

Blunsdon, Betsy, Paul Blyton, Ken Reed & Ali Dastmalchian (2006): "Introduction. Work, Life and the Work-Life Issue". In Blyton, Paul, Betsy Blunsdon, Betsy, Ken Reed & Ali Dastmalchian: *Work-LifeIntegration. International Perspectives on the Balancing Multiple Roles*. London: Palgrave MacMillan.

Blunsdon, Betsy & Nichola McNeil (2006): "State Policy and Work-Life Integration: Past, Present and Future Approaches". In Blyton, Paul, Betsy Blunsdon, Betsy, Ken Reed & Ali Dastmalchian: *Work-LifeIntegration. International Perspectives on the Balancing Multiple Roles*. London: Palgrave MacMillan.

Bourdieu, Pierre (1998): *Practical reason: on the theory of action*. Cambridge: Polity

Brandth, Berit og Elin Kvande (2001): "Flexible Work and Flexible Fathers". In *Work, Employment and Society*, vol. 15 (2), p. 251-267.

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

Brandth, Berit og Elin Kvande (2005): "Fedres valgfrihet og arbeidslivets tidskulturer". I *Tidsskrift for samfunnsforskning*. Nr 1-2005:35-54.

Brannen, Julia (2005): "Time and the Negotiation of Work-Family Boundaries. Suonomy or illusion?". In *Time & Society*, Vol. 14 (1).p. 113-131.

Bungum, Brita, Berit Brandth og Elin Kvande (2001): *Ulik praksis – ulike konsekvenser. En evaluering av kontantstøttens konsekvenser for likestilling i arbeidsliv og familieliv*. Sintef/IFIM rapport STF 38.

Bungum Brita (2008): *Barndommens tid og foreldres arbeidsliv. En sosiologisk studie av barns og yrkesaktive mødres og fedres perspektiver på arbeids-og familieliv*. PhD.avhandling. Institutt for Sosiologi og Statsvitenskap, NTNU.

Bungum, Brita og Elin Kvande (2002): "Tid til barn". I Forseth, Ulla og Bente Rasmussen (red.): *Arbeid for livet*. Oslo: Gyldendal Akademisk Forlag.

Bye, Robert (2008): *Lærende bygninger – Nøkkelferdige brukere?* Doktoravhandling NTNU 2008:08.

- Bø, Tor P, R.H. Kitterød, T.Køber, S.M. Nerland og T. Skoglund (2008): *Arbeidstiden – mønstre og utviklingstrell*. Oslo: Statistisk Sentralbyrå.
- Børve, Hege Eggen (2008): *Norske kunnskapsorganisasjoner i et globalt arbeidsliv*. Ph.D avhandling, Institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU.
- Børve, Hege Eggen og Elin Kvande (2007): “Kjønnede tidskulturer i en global kunnskapsorganisasjon”. I Elin Kvande og Bente Rasmussen: *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*. Oslo: Fagbokforlaget. (artikkelen er også publisert i Tidsskrift for Kjønnforskning nr 3: 2006).
- Callon, Michel (1987): “Society in the Making: The study of Technology as a Tool for Sociological Analysis”. I Bijker, Wiebe E., Pinch, Trevor & Hughes, Thomas: *The Social Construction of Technological Systems*. Cambridge, Massachusetts: MIT Press.
- Callon, Michel (1998): “An essay on framing and overflowing: economic externalities revisited by sociology”. I Callon, Michel (ed.): *The Laws of the Market*. Oxford and Malden: Blackwell Publishers.
- Caproni, Paula J. (2004): “Work/Life Balance. You Can’t Get There From Here”. In *The Journal of applied behavioural science*, vol. 40(2), p. 208-218.
- Castells, Manuel (2000): *The rise of the network society*. 2nd. edition. Oxford: Blackwell.
- Charmaz, Kathy (2006): *Constructing Grounded Theory. A Practical Guide Through Qualitative Analysis*. London/Thousand Oaks/New Dehli: Sage Publications.
- Chiam, Heng Keng (2008): “Child Care in Malaysia: Then and Now”. In *International Journal of Child Care and Education Policy*, vol. 2(2). p. 31-41.
- Clarke, Adele (2005): *Situational Analysis. Grounded Theory After the Postmodern Turn*. Thousand Oaks: Sage.
- Cooper, Marianne (2002): “Being the “GO-TO Guy”: Fatherhood, Masculinity, and the Organization of Work in Silicon Valley”. In Gersten, Naomi, Dan Clawson and Robert Zussman: *Families at Work. Expanding the Boundaries*. Nashville: Vanderbilt University Press.
- Coser, Lewis A. (1974): *Greedy Institutions: Patterns of undivided commitment*. New York: The Free Press.
- Coupland, Douglas (1995): *Microserfs*. New York: ReaganBooks.
- Crompton, Rosemary and Clare Lyonette (2006): “Work-Life ‘Balance’ in Europe”. In *Acta Sociologica*. December 2006. Vol 49(4): 379-393.
- Crompton, Rosemary & Michalea Brockmann (2006): “Class, gender and work–life articulation”. In Perrons, D., Fagan, C., McDowell, L., Ray, K. and Ward, K. (eds.): *Gender Divisions and Working Time in the New Economy. Changing*

Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America. Cheltenham: Edward Elgar.

Czarniawska, Barbara (2007): *Shadowing and other techniques for doing fieldwork in modern societies.* Oslo: Universitetsforlaget.

Dagbladet 12.11.2006: "Tema:arbeidsliv".

Dagbladet 18.11.2006: "Serie:karriereliv"

Dagens Næringsliv 2/3.9.2006: "Pappa, kom hjem!"

Descartes, Lara and Elizabeth Rudd (2008): "Changing Landscapes of Work and Family". In Rudd, E and L. Descartes (eds.): *The Changing Landscape of Work and Family in the American Middle Class. Reports from the Field.* Lanam/Boulder/New York/Toronto/Plymouth: Lexington Books.

Devasahayam, Teresa og Brenda Yeoh (2007): "Asian Women Negotiating Work Challenges and Family Commitment". In Devasahayam, Teresa og Brenda Yeoh (eds.): *Working and Motherhood in Asia.* Copenhagen: NIAS Press.

Deutsch, Francine (1999): *Halving it All. How Equally Shared Parenting Works.* Cambridge, MA: Harvard University Press.

DeVault, Majorie (2000): "Producing Family Time". In *Qualitative Sociology*, vol. 23(4), p. 485-503.

Dodd, Nigel (1999): *Social Theory and Modernity.* Cambridge: Polity Press.

Eidem Olsen, Thrine Lise (2005): "Kontantstøttedebatten og ropet på mor". I Brandth, Berit og Elin Kvande (red.): *Valgfrihetens tid.* Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Elcahrdus, Mark & Wndy Smits (2006): "The Persistence of the Standardized Life Cycle". In *Time & Society*, Vol. 15(2/3), p. 303-326.

Ellingsæter, Anne Lise (1998): "Dual Breadwinner Societies. Provider Models in the Scandinavian Welfare States". In *Acta Sociologica* 41, p. 59-71.

Ellingsæter, Anne Lise (1999): "Dual Breadwinners between State and Market. I Rosemary Crompton" (Ed.): *Restructuring Gender Relations and Employment. The Decline of The Male Breadwinner.* London: Oxford University Press

Ellingsæter, Anne Lise (2001): "Tidsregimer under omforming". I *Tidsskrift for samfunnsforskning*. Nr.3/2001, s 347-372.

Ellingsæter, Anne Lise (2002): "Postindustrielle tidskontrakter. Fra tidsdisiplin til tidssuverenitet?". I Ellingsæter, Anne Lise og Jorun Solheim (red.): *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv.* Makt- og demokratiutredningen 1998-2003. Oslo: Gyldendal Akademisk Forlag.

Ellingsæter, Anne Lise (2003): "The complexity of family policy reform. The case of Norway". In *European Societies* 5: 4, 419-443.

Ellingsæter, Anne Lise (2004): "Tidskrise i familien?". I Ellingsæter, Anne Lise og Arnlaug Leira (red.): *Velferdsstaten og familien. Utfordringer og dilemmaer*. Oslo: Gyldendal Akademisk Forlag.

Ellingsæter, Anne Lise (2005): " 'Tidsklemme' – metafor for vår tid. I *Tidsskrift for Samfunnsforskning*. Nr 3. 2005, s. 297-326.

Ellingsæter, Anne Lise (2006): Nordiske permisjoner for foreldre - et columbi egg? I *Tidsskrift for velferdsforskning*, årg. 9: 73-87.

Ellingsæter, Anne Lise (2006b): "The norwegian childcare regime and its paradoxes". In Ellingsæter, Anne Lise & Arnlaug Leira (Eds.): *Politicising Parenthood in Scandinavia*. Bristol: Polity Press.

Ellingsæter, Anne Lise (2009): *Vår tids moderne tider*. Oslo: Universitetsforlaget.

Ellingsæter, Anne Lise og Arnlaug Leira (2006): "Introduction: Politicising parenthood in Scandinavia". In Ellingsæter, Anne Lise & Arnlaug Leira (Eds.): *Politicising Parenthood in Scandinavia*. Bristol: Polity Press.

Ellingsæter, Anne Lise og Lars Guldbrandsen (2005): "Den lange veien – barnehage som reell valgmulighet". I Brandth, Berit og Elin Kvande (red.): *Valgfrihetens tid*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Ellingsæter, Anne Lise og Lars Guldbrandsen (2003): *Barnehagen – fra selektivt til universelt velferdsgode*. NOVA Rapport 24:2003.

Employment Act, 1955/ILO 2010. Malaysia. Lastet ned 25.06.2010 fra International Labour Organisation 2010 <http://www.ilo.org/dyn/natlex/WEBTEXT48055/66265/E55mys01.htm>

Encyclopedia of the Nations (2010): "Malaysia- Poverty and wealth". Lastet ned 26.05.2010 fra <http://www.nationsencyclopedia.com/economies/Asia-and-the-pasific/Malaysia-POVERTY-AND-WEALTH.html>

Epstein, Cynthia, C.Serron, B.Oglensky & R.Sauté (1999): *The Part-Time paradox. Time Norms, Professional Life, Family and Gender*. New York and London: Routledge.

EPU (2010). "Vision 2020, 1991-2020". Economic Planning Unit. Prime Minister's Department Malaysia. Lastet ned fra <http://www.epu.gov.my/18426.06.2010>.

Esping-Andersen, Gøsta (1990): *The Three Wolrds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.

Esping-Andersen, Gøsta (1996): "After the Golden Age? Welfare State Dilemma in a Global Economy". In Esping-Andersen, Gøsta (Ed.): *Welfare States in Transition*. London: Sage.

- Fleetwood, Steve (2007a): “Re-thinking work-life balance: editor’s introduction”. *International Journal of Human Resource Management*. 18:3, March 2007, p351-359.
- Fleetwood, Steve (2007b): “Why work-life balance now?”. *International Journal of Human Resource Management*. 18:3, March 2007, p387-400.
- Fleming, Peter & André Spicer (2004): “ ‘You can checkout anytime, but you can never leave’: Spatial boundaries in a high commitment organization”. In *Human Relations*, 57(1):75-94.
- Gambles, Richenda, Suzan Lewis and Rhona Rapoport (2006): *The Myth of Work-Life Balance. The Challenge of Our Time for Men, Women and Societies*. London: John Wiley & Sons, Ltd.
- Gansmo, Helen J., Vivian Lagesen og Knut Sørensen (2003): “Forget the hacker? A critical re-appraisal of Norwegian studies on gender and ICT”. In Lie, Merete (ed.): *He, She and IT Revisited*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Geertz, Clifford (1993): *The Interpretation of Cultures: selected essays*. London: Fontana.
- Gerson, Kathleen (1985): *Hard Choices. How Women Decide about Work, Career and Motherhood*. Berkeley/Los Angeles/London: University of California Press.
- Gerson, Kathleen (2010): *The Unfinished Revolution*. New York: Oxford University Press.
- Giddens, Anthony (1984): *The Constitution of Society*. Cambridge: Polity Press.
- Giddens, Anthony (1990): *The Consequences of Modernity*. Cambridge: Polity Press.
- Giddens, Anthony (1996): *Modernitet og selvidentitet. Selvet og samfunnet under sen-moderniteten*. København: Hans Reitzels Forlag A/S (original utgave (1991): *Modernity and Self-identity*. Cambridge: Polity Press).
- Glaser, Barney & Anselm Strauss (1967): *Discovery of grounded theory*. Chicago: Aldine.
- Globalis (FN-Sambandet) (2010): *Malaysia*. Lastet ned fra <http://www.globalis.no/Land/Malaysia>
- Goffman, Erving (1971): *The Presentation of Self in Everyday Life*. London: Allen Lane/The Penguin press.
- Gornick, Janet & Marcia Meyers (2003): *Families that Work. Policies for Reconciling Parenthood and Employment*. New York: Russell Sage Foundation.
- Goulding, Carmel & Ken Reed (2006): “Commitment, Community and Happiness: A Theoretical Framework for Understanding Lifestyle and Work”.

In Blyton, Paul, Betsy Blunsdon, Betsy, Ken Reed & Ali Dastmalchian.: *Work-Life Integration. International Perspectives on the Balancing Multiple Roles*. London: Palgrave MacMillan.

Gregory, Abigail & Susan Milner (2009): "Editorial: Work-Life Balance: A matter of Choice?". I *Gender, Work & Organization* vol.16. No. 1 January 2009.

Grönlund, Anne (2004): *Flexibilitetens gränser. Förändring och friktion i arbetsliv och familj*. Akademisk avhandling. Umeå: Boréa Bokförlag.

Hall, Liz & Linda Liddicoat (2005): "Challenges to Developing Effective Family Friendly Work Practises: Findings from New Zealand". In *Research and Practise in Human Resource Management* vol. 13(1) p.1-17.

Halpern, Diane & Elaine Murphy (2005): "From Balance to Interaction: Why the Metaphor Is Important". In Halpern, Diane & Elaine Murphy (Eds.): *From Work-Family Balance to Work-Family Interaction*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Hamm, Christine (2008): "Plutselig psykotisk? Moderne moderskap hos Trude Marstein". I *Tidsskrift for kjønnsforskning* 1/2008.

Hays, Sharon (1996): *The Cultural Contradiscions of Motherhood*. New Haven: Yale University Press.

Hellevik, Ottar (1991): *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap*. Oslo: Universitetsforlaget.

Hilbrecht, Margo, S.M Shaw, L. C. Johnson & J. Andrey (2008): " 'I'm Home for the Kids': Contradictory Implications for Work-Life Balance of Teleworking Mothers". In *Gender, Work and Organization*, Vol. 15(5), p.454-476.

Hochschild, Arlie Russell (1989): *The Second Shift*. New York: Henry Holt and Company.

Hochschild, Arlie Russell (1997): *The Time Bind. When Home Becomes Work and Work Becomes Home*. New York: Henry Holt and Company.

Holter, Harriet (1996): "Fra kvalitative metoder til kvalitativ samfunnsforskning". I Holter, H. & R. Kalleberg (red.): *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*. Oslo: Universitetsforlaget.

Holter, Øystein G. (2007): "Kjønn som innovasjon og det nye pappasporet". I Elin Kvande og Bente Rasmussen: *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*. Oslo: Fagbokforlaget.

Holstein, James & Jaber Gubrium (1995): "The Active Interview". *Qualitative research Methods series*, vol. 37. Thousand Oaks: Sage.

Hook, Jennifer (2010): "Gender Inequality in the Welfare State: Sex Segregation in Housework, 1965-2003". In *Maerican Journal of Sociology*, Vol. 115(5), p.1480-1523.

Hughes, Thomas (1987): "The Evolution of Large Technological Systems". I Bijker, Wiebe E., Pinch, Trevor & Hughes, Thomas: *The Social Construction of Technological Systems*. Cambridge, Massachusetts: MIT Press.

Hylland Eriksen, Thomas (2001): *Øyeblikkets tyranni. Rask og langsom tid i informasjonsalderen*. Oslo: H. Aschehoug & Co.

Hyman, Jeff, Dora Scholarios and Chris Baldry (2005): "Getting on or getting by? Employee flexibility and coping strategies for home and work". In *Work, Employment & Society*. Volume 19(4):705-725.

Håland, Kari (2005): "Fra enighet til strid i familiepolitikken" I Brandth, Berit og Elin Kvande (red.): *Valgfrihetens tid*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Håpnes, Tove & Bente Rasmussen (2003): "Gendering technology. Young girls negotiating ICT and gender". In Lie, Merete (ed.): *He, She and IT Revisited*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Jacobs, Jerry & Kathleen Gerson (2001): "Overworked individuals or overworked families? Explaining trends in work, leisure, and family time". In *Work and Occupations* 28:40-63.

Jacobs, Jerry A. and Kathleen Gerson (2004): *The Time Divide. Work, Family, and Gender Inequality*. Cambridge/London: Harvard University Press.

Jarvis, Helen (2005): "Moving to London Time: Household co-ordination and the infrastructure of everyday life". In *Time & Society*. Vol 14 No. 1 (2005), pp. 133-154.

Jarvis, Helen & Andy C. Pratt (2006): "Bringing it all back home: The extensification and 'overflowing' of work. The case of San Francisco's new media households". In *Geoforum* no. 37. p. 331-339.

Jenssen, Astri H. (2005): *Kompetanse på flyttefot: Kommunikasjonspraksiser i to IKT-konsulentbedrifter*. Masteroppgave, Institutt for tverrfaglige kulturstudier, NTNU.

Kitterød, Hege (2005): *Han jobber, hun jobber, de jobber. Arbeidstid blant småbarnsforeldre*. Rapport nr. 10/2005 Statistisk Sentralbyrå.

Kitterød, Ragni Hege (2009): "Vaskehjelp vanligst i høystatusgrupper". I *Samfunnsspeilet*, 1/2009. s. 58-62.

Kitterød, Hege, og Randi Kjelstad (2002): "Strammere tidsklemme? Endringer i mødres og fedres arbeidstid på 1990-tallet". I *Samfunnsspeilet* 4-5/2002. s. 78-90.

Kitterød, Hege, og Randi Kjelstad (2003): "A new father's role? Employment Patterns among Norwegian Fathers 1991-2001". In *Economic Survey*, 1, 3-51.

- Kitterød, Ragni og Silje V. Pettersen (2006): "Making up for mothers' employed working hours? Housework and Childcare among Norwegian fathers". I *Work, Employment & Society*. Volume 20(3):473-492.
- Kitterød, Hege & Marit Rønsen (2010): "Yrkesarbeid blant par: Når jobber hun minst like mye som han?". I *Samfunnsspeilet 1/2010*, s. 43-54.
- Kjelstad, Randi og Erik H. Nymoen (2004): Kvinner og menn i deltidsarbeid. Fordeling og forklaringer. Rapport 2004/29. Statistisk sentralbyrå.
- Kjelstad, Randi og Turid Lappegård (2009): "Mest fornøyd med (delvis) likestilling". I *Samfunnsspeilet 5-6/2008*.
- Knudsen, Knud og Kari Wærness (2008): "National Context and Spouses' Housework in 34 countries". In *European Sociological Review* Vol. 24(1), p. 97-113.
- Kossek, Ellen E. and Susan J. Lambert (eds.) (2005): *Work and Life Intergration. Organizational, Cultural, and Individual Perspectives*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Kremer-Sadlik, Tamar & Amy Paugh (2007): "Everyday Moments: Finding 'quality time' in American working families". In *Time & Society*, vol. 16. p. 287-308.
- Kvale, Steinar (1994): *InterView. En introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. København: Hans Reitzels Forlag a/s.
- Kvande, Elin og Bente Rasmussen (2007): "Innledning". I Elin Kvande og Bente Rasmussen: *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*. Oslo: Fagbokforlaget.
- Kränge, Olve og Tormod Øia (2005): *Den nye moderniteten*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.
- Lagesen, Vivian (2004): *Extreme make-over? The making of Women and Computer Science*. PhD Dissertation, NTNU.
- Landguiden 2010: "USA". Utrikespolitiska Institutet. Lastet ned 17.03.2010 fra <http://landguiden.se>
- Landguiden 2010: "Malaysia". Utrikespolitiska Institutet. Lastet ned 17.03.2010 fra <http://landguiden.se>
- Latour, Bruno (1987): *Science in Action*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Latour, Bruno (1992): "Where Are the Missing Masses? The Sociology of a Few Mundane Artifacts". In Bijker, Wiebe & John Law (Eds.): *Shaping Technology/Building Society*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Latour, Bruno (2005): *Reassembling the Social*. New York: Oxford University Press.

Latour, Bruno & Madeleine Akrich (1992): "A Summary of a Concecnien Vocabulary for the Semiotics of Hunan and Nonhuma Assemblies ". In Bijker, Wiebe & John Law (Eds.): *Shaping Technology/Building Society*. Cambridge, MA: MIT Press.

Lauritsen, Tonje (2000): *Kontantstøtte – bruker eller mottaker?Hvordan tidskulturer i arbeidsorganisasjoner legger føringer for bruk av kontantstøtte*. Hovedoppgave i sosiologi. Trondheim: Institutt for sosiologi og statsvitenskap.

Law, John (2004): *After Method.Mess in social science research*. London: Routledge.

Leiulfslrud, Håkon og Barbra S. Frisvold (2003): "Samtidsdiagnoser i sosiologien – forestillinger om 'det nye arbeidslivet' ". I *Sosiologisk Tidsskrift* vol. 11, s. 154-180.

Lenntorp, Bo (1999): "Time-geography – at the end of its beginning". In *GeoJournal* 48 (4). p. 155-159.

Levold, Nora (2007): "Kundekommunikasjon i IKT-bedrifter: Mellom empati og kontroll". I Levold, Nora & Hendrik S. Spilker (red.): *Kommunikasjonssamfunnet*. Oslo: Universitetsforlaget.

Levold, Nora og Caroline Standal: work in progress

Leira, Arnlaug (1996): "Fra statsfeminisme til statsfamilisme?". I Berit Brandth og Kari Moxnes (red.): *Familie for tiden. Stabilitet og forandring*. Oslo: Tano-Aschehoug.

Leira, Arnlaug (2004): "Omsorgsstaten og familien". I Ellingsæter, Anne Lise og Arnlaug Leira (2004): *Velferdsstaten og familien*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Leira, Arnlaug (2006): "Parenthood change and policy reform in Scandinavia, 1970s-200s". In Ellingsæter, Anne Lise & Arnlaug Leira (Eds.): *Politicising Parenthood in Scandinavia*. Bristol: Polity Press.

Lee, Sangheon, Deirdre McCann & Jon C. Messenger (2007): *Working Time Around the World*. London: Routledge.

Lewis, Jane (2006): "Introduction: children in the context of changing families and welfare states". In Lewis, Jane (ed.): *Children, Changing Families and Welfare States*. Cheltenham: Edward Elgar.

Lewis, Suzan (2003): "The integration of paid work and the rest of life. Is post-industrial work the new leisure?". In *Leisure Studies* 22 (October 2003) 343-355.

Lewis, Susan, Richenda Gambles and Rhona Rapoport (2007): "The constraints of a work-life balance approach: an international perspective". . *International Journal of Human resource Management*. 18:3, March 2007, p360-373.

- Lie, Merethe og Ragnhild Lund (1994): *Renegotiating Local Values. Working Women and Foreign Industry in Malaysia*. Richmond: Curzon Press.
- Lindbekk, Tore (1996): *Samfunnsteori*. Trondheim: Tapir Lohne, Ylva, og Elisabeth Rønning (2004): “Høy deltakelse i arbeidslivet”. I *Samfunnsspeilet*, 4/2004.
- Lohne, Ylva, og Elisabeth Rønning (2005): “Typisk norsk å arbeide deltid”. I *Samfunnsspeilet* 4/2005. s. 45-52.
- Lohne, Ylva, og Tor M. Normann (2006): “Mange jobber, men mindre enn før”. I *Samfunnsspeilet* 5-6/2006.
- Luffy, Molly (2010): “Work-Life Balance: Pipe dream or Possibility?”. Lastet ned fra http://www.jobsdb.com/MY/EN/V6HTML/Jobseeker/101_career.html
- Lyon, David (1999): *Postmodernity*. Second edition. Buckingham: Open University Press.
- Mansor, Norma & Muhammad Asri Mhd. Ali (2008): “An exploratory study of organizational flexibility in Malaysia: a research note”. In *The International Journal of Human Resource Management* vol. 9(3), p 506-515.
- Marsh, Katy & Gill Musson (2007): “Men at Work and at Home: Managing Emotion in Telework”. In *Gender, Work and Organization*, Vol. 15(1), p.31-48.
- Matthews, Glenna (2003): *Silicon Valley, Women, and the Californian Dream. Gender, Class and Opportunity in the Twentieth Century*. Stanford: Stanford University Press.
- McIlwee, Judith S & J.Gregg Robinson (1992): *Women in Engineering: Gender, Power, and Workplace Culture*. Albany, NY: State University of New York Press
- McLaughlin, K., S.P. Osborne and E. Ferlie (2002): *New Public Management: Current trends and future prospects*. London: Routledge.
- McNally, Beverly (2001): “Comparative International Employment Relations”. In *International Journal of Organisational Behaviour*. Vol. 4(2) p. 96-110.
- Meiksins, Peter and Peter Whalley (2002): *Putting Work in Its Place. A Quiet Revolution*. Ithaca and London: Cornell University Press.
- Meyers, Marcia K, Janet C. Gornick and Katherin E. Ross (1999): “Public Childcare, Parental Leave, and Employment”. In Sainsbury, Diane (ed.): *Gender and welfare state regimes*. Oxford: Oxford University Press.
- Mellström, Ulf (2009): “The intersection of Gender, Race and Cultural Boundaries, or Why is Computer Science in Malaysia Dominated by Women?”. In *Social Studies of Science* 39/6, p. 885-907.
- Messner, Michael A. (1993): “ ‘Changing men’ and feminist politics in the Unites States”. In *Theory and Societ*, Vol. 22, p. 723-737.

Mohamad, Matahir (2010): "The Way Forward". Speech presented at Malaysian Business Council. Lastet ned fra Office Of The Prime Minister. <http://prmo.gov.my/?menu=page&page=1904>, - 1898, -1900, -1902.

Montgomery, Alesia (2008): "Kitchen Conferences and Garage Cubicles: The Merger of Home and Work in a 24-7 Global Economy". In Rudd, E and L. Descartes (eds.): *The Changing Landscape of Work and Family in the American Middle Class. Reports from the Field*. Lanam/Boulder/New York/Toronto/Plymouth: Lexington Books.

Nam News Network (2010): 27.03.2010: "Malaysia: Investment in Women a Wise Deal – Rosmah". Lastet ned 25.06.2010 fra <http://news.brunei.fm/2010/03/27/malaysia-investment-in-women-a-wise-deal-rosmah/>

Nestvold, Birgit (2003): "Fortell hvem du er!". *Mobiltelefonen som ledd i ungdoms identitetskonstruksjon*. Hovedoppgave i sosiologi, Institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU.

Ng, Cecilia (1999): *Positioning Women in Malaysia*. Houndsmill, Basingstoke, Hampshire: Macmillan Distribution Ltd.

Noack, Turid (2004): "Familien i velferdsstaten: Fra støttespiller til trojansk hest?". I Ellingsæter, Anne Lise og Arnlaug Leira (2004): *Velferdsstaten og familien*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

O'Carroll, Aileen (2008): "Fuzzy Holes and Intangible Time. Time in a knowledge industry". In *Time & Society*, vol. 17 (2/3), p. 179-193.

Ong, Aihwa (1995): "State versus Islam: Malay families, women's bodies and the body politic in Malaysia". In Ong, A & M. Peletz (eds.): *Bewitching women, pious men: Gender and Body politics in Southeast Asia*. California: The University of California Press.

Othman, Mazlilah & Rodziah Latih (2006): "Women in Computer Science: No shortage here!". In *Communications of the ACM*, Vol. 49 (3), P. 111-114.

Pal, Suchrita (2009): *Cultural Differences in Work and Family Conflict: Contrasting Western and Eastern Perceptions*. Thesis for the degree of Ph.D. 2009:59. Department of Psychology, NTNU.

Peletz, Michael (1995): "Neither reasonable nor responsible: contrasting representations of masculinity in a Malay society". In Ong, A & M. Peletz (eds.): *Bewitching women, pious men: Gender and Body politics in Southeast Asia*. California: The University of California Press.

Perrons, Diane, C. Fagan, L. McDowell, K. Ray & K. Ward (2005): "Work, Life and Time in the New Economy. An introduction". In *Time & Society* Vol. 14 No. 1(2005), pp. 51-64.

- Perrons, Diane, L. McDowell, C. Fagan, K. Ray & K. Ward (2006): "Introduction: work, life and time in the new economy". In Perrons, Diane, C. Fagan, L. McDowell, K. Ray & K. Ward: *Gender Division and Working Time in the New Economy*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Pettersen, Silje V.(2004): "Arbeidsdeling hjemme blant foreldrepar: Mer likedelt med ulik arbeidstidsordning?". I *Samfunnsspeilet* 5-6/2004.
- Pettersen, Silje Vatne og Randi Kjelstad (2008): "Yrkesforskjeller i arbeidstid. Er det plass til mødre i det nye arbeidslivet?". I *Samfunnsspeilet* 3/2008. s. 10-15.
- Perlow, Leslie A. (1998): "Boundary Control: The Social Ordering of Work and Family Time in a High-tech Corporation". I *Administrative Science Quarterly*, 43 (1998): 328-357.
- Perlow, Leslie A. (1999): "The Time Famine: Toward a Sociology of Work Time". In *Administrative Science Quarterly*. Volume 44:57-81.
- Pinch, Trevor J. & Wiebe E. Bijker, (1987): "The Social Construction of Facts and Artifacts: Or How the Sociology of Science and the Sociology of Technology Might Benefit Each Other". I Bijker, Wiebe E., Pinch, Trevor & Hughes, Thomas: *The Social Construction of Technological Systems*. Cambridge, Massachusetts: MIT Press.
- Pettersen, Silje V. og Randi Kjelstad (2008): "Yrkesforskjeller i arbeidstid: Er det plass til mødre i det nye arbeidslivet?". I *Samfunnsspeilet* 3/2008, s. 10-15.
- Pettersen, Silje V, Randi Kjelstad og Erik H. Nymoene (2007): "Mødre, fedre og det nye arbeidslivet: Yrkesforskjeller i arbeidstid. I Elin Kvande og Bente Rasmussen: *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*. Oslo: Fagbokforlaget.
- Poelmans, Steven A.Y. (ed.) (2005): *Work and Family. An International Research Perspective*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Presser, Harriet (2003): *Working in a 24/7 Economy. Challenges for American Families*. New York: Russell Sage Foundation.
- Preston, Paschal and MacKeogh, Carol (2005) A 'Chilly Culture' for Women? : Gendered Exclusions in ICT Work. In *The New World of Work: Labour Markets in Contemporary Ireland*, pp.105-124.
- Ragin, Charles C. (1994): *Constructing Social Research*. Thousand Oaks, California: Pine Forge Press.
- Ramesh, M & Mukul G. Asher (2000): *Welfare Capitalism in Southeast Asia: Social Security, Health and Education Policies*. London: Macmillan Press Ltd.
- Ramian, Knud (2007): *Casestudiet i praksis*. Århus: Academica.

Rasmussen, Bente (1999): "Organisering av kunnskapsproduksjon: Grenseløse jobber og grådige organisasjoner?". KUNNE Nedtegnelse N 11/99 SINTEF teknologiledelse 1999.

Rasmussen, Bente (2000): "Hjemmesykepleien som grådig organisasjon. Makt og ansvar i desentraliserte organisasjoner". I *Tidsskrift for samfunnsforskning*, nr. 41(1), s. 38-58.

Rasmussen, Bente (2002a): "Når jobben tar livet". I Forseth, Ulla og Bente Rasmussen (red.): *Arbeid for livet*. Oslo: Gyldendal Akademisk Forlag.

Rasmussen, Bente (2002b): "Jobben eller livet? Fra strukturell manskraft til personlige valg". I Ellingsæter, Anne Lise og Jorun Solheim (red.): *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Makt- og demokratiutredningen 1998-2003. Oslo: Gyldendal Akademisk Forlag.

Rasmussen, Bente og Birgitte Johansen (2005): "Trick or treat? Autonomy as control in knowledge work". I Barrett, Rowena (ed.): *Management, Labour Process and Software Development. Reality Bytes*. New York: Routledge.

Roberts, Emma (2008): "Home and Work-Life Balance: The Roles of 'Temporal Customization' and 'Life Temporality' ". In *Gender, Work and Organization*, vol. 15(5), p.430-453.

Robertson, M., Newell, S., Swan, J., Mathiassen, L. and Bjercknes, G. (2001): "The issue of gender within computing: reflections from the UK and Scandinavia". In *Information Systems Journal*. Vol. 11, p. 111-126.

Robinson, John P. G. Godbey (1999): *Time for Life: the Surprising Ways Americans Use their Time*. University park, PA: Penn State University Press.

Rose, Raduan Che, Naresh Kumar & Harris Gani (2008): "Unions' perceptions Toward Changing Landscape of Industrial Relations in Malaysia". In *European Journal of Social Sciences* vol. 7(2) p. 128-147.

Rønning, Elisabeth (2002): "Jakten på den moderne arbeider". *Samfunnsspeilet* 4-5/2002.

Rønning, Elisabeth (2006): "Få indikasjoner på økt arbeidspress generelt i arbeidslivet". I *Samfunnsspeilet* 1/2006. s. 37-45.

Sabelis, Ida, L.Nencel, D. Knight & P. Odih (2008): "Editorial: Questioning the Construction of 'Balance': A Time Perspective in gender and Organization. I *Gender, work & Organization* vol.15 No.5 September 2008.

Sainsbury, Diane (1999): "Gender, Policy Regimes, and Politics". In Sainsbury, Diane (ed.): *Gender and welfare state regimes*. Oxford: Oxford University Press.

Sandal, Gro Mjelde og Tove Elvebakk (2006): "Den helseskadelige IKT-bransjen': Myte eller fakta?". I Atle Roness og Stig B. Matthiesen (red.): *I klem eller balanse? Om arbeid, stress og familieliv*. Oslo: Fagbokforlaget.

- Sayer, Liana C., Suzanne M. Bianchi and John P. Robinson (2004): "Are Parents Investing Less in Children? Trends in Mothers' and fathers' Time with Children". In *American Journal of Sociology*, Vol 110(1), p. 1-43.
- Schor, Juliet (1991): *The Overworked American*. New York: Basic Books.
- Schaanning, Espen (2000 [1992]): *Modernitetens oppløsning. Sentrale skikkelser i etterkrigstidens idéhistorie*. 3. utgave. Oslo: Spartacus.
- Sennett, Richard (1998): *The Corrosion of Character: The new personal consequences of work in the new capitalism*. New York: W.W. Norton.
- Skrede, Kari (2004): "Familiepolitikens grense – ved 'likestilling light'?" I Ellingsæter, Anne Lise og Arnlaug Leira (2004): *Velferdsstaten og familien*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Solheim, Jorun og Mari Teigen (2006): "Det kjønnssegregerte arbeidslivet - likestillingens snublestein?". I *Tidsskrift for kjønnsforskning* nr. 3. s.5-21
- Southerton, Dale (2003): "'Squeezing Time'. Allocating practices, coordinating networks and scheduling society". In *Time & Society*, Vol. 12(1), p. 5-25.
- St. meld 8. (2008-2009): *Om menn, mansroller og likestilling*. Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.
- St.prp. nr. 53 (1997-98): *Innføring av kontantstøtte til småbarnsforeldre*. Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.
- Stivens, Maila (2007): "Post-Modern Motherhoods and Cultural Contest in Malaysia and Singapore". In Devasahayam, Teresa og Brenda Yeoh (eds.): *Working and Motherhood in Asia*. Copenhagen: NIAS Press.
- Stone, Pamela (2007): *Opting out? Why women really quit careers and head home*. Berkeley and Los Angeles, CA: University of California Press.
- SSB (2008): "Sysselsatte, etter kjønn og yrke (4siffernivå). Årsgjennomsnitt 2006-2007". Tabell lastet ned 19.09.2008 fra <http://ssb.no/emner/06/01/yrkeaku/tab/2008-02-18-03.html>
- SSPTW (2008): *Social Security Programs Throughout the World: Asia and the Pacific*. Rapport. Lastet ned 26.06.2010 fra International Social Security Association (ISSA) <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2008-2009/asia/>
- Standal, Caroline (2005): *Kunnskapsarbeidere i Klisteret?* Masteroppgave, Institutt for tverrfaglige kulturstudier, NTNU.
- Strauss, Anselm & Juliet Corbin (1998): *Basics of Qualitative Research. 2.nd edition*. Thousand Oaks: Sage.
- Sullivan, Cath & Susan Lewis (2001): "Home-based Telework, Gender, and the Synchronization of Work and Family: Perspectives of Teleworkers and their Co-residents". In *Gender, Work and Organization*, Vol. 8(2), p. 123-145.

Sullivan, Oriel (2008): "Busyness, Status Distinction and Consumption Strategies of the Income Rich, Time Poor". In *Time & Society*, Vol. 17(1),p.5-26.

Syltevik, Liv J og Kari Wærness (2004): "Det rasler i lenker – forsørgernormer i endring?". I Ellingsæter, Anne Lise og Arnlaug Leira (2004): *Velferdsstaten og familien*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Sørensen, Bjørg Aase (1993): *Arbeidsmiljøer i medievirksomhet – kremjobber til krampa tar?* Arbeidsforskningsinstituttet, AFI rapport 12/93. Universitetet i Bergen.

Sørensen, Knut Holtan (2004): "Tingenes samfunn. Kunnskap og materialitet som sosiologiske korrektiver". I *Sosiologi i dag*, årg. 34, nr. 2/2004, s. 5-25.

Thagaard, Tove (2003): *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. 2. utgave. Oslo: Fagbokforlaget.

Tomlinson, Jennifer (2007): "Employment regulation, welfare and gender regimes: a comparative analysis of women's working-time patterns and work-life balance in the UK and the US". In *Int.J. og Human Resource Management*, 18:3, p. 401-415.

Trauth, Eileen M. (2002): "Odd girl out: an individual differences perspective on the IT profession". In *Information Technology & People*. 15,2.

Women's Summit 2009. "Overview of the Women's Summit 2009". Lastet ned fra <http://www.thewomenssummit.org/> 25.06.2010.

Torp, Hege (2005): "Nytt arbeidsliv – innledning og sammendrag". I Torp, Hege (red.): *Nytt Arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Utenriksdepartementets landinformasjon (2009): *Malaysia*. Lastet ned fra <http://www.landsider.no/land/malaysia/>

Vogel, Lise (1993): *Mothers on the job. Maternity policy in the U.S workplace*. New Jersey: Rutgers University Press.

Vaage, Odd Frank (2005): "Tidsbruk i europeiske land: Nordmenn bruker minst tid på husholdsarbeid og måltider". I *Samfunnsspeilet* nr. 1, 2005.

Wallace, Ruth & Alison Wolf (1995): *Contemporary Sociological Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Wan, Hooi Lai (2008): "Current remuneration practises in the multinational companies in Malaysia: a case study analysis". In *Research and Practice in Human Resource Management*.

Wikipedia 2010: California. <http://no.wikipedia.org/wiki/California>

Woodfield, Ruth (2000): *Women, work and computing*. New York: Cambridge University Press

Woodfield, Ruth (2000): "Woman and information system development: not just a pretty (inter)face?". In *Information Technology & People*, 15,2.

Waanroy, Brigid van og Shaun Wilson (2006): "Convincing the toilers? Dilemmas of long working hours in Australia". In *Work, Employment & Society*. Volume 20(2):349-368.

Yin, Robert (2003): "Case Study Research. Design and Methods. 3rd. edition". *Applied Social Sciences Methods Series*, vol. 5.

Yip, Carol (2010): "Time to redefine Malaysia's work culture". In *The Star Online* 24.04.2010. Lastet ned 26.06.2010 fra: <http://biz.thestar.com.my/news/story.asp?file=/2010/4/24/business/6110687&sec=business>

Ziehe, Thomas & H. Stubenrauch (1983): *Ny ungdom og usædvanlige læreprocesser*

Aarseth, Helene (2008): *Hjemskapingens moderne magi*. PhD.avhandling, Universitetet i Oslo.

Appendix A: Beskrivelser av intervjubedrifter

Norge

ProgramConsult

ProgramConsult var en nisjebedrift som solgte IKT-løsninger til bedrifter og offentlige etater i et veletablert og tradisjonelt segment i næringslivet. De tilbød løsninger som hadde blitt kontinuerlig utviklet gjennom en årrekke, og som utgjorde et nettverk av moduler som kunne tilpasses og settes sammen etter kundens behov. Bedriften var del av et internasjonalt konsern, med hovedkontor i Trondheim og en avdeling i en annen norsk by. De hadde også avdelinger i USA, Canada og Sverige. Ved hovedkontoret, der vi intervjuet, var det ca. 100 av totalt 150 ansatte i 2004.

De ansattes var hovedsakelig utdannet som sivilingeniører og ingeniører. Hovedkontoret i Trondheim var organisert rundt to produktgrupper, med en salgsavdeling (leveranse/implementering) og en utviklingsavdeling for hvert produkt. Disse to produktgruppene satt i hver sin etasje i bedriften, og hadde en rimelig formell organisering og hierarkisk organisasjonsstruktur. I Trondheim hadde de fire avdelingsledere, samt administrerende direktør. Ingen av disse var kvinner, men de hadde flere kvinnelige produktsjefer og prosjektledere.

Vi intervjuet 11 informanter i denne bedriften.

WebConsult

WebConsult var en webdesign-bedrift som solgte webløsninger med til dels avanserte systemer (for eksempel med “digital identitet”). De tilbød alt fra rene underholdningstjenester til fagsystemer som nettbankapplikasjoner. Prosjektene deres varierte i fra månedsverk til drifting og videreutvikling av banksystemer over mange år. De hadde mange faste kunder, men også enkeltprosjektkunder. Vi intervjuet bare i den ene avdelingen, som het “digital identitet”. Bedriften hadde kontorer i to større byer i Norge og hadde om lag 50 ansatte totalt. De ansatte hadde enten sivilingeniør- og ingeniørutdannelse, eller informatikk eller webdesign-utdannelse. 40 av de 50 ansatte var medeiere i bedriften, men intensjonen var at alle skulle bli medeiere med tiden. WebConsult hadde eksistert i 1,5 år på intervjutidspunktet, men hadde vært gjennom en rekke oppkjøp og omorganiseringer i tiden før det.

Vi intervjuet 8 informanter herfra.

Aconsult

I 2005 og starten av 2006 gjorde vi intervjuer i en konsulentbedrift, Aconsult. Vi intervjuet 4 kvinner og 4 menn, med varierende alder, erfaring og

familiesituasjon. De fleste ansatte i Aconsult hadde utdannelse som ingeniør, sivilingeniør eller informatiker (minimum 3 års datautdannelse), og det var et uttalt mål at de ansatte skulle ha den formelle utdannelsen i orden. Aconsult tok store prosjekter i offentlig og privat sektor, men gjorde også mindre oppdrag. De var på intervjutidspunktet 65 ansatte, hvor ca. 40 arbeidet med programmering/leveranser og ca. 25 var rådgivere/konsulenter. Gjennomsnittsalderen var rundt 35 år. De som jobbet med programmeringen hadde gjerne 10 års erfaring, mens rådgiverne gjerne hadde 20 års erfaring. Aconsult hadde en avdeling i Trondheim og en i Oslo.

Aconsult ble stiftet i 1997, men har som andre IT-bedrifter også en historie med flere oppkjøp bak seg. Da vi intervjuet i bedriften hadde de fusjonert med mindre IT-selskaper flere ganger.

Vi intervjuet 8 informanter i Aconsult.

Malaysia

PanData

PanData ble etablert i 1986, med hovedhensikt å levere dataløsninger til Pan-gruppen, som er en statlig organisasjon for landbruket. I 1991 utvidet PanData markedet sitt, og begynte å levere løsninger til bedriftssektoren og andre tjenesteytende sektorer. PanData hadde seks kjerneaktiviteter: 1) Systemutvikling og systemimplementering, 2) nettverksløsninger (inkludert internett og intranett), 4) multimedieapplikasjoner, 5) opplæringsavdeling 6) salgsavdeling for hardware og automasjonssystemer. Kundene kom hovedsakelig fra landbruket. PanData utførte drifting av nettverk, salg og vedlikehold av hardware, IT-opplæring, og implementering av ulike systemer og webtjenester. PanData hadde totalt 312 ansatte på intervjutidspunktet, hvor 144 jobbet med programvarestøtte og -utvikling og 143 med teknisk støtte.

Vi intervjuet 7 informanter fra denne bedriften.

KomputerTech

KomputerTech var en børsnotert, privat bedrift som tilbød alle slags IKT-tjenester. De laget helhetlige IT-løsninger for kunden, slik at kunden ikke behøvde å bruke andre bedrifter enn dem. Produktene deres omfattet systemutvikling og -implementering, innholdsstyringstjenester, forsikring- og banktjenester. Kundene kom hovedsakelig fra offentlig sektor og regjeringen.

KomputerTech hadde totalt sett 900 ansatte. 800 av disse jobbet i hovedkvarteret i Kuala Lumpur, mens resten drev med support eller hadde

konsulentoppdrag i ulike offentlige avdelinger og kontorer. De fleste ansatte jobbet som utviklere og hadde bakgrunn som dataingeniører. 80 % av de ansatte hadde formell IKT-utdanning, de fleste på bachelornivå og noen på mastergradsnivå. Ingen ansatte hadde doktorgrad. Kjønnfordelingen i bedriften var 60/40 mellom henholdsvis menn og kvinner. Kvinnene var jobbet hovedsaklig med programmering og systemutvikling, mens mennene i større grad jobbet som systemingeniører og driftet nettverk.

Vi intervjuet 7 informanter fra KomputerTech.

Marina

Marina var en norskeid bedrift som laget IKT-systemer for shippingbransjen. Produktporteføljen bestod av ulike systemer relatert til sjøfart, bl.a. systemer for vedlikehold, ansettelse/crew, regnskap, sikkerhet, innkjøps- og lønningssystemer. Marina både utviklet, implementerte og drev support på egne systemer. Bedriften var tidligere en del av en større forretningsgruppe eid av et kjent, norsk rederi, som de nåværende eierne kjøpte seg ut av i 2005. Marina hadde utviklingsavdelingen sin i Kuala Lumpur, som også var hovedkontoret. De hadde også en salgsavdeling i Oslo, med 5 ansatte. De hadde 17 ansatte på hovedkontoret i Kuala Lumpur, mens de totalt sett var omtrent 50 ansatte i Malaysia, hvor halvparten var kvinner. I tillegg til dette har de 10 midlertidig ansatte/studenter som utførere testing og slikt. De fleste ansatte hadde bachelorgrad, noen få hadde mastergrad.

Vi intervjuet 7 informanter fra Marina.

California

EasyUse

EasyUse var en stor bedrift (middels stor i amerikansk sammenheng) med til sammen 7 000 ansatte. Bedriften hadde lokaler sentralt i hjertet av Silicon Valley. EasyUses hovedprodukter var programvare for økonomisk styring av små og mellomstore bedrifter, og programvare for profesjonelle regnskapsførere, for privat økonomi og for administrasjon av skatt (som er en mye mer komplisert prosess enn i Norge). Bedriften ble etablert i 1983 og hadde avdelinger i 13 stater i USA, samt kontorer i Canada og Storbritannia.

Bedriftens sentrale fokus var kunden og kundekontakt, og denne filosofien ble levd ut ved at alle ansatte på alle nivåer jevnlig skal besøke kundene, uavhengig av hva de ansatte jobbet med. EasyUse var også kjent for å ta godt vare på sine ansatte og tilby dem stor fleksibilitet i jobben. De hadde et

uttalt fokus på balanse mellom arbeid og familieliv, og dette var godt kjent i Silicon Valley.

Vi intervjuet 9 informanter fra denne bedriften.

Gather

Gather var en norskeid, global bedrift. Etter oppstarten i Norge i 1997 vokste bedriften fra 200 til 900 ansatte på kort tid. Produktet til Gather var en søketeknologi, hovedsakelig med bedrifter som kunder. Gather satset hardt på å være i front av teknologiutviklingen, og over 60 % av de ansatte var ingeniører med doktorgrad i relevante felt. Den største utviklingsavdelingen var i Norge, mens kontoret i San Francisco hovedsakelig drev med teknisk support og salg, som også krevde teknologisk kompetanse. De hadde også en liten utviklingsavdeling litt nord for San Francisco. Gather hadde ikke noe spesielt fokus på fleksibilitet og familievennlighet.

6 informanter ble intervjuet i Gather.

Seeker

Seeker var en global bedrift som hadde som mål å organisere informasjonen i verden og gjøre den tilgjengelig og nyttig for alle. Bedriften startet som en spin-off fra Stanford University, og ble etablert i 1998. Målsetningen deres var stadig nyskaping, og bedriften fokuserte på at alle ansatte skal føle seg likeverdige og som direkte bidragsytere til nyskapingen i bedriften gjennom å dele sine egne ideer og synspunkter. Seeker hadde hovedkontoret sitt i Silicon Valley, med avdelinger i de fleste deler av verden. Bedriftskulturen ble beskrevet av Seeker selv som inkluderende og avslappet. De ønsket å gjøre hverdagen til sine ansatte lettere tilbød derfor sykler og scootere tilgjengelig på campus for transport mellom bygninger, møter, hunder og andre aktiviteter. De ansatte delte kuber og det var bærbare datamaskiner tilgjengelig over alt. Seeker hadde også tilrettelagt for en rekke andre aktiviteter på campus, som inkluderte både ballspill, dataspill, og kurs i Yoga og dans. Det var også mulig å forfølge andre interesser i regi av bedriften. I tillegg fantes det flere kafeer på campus som serverte sunn mat, og pauserom med forskjellige mellommåltider og drikke som skal hjelpe de ansatte å holde det gående. Det var altså viktig for Seeker at de ansatte kunne både leke og yte samtidig.

Vi intervjuet 1 informant fra Seeker.

Finder

Finder var en global bedrift som også produserte søkemotorer. Bedriften hadde vokst stort siden de så smått startet opp for to tiår siden. Finder hadde hovedkvarter ligger i Silicon Valley, med avdelinger i 20 land. Bedriftens

filosofi og ideologi var å være ungdommelig, uformell og lite høytidelig. De hadde mange forskjellige tjenester tilgjengelig for sine ansatte på campusen, som for eksempel gratis oljeskift til bilen en gang i måneden, renseri, postkontor, frisør, gratis kaffebar osv. Videre vektla Finder fremragende prestasjoner, innovasjon, godt arbeidsmiljø og gode kunderelasjoner. Kunderelasjonene var rangert som minst viktig, noe som antakelig kom av at kundene nok først og fremst ble oppfattet som brukere. Kundene betalte heller ikke for produktet, inntjeningen til Finder kom i første rekke fra reklameinntekter og sponsorer.

Vi intervjuet 2 informanter fra denne bedriften.

NordIt

NordIt var en norskeid bedrift med avdelinger i seks land. Kontorene i California lå i Silicon Valley. Bedriften startet opp i 1994, og hadde i 2007 omtrent 200 ansatte. Produktene deres var forskjellige fra de andre bedriftene ettersom de var bygd opp av åpen kildekode. Programmeringskoden var altså tilgjengelig for alle og kunne lastes ned gratis fra nettet. NordIt fikk lisensinntekter på programvaren sin når brukerne laget et kommersielt produkt av deres kildekode. Brukerne kunne lage programmer til eget bruk gratis, men til gjengjeld måtte de gjøre produktene og kodene sine tilgjengelig for alle. I praksis betød dette at brukerne var deltakere i utviklingen av produktet. De betalende kundene var først og fremst andre IKT-bedrifter som selv produserer programvare, blant annet IBM, Adobe, Sharp og Siemens. NordIts produkter var høyteknologiske, og de tilstrebet å ligge i tet med teknologiutviklingen. Bedriften har rekruttert mye fra åpen kildekode-miljøer, hvor utviklerne har kjent produktet fra før og også vært med på å utvikle det som brukere. De ansatte hadde spesialkunnskaper om koden, men ikke nødvendigvis formell utdanning i IKT-fag.

Vi intervjuet 4 informanter herfra.

Corplt

Corplt var en liten konsulentbedrift i Los Angeles. De drev med rekruttering og konsulenttjenester innenfor et bredt spekter av internett- og webapplikasjoner. De hadde 75 ansatte på intervjuetidspunktet, og disse var utleid til ulike bedrifter. 10 av de ansatte var kvinner. For å gjøre seg konkurransedyktige og beholde kompetanse i bedriften, tilbød Corplt, i motsetning til andre konsulentbedrifter, fast ansettelse. Dette innebar at de ansatte fikk de nødvendige helseforsikringene gjennom arbeidsgiveren. Dette var en bevisst strategi for å holde på de ansatte.

CorpIt ble grunnlagt for 10 år siden. Sjefen hadde egenhendig bygd opp bedriften fra bunnen, og det var først de siste årene at de kunne utvide staben. Bedriften jobbet hardt med de ansattes tilknytning til bedriften, i tillegg til å pleie kunderelasjonene. CorpIt ansatte bare folk med erfaring fra IKT-bransjen, og de ansatte var minimum utdannet på bachelornivå. De ansattes alder rangerte fra starten av 20-årene til opp i 30-årene, altså en ganske ung stab.

Vi intervjuet 3 informanter fra denne bedriften.

Image

Image var en del av et velkjent filmselskap, lokalisert i Los Angeles. Image laget visuelle effekter og animasjoner til filmer. Den harde konkurransen i filmbransjen medførte et høyt tempo og store krav til innsats. De ansatte var for det meste unge mennesker som hadde ekstraordinære kunnskaper innenfor grafikk og programmering. Programmeringsavdelingen bestod av omtrent 50 personer, hvorav 6 var kvinner.

Vi intervjuet 1 informant som jobbet i bedriften, og 1 informant som nylig hadde sluttet i Image.

Voice

Voice var et teknologiselskap som utviklet og leverte stemme- og billedløsninger for bedrifter og forbrukere i hele verden. Bedriftens hovedkvarter lå på østkysten av USA, men de hadde avdeling i Silicon Valley.

Vi intervjuet 1 informant fra denne bedriften.

Speech

Speech var også sentralt plassert i Silicon Valley. Bedriften ble etablert i 1996 som en spin-off fra Stanford. Programvaren deres for talegjenkjenning selges og brukes over hele verden.

Vi intervjuet 1 informant fra Speech.

Appendix B: Liste over informanter

Informantene er gruppert etter bedrift og land. Nøkkelinformantenes navn er markert med fet skrift.

Norge:

ProgramConsult:

- ◇ **Phillip:** Avdelingsleder og utvikler. Sivilingeniør i el-kraft. 49 år, gift, 2 barn.
- ◇ **Peder:** Prosjektleder. Sivilingeniør i matematikk. 30 år, samboer og to barn på 1 og 4 år.
- ◇ **Petrus:** Nestleder og technical manager og utvikler. Utvikler og prosjektleder. 36 år, samboer og 2 barn på 1 og 4 år.
- ◇ **Petra:** Konsulent. Utdannet montør og senere ingeniør. 39 år, gift og har 3 barn, hvor et er i barnehage og to i barneskolealder.
- ◇ **Pia:** Produktutvikler og prosjektleder, 32 år, gift og 1 barn på 1 år.
- ◇ **Palma:** Systemkonsulent, 45 år, separert, 2 barn på 11 og 13 år.
- ◇ **Pauline:** Junior systemutvikler. 25 år, samboer, ingen barn.
- ◇ **Per:** Systemutvikler, 26 år, samboer, 1 barn på under 1 år.
- ◇ **Preben:** Systemutvikler, 27 år, samboer, ingen barn.
- ◇ **Paul:** Konsulent, 35 år, singel, ingen barn.
- ◇ **Pelle:** GIS-konsulent, 27 år, singel, ingen barn.

WebConsult:

- ◇ **Weronica:** Senior systemutvikler, 30 år, singel, 2 barn på 7 år.
- ◇ **Wanja:** Systemutvikler, 40 år, gift, 3 barn i alderen 4-10 år (+2 store stebarn)
- ◇ **William:** Konsulent og systemutvikler, 25 år, singel.
- ◇ **Wera:** Senior interaksjonskonsulent, 31 år, samboer, 1 barn på 1 år.
- ◇ **Wiggo:** Senior interaksjonsutvikler, 32 år, singel.
- ◇ **Walter:** Systemutvikler, 31 år, samboer, ingen barn.
- ◇ **Waldemar:** Systemutvikler og seniorkonsulent 31 år, gift, ingen barn.
- ◇ **Wenche:** Interaksjonsdesigner, 34 år, samboer, ingen barn.

Aconsult:

- ◇ **Agnès:** Rådgiver og seniorkonsulent. Hovedfag i informatikk. Ca.45 år, gift, to barn på 11 og 13.
- ◇ **Arthur:** Utvikler og konsulent.
- ◇ **Arthur:** Seniorkonsulent og prosjektleder, 33 år, gift, 3 barn
- ◇ **Ann:** Rådgiver, gift, 3 barn, bestemor, ansatt i 7 år
- ◇ **Anette:** Konsulent, ansatt i 1 ½ år, singel. 28 år.
- ◇ **Aleksander:** Konsulent, 24 år, ansatt i 2 uker, student, single

- ◇ **Anita:** Rådgiver, rundt 40 år, samboer, ingen barn, tidligere ansatt i Råskinnsbedriften.
- ◇ **Anders:** Konsulent, 28 år, ansatt i 6 mnd., samboer (journalist).
- ◇ **Anton:** Seniorkonsulent, 32 år, ansatt i et par mnd, har 6 års erfaring.

Malaysia:

PanData:

- ◇ **Rubiah:** Prosjektleder, 34 år, gift, 4 barn i alderen 4-10 år.
- ◇ **Rohana:** Senior systemutvikler, 30 år, gift, 3 barn i alderen 3-6 år.
- ◇ **Rahman:** HR manager, ca 45 år, gift, 6 barn
- ◇ **Radzi:** Systemanalytiker, 27 år, ugift.
- ◇ **Razak:** Systemutvikler og regnskapsfører, 27 år, singel. programmer
- ◇ **Rohim:** Assistant manager i SAP, 36 år, gift, 5 barn i alderen 8 mnd.- 8 år.
- ◇ **Rosmaria:** Systemutvikler, 27 år, ugift.

KomputerTech:

- ◇ **Katjan:** Senior systemanalytiker, 37 år, gift, 2 barn på 9 mnd. og 4 år.
- ◇ **Kubtiah:** Senior systemanalytiker og prosjektleder, gift, 4 barn i alderen 1-13 år.
- ◇ **Khairul:** Avdelingsleder, ca 45 år, gift, 4 barn i alderen 7-13.
- ◇ **Kazin:** Systemutvikling og management, 32 år, gift, 2 barn på 1 og 3 år.
- ◇ **Kamelia:** Programmerer, 25 år, ugift.
- ◇ **Khairizah:** assisterende HR manager, ca 30 år.
- ◇ **Kahlid:** Systemutvikler og teamleder, 30 år, ugift.

Marina:

- ◇ **Mei Lin:** Systemanalytiker og service- og supportmanager, 36 år, gift, 1 barn på 5 år.
- ◇ **Magnus:** Leder, norsk, 44 år, gift, 1 barn på 11 år.
- ◇ **Michelle:** Senior markedsfører, 33 år, ugift.
- ◇ **Maureen:** Tester/programutvikler, 31 år, ugift.
- ◇ **Ming Chang:** HR for Marina (men ansatt i selskapet de kjøpte seg ut fra), 42 år, enke, 1 barn på 13 år.
- ◇ **Mark:** Systemingeniør/tester, 26 år, ugift.
- ◇ **Morgan:** Seniorkonsulent for regnskapsprodukter, 31 år, gift, 1 barn på 3 år.

California

EasyUse:

- ◇ **Evelyn:** Technical writer, 56 år, gift, 2 barn på 13 og 15 år,
- ◇ **Edward:** Senior computer engineer, ca. 55 år, gift, 1 barn på 16 år.
- ◇ **Esther:** Product manager, 43 år, gift, 2 barn på 5mnd. og 14 mnd.

- ◇ Erin: User researcher, 37 år, gift.
- ◇ Ellinor: User Interface Designer, 36 år, gift, 2 barn på 4 og 6 år.
- ◇ Elaine: Senior user designer, 50 år, skilt, 1 barn på 12 år.
- ◇ Emma: Ethnographer, 39 år, gift.
- ◇ Elizabeth: Computer engineer, 26 år, ugift.
- ◇ Ericka: Process manager trainee, 23 år, ugift.

Seeker:

- ◇ **Rosie:** Network engineer, skilt, 2 barn på 1 og 6 år.

Finder:

- ◇ Frank: Search scientist, 35 år, gift, 2 barn på 4 og 6 år.
- ◇ Fang Li: Search scientist, 39 år, gift. Ønsket ikke barn.

Gather:

- ◇ Gail: HR, 30 år, ugift.
- ◇ Gina: Produktkoordinator, 37 år, gift.
- ◇ Gabrielle: Salgsdirektør, ugift. Ønsket ikke barn
- ◇ Gabe: Produktkoordinator, 33 år, ugift.
- ◇ George: Support engineer, 26 år, ugift.
- ◇ Geoff: Prosjektleder og rådgiver, 30 år, samboer.

Voice:

- ◇ Nancy: Voice user interface designer, ca. 40 år, gift. Ønsket ikke barn.

Speech:

- ◇ Jane: User Interface designer, ca. 40 år, gift.

CorpIt:

- ◇ Candace: HR, 35 år, gift.
- ◇ Cheng Tan: Computer engineer, 30 år, gift, 1 barn på 1 år.
- ◇ Chandresh: Computer engineer, 33 år, gift.

Image:

- ◇ Iris: Software engineer, 30 år, gift, 2 barn på 1 og 4 år (hjemmeværende på intervju tidspunktet)
- ◇ Isabel: Software engineer, 38 år, gift. Ønsket ikke barn.

NordIt:

- ◇ Norman: Leder, ca 45 år, gift, 3 barn i alderen 4-12 år.
- ◇ Nina: HR-ansvarlig.
- ◇ Niels: Teknisk support, 27 år, samboer.
- ◇ Nicholas: Utvikler, 28 år, gift, 2 barn, en nyfødt og et på 3 år.

Vedlegg: Intervjuguider

Intervjuguide Norge

Introduksjon:

- En kort presentasjon av oss selv
- En kort presentasjon av prosjektet
- Informere om at intervjuet vil bli tatt opp på lydbånd og transkribert, slik at vi lettere kan huske hva som ble sagt. Informere om at informanten er sikret fullstendig konfidensialitet og at en vil bli behandlet anonymt ved enhver bruk av materialet.

1. Oppstartsspørsmål/ Personlige data

Kan du fortelle litt mer om deg selv? (Nøkkelspørsmål):

- Alder og sivilstatus, antall barn.

2. Informantens jobb-bakgrunn og utdanning:

- Hvilken stilling eller posisjon har du her i bedriften?
- Hvilken utdanning har du?
- Hvorfor valgte du denne utdannelsen? Har du noen gang angret på utdanningsvalget ditt?

3. Informantens tidligere jobber:

- Kan du gi en kort yrkeshistorie?
- Kan du si litt om hvorfor du valgte å jobbe i akkurat denne bedriften? Vurderte du andre bedrifter? Hva var kriteriene du var interessert i?

4. Kan du beskrive en typisk dag i detalj, fra du står opp om morgenen til du legger deg om kvelden? (for eksempel en dag i uka som gikk)

Oppfølgingsspørsmål:

- Hvor mange timer jobber du vanligvis?
- Blir det ofte overtid? Hvor ofte? Og i så fall hvor mye? (Jf. Myten om IKT-arbeidslivet, hvor man jobber til alle døgnets tider)
- Kan du definere overtid: Når arbeides det overtid?
- Hva med 'mertid', dvs. tid som går med til jobb-ting utenom jobben, som ikke regnes som overtid?
- Jobbet du mer overtid før? Hvorfor?
- Hender det at man går tidlig? Er det andre som går tidlig? Hva er tidlig?
- Hva er spesielt med å jobbe i IKT-bransjen?

5. Vi kunne tenke oss å få litt mer innblikk i arbeidsoppgavene dine. Vi vil derfor gjerne spørre deg om et helt konkret eksempel, gjerne et prosjekt du nettopp har avsluttet eller en "jobb" du nettopp har gjort.

- Hva gikk det/den ut på? Tidsrom og omfang?
- Hva var dine konkrete oppgaver akkurat i det prosjektet/den jobben? Hva slags kunnskap og ferdigheter var viktige for å løse oppgavene?

- På hvilken måte/ i hvilken grad var det brukere eller kunder "inne" i de ulike delene av prosjektet/jobben?
- Hvilke typer innspill kommer de eventuelt med? Hvilken kompetanse har de som er viktig? Synes du at du lærer noe av dette, eller synes du at brukerne er konservative?
- Hvor stor var prosjektgruppen/de som gjorde jobben, og hvem andre var eventuelt med? (utdannelse?)
- Hvordan syntes du det fungerte med utveksling av kunnskap og erfaringer? I teamet? Mellom teamet og kunden? Mellom teamet og andre i din bedrift?
- Hva er det som gjorde at det fungerte/ ikke fungerte?

Kan du si noe om hvorfor ting går galt (i forb. med prosjekter/jobber)?

- Tenk tilbake til ditt siste prosjekt/ jobb – var det noe som ikke fungerte, gikk tregt framover osv.
- Hvordan takler du det eventuelt overfor kunden? Og overfor kollegaene?
- Hvordan takler din organisasjon det? Hva gjør organisasjonen for å hjelpe til?
- Får det noen konsekvenser dersom det oppstår forsinkelser/ noe går i vasken/ mister anbud, kontrakt, tidsbøter, avtale? Eventuelt hvilke(n)?

Nå forlater vi dette prosjektet, og går tilbake til i dag:

6. Denne stillingen/jobben i dag:

- Hva jobber du helt konkret med nå? (typer arbeidsoppgaver, typer problemstillinger). Mer konkret: Hvilke arbeidsoppgaver gjør du mest?
- Hvor relevant var det du lærte i utdanningen din når du etterpå kom ut i arbeidslivet? (Direkte/indirekte relevant? Ikke relevant?)

7. Praksisfelleskapet

- Kan du fortelle meg litt om team-jobbing: Hvordan jobbes det i team?
- Jobber du i flere team samtidig?
- Jobber du med forskjellige mennesker i ulike team?
- Hvor store er teamene?
- Hvem består teamene av?
- Hvordan er den fysiske strukturen på arbeidsplassen?
- Jobber du mye ut hos kunder? Hvordan er det?
- Hvor mye sosialt er du med på utenom arbeidstiden? (jf. Mytene om å måtte være med)
- Liker du å programmere? Hvorfor/hvorfor ikke? Hvor viktig er det å kunne programmering?

Dersom prosjekt:

8. Kunnskap og kompetansebruk/-behov

- Hva er det viktig å kunne for å gjøre den jobben du gjør?
- Hva synes du at du lærer i denne jobben?
- Har dere standard metoder og/eller teknologier som vanligvis skal brukes i prosjektene? Hvordan har du lært om disse?
- Hvem lærer du av? I hvilke sammenhenger?
- Hvor lærer du? Hvor henter du vanligvis ny kunnskap (holder deg oppdatert)?
 - Kurs/seminar, interne/ eksterne (Hva lærer du av? Av å gå på kurs eller å lære bort til andre?)

- Fagtidsskrifter, faglitteratur
- Håndbøker/manualer
- Databaser
- Internett
- Kolleger
- Eksterne nettverk
- Tidligere erfaring
- Kunder/brukere
- Hvem lærer av deg? Hva lærer du bort, tror du?

Hva innebærer det "å gjøre karriere" for deg?

- Få andre/nye oppgaver? (hvilke)
- Få en ny tittel eller stillingsbetegnelse? (hvilke)
- Få mer utfordrende oppgaver (Hvilke oppgaver er utfordrende? Hva utgjør utfordringen?)
- Mer frihet (hva er det, hva kan du bruke den til?)
- Mer lønn?
- Eget kontor?

Hvilke karriereønsker har du?

Hva er ditt eksterne faglige nettverk?

- Faglige kolleger, kunder? Andre?
- Kontakt med tidligere kolleger? Faglig basis? Gjensidig?
- Hvordan opprettholdes kontakten med disse?
- Viktigheten eller betydningen av disse? Gjerne eksempler
 - Er det lett eller vanskelig å holde seg faglig oppdatert? (hvorfor/ hvorfor ikke?)
 - Forutsettes det at du skal oppdatere deg på ny kunnskap, nye programmer osv. i arbeidstida, kurs, ved bruk av overtid eller i fritida?
 - Hvordan lagres kunnskapen? Er det systemer for lagring og gjenfinning av kunnskap?

9. Intranett

- Hvordan brukes intranett?
- Hva brukes det til? Hvordan fungerer det?

Hvordan kommuniserer du med (gjennom hva slags teknologi)

a) kunder?

b) kolleger?

- Hva mener du at det er viktig å være god på?
- Hva synes du er din sterkeste kompetanse?
- Hva synes du er morsomst å lære om selv?
- Hva tror du de andre synes er morsomt å lære?
- Er det noe du kunne tenke deg å lære mer om?
- Hva slags kompetanse vektlegges av ledelsen i bedriften, synes du?
- Hva er det som gir grunnlag for bedre lønn, mer interessante arbeidsoppgaver og lignende?
- Synes du det er typer kompetanse som vektlegges mye/ for mye, eller lite/ for lite?

Dersom kvinne:

- Det er veldig få kvinner ansatt, hvordan det oppleves det?
- Er det noen fordeler eller ulemper ved å være mann i denne bedriften, tror du?
- Har du hørt fra andre om forskjellsbehandling i arbeidsmiljøet? Gi eksempel.
- Har du hørt om andre som for eksempel opplevd å bli satt inn i en rolle som sekretær, mor, partner, eller lignende, istedenfor fagperson?
- Hvorfor tror du det ikke er flere kvinner ansatt i denne bedriften? Grunn til det? Kvinnelige egenskaper? Kompetansemangel?
- Forestillinger om stereotypen om menn som lekende, lidenskapelige og teknisk fokusert, og kvinner som fokuserende mer på nytteverdien, det anvendbare og det kommunikative aspektet. (Hva mener du om dette? Er det slik? Tror du det har forandret seg?)

10. Organisering av forholdet mellom jobb og privatliv

Bruker du din datakompetanse i privatlivet? I så fall til hva/på hvilken måte?

- Flyter over i hverandre? Hvordan, utdyp, eksempler?
- Hvis sammenflyt: Hvilke fordeler har dette? Eksempler
- Enn ulemper? Eksempler?
- Hva syns eventuell partner om det?
- **Hvordan vil du beskrive forholdet mellom jobb og privat?**
- **Hvilke fritidsaktiviteter har du? Hvor mye tid bruker du på det?**

Dersom singel:

- Tror du at du bruker mer tid til jobben enn de med familie/ barn?
- Tror du at du blir lettere spurt ettersom du ikke har familie/ barn?
- Hvordan ser du for deg at dette vil bli når du evt. får barn?

Hvis samboende/gift:

- **Hva arbeider partneren, samboeren eller ektefellen din med?**
- Hvordan fordeler du og din partner arbeidsoppgaver som husarbeid etc. i hjemmet?

Dersom ingen barn:

- Hvordan ser du for deg at livet vil bli når dere evt. får barn?

Dersom barn:

- **Hvor mange og hvor gamle er de? Hvordan passes de?**
- **Kan du beskrive en typisk dag/uke? Hva med helgene?**
- **Hvordan fordeler du og din partner, samboer eller ektefelle andre arbeidsoppgaver i hjemmet?**
 - Hvordan løser dere "problemer" med syke barn?
 - Har du andre omsorgsoppgaver? (gamle foreldre, e.l?) Hvordan løser du dette?
 - Opplever du stress og/eller bekymring mht til å balansere jobb- og hjemmeliv? Hvordan ser du dette "ideelt" for deg?
- Hvordan fordelte dere permisjonstiden da barna var nyfødt? (pappapermisjoner, tidskonto, redusert arbeidstid)?
- Har dere tilgang på flere "hjelpere" mht til barneomsorg/pass?
 - Har dere vaskehjelp/hushjelp/au pair/barnepasser? Andre som passer barn? Fungerer Bra/dårlig?

- Hvordan ønsker du dette ideelt (hvis tilgang og økonomi ikke var noe problem)
- Hvordan opplever du jobbene deres (din og partnerens) i forhold til å kombinere med barn/hjem/fritid?
- Hva er du fornøyd/ikke fornøyd med ved å være forelder?

11. Praksisfellesskap og normproduksjon.

- **Hva snakker dere om i lunsjen på jobben?**
 - Er barn og organisering av tid tema? Hus?
- **Hvem snakker du med om barn/tid/hjem/forhold, og hvor?**
 - På jobben?
 - Utenom jobben?
 - Av hvem/hvor får du ideer om hvordan løse hverdagslogistikken

Det snakkes ofte om tidsklemma og at det er stressende å være småbarnsforelder. Artikler og innlegg om dette i avisen m.m.

- Hva synes du er mest problematisk med å balansere jobb og privatliv?
 - Hva med din partner?
 - Andre rundt deg?
- Hva syns du om måten andre foreldre balanserer jobb og privatliv på?
- Hva tror du andre synes om måten du løser dette på?

Er du fornøyd med yrket ditt?

- Er det noe du ville gjort annerledes?
- Hvorfor/ Hvorfor ikke?

Jobber du fortsatt i denne bedriften om fem år?

- Hvorfor?
- Hvorfor ikke?
- Hvor er du da?

Er det noe du vil tilføye? Hvordan syns du det var å bli intervjuet?

Interview guide for Malaysia

Introduction

- A short presentation of ourselves and our project
- Inform about the interviews are being taped and transcribed, so that it will be easier for us to remember what was being said. The informants are ensured full anonymity and the transcriptions are treated as confidential data.

1. Personal data

Could you tell a bit about yourself?

- Age, marital status, children

2. Employment background and education

- What is your education?
- Why did you choose this education?

3. Your previous employment:

- What is your current job position in this company?
- Can you give a short history of your previous employments?
- Practice shocks: How was it to start working after you graduated?
- Can you say a little about why you chose to work in this particular company?
- Did you consider other companies? What were the criteria that were most important to you?

4. Your work at present:

- What is it that you do, concretely, in this job? (tasks, problems, etc)
- What are the most typical tasks that you do?
- What is it that you do most of the time?
- What is it that you enjoy most about your job?
- What is it that you dislike most about your job?
- How relevant is your education for what you do here?
- Do you work in teams? How do you work in teams? What is usually your role?
- Do you usually work in several teams at the time?
- How is the physical structure in your work site? The infrastructure?

5. Communities of practice

- How much social events related to work do you attend at your free time? (do you feel that you *should* attend, in if so, why?)
- How often do you meet other software engineers, for instance hang out with them, go to conferences, fairs, courses etc.?
- How many of your friends are software engineers?

6. Knowledge and competences

- What kind of knowledge and skills do you consider to be most important to do your job well? Do you your colleagues see this in the same way? What about management?
- How do you get the knowledge that you need?
- *Who* do you learn from? Are some more important than others?
- *Where* do you learn what you need to learn? What are the most important sites for learning in your opinion?
- Do you feel that it is easy to be professionally updated, that you have the knowledge or skills that you need for this job?
- What does it *mean* to you to be updated?
- How do you keep yourself updated?
- (Courses, seminars, Internet, journals, books, databases, colleagues, external networks, previous experiences, customers, users, etc.?)

- Do you use work hours or free time to update yourself?
- What would you like to learn more about?
- Is there any knowledge/skill that you feel is hard to obtain, or get access to?
- Are there any learning sites that are hard to get access to?

Autonomy

- Can you deny doing a task, if you really don't want to do it?
- Can you choose what projects to participate in?
- Do you make your own concrete plans for the day? For the week? For the month?
- Does anyone ever tell you what to do? Or how to do a task? If so, by whom?
- Do you participate in meetings with the clients/customers? Who (else) does?
- Who decides in the end how the product will look like? Does anyone has the final saying? If so, who?

Career

- Are there different career tracks in this company?
- What career track has been most interesting to you? And why?
- Have you changed your mind about this?

7. Networking

- What do you associate with the concept of networking?
- How do you network?
- Who do you network with?
- Where does it take place?
- Do you consider yourself to be good at networking? Why/Why not?
- How important to do you consider networking to be? Important in relation to what?
- For women: Do you participate in any professional women's networks? What kind? What kinds of activities take place? How important are they to you? To other women?

8. Intranet

- What are the systems for storing knowledge in this company?
- Do you use intranet?
- What is used for?
- How does it work?
- How well does it work?

Knowledge/occupational culture/gender

- What does the management think is most important to know about here?
- Are there any knowledges/competencies that are valued higher than others?
- Do you think there are any kinds of knowledge or competence that are too much emphasized in this company?

If woman:

- There are very few women employed here, how do you experience that?
- Are there any advantages or disadvantages about being a man in this company?
- What about being a woman?
- Have you heard about anyone feeling that they have been treated differently than men? Do you have any examples?
- Has it ever happened that you have been assigned the role as a secretary, 'mother', etc. instead of a professional?
- Is your manager a man or a woman?
- Do you think it would have meant a difference if she or he was the opposite gender?
- Why do you think there are so few women in this company? Can you think of any possible reasons?

- There seems to exist a stereotypical notion about men being playful and passionate about technology, while women are more concerned with utility and usefulness, and also as being better communicators than men, who are better at the technical details. Do you recognise such a picture?

9. Can you describe a typical day in detail (from you get up in the morning until you go to bed in the evening)?

- How many hours do you usually work during a day?
- Do you often work overtime? How often? And if so, how much?
- Can you define overtime? When is it overtime?
- Is there anything that you do related to work, that you do not consider to be overtime?
- How often does it happen that you leave work before four o'clock? Do you see other leave work early?
- What is special about working in an ICT company?

10. We would like to get a better insight in what it means concretely to work in the software industry/IT industry. Could you please tell us about a concrete project that you are currently working with or has worked with recently?

- What was the idea with that project?
- Who did the team consist of, in that project?
- What was your role in that project?
- What were your specific tasks in that project?
- In what way was customers a part of it? What competencies do the customers have, that is important?
- How do you think that project worked? How did the teamwork go?
- What was it that did not work so well, and why?

11. What do you think is needed to be considered a very skilled professional?

- Could you please rank these three:
 - Technical IT-skills/programming
 - Communication/People-skills
 - Economy/Strategic skills

12. Can you say a bit about why projects sometimes go wrong? Do you have any examples of that?

- What went wrong and how did it go wrong?
- How did you deal with that toward the customers?
- How did the team/company deal with it?
- Was anything done to prevent similar things to happen in the future?
- If anything goes wrong, or if things get delayed, what are the consequences? (e. g. penalties, bad reputation, etc.?)

13. Conclusions

- Are you happy that you chose this job/education in the first place?
- If you could choose again, is there anything you would have done differently?
- Why/why not?
- What are your career plans?
- Do you still work in this company in five years?
- Why/why not?
- If you could pick your absolute dream job, anything, what would that be?

14. Organising home and work

- **On average, how many hours per week do you work?**
- What about when you have project deadlines?

- **Are you using your computer skills outside the office, in your personal life? And if so, how often?**
- **How do you manage the relationship between your job and your private life?**
Do you have a clear distinction between your work life and at home?
Does it happen some time that you have to tend to personal stuff at work, and work things at home?
What are the advantages/disadvantages? (I fht. Hva da?)
How does your spouse feel about this? (om hva?)
- **Can you describe your daily routines after work? What is a typical afternoon/evening?**
- What do you do when you leave work? What does your partner do?
- Who brings/picks up children to school/day care?
- Who cooks?
- **Do you have any leisure activities, and how much time do you spend on these activities?**
- What about your partner?
- What about your children?

If single:

- **Do you think you work more than those with families and children?**
- Do you think it is easier for your boss to ask you to work overtime instead of them?
- How many of your colleagues have small children?
- Have you noticed any changes with your colleagues when they have children?
- What will you do when/if you have children?

If married/living together:

- **What is your partners' occupation?**
- **How many hours does he/she work per week?**
- **How do the two of you arrange housework and childminding?**
Housekeeper, au pair, maid?
- What do you think is the most common way to organise these things?
- Do you know anyone who is doing it in very different ways?

If no children:

How do you think your life will be like when and if you have children?

Do you want children in the future? If so, how many?

If children:

- **How many and how old are they?**
- **Who looks after them?**
- **Do you have nurseries and day care centres?**
 - Difficult to get accepted
 - Opening hours
 - What is the price?
 - Is it satisfactory?
- **If you could choose, what would be the ideal care taking arrangement for your family?**
- **Can you describe a typical week (including weekends) for your family?**
- **Can you tell us at bit about how your daily routine changed when you had a baby?**
 - Who did what and when?
 - What did your partner do?

- **If you were suppose to do it again, is there anything you would've done differently?**
- **Does it happen that things go crazy sometimes and you get sort of a "crisis" in your family? What/when?**
- **How do you solve "emergency" situations? i.e. sick children**
 - Do you have any other caretaking duties? (old parents etc.) How do you organise this task?
 - What do you experience in relation to this? (?) What would be the ideal situation for you?
- **Do you have other people available for childminding or help in the daily household?**
 - Other helping facilities such as housekeeper, maid, au pair, parents, other relatives?

In Norway, day care centers are seen as better for the child than the child staying mainly at home with its mum or dad. Men are also expected to take part in both childcare and domestic work, and enjoy a particular paternity leave arrangement in six weeks, which is voluntary to make use of. What do you think about such an arrangement?

- **Do you think your job is suitable for combining work and family compared to other jobs? What kind of jobs are more/less suitable do you think?**
- How about your partners' occupation?

15. Norm production and communities of practise

- **With whom/where do you discuss with or ask about home-work issues**
- Children and child care?
- housekeeping
- Amount of time spent on these?
- At work? With friends? With family?
- **What are people's opinions about this? Are there very divergent opinions about these things?**

Have you heard about the concept of the "time squeeze"? We have a debate about this in Norway, and it is about how families are stuck in between demands from both work and family life and leisure activities. There is not enough time for everything we want to do, or we feel we have to do. Expectations of how to live a good life and to be a good mother/father/spouse/friend/relative and so on is a part of this. All these demands and expectations create bad conscience for not spending enough time with your children. What have you heard about it and where, are you familiar with those problems yourself?

- Do you think that both men and women are experiencing this time squeeze? Do you think they perhaps experience it differently?
- If it is difficult to balance it, what can contribute to make it easier?
- What happens in case of emergency, i.e. sudden overtime, sickness, travel
- Did you ever feel insufficient? Can you describe a situation that you felt insufficient?
- What do you think is best for the children?
- **What consequences does your career have for you and your domestic life?**
- Can you describe positive and negative aspects of this?

Interview guide for California.

Introduction

- A short presentation of ourselves and our project
- Inform that the interviews are being taped and transcribed, so that it will be easier for us to remember what was said. The informants are ensured full anonymity and the transcriptions are treated as confidential data.

Background

1. Could you tell me a little bit about yourself?

- Age, marital status, children

2. What is your educational background?

- Why did you choose this education? Have you ever regretted your choice?

3. Can you give a short history of previous employment?

- Did you consider other companies? What were the criteria that were most important to you?
- How relevant is your education for what you do here?
- Practice shocks? How was it to start working after graduating
- Can you say a little about why did you choose to work in this particular company?

4. Can you describe what you do in your current position?

- What is it that you do, concretely, in this job? (tasks, problems etc.)
- The most typical tasks?
- Do you work in teams?
- Size and structure of the team?
- How is the physical structure in your work site?
- The infrastructure?
- How is your workplace structured and organized? (i.e groups, town councils, teams etc.)
- How relevant is your education for the job you do here?
- What is it that you enjoy and dislike most about your job?

Knowledge, competencies and learning

5. Can you describe what knowledge and skills you *need* to do the job you're doing?

- What kind of knowledge/skills do *you* think is *most important* to do your job well? Do your colleagues see this the same way? What about management?
- Do you attend social events related to work on your free time? Why/why no?
- How often do you meet other software engineers, for instance to hang out, go to conferences, fair, courses etc.?
- How many of your friends are software engineers?

6. Can you say a little bit about what you need to know in your job and where you get this knowledge?

- *Who* do you learn from?
- *Where* do you learn what you need to learn?
- Do you feel that you are well updated?
- What does it *mean* to be updated?
- How do you keep yourself updated?
 - (Courses, seminars, Internet, journals, books, databases, colleagues, external networks, previous experiences, customers, users, etc.?)
- Is it easy or problematic to keep yourself updated?
- Do you use work hours or free time to update yourself?
- Is there anything you would like to learn more about?

- Is there any knowledge/skill that you feel is hard to obtain, or get access to?

Career

Are there different career tracks in this company?

- What career track have been the most interesting to you? Why?

7. What are the systems for storing knowledge and knowledge transfer in this company?

- Any formalized system?
- Do you use intranet?
- What is used for?
- Is it well functioning?

8. What do you think it is important to be good at in this job?

- What does the management think is most important to know about here?
- Do you think there are any kinds of knowledge or competence that are too much emphasized in this company?
- Could you please rank these three:
 - Technical IT-skills/programming
 - Communication/people-skills
 - Economy/Strategic skills

Autonomy

- Can you say a little about what degree of autonomy you have in your job?
- Can you choose what project to participate in?
- Do you make your own plans for the workday? Week? Month?

Networking

- What do you associate with the concept of networking?
- How do you network? And with whom and Where?
- For women: do you participate in any professional women's network? What kind of activities take place?
- Do you consider yourself to be good at networking? Why/Why not?
- How important do you consider networking to be? Important in relation to what?

Gender

9. Are there any advantages or disadvantages about being a man/woman in this company?

- Is the other sex treated differently? Do you have any examples?
- There are very few women employed here, how do you experience that?
- Is your manager a man or a woman?
- Do you think it would have made a difference if she or he was the opposite gender?

10. Why do you think there are so few women in this company? Can you think of any possible reasons?

- There is a stereotypical notion about men vs. women that seem to exist: Men being playful and passionate about technology, and good with technical detail. Women being more concerned with utility and usefulness, and also better communicators than men. Do you recognize such a picture?
- What could be done to recruit more women?

Work hours and family life

11. How many hours do you usually work during a day?

- Do you bring work to finish home?
- Do you often work overtime? What occasions? How often?

- Can you define overtime? *When* do you consider your work overtime?
- What work related tasks do you not consider as overtime?
- What is your partner's occupation? How much does he/she work?

12. Are you using your computer skills in your free time/outside of work?

- For what purpose?
- How often?
- Play-element?

13. Can you describe a typical day in detail, including routines at home and at work?

- Time spent with children + household activities?
- Do you have a clear distinction between your work life and home/family life?
- Does it happen some time that you have to tend to personal stuff at work, and work things at home?
- Can you describe your daily routines after work? What is a typical afternoon/evening?
- How do you and your partner share the different tasks?
 - Bring/pick up children
 - Cooking and cleaning
- Do you have any leisure activities, and how much time do you spend on these activities?
 - What about your partner?
 - What about your children?

14. Do you have children?

15. What benefits and programs does your company provide when it comes to medical leaves and maternity leaves? Are you using/intending to use those?

16. Can you describe your arrangements for child care from they were born and until now? Why did you choose the arrangements that you did?

- How long maternity leave did you and your partner take?
- Who looks after the children?
 - Nanny, au pair, maid, housekeeper, day care centre, relatives?
- How did your life change after becoming a parent?
- If you were to do it again, what would you have done differently?
- What do you think is the most common way to organize childcare and family life?
- Do you know anyone who chose a different solution? What do you think about that?
- Do you have other caretaking duties? (Old parents etc.)

In Norway, day care centers are seen as better for the child than the child staying mainly at home with its mum or dad. Men are also expected to take part in both childcare and domestic work, and they enjoy a particular paternity leave arrangement of six weeks, which is voluntary to make use of. What do you think about such an arrangement?

17. What is the ideal caretaking arrangement for children? Can you explain why? Examples?

18. Can you give an example of how you handle "emergency" situations?

- I.e. sick children, travel, ad hoc overtime

Work-Life Balance

22. Have you heard about the term work-life balance? What does that mean? What is a good WLB to you?

- What kind of flexible work is available and what do you use?
- What is employee friendly flexibility to you?

19. What makes your job suitable or not suitable for combining work and family life compared to other jobs?

20. With whom do you discuss with or ask about work-life issues?

- At work? With friends? With family? The Web?
 - Children and child care?
 - Housekeeping
 - Amount of time spent on these?
 - How to balance
- **What are people's opinions about work-life balance? Are there very different opinions about these things?**

Have you heard about the concept of the "time squeeze" or the Time Bind? There is a debate about this in Norway, concerning how families are stuck in between demands from both work and family life. There is not enough time for everything we want to do, or we feel we have to do. Expectations of how to live a successful and good life and to be a good mother/father/spouse/friend and so on is a part of this. All these demands and expectations create bad conscience for not spending enough time with your children. Are you familiar with those problems yourself?

21. What differences may there be for men and women in experiencing this time squeeze?

- What can contribute to make it easier to balance?
- Can you describe a situation that you felt insufficient as a parent?
- **What consequences does your career have for you and your domestic life?**

If single:

- **Do you think you work more than those with families and children?**
- Do you think it is easier for your boss to ask you to work overtime instead of them?
- How many of your colleagues have small children?
- Have you noticed any changes with your colleagues when they have children?
- How do you think you'll cope if you have children?

23. Conclusions

- Are you happy that you chose this job/education in the first place?
- If you could choose again, is there anything you would have done differently?
- Why/why not?
- What are your career plans?
 - Do you still work in this company in five years

