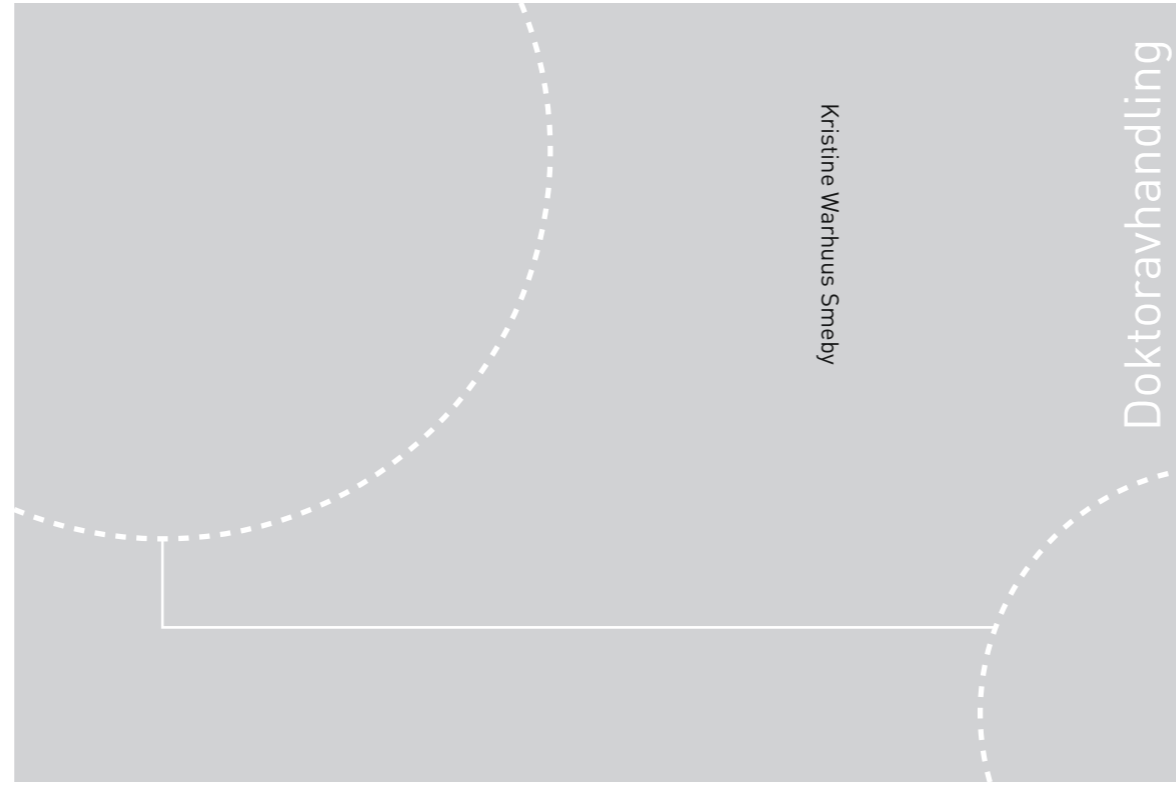


ISBN 978-82-326-2524-6 (trykt utg.)
ISBN 978-82-326-2525-3 (elektr. utg.)
ISSN 1503-8181



Doktoravhandling ved NTNU, 2017:226

Kristine Warhuus Smeby

LIKESTILLING I DET TREDJE SKIFTET?

Heltidsarbeidende småbarnsforeldres
praktisering av familieansvar etter
10 uker med fedrekvote

 **NTNU**
Kunnskap for en bedre verden

 NTNU

Doktoravhandling ved NTNU, 2017:226

NTNU
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Avhandling for graden
philosophiae doctor
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap
Institutt for sosiologi og statsvitenskap

 **NTNU**
Kunnskap for en bedre verden

Kristine Warhuus Smeby

LIKESTILLING I DET TREDJE SKIFTET?

Heltidsarbeidende småbarnsforeldres
praktisering av familieansvar etter
10 uker med fedrekvote

Avhandling for graden philosophiae doctor

Trondheim, september 2017

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap
Institutt for sosiologi og statsvitenskap

NTNU

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Avhandling for graden philosophiae doctor

Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap
Institutt for sosiologi og statsvitenskap

© Kristine Warhuus Smeby

ISBN 978-82-326-2524-6 (trykt utg.)
ISBN 978-82-326-2525-3 (elektr. utg.)
ISSN 1503-8181

IMT-rapport 2017:226

Doktoravhandling ved NTNU, 2017:226

Trykket av NTNU Grafisk senter

Forord

Å få muligheten til å arbeide med en avhandling er et privilegium. Det har vært omfattende, krevende og til tider altoppslukende. En avhandling er så mye mer enn det skrevne ord. Prosessen fram mot det endelige resultatet innebærer utallige tankerekker, lesing av enorme mengder faglitteratur, reising, foredrag og samtaler. Arbeidet har gitt meg mange lærerike opplevelser, og jeg er svært takknemlig for at jeg har fått denne muligheten.

Takk, kjære Berit Brandth for at du har veiledet meg trygt og tålmodig gjennom hele dette prosjektet. Vi har hatt mange inspirerende og utviklende samtaler gjennom årene, og jeg har lært mye fra deg! Du har lest ufattelige mengder med utkast (mye mer enn den endelige avhandlingen rommer), og du har alltid vært grundig, effektiv og konstruktiv i dine tilbakemeldinger. Jeg vil takke deg for å ha inkludert meg i dine bokprosjekt og konferansene du har tipset meg om å reise på. Spesielt vil jeg trekke fram den siste konferansen vi deltok på sammen, ESA RN 13 Interim Meeting ved University of Bristol. Det var en liten, men særlig inspirerende konferanse hvor alle snakket samme forskerspråk, og hvor jeg virkelig følte at mitt prosjekt hørte hjemme og kunne være interessant også utenfor en nasjonal kontekst.

Denne avhandlingen hadde ikke vært mulig uten informantene som velvillig har stilt opp til lange samtaler i sine travle hverdager. Takk skal dere ha!

Jeg vil takke Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse ved NTNU for finansiering. Ledelsen og administrasjonen ved Institutt for sosiologi og statsvitenskap (ISS) har også gitt meg økonomisk støtte og flere spennende undervisningsoppdrag i min tid ved ISS. Jeg startet opp som seminarleder i 2003 som hovedfagsstudent, og siden den gang har det blitt flere oppdrag både som vit.ass. og forskningsassistent og underviser. An-Magritt Jensen, Kari Moxnes og Kristen Ringdal viste meg tidlig tillit og ga meg utfordrende og spennende arbeidsoppgaver i min første tid ved ISS. Det har jeg satt stor pris på!

Nå i slutfasen har instituttet gitt meg muligheten til å fullføre prosjektet med all tiden det tar. Takk til alle i administrasjonen ved ISS. Spesielt stor takk til Oddrun Strand som med sitt gode humør og evne til å se den enkelte er instituttets sosiale hjerte. Hun har virkelig lagt til rette for at jeg endelig kan sette sluttstrek. Oddrun har sørget for at jeg har hatt kontor plass – selv nå det siste halvåret hvor jeg ikke lenger har undervist ved instituttet. Her har jeg sittet hele sommeren og hver helg det siste halvåret.

Videre vil jeg takke alle ansatte og stipendiatene ved ISS; Ingeborg Grønning, Hillevi Strand, Tone Myrli, Ida Marie Henriksen, Marlen Toch-Marquardt, Erlend Løvø Fjær, Eivind Lande, Signe Ringdal og Eli Smeplass, for gode innspill på diverse seminar, og en spesiell takk til Ingvill Stuvøy som har organisert både stipendiatseminar og Kjønnsforskningsgruppa ved ISS/KULT. Noen av dere er i ferd med å disputere mens andre er i prosessen. Jeg ønsker dere alle lykke til videre!

Ingeborg Grønning, vi ble veldig godt kjent på instituttseminar i Praha, og siden har du vært en nær venn. Vi har veldig mange felles interesser både når det gjelder håndarbeid, matlaging, børsanking og hagearbeid. Du er utrolig inspirerende! Jeg setter veldig stor pris på deg og er glad for å ha deg i nabolaget! Takk for alle de hyggelige kveldsturene vi har hatt – og skal ha!

Hillevi Strand, ingen er så omsorgsfull som deg! Tusen takk for fine samtaler og alle de vakre produktene du har laget til meg. Gleder meg til å følge deg videre!

Anette Hoel, du overtalte meg til å delta på kurs med Adele Clarke i Paris, og det har jeg ikke angret på. Vi hadde en fantastisk uke og ble godt kjent med hverandre. Siden har vi reist på flere inspirerende konferanser sammen. Du har alltid tilbudt deg å lese og du har alltid gitt meg inspirasjon til å stå løpet ut! Jeg er glad for at du har vært der under hele prosessen.

Det er kun Berit Brandth som har lest avhandlingen i sin helhet, men jeg har fått konstruktive innspill og korrektur på tekster underveis. Her er det flere som har bidratt: Lise Vikan Sandvik, Tale Guldal, Gunhild Tøndel, Ida Marie Henriksen, Ingeborg Grønning, Anette Hoel og mor. Jeg har satt stor pris på å få friske innspill fra noen utenfor 'bobla'.

Jeg ønsker også å rette en takk til alle som har inspirert meg på de konferansene jeg har deltatt på. Det har vært interessant å høre hva som rører seg på forskningsfeltet, og det har vært godt å kjenne på at andre forskere har vist interesse for mitt prosjekt. Jeg ønsker å rette en spesiell takk til forskningsjournalist Ida Irene Bergstrøm. Hun var den første som skrev en artikkel om prosjektet mitt etter et innlegg jeg holdt ved konferansen *Kjønnsforskning NÅ!* ved Universitetet i Stavanger i 2013, og med det bidro til å gi meg troen på at prosjektet også kunne være av allmenn interesse.

Det siste året har jeg vært PPU-student ved ILU, NTNU. Selv om det har vært en tidkrevende innspurt, har jeg fått masse energi og glede av også å være en del av klasse P1. Det har vært et givende år i et fantastisk fellesskap av kommende lærere og blant inspirerende lærere og elever i praksisskolene. Takk til dere alle sammen! Jeg vil også gjerne takke alle ansatte ved samfunnsfagsseksjonen ved ILU for spennende undervisningsoppgaver. Det har vært lærerikt å se læring fra flere perspektiv. Nå som avhandlingen er levert, ser jeg fram til en deilig vår i praksis, flere eksamener og til arbeidet med FoU-oppgaven.

Denne avhandlingen har preget mange år av mitt liv og den har kostet litt – spesielt når det gjelder det sosiale fellesskapet. Men nå skal jeg komme sterkere tilbake! Jeg har virkelig savnet middagselskap, skogsturer og skravlekelder med gode venner, men nå skal det heldigvis bli en endring på det! Jeg ser fram til en deilig vår med badegjengen på Skansen og jeg gleder meg til Julekulefruenes julemarked! Jeg vil også takke gode venner som har tatt med barna mine på forskjellige aktiviteter og mine foreldre som alltid har vært der for meg. Jeg skulle gjerne ha besøkt dere mer!

Det siste halvåret har all fritid gått med til prosjektet. Det hadde ikke gått an uten min kjære Christian. Selv om du har en krevende jobb og pendler både til Oslo og København, så har du stilt opp 100 % det siste halvåret. Du har overtatt både det andre og det tredje skiftet! Jeg skylder deg en stor takk! Når du har vært på reise har mor og svigermor vært til uvurderlig hjelp. Jeg setter stor pris på at dere har vært til stede for barna og gitt dem rike opplevelser i denne perioden. Til slutt vil jeg takke barna mine for tålmodighet og omsorg. Jeg er utrolig heldig som har dere! Sebastian, Ida Louise, Oscar og Helene: dere er verdens beste barn og jeg gleder meg til å være mer til stede for dere – og til mange fine opplevelser sammen i årene som kommer!

Trondheim, februar 2017

Kristine Warhuus Smeby

Sammendrag

Denne avhandlingen utforsker norske småbarnsforeldres hverdagserfaringer fra et likestillingsperspektiv. Utvalget tilhører et segment av befolkningen hvor man gjerne forventer å finne likestilte hverdagspraksiser; blant høyt utdannede par i heltidsstillinger. Parene er også blant de første i landet som har erfaring med 10 ukers fedrekvote. Begge foreldrene er sterkt knyttet til arbeidslivet (det første skiftet) og de deler på *familiearbeidet* (det andre skiftet).

Jeg utforsker derimot, med inspirasjon fra Arlie Hochschild, det jeg kaller *det tredje skiftet*, som handler om å ta *familieansvar*. Det tredje skiftet er å administrere hverdagen; å koordinere barnets og foreldrenes aktiviteter, noe som innebærer både en praktisk, emosjonell, sosial og moralsk dimensjon. Eksisterende forskning forbinder *familieansvar* med kvinner, men temaet er lite eksplisitt utforsket, særlig ikke fra et utvalg som både i holdninger og handlinger tilhører et likestillingsbevisst sjikt i småbarnsfasen. Avhandlingens resultater er basert på kvalitative forskningsintervju med mødre og fedre utført når foreldrepermisjonen er over, foreldrene er tilbake i jobb og barnet har startet i barnehage. I denne konteksten hvor tiden er en knapp ressurs stiller jeg følgende hovedproblemstilling: *Hvordan praktiseres likestilling i det tredje skiftet?*

For å generere kunnskap om problemstillingen, analyserer jeg informantenes erfaringer fra ulike *situasjoner* i hverdagen hvor ansvar for barnet står sentralt. I dybden av de ulike situasjonene utkrystalliserer det tredje skiftet seg. Slik gir avhandlingen ikke bare kunnskap om hvordan likestilling utspiller seg i dette skiftet, men også en dypere forståelse for hva det tredje skiftet innebærer. Monografien omfatter fire analysekapitler hvor det første tar for seg ansvar knyttet til fedrekvoten. I det andre kapitlet studeres fordeling av ansvar i situasjonen når foreldrene leverer/henter barna i barnehagen, i situasjonen når barna er syke/det er planleggingsdag i barnehagen og i situasjonen når foreldrene er på forretningsreise. I tredje analysekapittel studeres fordelingen av ansvar for barnebursdager og når det er karneval i barnehagen. I det siste analysekapitlet utforskes ansvarsfordelingen i flere situasjoner forbundet med juleforberedelser.

Gjennom mikrososiologiske analyser framstilles omfanget av det tredje skiftet. Det viser seg å være sterkt kjønnet. Selv for dette utvalget som gjør likestilte praksiser i det første og det andre skiftet, er det mødrene som utfører det tredje skiftet. Et ulikestilt tredje skift kan nærmest forstås som en forutsetning for å framstå likestilt. Avhandlingen synliggjør det tredje skiftet og løfter det fram som et betydelig arbeid som fortjener større plass både i den offentlige likestillingsdebatten og innen forskning. I så måte gir avhandlingen både et teoretisk bidrag til feltet, men også et metodologisk bidrag til hvordan dette fenomenet kan studeres.

Abstract

This thesis explores the everyday life experiences of Norwegian parents from a gender equality perspective. The parents in sample, couples altogether, are highly educated and in fulltime employment and they all have young children attending kindergarten. The couples are among the first in Norway to experience 10 weeks of father's quota. All strongly attached to their employment (the first shift) and sharing family work (the second shift) equally, the parents consider themselves practicing gender equality.

However, inspired by Arlie Hochschild, I study what I call *the third shift*, concerning family *responsibility*. The third shift comprises the administration of everyday life - coordinating the child and the parents' activities. This family responsibility entails a practical, emotional, social and moral dimension. Existing research connect family responsibility to women, but explicit research in this field is insufficient, especially based on a sample where both ideals and practices are seemingly gender equal. The findings in this dissertation are based on qualitative interviews with mothers and fathers conducted at a point when the parental leave is completed, the parents are back at work and the child is attending kindergarten. In this context, where time is a limited resource, I ask the following research question: *How is gender equality practiced in the third shift?*

To generate knowledge about this main question, I analyze the informants' experiences from different *situations* in everyday life where responsibility for the child is central. From the depth of these situations, the third shift surfaces. The analysis not only reveal how gender equality is practiced in this shift, but also provide a profound understanding of what the third shift entails. The monography contains four chapters analyzing how responsibility is distributed and executed between the parents. Chapter one explores the father's quota setting. Chapter two studies the situation when parents bring their child to and pick her/him up from kindergarten, situations when the child is sick/the kindergarten is closed, and the situation when one of the parents is on a business trip. The third chapter studies the child's birthday party and attendance at a costume party in the kindergarten. Chapter four explores Christmas preparations.

Through micro sociological analysis, the volume of the third shift is embodied. It reveals itself as being strongly gendered, mainly performed by the mothers, even in this seemingly gender equal sample. Further on an unequal third shift seems to be a premise for displaying gender equality. The dissertation makes the third shift discernible and brings it forward as representing a considerable amount of work that deserves more attention in the public debate on gender equality and within research. In this respect, the dissertation gives a theoretical contribution to the field, as well as a methodological contribution as to how this phenomenon may be studied.

Innhold

Forord	ii
Sammendrag	iv
Abstract	vi
1 Innledning.....	3
1.1 Glimt av fenomenet i samfunnsdebatten	4
1.2 Et kunnskapshull å fylle.....	5
1.3 Koordinering av ‘familiebedriften’	7
1.4 Likestilling – et komplekst og kontekstavhengig begrep	9
1.5 Studiens familiepolitiske kontekst.....	13
Foreldrepermisjon for far	14
Barnehage for alle	14
1.6 Avhandlingens oppbygging og problemstillinger	15
2 Koordinering av familiehverdagen som forskningsfelt: teoretisk inngang.....	19
2.1 Menneskelig interaksjon som utgangspunkt.....	19
Samfunnets påvirkningskraft - den generaliserte andre	21
Identitetsutviklende samhandling.....	23
Thomas-teoremet og subjektiv virkelighetsforståelse	24
Kritikk av den symbolske interaksjonismen	26
2.2 Forskning fra et sosialt, men individuelt ståsted	26
Kvinnerens ståsted som utgangspunkt	27
Forskning som gir kunnskap om hverdagens familiearbeid.....	28
Å tenke seg barnebursdager som arbeid.....	30
Styringsrelasjoner og frihet	31
2.3 Likestilt frihet og fellesskap?.....	33
Institusjonalisert individualisme – begrensninger eller muligheter?.....	35
Personlige liv påvirker nedenfra.....	37
Det demokratiske parforholdet.....	39
Frihet fra eller til omsorg?.....	40
Frihet fra kjønnsnormer til likestilling?.....	41
2.4 Forhandlinger om likestilling	44
2.5 Oppsummering	47
3 Forskningsblikk på det tredje skiftet.....	49
3.1 Det første skiftet - yrkesarbeidet.....	49
Kvinner med høy utdanning jobber heltid.....	50
Småbarnsforeldre i heltidsarbeid.....	51

3.2 Det andre skiftet – det konkrete familiarbeidet.....	52
Familiarbeid generelt	53
Husarbeid i endring	54
Flere menn gjør moderat husarbeid	54
Kvinner tid til husarbeid er sterkt redusert	55
Pars fordeling av husarbeidet	55
Omsorgsarbeid i småbarnsfamilien	56
Fedres omsorgsarbeid	57
Mødres omsorgsarbeid:	58
3.3 Balansen mellom det første og det andre skiftet – konturene av et tredje skift?	59
3.4 Det tredje skiftet – begrepsfesting	61
Diskusjon av Hochschilds definisjon av det tredje skiftet	61
Organisering og planlegging av hverdagen	63
Emosjonelt ansvar	64
Sosialt ansvar	65
3.5 Det tredje skiftet – kvinners ansvar	66
Kvalitative undersøkelser som gir innblikk i det tredje skiftet	66
Ulike moralske forventninger til mødre og fedre?	68
3.6 Makt eller avmakt (og forhandlinger) i det tredje skiftet	71
3.7 Strategier for unnløstelse eller utførelse av det tredje skiftet	74
3.8 Oppsummering: synliggjøring mot endring	75
4 Metodologiske refleksjoner og metodevalg	77
4.1 Fra vitenskapsteoretisk retning til kvalitativt metodedesign	77
Begrunnelse for metodevalg	77
Utvalgsriterier og familiepolitisk kontekst	80
Utvelgingsprosessen	82
Utvalgsbeskrivelse	83
Å forske på det tredje skiftet - med situasjoner i sentrum	84
4.2 Intervjusituasjonen	86
Praktiske hensyn	86
Forskers rolle i intervjusituasjonen. Om tillit, nøytralitet og kjønn	88
4.3 Etske betraktninger	92
Godkjenning av datainnsamling	92
Informantenes anonymitet	92
4.4 Analyseprosessen	94
Analyse av datamaterialet	94

Forskerens kreativitet	96
Forskere posisjon i analyseprosessen	97
Presentasjon av data	99
4.5 Generalisering: fra forskningsdesign til resultater	101
5 Fedrekvoten som kontekst for det tredje skiftet.....	107
5.1 Fedrekvotens likestillingsparadoks.....	107
Fedrekvotens mange muligheter	110
5.2 Full fedrekvote på papiret: Betydningsfulle variasjoner i praksis	111
Familieorientert fedrekvotepraksis: «En gullperiode»?	111
Jobborientert fedrekvotepraksis: Jobben styrer?	114
Likestillingsorientert fedrekvotepraksis: Fullt og helt	119
5.3 Barnehagestart og overgangsfasen fra permisjon til yrkesliv	122
Barnehagetilvenning i fedrekvoten	122
Barnehagetilvenningens betydning for likestilling i det tredje skiftet	125
5.4 Fedre og sosialt ansvar for barnet i fedrekvoten.....	126
Integrering i nærmiljøet når far har permisjon	126
Mødrenes sosiale permisjonstid	128
Fedrenes permisjonstid styrker i liten grad barnas sosiale nettverk.....	129
Aktive og mobile barn i fedrekvoten.....	132
Fedre står på sidelinjen av sosialt ansvar	133
5.5 Oppsummerende diskusjon: Kan fedrekvoten bidra til økt likestilling i det tredje skiftet?.....	134
6 Hverdagssituasjoner med konkurrerende krav fra jobb og hjem.....	139
6.1 Barnehagen: Identitet og moralske forventninger i samspill.....	140
Betyr lik deling av bringing og henting at praksis er likestilt?	142
Symboltung hentesituasjon – for mødre.....	146
Kjønne forventninger til foreldres atferd i barnehagen	147
Likestillingspotensial i et relasjonelt perspektiv	149
Oppsummerende diskusjon: Barnehagesituasjonen - et tema for likestilling i det tredje skiftet?	153
6.2 Planleggingsdager eller syke barn – hvem tar seg av barna?	156
Likestilte forhandlinger om syke- og planleggingsdager:.....	157
Likestillingsstrategi 1: «Da tar vi en dag hver».....	158
Likestillingsstrategi 2: «I bakhodet vet vi at vi har fleksible besteforeldre»	159
Likestillingsstrategi 3: «noen ganger tar vi halve dager hver».....	160
Fravær av forhandlinger	161
Fravær av forhandlinger 1: «Det er jeg [mor] som er hjemme»	161

Fravær av forhandlinger 2: Karrierekvinner tar regi og jobber hjemme.....	164
Oppsummerende diskusjon: Likestilling krever forhandlinger i det tredje skiftet....	167
6.3 Jobbreiser synliggjør ulikestilte praksis i det tredje skiftet	168
Praktisk ansvar i hverdagen når hovedansvarlig reiser bort.....	170
Natteansvar – en utfordring for far.....	171
Reise fra eller med sosialt ansvar?	173
Oppsummerende diskusjon: Det tredje skiftet ved jobbreiser.....	177
6.4 Konklusjon.....	178
7 Barnebursdag og karneval i barnehagen - med barnet i sentrum	183
7.1 Sosialt ansvar for barnet i barnebursdagssituasjonen	183
Fedrene deltar, mødrene tar ansvar	184
God tid til planlegging bidrar til lystbetont bursdagsansvar	186
Tidsklemma transformerer barnebursdagsansvaret fra lyst til plikt.....	187
Sammen om utførelsen – et familieprosjekt i hennes regi	190
Mødrene bygger barnets sosiale nettverk	190
Fedrenes strategier for manglende engasjement	192
Smigrende unnløstelse	192
Stille unnløstelse.....	192
Direkte ansvarsfraskrivelse	193
Dynamiske strategier og relasjonelle forhandlinger gir rom for endring.....	194
Oppsummering: Barnebursdag er mer enn pølser og brus	196
7.2 Sosialt ansvar for barna i karnevalssituasjonen	198
Fedrenes ordknapphet: «Det er karneval i barnehagen. Hva skal vi gjøre?»	199
Fire case-historier: mødrenes opplevelsrike karneval.....	200
Katrines historie – kunnskapsinnsamling er hennes bord.....	200
Tonjes historie – blir aldri ‘Mum of the year’	202
Heidis historie - avventer	204
Synnes historie – karnevalet som glapp.....	205
Mødrenes og fedrenes historier på langs og på tvers.....	205
Likestilte foreldresamspill i karnevalssituasjonen – et unntak?.....	206
Langsiktig planlegging gir ikke rom for ad hoc	207
Valgfritt karnevalsengasjement for mødre?	209
7.3 Oppsummerende diskusjon.....	210
8 En magisk likestilt jul?	215
8.1 Kontrastenes tid	216
Julens magi.....	216

Julen som samfunnets byggestein	217
8.2 Adventskalender	220
8.3 Julegaver og julekort – et møysommelig arbeid	224
Alt arbeid og ansvar til mor, ulike praksiser	224
Julegavehandelen, god tid, planlegging gjør lystbetont	225
Planlegging i god tid reduserer stress og øker gleden	227
Julekort «med bilde av ungene og tjo og hei»	230
Strategier og seigkjønnede juletradisjoner	232
8.4 Hjemmets juleatmosfære: estetikk og gastronomi	233
Julepynting i mors hender	234
Kulinariske julemiddager forutsetter engasjement i det tredje skiftet	235
Mammas julebakst	237
Juletre er fars ansvar	239
8.5 Juleforberedelser i permisjonstiden, liten effekt på far	239
8.6 Oppsummerende diskusjon	240
9 Konklusjon	245
9.1 Kunnskap om det tredje skiftet	245
Det tredje skiftets usynlighet	246
Komponentene i det tredje skiftet	246
Moralsk ansvar for barnet	246
Sosialt ansvar for barnet	246
Praktisk ansvar for barna	247
Emosjonelt ansvar for barna på to nivå	247
Det tredje skiftet – en definisjon	248
Kjønnede komponenter i kontekst	248
Situasjonene	248
Permisjonsperioden: likestillingsorientering i bunn og bruk	249
Hverdagsituasjoner: effektivitet og erfaring	250
Høytidssituasjoner: kulturelle kjønnsutfordringer	251
Ulike situasjoner: mer eller mindre likestilte praksiser	252
9.2 Likestilling i det tredje skiftet?	252
Ansvar versus arbeid	252
Det tredje skiftet som praksis og ideologi?	253
Å leve med ansvar: Administrerende direktør eller sekretær?	254
Likestilling, autonomi og fellesskap	255
Likestilling og valgfrihet	257

Endring i retning av et likestilt tredje skift?	257
9.3 Parallele tanker og videre forskningsmuligheter	258
Litteraturliste	261
Vedlegg 1: Oppslag til barnehager og helsestasjoner	281
Vedlegg 2: Intervjuguiden	283
Vedlegg 3: Taushetserklæring	289

1

Innledning

‘Ofte når jeg legger meg kjenner jeg at jeg ligger over madrassen. Mannen min sovner, jeg tror mange menn har en av-bryter’, sier hun. Selv blir hun liggende og tenke på alt som må ordnes i morgen. Hva som skal skje neste uke. ‘Nå for eksempel, er jeg i gang med å sjekke om bunadene er klare for 17. mai. Så er det karneval i barnehagen og disco på skolen der antrekkene skal være i orden. Snart må påskeeggene på plass. To av barna har snart bursdag, og både barneselskap og voksenselskap skal planlegges og gjennomføres. Dugnader skal organiseres, og foreldremøter og utviklingssamtaler skal innimellom jobb og alt annet. I tillegg er tanken på små gaver til julekalenderne i bakhodet året rundt’ (Kristin Rutle 40 år¹).

Sitatet som stod på trykk i Aftenposten (2014a), tar fenomenet jeg studerer i denne avhandlingen på kornet. Avhandlingens gjennomgående tema er den koordinering og organisering som planlegges og praktiseres i barnefamiliers hverdager.

Min forskningsinteresse rettes mot *ansvaret* som tydeliggjøres i åpningssitatet; ansvaret for barna. Sitatet inkluderer flere av ansvarsoppgavene jeg skal studere. Å utruste barna med sosial kapital og kulturell kompetanse gjennom familiens hverdagspraksiser, barnebursdager og juleforberedelser, er viktige samfunnsbidrag. Dagens småbarnsforeldre møter en rekke krav og forventninger knyttet til barnas sosiale hverdag. Barna skal integreres i og fungere i samfunnet. Min hensikt er å løfte fram hverdagspraksiser som omhandler barna i dagens norske samfunn. Hva kan *ansvaret* for å administrere hverdagen i familier hvor begge foreldrene er i full jobb innebære, og er dette ansvaret likestilt?

I avhandlingen vil jeg studere og begrepsfeste ulike ansvarsoppgaver i barnefamiliers hverdager som ‘det tredje skiftet’. Dette skiftet skiller seg analytisk fra det ‘første skiftet’, som omfatter yrkesarbeid, og ‘det andre skiftet’, som favner konkrete arbeidsoppgaver knyttet til hjemmet, som hus- og omsorgsarbeid. Kjønnsligestilling i de to første skiftene er inngående belyst i nasjonal og internasjonal forskning. Forskning på ansvaret som følger kombinerings av yrkes- og familiearbeid er derimot minimal og etterlyses (Doucet 2015; Mederer 1993; Rönnblom & Hudson 2012). Min hensikt er å gjøre nettopp dette.

Min kvalitative studie baserer seg på intervju med foreldrepar som innad er relativt like sterkt knyttet til det første skiftet. De har høy utdanning og interessante, men krevende

¹ Fulltidsarbeidende fire-barnsmamma intervjuet av journalist Hilde Lundgaard i Aftenposten 05.04.2014.

kunnskapsbaserte yrker. De er i en livsfase hvor barna er små og avhengige av de voksnes tilrettelegging. Koordinering av arbeids- og familieliv er omfattende på forskjellige måter i alle livets faser, men i min avhandling retter jeg blikket mot aktiviteter og situasjoner som mer direkte omhandler de minste barna. Undersøkelsen er foretatt når foreldrepermisjonen er over, barna går i barnehage og foreldrene er tilbake i full jobb. Hvordan organiserer familiene denne hverdagen?

1.1 Glimt av fenomenet i samfunnsdebatten

Det innledende sitatet er en tankevekker. Hvor finner vi forskningsbasert kunnskap om disse kognitive aspektene ved hverdagslivet? Har dette fenomenet betydning for og kan studier av fenomenet bidra til en ytterligere forståelse for likestilling mellom kjønn?

I 2011 arrangerte helseforsker Arnstein Mykletun og Kjell Vaage et ekspertmøte for å diskutere kvinners relativt høye sykefravær. Ekspertmøtet resulterte i en evalueringsrapport (Mykletun & Vaage 2012). I kjølvannet av denne rapporten, kom mediedebatten hvor åpningssitatet er hentet fra. Her lanserer Mykletun begrepet 'trippelbyrdehypotesen' som hevder at samfunnet stiller sterkere og flere forventninger til kvinner enn til menn hvor «1000 biter av forventning i sum kan bli en belastning» (Aftenposten 2014a: 19), og at kvinner omformer disse forventningene til ufravikelige krav til seg selv. Mykletun vektlegger særlig forventninger knyttet til ytre faktorer som oppfattes som vellykkethet², som for eksempel å ha et interiørmessig oppdatert hjem og en velpleid kvinnekropp (Dworkin & Wachs 2004). Mykletun hevder forventninger om et velpleid ytre formidles via internett, reklame og magasiner som i særlig grad rettes mot og leses av kvinner. Kvinners trippelbyrde knyttes dermed til en tredje arena som verken er jobb eller hjem, slik disse sfærene ofte kommer til uttrykk i forskning.

På spørsmål om trippelbyrdehypotesen ikke gjelder for menn, svarer Kjell Vaage i et intervju med Aftenposten (2014b):

Jeg tror ikke vi menn har like stort behov for å oppdatere oss på den siste forfatteren. Vi har lengre tradisjon for å være yrkesaktive. Selv om menn tar tak i hjemmet i større grad, tar vi ikke på vei selv om det ikke er gullende rent. Det er mor som vet hvor vottene er, at det er foreldremøte på fredag og har det 'mentale ansvaret' i hjemmet.

² I nevnte avisartikkel og i *Debatten* på NRK1 16. oktober 2014.

Her sammenblander Vaage tanker om kvinners individualistiske ansvar for egen 'vellykkethet' og kvinners ansvar for felleskapet. Det er det siste aspektet ved trippelbyrdehypotesen jeg er interessert i her. Dette aspektet belyses også av nevnte avisartikkels åpningssitat, men er lite diskutert i den aktuelle samfunnsdebatten. I stedet for å diskutere i hvilken grad foreldre ivaretar og forvalter barnas sosiale hverdag, blir fortsettelsen på den offentlige diskusjonen gjerne at kvinner bruker for mye tid og energi på unødige gjøremål, som å figurskjære grønnsaker til barnas matpakker³. Gjennom mediedebatter rådes kvinner til å styre unna krav om vellykkethet og farlige forbilder som (tilsynelatende) mestrer å leve opp til krevende, men overflatiske idealer.

Jeg vil demonstrere at det tredje skiftet innebærer et helhetsansvar for barna som rommer noe ganske annet enn unødvendig ekstraarbeid. Tvert imot innebærer det viktige komponenter av kulturelt sosialt liv, ganske uberørt av likestillingsdebatten ellers i samfunnet.

I denne avhandlingen vil jeg fra et sosiologisk perspektiv studere et tredje skift som omfatter den planlegging og koordinering som skal til for at det første og det andre skiftet lar seg kombinere. Parene i studien forsøker å praktisere en 'dobbel likestillingsmodell' (Aarseth 2008a), men det er en vesentlig dimensjon ved det likestilte samlivet som sjelden diskuteres eksplisitt. Det eksisterer et kunnskapshull om hva det tredje skiftet innebærer og for hvem. Å rette søkelyset mot likestilling i et lite synlig tredje skift vil kreve et skjerpet forskningsblikk.

1.2 Et kunnskapshull å fylle

På 90-tallet sammenlignet sosiolog Øystein Gullvåg Holter den historiske utviklingen i likestillingsarbeidet i familien med å bestige en bratt motbakke hvor kvinner stadig klatrer et skritt foran. Menn tok først innpå ved å overta noen familierelaterte oppgaver som tradisjonelt var forbundet med kvinner. Oppgavene var imidlertid få, og kvinner og menn inntok komplementære roller. På steg to begynte menn å tilegne seg kunnskap på flere områder, men fungerte mest som kvinners hjelpere. Først på steg tre begynner menn å ta *ansvar* for arbeidsoppgavene (Holter 1995). Det er dette siste steget jeg studerer. Min antakelse er at det har skjedd en god del på dette feltet de siste tiårene grunnet samfunnsendringer jeg skal beskrive nærmere mot slutten av innledningen og i kapittel 3. Med andre ord har

³ Se for eksempel Vårt Land 1.11.2014

likestillingsprosessen i hjemmet beveget seg over flere nivå hvor det tredje skiftet tilhører det foreløpig siste nivået.

Rapporten *Likestilling og livskvalitet 2007* (Holter, Svare & Egeland 2008) er en av få norske spørreundersøkelser som stiller spørsmål som omfatter dette tredje nivået. Den åpenbarer interessante funn i spennet mellom *arbeid* og *ansvar* i familien. For eksempel er andelen menn som *planlegger* hva som serveres til middag vesentlig mindre enn andelen menn som ofte eller alltid *lager* middag. Flere relaterte funn som påpeker diskrepans mellom arbeidsoppgaver og ansvarsoppgaver (det tredje skiftet) i undersøkelsen tolkes som at «refordelingen av ansvar kan være en «tregere» prosess enn den tilsvarende nyfordelingen av arbeid. Altså at hvert kjønns *ansvarsområde* i hjemmet har endret seg noe mindre enn deres *arbeidsområde*» (Holter et al. 2008: 55). På påstanden: *Jeg bruker mer tid enn partneren min til å organisere de praktiske oppgavene i familien og husholdningen*, svarer 84 prosent av kvinnene bekreftende mot bare 14 prosent av mennene. Hvordan respondentene *organiserer* familiearbeidet, er spørsmålet som viser størst kjønnsforskjell i hele undersøkelsen (Holter et al. 2008).

Funnet er meget interessant i denne sammenhengen hvor jeg skal studere 'likestilte' par som koordinerer to heltidsjobber med omsorg for små barn. Det er overraskende at få, om noen har gått i dybden av overnevnte funn. Nevnte samfunnsdebatt aktualiserer temaet for avhandlingen og styrker dens legitimitet ved å peke på et kunnskapshull i forskning som ser, eller burde sett familielivet og arbeidslivet i sammenheng. At kunnskapsbehovet er stort og temaet utforsket når det gjelder organiseringsansvaret for familiearbeidet, har flere internasjonale forskere hevdet (Björnberg & Bäck-Wiklund 1987; Di Leonardo 1987; Mederer 1993; Rönnblom & Hudson 2012; Zimmerman et al. 2002). Jeg stiller spørsmål ved om samfunnsdebatt og forskning knyttet til hjemmets arbeids- og ansvarsoppgaver har truffet godt nok?

Få etterlyser forskning på fenomenet *det tredje skiftet* i det likestilte Norge. Hva som er gjort av relevant forskning presenterer jeg i kapittel 3. Jeg vil benytte sentrale begrep fra denne forskningen som analytiske kategorier, og samle disse begrepene under mitt kjernebegrepet, det tredje skiftet. Interessen for problemstillinger jeg assosierer med det tredje skiftet, er forholdsvis ny. Erkjennelsen av at det eksisterer et analytisk skille mellom familieansvar og familiearbeid, er nevnt før (Doucet 2013), men det er få om noen som har gått grundig i

dybden av hva familieansvaret innebærer og betyr for likestilling. Særlig ikke i det segmentet av samfunnet hvor likestilling kanskje er forventet å være på sitt jevneste. Med denne avhandlingen vil jeg utfylle noe av dette kunnskapshullet.

Jeg skal gå bakenfor utførelsen av konkrete arbeidsoppgaver og rette søkelyset mot selve koordineringen av hverdagens mange gjøremål og aktiviteter, og med dette studere likestilling i det tredje skiftet. Mitt utgangspunkt er at det eksisterer en arena på et nivå hvor jobb og hjem koordineres - en arena hvor praktisk og emosjonelt ansvar flyter sammen. I forlengelsen av overnevnte betraktninger, vil jeg rette søkelyset mot forventninger og forpliktelser knyttet til småbarnsforeldre, og analysere morspraksiser kontra farspraksiser i likestillingslandet Norge. Det er i småbarnsfasen likestillingen står for de største utfordringer. Parene i denne undersøkelsen lever i en likestillingsdiskurs hvor det både er ønskelig og skal være mulig å kombinere jobb og hjem, både for mor og far.

1.3 Koordinering av 'familiebedriften'

Ved å trekke en linje til koordineringsteori fra forskning på kunnskapsintensive bedrifter, kan vi forestille oss familien som en kunnskapsintensiv organisasjon. Denne sammenligningen passer spesielt for familier hvor begge foreldre er sterkt knyttet til arbeidslivet fordi sammenlagt tid til hjemmet blir mindre enn om én hadde jobbet redusert. Forskning tyder på at slike familiekonstellasjoner er produksjonsintensive (Aarseth 2008a), og med et økende antall aktiviteter kreves et presisjonsarbeid for å få flyt i hverdagen. Familiemedlemmene har i alt mange interesser, både sammenfallende og motstridende.

Gjennom koordinering av aktiviteter erverves kunnskap om hva som kreves for å ha et velfungerende familieliv innenfor sosialt aksepterte rammer. Mange begivenheter relatert til barndom følger tradisjoner. Men i tillegg til å erverve tradisjonell kunnskap må foreldre følge med i tiden. Tradisjoner endres eller brytes dynamisk og kontinuerlig. Det er ikke det samme å vokse opp i to ulike generasjoner. Via et økende antall formidlingskanaler fores foreldre kontinuerlig med stadig nye inntrykk som absorberes og videreformidles. Familien er i stor grad et uttrykk for et samfunn i endring. Barna inviteres hjem til hverandre og deltar på flere sosiale arenaer som foreldrene må forholde seg til.

Når familien har mange aktiviteter på programmet og sammenlagt liten tid i hjemmet, må hverdagens gjøremål i stor grad koordineres. Det er ikke bare mennesker som må

koordineres mellom aktiviteter, men aktiviteter må også koordineres med hverandre og med omgivelsene; både de menneskelige, institusjonelle og politiske. Koordinering handler om å administrere aktivitetens avhengighet av hverandre (Schieffloe & Syvertsen 1998), men også om hvordan aktører kan samhandle. Fenomenet koordinering er paradoksalt fordi god koordinering er usynlig når samspillet mellom hverdagsaktiviteter og familiemedlemmer fungerer (Smeby & Brandth 2013). Det er først når koordineringen er mangelfull at den legges merke til. Å være hovedansvarlig for hverdagskoordineringen blir kanskje ikke tatt med i likestillingsregnskapet nettopp fordi organiseringen er tilfredsstillende gjort. Det er som å legge brikker i et puslespill, dess mer komplisert, desto mer tilfredsstillende å få det til. Men i en hverdag med krevende jobber, planleggingsdager i barnehagen, syke barn og invitasjoner til barnebursdager, for å nevne noe denne avhandlingen skal studere, blir puslespillet aldri ferdig. Brikkene er dynamiske og koordinering forblir en kontinuerlig prosess. Når prosessen fungerer og balansen mellom jobb og hjem skaper liten friksjon, går den tilsynelatende av seg selv. Usynligheten kan være en grunn til at det ikke stilles spørsmål ved koordineringsarbeidet.

Det er tankevekkende hvis familier ikke diskuterer hverdagens organisering, men tar den for gitt. Koordinering av organisasjoner kommer oftest på dagsorden når flyten går dårlig (Schieffloe & Syvertsen 1998). Når familie- og arbeidsliv vanskelig lar seg kombinere, kan løsningen bli at kvinner gjør grep for å gjenfinne balansen. De sørger for lavere vanskelighetsgrad på puslespillet. Høyt utdannede kvinner gjør dette i større grad enn menn ved å nedjustere karriereambisjonene (Halrynjo & Lyng 2009, 2010).

At koordinering er usynlig betyr ikke at den ikke er krevende, tvert imot. Det ligger mye arbeid bak. For en kunnskapsintensiv bedrift innebærer det bevisste strategier og strategiske valg (Schieffloe & Syvertsen 1998). Når det går automatikk i planleggingen kalles den organisk organisering (Schieffloe & Syvertsen 1998). Begrepet får meg til å tenke på familien som varmkompost som stadig trenger mat for å holde forbrenningen oppe og produksjonen i gang. Varmen som oppstår binder materien sammen. Familien møtes i det de gjør. Aktivitetene utgjør limet som holder dem sammen og forener dem. Hva som gjøres og hvordan det gjøres eller hvordan familie praktiseres (Morgan 1996, 2011a) er et godt utgangspunkt for å forstå hvordan det tredje skiftet utspiller seg. Å opprettholde forbrenningen krever kontinuerlig drift. Organisatoren i familien tar hovedansvaret og er vesentlig for å opprettholde en smidig prosess.

Koordinering er å sette aktiviteter og mennesker i forbindelse med hverandre. I min avhandling betyr det å skape en bærekraftig forbindelse mellom arbeidsliv og familieliv, men hvor familielivets interne og eksterne organisering får ekstra oppmerksomhet. Koordinering sies å inneha tre hovedkomponenter: aktører, aktiviteter og mål (Schiefløe & Syvertsen 1998). I min analyse ser jeg på denne sammenhengen. *Aktørene* er yrkesaktive mødre og fedre. *Aktivitetene* utgjør den enkeltes hverdagspraksiser som kan være alt fra barnehagehenting til julegaveinnkjøp. Jeg konsentrerer meg særlig om aktiviteter som direkte involverer barna. Disse kaller jeg *situasjoner*. Det overordnede målet er å finne fram til en balanse mellom arbeidsliv og familieliv som innebærer at par med barn kan delta likestilt på begge arenaer.

Samordningen og koordineringen av hverandres ulike, men felles hverdag, begrepsfester jeg 'det tredje skiftet'. Som jeg så vidt har vært inne på, men som vil bli utdypet i kapittel 3, har mye av ansvaret som inngår i det tredje skiftet vært svært motstandsdyktig mot likestilling. Jeg vil undersøke denne motstandsdyktigheten i en kontekst hvor sannsynligheten for å finne likestilling i praksis er stor; blant par med høy utdanning, hvor begge foreldrene er i heltidsarbeid og har barn i barnehage. Småbarnsperioden er ekstra viktig da den kan legge varige føringer for det videre likestillingsarbeidet i familien.

I neste avsnitt skal jeg diskutere hva likestilling kan bety og hvilken betydning jeg vektlegger her. Etterpå skal jeg redegjøre for den familiepolitiske konteksten mine informanter befinner seg i, da med særlig fokus på hvordan foreldrepermisjonen er utformet og generelle erfaringer i befolkningen knyttet til bruk av denne.

1.4 Likestilling – et komplekst og kontekstavhengig begrep

Den norske likestillingspolitikken tar utgangspunkt i rettferdighet. Et likestilt samfunn er et rettferdig samfunn der alle deltar på like vilkår uansett kjønn (NOU 2012: 15). Rettferdighet knyttes til like rettigheter og muligheter til å delta i samfunnet (Meld. St. 7, 2015-2016).

I løpet av avhandlingens arbeidsperiode har Norge hatt et regjeringsskifte fra venstreorientert til høyreorientert politikk, noe som har konsekvenser for utformingen av familiepolitikken. Selv om det er politisk konsensus i at likestilling er en av det norske demokratiets grunnverdier (Ellingsæter & Leira 2006), eksisterer det en skillelinje i norsk politikk når det gjelder hvordan likestillingspolitikken skal utformes. Mens høyresiden er opptatt av en familiepolitikk som legger til rette for og bevarer familiers valgfrihet, kan venstresiden sies å

være mer opptatt av hvordan familiepolitikken kan legge til rette for reell valgfrihet både for kvinner og menn. Jeg mener venstresidens tiltak om å implementere utvidet fedrekvote og full barnehagedekning, kan fremme likestilling i praksis, både i arbeidsliv og hjem. Høyresiden ønsker derimot å innskrenke fedrekvoten for å gi familiene større valgfrihet, men jeg tror denne valgfriheten kan by på utfordringer for likestilling.⁴ Hoveddiskrepansen mellom de to regjeringene synes nettopp å være spørsmålet om likestilling er mulig å oppnå uten likestillingsfremmende tiltak, og hvordan en forstår like rettigheter, muligheter og plikter i sammenheng med samfunnets resultater. Og om *valgfrihet* egentlig skal forstås fra et familie- eller likestillingsperspektiv.

Norge scorer høyt på likestillingsbarometeret i internasjonal sammenheng. Indikatorer på kjønnslikestilling er: høy andel kvinner med høy utdanning i arbeidslivet, familiepolitikk som tilrettelegger for kvinners deltakelse i samfunnslivet ved blant annet et offentlig subsidiert barnehagetilbud og betalt foreldrepermisjon som forplikter fedres ansvar gjennom fedrekvoten. Parene som utgjør grunnlaget for datamaterialet i denne avhandlingen scorer høyt på disse likestillingsindikatorene. De tilhører sjiktet av «likestilte» par, såkalte likestillingens spydspisser (Aarseth 2008a) og dermed idealer for norsk likestillingspolitikk. Idealet der mødres økte deltakelse i arbeidslivet tilsvarer fedres økte deltakelse i familielivet, gir to parallelle prosesser som sammenlagt kan kalles et tosidig likestillingsprosjekt (Haavind 2008) eller et dobbelt likestillingsprosjekt (Aarseth 2008c).

Likestillingsbegrepet sitter i ryggmargen av den norske identiteten (Meld. St. 7, 2015-2016). Likestilling som et ideal «alle» kan enes om signaliserer at likestilling er et svært rommelig og tilpasningsdyktig begrep. Likestillingsidealet endrer innhold i tid og rom. I denne avhandlingen skal jeg gå inn i noen spesifikke situasjoner hvor jeg gjennom ulike familiepraksiser studerer likestillingspraksiser. Likestillingsideologi som allment gyldige ideer 'alle' kan enes om, registreres først og fremst av folks holdninger, slik jeg ser det. Det er forskjell på folks holdninger til likestilling og folks handlinger. Menn og kvinners holdninger

⁴ Likestillingsutvalget, oppnevnt i 2010, kom med to offentlige utredninger om likestilling (NOU 2011: 18 og NOU 2012: 15). I 2011 la den rødgrønne regjeringen fram en handlingsplan for likestilling (BLD 2011) og i 2013 sin likestillingsmelding (Meld. St. 44, 2012- 2013). Høsten 2013 kom regjeringsskiftet fra rødgrønn Stoltenberg- til blåblå Solberg-regjering. Likestillingsmeldingen ble trukket tilbake og erstattet med en ny i 2015 (Meld. St. 7, 2015-2016). Den siste likestillingsmeldingen er kritisert for å mangle tiltak. Handlingsplanen for likestilling (BLD 2011) var fersk da jeg samlet inn data. Den danner noe av grunnlaget for diskusjonene i avhandlingens 5. kapittel. Informantene ble intervjuet da fedrekvoten var i utvidelse fra 10 mot 14 uker. I ettertid har Solberg-regjeringen innskrenket den tilbake til 10 uker samt gjort det enklere å overføre fedrekvoten til mor jf. argumentet om familiers og derav individers valgfrihet. Resultatene av denne politikken er at fedre tar ut kortere foreldrepermisjon.

til likestilling samsvarer mer enn deres handlinger (Lappegård & Kjeldstad 2010). Holdninger representerer formelle idealer, men idealer blir fort utopier når de vanskelig lar seg gjennomføre i det virkelige liv. Kvantitativt målbare indikatorer på likestilling gir derfor ikke et fullstendig bilde av hvordan likestilling utøves i praksis. Handlinger derimot gir innhold til holdningers legitimitet. Dette prosjektet tar for seg hvordan likestilling utøves i praksis i et 'tosidig likestillingsprosjekt'. Selv om hver enkelt arbeidstaker ikke jobber mer enn gjennomsnittet, vil par hvor begge jobber fulltid komme i en tidsklemme fordi familien vil mangle noen som tar hovedansvar hjemme (Jacobs & Gerson 2001). Da er det interessant å se hvordan ansvaret for at jobb og hjem lar seg kombinere, utøves i praksis og ikke bare ideologisk.

Kathleen Gerson (2010a, b) har i en studie av 120 kvinner og menn bosatt i New York funnet at kvinner og menn i utgangspunktet har samme ønsker for et likestilt parforhold, en plan A. Men de skisserer også en plan B, i tilfelle likestillingsideal A ikke lar seg realisere når familieliv og jobb skal kombineres. Det interessante er at plan B går i ulike retninger for kvinner og menn. Menn er i større grad villige til å fire på likestillingsidealet ved å åpne for at partneren tar ansvaret for omsorgsarbeidet. De ønsker ikke likestilling på bekostning av egen karriere. Kvinner derimot ønsker heller å være økonomisk selvstendige framfor å leve i et tradisjonelt parforhold. Plan A kan vi kalle ideologisk likestilling, mens plan B er nærmere likestilling i praksis. Gerson studerer her framtidsoensker og ikke faktisk erfaring.

Faktisk erfaring er derimot studert i en norsk analyse (Brandth & Kvande 1991) hvor det framgår at enighet om å utøve likestilt foreldreskap ikke nødvendigvis betyr lik praksis. Mors og fars likestillingsprosjekt beror på ulike definisjoner av hva likestilling skal bety. Fars likestillingsprosjekt karakteriseres som 'det lille', mens mors likestillingsprosjekt rommer mer (Brandth & Kvande 1991). Disse ulike definisjonene har sammenheng med hva som til enhver tid er forventet av mor og far som foreldre. Med alle tiltak rettet mot likestilling de siste 20 årene, vil jeg anta at mors og fars likestillingsprosjekt har nærmet seg hverandre også i praksis, spesielt i det segmentet jeg skal forske på.

Siden likestillingsbegrepet synes å være svært tøyelig, mener jeg det er noe partene forhandler om i praksis. Ulike situasjoner vil fordre ulike forhandlinger om likestilling. Fordi likestillingspraksiser vil variere fra situasjon til situasjon avhengig av hvilke aktiviteter og aktører som inngår, blir det meningsløst å snakke om likestilte subjekt. Likestilling er noe

aktører *gjør* i samhandling med andre, og ikke noe de *er*. Likestilling er dynamisk, foranderlig og påvirkelig. I denne avhandlingen vil jeg se likestilling som situasjonsbetinget, og derav vil ulike aktiviteter stå i sentrum for analysen.

Måten jeg forstår likestillingspraksiser på, har klare paralleller til David Morgans bruk av begrepet 'familiepraksiser' (1996, 2011a, b). Praksisbegrepet åpner for å studere handlinger, mer enn holdninger. Det vektlegger det dynamiske i aktiviteter. Familier *er* hva familier *gjør*. Hva familier *gjør* uttrykkes i hverdagens rutiner og regler og aktørenes handlinger. Ved å studere familiepraksiser, vil foreldrepraksiser tydeliggjøres, og med det får analysen både et individualistisk og et relasjonelt preg.

I denne studien er det hensiktsmessig å starte fra informantenes familiepraksiser. Herfra erverver jeg kunnskap om likestillingspraksiser gjennom situasjoner. Familiepraksiser utspiller seg fra valgte situasjoner. Ved å komme tett på situasjoner slik de praktiseres, kan vi få interessant, detaljert og nyansert kunnskap. Hvordan aktivitetene gjøres av familiene blir meningsbærende for hvordan vi forstår likestilling. Utvalget utgjør et kontekstuell utgangspunkt for å studere likestilte praksiser, men det er flere lag av likestilling å studere. Her er det snakk om tre ulike skift som alle representerer ulike dimensjoner av likestilling knyttet til variasjonen av situasjoner. Derav kan vi forstå at par som er likestilt i én situasjon, ikke nødvendigvis er det i alle. Det kan bety at noen likestilte praksiser overskygger andre mindre synlige praksiser slik at par framstår mer likestilt enn de faktisk er. Samfunnsidealet som preger likestillingsdiskursen kan også føre til at par ønsker å framstå mer likestilt enn de er i praksis (Hochschild 1989; Thagaard 1996), eller at de ikke stiller spørsmål ved mindre likestilte praksiser som er blitt rutine. Likestilling i det første og det andre skiftet vil også kunne være mer praksisorientert enn i det mer ansvarsorienterte tredje skiftet, og derav mer synlig, vil jeg anta. Det er interessant å studere hvordan informantene forstår og praktiserer likestilling i det tredje skiftet for å komme nærmere en forståelse av hvordan likestillingspraksiser avhenger av den enkelte families sammensetning og deres ressurser.

Ulike ressurser kan gi en skjev fordeling av makt mellom individer som raskt forplanter seg og videreføres. Ulike ressurser vektet forskjellig ved likestillingsforhandlinger i situasjoner hvor likestilling nettopp betyr en rettferdig fordeling av ressurser. I utgangspunktet har mine informanter tilsvarende ressurser hva gjelder utdanning, lønn og yrkestilknytning, såkalt strukturell likhet. Ressurser som tid og energi er vanskeligere å sammenligne. Ressurser

handler også om kompetanse. Det skjer noe med ressursfordelingen når paret får barn og en av foreldrene går inn i en lengre permisjonsperiode som kan forstyrre allerede eksisterende likestillingspraksiser. Generelt har mødre atskillig lengre foreldrepermisjon enn fedre. Kjønnede praksiser kan dannes ved at mor tilbringer mer tid i samspill med barnet fordi erfaring gir kompetanse. Jeg skal se på hvordan fedrekvoten eventuelt kan bøte på denne skjevfordelingen.

Før jeg analyserer ulike familiepraksiser, skal jeg redegjøre for den familiepolitiske konteksten informantene befinner seg i. Men først vil jeg gjengi et sitat fra Hanne Haavinds studie av familier med 4-åringer en generasjon tilbake. Sitatet gir en generell oppsummering av forskjellen på mødre og fedres ansvar for familielivet den gang:

Han vurderer det selv slik at han har et godt forhold til barna. For ham er det tilstrekkelig å prøve dette ut og kjenne at han holder det ved like. Enkelte dager kan løpe, han kan ta det igjen. Skulle det bli nødvendig av spesielle grunner, kan han eventuelt gjøre mer, når det er mulig, og når han har lyst. Han *gir* barna mye, men det er hun som må *sørge* for dem. For henne går tiden kontinuerlig. Hun kan ikke gå ut av helheten, hun kan ikke vente til det passer, eller vente på ham. Likevel er hans interesse noe å takke ham for. Fordi han er bedre enn de fleste andre menn av forrige generasjon og bedre enn han kunne ha vært (Haavind 1984: 189).

Haavind intervjuet i hovedsak mødre, begrunnet med at mødre har mer å si om familiehverdagen enn fedre, noe hun har blitt kritisert for (Andersen 2003). Men familiene i Haavinds undersøkelse er studert i en helt annen kontekst hva gjelder normer, forventinger, barnehageutbygging og permisjonsordninger, enn hva dagens samfunn rommer. At kun 4⁵ av 92 mødre i Haavinds studie arbeidet heltid, avspeiler dette. Like fullt er det fortsatt aktuelt å trekke fram Haavinds analyse av kvinner som helhetsansvarlige. «De krefter som driver dem mot et jevnbyrdig, solidarisk og felles ansvar, og de krefter som gir henne oversikten og medfører at hun må innrette seg etter ham, er kulturelt og historisk bestemt», sier Haavind (1984: 189). Disse motstridende kreftene er stadig i endring. Og ettersom likestilling er kontekstavhengig, vil det fortsatt være interessant å granske hvordan familieansvaret erfares.

1.5 Studiens familiepolitiske kontekst

Dagens norske likestillingspolitikk er rettet mot småbarnsfasen mer enn noen andre fase i livet (NOU 2012: 15). Hovedtiltakene er foreldrepermisjon og barnehagesatsing. Foreldrepermisjonen er et viktig bidrag for å sikre at både kvinner og menn skal kunne være

⁵ 2 av disse var eneforsørgere.

sysselsatt, også i full stilling. Hvordan heltidsarbeidende småbarnsforeldre koordinerer hverdagen under og etter permisjonen er derimot svært kontekstavhengig. Sammensatte faktorer som bosted, foreldrenes yrke, antall barn, barnas alder og omsorgsbehov og nivå på familiens sosiale aktivitet, gir stor variasjon. Den historiske og politiske rammen er også avgjørende. Jeg vil i følgende avsnitt gjøre rede for den aktuelle familiepolitikken som utgjorde konteksten under datainnsamlingen.

Foreldrepermisjon for far

I 1978 trådte vesentlige endringer i fødselspermisjonen i kraft. Den ble utvidet til ett år hvorav 18 uker ga full lønn (Vollset 2011). Loven åpnet for at også fedre kunne ta ut permisjon for å forhindre at kvinner skulle måtte avbryte utdanning eller få innskrenket sine muligheter på arbeidsmarkedet⁶ (NOU 1995: 27). Endringen er karakterisert som startskuddet for likestillingstenkning i omsorgspolitikken (Brandth & Kvande 2003: 63), men få fedre benyttet seg av muligheten (Brandth & Kvande 2013a). For å få flere fedre til å ta ut permisjon, lanserte Norge, som første land i verden, fedrekvoten i 1993; en 4-ukers permisjon øremerket fedre. Samtidig ble foreldrepermisjonen utvidet med syv uker (Halrynjo & Kitterød 2016), noe som kan forklare at den ble godt mottatt, både av politiske partier og av folket (Vollset 2011). Fedrekvoten fikk stor effekt på fedres uttak. Andelen rettighetshavende fedre som tok permisjon steg fra fire prosent i 1993 til 85 prosent i 1998 (Brandth & Kvande 2003). Da fedrekvoten ble utvidet til fem og seks uker⁷, økte fedres uttak tilsvarende (Fougner 2009).

1. juli 2009 ble fedrekvoten utvidet fra seks til ti uker.⁸ Denne markante økningen fanget min oppmerksomhet da jeg skrev prosjektsøknaden til det foreliggende arbeidet. Var dette en strukturell endring som kunne virke inn på likestillingspraksiser i det tredje skiftet?

Barnehage for alle

Barnehageutbyggingen er også viktig å nevne i denne sammenhengen. I dag går 90 prosent av landets 1-5 åringer i barnehage hvor fire av fem er heltidsplasser (Moafi & Bjørkli 2011). Det

⁶ De fleste kvinne- og likestillingsorganisasjoner var imot forslaget av likestillingsgrunner. De mente permisjonen i realiteten ville brukes av mødre. Dermed ville forlengelsen av permisjonen minske kvinners muligheter på arbeidsmarkedet. NHO (den gang NAF) anså det unødvendig at fedre skulle kunne kreve betalt permisjon (Vollset 2011).

⁷ 5 uker: 1. juli 2005, 6 uker: 1. juli 2006. Begge gangene ble foreldrepermisjonen forlenget (Fougner 2009).

⁸ Siden 2009 har fedrekvoten blitt utvidet ytterligere to ganger til: 12 uker: 1.7.2011 og 14 uker 1.7.2013, men ble fra 1.7.2014 tilbakestilt til 10 uker, samtidig som et nytt regelverk ga foreldrene en større åpning for å overføre fedrekvoten til mor.

vil si at det i Norge er stor kulturell aksept for at barn går fra foreldrepermisjon til barnehage. Det har vært en sterk økning i dekningsgrad siden 70-tallet og fram til i dag. I 1970 var dekningsgraden for 1-2 åringer 0,9 prosent, mens den i 2010 var på 78,8 prosent. (NOU 2012: 1). Barnehagen har blitt en samfunnsinstitusjon på linje med skolen (NOU 2012: 1). Tilsynsordninger som sikrer begge foreldres mulighet til heltidsarbeid på dagtid, ble en realitet ved barnehageforliket. Hovedmålet med barnehageforliket var å sikre alle barn individuell rett til barnehageplass og en makspris skulle gjøre tilbudet reelt for alle (St. meld. nr. 28: 2004-2005). Rett til barnehageplass for alle 1-åringer ble innført i 2009⁹, og er gjeldende for utvalget. Men retten gjelder kun dersom barnet har fylt 1 år innen august det året det søkes om plass. Per dags dato er det kun ett barnehageopptak i året.

Tendensen er at flere par velger 80 prosent permisjon med full lønn (NAV 2014). Tallene kan uttrykke at permisjonen er lang nok¹⁰. At det kun er ett barnehageopptak i året, er derimot et problem som stadig diskuteres mellom de politiske partiene. For noen familier avløser barnehagen permisjonen og overgangen utgjør ikke noe omsorgshull, men for familier med barn som er født senere på året enn opptakskravet tilsier, kan det bli vanskelig. Overgangen fra hjemmeomsorg til barnehageplass er interessant. Andelen fedre i permisjon er høyest for barn i alderen 9-15 måneder (Fougner 2012). Fedrekvoten har bidratt til en utvidelse av den totale permisjonen fra 42 uker i 1992 (NOU 1993: 12) til 59¹¹ uker i 2014. Disse ukene har gjort det lettere å tilpasse permisjonen til barnehagestart. I denne sammenhengen er det interessant å se om fedrene er hjemme i permisjon i denne overgangen og hvilket ansvar det medfører.

1.6 Avhandlingens oppbygging og problemstillinger

Med denne innledningen som bakgrunn, vil jeg nå presentere avhandlingens struktur og problemstillinger. Avhandlingens hovedproblemstilling er: **Hvordan praktiseres likestilling i det tredje skiftet?** Utfordringen er at jeg i første omgang utforsker 'det tredje skiftet' som sensitiverende begrep. Jeg vet hvilken retning jeg skal i og hvilket fenomen jeg skal studere, men jeg må først frambringe kunnskap om hva fenomenet innebærer i det samfunnet jeg studerer og for det sjiktet av befolkningen jeg intervjuer. Fenomenet begrepsfester jeg 'det

⁹ Ot.prp. nr. 52 (2007-2008).

¹⁰ Det kan også bety at forlengelsen av permisjonen har gjort det gunstigere økonomisk, og tallene fra NAV forteller ikke om de som velger kortere betalt permisjon også tar ut ubetalt permisjon.

¹¹ Begge tall gjelder 80 % lønnskompensasjon.

tredje skiftet'. Videre ønsker jeg å studere likestilling i dette skiftet, eller det Holter (1995) kaller det tredje nivået av likestillingsarbeid i familien; nivået som omfatter *ansvaret* for familiearbeidet. Både 'det tredje skiftet' og 'likestilling' er komplekse fenomen, men må her først og fremst forstås i den gitte forskningskontekst.

Med utgangspunkt i samfunnsdebatten og kunnskapsbehovet, har jeg i denne innledningen satt søkelyset på fenomen som ligger implisitt i ethvert sosiologisk blikk på familiehverdagen, men som sjelden diskuteres eksplisitt. Etter hvert som min forskning har pågått, har jeg funnet flere forskningsspør, både nasjonalt og internasjonalt, som jeg knytter til fenomenet det tredje skiftet. Disse forskningssporene vil leseren få presentert i kapittel 3. Begreper jeg henter fra denne litteraturen fungerer som analytiske redskaper, både for å utforske likestilling i 'det tredje skiftet' og for å forstå ulike elementer av 'det tredje skiftet'. Jeg vil konsentrere meg om sider ved det tredje skiftet som omhandler småbarnsperioden. Av forskning som er gjort, som gir kunnskap om det tredje skiftet, er det få undersøkelser som går fenomenet grundig etter i sømmene. Det skal jeg gjøre her. Jeg vil studere likestillingspraksiser i en kontekst jeg forventer å finne høy grad av likestilling fordi begge foreldrene er i full jobb og ønsker å utøve 'en dobbel likestillingsmodell'. Ingen har tidligere gjort en slik dybdeundersøkelse i denne konteksten. Forskningskontekst, metode og utvalgskriterier presenteres i kapittel 4.

Kapittel 2 framstiller de teoretiske perspektiv som står sentralt for den kommende analysen.

Hvert analysekapittel går grundig inn i ulike situasjoner, tydeliggjør omfanget av det tredje skiftet og studerer likestilling i det tredje skiftet i ulike kontekster. Mitt bidrag til familiesosiologien innebærer å løfte fram ulike barneorienterte situasjoner hvor fokuset på likestilling vil framheve den enkelte situasjons betydning. Gjennom ulike situasjoner vil likestilling i form av muligheter og reelle valg synliggjøres i form av resultatene for likestilling i det tredje skiftet. Ved å grave i situasjoner som kanskje ikke umiddelbart oppleves som ulikestilte praksiser får denne studien preg av å være sosialkonstruktivistisk. Den stiller spørsmål ved hverdagspraksiser som både av samfunnet og av forskning ofte blir tatt for gitt. Hvordan hovedproblemstillingen skal besvares er genuint situasjonsbetinget. Derfor må den analyseres fra flere ulike situasjoner og vinkler, der den erfare.

I det første analysekapitlet (kap. 5) studerer jeg informantenes permisjonspraksiser, med søkelyset spesielt rettet mot fedrekvoten. Mine informanter er blant de første i landet som hadde rett til 10 ukers fedrekvote. Jeg spør om og hvordan parenes fedrekvotepraksis kan

skape rom for likestilling i det tredje skiftet? På hvilke måter kan permisjonstiden bidra til å tilegne seg erfaring med organisering av barnets sosiale behov? I utgangspunktet var jeg interessert i å se på betydningen av 10 ukers fedrekvote for likestilling i det tredje skiftet. Imidlertid viste det seg å være forskjell på fedrekvote på papiret og i praksis, noe som åpnet min forståelse for det tredje skiftet i tilknytning til valgfrihet.

I kapittel 6 utforsker jeg situasjoner hvor familielivet kommer i direkte konflikt med arbeidslivet og de mer rutinepregede overgangene mellom jobb og hjem. Henting av barn i barnehagen etter jobb, syke barn/planleggingsdager i barnehagen og jobbreiser når barnehagen er stengt, er situasjoner som genererer mye tankevirksomhet i en travel hverdag. Hvordan kommer likestilling i det tredje skiftet til uttrykk i slike situasjoner?

I kapittel 7 studerer jeg familielivet i situasjoner hvor ansvaret for barna omfatter noe utover daglige rutiner. Jeg har valgt å fordype meg i forberedelser til karneval i barnehagen og barnets bursdagsfeiring. Hvordan organiserer paret slike begivenheter hvor barnet står i sentrum?

Kapittel 8 handler om juleforberedelser. Jeg studerer ulike barnrelaterte situasjoner som utspiller seg i desember og spør i hvilken utstrekning ansvaret forbundet med julen er likestilt blant parene i undersøkelsen?

Til slutt i kapittel 9 vil jeg sammenfatte de fire analysekapitlene og diskutere sentrale funn opp mot teori. Her vil jeg diskutere hvordan det tredje skiftet skal forstås i den konteksten jeg har studert og hvordan det tredje skiftet som fenomen kan gi ny kunnskap om likestillingsbegrepet og hindringer for likestilling i det 'likestilte' Norge.

2

Koordinering av familiehverdagen som forskningsfelt: teoretisk inngang

Å forstå hvordan heltidsarbeidende småbarnsforeldre organiserer hverdagen sin, i et likestillingsperspektiv, er denne avhandlingens overordnede agenda. Før jeg presenterer min analyse, vil jeg legge fram det teoretiske landskapet som danner bakgrunnen for min forståelse av den virkeligheten yrkesaktive småbarnsforeldre er en del av og lever i. Konteksten er høyt utdannede foreldrepar, som sammen skal finne balanse i hverdagen. To heltidsjobber skal kombineres med ett familieliv hvor barna er avhengige av tilstedeværende voksne. Deres virkelighet gir grobunn for meningsfulle diskusjoner om begrepene likestilling, frihet og fellesskap.

Veien inn til å belyse problemstillingene som opptar denne avhandlingen starter i den symbolske interaksjonismen. Videre i kapitlet skal jeg legge fram ulike teorier med bindinger til denne og med elementer som vil prege denne avhandlingen metodologisk.

2.1 Menneskelig interaksjon som utgangspunkt

Mitt ontologiske utgangspunkt, eller hvordan jeg som kvalitativ forsker forstår den verden jeg forsker i (Creswell 1998), preges av tankegodset fra den symbolsk interaksjonismen. Dette sosiologiske perspektivet kom som en motreaksjon til positivismen i samfunnsvitenskapene. De symbolske interaksjonistene anså naturvitenskapens forskningsmetoder som epistemologisk ugyldige hvis forskerens hensikt var å forstå sosialt liv. Chicagoskolens tilhengere, et miljø hvor symbolsk interaksjonisme blomstret i mellomkrigstiden, motsatte seg tanker om individuell atferd som bestemt av ytre strukturelle krefter (Ritzer 2000). Hegemoniske makrostrukturer og meta-teorier ble for dem overambisiøse og utilgjengelige. De var skeptiske til at det skulle finnes en objektiv sannhet der ute som kunne studeres fra strukturer.

Fra et symbolsk interaksjonistisk perspektiv, derimot, skapes menneskers virkelighet i samhandling med andre mennesker. Det er det sosiale livet; relasjoner mellom mennesker,

som er meningsbærende. I motsetning til et strukturalistisk eller et funksjonalistisk perspektiv, vektlegges her aktive og kreative aktører (Blumer 1986[1969]). Det vi forstår som *menneskelig*, grunnes i og skapes i sosiale relasjoner (Björnberg & Kollind 2003).

Det interessante i dette mikroperspektivet, er hvordan mennesker tolker mening. Virkelighet og mening studeres der de meningsbærende individene befinner seg – i sine lokale miljø, her og nå (Blumer 1998[1969]). Med andre ord; kunnskap om samfunnet må ha rot i situasjoner og aktiviteter hvor mennesker lever sine liv, og sosiale fenomen studeres derfor nedenfra. I dette ontologiske perspektivet forstår forskeren mening og kunnskap som kontekstavhengig og flytende, lokal og fragmentert.

Herbert Blumer bruker betegnelsen symbolsk interaksjonisme første gang i 1937 i essayet *Social psychology*, men ga først i 1969 ut sin omfattende teoribok kalt *Symbolic interactionism*, hvor han sier: «Human society is to be seen as consisting of acting people, and the life of the society is to be seen as consisting of their actions» (Blumer 1998: 85[1969]). Boka bygger på George Herbert Meads teoretiske bidrag, som hevdes å danne det viktigste grunnlaget for symbolsk interaksjonisme (Ritzer 2000).

Det er selvet¹² som er kjernen i Meads teori, slik Blumer ser det (1998[1969]). «Selvet handler med referanse til andre og er umiddelbart bevisst objektene omkring seg» (Mead 1998: 206). Ens eksistensgrunnlag som sosialt individ skapes i samhandling med andre mennesker. Gjennom sosial handling dannes mening og identitet (Mead 1998). «Atferd er summen av levende veseners reaksjoner på sine omgivelser», sier Mead (1998: 213). I denne forståelsen vektlegges mennesker som tenkende vesener. De reflekterer i forhold til andre mennesker gjennom handlinger, og lærer symboler for kommunikasjon av hverandre. Menneskets evne til å reflektere formes av samfunnet, og situasjoner tolkes av egne erfaringer. Ved hjelp av signifikante symboler som språk, gester, tegn, klær og andre gjenstander skaper mennesker mening, og kan distingvere seg som individ (Blumer 1998[1969]; Goffman 1959). Mennesket har evnen til å samtale med seg selv og gjennom

¹² Individets selv omfatter både et jeg (I) og et meg (me). I følge Mead er jeg'et kilden til menneskers personlighet. Symboler som ytres herfra er uforutsigbare fordi de ikke er gjennomtenkt i en sosial sammenheng. Det er mao ikke preget av andres holdninger. Meg'et, derimot, er konformitetens uttrykk. Det er alltid preget av menneskelig refleksjon, og menneskelig refleksjon kan ikke eksistere isolert fra andre mennesker fordi vi som voksne individ konstant inntar posisjonen til den generaliserte andre i vårt indre (se Mead 1998). Slik kan vi forstå jeg'et som kilde til endring, mens meg'et er bundet av sosial kontroll. Sammen utgjør disse selvet, eller menneskers identitet. Mead hevder at meg'et dominerer selvet i primitive samfunn, men at jeg'et har fått større innflytelse på selv'et i moderne samfunn (1962[1934]).

refleksjon veie for og mot. I dette perspektivet kan individene i stor grad velge sine muligheter. Valget ligger i individets tolkning av andres symbolbruk. Samhandling er en gjensidig prosess, men individuell tolkning gir autonomitet. Ved at individets handlinger ikke er bestemt av ytre strukturer, ligger mulighetene for individualitet og samarbeid i interaksjonen. Tenkekapasiteten og mening formes gjennom den dynamiske prosessen sosial interaksjon er (Blumer 1998[1969]). Dette grunnsynet på sosial interaksjon er grunnpilaren i min avhandling.

Samfunnets påvirkningskraft - den generaliserte andre

For Mead skapes selvet gjennom handling «hvor individet blir et sosialt objekt for seg selv i erfaringen. Dette skjer når individet inntar den holdning eller bruker de gester som et annet individ ville bruke, og selv responderer eller har en tendens til å respondere på dette» (Mead 1998: 214). Mennesker ser seg selv med andres øyne, enten det er en bestemt person eller en gruppe (Blumer 1998[1969]), og slik kan de innta posisjonen til det Mead ga navnet *den generaliserte andre*. Når «individet kan innta den organiserte holdningen hos et visst antall mennesker som samarbeider om felles aktivitet, inntar det gruppens holdning overfor seg selv» (Mead 1998: 241). Å innta den generaliserte andres holdning, er å forstå de sosiale kodene for hva som er sosialt akseptert; normene og de kulturelle forventningene i det aktuelle samfunnet, enten det er storsamfunnet eller mindre sosiale grupper mennesket samhandler med. Mead brukte begrepet den generaliserte andre for å beskrive en gruppes felles kultur (Charon 1995: 174). Mennesket tar til seg holdninger, normer og verdier i samfunnet og gjør dem gjeldene for egne handlinger. Slik danner mennesker sosiale samfunn (Blumer 1998[1969]). Det er en internalisering av samfunnets regler og perspektiv, slik at samfunnets definisjon av individet utgjør individet (Charon 1995: 72).

Den generaliserte andre bidrar til å sikre sosial orden, ved at inkorporerte normer setter seg i ryggmargen og definerer grenser for hva som er akseptabel atferd. Ulike sosiale miljø har sine grenser, og ved å forholde seg til ulike grupper internaliserer også mennesket flere generaliserte andre¹³ som kan ha motstridende normer, noe som kompliserer hverdagen og utfordrer individet. Samtidig endrer normer og forventninger knyttet til ulike situasjoner seg over tid (Levin & Trost 2005). Som eksempel er julehøytiden og forventninger knyttet til denne dynamisk og varierer fra samfunn til samfunn. Flere begivenheter knyttet til barna har

¹³ Meads generaliserte andre er nært beslektet med det som senere har blitt kalt rolleteori, men Mead kalte det å ta andres holdninger (Levin & Trost 2005).

endret seg over tid og i ulike miljøer, men noen kjennetegn består. Det er særlig interessant å studere dynamikken vedrørende likestilling i situasjoner hvor barna er sentrale og skal ivaretas og begge foreldre er i full jobb. Foreldrene har i dette perspektivet flere generaliserte andre å forholde seg til som preger deres samspill der likestilling, frihet og fellesskap utformes. I denne sammenhengen vil relasjonen mellom foreldrene og hvordan deres samspill om barna preges av generaliserte andre knyttet til barnehage, jobb, nærmiljø, slekt og venner. Alle disse relasjonene knyttes opp mot det norske storsamfunnet og mer generelle oppfatninger av hva det vil si å virke i de ulike situasjoner etter hvilken posisjon man har. Å kunne forestille seg og innta andres perspektiv, er en forutsetning for å skape samfunn som fungerer.

Informantenes handlinger i min analyse påvirkes av ulike generaliserte andre. Mødre og fedre kan møte motstridende normer som foreldre, selv i samfunn der likestillingsideologien er sterk. Som foreldre, partnere og arbeidstakere møter de ulike verdier og normer i samfunnet som de enten må leve med eller bryte med.

Når mennesker ser seg selv utenfra, som objekt, er de også bevisst hvilke inntrykk andre får av dem og kan styre disse (Goffman 1992[1959]). Med inntrykksstyring erkjennes viktigheten av det sosiale for ens eksistens. Gjennom evnen til å være den andre samtidig som man er seg selv blir symbolene individene sender ut signifikante (Mead 1998: 215). Disse symbolene; det verbale språket og kroppsspråket, er meningsbærere. Erving Goffman (1992: 14-15[1959]) gir et illustrerende bilde av den generaliserte andres påvirkning på menneskets atferd gjennom Preedy¹⁴, en ferierende engelskmanns første møte med strandlivet i Spania. Preedy reflekterer over hver minste bevegelse. Han ønsker å gli inn i miljøet, og gi et best mulig inntrykk, men for å gjøre dette må han mestre de sosiale kodene, eller forstå hvordan den generaliserte andre ser ham. Den generaliserte andre i dette eksempelet er andre mennesker på stranden, ukjente for Preedy. Mennesker fyller meningsrommet i situasjoner med de riktige symbolene, enten det gjelder å kle seg for anledningen eller si de riktige ordene. Dette gjør mennesker til enhver tid og denne samhandlingen og gjensidige forståelsen av symbolbruk gjennom refleksjon skaper den sosiale virkeligheten.

¹⁴ Preedy er en romanfigur Goffman henter fra William Sansoms bok: *A contest of ladies* (1956).

Identitetsutviklende samhandling

Å ta inn over seg de forventninger en antar andre har av ens handlinger, er vesentlig for å tilpasse seg og fungere i samfunnet, men også en måte å være seg selv på. Ved å distingvere seg fra andre ved hjelp av symboler, åpnes muligheten for å utfordre kulturelle forventninger. Innen symbolsk interaksjonisme, kan mennesket sies å ha større handlefrihet enn i andre perspektiv, ved å framtre mer aktivt og uforutsigbart (Chardon 1995: 24). Individets handlefrihet gjør også informantene interessante å lytte til. De kan utdype nyanserte og reflekterte redegjørelser for sine handlinger som utvider forskerens forståelse.

Min oppgave i samtale med informantene er å løfte fram det aktørene tar for gitt i sin virkelighetsbeskrivelse. Hverdagen kan tilsynelatende fungere som den skal. Den har ikke vært gjenstand for et utforskende blikk og gransking. Ved å stille spørsmål som angår deres virkelighet, slik de ser den, vil forskeren aktivere individuelle, reflekterte tankeprosesser hvor hverdags erfaringer omformes til kunnskap fordi de resonnerer rundt handlinger som tas for gitt (Smith 2005). Det refleksive selvet, som Giddens (1991) kaller det, gir individet noe uavhengighet i forhold til det generaliserte andre.

Mead kaller vitebegjæret for selv-bevissthetens lidenskap. «Vi må være andre hvis vi skal være oss selv» (Mead 1998: 241). Å leve seg inn i hverandres situasjon gir menneskene en felles forståelse. Dette kommer tydelig fram i Aarseths avhandling (2008a) hvor par søker nytt meningsinnhold i hverdagen når tomrommet etter en husmor skal fylles. Å sette seg inn i andres livsverden, er lettere sagt enn gjort. Ikke bare må man overskride grenser satt av tid og rom, men også «fastgrodde holdninger som angår skikk, bruk og status, som vårt selv ligger innleiret i (Mead 1998: 243). I Meads bilde formes selvet i sterk grad av andre, men det innehar også elementer som utfordrer det konforme. Individene kan stille spørsmål ved det konforme. Spesielt kan dette gjelde endringer i retning likestilling mellom kjønn.

I denne avhandlingen studerer jeg familiehverdagen til par fra den norske middelklassen. Parene har alle erfaringen med å være i full jobb og samtidig ha en partner som er i full jobb. Heltidsjobben skal ivaretas i kombinasjon med familielivet. Hvordan utøver parene forestillingen av å leve et likestilt samliv i praksis, eller nærmere bestemt i kjernen av praksis, der hverdagslivet styres fra?

Thomas-teoremet og subjektiv virkelighetsforståelse

For å fange mening der den dannes, er det viktig å ta informantens virkelighet på alvor. «Hvis mennesker definerer situasjoner som virkelige, blir de virkelige i sine konsekvenser¹⁵», sier det velkjente Thomas-teoremet. Det formidler den symbolske interaksjonismens ontologiske posisjonen. Å erkjenne at informantens tolkning av situasjonen påvirker handling, gir flere parallelle virkeligheter, ut fra hvem som tolker. Likestilling, som vi har vært inne på, betyr ikke nødvendigvis det samme i hver situasjon, og informantens likestillingsperspektiv kan avvike. Tolkning er subjektiv fordi det er det subjektive som gir mening i situasjonen. Thomas-teoremet formidler at individer er til dels kreative i utformingen av sin egen virkelighet. Det er den virkeligheten mennesker lever i som gir mening for dem, og som de handler ut fra. Menneskers definisjon av situasjonen kan stadig forandre seg og derav også deres forestillingsevne og omvendt (Levin & Trost 2005: 63). At mennesket selv definerer sin virkelighetsforståelse, gir også i noe grad frihet (Levin & Trost 2005). Friheten ligger i å velge hvordan man vil forstå situasjonen, men også i hvilken grad man lar seg styre av andres meninger.

Menneskers definisjon av situasjoner er med andre ord dynamisk. Situasjoner er prosesser som oppleves forskjellig. De bærer symboler som har ulikt meningsinnhold for ulike individer. I denne sammenhengen kan vi tenke oss at en situasjon hvor det skal være karneval i barnehagen får betydning etter individets posisjon. Samtidig er karnevalet en kulturell situasjon som innehar forventninger og normer rettet mot foreldrene. Normene er grensesettende. De gir en internalisert mangel på frihet (Levin & Trost 2005). Handlingsfriheten innskrenkes samtidig som normene bidrar til sosial orden fordi normene gir en viss grad av forutsigbarhet – vi vet hva vi kan forvente. Jo mer omfattende forestillingsverdenen er, dess mer frihet kan den romme for individet fordi den inneholder flere valgmuligheter (Levin & Trost 2005). Karnevalssituasjonen kan ha flere handlingsrom for likestilte praksiser, og kan være forskjellig i familier hvor begge foreldrene jobber kontra familier hvor den ene er hjemmeværende. Kanskje enkelte forventninger nedjusteres når man inntar flere krevende roller, og likestilling derav utformes på nye premisser. I stabile situasjoner derimot, hvor forandring skjer langsomt, er det samsvar mellom internaliserte normer og handling (Levin & Trost 2005). Situasjonens handlingsforløp blir ikke stilt

¹⁵Oversatt fra: Thomas, W. I. og D. S. Thomas (1928: 572): *The child in America: Behavior problems and programs*. New York: Knopf

spørsmål ved fordi aktørene opplever konsensus i tingenes tilstand og agerer etter forventningene.

Hvis man derimot ikke handler etter den generaliserte andre, kan det bety dårlig samvittighet. I sosialiseringprosessen av våre generaliserte andre dannes samvittigheten suksessivt (Levin & Trost 2005: 81). Levin og Trost forstår skyld som det motsatte av god samvittighet og forbinder skyld med ansvar. De hevder man ikke føler skyld hvis man ikke føler ansvar (2005). Mislykkes mennesket med å innfri forventninger knyttet til situasjonen, kjennes konsekvensene på kroppen. Ubehaget fører til at normene binder. Å knytte samvittigheten til ansvar poengterer relevansen med å ta utgangspunkt i menneskers relasjoner til mennesker. Samvittighet og ansvar er noe man kjenner overfor andre mennesker, ikke institusjoner. Brighouse og Wright ser kjønnsregulerende sosiale normer som en mekanisme som former menn og kvinners identitet og derav deres preferanser for omsorg og karriere¹⁶. Disse normene fører til at kvinner føler skyld og utilstrekkelighet. De ser omsorg som kunnskap, ikke bare en verdi (2008: 366). Kjønnede forventninger fører altså til at kvinner får et kompetanse'fortrinn' innen omsorg som gir dem et omfattende ansvar. Dette omsorgsansvaret spiller sterkt inn på andre sfærer og hindrer kvinner muligheter (Holst 2012), men kan også hindre menn fra muligheter til nære sosiale relasjoner.

I dette synet blir det derfor epistemologisk vesentlig at forskere fanger denne relative virkeligheten hvis de vil si noe meningsfullt om menneskers virkelige liv. Menneskers muligheter sees som relasjonelle, situasjonsbetingede og fleksible, da den generaliserte andre er en inkorporert del av menneskers virkelighet, men i ulike varianter. Thomas-teoremet varsler også det Giddens kaller dobbel hermeneutikk, da jeg som forsker også har min virkelighetsoppfattelse som kan stå i veien når jeg skal formidle fra informantenes ståsted.

I denne avhandlingen ønsker jeg å forstå virkeligheten informantene lever i – fra informantenes ståsted. Fra denne vinkelen vil jeg se hvordan parene forstår og gjør likestilling innenfra (Björnberg & Kollind 2003). Samtidig anser jeg det som viktig å løfte blikket utover ansikt-til-ansikt relasjonene. Forståelsen av menneskelig handling får en utvidet horisont når

¹⁶ På konferansen *Frihet i sosiologien* ved UiO i 2014, diskuterte den amerikanske sosiologen Maria Charles det paradoksale i at Norge som scorer høyt på likestillingsbarometeret, har et så utpreget kjønnssegregert arbeidsmarked, både horisontalt og vertikalt. Begge i menns favør (Solheim & Teigen 2006). Svaret hun gir, er at selvrealisering via yrkesvalg i større grad får utfolde seg fordi menneskene opplever å ha frihet til å velge. Da velger individene yrker og posisjoner de identifiserer seg med. Ved å hevde at den kjønnede yrkesidentiteten påvirkes av kulturelle stereotyper, anser Charles valgene egentlig som ufrie.

materialet analyseres i sammenheng, eller på tvers (Haavind 2000). Likestilling, som prosess og ikke som resultat, kan ved å sammenligne par, sees utenfra (Björnberg & Kollind 2003).

Kritikk av den symbolske interaksjonismen

I følge Ritzer (2000: 371) erkjenner både Mead og Blumer de store samfunnsstrukturenes eksistens og betydning, men de gir dem en liten rolle når det gjelder å forstå samfunnet. Strukturene er mer rammeverket rundt det som virkelig er interessant. I dette synet handler ikke mennesker i periferien av den store strukturen, men i situasjoner. Samfunnsstrukturene muliggjør situasjonene, men menneskene skaper selv mening ved bruk av symboler (Ritzer 2000). Det er «de sosiale prosessene i gruppelivet som opprettholder reglene, ikke reglene som opprettholder gruppelivet» (Blumer 1998: 19[1969]).

Den symbolske interaksjonismen er imidlertid kritisert fra flere hold. Blant annet for ikke å være mikroskopisk nok ved at den ignorerer følelser og andre psykologiske aspekter ved menneskelig handling (Stryker 1980). En annen kritikk er at den ikke tar innover seg hvordan makrostrukturene i samfunnet kan påvirke menneskelig handling (Stryker 1980), og hvordan sammenhenger mellom ulike mikrososiologiske studier derav kan bidra til en større forståelse av det lokale (Weinstein & Tanur 1976). Dette problemet imøtegår derimot den kanadiske sosiologen Dorothy Smith. Hennes tanker er inspirert av blant annet symbolsk interaksjonisme (2005: 2). Ikke bare binder hun sammen individer og institusjoner, men hun åpner horisonten for hva som kan forskes på. For som symbolsk interaksjonisme tilsier, er ingen virkelighet for liten. Symbolsk interaksjonisme også er kritisert for å legge for stor vekt på småskalaforskning. I følge Ritzer (2000: 372) mener enkelte at forskningen nesten bærer preg av å være en narsissistisk fetisj. Goffmans eksempel med Preedys framtrede kan kanskje forstås i den retning. Den symbolske interaksjonismen retter, ifølge kritikerne, ikke nok oppmerksomhet mot at mennesker kan være bundet av strukturer. Jeg skal ikke direkte imøtegå denne kritikken, men lar meg inspirere videre fra den symbolske interaksjonismen til institusjonell etnografi.

2.2 Forskning fra et sosialt, men individuelt ståsted

På 80-tallet utviklet den kanadiske sosiologen Dorothy Smith 'institusjonell etnografi' (Smith 1988, 2005). Hun sier selv den ikke representerer et eget forskningsperspektiv, men derimot en utforskende metode å innhente faktisk kunnskap på. Widerberg (2007a) ser etnografi som

en metodologi som binder sammen ontologi, epistemologi, teori og metode. Hun hevder den er både start, mål og middel for forskningsbasert kunnskapsproduksjon om den sosiale virkelighet. Jeg er særlig inspirert av Smiths tanker om hvordan menneskers faktiske hverdagskunnskap kan løftes fram, og viktigheten av å forstå forskningssubjektet slik det er situert i sin egen konkrete virkelighet.

Kvinneres ståsted som utgangspunkt

Utgangspunktet for Smith var erkjennelsen av spriket mellom egen virkelighet som eneforsørger for to barn og det samfunnet hun forsket på som sosiolog ved universitetet. Samfunnskunnskapen hun underviste i, lå langt unna folks hverdags erfaring. Hverdags erfaringer ble ikke fanget opp av gjeldende forskningsmetoder. Hun anså det paradoksalt at sosiologien – studiet av folks sosiale liv - generelt ble forsket på fra posisjonsløse ståsted fra et strukturelt nivå. Samfunnsforskning hadde med andre ord ikke rot i virkeligheten, og mer spesifikt, ikke rot i kvinners virkelighet. Sosiologiske perspektiver og forskning var for det meste utført av menn (Smith 1988). Denne mannsdominansen viser også Virginia Woolf til i litteraturhistorien i essayet *Et eget rom* (1976[1928]) og Simone de Beauvoir i filosofihistorien. Med denne grunntanken om å forske på samfunnet fra kvinners ståsted, skrev Smith boka: *The Everyday World as Problematic – a feminist sociology* (1988). Den handler om å ta på alvor den viten alle besitter i utførelsen av sitt dagligliv, og viser hvordan kvinners virkelighet har vært ekskludert fra sosiologien fordi menn historisk sett ikke bare har hatt monopol på hvilket ståsted det forskes *fra*, men også hva som er interessant å forske *på*.

Kunnskap om virkeligheten må hentes der virkeligheten oppleves i sosialt liv. For Dorothy Smith er ingen hverdags erfaring ubetydelig for forskning. Hun sier: «Though it starts from where we are in our everyday lives, it explores social relations and organization in which our everyday doings participate but which are not fully visible for us» (Smith 2005: 1). Da blir forskerens oppgave å synliggjøre den nære hverdagen som mange tar for gitt. Nettopp dette nærfokuset kan bidra til endringer i hvordan mennesker strukturerer sine hverdager i relasjon til sin partner. «Experience gives direct access to the necessarily social character of people's worlds; it is in how people talk, the categories they use, the relations implicitly posited among them, and so forth, and in what is taken for granted in their talk as well as in what they can talk about» (Smith 1997: 394). For Smith eksisterer ikke den sosiale verden forut for

menneskenes handlinger. Samfunnet aktiveres i samhandling med menneskers lokale aktiviteter (1997: 395).

I denne avhandlingen skal jeg formidle hverdagsfortellingene til småbarnsforeldre - fedre og mødre. Kunnskap om hvordan de organiserer sin hverdag som par og i sin relasjon til barnet, sin arbeidsplass og andre relasjoner som inngår i deres hverdagspraksiser, er å finne i disse hverdagsfortellingene. Ved å starte i mikrososiologien vil jeg få kunnskap om det samfunnet disse historiene fortelles i.

Forskning som gir kunnskap om hverdagens familiearbeid

Foruten å inspirere min kunnskapsproduksjon, bidrar Smith også med noen nyttige refleksjoner knyttet til begrepet «work» eller *arbeid* på norsk. Smiths arbeidsbegrep er mer omfattende enn det man vanligvis tenker seg. For Smith er arbeid *alt* mennesker gjør i relasjon til andre, som krever tid og krefter, og som de gjør bevisst under bestemte vilkår, uansett hensikt og hjelpemidler, og som gjerne krever tankevirksomhet (Smith 2005: 151-152). Dette generøse arbeidsbegrepet rommer mye mer enn hva som gjøres på jobb (Smith 2005).

DeVault (1991) diskuterer mangelen på begrep for det hun utforsker i boka *Feeding the family*. Hun mener likevel det er mulig å diskutere erfaringer uten begrep. Det hun vil diskutere forbinder folk flest verken med arbeid, husarbeid eller fritid. Innledningsvis bruker hun rollefiguren, Mrs. Ramsey, i Virginia Woolfs bok *To the Lighthouse*, for å illustrere hvor stort spekter vertinnerollen utgjør i et middagsselskap. Å koordinere et suksessfullt selskap hvor ulike mennesker møtes, krever mer enn å få middagen på bordet. Det sistnevnte vil normalt betegnes som husarbeid, men DeVault (1991) finner ikke ord i sitt vokabular – verken i hverdagspråket eller forskerspråket, for dette fenomenet som jeg vil si inngår i det tredje skiftet. For Smith omfattes fenomenet av arbeidsbegrepet. Det er i denne sammenhengen ikke store forskjeller mellom arbeid og ansvar, men for min analyse vil det eksistere en reflektert forskjell hvor arbeid illustrere konkrete gjøremål i det andre skiftet mens ansvar knytter an til de kognitive gjøremål i det tredje skiftet.

Rua (2012) og Magnussen (2012) oversetter Smiths arbeidsbegrep til *virksomhet*, fordi de mener arbeid på norsk har for sterke konnotasjoner til betalt arbeidsliv. Eller vi kan forstå, i Smiths egen terminologi, at «work» er et begrep som for de fleste er fanget av institusjonene,

institutional capture, og man ser først og fremst den institusjonelle betydningen av ordet, og ikke hverdagsbruken. Det institusjonelle språket, som sosiologien og all vitenskap er en del av, svelger med andre ord den subjektive erfaringen (Magnussen 2012: 246). Poenget til Smith er nettopp å se også hverdagerfaringer som arbeid, og ved å bruke et generøst arbeidsbegrep utfordrer hun styringsperspektivet ved å tvinge fram en utvidet, men rimelig betydning. Å overgå den institusjonelle betydningen av begrepet og føre det tilbake til hverdagspraksis er derimot ikke alltid like lett (Smith 2005). Hennes arbeidsbegrep inkluderer også usynlige gjøremål (Smith 1988), eller gjøremål som blir tatt for gitt i et hierarki av arbeid hvor noe har mer status og blir sett. Arbeid er heller ikke begrenset til fysiske handlinger, men inkluderer tanker, følelser og språk. Smiths arbeidsbegrep bidrar til å likestille ulike former for arbeid. Arbeid sett fra dette perspektivet er like mye planleggingen av barnas julekalender, eller arrangering av barnebursdag, som det er utførelse av konkrete oppgaver i det første skiftet.

Ved å diskutere den viten som produseres gjennom arbeidet i hverdagen, transformeres viten til 'work knowledge' eller *arbeidskunnskap*. Det betyr at kunnskapen ikke bare handler om *hva* mennesker gjør i sitt daglige virke, og som de har erfaring med, men hvordan aktiviteter gjøres, hva forskningssubjektet tenker og føler og ikke minst hvordan disse aktivitetene koordineres med andre menneskers aktiviteter. Smiths forståelse av arbeid blir dermed anvendelig i min studie av hverdagsaktiviteter som vanligvis ikke synliggjøres som arbeid. Hverdagskunnskap er ikke triviell, men verdifull for de som lever i den, og ulike situasjoner omfatter ulik aktivitet. Smith (1997) sier vi kan *vite* (knowing) gjennom *å gjøre*, men «such tacit knowing, of course, becomes a knowledge only at that point when it is entered into the language game of experience, that is, in the course of telling. For the most part, it remains the secret underpinning of everything we do» (Smith 1997: 395). Arbeidskunnskap innebærer minst to ulike aspekter. For det første menneskers erfaringer av sitt arbeid; hva og hvordan, praktisk og mentalt. For det andre koordineringen av eget arbeid med andres (Smith 2005: 151), det relasjonelle aspektet.

Smith sier det kan være vanskelig å se sin egen virkelighet, men at den blir synlig for oss når vi forstår at andre mennesker har andre erfaringer som utgjør andre virkeligheter. Egen virkelighet blir synlig for oss når vi internaliserer ulike generaliserte andre. Men for å synliggjøre hverdagsarbeidet som tas for gitt, må det belyses, reflekteres over og fanges opp av styringsrelasjonene.

Å tenke seg barnebursdager som arbeid

Vi tenker kanskje sjelden på arrangering av en barnebursdag som arbeid. Denne hverdagskunnskapen, som tas for gitt, blir ikke kunnskap før den diskuteres. En sosiolog kan løfte fram kunnskap fra denne situasjonen slik at vi kan se den med nye øyne.

The work of discovery sometimes calls for research that is technical and conceptually outside the everyday language of experience; at the same time, it has been our experience that once the institutional ethnography is completed, it becomes a resource that can be translated into people's everyday work knowledge (Smith 2005: 1).

Jeg finner det interessant å diskutere, slik Smith gjør, hva arbeid egentlig betyr fra et mikroståsted i et utvalg familier, og fra mange ulike sosiale situasjoner som handler om foreldres direkte relasjon til barnet. Barnebursdagen er en slik sosial begivenhet, som krever arbeid det er lite forskning på. Det kan være fornuftig å erstatte 'arbeid' med 'virksomhet' for å unngå at begrepet overskygges av konnotasjoner til det betalte arbeidet, og slik unngå å konfrontere det institusjonelle språket. Samtidig kan en utvidelse av arbeidsbegrepet nettopp føre til å heve det usynlige arbeidets status. Jeg forlater denne diskusjonen her, men i neste kapittel vil jeg diskutere arbeidsbegrepet videre. Der vil jeg dele det inn, etter inspirasjon fra Arlie Hochschild (1989, 1997) i tre ulike skift, hvor det tredje skiftet vil representere de mer vanskelig definerte sidene ved arbeid, slik DeVault (1991) beskriver dem.

Innen institusjonell etnografi er det vesentlig å se forskningssubjektene koordinerte sosiale liv i sammenheng. Å kartlegge kunnskap fra kryssende sosiale relasjoner, vertikalt og horisontalt, kaller Smith (2005) «mapping». Sosial aktivitet i relasjoner mellom mennesker står sentralt, men kunnskapsinnhenting springer ut fra et punkt i dette kartet – nemlig informanten. I boka *Institutional ethnography. A sociology for people* (2005), poengterer Smith at hennes utforskende metode kan ta utgangspunkt i 'alle' mennesker uavhengig av samfunnsposisjon. En konkret situasjon som bursdagsfeiring eksisterer ikke i det imaginære, men det faktiske, og er dermed like samfunnskonstituerende som andre situasjoner. Via subjektene som har erfaring fra barnebursdagen, kan jeg skape kunnskap om denne situasjonen. Mødres og fedres erfaringer gir kunnskap som ikke er diskursivt passende - en virkelighet som det ikke snakkes om, den oppfattes som uinteressant eller uviktig eller rutine (Smith 1997: 395). Smiths poeng er at når kvinner snakker fra sin erfaring som underordnet, produserer de kunnskap som ikke har noen plass i de dominerende diskurser (Ramazanoglu 2002), eller det Smith kaller ruling relations (1988, 2005).

Styringsrelasjoner og frihet

For å forstå samfunnet må man forstå hvordan menneskers aktiviteter er koblet til det institusjonelle. Folks erfaringer er kilden til å kartlegge denne sammenkoblingen. Det er de individuelle intervjuene som gir mikroperspektivet, men forskeren bidrar til å synliggjøre sammenhengene som individene ikke nødvendigvis får øye på i sin erfarte virkelighet. Det ekstralokale, utenfor direkte erfarte lokale handlinger kaller Smith styringsrelasjoner (ruling relations).

Historisk har kvinner generelt vært ekskludert fra å delta som aktører innen styringsrelasjonene. De har fungert mer som usynlige støttespillere. Men arbeidet som er gjort av kvinner utenfor styringsrelasjonene, må kunne sies å være vitale for bedrifter, byråkrati og profesjonelle diskurser. Ved å ta hånd om det nære omsorgsarbeidet i familien, både det synlige og det usynlige ubetalte arbeidet, har kvinner generelt sett frigjort menn. Men et samfunn hvor kvinner er ment å skulle ta del i det offentlige og derav bli en del av og prege styringsrelasjonene, vil fordre endringer både for kvinner og menn.

I den følgende analysen er det ikke bare mødres, men også fedres hverdagshistorier som skal belyses. I følge Smith må styringsrelasjonene endres i tråd med målet om likestilling skal gjelde kvinner og menn på alle plan. Hun er tydelig på at institusjoner, systemer eller diskurser utgjør en vesentlig del av menneskers hverdag, men disse systemene må utforskes nedenfra. Da vil man få kunnskap om styringsrelasjonene, og derav maktforhold i samfunnet (Smith 2005). Kort sagt handler det om å knytte sammen aktiviteter og relasjoner vertikalt og horisontalt slik at makro blir mer synlig i mikro. Men synliggjøring av mikrososiologien vil også tilføre styringsrelasjonene en ny dimensjon som igjen kan utfordre hverdagens usynlige kunnskap og føre til endringer av hvordan hverdagen organiseres. Målet med institusjonell etnografi er ikke å forstå institusjoner som i systemteori, men å synliggjøre koblingen mellom det lokale og det ekstralokale for å vise hvordan det sosiale fungerer (Widerberg 2006: 75).

Forskning på detaljene i hverdagen vil bringe det virkelige livet inn i styringsrelasjonene. Med dette kan hverdagspraksis opphøyes og bli sett for det den er; aktivitet som tar tid og energi. Smiths tanker (2005) gir mening til dette prosjektet som nettopp skal gi en forståelse for den «trivielle» erfaringen av å organisere familielivet slik at barna, de voksne, naboer, familier og kolleger skal kunne fungere sammen. I dette synet er ikke barneburdager, karneval, juleforberedelser og pakking av barnehagesekker triviell kunnskap, men aktiviteter

unnlatt fra styringsrelasjonene. Ved å bringe denne kunnskapen inn i den sosiologiske diskursen, kan vi bedre forstå samfunnet fra dagens småbarnsforeldres ståsted, og derav bidra til endring mot likestilte hverdagspraksiser.

I min forskning løfter jeg fram meningsfulle detaljer fra hverdagslivet med små barn. Jeg synliggjør ståstedet til mødre og fedre, og relasjonen mellom disse. Fokuset er på hverdagserfaringer som i liten grad har blitt løftet fram av forskning. Avhandlingen kan ses som en del av styringsrelasjonene. Den kan utfordre gjeldene definisjonsmakt og legge føringer for hvordan likestilling kan forstås og utøves, og samtidig bidra til kunnskap som åpner for en frigjøring fra gjeldende styringsrelasjoner.

Hvordan likestilling blir forstått handler da om hvordan den generaliserte andre i form av internaliserte forventninger og normer preger menneskers handlinger og at tekster er en del av dette bildet. Det kan være artikler eller debatter formidlet av media fra ulike aktører som forskere, journalister, politikere eller ansatte i barnehager, for nevne noe. Tekster kan være normbærere, men kan også forme og endre normer. Da er det viktig at hverdagslivets utfordringer fanges opp av de sirkulerte tekstene som folk forholder seg til og som standardiserer folks handlinger. Tekstene som sirkuleres fra styringsrelasjonene er ikke del av mitt datamateriale, men jeg anerkjenner deres betydning for hvordan de preger foreldrenes virkelighetsforståelse.

Foreldrene leser utallige tekster som setter spor i handling. De er tilknyttet mange ulike arenaer som arbeidsplass, lokalmiljø og barnehage. Likevel har de noen felles forventninger å forholde seg til som foreldre. De er preget av de samme lover som foreldrepermisjonens utforming og formes av den samme debatten i media knyttet til de tema som her er aktuelle. Samtidig har alle sitt ståsted, eller sin posisjon i kartet som de manøvrerer fra og leser tekstene fra. Vesentlig er også det samspillet aktørene har med sine nærmeste medaktører – familien. For meg er det viktig å forstå hva som forventes i ulike barnerelevante situasjoner og hvilke handlingsrom aktørene har innenfor disse. Hvordan de bruker foreldrepermisjonen og fedrekvoten, hvordan de forholder seg til barnehagens planer, i lys av uskrevne moralske implikasjoner, er interessant.

Hvordan likestilling formidles har betydning. Kanskje denne informasjonen som bidrar til forventninger og normer i samfunnet, oppfattes ulikt av menn og kvinner. Likestilling handler da om å nøytralisere en eventuell kjønnet innflytelse, frigjøre seg fra normer og bidra til å

skrive tekstene om. Spørsmålet er om man bare skal løfte fram kjønnsnøytrale endringer, eller om det også blir nødvendig å løfte fram situasjoner hvor tradisjonelle kjønnsnormer er seige og tilsynelatende uforanderlige. Jeg tror begge sider må fram.

2.3 Likestilt frihet og fellesskap?

Ulrich Beck spør: «Hvordan kan to mennesker som er eller vil være likestilte og frie, finne og bevare et fellesskap i kjærligheten?» (1997: 144). Er det mulig å oppnå både likestilling og frihet, eller en likestilt frihet i parrelasjonen med barn, for å spørre på en annen måte? Dette er et vanskelig abstrakt spørsmål å besvare, men tanker rundt frihet og fellesskap står særlig sentralt i denne konteksten hvor høyt utdannede, heltidsarbeidende, norske foreldrepar støper sin likestillingsplattform. Støper er nok heller ikke riktig ord, da likestilling, som diskutert i innledningen, ikke er en fast størrelse, men flytende og foranderlig.

En diagnose som sies å prege vår tid er nettopp kravet om å leve sitt eget liv, hinsides tradisjonelle bindinger til familie og slekt, men innenfor «nye rammer og regler som staten, arbeidsmarkedet, byråkratiet osv. utarbeider. I denne forstand er også kjærlighetsekteskapet ikke kun en pakt mellom egne liv, men en pakt mellom to institusjonsavhengige egne liv» (Beck 1997: 145). En søken etter individualitet og identitet toner sterkere fram (Beck 1997), men i en ustabil hverdag blir denne individualiseringen utfordrende (Beck & Beck-Gernsheim 2002), når individene i større grad gjøres ansvarlige for å skape sin egen biografi (Giddens 1991). Å være den kreative forfatter av egen individualitet står sentralt i vår tid hvor selvrealisering betyr mer enn noen gang (Beck & Beck-Gernsheim 2002). Beck og Beck-Gernsheim (2002) hevder selvrealiseringstendensen er den fundamentale kraften bak familieendringer og likestillingsrevolusjonen knyttet til arbeid og politikk. Det refleksive selvet (Giddens 1991) kan i dette perspektivet lettere bryte med sosiale forventninger. Til dels kan det være lett å si seg enig i dette når vi ser dagens mangfold av familiepraksiser. Spørsmålet er om mødre og fedre egentlig har de samme muligheter til å bryte med de sosiale tradisjonsrike forventninger knyttet til barneomsorgen?

Virginia Woolfs essay *Et eget rom* (1976[1928]) gir en forståelse av hva dette handler om. Denne boka er skrevet i en annen tid, under den første feminismeølgen, hvor kvinner ikke deltok i nevneverdig grad i samfunnsdebatten. Woolf var en av få. Hun fortalte hva som skulle til for å oppnå kunstnerisk frihet som kvinne: «En kvinne må ha penger og et eget rom

hvis hun skal skrive litteratur» (Woolf 1976: 14[1928]). Økonomisk frihet er et selvfølgelig krav til kvinners selvstendighet, noe en heltidsjobb i stor grad bidrar med i dag, men et eget rom er kanskje fortsatt mindre for kvinner enn menn i småbarnsfasen? Woolf hevdet kvinner ikke hadde muligheten til å skrive poesi fordi de manglet intellektuell frihet (1976: 127[1928]). Denne friheten erobret Woolf, men hun hadde, som Simone de Beauvoir, heller ikke barn. Det er et kvantesprang fra kvinners muligheter i 1928 til 2017, men Woolfs ord har fortsatt relevans når vi studerer situasjonen til dagens småbarnsforeldre, selv om idealet er at kvinner og menn skal være likestilte. Hvordan er det med det identitetsskapende rommet til intellektuell frihet i småbarnsperioden? Spørsmålet høres noe virkelighetsfjernt pompøst ut, men i en alder hvor kvinner generelt tar mer utdanning enn menn, er det rimelig å spørre hvorfor kvinners studiekompetanse i mindre grad enn menns er synlig i arbeidslivet.

Hvis karriereambisjonene kolliderer med barnas behov, viser forskning på høyt utdannede kvinner en tendens til at kvinner, ikke menn, tilpasser sin yrkesaktivitet til barna (Halrynjo & Lyng 2010). Eksempelene på dette er mange og speiles i kvinners deltidsarbeid, men også i Helene Aarseths (2014) studie av topp utdannede kvinner som velger bort en krevende jobb når barna kommer. Studien forteller at det kan være komplisert å kombinere to elitejobber med et velfungerende familieliv. Den antyder høyt utdannede kvinners svake stilling hvis familielivet krever en hjemmeværende omsorgsperson. Det blir et paradoks å sikre barna muligheter for vekst og kunnskap, hvis jenter likevel ikke skal kunne forvente full uttelling for utdanning. En samfunnsøkonomisk lønnsom¹⁷ velferdsstat trenger barn, foreldre i jobb og velfungerende familier, og det er viktig å drøfte hvordan familier der begge er i full jobb fungerer i hverdagen.

Historisk har kvinner manglet frihet som stemmerett og eiendomsrett (Solheim 2005). I form av borgerrettigheter startet individualiseringen av menn mye tidligere enn individualiseringen av kvinner. Individualiseringen av menn var starten på prosessen til borgerrettigheter i forhold til staten, mens kvinners omsorgsarbeid tilsvarende kan forstås som en de-individualiseringsprosess (Knijn og Kremer 1997: 331). Individualiseringstenen hevder derimot at kvinner, sammenlignet med menn har opplevd en «individualization boost» når det gjelder løsrivelse fra familiebånd (Beck & Beck-Gernsheim 2002). Men med nye muligheter

¹⁷ Det er heller ikke særlig samfunnsøkonomisk lønnsomt av staten å subsidiere høyere utdanning i tilfeller hvor den ikke kommer samfunnet til gode.

dukker også nye usikkerheter opp (Beck & Beck-Gernsheim 2002). Foretar man valg, må man også ta konsekvensene av disse. Valg i form av utdanning og yrkesliv har konsekvenser, og ikke nødvendigvis de samme konsekvenser for mødre og fedre, selv ikke i det vi i dag kaller et likestilt samfunn. Autonomi er ujevnt fordelt ved at menn har relativt mer handlingsfrihet (Allen 2001), og retten til autonomi er vanskelig å kreve (Holst 2002), kanskje særlig når man samtidig har ansvar for andre enn seg selv.

Samfunnsdiagnosen hvor individets selvrealiseringstendenser tenkes å gå på bekostning av nære relasjoner, blir kritisert for ikke å ta høyde for det globale mangfoldet i de høydifferensierte samfunn, og at en generaliserende teoretisering av forbindelser mellom individualisering og familieliv åpner for mye mer kompleksitet enn det individualiseringstenen gir inntrykk av (Smart & Shipman 2004). Men selv om individuelle liv viser unike erfaringer, er det de store fortellingene om likestilling og autonomi som preger styringsrelasjonene. Bildet av det individualiserte mennesket kan sies å gjennomsyre tekstene mennesker omgir seg med via medias samfunnsdiagnostikk. Det er derimot ikke sikkert bildet av individualisering og frigjøring fra familietradisjoner er like tydelige fra et mikroperspektiv.

Institusjonalisert individualisme – begrensninger eller muligheter?

Giddens undrer om den nye individualiteten er solidaritetens død (1999: 33). Det er interessant å diskutere hvordan individualitet og fellesskap lar seg kombinere i parforholdet med grunnlag i kjønnsrettferdighet. Beck avviser at moralitet og politisk frihet er gjensidig utelukkende, men derimot gjensidig inkluderende (Beck 2010: 222). «Living alone means living socially» (Beck 2010: 222). Vår individualisme eksisterer ikke utenfor samfunnet, den er i Becks ord en institusjonalisert individualisme fordi den henter sine rettigheter og muligheter fra institusjoner.

Rettighetene er oftest laget for individer, som utdanning og yrker man kan planlegge sitt liv ut fra og utvikles gjennom (Beck 2010). Men rettighetssystemet er koblet til sysselsetting, noe som fører til et underskudd av privat autonomi for kvinner (Holst 2002). Individualisering øker den enkeltes avhengighet av lønnsinntekt (Beck 1997: 153). Det er vanskelig å tenke seg en individualisering uten yrkesarbeid fordi velferdsstatens goder er nøye forbundet med egeninntekt. Rettigheter som betalt foreldrepermisjon opparbeides gjennom lønnsarbeid. Utdanning, arbeid og lønn gir større mulighet for denne type frihet (Beck 1997). Vi er sosiale aktører og våre valg er ikke fri i den forstand at de er løse fra samfunnsinstitusjonene. Et

parforhold, spesielt et som involverer barn er da «en pakt mellom to institusjonsavhengige liv (Beck 1997: 145). Kan det da være at mødre i sterkere grad enn fedre havner i en hybridtilstand mellom kravet om selvrealisering, som først og fremst knyttes til posisjoner i yrkeslivet og den tradisjonelle barneomsorgen, som i dette perspektivet ikke får samme plass som selvrealiserende, men snarere tvert imot blir til hinder. Solheim (2005: 395) hevder at kvinner aldri har hatt «full individstatus og fulle personrettigheter innen det moderne samfunnsprosjekt» fordi kvinnekroppen har garantert for «andres individualitet og samfunnsdeltakelse, gjennom et omsorgskonsept som har vært tilordnet kvinnekjønn som «naturlig» kategori». Giddens (1999) hevder vi lever mer åpent og reflektert enn før, men ikke nødvendigvis enklere fordi nye muligheter også gir nye bekymringer. Og hva kan gi mer bekymring enn å komme i en hybridtilstand mellom sine barns individualiseringsprosjekt og sitt eget?

Norge kan oppfattes som et av verdens frieste land (Aakvaag 2013). Sosiolog Gunnar Aakvaag løfter fram selvrealisering som en av seks frihetskategorier. Selvrealisering er en substansiell form for frihet med føringer fra rammer individet må forholde seg til (Aakvaag 2013). Individualiseringsprosessen i vårt samfunn skyver vårt økte selvrealiseringspotensial framover i to steg. I første steg gir den oss muligheten til i større grad å velge hvilke roller som skal være viktige for oss og innta disse rollene enkeltvis eller i kombinasjoner. I steg to kan vi også i sterkere grad enn noen gang tidligere i historien velge hva disse rollene skal innebære (Aakvaag 2013). Vi står med dette altså friere som individ til å velge hva det å være yrkesaktiv mor eller far skal bety. Trangen, men også muligheten til å leve det egne liv øker i høydifferensierte samfunn (Beck 1997: 112). Men å leve sitt eget liv blir komplisert når mange identiteter skal kombineres. Vi må også forstå frihet i *denne* sammenhengen. Det er ikke snakk om å skape sitt eget liv som eremitt, men innenfor samfunnet. Frihet uten sosial interaksjon blir i dette perspektivet en negativ frihet (Aakvaag 2013: 351).

Frihetsbegrepet i denne avhandlingen innebærer ikke en frihet *fra* samfunnet, men en frihet *til* å delta i samfunnet på like premisser. Som foreldre må man innrette seg etter barnehagens åpningstider, matbutikkens åpningstider, foreldremøter, tannlegetimer, julaften, for å nevne noe. I en parrelasjon må man også innordne seg hverandre, særlig hvis man sammen har ansvaret for små omsorgstrengende barn. Beck (1997) diskuterer, som nevnt, at individualiserte liv er institusjonsavhengige, men i småbarnsfasen er man også avhengig av sin partner hvis begge skal ha et tilsvarende rom til frihet. Med to heltidsjobber, tross

barnehageplass, er det ikke sjelden jobbens krav strekker seg inn over familielivet og motsatt. I denne balansen må man selv konstruere sin identitet og sine sosiale nettverk (Beck 1997). Tradisjonelle bånd er ikke like sterke som før, fremtiden er ikke gitt på samme måte, men man må velge sine tradisjoner. Et eget liv er «fordømt til aktivitet» (1997: 114). Familielivet har mange former for aktiviteter i løpet av en dag. En familie defineres ut fra hva de *gjør* sammen (se Morgan 1996). Samtidig kan vi tenke oss at et individ med høy utdanning og full jobb i et individualiseringssamfunn, har behov for egentid. Å agere som mann eller kvinne gis større valgfrihet enn noen gang tidligere, samtidig utformes ens frihet og individualitet i relasjon til ens partners valg og parallelle individualiseringsprosesser.

Personlige liv påvirker nedenfra

I motsetning til individualiseringstesen, som ikke bygger på empiriske undersøkelser (Krange & Øia 2005), vektlegger Carol Smart (2007) i større grad hvordan mennesker former sine personlige liv. Sentralt i hennes epistemologi står sosiale bindinger til andre mennesker og deres væremåter som har preget våre liv, ikke bare her og nå, men akkumulert i løpet av livet, bakover og framover i tid. Smarts intervju med familiemedlemmer forteller historier om *connectedness*; en eterisk følelse av samhörighet som eksisterer i de usynlige båndene mellom mennesker og som kommer til syne i blikk og uttrykk, altså noe mer enn bare å analysere ordene de formidler, men også måten ordene formidles på (Smart 2009: 298). Dybden eller meningen i relasjonen kan eksistere i et betydningsfullt minne eller i streben etter en framtid (2009: 298).

Smart bruker ordet ‘personlig’, i motsetning til ‘individuell’, fordi hun forbinder det siste begrepet med individualiseringstesen, som hun er kritisk til og ser som en ‘disconnected’ individualisme. Det *personlige* har stor innflytelse på våre liv, men antar ikke et individ som foretar frie, autonome valg. Muligheten for personlig liv baserer seg på selv-refleksjon og *tilhørighet* (connectedness) med andre:

To live a personal life is to have agency and to make choices, but the personhood implicit in the concept requires the presence of others to respond to and to contextualize those actions and choices. Personal life is a reflexive state, but it is not private and it is lived out in relation to one’s class position, ethnicity, gender and so on (Smart 2007: 28).

I denne tankegangen anerkjennes betydningen av minner, generasjoner og kulturell overføring. Å studere personlige liv signaliserer bevegelse ettersom ens erfaringer vokser over tid og vil farge ens minner og tidligere erfaringer. Ved hjelp av et tenkt eksempel vil jeg

illustrere hvordan *tilhørighet* kan forstås. Å vokse opp i en seilbåtfamilie kan bidra til å legge til rette for noe av ens identitet. En kan i større eller mindre grad velge å ta avstand fra seilbåtlivet eller en kan videreføre denne interessen i eget liv. Poenget er at det er lettere å videreføre denne aktiviteten i eget liv hvis mor eller far, eller andre i nær omgangskrets har lagt til rette for at kunnskapsoverføring blir lett tilgjengelig. Det styrker valget om å gi seilbåtlivet betydning i eget liv. *Tilhørighet* handler mye om hva familier gjør sammen (Smart 2007). Vi kan definere familien etter hvordan de gjør sin hverdag med ulike praksiser (Morgan 1996). Det familier gjør binder dem sammen til en felles plattform.

Tilhørighet blir en motsats til individualiseringstenen¹⁸. Selv om institusjonene gir flere muligheter for individene; det er ikke umulig å lære seg å seile, hvis en har lyst og midler til det, så er denne lysten eller muligheten mer sosialt betinget i Smarts perspektiv, enn individualiseringstenen får fram. Individualiseringstenen mangler nyanser og blir for generell, mens personlige liv anerkjenner betydningen av den delen av livet som i strukturteoriene har ligget litt under «den sosiologiske radaren», som følelser og kropp (Smart 2007: 29).

Jeg møter informantene til dette prosjektet i en kontekst hvor to mennesker sammen danner grunnlaget for en videreføring av egne personlige liv. De knyttes sammen i hverdagen og uttrykker seg gjennom et felles liv hvor barnet står sentralt for hvordan familielivet organiseres. To personlige liv med hver sine bånd flettes sammen i et fellesskap samtidig som de hver for seg skaper nye bånd til sine barn. De har begge med seg sammenvevde relasjoner som kleber på godt og vondt. Seilbåteksempelet kan lett overføres til andre situasjoner og kulturelle overføringer av verdier, normer og levesett. Det er her snakk om praksiser man har under huden, som er en del av en, men også følelsesmessige bånd som kan knyttes til samvittighet. I de sosiale båndene ligger muligheter, stengsler, glede og sorg, plikt og lyst. Det personlige legger premisser for våre handlinger i familien, og kommer til uttrykk gjennom forhandlinger – forhandlinger om hvordan familielivet skal utformes, i en kontekst hvor begge partene er knyttet til arbeidslivets forpliktelser. De henger fast i egne røtter samtidig som de sammen skal hjelpe sine barn å skape røtter.

¹⁸ Smart knytter individualisering til Meads 'jeg' og personlige liv til Meads 'meg' – den sosialiserte delen av 'selvet' (2007).

Det demokratiske parforholdet

Når Giddens (1992) snakker om likestilling i form av det rene forholdet basert på gjensidig respekt for hverandre, er dette et produkt av en individualiseringsprosess. Relasjonen er mer vesentlig enn individene, når to likeverdige med hensyn til utdanning, lønn og yrke skal forme en felles omsorgsrasjonalitet og likestillingsmotivasjon som bryter med seiglivede kjønnsnormer (Giddens 1992). God kommunikasjon blir fordelingsnøkkelen. Men i boka *Intimitetens forandring* taler Giddens lite om parforhold som involverer barn. Det samme gjelder politikken han skisserer i boka *Den tredje vei. Fornyelsen av sosialdemokratiet* (1999). Hans familiepolitikk vedrørende likestilling mellom kjønn, i form av rettigheter og plikter, handler mer om hva som bør skje etter samlivsbrudd, ikke før. Han ser beskyttelse av barna som familiens viktigste funksjon, og han ønsker en kontraktbasert forpliktelse overfor barna, uavhengig av ekteskap. «I samfunnet generelt er det mødrene som bærer en uforholdsmessig stor del av byrdene (og får en uforholdsmessig stor del av de emosjonelle godene ved det å ha barn)» (Giddens 1999: 74). Begge parter må innse at et seksuelt møte kan innebære et livslangt ansvar, sier Giddens (1999).

Tanken på en kontraktbasert forpliktelse ved brudd er interessant, men jeg vil heller rette oppmerksomheten mot parforholdet, hvor ansvarsfordelingen ofte forblir usynlig. Giddens (1999: 73) sier: «Det er bare en ting å si om dagens familie, og det handler om demokratisering. Familien er i ferd med å bli demokratisert på en måte som følger i samfunnsdemokratiseringens fotspor, og en slik demokratisering viser hvordan familielivet kan kombinere individuell valgfrihet med samfunnssolidaritet». Samtidig som parrelasjoner hevdes å være ustabile som konsekvens av at de i større grad bindes sammen av demokratisk opplevd rettferdighet enn av plikt og tradisjon, betyr også barnet mer for individene (Beck & Beck-Gernsheim 2002). Eller kjærligheten til barnet får en sterkere varig betydning fordi det er den eneste permanente sosiale relasjonen individene med sikkerhet kan forvente å beholde gjennom livet (Beck & Beck-Gernsheim 2002). Barnet har på mange måter mistet sin kraft til å binde par sammen av plikt (Jensen 2003a), men har til gjengjeld fått en sterkere individualistisk, men meningsfull rolle ved å bekrefte foreldrenes individualitet. Barna er ikke økonomisk nyttige for foreldre i det moderne samfunnet (Jensen 2003b). Alderen på førstegangsfødende går opp, noe som betyr mer tid til å utforske det autonome voksenlivet (Jensen 2003b). Det kan bety at paret får mer tid til å opparbeide en likestillingsstrategi før barna blir født. Men hvis likestillingsstrategien slår sprekker ved livets største omveltning,

står det rene forholdet i fare for å ryke. Jeg skal konsentrere meg om fordelingen av omsorgsansvar innen parforholdet.

Frihet fra eller til omsorg?

Et vesentlig aspekt som ofte faller utenfor diskusjonen om mer individuell frihet, er omsorgsetikken (Wærness 2003). Å bli mor gjør noe med ens individuelle frihet. Med det første barnet fødes foreldre, og det er ingen hendelse som forandrer voksnes identitet mer, hevder Deutsch (1999: 195); alle ens sosiale relasjoner og ens fritid transformeres. Wærness (2003) antyder at innskrenkningen av frihet kan være det vanskeligste ved overgangen til foreldrerollen. Er det noe man får mindre av når man får barn, er det nettopp frihet.

Omsorgsarbeidet i familien kan vurderes som det mest gjenstridige trekk ved kjønnsulikestilling (Brighouse & Wright 2008). Omsorg kan med andre ord være til betydelig hinder for å oppnå likestilling. Wærness sier: «Omsorg inkluderer verdier som ansvar, tilhørighet, lojalitet, generøsitet, deling av gleder og sorger – verdier som ikke hører til området for individuell frihet, men tvert imot ofte bare kan realiseres om en gir avkall på noe av denne individuelle friheten» (2003: 15). Fordeling av omsorgsansvar i samfunnet gjør at menn har relativt mer handlingsfrihet enn kvinner (Allen 2001). At menn og kvinner får like handlingsrom er nettopp det feministiske prosjekt som vil bidra til et mer kjønnsrettferdig samfunn (Danielsen 2002). Det er vanskelig for kvinner å kreve rett til autonomi på dette feltet (Holst 2002), især hvis omsorgsansvar blir tatt for gitt, eller ikke kan diskuteres fordi omsorg og frihet ikke *bør* diskuteres opp mot hverandre.

I småbarnsfasen står omsorgen for barna i sentrum. Frihet, rettferdighet og omsorg kan ikke sees uavhengig av hverandre i denne fasen (Wærness 2003). Kari Wærness (2003: 16) viser til Van Staverens tre verdiføer: «Frihet muliggjør omsorg og rettferdighet, men begrenser dem også. Rettferdighet og omsorg er relatert til hverandre på samme vis og også til frihet». Wærness poengterer betydningen av omsorg i småbarnsfasen for at barna skal kunne utvikle seg til autonome individer. Det trengs en balanse mellom disse tre begrepene.

Likestilling betyr ikke kynisme overfor medmennesker og egne barn. Wærness vektlegger en feministisk omsorgsetikk der flest mulig skal få erfaring med å yte omsorg både for seg selv og andre (Wærness 2003). Frihet må forstås i lys av vårt omsorgsansvar som medborgere og selvsagt som foreldre (Sevenhuijsen 2000). Likestilling av foreldres omsorg for barn må

komme inn i den politiske debatten også før skilsmissem er et faktum (Smart 1999: 113). Sevenhuijsen (2000) mener omsorgsarbeidet må inkluderes i sosialpolitikken. Giddens (1999) og Sevenhuijsen (2000) er enige i at samfunnet går i retning av mer likestilling mellom menn og kvinner, men sistnevnte, i likhet med Bø (2010), presiserer at når det gjelder omsorg, er vi langt fra på et demokratisk nivå. Jeg ser ingen motsetninger mellom denne tankegangen og det vi kan kalle et liberalfeministisk standpunkt. «Demokratisk liv kan fungere bedre om de fleste personer har muligheter for å bevege seg mellom ulike ansvarsposisjoner og kan praktisere verdier som oppmerksomhet, ansvarlighet og tillit i ulike relasjoner og sammenhenger» (Wærness 2003: 27). Frihet betyr ikke å løsrive seg fra ansvar, men at to individ som lever sammen kan dele på ansvaret både i samfunnslivet og i hjemmet. Mye omsorg er forbundet med deltakelse i arbeidslivet. I et symbolsk interaksjonistisk perspektiv er menneskene avhengige av hverandre for i det hele tatt å være meningsbærende individer, og omsorg er uten tvil innbakt i samhandling.

Gjennom liberalfeministiske briller kan frihet forstås som en anledning til å yte omsorg for seg selv – og at det kanskje er denne omsorgen for seg selv menn i større grad enn kvinner har muligheter for å yte, fordi kvinners omsorgsyttelse i sterkere grad er normbundet til å gjelde andre. Mennesker er avhengige av omsorg for å fungere for andre, spesielt som familie. En velutviklet rettferdighetssans nærmest forutsetter kjærlig omsorg (Holst 2009). Omsorg er på mange måter limet i sosial interaksjon.

Hvis kun *en* av foreldrene i et parforhold har hovedansvaret for familiebedriften, er det mulig å tenke seg at den andre forelderens arbeidsplass vil ha fordeler av det. Selv privat næringsliv som kjøper sine ansatte fri fra bruk av fedrekvoten (Aftenposten 2013a) er avhengige av andres velvillige omsorg. Hvis far kjøpes fri fra ansvaret som tilhører hjemmet, kan det få konsekvenser for mor, eller mors arbeidsplass. For omsorgsarbeidet spenner dypere og videre enn fysisk tilstedeværelse og konkrete arbeidsoppgaver. Det tredje skiftet, som er å ta *ansvar* for familielivets koordinering for å optimalisere hverdagen, *er* å utøve omsorg for barna, partner, venner, familie og arbeidskolleger. Derfor er det viktig å anerkjenne det ubetalte, men samfunnsnyttige omsorgsansvaret som gjøres innen familien.

Frihet fra kjønnsnormer til likestilling?

Kulturelle normer og forventninger kan altså sies å forme foreldres handlinger. Derfor er det i denne sammenhengen viktig å forstå hvordan kjønnsnormer kan komme til å prege mødre og

fedres valgmuligheter. Jeg forstår kjønn som noe som *gjøres*, ikke noe man *er* (West & Zimmerman 1987). Denne forståelsen av kjønn innebærer å se bort fra kjønn som en rolle man kan innta i forskjellige situasjoner fordi rollebegrepet i mindre grad får fram samspillet mellom mennesker (West & Zimmerman 1987)¹⁹. Derimot gjennomsyrrer kjønn ulike roller og kan derav heller tenkes på som identitet. Kjønn er «the activity of managing situated conduct in light of normative conceptions of attitudes and activities appropriate for one's sex category» (West & Zimmerman 1987:127). Foreldrene skaper og gjenskaper kjønn gjennom sine handlinger, og med det opprettholdes forventninger til kjønn. Begrepet *doing gender* (West & Zimmerman 1987), sier at så lenge vi gjør kjønn i samhandling med andre, vil vi samtidig reprodusere og legitimere to distinkte kjønnskategorier. Poenget er å se kjønn som en flytende aktivitet, skapt i menneskers interaksjon.

Kjønnsnormer er flettet inn i det generaliserte andre og får betydning for menneskers atferd. Det betyr at ulike forventninger til mødre og fedre spiller inn i deres forhandlinger om likestilling i hverdagen. Kjønn er da et relasjonelt fenomen (Haavind 2000). Hvordan foreldrene gjør kjønn kommer an på situasjonen og hvem individet samhandler med. Kjønn har relativ betydning. Enkelte situasjoner, hvor par samarbeider om familierelaterte prosjekt, kan også forstås som kjønnsnøytrale (Aarseth 2008a). Hvordan kjønn utspilles avhenger av den sosiale relasjonen mellom foreldre og andre aktører foreldrene samhandler med. Styrken på kjønns betydning er kontekstavhengig. Men «gender is not undone so much as redone» sier West & Zimmerman 2009: 118). Man gjør kjønn enten man vil eller ikke, men det dynamiske er at innholdet for hva kjønn legitimt kan bety, endrer seg over tid (Leer 2013). Francine Deutsch (2007) sier spørsmålet om *doing gender* må reformuleres til et spørsmål om undoing gender. Hun hevder de fleste bruker teorien til å bekrefte vedvarende kjønnsforskjeller, og ønsker seg mer forskning på når og hvor sosial interaksjon blir mindre kjønnnet og eventuelt irrelevant. Risman (2009) mener begrepet *doing gender* har blitt en tautologi. Hun spør hvorfor alle nye måter å gjøre kjønn på sees som kjønnnet simpelthen fordi den utføres av menn eller kvinner. «As marital norms become more egalitarian, we need to be able to differentiate when husbands and wives are doing gender traditionally and when they are undoing it – or at least trying to undo it» (Risman 2009: 82).

Risman (2009) ser kjønnsstruktur som iboende i alle samfunn. Kjønnsstrukturen former forventninger om samhandling som står sentralt når man *gjør* kjønn på individuelt nivå.

¹⁹ Få inn normer – hva sier de om normer

Strukturen er ikke statisk. Den påvirkes, utfordres, bøyes og tøyes. Deutsch (2007) spør hvordan vi kan oppnå endringer i kjønnsystemets maktrelasjoner hvis vi betrakter kjønn som en dikotom størrelse i et konstant avhengighetsforhold, som hos Haavind (2000, 2008) framtrer i et relasjonsforhold der det som forbindes med maskulinitet forblir det feminine overlegent. Deutsch (2007) ser ut til å mene at ved å anvende doing gender-teorien låses en av maktperspektivet til ikke å kunne se endringer i kjønnsstrukturene. Hun oppfordrer til å forske på varierte former av ulikestilling for å forstå betingelser som åpner for endringer til det mer likestilte. Nøkkelen er å se hvordan det institusjonelle nivå spiller sammen med aktørers interaksjonsnivå for å få i gang endringsprosesser med interaksjon som arnested (Deutsch 2007). Det er en litt annen innfallsvinkel enn hos Haavind som søker etter maktbalansen i parforholdet (2000, 2008). I følge Connell (1995) er ikke kjønn i seg selv, men makt problemet, ved at maskuline kjennetegn blir gitt større verdi (Deutsch 2007). Det hevdes at for mange kvinner i et felt kan føre til at hele feltet synker i verdi (Holter 1996). Forskere finner også tegn til kjønnsnøytral atferd i parrelasjoner (Deutsch 1999; Aarseth 2008a), men det er uklart om dette samspillet er å finne på samfunnsnivå.

Kjønn er ikke uten betydning, spesielt ikke i livsfasen hvor barna blir født. Men de normative oppfatningene av hva kjønn skal bety varierer til ulike tider, i ulike kontekster og på ulike steder. Det har skjedd store endringer både når det gjelder hva som er akseptabel atferd knyttet til kjønn og individualitet. Vi sies å leve i et samfunn med flere valgmuligheter enn noen gang (Beck 1997), men valgmuligheter kompliseres hvis flere generaliserte andre slår inn med motstridende forventninger. Da gifte kvinner entret arbeidsmarkedet på 70-tallet, var det med en uformell antakelse om at mannen og familien ikke skulle merke negative konsekvenser av dette valget (Haavind 1987, 2006). Husmorrollen preget kvinners yrkesvalg og stillingsandel. Når kvinner i dag også forventes å kunne velge høy utdanning og heltidsarbeid, vil jeg anta at likestilte familiepraksiser kan komme til å et stødigere fotfeste. Ikke bare når det gjelder konkrete gjøremål, men også når det gjelder å inneha totalansvaret for at jobb og barn skal la seg kombinere.

Når par blir foreldre skjer det en identitetsendring. I følge Giddens (1991) endres ens selvbiografi. En må reflektere over hvem man vil og kan være som mor eller far og hvordan den nye identiteten skal kombineres i samspill med andres identiteter. Å leve sitt eget liv kompliseres når mange roller med ulike sett av forventninger skal kombineres. Forventninger knyttet til rollen som høyt utdannet kompliseres når foreldrerollen oppstår. Kjønn, (men også

alder, kultur, klasse og etnisitet) kan prege denne rollekompleksiteten. Det er hevdet av kjønn preger foreldrerollen så sterkt at det nesten er umulig å tenke seg et individ som forelder, uten å tenke mor *eller* far (Levin & Trost 2005). For å utforske reell likestilling, kan en se etter praksiser hvor mor og far nøytraliseres til foreldre, men det er kanskje ikke så enkelt hvis kjønnsidentiteten er sterkere enn likestillingsidealet, og den kontinuerlig formes av de inntrykk andre gir oss via symbolsk kommunikasjon.

2.4 Forhandlinger om likestilling

Mitt utgangspunkt er å studere virkeligheten mine informanter lever i – både mødre og fedre, og samspillet i parrelasjonen. Et relasjonsperspektiv «indebærer, at man ser *kønnet som et resultat* af et samspill mellem kønnene» (Widerberg 2007b: 610). I et relasjonsperspektiv skapes og uttrykkes kjønn i samhandling. Hvordan kjønn gjøres og vektlegges har relevans for parets likestillingspraksis. Par som lever sammen må man ta hensyn til hverandres relasjoner og aktiviteter, og når ønsket er å etterleve en likestillingsideologi, er det ikke urimelig å tenke at likestilling krever forhandlinger. Likestilling er en prosess (Björnberg & Kollind 2003), som parene kontinuerlig jobber med i hverdagens utforming. Ved å gå inn i denne prosessen, viser jeg hvordan parenes likestillingspraksiser organiseres, og om denne organiseringen i seg selv er likestilt.

Siden tidlig på 80-tallet har flere forskere brukt forhandlingsperspektivet for å studere hvordan kjønn skapes og utspilles (se Björnberg & Kollind 2003; Brandth & Kvande 1991; Haavind 1984; Magnusson 1998). I forhandlingsperspektivet løsrives den senmoderne familien fra tradisjonelle kjønnsrolleforventninger til å ses i mer individualiserte termer (Beck & Beck-Gernsheim 2002), hvor endringspotensialet er mer demokratisk fundert (Giddens 1999). I det senmoderne samfunnet er varige parrelasjoner fundert på gjensidig respekt for hverandres integritet. Det er ikke gitt at man utfyller hverandre komplementært (Giddens 1992). I dette perspektivet er ikke kjønnsroller statiske, men åpne for forhandlinger.

Også Hanne Haavind (1982, 1987) ser kjønn som et relasjonelt fenomen, hvor det feminine og det maskuline står i et relativt forhold til hverandre. Par med et likestillingsideal, vil i dette perspektivet søke en jevnbyrdig balansering eller utligning mellom det som forbindes med feminin og maskulin atferd. I parforholdet utspilles forhandlinger om familiearbeidet. Forhandlinger kan være indirekte eller direkte (Haavind 1984). Indirekte ved at avgjørelser

tilsynelatende går av seg selv og blir tatt for gitt, såkalte ordløse forhandlinger (Haavind 1984). Direkte forhandlinger er når paret sammen diskuterer og reflekterer over utførelsen av familiarbeidet. Direkte forhandlinger gir størst resultat når det gjelder endring i retning likestilling mellom kvinner og menn (Daly 2002). Kvinner flest oppfattes å tjene på endringer i kjønnsbalansen (Connell 1995), noe som viser seg ved at det stort sett er kvinner som driver fram de direkte forhandlingene om familiarbeidet (Daly 2002).

I denne avhandlingen er fokuset på mikroforhandlinger, men det er ikke dermed sagt at disse forhandlingene frikobles fra påvirkning utenfra. Mikroforhandlingene forstås som kontekstavhengige. Familier kan betraktes som mikrosamfunn som lever side om side med andre familier i større samfunn. Interaksjonen aktørene har med sin partner er også preget av interaksjon med andre relevante aktører innenfor og utenfor familien. Som hevdet foran, individets handlinger er preget av en vekselvirkning mellom selvet og den generaliserte andre (Mead 1998) og hvordan individet ønsker å bli sett av andre (Goffman 1992[1959]).

I foreldrepars forhandlinger om likestilling, tar jeg ikke utgangspunkt i sosialt kjønn som noe foreldrene er, men noe de gjør (West & Zimmerman 1987). Kjønn utspiller seg i foreldrenes forhandlinger hvor kjønn gjøres dynamisk og foranderlig. Likefullt eksisterer det maskuline og det feminine i relasjon til hverandre selv om innholdet av hva som oppfattes som maskulint og feminint endrer seg (Haavind 2000). Siden familier har ulik sammensetning av aktiviteter og ressurser, ulike krav knyttet til jobb og møter ulike forventninger til familiarbeidet, vil de også ha ulik praksis knyttet til organisering av familiehverdagen. For å forstå familiens organisering er det nødvendig å forstå forhandlinger om likestilling som tar plass mellom foreldrene. Foreldrenes samhandling og forhandlinger om et likestilt familieliv står sentralt i denne kvalitative analysen.

Både femininitet og maskulinitet «er et produkt av interaksjonen mellom menn og kvinner» (Brandth & Kvande 1991: 120). Kvinner og menns handlinger «må betraktes mer som et resultat av kjønnsforhandlinger» (Brandth & Kvande 1991: 120). Et forhandlingsperspektiv innebærer at paret forhandler for å endre tradisjonelle kjønnsmonstre (Haavind 1987). Forhandlinger kan oppleves intense, ikke bare fordi de må avgjøre hvem som skal gjøre hva, men fordi avtalen som forhandles fram får store konsekvenser for hverdagslivet (Deutsch 1999), og derav individenes frihet. Likestilt foreldreskap er som å danse tango; det nytter ikke å være likestilt alene. Fars og mors identiteter som foreldre og profesjonelle arbeidstakere er

uløselig knyttet sammen (Deutsch 1999: 195). I sin analyse av samarbeidende likestilte foreldrepar, fant Deutsch at likestilling fungerer best når begge transformerer sine karrierer fra mannskarrierer til det hun kaller familiekarrierer (1999). Hun formidler at likestilling kan være utfordrende å få til i familier hvor begge foreldrene fyller tidkrevende roller i arbeidslivet, kanskje særlig i den amerikanske settingen Deutsch forsker i, men norsk forskning gir også eksempler på dette (Aarseth 2014).

Forhandlingsperspektivet åpner for å se kjønnsrelasjoner som aktive og foranderlige, men blir ifølge Syltevik (2000b) for vidt, da alt kan tolkes som forhandlinger. Hun hevder forhandlingsbegrepet må avgrenses for ikke å miste sin styrke. En avgrensning vil åpne for at ikke all arbeidsfordeling innen parforholdet baserer seg på forhandlinger. Syltevik tar utgangspunkt i Strauss' (1979) definisjon av forhandlinger der uenighet må foreligge og ulike valgmuligheter må eksistere, samt Elsters utsagn om at forhandlinger også peker mot en felles målsetning (se Syltevik 2000b: 195). I sin studie av pars arbeidsfordeling, finner Syltevik ulike forhandlingskulturer, og ved å avgrense forhandlingsbegrepet kan en diskutere ulikheter mellom ulike par og åpne for at man også ser handlinger basert på fellesskap.

Selv om forhandlinger driver fram endring, viser Syltevik (2000b: 202) at endringer i arbeidsfordelingen ikke trenger å komme fra forhandlinger. Likestilling kan være et resultat av opplæring. Og hvis individuelle hensyn går foran fellesskapet, eller hvis partene har ulikt syn på hva som er til felles beste, er det ikke sikkert forslag til endring vil føre fram til noe resultat. For eksempel der han velger en tidkrevende jobb mot hennes ønske (2000b: 203). Arbeidsdelingen i parforholdet synes uansett å handle om et maktforhold som henger sammen med kjønnsideologi og likestillingsideologi. Det skinner tydelig gjennom, selv om Syltevik ikke sier det eksplisitt, at det er kvinnene som driver forhandlingene, eller unngår forhandlinger fordi de ser status quo som rettferdig, gitt at de ikke er like bundet til arbeidslivet som partneren.

Syltevik tar ikke hensyn til at arbeidsdelingen kan være for-forhandlet. Hun mener forskeren ikke kan si noe om de eventuelle forhandlinger som ikke er synlige i materialet (Syltevik 2000b). Jeg kan til dels være enig i at forhandlingsbegrepet slik Haavind bruker det, som perspektiv å se kjønn i lys av, på den ene siden blir for vidt og dermed vanskelig å bruke som redskap i analysen. Men det kan også være gunstig å se etter forhandlinger hvis man tar høyde for at ikke alt nødvendigvis er et spill om kjønn. Da er det viktig å presisere hva det

forhandles om. Det kan tenkes at noen situasjoner er lettere å forhandle om enn andre, og da må man utforske hvorfor det er slik. Noen situasjoner kan i sterkere grad enn andre preges av likestilling. Da er det fruktbart å diskutere om det er fordi situasjonene oppleves kjønnsnøytrale og forhandlinger er implisitte, eller om det er på grunn av forhandlinger likestilling formes? Jeg tar med meg forhandlingsperspektivet inn i analysen for å utforske hvordan parene forhandler om likestilling i relasjon til sine barn, og for å se om forhandlinger preger koordineringsarbeidet som utføres i familiene. Jeg er bevisst på at direkte forhandlinger trolig vil være lettere å lokalisere i det andre skiftet, mens det kanskje utspiller seg mer indirekte forhandlinger i det tredje skiftet – eller kanskje det er, som Syltevik (2000b) argumenterer for, noe annet som utspiller seg i det tredje skiftet?

2.5 Oppsummering

I dette kapitlet har jeg lagt fram avhandlingens ontologiske og epistemologiske utgangspunkt. Prosjektet tar avspark i sosiale relasjoner og samhandling med røtter i symbolsk interaksjonisme. Innen denne retningen har samfunnets normer og forventninger betydning for individenes handlinger her og nå, samtidig som mennesket har en viss frihet og kreativitet til å definere virkeligheten slik de selv forstår den og handler der etter. Smiths vektlegging av ståsted er også viktig i min forståelse av hvor kunnskap om samfunnet produseres og derav fruktbart studeres. Fra sitt ståsted i familiehverdagen kan foreldre ha ulike erfaringer og virkelighetsbeskrivelser, men deres arbeid i hverdagen er verdt å forskes på selv om disse aktivitetene nødvendigvis er noe som diskuteres i det Smith kaller tekstene som omgir oss. Tekstene kan sammenlignes med det generaliserte andre, mens tekstene er mer materialisert gjennom felles formidlet kunnskap, for eksempel gjennom hvilke TV-program, avisartikler og bøker som blir lest og er med på å prege vår oppfatning av nettopp normer, verdier og forventninger i samfunnet.

Jeg mener som Morgan (2011b) at familiepraksiser er et gunstig utgangspunkt å forske fra, spesielt i denne avhandlingen hvor organisering av familielivet i småbarnsperioden er det sentrale. Dette perspektivet kan gi dynamiske analyser, hvor vi kan få øye på spenninger mellom regler (eller kulturelle normer) og menneskers strategier for å imøtekomme eller omgå disse. I tillegg til det som preger menneskets interaksjon med hverandre her og nå, framhever Carol Smart med begrepet 'connectedness' at menneskers virkeligheter ikke bare preges av menneskelige interaksjon som utspilles her og nå, men også av fortid og framtid.

Mennesker er bundet sammen med andre mennesker, også over generasjoner og til mennesker som ikke lenger lever. Her handler virkeligheten om kulturelle bindinger som sier noe om hvem individene er og som preger deres handlinger. Fra dette perspektivet studerer jeg kvinner og menn som lever i en forestilling av å være likestilt. Det vil si at mødrene og fedrene ideelt sett deler på ansvaret det medfører å opprettholde familielivet med små omsorgstrengende barn under og etter permisjonsperioden. For å gjøre dette betrakter jeg husholdet som en liten organisasjon hvor samtlige familiemedlemmers arbeid og aktiviteter skal fordeles. Da oppstår det interessekonflikter som paret kontinuerlig må forhandle om, og gjennom forhandling kan jeg belyse likestilling i det tredje skiftet.

I det neste kapitlet skal jeg gjøre rede for tidligere forskning og med dette sentrale begrep om det å organisere familiehverdagen. Først vil jeg redegjøre for forskningslitteraturen om den konkrete arbeidsfordelingen i familien før jeg går nærmere inn på ulike aspekter ved det jeg definerer som det tredje skiftet.

3

Forskningsblikk på det tredje skiftet

Inspirert av den amerikanske sosiologen Arlie Hochschild (1989, 1997) vil jeg som analysegrep dele (arbeids)dagen inn i tre skift sett i et likestillingsperspektiv. Det tredje skiftet er i avhandlingens søkelys, men før jeg går nærmere inn på hva tidligere forskning har bidratt med på dette feltet, så langt, vil jeg kort si noe om hvordan arbeidsdelingen mellom kjønnene er i det første og andre skiftet for småbarnsforeldre i den norske konteksten. Likestilling innen yrkesarbeid og husholdsarbeid er det forsket mye på. Denne første framstillingen er i stor grad basert på kvantitative undersøkelser. Hensikten er å danne en statistisk ramme for bedre å forstå utvalgets kjennetegn i en nasjonal sammenheng. Samt å gi en forståelse for hvordan et tredje skift kan skille seg analytisk fra den kunnskap som vi allerede har fra forskning som er gjort på det første og det andre skiftet²⁰ for den gruppen utvalget representerer.

3.1 Det første skiftet - yrkesarbeidet

Det første skiftet skal her forstås som det betalte yrkesarbeidet. I 2013 er sysselsettingen i Norge på 71 prosent for menn og 66 prosent for kvinner (Arbeidskraftundersøkelsen 2013). Det er under 5 prosentpoeng i forskjell. Til sammenligning var kjønnsforskjellen 30 prosentpoeng på 70-tallet (Næsheim & Villund 2013). En stadig større andel kvinner er i arbeidslivet, og nærmer seg den mer stabile andelen yrkesaktive menn. Men kvinner har et annet arbeidsmønster enn menn. I følge Tidsbruksundersøkelsen brukte menn 38 prosent mer tid enn kvinner til inntektsarbeid i 2010 (Vaage 2012). 41 prosent kvinner mot 13 prosent menn jobber deltid²¹ (Næsheim & Villund 2013). Andelen deltidsansatte kvinner er høyere enn i noe annet nordisk land (Lohne & Rønning 2005). Samtidig har Norge et av de mest kjønnssegregerte arbeidsmarkeder i den vestlige verden, noe som hevdes å hindre likestilling (Solheim & Teigen 2006) til tross for en familie- og likestillingsvennlig velferdsstat. Tilstanden er gitt betegnelsen *likestilling light* (Skrede 2004). Hvorfor så mange norske kvinner arbeider deltid er en sammensatt problemstilling som henger nøye sammen med

²⁰ Arlie Hochschild som jeg henter inspirasjon fra definere ikke det tredje skiftet slik jeg gjør. Dette vil jeg redegjøre for i delkapittel 3.4

²¹ 47 prosent av kvinnene som jobbet deltid i 70-årene (Kitterød og Rønsen 2010), andelen har ikke forandret seg mye, men det har antallet.

arbeidsmarkedet, offentlige velferdsgoder, familieforpliktelser og ikke minst fordelingen av ansvarsoppgaver innad i par. Kvinners utdanningsvalg speiler det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet. 48 prosent kvinner mot 20 prosent menn jobber i offentlig sektor (Kitterød og Rønsen 2010). Innen offentlig forvaltning finner vi de fleste deltidsstillingene. Det er mye som tyder på at nettopp muligheten til redusert arbeidstid kombinert med bra barnehagedekning, gjør at sysselsettingen blant kvinner er såpass høy i Norge og at fertilitetsraten ligger på toppen i Europa. Nå skal jeg se nærmere på andelen kvinner som jobber heltid.

Kvinner med høy utdanning jobber heltid

De siste åra har det vært en markant økning i heltidsansatte kvinner (Skrede & Wiik 2012). Utdanning blir sett på som en indikator på likestilling, og i 2011 hadde kvinner høyere utdanning enn menn i alle landets kommuner²² (Egge-Hoveid 2013). Andelen heltidsarbeidende kvinner øker med utdanning (Kitterød & Rønsen 2010; Næsheim & Villund 2013). En økende andel kvinner med høy utdanning tenkes å frambringe likestilling (Egge-Hoveid 2013). I par der mor jobber mye, deler paret mer på familiearbeidet (Kitterød 2000b). Flere yngre enn eldre kvinner er i heltidsarbeid (Jensen 2000).

Fedre med lang arbeidstid har nesten aldri en partner som jobber mer, motsatt har kvinner som jobber mye nesten aldri en partner som jobber mindre (Kitterød 2005). Heltid innebærer ofte mer jobb for menn enn for kvinner (Kitterød & Rønsen 2010; Lilleaas 2003). I gruppen høyt utdannede kvinner finner vi flest som jobber like mye som sin partner, og størst andel av de som jobber mer enn sin partner (Rønsen & Kitterød 2012), som gjelder 14 prosent (Kitterød & Rønsen 2010). Den største andelen kvinner som jobber mer enn sin partner finner vi blant selvstendig næringsdrivende. Blant selvstendig næringsdrivende kvinner jobber 31 prosent mer enn sin partner, men interessant nok jobber 71 prosent av selvstendig næringsdrivende menn mer enn sin partner (Kitterød & Rønsen 2010). Familier hvor begge har lang utdanning bruker sammenlagt mer tid til yrkesarbeid enn andre par (Kitterød 2005), og vil tilsvarende ha mindre tid til familiearbeidet enn andre familier. Disse såkalte middelklasseparene har oftere to heltidsjobber, og i større grad likestilling som ideal (Aarseth 2008a).

²² Med unntak av Bærum hvor andelen menn og kvinner med høyere utdanning var lik.

Generelt er lønnsgapet mellom kvinner og menn på 12,7 prosent, i menns favør. Sammenlignet innenfor samme yrke og næring er fortsatt lønnsgapet 7,1 prosent (Barth, Hardoy, Schøne, Østbakken & Misje 2013). Det store gapet speiler kjønnssegregeringen i arbeidsmarkedet hvor menn arbeider i privat sektor og besitter flere lederstillinger, men også at det foregår kjønns spesialisering innen yrker (Gjerberg 2002) og at maskuline fagfelt har en tendens til å være mer verdsett i penger og status (Solheim & Teigen 2006). Barth et al. (2013) finner også at sammenhengen mellom barn og timelønn er negativ for kvinner, men positiv for menn. Dette utjevnes noe når barna blir eldre. Videre finner de at inntektsforskjellene er større innen par enn mellom par, kontrollert for utdanning og erfaring. Funnene kan fortelle at par justerer sin arbeidsinnsats i samspill med hverandre. Fedrekvoten ser også ut til å ha en liten negativ effekt på menns lønnsutvikling i noen undersøkelser (Rege & Solli 2010). I andre undersøkelser viser fedrekvoten verken negativ effekt på fedres lønnsutvikling eller nedgang i yrkesarbeid, men derimot at fedrekvoten kan ha en negativ effekt på mødres arbeidstilknytning (Cools, Fiva & Kirkebøen 2011). Men disse undersøkelsene sier ikke noe om *hvordan* fedrekvoten er brukt.

Småbarnsforeldre i heltidsarbeid

Gifte og samboende kvinner entret arbeidsmarkedet for fullt på 70-tallet, men 80-tallet er epoken hvor også småbarnsmødre er i jobb (Kjeldstad 1991). Økningen i andel yrkesaktive kvinner fra 70-tallet til 2010 har vært særlig stor blant småbarnsmødre med barn i alderen 0-2 år. Andelen for denne gruppen var på 29 prosent i 1972 mot 83 prosent i 2010²³ (Kitterød & Rønsen 2010). Det er yrkesaktive foreldre med barn i denne alderen avhandlingen tar for seg.

Mellom 2005-2010 går mødre raskere tilbake til jobb etter fødsel enn på slutten av 1990-tallet (Rønsen & Kitterød 2012). Dette gjelder spesielt mødre med betalt fødselspermisjon i full jobb, men generelt er det likevel slik at mødre går raskere tilbake i deltids- enn heltidsjobb (Rønsen & Kitterød 2012). Samtidig er det spesielt kvinner, ikke menn, som trapper ned på yrkesarbeidet når de får barn (Hochschild 1989, 1997; Jensen 2000; Kitterød 2005; Kitterød & Rønsen 2010). Kvinner tar ofte lang permisjon (Kitterød & Rønsen 2010), men flere småbarnsmødre er i jobb enn før. Kvinner i karriereryrker har en tendens til å finne seg en mindre krevende jobb når de blir mødre (Halrynjo & Lyng 2009).

²³ Inkluderer de som er i foreldrepermisjon.

I ett av fire foreldrepar med barn under skolepliktig alder jobber begge foreldrene 37 timer i uken eller mer (Kitterød 2005). Regner vi heltidsarbeid som 30 timer eller mer, stiger andelen til 30 prosent (Kitterød & Opdahl 1992). Stadig flere småbarnsmødre arbeider heltid (Kitterød 2000a,b). Faktisk arbeidstid for mødre med barn i alderen 0-3 år er synkende, men avtalt arbeidstid er stigende fra 1990-2000 (Kitterød & Kjeldstad 2002). Spriket forklarer de med utvidelse av fødselspermisjonen tidlig på 90-tallet. De finner ikke samme tendens hos fedre.

Blant par av småbarnsforeldre har hele 47 prosent av parene to heltidsjobber hvis mor har lang universitetsutdanning (Kitterød 2005). Av alle par med barn i alderen 1-6 år, har 19 prosent full jobb på dagtid (Kitterød 2005), hvilket betyr at parene jobber mer eller mindre parallelt innenfor barnehagens åpningstid. Småbarnsmødre med lange arbeidsdager oppgir oftere enn småbarnsfedre med lange arbeidsdager at de gjerne skulle jobbet mindre (Kitterød 2005). Blant par hvor mor har lang universitetsutdannelse har 40 prosent den sammensetningen at begge jobber fullt på dagtid (Kitterød 2005). Det er denne gruppen som er best tilpasset den norske velferdsstatens familiepolitikk (Aarseth 2008a), og det er denne gruppen jeg skal se nærmere på i denne avhandlingen.

Fedre bruker i dag mindre tid til yrkesarbeid i småbarnsfasen (Kitterød 2005). Mens tendensen i 2000 var at fedres yrkesinnsats tok seg opp igjen når barna ble 3 år (Kitterød 2002), ser vi i dag at både fedre med de yngste (0-2 år) og de eldste småbarna (3-6 år) har en solid nedgang i yrkesarbeidstiden. Inntektsgivende arbeid har økt for mødre med barn i begge disse aldersgruppene siden 2000. Fedres yrkesinnsats påvirkes forholdsvis lite av familiesituasjonen sammenlignet med mødres (Kitterød & Rønsen 2010).

Det er dette betalte yrkesarbeidet som skal forstås som det første skiftet. Solheim (2002) mener at lønnsarbeidet sitter høyt hierarkisk og derav strukturerer andre arenaer. At arbeidet kan bety familiefravær for menn, har tidligere vært legitimt (Ellingsæter 2002). Lønnsarbeidet legger føringer for når og hvordan familiearbeidet kan organiseres (Ellingsæter 2002: 96). Det er spesielt interessant å forstå hvordan familiearbeidet organiseres når partnere er like sterkt knyttet til arbeidslivet, og det samlet er mindre tid til familiearbeidet.

3.2 Det andre skiftet – det konkrete familiearbeidet

Det *andre skiftet* rommer det konkrete ubetalte arbeidet som tidsbruksundersøkelsene definerer som *husholdsarbeid*. I Norge har Statistisk sentralbyrå foretatt

tidsbruksundersøkelser hvert tiår siden 1971. Et representativt utvalg av befolkningen fører dagbok i to døgn fordelt over alle årets dager (Vaage 2012). Undersøkelsene er en viktig kilde til kunnskap om det ubetalte arbeidet og hvordan tidsbruken i befolkningen har endret seg over tid (Kitterød 2013), men samtidig er den kritisert for å være mangelfull (se Kitterød og Rønsen 2013; Kitterød 2003). Hvert tiende minutt loggfører informantene hvor de befinner seg, hvem de er sammen med og hva deres hovedbeskjeftigelse er (Vaage 2012). Undersøkelsene måler tid brukt til ulike gjøremål i løpet av en dag, inkludert yrkesarbeid og *husholdsarbeid*; husarbeid, omsorgsarbeid, vedlikeholdsarbeid, kjøp av varer og tjenester, annet familiearbeid eller reiser i forbindelse med familiearbeid (se for eksempel Kitterød 2013). Som Kitterød (2013) mener jeg *familiearbeid* er et velegnet synonym med det som i tidsbruksundersøkelsene er begrepsfestet som husholdsarbeid. Det er det håndgripelige familiearbeidet som i denne sammenhengen utgjør det *andre skiftet*.

Jeg vil i det følgende først og fremst konsentrere meg om de deler av det *andre skiftet* som omfatter *husarbeid* og *omsorgsarbeid* i småbarnsfamilier direkte relatert til foreldrerollen. Mange studier, både nasjonalt og internasjonalt, tar for seg likestilling på dette feltet. I de neste avsnittene skal jeg orientere litt om hva forskning på arbeidsdeling i det andre skiftet kan fortelle oss om likestilling. Fokuset er på den norske konteksten i nyere tid.

Familiearbeid generelt

Blant menn har det vært en tydelig økning i husholdsarbeidet fra 1971 til 2010. Den generelle økningen forklares først og fremst med at det er flere menn som bidrar, ikke at den enkelte bruker mer tid (Vaage 2012). Fedre med yngste barn mellom 0-6 år har siden 70-tallet brukt mer tid på familiearbeidet enn fedre med eldre barn, men forskjellen er betydelig større i dag enn tidligere (Kitterød 2010). En ny farspraksis med noe mindre yrkesarbeid og mer familiearbeid kommer klart fram i gruppen med yngste barn i alderen 0-6 år (Kitterød 2013). Det er størst likedeling av hus- og omsorgsarbeidet blant småbarnsforeldre med høy utdanning, og i par der mor jobber mye (Kitterød 2000b). Særlig det siste tiåret har det vært en markant økning i fedres familiearbeid. Fedre med barn i alderen 0-14 år brukte daglig 40 minutter mer til familiearbeidet i 2010 enn i år 2000, mens småbarnsfedre brukte nesten 1 time mer om dagen til familiearbeid enn i 2000, og jobbet tilsvarende mindre (Kitterød 2013). I motsetning til internasjonale tidsbruksundersøkelser, viser norske funn at fedre bruker atskillig mer tid til familiearbeidet i ukedagene, noe ifølge Kitterøds (2013) resonnement

betyr at fedre tar mer ansvar for flyt i hverdagen enn noen gang før. Familiearbeid for fedre i Norge har ekspandert både hverdager og helger (Kitterød & Rønsen 2013).

Tidsbruksundersøkelsen fra 2010 viser at par²⁴ med barn i alderen 0-6 år bruker mest tid til husholdsarbeid, særlig omsorgsarbeid (Vaage 2012). Småbarnsfedre bruker relativt mye tid til familiearbeid samtidig som det er i denne familiefasen vi finner de største kjønnsforskjellene (Vaage & Kitterød 2002). Kvinner har større arbeidsbelastning hjemme enn menn i helger og fridager (Kitterød & Opdahl 1992). Småbarnsmødre gjør daglig mest familiearbeid i befolkningen, hele 6 timer hvor 2 timer brukes til husarbeid og 2 ½ time benyttes til aktivt omsorgsarbeid (Kitterød 2012).

Familiearbeidet som måles av tidsbruksundersøkelsene brukes gjerne for å si noe om likestillingsnivå, både nasjonalt og internasjonalt. Men her er det kun snakk om oppgaver som kan måles kvantitativt i antall minutter. Barneomsorg er mer likedelt enn husarbeid (Lima & Jensen 2012). I 2000 utgjorde fedres omsorgsarbeid 55 prosent av mødrenes tid mens fedres husarbeid utgjorde 42 prosent av mødrenes tid (Vaage & Kitterød 2002). Kitterød (2000b) diskuterer om hus- og omsorgsarbeid er to vidt forskjellige oppgaver med ulike mekanismer som derav krever ulike forhandlinger, og derav må studeres i sin egenart. Derfor vil jeg kort skissere dem hver for seg. Det tredje skiftet, slik jeg studerer det i denne avhandlingen, ligger nærmere opp mot det som kalles omsorgsarbeid. Det vil ikke si at det tredje skiftet mangler sammenheng med husarbeid, men det vil si at jeg har avgrenset avhandlingen til å konsentrere meg mest om situasjoner som mer direkte omhandler barna. Derav vil den handle mer om omsorgsarbeid enn husarbeid, men dette skillet er også komplisert å tegne. I de neste avsnittene skal jeg se litt nærmere på fordeling av husarbeid og omsorgsarbeid hver for seg, både for å gi et innblikk i tidsbruksundersøkelsenes generelle resultater, men også for å gi et bilde av hva denne statistikken mangler.

Husarbeid i endring

Flere menn gjør moderat husarbeid

Menns ukentlige husarbeid har økt i omfang fra 1971 til 2010, samtidig har vedlikeholdsarbeidet minket noe (Kitterød & Rønsen 2012). Dette gir en generell økning i daglig husarbeid blant menn fra cirka en halv time i 1970 til litt over en time i 2010, men det er ikke slik at menn gjør mer husarbeid nå enn før, derimot betyr det at flere menn enn før

²⁴ Først i 2000 tok undersøkelsen hensyn til pars tidsbruk i sammenheng.

gjør husarbeid (Kitterød 2013). Menn som gjør husarbeid har altså ligget på et stabilt innsatsnivå siden 70-tallet, men dette nivået er et godt stykke fra kvinners nivå, selv om kvinners innsats har falt dramatisk i den samme perioden. Uansett kvinners arbeidstid har menn sjelden hovedansvaret for husarbeidet, men de utfører mest vedlikeholdsarbeid (Kitterød & Rønsen 2012). Fedres deltakelse i husarbeid øker med utdanning (Kitterød 2000b).

Kvinnens tid til husarbeid er sterkt redusert

Gjennomsnittlig tid brukt til husarbeid i uka for kvinner viser en betydelig reduksjon fra 29 timer og 38 minutter i 1971 til 12 timer og 43 minutter i 2010 (Kitterød & Rønsen 2012). Nedgangen har flatet noe ut det siste tiåret (Kitterød 2012) som indikerer at husarbeidet begynner å nærme seg et nivå hvor det ikke er rom for mye mer reduksjon. Mens andelen fedre som gjør husarbeid hver dag er gått opp (Kitterød 2013) har andelen mødre som gjør husarbeid hver dag holdt seg på et stabilt høyt nivå, men hver enkelt bruker mye mindre tid til husarbeidet, og det er i størst grad det rutinemessige husarbeidet som har minket i omfang (Kitterød & Rønsen 2013). Kvinners nedgang i husarbeidet er spredt mellom ulike oppgaver og omfatter både matlaging, oppvask, rengjøring og vask/stell av klær (Vaage & Kitterød 2002). Spesielt rengjøring og klesvask tar mindre tid enn på 70-tallet (Kitterød 2012).

Husarbeidet småbarnsmødre bruker mest tid til daglig i 2010 er matlaging og aktiviteter knyttet til dette, samt rengjøring/rydding av bolig (se Kitterød & Rønsen 2013). Uavhengig av alder, barns alder, arbeidstid og antall barn, har mødre med høy utdanning større likedeling av husarbeidet med sin partner enn mødre med lav utdanning (Kitterød 2000b). Når det gjelder vedlikeholdsarbeid for den samme gruppen kvinner har dette gått opp, med særlig økning det siste tiåret (se Kitterød & Rønsen 2012). Kvinner med høy utdanning, lang arbeidstid og med en partner med høy utdanning, ser ut til å gjøre noe mer vedlikeholdsarbeid enn andre kvinner (Kitterød 2000b).

Pars fordeling av husarbeidet

Forskning antyder at kvinner med lang arbeidstid ikke har menn som bidrar mer med husarbeid enn de kvinner som jobber ordinær heltid har. Begge grupper oppgir at de selv gjør mest eller at de deler likt med partner, varierende etter oppgave (Kitterød & Rønsen 2012). Men blant kvinner som jobber heltid eller mer, er det større andel som deler husarbeidsoppgaver likt med partneren, da spesielt oppgaver som oppvask og innkjøp

(Kitterød & Rønsen 2012; Lima & Jensen 2012). Matlaging, oppvask og innkjøp er oppgaver menn i økende grad gjør mer av mens kvinner reduserer tid til, og derav kalles det gjerne kjønnsnøytralt husarbeid (Kjeldstad & Lappegård 2009). Men det er også undersøkelser som viser at matlaging og klesvask er minst likedelt (Lima & Jensen 2012). Klarest kjønnsdelt er klesvasken (Holter, Svare & Egeland 2008). Selv blant kvinner som jobber fra 35- 44 timer i uken, oppgir 76 prosent at de stort sett vasker og stryker tøy, 53 prosent lager oftest mat og 53 prosent rengjør og rydder boligen oftere enn sin partner (Kitterød & Rønsen 2012).

Forskningsrapporten *Likestilling og livskvalitet 2007* måler relativ tidsbruk, ikke kvantitativ tid. Undersøkelsen viser at menn og kvinner ikke alltid er enige om hvem som gjør mest. Bare 33 prosent kvinner mot 40 prosent menn, mener de deler rengjøring av hus likt med partner. Hvem som rydder boligen er det enda større uenighet om. 35 prosent kvinner oppgir at de deler dette likt med partner mot 56 prosent av menn. 63 prosent av kvinnene mener de gjør alt eller vanligvis rydder, mens bare 38 prosent av mennene mener at partneren gjør det meste eller alt av rydding (Holter, Svare & Egeland 2008). Motsatt mener nesten 35 prosent av kvinnene at de deler vedlikeholdsarbeidet likt, mens bare 16,5 prosent av mennene mener det samme. Det er flest menn som gjør vedlikeholdsarbeid, mens det å handle dagligvarer ser ut til å ha blitt en mer androgyn oppgave (Holter, Svare & Egeland 2008).

Siden diskrepansen mellom menn og kvinners oppfattelse av eget og partners bidrag innen husarbeid er såpass stor, er det rimelig å tenke seg at husarbeidet rommer mer for kvinner enn for menn. Rydding av bolig, for eksempel, kan omfatte mer enn konkret målbart arbeid. Kanskje det for kvinner i større grad inkluderer planlegging, estetisk utførelse og multitasking? Det er rimelig å spørre om noen aspekter knyttet til husarbeidet i større grad er usynlig for menn i undersøkelsen over. Slike tanketråder preger avhandlingens design.

Omsorgsarbeid i småbarnsfamilien

Barneomsorg er som nevnt mer likedelt enn husarbeid (Lima & Jensen 2012). Det hevdes at foreldre gir mer status til barneomsorg enn til husarbeid (Flood & Gråsjø 1997).

Både når det gjelder leking med barn, legging av barn, være hjemme med syke barn og bringe og hente barn i barnehage eller fritidsaktiviteter, oppgir halvparten eller flere at de deler disse oppgavene med sin partner (Lorentzen & Lappegård 2009). Men det er grunn til å anta at likestilling blir malt med ganske bred pensel når respondenter rapporterer sitt omsorgsarbeid

relativt til sin partners bidrag i form av en likert-skala. Foreldrepar hvor begge jobber fulltid deler mest på omsorgsarbeidet (Kitterød 2000b). I familier som ikke deler likt, er det mor som gjør mest av omsorgsoppgavene (Lorentzen & Lappegård 2009). Eldre fedre bidrar mindre enn yngre (Kitterød 2000b), og den konkrete omsorgsoppgaven færrest par deler likt, er å kle på barnet (Lima & Jensen 2012).

Fedres omsorgsarbeid

Småbarnsfedre har økt det daglige omsorgsarbeidet med 16 minutter fra 2000 til 2010. Økningen omfatter både lek med og pass og stell av barnet, noe som avkrefter en eventuell oppfatning av at fedre kun leker med de minste (Kitterød 2013). Omsorgsoppgavene foreldre deler mest på er legging av barn og leking/fritidsaktiviteter med barn uavhengig av foreldrenes arbeidstilknytning til det første skiftet (Lorentzen & Lappegård 2009). Det betyr også at det er her vi ser mest aktivitet blant fedre.

Forskning tyder på at fedrekvoten har en direkte effekt ved at fedre som har hatt permisjon deltar noe mer i barneomsorgen (Brandth & Kvande 2003), men den tenkes også å ha en indirekte effekt ved at fedre som ikke har rett til permisjon også påvirkes av idealet om den omsorgsfulle far (Lorentzen & Lappegård 2009). Når det gjelder kveldsstellet, er det noe større sannsynlighet for at fedre deltar dersom de har vært hjemme i permisjon (Kitterød 2013; Lorentzen og Lappegård 2009). Det er først i 2010 en eventuell virkning av fedrekvoten fanges opp av tidsbruksundersøkelsen. Det er også i spennet mellom 2000 og 2010 den største økningen i fedres aktive omsorgsarbeid blomstrer.

Endringer der fedre er mer delaktige i familiearbeidet har pågått siden 70-tallet, særlig når det gjelder de med barn mellom 0-6 år. Fedres aktive omsorgsarbeid har som vist gått opp en god del bare det siste tiåret, men fedres samlede samvær med barn har bare hatt en svak økning siden 2000, på tross av at fedre bruker mindre tid til yrkesarbeid og mer tid til familiearbeid (Kitterød 2013). Kitterød (2013) forklarer det med økt barnehagebruk, men det kan også tenkes at barnehagen genererer mer samvær med andre også utenfor barnehagens åpningstid. Det er også vanskelig å måle passivt samvær da slik rapportering kan være av individuell karakter (Kitterød & Rønsen 2013). Kanskje er økt aktiv omsorg også et uttrykk for at foreldre har mer individuell tid sammen med barna og bruker mer individuell tid til egne aktiviteter som trening. Generelt bruker mødre tre kvarter mer på omsorgsarbeid enn menn, og kvinner har tilsvarende mindre fritid enn menn (Vaage 2012). Småbarnsfedre bruker i

gjennomsnitt 4 timer og 45 minutter daglig sammen med barna. Nesten 2/3 av denne tiden er også mødrene til stede (Kitterød 2013). Fedrene har altså relativt lite samvær med barna uten mødrenes tilstedeværelse. I 2010 har mødre 3 timer og 53 minutter samvær med barna uten at partner er til stede mot 1 time og 43 minutter for menn (Kitterød 2013).

Det fedre oppgir å gjøre relativt mest av innen barneomsorg, men ikke mer enn mødre, er å bringe og hente barna fra ulike arenaer som barnehage og fritidsaktiviteter. I ca. 10 prosent av familiene gjør fedre dette oftere enn mødre (Lorentzen & Lappegård 2009). Når barna er syke er fedrene oftest hjemme med barna i 5-7 prosent av familiene. I familier hvor mor har høy utdanning og jobber heltid deler paret dette arbeidet oftere enn andre (Lorentzen & Lappegård 2009). Fedre med høy utdanning og bruk av fedrekvote har også positiv betydning for om far er hjemme med syke barn (Lorentzen & Lappegård 2009). I fem prosent av familiene med barn yngre enn 3 år, er det i hovedsak far som leker mest med barnet, og samme andel fedre har hovedansvaret for at barna legger seg (Lorentzen & Lappegård 2009).

Mødres omsorgsarbeid:

Småbarnsmødre brukte daglig en time mer tid til aktivt omsorgsarbeid²⁵ enn fedre i 2010 (Kitterød 2013). De brukte særlig mer tid til pass og stell, men også noe mer tid til lek med barna enn fedre (Kitterød 2010). Generelt er familiearbeidet sterkt redusert blant mødre, men aktiv omsorg for barn har økt fra 1970 til 2010, også i helger (Kitterød 2013). Likevel har mødre mindre samvær med barn enn før (Kitterød 2013). Det sees i sammenheng med mødres økende yrkesdeltakelse og økende bruk av barnehager. I 2006 gikk 80 prosent av norske barn i barnehage, mot 19 prosent i 1980 (Lappegård & Noack 2009), og nesten 80 prosent av landets 1-2-åringer deltar på denne arenaen (Kitterød 2013). For de aller minste er etterspørselen større enn tilbudet i en del kommuner (Kitterød & Rønsen 2012).

Når mødre arbeider heltid deles en større andel av omsorgsoppgavene likt mellom foreldrene. Bringe/hente fra barnehage/skole eller andre fritidsaktiviteter deles likt i 58 prosent av familiene, lek med barn deles likt i 80 prosent av familiene, å være hjemme med sykt barn deles i 63 prosent av familiene og legging deles i 73 prosent av familiene (Lorentzen & Lappegård 2009). Fedre som har vært hjemme i permisjon med barnet deler i større grad på å legge barn, være hjemme med syke barn og leke med barn, enn fedre som ikke har tatt permisjon. Men når det gjelder å bringe/hente barn deltar fedre uten permisjon like lite/mye

²⁵ Aktiv omsorg = omsorg er målt som hovedaktivitet

(Lorentzen & Lappegård 2009). Når par ikke deler på omsorgsoppgavene er det oftest mødre som er hjemme med syke barn og bringer barn til og fra aktiviteter (Lima & Jensen 2012). Blant par hvor kvinnene har høy utdanning, inntekt og yrkesstatus er det mer likedeling av barneomsorgen og særlig når det gjelder å være hjemme med syke barn (Lima & Jensen 2012).

Kitterød (2013) diskuterer at et fullstendig bilde av omsorg for barn er vanskelig å måle fordi omsorg kommer i mange former og mennesker kan ha ulik oppfatning av hva som er omsorg og ikke. Foreldre gjør også omsorg når «de organiserer og administrerer barnas liv ved å følge og hente dem på steder der de driver aktiviteter» (2013: 55). Kjøring til og fra aktiviteter fanges opp av tidsbruksundersøkelsenes kode *reiser i forbindelse med familiearbeid*. Det er derimot mye organisering og administrering av barnas liv som ikke fanges opp av tidsbruksundersøkelsene eller annen forskning på likestillingen i det andre skiftet.

Når kvinners økonomi øker, øker samtidig ektefellens involvering i husarbeid og omsorgsarbeid for barn, og at menn ser seg selv som ansvarlig for husholdsoppgaver og ikke bare som en assistent (Coleman 1988). Kitterød (2000a) finner en liten tendens til at småbarnsmødre med lang utdanning er noe mer misfornøyd med arbeidsdelingen hjemme enn mødre med kort utdanning, og at denne misnøyen forsterkes ytterligere når mødres andel av inntekten øker.

Som denne gjennomgangen viser, tar småbarnsfedre mer del i det andre skiftet enn noen gang tidligere, særlig når det gjelder omsorgsoppgaver. Mødre har redusert sin tid til husarbeidet betydelig, men ikke redusert aktiv omsorg for barna. Tendensen i norske hjem er at foreldre deler mange konkrete omsorgs- og husarbeidsoppgaver likt mellom seg, men det er sjelden far gjør mer enn mor, med unntak av vedlikeholdsarbeid. Slik er mønsteret selv blant par hvor begge jobber fulltid. Hvordan regisseres balansen mellom det første og det andre skiftet? Er det et vesentlig arbeid som faller ut av likestillingsregnskapet over konkrete arbeidsoppgaver målt i tid og relativ fordeling?

3.3 Balansen mellom det første og det andre skiftet – konturene av et tredje skift?

Kjønnsasymmetrien i arbeidslivet får utslag status- og lønsmessig, men har også betydning for hvor betegnende jobben er for ens identitet. Noen jobber beskrives som rene honningfella

(Sørensen 1999) hvor en blir fristet av den søte næringen som er så tiltrekkende klebrig at man blir sittende fast. Jobben blir så attraktiv at den kan gå på bekostning av familielivet eller partnerens jobbtilknytning. Bedrifter i det nye kunnskapsbaserte arbeidslivet kan ha en kjønnet praksis som er til ulempe for kvinner (Bø 2010). Ingerid Bø (2010) spør om forventningene er så sterke til at kvinner i arbeidslivet skal mestre kombinasjonen jobb og familieliv, at det ikke legges særlig til rette for det. Hun mener det er en større påkjenning for kvinner enn for menn å leve med tvetydigheten mellom bedriftenes forestillinger og praksis. Hochschilds (1997) studie av den amerikanske familievennlige bedriften 'Amerco' viser tilsvarende hvordan en bedrift tiltrekker seg arbeidskraft ved blant annet å skilte med gunstige ordninger for småbarnsforeldre: Men de familievennlige vedtektene forblir et innkapslet ideal få benytter seg av i praksis fordi bedriftskulturen ikke tillater bruk for ansatte som vil spille på A-laget.

Helene Aarseth (2008a) utforsker i sin avhandling familielivet blant foreldrepar der begge har interessante og identitetsdannende jobber. Utvalget hennes er over den mest omsorgskrevende småbarnstiden. De lever likestilte samliv ved å gi rom for at begge får hente sin 'honning' i jobb og samtidig skape et felles prosjekt på hjemmebane som styrker deres samhold og tilhørighetsfølelse. De skaper et lystbetont meningsfullt liv som minner om det Giddens (1992) kaller det reine forholdet hvor en har gjensidig respekt for hverandres identitet.

Siw Tone Innstrand (2010) har gjort en kvantitativ undersøkelse vedrørende betydningen av god balanse mellom jobb og hjem. Generelt finner hun at kvinner opplever både større konflikt og fasilitering mellom arbeidsrollen og familierollen enn menn, spesielt i yrker som krever høyere utdanning, som lege og advokat. Det er mer konflikt mellom arbeid og hjem i barnefamilier, og konflikt viser seg positivt korrelert med utbrenthet. Motsatt finner Innstrand (2010) at godt samspill mellom arbeid og hjem (fasilitering) kan motvirke utbrenthet. Mødre rapporterer at mye av konfliktnivået mellom jobb og hjem veies opp av det positive jobben gir i form av selvrespekt. En meningsfull jobb har noe viktig å gi kvinner også i småbarnsfasen, og samtidig har et velfungerende familieliv positiv innvirkning på ens jobbytelser. Innstrand er opptatt av kunnskap og tiltak som kan skape bedre balanse mellom jobb og hjem. Hun ser en sammenheng mellom ubalanse og utbrenthet og andre stressrelaterte lidelser.

De som sterkest kjenner på ubalanse ved at tiden ikke strekker til, er par med høy sammenlagt arbeidstid og eneforsørgere i full jobb, fordi de mangler noen til å ta hovedansvaret for

familiearbeidet hjemme (Jacobs & Gerson 2001). Forskning peker på at det blir kvinners ansvar å ta konsekvensene dersom de ønsker å fortsette i full jobb (Rasmussen 2002; Haavind 2006). Kvinner strekker seg langt for å kunne kombinere jobb og barn (Borchgrevink 1995). Kombinering av jobb og hjem er spesielt konfliktfullt i småbarnsfasen (Innstrand 2010). Hvis familier hvor begge er i full jobb, opplever sterkest tidsklemme; her konflikt mellom arbeids- og familieliv (Jacobs & Gerson 2001), vil det være interessant å se på denne gruppen. Småbarnsforeldre bruker mer tid enn alle andre grupper på familiearbeid og yrkesarbeid, har mindre fritid (Kitterød 2002) og får minst nattesøvn (Vaage 2012). Jeg mener tidsbruksundersøkelsene kommer til kort når det gjelder å kartlegge hva familiearbeidet består i hvis man virkelig skal forstå hva det betyr å kombinere jobb og hjem fra et likestillingsperspektiv. For å få mer fullstendig innsikt i pars likestillingspraksiser mener jeg vi må undersøke et tredje nivå.

3.4 Det tredje skiftet – begrepsfesting

Det jeg i denne avhandlingen gir betegnelsen det tredje skiftet, er det forsket betydelig mindre på, enn det første og det andre. Flere forskere poengterer at man må løfte fram mer enn kun det konkrete familiearbeidet for å få et mer fullstendig bilde av det ubetalte arbeidet som kreves i hverdagen. Forskning som omfatter organisering og planlegging av familiearbeidet har vært mindre omfangsrik og etterlyses (Björnberg & Bäck-Wiklund 1987; Björnberg & Kollind 2003; Di Leonardo 1987; Mederer 1993; Rönnblom & Hudson 2012; Syltevik 2000a; Zimmerman, Haddock, Ziemba & Rust 2002). Det savnes også forskning som framhever de emosjonelle aspektene ved familiearbeidet (Doucet 2001; Erickson 2005; Hochschild 1989).

Diskusjon av Hochschilds definisjon av det tredje skiftet

Det tredje skiftet er allerede benyttet som begrep innen familiefeltet. Her vil jeg spesielt trekke fram hva den amerikanske sosiologen Arlie Hochschild legger i begrepet²⁶. Hennes

²⁶ Å benytte *det tredje skiftet* som begrep innen familieforskning, begrenser seg ikke til Hochschilds forskning. Selvrefleksjonsarbeid har også blitt begrepsfestet som et tredje skift (Bolton 2000). Det er også argumentert for at den enorme innsatsen individer gjør for å *forberede seg til* deltakelse i yrkes-, hus- og omsorgsarbeidet, er et arbeid som analytisk kan skilles ut som et tredje skift (Miller 2009). Disse forberedelsene kan være av fysisk (Dworkin & Wachs (2004), intellektuell, mental eller emosjonell art, og gjøres for å fungere best mulig som ansatt eller omsorgsperson (Miller 2009). Diana Miller (2009) avgrensar det tredje skiftet til å handle om treningsøkter, kveldskurs og kunnskap om selvrefleksjonsmetoder for å bedre kunne takle stresset som oppstår i en krevende hverdag. Et tredje skift er kjønnet fordi kvinner sammenlagt har flere arbeidsoppgaver i hjemmet (Miller 2009).

tanker om å dele hverdagen inn i ulike skift, er et sentralt bakteppe for hvordan jeg innordner min analyse, men det er noen nyanseforskjeller i hvordan hun definerer det tredje skiftet i sin klassiker *The Time Bind* (1997) og hvordan jeg skal komme til å bruke begrepet i min analyse.

As the first shift (at the workplace) takes more time, the second shift (at home) becomes more hurried and rationalized. The longer the workday at the office or plant, the more we feel pressed at home to hurry, to delegate, to delay, to forgo, to segment, to hyperorganize the precious remains of family time. Both their time deficit and what seem like solution to it (hurrying, segmenting, and organizing) force parents, as shown in earlier chapters, to engage in a third shift – noticing, understanding, and coping with the emotional consequences of the compressed second shift (Hochschild 1997: 214-125).

De amerikanske foreldrene i Hochschilds studie, er begge i full jobb og kjenner på en stram i tidsklemme. Da oppstår et tredje skift som handler om å takle de emosjonelle konsekvensene ved å ha det *for* travelt. Hochschild (1997) vektlegger her emosjonelt arbeid rettet mot barna; å sørge for at barna blir sett og forstått i en hverdag som fortøner seg taylorisert. Men det mer praktisk orienterte organiseringsansvaret legger Hochschild, som vi ser av sitatet over, til det andre skiftet. Jeg henter inspirasjon fra hennes forskning om å dele utvalgets hverdag inn i tre skift, men jeg mener det er analytisk mulig og interessant å skille mellom det konkrete familiearbeidet, som jeg redegjør for i 3.2 og familieansvaret som jeg flytter til det tredje skiftet. Hochschild gjør ikke dette skillet. Jeg kan tydeliggjøre dette ytterligere med et sitat fra Hochschilds analyse av det andre skiftet i *The Second Shift* (1989):

Between 8:05 a.m. and 6:05 p.m., both Nancy and Evan are away from home, working a «first shift» at full-time jobs. The rest of the time they deal with the varied tasks of the second shift: shopping, cooking, paying bills; taking care of the car, the garden, and the yard; keeping harmony with Evan's mother, who drops over quite a bit, concerned about Joey, with neighbors, their voluble babysitter, and each other. And Nancy's talk reflects a series of second-shift thoughts: «We're out of barbeque sauce....Joey needs a Halloween costume....Joey needs a haircut....» and so on. She reflects a certain second-shift sensibility, a continual attunement to the striking and restriking the right emotional balance between child, spouse, home, and outside job» (Hochschild 1989: 38).

For Hochschild inngår *både* arbeid og ansvar i det andre skiftet. Jeg velger å skille disse ad fordi jeg vil forske på om par kan praktisere likestilt arbeid uten å praktisere likestilt ansvar. Jeg mener ansvaret forbundet med hus- og omsorgsarbeid i tilknytning til yrkesarbeidet trenger et eget begrep. Selv om det tredje skiftet er brukt med et annet nyanseinnhold tidligere, mener jeg det er kraftfullt og passende i denne sammenhengen. Begrepet er ikke oppbrukt. Tvert imot tror jeg det kan bringe fornyet forståelse for et forholdvis lite utbrodert fenomen.

Den internasjonale litteraturen bidrar med flere nyttige begrep som setter meg på sporet av det tredje skiftet. Men få, om noen, gjør en helhetlig analyse av det emosjonelle og praktiske *ansvaret* som jeg vil hevde er en forutsetning for flyt i og mellom det første og det andre skiftet. Nå skal jeg først gi et overblikk over andres forskning og begrep jeg knytter til det tredje skiftet. Begrepene blir nyttige analytiske verktøy når jeg siden skal gi en mer helhetlig analyse av et arbeidsfelt som nærmest har vært ikke-eksisterende innen likestillingsforskning. Etterpå skal jeg fordype meg i den mest relevante forskningslitteraturen som får oss på sporet av det tredje skiftet, og se på hvilke egenskaper som er funnet så langt.

Organisering og planlegging av hverdagen

Det er forskjell på å *utføre* det konkrete familiearbeidet og det å ha *ansvaret* for organiseringen, koordineringen og tilretteleggingen av det. *Crazy quilts* (Balbo 1992) er en treffende metafor på at forskjellige familier har ulike lappetepper av aktiviteter, gjøremål og behov. Hvert enkelt familiemedlem har sine lapper. Med kreativ hånd sys familiens ulike fargerike biter sammen i en fullstendig fungerende helhet. Både ved at den henger sammen og ved at den kan vises fram. Spesielt blir 'sykunnskap' viktig når aktivitetene er mange og tiden en knapp ressurs.

Hvordan lappeteppet sys sammen og av hvem, blir ikke fanget opp av kvantitative tidsmålinger som tidsbruksundersøkelsene. Helen Mederer poengterer at det er mer enn konkret arbeid som skal til for at familielivet skal fungere: «Behind every visible instance of task accomplishment is the invisible orchestration that defines it, sets its standards, and oversees its completion» (1993: 135). Det er forskjell på *familiearbeid* og *familieansvar*, men aktivitetene henger nøye sammen og «the allocation of responsibility for orchestrating family life» (Mederer 1993: 133-134) må også med i likestillingsregnskapet. Foreldre må planlegge, koordinere og legge til rette for ulike aktiviteter og arbeidsoppgaver i hverdagen når barn og jobb skal la seg kombinere. Ofte kan dette arbeidet fortone seg usynlig både i hverdagen og i forskning om familiearbeid og likestilling, men usynlig er ikke det samme som ubetydelig. I kulissene til selve utførelsen av familiearbeidet er det altså, ifølge Mederer (1993), noen som definerer hva som skal gjøres, nivået og omfanget på oppgavene og, som også Duncombe & Marsden (2005) poengterer, har ansvaret for at oppgavene blir gjort. På tilsvarende vis sammenfatter Rosalind Barnett og Grace Baruch (1987: 33) organiseringsansvaret til:

«remembering, planning and scheduling», oppgaver med elementer fra sekretærstillinger i arbeidslivet.

En svensk survey har inkludert spørsmål med et slikt kognitivt innhold. Her kartlegges blant annet hvem som holder rede på familiens merkedager, som for eksempel å vite når bursdager står for tur og planlegger rundt denne begivenheten. Denne og tilsvarende aktivitet begrepsfestes som *logistisk ansvar* (Rönblom & Hudson 2012). Det danner seg her et bilde av det tredje skiftet som et omfattende mentalt ansvarsområde. Aktører som arbeider i et tredje skift kan tenkes å være drivkraften bak balanseringen mellom det første og det andre skiftet, en arbeidsleder som ser hva som kreves, delegerer oppgaver og sørger for å få dem utført. Men denne balanseringen av tid og oppgaver har også en emosjonell dimensjon, kanskje særlig i småbarnsfamilien hvor barnas opplevelser i høy grad må tilrettelegges for av de voksne.

Emosjonelt ansvar

Den kanadiske sosiologen Andrea Doucet (2006) studerer barnefamilier der fedrene er hjemmeværende og har størsteparten av omsorgsansvaret for barna. Hun skiller i denne sammenhengen mellom *emotional responsibility* og *community responsibility*. Emosjonelt ansvar innebærer å være oppmerksom på barnas omsorgsbehov. Begrepet inkluderer på den ene siden direkte omsorg som når barnet er lei seg og trenger trøst eller å forstå når det trenger mat, drikke eller varmere klær. Direkte omsorg bærer preg av å være ad-hoc orientert; å respondere på barnas direkte behov der og da. På den andre siden inkluderer begrepet indirekte omsorg som omfatter innlevelse i og respondering på barnas behov på sikt (Doucet 2001). Emosjonelt ansvar innebærer å forstå barnas følelsesmessige og praktiske behov, og disse henger nøye sammen. I Arlie Hochschilds studie *The second shift*, er det å legge merke til barnas humørendringer og mer praktisk omsorgsansvar som for eksempel å se når barnas negler trenger en klipp, en del av det andre skiftet (Hochschild 1989: 6), men jeg mener at det mentale omsorgsarbeidet, som også er vanskelig å måle kvantitativt, kan studeres som del av det tredje skiftet. Også det praktiske tilretteleggingsansvaret i hverdagen innehar klart en emosjonell dimensjon når mennesker samhandler om en best mulig hverdag. Det er ikke bare snakk om å koordinere for å skape en best mulig balanse mellom jobb og hjem for seg selv, partneren og sjefen, men å inkludere barnas beste i logistikkforhandlingene. Både små og store lapper skal få plass i teppet og det må sys sammen med omtanke og presisjon for å

unngå at det revner. Samlet gir lappeteppet en tilhørighet innad i familien, men muligens er det også viktig at det tar seg fint ut utenfra. Det må også til en viss grad harmonere med andres lappetepper, da foreldrene, men også barna er i kontinuerlig interaksjon med andre mennesker og institusjoner. Fedrene utøver emosjonelt ansvar, men legger mer vekt på selvstendigjøring av barna, enn mødrene (Doucet 2009a,b). Doucet (2006) oppfordrer forskere til å anerkjenne fedres unike bidrag heller enn å måle fedres omsorg opp mot mødres.

Sosialt ansvar

Med begrepet *sosialt ansvar* (community responsibility) mener Doucet (2006) ansvaret for familielivet med barn som involverer relasjoner mellom husholdet og familie, venner, naboer og andre sosiale institusjoner som i denne sammenhengen involverer barna. Tidligere har Doucet (2001) brukt begrepet *interhousehold responsibility* om det samme fenomenet. I denne konteksten begrenser sosialt ansvar seg til å gjelde de ulike sosiale arenaene barna er en del av og som foreldrene tilrettelegger for. Eksempler på relevante sosiale arenaer er barnehage, helsestasjon, lekegrupper, venners familier og de ulike aktivitetene barna deltar i på fritiden. Det sosiale ansvaret består i å tilrettelegge for, organisere, dirigere og planlegge barnas timeplaner og aktiviteter i samspillet mellom eget hjem og andre sosiale arenaer. Vi kan trekke klare paralleller til Di Leonardos begrep *kin work*:

(...) the conception, maintenance, and ritual celebration of cross-household kin-ties, including visits, letters, telephone calls, presents, and cards to kin; the organization of holiday gatherings; the creation and maintenance of quasi-kin relations; decisions to neglect or to intensify particular ties; the mental work of reflection about all these activities; and the creation and communication of altering images of family and kin vis-à-vis the image of others, both folk and mass media (Di Leonardo 1987: 442-443).

Doucet fokuserer på sosialt ansvar som knyttes mer direkte til barna, men det er en del *kin work* som involverer barna; julekort som skrives med bilde av de små, bursdager barna skal i krever både finklær og presang, og også barnas vennskap trenger å opprettholdes.

Sosialt ansvar bygger på omsorgskompetanse fra emosjonelt ansvar, men handler mer om å ivareta emosjonelle behov ved samhandling med mennesker utenfor den nære familien, hvor andre både blir en sosial-, tidsbesparende- og økonomisk ressurs i samarbeidet om barnet (Doucet 2006: 141). Det emosjonelle aspektet er en grunnleggende byggestein i det sosiale ansvaret som utføres av foreldre for sine barn. Familien må forholde seg til de sosiale arenaene barna er en del av (Smeby & Brandth 2013). Flere aktiviteter kan komplisere hverdagen, men kan også berike den og gjøre den mer meningsfull til tross for travelheten

(Aarseth 2008a). Omsorg utøves ved å innlemme barnet i et fellesskap. Investering i samhandling kan også gi tidsbesparende gevinst.

Nå har jeg gjennomgått et knippe begrep som alle inngår i fenomenet *det tredje skiftet* slik jeg skal studere det i denne avhandlingen. I det følgende skal vi se på hva forskningen så langt kan fortelle oss om likestilling, i form av arbeidsfordelingen av dette fenomenet.

3.5 Det tredje skiftet – kvinners ansvar

Forskningsrapporten *Likestilling og livskvalitet 2007* (Holter, Svare & Egeland 2008) er en av få nordiske som har inkludert spørsmål som omfatter det jeg kaller det tredje skiftet. Et viktig funn er at 84,3 prosent av kvinnene mot 14,3 prosent av mennene sier de bruker mer tid enn sin partner til å organisere de praktiske oppgavene i familien og husholdningen. Tallene gjelder den norske befolkningen generelt, og er kanskje ikke overraskende når vi vet at menn generelt arbeider mer i det første skiftet enn kvinner. Mer interessant er det at det *logistiske ansvaret* er det minst likestilte i hele undersøkelsen. Dette funnet samsvarer med resultatene fra en svensk survey (Rönblom & Hudson 2012). Disse funnene forteller imidlertid ikke noe om omfanget av praktiske oppgaver eller hvordan vi kan forstå denne markante kjønnsdelingen. Men det som finnes av forskning om organisering og planlegging av oppgaver i hjemmet, slår fast at dette er kvinners arbeid (Doucet 2001, 2006; Hochschild 1989, 1997; Leslie, Anderson & Branson 1991; Mederer 1993; Tres & Tai 2012; Zimmerman et al. 2002). Kvinner har oversikten og ansvaret for den overordnede organiseringen av hverdagen. Forskning på kjønnsdelingen av det tredje skiftet kommer mer eksplisitt fram i internasjonale studier, men lignende resultat finner vi i norske undersøkelser (Bø 2010; Haavind 1987, 2006; Lilleaas 2003; Smeby & Brandth 2013; Syltevik 2000a; Aarseth 2008a, 2011). I norske studier blir det jeg kaller det tredje skiftet konstatert som ulikestilt, men er i liten grad undersøkt som et selvstendig forskningsfenomen.

Kvalitative undersøkelser som gir innblikk i det tredje skiftet

I *The Second Shift* fra 1989 studerer Arlie Hochschild og Anne Machung par bosatt i San-Fransisco-området. Både mødrene og fedrene i utvalget jobber fulltid og har barn yngre enn 6 år. Samtlige par ønsker å dele familiearbeidet likt, slik at det er mulig for begge å være i jobb, men de lever gjennomgående med forskjellige kjønnsideologier som får ulik betydning for dem i praksis. De utfører ulike strategier for å leve opp til egen kjønnsideologi. Kvinnene i

undersøkelsen er mer involvert i problemer som oppstår i sjongleringen av jobb og hjem, selv om ektemennene er positivt innstilt til en lik fordeling av arbeidstimer. En av forklaringene Hochschild gir er at kvinnene føler mer *ansvar* for hjemmet (1989: 8). Kvinnene sitter med ansvaret for å muliggjøre kombinasjonen av to yrkeskarrierer og familielivet som småbarnsforeldre, noe som også er poengtert i den norske konteksten (Haavind 2006). «More mothers than fathers worried about the tail on a child's Halloween costume or a birthday present for a friend. While at work they were more likely to check in by phone with the baby-sitter» (Hochschild 1989: 8). Sitatet illustrerer at organisering av hverdagene ikke bare innebærer å sy sammen familiens ulike gjøremål og tidspunkt til et kreativt, men helhetlig lappeteppe, men at god planlegging også handler om kvalitet og følelser for de involverte. Delvis på grunn av denne krevende ansvarsfølelsen, mener Hochschild at flere kvinner kjenner seg revet mellom forpliktelser på jobb og hva som til enhver tid er det beste for barnet. Kvinnenes heltidsarbeid fører med andre ord med seg en del ekstra arbeid som ikke omfatter mennene i særlig grad. Kvinnene snakket om å bli 'emosjonelt tappet' (1989: 10).

Kvinnene i undersøkelsen lever i konstant krysspress fra andres behov; sjefen, barna, hjemmet, mannen, slektninger og venner. De får for lite hvile og utakknemlighet tilbake fordi det blir deres oppgave å effektivisere hverdagen for å få tiden til å strekke til. De må 'skynde på' resten av familien. *The Second Shift* gir et viktig sosiologisk bidrag til å forstå hverdagen til heltidsarbeidende småbarnsforeldre, spesielt er det viktig at Hochschild løfter fram organiseringen og planleggingen som få studier har gjort før henne. Samlet mener hun at det andre skiftet vil by på større og større utfordringer for samfunnet ettersom flere og flere kvinner vil arbeide mer i det første skiftet og menn ikke møter denne økningen med å ta tilsvarende mer ansvar for hjemmet. *The stalled revolution* kaller hun denne sosiale omveltningen i samfunnet (1989). Mens Hochschild baker koordineringen av hverdagskabalene sammen med emosjonelle overveielser i det andre skiftet, mener jeg som sagt det er god grunn til å studere dette fenomenet som et eget tredje skift.

Det amerikanske samfunnet er en ganske annen kontekst enn den norske foreldre befinner seg i, både når det gjelder velferdsstatens tilrettelegging for barnefamilier og arbeidstakers rettigheter, men de kvantitative resultatene fra Holter, Svare og Egeland (2008) indikerer at vi kan finne lignende resultater i Norge. Det blir ikke nødvendigvis et tomrom etter mor i hjem hvor begge er dedikert i det første skiftet, men da samarbeider paret godt for å oppnå likestilling (Aarseth 2008a, 2011). Borchgrevink gir noen interessante tanker vedrørende det

tredje skiftet i en 'likestilt' norsk familie, og jeg gjengir her relevante observasjoner fra hennes studie (1995). Hun trekker fram et gårdspar hvor ekteskapet er tuftet på en likestillingsavtale hvor de deler på gårdsarbeidet, husarbeidet og omsorgsarbeidet for barna. De er stolt av denne avtalen som i deres kontekst bryter med bondetradisjonene. Men så skal hun reise bort i jobbsammenheng på en tre-dagers tur, og da forstår hun at det er noe rusk i avtalen. Likestillingsavtalen er en illusjon. Dette viser seg når hun starter å organisere hva som skal skje på hjemmebane i hennes fravær. Hun tar på seg ansvaret for å minske tomrommet. «The smooth running of the household is due to her planning, including the planning of her husband's contribution» (1995: 141). Jobbreisen avslører og synliggjør at *det tredje skiftet* ikke inngår i likestillingsavtalen. Det kan virke som hun har en kompetanse han ikke besitter, eller som hun ikke tror at han besitter. Enden på denne visa er at kvinnen returnerer til et hus i overraskende god orden og mer til; kjøkkenet er vasket, håndklærne rene, duken på bordet er nystroket og middagen klar. I tillegg har ektemannen gjort unna mye gårdsarbeid. Hun er imponert, men bare en liten stund, til det går opp for henne at svigermor har flyttet inn i hennes fravær og tatt seg av alt hus- og omsorgsarbeid for barnebarna, og samtidig hevet nivået umulig for en heltidsarbeidende kvinne å opprettholde (1995: 142). Svigermor har tatt på seg både det *andre* og det *tredje* skiftet slik at sønnen har kunnet konsentrere seg fullt og helt om det *første* skiftet. For han er det effektivt og behagelig, for henne er det ikke helt hva hun har forestilt seg – slik er det ikke når han er på reise (1995).

Som vi har sett i starten av kapitlet har det skjedd store endringer bare de siste 20 årene når det gjelder likestilling i det første og det andre skiftet. Det politiske rammeverket småbarnsforeldre navigerer i er også drastisk endret, og med disse endringene kan vi forestille oss at også forventninger til, men også foreldres muligheter endres. Det likestillingsorienterte paret Borchgrevink her presenterte oss for, levde på mange måter med andre kjønnede forventninger enn heltidsarbeidende småbarnsforeldre gjør etter blant annet 20 år med fedrekvote. Nå skal vi se litt på forskning knyttet til kjønnsforventninger.

Ulike moralske forventninger til mødre og fedre?

Med begrepet *moral responsibility* (moralsk ansvar), sikter Doucet (2006) til de moralske forventninger som i samfunnet forbindes med hva det vil si å være mor eller far. Det moralske ansvaret preges og reproduseres i mødres og fedres interaksjon med andre. Hvordan de oppfattes og hvordan de handler ut fra andres forventninger til hva mors- eller farsrollen

innebærer, kan påvirke ens handlingsmønster i sterk grad. Generelt kan vi forstå dette som en form for sosial kontroll, men denne kan altså ramme systematisk ulikt etter kjønn. Det er en sammenheng her med begrepet *family responsibility* (Finch & Mason 1993) som beskriver de forpliktelser individer tar på seg overfor familiemedlemmer som ikke bor i samme hushold som dem selv. Disse forpliktelsene skapes og utvikles over tid. Å yte noe for andre fører i mange relasjoner til gjenytelser. I denne prosessen blir individene konstruert og rekonstruert som moralske aktører. Janet Finch og Jennifer Mason mener denne prosessen er kjønnnet. Kvinner har flere familieforpliktelser enn menn som møtes med sanksjoner om de ikke innfris. Som hovedorganisator har også kvinner større behov for å utvide sine familierelaterte nettverk. De trenger et godt samarbeid som omfatter ytelser og gjenytelser. Det er vesentlig å forstå dette familieansvaret siden det former kvinners handlinger (Finch & Mason 1993).

For å tydeliggjøre hvordan mødre i full jobb kan kjenne på moralsk ansvar og handle deretter, henter Doucet (2006) et eksempel fra den britiske bestselgeren *Jeg fatter ikke hvordan hun får det til*, skrevet av Allison Pearson (2002), siden filmatisert (McGrath 2011) med Sarah Jessica Parker i hovedrollen som hardt arbeidende finanskvinn og mor med mange reisedøgn og møter som kan trekke ut, noe som stadig fører til konflikter mellom morsrollen og arbeidsrollen, selv når far er til stede. En av disse flyktige kjønnede forventningene til mor er at hun har med seg hjemmebakst til skoleavslutningen. Det moralske ansvaret mor kjenner på her får henne til å banke løs på ferdigkjøpte småkaker, for at andre skal tro at de er hjemmelagede. Scensen får oss til å tenke at denne mora sammenligner seg med den hjemmевærende 'muffinmafiaen', og at den ytre familiepresentasjonen ikke skal lide av at mor gjør karriere. Behovet for inntrykksstyring er tydelig til stede, men «kunsten å gjennomskue en persons bestrebelse på velberegnet utilsiktethet synes å være bedre utviklet enn vår evne til å sjonglere med vår egen atferd», ifølge Goffman (1992: 17[1959]). I så fall blir det moralske ansvaret en belastning å balansere. Doucet (2006) bruker rettssalen som en metafor for å vise at mødre blir 'dømt' etter gjeldende standarder, men med ulike 'lover' for mødre enn fedre. Mødre føler seg dømt som dårlig mor hvis de returnerer til jobb mens ektemennene overtar hovedomsorgen for barnet (Doucet 2006: 180-184). De mener selv at deres identitet er å være både mor og yrkesaktiv, men en moralsk forventning til hva de bør velge henger i kulturen. Omsorgsfedrene kjenner også på en kulturell utilpasshet når omgivelsene lurer på hvor mora til barnet er. Da Doucet intervjuet foreldre var det ingen

normalsituasjon at fedre hadde den daglige omsorgen for barna mens mor var på jobb. Det er det heller ikke i dag, selv ikke i Norge.

I nevnte film og i mitt datamateriale er far derimot i full jobb, parallelt med sin partner. I filmen «tas det som en selvfølge at det er kvinnen som tar ansvar i en familie, mens mannen er naturlig fritatt for slike forpliktelser. Ikke helt 2011, kanskje», sier NRKs filmanmelder Birger Vestmo. Denne filmen tar det tredje skiftet på kornet, og grunnen til at boka har blitt en bestselger er kanskje nettopp dette. Men selv i likestillingslandet Norge kan det være vanskelig å tenke seg at kvinner kan ha et merarbeid tross lik tilknytning til arbeidslivet og deling av husarbeid og omsorgsarbeid. Det er nettopp det jeg vil belyse og finne ut av i denne avhandlingen. Er bokas tema passé i den likestilte konteksten mitt datamateriale er hentet fra?

Når Ingerid Bø (2010) i sin avhandling intervjuer erfarne barnehageansatte, forteller de om en utvikling der fedre gjør mer enn før hva gjelder barneomsorg, noe som viser seg ved en økning i fedres bringing og henting av barn i barnehagen. Likevel er det fortsatt mødrene som i størst grad ber om informasjon om barnet, forteller om barnets situasjon, har oversikt og følger opp det praktiske (Bø 2010: 72). Alt i alt har mor mer *sosialt ansvar* forbundet med barnehagen. Selv om de ansatte skryter av far, kunne de gjerne sett at han tok mer ansvar, men ved stadig å henvende seg til mor viser barnehagepersonalet tvert om at de stiller høyere krav til mor enn til far. Bø (2010) hevder at det innebærer at det er vanskeligere å kritisere far enn mor, selv om han bidrar mye mindre enn mor og begge er i full jobb. Vi ser her en antydning til at fedres arbeid kanskje begrenser seg til det fysiske andre skiftet med å hente og bringe barna, men at det sosiale ansvaret ikke forventes av menn. Det moralske ansvaret klitrer i sterkere grad fortsatt til mødre. På lignende vis kan barnas bursdagsfeiring legge sterkere føringer på mødre enn på fedre. Selv i familier der mødrene er hovedforsørgere og fedrene hjemmeværende, er det mødrene som tar regien over barnas bursdagsfeiring i Doucets studie (2006): Foreldrene deler på de fysiske oppgavene knyttet til bursdagen, men hun planlegger alt, lager lister, bestemmer temaet og har oversikten over hvem som skal inviteres. Tilsvarende resultater framkommer i norske familier der begge er i full jobb (Smeby & Brandth 2013; Smeby 2005). Barnebursdagen er både en måte å feire barnet på (emosjonelt ansvar) og å knytte barnet til samfunnet ved å skape relasjoner i nærmiljøet mellom barn og foreldre (sosialt ansvar). Men vi ser også at det hviler et moralsk ansvar over seansen; begivenheten skal gjerne utøves etter gjeldende normer for hva en bursdag skal være; hvor lenge den skal vare, hva som skal serveres, påkledning og aktiviteter, for å nevne noe.

Det moralske ansvaret viser seg også forskjellig mellom mødre og fedre når det gjelder husarbeidet (Doucet 2006). Mødrene er mer opptatt av hvordan deres hjem oppfattes av andre. Et beskrivende eksempel er ei mor som støvsuger hjemmet før hun går på jobb fordi hun venter besøk på ettermiddagen. Hun ville ikke støvsugd hvis hun ikke visste om besøket. Selv i par der han er hjemmeværende og gjør det meste av husarbeidet, føler hun sterkere på det moralske ansvaret ved å ha et presentabelt hjem, han føler seg ikke dømt etter hvor rent huset er, og er ikke sensitiv for eventuell kritikk (Doucet 2006: 184). De hovedforsørgende mødrene i Doucets (2006) studie kjenner på forventningene både til å tjene penger og være hjemskaper. Forventningene til å være hjemskaper er tydeligvis ikke de samme for kvinner og menn. Hun setter pris på å ha en hjemskapende mann, men tar det ikke for gitt (Doucet 2006). Samtlige 14 par Doucet intervjuet uttrykker at *mødring* og *fedring* er ulike identiteter. Informantene mener det er et sterkere emosjonelt bånd mellom mor og barn fra fødselen og at mødre uttrykker mer bekymring for barna. Fedre bekymrer seg med økende ansvar, men holder oftere bekymringen for seg selv (Doucet 2006).

3.6 Makt eller avmakt (og forhandlinger) i det tredje skiftet

Fra et symbolsk interaksjonistisk ståsted, er det gjennom samhandling arbeidsfordelingen og derav også maktbalansen i forholdet skapes. I prosessen hvor par ønsker å utøve likestilling vil forhandlingene dem imellom stå sentralt. Makt og kjærlighet er uløselig bundet til hverandre i det moderne parforholdet (Haavind 1982), hvor kjærligheten kan legitimere ulik fordeling av makt. «Maskulin dominans preger de fleste forhold, men det kalles ofte ikke det fordi makten ikke 'stammer fra' et ønske hos ham om å dominere», sa Hanne Haavind tidlig på 80-tallet (1982:145). Den maskuline makten blir med andre ord symbolsk (Bourdieu 2000) eller usynlig fordi den ikke stilles spørsmål ved. Når maktubalansen framstår som usynlig, gjør dette kvinner avmektige (Haavind 1982). Kvinners relative underordning framstår som deres valg, sier Haavind (1987) og dermed legitimeres den. Kanskje er dette særlig med på å usynliggjøre det tredje skiftet, og at det er derfor Mederer (1993) finner lite konflikt mellom ektefeller når det gjelder skjevfordeling av husarbeidsansvar mens det er mer konflikt rundt skjevfordeling av husarbeid. Hun forklarer dette med at det er vanskeligere å be om hjelp til et usynlig ansvar som tas for gitt.

Kvinnerens makt eller avmakt i forbindelse med det tredje skiftet er det forsket lite på. Jeg stiller spørsmål ved om det primært utføres av familiens sekretær eller administrerende direktør. Det tredje skiftet har en tvedydig status hvor mye diskusjon gjenstår:

The extra power, which keeps women in charge even when they delegate and oversee, also constrains them. Since their responsibility is invisible, it is ideologically not defined as work. The definitional sleight of hand can be used to bargain for a reduced task load for men, even when wives are employed. In this way, household management may be more valid than who physically does chores as a measure of how household labor subtly and effectively constrains women and gives men power (Mederer 1993: 143).

Makten ved å administrere husholdet er ambivalent. Ansvar som gir en viss råderett over familiens anliggender vil også være frihetsbegrensende. Hovedansvarlig for 'familiebedriften' gjøres ufri, mens den andre parten i forholdet frigjøres. Mederers konklusjon er at kvinnerens usynlige administrering av familiehverdagen ikke gir dem, men tvert imot menn makt. En teori som kan forklare noe av fedres lave deltakelse i det tredje skiftet er *maternal gatekeeping* (Allen og Hawkins 1999) definert som:

...the mother's reluctance to relinquish responsibility for family matters by setting rigid standards, wanting to be ultimately accountable for domestic labor to confirm to others and to herself that she has a valued maternal identity, and expecting that family is truly a woman's domain. These three dimensions create a schema that builds, maintains, and reinforces the gate to home and family, which, if opened, could encourage more father involvement in housework and childcare (Allen & Hawkins 1999: 205).

I deres studie av 622 hvite middelklasse mødre fra to-inntektsfamilier i urbane strøk i USA, ble 21 prosent klassifisert som gatekeepers. Ved å vokte tilgangen til familiearenaen, administrerer mødre hjemmet og interaksjonen mellom ektefeller blir et leder – hjelper forhold. Hauser (2012) identifiserer 3 kjennetegn ved *maternal gatekeeping*: 1) Fedrenes kontroll over avgjørelser vedrørende barna begrenses; noe som kan omfatte alt fra fargen på barnerommet til barnas fritidsaktiviteter. 2) Tilgang til informasjon vedrørende barna begrenses; som korrespondanse med barnehagen eller barnas lege. 3) Mødre utøver kontroll i hjemmet når de er bortreist; ved å gjøre avtaler, legge fram leker og forberede barnemat i forkant av avreise. I tilfeller der fedre stenges ute, vil fedres ansvarsfølelse hemmes (Braverman 1991) og forhindre eller redusere menns muligheter til å lære og vokse gjennom familiararbeid (Allen & Hawkins 1999). Fedre med svært kontrollerende partnere resignerer (Hauser 2012). De kontrollerende partnerne bidrar til det Bourdieu (2000) kaller lært hjelpsløshet. Allen & Hawkins (1999) kvantitativt funderte artikkel kan ikke forklare hvorfor noen mødre utøver *maternal gatekeeping*. I noen tilfeller kan det være at hans engasjement forstyrrer hennes kontroll (Haavind 1987). Det kan sees som maktutøvelse, men det kan også

forstås som å ta avgjørelser som ellers ikke ville ha blitt tatt. Med andre ord å ta *ansvar for* situasjonen. Det kan også være en relasjonell sammenheng mellom mødres gatekeeping og fedres lave deltakelse. Mødre tenderer mot å ekskludere fedres engasjement vedrørende barna, hvis de anser at fedre har lav familiekompetanse (Fagan & Barnett 2003: 1037). Om dette fenomenet betyr ansvarsfraskrivelse av fedrene eller maktutøvelse av mødrene er ikke gitt (Hauser 2012), og kan studeres mer inngående i den enkelte kontekst.

Hvis mødre kan stenge fedre ute fra et domene som tradisjonelt har vært kvinnedominert, vil de også kunne spille en rolle for å oppfordre fedres deltakelse. Forskning viser også mødre som legger til rette for gode far-barn relasjoner (Haavind 1987; Seery & Crowley 2000), og slik sett åpner porten for fedres deltakelse. Forskning tyder på at fedres emosjonelle bånd til barna blomstrer frodigst når mødrene ikke er til stede. Da transformeres fedrene til mer enn hjelpere (Brandth & Kvande 2003). Vi ser konturene av et ansvar for likestilling som i så fall hviler på kvinner. Det er sagt lite om hva fedre selv gjør for å delta i det tredje skiftet. Kan en finne tegn til *maternal gatekeeping* blant familier som definerer seg som likestilt og begge er i full jobb? Naomi Gerstel (2000) hevder kvinner i krevende prestigejobber bruker signifikant mindre tid til uformelt omsorgsarbeid utenfor hjemmet, men at de fortsatt gjør mer enn menn av dette arbeidet som vi kan assosiere med familieansvar.

Informantene i Zimmerman et al. (2002) sin studie forklarer at 'family organizational labor' er kvinners ansvar fordi hun har en 'female organizer personality'; de er organisatoriske og detaljorienterte mens han har en 'male flexible personality'; han er mer laid-back og spontan. De gir altså ikke essensialistisk kjønnede forklaringer, men forklarer forskjeller med personlighet. Sammenlagt kan vi lese denne personlighetsforklaringen som en systematisk sosialt konstruert forestilling (Zimmerman et al. 2002). Hvis disse kjønnsforestillingene får sette seg, produseres en sirkel av atferdsinteraksjoner (2002: 80), og vi forstår det tredje skiftet som et relasjonelt fenomen. Hvis par oppfatter at hun har personligheten som kreves for å organisere hverdagen, blir det fort at hun fortsetter og intensiverer arbeidet mens han gjør tilsvarende mindre og kan trekke seg ut. Han kan legitimt være avslappet fordi hun tar ansvar.

3.7 Strategier for unnlattelse eller utførelse av det tredje skiftet

Doucets (2006) kvalitative studie omfatter 118 kanadiske menn med selvidentifisert hovedomsorg for barn, enten ved at de er hjemmeværende med partner i jobb eller eneforsørgere. Som med emosjonelt ansvar er det også mødrene som leder an fedrenes engasjement i det sosiale ansvaret. Hun finner at fedre har tre ulike strategier for å fylle tomrommet etter mor. For det første kan fedre ta på seg organiseringsansvaret. For det andre kan de minimere de sosiale aktivitetene barna er en del av, eller for det tredje kan de, som i Borchgrevinks (1995) eksempel ovenfor, overlate ansvaret til en tredje part.

Knut Oftung (2012) diskuterer hva som er legitime script for fedre etter en skilsmisse. En tilstand som ikke sjelden fører til at fedre *gjør* eller *synliggjør* (Finch 2007) sitt forhold til barna på nye måter. Et far-barn forhold som ble tatt for gitt før skilsmissen er ikke nødvendigvis det samme etterpå. Forsørgerfaren, hjelpe-til-faren og den likestilte faren er ulike script for farskap (Oftung 2012). På en måte kan vi i grove trekk se disse scriptene som strategier for utførelse av det første og det andre skiftet. Men når det gjelder det tredje skiftet tyder tidligere forskning på at fedres strategi reduseres til å hjelpe til og ikke når scriptet om den likestilte far.

I nok en kanadisk studie er yrkesaktive foreldrepar dybdeintervjuet om deres organisering av familiens timeplaner (Daly 2002). Under intervjuene innser både mødrene og fedrene at en eskalering av tempoet i hverdagen når paret får barn og har hver sin jobb, fører til økning i forhandlingstiden til koordineringen av familiens timeplaner. Undersøkelsen kommer fram til to hovedkategorier av tidsforhandlinger i familien; *uformell-* og *formell forhandling*. Kerry Daly (2002) illustrerer forskjellen ved å gi et bilde av to ulike kanoreiser ned et stryk. I begge tilfellene lar kanoen seg rive med i et vilt tempo nedover elva. Parene som forhandler *uformelt* om tidskoordinering tar problemene som de kommer der og da, men med minimal kommunikasjon. Hva som skal gjøres blir tatt for gitt eller gjort intuitivt, og kan beskrives som *silent negotiation* (2002: 334). Resultatet av intuitiv organisering er at kvinnene tar kontroll over familietiden. Begge deltar i navigeringen av kanoen, men kvinnen har styringskontrollen. I kontrast til dette fant Daly par som utformet *formelle forhandlinger*. Her er kanoturen nøye kartlagt på forhånd. Disse parene verdsatte å ha kontroll på tiden ved nøye planlagte aktiviteter og tilpasninger i hverdagen. Her var hverdagen mer regulert og forutsigbar, så fremt det ikke oppstod uforutsette hendelser. Syke barn ga forstyrrelser, og da

måtte kriseplanlegging til. Uforutsette hendelser ble av flere av parene i denne kategorien snakket om som 'turbulens'. Samarbeid mellom ektefeller virket mer avgjørende for par i den formelle forhandlingskategorien, og kjønn så ut til å bety mindre. Tendensen var at kvinnene ledet forhandlingene, men mennene var like fullt engasjert i ektefellenes planlegging og bidro i gjennomføringen av planene (Daly 2002: 336).

I begge strategiene som Daly (2002) beskriver er kvinnene hovedorganisator, men formell forhandling blir mer likestilt i utfallet. Vi kan forstå det slik at ved en mer ustrukturert, uformell 'ledelse' av familiearbeidets tidsorganisering blir det tredje skiftet mer usynlig og tatt for gitt. Når organiseringen av hverdagen ikke blir forhandlet eksplisitt om forblir ansvaret tradisjonelt fordelt. På den andre siden bidrar eksplisitte, formelle forhandlinger om familietiden og koordinering av alle dets oppgaver til å løfte fram tidsorganiseringen som tid- og energikrevende i seg selv. Selv her er det kvinnene som leder forhandlingene og derav driver fram endringer av de kjønnete mekanismene. I et høystrukturert tidsskjema kan oppgaver i det andre skiftet bli mer likedelt nettopp fordi oppgavene er synlige og derav vanskeligere å ta for gitt. En stram tidsplan fører til at ting blir gjort av begge parter. Men hvis det bare er den ene som har kompetansen og 'ser' hva som må gjøres, blir det raskere en skjevfordeling av oppgaver uten forhandling. Paradokset er at den uformelle strategien, der begge ser oppgavene fortløpende, gir det mest ideelle utgangspunktet for likestilling, men likestilling kommer ikke av seg selv uten forhandlinger. Hvis likestillingsforhandlingene initieres av kvinnene kan det ikke bli likestilling i det tredje skiftet. Detaljene i hverdagen må gli for at hverdagen skal fungere, og hverdagslivets relasjonelle dynamikk krever tid og tilstedeværelse for å tilegne seg brukbar kunnskap (Aarseth 2013). Foreldrepar som ønsker at begge skal stå i full jobb, noe flertallet av småbarnsfamilier ikke gjør, må finne fram samarbeidsnøkkelen på flere plan.

3.8 Oppsummering: synliggjøring mot endring

I dette kapitlet har jeg redegjort for forskning knyttet til det første, andre og tredje skiftet med relevans for avhandlingens utvalg og siktemål. Jeg har tydeliggjort hvordan det tredje skiftet skal forstås i den videre analysen. Det tredje skiftet blir sjelden eksplisitt diskutert i forskning, politikk og i offentlig debatt. Dermed får det også lite fokus på mikronivået – i familiene. Dette ansvaret må løftes fram og synliggjøres hvis vi skal få en grundigere forståelse for likestillings hindringer (Zimmerman et al. 2002). Synliggjøring kan innebære å identifisere

strategier for god organisering (Zimmerman et al. 2003). Med synliggjøring kan par forhandle mer åpent, men denne eksplisitte forhandlingen må aktivt opprettholdes for å bevare oppnådd likestilling (Wiesmann et al. 2008). Dette er nettopp hensikten med avhandlingen. I neste kapittel skal jeg legge fram avhandlingens metodedesign.

4

Metodologiske refleksjoner og metodevalg

I dette kapitlet skal jeg redegjøre for valg av metode og diskutere innholdet i metodedesignet i sammenheng med prosjektets formål, - å utforske det tredje skiftet i et likestillingsperspektiv. Kvalitativt forskningsintervju er valgt som best egnet til å belyse temaet. Jeg vil kort diskutere hvorfor andre metoder er valgt bort, før jeg reflekterer over eget metodedesign fra start til slutt. Gjennomgående vil jeg diskutere datamaterialets og analysens pålitelighet og gyldighet, gi innsyn i etiske betraktninger og reflektere over funnenes generaliserbarhet. Redegjørelsen gjør forskningsprosessen transparent for leseren og styrker avhandlingens vitenskapelige kvalitet.

4.1 Fra vitenskapsteoretisk retning til kvalitativt metodedesign

Begrunnelse for metodevalg

Det tredje skiftet er utfordrende å operasjonalisere. Det første, andre og tredje skiftet er tre fenomener som i noen tilfeller operere parallelt. I andre tilfeller vil de være vanskelige å skille fra hverandre som gjensidig utelukkende. Tvert imot vil jeg si de er gjensidig avhengige av hverandre. De foregår sammenfiltret og overlappende. Denne kompleksiteten er utfordrende å håndtere. Å gripe meningsinnholdet i koordinering av hverdagslivet, som i stor grad er et abstrakt tankearbeid, krever innsyn bakenfor det observerbare.

Mitt epistemologiske grunnsyn tar som nevnt avspark fra den symbolske interaksjonismen. Denne retningen baserer seg på et fenomenologisk vitenskapssyn hvor forskeren søker kunnskap i den subjektive opplevelsen fra menneskers erfaring (Alvesson & Sköldberg 2008). Fenomenologi er vitenskapen om menneskets bevissthet med hensikt om å analysere rene fenomen (Husserl 2008: 216 [1906-07]). Intensjonalitet er et sentralt begrep innen fenomenologien når menneskers erfaring blir kilden til kunnskap (Kvarv 2010). Intensjonalitet kan sees i sammenheng med planlegging, hvis vi forstår planlegging som intensjonell handling (Kvarv 2010: 90). Ved planlegging i det tredje skiftet framstår det tredje

skiftet som et fenomen i menneskets bevissthet. Uansett intensjon og/eller ubevissthet, vil jeg studere det tredje skiftet som et fenomen, og for å nærme meg kunnskap om dette fenomenet vil jeg forstå hvordan det erfarer i autentiske situasjoner, situasjoner som informantene har opplevd. Situasjonene skal være kulturelt gjenkjennbare for samtlige informanter, men også for andre i kulturen eller tilsvarende kulturer, slik at studien kan få relevans ut over den relativt lille gruppen som studeres. Eksempler fra situasjoner som genererer kunnskap om det tredje skiftet til denne avhandlingen er: karneval i barnehagen, bursdagsfeiring for barnet i hjemmet, henting av barn fra barnehagen, å være hjemme med syke barn, å reise på forretningsreise, adventkalenderforberedelser eller julegaveinnkjøp²⁷.

Metodologisk ble jeg inspirert av grounded theorys epistemologi. Den metodologiske grunntanken i grounded theory tilsier at det er de som har erfart situasjonen som best kan gi kunnskap om hvor skoen trykker, eller mer presist at man handler ut fra hvordan skoen kjennes på (Lomborg 2005). Menneskelig handling speiler sosiale fenomen, og sosial interaksjon står sentralt (Strauss & Corbin 1998). Individets opplevelser er kjernen til kunnskap om sosiale fenomen (Strauss & Corbin 1998). På 60-tallet utfordret Glaser og Strauss dominerende forestillinger om at sann vitenskap innebar deduktiv testing av allerede eksisterende teorier. De mente at dette kunnskapssynet hindret nytenkning, og lanserte en banebrytende induktiv metodologi hvor ny og praktisk relevant teori kunne utvikles med individene som utgangspunkt (Lomborg 2005). Denne metodologiske tanken innebærer at menneskers egen opplevde erfaring vil gi meg relevant kunnskap om det tredje skiftet med utgangspunkt i ulike situasjoner. Et kvalitativt metododesign egner seg godt til å utforske meningsinnholdet i det tredje skiftet.

Før jeg bestemte meg for design, ble kvantitativ data vurdert som supplement til kvalitativ datainnsamling. Jeg studerte tidsbruksundersøkelsene gjennomført av Statistisk sentralbyrå hvert ti-år siden 1971/72 for å se om disse kunne vise endringer i det tredje skiftet ettersom arbeidsmønsteret og kjønnsfordelingen i de konkrete arbeidsoppgavene har endret seg de siste tiårene. Men logistikken rundt fordelingen av oppgaver ble utilstrekkelig fanget opp. Undersøkelsene gir derimot en systematisk oversikt over befolkningens tidsbruk, særlig når det gjelder ulønnet arbeid, og muligheter til å studere hvordan denne har endret seg over tid (Kitterød 2003). De kvantitative undersøkelsene er basert på telefon- eller besøksintervju og

²⁷ Hvordan situasjonene utgjør et vesentlig analytisk grep utdypes mer i avsnittet «Å forske på det tredje skiftet – med situasjoner i sentrum.»

to dagers dagboknotater. Dagboka måler kun én hovedaktivitet i stikkordsform, men respondentene kan legge inn tilleggsaktivitet. Dagboka vil, etter min mening, vanskelig kunne måle det tredje skiftet, først og fremst fordi det tredje skiftet er et uåndgripelig tankearbeid som ikke nødvendigvis er tidsmessig skilt fra konkrete gjøremål. Jeg anser det mer sannsynlig at respondenter vil notere ned hovedgjøremål av mer konkret art, og ikke tanker, planlegging eller ideer²⁸. Dessuten kan dagbokskrivning gripe inn i og forstyrre det mentale arbeidet rundt konkrete gjøremål. Dagbokføring kunne bidratt til bevisstgjøring av organiseringsarbeidet og tiden det tar, og dermed gitt grobunn for et reflektert intervju i etterkant, men bevisstgjøring kan også bidra til en uønsket forskningseffekt. Min målsetning er ikke å endre informantenes oppførsel i denne omgang, men å forstå et mest mulig autentisk hverdagsliv.

Spørreskjema kan inneholde spørsmål om tankearbeidet knyttet til familiearbeid. Det er også gjort (Holter, Svare & Egeland 2008; Meier, McNaughton-Cassill & Lynch 2006; Treas og Tai 2012). Et eksempel er å spørre hvem som *planlegger* innkjøp (Mederer 1993). Det tredje skiftet kan måles kvantitativt, men min hensikt var å *forstå* det tredje skiftet, ikke kartlegge dets omfang eller kvantifisere det etter kjønnsvariabler. Tidsbruksundersøkelsen gir en oversikt over hvor mye tid befolkningen bruker til ulike gjøremål, når og hvor de utføres, og hvem de er sammen med, men sier ikke noe om kvaliteten på aktivitetsinnholdet og gir heller ikke noen dypere forståelse av meningen bakenfor utførelsen. Målet mitt var ikke kvantifisering, men kvalitativ dybde. Det tredje skiftet vil jeg anta er fragmentert; en tanke her og der, men helheten av det tredje skiftet kan bli betydelig tid- og ressurskrevende. Med andre ord handler det mer om *ansvar* enn om konkret *arbeid*. Jeg er enig med Andrea Doucet (2015) i at det ikke er anvendt tid til oppgavene som er interessant i studiet av familieansvaret, men relasjoner, praksiser og prosesser. Kvantitative data kunne ikke gi denne kunnskapen.

Tidlig ble jeg utfordret til å vurdere observasjon i datainnsamlingen, men denne metoden egner seg ikke her. Hvordan hverdagen organiseres kan lett fortone seg usynlig ved deltakende observasjon. For det første kan man ikke observere menneskers tankevirksomhet, og for det andre favner mine spørsmål erfaringer fra ulike situasjoner som strekker seg over et helt år. Jeg kunne umulig være til stede i hver familie under barnebursdagsfeiringen,

²⁸ Den siste tidsbruksundersøkelsen fra 2010 hadde 20 prosent frafall på dagbokføringen (Holmøy, Lillegård og Löfgren 2012). Hvis det blir for travelt for folk å notere ned ett stikkord hvert tiende minutt i to dager tyder det på at det kan bli for omfattende å høste inn data på denne måten til mitt formål.

juleforberedelser og når foreldrene diskuterer hvem som skal være hjemme fra jobb med syke barn, for å nevne noe. Jeg ville studere det tredje skiftet som fenomen i flere opplevde situasjoner hvor barnet stod sentralt, et tema man må snakke om for å forstå. Etter nevnte overveielser stod det kvalitative forskningsintervjuet fram som det vitenskapelig beste alternativ.

Utvalgskriterier og familiepolitisk kontekst

Dagens norske likestillingspolitikk er rettet mot småbarnsfasen mer enn noen annen fase i livet (NOU 2012: 15). Hovedtiltakene foreldrepermisjon og barnehagesatsing er viktige bidrag for å sikre at både mødre og fedre skal kunne være sysselsatt, også i full stilling. Hensikten med denne avhandlingen er å *forstå* hverdagssituasjonen til heltidsarbeidende småbarnsforeldre i Norge. Utvalgskriteriene er derfor at informantene skal være i fulltidsjobb og ha en partner som også er det. Samtlige skal ha erfaring fra tilbakelagt foreldrepermisjon i tidsrommet 1. juli 2009-30. juni 2011, da fedrekvoten var ti uker.

Fire uker fedrekvote ble innført i 1994. Lengden holdt seg stabil inntil den gradvis økte til fem uker i 2005 og seks uker i 2006. Økningen til ti uker, som kom i 2009, var markant. Familiepolitikken var i rask endring da jeg søkte om prosjektfinansiering avhandlingen, og det var skrevet lite om betydningen fedrekvotens utvidelse kunne ha for likestilling blant norske småbarnsforeldre. Utvidelsen av fedrekvoten ble en viktig kontekst å belyse det tredje skiftet fra av flere grunner. For det første viste forskning at stadig flere fedre tok ut permisjon, og at lengden på uttaket økte i takt med fedrekvotens utvidelse (Fougner 2009). Hvilken betydning kunne det ha for likestilling i det tredje skiftet om fedre fikk være hjemme med barnet i ti uker?

For det andre viste forskning fra da fedrekvoten var på seks uker, at 29 prosent av mødrene var hjemme på fulltid; enten i permisjon eller ferie og 24 prosent av mødrene jobbet redusert mens fedrene var i fedrekvote (Grambo & Myklebø 2009). Forskning har vist at far får mer omsorgskompetanse hvis han får utvikle den alene, uten at mor dirigerer hva og hvordan han skal utøve den (Brandth & Kvande 2003). Jeg anså den markante økningen til ti uker fedrekvote som et potensial for fedres utvikling, ikke bare av omsorgsarbeid, men omsorgsansvar. Forlengelsen til ti uker ville gjøre det vanskeligere for mor å være hjemme samtidig, og jeg var interessert i å utforske dette potensialet for likestilling i det tredje skiftet.

Det tredje som gjorde fedrekvoten interessant, var ordningens fleksibilitet. Da fedrekvoten var fire uker, måtte den benyttes i løpet av barnets første leveår. I Ot.prp.nr.104 (2004-2005) ble det foreslått omfattende endringer som førte til større mulighet for gradert uttak i kombinasjon med delvis arbeid. I 2007 trådte endringene i kraft. Da ble det enklere å endre permisjonspraksisen underveis. I praksis betyr det at fedrekvoten kan deles opp i bolker, strekkes i kombinasjon med arbeid over et udefinert tidsrom (gradert) eller utsettes inntil barnet er tre år. Disse bruksmåtene kan kombineres fritt. Ti ukers fedrekvote ville ikke nødvendigvis bety at far fikk en sammenhengende erfaring med omsorgsansvaret. Ordningen var designet slik at far kunne ta permisjon en dag i uka i 50 uker, og hvis far var i full jobb, kunne hele kvoten utsettes til barnet hadde fått barnehageplass. Ingenting i loven antydte at barnet ikke kunne gå i barnehage mens foreldrene tok ut permisjon. Denne fleksibiliteten har blitt kalt en gavepakke til arbeidsgivere, spesielt i kunnskapsbedrifter (Brandth & Kvande 2005). Det kan bety at fedre i større grad enn tidligere kan tilpasse permisjonen etter arbeidsgivers behov. Når foreldre forklarer hvorfor far ikke tar lengre permisjon oppgir de fleste at det er fars arbeidssituasjon som gjør det vanskelig (Grambo & Myklebø 2008, 2009). Dette gjør både mødre og fedre, selv om mor sammenlagt er mye lengre borte fra sin arbeidsplass. Arbeidsgivere har tydeligvis en mer restriktiv holdning overfor fedres bruk av permisjon enn mødres, selv om mødre i langt større utstrekning tar permisjon (Grambo & Myklebø 2009). Fleksibiliteten kan altså motvirke potensialet jeg øynet for likestilling i det tredje skiftet. Likevel mener jeg fedrekvoten gir et interessant utgangspunkt for å utforske ansvarsfordelingen og derav likestillingen i det tredje skiftet.

Deltakerne ble intervjuet da foreldrepermisjonen var tilbakelagt, men likevel friskt i minne. Det var ønskelig at informantene hadde returnert til arbeidslivet. Parene kunne gjerne ha flere barn, men minst ett barn i alderen 1-2 år. Dette barnet hadde heltidsplass i barnehage. Jeg intervjuet foreldre i livsfasen hvor barnets omsorgsbehov er størst. Barnet er avhengig av voksnes hjelp og tilstedeværelse. Den første foreldrepermisjonen er en overgangsfase fra å være i full jobb med forpliktelser i arbeidslivet uten barn til å være det med barn. For mange vil det være en stor omveltning å gå tilbake til full jobb igjen etter å ha blitt foreldre. Jeg mener denne fasen kan gi kunnskap om hvordan barn og jobb kombineres, og hvilke prosesser som kan føre til at foreldre deler koordineringsansvaret. Det er kombinasjonen av to heltidsjobber og rollen som småbarnsforeldre som er interessant. Likestilling får en annen betydning hvis en av foreldrene er i redusert stilling. Utvalget lever opp til statens

tilrettelegging for at begge foreldre i småbarnsfamilier skal kunne være i full jobb²⁹. Likevel kan foreldre være ansvarliggjort på ulike premisser fra andre hold (Johansen 2010). Erfaringer fra heltidsarbeid før og etter foreldrepermisjonen, erfaringer fra foreldrepermisjon, inkludert t ukers fedrekvote og erfaringer med å ha barn i barnehage, er bærende kriterier for utvalget. Jeg studerer foreldrenes relasjoner og opplevde forventninger i møte med disse erfaringene. Utover valgte kriterier er det større variasjon i familienes sammensetning. At informantene tilhører middelklassen og har høy utdanning, var ikke et kriterium i starten, men ble det.

Utvelgingsprosessen

Rekrutteringen av informantene tar utgangspunkt i mitt nettverk fra ulike miljø. Disse bekjentskapene fungerte som døråpnere ved å invitere par som passet hovedkriteriene til undersøkelsen. I noen tilfeller kom forespørselen om deltakelse direkte fra meg.

I starten ønsket jeg større variasjon hva gjaldt informantenes yrke. Jeg tenkte det kunne være nyttig å studere det tredje skiftet fra et utvalg med ulik grad av utdanning og fleksibilitet i arbeidslivet. Tanken var da å se på fenomenet i lys av klasse. Det kunne ha vært interessant å se det tredje skiftet i sammenheng med hvor sterkt en identifiserer seg med det første og det andre skiftet, men også hvordan variasjon i det første skiftet kan gi kunnskap om fenomenet fra flere perspektiv. Derfor hang jeg opp flere rekrutteringslapper³⁰ på helsestasjoner og barnehager i bydeler med ulik sosioøkonomisk sammensetting. Oppslagene informerte om prosjektet og inviterte småbarnsforeldre til deltakelse. På forhånd hadde jeg snakket med personalet, både for å få tillatelse og for at de skulle kunne besvare spørsmål fra potensielle deltakere. Med unntak av en helsestasjon hvor jeg ble møtt med skepsis, fikk jeg positiv respons. Overraskelsen ble derfor stor da jeg kun fikk én henvendelse fra dette omfattende forsøket. Jeg planla å informere på foreldremøter hvor min tilstedeværelse og muligheten for å gi direkte tilbakemeldinger på spørsmål kunne bidra til rekrutteringen, men i mellomtiden rullet snøballen fra mine døråpnere.

Herfra hadde jeg ikke problemer med å innhente informanter i full jobb med høy utdanning. Underveis i datainnsamlingen hadde jeg også flere potensielle informanter med lav utdanning og liten grad av fleksibilitet i jobben på blokk – innhentet via snøballmetoden. Lav fleksibilitet i denne sammenhengen betyr at de i høy grad måtte være fysisk til stede på

²⁹ Informantene ble intervjuet under Stoltenbergs andre regjering.

³⁰ Se vedlegg 1 (oppslag til barnehager og helsestasjoner)

jobben (for eksempel som butikkansatt eller snekker). Men når alt kom til alt, ønsket ingen med kombinasjonen lav utdanning og liten jobbflexibilitet å bidra til prosjektet. Jeg kunne ha gått hardere ut ved å kontakte butikker og bedrifter i handelsnæringen, men bestemte meg heller for å rendyrke et ganske homogent utvalg med middelklassebakgrunn, og konsentrere forskningen desto mer på variasjon og likheter innen denne gruppens erfaringer.

I og med at utvalget har høy utdanning, har de også kjennskap til forskning. Deltakelse i prosjektet kan derfor virke mer meningsfylt enn skremmende. Kombinasjonen små barn og full jobb gir informantene relativt lite fritid. Derfor ser jeg ikke bort ifra at de som takker ja til å gi av seg selv gjennom et krevende intervju uten helt å vite hva det vil gi dem i retur, kanskje har mye energi eller er spesielt nysgjerrige eller rause. Når det er sagt, var det ikke slik at alle med høyt tempo på jobb var så enkle å få tak i. På en reise ble jeg forhindret fra å intervju to kvinnelige ledere i privat næringsliv. Den ene var så utslitt at det var uforsvarlig å gjennomføre intervjuet, og den andre måtte dra på et hasteoppdrag til utlandet.

Utvalgsbeskrivelse

Jeg intervjuet 12 heterofile par individuelt i perioden 2012-2013. Parene er bosatt i noen av Norges største byer. Utvalget har litt spredning når det gjelder alder. Kvinnene er fra 28-45 år og mennene er fra 28-53 år. Parene har fra 1-4 felles barn (to mnd-10 år), men minst ett barn i alderen 1-2 år. Dette kriteriet står sentralt i analysen av hverdagslivet. Tre fedre og ei mor har i tillegg barn med tidligere ektefelle, og en far har rukket å bli bestefar. Spredning i alder og antall barn er ikke ubetydelig, men tilsier at parene har ulik grad av erfaring og arbeidsbyrde. Hovedtyngden av de yngste i utvalget med få barn bor i mindre leiligheter og ser for seg en framtid i noe større, mens de eldre i større grad er etablert i villa.

Tross ulik alder, er alle i småbarnsfasen. Noen har fått sitt siste barn i en rekke på flere mens andre har fått sitt aller første barn. Det er en klar erfaringsmessig utvikling fra det første til det fjerde barnet. Flere barn gir større handlingsrepertoar og tyngre arbeidsbyrde i det andre og tredje skiftet, samt en lengre småbarnsperiode å formidle fra. At atferd endrer seg med erfaring, er ikke utenkelig. I hovedsak er det ikke denne endringen jeg skal se på, men den må være med i betraktningen. Ulikt erfaringsgrunnlag bidrar til datamaterialets kompleksitet.

Utvalget har relativt god råd som en konsekvens av at begge er i full jobb. Samlet tjener parene fra 700.000 kr – opp mot to mill. I fire par tjener han det dobbelte av henne, ellers

tjener de omtrent like mye. De har en 'livsstil', forbruk eller framtidssønsker som krever at begge jobber. 11 av informantene arbeider i privat næringsliv; åtte menn og tre kvinner, 15 jobber i offentlig sektor; fem menn og 10 kvinner. Samtlige har høy utdanning innen ulike kunnskapsyrker; forskere innen samfunnskunnskap og pedagogikk, lektorer i videregående skole, jurister, siviløkonomer, sivilingeniører, samt spesialister innen medisin, sykepleie og psykologi. De fleste opplever høy grad av autonomi og fleksibilitet i sin arbeidsutøvelse.

Å forske på det tredje skiftet - med situasjoner i sentrum

I april 2011 deltok jeg på metodekurset *Body Images – Gender Inside/Outside* i Paris for å få en innføring i situasjonell analyse. Målsetningen var å få innspill på prosjektskissen min, samt benytte kurset til å utarbeide et førsteutkast til intervjuguiden i form av et situasjonelt kart (se Clarke 2005), noe som ifølge kursholder Adele Clarke kunne fungere bra. På dette stadiet fungerte det situasjonelle kartet som et visuelt tankekart hvor utallige muligheter for hva intervjuguiden skulle kunne romme, ble tegnet ned.

Hensikten med det situasjonelle kartet, var å fange kompleksiteten i utvalgets hverdag som kunne settes i forbindelse med det tredje skiftet. I denne fasen var ikke det tredje skiftet klart definert, men fungerte som sensitiverende begrep som antydte i hvilke retninger jeg skulle lete (Blumer 1986[1969]: 148). En overordnet idé er et godt utgangspunkt når en skal analysere (Strauss og Corbin 1998; Leiflufsrud og Hvinden 1996), og intervjuguiden er analysens viktige fundament. Det tredje skiftet stod i sentrum av det situasjonelle kartet. Hva det tredje skiftet kunne romme, og hvilke situasjoner som var relevante, var forholdsvis åpent på dette stadiet.

Det situasjonelle kartet dannet grunnlaget for førsteutkastet av intervjuguiden. Intervjuguiden har siden vært i utvikling ettersom intervjuene har funnet sted. Tema og spørsmål er formet i dialog med intervjupersonene, ettersom jeg har fått mer kunnskap om hvilke grep som egner seg for å komme bakenfor det konkrete familiearbeidet og inn i kjernen av dets koordinering.

Med situasjonell analyse (SA), strekker Clarke (2009) grounded theory (GT) i en post-moderne retning hvor situasjonen blir det sentrale. Selv sier hun at SA er en forlengelse av GT, mens andre hevder hun skiller seg markant fra GT (Morse 2009; Alvesson & Skoldberg 2008). Jeg er enig i det siste, noe jeg kan illustrere med Clarkes (2009) eksempel hvor 'abortpillen' fungerer som studiets situasjon. I et situasjonelt kart vil hun da plassere alle

aktører og grupper som har relevans for 'abortpillen', både menneskelige og ikke-menneskelige, synlige og usynlige «stemmer»; politiske, religiøse, medisinske interesser osv. (se 2009: 217). Slik jeg forstår Clarke (2005) er en situasjon det samme som et tema som kan snakkes om fra ulike posisjoner i ulike diskurser. For henne har ikke situasjoner kontekst fordi konteksten er situert i situasjonen. De *er* situasjonen (Clarke 2009: 208). Det betyr at alle elementer av situasjonen må spesifiseres i analysen.

Clarke (2005) hjalp meg et stykke på vei, men på dette punktet skiller vi lag. Det tredje skiftet er ikke en situasjon i SA-forstand. Det tredje skiftet er et sosialt fenomen som jeg antar vil opptre i ulike situasjoner. Det sentrale for meg er ikke hvilke aktører og ikke-menneskelige hjelpemidler som står sentralt i de ulike situasjonene, men hvilken mening menneskene legger i situasjonene, og hvordan koordinering av hverdagen kommer til uttrykk gjennom dem. Å stille spørsmål rundt ulike situasjoner som foreldrene kan ha erfaringer fra blir mitt sterkeste analytiske grep.

Tre hovedarenaer utkrystalliserte seg; arbeidslivet, barnehagen og hjemmet, eller snarere foreldrenes koordinering av disse. Mange situasjoner i skjæringsfeltet mellom disse arenaene, kan bidra til kunnskap om det tredje skiftet. Situasjoner som vektlegges her, har betydning i kraft av at informantene er småbarnsforeldre. Det er situasjonen som betinger fenomenet. I Clarkes metodologi får den materielle konteksten avgjørende betydning (Clarke 2005). Samtaler om ulike opplevde situasjoner blir meningsbærende. For å rendyrke fenomenet analytisk, må jeg ha kunnskap fra situasjoner det tredje skiftet utspiller seg i. Jeg kan vanskelig løsrive det tredje skiftet fra det første og det andre skiftet i samtaler, ved kun å snakke om det tredje skiftet. Det første og det andre skiftet er tvert imot en vesentlig kontekst for det tredje skiftet. Jeg trenger kunnskap om det konkrete arbeidet som foregår i familiene for å forstå hvordan hverdagene koordineres. Derfor blir også hvert intervju omfattende. Kjernen i materialet er situasjoner som utvalget kjenner seg igjen i og har erfaring fra. Jeg skal ikke studere situasjoner som statiske kulturelle begivenheter, men som dynamiske situasjoner velegnet til å forstå det tredje skiftet som fenomen.

I situasjonsbeskrivelsene gir informantene innblikk i hvordan hendelser i hverdagen faktisk oppleves. De beskriver hva de *gjør*. At det kan være stort sprik mellom holdninger og handlinger er ikke noe nytt innen samfunnsvitenskapene (Mills 1959). Med det kvalitative forskningsintervjuet er jeg ikke interessert i generelle meninger, men spesifikke erfaringer

(Kvale & Brinkmann 2012). Det er viktig å få fram hva de sier de *har gjort* og ikke hva de tror de *ville ha gjort*. Derfor spør jeg om situasjoner de med stor sannsynlighet har opplevd. Spesifisitet vil styrke datamaterialets kvalitet (Kvale & Brinkmann 2012).

Et eksempel på en situasjon fra intervjuguiden, er hva de foretok seg sist det var karneval i barnehagen. Informantene setter seg og meg inn i situasjonen ved å beskrive hvordan de faktisk har erfart karnevalet. For å komme fram til planleggingsarbeidet og hvordan situasjonen koordineres inn i hverdagens flyt, er kunnskap om det konkrete karnevalsarbeidet også nødvendig. Slik er det med samtlige situasjoner. Fordi datamaterialet rundt hver situasjon er omfattende, velger jeg å fordype meg i noen situasjoner hvor barnet står sentralt. Henting av barna i barnehagen er en annen situasjon som var interessant å studere i dybden. Julen bød også på flere kulturspesifikke situasjoner som informantene hadde bred erfaring fra og som ga inntak til kunnskap om det tredje skiftet.

Intervjuguiden³¹ er utviklet både i intervjuprosessen, og som et resultat av en lengre tankeprosess, hvor jeg som forsker mer eller mindre bevisst har iaktatt samfunnet rundt meg. Som småbarnsmor i det norske samfunnet har jeg kjennskap til hvordan familielivet i kombinasjon med yrkeslivet kan arte seg, og jeg har kjennskap til hvordan velferdsstatens familiepolitikk tilrettelegger for likestilling. Min forkunnskap har hjulpet meg til å stille fruktbare spørsmål, men hvordan hverdagslivet oppleves og erfares, er det informantene som skal gi meg kunnskap om. Arbeidet med hovedfagsoppgaven (Smeby 2005) har også gitt meg kunnskap om dette feltet, og har fungert som et pilotprosjekt i denne sammenhengen.

4.2 Intervjusituasjonen

Praktiske hensyn

Deltakerne fikk selv velge hvor de ville bli intervjuet. Flesteparten ville intervjues hjemme, noen på arbeidsplassen, to på mitt kontor og en på kafé³². Jeg foretrakk å intervju informantene i eget hjem. Der var de komfortable, og jeg som forsker fikk observasjoner å knytte intervjuet til – jeg fikk en utvidet visuell forståelse for deres hverdagsliv. Denne kunnskapen bidro til å gi mine spørsmål aktualitet.

³¹ Se vedlegg 2

³² Dette intervjuet ble veldig vanskelig å transkribere i ettertid pga sterk bakgrunnsstøy.

Jeg tok lydopptak av samtlige intervju for å få et håndfast materiale å analysere ut fra. Informantene godkjente lydopptak på forhånd, og opptakeren opplevdes ikke som noe forstyrrende element. Verden har blitt mer og mer digitalisert de siste årene, og det er ganske vanlig med tekniske lydformidlere. At stemmen blir tatt opp for å spilles av, transkriberes og analyseres, kan sette grenser for hva informantene formidler. Det er informantenes filtrerte stemme jeg hører.

Å informere deltakerne på forhånd om at intervjuet kunne ta 1 ½ time, virket stressforhindrende. Noen var ordknappe eller slitne og holdt seg innenfor tidsrammen. Andre fortalte mye, og tiden kom fort opp i to timer. Intensive intervju er mentalt krevende både for forsker og informant, derfor unngikk jeg to intervju på samme kveld, selv om det hadde vært tidsbesparende. For å gjøre et optimalt intervju, ville jeg være opplagt og skjerpet i møte med hver informant. Å ta meg tid til å transkribere og reflektere i etterkant av hvert intervju før jeg gikk i gang med det neste, var også klokt. Ofte var det noe med et intervju som inspirerte meg i det neste, særlig mellom intervju fra samme par.

Med ett unntak intervjuet jeg deltakerne separat. Mødrene og fedrene har både like og forskjellige forståelser og beskrivelser fra sine hverdagsliv. De ulike nyansene og perspektivene er viktige i forståelsen av det tredje skiftet. Hva de ulike informantene vektlegger i situasjonen er vesentlige bidrag til kunnskap. Parene hadde hver sin individuelle jobbtilhørighet i det første skiftet, men en felles familietilhørighet. Selv om de representerer samme familie, vil mor og far snakke fra ulike ståsted eller posisjoner. Dette vil påvirke hvordan de oppfatter de ulike situasjonene (jf. Thomas-teoremet). Som påpekt i kapittel 3, gir tidligere forskning mange tegn som tyder på at ansvaret for det tredje skiftet besittes av kvinner. På 80-tallet hevdet Haavind (1987) at det hadde liten hensikt å intervju fedre om omsorgsansvaret for 4-åringen, da mødrene hadde mest erfaring med det og derav mest å si. Mine intervju er utført i en annen familiepolitisk kontekst hvor samtlige informanter er i full jobb, ikke bare fedrene slik de var i Haavinds undersøkelse. Hvis jeg skal kunne si noe om likestilling i det tredje skiftet, må jeg intervju både mødre og fedre. Ved å intervju både mor og far fra samme par, vil jeg også styrke datamaterialets pålitelighet fordi to separate intervju gir en kontrollfunksjon. Får jeg motstridende eller ufullstendige svar, kan jeg bruke kunnskap fra det første intervjuet til å stille spørsmål i det neste. Slik kan vi sammen oppklare misforståelser eller utdype beskrivelsene. Jeg vekslet på å intervju mor eller far først, slik at rekkefølgen skulle påvirke resultatene minst mulig. På denne måten fikk jeg opp til fire timers

intervju per familie. Dette ga utfyllende og 'tykke beskrivelser' (Geertz 1973). Jeg fikk to perspektiv fra hver familie, noe jeg mener vil styrke forståelsen av likestilling i det tredje skiftet.

Unntaket, der Synne var til stede da jeg intervjuet Said, ble en kontrasterende setting. I samtalen henvendte han seg direkte til partneren og ikke til meg. Dynamikken mellom partene ga en fordelaktig synergieffekt hvor informantene stimulerte og inspirerte hverandre til å huske og reflektere over sine svar (Brandth 1996: 155). Gruppeintervjuet ga ikke en dårligere plattform for kunnskap. Samtalen fikk en friksjon som tilførte dybde, men det sporte lett av, tok veldig lang tid og ble ikke like fokusert som de andre intervjuene. Fordi hun var til stede, opplevde jeg at han inntok en mer avslappet og uformell holdning enn hva de andre informantene gjorde. Gruppeintervjuet er ideelt for å få fram hva paret er enige og uenige om (Brandth 1996: 156). Jeg observerte samspillet og til dels maktbalansen i deres samtale om et felles familieliv. Denne gevinsten mistet jeg ved å intervju informantene separat. For meg var det imidlertid viktigere å ta hensyn til at begge skulle ha lik anledning til å gi sin versjon av familielivet – uforstyrret. Parintervju kunne føre til at den ene tok regien og fikk en sterkere stemme. På den annen side kunne pardynamikken med sin «aktiviserende og mobiliserende effekt» (Brandth 1996: 149) bidratt med kunnskap om parets samhandling, på godt og vondt. Parintervjuet kan risikere å rokke ved informantenes selvforståelse og bevisstgjøre dem sider ved samlivet og praktisering av likestilling, som ellers ikke hadde nådd overflaten. Parsamtalen kan potensielt bidra til konflikt. Selv om jeg med prosjektet ønsker bevisstgjøring av det tredje skiftet, trenger jeg ikke oppfordre til bevisstgjøring i en personlig, dynamisk setting under datainnsamlingen.

Forskers rolle i intervjusituasjonen. Om tillit, nøytralitet og kjønn

Intervjusamtalen springer ut fra nåtidens måte å forstå, erfare og snakke om et spesielt tema på, men er også preget av den lokale interaksjonen mellom intervjuer og informant (Rapley 2007). At intervjusamtalen er et lokalt samarbeidsprosjekt utelukker ikke at samtalen er refleksivt situert i en større kulturell kontekst (Silverman 1993). Interaksjonen er et samarbeid mellom forsker og informant om å produsere retrospektive versjoner av informantens fortid (Rapley 2007: 16). I intervjuene legger jeg hovedvekten på praksis og har mindre fokus på holdninger eller framtidsfortellinger. Forskningsintervjuet er en asymmetrisk maktsituasjon (Kvale og Brinkmann 2012) hvor kunnskapsformidlingen foregår i en retning. Jeg sa minst

mulig slik at informantens stemme dominerte intervjuet. En slik ubalanse anses som et godt forskningsintervju (Rapley 2007). Forskerens ansvar er å etablere rammen for intervjuet (Tjora 2010), og sørge for at spørsmålene som stilles gir gyldige svar i forhold til problemstillingen. Rekkefølgen på temaene i intervjuguiden var underordnet. Spørsmålene ble tilpasset samtalens dynamikk. Improvisasjon ledet til at jeg var sterkt til stede i samtalen og framstod mer lyttende og interessert, enn om jeg hadde holdt meg slavisk til intervjuguidens struktur. Intervjuene var likevel innom de samme situasjonene. Dette muliggjorde sammenligninger etter kontraster og likheter, som er en vesentlig hensikt med kvalitative intervju (Rapley 2007). Jeg er klar over at ikke bare *hva* jeg spør om, men også *hvordan* jeg stiller spørsmål; min atferd og mimikk, påvirker svarene. For meg vil to sentrale punkt være av særlig betydning her, tillit og nøytralitet.

Å oppnå tillit er et ideal i nesten samtlige metodetekster om intervju (Rapley 2007). En fortrolig atmosfære er viktig for å få informanten til å åpne seg (Thagaard 2003). Tillit oppnår jeg ved å være punktlig og ryddig i mine avtaler. Informantene skal ha tillit til at jeg vil behandle deres bidrag med fortrolighet og stole på min faglige integritet. Jeg møter informantene og det de sier med respekt, men gjør også noen grep for å myke opp stemningen. Jeg er blid, lyttende og genuint interessert i det de sier, noe jeg viser med kroppsholdning, blikkontakt og ved å være dynamisk til stede i samtalen. Klok av erfaring tar jeg meg tid til å være en aktiv, sensitiv og årvåken lytter (Nilssen 2012). Det er kjedelig å oppdage at jeg har avbrutt informanten i det han/hun er i ferd med å si noe interessant, enten fordi jeg ikke lytter godt nok, fordi jeg har bundet meg for sterkt til intervjuguiden eller fordi jeg antar svaret på forhånd. En interessert og mentalt tilstedeværende intervjuer vil styrke datamaterialets pålitelighet fordi informantene vil føle seg sett og hørt. Anerkjennelse bidrar til trygghet, og de vil åpne filteret og fortelle mer fra sine liv, enn om de følte seg utrygge eller uinteressante. Jeg ga av meg selv for å oppnå nødvendig åpenhet, men var samtidig bevisst balansen mellom åpenhet og intimitet for å unngå krenkelser av informantens integritet (Sennett 2004). Denne grensen varierer fra person til person, og her har jeg tatt i bruk mine sanser. «The craft consists in calibrating social distances without making the subject feel like an insect under the microscope» (Sennett 2004: 38).

En forskers engasjement og synlighet kan bidra til å få fram skjult kunnskap. Christensen (1998) spør om en objektiv forsker må være et mål under datainnsamlingen. Hun erfarte i sitt feltarbeid at synliggjøring av egen rolle bidro til tillit som ga dypere innblikk i informantenes

hverdag. En forsiktig og nøytral forsker kan derimot føre til at informantene blir usikre og uvillige til å dele personlig informasjon om eget liv (Christensen 1998). Ottar Brox hevder tilsvarende at «substanskunnskap kan (...) spille en viktig rolle i selve datainnsamlinga» (1995: 25). Hvis forskeren viser innsikt i feltet, kan dette medvirke til at deltakerne gir et dypere innsyn, bakenfor innføringskunnskap. Hvis jeg hadde fortalt informantene at jeg var i tilsvarende situasjon som dem, med partner i full jobb og små barn i barnehage, kunne det tenkes at informantene ville fortalt mer inngående om sine erfaringer fordi hun/han kunne gå rett til kjernen. Substanskunnskap kan også være en ulempe hvis den hviler på skinnenighet. Det er ikke gitt at forskerens og informantens forkunnskaper samsvarer. Den kan fungere som *skylapper* hvis man ikke *hører* hva informantene *egentlig* forteller. Min substanskunnskap var derimot til god hjelp når det gjaldt å stille relevante og fruktbare spørsmål. Kunnskap om barnehagers praksis og erfaringer fra å ha arrangert og deltatt i flere barnebursdager ga meg noen verdifulle impulser hvis informantene ble ordknappe.

Mine kjennetegn som kvinnelig sosiolog omtrent på deres alder, kunne jeg ikke skjule. Derimot prøvde jeg å legge minst mulig vekt på at jeg også var småbarnsmor og unnlot å snakke om egne erfaringer. Jeg ville ikke at samtalen skulle farges av hvordan de oppfattet min forkunnskap. Slik kunne jeg også innta en mer 'naiv posisjon' (Tjora 2010) som bevisstgjør meg til ikke å anta at jeg forstår småbarnslivet, men tvert imot kontinuerlig stiller oppfølgingsspørsmål og unngår å avbryte informantene fordi jeg tror jeg vet svaret. Jeg var genuint interessert i å høre informantens stemmer, og svært bevisst på at min historie ikke tilhørte utvalget i denne sammenhengen. Jeg kunne, som Christensen (1998) påpeker valgt å gi informantene større innblikk i mine opplevelser, men jeg tror min balanse mellom nærhet og distanse har vært riktig, spesielt siden jeg er kvinne.

At personer vektlegger andre kvaliteter ved seg selv hvis forsker er av motsatt kontra samme kjønn, er tenkelig. Selv om jeg bevisst opptrer mest mulig nøytralt, kan jeg ikke se bort fra at kvinnene i sterkere grad identifiserer seg og kjenner et sterkere fellesskap med meg, enn hva mennene gjør. Hvis det er tilfelle, kan kvinnene ha lettere for å åpne seg i samtalen. Mine erfaringer som mor kunne ha forsterket dette og skapt et gap mellom intervjuene med mødrene kontra fedrene. Mennene på sin side kan føle sin integritet mer truet av en kvinnelig forsker, særlig hvis de opplever å ha liten innsikt eller interesse av de spørsmål som stilles. Mitt kjønn kan forårsake at fedrene «framstår som mer statiske og mindre variasjonsbeskrivende» enn ønskelig (Andenæs 2000: 303). Jeg ville ikke invadere

informantenes oppfatning av egen likestilling ved å kun stille spørsmål som skapte forskyvninger og ubalanse i den allerede eksisterende forestillingen. Fedrene kan oppleve at jeg ikke ønsker deres historie i like stor grad som jeg ønsker mødrenes, bli redd for å framstilles i et dårlig lys, eller anse meg som forutinntatt. For å oppnå en balanse i intervjuet, hvis informanten viste liten interesse for eller befaring med det tredje skiftet, var jeg påpasselig med å inkludere situasjoner informanten hadde befatning med, selv om disse spørsmålene ikke direkte angikk det tredje skiftet. I denne undersøkelsen er det i hovedsak informantenes rolle som foreldre som er kjernen i spørsmålene, selv når det dreier seg om spørsmål fra arbeidslivet, men i noen intervju la jeg for eksempel stor vekt på enkelte erfaringer fra arbeidslivet fordi jeg anså det viktig at samtlige fikk noen tema å snakke om hvor eget engasjement ble synlig og «verdsatt» av forskeren. Jeg tror min bevissthet har bidratt til å redusere forskningseffekten som mitt kjønn har i denne sammenhengen.

Jeg var et reflekterende instrument under datainnsamlingen. Mine spørsmål var direkte influert av informantens meningsyttringer, men også av mine forskerbriller. Forskerens verdisyn kan være positivt for forskningsprosessen (Weber 2000 [1904]), men forskeren må være disiplinert for å skille bevisst mellom egne verdisyn og forskningsobjekt (Brox 1995). Mine verdisyn skal ikke farge informantens fortellinger, men jeg kan heller ikke framstå ansiktsløs og objektiv i samtalen (Fontana & Frey 2000). Signalene jeg gir, vil ha betydning for hvordan informantene oppfatter meg, og hvordan de vil ordlegge seg. Å være nøytral er interaksjonelt mulig ved å unngå ledende spørsmål og innspill med egne tanker og assosiasjoner fra egne erfaringer, men å være nøytral i samtalen er umulig (Rapley 2007). Jeg innser min påvirkningskraft og styrker datamaterialets pålitelighet ved å unngå å stille ledende spørsmål (Kvale & Brinkmann 2012). Jeg kunne ikke vite og ville ikke anta hvordan familiene strukturerte sine gjøremål. Dette var særlig viktig siden jeg som kvinne skulle intervju både mødre og fedre om likestilling. Jeg håper jeg har formidlet at jeg er like interessert i mødrenes og fedrenes historier. Likevel har mødrenes fortellinger mer kjøtt på beina når vi snakker om det tredje skiftet. Forskerens kjønn kan altså delvis ha innvirkning på omfanget her, men de fyldige beskrivelsene signaliserer også at det faktisk eksisterer en kjønnsforskjell.

4.3 Etske betraktninger

Godkjenning av datainnsamling

På forhånd har jeg søkt Norsk samfunnsvitenskapelige datatjeneste (NSD) om tillatelse til å foreta personlige intervju med 10-20 par ved hjelp av lydopptaker. Søknaden ble, i henhold til personopplysningsloven, innvilget i august 2011 under forutsetning at innsamlede opplysninger anonymiseres og lydopptak makuleres. Dette er gjort.

Informantenes anonymitet

Etter gjeldende retningslinjer utarbeidet av NESH (2006), har forskningsbidragsyttere rett til ikke å bli gjenkjent i offentlige rapporter. Fokuset på anonymitet har fått økt prioritet ettersom det har vært flere klagesaker (Alver og Øyen 1997). Thagaard (2003) forklarer denne økningen med at flere ressurssterke informanter har tilgang til rapporter de har medvirket til. Selvsagt er ikke risikoen for å bli oppdaget grunnen til å være varsom. For meg er det en selvfølgelighet at informantene skal føle seg trygg på at deres integritet er ivaretatt. Alle er informert skriftlig³³ og muntlig om at deres anonymitet er ivaretatt, og de har gitt sitt samtykke. Samtlige er informert om at de kan trekke seg fra prosjektet når som helst, og at jeg som forsker har taushetsplikt. Intervjuene ble tatt opp på lydopptaker og utført av forsker alene. Jeg har ikke overført lydfilene til datafiler, men transkribert dem direkte fra lydopptakene. Alle lydfilene er transkribert av meg selv. Til sammen er datamaterialet på i overkant av 800 sider. Det har vært en fordel å foreta samt transkribere alle intervjuene selv. En stor og krevende jobb har det vært, men jeg har fått igjen for dette arbeidet i analyseprosessen. Jeg har også erfaring med å analysere andres transkriberte materiale, og det er ikke det samme. Ved å gjøre arbeidet selv fikk jeg materialet lettere «under huden». Ulempen er at jeg manglet samarbeidspartnere å diskutere materialet med.

I følge Glaser (2003) er det en fordel å spare energi til analyseprosessen og ikke bruke den opp i diskusjon med andre. Jeg tror derimot at diskusjoner kan være motiverende kunnskapsåpnere, både som blikkåpner for flere perspektiv og som utfordrer av egne tankesett. Selv om jeg er eneste person med fullt innblikk i datamaterialet, har jeg holdt

³³ Se vedlegg 3 (taushetserklæring)

mange foredrag og fått konstruktive innspill som jeg har tatt med meg videre. Foruten faglige konferanser, som jeg skal komme tilbake til, har jeg presentert min forskning på Sosiologenes Vinterseminar, Sosiologifestivalen i Trondheim, for Kjønnsforskningsgruppen ved NTNU, for Kvalitativ forskningsgruppe for sosiologer og samfunnsmedisinere ved NTNU, for ansatte og stipendiater ved ISS, NTNU. I tillegg har jeg også publisert to bokkapitler med fagfellevurdering i denne perioden. Slik har jeg stadig vært i nyttig og utviklende dialog med andre forskere.

Fordi jeg intervjuer to personer fra samme familie, blir anonymisering spesielt utfordrende. Allerede ved transkriberingen erstattet jeg navn, stedsnavn, arbeidsplasser og annen sensitiv informasjon med fiktive navn. Slik blir mine informanter anonyme for leserne av avhandlingen, så fremt de ikke har fortalt noen at de er med i undersøkelsen. Vanskeligere er det å være sikker på at samboerne/ektefellene som deltar i prosjektet, er anonyme for hverandre. Dette kan jeg ikke garantere og har derfor informert deltakerne skriftlig og muntlig om at de vil kunne kjenne igjen seg selv og sin partner i det framlagte materialet. Dette kan tenkes å sette en begrensning for hva informantene velger å fortelle meg, men det har også en kontrolleffekt på troverdighet. Å vite at partner også blir intervjuet, kan forhindre at informanten fra å pusse på sannheten.

Partnerne inngår i hverandres fortellinger, da metodegrunnet baserer seg på deres samspill i hverdagen. Eventuelle tredjeparter; barna, annen slekt og venner er jeg bevisst på å ivareta anonymiteten til. Jeg tenker på hvordan disse blir framstilt, og utelater direkte sitat hvis jeg er i tvil om tredjepersons anonymitet er ivaretatt. Noen ganger kan dermed det etiske hensynet føre til at kunnskap går tapt (Montuschi 2003), men det har ikke skjedd i vesentlig grad. Kjernen av kunnskap som kommer til uttrykk blir ikke fordreid av at enkelte detaljer har måttet vike.

Siden jeg løfter fram et ansvarsfelt som ellers kan framstå usynlig i småbarnsfamiliers hverdagsliv, kan jeg komme til å røre i etablerte handlingsmønstre, og kanskje urettmessig påvirke informantenes refleksjoner om eget liv. Mine spørsmål om deres erfaringer og virkelighet kan spille inn i deres hverdag og handlingsmønstre. Informantene vil ikke være upåvirket etter et langt og utbroderende forskningsintervju. Avslutningsvis spør jeg alltid om det er noe de føler jeg kan ha misforstått eller noe de ønsker å utdype. Jeg har ikke fått inntrykk av at noen har følt seg krenket eller utlevert. Det eneste spørsmålet jeg oppfattet at

flere hadde vanskeligheter med å svare på, var spørsmål om lønn. Alle svarte, men her var det flere som ikke hørte hva jeg sa og ba meg gjenta spørsmålet. Da la jeg til at de ikke trengte å svare, men prøvde å ufarliggjøre spørsmålet ved å forklare hvorfor jeg ville vite det.

4.4 Analyseprosessen

Analyse av datamaterialet

Analysen er i hovedsak et produkt av min samtale med datamaterialet. Denne samtalen startet ved det første intervjuet. I denne prosessen har jeg latt meg inspirere av grounded theory (GT) (Glaser & Strauss 1967; Corbin & Strauss 2008). Jeg lyttet og transkriberte ordrett fra opptaket. Samtidig noterte jeg umiddelbare assosiasjoner og refleksjoner i fotnoter. For å skape rom til refleksjon i denne første åpne kodingsfasen, var det avgjørende at tidsplanen for gjennomføringen av intervjuene ikke ble for stram, gjerne med noen dagers mellomrom. Rommet til å bearbeide datamaterialet ledet til nye stikkord i intervjuguiden med innspill til hva jeg kunne fokusere mer på i neste intervju og hva som var mindre vesentlig. Jeg fortsatte datainnsamlingen til jeg nådde metningspunktet (Corbin & Strauss 2008) hvor mer data ikke nødvendigvis ville gi mer kunnskap om det tredje skiftet i denne gruppen.

Åpen koding er inspirert av GT (Nilssen 2012). Intervjuene ble skrevet ut og lest nøye mens jeg fordøyde tekstens mening ved å skrive tekstnære åpne koder for hånd i marginen. Det uhandgripelige ble håndterbart i sorteringsprosessen. Kodene var i denne fasen stikkord av ulik karakter som viste til innholdet i intervjuene. De trakk ut essensen i uttalelsene og ble et redskap til å stimulere ideer. Kodene viste blant annet til handlinger, aktiviteter, tanker, spesifikke situasjoner, følelser, tid, aktører, perspektiv og relasjoner. Grundige gjennomlesninger fulgt av kontinuerlig koding gjorde materialet ryddig. Samtidig er jeg enig med Corbin (2009: 40-41) i at forskeren ikke må bli så fanatisk opptatt av kodeprosedyrer at den naturlige flyt og dynamikk i kvalitativ metode forsvinner. I den kvalitative analysen er forskerens kognitive evner et vesentlig redskap i kunnskapsproduksjonen. For meg har en viss struktur vært nødvendig for å få oversikt over materialet, for å huske og se mønstrene tydeligere, men struktur skal ikke gå på bekostning av den frie assosierende tanken.

Parallelt skrev jeg memoer i egne datafiler og skrivebøker hvor jeg noterer refleksjoner, assosiasjoner og begrep jeg trakk ut av intervjuene. Analysearbeidet var en langvarig

runddans mellom å lese, skrive og reflektere. Samtidig leste jeg relevant forskningslitteratur og levde daglig i en virkelighet som minnet om informantenes. Mitt sinn var ikke tabula rasa når jeg studerte intervjuene, men jeg var inspirert av GT til å gjøre en induktiv analyse. Mine forkunnskaper inngikk uunngåelig i mine refleksjoner, men skal ikke snakke forut for empirien. Derfor er det viktig å kontinuerlig stille spørsmål til materialet; hvorfor, hvordan, hva, når og hvem. Spørsmålene skjerpet min sensitivitet i møte med teksten, slik Dey (2007) beskriver.

Neste steg var å se sammenhenger mellom kodene, søke etter mønster, både innen intervjuet og mellom intervjuene. I denne prosessen framstod situasjonene intervjudeltakerne hadde opplevd som meningsfulle utgangspunkt for kunnskap. Kultursituerte situasjoner ga troverdige beskrivelser fra utvalgets opplevelser, og var noe samtlige informanter hadde erfaring fra. De kultursituerte situasjonene var ideelle for å studere individuelle opplevelser på tvers, men også spesielt gunstige for å erverve kunnskap om hverdagslivets administrering. Først analyserte jeg meg fram til hvilke situasjoner som var mest sentrale. I neste omgang temakodet jeg disse med tusjer i ulike farger. Permisjonstiden og juleforberedelsene var store, omfattende situasjoner, som siden ble kodet ned i mindre meningsenheter med nye fargekoder. Karneval i barnehagen, barnebursdag og situasjonen med syke barn, var mindre omfattende situasjoner. For hver situasjon laget jeg et eget dokument basert på relevante tekstutdrag fra samtlige intervju. Disse ble igjen kodet og studert hver for seg.

Dette bidro til å løfte fram ulike kategorier eller egenskaper ved det tredje skiftet i hver situasjon, og til slutt se situasjonen og dermed det tredje skiftet i en større sammenheng. «It is not events themselves that are the focus of our studies but the meanings given to events and the actions/interactions/emotions expressed in response along with the context in which those responses and the events occur» (Corbin 2009: 38). Barnebursdagen er ikke interessant i seg selv. Det interessante er meningen deltakerne gir situasjonen i samhandling. Utfordringen i denne fasen er å heve analysen over informantens språk og utvikle mer abstrakte begrep for å vitenskapeliggjøre funnene. Begrepene gir en base til felles forståelse (Corbin 2009), som er vesentlig ved forskningsformidling. Kategorier forstås her som begrep (Alvesson & Sköldbberg 2008). Abstraksjonen skiller funnene fra common sense og gjør dem allmenne.

I analyseprosessen ble *det tredje skiftet* transformert fra å være et sensitiverende begrep som jeg utforsket gjennom flere empirinære situasjoner, til å bli det som i GT kalles

kjernekategori. Kjernekategori er optimalt nøkkelen til teorien som alle de andre kategoriene kan settes i forbindelse med (Alvesson & Sköldbberg 2008). Jeg visste at det var noe bakenfor det første og det andre skiftet som handlet om å koordinere hverdagslivets aktiviteter. Men først ved å utforske det tredje skiftet empirisk, kunne jeg analysere fram dets egenskaper og kjennetegn, vel og merke i den utvalgte konteksten. Det tredje skiftet som analysens røde tråd ledet til mange interessante funn, men ikke alle hadde sterk nok relevans til problemstillingen ettersom analysen ble stadig mer fokusert.

Forskerens kreativitet

En kvalitativ forsker kan ikke slavisk følge metodeoppskrifter for å komme fram til interessante forskningsresultater. For en kvalitativ forsker mener jeg derimot det er nødvendig å stimulere sin kreativitet og løsrive seg fra rigide rammer som kan kvele essensen i materialet. Fordi et hvert kvalitativt forskningsprosjekt er unikt, er det viktig å selv skape analyseverktøy som fungerer optimalt. At god kvalitativ metode «tilsynelatende dreier seg mer om en kunst enn en ferdighet» (Leiulfsrud & Hvinden 1996: 227), handler også om å åpne seg opp for meningsinnholdet og la materialet snakke. Som vitenskapelig metode legitimerer GT nettopp at det kunstnerisk element ikke står i veien for kunnskap, snarere tvert imot. Bengt Starrin, professor i sosialt arbeid, sier at GT bidrar til spennende og inspirerende forskning fordi den handler om kreativ problemløsning (2010: 14), og kaller GT den mest vellykkede sosiologiske eksportartikkel noensinne.

It is science in the sense of maintaining a certain degree of rigor and by grounding analysis in data. Creativity manifests itself in the ability of researchers to aptly name categories, ask stimulating questions, make comparisons, and extract an innovative, integrated, realistic scheme from masses of unorganized raw data. It is the balance between science and creativity that we strive for in doing research (Strauss & Corbin 1998: 13).

Jeg lot meg inspirere, og tilstrebet balanse mellom vitenskap og kreativitet i min forståelse for hverdagen til menneskene jeg møtte. For å forstå måtte jeg leve meg inn i materialet som bare kvalitative og ikke kvantitative eksakte målinger åpner for (Weber 2000 [1904]). Jeg ville fange opp hvordan et tredje skift kom til uttrykk gjennom deres fortellinger.

Det kunstneriske elementet i kvalitativ forskning foregår i forskerens mentale dialog med materialet, og dennes natur og forutsetning gjør den vanskelig å redegjøre for. Mange klager over at kvalitative forskere gir lite innsyn i analyseprosessen, men dette mentale arbeidet kan være vanskelig å sette ord på (Corbin 2009). Samtidig er det slik, mener jeg, at med det

samme du setter ord på hva du har gjort, så oppfattes det ofte som en oppskrift av andre forskere eller studenter, og det er analysens paradoks. På et punkt skjer det en symbiose mellom datamaterialet og forskeren, hvor forskeren til og med analyserer i drømme. For meg ble symbiosen forsterket av å lytte til musikk, se film, eller observere samfunnet rundt meg fordi assosiasjoner ga ny innsikt til å spore mening i materialet. Samtidig var jeg bevisst på at materialet skulle snakke av seg selv. Vedvarende flyt-perioder i analyseprosessen har vært vanskelig å opprettholde fordi livet byr på stadige avbrytelser. Jeg har vært på ett skriveopphold i Berlin for å flykte litt fra hverdagens gjøremål og vie meg helt til analysen i en periode, noe som gjorde underverker for progresjon og dyrking av det kunstneriske elementet.

Forskers posisjon i analyseprosessen

Som forsker må jeg være bevisst min rolle, i spennet mellom objektivitet og subjektivitet, ikke bare før- og under datainnsamlingen, som allerede nevnt, men gjennom hele analyseprosessen fram til resultatet. Min jobb er å sikre at funn er av vitenskapelig kvalitet, til tross for at noe av mine verdier og interesser som samfunnsengasjert vil kunne prege resultatene. Weber sier:

Det finnes ingen rett og slett «objektiv» vitenskapelig analyse av kulturlivet eller (...) av «sosiale fenomener» *uavhengig* av spesielle og ensidige synspunkter, som – uttrykkelig eller stilltiende, bevisst eller ubevisst – velger ut de sosiale fenomener som forskningsemne, analyserer dem og organiserer dem. (...) Den form for samfunnsvitenskap som vi vil drive med, er en vitenskap om det som er virkelig. Den livets virkelighet som omgir oss, som vi er satt inn i – den vil vi forstå i dens egenart (Weber 2000:181[1904]).

Weber erkjenner verdienes tilstedeværelse i samfunnsforskningen. Uten verdier kan det være vanskelig å gå inn i forskningsfeltet fordi en ofte drives av interesse. Samfunnsengasjement motiverer forskere (Brox 1995). Hvis forskeren ikke er interessert i temaet, kan det bli vanskelig å gi den kreativitet analysen krever (Corbin 2009: 43). Forskningen kan bli flat og unyansert.

Generelt har feministisk vitenskap kritisert krav om objektivitet, upartiskhet, rasjonalitet og nøytralitet. Det kan nettopp være et poeng å presisere at forskeren er kvinne for å synliggjøre kvinners hverdag (Christensen, Jerdal, Møen, Solvang og Syltevik 1998). Feminister har kritisert tilsynelatende objektiv forskning for å være falsk fordi et aktivt mannlig perspektiv framstilles nøytralt (Sohlberg & Sohlberg 2002: 97). Fra dette synet blir objektive

beskrivelser umulige. De speiler et perspektiv, men kan ikke speile virkeligheten for alle fordi virkeligheten er subjektiv. Man kan ikke skape et objektivt bilde av en subjektiv verden, sett fra et feministisk ståsted. I tråd med Donna Haraway (2010[1988]) vil jeg på en ansvarlig måte anerkjenne min situerte og kroppsliggjorte kunnskap. Hun argumenterer for «politics and epistemologies of location, positioning, and situating, where partiality and not universality is the condition of being heard to make rational knowledge claims» (2010[1988]: 414). Jeg kan ikke og skal ikke skjule, men er heller ikke uberørt av min posisjon som kvinne. Min posisjon og hvilken betydning den kan ha for kunnskapsproduksjonen, må synliggjøres. For feministen ligger kjønnsrett innbakt i våre forestillinger om virkeligheten. Konstitueringen av et objektivt samfunn er en autoritativ versjon, skapt fra en posisjon som del av samfunnets styringspraksiser, men det objektive samfunnet er i virkeligheten ikke objektivt fordi det oppleves ganske forskjellig fra ulike posisjoner (Smith 2004: 30). Det kan bety at kvinner forstår samfunnet på en annen måte enn menn. Jeg, som kvinnelig forsker, skal løfte fram et felt som ifølge tidligere forskning presentert i kapittel 3, er et felt kvinner generelt har mer kunnskap og erfaring med enn menn.

Dorothy Smith (2004) framhever at en streben etter full objektivitet faktisk kan føre til at sannheten ikke når fram fordi forskeren ikke tillater seg å forstå samfunnet hun forsker på til fulle. Objektivitet kan fungere som skylapper der ens ontologiske utgangspunkt tas for gitt og maktstrukturer som ligger bakenfor vår virkelighetsoppfatning holdes skjult. Det betyr at ikke alle kan kjenne seg igjen i virkeligheten slik den framstår, og da kan den heller ikke være gjeldende som sannhet? Muligens ville problemstillingen aldri sett dagens lys hvis jeg var mann. Ved å være kvinne i samfunnet i interaksjon med andre kvinner, har tilgang til et kvinnefellesskap åpnet øynene mine for at det er noe interessant å ta tak i her. Under tolkningen av resultatene, har jeg vært bevisst å *forstå* alle mine informanters fortellinger; mødre og fedre. Ikke bare de som stod meg nærmest erfaringsmessig.

Jeg var også i samme aldersgruppe som mange av informantene. Det er viktig ikke å bli forutinntatt, å tro at man vet fordi man har blitt formet av de samme strukturene i samfunnet og lever i den samme historiske konteksten, under den samme velferdsstatens forutsetninger og rammevilkår. Å være åpen for nyanser, at tolkningsspekteret var videre og rommet mer enn min forestillingsevne, var vesentlig. Jeg måtte gå mest mulig åpent inn i feltet og la datamaterialet tale for seg selv. Det var ikke min erfaring som skulle fram, men min tolkning av informantenes erfaringer. Denne induktive framgangsmåten er i tråd med Strauss og

Glasers visjon om å samle og analysere kvalitative data ved å seriøst forsøke å ta perspektivene til menneskene som ble studert på alvor, slik disse kommer til uttrykk gjennom ord og handlinger (Clarke 2005: 3). Clarke (2005) formidler videre at forankringen innen GT ikke bare ligger i data, men er avhengig av en dedikert forsker som evner å forløse kunnskapen fra materialet. Jeg håper jeg har fått til dette.

Presentasjon av data

Da intervjuene fant sted, visste jeg ikke om jeg ville presentere informantene som individer eller som par i avhandlingen. Da informantene fikk fiktive navn, fikk par navn med samme forbokstav. Systemet gjorde det lettere å finne fram i materialet når jeg skulle se parene i sammenheng. Jeg antok at det også kunne være ryddig for leseren å være innforstått med hvem som tilhørte samme familie. En slik framstilling var imidlertid ikke alltid en fordel. Noen ganger kan parkoblingen forstyrre analysen hvis leseren savner parvise beskrivelser der forskeren fokuserer på individuelle fortellinger. Å lete etter helheten i sitt case, kan også være et dilemma produsert av det faktum at informantene kan kjenne seg igjen, mens forskeren er ute etter variasjon og likheter i situasjonene sett i perspektiv av det tredje skiftet. Her blir fenomenet styrende foran individet. Med andre ord; jeg søkte ikke primært etter samsvar i parets handlinger, men tok ut enkelte situasjoner og studerte disse på tvers (Haavind 2000), gjennom å sammenligne hva de ulike informantene opplevde i tilsvarende situasjon.

I deler av analysen som fokuserer på samspill mellom foreldrene er det hensiktsmessig at leseren kan knytte informantene til sin partner. I andre sammenhenger utelot jeg å gi kjennetegn for å unngå fokus på individene, men heller rette leserens blikk mot studiens fenomener. Å få fokuset bort fra individene bidrar til anonymisering av materialet, og det gjør prosjektet mindre følsomt både for forskeren og informantene (Widerberg 2002: 124). Informanter som leser avhandlingen skal ikke føle at de blir analysert som personer, men at deltakernes sammenlagte erfaringer og kunnskap fra deres posisjoner i samfunnet, bidrar til at sosiale fenomener belyses. Dette poenget kan også bidra til å forklare at det var lettere å innhente informanter med høyere utdanning. De kan ha mer kunnskap om prinsipper vitenskapelig forskning må forholde seg til vedrørende etiske retningslinjer og derav ha tillit til hvordan data håndteres.

Når det gjelder presentasjon av data, er det en sammenheng mellom falsifiserbarhet og anonymitet. Mye informasjon om informantene og mange sitat, kan bidra til å øke

analyseprosessens troverdighet, men slik grundighet byr også på problemer med å ivareta anonymitet. Ved å unngå bruk av direkte sitat kan man lettere ivareta informantens anonymitet, men manglende dokumentasjon kan gjøre det vanskeligere å følge forskerens resonnementer. Sosiolog Lisbeth Bekkengen hevder i sin avhandling at man ikke styrker forskningens troverdighet ved å krydre den med sitater fordi leseren uansett må stole på forskerens sitatutvalg (2002: 64). Dette kan diskuteres. Bruk av sitater gir leseren innblikk i forskerens analyseprosess og man får noen hvileskjær i resonnementene og analysene. Sitater gjør analysen mer empirinær og levende. Samtidig styrker de analysens pålitelighet ved at leseren lett kan skille primærdata fra forskerens vurderinger (Seale 1999). Bekkengen (2002) har rett i at hennes metode er plassbesparende, men jeg velger å bruke sitater som empirinær dokumentasjon på analysens tolkninger. Jeg er derimot avholdende med å legge fram skjema som oppsummerer informantenes karakteristika. Slik informasjon er brukt som analytiske hjelpemidler underveis, men av hensyn til informantenes anonymitet legges de ikke ved.

Analysen presenteres gjennom et utvalg av situasjoner. Det innsamlede datamaterialet er helt klart større enn selv en monografi kan romme. I utgangspunktet har flere situasjoner enn de utvalgte blitt analysert, men en nedskjæringsprosess ble nødvendig, hvor analysefokuset ble spisset ned til å gjelde de situasjonene som mer direkte omhandler barna. Hvilket betyr at avhandlingen ikke gir det fulle og hele bildet av hva det tredje skiftet kan romme. En kritisk leser vil kanskje hevde at jeg har valgt ut situasjoner hvor det tredje skiftet framstår mindre likestilt enn det kunne vært ved utvalg av andre situasjoner. Dette ser jeg klart av det samlede materialet, og det var ikke med lett hjerte jeg skrelte bort interessante funn tilhørende andre situasjoner, for eksempel middagslaging i hverdagen, men det er situasjoner hvor det lille barnet står sentralt som er hovedfokuset her. Da måtte situasjoner hvor barnet var mer indirekte involvert, vike plass, i denne omgang. Utvalget av situasjoner åpner altså for en dynamikk mellom likestilling og det tredje skiftet som må sees i sin gitte kontekst.

Et annet dilemma som berører utvalget av situasjoner, er min analyse av likestilling i et tredje skift blant informanter som jevnt over kjenner seg likestilt i det første og det andre skiftet. Igjen vil jeg presisere at utvalget kanskje vil framstå mindre likestilt enn de oppfatter seg som fordi avhandlingen har et konsentrert blikk bakenfor den synlige likestillingsutøvelsen. Analysen er på et annet nivå enn hvor man vanligvis snakker om likestilling i hverdagen, noe det kan være viktig å reflektere over for å oppleve lesingen troverdig.

Som Bekkengen vil jeg i analysen skille mellom å skrive *kvinnene* og *mennene* eller *mødrene* og *fedrene* i bestemt form flertall når jeg uttaler meg om funn basert på intervjuene og skrive *kvinner* og *menn* i ubestemt form flertall når jeg ønsker å formidle i mer generelle former (2002: 65). Å bruke språkets grammatikk for skille mellom slutninger som gjelder denne konkrete analysen og mer generelle tolkninger, er et enkelt grep for å unngå forvirring mellom kunnskap basert på foreliggende empirisk materiale og eget empirisk materiale. Samtidig kan man spørre seg om ikke forskere er raskere til å generalisere andres funn enn egne, og at skillene mellom generaliserbar kunnskap og spesifikk kunnskap egentlig ofte framstår som diffuse?

4.5 Generalisering: fra forskningsdesign til resultater

I vitenskapsteoretisk sammenheng er generalisering prosessen hvor enkeltstående tilfeller allmenngjøres (Roald & Kjøppe 2008). Det er verken mulig eller nødvendig å undersøke alle forekomster av et fenomen for å hevde generaliserbarhet (Becker 1998). Hvordan generalisering av kunnskap skal forstås har vært gjenstand for heftig debatt mellom kvantitative og kvalitative forskere³⁴. Men disse to forskningstradisjonene bygger på inkompatible epistemologiske grunnideer. Derav må forståelsen og kravet til generalisering tilpasses. Innen kvantitativ forskning kan vi forstå generalisering som statistisk generalisering hvor et representativt utvalg med forholdsvis få samlende kjennetegn gir forklarende kunnskap om den relevante populasjonen utvalget er trukket fra. Kvalitativ forskning undersøker derimot få tilfeller av et fenomen for å få dypere innsikt i og forståelse av prosesser fenomenet inngår i. Kvalitativ forskning bearbeider således en større kompleksitet knyttet til forskningsprosjektets ulike tema (Roald & Kjøppe 2008).

Mange kvalitative forskere generaliserer mer eller mindre ubevisst, men få diskuterer grunnlaget for generaliseringene (Payne & Williams 2005). Særlig sjelden diskuteres hvordan generalisering henger sammen med valg av analytiske kategorier (Gobo 2007; Nadim 2015). Marjan Nadim (2015) sorterer forståelsen av generalisering innen kvalitativ samfunnsforskning i tre ulike posisjoner og diskuterer hvordan forskere ved bevisst bruk av analytiske kategorier kan fremme robuste generaliseringer.

³⁴ Se f.eks Enebakk, Vidar (2002). *Science wars* og *De to kulturer*. I: Siri Meyer og Sissel Myklebust (red.): *Kunnskapsmakt*. Oslo: Gyldendal akademisk, om debatten rundt *Science wars*.

Den første posisjonen hevder at generalisering er umulig. Nadim (2015) plasserer Denzin (1983) som en sentral forsker her. Fra dette perspektivet forstås «kvalitativ forskning som en ideografisk redegjørelse som omhandler det som er konkret, individuelt, partikulært eller unikt» (Nadim 2015: 132). Fra et sådan postmodernistisk blikk blir generalisering irrelevant.

Den andre posisjonen inntar en moderat posisjon som anerkjenner at det innen kvantitativ kontra kvalitativ forskning eksisterer to fundamentalt forskjellige måter å generalisere på (Nadim 2015). Innen sistnevnte kalles det teoretisk generalisering (Payne & Williams 2005) eller analytisk generalisering (Kvale & Brinkmann 2012). Innen kvalitativ forskning er det uinteressant å tallfeste andelen av befolkningen som har gitte erfaringer. Derimot er det interessant å generalisere rundt forståelsen av et fenomen. Kjennetegn, relasjoner og ideer ved fenomenet løftes fram av en inngående tolkning basert på forholdsvis få erfaringer. Generaliseringspotensialet knyttes til styrken av hvordan argumentene legges fram.

Den tredje posisjonen hevder, ifølge Nadim (2015), at begge typer generalisering er mulig og nødvendig innen kvalitativ forskning. Fra dette perspektivet må generaliseringens anseelse styrkes. Ved å ta hensyn til variansen i fenomenet man studerer kan man frambringe generelle konklusjoner uten å foreta sannsynlighetsutvalg (Gobo 2007: 423). Det er da ikke den enkelte sosiale praksisen som generaliseres, men de generelle strukturene som disse representerer (Gobo 2007: 423).

I denne avhandlingen erkjenner jeg at generalisering er mulig, men inntar en forholdsvis moderat posisjon ved å presisere betydningen av bevisst analytisk generalisering. Samtidig hevder jeg at ideen om generalisering innen kvalitativ forskning er like verdifull som innen kvantitativ forskning, men at det er ulike aspekter ved generalisering som er interessant. Jeg er enig med Roald og Kjøppe (2008) når de hevder at redegjørelse for hvordan generalisering forstås og imøtegås, kan bidra til å fremme kvalitative metoders legitimitet.

Potensialet for generalisering ble bakt inn allerede i utformingen av forskningsdesignet ved utvalgsriteriene. Jeg har valgt et lite og smalt sjikt av befolkningen i Norge som oppfyller bestemte kriterier i en begrenset historisk, politisk og kulturell epoke med sine rammebetingelser. Utvalget er høyt utdannede småbarnsforeldre i familier hvor begge voksne er i full jobb i en periode med tilnærmet full barnehagedekning og relativt lang foreldrepermisjon hvorav 10 uker er forbeholdt far. Perioden preges av spenninger mellom rødgrønn og mørkeblå familiepolitikk når det gjelder forståelsen av likestilling. Like fullt kan

utvalget, både i nasjonal og internasjonal sammenheng, sees som likestillingens banebrytere. De utøver likestilling i praksis, både fordi velferdsstaten legger til rette for det og fordi de er innstilt på å dele det første og det andre skiftet. Hvis likestillingen har nådd det tredje skiftet, er det nettopp i dette 'likestilte' utvalget det vil være interessant å utforske hvordan hverdagslivet administreres og balanseres.

Kjønn er en sentral kategori i denne studien. Kjønn må imidlertid sees i sammenheng med overnevnte utvalgsriterier og den kontekstuelle gjeldende likestillingsdiskurs. I verdensbildet som ligger til grunn for avhandlingen, er praktisering av kjønn dynamisk og sosialt betinget. Målet er ikke funn med evig gyldighet, men å forstå kjønnspraksiser som resultat av spenninger i samspeillet mellom kvinner og menn i en familiehverdag med spesifikke rammebetingelser.

De utvalgte mødrene og fedrene har *erfaringer* fra en hverdag hvor både partner og de selv er i full jobb, og minst et barn med full barnehageplass. Parene har opplevd lang foreldrepermisjon med unik erfaring fra å være blant de første i Norge med rett til 10 uker fedrekvote; en erfaring som også vekker internasjonal oppsikt. Kombinasjonen av disse spesifikke erfaringene står sentralt i avhandlingen. Følgelig vil kunnskapen som genereres kunne generaliseres til å være gyldige for en populasjon med tilsvarende kjennetegn. Selv om flere har kjennskap til gitte politiske, kulturelle og historiske kontekst, er det altså de sentrale og samlende utvalgsriteriene som først og fremst styrker og begrenser generaliseringsmulighetene.

Data genereres i hovedsak gjennom utvalgets beskrivelser av erfarte *situasjoner*. Valgte situasjoner har solid feste i gjeldende kultur. Med stor sannsynlighet har de fleste foreldre med barn i barnehage opplevd karneval i barnehagen, å ha syke barn en arbeidsdag, planleggingsdag i barnehagen, eller når arbeidsdagen går ut over barnehagens åpningstider, som ved jobbreiser. Enda flere foreldre har erfaring fra barnebursdager eller juleforberedelser. De kulturspesifikke situasjonene som analyseres er altså i varierende grad betinget av utvalgsriteriene. Noen situasjoner er mer allmenne enn andre og vil ha relevans utover den lokale konteksten, selv om parene representerer en hverdagserfaring hvor partnerne ikke bare jobber mye, men like mye, og hvor knapphet på tid i familien er uttalt og likestillingsidealet står sterkt. Mer bestemt vil avhandlingen studere mødre og fedres kjønnede erfaringer i

samspill. Situasjonene kan belyse kjønnede erfaringsmønstre, men det er ikke sikkert erfaringsmønstrene som utkrystalliserer seg vil begrense seg til utvalgets betingende kontekst.

Når man aksepterer at generalisering innen kvalitativ forskning er mulig, kan man snakke om overføring av kunnskap fra utvalget til å være gyldig i en større sammenheng (Nadim 2015). Hvis avhandlingen skal ha overføringsverdi må flere kjenne seg igjen i tolkningene (Nielsen 1994; Thagaard 2003). Prosessene informantene erfarer har gyldighet for den populasjon utvalgskriteriene treffer. Samtidig er ikke ideene som springer ut av analysen nødvendigvis begrenset til det lokale (Coffey & Atkinson 1996).

Studien vil gi kunnskap om hvordan hverdagen med små barn i barnehage kan oppleves i familier hvor begge foreldrene er i full jobb, og da spesielt med tanke på hvordan *ansvaret* for familiehverdagen er likestilt. Det er sannsynlig at fenomenet jeg kaller *det tredje skiftet* vil gjenfinnes i ulike rom og til ulike tider. Ved å studere spesifikke situasjoner forstår en at disse ikke er betingende for fenomenet. På samme måte som jeg ikke kan studere alle enheter med en gitt erfaring, kan jeg heller ikke studere samtlige situasjoner med relevans for fenomenet. Situasjonene er nøye utvalgt med tanke på generaliseringspotensialet. Generelle situasjoner bidrar til å gjøre undersøkelsen allmenngyldig. Det er ikke informantenes spesifikke opplever i den konkrete situasjonen som er interessant, men de generelle og kulturelle strukturene som tillater flere å forstå hvordan det tredje skiftet kan samvariere med kjønn i ulike situasjoner. Lesere kan assosiere til disse erfaringene fordi de representerer noe mer enn individuelle opplevelser. Kapittel 9 vil bidra med en teoretisk beskrivelse av fenomenet det tredje skiftet. Fundert på tolkninger av det empiriske materialet og eksisterende forskningslitteratur, vil jeg redegjøre for fenomenets identitet, form og struktur slik at det kan ha gyldighet også ut over den spesielle konteksten som tolkes her.

Interesse for prosjektet og at mine funn kan være gjenkjennbare for andre enn utvalget, har jeg erfart i uformelle settinger og ved sosiologikonferanser, både nasjonalt og internasjonalt, og ved fagfellellevurderinger av skriftlige arbeider. Både kvinner og menn har signalisert at de finner forskningsresultatene troverdige. Forskningsformidling har styrket troen på at resultatene besitter en eksternt validitet. Resultatene synes å gi lesere og lyttere «en følelse av overskridende gjenkjennelse i forhold til beskrivelser, fortolkninger og konklusjoner» (Repstad 2007: 136), hvor det som forstås er autentisk og gjenkjennbart, men likevel åpner for fornyet forståelse. Dette tror jeg henger sammen med at ulikestilte praksiser lett tas for gitt i

flere kulturer, og derfor får man ikke øye på dem før de poengteres. Praktisering av likestilling og foreldreskap er kulturelt betinget, men like fullt et tema som berører svært mange uavhengig av verdier, erfaringer og politiske rammebetingelser. I dette lyset tror jeg begrepet det tredje skiftet kan ha gyldighet utover avhandlingens kontekstuelle rammer, og at begrepet kan løfte diskusjoner og gi kunnskap om likestilling også i andre situasjoner og kontekster enn de som diskuteres her.

5

Fedrekvoten som kontekst for det tredje skiftet³⁵

I dette kapitlet skal jeg studere parenes fedrekvotepraksis for å se om jeg finner spor av likestilling i det tredje skiftet i dette mulighetsrommet. Foreldreparene i utvalget fikk barn etter 1. juli 2009 da fedrekvoten ble utvidet fra seks til ti uker. Økningen er markant og kan ha en potensiell innvirkning på likestilling i det tredje skiftet fordi den åpner tid og rom for far til å inngå i en slags symbiose med hjemmet. Min tanke er at fars ansvar for barn og hjem kan nå det tredje nivået som Holter (1995) snakker om, hvor koordinering av familiens aktiviteter tilpasses hverandre (Balbo 1992) gjennom sirlig, men usynlig dirigering (Mederer 1993).

5.1 Fedrekvotens likestillingsparadoks

Forskning fra den gang fedrekvoten var ny i Norge, viser at fedre som tar fire uker eller mer i sammenheng mens mor er i jobb, etablerer en omsorgspraksis som styrker evnen til å sanse barnets behov. Fars kompetanse omformes fra å være statist i kulissene til å bli spille hovedrollen som omsorgsansvarlig (Brandth & Kvande 2003). Alenepraktisen leder far fra det Oftung (2012: 213-318) kaller scriptet for hjelpe-til-faren til scriptet for den likestilte faren som har en mer aktiv posisjon som helhetsansvarlig for barn og hjem. 10 uker sammenhengende fedrekvote hvor far overtar ansvaret alene, kan bære et positivt potensial for likestilling.

Er mor derimot hjemme sammen med far, reduseres han fort til en *støttespiller* som verken utvikler samme selvtillit eller omsorgskompetanse som *heltidsfedre* som er hjemme mens mor er på jobb (Brandth og Kvande 2003). En fleksibel fedrekvote som kan deles i stykker eller tas ut mens mor er hjemme, åpner for mange forskjellige praksiser som ikke vil være like produktive for likestilling, særlig i det tredje skiftet hvor innlevelse i og ansvar for helheten av hverdagen kreves – noe som kan være vanskelig å få grep om som medhjelper av bruddstykker.

³⁵ Deler av dette kapitlet er utgitt av undertegnede som «Fedrekvoten – stykkevis og delt eller fullt og helt?» I: Berit Brandth og Elin Kvande (red.): *Fedrekvoteboka. Den farsvennlige velferdsstaten*. Oslo: Universitetsforlaget (2013).

Erin Rehel (2014) har intervjuet fedre og noen av deres partnere bosatt i Chicago, Toronto og Montreal om bruk av foreldrepermisjon. Ingen av fedrene som tok ut permisjon (3-8 uker) var solo-ansvarlige. Likevel finner hun en betydelig forskjell mellom fedre som tar permisjon og de som ikke gjør det. Begge gruppene deler omsorgsarbeidet, eller det jeg kaller det andre skiftet med partneren, men det er kun fedrene med permisjon som tar del i omsorgsansvaret – det jeg kaller det tredje skiftet. I følge Rehel (2014) åpnes et rom som muliggjør ‘a sense of responsibility’ for far når han kan sette arbeidslivet til side og erfare overgangsfasen til foreldreskapet hjemmefra, sammen med mor og barn. Rehel tror potensialet for å videreutvikle fedres omsorgsansvar vil øke med forlenget fedrepermisjon, spesielt hvis strukturelle krav fra arbeidslivet er på et minimum og mødrene er i jobb. Utvalget mitt er nettopp i denne posisjonen hvor dette potensialet for likestilling i det tredje skiftet kan være en mulighet. Forskning på familiehverdagen til par som har erfaring fra bruk av 10 uker fedrekvote vil derfor både være av nasjonal og internasjonal interesse.

At foreldres omsorgspraksis kan forstås på ulike plan, har internasjonal forskning allerede vist. Lamb et al. (1985) deler omsorgspraksis i tre kategorier: *Aktiv omsorg* (engagement) er å ha direkte samvær med barnet (lek, lesing). *Passiv omsorg* (accessibility) er å være tilgjengelig for barnet, men med indirekte samvær (klippe plenen mens barnet leker i nærheten). Som vi har sett i kapittel 3 har norske foreldre økt den aktive omsorgen de siste ti-årene, mens de (særlig mødrene) har relativt mindre indirekte samvær med barna (Kitterød 2013). Den siste, men mest interessante omsorgskategorien her, er *ansvarlighet* (responsibility). Ansvarlighet reflekterer i hvilken grad forelderen tar det ultimate ansvar for barnets velferd, og da er man ikke nødvendigvis i en synlig interaksjon med barnet (Lamb 2000: 31). Slik jeg forstår ansvarlighet handler det om å gjøre avtaler for barna og sørge for at de er godt ivaretatt. Det innebærer alt fra å finne riktig barnehage til å sørge for barnas deltakelse på sosiale arenaer. Denne typen omsorgspraksis; ansvarlighet eller ‘sense of responsibility’, er hovedingrediensen i det tredje skiftet. Samtidig erkjenner jeg som Doucet (2015) at inndelingen ikke er uproblematisk fordi *ansvarlighet* også er innbakt i aktiv og passiv omsorg.

Kanadisk forskning viser at hjemmeværende fedre lærer å ta emosjonelt ansvar for babyens fysiologiske behov (Doucet 2006). Norsk forskning viser tilsvarende (Brandth & Kvande 2003). I økende grad integreres omsorg i maskuline identiteter uten å degradere menns status (Brandth & Kvande 2016). Andre områder av ansvarlighet er vanskeligere å spore i fedrenes

praksiser (Doucet 2006), og er dermed utfordrende for likestillingen. Særlig kan det gjelde en kontinuerlig, nærmest altoppslukende ansvarsfølelse for barnet; den sterke følelsen av ansvar som brer seg innunder, mellom og over det praktiske og umiddelbare. Dette ansvaret, klassifisert som selve kjernen i moderskapet (Ruddick 1990), innehar egenskaper som gir seg utslag i kroppslig beredskap (Lilleaas 2003). Foreldreskapet vekker denne beredskapen til live, men da mor gjerne er tettest på barnet i tid og rom det første leveåret, kjenner hun virkningen sterkest. Dette ansvaret, som jeg kaller det tredje skiftet, handler i høyeste grad om å sette seg inn i barnets behov, men også ut over primærbehovene. Emosjonelt ansvar mener jeg vil gjennomsyre hele dette skiftet. Det handler om å se barnets behov og posisjon i helheten og handle der etter. Barnet krever full oppmerksomhet i småbarnsfasen, og premisene for hvor *ansvaret* ligger, vil muligens formes av hvordan foreldreansvaret fordeles i denne perioden. Ti ukers fedrekvote kan bety at også far får erfare at kravene fra det første skiftet settes til side. Tid og rom åpner muligheter for å erfare en ny posisjon i det andre skiftet, som igjen kan gi ringvirkninger for likestilling i det tredje skiftet. Særlig hvis mor ikke er til stede.

Farstad (2010) poengterer en tendens til at fedrekvoten vektlegges for mye i forklaringen av fedres opparbeiding av en selvstendig omsorgspraksis, da denne kan tilegnes av ulike årsaker. For eksempel ved delt omsorg etter skilsmisse (Oftung 2012), eller når foreldre arbeider skift, eller mor pendler. Farstad (2010) mener fars innstilling til likestilling kan ha større betydning enn fars 'likestilte' praksis. Hun er inne på noe vesentlig her. Det er rimelig å anta at fars praksis blir sterkere likestilt hvis han samtidig har en likestillingsvennlig innstilling som utgangspunkt. Samtidig er det ikke urimelig å anta at erfart fedrekvote kan endre holdninger i retning likestilling. Fedrekvoten synes å redusere pars konfliktnivå når det gjelder husholdsarbeid (Kotsdam & Finseraas 2011). Lang permisjon for far øker også sannsynligheten for at paret deler omsorgsarbeid og husarbeid likere i fortsettelsen (Almqvist & Duvander 2014; Evertsson et al. 2015; Haas & Hwang 2008). Fedrekvoten fører far og barn nærmere (Brandth & Kvande 2003), men mor får også verdifull erfaring ved å overlate omsorgsansvaret til far (Evertsson et al. 2015). Mors opplevelse av å ha hjemmeværende mann mens hun selv er i jobb, er også en sjelden erfaring som kan tenkes å gi merkbar effekt på likestilling i det tredje skiftet.

Fedrekvotens mange muligheter

Hensikten med fedrekvoten er at fedre skal ta større del i omsorgen for barnet de første leveårene. Permisjonen kunne derfor opprinnelig ikke overføres til mor. Fedrekvotens popularitet speiler det Bekkengen (2002) kaller en 'barneorientert maskulinitet'. Den har bidratt til en normendring av hva det innebærer å være far i Norge (Brandth & Kvande 2013a). Likevel er det ikke en selvfølge at fedre tar fullt og helt ansvar for barn og hjem i kvoten. Det er kun én mulighet blant flere. Det har blitt en selvfølge *at* far skal ta permisjon, men ikke *når* og *hvordan*.

For å få fedre i Sverige til å ta mer foreldrepermisjon på 90-tallet, ble det igangsatt flere kampanjer. Kampanjene har imidlertid reproduisert en praksis som gir kvinner og menn ulik handlingsfrihet, da den sterke vektlegging på menns muligheter til fleksibelt uttak påvirker og reduserer kvinners muligheter (Klinth & Johansson 2010: 90-92). Menn oppfordres til å ta ansvar, men forventes ikke å ta hovedansvaret (Klinth & Johansson 2010: 108). Bekkengen (2002) hevder det ikke er *vanskeligere* for menn enn for kvinner å ta permisjon. Forskjellen ligger i *mulighetene* menn og kvinner har til å velge. Menn har flere handlingsalternativ, deriblant å velge bort foreldrepermisjonen (Bekkengen 2002) eller tilpasse den til jobben (Bloksgaard 2009). Gradert uttak benyttes for å skape minst mulig problemer på jobb, men gjør også at familielivet i sterkere grad tilpasses arbeidslivet (Holter og Brandth 2005). Kvinner har ikke samme valgfrihet. For når kvinner har født *må* problemer som oppstår på arbeidsplassen løses og omsorgsbehovet fylles.

Utvidelsen av fedrekvoten vil utvilsomt fremme nye krav til fedres omsorg. Valgmulighetene vil derimot skape større forskjell mellom fedres praksis. Utvidelsen har ført til at flere fedre tar permisjon. Flest tar fortsatt hele kvoten, men andelen som deler den opp i bolker økte med over 30 prosent (Fougner 2012)³⁶, hvorav brorparten tar en dag i 30 uker (Grambo & Myklebø 2009). Forskning peker på tre hovedgrunner til oppstykkningen. Noen fedre anser det umulig å være borte fra jobben i ti sammenhengende uker. Andre ønsker å ta ut fedrekvoten i tilknytning til sommerferien, både fordi mor er hjemme og fordi det da er et roligere tempo på jobb. En tredje grunn er at de ikke ønsker å ha hovedansvaret hjemme over en lengre periode

³⁶ Forskning fra da fedrekvoten var 6 uker viser at av de med opptjent rett tok de fleste fedrene permisjon i en periode i strekk, 11 prosent benyttet gradering, 22 prosent deler fedrekvoten opp i flere bolker hvor 2-3 er mest vanlig, 2 prosent kombinerer gradering og oppdeling i bolker mens 17 prosent av foreldreparene utsetter deler av foreldrepermisjonen. Det siste gjelder spesielt fedre (Grambo & Myklebø 2009).

(Brandth & Kvande 2013b). Som Klinth & Johansson (2010) diskuterer, er det grunn til å tro at fedres fleksible permisjonspraksis har direkte innvirkning på mødres muligheter.

At en svært fleksibel fedrekvote ble innført, til tross for at fedre tradisjonelt tilpasser familielivet til arbeidslivet mens mødre gjør det motsatte (St.meld. nr. 8, 2008-2009), og hvor et av hovedmålene med ordningen er et likestilt foreldreskap (Brandth & Kvande 2013a), kan dermed sies å utfordre dens likestillingspotensiale. Utvidelsen av fedrekvoten er interessant fordi den åpner et relativt stort rom hvor den nybakte far kan erobre helhetsblikket til å skape en selvstendig *ansvarspraksis*. Imidlertid kan potensialet tenkes truet av ordningens fleksibilitet. Fleksibiliteten utgjør et paradoks. På den ene siden kan fleksibiliteten bidra til at opp mot 90 prosent av fedrene som har rettigheten, bruker den. På den andre siden kan fleksibiliteten bidra til å smuldre fedrekvoten opp og gjøre den mindre kraftfull. Dette paradokset ligger til grunn når jeg nå skal studere hvordan fedrekvotens fleksibilitet administreres i hverdagen.

5.2 Full fedrekvote på papiret: Betydningsfulle variasjoner i praksis

Innledningsvis sa alle i utvalget, med ett unntak, at far hadde tatt hele fedrekvoten, men etter hvert som samtalene tok til ble det klart at dette først og fremst gjaldt på NAV-papiret. Ti uker fedrekvote betød forskjellige ting i praksis. Først skal jeg gjøre rede for tre ulike fedrekvotepraksiser som utkrystalliserte seg og diskutere hvor ansvaret for de ulike praksisene ligger. I forlengelsen av disse studerer jeg praksiser hvor barnehagestart avløser fedrekvoten. Til slutt i kapitlet undersøker jeg fedrekvotens mulighet til å etablere fedrepraksiser som styrker fedres sosiale ansvar for barnet. Gjennom hele kapitlet sees fedrekvoten i lys av potensialet for likestilling i det tredje skiftet.

Familieorientert fedrekvotepraksis: «En gullperiode»?

Under det jeg kaller en *familieorientert fedrekvotepraksis* har par en felles periode uten forpliktelser overfor arbeidslivet, og familien tilbringer mye tid sammen. Med sin førstefødte hadde Even syv måneder sammenhengende permisjon alene. Med barn nummer to derimot står Enya uten jobb når hennes permisjon går ut. Denne gangen deler Even opp fedrekvoten. Først har han en sammenhengende periode hjemme sammen med Enya og barnet. Resten av fedrekvoten tar han ut gradert – to dager i uka over en lengre periode. Slik beskriver Even den siste permisjonen:

Det var en litt sånn gullperiode da, for en periode så tok hun de dagene og kunne gjøre det hun ønsket seg; å gå skitur eller gå til byen, og så hadde vi de jobbsøketingene [hennes] da.

Så dere var ikke mye sammen de dagene?

Jo, det og. Absolutt! Det var en gullperiode.

Even illustrerer det flere fedre, som har vært hjemme sammen med partneren sin, erfarer. Å være to voksne sammen om ansvaret for barnet, betyr god tid og fravær av stress. Det gir mor frihet til å gjøre andre ting. Fedrekvoten betyr mer familietid og mer egentid. Men far har ikke hovedansvaret for barnet alene. Even forteller at han «savnet den [permisjonstiden] jeg hadde første gang – at det bare var meg og henne [babyen], og at jeg måtte finne ut av ting. Vi var sammen om å ha vår måte å gjøre det på.» Vår måte å gjøre det på handler om hvordan han og hans første barn praktiserte permisjonstiden, og nærheten de fikk tid til å utvikle. Når han sammenligner sine to forskjellige permisjoner, var den første en tid der «jeg virkelig kjente rutinene, laget rutinene og gjennomførte dagen. Jeg hadde oversikten, gjorde alt stellet og alt.» Dette var en ansvarstynget periode for Even der tiden de første månedene i stor grad var bundet opp mot å sørge for at babyen ble ammet to–tre ganger i løpet av mammaens arbeidsdag. Planlegging av praktiske detaljer ga Even full kontroll over barnets hverdag. I tillegg fikk han en nærhet til barnet som utløste et emosjonelt ansvar. Even hadde hovedansvaret for babyen, og Enya fullførte sitt studium før babyen fylte ett år.

Under fedrekvoten for barn nummer to, kjenner ikke Even på det samme ansvaret. Tiden hjemme blir mer avslappende og feriepreget. Det er en god tid for familien som helhet, «men det å få lov til å være helt alene og over tid med barn nummer to, ble ofret ved å gjøre det slik», sier han. Han er tydelig på at det er et større potensial å få ut av fedrekvoten for forholdet mellom han og barnet, men i den andre permisjonen prioriterer ikke Enya å begynne i ny jobb med det første. Det begrunner hun med at siden barnet ble født i vinterhalvåret, hadde de ikke krav på barnehageplass etter sommeren. For henne var det umulig å følge et 'ordnet omsorgsløp' med plass i barnehage rett etter fedrekvotens utløp (Stefansen & Farstad 2008). Hennes avgjørelse om å bli hjemme henger også sammen med et behov for å gjenopprette en balanse i forhold til barna. Førrige permisjonsperiode var svært tøff for henne fordi hun kjente sterkt på at hun feilet som mor ved å fullføre studiet mens Even var hjemme med babyen. Denne gangen blir fedrekvoten ensbetydende med familietid. Den blir et etterlengtet pust i en ellers travel hverdag. En slik *familieorientert fedrekvotep praksis* går på bekostning av fars alenetid med barnet. Likevel oppleves den som en gullperiode fordi den bærer preg av få jobbforpliktelser og mer familietid. Mer tid gir også rom for individuell fritid

der mor og far kan avlaste hverandre etter behov. Men den styrker ikke mors bånd til arbeidslivet, og mor beholder hovedansvaret hjemme.

For Synne kom fedrekvoten overraskende på da Said plutselig kom hjem og sa at han ville ha fedrekvote likevel. Synnes permisjon gikk ut i april, men hun bestemte seg tidlig for å søke om ulønnet permisjon. Hun trodde ikke Said ville ta permisjon fram til barnet fikk barnehageplass i august, og hun ønsket heller ikke å komme tilbake som lærer i videregående på tampen av skoleåret. Det ble til at hun fortsatte sin ulønnede permisjon mens Said tok ut fire uker fedrekvote. Selv om det ble en del jobbing i garasjen for Said, da fedrekvoten sammenfalt med et motorsportarrangement, ble mye av tiden tilbrakt sammen: «Han syntes det var fint og behagelig at jeg var hjemme. (...) Stella gikk ikke på skift, for hun hadde to foreldre som hadde tid. Vi brukte mye tid sammen med henne. En uke var vi sammen i Spania, og vi var litt på fjellet og hadde det egentlig bra.»

Den første perioden av Saims permisjon var familien i feriemodus. Fedrekvoten opplevdes der og da som en bonus for familien. Den gav både Synne og Said mer fritid, eller egentid. På den ene siden tilførte den likestillingen noe fordi Synne ble mindre bundet i sin permisjonstid. De delte på arbeidsoppgavene, men bare til en viss grad. I ettertid ser hun at han kunne ha brukt fedrekvoten til å ta mer ansvar:

Den første måneden fortsatte jeg å ha mye av primæransvaret for henne, som i permisjonstiden min, men jeg hadde mer frihet. Han hadde mer en avlastende funksjon. Han var ikke primæromsorgspersonen hennes. Det fortsatte jeg å være [...]. Jeg ser jo nå at han hadde det egentlig veldig fint, for han hadde jo plutselig veldig masse frihet og masse fritid (ler), nesten som en kjempelang ferie. For all del, jeg fikk jo avlastning, men prinsippet om at hovedomsorgen forflyttes fra mor til far det skjedde vel ikke den måneden.

Synne beholdt hovedansvaret. Det tyder på at det er vanskelig for mor å overføre ansvaret for barnet til far når hun selv er til stede. Fars omsorgspraksis henter legitimt sitt repertoar fra scriptet for hjelpe-til-faren, heller enn scriptet for den likestilte faren (Oftung 2012). Ganske annerledes ble det da Synne gikk tilbake i full jobb. Da fikk fedrekvoten med ett en helt annen betydning og innhold. Det kommer jeg tilbake til.

Parene som tilbringer fedrekvoten sammen som familie, får et verdifullt avbrekk i hverdagen. Perioden blir avstressende med mer fritid og frihet enn i en hverdag der foreldrene normalt er i full jobb. Tiden oppleves positiv. Men mor overlater ikke primæromsorgen for barnet til far. Det blir vanskelig og kunstig. *Familieorientert fedrekvote* gir noe positivt til familiehverdagen

der og da, men blir langt fra en hverdagspraksis som familien kan bygge videre på hvis målet er en kjønnslikestilt hverdag. Avbrekket i hverdagen bærer preg av ferietid. Far får ikke jobbet seg inn, og ansvarsoverføring fra mor til far går tapt. Potensialet for far til å tre inn i rollen som hovedansvarlig for barn og hjem, forblir uforløst.

Et annet overraskende moment ved familieorienterte fedrekvotepraksiser, var at noen av fedrene som på papiret la fedrekvoten til sommeren, da kona hadde ferie, utsatte sommerferien på ubestemt tid. I praksis betød det at deler av fedrekvoten erstattet sommerferien. Den gikk opp i røyk fordi fedrene uansett ville tatt ut ferie med familien. Om ferien som er til gode skal tas ut i det hele tatt, snakket ikke fedrene om. Ingen sier i klartekst at fedrekvoten har erstattet ferien, men det kommer likevel fram av de analyserte intervjuene. Said reflekterer over ferie- og fedrekvoteuker som foreløpig er satt på vent:

Eh, neei, jeg har et ønske om at de ikke skal renne ut i sanden som de gjorde med Stella, for å si det sånn. Jeg tror det rant en 7–8 uker ut i sanden, det tror jeg nok. Så et eller annet har jeg lyst til å gjøre med de. Det kan godt være, som Synne og jeg har snakket om, at jeg er hjemme og foretar oppussing. Det hadde passet meg bedre for da kan jeg gjøre noe nyttig. Da kan ungene være i barnehagen og jeg kan bringe og hente og alt det der styret med logistikken. Men jeg må ha noe praktisk å gjøre, hvis ikke går jeg på veggene.

At fedrekvoten legges i ferien henger også sammen med at mange av barna har fått tilbud om barnehageplass når sommeren er over og behovet for fedrekvote er da mindre prekær. For Said blir fedrekvoten for lang i forhold til en vanlig ferie, og den resterende perioden vil enten forsvinne eller brukes til praktisk husholdsarbeid. Å ta barnet ut av barnehagen for å tilbringe resten av fedrekvoten sammen blir lite hensiktsmessig.

Jobborientert fedrekvotepraksis: Jobben styrer?

Noen fedre i utvalget er hjemme alene med barnet store deler av sin permisjonstid, men jobben preger likevel permisjonstiden i større eller mindre grad. Av den grunn kaller jeg denne praksisen for «jobborientert». Henrik har tatt ut ti uker sammenhengende fedrekvote, men han gir også plass til jobbing i fedrekvotetiden: «Det var de kursene jeg måtte reise til. Jeg måtte! Da måtte Heidi ta seg fri, eller vi hadde barnevakt», forteller Henrik. Han har permisjon fra jobben sin som lege, men ikke fra videreutdanningen. At han i tillegg til reising hadde veiledning en ukedag og gruppearbeid en annen, kom først fram under intervjuet med Heidi: «Hver tirsdag morgen hadde vi bestefar på besøk, og hver torsdag hadde vi ei venninne til å passe Hanna.» Hun forteller: «Før jeg gikk ut i jobb og han skulle hjem, åpenbarte det

seg: 'Åh, herre gud, Henrik, det blir jo hver tirsdag og torsdag!', og jeg som er litt tidlig ute med å planlegge, kjente at: 'Henrik, har du tenkt på det?' Det ble litt stress rundt de tingene der.» Heidi er i full jobb under hele hans fedrekvote, men blir ansvarlig for å fylle inn hans fravær, enten ved å ta seg fri fra jobben eller ved å ordne med barnevakt. Hull i fedrekvoten får konsekvenser for hennes arbeidsrytme, og hun savner at han kunne ha organisert eget fravær bedre. Det sammenfaller med Bekkengens (2002) funn om at fedre i større grad enn mødre kan velge bort sin permisjon når den ikke passer inn. Når fars jobb kommer i veien for å ta det fulle ansvaret hjemme, blir mor ansvarlig for å fylle «hullene», enten hun ønsker det eller ikke. For dagene av permisjonen hvor han må jobbe, faller ansvaret for barnepass på Heidi. I Heidis øyne tar ikke Henrik ansvaret helt på alvor, og det blir «litt kilde til irritasjon». Hun «lurer på hvordan han skulle ha gjort det hvis det ikke var for venninna mi som kunne passe Hanna på torsdagene». Hun har «hørt om flere fedre som skulle ha pappaperm, men egentlig ikke har tid til det. Plutselig blir det flere forpliktelser.» Med oppstart i egen jobb etter en lang permisjon, ble det så belastende plutselig å oppdage at Hanna manglet barnepass hver torsdag at Heidi tenkte: «Jeg skulle nå egentlig ha vært hjemme selv den dagen.» De dagene det ikke løser seg med barnepass, tar Heidi ut ferie. Hun tar ansvar der jobben presser seg inn i fars permisjon. Resten av permisjonen, der jobben ikke kommer i veien, er Henrik hjemme på fulltid.

Det kommer også fram i intervjuet med Pernille at «i de ti ukene han [Paul] hadde permisjon, så måtte han jobbe to dager i uka». Disse tjue dagene var datteren med Pernille på jobb. Da jeg spør Pernille om hun skulle ønske Paul ikke jobbet i fedrekvoten svarer hun: «Nei, for min del var det ikke et stort problem. Jeg tror han hadde godt av å ikke være i 100 prosent permisjon.» Det ble en økning fra forrige permisjon hvor Paul «hadde utrolig lite tid» hjemme med barnet. Den gang hadde Paul seks uker permisjon, «men fire av de ukene hadde jeg ferie samtidig, også var han hos søsteren sin ei uke (...), så ti uker med tre dager i uka var bra», ler Pernille. Utviklingen av hans permisjonsbruk signaliserer at fedrekvotens omfang for hans del er valgfri. Ti uker full fedrekvote er mer enn Pernille forventer og derfor forhandler hun ikke. Paul får den permisjonen han ønsker og hun tar ansvar for barnet resten av tiden. Selv jobbet hun omtrent 40 prosent i sin permisjonstid, som på papiret var 100 prosent permisjon. Denne innsatsen har gitt henne kompetanse i å kombinere jobb og barn som gjør at hun mestrer å ta med barnet på jobb. Den ekstra innsatsen har også gitt henne en fleksibilitet på jobb i etterkant av permisjonen som muliggjør at hun kan avløse Paul i fedrekvoten. Pernille

strekker seg med barnet i det første skiftet for å få kabalen til å gå opp, men forventer ikke det samme av Paul. Flexibiliteten åpner for at familielivet i sterkere grad tilpasses arbeidslivet (Holter & Brandth 2005). I tråd med Klinth og Johanssons funn (2010) påvirker Pauls valg om å avstå fra deler av fedrekvoten Pernilles muligheter i det første skiftet. I denne situasjonen har hun ansvaret for det første skiftet på jobb, det andre skiftet med barnets omsorg og det tredje skiftet; å ta ansvaret for at det første og det andre skiftet lar seg kombinere.

I Karls fedrekvotep praksis presser jobben seg inn med full tyngde. Karl, som er avdelingssjef i et internasjonalt firma, er eksempel på at jobben knuser muligheten for å oppleve den 'langsomme tiden' (Brandth & Kvande 2003) med barnet og gjør permisjonen til et ork. Han er sterkt til stede på jobb gjennom hele sin permisjonstid. På papiret har han ti uker fedrekvotet, men ikke i praksis. Hver mandag gikk han på jobb, uten barnet. Disse mandagene utgjør ti arbeidsdager der Katrine «tok ut feriedager som jeg hadde i rest og fordelte ut over, og så kom mamma og tok de to mandagene jeg ikke fikk dekket opp». Små brudd i permisjonen måtte til for å få unna toppene og komme å jour i starten av uka for Karl. Arbeidsdagen ble hovedsakelig strukturert etter datterens primærbehov «slik at hun sov når hun var trett og ikke når jeg måtte jobbe». Når rutinene var på plass, kunne Karl «gjøre en avtale dagen i forveien» om når det passet best å ta telefonmøter. Det var utfordrende å få på plass rutiner som gav «litt forutsigbarhet».

Karl ble forferdelig sliten av fedrekvoten. Den var ingen «ønskesituasjon». Det var veldig anstrengende å sørge for at babyens behov ble ivaretatt og samtidig gjøre en tilfredsstillende jobb. «Straks hun hadde lagt seg til å sove, måtte jeg jobbe. Det stjal friheten til å dra i parken, til byen, på biblioteket eller museet. Slike aktiviteter fikk jeg ikke gjort fordi jeg måtte sitte ved telefon og e-post når hun hadde hviletid», sier han. Jobben satte begrensninger for hvordan han kunne fylle dagene med mening for seg og barnet. De ble lenket til huset. Karl vil gjerne være 'en nærværende far', men det blir veldig vanskelig i praksis fordi sjefen har liten forståelse for Karls ønske om å ta seg av barnet sitt. Sjefen har tilbudt å betale barnevakt som frigjør Karl slik at han kan konsentrere seg om å være avdelingssjef, noe som viser at fedrekvoten ikke blir tatt på alvor³⁷. Den framstår som noe næringslivet kan kjøpe seg ut av, men næringslivets menn får også barn. Karl ønsker ikke å gi fra seg fedrekvoten. Han slites mellom ønsket om en selvbestemt permisjonstid og sjefens krav. Her skimter vi noen ulemper

³⁷ Tilsvarende eksempler har vært diskutert i media (se Aftenposten 11. mars 2013a,b)

ved et kjønnssegregert arbeidsmarked som kan forklare noe av hvorfor fedre porsjonerer ut fedrekvoten. For et mannsdominert arbeidsliv er fleksibel fedrekvote en funksjonell løsning, men som analysen viser så langt, kan mødrene kjenne på konsekvensene av og få ansvaret for fedrenes fleksibilitet.

I bokhylla til Karl er det flere bøker om fjell og vidder i vill og vakker norsk natur. Han forventet nok ikke å ta med barnet på fjellet, men bøkene står i sterk kontrast til permisjonstiden inne, lenket til PC-en. Jobben ble med hjem på permisjon. På den ene siden tok han sin fedrekvote som en likestilt og omsorgsorientert far som er interessert i å dele omsorgsansvaret og være sammen med barnet sitt. På den andre siden spiste jobben grådig av permisjonstiden. Fedrekvoten ble dermed en ambivalent periode, og «det var litt nedtur», reflekterer Karl. Katrine «syntes ikke det var greit, for begge sin del». Hun var «irritert og tenkte på dette som en unik periode i livet han ikke får tilbake. Jeg synes man skal være 100 prosent til stede de ukene det gjelder.» Hun klandrer jobben hans som gjør han «bakkundet». På denne måten ble Karls fedrekvote en *jobborientert praksis* der jobben styrer og setter begrensninger for innholdet i tiden far og barn har sammen. I realiteten har ikke Karl permisjon fra jobb, han er dobbeltarbeidende. Hans ansvar på jobben gir han ikke kapasitet til å gå inn i omsogsrollen fullt og helt. Hans jobborientering kommer dermed i konflikt med hans forestilling av å være likestilt. Han får ikke til å være likestilt i praksis. Katrine må overta ansvaret i fedrekvotetiden.

Selv om hovedfokus kan synes å være arbeidet, er Karl primæromsorgspersonen til barnet mens kona er på jobb. Han er lei for at perioden ikke gav rom for aktiviteter sammen med barnet. Jobben setter begrensninger for en barneorientert fedrekvotepraksis som styrker relasjonen mellom far og barn. I stedet bærer Karls fedrekvotepraksis preg av å være jobborientert. Han ønsker å få til begge deler, men konsekvensen er at relasjonen mellom far og barn ikke får blomstre tilstrekkelig. Katrine er tilbake i arbeidslivet, men bare i 80 prosent, og hun må overta flere av hjemmeoppgavene fordi tiden til Karl ikke strekker til. Slik kommer en jobborientert fedrekvotepraksis i veien for å utvikle likestilte praksiser.

André er selvstendig næringsdrivende. Også hans fedrekvotepraksis er tilpasset yrket. For han oppleves en lengre permisjon som en trussel mot opparbeidet kundekrets. Å ta fedrekvoten «har vært viktig for meg, men samtidig har jeg vært nødt til å dele den opp over lengre tid. Å ta en dag i uka var greit. Som regel var jeg hjemme fredag og da var Ann på jobb.» De

benytter seg av gradert uttak. Ordningen gjør at de får brukt hele foreldrepermisjonen de har krav på, men Ann får lite arbeidsutbytte av en arbeidsdag i uka: «Jeg fikk nesten ikke gjort noe. I tillegg hadde jeg ammefri. Dattera mi var tre måneder og nettene var virkelig kaotiske. Det var ikke noe gunstig, men vi måtte gjøre det slik for at far skulle få tatt ut ukene sine.» En dag i uka var imidlertid ikke nok til at André overtok hovedansvaret hjemme. Ann illustrerer:

Kveldsstellet er det som regel jeg som tar. Det er ikke husarbeid, men det er nå en fast oppgave med bading og kveldsmat og alt sånn der. Det er jeg som gjør klar mat. Ikke hans mat, men hennes. Jeg kommer til å gjøre klar barnehagesekk og smøre matpakken hennes. Det vet jeg.

De første månedene av permisjonen fikk han ikke gjort annet enn å passe Amelia den ene dagen, og følte han ikke klarte å leve opp til Anns forventninger om å gjøre husarbeid også. Da Amelia ble eldre, tok han henne med seg til klatresenteret. Han og to kamerater byttet på å passe Amelia mens de klatret. André sier han har kost seg i permisjonen, men den bærer mer preg av å være en ekstra helgedag eller fridag, enn en periode som omsorgsfar på heltid. Amelias behov i hverdagen er det stort sett Ann som tar seg av. Far får lite erfaring med administrering av hverdagen ved å være hjemme en fedrekvotedag i uka. Likestillingseffekten på det tredje skiftet blir dermed forsvinnende liten. André praktiserer en jobborientert fedrekvote – hvor fleksibelt uttak tilpasses og gagnar fars arbeidsliv, men tilsvarende reduserer fars muligheter til å få kompetanse som familieansvarlig på heltid. Ann får kontakt med arbeidet på et tidlig tidspunkt i permisjonen, men får ikke utrettet noe av substans, og Andrés mulighet til å få erfaring med hovedansvaret hjemme blir pulverisert av samme grunn. Tiden blir for knapp.

Med den jobborienterte praksisen er far alene om omsorgen for barnet når han tar permisjonsdager, men tiden blir fragmentert. I Andrés eksempel blir permisjonen et avbrekk fra jobb, men dens manglende kontinuitet gjør han ikke til hovedansvarlig for hjemmet. Han er hjemme på deltid. Karl derimot er stort sett hjemme, men tiden hjemme fragmenteres fordi jobben krever plass og styrer fedrekvotetida. Fordi mor er i full jobb, tar far ansvaret for at barnet får søvn og mat, men får ikke satt seg inn i hele spekteret av ansvarsoppgaver hjemme. Slik sett får ikke likestillingspotensialet i fedrekvoten åpnet seg. Det blir heller ikke mye tid til å være sammen med barnet på barnets premisser.

Gjennom intervjuene ble jeg også oppmerksom på at det ikke er uvanlig praksis i privat næringsliv å fylle ut NAV-skjemaet om at man tar 10 uker sammenhengende fedrekvote mens man i realiteten er en god del på kontoret. Disse fedrene regnes for å ta full fedrekvote i

statistikken, men intervjuene tyder på at praksisen er mer variert. Mitt inntrykk er at urapportert fleksibel praksis er såpass vanlig at den oppleves legitim. Det kan bety at fedrekvoten tas ut, men i mer fleksible former enn den formelle avtalen. Eller det kan bety at fedrekvoten i praksis forsvinner: «Fedrekvoten min var såpass suspekt at denne gangen sa Synne at hun skulle telle ukene mine så jeg ikke bruker den på andre lumskheter enn pappaperm», ler Said usikkert, men Synne ler ikke. Her tenker Said tilbake på sin permisjon med Stella, men siden intervjuet med Synne har paret fått et barn til, Sam. Når det gjelder Sam har Said tatt ut 12 uker fedrekvote. «På papiret har jeg tatt ut alt, men i praksis har jeg ikke tatt ut mer enn to uker, og har ti uker igjen», sier han. Spørsmålet er når disse ukene egentlig skal tas ut når barnet allerede har fått barnehageplass. Dette kommer jeg tilbake til.

Å dele fedrekvoten med mor og å dele fedrekvoten med jobben, blir to vidt forskjellige ting. Den første gir en familieorientert praksis, mens den andre blir jobborientert. Begge disse praksisene kan sies å være barneorientert, men er i liten grad likestillingsorientert i forhold til det tredje skiftet. Mor beholder hovedansvaret for barn og hjem når hun er til stede, og når jobben til far kommer i veien for fedrekvoten, bli mor ansvarlig for å fylle omsorgshullet, enten ved å ta fri fra jobb eller engasjere andre. Med andre ord synliggjøres mor som øverste ansvarlig for det logistiske eller *praktiske ansvaret* for å administrere hverdagen, mens far kan velge bort ansvaret der fedrekvoten ikke passer inn. I neste avsnitt skal vi se hva som skjer når far tar lang sammenhengende fedrekvote der verken mor eller jobb er til stede, og der barnet er i sentrum.

Likestillingsorientert fedrekvotepraksis: Fullt og helt

Fedre som har vært hjemme alene med barnet over en lengre periode, vil jeg si utøver en *likestillingsorientert fedrekvotepraksis*. Det er ulike betingelser for å velge en slik praksis, og noen kan ha vært blant de mest likestilte fedrene i utgangspunktet (Farstad 2010). Omsorgen for barnet blir den selvsagte førsteprioriteten. De tar fedrekvoten på alvor, og det gir noen likestillingsorienterte konsekvenser.

«Jeg innså ganske tidlig at det er en fulltidsjobb. Jeg skjønnte det før jeg gikk ut, så jeg la ingen andre planer enn at vi kjøpte oss pulk», sier Frank. Farsrollen er hovedfokus for Frank under fedrekvoten. Han tar ut full fedrekvote på ti uker, men tar i tillegg fem uker avspasering. På hans arbeidsplass, som sivilingeniør, er det «heldigvis flere som har banet vei for min del med disse avspaseringsukene». Arbeidsgiveren tilrettelegger ved å ansette vikar. Avspaseringen er

kjærkommen fordi familien ennå ikke hadde fått barnehageplass da Filip ble ett år på nyåret. I starten av Franks permisjon er Fanny arbeidssøkende, men underveis får hun praksisplass på fulltid. Fedrekvoten muliggjør at Fanny kommer seg raskere ut i jobb. Det henger også sammen med Franks innstilling til hvilken betydning perioden skal ha. Å ha «fullt ansvar for han i så mange uker har vært utrolig lærerikt for meg, og det er bra for forholdet vårt fordi hun kan være trygg på at hun kan dra bort (...). Selv om hun har hovedansvaret når hun er hjemme, vet jeg at jeg er i stand til å ta fullt ansvar hvis jeg må», sier Frank.

«Det er kanskje ekstra spesielt første gangen, men når du tar over eneansvaret, altså det er bare du som er hjemme, det er da du blir ordentlig, ordentlig kjent med han», sier Bernt om sin erfaring etter 14 uker permisjon. «Å ha ansvaret for en unge helt alene, det er jo en greie det og. Man vet jo ikke helt hvor godt man fikser det før man har prøvd», reflekterer Bernt. I likhet med Frank vektlegger han nettopp erfaringen med å være alene om ansvaret. Fedrene blir en mer aktiv aktør i forhold til eget barn enn om de ikke får erfaring med å overta omsorgsansvaret. Å ta ansvar synes også å ha betydning for nærheten til barnet. I sum bidrar mors fravær og fars engasjement til mer dybde i fars emosjonelle ansvar overfor barnet. Han setter seg inn i hvordan barnet har det fordi han ikke avløses av mor, men må selv bære konsekvensene av utilfredsstillende omsorg. Fars voksende empati gir næring til far-barn forholdet. Henrik har savnet denne nærheten og skulle ønske han hadde kommet inn tidligere. Han ser fedrekvoten som sin beste mulighet til å få nærkontakt med barnet, nettopp fordi mor er på jobb og han kan innta en fullverdig omsorgsrolle hvor det blir umulig å «lene seg tilbake».

Før jeg gikk ut i permisjon, følte jeg at jeg burde ha hatt mer tid sammen med Helle. Jeg følte at Heidi og Helle var en eksklusiv duo som jeg ikke helt skjønnte meg på og ikke tok del i på samme vis. Når jeg prater med folk om det sier de at sånn er det bare, men jeg tenker at sånn er det nødvendigvis ikke bare. At fedre har lengre og lengre permisjon, er unikt historisk sett, og jeg tenker at det ikke nødvendigvis må være slik at mor og barn er en eksklusiv duo. Det er noe som vi kan være med å påvirke (...). For meg hadde det vært viktig å komme tidligere inn, å bruke mer tid sammen med Helle på et tidligere tidspunkt.

Henrik uttrykker at det var etterlengt å innta omsorgsansvaret den perioden Heidi var i full jobb. Først da fikk han ordentlig kontakt med barnet sitt. Han ble uunnværlig. «Jeg hadde vel forespeilet meg at jeg kom til å få hendene fulle med Helle, og det fikk jeg. Jeg fikk ikke gjort noe annet, nei.» Fedrekvoten ansvarliggjorde Henrik på en måte som gav han tid og rom til å skape sin egen dyade med Helle. «Den har hatt kjempestor betydning. Jeg har blitt mye tryggere på meg selv som omsorgsperson. Jeg føler også at jeg har fått et veldig godt forhold

til dattera mi og har lært å forstå henne bedre; flinkere til å tolke hennes signaler.» Han legger til: «Det har økt min forståelse for hva Heidi har holdt på med de månedene hun har vært hjemme. Og *det* har nok hatt betydning for parforholdet.» Dina har tilsvarende erfaring. Hun synes det er «godt» at Dag har fått «oppleve» å være hjemme og sier:

Da jeg gikk ut i permisjon forventet han et striglet hus. Alt var jo så greit for jeg var jo hjemme hele dagen. Men hvordan i ... skal jeg klare det? Jeg klarer jo ikke det! Jeg har nok med å være med ungen (...) og prøve å komme litt ut. Det var mismatch mellom hva som ble forventet og hva jeg fikk til. Det var veldig godt å få innblikk i hverandres hverdag. At han innså at man ikke sitter på kafé hele dagen og koser seg. Det er tidkrevende.

Dina og Dag var først fire uker i Syden sammen på vinteren i et ferieavbrekk i hennes permisjon. «Vi var veldig bevisst på at (...) jeg skulle ta det [ferie] i permisjonstida og han skulle ta det i tillegg så det ikke ble spist av den perioden han hadde hjemme», sier Dina. For dette paret handler det om å få mest mulig ut av fedrekvoten. Denne tiden skal far bruke sammen med barnet, men fedrekvoten får også innvirkning på likestillingen i hjemmet fordi far får erfaring med hvilke arbeidsoppgaver som forbindes med å være hjemme. Slik åpner fedrekvoten for en gjensidig forståelse som kan få betydning for fordelingen av arbeidsoppgavene hjemme når begge skal tilbake i full jobb. Likestilling i hjemmet blir et viktig delmål. Tendensen er at fedre som har vært hjemme fullt og helt, alene om omsorgsansvaret over en lengre periode, blir flere erfaringer rikere. De erverver ny kompetanse. Bernt forteller om en bratt læringskurve med stadige utfordringer: «Det tror jeg gikk ganske fort egentlig, men det var stadig nye situasjoner. For eksempel første gang jeg hadde dem med på overnattingstur (...) uten at mora var med. Det blir å utsette seg selv for situasjoner der du i starten ikke helt vet hvor godt du fikser det.»

Hva fedrene hjemme på heltid gjør sammen med barnet varierer, men det er tydelig at barnet er i sentrum og at «det viktigste» er «å bli godt kjent». Fedre som er hjemme alene på heltid, skyver til side andre gjøremål og søker i sterkere grad aktiviteter som er tilpasset babyen. De har tatt hovedansvaret for hverdagen hjemme over en lengre periode og vil gi denne tiden et meningsfylt innhold. Men fedrekvoten er ikke en lang periode, og vi kan lett se for oss at denne erfaringen må vedlikeholdes for å vedvare. Henrik illustrerer:

Den som har mest erfaring med barnet, tar ofte mest ansvar, og man følger vedkommendes prinsipper og ideer. Både fordi hun har det litt inn i hendene og fordi jeg blir litt feig. Jeg lar det skje. Jeg tror at hvis man har det fifty-fifty, så føler begge et like sterkt ansvar og man respekterer den andre partens ideer i mye større grad.

Det kreves innsats av paret hvis fedrekvoten skal bli mer enn en forbigående fase. Intervjuene tyder på at fedrekvoten fullt og helt er et fruktbart utgangspunkt for endring mot likestilling i det tredje skiftet. Men endring tar tid. «Jeg tror at i forhold til ungene dine så holder det ikke å være hjemme i ti uker for å få et nært forhold til barna dine, det tror jeg ikke. Det er noe du må holde på med kontinuerlig. (...) Du må være til stede og være på nett, hvis ikke merker ungene det fort», tror Dag. Han synliggjør et viktig poeng. Fedrekvoten har betydning for fedres omsorgspraksis. Den gir far uvurderlig erfaring i å ta emosjonelt ansvar, som særlig utvikles når han er alene om ansvaret for barnet over en lengre periode. Fedre som tar fedrekvoten fullt og helt transformeres fra hjelpe-til-faren til å nærme seg den likestilte faren som frigjør mor fra ansvar i mye større grad enn når hun holder til i kulissene.

5.3 Barnehagestart og overgangsfasen fra permisjon til yrkesliv

I forrige avsnitt presenterte jeg opplevelser fra fedrene som var hjemme i permisjon *fullt og helt*, alene i et lengre strekk med omsorgen mens mødrene var på jobb og hvor fedrekvoten ikke erstattet sommerferien. Permisjonspraksisen kan kalles 'et ordnet omsorgsløp' (Farstad & Stefansen 2008), hvor mors permisjon avløses av fars som igjen avløses av barnehageplass. Men som vi har sett er det også en del som tar fedrekvoten *stykkevis og delt*.

I mors permisjon har det ikke vært noen alternative former for barneomsorg, mens fars permisjon i mange tilfeller sammenfaller med barnehageplass. Da får gjerne far hovedansvar for barnets overgang til barnehagen. I det kommende delkapitlet skal jeg løfte fram et funn som primært gjelder fedrene som tar fedrekvoten stykkevis og delt. De fire fedrene i utvalget som tar fedrekvoten fullt og helt, er bevisst på å utsette barnehagestart selv om barnet har fått barnehageplass. Fedrene med en mer fleksibel fedrekvotep praksis starter gjerne innkjøringsfasen til barnehagen i god tid før fedrekvoten utløper og bruker lengre tid til å skape en myk overgang.

Barnehagetilvenning i fedrekvoten

Som allerede nevnt, har Said tatt ut to uker fedrekvotemed Sam i praksis. Jeg stiller en del spørsmål for å forstå hvorfor Said ikke har tatt ut mer permisjon. Han forteller at det kunne ha vært «helt fantastisk» om han og Sam kunne dratt på en ukes ferie sammen. Jeg spør forsiktig om han kunne sett for seg å bruke resten av fedrekvoten til å være den som trakk litt i trådene for å skape en lettere hverdag hjemme en periode, og vært sammen med Sam, men ikke

nødvendigvis reise bort nå som Synne er tilbake i jobb. Da svarer Said at det har han testet «for jeg var jo hjemme den uken han hadde barnehagetilpasning». En av to uker har blitt brukt til tilvenning. Denne praksisen er ikke helt som Synne har forventet. Hun sier: «Ja, Said var hjemme den uken, men Sam var i barnehagen.» Det er få i utvalget som er så tydelige som Said på at fedrekvoten i svært liten grad er brukt til å erfare den 'langsomme tiden' med barnet. Sånn sett representerer Said et ytterpunkt i materialet, men flere av fedrene er enige med Said i at lang innkjøring i barnehagen er legitim bruk av fedrekvoten. Slik var det også for Said i forrige permisjon: «Jeg hadde lyst til å bruke to uker på barnehagetilvenningen til Stella. Jeg ville ta henne med til barnehagen og la henne være der en time eller to, så kunne jeg gjøre mine ting. Selvfølgelig. Hva er galt med det?» Han forteller videre at «den fjerde og femte dagen var hun mer eller mindre innkjørt». Denne perioden var «helt nydelig», sier Said, mens Synne mener han «prøvde å snike seg unna» fedrekvoten. Hun sier:

Han var egentlig klar for å komme tilbake til jobb da. Han brukte det som argument overfor meg at det var bra for Stella å ha lang innkjøring i barnehagen. I barnehagen sa de at tre dager var fint. Det var ikke nødvendig med en sånn kjempelang innkjøring (...), men han var veldig flink i den perioden til å følge opp og være til stede. Han virket veldig dedikert og opptatt av dette; hvordan det gikk og hvordan det skulle gå. Jeg tror han tenkte det var bra med en lang innkjøringsperiode, mens jeg mistenkte han for å ville ha henne i barnehagen for å komme fortest mulig tilbake til jobb (...). Vi fikk barnehageplass fra 1. august, mens hans permisjon gikk ut et godt stykke ut i august. Vi hadde barnehageplass som stod klar og ventet. Hadde vi ikke hatt det måtte han ha vært hjemme lengre.

At mødrene og fedrene forstår lang tilvenningstid på ulike måter illustreres også i intervjuet med Heidi: «Da hun begynte i barnehagen hadde han 14 dager igjen av sin permisjon.» Hun uttrykker en viss misunnelse både fordi Helle har «blitt stor» og «kommuniserte mer» i hans permisjon, men også fordi «han fikk noen dager hjemme der han kunne slappe av litt»:

Jeg tenkte at det var bra for Helle å ha en så myk start, at han hadde anledning til å være med i barnehagen og være der et par timer. Men først ble jeg litt misunnelig: 'Å, det skulle ha vært min tid!' Punkt 1 fordi jeg hadde lyst til å være med i barnehagen og se hvordan det gikk og punkt 2 for da hadde jeg fått unna litt ærend de første timene når hun var der. Jeg tenker litt sånn, selvfølgelig.

Helles barnehagestart er ambivalent for Heidi. I hennes øyne har Helle og Henrik hatt en flott tilvenningsperiode som Heidi ikke har noe å utsette på. Samtidig koster det henne noe å gi slipp på et ansvar som sitter dypt i henne. Dette ansvaret er todelt. For det første er det vanskelig for Heidi å ikke være emosjonelt til stede for datteren i overgangsfasen fra hjem til barnehage. For det andre skulle hun gjerne anvendt ekstratiden i tilvenningsperioden til ærender i hverdagen som det ellers blir lite tid til. Henrik tar emosjonelt ansvar for Helle, et

ansvar Heidi gjerne føler hun også vil være en del av, men det er umulig når hun er tilbake i jobb og det er Henrik som er i permisjon ved barnehagestart. Heidis utsagn tyder på at hun ikke ville gitt fra seg det emosjonelle ansvaret her hvis det ikke var for fedrekvoten. Å oppleve hvor fin denne perioden er for far og barn, er en uvurderlig erfaring for Heidi. Fars ansvar for barnet i denne fasen fører til en mindre komplisert oppstart i det første skiftet enn om hun skulle kombinert egen jobbstart med barnehageatilvenning. På dette punktet styrker fedrekvoten mors tilknytning til jobb. Men Henrik tar ikke det *praktiske ansvaret*; det å planlegge hvordan frigjort tid kan utnyttes til å organisere hverdagen bedre. Heidi opplever å tape verdifull tid til det tredje skiftet da Henrik ikke erstatter hennes kompetanse på dette punktet. Henrik utfører det andre skiftet med glans, men overtar bare delvis ansvaret i det tredje skiftet. Slik blir denne perioden ambivalent for henne.

Saids bruk av permisjonen illustrerer to ulike måter å benytte permisjonen på, som gir ulike konsekvenser for likestillingen. Den første perioden, som jeg har vært inne på, gir begge foreldrene overskudd og feriefølelse. Den oppleves som luksus – noe paret tar seg råd til – og nyter. Det er en *familieorientert likestillingspraksis*. I den andre perioden har Said et reelt ansvar. Han skal følge Stella til barnehagen og bidra til at hun føler seg trygg. Fordi han tar på seg denne oppgaven fullt og helt, kan Synne konsentrere seg om å returnere til i sin krevende stilling. Fedrekvoten letter hennes overgang til arbeidslivet. Hun kan fokusere på jobben i en intensiv oppstartsfase fordi hun vet at Said tar ansvar for datterens tilpasning:

Det var fantastisk at han var i permisjon da jeg begynte på jobb, istedenfor at jeg måtte begynne både med barnehagen og jobb samtidig. Han gjorde all barnehageinnkjøring. Da var han flink! Han kjøpte inn og fikk lister og forholdt seg til det som hadde med barnehagen å gjøre, var på møter. Da hadde jeg så mye med å begynne på jobb igjen, at han tok et enormt ansvar. (...) Han dro ut og handlet inn regntøy, tøfler og matboks. Det hadde jeg ingenting med. Han hentet og leverte i barnehagen, så det tok lang tid før jeg møtte personalet i barnehagen.

Selv om Said har kortet ned på fedrekvoten, har han frigjort Synne for hovedansvaret for barnehageatilvenningen i den kritiske fasen hvor mor skal gjenoppta arbeidet etter et langt opphold. Fedrekvoten gir Synne et legitimt rom til å fokusere på jobben. Sitatet gir et godt bilde på likestillingspotensialet som ligger i ordningen. I motsetning til Heidi frigjør Synne seg fra en kjønnset forestilling om at mor bør være til stede i denne fasen; det emosjonelle ansvaret, og hun frigjør seg fra det praktiske ansvaret i denne situasjonen hvor Said tar fullt ansvar.

Barnehagetilvenningens betydning for likestilling i det tredje skiftet

At fedrekvoten sammenfaller med barnets oppstart i barnehagen er av tvetydig betydning for likestilling i det tredje skiftet. Det er et skille i utvalget mellom de som tar fedrekvoten fullt og helt og de som tar den stykkevis og delt. Fedrene i førstnevnte gruppe er innstilt på og tar full fedrekvote selv om barnet har fått barnehageplass. Holdningen og praksisen viser at dette først og fremst skal være en tid for far og barn. For fedrene som tar den stykkevis og delt blir barnehagetilbudet en konkurrerende omsorgsyter. Hvordan fedrene og mødrene i sistnevnte gruppe forstår en lang tilvenningsperiode, er noe ambivalent. Far får god kjennskap til barnehagen og overgangen blir trygg for barnet. Samtidig uttrykker fedrene at det er legitimt å bruke den resterende tiden til individuelle formål. Heidi antyder at denne tiden ville hun brukt til å «få unna ting» som hopper seg opp i en travel hverdag, men at Henrik i større grad bruker denne tiden til seg selv. Synne impliserer at Said har overført omsorgen for datteren tidligere enn nødvendig, og med dette frarøvet henne noe av tiden med far.

Når det gjelder potensialet for å styrke likestilling i det tredje skiftet, viser resultatene at det kan være utfordrende å praktisere fedrekvoten fullt og helt når barnet har fått barnehageplass, særlig der jobbmagnetismen er sterk. Mange av fedrene synes det er greit at barnet starter i barnehagen før fedrekvoten er over. Dette er et argument for at kommunene kunne åpnet for fleksibel barnehagestart. Slik ordningen er i dag med ett barnehageopptak i året, må foreldrene betale fra og med august selv om fedrekvoten varer til november. Da kan det være vanskelig ikke å benytte seg av plassen og noe av permisjonen blir overflødig. Dette vinner fedres arbeidsgivere på. Barnehagen ser dermed ut til å spise av fars permisjonstid, men samtidig er den en gunstig ordning for en del mødre når far tar hovedansvar for barnehagetilvenningen. Da kan mor i større grad konsentrere seg om det første skiftet i overgangsfasen fra permisjon til jobb. Fedrekvoten skaper et legitimt rom hvor mor kan frigjøre seg fra omsorgsansvaret i det andre og delvis tredje skiftet og konsentrere seg helt om å omstille seg til yrkeslivet. Dette er en vesentlig konsekvens av at fedrekvoten legges mot slutten av permisjonsperioden. Den fungerer som en buffer for mødrene i overgangen til å gå tilbake til full jobb. Det er også motstridende symptomer her som varsler at fedrekvoten får et ad hoc preg i tilvenningsfasen. Fedrene gjør en stor innsats her, men minsker tiden sammen med barnet i hjemmet.

Det er et paradoks at statens velferdsordninger for familien i noe tilfeller oppleves som smør på flesk. Lang permisjon kombinert med sommerferie og ett barnehageopptak i året, gjør at

fedrene som tar ut fedrekvoten mot slutten av permisjonstiden får større valgfrihet enn mødrene når det gjelder i hvor stor grad far skal ta hovedansvaret for omsorg. At fleksibiliteten utfordrer fedrekvotens intensjoner knyttet til likestilling mellom mor og far, levner analysen liten tvil om. Fleksibiliteten betyr at foreldrene bevisst må velge om fedrekvoten skal kunne ha en effekt i forhold til likestilling. En likestillingsorientert fedrekvotepraksis er ikke gitt, men må forhandles fram og bevisstgjøres. Bevisstgjøring rundt fedres ansvarsovertakelse i permisjonen utfordres av velferdsordninger som muliggjør at fedre kan avstå fra permisjon. Mine funn samsvarer godt med Jaana Vuoris (2009) diskursanalyse av motstridende ekspertdiskurser om familiepraksiser i Finland. Uansett om de diskuterte tekstene (ekspertbøker om kjønn og foreldreskap) promoterer en *likestillingsdiskurs* eller en *eksklusiv mødre-som-omsorgsgiver diskurs*, ender fedre opp med en valgfrihet når det gjelder å ta ansvar. For mødrene er omsorgsansvaret en plikt. Ekspertene oppfordrer mødre til å involvere fedre, men ikke presse på for mye. Det er et paradoks, sier Vuori (2009: 60) at likestilling av omsorgsansvaret som hadde til hensikt å øke kvinners muligheter, faktisk ser ut til å ha økt kvinners ansvar. Kvinner har en tendens til å beholde ansvaret hvis fedrene ikke er interessert (Lammi-Taskula 2007).

Nå har jeg vist at barnehagestarten er en situasjon hvor fedrekvoten kan ha et potensial for likestilling i det tredje skiftet, eller hvor far får en erfaring der mor ikke er til stede. I det følgende skal jeg studere hvordan fedrekvoten kan åpne for at fedre tar sosialt ansvar.

5.4 Fedre og sosialt ansvar for barnet i fedrekvoten

Forskning viser at fedre kan ha en mer maskulin og friluftsbasert praksis enn mødre i permisjonstiden (Brandth & Kvande 1998). At fedre oppsøker naturen med barna i pulk og bæremeis, finner jeg eksempler på. Mødrene er også mye utenfor hjemmet i mitt materiale, men det er noen iøynefallende kjønnsforskjeller når det gjelder det sosiale aspektet. I det følgende skal jeg utforske dette nærmere ved å knytte en forståelse av sosialt ansvar til det tredje skiftet.

Integrering i nærmiljøet når far har permisjon

I november 2011 frontet daværende Barne-, likestillings- og inkluderingsminister, Audun Lysbakken (SV), et forslag om å opprette landsomfattende samtalegrupper for fedre i permisjonsperioden. Ideen ble heftig diskutert i nettavisenes debattsider, til dels latterliggjort

av opposisjonen med overskrifter i nedlatende ordelag som «Rent vår fra Lysbakken», «Barnevognsosialisme», «Det reneste sludder» og «Hetser Lysbakkens pappagrupper». Forslaget var allerede forankret i St.meld. nr. 8 (2008-2009). Et kurstillbud var utviklet, og i 2010 utførte Reform (Ressurssenter for menn) i samarbeid med Voksenopplæringsforbundet (VOFO) et pilotprosjekt med papparinger for småbarnsfedre som likestillingstiltak. Nina Jon (2011), seniorrådgiver ved Reform, oppsummerer prosjektet hvor utvalgte temaer dannet utgangspunkt for gruppesamtaler:

Temaene var refleksjoner om farsrollen, permisjon, parforholdet og balansen arbeid – fritid – familie. Vi traff svært godt hva angår innhold, materiale og metode for samtalegrupper for fedre. Den viktigste erfaringen er at helsestasjoner, gruppeledere og deltakere er samstemte om at pappagrupper er et viktig og nødvendig tilbud.

Etter positive erfaringer fra prøveprosjektet, ble papparinger en av de konkrete målsetningene i *Regjeringens handlingsplan for likestilling mellom kjønnene* (BLD 2013). Forslaget gikk ut på å invitere «nybakte fedre til å diskutere ulike sider av det å være pappa og gir fedre mulighet til å få kontakt med andre fedre i samme situasjon» (BLD 2013: 28). Den politiske opposisjonen stilte spørsmål ved om det er statens oppgave å tilrettelegge for fedres kontakt med andre, og i denne forbindelse uttalte Lysbakken i media: «Mens mødre har mange tilbud og mange muligheter til å møtes, så har fedre få slike muligheter i dag. Det å kunne dele erfaringer, få økt selvtillit og ha et sosialt fellesskap i permisjonen, tror jeg er like viktig for menn som for kvinner» (Lysbakken 2011). Uttalelsen må sees i sammenheng med at fedrekvoten på dette tidspunktet var på 12 uker, med en planlagt utvidelse til 14 uker.

Denne debatten foregikk parallelt med min datainnsamlingen. Jeg syntes diskusjonen var interessant, men unyansert. I ettertid forstår jeg, gjennom mitt datamateriale, i større grad hvorfor innspillet fra Lysbakken ble latterliggjort. Her kunne jeg diskutert hegemonisk maskulinitet (Connell 1995); at regjeringens forslag med papparinger ikke fikk gjennomslag blant folket fordi det ikke samsvarte med gjeldende praksis eller ideologi. Noe den offentlige diskusjonen som fulgte i kjølvannet av forslaget bekreftet. Et viktig aspekt ved diskrepansen mellom Lysbakkens forslag og den motbør forslaget møtte, må sees i sammenheng med at det kan være forholdsvis mange fedre som ikke tar fedrekvoten fullt og helt. De som har en 'jobborientert fedrekvotep praksis' har ikke tid til å treffe andre. Disse fedrene tar det emosjonelle ansvaret for barnet, men resten av tiden går stort sett med til å skjøtte jobben. Fedre som tar en 'familieorientert fedrekvotep praksis' har ikke behov for å treffe andre fordi mor er hjemme samtidig. Nøkkelen til behovet for sosialt samvær med andre ser ut til å være

tid, men det er først ved å ta fedrekvoten 'fullt og helt' at fedrene vil ha en sammenhengende permisjon som ligner mødrenes. Derfor vil jeg her studere de fire fedrene i utvalget med det jeg kaller en 'likestillingsorientert fedrekvotep praksis', og utforske hvilke opplevelser de har knyttet til sosialt samvær i permisjonstiden. Relevansen for å gå inn i dette, er at sosiale møteplasser for fedre som er hjemme i «lang» permisjon med barnet kan øke trivsel for far og barn og yte en ekstra mening til permisjonstiden som kan knyttes til sosialt ansvar (Doucet 2001, 2006). Sosialt ansvar studeres som komponent i det tredje skiftet. Jeg vil utforske om en lang sammenhengende permisjon bidrar til at fedrene danner en base for sosial integrering for familien i nærmiljøet. Før jeg går inn på de sosiale aspektene ved fedrenes permisjon, vil jeg kort illustrere det sosiale elementets sterke plass i mødrenes permisjonstid.

Mødrenes sosiale permisjonstid

Mødrene i utvalget tar en langt lengre foreldrepermisjon enn fedrene, omtrent fire ganger lengre, og i større grad sammenhengende. Som en konsekvens av dette, og at de bor i bynære områder, er det svært sannsynlig at mødrene kjenner andre mødre som er i permisjon samtidig. Det sosiale samværet i permisjonsperioden handler om å møte andre mødre i permisjon. Barnet er det sosiale limet. I tillegg utvider mødrene sitt eksisterende nettverk ved å delta i barselgrupper regissert av helsestasjonen i nærområdet. Helsestasjonene sitter med informasjon om hvilke mødre i nærmiljøet som har fått barn samtidig og arrangerer frivillige treff for disse. Dette blir starten på et sosialt nettverk både for mødre og barna. Bianca forteller med glimt i øyet at hennes barselgruppe «var altfor sosial»:

Det var slitsomt for det er veldig stress å komme seg ut av huset med en liten unge til en viss tid og med alt utstyret en trenger i løpet av en dag og holde på å planlegge og sånn der. Så det var altfor sosialt egentlig fordi jeg kjente veldig mange som hadde unge samtidig som også var hjemme, og i tillegg hadde jeg barselgruppe og babysvømming.

Å pleie sosiale nettverk sammen med babyen, her uttrykt ved Bianca, er en omfattende del av mødrenes permisjon. «Det var vanskelig å komme ut av det når folk vet at du *bare* er hjemme, ikke sant?», sier hun, og legger til at hun «nøt det mer første gangen», med det første barnet. Bernt har også inntrykk av at «hun gjorde veldig mye sosialt og hadde planer hver dag, egentlig», i motsetning til egen permisjon som var mer preget av tosomheten mellom far og barn. Fanny og babyen har gått på «babysang» og «babysvømming» og har deltatt i «ei barselgruppe som vi har vært sammen med minst en dag i uka». Barselgruppa ble Fanny kjent med gjennom helsestasjonen. «Vi ble så gode venner alle sammen at vi har møttes veldig masse.» I tillegg møtte Fanny flere mødre med barn som hun kjente fra før.

Disse sitatene illustrerer hvor stor plass sosialt samvær har i mødrenes permisjonstid. Det blir i høy grad prioritert. Barseltreff inngår som en kulturell forventning knyttet til mors praksis i permisjonstiden, og som Bianca erkjenner, kan det noen ganger bli i meste laget, men de fleste mødrene i utvalget balanserer tiden godt for å unngå at det sosiale samværet blir stress. Mødrene har et stort nettverk å ta fra, og de sosialiserer seg lett inn i nye relasjoner ved hjelp av helsestasjonen. Ut fra kunnskap og informasjon fra disse nettverkene søker de mot tilrettelagte tilbud for seg og babyen. De tar et sosialt ansvar for seg selv og barnet som kan styrke familiens sosiale tilhørighet ut over permisjonstiden. I utvalget finnes det ett unntak.

Pernille har ikke vært på noen tilrettelagte aktiviteter, verken babysang, babykino eller babysvømming. Hun er også den eneste av mødrene som ikke deltar på barseltreff eller treffer andre småbarnsmødre i permisjonstiden. Hun forklarer: «Nei, jeg har ikke noe behov for det. Jeg er såpass mye på jobb at jeg har ikke behov for noen sosial setting, egentlig. Jeg har ikke behov for å diskutere småunger. Det har jeg vært gjennom før.» Hun prioriterer i større grad husarbeidet, å komme seg «ut i friluft» med barnet og jobb. De to siste gjøremålene samsvarer godt med fedrene som tar permisjonen 'stykkevis og delt'. De mangler på mange måter 'den langsomme tiden' (Brandth & Kvande 2003) med barnet som gir rom for å søke til aktiviteter på barnets premisser. Jobben er sterkt til stede i Pernilles permisjon. Hun har babyen med på jobb og jobber hjemmefra. Kontakten med jobbmiljøet og det at hun har lang erfaring som småbarnsmor, nå også med ungdommer i huset, gjør at hun nedprioriterer å bruke permisjonen til å etablere nye relasjoner i nærmiljøet. Resten av mødrene i utvalget deltar på flere barneorienterte arenaer.

Fedrenes permisjonstid styrker i liten grad barnas sosiale nettverk

Mødrenes sterke sosiale engasjement i permisjonstiden står i sterk kontrast til fedrenes. Nå skal jeg belyse hvilke erfaringer fedrene som har tatt fedrekvoten fullt og helt har på dette området.

Første gangen var jeg veldig mye i sosial aktivitet, for da hadde jeg tre kompiser som var ute i permisjon samtidig. Da var vi litt sånn mannlig barselgruppe på et vis. Men nå andre gangen hadde jeg ikke noen kjente som var ute samtidig, så da ble det mye mindre av det.

Forrige gang hadde Bernt 16 uker permisjon, mens denne gangen har han tatt ut 14 uker. I begge tilfellene har Bernt tatt ut mer enn fedrekvoten. Paret begrunner valget med at Bianca er stipendiat og vil få et betydelig lønnshopp ved fullført prosjekt. Fars permisjon er med andre ord tilpasset mors arbeidssituasjon. 16 uker er lenge uten kontakt med andre voksne og

Bernt forteller at han jevnlig brukte eksisterende nettverk for å aktivisere seg selv og barnet sosialt i permisjonsperioden. I permisjonen med barn nummer to derimot, kjente han ingen fedre som var hjemme, og hadde ingen tilsvarende sosial kontakt. Han tok ikke initiativ til å utvide sosialt nettverk i nærmiljøet. En lignende historie kommer fram i min samtale med Dag. Dag har vært hjemme sammenhengende i hele fedrekvoten pluss en uke ekstra fordi Dina ville tilbake til jobb tidligere enn først planlagt. Jeg spør om han traff noen andre mens han var i permisjon:

Ikke så mye denne gangen her, men forrige gang gjorde jeg det. Første gangen. Da var vi på sånn barseltreff ..eller ikke barseltreff, det er feil å si det. Det var sånn åpen barnehage. Det hadde de tilbud om der vi bodde før, i barnehagen der, men tilbudet forsvant.

Kunne du oppsøke andre sånne tilbud?

Men jeg gjorde ikke det da.

Dro du dit alene eller kjente du andre?

Den første gangen kjente jeg en annen pappa som hadde pappapermisjon samtidig.

Hvem tok initiativ til å ..

Jeg tror faktisk damene foreslo at det kunne være en mulighet å gå dit.

Var det OK?

Det var veldig OK. Godt å komme seg litt ut.

Dags beskrivelse vitner også om hvor viktig det eksisterende nettverket er for å være sosialt aktiv i permisjonsperioden. Sammen med en annen far oppsøkte han en åpen barnehage³⁸ i nærmiljøet. Selv om denne opplevelsen ga en positiv erfaring, har ikke Dag oppsøkt tilsvarende tilbud i sin andre permisjon. Siden det ikke er lagt til rette for det å stifte nye bekjenskaper for far og barn, må han selv ta initiativet. Han er ikke negativt innstilt til å møte andre i permisjon, tvert imot. Likevel blir det lite sosialt samvær. Funnene tyder på at Lysbakken (2011) har rett i at fedre kan trenge en arena som gir dem informasjon og stimuli til å prøve mer kollektivbaserte aktiviteter i permisjonstiden. Initiativet til å utvikle nye sosiale nettverk for barnet, kommer fra mødrene. Mor overfører sin kunnskap til far og legger til rette for sosial aktivitet. Hun tar det sosiale ansvaret for barnet i fars permisjon.

Frank har hatt 10 uker sammenhengende fedrekvote. Han er fortsatt hjemme på heltid med sønnen i 5 uker avspasering mens Fanny er i full jobb. Jeg spør han hvordan innholdet i hans permisjon har vært i forhold til hennes:

Nei, det tror jeg er ganske likt. Men når det gjelder gjennomføring av dagen tror jeg nok Fanny var flinkere til å planlegge hva hun skulle gjøre, også hadde hun barselgruppe i tillegg som hun kunne benytte seg av.

Overtok du den plassen?

³⁸ Åpen barnehage er et gratis, tilrettelagt tilbud i mange kommuner hvor barn i følge med foreldre kan møtes på gitte tidspunkt, uten forhåndspåmelding.

Nei. Jeg gjorde ikke det. På ingen måte. Det tror jeg heller ingen av de andre [fedrene] i barselgruppa gjorde. Nei, vi har blitt godt kjent med et annet par fra barselgruppa. Han er også i permisjon nå, men vi har på en måte ikke hatt noen stor kontakt på dagtid (smiler).

Frank forteller videre at han savner det å ha kontakt med andre som er hjemme med barn. Turgåing har vist seg å være en viktig aktivitet for fedre hjemme i full fedrekvote, men de uttrykker også et sosialt behov etter å besøke andre fedre i samme situasjon (Håvik 2012). Terskelen for å ta kontakt med ukjente hvor babyen er fellesnevneren, viser seg høyere for fedre enn for mødre. Frank sier:

Vi har hatt noen skiturer med pulk, men da blir det lagt opp sånn at vi må gå ut i duppetiden hans, rundt 11 må vi være i sporet, når han skal sove. Jeg tror han kjeder seg litt når han sitter oppi der, men det har vi fått til et par ganger. Vi fikk også prøvd oss på åpen barnehage for fjorten dager siden. Nå har han og jeg vært på fjellet hele forrige uke, så da ble det ikke noe av, men i morgen skal vi i åpen barnehage igjen. Det synes jeg har fungert greit den ene gangen vi har vært der. Det var Fanny som tipset meg om det. Jeg hadde aldri hørt om åpen barnehage før.

Første del av sitatet speiler det en del av fedrene i utvalget, med unntak av de i mest jobborientert fedrekvotepraksis, bruker permisjonstiden til; å komme seg ut på tur. Det betyr ofte trening for far og frisk luft for barnet, gjerne i forbindelse med barnets formiddagshvil. Frank formidler også at han har ervervet en omsorgskompetanse som gir han trygghet til å dra ei uke alene på fjellet med sønnen. En del spor tyder på at far i større grad oppsøker tosomheten, enn mor. Det kan forstås ved at mors permisjon er lengre, og at fars tosomhet dermed blir tydeligere. Det kan også forstås ut fra at det eksisterer ulike forventninger til hvordan mødre og fedre praktiserer permisjon. Frank uttrykker et ønske om å treffe andre i permisjonen, men tross byens mange møtesteder for barn i permisjon, har han lite kunnskap om disse arenaene. Han har fulgt opp et initiativ fra sin kone om å oppsøke åpen barnehage. Denne erfaringen har gitt mersmak.

«Ja, da jeg kom var det kun mødre og barn, så jeg trodde det var sånn det var. Men etter hvert dukket det opp en tre-fire fedre og.» Han drar tilbake flere ganger. «Jeg fikk snakket med voksne og Filip fikk lekt med unger. Så jeg tror det er godt for oss begge», sier Frank og poengterer at det er fedrene han primært søker samvær med. Han oppdager muligheten for å utvide det sosiale nettverket i permisjonstiden, og tar barnet med i det sosiale livet. Slik blir barna døråpnere for fedre til å bli kjent i nærmiljøet. At den åpne barnehagen er lokalisert i nabolaget åpner for å skape sosiale bånd som familien kan bygge videre på. Far bidrar ved å ta sosialt ansvar. Også i dette eksempelet er praksisen initiert av mor, og det viser viktigheten av å se på statlig initierte pappamøter med et nyansert blikk.

Fjerde far som har tatt fedrekvoten fullt og helt, er Gard. Da Gard ble far for første gang, underviste han på en videregående skole. Før han tok ut ti uker fedrekvote, hadde han 9 uker sommerferie etterfulgt av én uke på jobb, for å få med seg høstens planleggingsmøter. Da vi i løpet av intervjuet kommer inn på hans sosiale omgang med andre i permisjonsperioden, sier han: «Det er litt sånn greie for fedre, tror jeg, at det ikke er noe sånn fellesskap med andre.» Selv om han var hjemme alene i ti uker kjente han ingen andre som var hjemme i fedrekvoten samtidig, og ble heller ikke kjent med noen nye fedre på eget initiativ. «Vi var på lekeplasser og fikk da møtt noen andre barn, men det ble ikke noe sånn fedre-fellesskap.» Gjennom Guros barselgruppe ble paret godt kjent med et annet par, men dette var et vennskap som mødrene drifet. Jeg spør om han savnet et sosialt fellesskap i permisjonstiden, og vi kommer inn på forslaget fra Lysbakken. Gard reflekterer: «Jeg har diskutert det [forslaget til Lysbakken] med noen kompiser. Jeg tror kanskje det er litt annerledes for fedre å sitte der og snakke om (ler) barna våre, jeg vet ikke. Men det er ikke sikkert det er så dumt heller, jeg vet ikke.» Gards refleksjoner antyder at det ikke hører med til fars permisjonspraksis å skulle bli kjent med andre i en kontekst hvor barnet er samlingspunktet. Det kan høre sammen med hva som oppleves som legitimt. Svarene jeg får fra fedre i full og hel permisjon tyder på at denne forestillingen gjerne kan stilles spørsmål ved. «Barseltreff» oppleves ikke like legitimt for far som for mor, både fordi fedre har kortere permisjon, men også fordi det finnes så mange fleksible fedrekvotepraksiser som innskrenker tiden til å utvikle nye sosiale relasjoner. Mangelen på sosiale møteplasser for fedre gir også mødrene et ansvar for å initiere fars sosiale omsorgspraksis ved å holde seg oppdatert og informere.

Aktive og mobile barn i fedrekvoten

Fedrene snakker om at fedrekvoten har vært en travel periode fordi barna sover mindre og er mer aktive og mobile. Slutten av permisjonstiden er veldig forskjellig fra mødrenes første del hvor fortellingene er preget av søvnmangel, nattevåk og ammeproblemer. Men der mødrene etter hvert kommer seg mye ut for å treffe andre mennesker, snakker fedrene om at de kunne ha variert dagene mer og kommet seg mer ut. «Utfordringen er å finne på noe, for da begynte han å bli ganske aktiv. Han gikk da han var ti måneder», sier Gard.

Det kunne ha vært lagt opp litt for at vi fedre kunne ha hatt noe, altså det kunne ha vært et møte på en helsestasjon som det er for mødrene. Det hadde jeg nok syntes hadde vært et bra tilbud fordi det hender at det blir litt lange dager. Spesielt hvis det er litt dårlig vær. Å ligge på magen her og kjøre bil blir litt kjedelig i lengden for min del.

Frank lufter tanken om at han savner et sosialt tilbud som er rette mot han og barnet. Hvis fedrene skal treffe andre i permisjonstiden er det i stor grad opp til dem selv, men mine funn viser at fedrene ikke har det samme nettverket å ta utgangspunkt i som mødrene. Uten sosial omgang med andre kan permisjonen oppleves lang. Fedrenes permisjon mangler en viktig dimensjon som kan føre til at de går lei mot slutten.

Jeg ser effekten av [fedrekvoten] i forhold til å bli kjent med ungen og i forhold til det å bli ordentlig trygg i rollen. Det er uten tvil positivt og verdt det. Det føles bra, men samtidig kjenner jeg personlig at det blir litt langtekkelig, og jeg følte nok veldig behov for å komme meg ut i samfunnet igjen nå på slutten.

Bernts lengsel etter å komme seg «ut i samfunnet igjen» kan henge sammen med at han føler seg mer nyttig og tilfredsstilt når han deltar i det første skiftet, men noe av forklaringen kan også være at han har manglet et sosialt nettverk i denne perioden. Han har blitt godt kjent med barnet sitt, men de har ikke deltatt på noen form for sosial arena. Bernt har ikke utvidet vennekretsen slik Bianca har gjort. Hun har aktivisert seg i mye større grad og med dette styrket og knyttet sosiale bånd som familien, og ikke minst barnet kan ha nytte av.

Fedre står på sidelinjen av sosialt ansvar

Fedrene i dette utvalget er i langt mindre grad sosialt aktive enn mødrene i permisjonstiden. Delvis kan dette forstås ved lengden på mødrenes permisjon. Mødrene har mer tid å fylle og kan derfor både ha større behov for sosialt samvær og større sannsynlighet for å kjenne andre som er i permisjon samtidig. I tillegg får alle mødrene tilbud fra helsestasjonen om å elta i barselgruppe. Slike lavterskeltilbud har ikke fedrene fått. Den massive kritikken mot Lysbakkens pappagrupper kan forstås ved at mange fedre deler opp permisjonen eller tilbringer deler av permisjonen sammen med mor. Slik praksis vil redusere behovet for sosial kontakt med andre. Eller at permisjonstiden blir så full av jobbforpliktelser at tiden ikke strekker til. Her har jeg, derimot, sett på praksiser blant fedre som har tatt fedrekvoten fullt og helt. En praksis hvor nøkkelordet er tid.

Fedrene som tar fedrekvoten fullt og helt savner en sosial arena som utgangspunkt for å danne nye sosiale relasjoner hvor barnet er i sentrum. Fedre omgås gjerne venner fra eksisterende nettverk, hvis disse er hjemme i permisjonstiden (Håvik 2012). Problemet er bare at fedrekvoten er forholdsvis kort og utøves i varierte praksiser. Da blir det mindre sannsynlig at fedre i full og hel fedrekvote har venner som er i permisjon samtidig. Tidligere forskning har vist at fedre kan føle seg ekskludert i sosiale sammenhenger med de minste barna hvor de er

eneste mannlige deltaker (Doucet 2006). Det kan handle om at mødre og fedre stiller ulike forventninger til hverandre og at nybakte mødre snakker sammen ut fra erfaringer med å være småbarnsmor, mens opplevelsen av å være småbarnsfar er noe annet. Det er tydelig i mitt materiale at fedre primært søker andre fedre for sosialt samvær, men at terskelen er høy for å etablere nye sosiale forbindelser.

Mødrene har et bredt spekter av sosiale arenaer å velge fra. Gjennom eget nettverk og via nettverket de introduseres for via helsestasjonen, opparbeider de seg kunnskap om eksisterende sosiale tilbud. Barselgruppene danner et viktig grunnlag for å bli kjent med mødre med barn i samme alder i nærmiljøet. Ved deltakelse bygges sosial kapital. Fedrene som ikke har hatt det samme tilbudet, mangler en vesentlig informasjonskanal om hva de kan finne på sammen med barnet i denne perioden. De er lite oppsøkende og forholdsvis passive.

Fedrene som oppsøker åpen barnehage for å aktivisere barna og seg selv gjør det etter forslag fra sin partner. Funnet viser hvor viktig mødrenes engasjement er for fedrenes sosiale deltakelse. Mødrene åpner porten til det sosiale landskapet familier tilbys i permisjonstiden og legger spiren til fars deltakelse. Siden fedrene mangler dette informasjonsnettverket blir mødrenes ansvar for tilrettelegging av fedrenes permisjonstid viktig. Dette ansvaret knytter jeg til det tredje skiftet. Mor tar sosialt ansvar for barnet i permisjonsperioden, også når far er i permisjon uten henne. Mødrene organiserer i stor grad fedrenes sosiale hverdag, og fedrenes nye bekjenskaper i permisjonstiden begrenser seg til å springe ut av mødrenes nettverk. Mine funn tyder på at det eksisterer få kulturelle forventninger til at fedre skal knytte sosiale bånd i permisjonstiden. Debatten i kjølvannet av Lysbakkens (2011) innspill tyder tvert imot på at fedrenes permisjon i større grad forventes å være preget av individualistiske praksiser. Men med en økende permisjonsordning for far som er hjemme i lang, sammenhengende permisjon, alene, slår disse maskulinitetsidealene sprekker.

5.5 Oppsummerende diskusjon:

Kan fedrekvoten bidra til økt likestilling i det tredje skiftet?

I dette kapitlet har vi sett at ulike fedrekvotepraktiser gir ulike konsekvenser for likestilling i det tredje skiftet. Fedrekvotepraktisene som utkrystalliserer seg i analysen byr på et nyansert og tidligere lite diskutert innsyn i hvordan ansvarsoverføringen for det tredje skiftet, fra mors til fars permisjonstid, pulveriseres av fedrekvotens fleksibilitet. Likestillingspotensialet får

ikke realisert seg. Med fleksibel bruk forsvant noe av det forholdsvis store og sammenhengende mulighetsrommet jeg ville utforske.

En *familieorientert fedrekvotepraksis* er positiv for familien der og da. Paret får tid til å være sammen, men permisjonstiden står i sterk kontrast til hverdagen som venter. Far avlaster mor, men blir ikke utfordret nok til å ta hovedansvaret. Da går han glipp av erfaringsbasert kunnskap og hindres fra å delta i det tredje skiftet. Mødrene beholder regien og fedrene kan «lene seg tilbake». En *jobborientert fedrekvotepraksis* hindrer også fedrene fra å administrere hverdagslogistikken. Fedrekvotepraksisen blir mer en forbigående aktivitet enn en vedvarende del av hans aktivitet. Det er ikke nok å være fysisk tilstede, han må også være mentalt til stede for å få det fullstendige overblikket.

En familieorientert- og en jobborientert fedrekvotepraksis synliggjør at fedres valgfrihet kan gå på bekostning av mødrenes (Klinth & Johansson 2010). Det viser seg i materialet ved at mødrene tar ut feriedager eller organiserer barnevakt når fedrekvoten kolliderer med fars jobb, og ved at mødrene beholder hovedansvaret for barn og hjem hvis paret har permisjon samtidig. At mødrene tar ansvar for å fylle hullene i fedrekvoten når far må jobbe, viser at det øverste praktiske ansvaret for å koordinere hverdagen egentlig ligger på mødrene, selv når far på papiret er i fedrekvote. Til syvende og sist betyr det at disse mødrene sitter med ansvaret for å organisere fedrekvoten. Fedrenes valgfrihet blir mødrenes ansvar. At mødrene har ansvaret i siste instans betyr at de dirigerer balansen mellom familie- og arbeidslivet fra det tredje skiftet. Både nasjonal og internasjonal forskning omtaler mødre som hovedansvarlig for omsorg (Bekkengen 2002; Hochschild 1997; Haavind 2006). Fleksibel fedrekvote synes å endre lite på dette, men lang sammenhengende permisjon for far kan utfordre noe av bildet. I fedrekvoten utført som lang sammenhengende ansvarsperiode mens mor er yrkesaktiv på heltid, får likestillingsidealet virke i praksis. *Full og hel* fedrekvote aktiverer potensialet for far til å tre inn i det tredje skiftet og blir en *likestillingsorientert praksis*. Kontinuerlig alenepraksis styrker fars forståelse av hva det innebærer å ha *ansvaret* for barn og hjem. Kapitlet har vist at valget av fedrekvotepraksis kan være av vesentlig betydning for det videre hverdagslivet med små barn, hvis foreldrene skal fortsette i heltidsarbeid på like premisser: *Fullt og helt* – der fedrekvoten blir et mål i seg selv og far tar reelt ansvar for sin permisjon. Eller *stykkevis og delt* – et puslespill der fedrekvoten blir tilpasset arbeidet eller blir gjennomført som en del av ferien, og hvor mor har ansvaret for å fylle hullene i den fleksible

fedrekvoten. Mine funn tyder på at oppstyking av fedrekvoten kan pulverisere likestillingspotensialet for det tredje skiftet.

De tre fedrekvotepraksisene kan alle forstås som barneorienterte (jf. Bekkengen 2002). Far tar permisjon og er sammen med barnet uavhengig av hvem som har hovedansvaret og hvordan fedrekvoten tilrettelegges. Men i en likestillingsorientert fedrekvote får barnet førsteprioritet i praksis da omsorg og ansvar veves sammen. I tråd med Doucet (2006) vil jeg si at fedrene tar *emosjonelt ansvar* for barna, og emosjonelt ansvar inngår i det tredje skiftet.

Kapitlet viser også et kjønnet *sosialt ansvar* som utøves for barnet i permisjonstiden. Sosialt ansvar, definert av Doucet (2006), knytter jeg til det tredje skiftet. At fedres permisjonspraksis ikke innebærer kulturelle forventninger om å ta sosialt ansvar henger sammen med fedrekvotens vide spekter av fleksible løsninger som minsker behovet for, men derav også utydeliggjør det sosiale elementet fedrekvoten kunne innebære. Det betyr at fleksibiliteten i fedrekvoteordningen ikke bare smuldrer opp fedrenes mulighet til likestilt ansvarsfordeling i hjemmet, men de skyver bort en mulighet til å integrere seg selv og barnet, på fars premisser i nærmiljøet. Fedre i full og hel fedrekvote blir fanget i et maskulinitetsideal som tilsier at fedre ikke driver med oppsøkende integrering i permisjonstiden selv om fedrene med lang, sammenhengende tid hjemme signaliserer et ønske om det. I denne omgang er det mødre som jobber i det tredje skiftet ved å legge til rette for fedrene og barnas integrering i nærmiljøet, men materialet tyder på at dette kan endres ved at flere fedre tar full og hel kvote.

Den stadige utvidelsen av foreldrepermisjonen i takt med fedrekvotens forlengelser og fleksibilitetsmuligheter, har ifølge mitt materiale særlig ført til to strukturelle utfordringer mot å benytte fedrekvoten *fullt og helt*. Det ene er at permisjonsperioden ofte sammenfaller med sommerferien og det andre er at det kan bli en stor overlapp mellom permisjonsperioden og tildelt plass i barnehagen. Fordi Staten tilbyr ett barnehageopptak i året mens barn blir født til alle årstider, vil dette slå ulikt ut i de forskjellige familier. Derimot er det felles at sensommeren innleder det nye barnehageopptaket, og at fedrene stort sett tar ut fedrekvoten mot slutten av permisjonsperioden. At far gjøres ansvarlig for barnets oppstart i barnehagen, har tvetydige betydninger for likestilling i det tredje skiftet. Når barnehagen erstatter deler av fedrekvoten, får den en midlertidig effekt ved at mødre kan legge fra seg tankearbeidet forbundet med barnets oppstart parallelt med egen jobbstart. Tid til barnet og tiden til å erfare det tredje skiftet forvitrer derimot når fedrekvoten minimeres på denne måten. Det framgår

også at lang barnehagetilvenning frigjør mye tid for fedrene, men at denne tiden ikke brukes til å planlegge familielivet. Ved å unnlate å ta på seg det *praktiske ansvaret* for familien, kan fedrekvoten oppleves belastende for den som sitter med ansvaret for å koordinere hverdagen, men mangler tid. Funn tilsier at mødre ville benyttet tilvenningsperioden til det tredje skiftet.

Å hevde at fedrekvoten innehar potensial for økt likestilling i det tredje skiftet, er ikke det samme som å konkludere med at dette er den eneste muligheten. Selvsagt er det mange andre muligheter for far til å opparbeide seg erfaring og ta familieansvar på. Men fedrekvoten er en gylden mulighet. Og den muligheten styrkes ved at far og mor går inn for fedrekvoten fullt og helt og ikke stykkevis og delt. Det kan godt tenkes at disse fedrene i utgangspunktet har mer likestillingsorienterte holdninger eller i sterkere grad identifiserer seg med en barneorientert maskulinitet (Bekkengen 2002), men uansett viser analysen at ved å ta fedrekvoten *fullt og helt* og ikke *stykkevis og delt* ansvarliggjøres far i en tidlig fase som frigjør mor for ansvar. Den både letter mors overgang til det første skiftet og gir mor mer handlingsrom i en hverdag hvor barnet er avhengig av kontinuerlig omsorg. Men hvis fedres permisjon er fleksibel, mens mødres ikke er det i praksis, er den ikke likestilt. Fullt og helt må praktiseres på alle plan – også i det tredje skiftet hvis vi skal kunne snakke om et likestillingspotensial som slår ut i full blomst.

I de kommende analysekapitlene skal jeg studere kjønnsdelingen av det tredje skiftet i ulike situasjoner etter at permisjonstiden er over, foreldrene er i full jobb og barnet i barnehage.

6

Hverdagssituasjoner med konkurrerende krav fra jobb og hjem

I dette kapitlet skal jeg studere forbindelsen mellom likestilling i hverdagslivet og det tredje skiftet, i skjæringspunktet mellom jobb og hjem. Foreldrepermisjonen er over og barna har begynt i barnehage. Fulltidsjobb for mine informanter har i ulik grad innvirkning på familielivet etter hvor mye fleksibilitet jobben tillater i tid og rom og etter hvordan informantene bruker fleksibiliteten i spennet mellom arbeids- og familieliv. Agendaen er å studere hvordan parene koordinerer hverdagen for å opprettholde en balanse mellom arbeids- og familielivets krav. På hvilke måter kommer et likestilt foreldreskap til uttrykk i ulike omsorgsrelaterte situasjoner når vi går bakenfor de synlig likestilte og konkrete oppgavene som utgjør det første og det andre skiftet?

Jeg vil utforske tre velkjente situasjoner for småbarnsforeldre. Disse hverdagssituasjonene er ulike origo hvor balansen mellom arbeidsliv og barneomsorg utfordres. Den første situasjonen er når barna skal leveres eller hentes i barnehagen. Jeg spør hvordan foreldrene organiserer denne situasjonen ut fra sine likestillingsideal.

I den andre situasjonen; planleggingsdag i barnehagen og syke barn, kommer forelderrollen tydeligere i konflikt med arbeidstakerrollen. Her studerer jeg hvilke strategier foreldrene tar i bruk for å opprettholde likestilling i det første og i det andre skiftet, og hvordan disse strategiene kan knyttes til et tredje skift.

Gjennom tredje og siste situasjon viser jeg hvordan familielivet organiseres når en av foreldrene er på reise i forbindelse med jobb. Jeg undersøker om mødre og fedre reiser fra hverdagens forpliktelser på ulike premisser. Samlet kan disse ulike, men omsorgsrelaterte situasjonene gi kunnskap om likestillingens skjulte utfordringer i hverdagen og bidra til synliggjøring av det tredje skiftet.

6.1 Barnehagen: Identitet og moralske forventninger i samspill³⁹

I 2014 hadde 92,6 prosent av alle barnehagebarn i alderen 1-2 år, heltidsplass. Dette er en økning fra 82,1 prosent i 2008 (Utdanningsdirektoratet 2015). Andelen signaliserer kulturell aksept for barnehagen som omsorgsyter, selv for de minste barna. Heltidsplass betyr derimot ikke nødvendigvis at barna er i barnehagen fra den åpner til den stenger, selv ikke i familier med to heltidsansatte foreldre. Når mor jobber heltid deler 58 prosent likt på å hente og bringe barna til og fra barnehage eller fritidsaktiviteter, ellers er det i stor grad mors oppgave (Lorentzen & Lappegård 2009). At ikke flere par samarbeider om utførelsen, er overraskende. Foreldrene i mitt utvalg deler på denne oppgaven, men betyr lik fordeling av det andre skiftet at denne situasjonen er likestilt?

Å kjenne ‘moralsk ansvar’ for barna (Doucet 2006), er synonymt med sosial akseptabel atferd (Ruddick 1990). Å ta moralsk ansvar, speiler verken barnas behov, eller hva som er rett og galt, men hva som forventes av den sosiale gruppen individet identifiserer seg med (Doucet 2006). Menneskers handlinger påvirkes av andres forventninger (Goffman 1992 [1959]). Når gjeldende sosiale normer blir møtt med positive og negative sanksjoner, styres følelsen av tilhørighet (Goffman 1971). Ved å kjenne på og handle med moralsk ansvar, uttrykker foreldrene hvem de ønsker å være. De styrer andres inntrykk ved å manøvrere sine avtrykk (Goffman 1992 [1959]). Moralsk ansvar er et dynamisk begrep hvis innflytelse vil variere med hvilken posisjon individene har, hvem de omgås og hva de representerer. Ulike jobbkulturer, nabolag, vennegjenger, klasse og kulturell bakgrunn vil kunne avle ulike moralske forventninger. Her vil jeg spesielt ta tak i motsetninger mellom yrkespraksis og familiepraksis og se på hvordan kulturelt forankrede kjønnete forventninger spiller inn og utfordrer foreldrenes likestillingsprosjekt.

Når jeg utforsker familiepraksiser i møtet med barnehagen, er begrepet ‘displaying families’ (Finch 2007) et nyttig verktøy. I barnehagen kommer foreldrenes praksiser som yrkesaktive mødre og fedre til syne. Foreldrerollen (i Vesten) er kjønnet (DeVault 1991; Miller 2012), hvor morsrollen især er sterkt definert av sosiale normer (May 2008). Doucet hevder at «moral responsibilities hold the crux of what it means to be a mother or a father» (2006: 201). I hennes studie av hjemmeværende fedre, er det tydelig at ‘moralsk ansvar’ har en annen

³⁹ Deler av dette delkapitlet er utgitt av undertegnede som «When work meets childcare: The competing logics of mothering and gender equality» I: Berit Brandth, Sigtona Halrynjo og Elin Kvande (2017) (red.): *Work-Family Dynamics and the Competing Logics of Regulation, Economy and Morals*. London: Routledge.

virkning på mødre enn fedre. Fedre synes å være mindre sensitive til hvordan andre bedømmer deres omsorgsevne (2006: 184). Doucet forklarer dette med at fedre ikke møter like strenge krav fra omgivelsene som mødre, selv ikke hjemmeværende fedre med yrkesaktiv partner. Slike funn indikerer en 'intensive mothering' ideologi (Hays 1996) hvor idealet om den selv-oppofrende mor vektlegges.

I dagens samfunn er det spesielt mødre som må sjonglere yrkesliv med foreldreansvar (Kirby et al. 2016), noe som kan føre til at også kvinner i eliteposisjoner prioriterer omsorg foran lønnsarbeid (Halrynjo & Lyng 2010; Aarseth 2014). Forskning tyder på at mor, ikke far, forventes å være fleksibel i sin jobb hvis barna trenger omsorg (Brannen & Moss 1991; Halrynjo & Lyng 2009, 2010; Hochschild 1989; Hobson & Fahlén 2009; Miller 2012). Yrkesaktive mødre som av mangel på tid ikke makter å leve opp til idealet om den 'gode' intensive mor, føler skyld og utilstrekkelighet (Hays 1996: 151). Da er stress og tidspress mer framtrepende enn balanse (Miller 2012). Fedre, derimot, kan i større grad fortsette sin karriere uforstyrret (Raddon 2002).

Når yrkesaktive mødre navigerer mellom en 'intensiv mor' ideologi og en 'ideal-arbeider' ideologi kan de annektere en 'extensive mothering' strategi. Denne strategien legitimerer at den 'gode mor' kan opprettholdes tross hennes fysiske fravær ved å sørge for at barna er ivaretatt av kompetente andre (Christopher 2012). Poenget er at mødrene fortsatt bindes til ansvaret for å administrere andres omsorg (Christopher 2012; Miller 2012), mens fedrene fritas forpliktelse.

Ulikestilte forpliktelser kan også tenkes å vise seg i barnehagesituasjonen. Barnehageansatte rapporterer at mødre er mer engasjert i barnets barnehagehverdag ved å stille flere spørsmål, vise mer omtanke, ha større oversikt og i sterkere grad følge opp det praktiske, enn fedre, men også ved å vise mer engstelse (Bø 2010). Slik kjønnet atferd kan knyttes til 'intensive mothering'. Ulikt foreldreengasjement avler ulike forventninger til mødre og fedre, og omvendt, noe som ureflektert kan virke inn på pars målsetting om å praktisere likestilling.

Selv om mødre og fedre deler på å følge barna til og fra barnehagen, og derav har en lik fordeling av synlige arbeidsoppgaver, krever situasjonen mer ansvar og tilrettelegging enn hva som kan måles kvantitativt. Her er det de kvalitative aspektene ved situasjonen som blir interessante. Spørsmålet er om småbarnsmødre og –fedre møter de samme forventningene når

de åpner porten til barnehagen, og hvordan disse forventningene prosesseres og innvirker på foreldrenes likestillingsarbeid.

I det følgende kategoriserer jeg den fysiske hente- og bringesekvensen parene i utvalget deler på, som det andre skiftet. Tankearbeidet som følger situasjonen, som kan knyttes til følelser av moralsk ansvar, utforsker jeg derimot som det tredje skiftet. Hvis kravene til mor og far i barnehagen er motstridende (Bø 2010), selv i en kontekst hvor begge foreldrene arbeider fulltid, er ikke lik fordeling av levering og henting nødvendigvis ensbetydende med likestilling. Situasjonen kan ha flere ulikestilte lag, og her vil jeg løfte fram hvordan mødrene og fedrene opplever ansvar knyttet til barna. Hvordan kan følelsen av moralsk ansvar være av betydning for likestilling i bringe- og hentesituasjonen i barnehagen?

Betyr lik deling av bringing og henting at praksis er likestilt?

Foreldrene i utvalget er bevisst på å dele oppgaven med å levere og hente barna i barnehagen. De fleste gjør det slik «at en leverer og en henter», som Karl sier. Praksisen inngår i deres likestillingsprosjekt og bidrar til at begge kan være i full jobb ved at de ikke må rekke barnehagen i begge ender av arbeidsdagen. En mindre vanlig måte å oppnå en lik fordeling på er å levere og hente sammen. Dag illustrerer: «Vi kjører sammen hver dag, leverer unger i barnehage og skole og kjører en bil.» Paret jobber i samme bedrift, men på atskilte avdelinger.

Lik fordeling viser seg å være bare tilsynelatende likestilt når vi snakker om hvordan praksisen er organisert. Den kan være kvantitativt, men ikke nødvendigvis kvalitativt rettferdig. Enya forteller: «Jeg har gått til jobben om morgenen, og da har han levert i barnehagen. Da har han gjerne kommet 20 minutter for sent på jobb, som han må ta igjen. Derfor har jeg hentet». For Enya blir det vanskeligere å hente inn tapt arbeidstid. «Min henting har vært til stede hver dag, men den har vært litt mer travel og litt mer tungvint enn hans, siden jeg går en halvtime først, mens han kan sette seg i bilen og kjøre, så er han der.»

Selv om paret deler på å hente og bringe barna, blir ikke fordelingen nødvendigvis likestilt i praksis. Paret har glidd inn i et mønster der han kjører bil til og fra jobb mens hun går. Paret har ikke diskutert endringer i den uformelle avtalen. Fordelingstanken som signaliserer en likestilt praksis begrenser seg til det andre skiftet. Å alltid hente barna kan ikke likestilles med å alltid levere i deres tilfelle. Enya uttrykker at deres fordeling på en noe udefinert måte ikke er rettferdig, men ulikestillingen kamufleres av den kvantitativt like fordelingen.

Enya anerkjenner at «Even har litt mer oversikten noen ganger siden han leverer i barnehagen om morgenen», men selv om han leverer barna, overlater hun ikke ansvaret for pakking av barnehagesekkene til han: «Nei, det prøver vi å dele på, for selv om det verken er hans eller min skyld at han leverer i barnehagen, prøver vi liksom...» Hun har ansvaret for de praktiske detaljene knyttet til hentesituasjonen. «Når det er sørpevær» passer hun alltid på å ta «regntøyet med hjem og skylle det til neste dag», slik at det er klart til Even skal levere barna neste morgen. Enya tar alt ansvar knyttet til henting, men frigjør seg ikke fra ansvaret knyttet til levering, selv om levering er Evens oppgave. Hun uttrykker at begge får kompetanse ved å ha ansvaret i hver sin ende av dagen, men likevel involverer hun seg i pakking av barnehagesekkene. Fast fordeling av oppgaver kan ha potensial til å gi fedre mer praktisk ansvar i barnehagesituasjonen (Smeby & Brandth 2013). Det er ikke lett for henne å overlate morgenansvaret til Even når hun er involvert i ettermiddagsansvaret. For henne henger dette ansvaret sammen. Dette gjør at hun ikke kommer seg avgårde til jobb «tidligere», slik vi snart skal se i eksempelet til Dina og Dag.

Mødrene i datamaterialet har hovedsakelig ansvaret for hentesituasjonen. «Som regel leverer jeg om morgenen, og så jobber jeg lengre utover i andre enden», sier Karl. Trond forteller: «Kanskje jeg leverer litt mer på morgenen, og det synes jeg er praktisk. Jeg synes det er praktisk, ja. Det er litt sånn de andre [fedrene på jobben] gjør det og. De leverer og da får vi den samme tiden på jobb. Vi utnytter dagen ved å være der samtidig». Trond jobber i en mannsdominert privat bedrift hvor flere er i småbarnsfasen, men det er sjelden fedrene har ansvar for å hente barn. Mønsteret kan i noe grad bekreftes av forskning som tyder på at arbeidsplassens normer kan legge bånd på fedres involvering i familielivet (Haas & O'Brien 2010).

I motsetning til hovedmønsteret har Dina og Dag en uformell avtale om å bringe og hente barna sammen. Det er praktisk siden de jobber i samme bedrift og kan kjøre sammen, men gradvis har det begynt å vokse fram en ny fordeling. «Nå har vi hatt en periode hvor Dina har levert oftere i barnehagen av en eller annen grunn», sier Dag. Han forteller at når han kommer seg tidnok på jobb, klarer han bedre å sette grenser mellom jobb og hjem. Derfor har han begynt å ta bussen hjemmefra før Dina og ungene er klare til å dra. «Der er jeg ganske flink», sier han, og legger til at «der er vi ganske forskjellige, Dina og jeg. Hun tar med seg ting [hjem] og sitter og jobber litt, men hun har en mer krevende jobb enn meg. Hun er leder for

en hel avdeling, og det krever mye mer enn det jeg gjør.» Dina forteller hvordan morgenen ofte arter seg:

De mest stressfulle periodene av en dag er om morgenen. Særlig hvis noen slår seg vrang og noe går galt, hvis ikke alt går strømlinjeformet. Det er i leveringen når vi føler vi er for sent ute, igjen. Da blir det fort sånn: 'Skynd dere! Vi er for seint!' Jeg blir utålmodig hvis jeg må vente, og han blir sur (...) Han blir stresset, og det er sikkert derfor han har tatt bussen noen ganger for å slippe alt dette her. Også er det [stress med] henting hvis vi er litt sent ute. Da må det skje fort og det må ikke være kø. (...) Den ene kan hoppe av og gå i barnehagen mens den andre drar til SFO. Eller den ene kan hoppe av i barnehagen og den andre dra hjem og begynne på middagen. Vi har parkeringsplass i nærheten av jobb, så vi springer ned dit og bruker noen minutter der, så setter vi oss 'OK, vi klarer det i dag og'.

Tiden strammer seg til både morgen og ettermiddag på vei til barnehagen. Dina «føler veldig på at min yngste har en veldig lang dag i barnehagen», og denne følelsen bidrar til at hun sjelden jobber overtid. Dette til tross for at hun ofte opplever «at når klokka begynner å nærme seg fire så: 'å nei, jeg blir ikke ferdig, men nå må jeg bare avslutte'». Som avdelingsleder erfarte hun også at «møtene ble lagt til slutten av dagen» og ble ikke avsluttet slik at hun kunne gå klokka fire for å rekke barnehagen. «På slutten av møtene måtte jeg bare gå. Jeg gikk glipp av noe hele tiden», forteller Dina. Både Dina og Dag vil hjem til barna ved arbeidsdagens slutt. Dag sier det «handler om å få sett ungene før de skal legge seg». Tiden mellom henting og legging er relativt kort og som Dag poengterer: «ganske verdifull». Ved å løse seg fra ordningen paret har om å hente og levere sammen, klarer han å organisere tiden han har på jobb bedre. Dina på sin side sier: «Jeg har aldri tatt buss for å komme tidligere på jobb. Da har jeg heller sittet og jobbet kvelden før og vært med på leveringen. Der er det litt ulikt. Han tar litt buss og jeg står for leveringen og kommer av og til litt senere på jobb». Dags nye strategi forlenger arbeidsdagen slik at han unngår kveldsarbeid, men Dina gjør ikke det. Jeg lurer på hvorfor og spør om hun noen ganger tenker på å ta bussen:

I starten var det litt sånn, 'Ja (oppgitt), nå skal han stikke av igjen (ler). Det er jo godt å bare stå opp og tenke på seg selv og dra av gårde også skulle jeg gjøre alt. Da var det sånn at 'Nei, du skal jammen meg stå opp tidlig og hjelpe til så mye du kan med ungene med påkledning, matpakkelaging og sekker, og alt dette her, og så stikke av. Men han har jo gjort dette noen ganger da, og jeg har sett at jeg får det til. Jeg er ganske effektiv. Når jeg er alene er jeg mer effektiv, og ser at jeg ikke kommer senere på jobb.

Hvorfor tror du at du er mer effektiv når du er alene?

Nei, da styrer jeg alt selv. Da organiserer jeg det helt selv og må ikke vente på han.

Først ble Dina irritert da han brøt avtalen om å levere og hente sammen. Det kjentes urettferdig. Etter hvert har hun lagt fra seg irritasjonen. Hun opplever å mestre situasjonen bedre på egen hånd og har godtatt den nye fordelingen. Samtidig erkjenner hun at Dags brudd

med morgenansvaret betyr at hun legitimt innenfor 'likestillingsavtalen' kan løsrive seg fra hentesituasjonen. Istedenfor avbryter hun arbeidet, deltar i hentesituasjonen og gjenopptar arbeidet etter at barna er lagt. Slik kombinerer hun jobb og hjem uten at jobben går ut over tiden med barna og de forventninger hun har til seg selv som mor. At hun ikke ønsker å frigjøre seg fra ansvaret i hentesituasjonen tyder på å være et kjønnet fenomen, noe jeg skal gå nærmere inn på i neste underkapittel. Kjønnede forventninger til mødrene løser også fedrene fra ansvar slik at fedrenes omsorgsforpliktelser i større grad kan tilpasses yrkeslivet. Dina illustrerer vanskelighetene med å løsrive seg fra det emosjonelle og praktiske ansvaret for barna som mor. Vi har sett den samme tendensen i eksempelet med Enya. Heller ikke hun klarer å løsrive seg fra ansvaret for barna om morgenen selv om paret har avtalt at Even leverer barna. Enya kunne løsrevet seg helt fra morgenansvaret, som Dag, men gjør ikke det.

Dina «pakker sekkene til ungene og følger med på sekkegreiene». Hun ser at «han plukker med seg hvis det er bløte ting, men stort sett er det jeg som pakker. Jeg har nok mer total kontroll på hva som ligger der. Om vi plutselig får med oss en ulltrøye hjem som har ligget i skiftetøyet, trengs det en ny ulltrøye i morgen. Den er det ikke så ofte han catcher.» Det er Dina som «avtaler når det er tid for samtaler» i barnehagen. «Det er jeg som avtaler tid og sender melding til han og spør om det passer og sånn.» Når det gjelder å ta *praktisk ansvar* for barna i hverdagen sier Dag at «hun har en driv eller et eller annet som gjør at hun bare tar oppgaven, kanskje før noen får tenkt seg om så er hun på». Dette praktiske ansvaret var jeg så vidt inne på både i forrige kapittel og i dette kapitlet. Vi har sett at Said tar fullt praktisk ansvar for barnet ved barnehagestart, men dette ansvaret har en tendens til å falle tilbake på mødrene. Forskning har vist at fedre ikke har problemer med å utøve praktisk ansvar knyttet til barnehagen, men det aktiveres først når mødre ikke er til stede og det blir far som vil kjenne konsekvensene ved dårlig planlegging (Smeby & Brandth 2013). Det framgår av analysen at å koordinere barnas hverdag også i stor grad handler om å ha kontroll og oversikt over alt fra avtaler som angår barnas hverdag til å ha oversikt over barnas eiendeler. Dette praktiske ansvaret er også mentalt. Det krever en god del tankevirksomhet som fedrene i mindre grad har befatning med. Selv om mødrene bare er innom barnehagen i den ene enden av dagen, beholder de som regel den totale oversikten. Funnet støttes av Bøs (2010) forskning. Det praktiske ansvaret mener jeg må være en del av det tredje skiftet. Ansvaret forblir et usynlig ulikestilt merarbeid uberørt av den likestilte oppgavefordelingen i det andre skiftet. I neste avsnitt undersøker jeg dette nærmere ved å gå dypere inn i hentesituasjonen.

Symboltung hentesituasjon – for mødre

Hovedmønsteret er at mødrene har ansvaret for å hente barna i barnehagen. Både fordi de ønsker det, men også fordi fedrene i mannsdominerte jobbkulturer forhindres fra å hente. Når jeg spør Enya om hun kjenner tidspress i hverdagen, gir hun et svar som åpner for å studere den kvalitative meningen av hentesituasjonen: «Det er ganske tydelig på avslutningen av arbeidsdagen min. Å avslutte i tide og komme av gårde og gå i barnehagen for å rekke det (...) Jeg synes jeg alltid skynder meg hjem fra jobb.» Videre forteller hun:

Jeg har alltid ønsket å kunne være der 20 minutter før, eller litt før enn det jeg er. Jeg kjenner at jeg løper til barnehagen, og at jeg da ikke er så opplagt som jeg skulle når jeg kommer og henter. Jeg stresser av gårde for å komme i tide. Jeg skulle ønske jeg kom i rolig tempo og i god tid. Ikke sånn *akkurat*. For det har jeg følt, at det har vært sånn akkurat-opplegg. Det har jeg fått dårlig samvittighet for.

Enya kommer alltid før barnehagen stenger, men hun er aldri blant dem som henter «tidlig». Fortellingen hennes tyder på at hvis hun hadde mer fleksibilitet i jobben, ville hun brukt den til å hente barna tidligere. En slik praksis er vanlig blant mødrene i utvalget. For Enya, som er psykolog, er det vanskelig å hente tidligere, både fordi det tar tid å gå til barnehagen, fordi hun stempler inn og ut sin arbeidstid, og fordi hun har taushetsbelagte arbeidsoppgaver som ikke kan tas med hjem. Samlet gir dette henne lite fleksibilitet i hentesituasjonen, noe hun opplever mentalt krevende. Even, som leverer om morgenen, kjenner verken på tilsvarende stress mot slutten av arbeidsdagen eller belastningen av å risikere å hente barna sist. Likevel fortsetter Enya å ha ansvaret for hentesituasjonen. Hos Heidi og Henrik er det oftest Henrik som både leverer og henter i barnehagen fordi han jobber i samme bydel mens Heidi jobber på motsatt side av byen og må ta to busser for å komme til barnehagen. Likevel kjenner Heidi på «en ubalanse [mellom jobb og hjem] når jeg tenker på når vi henter henne, og jeg prøver å hente henne, jeg hentet henne halv fire i går. Jeg er redd for at det blir senere, at ettermiddagene blir for korte, at hun blir for lenge i barnehagen». Selv om det er upraktisk for Heidi å hente, så gjør hun det hvis hun har anledning til å hente datteren «før» mannen. Barnehagehenting har en magnetisme som trekker til seg mødrene.

Tankene Heidi og Enya formidler rundt henting er så vanlig blant mødrene, at jeg tolker de å være et uttrykk for en morsidentitet. I henteseansen er det synlig og tydelig hvem som henter «tidlig», men det settes ikke i sammenheng med hvor tidlig barnet ankommer barnehagen om morgenen. Katrine beskriver:

Kanskje det er hakket mer stressende på ettermiddagen for å få hentet i rimelig tid. Fordi du har det der klokkeslettet. Jeg misliker veldig sterkt å hente henne når hun er den siste som er hentet. Jeg har en veldig sperre på at det skal være før fire. Jeg liker ikke å komme etter fire. Jeg kjenner litt på den dårlige samvittigheten at jeg ikke kan hente henne før. Hun er bare ett år, og det å ha så fryktelig lang dag i barnehagen selv om hun har to sovedupper, eller kanskje det har blitt én nå. Jeg har dårlig samvittighet for at hun må være så lenge i barnehagen. Det er nok den der hentesituasjonen på ettermiddagen jeg synes er mest stressende.

For mange av mødrene handler stresset rundt hentesituasjonen om dårlig samvittighet. Følelsen av å ha for lite tid med barnet gnager. Selv i de tilfellene hvor barnet er uthvilt og barnehagedagen veksler mellom hvile, lek og omsorg, og hvor barnet er levert senere enn de fleste andre, har hentetidspunktet en viktig symbolsk betydning for mødrene. Mødrene signaliserer at det er stigmatiserende å være den som henter sist. Ingen vil være den, men Enya er det ofte fordi hun er tvunget til det. Hun kjenner på denne utilfredsstillelsen hver ukedag. Det er interessant å merke seg at å hente 15-20 minutter «før», har så stor symbolsk betydning for mødrene. Jeg tolker det slik at mødrene bærer et moralsk ansvar for denne situasjonen, et ansvar som kan være mentalt belastende å kombinere med full jobb i en setting hvor likestillingsidealet står sterkt.

Kjønnede forventninger til foreldres atferd i barnehagen

Belastningen mange av mødrene kjenner på ved ikke å hente tidsnok belyser at det eksisterer kjønnede forventninger til foreldres møte med barnehagen, som Bø (2010) hevder. Kjønnede kulturelle forventninger uttrykkes også i situasjoner hvor jobben trenger inn i barnehagen. Her beskriver Tonje hvordan hun opplever å få en viktig jobbtelefon mens hun henter tvillingene:

Jeg føler mest på Tårnfrid-følelsen der jeg kommer trippende inn med høyhæla sko og i skjørt, og litt stresset hvis jeg samtidig prater i telefonen på vei inn i barnehagen eller får en telefon mens jeg sitter i barnehagen. Det var her en dag jeg kom for å hente, og da var det akkurat en [krise]. Jeg måtte bare ta den samtalen, og tar den i garderoben mens jeg kler på begge guttene, får dem ut i vogna, vinker til personalet og fortsetter samtalen hele veien hjem. Da føler jeg litt sånn... jeg måtte beklage overfor barnehagen dagen etterpå. Det er jo uhøflig overfor dem og. Altså vanligvis skal du snakke om hvordan dagen har vært. 'Jeg beklager! Jeg klarte ikke å la være. Jeg måtte bare ta den telefonen'. Jeg føler meg litt sånn, for det virker som om de andre foreldrene har mye mer tid. Men de har bare ett barn.

Ved å beskrive Tårnfrid⁴⁰-følelsen signaliserer Tonje at det kan være mentalt utfordrende å kombinere morspraksis med yrkespraksis, spesielt i tilfeller hvor praksisene kolliderer og

⁴⁰ Tårnfrid, komiker Otto Jespersens karakter, symboliserer karrierekvinnen som strekker seg langt for å kunne kombinere rollene som konsernsjef og mor. Dette fører ofte til kreative løsninger uforenelig med idealet om god barneomsorg. Sketsjene med Tårnfrid får fram kontrasten og konflikten som kan oppstå mellom disse to rollene,

hennes prioriteringer synliggjøres for andre. Tonje ser seg selv utenfra; en karrierekvinne som lar jobben gå på bekostning av barna, eller retttere sagt; hvordan andre kan oppfatte det slik. Hennes morspraksis er på 'display' (Finch 2007). Familiepraksiser kommer til uttrykk og får betydning for en selv og andre ved å framvise (display) hva familien representerer (Finch 2007). Flere dimensjoner kommer på 'display' i Tonjes fortelling. I denne sammenhengen sammenligner Tonje seg verken med kolleger eller ektefelle, men med andre i relasjon til barna som kan 'se' hennes konflikthåndtering. Sitatet underbygger en likestilt livsstil som får ulik mening i ulike situasjoner ut fra hvem som 'ser' likestillingen. Anerkjennelse, også fra barnehagepersonalet, framstår som viktig for å oppnå flyt mellom to i mange sammenhenger uforenelige arenaer, spesielt for henne som mor. I denne situasjonen kommer hennes yrkespraksis ufrivillig på 'display', og det skaper en mental belastning i hentesituasjonen hvor det er sterke forventninger til en tilstedeværende morspraksis. Tårnfrid framstår ikke som et ideal i barnehage-settingen.

Et lignende eksempel illustreres i en situasjon hvor Synne⁴¹ og Said er invitert til Lucia-feiring i barnehagen:

Synne: Jeg kledde henne i hvitt og hadde noe sølv rundt. Så skulle hele familien gå bort [til barnehagen] for å se på, også rakk ikke du det. Jeg hadde med Samira, Sander og Sam, og du stod utenfor og snakket i telefonen (ler) og gikk fram og tilbake. Husker du det? Du rakk ikke toget, ingenting. Du stod og snakket i telefonen, på utsiden.

Said: Det stemmer det. Jeg fikk en telefon.

Synne: Og det er den eneste Lucia-feiringen vi har hatt.

Said: Ja, og da jeg kom inn, så var det over. Ja. Jeg måtte ta den telefonen.

I motsetning til Tonje, smiler Said og Synne av episoden hvor Said får en viktig jobbtelefon under barnets første deltakelse i Lucia-toget. Synne har forberedt begivenheten med å kle datteren i forventet kostyme, og har samlet alle søsknene til en familieopplevelse. Hun er tydelig skuffet over at Said ikke legger samme mening i situasjonen som henne, men ler skuffelsen bort, kanskje fordi hans mangel på engasjement er forventet når det oppstår konflikt mellom jobb og barn.

At Tonje og Said tar en viktig jobbtelefon i barnehagen, i en situasjon hvor barnet er i sentrum, er ikke det interessante her. At dette kan skje, har de fleste foreldrene i fleksible

og setter den så på spissen at noen hevder den har forsterket ordet karrierekvinnens negative konnotasjoner (se intervju med Spekter-direktør Anne-Kari Bratten i VG 08.03.2014). Hvis barnets far, en like travel fredsmegler, hadde blitt karikert på samme måte, ville det neppe blitt noen karikatur.

⁴¹ Synne har et barn, men er gravid med nummer to under intervjuet med henne. Said har to barn fra før som bor hos dem halvparten av tiden. Sitatet er fra intervjuet med Said hvor Synne var til stede, og hadde født sitt andre barn.

jobber forklart som selve premisset med fleksibiliteten. De må være parat når jobben krever det, men til gjengjeld kan de bruke fleksibiliteten til å følge barna til tannlegen i arbeidstiden og lignende. Derimot er det interessant hva denne fleksibiliteten koster dem mentalt når barnet opprinnelig skulle prioriteres. Mens Tonje slites i spennet mellom konkurrerende forventninger som mor og yrkesaktiv, gir ikke Said uttrykk for å kjenne krysspress fra ulike hold. Det kan handle om kjønnede kulturelle forventninger som gir Tonje et moralsk ansvar Said er fritatt fra. Tonje får skyldfølelse og føler seg utilstrekkelig som mor, spesielt overfor barnehagepersonalet. Hvordan andre ser henne som mor, er av betydning her. I intervjuet med Tonje, og i intervju med andre foreldre, antyder intervjupersonene at det ikke er like belastende å få en jobbtelefon mens man er hjemme med barna, selv om kolleger eller kunder kan høre barna i bakgrunnen. Det er situasjonen hvor barnehagepersonalet og andre foreldre får innblikk i hvordan jobben kan komme i konflikt med barnet, som er belastende. I disse eksemplene ser vi hvordan dette moralske ansvaret for barna rammer mor sterkere enn far, og jeg tenker at dette ansvaret i større grad gir mødre en mental byrde hvis jobben ofte trenger inn på barnehagearenaen. Eksemplet omfatter også et relasjonelt aspekt som jeg skal studere nærmere i neste avsnitt. Said kan velge bort ansvaret for at barnet blir sett fordi Synne er til stede både fysisk og mentalt.

Likestillingspotensial i et relasjonelt perspektiv

Det generelle bildet er at mødre opplever at fedrene ikke legger samme følelser i hentesituasjonen, noe som blir spesielt tydelig når paret henter sammen. Tonje beskriver:

Når vi henter sammen er det alltid jeg som kommer først. For jeg kan ikke komme fem på halv fem. Det føler jeg på. Men det er litt sånn i respekt for andres arbeidstid. For jeg vil de skal kunne gå hjem halv fem. Det er jeg opptatt av, å ikke komme over halv fem. Det har jeg aldri gjort noen gang i barnehagen. For de skal få gå hjem. Men han kan hente fem på halv fem.

Her legger Tonje mer vekt på barnehagepersonalet enn barna i forklaringen på hvorfor hun henter tidligere enn mannen. Hun antyder at de som henter sist bestemmer når de ansatte kan gå hjem. Hvis alle andre henter tidligere, blir dette et krevende ansvar å bære. Når Tonje og Trond henter sammen, tvinges de til å koordinere tidspunktet, og her blir forskjellene i deres praksis tydelig. Trond sier:

Tonje kan sikkert skrive under på at hvis vi henter sammen, hender det at hun...det er ganske greit for henne å gå dit fra byen, mens jeg må kjøre og da hender det at det kan være litt kø av og til. Da er det sånn at jeg vet på en måte at hun kommer dit før det stenger, men jeg er kanskje ikke sånn at jeg da prioriterer å komme først, så da hender det

at jeg kanskje kommer dit senere enn jeg skulle. Og det kan være litt irriterende. For da har hun kanskje blitt stående ute i regnet og ventet på at jeg skulle komme.

Av praktiske årsaker har paret hentet og levert sammen, særlig før tvillingene lærte å gå. Fra Tronds utsagn kan vi lese at Tonje er ansvarlig for at barna hentes tidsnok. Hun kjenner også ansvar for de ansattes arbeidstid. Han har ikke samme ansvarsfølelsen og stresses ikke mot slutten av arbeidsdagen fordi han vet at hun sørger for at barna blir hentet. Det er ikke snakk om mange minutter, men disse minuttene gir henne et daglig ansvar han fritas fra. Fenomenet er relasjonelt. Hovedmønsteret er at mødrene fritar fedrene for ansvar ved å ta det moralske ansvaret innover seg, men det finnes unntak.

Paul og Pernille har to barnehagebarn sammen. I tillegg har de to store barn hver med tidligere ektefeller. Paul pendler og er borte to-tre dager i uka. Disse er lange arbeidsdager, men når han jobber på kontoret i byen, er det ofte han som henter, og da henter han barna tidligere enn hva Pernille bruker å gjøre:

Pernille liker å løpe til jobben, og drar først i barnehagen. Når jeg er i byen er det jeg som henter i barnehagen, og da slutter jeg tidlig. Jeg har diskutert det litt med Pernille og jeg synes det er litt ... ungene er jo i barnehagen rundt syv, og hentes fire eller kvart over. Det er en veldig lang dag. Så når jeg er i byen slutter jeg gjerne klokka tre eller kvart over tre. Da handler jeg først middagen hvis det er behov for det, så drar jeg i barnehagen og henter ungene.

Bevisst reduserer han lange barnehagedager, men sier det ikke er av dårlig samvittighet. Han vet barna trives, men har gjort seg noen tanker om at barna har lengre arbeidsdager enn foreldrene. Temaet har han tatt opp med Pernille: «Jeg har sagt til henne at jeg synes ungene er litt lenge i barnehagen, på dagtid, men det er ikke noen problemstilling som fester seg hos henne». Sterke kulturelle føringer knyttet til morsideologi (Hays 1996; May 2008; Miller 2012) kan forklare hvorfor Paul først prøver å spille ballen over til Pernille, men hun tenker verken på å trappe ned eller hente barna tidligere. Pernille er i midten av 40-årene. Hun jobber i et mannsdominert miljø i et stort konsern med ansvar som er «litt større enn jeg hadde sett for meg», og med en ektemann som er borte flere dager i uka gir hun seg ikke anledning til å kjenne ansvar for om barna hentes senere enn andre barn. Hennes strategi kan også si noe om at det i enkelte arbeidsmiljø er vanskeligere å være fleksibel i hentesituasjonen, som vi har sett i Enyas tilfelle hvor fleksibiliteten mangler, men kanskje også i arbeidsmiljø hvor få eller ingen andre har ansvar for å hente barn. «Jeg er eneste dama i et mannsdominert miljø, noen er også ungarer og har en annen prioritering. Det påvirker nok sikkert det litt, at da skal ikke jeg gjøre det noe dårligere enn dem», sier Tonje og bidrar til en forståelse av Pernilles

situasjon. Nettopp den sterke jobbidentiteten i samspill med ens kolleger bidrar til en løsrivelse fra kulturelle forventninger til mor, og Pernille lar karrierelogikken dominere. Likestilling i det første skiftet, på en mannsdominert arbeidsplass, lar seg vanskelig forene med ulikestilte forventninger i hjemmet, og her velger Pernille brudd med kjønnede forventninger til henne som mor, men det er ikke dermed sagt at hun ikke kompenserer for dette bruddet på andre områder.

Pernille er bevisst på at hun har en erfaring yngre mødre ikke besitter. Hun sier at hun nesten synes synd på dagens småbarnsmødre og at hun ikke ser på seg selv som en. «Jeg nyter utrolig mye mer å ha små unger i dag. Jeg har en karriere, og en jobb jeg trives utrolig godt i. Derfor kan jeg mye lettere regulere hvor mye energi jeg må legge ned i forhold til ... jeg har erfaring og trygghet nok til å si at jobb er jobb og fritid er fritid, og barna er prioritert i fritiden». Hun mener mange foreldre stresser i hentesituasjonen for å rekke kveldsaktiviteter, også med de minste barna. Hennes erfaring gjør at hun nyter ettermiddagene sammen med barna ved å velge bort organiserte aktiviteter til barna begynner på skolen.

Selv om Paul prøver å hente barna tidligere når han har anledning, er det Pernille som henter mest og alltid leverer.

Hvis vi skulle levd etter sånn at det er 50 prosent meg og 50 prosent deg, så har vi det ikke sånn. Hvis du ser på det å gå til barnehagen, men kanskje mest det å hente, så gir det meg ganske mye. For da tusler vi kanskje på butikken for å handle, og da kan det godt ha gått en time fra jeg kom til barnehagen til vi er hjemme, men da har jeg ...

Det stresser ikke deg, med den middagen som skal på bordet?

Nei. For da har vi brukt tiden sammen. Da har vi tatt det som en tur.

Pernille, som Tonje, har vært en travel og stresset småbarnsmor tidligere. Begge har opplevd å gå på en kraftig smell da de var yngre. Pernille gjentar flere ganger gjennom intervjuet at hun tror det er vanskelig å unngå stress uten erfaring. Nå snur hun det som kunne ha vært en belastning til noe positivt. Hun har en krevende arbeidsdag som hun strekker som de fleste fedrene i utvalget. Hun drar ikke «tidligere» fra jobben for å rekke et symbolsk klokkeslett og får heller ikke dårlig samvittighet av å hente sist, men når hun henter er hun fullt tilstede for barna. Lang erfaring med å kombinere barn og jobb, gir henne en trygghet til å vise fram (display) andre morspraksiser enn omgivelsene forventer. Hun finner sin balanse ut fra hva som fungerer fra hennes posisjon, hvor yrkesidentiteten er sterk. At hun ikke bekymrer seg for om barnehagedagen blir for lang, fører derimot til at Paul begynner å kjenne på et ansvar her. Samspillet parets i mellom utfordrer normative strukturer og fører til endring.

Firebarnsmoren Tonje forteller heller ikke om dårlig samvittighet overfor barna, som mange av de andre mødrene gjør, men det kan forklares med at hun har tvillinger på samme avdeling som har selskap i hverandre. Hun markerer også kontrast til de andre foreldrene ved avdelingen når hun framhever at de er «førstegangsførelde». Med dette uttrykker hun at hennes alder og erfaring gir henne en trygghet som gjør at hun i mindre grad enn andre tilpasser sin morspraksis andres forventninger. Hun anerkjenner med dette eksistensen av kulturelle forventninger til henne som mor, men i dialog med seg selv om å ta avstand fra «dagens mødre», legitimerer hun sin egen manøvrering. Erfaring gir mødre selvtillit til å redefinere kulturelle forventninger (Miller 2007). Denne tryggheten styrkes med antall barn, også fordi knappere tidsressurser umuliggjør å innfri morsskapets moralske forpliktelser fra lederposisjoner i det private, mannsdominerte næringslivet. Tonje, som er i en slik posisjon, undres over hvordan andre foreldre i full jobb kan hente barna sine før fire.

Noe av forklaringen er det spor av i datamaterialet. Blant førstegangsmødrene er tendensen et sterkere savn hjemover enn blant de som har flere barn, noe Synne uttrykker her:

De dagene han henter i barnehagen kunne jeg jobbet lengre, men jeg har ikke lyst. Jeg vil hjem. Da lengter jeg etter babyen min og har lyst til å dra hjem og har ikke lyst til å sitte på jobb (...), men det betyr at jeg må ta det [jobben] igjen senere på kvelden.

At savnet er spesielt uttrykt blant førstegangsmødrene, kan forklares med at det er mindre arbeidskrevende hjemme med ett barn enn flere. Savnet, som også Dinas fortelling i starten av kapitlet gir eksempel på, kan også knyttes til kulturelle forventninger til morsrollen. Vi har også sett noen mødre bryte med sosialt konstruerte oppfatninger av hvordan morsrollen bør utøves, og i slike brudd ligger potensialet til endring. Først ved å bryte normene blir ansvaret synliggjort som kjønnet og kan derav inngå i likestillingsarbeidet ved at også fedrene tar ansvar. Så lenge mødre og fedre tar for gitt at det mentale ansvaret for barna er hennes, vil derimot status quo trolig opprettholdes. Både mødrene og fedrene sier at de begrenser overtidsarbeidet i småbarnsperioden, som Karl sier: «Jeg har ikke noe mål om å være mest mulig på jobb. Jeg har egentlig mål om å være mest mulig hjemme, selvsagt.» Likevel bruker mødrene i større grad sin fleksible arbeidstidsordning for å hente «tidligere» i barnehagen, eller får dårlig samvittighet hvis de mangler fleksibiliteten til å gjøre det. Funnet signaliserer at det er en større motsetning mellom yrkesrollen og foreldrerollen for mødrene enn for fedrene, og at mødrene former hva morsrollen skal innebære etter erfaring med hvordan de to rollene best kan kombineres.

Oppsummerende diskusjon:

Barnehagesituasjonen - et tema for likestilling i det tredje skiftet?

Å dele ansvaret for bringing og henting av barna i barnehagen, er en selvsagt del av utvalgets likestillingspraksis. Denne synlige praksisen hører med til det andre skiftet. Mindre synlig og lite diskutert blant parene, er det at situasjonen har ulik betydning og stiller ulike krav til mødre og fedre. Mødrene har et usynlig ansvar for barnehagesituasjonen, et meransvar jeg knytter til det tredje skiftet.

Hentesituasjonen er spesielt symboltung for mødre. Mødrene har internalisert et moralsk ansvar som gjør at de, hvis de har muligheten til det, i langt sterkere grad enn fedrene benytter sin fleksible arbeidstid til å hente barna «tidligere». Til tross for, eller kanskje nettopp derfor, har mange av parene en praksis hvor han leverer og hun henter. Hun kompenserer for full dag i det første skiftet ved å foreta den symbolske handlingen det er å hente barnet «tidligere». Dette fenomenet kan knyttes til det Bloksgaard (2009) kaller kvinners tendens til å prioritere familievennlighet foran karriere. Kvinner gjøres ansvarlig for balansen når jobb og hjem kombineres (Haavind 2006). Noen mødre får aldri hentet tidlig nok, mens andre har en mental grense ved et bestemt klokkeslett. «Tidligere» er et relativt begrep. Et mangfold av synspunkter fra barnehagelærere om hvor lange dager barna bør ha i barnehagen, signaliserer at det ikke finnes noe fasitsvar og at tid er kulturelt og sosialt forankret (Johansen 2009). Likevel er det å hente i «god tid» ganske unisont positivt for mødre i utvalget. Følelsen av riktig hentetid er symbolsk, og det er nærliggende å forbinde det symbolske ansvaret med en moralsk dimensjon.

Moralske forventninger til barneomsorg rammer mødre sterkere enn fedre, selv blant par hvor likestilling er idealet. Til tross for fedres økende engasjement for barneomsorg (Brandth & Kvande 2003), som inkluderer økende deltakelse i bringing og henting av barn i barnehage (Bø 2010), og tegn til utvikling mot mer omsorgsomfattende maskuliniteter (Brandth & Kvande 2016; Elliott 2015), kjenner ikke fedre den samme forpliktelsen til å hente barna tidlig. Det kan forklares med at samfunnet stiller svakere forventninger til fars omsorgspraksis enn mors (Doucet 2006). Hente/bringe-situasjonen er ikke likestilt når mødre kjenner et sterkere ansvar for å ivareta barnas oppholdstid enn fedre, noe som fører til et etterslep av arbeidsoppgaver fra det første skiftet. Konsekvensene av å hente barnet senere enn man ønsker, er at mødre får dårlig samvittighet. Dårlig samvittighet uttrykker opplevelsen av å være den som bærer ansvaret (Levin & Trost 2005). Tilsvarende signaliserer fedres mangel

på dårlig samvittighet at de er fritatt ansvar. Samtidig er det uproblematisk å velge ansvaret bort så lenge mødrene tar ansvar (Smeby & Brandth 2013). Fedrenes henting innebærer verken dårlig samvittighet eller kulturelle forventinger om å hente tidlig. At mors ansvar blir tatt for gitt usynliggjør og ekskluderer det fra likestillingsregnskapet.

At internalisert, kjønnnet moralsk ansvar, er spesielt motstandsdyktig mot likestilling (Doucet 2006), vitner barnehagesituasjonen om. Situasjonen taler for eksistensen av en 'intensive mothering' (Hays 1996) ideologi som skaper et spenningsforhold mellom hjem og arbeid, spesielt for mødre i full jobb, selv om likestillingsideologien tilsier at mor og far skal kunne være i full jobb på like premisser. Mødrene kompenserer for sin tidkrevende yrkesdeltakelse ved å bruke fleksibel arbeidstid til å hente barna forholdsvis tidligere enn fedrene. På den ene siden fungerer fleksibel arbeidstid slik at mødre i full jobb kan innfri kulturelle forventninger knyttet til rollen som 'god' mor. På den andre siden er dette en mulighet ikke alle har, og diskrepansen mellom kravene som mor og yrkesutøver blir merkbar. Selv om, eller kanskje nettopp fordi de heltidsarbeidende mødrene har redefinert sitt ansvar mer mot 'extensive' (Christopher 2012) enn 'intensive' moderskap (Hays 1996) og delegert størstedelen av omsorgen for barnet til barnehageansatte, utgjør dette rommet mellom jobb og hjem en viktig scene for å spille ut (Finch 2007) moralsk ansvar.

Motsetningsforholdet mellom yrkeskrav og foreldrekrav kommer tydelig på 'display' i barnehagen, men å være foreldre har ulik betydning og konsekvenser. Eksempelet når mor eller far må ta en viktig jobbtelefon, viser kontrasten mellom forventninger knyttet til mor kontra far. Konflikten mellom mors yrkes- og omsorgsytelse er mer intens og gir far større frihet i det første skiftet fordi han ikke er like bundet av foreldreansvar som mor. Selv i familier som likestillingsbevisst deler på henting og levering, er det mange mentale oppgaver forbundet med dette arbeidet som klistrer mer til mors henting enn til fars, og som på mystisk vis inngår i det Aarseth (2008a) karakteriserer som et kvinnelig helhetsansvar.

Diskrepansen mellom sosial akseptabel atferd for mødre og fedre i møtet med barnehagen, skaper hindringer for likestilling. Denne må synliggjøres og diskuteres for å få til endring. Endringspotensialet viser seg i dette utvalget blant mødre i karriereposisjoner på mannsdominerte arbeidsplasser. Disse vedkjenner eksistensen av kulturelle forpliktelser til dem som mødre og redefinerer morspraksiser for å opprettholde sin yrkesposisjon på linje med sine kolleger. Forskning viser tendenser til at yngre kohorter kvinner har lettere for å løsrive seg fra tradisjonelle forventninger (Christopher 2012; Blair-Loy 2003). I mitt utvalg er

det de med lengst erfaring som mødre og som har de høyeste posisjonene i næringslivet, som i størst grad lykkes med løsrivelse fra kulturelt kjønnede forventninger. Disse mødrene er litt eldre og har flere barn. Denne kombinasjonen minsker emosjonelt stress knyttet til hentesituasjonen, og de inntar i større grad fedrenes måte å hente på: «senere» og uten dårlig samvittighet. At de jobber i mannsdominerte arbeidsmiljø med kolleger som ikke kjenner moralsk ansvar for å hente barn «tidligere» enn barnehagens stengetid, kan forklare noe. Tonje og Pernille ser sin morsidentitet fra en posisjon hvor yrkesidentiteten står sterk. De har oppnådd en status i det første skiftet som vanskelig kan opprettholdes ved å gå tidlig fra jobb for å hente i barnehagen.

At ansvarsfølelsen er relasjonell og kulturelt betinget, viser seg ikke i særlig grad så lenge mor tar ansvaret, men i eksempelet med Pernille og Paul, hvor Pernille tilkjenner at hun ikke kan innfri kulturelle forventninger hva angår henting, men viser at en kan være en god mor selv om man bryter med kjønnede kulturelle forventninger til hentesituasjonen. At far begynner å hente tidligere, viser at det moralske ansvaret som ligger på mor må utfordres, hvis målet er en likestilt balanse mellom det første og det andre skiftet. Når Pernille bryter med kjønnede forventninger kommer Paul på banen. De kjønnede forventningene viser seg seiglivet, men er dynamiske og relasjonelt forankret. Endring skjer via refleksiv interaksjon.

Blant førstegangsmødrene er derimot tidlig henting et uttrykk for «den gode mor». I Norge jobber 41 prosent av yrkesaktive kvinner deltid (Næsheim & Villund 2013), og heltidsarbeid innebærer ofte mer jobb for menn enn for kvinner (Kitterød & Rønsen 2010). Da kan det tenkes å være vanskeligere for den heltidsarbeidende mor å sjonglere arbeid- og familieforpliktelser hvis de sammenligner seg med hva mødre rundt dem gjør. Hvis menn sammenligner seg med andre menn, kan de lettere velge bort ansvaret for barna i denne situasjonen, særlig hvis de moralske forventningene retter seg mot mødre. Førstegangsmødre kjenner disse forventningene sterkere, men erfaring, trygghet og sterkere yrkesidentitet ser ut til å utvide rommet for alternative morspraksiser.

I min analyse kan man altså ikke snakke om 'foreldrenes' opplevelse av hente/bringesituasjonen. Opplevelsen er kjønnet. Mødrene binder seg til å hente barna for å innfri et moralsk ansvar. Ansvaret som tynger mor i hentesituasjonen kan tas inn i diskusjonen om hvorfor mange kvinner reduserer sin stillingsandel i småbarnsperioden (Kitterød & Rønsen 2010; Jensen 2000), søker seg over i mindre krevende stillinger (Halrynjo & Lyng 2009) eller hvorfor en større andel kvinner enn menn blir sykemeldt i denne livsfasen (Mykletun et al.

2012). Denne mikrososiologiske analysen gir oss en kunnskap som viser en utfordring småbarnsmødre i heltidsarbeid støter på.

Å dele på henting og levering av barna i barnehagen, er et lett og synlig regnestykke. En jevn fordeling sier noe om foreldrenes likestilling i det andre skiftet. Ansvarsoppgavene derimot som følger denne oppgaven, kan derimot være av mer symbolsk og derav usynlig art – og likestilling her, på det mentale nivået, forbinder jeg med et tredje skift. Et skift hvor likestilling kamufleres av symbolske forventninger.

6.2 Planleggingsdager eller syke barn – hvem tar seg av barna?

I det følgende skal jeg belyse hvordan det tredje skiftet arter seg når det er planleggingsdag i barnehagen eller barna er syke; situasjoner som utfordrer likestilling i det første og det andre skiftet. På intervjudispunktet inngikk fem planleggingsdager i det kommunale barnehageåret. I utgangspunktet er fravær slike dager ulønnet. Arbeidstakere har derimot rett til lønn i inntil 10 dager hver for å være hjemme med syke barn. Rettigheten har siden opprinnelsen fra slutten av 70-tallet omfattet begge foreldre. Arbeidsgiverorganisasjoner var sterkt uenig i ordningen med argumenter om at mor kunne bruke gjenværende dager ved årets slutt til å vaske til jul, mens far kunne ta ut sykedager for å dra på fisketur (Vollset 2011). Argumentene er interessante fordi de sier noe om kjønnsholdninger som fritt kunne ytres i det offentlige rom, og om kulturelle forventninger som fortsatt kan eksistere. I dette utvalget er det noen få som må ta ut feriedager når det er planleggingsdag i barnehagen, men de fleste kan være hjemme uten lønnstrekk. Det betyr at tapt arbeidstid må hentes inn. Mangel på tid, ikke penger, er den største utfordringen her.

Data fra LOGG⁴² forteller at 56 prosent av par med hjemmeboende barn, deler likt på å være hjemme med syke barn. I de fleste familier som ikke deler likt, er det mor som er mest hjemme (Lorentzen & Lappegård 2009). Andelen som deler øker til 63 prosent hvis mor jobber heltid. Det er rimelig at andelen øker når mor er i full jobb, men økningen er beskjedent. Særlig siden fedre i større grad har fleksible jobber som gjør at de kan jobbe hjemmefra (Lohne 2006). Tall viser også en positiv sammenheng mellom fedres permisjonsbruk og deling av å være hjemme med syke barn, og høy utdanning blant mødre har en positiv effekt (Lorentzen & Lappegård 2009).

⁴² Livsløp, generasjon og kjønn

En jevn fordeling av barnerelaterte fraværsdager styrker likestilling i det første og det andre skiftet. Hvor jevn fordelingen er kan måles kvantitativt, men det mest interessante her er å studere hvordan fordelingen blir likestilt. Hanne Haavind (2000) foreslår å studere maktspeillet mellom kjønn i forhandlinger, hvor uoppdagede variasjoner og nyanser kan komme til syne. Forhandlinger kan forstås som en teknikk å løse konflikter på hvor partene har innflytelse over beslutninger som tas (Björnberg & Kollind 2003). Kommunikasjon og samhandling er en forutsetning for det Daly (2002) kaller formelle forhandlinger, mens uformelle eller stumme forhandlinger kan sies å være mer forutbestemt av normative regler, som kan være kjønnet. I følge Björnberg & Kollind (2003) identifiserer lavere klasser sine spilleregler innen familien mer i tråd med det som oppfattes normativt riktig mens høyere klasser i større grad utfordrer det normative eller tradisjonelle gjennom argumenterende kommunikasjon. Uformelle forhandlinger som tas for gitt og sjelden utfordres, knytter jeg til normative spilleregler. Kjønnete samfunnsskapt normer som tas for gitt, faller lett utenfor diskusjonen om en rettferdig likestilling. Formelle forhandlinger, derimot, forutsetter en konflikt. De kan fortelle om endringsprosesser i kjønnsrelasjoner. Forhandlingssituasjoner åpner for samspillsanalyser (Haavind 2000) hvor maktbalanseringen utspiller seg. Her dreier konflikten seg om hvem som skal være hjemme fra jobben for å ta seg av barnet. En slik ad-hoc situasjon kan også forstås som turbulens som utfordrer eksisterende formelle forhandlinger (Daly 2002). Plutselige brudd med dagens fastlagte tidskabal krever kriseplanlegging. Blant disse parene er konflikten en prosess nært knyttet til deres opplevde likestillingsideologi. Her er det snakk om par som begge har individuelle behov sterkt knyttet til arbeidslivet samtidig som barnet har behov for deres tilstedeværelse.

Lik fordeling av fraværsdager kan være uttrykk for en likestilt praksis, men jeg skal gå utover tidsregnskapet for å undersøke hvordan konflikten mellom det første og det andre skiftet blir forhandlet om. Hvordan arter likestilling seg i det tredje skiftets forhandlinger om hvem som skal være hjemme med barnet i denne situasjonen? Ved å studere denne situasjonen kvalitativt, kan vi ikke bare se hvordan fordelingen blir, men også hvordan fordelingen blir til.

Likestilte forhandlinger om syke- og planleggingsdager:

Kategorien 'likestilte forhandlinger' kommer til uttrykk gjennom tre forskjellige strategier etter hverdagens forløp og dynamikken i de sosiale relasjoner. Den første og vanligste strategien er at mor og far er hjemme en dag hver. Strategi nummer to er å hente inn

besteforeldre til omsorgsoppgaven. Den tredje strategien er at foreldrene avløser hverandre i løpet av arbeidsdagen.

Likestillingsstrategi 1: «Da tar vi en dag hver»

Jeg føler vi klarer å dele sånne ting 50/50. Stort sett er det ikke noe [problem]. Vi hadde en periode rett før jul der [hun] eldste var syk tre dager. Da er temaet hvem som er hjemme den første dagen. Vi vet at det som oftest går to eller tre dager. (...) Hvis [barnet] bare skal være hjemme to dager, er det hipp som happ. Da tar vi en dag hver. Men tre dager blir oddetall, og da blir det to dager hvis du tar den første dagen, for vi kjører annen hver. Sist ble det to dager på meg, for da tok jeg første dagen. Men da hadde Bianca noen planer som gjorde at hun ikke kunne, så vi tilpasser det. Neste gang regner jeg med at det blir et tema at forrige gang var det jeg som tok to dager. Sånn er det litt. Vi prøver å følge opp...

Bernt legger fram grunntanken blant utvalget hvor hovedtendensen er lik fordeling av antall dager. I de likestilte forhandlingene er det ingen selvfølge hvem som skal være hjemme med barnet. Det er en selvfølge at mor og far deler ansvaret likt, men en likestilt fordeling krever forhandlinger. Slike forhandlinger rommer «diskusjoner i forhold til hvem som egentlig bør være hjemme når barnet er sykt. Vi prøver å balansere det rimelig bra. Vi synes jo det er litt kjipt å ringe og si at vi ikke kan komme på jobb fordi ungene er syke. Det er ikke noe artig å gjøre det», sier Dag.

Forhandlinger må til for å få fram en rettferdig avtale. I utgangspunktet er det ikke ønskelig å være borte fra jobben: «Det oppleves alltid som problematisk», ler Bianca. «Vi har alltid en liten dispuitt om hvem som skal være hjemme. Vi har en sånn annen hver dag ordning, men det er alltid konkurranse om hvem av oss det er mest prekært for å komme seg på jobb». Hun er bevisst på at forrige gang var Bernt hjemme to dager og hun en, men ifølge henne er det «ofte motsatt også». Når jeg spør henne om det er en av partene som driver fram diskusjonen og har regi på at det blir noen diskusjon, svarer hun «Nei, vi er to hissigpropper begge to så det blir masse diskusjon.» Det er tydelig at utfallet ikke er gitt og at det sterkeste forhandlingskortet her er gode argumenter for å være uerstattelig på jobb.

Utgangspunktet for likestilte forhandlinger er bred enighet om at slike fraværsdager fra jobb skal deles likt, etterfulgt av en diskusjon om hvem som har mest behov for å være på jobb den aktuelle dagen. Begge er innforstått med at de har like sterk pliktfølelse overfor jobb. I diskusjonen kommer barnets behov i skyggen, noe Dina reflekterer over:

Hvis vi merker at en av ungene blir syk, blir det litt sånn: 'Å, hvem sin tur er det (mørk, streng stemme)?' Eller vi våkner om morgenen og noen er syk, så er det litt sånn: - 'Nei, jeg var hjemme sist og har et kjempeviktig møte'. - 'Nei, jeg har et viktigere møte enn

deg!’ Også tar vi oss sammen og sier: ‘Herregud, det er ungene våre som er det viktigste. Egentlig burde vi stå her og krangle om å få være sammen med de (smiler)’. Så tar vi oss inn og prøver å sette det hele i perspektiv. Ungene trenger oss på en måte mer akkurat der enn kanskje kolleger eller sjef gjør, men akkurat der og da er den første tanken: ‘Å Gud, må jeg være hjemme igjen nå?’

Sitatet belyser at de likestilte forhandlingene ikke handler om hvem som skal være *hjemme* med barnet, men derimot hvem som skal gå på jobb. Det speiler jobbedikerte foreldre, men også foreldre som mener barnet har det bra uansett hvem som er hjemme. At fedrene i kategorien ‘likestilte forhandlinger’ har vært hjemme alene store deler av fedrekvoten er også vesentlig i denne sammenhengen. Fedrene har en erfaringsbasert kompetanse som kan bidra til mors engasjerte forhandlingsdeltakelse. Likestillingspraksiser fra ulike situasjoner spiller slik inn på hverandre. Likestillingsideologien parene etterstreber har røtter i en liberalfeministisk tankegang, noe som synliggjøres av en sterk individorientering. Det er parenes individuelle rettigheter og muligheter i det konkurranseutsatte arbeidslivet som har forrang i denne situasjonen. Foreldrene anser seg erstattelige i denne omsorgsoppgaven hjemme, men uerstattelige på jobb.

Lite tyder på at mor vil være hjemme for å vaske huset eller at far vil på fisketur (jf. Vollset 2011). De vil på jobb, både av plikt og lyst. Det er tydelig at likestilling knyttet til fordelingen av sykedager må forhandles fram fra gang til gang. Mye tyder på at parene får til et likestilt ansvar her fordi de diskuterer hvilke løsninger som er mest rettferdige, og betydningen av likestilling er i denne konteksten like muligheter til å delta i det første skiftet hvor arbeidsoppgavene verken forsvinner eller kan overtas av andre.

I parenes likestilte forhandlinger oppstår utfordringer først når begge subjektivt sett har en like viktig arbeidsdag. Da tar parene i bruk andre strategier for å opprettholde likestilling. De engasjerer eksterne ressurser som besteforeldre eller deler arbeidsdagen mellom seg.

Likestillingsstrategi 2: «I bakhodet vet vi at vi har fleksible besteforeldre»

«Neste uke er det to planleggingsdager [høstferie], og da er det ikke mulig for noen av oss å være hjemme. Det er veldig travelt på jobb, men det løser seg på grunn av svigerforeldre som stepper inn begge dagene». André, som er selvstendig næringsdrivende bekymrer seg aldri for om planleggingsdager kan komme i konflikt med jobben. Han vet at svigerforeldrene «stepper inn». Det samme privilegium kommer fram i samtale med Enya:

Vi synes alltid planleggingsdagene kommer litt bardus på. Det er litt sånn med tankearbeid noen ganger at sånne detaljer glipper. Plutselig kommer den

planleggingsdagen. Vi er kanskje litt bortskjemte med at i bakhodet vet vi at vi har fleksible besteforeldre, til en viss grad, som har egne bedrifter. De kan flexe litt og hjelpe oss på kort varsel. Der har vi hatt litt flaks enkelte ganger. Det skal jeg ærlig innrømme.

Enya uttrykker her hvordan besteforeldrene utgjør et støtteapparat for de likestilte parforhandlingene. Planleggingsdager byr ikke på uønskede konsekvenser. Besteforeldrene tar brodden av potensielle konflikter og muliggjør foreldrenes deltakelse i arbeidslivet når barna er syke eller barnehagen er stengt. Foreldrene uttrykker at besteforeldrene ønsker å tilbringe tid sammen med barnebarna og samtidig hjelpe egne avkom til å kombinere jobb med et velfungerende familieliv. Flere par forteller at de flyttet nærmere besteforeldrene da de fikk barn for å muliggjøre et generasjonssamarbeid når det oppstår interessekonflikt mellom det første og det andre skiftet. Samarbeidet med besteforeldre er en viktig strategi for å løse tidsklemma mange foreldre opplever i småbarnsfasen (Hagestad & Herlofsen 2009).

Jeg kaller besteforeldrestrategien likestilt fordi den gir foreldrene like muligheter til deltakelse i yrkeslivet, men også fordi organiseringsansvaret knyttet til å innhente hjelp er likt fordelt. «Det er faktisk planleggingsdag i dag, og der har farfar trådd til», sier Dina og utdyper at det er Dag som har ringt til farfaren for å avtale. Farfaren er pensjonist og ifølge Dina «elsker han å være sammen med barnebarna» og er ikke vanskelig å be: «Vi er veldig, veldig heldige. Han bare henter henne.» Enya forteller også at det er Even som tar telefonen til sine foreldre.

Jeg finner et likestilt mønster når det gjelder hvem som organiserer fraværsdager når besteforeldrene er aktuelle avløsere. Hvem som tar ansvar for situasjonen beror på hvilke besteforeldre som er aktuelle. Han administrerer i forhold til sine foreldre og hun til sine. I de likestilte forhandlingene, hvor foreldrene ser det som begges ansvar å være hjemme med barnet på planleggingsdager eller når barna er syke, er det tydelig at begge tar initiativ til å søke løsninger på problemet. Besteforeldrestrategien er en løsning arbeidsgiverne kan leve godt med. Den medvirker også til balanse i parets forhandlinger om likestilling. Besteforeldrene eliminerer behovet for forhandlinger, og bidrar dermed vesentlig til at begge foreldrene kan gå på jobb, selv når barna er syke. Det eksisterer en usynlig arbeidskontrakt mellom barnas foreldre og besteforeldre som er et viktig bidrag til parets likestilling.

Likestillingsstrategi 3: «noen ganger tar vi halve dager hver»

Ikke alle har besteforeldre i nærheten, og noen vil også redusere belastningen hvis behovet for barnevakt har vært stort i perioder. Dette er noe Trond tenker over: «Vi hører med besteforeldrene om de er tilgjengelige, men (...) hvis det har vært en stor belastning på dem

den siste tiden tar vi det selv.» Hvis besteforeldrestrategien ikke er et alternativ, og de likestilte forhandlingene om hvem som skal være hjemme den aktuelle dagen ikke fører fram, er det ikke uvanlig at foreldrene deler arbeidsdagen mellom seg. «Noen ganger tar vi halve dager hver (...). Vi har løst det veldig pragmatisk (...) slik at begge har fått gjort det mest presserende på dagtid», sier Gard. «Vi deler også dager, noen ganger. Vi tar halve dager hver, en tar morgenen også bytter vi», forklarer Tonje. Å dele arbeidsdagen mellom seg er noe alle informantene har erfaring med. Strategien er ikke førstevalget, men brukes i tilfeller hvor begge foreldrene har viktige avtaler i jobbsammenheng. Den brukes for at begge skal kunne kombinere jobb og hjem ved «kriser» i det første skiftet. Begge har med dette samme grunnlag til å delta på viktige møter når barna er syke, men avtaler må forhandles fram.

Løsningen brukes også blant de få parene hvor mor tar ansvar for flest syke- og planleggingsdager. Synne og Said fører uformelle forhandlinger ved sykedager, hvilket vil si at det er en selvfølge at Synne blir hjemme med mindre hun aktivt initierer forhandlinger. Hun sier: «Hvis jeg har sagt at det er noe jeg må, har vi gjerne delt på; at jeg har tatt henne med meg også har han kommet og hentet henne, eller motsatt. Halve dagen hver hvis begge har hatt viktige ting i løpet av en dag». I disse tilfellene må mor initiere forhandlingene for å få til en likedelt løsning på problemet. I neste avsnitt utdyper jeg hva som skjer i situasjonen når forhandlinger er fraværende.

Fravær av forhandlinger

I denne kategorien, er ikke forhandlinger om likestilling i det første skiftet synlige. Forhandlingene er fraværende, eller ferdigforhandlet og tatt for gitt, også kalt uformelle forhandlinger (Daly 2002). Det forblir usagt hvem som har ansvar for å være hjemme med barna, fordi begge vet hvem som eier ansvaret.

Fravær av forhandlinger 1: «Det er jeg [mor] som er hjemme»

«Det er jeg som er hjemme» hvis det er planleggingsdager, sier Oda. Forklaringen hennes er at hun uansett er hjemme fordi hun har hjemmekontor. Jeg spør om slike dager sammenlagt tar mye tid fra hennes arbeidstid, siden de aldri synes å dele ansvaret for syke- og planleggingsdager, og paret har fire barn. Da svarer hun: «Det synes jeg jo at det gjør, selvfølgelig. Jeg blir jo hengende etter, men samtidig er jeg en person som synes det er veldig godt å være hjemme sammen med ungene når de er syke.»

Hvis Oda hadde hatt en annen jobb, uten hjemmekontor, tror hun at hun «hadde tatt de dagene uansett for jeg blir ikke rastløs eller stresset av å være hjemme med syke barn sånn som han blir». Ola «har selvfølgelig også muligheten til å jobbe hjemmefra, men jeg tror ikke han finner roen til å gjøre det, rett og slett», sier hun. Når jeg spør Ola hvordan det er for han å være hjemme ved planleggingsdager, svarer han: «Jeg tar fri når jeg vil. Jeg spør jo ingen. Det er bare meg, jeg har enestyre og er enesjef i selskapet. Det er friheten som ligger i det, ikke sant, å drive for seg selv. Da kan jeg ta fri når det passer meg.» At han har høy grad av fleksibilitet i det første skiftet, framgår tydelig. Mindre tydelig er det at han også har større mulighet enn Oda til å velge bort ansvaret for sykedagene. Odas innsats tas for gitt, og så lenge hun ikke fremmer krav om likere fordeling, oppfattes ordningen som legitim selv om den er paradoksal.

Både Oda og Ola er selvstendig næringsdrivende, han med eget firma innen finans og hun i kunst- og kulturbransjen. Begge har fleksibilitet i den forstand at fridager først og fremst rammer dem selv. Historien deres forteller ikke om forhandlinger fordi begge anser hjemmedager som hennes ansvar. Det kan også forstås som ordløse forhandlinger, ferdigforhandlet uten diskusjon fordi de blir tatt for gitt (Haavind 1984). Det blir hennes ansvar å initiere forhandlinger for å få en likere fordeling, ellers forblir skjevfordelingen legitim. At Oda signaliserer at hun liker å være hjemme med barna kan diskuteres som et uttrykk for 'maternal gatekeeping' (Allen & Hawkins 1999). Forhandlinger unngås fordi hun mener han ikke trives med å være hjemme, noe som igjen kan innvirke på omsorgskapasitet og kvalitet. Formelle likestilte forhandlinger handler om å delta i arbeidslivet, og når forhandlinger uteblir, faller ansvaret for å være hjemme på mødrene. At han ikke utfordrer denne ordningen, men holder en lav profil signaliserer at han velger seg bort fra dette ansvaret. Oda's ansvarsfraskrivelse ansvarliggjør Oda desto mer.

Heller ikke hos Synne og Said er det selvfølgelig å dele slike dager jevnt. Synne forteller:

Jeg har nok vært mye mer hjemme med sykt barn enn det mannen min har, og det er nok sammensatt i forhold til at jeg selv kanskje har følt at når hun har vært syk så vil jeg selv være hjemme og passe på henne. Da ønsker jeg nesten å være hjemme for henne. (...) Også er det akkurat som om det noen ganger oppleves som om mannen min har møter eller noe hvor han har en oppfatning av at er viktigere enn mine ting. Ting han bare må på. Og når han bare må, hva skal jeg gjøre da? Da må jeg bare være hjemme. Men jeg har jo undervisning! Av og til føler jeg at det er vurdert mindre på rangstigen av hva som er viktig å gjøre, men hvis jeg ikke kommer har ikke elevene mine lærer.

I likhet med Oda, ønsker Synne å ta det emosjonelle ansvaret for barnet ved sykdom. Mødrenes engasjement må sees i sammenheng med at de har partnere som verken uttrykker lyst eller vilje til å være hjemme med barnet. Fars innstilling kan føre til at mor mener det beste for barnet er om hun blir hjemme selv. Dette er heller ikke fedre som har tatt fedrekvoten fullt og helt. De har aldri fått omsorgsansvaret under huden og det kan forklare at de vegrer i denne situasjonen.

Som i Odas tilfelle, gir fravær fra jobben også konsekvenser for Synne. Hun må lage et undervisningsopplegg hjemmefra som elevene skal gjøre på egen hånd. «I tillegg skal det gjerne leveres inn, for det får elevene til å skjerpe seg ekstra (...), og da får jeg ekstra rettelarbeid. Det skaper ekstra arbeid å være hjemme.» Å være hjemme får konsekvenser for det første skiftet. Belastningen kunne ha vært utlignet ved en likestilt fordeling.

Paradokset er at mens Synne beskriver ekstrabelastningen ved å være hjemme, sier Said at han har «større fleksibilitet i jobben min til å ta sånne ting [fraværsdager]». Til tross for dette «føler» Synne «at hvis Stella er syk så er det nesten forventet at jeg er hjemme, litt sånn at han forventer at det er min jobb hvis ikke jeg gir beskjed. Hvis jeg gir klar beskjed, da er han veldig på banen». Fortellingen til Synne er tvetydig. Hun dras mellom motstridende forventninger til hva det vil si å være en god mor for Stella og hva det vil si å leve i et likestilt forhold. Hun ønsker å etterleve begge ideologiene, men det er vanskelig så lenge Said ikke ytrer ønske, på eget initiativ, om å være hjemme med barna når de er syke. Det blir hennes ansvar. «Jeg prøver litt med at hvis jeg ikke sier noe, eller sier at jeg kan være hjemme, så protesterer han ikke på det, men hvis jeg sier at nå har jeg noe viktig, så stiller han opp og går i dialog med det, men det er gjerne jeg som tar initiativ», sier Synne.

Synne tar flest dager, men fordi hun tidvis går i forhandlinger, er hans opplevelse at han bidrar til en likestilt fordeling. Han tar ansvar for de dagene han må, men de resterende dagene, som paret ikke forhandler om, ser han ikke. Derfor er de uenige om hvor likestilte praksiser de har på dette området. Fraværet av forhandlinger bidrar til at ansvaret for å organisere disse dagene; det tredje skiftet, blir usynlig. At ansvaret tas for gitt kan forstås som at paret utøver det Daly (2002) betegner uformelle forhandlinger hvor problemer tas på strak arm, uten særlig kommunikasjon mellom partene. De er ordløse eller «silent» (Haavind 1984; Daly 2002). Forhåndsforhandlingene er kjønnnet. Det viser seg når den uformelle avtalen kun reforhandles på hennes initiativ. Hun har dermed ansvaret for å tilpasse disse dagene i hverdagen. At han ikke tar initiativ, synliggjør at han ikke har hovedansvaret her.

Blant parene hvor det er en selvfølge at hun er hjemme med syke barn, tjener han betydelig mer og er betydelig eldre enn henne. Disse faktorene spiller trolig inn på maktfordelingen ved at paret har ulike ressurser å forhandle ut fra. Et annet kjennetegn er at disse parene mangler besteforeldre som kan avlaste. I neste avsnitt viser jeg en annen type ulikestilt praksis, der mødrene som jobber mest og tjener mest, overraskende nok også tar ansvaret for syke barn.

Fravær av forhandlinger 2: Karrierekvinner tar regi og jobber hjemme

Det kommer telefoner og det forventes å lese mail i helgene, og når man er på ferie må man ta unna ting. Sånn er begge våre jobber, men samtidig gir det fleksibilitet. Det er ikke like vanskelig å være hjemme med barn hvis du samtidig klarer å håndtere å være med på telefonmøter mens barna sover (...), men du er aldri helt av. Det er selvfølgelig med sånne typer yrker. Det er en balanse å finne, men vi har levd sånn hele tiden og synes det fungerer greit, men selvfølgelig får du ikke hele tiden fulle dager. Unger skal hentes i barnehagen og sånne ting, så det blir mye jobbing på kveldstid og når ungene er i seng.

Svake grenser mellom jobb og hjem er en del av Tonjes familie- og arbeidspraksis. Det er et premiss for å kunne kombinere de to sfærene og opprettholde en sterk jobbidentitet. Tonje har lært seg å ta viktige jobbsamtaler med barna rundt seg:

Etter hvert hører en ikke så godt lyder eller støy. Det er kanskje verre for dem man har telefonmøter med, som hører at det er masse barn rundt meg. En lærer seg å håndtere at det er flere der, men det er ikke alltid like lett. Det går nok egentlig mest ut over barna. Man blir ikke fullt til stede hele tiden. Det gjør man ikke.

Tonjes uttalelse illustrerer at planleggingsdager og sykedager med barna, først og fremst er på jobbets premisser. Fleksibel arbeidstid illustreres som et gode for arbeidsgiver. Tonje forteller at hun kan avspasere for å følge barna til tannlegen eller gå fra et møte for å rekke barnehagen, men også at hun svært ofte drar tilbake til jobb etter barnas leggetid⁴³ for å ta igjen tapt arbeidstid. Av Tonjes beskrivelse forstår vi at hun har høy kompetanse i å mestre jobben i kombinasjon med barna. Trond sier:

Det er mulig at Tonje har hatt en litt større andel og at hun har vært hjemme på litt flere planleggingsdager, men det tror jeg hun ser på som en kompensasjon for at hun har vært ute og reist mye.

Hennes merarbeid i denne situasjonen anses av begge som rettferdig fordi hun er mye borte. Å bruke jobbfleksibiliteten til å være til stede for barna er hennes strategi for å oppnå balanse mellom to krevende sfærer. Han registrerer at hun ikke er mindre hjemme på grunn av sin krevende jobb, men mer. Dette fenomenet ser jeg ikke blant fedrene i utvalget. At mødrene ønsker å ta flere fraværsdager som kompensasjon for å jobbe mye tyder på at det er belastende for mødrenes samvittighet å ha en jobb med mye reisevirksomhet. I kapitlets siste del går jeg

⁴³ Dette gjør hun også den kvelden jeg intervjuer Trond, og situasjonen opplevdes ganske hverdagslig.

nærmere inn på dette. Når Tonje jobber hjemmefra med barna rundt seg, er hun yrkeskvinne på 'display' via telefon og internett. Det er vesentlig å kunne utføre jobbens arbeidsoppgaver og omsorg for barna simultant. Her framvises likestilling i det første skiftet, men på en mer legitim måte enn vi så i hentesituasjonen hvor Tonje sammenligner seg med Tårnfrid. Det er ingen som «ser» hvordan hun utøver omsorg når hun jobber hjemmefra, men i barnehagen er hennes omsorg for barna på 'display'. Motsetningen mellom «Tårnfrid» i barnehagen og Tonje som legitimt mestrer kunsten å jobbe når hun er hjemme med barna, synliggjør en større kontrast mellom hennes roller enn mellom hans.

Ei anna mor med høy kompetanse i å jobbe hjemme med syke barn, er Pernille. På spørsmål om hva som skjer hvis ungene er syke, svarer Paul at det er Pernille som er mest hjemme: «Pernille får jo til å sitte og jobbe hjemme. Jeg synes det er, det får ikke jeg til egentlig. Hun sitter med pc-en hvis ungen er syk. Jeg skjønner det ikke.»

I de to nevnte par jobber alle i lederstillinger i privat næringsliv, har ca. en million i årslønn hver og har flere enn tre barn. De er jevngamle, men blant de eldste i utvalget. Ved første øyekast framstår nettopp disse parene å være blant de mest likestilte. Det er de også i det første skiftet hvis vi ser på yrkesposisjon, sosial status og lønn. «Vi er såpass likestilt både jobbmessig, lønsmessig og utdanningsmessig, og jeg trives veldig godt med å jobbe», sier Tonje, men som Trond antyder ovenfor kompenseres muligens Tonje for sin høye posisjon og lange arbeidsdager ved å ta hovedansvaret for denne typen situasjoner. Hun sier:

Nei, klart det er nok jeg som er logistikksjef i familien ja. Det er jeg nok. Det er jeg som organiserer litt mange ganger: Hvor skal barna? Hvis det er noen som er syk, eller. Vi ringer, eller først sjekker vi om vi kan være hjemme selv, om det går i forhold til jobben, om en skal reise eller har noen møter som en må på. Så ringer vi gjerne besteforeldrene og hører om de kan stille opp. Hvis de ikke kan stille opp må vi jo bare finne en løsning oss imellom. Det blir jo sånn om kvelden. Og blir de syk på morgenen er det jo vanskelig å planlegge. Da må vi bare ta det derfra. Men det blir jo ofte at vi jobber hjemmefra selv om vi er hjemme med barna. Det blir litt sånn halvveis på/av. Pc-en står der og du tar telefoner og gjør det du må gjøre.

Her skifter Tonje pronomen fra *jeg* til *vi*. Når jeg snakker med Tonje forstår jeg at hun er øverst kommanderende – hun har regien på planleggingen, men delegerer arbeidsoppgaver slik at begge er involvert i utførelsen. *Vi* betyr også ofte *jeg* i praksis. Tonje har et jobborientert blikk når det gjelder planleggingsdager. Hun tar sjelden fri, men jobber hjemmefra med sine halvannet år gamle tvillinger.

Pernille leder en avdeling i privat næringsliv, men likevel tar hun ansvaret for alle barnas sykedager og planleggingsdager. «Det er i stor grad jeg som tar den biten der», sier Pernille. Når jeg spør henne hvorfor, sier hun: «Det er vel bevisst og et valg jeg har tatt. Vi tar ikke de helt store diskusjonene om det er jeg eller han som skal gjøre det. Jeg tar med meg pc-en og sitter da og jobber hjemme.»

Hvis det er planleggingsdager er jo det planlagt. Da er det ikke noe problem. Da legger jeg ikke møter til den typen dager for det kan jeg styre i stor grad selv. Men hvis det er sykdom har jeg nok i mange tilfeller tatt med meg ungene på jobb og vært i møte, eller avlyst møtet. Vi har vel hatt den kombinasjonen noen ganger der ungene har vært hos mannen min noen ganger akkurat under møtet. Det har vært forskjellig, det er ikke noe som har vært et stort problem.

Ønsker du å være hjemme når ungene er syke, eller er det vanskeligere for han å være hjemme?

Jeg har ikke...når ungene er syke så har jeg likevel jobbet fordi jeg har jobbet hjemmefra, og så lenge jeg har en fleksibilitet som gjør at jeg kan gjøre jobben min hjemmefra så er det et lite problem. Det er ikke noe som skaper et problem egentlig. Det er klart at hvis det går over flere dager så kan det bli et problem, men det meste løser seg.

Det overraskende er, at blant de mest karrierebevisste mødrene, hvor jeg kanskje ville forventet å finne de mest likestilte forhandlingene, inntar kvinnene en sjefsrolle hva gjelder det tredje skiftet. Foreldrene i denne kategorien jobber i privat næringsliv med stor grad av fleksibilitet til å styre jobben sin, men det er alltid mye å gjøre; både på jobb og hjemme. Familiene har to barn i barnehagealder, men i tillegg eldre barn som trenger oppfølging med lekser og aktiviteter. Et tettpakket program gir en annen forhandlingssituasjon enn i likestilte forhandlinger. Det kommer tydeligere fram av disse fortellingene at for å få tidskabelen til å gå opp, kreves et grundig planleggingsarbeid. Tonje har en rettfærdig fordeling som utgangspunkt, men kompenserer for eget fravær. Pernilles strategi er å ta alt ansvaret selv for å opprettholde et høyt tempo og en forutsigbarhet for at lederjobb og barn skal la seg kombinere. Begge jobber hjemmefra mens de passer barna. Her skiller de seg fra Synne og Oda. Som vi så i forrige kapittel har både Pernille og Tonje opparbeidet seg kompetanse ved å jobbe hjemme i foreldrepermisjonen, og deres permisjonstid har vært vesentlig lengre enn deres ektefeller. Kompetanse og erfaring gir effektivitet. Det er ikke i fedrenes tanker å kompensere for mødrenes lange permisjon ved å ta ansvaret for flere planleggingsdager. Etter endt foreldrepermisjon tilbakestilles arbeidet med å fordele likestillingsansvaret til null.

Oppsummerende diskusjon: Likestilling krever forhandlinger i det tredje skiftet

Situasjonen når barna blir syke eller barnehagen er stengt, skaper utfordringer for foreldre i heltidsstillinger. Likestilte forhandlinger vil si at begge anses å ha ansvar for det andre skiftet her og dermed blir også organiseringen av dette ansvaret, det tredje skiftet, likestilt i praksis. De likestilte forhandlingene jeg finner her minner om det Gillian Ranson (2013) kaller 'shared executive responsibility'. Det betyr at foreldrene er funksjonelt utskiftbare med hverandre. En forutsetning for likestilte forhandlinger, ser ut til å være at paret har de samme strukturelle ressursene hvor det viktigste forhandlingskortet er arbeidslivets krav den aktuelle dagen. I de likestilte forhandlingene blir ikke det emosjonelle ansvaret for barnet nevnt som noen utfordring. Det tolker jeg dit at begge anser barnets behov som ivaretatt uavhengig av hvem som er hjemme. For å opprettholde likestilling i det første skiftet, hvor de ikke kan erstattes, anses ansvarsfordeling ved fraværsdager nødvendig. Forhandlinger er en internalisert del av det å være likestilt her.

Analysen viser at 'formelle forhandlinger' må til for å oppnå en likestilt ansvarsfordeling, men i motsetning til Daly (2002) finner jeg ikke at mødre styrer disse i kategorien av par som praktiserer likestilte forhandlinger – derav begrepet 'likestilte forhandlinger'. Det betyr at det tredje skiftet; å ha *ansvar* for fraværsdagene, er likestilt blant disse parene i denne situasjonen. Likestilt fordeling av det andre skiftet – å være hjemme med syke barn - gir seg ikke selv. Forhandlinger må til, men etter et rettferdighetsprinsipp hvor ingen har fast eierskap til ansvaret.

Motsatt finner jeg også fravær av forhandlinger i denne situasjonen, såkalte 'stumme' og forutbestemte forhandlinger (Daly 2002). Når ingen initierer forhandlinger, er mønsteret at mor blir hjemme. Hvorfor det er slik, finner jeg flere forklaringer på. Fars manglende kompetanse eller erfaring spiller inn. Mødrene i denne kategorien, uttrykker i mindre grad tiltro til fedrenes evne og vilje til å ta emosjonelt ansvar for barna, selv om fedrene har fleksibelt arbeid som kan la seg kombinere med barnepass, noe som for øvrig ikke er uvanlig for menn i arbeidslivet (Lohne 2006). Derfor er det noe overraskende at fedrene ikke ytrer sterkere ønske om å bistå i denne situasjonen. Her tyder det kjønnete mønsteret på at normative føringer må utfordres ved forhandlinger dersom mønsteret skal brytes, men når sykedager tas for gitt som mors ansvar blir det også hennes ansvar å initiere forhandlinger

hvis hun ønsker endring. Hun har ansvaret for å promotere likestilling i det andre skiftet. Det paradoksale er at hun ikke får til dette uten å ta fullt ansvar for det tredje skiftet.

Det interessante er at mor blir sittende med ansvaret for fraværstidene både i relasjoner hvor mor og far opplever å ha ulik makt i betydningen ulike ressurser i opplevd yrkesstatus og i relasjoner hvor mor kanskje har den mest betydningsfulle posisjonen i yrkeslivet. Jeg kan ikke ut fra materialet forklare dette med 'maternal gatekeeping' slik Allen & Hawkins (1999) definerer begrepet. Porten til omsorg er åpen, men fedrene må først overbevise mødrene om at de er villige til å ta ansvar. Disse fedrene kan legitimt velge bort ansvaret. Fedrenes valg har konsekvenser for parets likestilling i det første skiftet, og mødrene får en merbelastning i det tredje skiftet ved å måtte forhandle seg ut av ansvaret, mens fedrene ikke trenger å foreta seg noe. I familiene hvor mor har ansvaret gis far en frihet mor ikke har. Kvinnenes ansvar for det tredje skiftet kan både tolkes som avmakt, men og som en form for det Tove Thagaard (1996) kaller egenmakt. Ved å arbeide med syke barn tett på, har hun kontroll over både emosjonelt ansvar og yrkesutøvelse. Hennes kompetanse i å kombinere krav fra begge sfærer parallelt, overgår hans. I en kompleks hverdag er effektivitet utslagsgivende. Derfor opplever hun å ha få handlingsalternativ. En annen mulig forklaring er at mødrene som arbeider mest kompenserer yrkesfraværet med å være til stede når det virkelig gjelder. Mødrene innfrir kulturelle forventninger om 'intensive mothering' fedrene ikke står overfor. En aktivt handlende kvinne kan også tolkes som underordnet mannen (Haavind 2008) hvis hun ikke har noe valg, men hva som er et reelt valg for kvinnene i denne situasjonen er tvetydig.

6.3 Jobbreiser synliggjør ulikestilte praksis i det tredje skiftet

Dina er den som koordinerer ting i heimen. Kanskje i større grad enn det jeg gjør. Jeg gjør nok jeg og, men i mindre grad. Hun melder seg mer på, hvis du skjønner? Jeg vet ikke hvordan jeg skal forklare det, men hun tar initiativet. Kjappere (Dag).

Denne delen skal handle om mors og fars reisevirksomhet i forbindelse med jobb, og hvordan dette fysiske fraværet i hverdagen synliggjør det tredje skiftet i hverdagen. Litteraturgjennomgangen i avhandlingens første kapitler har vist at mødre generelt bærer et større ansvar for å planlegge familiens gjøremål (Holter, Svare & Egeland 2008; Mederer 1993; Rönnblom & Hudson 2012; Syltevik 2000a; Tres & Tai 2012; Zimmerman mfl. 2002). Mødrene besitter det Aarseth (2008a) kaller et helhetsansvar for familiearbeidet, selv i familier som lever mot et likestillingsideal og begge har krevende jobber. Sitatet fra Dag illustrerer fedrenes manglende oversikt over hverdagens koordinering, men om fedrene

hindres eller frigjøres ved at mødrene tar initiativ er ubesvart. I forrige kapittel studerte jeg fedrekvotens potensiale for å øke fedres emosjonelle og sosiale ansvarsfølelse. Mors eller fars jobbreiser åpner et lignende rom hvor den av foreldrene som er fysisk til stede må drive 'familiebedriften' i den andres fravær. Når hovedansvarlig reiser bort vil et ansvarsområde som kanskje tas for gitt ellers i hverdagen, synliggjøres.

Reisevirksomhet i varierende grad, er vanlig blant parene i utvalget. I denne analysen vil jeg fange opp hvordan jobbreiser preger hverdagslogistikken. Utgangspunktet er likestilte praksiser hvor begge foreldrene skal kunne reise i jobbsammenheng på like premisser. I kapittel 3 har vi sett et 20 år gammelt eksempel (Borchgrevink 1995) fra et «likestilt» par som delte gårdsarbeid og omsorgsarbeid for barna samtidig som begge hadde jobb utenom gården. Da mor i heimen reiste på forretningsreise flyttet svigermor inn i hennes fravær for å ta hånd om hverdagsorganiseringen i hjemmet slik at far fikk konsentrert seg om arbeidet. Slik var det ikke når far reiste bort. Eksempelet kan si noe om forskjeller mellom hva mor kontra far er forventet å mestre. Disse kjønnede forventningene frarøver far en verdifull erfaring som potensielt kunne styrket parets likestillingspraksis. Det er nettopp mors erfaringsgrunnlag som kommer til uttrykk i Dags sitat ovenfor. Mor tar initiativet kjappere fordi hun har gjort det før. Å innfri moralske forventninger, som jeg har vært inne på tidligere i dette kapitlet, bidrar til hennes relativt større opparbeidede erfaring.

I denne analysen er jeg interessert i om jobbreiser bidrar til en likestilt praksis når det gjelder koordinering av barnas hverdag. Først og fremst kan situasjonen synliggjøre den usynlige logistikken som tilsynelatende går av seg selv i hverdagen. Åpner situasjonen rom for at den som vanligvis ikke har hovedansvaret hjemme, tar mer ansvar? Bidrar jobbreiser til å utvide et erfaringsgrunnlag som kan fremme likestillingspraksiser? Eller reiser mødre og fedre fra familien på ulike premisser? Svarene på disse spørsmålene vil bidra til å synliggjøre hvor vidt parene praktiserer likestilling i det tredje skiftet. Jeg vil fokusere spesielt på sosialt ansvar, og det som kan kalles 'infrastruktur-aktiviteter' (Pleck & Stueve 2001); avtaler som må gjøres for barna, men ikke sammen med barna. Ola reflekterer:

Jeg har vært alene med dem hvis Oda har vært bortreist en helg eller noe sånt, og jeg er jo helt utkjørt etterpå. Ikke fordi det er noe fysisk tungt, men den logistikken og alt det der kontrollgreiene med ungene.

Ola setter et viktig funn på spissen. Det merkes godt når mor er borte, ikke fysisk, men mentalt. Det er spesielt krevende fordi han mangler verktøyet som skal til for å løse flokene.

Han mangler erfaringen som legger ansvaret under huden og gjør at hverdagen glir. Ola anerkjenner ansvaret for barna som mentalt krevende, men tar for gitt at ansvaret er Odas. Hans fravikende praksis er ikke levedyktig i hverdagen. At å overta emosjonelt og sosialt ansvar for barna ikke er noen god erfaring for ham, reflekterer og hans uvilje til å erverve kompetanse. Han trives ikke med ansvaret for barna fordi han mangler den kompetansen Oda besitter som 'executive responsible' (Ranson 2013). Han har heller ikke hatt behov for denne kompetansen før paret kom inn i en ny småbarnsperiode og Oda begynte i full jobb. Men det er først når Oda er på reise at hennes ansvar for helheten løftes fram, og han opplever det som et virkelig krevende arbeid. Mors fravær synliggjør et ellers usynlig arbeid; det mentale ansvaret hun har for å koordinere barnas hverdager. Før jeg går videre inn på logistikken som Ola snakker om, skal jeg se på noen praktiske utfordringer ved å være alene om hverdagsrutiner som vanligvis deles.

Praktisk ansvar i hverdagen når hovedansvarlig reiser bort

Hvis jeg skulle reise bort kunne jeg godt skrive en liste til han, når de skulle ha mat, hva de spiste, hva jeg brukte å pakke til barnehagen. Nå tar jeg det ... for det første vet jeg jo at de overlever uansett (...) og jeg er ikke så nøye på ting, jeg har gitt fra meg mer ting, men samtidig tror jeg han er mer med. Før var han ikke så mye med, så mye til stede.

Når tror du at dette snudde? At han tok mer ansvar og du ..?

Det tror jeg faktisk skjedde når jeg begynte å jobbe hundre prosent, fra å være student til å begynne å jobbe hundre prosent, for da hadde jeg ikke overskudd til å ha den kontrollen.

Oda beskriver en endring fra hun var student med to barn og Ola reiste mye i jobben, til dagens situasjon med fire barn og full jobb. Jeg tolker hennes utsagn dit at hun har gitt slipp på en kontroll som kan forbindes med 'maternal gatekeeping' (Allen & Hawkins 1999). Parallelt med økende innsats i det første skiftet har hun sluttet å planlegge og tilrettelegge det andre skiftet hjemme når hun skal reise bort. Denne planleggingen og tilretteleggingen for barnas hverdag kaller jeg *praktisk ansvar* – en komponent i det tredje skiftet. Etersom hun gir mer slipp på ansvaret, blir han desto mer ansvarsbevisst. Det praktiske ansvaret for barna er relasjonelt kjønnnet. Dynamisk, men på den måten at hun styrer hans engasjement, til en viss grad. Da Oda var ung småbarnsmor og Ola reiste mye i jobben, var det selvsagt for henne å ta hovedansvaret for barna. Hun sørget for at de hadde med seg alt de trengte av utstyr til enhver tid. Sitatet får fram hvordan fordelingen av det praktiske ansvaret for barna henger sammen med foreldrenes tidsressurser, og at det er i overgangen fra å ikke være i full jobb til å bli det, at kjønnede forventninger må utfordres i praksis. Samtlige mødre i dette utvalget har vært

hjemme i betydelig lengre permisjon med barna, og har erfart overgangen til full jobb. Her får Oda fram nødvendigheten ved at mødrene gir slipp på kontrollen av de praktiske detaljene i hverdagen, samtidig kan en lese mellom linjene at hun har regien når hun er hjemme. Hennes reisevirksomhet gir Ola kompetanse i å ta praktisk ansvar, men det blir ad hoc-preget da det fortsatt ikke er tvil om hvem som har ansvaret når Oda er hjemme. At hun ikke er så nøye på det når hun reiser bort, signaliserer at det er en opplevd kvalitetsforskjell i deres utøvelse, men som kan utlignes med erfaring. Erfaring kan også skape engasjement (Aarseth 2008a).

Fordi Oda reiser bort forholdsvis sjelden, forblir disse periodene en unntakstilstand. Tonje derimot, reiser mye i jobben sin og ofte på kort varsel. Trond merker Tonjes fravær sterkest om morgenen. Å få fire barn av sted i rett tid, er en utfordring. Heftelser og forsinkelser som følge av dårlig organisering får nå kun konsekvenser for ham selv. Tonjes reisevirksomhet får han til å organisere det praktiske i hverdagen på nye, effektive måter. Han «prøver å stå opp litt tidligere» og «finder fram klær og alt sånne ting og legger til rette for det». Også tidligere forskning har vist at fedre i sterkere grad tar ansvar for tilrettelegging av praktiske gjøremål i hverdagen i situasjoner hvor partneren ikke er fysisk til stede (Smeby & Brandth 2013).

Med likestilte praksiser i det første skiftet blir det en selvfølge å kunne avløse hverandre på dagtid. I det neste avsnittet skal jeg se på det emosjonelle ansvaret for barnet om natta. I disse familiene har mødrene stort sett hatt hovedansvaret for barna om natta og det kan bli en brå overgang for far når mor plutselig ikke er i bakhånd.

Natteansvar – en utfordring for far

Frank reiser ofte i sin jobb og kan være borte i uker om gangen. Fanny er derfor vant til å ha omsorgsansvaret alene for sønnen, også om natten. Frank mangler denne erfaringen, selv etter ti uker med fedrekvote. Muligheten til å ha fullt ansvar på natta byr seg mens Frank avspaserer. Kona skal delta på et to-dagers seminar på fjellet. Løsningen blir at han tar med seg sønnen og overnatter på ei hytte familien disponerer i nærheten:

Som regel kommer hun hjem klokka fire, og da tar hun over en del og de fleste gangene så er det hun som legger han. Men den onsdagen, da hadde de middag og full pakke. Den dagen hadde jeg fullt ansvar og det gikk bra (...) da var det jeg som la han om kvelden og han sovnet jo og det gikk bra. Så jeg vet at selv om hun tar hovedansvaret når hun er hjemme, vet jeg jo at jeg er i stand til å ta fullt ansvar hvis jeg må.

Frank var spent ved Fannys avreise. Mors jobbreise gir far et ansvar han ikke har vært nødt til å ta tidligere. Frank tar utfordringen, men reiser etter for å være i nærheten, noe som oppleves

både hyggelig og trygt. Han signaliserer at det emosjonelle og praktiske helhetsansvaret er noe han kan, men praksis viser at ansvaret egentlig hviler på henne. Eksempelet demonstrerer viktigheten av at far ikke bare blir gitt muligheten til å overta ansvaret for barnet om natta, men at han også er innstilt på å ta dette ansvaret fullt ut. Potensialet for å overta det praktiske og emosjonelle ansvaret for barnet realiseres på nye måter når mor ikke er til stede. Det oppleves litt utrygt i starten fordi far har vært vant til å lene seg til mor. Samtidig viser fortellingen hvor viktig det er å kaste seg ut i det og ta utfordringen for å bli trygg. At far opparbeider seg denne erfaringen tidlig, og at han går inn for å mestre det, selv om det oppleves utfordrende, vil bidra til mer likestilte praksiser i det første og andre skiftet. Dess mer erfaring far har, dess enklere vil det være for mor å reise bort når jobben krever det fordi hun vet at far kan og vil. Først da vil mødrene gi slipp på det tredje skiftet. Frank representerer de unge barneorienterte fedrene (Bekkengen 2002). Det er nærmest en selvfølge for disse fedrene å være kapabel til å ha ansvaret for barna når mødrene ikke er til stede. Natteansvaret kommer ikke av seg selv, men krever bevisst engasjement fra far. For mor derimot er natteansvaret en selvfølge.

Kun Ola i dette utvalget er tydelig på at han ikke ønsker å ha hovedansvaret for de minste barna om natta:

Ja, de er små, så om natta for eksempel da. Jeg sover som en stein. Altså jeg *mener* jeg sover som en stein. Du kan flytte hele huset uten at jeg våkner, og frykten for å ikke våkne når du er alene med barn, det er for meg en påkjenning. Da ligger jeg hele natta og får ikke sove. Det er en belastning, en veldig belastning.

Er du mer avslappet når hun er hjemme?

Ja, for da vet jeg at det er hun som våkner og tar ting. Det høres sikkert galt ut det, men det går helt fint for oss altså. Vi synes at det er en veldig grei fordeling at det er sånn.

Frank illustrerer fedrene som aktivt velger å ta natteansvar. Ola derimot, som har seks barn, med flere muligheter for å opparbeide seg erfaring på området, velger helst dette ansvaret bort. Begges fortellinger viser at fedrene først og fremst anser mødrene som hovedomsorgsgivere, og ved å reise bort åpnes muligheter for far til å ta tidlig ansvar for babyen gjennom natta som han ellers ville overlatt til mor. Sitatene sier også noe om hvor viktig fars innstilling er hvis paret skal oppnå likestilling på dette feltet. Den som har natteansvaret sover med en varhet (Smeby 2005). At denne varheten kan være en belastning kommer tydelig fram av Olas fortelling, men dette ansvaret som også kan knyttes til å være i kroppslig beredskap (Lilleaas 2005) blir tatt for gitt når mødrene har det. Natteansvaret er et emosjonelt ansvar som faller inn under det tredje skiftet. Det interessante er at det først

synliggjøres når mor reiser bort. I noen tilfeller gjennom permisjonstiden har far skjermet mor enkelte netter slik at hun skal få en fullstendig natt med søvn. Da har gjerne mor lagt seg på et rom hvor hun ikke kan høre barnet hvis det våkner. I tiden etterpå når begge er i full jobb er ikke nattevåk et ansvar fedrene har særlig befatning med.

Reise fra eller med sosialt ansvar?

I dette avsnittet skal jeg undersøke fordelingen av det *sosiale ansvaret* i situasjonen hvor en av foreldrene er bortreist. Å ta sosialt ansvar innebærer her å koordinere avtaler som involverer barna og sørge for at logistikken fungerer mellom ulike arenaer. Ved å organisere barnas aktiviteter utenfor hjemmet er man avhengig av sosiale aktører utenfor familien.

Tonje og Trond og Pernille og Paul er parene i utvalget med størst kombinert arbeidsbelastning. Begge parene har to kull med barn, både far og mor jobber i privat næringsliv, og parene har svært gode inntekter. Mor tjener litt mer enn far, men differansen er så liten at hvis den er av betydning vil denne være symbolsk. Det interessante med disse parene er her at både far og mor har en atskillig krevende posisjon i privat næringsliv og at mødrene reiser mye i forbindelse med jobb. Jeg forventer å finne likestilte praksiser av sosialt ansvar fordi mor har svært begrensede tidsressurser til rådighet. Jeg ønsker kunnskap om hvordan disse parene, som tilhører eliten når det gjelder å mestre kombinasjonen krevende jobber og familieansvar på høyt nivå. Er mødrene og fedrene erstattelige når de er på reise og overlater de det sosiale ansvaret til hverandre?

«Det er gjerne jeg, hvis jeg er bortreist, som sørger for logistikken til og fra den bursdagen», sier Tonje som et eksempel på hvordan hun gjør avtaler med foreldre i nærmiljøet. Trond forklarer hvordan han får beskjed om familiens planer når Tonje er bortreist: «Som regel ved at den dagen Tonje er på reise sender hun e-post eller sms om at hun har avtalt med den og den, at dem henter der, eller hun kan være med dit». Utvalget lever, som kjent med et likestillingsideal. Tonje mener også at de praktiserer likestilling, men jevnt over i materialet er det fordelingen av det andre skiftet informantene viser til når de snakker om likestilling hjemme: «Ja, altså vi gjør det, sånn fordelingsmessig tror jeg vi har sånn i forhold til hvem som gjør hva, men logistikken er det nok jeg som har størst [ansvar for].» Det betyr at «jeg føler et ansvar hvis jeg skal reise, hvis jeg vet jeg skal to dager til Oslo, for eksempel. Da sørger jeg for at noen foreldre tar med seg de eldste på korps; henting og levering, og ordner den logistikken da». Hun sier videre at «det går på bringing og ikke på klær og sånne ting nei,

men jeg sørger for at dagen hans skal gå smidigere når jeg er bortreist. Jeg ringer og avtaler sånne ting». Hun illustrerer hvordan mødre i hennes posisjon tilrettelegger familiehverdagen for å kunne kombinere barn og et yrke som krever reising utover barnehagens åpningstid. Det sosiale ansvaret blir spesielt tydelig og krevende når mor reiser mye. Det blir hennes oppgave å ivareta balansen mellom jobb og hjem (Haavind 2006), selv i situasjoner hvor hun er fysisk fraværende. Hun tar det sosiale ansvaret med seg på reisen.

Tonje tilkjennegir at de har glidd inn i et «slags kjønnsrollemønster». Hun synes det er vanskelig å forklare hvorfor, særlig siden «det er en del fedre jeg automatisk tar kontakt med når jeg skal avtale». Forklaringen Tonje lander på er at hun er «litt mer organisatorisk». «Jeg har et administrativt gen mer enn han», mener hun. Vi prater om hvorfor hun administrerer hjemmet selv på forretningsreiser, når hun ønsker et likestilt parforhold. Hun forteller:

Det er for at dagen skal gå greiere opp (...) og å ha en viss forutsigbarhet over hva som skjer. (...) Jeg har nok et stikk av dårlig samvittighet både fordi jeg er borte en del, men primært kanskje i forhold til han. Ungene ser ikke ut til å bry seg, synes nå jeg da. Det virker sånn. Jeg har mindre dårlig samvittighet for å være borte når jeg har lagt til rette for at det skal være lettere for han. For jeg har reist mye og har vært mye borte i perioder, og han har en krevende jobb han og, så vet jeg at jeg har i liten grad vært den som både henter og leverer. For han har reist lite. Selv om han har jobbet mye i perioder så har han i hvert fall kommet hjem fysisk på kvelden en eller annen gang, og vært der om morgenen som er den mest krevende tiden; å få alle ut og at det skal være en hyggelig stemning. Så det er jo for at ting skal skli at jeg tar på meg den rollen, ja.

Tonje veier opp for reisingen ved å tilrettelegge hverdagen for Trond når hun er borte. Ungene har det vel så bra i hennes fravær. Det er ikke der samvittigheten gnager, men hun har dårlig samvittighet for at Trond får en desto mer hektisk hverdag når han blir alene om ansvaret. Den dårlige samvittigheten speiler at hun kjenner et ansvar (Levin & Trost 2005) for å tilfredsstille kulturelt kjønnede forventninger til 'den gode mor' som er uforenelig med reiseaktivitet. Reisene strider med hennes moralske ansvar som mor. For å opprettholde sin aktivitet i det første skiftet med god samvittighet må hun kompensere ved å tilrettelegge logistikken rundt barna. Hun utfører samvittighetsfullt 'extensive mothering' (Christopher 2012). Hennes innsats gjør hverdagen enklere og mer forutsigbar for Trond. Han vet at timeplanen blir ordnet. Tonje gjør også en innsats for seg selv. Ved å holde oversikten over barnas timeplaner og samkjøre dem ved å kommunisere med andre foreldre vet hun at ting er i orden hjemme. Det kan være vondt å reise bort fra barna med dårlig samvittighet, men ved å planlegge sine reiser nøye, legitimerer hun sin innsats i det første skiftet.

Jeg spør Trond om han organiserer på tilsvarende måte før han skal på reise: «Nei, Tonje er flinkere til å tilrettelegge for og ordne med skyss og henting enn det jeg er». Han kan «eventuelt» avtale med sine foreldre om de kan bidra litt, men gjør sjelden avtaler med aktører ut over familien. Hun yter omsorg for mannen ved å tilrettelegge hverdagen når hun skal reise. Hennes innsats kan tolkes som 'personlig tjenesteyting' (Wærness 1982) fordi hun ikke får tilsvarende omsorg i retur. Hennes strategier for å kunne reise i jobben slår ikke inn i motsatt fall. Det er interessant, særlig siden hun reiser ofte; at han ikke tilegner seg kompetanse for å ta sosialt ansvar. Trond tilrettelegger ikke logistikken rundt barnas aktiviteter. Funnet er klassisk for fedrene i utvalget, også de som er mye borte. Fedrene anser ikke hverdagslogistikken som deres ansvar og reiser dermed med en lettere bagasje enn mødrene. Når Tonje tar hovedansvaret for den sosiale logistikken i familien, opparbeider ikke Trond kompetanse på dette feltet. Det paradoksale er at hennes bidrag til knirkefrie ettermiddager kan tolkes som 'maternal gatekeeping' (Allen & Hawkins 1999); at han ikke kommer til, men det handler også om mangelen på initiativ fra fedrene og at de kan velge det bort. Fedrenes manglende initiativ kan også spores tilbake til perioden med foreldrepermisjon hvor mødrene i mye sterkere grad enn fedrene bygger sosiale nettverk i barnas nærmiljø, som vi har sett i kapittel 5. Det er lettere for mødrene å gjøre avtaler med andre foreldre fordi de har opparbeidet et sterkere nettverk rundt barna, og ved å ta det sosiale ansvaret for barna i hverdagen vil de lettere opprettholde en kontinuitet i dette fellesskapet, selv ved fysisk avstand.

Et kjønnet mønster hvor mødrene har sosialt ansvar for barna, er regelen blant parene i utvalget. Fenomenet er spesielt framtrædende blant par hvor han reiser mye. Da blir kontrasten når det gjelder likestilt fordeling av sosialt ansvar ekstra synlig. Paul pendler ukentlig og er borte to dager i strekk, mens Pernille har mindre forutsigbare reiser. Omkostningene ved hennes reising blir betydelig større ved at hun ikke frigjør seg fra ansvaret hjemme slik han gjør. Pernille sier:

Når jeg er på reiseoppdrag. Altså hvis jeg må reise til et annet land, uavhengig av om mannen min er hjemme eller ikke, nå er jo han pendler også, så bruker jeg mine foreldre.

Du organiserer det?

Jeg styrer det. Det kan være at jeg er fra en litt gammeldags generasjon. Det har ikke noe med kontroll å gjøre, men det har vært naturlig delt fordi han har ikke hatt det ønske om å ta den delen, så det har blitt naturlig.

Har dere snakket om det?

Det er sånn... egentlig er det ikke noe stort problem for meg. Det er ikke noe problem og derfor bruker jeg ikke noe energi på det.

Som Aarseth (2010: 357) finner jeg at «kvinnens helhetsansvar synliggjøres på nye måter i den likestilte familien». I denne situasjonen synliggjøres skjevdelingen av det sosiale ansvaret. Forklaringen på forskjellen er sammensatt. Tilretteleggingen for barnets sosiale deltakelse ut over familien er ikke noe han opparbeider seg erfaring med når hun er på reise fordi det er noe hun alltid har ansvaret for. Det er så selvfølgelig at det verken stilles spørsmål ved eller forhandles om. I Pernilles tilfelle omfatter dette ansvaret mer enn det sosiale, og heller enn å forlate ansvaret, som hun daglig administrerer, henter hun inn ekstra ressurser, og sørger for at barna er ivaretatt når hun er på reise. Hennes foreldre som er pensjonister flytter inn. Besteforeldrene blir familiens au-pair ordning. Den største andelen som har au pair finner vi nettopp blant par fra middelklassen eller øvre middelklassen hvor begge foreldre er i arbeid, og ønsker seg mer tidsfleksibilitet utover barnehagetilbudet (Bikova 2008; Øien 2009). Hun kaller seg gammeldags som tyr til ekstern hjelp. Vi kan trekke en parallell her til bondeparet fra 20 år tilbake (Borchgrevink 1995), men her er det hun som sørger for bistand og ikke han. Den samme avlastningen er uaktuell når han er på reise. Hun har langt flere verktøy å ta i bruk for å mestre kombinasjonen arbeidsliv og familieliv og har ikke behov for assistanse når han er borte.

At Pernille verken opplever ansvaret konfliktfullt eller særlig belastende, kan forklares med at hun har det i fingerspissene. Hun har hatt lengst foreldrepermisjon, har mest erfaring fra barnets hverdag og har lært seg å kombinere skiftene. Slik kombinerer har fedrene mindre erfaring med, og ettersom mødrenes kompetanse øker, kan fedrene velge ansvaret bort. Pernille sier hennes organisering for barna ikke handler om at hun må ha kontrollen. Det er mer komplekst enn at Paul ikke slipper til. Pauls manglende initiativ fører til at Pernille i knapphet av tid fritar og erstatter ham med andre omsorgsaktører. Ved å sørge for at barna blir godt ivaretatt av andre i eget fravær, kan kvinner opprettholde sin karriere med god samvittighet (Christopher 2012). Det blir Pernilles likestillingsstrategi for det første skiftet. At familieansvaret forblir hennes, stiller hun ikke spørsmål ved. Mødrene har best kontroll på egne reiser ved å organisere barnas hverdager. Like fullt er dette et ansvar mødrene reiser med som fedrene kan reise fra.

Å overta det sosiale ansvaret for barnet et par dager, er komplisert hvis en ellers har liten befarings med det. Dette fordi det omfatter familieeksterne sosiale aktører og bygger på sosiale relasjoner som mødrene har opparbeidet seg over tid. Å ta det sosiale ansvaret *med* på reisen, blir derfor en rasjonell handling fra mødrene sin side. De slipper å lære opp menn som ikke

viser initiativ til å overta, og de kan reise med god samvittighet når de utfører det begge anser som mødres ansvarsområde. Ved å si at skjevfordelingen «ikke er noe problem», fritar hun han fra ansvar og usynliggjør eget bidrag. Minimaliseringen av det sosiale ansvaret bidrar til å dyrke fram et likestillingsideal som er mer illusjon enn virkelighet. Mye tyder på at det sosiale ansvaret er så grundig internalisert i morsidentiteten, at den ujevne fordelingen er ubevisst.

Oppsummerende diskusjon: Det tredje skiftet ved jobbreiser

Å tilrettelegge hverdagen for barnet i hjemmet i situasjoner hvor man selv er bortreist, forbinder Hauser (2012) med 'maternal gatekeeping'. Ved å «hjelp» ektefellen i denne situasjonen gjør man dem en bjørnetjeneste (Braverman 1991), og kan forhindre far fra å vokse med familiearbeidet (Allen & Hawkins 1999). Det fører også til en belastning på mor, som i denne situasjonen er fysisk fraværende, men likevel beholder det sosiale ansvaret av det tredje skiftet ved å administrere barnas sosiale deltakelse utenfor hjemmet.

Denne situasjonen viser at mødrene reiser fra det praktiske ansvaret, og til dels det emosjonelle ansvaret for barna. Disse mødrene fryser verken ned middager eller legger fram klær til barna før de reiser. Odas stemme gir innblikk i at dette kan fortone seg annerledes for mødre som ikke er i full jobb, men min analyse dreier seg ikke om slike par. Derimot er det mye som tyder på at emosjonelt og praktisk ansvar bare midlertidig overføres til fedrene, men at mødrene gjenopptar hovedansvaret når hun er tilbake. Likevel antyder analysen at endring mot likestilling i det tredje skiftet er mulig. Men da må fedrene og mødrene aktivt gå inn for det, og fedrene må få rom til å mestre hverdagen alene. I dette rommet erstatter fedrene mors praktiske og emosjonelle hovedansvar. Tilsvarende gjelder ikke det sosiale ansvaret.

Diskrepansen her mellom hennes praksis *å reise med* og hans praksis *å reise fra* sosialt ansvar er uforenelige med et likestillingsideal. Diskrepansen kan til dels forklares som maternal gatekeeping ved at fedrene ikke slipper til fordi mødrene tilrettelegger ut fra en kompetanse og kjennskap til barnas sosiale nettverk som fedrene ikke har tilstrekkelig kjennskap til. Det handler også om forventninger knyttet til morspraksiser. Et overraskende funn er at mødrene med mest ansvar i det første skiftet også beholder en sterk posisjon som familiens administrator når de er på reise. Ei mor som er mye borte fra barna kommer i konflikt med morsidealet. Hun kjenner et moralsk ansvar for barna, som fører til at hun kompenserer for yrkesaktivitet som stjeler av familietiden. Dårlig samvittighet gir skyldfølelse hvis man ikke kan innfri det som forventes av den generaliserte andre, og konsekvensene av dårlig

samvittighet kjennes på kroppen (Levin & Trost 2005). Plikt og ansvar sies å være sterkt internalisert i kvinners kropp, hvor brudd gir en utilfredsstillende følelse av kynisme (Lilleaas 2005). Motsatt føler man ikke skyld hvis man ikke føler ansvar (Levin & Trost 2005). Mannlige toppledere med barn reiser markant mer enn kvinner i jobbsammenheng (Halrynjo 2015), noe som til dels kan forklares ved dette funnet som viser at mødre reiser med et ansvar for barna som fedrene er fritatt fra.

Kulturelle forventninger til hva det vil si å være ei god mor utspiller seg her i et samfunn hvor en stor andel kvinner jobber deltid. At karriereambisiøse kvinner gjør sitt beste for å ivareta forpliktelser både på jobb og i familie, gjør dem uerstattelige på to arenaer. På sikt kan det føre til at de reduserer karriereambisjonene og sikter seg inn mot stillinger med mindre krav til tilgjengelighet (Halrynjo 2008; Halrynjo & Lyng 2009). Forskning viser at hele 94 prosent av kvinnelige toppledere i Norges største selskap anslår egen innsats som viktig eller svært viktig for hverdagslogistikken i hjemmet. Bare 59 prosent av mannlige toppledere svarer det samme (Halrynjo 2015: 113). Mannlige toppledere har i større omfang partnere som trekker i trådene hjemme (Halrynjo 2015). At det er få kvinnelige toppledere i Norge (Rønning & Karlsen 2014) kan nok delvis forklares ved sterke kulturelle forventninger til mødres familieansvar.

Et annet viktig funn er fedrenes romslige valgfrihet. Her illustrert via Ola og Frank. Frank representerer en moderne omsorgsrelatert maskulinitet (Brandth & Kvande 2016; Elliot 2015). Han velger å opparbeide seg kompetanse på det emosjonelle ansvaret mens Ola stritter imot. Begge fortellingene impliserer at ansvaret er noe mødre har, men fedre *kan* ta, *hvis* de ønsker. Og hvis far tar dette ansvaret vil mye tyde på at det vil være enklere for mødre å oppnå full likestilling i det første skiftet, selv på toppledernivå. Normer er en internalisert mangel på frihet (Levin & Trost 2005), og å bryte normene er krevende, men det vil være mindre problematisk for mødre hvis fedrene innfrir. utfordringen er å få fedre til å ta større plass i dette landskapet.

6.4 Konklusjon

I dette kapitlet har jeg utforsket tre ulike situasjoner i småbarnsfamiliens hverdag. Likestillingspraksiser omfatter en bevisst fordeling av arbeidsoppgaver som henting og levering i barnehagen, å være hjemme fra jobb med barna når barnehagen ikke er en mulighet

og at begge foreldrene skal ha like muligheter for å reise bort når jobben krever det. Likestilte praksiser i det andre skiftet er synlige for omverdenen og er i stor grad en integrert del av parenes likestillingsideologi. Tendensen mot likestilte praksiser i det andre skiftet viser seg også generelt i befolkningen gjennom statistikk (Vaage 2012).

Det interessante er hvordan analysen ut fra disse likestilte praksisene i det andre skiftet utkrystalliserer et tredje skift som belyses fra ulike vinkler gjennom de tre situasjonene som her er plukket ut. Det tredje skiftet innebærer et ansvarsområde som går ut over de konkrete arbeidsoppgavene parene mestrer å fordele etter et rettferdighetsprinsipp som skal sikre likestilte foreldreskap. Det tredje skiftet inkluderer et mentalt ansvar for koordinering av jobb og hjem. For dette utvalget hvor begge foreldrene er i full jobb og barna er omsorgstrengende, blir det tredje skiftet spesielt krevende. Det er besværlig å imøtekomme kravene fra det første og det andre skiftet og evne å balansere skiftenes ulike logikker på best mulig måte. Men omfanget av dette tredje skiftet er usynlig. Delvis fordi det i stor grad er tatt for gitt hvor ansvaret ligger. Organiseringen av hverdagen i nevnte situasjoner viser seg å være knyttet til kulturelt kjønnete forventninger, noe som gir seg utslag i at mødre tar på seg særlig et moralsk og et sosialt ansvar for barna. Mødrene har et mentalt ansvar i hentesituasjonen og når de er på jobbreise som fedrene er frigjort fra.

Ansvaret binder mødrenes tankevirksomhet i sterkere grad til hjemmet enn fedrene. At moderskapet kan skape stengsler for kvinners karriererealiseringer er tidligere vist (Blair-Loy 2003; Halrynjo 2008; Watts 2009), men i dette kapitlet kommer det fram på nyanserte måter gjennom å gå i dybden av tilsynelatende likestilte situasjoner. Ansvaret for det tredje skiftet kan synes som selve premisset for mødrenes yrkesdeltakelse, både når de kan sies å ha mindre, men og mer status i yrkeslivet enn sin partner.

I relasjonen innen par betyr det at fedre i sterkere grad har en frihet til å velge det første skiftet. Tilsvarende har mødre mindre valgfrihet når det gjelder å ta på seg ansvaret for familiararbeidet. Selv om paret er likestilt i det andre skiftet utgjør fars frihet og mors bindinger til kulturelle forventninger et kjønned misforhold mellom det første og det tredje skiftet. At kulturen stiller ulike krav til mødre og fedre som foreldre (Fagan & Barnett 2003) gir fedre en forpliktelsesfrihet mens mødre kjenner på et ansvar som gir seg utslag i dårlig samvittighet som kan sette seg kroppslig (Lilleaas 2005) og føre til at kravene fra de to arenaene ikke lar seg kombinere. Mange kvinner velger å redusere sine karriereambisjoner når de opplever seg som uerstattelige på to arenaer (Halrynjo & Lyng 2009). Rönnblom og

Hudson (2002) finner tilsvarende at mors ansvar for merkedager øker mens fars ansvar synker med stigende husholdsinntekt. Det kan tyde på at når begge får høy inntekt og karriere fritas menn for ansvar hjemme mens kvinner må arbeide desto hardere for å ivareta sosiale relasjoner. Siden tidsressurser og energi er begrenset, vil ansvaret hemme kvinners karriereutvikling relativt til menn. Annen forskning sier også at kvinner i lederposisjoner i mannsdominert næringsliv i mye større grad enn menn i tilsvarende posisjoner erfarer konflikt mellom sin hengivenhet til familien og sin hengivenhet til jobb (Blair-Loy 2003).

Mine funn viser at det tredje skiftet blir spesielt krevende for mødrene som opplever å ha mindre status i arbeidslivet sammenlignet med partneren, men også når de har mer status. Det er et paradoks at kvinnenenes ansvar strammer til i begge disse ytterpunktene. Det første kan forklares med rettferdighetsargumentet, eller en måte å opprettholde en innflytelse over familien som kan kompensere for mindre innflytelse i arbeidslivet. Men når mødrene har høy innflytelse i arbeidslivet blir det mer uforklarlig å ty til rettferdighetsprinsippet eller ressursforklaringer. Når tiden blir ekstra stram kan det handle om at effektivitetsprinsippet slår inn. Her handler effektivitet om kompetanse og kunnskap. Evnen til å kombinere administrering av to sfærer i høyt tempo er opparbeidet gjennom en lang permisjonsperiode for mor hvor far i langt større grad har kunnet prioritere yrkesarbeidet. Politiske velferdsordninger kan på denne måten paradoksalt nok sies å bli til hinder for likestilling (Halrynjo & Lyng 2009), særlig hvis fedrekvoten blir fleksibel for far. Mor kan ikke velge bort omsorg med mindre far velger seg inn. Derimot lærer hun tidlig å kombinere jobben med barna. Som vi har sett av forrige kapittel, starter denne erfaringen gjerne når fars fedrekvote tar til. Hun har 'hands on', eller «melder seg mer på», som Dag sier.

Halrynjo og Lyng (2009) forbinder kvinners pliktfølelse overfor hjemmesfæren som en uintentert konsekvens av familievennlig politikk. Noe av de samme linjene kan jeg trekke fra forrige kapittel om foreldrepermisjonen. Mødrenes desidert lengre permisjon og derav fravær fra arbeidslivet gir henne et kompetansefortrinn hva gjelder familieansvar – kanskje spesielt når det gjelder det sosiale ansvaret. Endringspotensialet mot mer likestilling i det tredje skiftet som vil løsrive kvinner for ansvar er overraskende i de uforutsette situasjonene hvor barna er syke, men det er noen betingelser knyttet til likestilling her. Fedrene må vise initiativ til og ha opparbeidet seg erfaring med det emosjonelle ansvaret, gjerne fra aktiv deltakelse under foreldrepermisjonen, at han har hatt ansvar alene for barnet over tid.

I kapittelet etterlyses fedre i sterkere grad å ta emosjonelt ansvar, men også sosial ansvar, engasjere seg i barnas livsverden i hverdagen ikke bare innen hjemmet, men også utenfor. Først når fedre bidrar til å gjøre mødre erstattelige på hjemmebane vil vi få reell likestilling også i det tredje skiftet. Endringer kan drives fram fra en bevisstgjøring gjennom sosial interaksjon på familienivået som i neste omgang vil omforme samfunnets kjønnede normer i retning likestilling. Kjønnede uformelle forhandlinger ser med andre ord ut til i første omgang å måtte omarbeides til mer demokratiske formelle forhandlinger som drives framover av kvinner. Det er først når vi ser ukjønnede uformelle forhandlinger at likestillingen når det tredje skiftet.

7

Barnebursdag og karneval i barnehagen - med barnet i sentrum

I dette kapitlet skal jeg utforske situasjoner hvor barnas sosiale deltakelse i nærmiljøet krever noe ekstra ut over daglig omsorg. Barnebursdagsselskap og karneval i barnehagen er situasjoner som inntreffer årlig, men sjelden kan utføres uforberedt. Hendelsene er sykliske og kan sies å innebære kvalitativ tid (Gillis 1997; Haavind 2006). Foreldrene vet når og at de vil inntreffe og kan dermed planlegge og koordinere hendelsene inn i hverdagens puslespill. Det betyr at parene opparbeider seg erfaringer som kan skape rutiner. Fra et likestillingsperspektiv er det interessant å studere hvordan og hvilke utslag forhandlinger får i slike situasjoner hvor tilrettelegging for barnas sosiale liv står sentralt. Denne typen omsorg som utøves mellom hjemmet og andre institusjoner, kaller jeg med referanse til Doucet (2006, 2009) *sosialt ansvar*.

I dette kapitlet skal jeg se på hvordan foreldrene forvalter og forhandler om det sosiale ansvaret for barna i spesielle, men ikke uvanlige situasjoner. Hvordan administrerer foreldrene sosialt ansvar for barnet når barnet har bursdag eller når det skal være karneval i barnehagen? Hva skjer med 'likestilte' praksiser når fest skaper brudd med hverdagsrutinene? Hvordan kommer parenes likestillingspraksis til uttrykk? For å besvare disse spørsmålene utforsker jeg det tredje skiftet i situasjonene og hvordan det utspiller seg i samhandling.

7.1 Sosialt ansvar for barnet i barnebursdagssituasjonen

Barnets fødselsdag er i dagens norske kontekst en hendelse som ofte feires både i barnehagen og hjemme. Her skal jeg konsentrere meg om barnebursdagsfeiring hjemme, i foreldrenes regi. Det betyr at foreldrene tar initiativ til og inviterer barn fra omgangskretsen, gjerne i følge med voksne. Noen foreldre i utvalget forteller fra 1-års feiringen til sitt aller første barn, mens andre beretter fra en lenge erfaring. Selv om familiene er ulikt sammensatt, er det likevel mange fellestrekk når situasjonen analyseres på tvers. Barnebursdagen kjennetegnes ved servering av mat; gjerne pølser i brød, kaker med lys og brus eller saft. Huset er gjerne ryddet og vasket i forkant, ballonger blåst opp. I sammenheng symboliserer disse effektene

bursdagsfeiring. Slik bygger foreldre på tvers noen gjenkjennbare ritualer som gjentas årlig i de fleste hushold. Fødselsdagsselskap for barn kan dermed forstås som et kulturelt ritual hvor form og innhold følger en relativt forutsigbar orden (Scott 2006). Aktørene kan derav ta for gitt at den symbolske begivenheten har en felles forståelsesramme (Baumann 2002). Barna inviteres i forkant, gjerne i god tid, da det også krever noe forberedelse av gjestenes foresatte. Bursdagsfesten er en sosial sammenkomst med rituell innhold hvor bursdagsbarnet er i sentrum. Situasjonen inviterer til samhandling mellom foreldreparet og interaksjon mellom foreldre hvis barn blir invitert. Da kan det være interessant å se på om bursdagsskaperne; mødrene og fedrene er like bundet av ritualene, og om de har en felles forståelsesramme som gir en likestilt praksis.

Barnebursdagen krever at de voksne tar sosialt ansvar for barna. Det innebærer en kunnskapsprosess om *hvem* som skal inviteres, *når* og *hvor* begivenheten skal finne sted, *hvilke* estetiske utforminger som skal iverksettes, *hva* som skal serveres og *hvilke* aktiviteter begivenheten skal romme. Forarbeidet er krevende ut over en vanlig ettermiddag, og feiringen fordrer tilstedeværelse og engasjement. Et godt stykke planleggingsarbeid må til. Men hvordan utspilles dette planleggingsarbeidet seg mellom foreldrene?

Fedrene deltar, mødrene tar ansvar

Da jeg spør Karl om å fortelle litt om hvordan han planla sist de hadde barnebursdag, ler han og sier: «Ja, jeg skal være der. Jeg skal delta. Nei, vet du hva, det [planlegging] er jeg dårlig på.» Kommentaren hans er beskrivende for fedrene i utvalget. De aller fleste er til stede. Selskapet er oftest lagt til en dag som muliggjør dette, men ingen av fedrene i mitt materiale tar initiativ til feiringen. Karl forteller videre at han godt kan bli fortalt hva han skal gjøre og lyder oppfordringer eller ordrer som «Bak!». Da baker han gjerne. Poenget er at han, som de andre fedrene, ikke sitter med oversikten over begivenheten; *hvem* som skal inviteres, *når* den skal skje og *hva* den skal romme. Det er symptomatisk for samtlige par som feirer barnets bursdag. Fedrene setter seg ikke inn i hva det krever å fullføre en slik merkedag. Forskning fra Sverige har også poengtert at menn i signifikant mindre grad enn kvinner holder rede på familiens merkedager (Rönblom & Hudson 2012). Dina beskriver Dags viktige tilstedeværelse under bursdagen, hvor han synliggjør sitt bidrag, men hvordan hun likevel sitter med hovedansvaret:

Nei, han lager ikke noen leker, men han kan godt tulle med de [barna] og er veldig sånn gledesspreder. Forrige bursdag var det karneval. Da var det jeg som ordnet alt med ballonger og kjøpte inn det vi trengte, men han kledde seg ut som dame og gjorde en kjempestor greie når de kom. Ja, han var med og bidro. Han stod ikke bare i bakgrunnen.

Var det hans forslag å kle seg ut?

Ja, jeg husker ikke helt hvem som foreslo det, men han var helt med på det og fant klærne selv og reiste til mora si og fant noen gamle kjoler.

Dags underholdningsbidrag under selve feiringen viser en far som mer enn gjerne vil bidra til en suksessfull bursdagsfeiring. Dina har lagt grunnlaget for feiringen, planlagt og ordnet med det praktiske, mens Dag bidrar med det lille ekstra som kanskje er med på å gjøre denne bursdagen til et barndomsminne som setter seg. Dag er tydelig til stede under bursdagen, mens Dinas forarbeid er tatt for gitt og forsvinner i bakgrunnen. Hun har skapt rammen, men framhever Dags bidrag. Da jeg spør Dina om hun noen gang har utfordret Dag ved å gi han ansvaret for å arrangere en bursdag, beskriver hun situasjonen i tråd med de andre mødrene:

Nei, men vi blir enige om hvilken dag det passer. For det er veldig sånn at da skal begge to være til stede. Jeg har sagt at det ikke er aktuelt for meg å organisere en bursdag og så stå alene med det. Der skal begge to bidra, men det er jeg som handler inn invitasjoner, ordner med lister, skriver adresser, sender ut og sånne ting. Det er jeg som setter meg ned, ja, nå etter at hun eldste er blitt større, setter jeg meg ned med henne og spør hva vi skal ha av kaker og sånn i bursdagen. Og så er det jeg som organiserer det. Hvis det er noen leker som skal organiseres så er det jeg som gjør det, men han er til stede og hjelper til.

Mødrene som regisserer bursdagen delegerer arbeidsoppgaver til mannen. Det kan være oppgaver av ulik størrelse; alt fra å vaske eller bake kake, til å blåse opp ballonger. Fedrene framstår i disse fortellingene som hjelpere. De protesterer ikke, men gjør det de får beskjed om. Det blir med andre ord hennes jobb å sørge for en likestilt fordeling av oppgaver. Som regel blir det ikke det. Hun gjør de fleste oppgaver selv. Men utenfra kan bursdagsfeiringen utarte seg ganske likestilt ved at både mor og far er til stede, og ved at de begge tar aktiv del i arbeidsoppgavene som kreves. En likestilt praksis er med andre ord på 'display' for omverdenen, mens ansvaret for situasjonen forblir usynlig kjønnet.

Bare ett av parene har en fast ansvarsfordeling i hverdagen som også overføres til bursdagselskaper: Ola har ansvaret for all middagslaging i hverdagen og på bursdager er «ansvaret mitt grilling, eller varmmaten og sånt. Kakene og sånt, det tar Oda seg av», sier han. Denne fremforhandlede ansvarsfordelingen står sterk fordi han «alltid» er kokk og hun «alltid» er baker. For ham er det en forutsetning og en betingelse at han planlegger måltidene selv hvis han skal utføre dem. Matlaging er for ham forbundet med lyst og interesse, og avtalen er at han lager all varmmat. Dette tar begge for gitt. Det betyr at Oda ikke tenker noe

over hva som skal spises i bursdagen. Fordi maten alltid er hans ansvar, har han mest kompetanse på området og planleggingen følger med utformingen. Til gjengjeld tar Oda resten av ansvaret for feiringen. Det er en del av forhandlingen. Han gjør maten, hun gjør resten. «Jeg husker hver bursdag. Jeg er jo til stede på hver bursdag. Jeg er jo med ja, men det er Oda som kjøper de tingene som står på bordet og pynter og gjør klart. Ballonger er vel mitt ansvar når jeg tenker meg om. Det er vel stort sett det», beskriver Ola. Oda har ingen innvendinger mot menyen og motsatt har han ingen innvendinger mot hennes regissering og estetiske utforming av arrangementet.

God tid til planlegging bidrar til lystbetont bursdagsansvar

Bursdagsfortellingenes tydelige mønster av mødre som regisserer og planlegger og fedre som bidrar, speiler funn i kanadisk forskning (Doucet 2006). Doucets undersøkelse viser at selv i familier hvor fedrene har hovedomsorgen for barna, besitter mødrene fortsatt ansvaret for å oppfylle barnas og samfunnets forventninger til feiringen. Nå skal jeg vise hvordan mitt utvalg forklarer den skjeve ansvarsfordelingen. Fanny forteller fra sin førstefødtes 1-årsdag:

Ja, det er lystbetont for meg og når det gjelder sånn planlegging er han noen ganger litt... han mener at noen ting kan man ta på sparket. Jeg sier ikke at han mener vi kan ta en barnebursdag på sparket, det mener han sikkert ikke, men han bare tenker liksom ikke på det, også plutselig så kommer det som juledagen på kjerringa. Nei, sånne ting blir det jeg som må planlegge hvis det skal planlegges, men for min del er det lystbetont å planlegge, både jul og bursdag og sånne ting.

Aller først beskriver Fanny det tredje skiftet relatert til barnebursdagen som noe hun liker å gjøre. Men det er også en ambivalens å spore i den «lystbetonte» planleggingen. Barnebursdager planlegges, og så lenge det er gjort i god tid er det et lystbetont arbeid. Hun sammenligner bursdagen med lignende situasjoner og signaliserer at Frank i større grad tar oppgaver på strak arm. Ifølge henne er det en dårlig strategi her. Hun gir ham egenskapen spontan, men anser langtidsplanlegging å være mer funksjonelt. Dette samsvarer med funn fra en amerikansk undersøkelse av heltidsarbeidende par, hvor informantene selv forklarer forskjeller i hjemmets organiseringsarbeid med personlighetsforskjeller, mens mønsteret viser seg å være kjønnnet (Zimmerman et al. 2002). Mennene rapporteres å være fleksible og spontane, mens kvinnene er organisatoriske og detaljorienterte (Zimmerman et al. 2002).

Fanny sier hun må planlegge i god tid for å unngå stress. Denne strategien bidrar til å gjøre ansvaret lystbetont. Hun venter ikke på initiativ fra ham, og hun utfordrer ham heller ikke på det. Frank er enig i at han ikke har noe ansvar i denne sammenhengen: «Jeg må nok si det var

hun som planla det. Det handlet jo om baking av kaker og organisering av folk som skulle komme, og det har blitt hennes bord.» At Frank er i full fedrekvote i tidsrommet for barnebursdagen, endrer ikke på dette. Det kan handle om at Fanny er mellom to jobber i starten av hans permisjon og mye hjemme. Med to voksne hjemme på fulltid for å ta seg av ett barn er det ikke urimelig å tenke at Fanny ikke kjenner det samme tidspresset som de andre mødrene som er i full jobb. Men det forklarer ikke at hun tar ansvaret for bursdagsfeiringen når begge er til stede. Begge tar for gitt at bursdagsansvaret er hennes. Mødrene ser i større grad ut til å trives med ansvaret så lenge de har tid til å kose seg med det. Det kan handle om at arbeidet må gjøres uansett, og ritualets forutsigbarhet gir rom for kreativ og identitetsskapende utførelse som styrker følelsen av å være en god mor som prioriterer og gjør stas på barnet. Men som vi skal se forvitrer noe av gleden når tiden ikke strekker til når begge er i full jobb, og med flere barn og dertil flere arrangement, vokser ansvaret.

Tidsklemma transformerer barnebursdagsansvaret fra lyst til plikt

Tonje forteller at hun ikke synes det er noe artig å arrangere bursdagsselskap. Det er med andre ord ikke noe hun har personlig interesse for, men gjør likevel. «Nei, akkurat barnebursdager synes jeg ikke er det [lystbetont]. Det er faktisk noe jeg nesten gruer meg litt til. Alt er så intensivt hos oss da» (...). Hun «må innrømme» at hun ikke liker å ha ansvaret for disse festene. Det blir for mye med «både barnebursdagene og familieselskapene knyttet til det, for vi har familieselskap til hvert barn og». Hun poengterer at hun heller «ikke er noe glad i å bake kake». Vi snakker litt om hvorfor de ikke skjærer ned på familieselskapene siden det er forbundet med så mye slit, og hun forklarer at det er en «viss forventning i familien om det». Det har blitt en «tradisjon» som vanskelig lar seg bryte. Det handler både om den moralske forventningen utenfra, men også den emosjonelle forventningen barna etter hvert har opparbeidet. Selv med fire barn og full jobb forblir dette ansvaret hennes. Det som en gang var et lystbetont arrangement, er det ikke lenger. Selv om hun gruer seg til bursdagsfeiringene, er det ikke i hennes tanker at Trond skal overta ansvaret. Hun biter det i seg og tar det som en selvfølge at skal det bli må hun trø til. Og hun gjør det – selv om oppgaven har vokst ut av rammen for hva hun klarer å gjøre med glede. Det handler også om at hun ikke delegerer bort arbeidsoppgaver som er utenfor hennes interessefelt, som kakebakingen. At Tonje tar på seg mange av andres oppgaver i tillegg til det tredje skiftet i denne situasjonen og at det er mange bursdagsfeiringer med fire unger i huset, synliggjør at arbeidsomfanget både er stort og ulikestilt. Ansvaret forblir hennes selv om det

vokser. Endringer i dette kjønnede mønsteret vil som vi har lært av forrige kapittel, gjerne kreve formelle forhandlinger på hennes initiativ.

Flere av fedrene legitimerer mangel på egeninnsats med at partnerne liker å arrangere selskapet. Bursdagsarrangementet likestilles med en hobby; noe mødrene koser seg med på fritiden. Samtidig framgår det at dette er et kulturelt arbeid mødre gjør for barna, og vanskelig kan velge bort. Diskrepansen mellom hans og hennes frihet til å velge bort ansvar kommer fram i samtalen med Said og Synne: «Jeg tror Synne har mer interesse for bursdager enn jeg har, og da er det naturlig at det blir hennes ansvar.» På Sids ansvarsfraskrivende kommentar repliserer Synne: «Jeg har ikke interesse for bursdager. Jeg har interesse for hva ungene liker og blir glad for. Det handler ikke om meg eller deg.» I likhet med Frank hevder Said at partnerens personlige egenskaper legitimerer egen manglende innsats, men i motsetning til Fanny ser ikke Synne det «naturlige» i at hun skal ha bursdagsansvaret. Likevel blir ansvaret hennes. Said er den eneste i utvalget som er på jobb under datterens bursdag. Ser vi utvalget som helhet, er det nærmest illegitimt. Farsfraværet tydeliggjør en ulikestilt situasjon som frambringer irritasjon og ulyst hos Synne, også fordi det i hennes omgangskrets er vanlig at fedre deltar. Men Synne forhandler ikke her, slik Dina gjør, og Said kan ta seg friheten til å velge bursdagen helt bort.

At bursdager ikke oppleves lystbetont kan også forklares med mangel på tid. Det er gjennomgående at mangel på tid fort kan transformere lyst til ulyst. Spesielt når ens identitet er knyttet opp mot forskjellige arenaer som krever oppmerksomhet og tidsinvesteringer. De aller fleste mødrene i utvalget har en vesentlig del av sin identitet knyttet til det første skiftet. Parene kan ikke dele det første skiftet. Det er en kilde til individenes autonomi, selvrealisering og videreutvikling av kunnskap. Kravene, men og lysten til å utfolde seg i det første skiftet vil påvirke kravene og lysten til å virke i det tredje skiftet. Men i motsetning til det første skiftet, kan det tredje skiftet i teorien deles på. Det utgjør kjernen av parets fellesarena.

Dina forteller om en parallell til bursdagsansvaret. Her ser vi hvordan Dina får ansvaret for å arrangere barnedåp selv om hun i utgangspunktet ikke ønsker å døpe barnet:

Jeg tenkte vi ikke trengte å døpe hun yngste, men det synes han var veldig viktig. Vi hadde døpt hun eldste og han ville at vi skulle døpe hun yngste også. Men jeg ble sittende å ringe kirken, å organisere mot lokaler, menyer, invitasjonene og sånne ting. Det var jeg.
Hvorfor tror du at det ble sånn? Er det fordi det er kjekt for deg? Hvorfor blir det sånn når han ønsker å ha dåp?

Nei, altså (puster dypt ut). Det er et godt spørsmål. Altså noe av det synes jeg jo er kjekt. Jeg synes det er helt greit å kjøpe inn invitasjoner og sånne ting, men jeg merket jo der mens jeg holdt på å styre og vi ikke fikk den kirka vi sognet til for den var under oppussing, så vi måtte begynne å ringe rundt og få tid i andre kirker og det ble plutselig et styr med det. Da husker jeg at jeg ble skikkelig irritert på meg selv fordi det ble en sånn selvpålagt greie at jeg bare gjorde det. Og jeg merker at jeg fort kan ... altså jeg ser at noe må gjøres og så er det kanskje fort at jeg bare gjør det da. Altså jeg pakker den sekken uten å liksom gjøre noe mer ut av det eller si noe mer om at dette skal du gjøre eller...

Blir sånne ting litt tatt for gitt?

Ja, det tror jeg. Han blir jo satt ut også hvis det plutselig er han som skal gjøre det.

Dina reflekterer over hvordan hun i utgangspunktet kan synes det er «kjekt» å organisere. Historien forteller også om en ambivalens når hun ikke selv har initiert arrangementet og når det kommer ut av kontroll i tid og omfang. Organiseringsansvaret kommer i konflikt med den energi som er igjen etter endt arbeidsdag. Dina er konstituert leder på en avdeling i offentlig sektor, men søkte ikke stillingen permanent da den ble utlyst, selv om hun besitter kompetansen og ville fått høyere lønn. Det får meg til å tenke at tross stillingen som konstituert leder i det første skiftet, leder også Dina familiens tredje skift. Å bære lederansvaret for to 'bedrifter' er belastende. Hun velger bort den lederstillingen hun kan velge bort. Dina liker egentlig å organisere barnas merkedager, men ansvaret lar seg ikke enkelt kombinere med en tid- og energikrevende jobb. Forventninger om at ansvaret er hennes kan også bety at hun gjør det lystbetont fordi det vil gjøre ansvaret mer givende enn tappende.

Gjennomgående reflekteres det lite over ansvaret mødrene tar på seg, det synes å bli tatt for gitt, både av ham og av henne. Refleksjon over denne tatt-for-gitt-heten, kommer når tiden blir knapp og bringer fram irritasjon. Hennes ansvar tydeliggjøres når hun ikke ønsker å arrangere dåp. Automatikken åpenbarer seg i et kjønnnet mønster hvor ansvaret tilsynelatende ikke blir forhandlet om, men kan forstås som resultat av 'ordløse forhandlinger' som sier noe om dypereleggende maktstrukturer i samfunnet (Haavind 1984). I denne, og tilsvarende høytidspregede situasjoner fører samtlige par i utvalget det Daly (2002) betegner 'uformelle forhandlinger' som kjennetegnes ved at de forblir tause. Tause forhandlinger betyr at arbeidsfordeling er selvsagt. Det fører til en gradvis spesialisering som siden vanskeliggjør endring (Wiesmann et al. 2008). Innarbeidede selvfølgeligheter, viser seg å innebære et morsansvar. Dess mer hun spesialiserer seg, dess mindre gjør han. Ansvaret utspilles relasjonelt. Direkte forhandlinger (Haavind 1984) eller formelle forhandlinger (Daly 2002) løftes fram som en nødvendighet for endring (Wiesmann et al 2008). Det ulikestilte mønsteret som har satt seg må forhandles om hvis det skal bli endringer. Planlegging av barnebursdager

har ikke festet seg i den moderne farsidentiteten, men analysen viser at tiden kan være moden for å synliggjøre kvinners meransvar her.

Sammen om utførelsen – et familieprosjekt i hennes regi

For noen ganske få av parene er barnebursdagene tilsynelatende inkorporert i deres likestillingsprosjekt – det er en situasjon de samarbeider om. Enya forteller: «Jeg synes vi er ganske flinke til å sette oss ned og planlegge sånne ting. Når det skal være noen markeringer som bursdager og sånn, da snakker vi om hvordan vi vil ha det, og så fordeler vi arbeidsoppgavene litt ut fra hva som er praktisk.» Likevel kommer det fram at «selv om vi er enige og samkjørte om det, tar kanskje jeg litt, eller *er* regien på sånne ting. Det er litt sånn at jeg synes det er gøy». Vi snakker om hva som gjør at hun liker dette arbeidet, og hun sier: «store dager som bursdager (...) er vi kanskje flinkere til å sette oss ned og planlegge for at det ikke skal bli stress. Det har ikke vært så belastende fordi det er noe vi har gått inn for at skal være gøy å planlegge.» Barnebursdagen blir et samarbeidsprosjekt, men i hennes regi. De tar seg tid til å planlegge begivenheten i god tid, og er sammen om utførelsen av oppgavene som kommer. Tid til planlegging, er som vi har sett, i mange tilfeller utslagsgivende for hvor lystbetont det tredje skiftet blir. At barnebursdagen i tillegg er et fellesprosjekt som begge er positivt innstilt på å få til, gjør det til et likestillingsprosjekt. Her kan det nettopp være samarbeidet som gjør situasjonen lystbetont for paret. At de gjør det til et felles prosjekt kan fremme lyst og likestilling, noe også annen forskning har vist (Smeby & Brandth 2013; Aarseth 2008a). Her er det ikke en selvfølge at hun planlegger alt. Det er derimot en selvfølge at de forhandler seg fram til løsninger – sammen. Men Enya driver forhandlingene.

Mødrene bygger barnets sosiale nettverk

I dette avsnittet vil jeg gå nærmere inn i de sosiale aspektene ved barnebursdagsfeiringen. Fanny forteller at da hennes sønn nettopp fylte 1 år, organiserte hun først en stor familiebursdag med barnets besteforeldre, tanter og onkler, «også hadde vi barnebursdag (...) jeg har veldig mange venninner som har fått barn (...), så Filip [sønnen] har veldig mange framtidige kompiser og småkjærester, så vi⁴⁴ hadde invitert veldig mange (...), men heldigvis kunne ikke alle komme», sier Fanny og ler. «Det var mammaer og pappaer og barn over alt.» Hun forteller om en storstilt feiring av barnet, men samtidig, og dette mønsteret går igjen for mange av mødrene, er feiringen en nettverksbygging med barnet i sentrum. Med de minste

⁴⁴ Hun sier «vi», men det er hun som inviterer på vegne av familien.

barna rekrutterer mor deltakere til begivenheten fra familie og venninnekreter. Situasjonen blir et egnet utgangspunkt for å styrke barnets framtidige nettverk. Fanny har allerede reflektert over erfaringene feiringen har gitt:

Vi kommer til å gjenta det, men må begrense det til de ungene som er like gamle som han, og ikke alle de vennene vi har som har unger som er året eldre eller året yngre. Vi er nødt til å enten dele det opp i tre eller ... ja, men det var veldig koselig. Også har borettslaget her et lokale som man får låne gratis. Vi tenker at neste år kanskje vi kan ha barnebursdag der. Da kan vi invitere mange.

Her tas vi med inn i hennes tankeprosess. Hun har nettopp arrangert sin første barnebursdag og bruker erfaringen hun har opparbeidet seg til å starte planleggingen av neste års begivenhet, allerede. Det gir oss en forståelse for hvordan bursdagskunnskapen akkumuleres i hennes mentale kart. Hun lagrer informasjon som ikke nødvendigvis diskuteres med ektefellen. På en måte kan vi forstå Fannys engasjement som 'maternal gatekeeping' – ved at han ikke dras inn i planleggingen. Det er ikke rom for hans innblanding i et nøye planlagt arrangement. Innblanding kan være forstyrrende både for progresjon og helhet. Men materialet gir også et bilde av fedre som ikke tar initiativ til å kreve sin plass i dette rommet, med unntak av Dags utkledningsstunt og Ola som tar matlagingsregien fullt og helt.

Samtidig som Fanny ser framover til sønnens 2-årsdag, er hun godt i gang med planleggingen av årets tredje feiring hvor de «skal feire 1-års dagen til alle barna i barselgruppa (...) det blir en stor fest som vi planlegger nå». Her er «vi» ensbetydende med mødre i barselgruppa. Hun har knyttet nye kontakter i nabolaget som pleies nettopp ved slike arrangement. Fra hennes historie forstår vi hvordan bursdagssituasjonen knytter familieband på tvers og bidrar til å skape relasjoner i nabolaget som danner grunnlag for barnets nåværende og framtidige sosiale tilhørighet. Hun skaper med dette, i interaksjon med andre mødre, en sosial arena for familiens tilhørighet i lokalsamfunnet. Hun bygger sosial kapital for barnet og familien i nabolaget. Fedrene inkluderes i dette nettverket ved slike begivenheter, men er fritatt for ansvaret. Det kan være vanskeligere for fedrene å ta initiativ til innspill i kvinnenettverket. Fedrene mangler tilsvarende relasjoner i barnas nærmiljø som vi har sett mødrene opparbeider seg i foreldrepermisjonen (jf. kap. 5). Derav har mødrene sterkere innflytelse på hvem familien omgås i småbarnsperioden. Et ansvar som ifølge mitt materiale reproduseres og usynliggjøres som ansvar også når begge er tilbake i full jobb og hverdagen blir travlere. Fedrenes historier derimot, vektlegger ikke partnerens nettverksbygging som forklaringen på

eget manglende engasjement for barnebursdagen. I de neste avsnittene skal jeg studere fedrenes forklaringer nærmere.

Fedrenes strategier for manglende engasjement

Hvordan kan vi forstå at praksisen når det gjelder organiseringsansvaret for barnebursdager synes å være i sterk kontrast til parenes likestillingsideologi? Vi har sett at mødrene bærer hovedansvaret i denne settingen, men hvordan forklarer fedrene sitt manglende engasjement? I datamaterialet utkrystalliserer det seg tre hovedstrategier; *smigrende unnlåtelse*, *stille unnlåtelse* og *direkte ansvarsfraskrivelse*.

Smigrende unnlåtelse

Det handler vel litt om interesse, at hun synes det er artig å organisere og planlegge sånne typer arrangement. Akkurat nå til helga er hun i spissen for å leie et lokale for å feire 1-års dagen til alle i barselgruppa (...). Hun synes det er artig å organisere sånne ting, så da gir jeg henne fullt ansvar.

Frank ler, og latteren signaliserer at han ikke tenker på dette som særlig krevende, nettopp fordi det er «artig» for henne. Fannys engasjement legitimerer hans fravær av organisering. Deres historier samsvarer, men hennes ansvar usynliggjøres når begge oppfatter det som lystbetont for henne. Jeg kaller strategien Frank representerer her for *smigrende unnlåtelse*. Hans manglende engasjement merkes ikke. Han er positiv, *ser* og setter pris på arbeidet hun gjør, men verken hun eller han reflekterer over merarbeidet og familiegevinsten av det hun gjør. Relasjonen dem imellom forblir harmonisk. Hans strategi utspilles i samspill med hennes handlinger. Han *gir* henne ansvaret og hun tar det med glede. Fedrene i denne kategorien *ros* mødrenes engasjement. Smigeren gir henne glede som usynliggjør ansvaret. Rosen bidrar til å løfte fram bursdagen som et fellesprosjekt. I tråd med Haavind (2000) kan vi si at makt transformeres til kjærlighet, eller noe som hun vil og han kan være glad for. Hun forventer ikke hans initiativ i startfasen av kjærlighetsforholdet, med bare ett barn å ivareta. De er i ferd med å bygge stillas for sitt framtidige likestillingsprosjekt, men hvor det sosiale ansvaret befestes som hennes.

Stille unnlåtelse

Pernille og Paul har flere barn. Pernille krever ikke og forventer ikke noe annet enn at Paul er til stede. «Når det gjelder barnebursdager er det Pernille som organiserer det», sier Paul. På spørsmål om hvorfor det er sånn, sier han: «Nei, ikke liker jeg det, og Pernille ser nå ut som

om hun tar det ansvaret, så da skygger jeg litt banen.» Paul er til stede under bursdagen, og sier han underholder fedrene og mødrene som følger barna.

Likestilling i denne situasjonen begrenser seg til hans tilstedeværelse. Han er mer en observatør enn en aktiv bidragsyter. Pernille tar både det andre og det tredje skiftet, og så lenge hun verken krever eller delegerer arbeids- eller ansvarsoppgaver forblir innsatsen hans lav. Han er tilgjengelig, men initiativet uteblir. Bursdagsforberedelser synes han ikke er noe gøy, og signaliserer tydelig at det heller ikke er hans ansvar. Det gjennomgående mønsteret i denne kategorien er at fedrene forholder seg nøytrale til ansvaret, de er *stille unnlattende*, eller «skygger banen». Slik uttrykker de verken positiv begeistring eller negative holdninger til mødrenes aktive deltakelse. Ved å være nøytrale skaper fedrene verken friksjon eller uoverensstemmelser. Fedrene visker seg selv ut som potensielle bidragsytere. Mødrene regner dem ikke med i regnestykket når barnebursdager skal organiseres.

Direkte ansvarsfraskrivelse

Said, derimot, setter tydelig liten pris på Synnes bursdagsengasjement. For ham blir det for mye «styr» og han trekker seg unna. Jeg spør om han kan fortelle meg hvordan han har planlagt og tenkt i forkant av forrige barnebursdag. Said svarer «Ingenting. Og vet du hva? Den bursdagen har blitt feiret fire ganger og jeg synes én gang er mer enn nok.» Said reiste på forretningsreise den morgenen Stella fylte 2 år, likevel kan han beskrive hvilke feiringer Synne har organisert i hans fravær:

Det var den på selve dagen hennes, også var det en den første søndagen, var det ikke det? Også ble det feiret en bursdag første helgen der storesøsknene, nei, unnskyld det var på selve dagen hennes, også feiret Synne dagen hennes med barnehageungene, også feiret de den i barnehagen også ble den feiret når foreldrene til Synne var på besøk her også ble den feiret når foreldrene mine var på besøk her. Der var fem ganger faktisk.

Stella blir midtpunkt for flere sosiale sammenkomster. Said uttrykker at han synes det er unødvendig mye feiring. Men hans negative ordlag og tonefall er også en strategi for å fraskrive seg ansvar, unngå å engasjere seg i det og samtidig legitimere eget manglende engasjement. Han tar avstand fra bursdagsfeiringen, men trivialisere samtidig Synnes bidrag. Han viser ikke at han setter pris på hennes merarbeid, tvert imot, noe som kan bidra til at ansvaret blir tyngre for henne å bære. Hans utsagn tilkjenner at *hun* må gjøre det, ellers blir det ikke noe av. Said fraskriver seg det sosiale ansvaret. Ulikestillingen i denne situasjonen tydeliggjøres, og strategien viser at 'scriptet om forsørgerfaren' (Oftung 2012) fortsatt er gjennomførbart, om enn sjelden så uttalt som her. At Said inntar den *direkte*

ansvarsfraskrivende strategien fører ikke til at barnet ikke feires. Synne ivaretar barnets interesser og viderefører kulturelle forventninger knyttet til begivenheten. Med dette tar hun sosialt ansvar for barnet i nærmiljøet. Hans motvilje synes å forsterke hennes engasjement.

De tre nevnte strategier legitimerer fedrenes ansvarsfraskrivelse på ulike måter. At ansvaret blir hennes forklarer fedrene med at hun liker det, at han ikke liker det eller at hun gjør for mye ut av det. Uansett forstås bursdagsansvaret som hennes. Hvor mye han deltar blir dermed også hennes ansvar. Det beror på hennes administrering og delegering, uavhengig av hvilken strategi han benytter for å unngå ansvar. Fedrenes innsats er relasjonelt sammenhengende med mødrenes. På den ene siden betyr det at samspillet potensielt er dynamisk, men til syvende og sist er det mødene som styrer dynamikken og blir ansvarlig for å involvere fedrene til innsats via det tredje skiftet.

Dynamiske strategier og relasjonelle forhandlinger gir rom for endring

Parenes samspillsgrad i bursdagssituasjonen varierer som beskrevet, men felles er mødrenes ansvar som bursdagsorganisasjon. At ansvarsfordelingen er kjønnsdelt, kommer tydeligst fram gjennom direkte ansvarsfraskrivelse. Det kan virke urimelig at Said trivialiserte Synnes sterke engasjement, men denne fortellingen handler også om at han har fire barn, og hvis alle fire skal ha fire bursdagsfeiringer hver, oppleves det som en uoverkommelig oppgave, særlig når han åpenbart ikke helt ser poenget med feiring. Men Said viser seg å benytte ulike strategier avhengig av hvilken mor han samarbeider med.

Synne har bare ett barn da jeg intervjuer henne⁴⁵. Hun forteller hvordan Said tar ansvar for sine to barn fra et tidligere ekteskap: «Han har alt praktisk ansvar for de ungene, i form av å hente, levere, passe på at de har de klærne de skal ha, passe på at de gjør leksene sine, passe på barnebursdager, kjøpe gave ...» Betyr det at du ikke tenker på å si: «Nå skal Samira i bursdag og du må se om hun har kjole?», spør jeg. «Nei. Nei, nei, nei. Det har jeg ingenting med», svarer Synne. «Han har tatt det ansvaret, og de har på en måte kjørt inn de rutinene før jeg kom inn i livene deres. Det har bare blitt sånn, og dermed har mye av ansvaret for Stella [deres felles barn] falt over på meg. Jeg kunne tenkt meg at vi på et vis delte mer på det, og det hadde kanskje vært bra for ungene sin del», sa Synne den gang. Det er tydelig at Said som skilt med delt omsorgsansvar inntar en annen farspraksis, det Oftung (2012) kaller et 'likestilt

⁴⁵ Hun er gravid med sitt andre og hans fjerde da hun blir intervjuet, men det fjerde barnet er født da Said intervjues.

script for farsskap⁷. Det er nærliggende å tolke det dit at dette blir nødvendig hvis han skal ha omsorg for barna i mors fravær og at fars praksis i stor grad avhenger av samspillet med mor.

Da jeg intervjuer Said 1 ½ år senere⁴⁶ funderer han over at «dilemmaet er at listen på bursdager har blitt så (...) Jeg vet da pokker, selvfølgelig er foreldrene med og setter listen, sånn at en vanlig helt ordinær hjemmebursdag, det er for kjedelig.» Her snakker han om de litt eldre barna, som har begynt på skolen. «Enten skal du på lekeland, kino, bowling og én har faktisk vært på restaurant. De skal ha et tema.» Han har flere bursdagererfaringer å dra veksler på og reflekterer over hvordan bursdager har utviklet seg med barnas alder og i tiden. Som skilt har han tatt ansvar for bursdager da han annen hver uke har vært alene med to barn før Synne kom inn i livet hans. Da jeg intervjuet Synne tok han ansvar for særkullsbarnas bursdagsfeiring, men nå har Sander [hans særkullsbarn] nettopp fylt 8 år og han forteller fra begivenheten: «Selskapet var her, faktisk. Da tok Synne skikkelig i og satte listen litt for høyt synes nå jeg. Hun laget sjørøverskip [sjokoladekake] til han. Det ble ordentlig tøft og han ble megahappy.»

Samtalen åpenbarer en utvikling fra sist intervju til at Synne nå tar regi overfor hans særkullsbarns opplevelser, men her gir han henne anerkjennelse for det ekstra arbeidet hun legger ned. Hennes ansvar er ikke tatt for gitt på samme måte som for fellesbarna. Han registrerer at listen for barnebursdager ligger over hans nivå og han setter pris på det emosjonelle arbeidet Synne utfører for å glede sønnen med en ekstra fin kake. Når det gjelder disse barna, inntar han en *smigrende unnlateses strategi*. Ved å vise at han setter pris på ansvaret hun tar for hans barn, kan han legitimt velge seg bort fra det. For Synne kan det handle om at styrkede emosjonelle relasjoner til hans barn bidrar til å styrke disse barnas sosiale relasjoner i den nye familien. Fordi hun «legger listen høyere» enn han, vil hennes ansvarsovertagelse også utligne barnas bursdagsopplevelser i hjemmet. Med dette tar hun emosjonelt ansvar for hans særkullsbarn. Det kan også handle om en sårhet over at han viser evne til å arrangere bursdag for egne barn, men at gnisten mangler når det gjelder felles barn.

Til slutt må nevnes at hun kanskje er mindre fornøyd fordi han ikke er til stede og ikke bidrar i et andre skiftet her, som de fleste fedre i deres omgangskrets gjør. Hans praksis er ikke legitim i hennes likestillingsideologi. Likevel vet hun at han kan når han må, eller vil. Hun

⁴⁶ Flere omstendigheter gjorde at det ble slik avstand mellom akkurat dette parets intervju, men de vil jeg ikke gå inn på grunnet ivaretagelse av anonymitet.

skulle ønske at han ville mer. Når det gjelder barna fra forrige ekteskap må han. Mens når det gjelder de yngste barna han har med Synne, har han større forhandlingsrom. Said kan velge sitt nivå fordi Synne fyller resten. Han vil at barna skal ha det samme som vennene, de eldste skal ikke lide noen nød selv om han er skilt, men han *må* ikke nødvendigvis ta dette ansvaret selv så lenge barnas interesser blir ivaretatt av Synne. Doucet (2006) finner tre strategier for fedres sosiale ansvar når mødrene ikke er tilgjengelige. Fedrene kan ta ansvaret selv, de kan unngå ansvaret; noe de i mange tilfeller legitimt kan gjøre fordi forventningene til fedre ikke er like sterke som for mødre (Bø 2010) eller de kan overføre ansvaret til andre kvinner. Said velger nå det siste.

Oppsummering: Barnebursdag er mer enn pølser og brus

Parenes likestillingspraksis er absolutt på 'display' i bursdagssituasjonen. Foreldrene framstår likestilt for omgivelsene når de står sammen om utførelsen av barneselskapet. Det er en selvfølge i deres likestillingsideologi at begge deltar. Mindre synlig, men like fullt selvfølgelig, er mødrenes organiseringsansvar. Mødrene er ansvarlig for at barnebursdagen blir gjennomført, med alt det innebærer. Ved å delegere arbeidsoppgaver til partneren drifter hun den synlige likestilling i det andre skiftet. Fedrene griller pølser, leker med barna eller baker kaker, men hvis hun ikke administrerer fordelingen, forblir arbeidsoppgavene hennes. Bursdagsfeiring uten hennes tilstedeværelse er så utenkelig at ingen snakker om det.

Barnets bursdag oppleves som meningsfullt og lystbetont for mange av mødrene. Feiringen er et rituelt og kulturelt forankret arrangement som det eksisterer kjønnede sosiale forventninger om å gjennomføre. Mødrene viderefører tradisjonen og ivaretar dermed samfunnets moralske forventninger. Det hviler et ansvar på mødrene som oppleves meningsfullt fordi det handler om å la barnet være midtpunkt for en kulturell begivenhet. Lystbetont bursdagsplanlegging handler om gleden over å gi omsorg, en glede som gir mening og energi i hverdagen. Bursdagen inntreffer hvert år til samme tid, et avbrekk fra hverdagens rutiner som inviterer til kreativ utfoldelse. Begivenheten kan planlegges i god tid for å redusere stress. Langtidsplanlegging er også et ankerpunkt som bidrar til å opprettholde mødrenes ansvar for organiseringen. Ved å være i forkant og ta kontroll over situasjonen tidlig bekrefter mødrene at ansvaret er deres. Samtidig fører det til at fedrene ikke får befatning med planleggingsfasen på et tidlig nok stadium til å erobre ansvarsfølelse for prosjektet. Å ha den totale oversikten over situasjonen kan bidra til å gjøre den meningsfull og engasjerende (Aarseth 2008a).

Likevel er det ingen av fedrene som overtar ansvaret for bursdagsplanleggingen når de er hjemme på permisjon og har tid. Tid til lystbetont bursdagsplanlegging henger også sammen med antallet barn. Flere barn gjør ansvaret mer krevende. Førstegangsmødre kan også være sterkere bundet til forventninger (Miller 2007, 2012) og kanskje ha en mer romantisert forestilling av hva en mors ansvar innebærer.

Forskning viser at rutinemessig husarbeid nedprioriteres mest når tiden blir knapp (Kitterød & Rønsen 2013). Jeg ser ingen tegn til at barnebursdagen nedprioriteres eller forsvinner, noe som taler for begivenheten som meningsfull for familiene. I tillegg innebærer den omsorg for barn, og omsorg er forbundet med mer status enn husarbeid (Flood & Gåsjö 1997). Noen spor peker på at bursdagsselskapet antar nye kulturelle former ettersom barna blir eldre, i retning av at foreldrene i større grad vil kjøpe opplevelser. Da minsker arbeidsoppgavene i utførelsen, men like fullt må arrangementet initieres og barna må inviteres. Outsourcing av barnebursdagen kan også være et signal om at de kreative, lystbetonte sidene transformeres til pliktarbeid når tiden blir knapp, noe som er spesielt synlig når arbeidsomfanget for kvinnene er stort. Da trer også ulikestillingen i det tredje skiftet fram som urettferdig.

En mindre framtrædende, men viktig konsekvens av å arrangere bursdag, er betydningen begivenheten har for familiens sosiale integrering i nærmiljøet. Mødrenes handlinger i tråd med samfunnets forventninger innebærer et vesentlig sosialt ansvar for barna. Mødrenes sosiale forankring i nærmiljøet springer delvis ut fra en forholdsvis lang permisjonsperiode. At bursdagsansvaret synes integrert i morsidentiteten forsterkes av hennes opparbeidede mulighetsrom som primæretablerer av barnets omgangskrets.

Fedrene unngår ansvar for barnebursdagen ved bruk av tre strategier. Enten overlates innsatsen til mødrene fordi de gir inntrykk av å like bursdagsforberedelser spesielt godt, eller de finner det legitimt å overlate bursdagsforberedelsen til mødrene fordi de ikke liker det selv og ved å holde seg i bakgrunnen blir de heller ikke innblandet, eller de kan protestere på bursdagsforberedelsene som unødvendige, og med dette degradere hennes innsats og unngå å bli involvert. Uansett fører disse strategiene til å opprettholde mødrenes ansvar som bursdagsansvarlige. Fedrene har med dette en handlingsfrihet mødrene ikke har. Det blir mødrenes oppgave å engasjere far, men fars valg av strategi skaper ulike rom for mors samspill med far. Ingen av fedrene har innvendinger mot at mødrene tar kontrollen, og fordi fedrene ikke ytrer ønske om mer innflytelse, tolker jeg ikke mødrenes administrering som

‘maternal gatekeeping’, men heller at ansvaret er så sterkt integrert i morsidentiteten at det tas for gitt av begge. Det er denne kulturelle forankringen som hindrer fars engasjement, men det blir mors ansvar å bryte denne skjulte kjønnete normen gjennom interaksjon som synliggjør ansvaret. Mange ansvarsoppgaver kan være lystbetont fordi de handler om å skape glede rundt barnet, og glede synes å eliminere familiearbeidet som urettferdig distribuert fordi det ikke anses som krevende.

Bursdagssituasjonen er initiert innenfra familien hvor mors erfaring og initiativ er kjernen. Karnevalssituasjonen jeg nå skal studere er initiert utenfra, fra barnets sosiale nettverk utenfor familien, men hvor barnets deltakelse krever noen ekstra ressurser hjemmefra.

7.2 Sosialt ansvar for barna i karnevalssituasjonen

Hvert år, gjerne i februar i forbindelse med fastelavn, har mange barnehager i Norge tradisjon for å invitere barna til karnevalsfeiring. Hvordan karnevalet feires i den enkelte barnehage varierer, poenget her er at det krever noe av foreldrene, utover den daglige rutinen. Førstegangsforeldrene må sette seg inn i hva situasjonen innebærer, mens de mer erfarne kan trekke veksler på tidligere opplevelser. Karnevalssituasjonen studeres her som et eksempel på tilstelninger barna er en del av utenfor hjemmet. Fra Doucets (2006) terminologi kan vi forstå at karnevalssituasjonen inviterer til å ta sosialt ansvar for barnet i relasjonene mellom foreldre og barnehageinstitusjonen. Karnevalet genererer oppgaver i det tredje skiftet.

I motsetning til barnebursdagen, er karnevalet en situasjon foreldrene ikke tar initiativ til selv. Foreldrene inviteres til å involvere seg og bidra til barnets opplevelse i barnehagen. Karnevalet er også illustrerende for tilsvarende situasjoner, som når barnet er invitert i andres bursdag, halloweenfest, eller liknende hvor foreldrene både mobiliserer ny kunnskap og etterlever tradisjoner. Noe er kjent fra egen oppvekst, noe er nytt. Det sosiale ansvaret for barna er dynamisk og kontekstavhengig. I denne situasjonen vil det være interessant å se hvordan parene i samspill forvalter sosialt ansvar. Med utgangspunkt i kjønn som relasjonelt fenomen (Haavind 2007), skal jeg se hvordan karnevalsansvaret kommer til uttrykk i deres fortellinger, og hvilke strategier som tas i bruk når barnet skal delta i begivenheten. Hvordan kommer likestilling til uttrykk i foreldrenes fortellinger? Ulikt barnebursdagene som foregår i barnets hjem, krever fedrenes tilstedeværelse og utførelse av oppgaver i det andre skiftet, men hvor mødre tar det sosiale ansvaret, handler karnevalet «bare» om å kle ut barnet. Eller gjør

det det? Er fedrene mer aktive i planleggingen av karnevalet enn av barnebursdagen fordi det er en mer avgrenset oppgave, eller tar mødrene hånd om oppgaven av samme grunn, at det er fort gjort? Føyer karnevalet seg inn i rekken av høytidshendelser hvor kvinner tar logistisk ansvar (Rönblom & Hudson 2012), på autopilot?

Jeg starter med å vise hvordan karnevalssituasjonen ble introdusert for informantene etterfulgt av utdrag fra deres ulike beskrivelser. Også her studerer jeg mønstre i beskrivelsene fra et mikrointeraksjonistisk perspektiv (Goffman 1959) hvor parenes samspill er av betydning for hvordan kjønn utspilles. Sosial identitet utvikles i interaksjonsforhandlinger (Jenkins 2008) og disse interaksjonsforhandlingene skaper kjønnspraksiser. Barnehagen er en viktig sosialiseringarena for barna (Frønes 2007). Den kan også, som vi allerede har sett i forrige kapittel, vise hvordan kjønn praktiseres utenfor familien i settinger hvor barnet er sentralt. Å praktisere kjønn refleksivt krever bevissthet og intensjon, men umiddelbarheten betyr ofte at kjønn praktiseres kollektivt urefleksivt (Martin 2006). Martin (2006) oppfordrer til å studere situasjoner hvor menn og kvinner gjør kjønn urefleksivt. Karneval kan være en slik situasjon.

Fedrenes ordknapphet: «Det er karneval i barnehagen. Hva skal vi gjøre?»

Jeg har et scenario til deg hvor du kan tenke deg at det er onsdag ettermiddag og du oppdager plutselig en lapp om at det skal være karneval i barnehagen den påfølgende fredagen. Hvordan planlegger dere dette? Har du noen gang opplevd noe sånn?

Slik formulerte jeg spørsmålet til både mødrene og fedrene. I første omgang skal jeg vise noen kjennetegn som kom fram fra fedrenes fortellinger:

Ola:

Da kommer jeg hjem og sier til Oda at det skal være karneval i barnehagen på fredagen, eller leverer henne lappen da. Også kjører jeg vel han mest sannsynlig den fredagen med karnevalantrekk, men det er Oda som har planlagt og fått på han utstyret. Eller litt avhengig, jeg kan godt kle på han, men å planlegge det, det er det nok hun som har gjort.

Said:

La oss si at jeg henter ungene og finner den lappen. Da tar jeg den med meg hjem, også snakker jeg med Synne. En av oss må være hjemme med ungene mens den andre går og handler. Det er det vi må finne ut av. Noen må holde fortet mens den andre må ut og gjøre tingene.

Som er?

Å handle.

Et kostyme?

Ja, eller et eller annet greier da. For vi har ikke noe pluss med kostymer her i huset.

Men du ser ikke for deg at du kunne ha laget noe?

Nei, det kan du glemme (latter). Der er ikke jeg. Nei, og jeg tør vel påstå at ingen av oss er kreative på det, og ikke har vi sysaker til å gjøre det heller. Dessverre.

Jeg bare tenkte på om dere setter dere ned og planlegger sammen, ikke sant, hva skal hun være..

Jeg liker å ta minste motstands vei der, og det er å komme seg ned til Nille, er det ikke Nille som har masse krims krams?

Har det skjedd noen gang? Har det vært karneval i barnehagen?

Ja, hun var løve i fjor, og da var Synne og ei venninne av henne ute og handlet.

Trond:

Nei, da hadde jeg kommet hjem og sagt: 'Det er karneval på barnehagen. Hva skal vi gjøre?' Så er det å prøve å tenke ut noe, og stort sett når det gjelder sånne ting har det vært sånn at hvis det ikke er rom for å gjøre noe på ettermiddagen, så har Tonje gått ut i lunsjen og gjort unna sånne handlinger, for hun jobber i byen. Det er ofte at hun må stikke ut og kjøpe en bursdagsgave eller handle et eller annet når det er ting som skal skje.

Fedrenes fortellinger om forberedelser til karneval kjennetegnes ved en ordknapphet. At fedrene ikke uttrykker særlig innlevelse i situasjonen peker på at de ikke besitter ansvaret for planleggingen av karnevalet, så lenge mødrene er til stede. Gjennomgående overlater de invitasjonen til sin partner som med dette overtar planlegging og ansvar. Fedrene har et nokså nøkternt forhold til karnevalsfeiringen. De anerkjenner at noe må gjøres; kostyme må kjøpes og kles på barnet, men historiene signaliserer verken emosjonelt eller sosialt ansvar ut over dette. Praksisen i denne situasjonen er ikke likestilt fordi mødrene gjøres ansvarlig for resultatet. Med fedrenes nøkternhet i bakhånd skal jeg nå gjengi noen av mødrenes historier. Disse lengre utdragene tas med i sin helhet for å illustrere en innlevelse i sterk kontrast til fedrenes lakoniske historier.

Fire case-historier: mødrenes opplevelsesrike karneval

Mødrenes karnevalshistorier er av en annen verden enn fedrenes. Jeg vil i det følgende gi fire ulike, men utfyllende historier som samlet gir grunnlag for å forstå mødrenes planleggingsunivers – og hvor det kommer fram at selv et karneval i regi av barnehagen kan sette i gang vesentlige refleksjoner. Ovenfor har vi sett at mødrene er sterkt til stede i fedrenes historier, men hvor finner vi fedrene i mødrenes historier? Her blir mødrene ført inn i karnevalsensarioet, og jeg spør hver enkelt hvordan hun ville planlagt en slik situasjon eller om det ikke er noe å planlegge?

Katrines historie – kunnskapsinnsamling er hennes bord

Å, jo! Det synes jeg er å planlegge, og det scenarioet der er selvopplevd! Da fikk vi lapp hvor det stod at det skulle være karneval og at ungene skulle kle seg ut ved hjelp av enkle

hjelpemidler, og da hengt jeg meg veldig opp i *enkle hjelpemidler*. Også tenkte jeg okej, da skal ikke jeg være en av de som drar på en lekebutikk og kjøper et kostyme, for det er ikke det som står på lappen. Det står liksom enkle, og da tenkte jeg okej greit, nå må vi liksom begynne å bli kreativ. Jeg styrte voldsomt med det og gikk inn på nettsider og søkte, fram og tilbake og diskuterte det med noen venninner og med søstera mi. Også begynte jeg å tenke sånn: ‘Gud, må jeg hive meg rundt og begynne å sy?’ Ja, for jeg hadde en sånn idé om at hun skulle være mariehøne også hadde hun ikke skjørt, også ‘Herregud nå må jeg dra og kjøpe stoff, men jeg kan jo ikke sy’. Vi fikk kanskje 3–4 dagers varsel og jeg gikk og grublet og styrte, og gikk gjennom klesskapet hennes for å se om jeg fant noe, men jeg ble ikke helt fornøyd. Jeg kikket også i noen butikker, og til slutt fant jeg noe som jeg kunne sende henne av gårde i.

I butikken?

Nei, hjemme, satt sammen noe greier. Så viste jeg det til samboeren min og da: ‘Jo, det var greit (likegyldig stemme). Så jeg hadde styrt voldsomt, men den responsen som kom tilbake var liksom: ‘Jojo, men det var jo greit.’ Det var liksom ikke så nøye, ikke sant, Herregud et karneval. Men det ble jo en veldig big deal for min del da.

Men ble du fornøyd selv?

Ja! Jeg ble fornøyd til slutt. Jeg ble kjempefornøyd.

Så du ville hatt litt mer kred for det?

Jeg ville gjerne hatt lite granne mer av den sammensetningen da. Nei, det kjente jeg på at det var planlegging da. Og jeg gikk veldig opp i oppgaven.

Er det en ting som er lystbetont, eller er det en ting du kunne ha overlatt til ham?

Nei, jeg kjente at jeg gjerne ville ha en finger med i spillet. Jeg ville ikke overlatt det til ham. Det ville jeg ikke. Også fordi at det er litt artig og sånn, men lystbetont? Ja, absolutt, men jeg gikk såpass inn i oppgaven at det skulle være enkle hjelpemidler og det skulle ikke være noe sånn, jeg oppfattet det sånn at du skulle ikke bare ut og kjøpe det. Og det er jo veldig lett å gjøre det, og da kan du jo krysse det av på lista, Ah, nå har vi gjort det! Men jeg brukte liksom lang tid og satt i timevis og søkte og researchet, ikke sant? Og ned i klesskapet i flere omganger for å liksom å se helt til det bare datt inn i hodet. Også ble det, jeg ble jo kjempefornøyd.

Men det var hjemme du tenkte på dette, eller på jobb?

Ja, jeg tenkte over alt! Snakket med kollegaer om det, om hva som var lurt, og jeg fikk tilbud fra en kollega om å låne en ferdig liten drakt, men jeg tenkte at: ‘Nei, det var ikke det som stod på lappen’ (ler) Men det var helt og holdent mitt bord. Hadde jeg ikke vært hjemme, for eksempel, så hadde han selvfølgelig måttet ha tatt den oppgaven. Og det hadde han sikkert tatt med knusende ro, og funnet et eller annet.

Ble det noe syng?

Nei, jeg slapp heldigvis det. Det ble en liten pirat til slutt (ler).

Katrine beskriver sitt aller første møte med barnehagekarneval for sitt første barn som nærmer seg halvannet år. Barnet har altså ikke selv forutsetninger for å ytre verken preferanser eller protester, i hvert fall ikke i særlig nyansert grad. At situasjonen er betydningsfull, kommer likevel godt fram av Katrines fortelling. Som mor har hun enda ikke opparbeidet seg kompetanse på denne typen situasjon, men hun har alle kanaler åpne for å suge til seg kunnskap og inntrykk. Hun bruker hele spekteret av sitt nettverk, både venner, familie og kolleger, som kan tenkes å hjelpe henne til å forstå hva denne situasjonen krever av henne. Hun sonderer terrenget for å innfri disse moralske forventningene og tar dermed sosialt ansvar for at barnets posisjon i denne konteksten. Karl er fraværende i kunnskapsinnhenting. Han

dras først inn når jobben er gjort. Hun på sin side kaster seg over oppgaven med iver og lyst, og bygger med dette sin morsidentitet. Hun går hardt ut, holder Karl på en armlengdes avstand i planlegging og gjennomføring, som igjen betyr at han ikke slipper til akkurat på dette området. Karneval i barnehagen betyr ikke det samme for Karl som for henne. Katrine legger listen høyt for seg selv. Hun vil gjerne ha bekreftelse på at det hun gjør er bra, men får lite anerkjennelse fra Karl. De moralske forventningene kommer ikke fra ham. Det er tydelig at oppgaven vekker noe i Katrine. Hun går inn i prosjektet med en iver som kanskje gir henne noe tilbake i form av å ha fått til noe av betydning. Resultatet speiler en bit av hennes identitet – noe hun kan stå inne for og leve godt med som yrkesaktiv mor, men noe likestillingsprosjekt er det ikke. Karnevalet er her et morsprosjekt. Katrine, har som sagt ett barn. I den neste historien møter vi Tonje som har fire. Jeg spør om karnevalsensarioet har skjedd noen gang:

Tonjes historie – blir aldri ‘Mum of the year’

Ja, det har det. Vi har også glemt sånne ting, selvfølgelig. Vi har fått vite etterpå at det har vært, fordi vi ikke har fått med oss lappen, men jeg må innrømme at det legger jeg ikke veldig mye energi i. Det gjør jeg ikke. Jeg gjør ikke noe mye ut av det, i hvert fall ikke på barnehagenivå. Nå er vi litt heldige, i den grad det skal være kostymer. Det skal de ikke ha i barnehagen. De skal bare ha fargerike klær. Så jeg gjør ikke noe ut av det. Jeg drar ikke til byen for å handle kostymer. Det gjør jeg ikke. Jeg tar litt lett på det.

Har det endret seg?

Ja, det har det sikkert gjort. Med hun første så dullet og ordnet jeg. Hun hadde aldri snørr under nesen eller noen ting sånn. Hun var et etterlengt barn. Vi ventet lenge på å få henne, så det var nok veldig annerledes. Jeg har blitt mye mer avslappet til hvordan de ser ut. Jeg pynter ikke og duller ikke så mye med dem lenger som jeg gjorde. Det har jeg blitt avslappet på. Jeg tenker noen ganger når jeg ser sånne mødre som går i byen med døtrene sine, også er alle i fine kåper, mine jenter ser ikke sånn ut, men de er fornøyd selv og de kler på seg det de selv har lyst til. Jeg er blitt mindre opptatt av, de skal ikke være noe glansbilde for meg. Det er jeg avslappet på. Barna til søstera mi, hun er mer sånn, men hun har alltid lagt fram klær. De har aldri fått lov til å bestemme selv, det har de lært seg fra dag en, og da tar de på seg det mora sier. Mens mine har fått lov til å bestemme selv fra dag en så da blir det ymse. Det er litt det samme med nissefest i barnehagen. Jeg prøver selvfølgelig å finne en nisselue og maler dem litt rød i ansiktet, men jeg er veldig avslappet på sånne ting. Jeg er ikke noe opptatt av det. Det kan du si, at det noen ganger kan være litt skuffende for barna at jeg ikke legger mer energi i det. At de ikke kommer til å få premien for beste kostyme.

Har du opplevd det?

Ja, noen ganger kan det være litt sånn: ‘Mamma, du lovt vi skulle gjøre det i går’. Sånn som nå skal de ha danseoppvisning også skal det sys noe på et kostyme. Det er ikke store greiene som skal gjøres, men Tiril går rundt og maser om at det må gjøres nå. ‘Mamma det skulle vi ha gjort nå!’ Så skulle vi ha gjort det i går, men da ble det ikke gjort for plutselig la hun seg før vi fikk gjort det. Så det er en ting som henger over meg. Og nå har jeg ikke fått kjøpt billetter til forestillingen heller, for det er det jeg som gjør da. Jeg var for sen å hente de jeg hadde bestilt. Så det går litt på halv tolv, jeg må innrømme det. Og i forhold til en del andre mødre som jobber redusert og prioriterer annerledes enn det jeg

gjør da, som på en måte er flinkere. Men det har jeg funnet ut at det må jeg bare slappe av på. Jeg blir ikke kåret til 'Mum of the year' av noen, men jeg må finne ut hva som må være godt nok for oss. Det har vi faktisk snakket mye om. Det er kanskje noe av det største når vi visste at vi skulle ha guttene og hvilke forventninger vi kom til å ha til hvordan livene våre skulle være. Nå har vi vært sammen siden vi var 17 år og har vært gjennom en del ting sammen, og da snakket vi om hvilke forventninger vi skal ha til både vårt samliv og alt egentlig, for vi visste at det kom til å bli unntakstilstand. Vi kaller det litt det til tider. Og hvis vi senker forventningene til det går det greiere tror vi da.

Gjennom denne historien får vi forståelsen av at Tonje kan ha vært på nivå med Katrine da hun fikk sitt første barn. I likhet med Katrine, er også Tonje i en krevende jobb, men Tonje har flere års erfaring som småbarnsmor, og hun har flere barn i til sammen langt flere relasjoner som krever sosialt ansvar. Omfanget har fått Tonje til å nedskalere innsatsen, men det er godt mulig innsatsen sammenlagt for de fire barna overgår Katrines engasjement. Også her er det interessant å merke seg farsfraværet. Trond er ikke med i planene og veier ikke opp hennes nedskalering. Verken Tonje eller omgivelsene forventer at han skal bidra. Hun viser nøkternt til utsagnet 'Mum of the year'. Hvis barna skal vinne premie for beste kostyme, blir det hennes ansvar. At de kulturelle forventningene rettes mot mor, er tydelige, men dette moralske ansvaret tar Tonje et oppgjør med. Som karrierекvinne, men også som firebarnsmor kan hun med en viss legitimitet slippe unna. Hun sammenligner seg med mødre som jobber redusert og sin søster, men tar avstand fra morspraksiser som ikke lar seg forene med eget liv. Hun legitimerer egen praksis ved å forklare at hun ikke kan innfri samme forventninger som mødre som jobber deltid. Det har hun ikke tid til. Hun trekker også fram at barna kan bli mer selvstendige når hun løsner på kontrollen med hvordan de skal kle seg, men også at det er noe sårt over å ikke alltid rekke over det som barna forventer av henne som mor – der vil hun alltid stille på lik linje i 'konkurransen' med de andre mødrene. Her kommer imidlertid mannen inn; i fortellingen om deres felles base og identitet. Det er ikke forventet eller stilt krav til at han skal øke sitt engasjement når det gjelder det sosiale ansvaret, eller imøtegå moralske forventninger, men hun beveger seg nærmere hans nivå. Sammen har de diskutert at ambisjonsnivået måtte senkes når de plutselig skulle ha tvillinger, og de er begge innforstått med at en mindre krevende familiepraksis kommer til uttrykk blant annet når det er karneval.

At det er Tonje som endrer praksis og ikke Trond, kan vi forstå som at mødrene justerer morsidentiteten til det nivået hun makter å få til. Her spiller også fedrenes engasjement inn. Når fedrenes innsats er lav, blir hun ansvarlig for å sette nivået. Da barna var færre, hun yngre og mindre erfaren, var hennes morsidentitet sterkere i samsvar med ytre, moralske forventninger, slik hun oppfatter dem. Disse forventningene stiller ikke samme krav til

fedrene. Nå har Tonje justert kravene til seg selv, og barnehagen spiller på lag med hennes engasjement. Likevel preger de nødvendige nedjusteringene fortsatt hennes selvbilde og refleksjoner, noe Trond synes å være fritatt fra. Katrine derimot har ikke nedjustert sitt nivå – enda, og kanskje vil hun heller ikke gjøre det. Det kommer an på hvor nødvendig det blir for henne i hennes kontekst. Hun er på full fart inn i et foreløpig forholdsvis ukjent univers, helt i starten av å utforme sin morsidentitet. Uansett, morsidentiteten formes tydelig av fedrenes manglende engasjement. Feltets ansvar tilfaller umerkelig mødrene.

Heidis historie - avventer

Det kom nettopp et varsel om at det skulle være karneval. Da skulle det være karneval på fredagen og det oppdaget jeg på onsdagen. Jeg ble litt stresset for det stod en sånn melding på facebook: 'Nå er det karneval på fredag, husk karneval!' Jeg bare.. Da sa jeg til Henrik: 'Du Henrik, det står noe om karneval på nettet her. Skal hun være med på karneval?' Og da fant vi ut at nei, det gjaldt de større ungene. Da kjente jeg litt sånn: 'Æ, ø, nå må vi planlegge hva skal hun ha på, er ikke hun for liten? Da var jeg stresset et øyeblikk, men så fant vi ut at det var ikke for de minste. Så det var greit likevel da.

Er barnehagen på facebook?

Ja, det er der vi går inn og ser. Da kjente jeg at dette hadde vi ikke fått beskjed om, men det står nå her.

Men hvis det hadde blitt, og hvis hun skulle ha på seg, for det blir vel sånn neste år? Og at hun skal ha med seg kostyme, hvordan hadde du løst det?

Nei, jeg ble litt stresset for det var kort tid, og hva i alle dager skal vi kle henne ut som? Før i tiden tok en det vel litt på sparket hjemme med hull i laken og sånn, men nå er det litt mer med utstyr. Det tenkte jeg litt på. Nei, da hadde jeg bare måttet dra ut og kjøpt et eller annet, tror jeg. Vi begynte å diskutere det, for hva skulle det ha vært? Men vi slapp den tanken ganske fort. Ellers hadde jeg sikkert bare måttet begynne å organisere litt.

Selv om det ikke ble noe karneval på lille Helle dette året, genererer karnevalet noen ekstra refleksjoner som viser at det er mer enn en vanlig dag i barnehagen. I dette tilfellet konfererte Heidi sin usikkerhet med mannen. Samtidig som hun synes Helle er for liten til å få noen glede av å kle seg ut, vil Heidi gjerne imøtekomme de moralske forventningene. Hun uttrykker lettelse over å slippe å engasjere seg i denne omgang, noe som understreker at situasjonen er tid og energikrevende. Karnevalet er på vent, men Heidi er klar til å ta på seg organiseringsjobben når tiden er moden. Det er interessant å se hvordan hun jekker prosjektet ned, i første omgang, med å diskutere forventningene med sin mann, i motsetning til Katrine og Tonje som lager familiens karnevalsrammer selv uten å inkludere sin partner. Henrik er en bra samtalepartner når nivået skal senkes.

Nå har vi hørt tre ulike historier hvor barnehagen bevisst prøver å senke ambisjonsnivået til foreldre i en travel hverdag ved å oppfordre til bruk av «enkle hjelpemidler», «fargerike klær»

eller utsettelse. For å videreføre karnevalstradisjonen er det viktig at alle barna føler seg inkludert og ivaretatt. Synnes historie sier noe om hvor ansvaret ligger når karnevalet glipper.

Synnes historie – karnevalet som glapp

Ehh, det har vært karneval i barnehagen en gang, og det fikk vi ikke med oss. Stella var det eneste barnet i barnehagen uten kostyme (latter).

Hvorfor tror du den glapp?

Vi fikk et månedsbrev fra barnehagen. Det tror jeg kommer til både meg og Said. Jeg pleier som oftest å lese det. Jeg husker akkurat det månedsbrevet, at det har ligget der, at det er de samme tingene som står der. De pleier liksom ikke være de viktige tingene, så jeg vet at jeg ikke leste det, og det har tydeligvis ikke Said gjort heller. Informasjonen stod der.

Kommer det på mail?

Det kommer på mail.

Dere fikk ikke noen ekstra beskjed?

Nei. Nei, og det synes jeg er litt rart at det er ingen påminning eller ingenting sånn dagen før at 'husk at det er karneval i barnehagen i morgen'.

Tok du det opp med barnehagen?

Ja. De sa at mye av informasjonen gikk ut i månedsbrevet og at det hadde stått der.

Er det noe dere følger nøyer med på nå, begge to?

Jeg vet ikke. Jeg tror fremdeles ikke Said følger med på den planen. Jeg har begynt å følge nøyer med på den, for jeg synes egentlig det var ganske pinlig. Jeg tror ikke han kjente så mye på det.

Men hvis du hadde sett dette på forhånd..

Hadde vi visst om dette karnevalet på forhånd, hadde det garantert vært jeg som hadde organisert med et kostyme til Stella.

Fortellingen til Synne beskriver et karneval som glapp fordi ingen av foreldrene hadde fulgt med på månedsplanen. Informasjonen om datterens første karneval har gått tapt, noe som stikker Synnes samvittighet. Denne glippen har ikke hevet Saida's ansvar i forhold til karnevalet, men har derimot ført til en ansvars plassering hos Synne. Hun vil ikke oppleve dette igjen og tar ansvaret – han gjør det ikke. Erfaringen øker hennes engasjement.

Mødrenes og fedrenes historier på langs og på tvers

Ved å lese disse fire ulike historiene på langs i sammenheng med den enkeltes spesifikke kontekst, løftes karnevalet fram som betydningsfullt for mødrene – uansett hvilket nivå man legger seg på. Nivået er noe mødrene justerer og tilpasser sin kontekst. Gjennom praksis skapes en morsidentitet som omformes underveis. Den er dynamisk, men reflekteres ut fra moralske forventninger for legitime morsideal, altså hva som er forventet fra barnehagen og hva som er forventet fra andre foreldre og ikke minst barnas forventninger. De moralske forventningene knyttet til karnevalet synes i ferd med å endres og tilpasses familier hvor begge foreldre er i full jobb. Noen av barnehagene presiserer at det skal være enkelt, kanskje

for at forskjellen på barna ikke skal være så synlig, som i Synne og Saida's tilfelle, når karnevalet glipper.

Lest på tvers damper ulike kjønnspraksiser opp til overflaten. Fedrene tar ikke ansvaret for å planlegge karnevalet. Det gjør mødrene, og når tiden er knapp blir det deres ansvar å nedskalere. Det er ingen direkte forhandlinger om å fordele ansvaret eller overføre det til far. Forhandlingene er 'indirekte'. Begge er innforstått med hvem som bærer ansvaret. Et kjønnmønster tas for gitt. Siden hun bærer ansvaret møter hun også konsekvensene hvis det ikke blir bra nok, hun får høre det fra ungene eller føler bebreidelse fra omverdenen. Mødrenes fargerike beskrivelser står i sterk kontrast til fedrenes nøkternhet. Hvordan hun mestrer oppgaven blir et uttrykk for deres familiepraksis – og om den lar seg kombinere med full jobb.

Likestilt foreldresamspill i karnevalssituasjonen – et unntak?

At nøkternheten i fedrenes korte fortellinger kan settes i forbindelse med begrenset erfaring er tydelig. Bare en av fedrenes beretninger står i kontrast til dette mønsteret. I Bernts historie finner jeg både engasjement og innlevelse. Bernt har erfaring med karnevalssituasjonen. Han husker to karneval og «begge gangene er det jeg som har skaffet kostyme. Den ene gangen kjøpte jeg, og den andre gangen lånte jeg av søstera mi, for ungene hennes hadde vært på karneval før.» Til å begynne med skiller Bernts beskrivelse seg fra de andre fordi han ikke inkluderer Bianca i historien (– enda). Hans fortelling vekker umiddelbart min interesse fordi han synes å representere et par som er likestilt hva gjelder planlegging av karneval.

Ettersom vi trenger dypere inn i innkjøpsturen, forteller han at «Bianca tar regien, men jeg kan være utøvende i forhold til å stikke og kjøpe inn (...) Ja, da ser jeg hva de har, men oftest ringer jeg [til Bianca] samtidig også snakker vi litt om det.» Historien viser et par som i denne situasjonen er likestilt i det andre skiftet, eller at han gjør mest. I det tredje skiftet derimot, som innebærer planlegging, overveielser og avgjørelser om hvilken drakt som skal handles, hvor og når, er det Bianca som har det første og siste avgjørende ordet og derav ansvaret. Hun er imidlertid dyktig til å delegere arbeidsoppgaver fra det tredje skiftet når hun har behov for fritak: «For meg er det nok mest lystbetont å gå inn for å finne en artig drakt, men hvis jeg signaliserer at jeg ikke vil, og har noe annet å skylde på som jeg skal, da har Bernt ingen problemer med å dra i butikken og kjøpe en karnevalsdrakt.» Videre sier hun: «Jeg er litt tidligere ute med å tenke på det enn han på akkurat sånne ting. Enten er jeg veldig flink til å

involvere han etter hvert når jeg mener det er på sin plass, eller hvis begge kommer på det sent er begge interessert i å finne en løsning på problemet.»

I utvalgets mest likestilte karnevalssituasjon, tar Bernt bare tilsynelatende ansvar for utkleddningsdrakten. Vi forstår at Bianca egentlig er den som sitter med ansvaret. Hun styrer likestillingen i det andre skiftet ved å overføre oppgaven til Bernt. Ved å forklare hvorfor hun ikke selv skaffer kostymet, signaliserer hun også at ansvaret er hennes, ellers hadde hun ikke trengt å begrunne det. Historien hennes er litt ambivalent. Hvis hun har tid og lyst er det en selvfølge at hun tar det på seg. Det er hennes oppgave, men når tiden er knapp og lysten borte, er det like mye hans ansvar, men da må hun først overføre ansvaret til ham. Det er dette som er det tredje skiftet. Hun sørger for at det blir karneval i barnehagen for sønnen. I følge henne, kommer Bernt inn fordi hun er «flink» til å delegere ansvar. Han kommer inn når hun krever det gjennom direkte forhandling. Oftest skjer dette hvis de oppdager lappen sent og ting må skje fort uten muligheter for langtidspanlegging.

Langsiktig planlegging gir ikke rom for ad hoc

At det før eller siden kommer til å være karneval i barnehagen, er noe foreldrene har kjennskap til. Karnevalet kan ligge aktivert i bevisstheten som en forestående oppgave eller arkivert som noe partneren tar seg av. For den som har det aktivert inngår karnevalet i en planleggingsprosess – denne evner å trekke karnevalet inn i helheten av gjøremål. Jeg skal illustrere dette forholdet mellom å planlegge karnevalet i god tid kontra å ta det på sparket gjennom Gard og Guros historier. Gard starter:

Vi hadde vært klar over det [karnevalet] en stund, men vi hadde ikke tenkt så mye over det, egentlig. Men vi hadde noen mulige løsninger. Søstera til samboeren min har barn som er litt eldre, og vi lånte kostyme derfra. Hvis ikke hadde vi sikkert dratt et eller annet sted og kjøpt noe. Da hadde sikkert hun gjort det. Hun er, hvis det er shopping og sånne ting, flinkest til å vite hvor man skal finne ting.

Gard sier de ikke har planlagt karnevalet. Han sier *vi*, ikke *jeg*. Han ser ikke at det er noe ansvar, det går av seg selv fordi Guro har en kompetanse på shopping han ikke besitter. Det frigjør han, men ansvarliggjør henne. Guro på sin side gir oss innblikk i sitt kontinuerlige tankearbeid. Det viser seg at hun har tenkt mye og lenge:

Jeg kan tenke sånn, denne dinosaurdressen var jo bare når han var litt over ett år, og det var egentlig bare en vanlig pysj med en slags hale på. Når jeg så den tenkte jeg: 'Denne funker hvis det blir karneval i barnehagen eller noe sånt'.
Allerede når du kjøpte den?

Ja, jeg kan tenke veldig langsiktig. Jeg kjøper vinterdresser til neste år på salget mot slutten av vinteren, for jeg synes det er så stress å finne det akkurat når alle andre skal finne det også finner du ikke det du skal ha, også til dobbel pris. Jeg prøver å være litt foran, og det hadde ikke samboeren min gjort. Han hadde ikke lett. Jeg kan lete etter muligheter.

Gard og Guros handlingsmønster er ganske forskjellige. Hun er den langsiktige planleggeren mens han kan ta karnevalet på strak arm, hvis ikke hun har planlagt allerede. Guros tankevirksomhet rommer flere funksjoner. For det første har hun oversikten over barnets behov og bevegelser i hverdagen, både når det gjelder hverdagssituasjoner og mer begivenhetsrike hendelser. Det mentale oversiktskartet rommer både emosjonelt, praktisk og sosialt ansvar, og er kontinuerlig aktivert. Guro er med andre ord *på* mens Gard er *av* i denne sammenhengen. Når hun er *på*, og tar ansvar, kan han være *av*. Det er et iboende relasjonelt aspekt ved det tredje skiftet. I motsetning til det andre skiftet, blir ikke ansvarsfordelingen direkte forhandlet om. Jo mer ansvar hun tar, dess mindre tar han. Ansvarsfordelingen springer ut fra hennes innsats. Det blir hennes ansvar å forhandle om endringer, noe hun ikke gjør fordi ansvaret tas for gitt. Det er usynlig. Guros strategi for å bære det tredje skiftet er å være godt forberedt. På denne måten unngår hun stress og opprettholder balanse i hverdagen. Hun vet hva som kommer, og handler kontinuerlig med blick for framtiden.

Langtidsplanlegging er et like grunnleggende mønster i mødrenes historier som det er fraværende i fedrenes. Dette gapet mellom mødrenes og fedrenes praksiser er en utfordring for likestillingen i det tredje skiftet. Mødrenes strategi er å være et hestehode foran, å vinne kontroll over tiden, og sørge for at barna ikke lider selv om begge foreldrene er i full jobb. Mødrene bindes til langtidsplanlegging fordi ansvaret uansett faller på dem, og da er det mest behagelig å være godt forberedt. Denne innsatsen opprettholder balansen mellom det første og det andre skiftet. Både når hun synes det er lystbetont og når hun ikke synes det er det.

Langtidsplanlegging en strategi for å holde tidsklemma i sjakk, eller med andre ord en strategi i det tredje skiftet som synliggjør hvem som tar ansvar for en mer sømløs koordinering av det første og det andre skiftet. Paradokset er at god planlegging motvirker likestilling. Denne kjønnede ansvarsfordelingen viser seg for eksempel når Paul sier: «At jeg plutselig oppdager at det er karneval? Ja, da har Pernille tatt seg av det for lengst.» Paul rekker ikke å involvere seg, men viser heller ikke initiativ til å bidra. Blandingen av ansvarsfraskrivelse og manglende interesse fra fedrene i kombinasjon med kulturelle forventninger om at karneval er mødres ansvar, bidrar til å svekke mødrenes valgfrihet i denne situasjonen.

Valgfritt karnevalsengasjement for mødre?

Det ligger en tvetydighet mellom fedrenes ansvarsfraskrivelse og mødrenes engasjement. Even reflekterer: «Jeg ville gjerne hjulpet til, men jeg har en opplevelse av at min partner har sterke meninger som gjør at.. (...) hun legger litt i det på en måte som ...da er det ikke viktig for meg å ta den rollen.» Even uttrykker ikke likegyldighet, men inntar likevel en passiv rolle. Han opplever at han gir henne en fornøyelse, nesten som en premie, noe hun kan se fram til. Slik kan situasjonen oppfattes når partneren langtidspanlegger. Enya sier: «til karneval og sånn når du må skaffe inn ting og sånn, da synes jeg det er gøy å gjøre det, og da gjør jeg det fortere og mer enn han». Sitatet vitner om at karnevalet betyr mer for henne. Hun både vil og kan bidra. Eller gjør hun oppgaven lystbetont fordi hun likevel har ansvaret? Jeg spør om karnevalet er viktig for henne, og hvorfor hun tror hun legger litt mer i det enn han:

Det vet jeg ikke... Nei, jeg vet ikke, om det bare er sånn at damer er mer opptatt av noen ting... kanskje blir vi for grundige på det. At det egentlig ikke har så mye å si hva de kler seg ut som. At vi tenker at det er viktig og tilrettelegger veldig, og Even tenker litt mer sånn at det går seg til. Uansett hva det blir så blir det ok.

Enya knytter egen identitet til et bilde hun har av hva kvinner generelt er opptatt av. Materialet viser tydelig at flere av mødrene enn fedrene liker å ta ansvar for karnevalet. I et samfunn hvor barneomsorg historisk og kulturelt har vært knyttet til morsrollen over flere generasjoner, og hvor barnehagen vokste fram mens det store flertall av mødre jobbet redusert, kan det være vanskelig å justere morsidealet til hva som er realistisk i en ny kontekst. I hennes virkelighet hvor begge er i full jobb, nedvurderer Enya egen innsats når det gjelder karnevalet. Hun vil gjerne gi barna en verdifull opplevelse og innfri forventninger omverdenen har til henne. Det pussige er at hun, i likhet med de andre mødrene, ikke stiller krav til mannen om å dele dette ansvaret med henne. Istedenfor å fortelle om sitt merarbeid med hevet hodet, unnskylder hun eget engasjement. Hvordan kan man få andre til å bistå hvis man selv ikke ser meningen med det eller viser at det har verdi? Karnevalet har en symbolsk verdi for mødrene. Det handler ikke bare om å bistå barnet som sosial aktør utenfor hjemmet, men morsidentiteten kommer også til uttrykk eller 'display' gjennom barnets kostyme. Britisk forskning gjør oppmerksom på barnas matpakke som kulturell artefakt. Matpakken symboliserer morspraksiser. Disse framvises på skolen og ilegger mødre en moralsk forpliktelse fordi den synliggjør om de er en 'god mor' (Harman & Cappellini 2015). På samme måte er karnevalsdrakten et symbol for den omsorgsfulle mor. Mødrenes opplevde ansvar og opplevelsen av lystbetonhet synes å henge sammen og forsterke hverandre. Å *gjøre*

ansvaret artig svekker også likestillingspotensialet når ansvaret blir identitetsskapende for henne, men ikke for han. Ansvaret degraderes fra en kulturell forventning til hennes personlige kreative uttrykk. Men i prosessen degraderes ansvaret til å bli nærmest ubetydelig. Poenget er at hun ikke kan velge bort ansvaret med mindre hans engasjement tar større plass.

7.3 Oppsummerende diskusjon

Barnebursdag og karneval er situasjoner de fleste foreldre med barnehagebarn kan kjenne igjen og som samtlige foreldrepar i utvalget har erfaring med. Situasjonene representerer hendelser som krever ekstra oppmerksomhet i hverdagen – det må settes av tid og tankevirksomhet. Men siden begivenhetene er kulturelle markører som inntreffer årlig, kommer de ikke helt overraskende på foreldrene.

Tross familiepraksiser med varierte komposisjoner, er det mødrenes engasjement som avgjør resultatet. Mødrene tar det sosiale ansvaret. Det innebærer kvalitetsmessig innhold i møte med sosiale forventninger samt oppbygging av familiens og spesielt barnets sosiale kapital. Disse situasjonene krever sosial interaksjon med andre aktører og institusjoner utenfor familien. Erfaringer utveksles og kunnskap innhentes. I Holters (1995) bilde fungerer utvekslingen som et stort hjul, hvor felgen er de sosiale relasjonene. Fram og tilbake i en vekselvirkning langs eikene utveksles og transporteres innhold til 'den emosjonelle kjernen'. I følge Holter (1995) er det kvinner som *gjør* familierelasjonene ved å administrere den 'emosjonelle kjernen' i hjulet. Internasjonal forskning har funnet tilsvarende (Di Leonardo 1987; Duncombe & Marsden 1995; Finch & Mason 1993). Å løsrive kvinner fra denne 'emosjonelle kjernen' synes vanskelig (Holter 1995) fordi de emosjonelle båndene i familierelasjoner er systematisk forskjellig fra relasjoner i den maskuline kapitalistiske økonomien (Connell 2011). Familielivet og arbeidslivet kan sies å representere ulike logikker med motstridende krav (Brandth, Halrynjo & Kvande 2017; Halrynjo 2009) som rammer kvinner og menn med ulik tyngde fordi kvinner tradisjonelt har hatt sin identitet sterkere knyttet til hjemmet med røtter tilbake til sterke protestantiske idealer i kulturen (Bernhardt et al. 2008) mens *forestillingen* av mannen som forsørger vedvarer selv blant par hvor begge jobber like mye (Deutsch 1999).

I sin avhandling løfter Ulla-Britt Lilleaas (2003) fram begrepet *kroppslig beredskap*, og viser et mønster hvor kvinner og menn har inkorporert denne på ulike sett. Særlig kvinner kan kjenne kroppslig ubehag når jobben spiser av familietiden. Kvinner har en sterk kroppslig

beredskap for familien, mens menn har en tilsvarende kroppslig beredskap for jobben (Lilleaas 2003). Refleksjoner Lilleaas (2005) gjorde rundt forberedelsene til sin disputas, skildrer fenomenet. Da fristen for prøveforelesningen nærmer seg får hun selv kjenne på dette kroppslige ubehaget. Den forestående oppgaven vokser i kompleksitet samtidig som tiden er i ferd med å renne ut. I denne prosessen opplever hun å gå på akkord med egne følelser. Hun føler seg kynisk og lite medmenneskelig. Det første skiftet krever hennes fulle oppmerksomhet hvis hun skal fullføre optimalt (Lilleaas 2005). Begrepet kroppslig beredskap handler om balanse mellom de tre skiftene, og at forventninger man selv og andre har til utførelsen av et skift kan komme i konflikt med et annet. Hvis kvinner opplever å ha det sosiale ansvaret for barna, vil de i større grad enn sine partnere kjenne konflikt mellom krav i det første og det andre skiftet. Det er erkjennelsen av å eie ansvaret som fører til konflikt. Ansvarsfølelsen ligger i det tredje skiftet. Det er krevende å organisere bursdager og forberede barnets deltakelse i karnevalet, særlig når det første skiftet krever kontinuerlig fokus. Det Lilleaas opplever som kynisme (2005) er ikke kynisme i fedrenes univers. Fedre har et privilegium når de kan velge bort det sosiale ansvaret for barna uten å kjenne på kroppsliggjorte konsekvenser.

Planlegging blir mødrenes strategi for å lykkes i å kombinere heltidsarbeid og hjem med god samvittighet. Når de sykliske begivenhetene planlegges i god tid minimeres stress og kulturelle forventninger innfris. Mødrenes langtidsplanlegging blir også paradoksalt nok til hinder for likestilte praksiser i det tredje skiftet. Planleggingen som foregår i det tredje skiftet er et soloprojekt. Fordi hun starter i god tid og han har mindre erfaring med situasjonene og et mer begrenset sosialt nettverk knyttet til barnet (se kap. 5), kommer han ikke inn på dette stadiet. Mødrenes planlegging, som for det meste foregår på det kognitive planet, kan slik forstås som maternal gatekeeping (Allen & Hawkins 1999; Hauser 2012). Mødrene får makt over og setter sitt preg på situasjonen ved å innta rollen som det Syltevik (2000a) benevner som sjefsplanlegger. Her opprettes kontroll og herfra delegeres arbeidsoppgaver i det andre skiftet. Fedrene bidrar i utøvelsen ved å være til stede, blåse opp ballonger eller bake kaker. At mødrene delegerer arbeidsoppgaver tolker jeg som at de styrer familiens likestillingspraksis slik den kommer til uttrykk. I det andre skiftet praktiseres kjønnsnøytralitet refleksivt, med bevissthet og intensjon (se Martin 2006). En likestilt familiepraksis er på display (Finch 2007). Mens likestillingspraksiser utspiller seg i det synlige andre skiftet, forblir det tredje skiftets krevende ansvarsoppgaver usynlig ulikestilt.

De valgte situasjonene innebærer et kjærlighetsarbeid med å innlemme barna i kulturen de er en del av. At begivenhetene inntreffer sjelden kan også bidra til å mobilisere litt kreativt krydder i hverdagen. God tid i planleggingsfasen kan da kaste lystbetont glans over ansvaret. Det gjøres med glede. Fedrene kan bidra i samtlige sekvenserte husholdsoppgaver, men mangler erfaring med helhetstenkning ved denne typen arrangement. Å ha helhetsansvaret kan gjøre aktivitetene «meningsfulle i seg selv» på en annen måte enn om man kun bidrar med biter (Aarseth 2008a: 105). Når motivasjonen kommer innenfra og man selv sitter med oversikten kan plikt omformes til lyst (Aarseth 2011). En beslektet tolkning er å gjøre ansvaret lystbetont fordi det er så usynlig pålagt at det ikke forhandles om. Et lystbetont ansvar fører derfor heller ikke til konflikt i parets likestillingsforhandlinger.

Direkte forhandlinger (Daly 2002) om en likestilt ansvarsfordeling forekommer ikke her. Bursdager og karneval tas for gitt som hennes ansvar. Det kjønnete mønsteret som åpenbares, stilles ikke spørsmål ved. Når ansvaret er gjenstand for slike indirekte (Haavind 1984) eller stumme forhandlinger (Daly 2002), mener jeg fedrene har en frihet til å velge bort sosialt ansvar for barna. Friheten gir dem større handlingsrom til å opprettholde mer individualiserte skjema i det første skiftet, uten brudd fra krav om å engasjere seg mot kollektive begivenheter. Fedrene tar ikke initiativ og de har flere strategier for å beholde friheten fra et ansvar som egentlig handler om å sosialisere barnet inn i samfunnets kultur.

Fedrenes valgfrihet og mødrenes ansvar knytter an til kjønnete moralske forventninger i kulturen. Forventninger som forsterkes ettersom mødrene opparbeider seg kompetanse og erfaring og derav opprettholder sosiale nettverk. I et samfunn hvor likestillingsideologien står særdeles sterk, er det pussig hvordan moralske forventninger til mor snarere ser ut til å blomstre opp enn å slippe taket. Bursdagsselskap og karnevalsfeiring ser ikke ut til å forvitte. Derimot er det overraskende at det stilles forbausende lite krav til den nye omsorgsfulle far i slike situasjoner, spesielt når også mor er i full jobb. I en hverdag hvor arbeidslivet stadig krever mer sammenlagt tid fra familien (Jacobs & Gerson 2001) og barnet parallelt får større symbolsk verdi (Jensen 2003a) preges også disse situasjonene av emosjonelt ansvar – å ivareta barnets behov for å delta i sitt miljø utenfor familien.

Gapet mellom likestillingsideologi og praksis må sees i sammenheng med samspillet mellom partnerne. Kapitlet signaliserer at mødre i ferd med å styrke sin identitet i yrkeslivet, samtidig beholder en morsidentitet som er mer krevende å kombinere med yrkeslivet enn det

farsidentiteten er. Morsidentiteten omformes i samsvar med jobbens krav og partners bidrag, men er også sterkt forankret i dype kulturelle kjønnsstrukturer. Et samspill mellom partnere hvor begge får et bevisst forhold til at det eksisterer et tredje skift som inngår i parets likestillingsprosjekt, kan synliggjøre, stille spørsmål ved og endre gjeldende kjønnsstrukturer. Parallelt må også de normative strukturene i samfunnet bevisstgjøres for å få til endring i retning likestilte parforhold.

8

En magisk likestilt jul?

For noen år siden var jeg på julebord i en stor privat bedrift hvor administrerende direktør og småbarnsfar holdt velkomsttalen. En optimistisk glanstale om bedriftens ve og vel med årets resultater, ispedd noen sekvenser for å bringe fram litt god latter. En sekvens var spørsmål om hvordan det gikk med juleforberedelsene? Han selv hadde heldigvis bare en oppgave i den forbindelse – å kjøpe gave til kona. Mange lo. Han bekreftet en velkjent myte. Kontrasten mellom arbeidslivet og familielivets krav ble ekstra tydelig i denne settingen. Sjefen skaper økonomisk gevinst for bedriften. Julestemningen i hjemmet er ikke hans ansvar, og hans tale tyder på at det er legitimt. I sin posisjon kan han med godt humør fraskrive seg et hvert ansvar, men han må gi kona en fin presang for strevet. Vi kan lett forestille oss myten som legitim realitet i et samfunn hvor fedre arbeider mens mødre er hjemmeværende. Rundt bordene på nevnte norske julebord derimot satt det en god del kvinnelige ledere i full jobb, også med små barn hjemme. Kan hende latteren ikke satt like løst her?

Dette kapitlet skrives i Berlin, i en luftig og staselig leilighet fra keisertiden. Vi er midt i oktober, det er kaldt. Høstbladene dekker fortauene. Mitt reisefølge, en kvinnelig kollega med artikkelsskriving på programmet, nevner allerede første dag at oppholdet er et godt egnet utgangspunkt for å kjøpe kalendergaver til barna. Til sammen har vi 7 barn. $7 \times 24 = 168$. Det er til å miste motet av. Selvfølgelig en håpløs oppgave. Kanskje vi kan kjøpe fem hver – en start? Det hun ikke vet, men snart får vite, er at jeg under mitt opphold i Berlin – alene, uten familierelaterte forpliktelser – skal skrive avhandlingens kapittel om juleforberedelser. Ikke om julen i etterkrigstiden da husmødre og velstand i «rosenrøde» hjem blomstret, men om julen for småbarnsfamilien i Norge etter 2009 når 10 uker fedrekvote er innført. Hvordan er juleforberedelsene fordelt i dagens 'likestilte' hjem hvor også far har vært hjemme i permisjon og begge foreldrene er tilbake i full jobb? Dette er ikke et kapittel om juleferien, men om juleforberedelsene; det som foregår i tiden før selve julehøytiden inntreffer og julefreden forhåpentligvis senker seg.

8.1 Kontrastenes tid

For nesten 100 år siden vokste min farmor opp på Øya i Trondheim. I min barndom var farmors fortellinger de vakreste eventyr. Syv søsken med de villeste påfunn, hester til hver av barna i stallen på Bloksberg, sommerferier ved sjøen i Sponhuset på Lade, sterkt familieengasjement ved veddeløp hvor alle barna fikk satse, men kanskje mest av alt lot jeg meg fascinere av brusfabrikken og dropsfabrikken Krystal ved Nidelven som farmors far og hans far før han, eide. På meg virket det som et Willy Wonka-eldorado, og skuffelsen kjentes godt da farmor fortalte at bare på julaften fikk barna smake hver sin brus fra fabrikken. Én brus hver? Kun på julaften? For en kjedelig og høyst unødvendig regel! Ettersom jeg ble eldre skjønnte jeg også at dette var en sår barndom, sterkt preget av ei alvorlig syk mor, stadig på kuropphold i utlandet og om bankkrisen som rammet familien hardt på 30-tallet. Her var det mang en jul uten mor og en far som mistet både livsgnist og skapertrang da hun gikk bort. Hjemmets hjerte svant hen. Søsken ble spredt.

Carol Smarts bok, *Personal life*, (2007) har gitt meg noen refleksjoner i forhold til min personlige historie, den som bare jeg bærer med meg i form av minner og kanskje noe omkonstruerte ideer om hva som har vært og som jeg er en del av, og hvor det er min oppgave å viderefremde til mine barn og slik holde liv i en familiehistorie som ellers vil gå tapt. En historie som også har lært meg noe om økonomisk knefall og sosial mobilitet eller motsatte klassereiser. En historie med store kontraster til dagens hverdag. Den gang da farmor vokste opp var det markant forskjell på jul og hverdag. Julehøytiden var virkelig en magisk begivenhet uten sidestykke, illustrert ved en liten flaske julebrus. Ingen tvil om at kontrastene var større da enn blant dagens middelklasse – som heller ikke drikker brus så ofte, men av andre årsaker enn nøysomhet.

Julens magi

At julen er en tid for godhet, fellesskap og omtanke kjenner vi godt fra «En julefortelling» som Charles Dickens utga i 1843. Det hevdes at Dickens oppfant det moderne begrepet 'Christmas spirit' med denne historien hvor den rike Mr. Scrooge forvandles fra gjerrig til generøs og empatisk. Englands første julekort ble også produsert i 1843. Kortet viser et bilde fra den rike middelklassens overdådige middagsbord, men på hver side av de rikes bord blir det gitt mat og klær til de fattige (se Storey 2008: 24). Kortet symboliserer nettopp gavmildhet og omtanke for de fattige i en tid preget av enorme klasseforskjeller, gjerne med fatalt utfall,

illustrert ved H.C. Andersens novelle fra 1848; «Piken med svovelstikkene» hvor den lille piken som prøver å selge fyrstikker selv fryser i hjel.

I den nye urbane middelklassen, ble julens symbolske misjon å være et midlertidig utopia hvor harmoni erstatter konflikt, overflod erstatter knapphet og lengsler erstatter avvisning, men det som egentlig ble konstruert var en utopisk versjon av industriell kapitalisme: et midlertidig og sosialt rom hvor økonomisk konkurranse og utnyttelse dempes eller skjules (Storey 2008: 30). Storey (2008) framstiller julen som et forbigående paradoks hvor altruismen nærmest umerkelig blandes med kommersielle markedskrefter. Tanken er interessant i denne sammenhengen hvor julehøytiden infiltreres i en hverdag av forholdsvis stødig økonomi, men hvor tiden til å bygge opp om dette magiske univers som julen kan sies å representere, er minimal. I følge Storey (2008) var julehandelen utvilsomt den sentrale begivenheten i den moderne oppfinnelsen hvor alle var forventet å gi og motta. Vi kan også tenke oss godhetens magi i sterk kontrast til kommersialisering. Denne tanken leder inn til Marcel Mauss' klassiker, *Gaven* (1995 [1924]).

Julen som samfunnets byggestein

I sitt verk fra 1924 hevder Mauss å ha «funnet et av de menneskelige fundament som vårt samfunn bygger på» (1995: 14 [1924]). Ved å studere utallige skrifter om datidens urbefolkninger, deriblant Malinowskis pionerarbeid som etnograf på Trobriandøyene, viser Mauss hvordan gaver bærer en sosial karakter som binder samfunn sammen. Den grundige studien åpner at gavenes frivillighetskarakter kun er tilsynelatende. Gjennom beskrivelser av maorikulturen forstår vi at de gaver (taonga) som kan knyttes til giveren, jorden eller klanen, hevdes å være besjelet. De har iboende en magisk og spirituell kraft; en åndelig *hau*. Gavens *hau* har med seg noe strengt obligatorisk. Man har plikt til å gi, ta imot og gi tilbake. Dette *systemet av totale ytelser*, eller *potlatch* (1995: 15-16 [1924]) har en grunnleggende sementerende rolle i samfunnet, den skaper og vedlikeholder fellesskap.

Et annet relevant poeng vektlagt i Mauss' studie springer ut fra Malinowskis berømte innsikt i trobriandernes kulahandel. Kulahandelen; utveksling av personlige gaver gjennomsyret av *hau* står i sterk kontrast til *gimwali*; den økonomiske utvekslingen av praktiske varer. Sistnevnte kan det prutes og forhandles om, men en slik framgangsmåte anses uverdigg for kulahandelen (Mauss 1995: 55-56 [1924]). Vi forstår at kulahandelen utøves med verdighet og respekt. Den er personifisert. Gimwali derimot kan vi i sterkere grad knytte til dagens

markedsliberalisme, eller en kommersialisering av varer hvor profitt har erstattet den åndelige verdien.

Mauss' studie er relevant hvis vi ser juleforberedelser som kulturelle gaver som bidrar til et fellesskap; til å binde et samfunn sammen. Julen handler også i høyeste grad om overføring og bearbeidelse av tradisjoner. Til tross for mye snakk om detradisjonisering som tegn på modernisering (Beck et al. 1994), har sosiologer vært forbausende lite opptatt av familietradisjoner slik de erfares i menneskers hverdagsopplevelser (Mason & Muir 2013). Ved å identifisere familiepraksiser som tradisjon, skaper mennesker en levende tverr-generasjonell atmosfære og livsstil. Juletradisjoner forvitrer ikke, men er tvert imot sentrale i komposisjonen av epoker eller lommer hvor sammenveving av fortid, nåtid og framtid muliggjør en 'time out of time' med sin distinkte atmosfære. Å forstå familiepraksiser er sentrale for å forstå hvordan dynamikk mellom generasjoner og personlige familiehistorier formes og hvordan minner lagres i og gjennom tid (Mason & Muir 2013: 607).

Det avtradisjoniserte moderne samfunn setter Beck (1997) i direkte forbindelse med det egne liv. Tradisjoner vil ifølge Beck fortsatt være av betydning, men de må velges. Å bære ansvaret for egne valg gir turbulens (1997: 116). I denne sammenhengen kan det bety forhandlinger om hva tradisjoner skal romme. Er det kreativt og spennende eller energiuttømmende å være ansvarlig for hvilke valg som skal tas? «Stilt overfor et utall av motstridende krav i et globalt rom av usikkerhet, må livsførselen være aktiv, man kan trygt si: administreres» (Beck 1997: 117). Her skimtes forbindelsen denne teorigjennomgangen har til det tredje skiftet. «Selv tradisjonelle livssituasjoner blir *beslutningsavhengige*, må velges, forsvares og rettferdiggjøres i forhold til andre mulige valg og må leves med personlig risiko» (Beck 1997: 118). I følge Beck blir individualismen i det moderne på denne måten krevende ufri. Det egne liv er paradoksalt nok ikke et eget liv fordi man er bundet til institusjonelle betingelser i samfunnsstrukturen. Det har vi allerede sett spor av når det gjelder utvalgets avhengighet av arbeidsplassens struktur og barnehagens åpningstider, men nå skal vi også se på hvordan den tradisjonsrike julefeiringen binder mennesket, især i småbarnsfasen av livet.

Hvis vi nå tenker på maorienenes *taonga* og trobrianderne *gimwali*, og samtidig har i bakhodet Becks samfunnsteori for det egne liv hvor menneskene stadig blir «tvunget til å veksle mellom forskjellige, til dels uforenelige atferdslogikker» (1997: 112), kan vi forestille oss at *taonga* er nærmere knyttet til hjemmets arbeidsoppgaver og utveksling av goder, eller det andre skiftet, mens *gimwali* er lettere å forbinde med det første skiftet hvor man får sitt arbeid

målt i form av lønn. Individualisering øker den enkeltes avhengighet av lønnsarbeid, sier Beck, men kvinner jobber i tillegg til å jobbe for penger også for kjærlighet (1997: 15). Vi kan forstå det slik at kvinnen har to arbeidsidentiteter; en i hjemmet og en i arbeidslivet. Arbeidslivet og familielivet representerer ulike logikker med motstridende krav, hvor konflikten mellom de to synes å være sterkere for kvinner enn for menn (Halrynjo 2009).

Når Mason og Muir (2013) snakker om juletradisjoner i form av moralsk valuta som forhandles i relasjoner mellom partnere, generasjoner og imaginære forestillinger og minner fra fortiden, kan vi forstå hele julen som innsatt med hau; en åndelig, magisk, men moralsk forpliktende tid. Med tilbakeblikk på kapittelets innledende «myte» fra et tilfeldig julebord er det betimelig å spørre i hvilken grad julen er likestilt i moderne norske familier? Mauss' *Gaven* er ikke akkurat sett fra et kjønnsperspektiv. Det framgår ikke hvem som laget gavene med hau, men giveren får en inntrykk av var menn, særlig siden kvinnene kunne være selve gaven, og særlig viktig var høvdingens gavmildhet. I dette lyset er det interessant å se nærmere på julens magi i nåtidens likestilte Norge.

Først vil jeg imidlertid kort gjengi noen tanker med forskjellig bakgrunn. En betraktning stammer fra den amerikanske samfunnsforskeren Thom Swiss som erindrer fra sin barndom på 60-tallet i en forstad til Chicago: «Although Christmas arrives only and always in late December, it was on my mother's mind all year. Her holiday shopping started in July. She had a gift for giving; it was her talent, her art (Swiss 2008: 181). Til tross for avstand i tid og rom er avstanden i innhold forbausende liten til en av mine informanters refleksjoner. Synne, forteller meg i etterkant av datainnsamlingen, i en telefonsamtale i desember, at hun opplever mye frustrasjon på jobb fordi elevrapportene skal leveres tettere opp mot jul enn vanlig. Hun sier rett ut at ledelsen frarøver henne juleforberedelsene! Denne impulsive kommentaren finner jeg interessant, spesielt ettersom hun avslutter med en beskrivelse fra lærerværelset: Flere av Synnes kvinnelige kolleger er fortvilet over rapportutsettelsen, og Synne blir oppmerksom på at de kvinnelige lærerne er grå i ansiktet denne siste uken før jul mens de mannlige lærerne ser uforskammet velopplagte ut. Observasjonen fikk meg til å tenke på alt ansvaret julen faktisk rommer. Hvor sitter ansvaret for julen i den moderne familien, og hvis tradisjoner ikke lengre er like bindene som før, hvem har da ansvaret for å redefinere juletradisjonene i disse familiepraksisenes spede begynnelse, eller når de kanskje nettopp er viktigst; mens barna er små?

Da har jeg landet på kapittelets hovedproblemstilling: Hvordan arter juleforberedelsene seg i utvalgets 'likestilte' familier hvor begge jobber fulltid? Er det slik myten presentert innledningsvis og Swiss' (2008) kommentar fra 60-tallets Chicago insinuerer? Er det mødrene som gjensker, videreformidler og moderniserer denne stadig tilbakevendende begivenheten i familienes liv eller er den nå gjenstand for likestilte praksiser?

I den foreliggende analysen vil jeg søke svar på disse spørsmålene ved å eksplorere juleforberedelsene som mine informanter engasjerer seg i og som flere småbarnsforeldre vil gjenkjenne fordi de representerer en del av et kulturelt fellesskap, et felles referansepunkt innen og mellom generasjoner. Jeg vil med denne analysen ikke bare løfte fram arbeidet som særpreger høytiden, men særlig ansvaret forbundet med det brudd med hverdagspraksiser julen representerer. Juleforberedelser står i kontrast til hverdagsrutiner fordi de krever noe mer eller noe annet. Likevel opptar dette bruddet såpass mye plass og tid i de 12 hjem jeg har fått innblikk i, at det forsvarer å bruke et helt kapittel med julesituasjoner å illustrere det tredje skiftet fra. Her studeres ulike tema som framgår i forbindelse med forberedelser mitt utvalg forbinder med julen som småbarnsforeldre.

8.2 Adventskalender

Nei, jeg er veldig sånn..jeg har vokst opp med det selv; en pakkekalender. Jeg har tenkt (sukker): 'Skal jeg starte opp en sånn tradisjon som blir et mareritt, eller?' Så vi har avventet det foreløpig. Det er et valgets kval egentlig. Jeg syntes jo det var veldig koselig da jeg var unge, også synes jeg det er veldig trist med de kjøpekalenderne. Det er litt trist når jeg tenker på det....Ja, man blir litt kynisk sånn sett, men så vil man jo at ungene skal ha en opplevelse og synes at det er spesielt.

Gustav er bare 1 år enda og har ingen forventninger til hva julen skal romme. En adventskalender kan virke noe meningsløs når man er for liten til å forstå konseptet og det nærmest er umulig å finne passende gaver. Han har aldri feiret jul før. Mammaen hans, Guro, som er sitatets stemme, har feiret jul 32 ganger i en svært juletradisjonell familie. Pappaen, Gard, har først feiret jul i voksen alder. Han har vokst opp med foreldre som av religiøse grunner ikke feirer jul. Gard liker julen og har lyst til å innføre Gustav i «sånne juletradisjoner» som Guro har med seg hjemmefra. Samtidig mener han at julen er viktigere for henne. Hun har den mer «innebygd». Denne bakgrunnen kan være en av årsakene til Guros ambivalens i forhold til om hun skal starte opp en av tradisjonene hun har med seg hjemmefra – gavekalenderen – eller ikke. På den ene siden vet hun at dette blir et prosjekt hun må fortsette med i flere år hvis hun først starter, og at det mest sannsynlig forblir hennes

ansvar. På den andre siden er det legitimt å la være fordi hun har en mann og en svigerfamilie som ikke har noen forventninger som binder henne til julekalenderen. Det betyr også at det ikke er noen hjelp å hente her til dette prosjektet. Forventninger til kalenderen har hun fra egen barndom og den knyttes til ideen om den gode mor. Det er vanskelig å velge bort den gode omsorgsfulle mor med den kyniske som gir barnet sitt kjøpekalender. Her skimtes kontrasten mellom den kommersielle, tidsbesparende julen som kan kjøpes for penger og den altruistiske omsorgen julen forbindes med, slik Storey (2008) framstiller den.

Poenget er at hun blir ansvarlig for valget mellom rasjonalitet og magi. Dette valgets kjerne knytter jeg til Becks (1997) tanker om å forstå det avtradisjonerte moderne samfunn i direkte forbindelse med det egne liv. Det blir hennes ansvar å velge hva den ferske familiens juletradisjoner skal romme. Hennes valg vil ha konsekvenser for barnets posisjon i kulturen og for hennes framtidige oppgaver forbundet med julen. Det er rett og slett et spørsmål om hun vil praktisere som magisk kulturformidler eller frigjøre tid og tanker og på den måten kanskje sies å individualisere seg eller frigjøre seg fra tradisjonelle plikter. Den totale løsrivelsen er ikke et alternativ her. Adventskalender blir det uansett, men den uttrykker to symbolsk motstridende meninger for mor.

At Gard ønsker Guros juletradisjoner velkommen er også interessant og kan forstås på flere måter. For det første signaliserer hans ønsker hvor sterkt julen står som kulturell markør i det norske samfunnet. Å stå utenfor denne begivenheten kan oppleves som mangel på tilhørighet til et fellesskap. Gard ønsker ikke å frarøve sønnen dette fellesskapet, men selv om Gard vil at barnet skal oppleve Guros barndoms jul, kjenner han ikke ansvar for å skape deres felles nye jul. Ansvarer blir spesielt tungt for Guro å bære fordi han av mangel på egen erfaring og egne tradisjoner legitimt kan velge bort det som har med jul å gjøre. Hun forventer liten innsats fra ham på dette området og motsvarende blir hennes innsats tatt for gitt. Kanskje hans oppvekst utenfor julens hjerte ikke er god nok forklaring på hvorfor familiepraksisen i julen synes så ulikestilt? I de neste avsnittene vil jeg studere praksisen og den mening som utvalget forbinder med adventskalenderen nærmere.

Samtlige i utvalget viser seg å ha et forhold til adventskalenderen, men det er i mødrenes historiers dens mening formidles. Heidi og Henrik har til nå kun feiret en jul med eget barn, men Heidi har en klar formening om barnets adventskalender: «Man må ha pakker å knyte på. Jeg har lyst til å ha litt sånn ordentlig», sier hun. Svaret representerer mødrenes valg i dette utvalget. Selv om de er heltidsarbeidende kvinner fra middelklassen, eller kanskje nettopp

derfor velger de ikke snarveien til kjøpekalenderen. I resultater er en kjøpekalender kanskje ikke så veldig forskjellig fra en pakkekalender – i hvert fall hvis en kjøper en av god kvalitet. Men pakkekalenderen har mye sterkere symbolverdi; den er mer ekte, har mer morskjærlighet i seg. Den krever mye mer tid å lage, og i denne prosessen ligger det mye omsorg. Det er som kjøpekalenderen mangler den *hau* eller sjel mor fyller pakkekalenderen med. Kjøpekalenderens gimwali-preg representerer noe annet enn julens magi, den tilhører forbrukssamfunnet på en mer innlysende og direkte måte enn pakkekalenderen (som også paradoksalt nok stort sett består av kjøpte smågaver, om enn håndplukket av mor). En australsk studie av julemagasiner viser at selv om dagens kvinneblader lufter mange tips om forenklinger og snarveier i julestria, så er det det stemningsfulle, fargesterke og nostalgiske bildet som skinner gjennom for hva en «ekte» jul *skal* romme (Freeman & Bell 2013). Det kan også tenkes at å formidle julens magi til sine barn blir ekstra viktig i en setting hvor mor er i full jobb. Dens sterke symbolverdi blir ivaretatt som en skatt i en krevende hverdag.

Av mødrene i utvalget er *tid* en mangelfull ressurs. Oda som jobber hjemmefra er den som koser seg mest med kalenderarbeidet. Hun bruker lommer av tid i det første skiftet til å få unna små og store familierelaterte oppgaver. Det å ha nok tid i hjemmet og evnen til å langtidsplanlegge slik at tidslommene utnyttes, bidrar til å gjøre kalenderoppgaven meningsfull og lystbetont. For de resterende mødrene er kalenderen i mindre grad forbundet med lyst fordi tiden ikke strekker til. Tidens jag suger ut noe av kalenderens sjel.

Tonje, som tidligere fortalt er firebarnsmor og jurist i et stort privat konsern med mange ad hoc reisedøgn i året, sier: «Jeg synes det er krevende; det å kjøpe alle de gavene og pakke dem inn og alt det der som jeg har holdt på med i alle år... Jeg vet ikke hva jeg gjør i år.» Hun formidler at kalenderne er hennes prosjekt. Hennes valg.

Jeg har prøvd å delegere det [kalenderarbeidet], men det får jeg ikke til. Da blir det ikke noe av det i så fall, for det har han sagt at det orker han ikke å holde på med. Nei, sånn sett synes jeg desember er stressende. Det er gjerne noe innspurt på jobb òg og mye rart. Det er ikke noe som gnager sånn samvittighetsmessig, men du kan si: Hvilke forventninger har de? De vet jo ikke om noe annet, barna. Men de får ikke det samme som jeg fikk, nei. Det gjør de ikke.

Tonje viser at hun har mer juletradisjon å forvalte enn han, og at han ikke legger like stor vekt på barnas adventskalender. Fordi det er krevende å sitte med kalenderansvaret har Tonje prøvd å gjøre det til et likestillingsprosjekt. Det vil si at hun har prøvd å delegere og fordele arbeidet i det andre skiftet, som i deres tilfelle betyr innkjøp av 96 kalendergaver.

Delegeringsforsøket hennes har vært forgjeves. Hvis tradisjonen skal opprettholdes står det klart for henne hvor ansvaret ligger. Brudd med tradisjonen vil unektelig løse henne fra et energitappende og lite lystbetont oppdrag, men Tonje er noe ambivalent i forhold til å gi slipp. Hvis hun gir slipp er det stor sannsynlighet for at noe av julens magi går tapt. Magiskaperens kraft og vilje synes nedarvet i morslinje. Både gutter og jenter får julekalender, men jentene arver dens *hau*; plikten til å gi tilbake eller videreformidle dens sjel.

Ingen av fedrene har eller tar ansvaret for julekalenderen. Unntaket er Bianca og Bernt som deler på å kjøpe kalendergaver. Bianca forteller at kalenderen inngår, på linje med andre oppgaver i hverdagen, i parets likestillingspraksis. «Jeg har kjøpt de fleste gavene, tror jeg, men han har gjort en formidabel innsats», sier Bianca. De deler på det andre skiftet her. Fordelingen av innkjøpene er imidlertid styrt og initiert fra henne. Det kommer fram senere i intervjuet da Bianca beskriver tankearbeid hun gjør rundt familiens aktiviteter: «Nå i det siste gjelder det adventskalenderne til ungene. Det er hele tiden jeg som kommer på å pakke inn. Vi har kjøpt dem litt etter hvert da, men det er jeg som sørger for at det hele tiden henger en pakke der.» Selv om likestillingen her har nådd det andre skiftet, er det likevel hun som har hovedansvaret for at prosjektet fullføres. Hun er alene om det tredje skiftet. Resultatet av dette likestilte fellesprosjektet ble på mange måter mer krevende for Bianca enn om hun hadde gjort alt selv. «Vi er begge to enige om at det ikke skal være sånn pakkekalender neste år. Vi skal finne på noe annet da», smiler Bianca. Konsekvensen av det havarete likestillingsprosjektet er at tradisjonen forvitrer. Den tålte ikke likestillingsomformingen. Det blir fortsatt julekalender for barna til Bianca og Bernt, men det blir «kjøpekalender».

God omsorg krever tid og omtanke. Mangler tid og omtanke fordufter også en vesentlig bit av magien. Dette mantraet leser jeg ut av mødrenes fortellinger. Det handler om å innfri barnas forventninger og bidra til at de får oppleve den felles referanserammen som julen representerer i kulturen de er en del av. I det foregående har vi sett at adventskalenderen som skjenkes egne barn, har en godhetens plikt over seg, men at denne plikten er kjønnnet. Er tradisjoner knyttet til barna viktigere for mødre enn for fedre? Hviler det noe urettferdig i forhold til likestillingens rettferdighetsprinsipp over julen som det er på tide å pakke opp? For å få et dypere innblikk i julens moderne mysterier vil jeg nå pakke opp litt flere relevante situasjoner med direkte bånd til barna.

8.3 Julegaver og julekort – et møysommelig arbeid

En amerikansk kvantitativ studie konkluderer med at julegavekjøp i stor grad er kulturelt klassifisert som kvinners arbeid. Kvinner er mer involvert enn menn også når forskerne kontrollerer for tradisjonelle holdninger, rollekrav og yrke. Kvinner starter handelen tidligere, kjøper gaver til flere, bruker mindre penger, men mer tid per mottaker og rapporterer i større grad at deres gaver ble godt mottatt (Fisher og Arnold 1990). Statistikk fra den norske befolkningen viser også kvinner som representant for familiens gavekjøp (Borch 1994). Cheal (1987) hevder at det først og fremst er kvinner som gir gaver fordi de er mer opptatt av å vise kjærlighet. Gaveutveksling betraktes som et kjærlighetsarbeid. Chodorow (1978) forklarer at kvinners identitet i sterk grad er forbundet med å vise andre kjærlighet. Fisher og Arnold (1990) viser dertil at innkjøp av julegaver er mer enn et kjønn kjærlighetsarbeid, det er obligatorisk.

I en nyere norsk spørreundersøkelse gjort av Respons analyse på oppdrag fra *Aftenposten* (2014c) sier 31 prosent av respondentene at hovedansvaret for innkjøp av julegaver er delt mellom han og henne, 12 prosent svarer at mennene har hovedansvaret og 52 prosent svarer at kvinnene har hovedansvaret. Jo yngre deltakerne er, jo mindre er sjansen for at kvinnene oppgis som hovedansvarshaver. Men hvordan kan vi egentlig definere hovedansvar her? Forskning viser også at kvinner med tradisjonelle holdninger bruker mer tid og mindre penger på julegavehandelen enn kvinner med mer egalitære holdninger (Fisher & Arnold 1990). I kjølvannet av disse studiene kan jeg forvente at utvalget i min studie, som både har egalitære holdninger og er forholdsvis unge, deler på innkjøp av julegaver, men hva med selve organiseringen av julegavehandelen, eller det tredje skiftet?

Alt arbeid og ansvar til mor, ulike praksiser

Jeg finner igjen eksempelet fra julebordstalen i materialet. Said er ambassadør for 'myten' om at mannen kan unnlate seg ansvaret for julegavehandelen:

Synne tar ansvar for alle julepresangene til både min familie og hennes familie. Jeg må bare konsentrere meg om og fokusere på en presang, og den er til henne. Samira og Sander sine styrer du og. Det synes jeg er en veldig fair arbeidsfordeling.

Said formidler, med glimt i øyet, at han kan velge seg bort fra julegavehandelen fordi Synne tar ansvaret. Så lenge man kan le av 'myten' trenger ikke menn å ta ansvar. I så fall må mor forhandle og kanskje sanksjonere da Said ikke ytrer noe ønske om å ville overta denne oppgaven på eget initiativ. Said forklarer at Synne ordnet med alle julegavene, også til hans

særkullsbarn, fordi hun «uten tvil» har større interesse for det. Synne sier tvert imot at det har hun «absolutt ikke!». Likevel tar hun på seg både det andre og det tredje skiftet her. En litt kontrasterende strategi kommer fram da vi snakker om julekort:

Det kommer aldri julekort fra oss fordi jeg ikke skriver og Said hadde aldri kommet på å skrive julekort. Jeg ser en venninne av meg, (sies med lengsel i blikket): mannen hennes hadde i år valgt bilder, vært hos fotograf, fått kopiert opp og skrevet alle julekortene. Det hadde aldri skjedd hos oss. **Hadde han vært lenge hjemme i permisjon?** Ja, han hadde nok det... (latter). Men jeg tror og at hun er flinkere til å kreve ting, til å oppdra han, så han mannen der er oppdratt på et annet vis enn det jeg har med mannen min (smiler).

Julekortpraksisen til venninnens mann er ren utopi for Synne; en ønskedrøm. Samtidig tror hun ikke denne mannen handler på eget initiativ. Derimot tolker Synne det slik at venninnen har lært opp mannen sin og slik overført eget ansvar. Synnes forestilling om julekortene som kvinnens ansvar sitter med andre ord dypt. Hun har ingen motforestillinger til en likestilt praksis i eget forhold, men insinuerer at initiativet til endring må komme fra henne. Det er hennes ansvar å lære opp eller delegerer ansvaret til Said. Hvis ikke forvitrer tradisjonen med julekort, eller den fester seg ikke som en tradisjon hos denne familien. Synne har valgt å rasjonalisere julekortene bort, men antyder å ønske et engasjement fra Said velkommen. Julegavene derimot, rasjonaliseres ikke bort. Hennes strategi her er å gjøre det selv, uten forhandlinger og uten forventninger om at han skal bidra, til tross for at hun ikke liker det. I begge tilfellene opplever hun det som sitt ansvar å få til endring i retning av et mer likestilt prosjekt. Synnes utsagn viser tegn på at tradisjonen med julekort kan være i ferd med å forvitte eller omformes hvis ikke oppgaven lar seg likestille. Praksisen med julekort skal jeg se nærmere på, men først tar jeg for meg julegavene som ingen i materialet rasjonaliserer bort.

Julegavehandelen, god tid, planlegging gjør lystbetont

Blant parene i utvalget er det mødrene som tar brorparten av julegavehandelen, men det finnes også eksempler på fedre som tar sin andel. Som Even uttrykker: «Jeg tar meg som regel av min familie og min side», og da er det ikke snakk om å 'overta' mors forbindelser. «Ja», sier Frank på spørsmål om han kjøper julegaver, «ikke så mange, men jeg kjøper noen. Det blir typisk til mine foreldre, broren min og Fanny. Så en 3-4 julegaver kanskje.» Bernt forteller at «Bianca kjøper til sin familie og jeg kjøper til min familie. Vi kjøpte begge to litt til ungene og jeg kjøpte til mine nevøer og de på min side.» Slik sett er de likestilte praksisene hvor parene deler på innkjøp av julegaver ganske individualistiske. Hvis de deler oppgavene er det klare mønster som viser at den likestilte julehandelen ikke går på tvers av familie. Vi kan si at 'kin work' (Finch & Mason 1993) likestilles etter familiære linjer.

Selv om det andre skiftet, eller selve julegaveinnkjøpet fortoner seg ganske likestilt blant noen av parene, noe også statistikk⁴⁷ på norske par indikerer (Aftenposten 2014c), blir bildet litt annerledes når jeg går historiene nærmere etter i sømmene for å spore det tredje skiftet: «Jeg er vel mer sånn som går... jeg har fått beskjed om hvem jeg skal kjøpe til også går jeg inn og kjøper det. Ferdig med det! Mens min kone hun kan gå litt rundt om kring og se litt mer da», sier Dag. Han har med seg en liste som kona har tenkt over og skrevet ned før han drar på julehandel. Jeg spør hva som skjer hvis han ikke finner det som er på listen: «Ja, da ser jeg liksom hva de har, og da kan det godt være jeg tar opp telefonen og ringer til Dina og hører om hun synes det høres greit ut.» Hans forklaring på denne ønskede bekreftelsen fra Dina er at «hun kanskje kjenner noen av ungene bedre enn det jeg gjør». Senere, i intervjuet med Dina ber jeg henne fortelle litt om listene hun skriver.

Jeg skriver lister over hvem vi skal sende julekort til, hvem vi skal sende gave til, jeg skriver hva vi skal kjøpe i gave og sånne ting. Og ordner med lister til innkjøp av mat. Så det er stort sett jeg som står for listene. Men nå rett før jul sendte jeg han ut og sa: 'Du får gå og kjøpe til dine. Vær så god'. Så han reiste ut og kjøpte gaver til moren sin, faren sin og søsteren sin og tok den biten. Også tok jeg ..

Hadde du gitt han noen tips på en den listen, eller?

Ja, jeg hadde gitt han noen tips (ler)

Som han bruker da?

Nei, han gjorde ikke det (latter) han kjøpte noe helt annet. Og det er jo helt fint så lenge det ble gjort. Vanligvis kjøper jeg resten inkludert til barn av felles venner, men i år sendte jeg også med han en liste og sa: 'Kjøp også til disse når du først er og handler'. Så i år kjøpte han mer enn han har pleid å gjøre. Men det er jeg som sier han skal gjøre det. Han kommer ikke på det selv. Han tar ikke initiativ og sier: 'Ja, jeg kjøper til mine'.

Hva tror du hadde skjedd om du ikke hadde gitt han disse listene?

Nei, han hadde sikkert spurt: 'Hva skjer der'? Da hadde jeg sagt at det har jeg ikke gjort noen ting på. Da hadde han jo gjort det, men han tar nok for gitt at det står på listene, ja. Det er aldri han som tar initiativ til disse listene.

Sitatet forteller at Dina ønsker at Dag skal bidra mer enn tidligere når det gjelder julegaveinnkjøp. I motsetning til Synne har Dina tatt initiativ til endring. Dina synes ikke julegavekjøp automatisk skal være hennes ansvar, men for å få i gang endring på dette området må hun jobbe aktivt i det tredje skiftet; hun må forhandle og delegere. Ellers skjer det ikke noe. Hun jobber også for å gjøre oppgaven lettere for han ved å tilføye tips og forslag på listene. Hun sitter med kunnskapen over *hvem* og *hva* som bør inngå på listen, og overfører sin erfaring til Dag, eller lærer han opp, som Synne ville sagt. For Dina er det helt greit at han ikke benytter seg av tipsene hennes. Hun må ikke bestemme hva mottakerne skal få. Jeg kan

⁴⁷ Kilde: Respons analyse på oppdrag fra Aftenposten (2014c). Analysen viser blant annet at 31 prosent av respondentene svarer at ansvaret for julegaveinnkjøp er delt. Hvordan respondentene har forstått begrepet *ansvar* er umulig å svare på, men jeg forstår det slik at undersøkelsen tar for seg fordelingen av arbeidsoppgaven julegaveinnkjøp og ikke det overordnede ansvaret for at julegaveinnkjøpene blir gjort. N= noe uklart.

dermed ikke tolke listene som en form for 'maternal gatekeeping' (Allen & Hawkins 1999), men heller som en døråpner. Hennes problem er at han ikke viser tiltak før hun pålegger ham oppgaven. Ikke bare er hun ansvarlig for å delegere gjennomtenkte lister, men ansvaret faller også tilbake til henne hvis listene ikke fungerer tilfredsstillende. Da ringer han henne for å få råd. På dette området ønsker hun en selvfølgelig ansvarsfordeling. For han er det ikke like selvfølgelig. Resultatet blir at hun beholder tankearbeidet knyttet til presangene.

Det er flere eksempler i materialet som viser at mødre blir sittende med tankearbeidet. Fanny sier: «Han kjøper ikke gaver til venner, men hvis det er gaver til noen av ungene til vennene hans så er det jo jeg som kjøper, eller det er i hvert fall jeg som finner på det. Kanskje han drar kortet.» Jevnt over viser materialet at kvinnene kjøper flere gaver enn mennene. Funnet støttes av amerikanske kvantitative studier (Fisher & Arnold 1990) og nyere norske undersøkelser (Aftenposten 2014c⁴⁸). Det tyder på at kvinner fortsatt gir næring til sine sosiale nettverk i større grad enn menn med å gi gaver, men også at kvinner forvalter ansvaret for familiens og barnets relasjoner på dette området. At kvinnene sitter med dette ansvaret fører også til at hun, som vi nå skal se, tar andre strategier i bruk enn han. Den som sitter med ansvaret planlegger for å unngå stress, men også for å ivareta magien.

Planlegging i god tid reduserer stress og øker gleden

«Julegaveinnkjøp er jo stressfullt for da er det mye kø og masse folk som stresser rundt i tillegg til deg selv», sier Dag. Dag som handler mer spontant til sine, legger til at «det er hun som organiserer utsendingen av julegaver, så jeg slipper (...) jeg bidrar bare med å få kjøpt inn det som trengs». Ja, han kjøper julegaver, men symptomatisk med de andre fedrene i utvalget handles gavene inn i siste liten. Mødrenes strategi er derimot å handle i god tid. Hvis det er hun som er ansvarlig for at julegavene blir distribuert i tide, er det også forståelig at hun starter prosessen tidlig med å delegere arbeidet. «Vi ble jo egentlig enige om at Henrik skulle ordne til sine, men så ble vi litt sammen om det og da, for jeg ville at han skulle sende sine av gårde og bli ferdig. Det var liksom mitt behov det for han var litt sent ute», smiler Heidi med en mine som får meg til å forstå at det er hun som kjenner på ansvarsfølelsen og bærer denne med seg gjennom prosessen til oppdraget er tilfredsstillende utført.

⁴⁸ Kilde: Respons analyse på oppdrag av Aftenposten (2014c) viser at blant 52 % av parene i undersøkelsen er det kvinnene som har ansvaret for innkjøp av julegaver, men at det har vært en nedgang her fra 59 % i 2010. Dette er ikke en forskningsartikkel, men tall gitt i Aftenposten.

Henriks opplevelse er at «Heidi er ganske flink til å tenke på dette med gaver lang tid i forveien, så det gikk hun i bresjen for». Mens Heidi har prøvd å overføre noe av ansvaret til Henrik, legitimerer Henrik hennes meransvar med at hun er flinkere til å planlegge. Langtidsplanlegging synes nødvendig for rekke over det som må til i de sparsommelige tidslommene mellom jobben og det lille barnet. Han opplever at hun tar ansvaret for det, og synes det er greit. Hun har dessuten «flere å tenke gaver i forhold til».

Guro forklarer:

Julegaver, det er det ofte jeg som tenker på. Jeg prøver å være i forkant for å hindre at det blir stress på slutten, og ekstra dyrt og alt det der hvis du skal finne alt på en dag. Han kan få et oppdrag om å finne en gave eller kjøpe den. Men jeg har allerede tenkt på det, så jeg er litt foran han. Men jeg kan delegere: 'Nå må du finne ut hvordan vi gjør det'.

Fanny sier:

Når vi har funnet ting på tilbud har det hendt at vi har kjøpt noen ting også har vi tenkt at kanskje kan vi bruke det selv eller gi det bort i gave. Eller jeg har funnet det også har jeg sagt: 'Det der kan vi gi bort i gave!' (ler), men jeg passer på at det blir noe som ... Ja, men til jul da planlegges det ordentlig.

Mødrenes langtidsplanlegging er et vrient paradoks for likestillingsprosjektet. Planleggingsstrategien fyller mange funksjoner. Å sørge for å være ute i god tid når hverdagen er travel minsker stresset og bidrar til å gi julegavehandelen mening. Det handler om å få tid til å legge omsorg og omtanke i gaven, eller fylle gaven med magi eller *hau*. Travelhet og stress fører til at julegaven kommersialiseres, eller forvandles fra lyst til plikt. God tid og ro til planlegging gir tilfredsstillelse, en slags eufori som skjuler dens innbakte plikt. Paradokset er at mennene ikke ser julegavene som sin plikt så lenge hun alltid er i forkant og dirigerer helheten fra *hvem* og *hva* til utsendelse. Fedrene synes uvillige til å fylle denne oppgaven med mening. Og når mødrene synes å ønske julegavehandelen velkommen inn i likestillingsregnskapet, betyr det at hun må vente i det lengste og da forsvinner litt av magien:

Trond forteller: «Jeg tenker bestandig når julen kommer at søren hvorfor har en ikke handlet inn disse gavene tidligere. Og da ender det faktisk opp med at Tonje kjøper det meste av gavene som skal kjøpes.» Jeg spør om han tror hun synes det er lystbetont: «Nei, det tror jeg ikke (...) Jeg tror hun er kjappere til å finne på ting. Jeg tror jeg hadde brukt for lang tid til å spekulere. Altså, har vi konkrete ønsker på ting så synes jeg det er greit. Men hvis de ikke ønsker seg noe er Tonje flinkere.» Tonje formidler at det «stort sett er jeg som kjøper. Jeg

kjøper jo også fra hans familie til mine barn. Nei, julegaver synes jeg er stress. Det er ikke lystbetont. Det burde ha vært det, men er ikke det.» Trond forstår at hun ikke liker denne oppgaven spesielt godt, men forklarer egen manglende innsats med at hun mestrer oppgaven bedre enn han. Gard er inne på noe av det samme: «Hun er kjempeflink til å kjøpe julegaver, så der har jeg sluppet veldig billig unna. Som jeg husker så har hun i år, eller i fjor da, så kjøpte hun julegaver i løpet av en periode, så var vi ferdig. Plutselig.» Både Trond og Gard signaliserer at for dem ville julegavehandelen vært et arbeid, mens for kvinnene er det noe annet. Siden Gards foreldre ikke feirer jul spør jeg om hun har ordnet med julegavene fordi de stort sett er til hennes familie. Gard svarer: «Ja, det kan det være, men hun er flink med de som jeg skal gi til også, faktisk. Det tror jeg har litt med interesse å gjøre. Men hun synes jo sånne ting er viktigere enn meg da, at de får... Hvis det hadde vært opp til meg så hadde jeg gjort det...»

Han gir henne mange egenskaper som forklarer hvorfor han ikke engasjerer seg, samtidig som han innrømmer at han hadde handlet hvis hun hadde blitt forhindret. Gard opplever at oppgaven ikke er *opp til* han. Han overøser hennes engasjement med lovord som forsterker hennes rolle som ansvarlig. Han har ingen intensjon om å overta så lenge det er mulig å slippe. «Jeg liker å ha litt oversikt for jeg synes det skal være ordentlig og greit og fint. Jeg liker å ha kontroll», sier Guro. Hun tar regien, og stoler ikke helt på at Gard vil gjøre det bra nok. Det er et samspill her mellom engasjement og kompetanse. Så lenge hun blir ansett å ha bedre kompetanse vekkes ikke hans engasjement. Jeg spør om det kan være **lystbetont eller stress** å ha ansvaret for julegavene. Hun svarer: «Det kan jo være et ork hvis du har dårlig tid og du bare må produsere julegaver. Men hvis du har tid til det så kan det være hyggelig, og da prøver jeg å ha litt tid til å synes at noen av de er ok å kjøpe, så ikke alt bare blir pyton.»

Det store bildet er likestillingsprosjektets tendens til å taylorisere julegavehandelen for henne, til å suge den tom for mening. Dette uttrykker Bianca: «Nei, det [julegavehandel] er ikke noe artig. Det er bare stress. Det er artig hvis man finner noe man tror den andre blir ordentlig glad for. Da er det artig, selvsagt.» Men diskrepansen mellom hennes og hans måte å tenke julegaver på bidrar til at noe av omsorgen i gavene forvitrer. Den mister noe av den magien man forbinder med julen når kvalitet erstattes med kvantitet. Heidi formidler en liknende forvandling:

Før har jeg vært litt tidlig ute, men det rakk jeg ikke i år, for det ble så mye, men jeg er mye mer effektiv nå merker jeg. Jeg bruker ikke flere dager. Jeg tar en raptus eller to også blir jeg ferdig. Men det er jeg som tar mest ansvar for det ja. (...) Jeg har blitt litt mer

effektiv, egentlig. For jeg har ikke mye tid til å se og tenke. Det må bare gjøres. Det er litt sånn nå.

Jeg kan si med Hochschild (1998) at det andre skiftet blir taylorisert. Desember måneden blir så hektisk når begge jobber fulltid at det blir om å gjøre å effektivisere oppgavene mest mulig. Det er da parene, ifølge Hochschild, befinner seg i tidsklemma, når hjemmesfæren tappes for glede fordi tiden ikke strekker til⁴⁹.

Julekort «med bilde av ungene og tjo og hei»

Tradisjonen med å sende slekt og venner julekort har vært vanlig i Europa i siden 1860 (Searle-Chatterjee 1993). Julekort bidro til å styrke familie og vennskapsbånd. De kunne brukes til å glatte over uenigheter og sementere vennskapsbrudd (Golby & Purdue 2000: 70). Tradisjonen med å sende ut julekort er velkjent for informantene, men utformingen har endret seg noe for denne generasjonen. Katrine forteller om en ambivalens i forhold til hva julekortet kan uttrykke:

Vi hadde først tenkt å gjøre det [sende julekort], men så ble vi veldig usikker. Vi er litt ambivalent i forhold til å sende sånn julekort med bilde av ungene, og vi er ... jeg er ikke så begeistret for de julekortene som på en måte bare har bilde av ungene og et lite felt med 'God jul og godt nytt år', som man sender ut. Jeg synes det er mye bedre med julebrev, men han er helt motsatt. Han mener det er mye greiere å sende et bilde, mens det å sende et julebrev er mer på en måte at da bretter man ut. I sånn julebrev legger stort sett alle vekt på det positive og det vellykkede og driver og gnir det inn på alle andre. Og det har ikke han sansen for. Mens jeg mener det er mye mer ekte enn å sende et glansbilde av ungene, så vi styrte egentlig veldig på og diskuterte hvordan vi skulle løse det, helt til vi fant ut at nå var det helt siste frist for å få bestilt noe før jul. 'Okej, da får vi bare bestille noen bilder av jentene da, så får vi sendt dem ut'. Så skulle vi hente bildene den 22. desember, og så var det skjedd en feil, så det kom ikke noe bilde. Det var svart. Da måtte jeg hive meg rundt og fikk trykket det ut på timen hos en fotograf i byen, og sendt dem ut, men da med personlige dikt.

Men var det du som skrev?

Ja, da var det jeg som ordnet alt. Jeg skrev på alle på grunn av at det ble sånn stress.

Katrine og Karls forhandlinger rundt hvilken julekort-variant de skal praktisere fører egentlig ikke til enighet, men Katrines større ambisjoner og ønske om å fylle tradisjonen med meningsfulle ord fører til at hun til slutt tar ansvaret for situasjonen. For henne skal julekortet uttrykke omsorg og omtanke, det skal formidle noe mer enn bare et bilde av barna og julens notoriske frase.

⁴⁹ Hochschild (1997: 48-52) snakker da om at det oppstår et tredje skift som handler om det emosjonelle arbeidet som må til når barna protesterer på hjemmets effektivisering. Å ivareta barnas behov på det emosjonelle planet og hvordan deres samspill med foreldrene medvirker til ulike familiepraksiser er også en interessant dimensjon ved det tredje skiftet, men det er ikke foreldrenes direkte respons på barnas protester jeg i hovedsak undersøker her.

Pernille og Paul har også ulike syn på julekort-tradisjonen. Paul sier at han har skrevet julekort tidligere, «men det er slutt på den tiden». Nå formidles julehilsenen på facebook eller han ringer. Pernille derimot «er litt mer stuck i den gamle verden (latter)» som for Paul betyr at «de driver og skriver kort til hverandre». Den teknologiske utviklingen har helt klart bidratt til en modernisering av tradisjoner, men som vi ser er verken Pernille eller Katrine klare for å gi slipp på gamle tradisjoner, men å ilegge julekortet mening er tidkrevende. Inntrykket jeg sitter med er at tiden det tar forsterker julekortets verdi. Enya og Oda bruker også mye tid på julekortene som de lager selv. «Jeg tar bilder og lager dem. Det synes jeg er koselig», sier Oda. Enya synes «det er gøy å sitte og holde på med» julekortene. Da er det ikke rart at de ønsker å beholde regien på dette arbeidet.

Nesten alle mødrene tar initiativ til og skriver julekortene selv – også til hans familie, enten de har tid til det og oppgaven fyller dem med glede, eller de ønsker en likere fordeling. For de fleste er julekortets meningsinnhold redusert, men fortsatt en del av julestria. At julekortene for småbarnsforeldre skal vise bilde av barna, er sterkt integrert i kulturen, men ordene som tidligere fulgte julekortene ser ut til å ha skrumpet inn betraktelig. Også her synes det som om oppgaven har blitt taylorisert (Hochschild 1997), produksjonen er effektivisert ved å bestille ferdigoptrykte eksemplarer hos en fotoforretning. Det er bildet av barna som overbringer hilsenen. Oppgaven består av å finne det riktige bildet som kan ‘display’ familien utad og sørge for å få kortene sendt innen rimelig tid til de som skal ha. Men omtanken som knytter hvert enkelt kort til mottakeren synes å ha blitt drastisk beklippet.

«Det er jo sånn med bilde av ungene og tjo og hei», sier Bernt. «Nei, det var vel mest et bilde og en kort hilsen», sier Even. Men selv om oppgavens omfang synes tids- og tankeredusert, er oppgaven sterkt kjønnert. «Nei, det er min partner», sier Even på spørsmål om han skriver julekort. «Ja, det er jeg som gjør det», sier Tonje. «Det er jeg», sier Ann. «Jeg sendte til mine og hun sendte til sine, men det var hun som ordnet kortene», sier Henrik. Bernt har en lignende fortelling:

Jeg føler det er fifty-fifty. Jeg skriver til min side av slekta og hun skriver til sin side av slekta og til venner og sånn. Hun føler nok en sterkere drive for det enn meg. Kanskje jeg føler et visst press da, også fordi hun er flink til å gjennomføre det til sin del, og da føler jeg litt at jeg må skjerpe meg og få ut min del.

Som med julegavene, er det også slik at julekortene stort sett er mødrenes oppgave i det andre skiftet, men der oppgaven er fordelt, også her etter familiære linjer, forblir mødrene ansvarlige for å drifte resultatet framover. Hun praktiserer det tredje skiftet.

Han blir satt ut hvis det plutselig er han som skal gjøre det. Vi skulle møte hans slektninger og ha med julekort, og da var det liksom: 'Ja, du må skrive julekortene', sa han til meg. 'For du skriver så fint'. Da var det sånn: 'Nei, sorry (latter) det får du gjøre selv'. Men det forventes på en måte. Det forventes og at jeg ordner og kjøper gaver hvis døtrene våre skal i bursdagsselskap for eksempel. Det er alltid jeg som kjøper gave! Det er alltid jeg som ordner med finklær! Alltid jeg som skriver kortet! Det er nok en kombinasjon av at jeg bare gjør det, og at det ikke er noe stort pes for meg å gjøre det, og at han tenker og vet jo at jeg ordner. Han trenger ikke å bekymre seg for det. Han vet at det blir gjort.

Hans opplevelse er at de deler på julekortskriving: «Jeg skriver på mine fra alle sammen, så skriver hun på sine», sier Dag, men Dinas fortelling rommer mer. Den viser at det ikke er så selvfølgelig for han at han skal skrive sine. Han vil gjerne slippe og roser hennes dyktighet. Hun har klart mer kompetanse fordi dette er en av flere ting hun har opparbeidet seg mye erfaring med. Men ettersom hun har blitt innsatt som konstituert leder, og det første skiftet har blitt mer krevende og det andre skiftet har blitt mer krevende med to barn, er hun blitt bevisst på at hun vil frigjøre seg fra mye av dette ansvaret som paret tidligere har tatt for gitt at er hennes ansvarsområde. For å få realisert likestillingsprosjektet må hun, som Synne uttrykker det tidligere i dette kapitlet, bli «flinkere til å kreve ting, til å oppdra han». Sitatet viser nettopp hvordan Dina må dirigere endring i likestilt retning. Synne representerer de som verken liker å skrive julekort eller får disse inn i likestillingsregnskapet. Og da ser det i motsetning til julegavene ut til at julekortene som tradisjon kan forvitte.

Strategier og seigkjønnede juletradisjoner

Julekort og julegaver er ting som gir næring til familiens sosiale forbindelser. På sett og vis demonstrerer de hvem familien hører sammen med. Tidligere analyser har dokumentert at å ivareta familiens blods- og vennskapsbånd i sterk grad er kvinnenens ansvar (Finch & Mason 1993). Analysen av dagens 'likestilte' viser at dette fortsatt holder stikk. Spor viser at hvis man har tid til å prioritere disse oppgavene forbindes de med lyst og giverglede, og da inngår de heller ikke som del av parets likestillingsideologi. De blir på en måte oppfattet som en hobby hun har eller en fritidssyssele preget av frivillighet. Men når tiden blir knapp oppleves både julekort og julegaver som et tidkrevende arbeid.

Det interessante er, at selv om oppgaven likedeles i det andre skiftet, forblir det tredje skiftet hennes ansvar. Hun har flere strategier som bevitner dette. En strategi er reduksjon. Dette viser seg tydeligst når det gjelder julekortene. Dets innhold ser ut til å forvitte, og julekortene kan også se ut til å gå tapt i likestillingskampen. En annen strategi for å oppnå likestilling er å

delegere julekortskriving og julegaveinnkjøp til mannen. Her følger gjerne en liste eller tips som kan bidra til å lære opp mannen i hennes kompetanse. Etter å ha delegert oppgaven, følger hun også opp at oppgavene blir gjort, vi kan si at hun kontrollerer status quo, eller hun er i bakhånd ved behov for innspill. Hvis ikke oppgavene blir gjort i tide eller hvis hun ikke får respons, da overtar hun oppgaven selv. Hun klarer med andre ord ikke helt å gi slipp på ansvaret som følger julegavene og julekortene. Følelsen av ansvar synes sterkt forankret både i kulturen som satte sitt kjønne preg på tilværelsen lenge før julen skulle forberedes i kappløp med det grådige arbeidslivet.

Ved de ulike strategier som alle peker i retning av at hun drifter et tredje skift når gaver og kort skal utsendes, er samspillet paret imellom avgjørende. Mødrene benytter seg av mer eller mindre krevende strategier i avvente av hans respons og vice versa; hans respons kan utbli helt hvis hennes engasjement starter tidlig nok og hun opplever kontroll, mestring og til dels glede over juleforberedelsene. Da kan han «legitimt» velge bort dette ansvaret. Fenomenet er relasjonelt. Det er tydelig at sterke forhandlinger må til for å få til endringer på dette punktet, og at det er mødrene, enn så lenge, som drifter disse likestillingspromoterende forhandlingene.

Når oppgavene lar seg fordele, er det verdt å merke seg at likestillingen fører med seg noen individualistiske toner ved at kvinnen gir slipp på hans sosiale relasjoner. Hun forvalter ikke lengre familiens sosiale forbindelser per se, men hun forvalter da sine egne relasjoner. Her er det altså mest sannsynlig hans relasjoner som vil miste næring hvis ikke han overtar, noe som på sikt kan tenkes å svekke barnas sosiale nettverk.

Å erkjenne at man sitter med hovedansvaret fører også til at mødrene i mye større grad enn fedrene langtidsplanlegger, særlig gjelder dette innkjøp av julegaver, og som vi har sett tidligere også når det gjelder julekalendre. Mødrenes langtidsplanlegging er en god strategi for å unngå stress og tidsklemme og med det miste meningen med det de gjør, men langtidsplanlegging er en dårlig strategi for å få mennene sterkere inn på banen.

8.4 Hjemmets juleatmosfære: estetikk og gastronomi

Julen handler ikke bare om små og store innkjøp og forsendelser, men også om å skape en egen stemning og magi som markerer denne tiden av året som særegen. Julens dufter, farger

og smaker er sanselige kjærtegn som betoner atmosfæren og innvier barna i den tradisjonsbundne begivenheten.

Julepynting i mors hender

Hjemmets forvandlingen fra hverdag til et julepyntet hus, er det mødrene som har all befatning med. Paul beskriver utvalget ganske godt med denne replikken: «Juleforberedelser det er nå ... Jeg og ungene ordner tre og Pernille ordner maten og så er det Pernille som henger opp gardiner, stryker de og sørger for at det ser ut som at det er jul her.» Julepynting er ikke et tema som kommer opp når mødrene snakker om fordeling av ansvar i jula, men fedrenes fortellinger avslører at de ikke har særlig befatning med julens estetiske utforming. «Hun stod mest for julepynten, sydde sånne juleugler og hang opp ting og tang rundt om kring», sier Henrik. Julepynten er med andre ord ikke et tema for likestilling. Det kan handle om at pyntingen er en oppgave mødrene ikke vil ha innspill på. Med dette framstår mødrene som formidlere av parets «julesmak». Hun skaper kulissene julen skal foregå i og setter sitt preg på stemningsuttrykket. Huset forvandles fra hverdag til fest ved at hun tilfører et sceneskifte ispedd magi. I kun ett tilfelle har han sterke meninger om julepynten som fører til forhandlinger. Katrine forteller om Karls innspill:

Vi har en sånn adventsstake som det skal være nøtter inni, og nøtter oppå. Det er det han som organiserer. Men jeg kjenner at jeg er veldig vant til at i advent skal det være lilla farge, men det er en farge han ikke liker. Han vil på en måte ikke ha det lilla. Og jeg kjenner at da blir jeg litt sånn: 'Ja, men det er jo lilla som er fargen...' Så det blir helt sånn banalt. **Men der er han inne og pynter med andre lys?**

Nei, han gir seg jo, selvfølgelig!

Ble det lilla lys?

Ja det ble det. Men han mente at det skulle være røde lys.

Kvinnene styrer familiens smak slik den presenteres i julen. Den sterke forekomsten av mødrenes 'touch' bringer assosiasjoner til Kjetil Rolness' refleksjoner: «Hvor mange tusener av røslige norske karer har ikke måttet sitte og se Tippekampen i pastellduse stuer omgitt av blomstrete tapeter, hekleduker, puter med rysjer, koselamper og nusselige smånips som formerer seg fullstendig uten mannlig kontroll?» (Rolness 1995: 17), men jeg oppfatter det ikke slik blant mine par. De representerer samme tidsepoke, klasse og samme smak, men hun er ansvarlig for å uttrykke denne, eller sørge for å kommunisere det julen symboliserer for familien. Mor er ansvarlig for familiepraksisen som kommer på 'display'. Hun plasserer familiens posisjon i forhold til hvem de har estetiske preferanser med, eller hvilken klasse de tilhører (Bourdieu 1995 [1979]; Rosenlund 2000). Julens ukeblader, som er rettet spesielt mot

kvinner (Freeman & Bell 2013) og kreativ inspirasjon fra internett, kan bidra til å forsterke kvinnenenes ansvar. For generasjonen som gjør mindre husarbeid enn generasjonen før (Vaage 2012), kan julepynting bære mindre preg av repetisjon og være mer meningsfylt og lystbetont enn daglig husarbeid fordi det handler om en forvandling spesielt rettet mot barna. Med unntak av Karl, legger ikke fedrene seg opp i julepynten. De signaliserer ikke misnøye med hennes estetiske sans som forvalter av familiens smak og 'klasse'. Jeg finner heller ingen tegn til at ansvaret for husets estetiske utforming i jula nærmer seg en likedeling. Delt ansvar finner jeg derimot når det gjelder julemiddagene.

Kulinariske julemiddager forutsetter engasjement i det tredje skiftet

Julemat bidrar i aller høyeste grad til atmosfæren barna forbinder med jul. Her gir Ola innblikk i hva han forbinder med jul.

Ja, vi er ganske rå der. For oss er egentlig adventstiden den viktigste, men etter det er det ikke så farlig liksom, det er julaften og det er antiklimaks og alt det der. Men adventstida er viktig. Da bakes det og lages mat. Ja, jeg lager stort sett mesteparten av, eller det har blitt litt mindre med årene for vi så at det var så mye vi måtte hive da (smiler), men vi lager det som vi liker best da. Hver søndag har vi en plan for hva som skal gjøres av pepperkaker og sildelaging og det ene og det andre. Adventstiden bli egentlig som en fest den.

Oda og Ola gleder seg over samværet i førjulstiden og koser seg med å bygge opp den gode stemningen de ønsker å innlemme barna i. Å ta seg god tid til juleforberedelsene bidrar til å øke kvaliteten på innholdet, og ved å gjenta mønsteret fra år til år, skapes familietradisjoner. «Hun tar dem med på juleting og tang og alt som er av eksterne julekonserter og hva det er for noe. Juletreffester og alle sanne ting tar Oda seg av, mens jeg tar alt av det som skal pakkes i munnen; innkjøp og alt det der», forteller Ola. Oda ordner også med julepakker, julekort og julekalendre. Paret har et felles engasjement, men med klart definerte komplementære oppgaver. Når Ola skal beskrive juleforberedelsene tenker han først og fremst på maten. Han beskriver hvordan han forbereder meny, beregner og planlegger ut fra antall gjester og legger til: «Matinnkjøp [i motsetning til gaveinnkjøp], er en større prosess. Der kan jeg bruke lang tid nede i havna eller bruke lang tid på butikken. Men for meg er det egentlig en stor forlystelse å gjøre det, så det er ikke noe plagsomt», sier han. Han formidler en betydelig lidenskap for matlaging og tar hovedansvaret her. Andersen og Aarseths artikkel (2012: 207) viser hvordan Terje kan slappe av med å lage mat etter en lang arbeidsdag. Tilsvarende er matlaging ren rekreasjon for Ola. Han går inn for oppgaven med stor pasjon, og denne tidkrevende pasjonen fritar han fra de fleste andre barnesentrerte oppgaver i hjemmet.

Tidlig i analyseprosessen utkrystalliserte fedrene seg som svært delaktige vedrørende julematen. Etter nærmere øyesyn viste det brennende middagsengasjementet seg å gjelde kun 4 av de 12 fedrene i utvalget, men deres historier kom sterkt fram fordi disse var de mest kulørte beskrivelsene fra fedrene om temaet juleforberedelser. Nå er ikke dette en kvantitativ beretning, likevel er det verdt å få fram hvordan tallene dempet inntrykk jeg fikk ved første datagjennomgang. Fedrenes middagsengasjement står i forbindelse med hvorvidt han anser matlaging som en identitetsskapende fornøyelse. Liker far å lage mat, tar han ansvar for hele prosessen fra planlegging til innkjøp og kokkelering. Hovedansvaret trigger engasjement (Aarseth 2008a). Tradisjonelt sies matlaging å være kvinnens plikt (DeVault 1991). Plikten handlet om å sørge for riktig ernæring, og var forbundet mer med arbeid enn fornøyelse (Olsen & Aarseth 2006). Den senere tid har menn økt sin deltakelse innen hverdagsmatlaging (Brandth & Kvande 2003), mens kvinner i stor grad har beholdt det egentlige ansvaret for planlegging og riktig ernæring (Olsen & Aarseth 2006). Fedrene som lager julemat løser mødrene fra å ha totalansvaret for juleforberedelsene. Det er den eneste oppgaven av større omfang i denne sammenhengen hvor mødrene senker skuldrene.

«Det handler om interesser. Jeg synes det er artig å lage mat. Det er ikke artig å steike fiskekaker og ha kokt potet, men hvis du skal ha noe ordentlig så er det artig», sier Frank. «Det er rekreasjon dette», sier Ola. «Jeg har grepet fatt i det og hun gjør sine ting. Altså, ja logistikken med ungene er jo veldig viktig. Det er jo mye mer arbeid (ler), og alt av klær, den biten der, rydding og at det er vasket og lagt tilbake og alt det der. Det tar hun.» For fedrene er julematlaging forbundet med lyst, nettopp fordi det ikke oppleves som nødvendige rutinemiddager, eller husarbeid som må gjøres, men fordi det oppleves meningsfullt og givende. Det er både en kjærlighetsgave til familien og til seg selv. Julemiddagen beskrives med stor pasjon. De siste årene har det vært en stor overvekt av mannlige kjendiskokker i mediebildet (Leer 2013), som presenterer mat for de store anledninger.

Det interessante med julemiddagene er at når fedrene først tar ansvar her, så tar de ansvar for alt fra planlegging av innkjøp; kvantum og innhold til utførelse. Lignende funn har vi sett når fedrene tar fullt og helt ansvar for pakking av barnehagesekken (Smeby & Brandth 2013). Den som bærer de praktiske og emosjonelle konsekvensene, tar ansvar både for det andre og det tredje skiftet. Det er dette fenomenet Aarseth (2008a) er inne på når hun sier at det å ha helhetsoversikten øker nytelsesnivået, eller lysten til å utføre oppgaven. Prosjektorganisering gir oppgaven både mål og mening (Aarseth 2010). Tanken kjenner vi også fra marxistisk

teori. Å utføre kun en bit av et større prosjekt, frarøver en gjerne det som motiverer til glede, og derav kanskje også følelsen av at arbeidet kan fasilitere fram energi mer enn å tappe en for krefter (Innstrand 2010). At middelklasse mødre og –fedre først og fremst velger seg de oppgavene de liker, framheves i en studie av Andersen og Aarseth (2012), men i julen er familiararbeidet så massivt at det er vanskelig å opprettholde gleden i all utførelsen. Julepynten er sterkt kjønnet, mens matlagingen er noe enkelte fedre finner lystbetont og givende, andre gjør det ikke. Den siste gruppen lager ikke mat i julen.

I mitt materiale er det tydelig at noen av fedrene har fått smaken på å kreere tidkrevende festmåltider. Dette engasjementet avløser mødrene, særlig siden fedrene her tar ansvaret for det tredje skiftet. Funnet tyder også på at kvinnene er hovedansvarlige for julens kjærlighetsbudskap i tanker og handlinger, mens menn kan velge på hvilket nivå de vil engasjere seg. Tilsvarende finner Bekkengen (2002: 187): «Valfrihet för män uppstår genom att kvinnor ger kärlekskraft, något som i sin tur resulterar i ett större handlingsutrymme för män än för kvinnor. Män inte bara kan välja, utan de får välja» (Bekkengen 2002: 187). At fedrene tar tak i matlagingen bidrar altså på den ene siden i retning likestilling i det tredje skiftet, men analysen synliggjør også at mødrene beholder det meste av ansvaret, både for det som oppleves lystbetont og for det som ikke gjør det.

Mammas julebakst

Mens ansvaret og planlegging av julemiddager fanger en interesse på tvers av kjønn, er julebaksten helt og holdent mødrenes ansvar, med noe hjelp fra bestemødre. Men mødrene i utvalget har lavere ambisjonsnivå enn sine mødre. Katrine forteller om julebaksten:

I fjor i jula var jeg høygravid og da hadde svigermor med litt julekaker også hadde jeg fått tilsendt litt fra mamma og hadde bakt litte grann selv.

Du fikk i posten altså?

Ja. Yes! Men i år hadde jeg bestemt på forhånd at jeg skulle lage de og de sortene. Jeg skulle prøve meg på krumkaker for første gang og det var makroner og det var ditten og datten. Det ble et sabla stress, men når jeg hadde bestemt meg skulle jeg gjennomføre det. Og jeg var jo kokfornøyd, ikke sant. Oppi med det i kakeboksene. Så var det julebrød, også rakk jeg ikke bake vanlig brød. Jeg begynte nok litt for sent ser jeg i ettertid. Det ble litt for hektisk. Det er et eller annet du kjenner på: Ah, vi skal liksom forme vår egen jul med egne tradisjoner og jeg har liksom lyst til å gjøre det på min måte, eller på vår måte da.

Ann forteller:

Julekaker og sånn, føler jeg er min tradisjon. Jeg har alle oppskriftene i et sånn hefte som ligger klart fra år til år.

Som du har laget?

Det er egentlig mora mi som har laget det for lenge siden. Jeg oppdaterer det fra år til år med nye oppskrifter, men hun er mer organisert enn meg. Det står hvilken dag man må begynne å skâlde mandlene på for at de skal være tørr i tide og alt liksom om julestria.

Så det er ganske omfattende egentlig?

Ja, den er imponerende den juleboka.

Vil du fortsette denne tradisjonen med din familie?

Ja, jeg kommer nok til å fortsette å lage mye av de samme kakene og maten, men ikke alt. Jeg kommer sikkert til å tilføye noe og fjerne noe.

Beretningene til Katrine og Ann får fram at julebaksten, som mye annet i julen, er en tradisjon som går i arv fra mor til datter. Arven hjemmefra danner plattformen for gamle og nye tradisjoner. Tonje sier: «Nei, jeg må innrømme at mine, våre juleforberedelser blir betraktelig dårligere enn det jeg vokste opp med. Vi baker pepperkaker, men jeg bakte jo mye mer med mora mi. Det var liksom de syv sorter.» Det er en nostalgisk lengsel i Tonjes kommentar, hvor hun krediterer sin mors måte å skape julestemning på som hun selv ikke makter å leve opp til. I motsetning til Tonje som har fire barn, er både Ann og Katrine i oppstartsfasen med å skape jul for sitt første barn. Katrine vedgår at hun har gått noe hardt ut, og må omjustere ambisjonsnivået sammenlignet med egen mor, eller starte enda tidligere med planleggingen. Det er ikke snakk om å trekke fedrene inn som ansvarlige for julebaksten. Enya sier her noe om hvorfor mødrene i stor grad beholder ansvaret for julebaksten:

Jeg baker pepperkaker med Erika fordi jeg synes det er koselig, men jeg tror Even ikke helt ser vitsen med det, fordi vi skal dra et sted hvor det er pepperkaker, ikke sant? Og vi har jo pepperkaker i skapet enda som ikke er spist opp, fordi jeg gjorde det bare for aktiviteten og stemningen skyld; at det vil jeg gjøre når det er jul.

Enya gir ikke eget prosjekt særlig høy verdivurdering. Hun skaper julestemning sammen med ungene og viderefører tradisjoner. Men det er ikke bra nok fordi det håndfaste produktet; pepperkakene, blir overflødige.

En del av fedrene kan bake og baker kaker ellers i året, gjerne på oppfordring fra kona, men julebaksten framstår kjønnnet. I bare ett tilfelle i dette utvalget baker far julekaker. Da er det snakk om «ferdigdeigpepperkaker» med ungene. Bianca forteller: «Hun [datteren] og pappaen, det er pappaens initiativ, de har bakt ferdigdeigpepperkaker.» Jeg spør henne hva hun tenker om det:

Når jeg setter med ned og tenker over det er jeg veldig fornøyd, men akkurat i det det skjer tenker jeg at det letter min egen dårlige samvittighet. Jeg blir glad for at han tar unna den biten fordi det er jo en koselig greie å gjøre før jul. Jeg blir veldig glad for at han gjør det, ikke det at jeg blir imponert over at han gjør det, men jeg blir glad for at han gjør det, ... fordi jeg ser at jeg ikke rekker det.

Biancas svar viser at initiativet her ikke er vanlig for øvrig, men det er ønskelig for henne at det skal være like selvfølgelig at han baker med barna som henne. Hun uttrykker en viss grad av ambivalens i forhold til ansvarsfordelingen. Hun setter stor pris på at han avlaster henne for ansvaret her samtidig som hun ønsker en mer bunnsolid likestilling. Hvis vi bytter ut pronomenet *han* med *hun* i sitatet over, blir det tydelig hvor internalisert kjønnsdelingen på bakefeltet er. Det er ingen av fedrene i utvalget som reflekterer over mødrenes baking på tilsvarende vis. Som for Enya, hvor opplevelsen betyr mer enn kakene, er det også engasjementet Bianca verdsetter ved Bernts baking. Ikke kakene i seg selv, men samværet som bokstavelig talt lukter jul.

Juletre er fars ansvar

Juletreet har vært mest utbredt hos barnefamilier (Caplow 1984). For mitt utvalg er det duftende grantreet et vesentlig symbol ved barnas julefeiring. Det er mulig tradisjonen har dreid fra selvhøgt til innkjøp ved nærmeste senter, og det er mulig at linjen tilbake til øksa ilegger juletreet et noe maskulint preg. I alle fall er juletreet fars oppgave fullt og helt. Juletreet er det han som initiativet til; hvor og når det skal skaffes. Grantreet er gjerne handlet inn i siste liten, men det er ikke noe som stresser mødrene fordi det ikke oppleves som hennes ansvar. Det er det eneste på juleprogrammet med en klar kjønnsdeling i fars favør, eller hvor far har oversikten, ansvaret og dermed utøver det tredje skiftet. Selve pyntingen av treet derimot varierer fra familie til familie. For det meste omtales pynten som «hennes», og hun er stort sett ansvarlig for pyntingen, men hun ønsker gjerne at han skal ta del i det, gjerne sammen med barna. Juletrepyntingen er for disse parene siste kronen på juleverket; et stemningsfullt ritual som virkelig ringer julen inn.

8.5 Juleforberedelser i permisjonstiden, liten effekt på far

Som vi har sett innebærer den norske julefeiringen med små barn omfattende planlegging av mange aktiviteter, særlig for mødrene. «Jeg har minst mulig med juleforberedelsene å gjøre», sier Said med glimt i øyet. Det er et lite sitat som viser seg å romme mye. Og det står i skarp kontrast til kommentarer fra mødrene som når Fanny sier: «Jeg har et stramt tidsskjema før jul, hvert år.» Eller når Katrine sier: «Det er noe med å komme i stemning og ikke stupe inn i jula, men i år kjente jeg at det ble utrolig hektisk. Det ble kjempehektisk. Det å ikke ha noen fridager før jul, det kommer jeg ikke til å gjøre igjen med mindre jeg kan unngå det.»

Den kjønnsdelte jula viser få tegn til at fedrene har vært hjemme i fedrekvoten. Generelt har fedre hatt en tendens til å avvikle fedrekvoten i sommermånedene (Fougner 2012). Før utvidelsen til 10 uker oppgav også 29 prosent av mødrene at de var hjemme sammen med far under hele fedrekvoten (Grambo & Myklebø 2009). Utvidelsen av fedrekvoten fra seks uker til ti uker førte til at flere fedre tok permisjonen sin i vinterhalvåret (Fougner 2012). I dette utvalget er det noen fedre som har permisjon i desember, men overraskende nok tilfaller ikke ansvaret for juleforberedelsene disse fedrene i større grad enn de andre fedrene. Juleforberedelsen virker uløselig knyttet til mødrene. Permisjonstiden gir mor ekstra god tid til julegaveinnkjøp, som en av mødrene illustrerer: «Jeg tenkte mer på det [julegaver] da jeg var hjemme i permisjon. Da var det greit å starte før når jeg rullet nede i byen hele dagen og sånn.» Bianca forteller at hun hadde et «høyere ambisjonsnivå i fjor» da hun var hjemme i permisjon før jul. Sønnen ble født bare noen dager før julaften. Hun kom hjem med den nyfødte julaften til dekket bord og pyntet juletre, men siden hun «gikk ut i permisjon tre uker før, hadde jeg bakt mye og gjort en del innkjøp til julemiddager videre ut i jula». Tendensen er at mødrene gjør mer ut av juleforberedelsene når de er i permisjon, mens jeg ikke finner det samme mønsteret hos fedrene med fedrekvote i desember, selv ikke hvis mødrene er i full jobb i perioden. Permisjonen har en annen effekt på mødrene enn på fedrene på dette området, og det er et lite paradoks at permisjonen faktisk ser ut til å forsterke kjønnsforskjeller i denne perioden, særlig hvis den julen da mor var i permisjon og hadde tid legger spor av forventninger både fra henne selv og fra omgivelsene.

8.6 Oppsummerende diskusjon

Ironic comments are commonly made pointing out that at Christmas nobody is supposed to work, but that women work harder than ever – the irony lying in the denial that this is ‘work’ (since it is done for love and not for money) (Kuper 1993: 171).

Juleforberedelsene tar til lenge før juleferien. Selv om julens ingredienser ikke er like tidkrevende som før, og det meste kan kjøpes for penger av mitt ressurssterke utvalg, forvandles mye av julens magi og glede ettersom tiden ikke strekker til. I barnefamilier med to voksne i full jobb, også i desember, kommer det tydelig fram at juleforberedelsene er hardt arbeid. Ekstra vanskelig er det når arbeidslivet oppleves å kommersialisere julen. Parene tvinges til å ta snarveier. Knapphet på tid tvinger fram en uvilje mot det som så sterkt er forbundet med glede, kjærlighet og harmoni.

Juleforberedelsene viser seg i sitt store omfang å forvaltes av mødre. Selv om søsken vokser opp med den samme julestemningen i huset, er det tydelig at jentene i langt større grad enn guttene arver ansvaret for å bære samfunnets juletradisjoner videre. Tradisjoner har her en tendens til å forbindes med nostalgi, og blir en uoppnåelig utopi. De unge mødrene fornyer og tilpasser sin barndoms jul til sin posisjon som likestilt og fulltidsarbeidende, men siden arven ligger på henne og han ikke føler samme trang til å videreføre julens mangefasettede tradisjoner blir desember en utfordring, særlig i et landskap hvor likestillingsideologien råder. At julen er sterkt kjønnsdelt, er ikke noe nytt (Døving 2003; Gillis 1997; Kuper 1993; Löfgren 1993; Searle-Chatterjee 1993). Mor framstilles som 'julens dronning' (Swiss 2008), og er forventet å levere jul til familien (Freeman & Bell 2013; di Leonardo 1987). Likevel er det forsket lite på dette fenomenet blant moderne, likestillingsorienterte foreldrepar.

Adventstiden med alle sine symbolske aktiviteter er fortsatt sterkt forankret i vår kultur, og den framstår her som en miniatyrverden av glede, forventninger og magi for barna, men også, overraskende nok, som en dimensjon hvor likestillingsarbeidet ikke trenger inn, selv ikke blant disse par som ønsker en likestilt hverdag. Julens samfunnskonstruerte kjærlighetsbudskap (Storey 2008) har sterke bindinger til forestillingen om 'den gode mor'. Også dette med kjærlighetsarbeidet som binder julen til morsfiguren – den gode mor som gir kjærlighet uten å forvente noe igjen, først og fremst til barna, men også til partner. Dette kan føre til at juleforberedelsene ikke anses som arbeid, ikke en gang husarbeid, men som mors kjærlighetsgave til familien. Julen, på tampen av året, kan sees som en kompenseringsarena for mor som prøver å leve opp til et morsideal som ikke lar seg forene med kravene i yrkeslivet. Forhandlinger om likestilling har ikke oppriktig trengt inn i denne kulturelle begivenheten hvor både oppgavene i det andre skiftet og ansvaret i det tredje skiftet er sterkt kjønnet. Resultatet er en tung arbeidsbyrde på mor i hele desember, som sjelden diskuteres som byrde fordi julen har så sterke konnotasjoner til morskjærlighet.

Likestillingspraksiser i julen beror på parenes relasjonelle samspill. Julens andre skift fordeles ikke av seg selv, men springer ut fra hennes strategier utarbeidet fra det tredje skiftet. Men fordi juleforberedelsene er så sterkt kjønnsimpregnert, blir også dette likestillingsarbeidet tungrodd. Mødrene må oppmuntre til, delegere og overføre sin kompetanse om hva julens kulturelle tradisjoner innebærer. Kvinner bærer med seg ansvaret for å forvalte julens magi; dens *hau* (Mauss 1995 [1924]). Denne mødrearven innebærer en forpliktelse til å gi hele familien julen i gave, men uten å forvente noe tilbake. Nei, hun gir tilbake det hun selv har

fått i gave fra forrige generasjons kvinner. Siden fedrene ikke har arvet denne 'gaven', er de befridd fra julens forpliktende *hau* i samspill med en som er det. Derfor er snarveien til en mindre krevende, men desto mer kommersialisert jul lettere å ta. Denne ambivalensen mellom hans og hennes juleprosjekt skaper store utfordringer for en likestilt julepraksis. Hvis de allerede nevnte likestillingspraksiser ikke lar seg gjennomføre, står hun igjen med valget mellom å rasjonalisere bort eller gjøre arbeidet selv. Uansett blir hun sittende med ansvaret for det tredje skiftet og ansvaret for å administrere juletradisjonenes forvitring, forvandling eller eksistens. Beslutningsavhengige tradisjonelle livssituasjoner er kjønnnet, og framstår som både kvinnens glede og byrde.

Fedre holder fortsatt til i utkanten av det symbolske familieuniverset, som John Gillis (1997) hevdet om det amerikanske samfunnet. Mine funn er likevel overraskende fordi begge ønsker hverandre å være i full jobb på lik linje, men han har en kulturelt legitimert «forkjørersrett» til å prioritere jobb (Halrynjo & Lyng 2010). Juletreet gjenstår som hans eneste kulturelle plikt som hun dertil kan fraskrive seg ansvaret for. Ellers kan han velge sitt engasjement (Bekkengen 2002), særlig i julen og velger ikke likestilling. I den grad han velger seg inn i det andre og tredje skiftet, velger han å ta ansvar for julens kulinariske begivenheter, men da inkluderer det også identitetsskapende pasjon. Julen er en magisk verden på siden av likestillingens hverdagspraksiser. Parene lever med en forestilling om å være likestilt, men i den magiske verdenen (forestillingen selv) eksisterer ikke likestilling som begrep. De tunge, seige kjønnede kulturstrukturer fører til at det andre og det tredje skiftet faller på henne, selv om far er hjemme i fedrekvoten.

Julens mange ritualer og aktiviteter bidrar til å styrke sosiale bånd (Golby & Purdue 2000), og med det integrere barna i samfunnet. Ikke bare ved sammenkomster og kommunikasjon, men også ved å skape kulturelle referansepunkt som barna på tvers av familier kan samles om. De får en felles kulturell identitet. Poenget mitt er at dette kjønnede ansvaret skaper en ubalanse mellom mødre og fedres autonomi, hvor ansvaret demper mødres muligheter i det første skiftet fordi fedre i stor grad er fritatt fra ansvar i denne svært så krevende fellesskapsorienterte begivenheten som jeg fristes til å hevde, inspirert av Mauss, er et viktig menneskelig fundament.

I kampen om likestilling synes mødrene dømt til å videreføre 'tomme' tradisjoner i et samfunn av overflod hvor meningen bak julens gave synes å forvitne. Hvordan formidle magien bak farmors brus i et samfunn hvor den er hverdagskost? Brusen har en annen

betydning når du bokstavelig talt har en brusfabrikk i hagen, men likevel kun får en brus i året, på julaften. Selv ikke prefikset *jule-* kan erstatte denne magiske smaksopplevelsen. For å bevare magien og leve opp til et morsideal som mangler sidestykke i historien (Gillis 1997), er det forståelig at mødre kaster likestillingsprosjektet til side i det de går inn i adventstiden, men plukker det opp igjen når julefreden senker seg. Kunsten å sjonglere både likestilt individualisering og bevare fellesskapet som menneskene er en del av, og som barna integreres i, ikke bare gjennom en velfungerende hverdag, men også i samfunnets magiske 'pauser', trenger tydelig å utfordres både innen familiepraksiser på mikroplan og ved å stille spørsmål til de kulturelle føringer som praktiseres. Enn så lenge består julen som likestillingens siste skanse.

9

Konklusjon

I denne avhandlingen har jeg studert likestilling blant norske heltidsarbeidende småbarnsføreldepar i det jeg har kalt det tredje skiftet. Med et mikrososiologisk blikk for detaljer, har jeg generert kunnskap gjennom å utforske informantenes erfaringer fra konkrete situasjoner i hverdagen. De konkrete situasjonene tar utgangspunkt i mer eller mindre avgrensede tema. Fedrekvoten er analysens åpningstema og den avsluttes med temaet juleforberedelser. Mellom disse to kapitlene har jeg analysert mer avgrensede situasjoner.

Ved å se de ulike situasjonene i sammenheng, skal jeg i dette avsluttende kapitlet diskutere avhandlingens hovedproblemstilling: *Hvordan praktiseres likestilling i det tredje skiftet?* I denne diskusjonen vil jeg også løfte fram kunnskap om hva det tredje skiftet kan romme, hvilken betydning det har, hvordan det utøves og hvordan denne kunnskapen kan fremme likestilling.

9.1 Kunnskap om det tredje skiftet

Avhandlingen konkluderer med at det er lite likestilling å spore i det tredje skiftet, til tross for at utvalget er blant landets likestillingspionerer. Disse parene opplever at de er og går bevisst inn for å være likestilte. At par deler et likestillingsideal kan forstås som en normativ retningslinje for deres fellesskap (Björnberg & Kollind 2005). Likestillingsidealet viser seg i utførelsen av det første og det andre skiftet. Likestilling er på 'display' i det første skiftet hvor begge har en krevende fulltidsjobb. Det er en selvfølge at begge skal fortsette i heltidsstilling etter at permisjonen er over og barna har begynt i barnehagen. Likestilling er også på 'display' når far tar ut 10 uker fedrekvote og når paret deler på det konkrete familiearbeidet i det andre skiftet. Det tredje skiftet går derimot under radaren når likestilling diskuteres. Usynliggjøringen av arbeidet som legges ned her kan faktisk synes å legitimeres av den synlige likestillingen som utføres i det første og det andre skiftet. Det tredje skiftet framstår i stor grad som selve motoren bak og premisseleverandør for en 'likestilt' hverdag.

Det tredje skiftets usynlighet

I avhandlingen vies blikket mot det som tas for gitt, og dermed gjerne antas å være for trivielt til å forskes på. Hva er hensikten med å røyke ut ulikestilte praksiser blant par som opplever sin virkelighet som likestilt? Det usynlige kjennes verken urettferdig eller særlig belastende – ikke før det poengteres og drøftes. Jeg lener meg til Dorothy Smiths (1997, 2005) romslige arbeidsbegrep og erkjennelsen av at all arbeidskunnskap er vesentlig for å forstå sosialt liv. Dermed må også usynlige erfaringer belyses.

I velregisserte familier hvor det første og det andre skiftet lar seg kombinere med høy vanskelighetsgrad, går koordinering av hverdagen tilsynelatende problemfritt av seg selv – selv om ansvaret for det tredje skiftet er kjønnen. Men det er ikke dermed sagt at det må være slik. Min intensjon har vært å frambringe kunnskap for å synliggjøre hvordan 'likestilte' par koordinerer sine hverdager og slik kunne gi nyttige innspill i likestillingsdebatten. Kunnskap om hvordan det tredje skiftet manøvreres, kan kanskje bidra til å forstå hvorfor flere mødre trapper ned i det første skiftet tross økende likestilling i det andre (Vaage 2012), samt bidra med kunnskap som kan bevisstgjøre og styrke likestillingspraksiser i det tredje skiftet.

Komponentene i det tredje skiftet

Med god hjelp fra relevante begrep fra tilsvarende forskning (se kap. 3) har jeg kunnet studere det tredje skiftet. Spesielt har Doucets (2006) begrep 'moralsk ansvar', 'emosjonelt ansvar' og 'sosialt ansvar' fungert som nyttige analytiske verktøy i min analyse. I tillegg vil jeg tilføye 'praktisk ansvar' som en viktig analytisk komponent. Disse fire bestanddelene er ikke gjensidig utelukkende, men framtrer med ulik grad etter hvilken situasjon som belyses.

Moralsk ansvar for barnet

At kjønn virker sammen med moralsk ansvar framgår av analysen. Et moralsk ansvar for barna internaliserer seg i betydelig sterkere grad for mødre enn for fedre. Kjønnede kulturelle forventninger til hva det innebærer å være mor kontra det å være far møter det 'likestilte' parforholdet, og da disse normene er symbolske og ikke direkte artikulerte, er det også utfordrende å se dem som hindringer for et likestilt foreldreskap.

Sosialt ansvar for barnet

Sosialt ansvar for barna utspiller seg i møtet med sosiale relasjoner og aktiviteter som involverer aktører og institusjoner utenfor hjemmet. Det handler om å koordinere barnas

interesser og livsverden med andre aktører. En konsekvens av dette ansvaret er at barna integreres i det sosiale fellesskapet og i barnas egen kultur i samfunnet det vokser opp i. De ulike analysene tyder på at mødre i mye større utstrekning enn fedre tar sosialt ansvar for barna. Det handler om at mødre opparbeider barnas nettverk tidlig, hvor erfaringer utveksles og kompetanse vokser. Velfungerende samarbeid med andre bidrar både til å lette det tredje skiftet, men også til å kjønne det ytterligere når fedre utelukkes fra denne arenaen.

Praktisk ansvar for barna

Å ta praktisk ansvar for detaljene i barnas hverdag handler om å ha oversikt over barnets praktiske behov. Det handler også om å koordinere den knappe tiden med presisjon. Å ta praktisk ansvar viser seg å være likestilt i situasjoner der foreldrene er alene med barna. Det er ikke slik at mødrene tilrettelegger for de praktiske detaljene i hverdagen, som klær og mat, når han skal være alene med barna eller omvendt. Men når begge foreldrene er til stede er det flere signaler som tyder på at det praktiske ansvaret i størst grad knyttes til mødre.

Emosjonelt ansvar for barna på to nivå

Vi kan forstå det emosjonelle ansvaret på to nivå (Doucet 2006). Det første nivået er å utøve direkte omsorg for barnet der og da i situasjonen. Dette ansvaret er i stor grad likestilt i analysen. Det betyr at foreldrene ikke har vanskeligheter med å dele på å være hjemme med syke barn for å ta et eksempel. Det direkte emosjonelle ansvaret viser seg likestilt i flere situasjoner under fedrekvoten og i hverdagssituasjoner når foreldrene er tilbake i jobb, men analysen viser også tegn til at denne likestilte ansvarsfordelingen blir utfordret når begge foreldrene er til stede. Analysene viser at alenetid for far og barn vil virke likestillingsfremmende fordi kompetanse og erfaring virker sterkt inn på ansvarsfordeling.

På det andre planet omfatter emosjonelt ansvar en indirekte omsorg for barnet på lengre sikt. Denne delen av det emosjonelle ansvaret gjennomsyrrer hele det tredje skiftet og fyller det med omsorg for barnet, enten det er moralsk, sosialt eller praktisk. Det emosjonelle aspektet limer alle komponentene sammen – og i mange situasjoner kan ikke det ene skilles fra det andre. For eksempel er det emosjonelle ansvaret nært forbundet med sosialt ansvar når situasjonen handler om å gi barnet gode opplevelser ved å ta delta på like premisser som andre barn i kulturen, selv om paret er i full jobb og sammenlagt har mindre tid til det Aarseth (2008a) kaller 'hjemskaping'. Å ta emosjonelt ansvar er da å ivareta barnas interesser, som å gi barna adventskalender eller hente 'i rett tid' i barnehagen. Denne biten av det tredje skiftet

er beslektet med det Hochschild (1997) sikter til med det tredje skiftet: å ivareta de emosjonelle konsekvensene som utspiller seg fordi begge foreldrene har et stramt program. I min analyse handler det også om å forebygge emosjonelle konsekvenser. Det innebærer å ha oversikt over barnas nettverk, barnas aktiviteter og hva som kreves av de ulike aktivitetene for at barnet skal inngå i sitt sosiale fellesskap på linje med andre barn. På dette nivået er det emosjonelle ansvaret kjønnet. Det er mødrene som bærer det emosjonelle ansvaret for og kjenner konsekvensene hvis foreldrepraksisen ikke innfrir de kulturelle forventningene. Det moralske ansvaret som rammer mødrene hardere enn fedrene spiller her sammen med følelsen av emosjonelt ansvar.

Det tredje skiftet – en definisjon

I denne avhandlingen kan jeg konkludere med at 'det tredje skiftet' betyr å utøve familieansvar som ivaretar barnets emosjonelle, sosiale og praktiske behov i det sosiale samkvem og imøtegår de moralske forpliktelse som den aktuelle kulturen tilsier.

Kjønnede komponenter i kontekst

Kjønningen av komponentene i det tredje skiftet er utforsket i en kontekst hvor barna er små. Jeg kan ikke på grunnlag av mine data uttale meg om de ulike komponentene får en annen kjønnsvektning når barna blir større og foreldrene investerer i andre situasjoner for barna og hvor barna i større grad kan medvirke til aktivitetenes utforming og innhold. Aarseths avhandling (2008a) kan tyde på at andre og mer likestilte fellesprosjekter får større plass ettersom barna vokser til, men ansvaret for småbarnsprosjektet som kommer til uttrykk her, viser seg å være kjønnet. Nevnte komponenter virker sammen med kjønn i en situasjonsavhengig dynamikk.

Situasjonene

Å analysere det tredje skiftet fra ulike konkrete situasjoner åpner for en ny innfallsvinkel å forstå likestillingspraksiser fra. I denne forståelsen utspiller likestilling seg på ulike måter avhengig av kontekst og forstås derav som sosialt konstruert og foranderlig. Analysene av ulike situasjoner synliggjør likestillingens dynamikk i spill med kulturelle kjønns mønstre og likestillingsbevisste aktører.

Å innta et induktivt aktørperspektiv ved å gå inn i situasjonene sammen med informantene har gitt autentiske virkelighetsbeskrivelser – som har frambragt skjulte likestillingsmekanismer.

Aktørene lever i en illusjon av å opptre likestilt, mens situasjonene manifesterer systematiske forskjeller mellom mødres og fedres foreldreskap. Ulike situasjoner åpenbarer ulike nyanser og spenningsforhold som utfordrer ulikestilling i det tredje skiftet.

Permisjonsperioden: likestillingsorientering i bunn og bruk

Analysene av permisjonsperioden (kap. 5) viser at likestillingspotensialet jeg innledningsvis øynet i fedrekvotens utvidelse til 10 uker, smuldrer opp av fleksibel bruk. Ikke bare skaper fleksibilitet brudd med sammenhengende tid og dermed utfordrer fedres muligheter til å ta det fullstendige familieansvar for perioden, men analysen avslører at å finne fleksible løsninger på den fleksible fedrekvoten også kan oppleves som mødres ansvar.

Fedrene får verdifull erfaring med praktisk og emosjonelt ansvar for barna som frigjør mødrene fra familieansvar i overgangen til egen jobb etter permisjonen. Potensialet for disse elementene slår ut i full blomst i fedrekvoten når fedrene er alene om ansvaret. Analysene viser at lang sammenhengende tid alene kan bryte en barriere og forhindre at fedrekvoten kun blir en midlertidig likestillingsperiode hvor fedre opparbeider seg erfaring og hverdagskunnskap som etterpå blir liggende latent. Potensialet for likestilling i det tredje skiftet synes å styrkes om parets holdninger til likestilling reflekteres inn i fedrekvotepraksisen. Først da kan likestillingspotensialet forventes å vedvare utover permisjonstiden. Dette ser vi antydninger til når fedrekvoten tas fullt og helt, med kropp og sjel – og oppleves og utøves som fars ansvar.

Når likestillingsholdninger derimot ikke reflekteres inn i fedrekvotepraksisen, kan derimot fedrekvoten bety en ekstra belastning for mødrene i det tredje skiftet, som når organiseringen av fedrekvoten blir mødrenes ansvar og når mødrene opplever å måtte koordinere barnets hverdag selv om far er i permisjon. Når ansvarsoppgavene ikke internaliseres av far, kan mor oppleve å være bedre tjent med å ta permisjonen selv. I denne sammenhengen er Vuoris (2009) forskning, som viser at likestilte omsorgstiltak kan øke kvinners byrde, relevant. Praksis bli ikke likestilt før både det synlige og usynlige reflekteres inn. Analysen avslører også at sosialt ansvar i liten grad inngår i fedrenes permisjonspraksiser.

Jeg vil argumentere for at lang, sammenhengende fedrekvote alene på sikt kan internalisere fars ansvar - både når det gjelder tilrettelegging og innhold. Men at fokuset også kan dreies mot det sosiale ansvaret i fasen hvor barnet står på terskelen til å ta del i det sosiale livet utenfor hjemmet. Fedrekvoten trenger ikke nødvendigvis bare å styrke barn-far forholdet,

men også styrke barnets posisjon i samfunnet. Å ta sosialt ansvar manifesterer seg som en vesentlig del av mødrenes permisjon. Sosiale fellesskap for fedre i lang sammenhengende permisjon – viser seg nettopp som en av nøklene til den sosial kompetansen som blir nødvendig for å manøvrere ‘familiebedriften’ smidig framover.

Hverdagssituasjoner: effektivitet og erfaring

Analysene av hverdagspraksiser (kap. 6) viser autentiske situasjoner heltidsarbeidende foreldre møter i ukedagene. Her er likestilling i det andre skiftet synlig, men bidrar til å skjule ulikestilling i det tredje skiftet. Ytre likestilling kamuflerer indre ulikestilling. Daglig rutinepreget praksis utøves effektivt basert på erfaring. At disse situasjonene utøves likestilt er sentralt for opplevelsen av å *gjøre* likestilling. Det store bildet viser også at en likestilt fordeling av sykedager og henting/levering i barnehagen *når* ansvarsnivået. ‘Formelle forhandlinger’ (Daly 2002) blir ‘likestilte forhandlinger’ i situasjoner hvor par forhandler på vegne av det første skiftet. I forhandlinger mellom jobb og hjem er ens jobbidentitet synlig – og det er denne par forhandler om når begge opplever å ha likeverdig omsorgskompetanse. Men når mødre opplever at fedrene ikke er like innstilt på likestilling på omsorgsarenaen, inntreffer ‘stumme forhandlinger’ som avslører at mødre *eier* ansvaret. Mye tyder på at likestilling i det tredje skiftet krever forhandlinger. Paradokset er at begge parter må initiere forhandlingene for å likestille ansvaret.

Analysene av hverdagssituasjonene gir også innblikk i kjønnede moralske aspekter ved det tredje skiftet. De avslører at samfunnsskapte moralske forventninger rettet mot barnet rammer mødre hardere enn fedre. Kulturelle føringer som tillegger mødre ansvar endres ikke ved at begge foreldre har like mye ansvar i det første skiftet, tvert imot. Praktisk likestillingsfordeling kompliseres fordi mødre kjenner på moralske forpliktelser overfor barnet som fedrene er fritatt fra. Følelsen av moralsk ansvar er relasjonell og kan utfordres og likestilles ved at fedre forstår hvordan mødre opplever konflikter mellom krav til morspraksis og yrkespraksis, og hvordan kulturen, men også fedres praksiser kan utfordres for å gå denne usynlige skjevfordelingen av ansvar i møte. Analysene tyder på at det er mindre belastende for mødre å innfri forventninger enn å bryte normer, men normbrudd og økt forståelse fra fedre kan muligens åpne opp for flere mødre i høyere yrkesposisjoner.

Praktisk og emosjonelt ansvar i hverdagen handler i stor grad om å være likestillingsinnstilt – og flere erfaringer fra å være alene med barnet gir ansvarskompetanse. Analysene viser et

kvantesprang i retning likestilling fra Borchgrevinks (1995) undersøkelse fra 90-tallet, men sosialt ansvar viser seg vanskelig å likestille, selv når mor er på jobbreise. Avhandlingen peker på viktigheten av hvordan fedrekvoten praktiseres for å utvikle likestilte røtter av sosialt ansvar.

Høytidssituasjoner: kulturelle kjønnsutfordringer

Målet om et likestilt tredje skift møter mest motstand i høytidspregede situasjoner. Her står barnets emosjonelle og sosiale liv sentralt, og situasjonene er dypt forankret i kulturelle ritualer. Den kulturelle forankringen forsterker samfunnsskapte forventninger til mødre. Å være en god mor kommer her særlig i konflikt med likestillingsidealet, men konflikten stilles ikke spørsmål ved – den oppleves ikke prekær fordi begivenhetene inntreffer sjelden og forutsigbart. De sosiale begivenhetene kan langtidsplanlegges, koordineres og oppleves derav gjerne lystbetont fordi tiden kan kontrolleres. At mødre «eier» ansvaret kan også bidra til lystbetoning, hvis ansvaret verken oppleves ulikestilt eller forhandlingsbart. Ved god planlegging unngår mødre stress, og situasjonene oppleves meningsfulle. Disse kulturelle holdepunktene minner om barnas verdi i samfunnet – og verdien av fellesskap og kulturelle samlingspunkt. Gode planleggingsstrategier er samtidig et dilemma fordi de motvirker likestilling. Fedrene opplever ikke forventningspress og mangler organiseringserfaring på området. Det sosiale ansvaret er ikke internalisert i fedrenes praksiser, og de kan legitimt velge ansvaret bort. Mødrenes langtidsplanlegging både fritar fedrene og bekrefter mødrenes ansvar.

I høytidssituasjonene jobber mødre mest aktivt i det tredje skiftet med å delegere arbeidsoppgaver. Mødrene har regien og administrerer likestillingen som er på 'display'. Fedrene skal være med, men oppgavefordelingen er styrt og faller ikke like selvfølgelig som i hverdagssituasjoner hvor jobben er direkte involvert. Spesielt framtrædende er det ulikestilte tredje skiftet ved juleforberedelser. I julen settes likestillingsprosjektet til side. Mødrearvens sterke tradisjonelle bånd gjør mødre ansvarlig for fellesskap og tilhørighet, for å drifte, vedlikeholde, men og for å endre kulturens symbolske ritualer.

Analysen viser noen eksempler der den kulturelle begivenheten kan bli et fellesprosjekt. Slike fellesprosjekt kan produsere likestilte praksiser ved at begge føler eierskap og tar ansvar (Aarseth 2008a). Endringspotensialet vises ved par som tar forhandlingene inn i planleggingsstadiet, men fortsatt er det mødre som initierer situasjonene. Ingen fedre organiserer eller iverksetter disse kulturelle begivenhetene på eget initiativ – selv ikke i

fedrekvotetiden. Analysen framhever bevisstgjøring av sosialt ansvar som virkemiddel for å oppnå likestilte praksiser i det tredje skiftet. Rigid komplementær arbeidsfordeling viser også tegn til at ansvar følger arbeid, og kan gi en flatere lederstruktur i det tredje skiftet.

Ulike situasjoner: mer eller mindre likestilte praksiser

Ulike situasjoner gir ulike praksiser. I noen situasjoner har kjønn stor betydning, mens i andre nøytraliseres mor og far til foreldre. Gjennom analysene av situasjonene blir det tydelig at likestilling er noe som gjøres. Parene *er* ikke likestilte, de *gjør* likestilling i ulike former etter kontekst hvor kulturelle forventninger og det relasjonelle samspillet mellom foreldrene har betydning. Andre viktige ingredienser er erfaring i sammenheng med tid. Å imøtegå kulturelle forventninger til hva det vil si å være mor, gir erfaringer som igjen betyr effektivitet. Analysene viser også at mødre kan kompensere for et opplevd morsfravær eller utilstrekkelighet i situasjoner hvor tiden muliggjør det. Forutsigbare kulturelle begivenheter som kan langtidsplanlegges, gir rom for å imøtegå morsidealet. Et likestilt første og andre skift opprettholdes og motstridende idealer kompenseres for i det tredje skiftet hvor ulikestilling kamufleres og morsidealet realiseres.

9.2 Likestilling i det tredje skiftet?

Når jeg nå ser analysene av det tredje skiftet i sammenheng, kommer det fram noen momenter som åpner for diskusjon. Avslutningsvis vil jeg gå i dialog med disse.

Ansvar versus arbeid

Å utfordre arbeidsbegrepets sterke assosiasjoner til lønnsarbeid i dagligtale og samfunnsforskning, oppfordres (Christensen & Syltevik 2013). Velferdsstaten er tuftet på flest mulig heltidsarbeidende, men både velferdspolitikken, familiepolitikken, offentlig og privat næringsliv er avhengig av det ubetalte arbeidet som utøves i familien - og det er ikke uvesentlig hvordan par organiserer hjemmet i møte med yrkeslivet.

Smiths (1997, 2005) arbeidsbegrep omfatter hele spekteret – både ansvar og arbeid. Samtlige 'skift' inngår i arbeidsbegrepet. Men skiftene er ikke nødvendigvis adskilt i tid og sted. Mange tar med seg jobben hjem, og noen tar med seg barna på jobb, og det er ingen tvil om at skiftene stiller ulike, ofte motstridende krav. Spesielt vanskelig kan det være å få øye på hvor og når det tredje skiftet utføres fordi det er kognitivt, gjerne uten konkrete aktiviteter å vise til.

Stort fokus er rettet mot kvinners økende deltakelse i det første skiftet og prosesser som går i retning likestilling i det andre skiftet (jf. kap. 3), mens det tredje skiftet utføres i skyggene.

Å rette forskningsblikket mot denne spesifikke delen av arbeidet som utøves i samfunnet er utfordrende. Det er ikke uproblematisk å skille det fra det andre skiftet. Like fullt mener jeg det eksisterer en analytisk forskjell, et argument som henter støtte fra statistikken (Holter, Svare & Egeland 2008), fra teorigjennomgangen i kapittel 3 og fra avhandlingens analyser. Denne analytiske forskjellen består i å skille *ansvar* fra *arbeid*. Som sagt inngår begge i Smiths arbeidsbegrep, men jeg har i denne avhandlingen pløyd meg gjennom, skjøvet det konkrete arbeidet til side og gitt rom for familieansvaret slik det oppleves av heltidsarbeidende småbarnsforeldre.

Smiths arbeidsbegrep forsterker dette prosjektets legitimering. Avhandlingen har produsert arbeidskunnskap, situert i småbarnsforeldres virkelighet, men viser at mødre og fedre kan ha vidt forskjellige arbeidserfaringer i familien fordi ansvaret rammer deres praksiser med ulik tyngde. Ansvar er ikke synlig i seg selv, men synliggjøres gjennom refleksjon over utførelsen av det andre skiftet. Denne 'arbeidskunnskapen' genereres fra Morgans (2011b) familiepraksis-perspektiv, hvor parenes samspill og deres likestillingspraksiser kommer til uttrykk.

Doucet (2013, 2015) problematiserer forståelsen av *ansvar* både som en metodisk og teoretisk utfordring. Hun samler bevisst data om ansvarsdimensjonen fra parintervju hvor forhandlingsprosesser åpnes i diskusjonsdynamikken som oppstår (Doucet 2001, 2006). Jeg hevder individuelle intervju også kan synliggjøre fordeling av ansvar gjennom beskrivelser av parprosesser som knytter an til konkrete opplevde (ikke hypotetiske) situasjoner. I mye av forskningslitteraturen på likestillingsfeltet presenteres fordeling av ansvar ofte som en implisitt del av omsorgsarbeid. Det drøftes sjelden som noe eget, men som avhandlingen har vist, er det ikke alltid *ansvar for* og *arbeid av* samme aktivitet utøves likestilt.

Det tredje skiftet som praksis og ideologi?

Jeg er på linje med Doucet (2009) i diskusjonen om at utøvelsen av ansvar kan spores i prosessene som følger praksis. Jeg mener familieansvaret *gjøres*, og må forstås som en mental *praksis*, og er derav også et uttrykk for hvordan likestilling *gjøres*. Selv om det tredje skiftet foregår på det mentale planet, hvor koordinering, planlegging, delegering, emosjonell og

sosial tilrettelegging *tenkes*, er det like fullt et felt som rommer initiativ og tiltak. I det tredje skiftet inngår handlekraft, tid og energi. Sosialt liv avhenger av at noen har innsikt i og oversikt over dets sammenkoblinger, spesielt når tiden er en knapp ressurs.

Ansvarsbegrepet handler da om å utvide praksisbegrepet. Avhandlingen poengterer at man kan handle med og uten ansvar, men at handlingen ikke er likestilt med mindre ansvar følger arbeid. Synlige likestillingspraksiser er paradoksalt nok kvinnestyrte. I mange situasjoner betyr mer likestilling i det første og det andre skiftet desto mindre likestilling i det tredje. Manglende likestilling både bekjempes og utøves herfra. Avhandlingen belyser dette fenomenet.

Først når ideologi og praksis henger sammen kan endring oppnås (Aarseth 2008a). Det gjelder også her. Pares likestillingsholdninger stopper opp ved det tredje skiftet da det verken synes eller drøftes. Det inngår ikke i likestillingsprosjektet – verken i paralliansen, politikk eller forskning. Avhandlingen viser noen eksempler på fedre som genuint har ønske om å erobre og mestre en ny arena og ta ansvar for situasjonen. Når slike holdningsendringer bevisstgjøres, synes det vesentlig at det relasjonelle aspektet ivaretas ved at mødre trer tilbake og gir rom for utfoldelse på likestilte premisser. En slik likestillingsreflektert praksis rommer både endringsinnstilte holdninger og handlinger, og må konstrueres relasjonelt, i et samspill paret imellom hvor den sosiale, politiske og kulturelle konteksten tas inn, ikke som statisk gitt, men som dynamiske medspillere. At forholdet mellom disse utslagsgivende størrelsene utspilles ulikt i ulike situasjoner vitner om likestillingens dynamikk. Endring er komplekst så lenge aktørene lever i en forestilling av å være likestilt. Likestillingsidealet ligger i kulturen og de etterlever idealet i sin synlige praksis, men både ideal og praksis kan reforhandles.

Å leve med ansvar: Administrerende direktør eller sekretær?

Barnett og Baruch (1987: 33) sammenfatter koordinering av familiens aktiviteter som: «remembering, planning and scheduling». I dette lyset kan ansvarlig aktør forstås som en sekretær – den som har oversikt og kontroll, men som blir sittende fast som koordinator mens andre kan frigjøre sine tanker til annen virksomhet. På den andre siden kan stillingen forstås som en administrerende direktør som delegerer samt bestemmer nivå på arbeidsoppgavene i det andre skiftet, har innflytelse på hvilke aktiviteter barna deltar i og makt over hvem familien omgås. Med andre ord den som setter rammene for familielivet. Fra dette perspektivet vil noen argumentere for at enkelte mødre stenger fedre ute fra beslutninger som

angår barna, såkalt 'maternal gatekeeping' (Allen & Hawkins 1999; Hauser 2012) som hemmer fedres ansvarsfølelse (Braverman 1991; Hauser 2012). Denne analysen viser derimot mødre som i stor grad ønsker fedres initiativ velkommen. Med ti ukers fedrekvote og mødre i full jobb er porten til familieriket åpen. Likevel er det noen mekanismer som holder fedrene utenfor.

Om stillingen som familiens administrator er en posisjon for maktutøvelse eller maktesløshet henger sammen med tid, kulturelle normer som splitter foreldreforventninger etter kjønn og hvor reflektert foreldresamspillet om likestilling er. Maktfølelsen går over til maktesløshet når tiden blir knapp og lysten samtidig forvandles til ulyst. Posisjonen er ambivalent fordi makten kan påstås å begrense mødres frihet (Mederer 1993). Det oppstår en ambivalens mellom plikt og makt der makten bare er tilsynelatende fri. Det tredje skiftet både frigjør og begrenser, men må utføres godt når begge deltar for fullt i det første skiftet, og blir på mange områder en forutsetning for å framvise likestilling i det andre skiftet. At mødre i stor utstrekning fortsetter å administrere det tredje skiftet handler mer om opparbeidet kompetanse og opprettholdelse av effektivitet enn maktutøvelse.

Spørsmålet er om mødre har noe valg om å la være i et samfunn hvor likestillingsideologi og forestillingen om den gode mor strever med å forenes, særlig når ansvaret for det tredje skiftet kamufleres. Administrerende sekretær er kanskje en mer betegnende tittel. Analysen gir mange tegn til at fedre har en valgfrihet mødre ikke har til å velge nivå på eget engasjement. Kulturelle føringer bidrar også til å gjøre mødre maktesløse. Paradoksalt nok oppleves ikke ansvaret tyngende hvis det planlegges i god tid, men denne lystgjørende effekten blir samtidig den strategien som usynliggjør det tredje skiftet som arbeid og frigjør fedrene for ansvar.

Likestilling, autonomi og fellesskap

I kapittel 2 spurte jeg, via Ulrich Beck (1997) om det er mulig å oppnå likestilt frihet for par med barn? Avhandlingens resultater ender i et spørsmål om likestilling vektlegger likestilt ansvar for fellesskapet eller likestilt autonomi? Det har vært lite fokus på å utøve et likestilt ansvar *for* familien *i* fellesskapet, og mer fokus på likestilling i form av at individenes autonomi og individuelle frihet, er basert på like muligheter på like premisser ut fra rettferdighetsprinsipper. Et slikt unyansert individualistisk perspektiv på likestilling kan styre kampen i retning solidaritetens død, som Giddens (1999) insinuerer. Likestillingsfremmende

politiske vedtak som foreldrepermisjon med fedrekvote og institusjoner som barnehage, har gitt kvinner det Beck & Beck-Gersheim (2002) kaller et betydelig individualiseringsløft relativt til menn. Individualismen er institusjonalisert (Beck 1997). Familier er avhengige av samfunnets politisk skapte likestillingsfremmende institusjoner for å oppnå likestilte praksiser i det første og det andre skiftet. Men avhandlingen viser også at samfunnets medlemmer bindes sammen av det Carol Smart (2007) kaller 'tilhørighet'; en motsats til individualiseringstenen. Dette tilhørighetsskapende ansvaret for barnet utøves fra det tredje skiftet og gir i et større perspektiv betingelser for det kulturelle fellesskapet. Det er ikke snakk om å viske ut ansvaret for fellesskapet for å oppnå likestilling, men heller å synliggjøre dets verdi i et større perspektiv – for å imøtegå likestillingsidealer på alle felt i praksis.

Mønsteret som binder kvinner til det tredje skiftet preges av inngrodde kjønnsnormer som foreldre reproduserer i sine relasjonelt bestemte foreldrepraksiser. Normative barrierer må brytes fordi de utsondrer dikterende uformelle mekanismer som fører til ulikhet mellom mødre og fedres vilkår og muligheter til individuell frihet og samfunnsdeltakelse. Mødre er bundet til familieansvaret med usynlige tråder. Ansvaret innebærer da også å trekke i disse trådene for å besørge barnets plass i fellesskapet og samtidig skape seg frihet til å kunne være i full jobb. Men ansvaret for å sy sammen 'familiens lappeteppe' (Balbo 1992) – og å koordinere alle oppgaver og kjenne emosjonelt-, moralsk-, praktisk- og sosialt ansvar på kroppen er vanskelig å delegere bort eller likestille. Både de styrende kulturelle føringer og fedrenes, og til slutt foreldrenes haltende likestillingsorienterte refleksivitet gir fedre en frihet - et større handlingsrom.

En synlig likestilt fordeling av oppgaver er legitimt forventet – og samsvarer med familiepolitikkenes fokus. Men ansvaret for det synlige likestillingsprosjektet hviler på kvinner. Analysene lyssetter dette kamouflerte misforholdet mellom mødre og fedres autonomi. Mødre styrer egen autonomi gjennom først å tilrettelegge for fellesskapet. Overraskende nok viser analysene at dette ansvaret strammer spesielt for kvinner hvor det første skiftet er på sitt mest krevende. Her synes det ekstra nødvendig for mødre å ha stram kontroll, - for å mestre en krevende balansekunst eller for å kompensere utilfredsstillende utøvd gjeldende morsideal.

I det tredje skiftet manøvreres likestilling, og derav også balansen mellom autonomi og fellesskap. Her inngår par hvor begge opprettholder sin posisjon i det første skiftet, de er legitimt likestilt i det andre skiftet, men det tredje skiftet binder mødre til noen forpliktelser

og krav som fedrene ikke trenger å forholde seg til. Ansvarer blir både en ressurs og en hindring for kvinnene, hvor usynliggjøringen bidrar til effektivitet. Samarbeid – med rettferdig ansvar for fellesskapet, uansett om det forbindes med lyst eller ulyst, kan være nøkkelen til likestilt autonomi. Men fordi denne kjærlighetsgaven tas for gitt, kan mødre vanskelig frigjøres uten et relativt større bidrag fra fedrene.

Likestilling og valgfrihet

At fedre har relativt større individuell handlingsfrihet enn mødre, viser seg i de analyserte situasjonene. Fedre har ulike legitime strategier for å velge bort det tredje skiftet, selv om begge har sjefsjobber i det første skiftet. Mødre velger oftere bort elitestillinger (Halrynjo 2009), men kan ikke med samme legitimitet velge bort ansvaret for det tredje skiftet. Mødrene bruker ulike strategier for å balansere jobb og hjem, men uansett strategi – ansvaret er deres, og får følger for familielivet i fellesskapet. Mødres strategier står i relasjon til fedres valg og strategier og formes av fedres valg. Når hun eier ansvaret kan hun velge grad av involvering.

Mødres dilemma med sitt meransvar er at de må velge bort ansvar for barnet mens det for fedre ikke handler om å velge bort et ansvar de ikke kjenner, men snarere å velge å ta mer. Paradokset er at mødre ikke kan velge ansvaret bort før fedre velger seg inn. Først når diskrepansen i handlingsfrihet utlignes kan vi snakke om kjønnsrettferdighet (Danielsen 2002). Mye tyder på at begge må være likestillingsinnstilt ellers blir hennes tredje skift desto tyngre ved at hun må motivere, forhandle og argumentere. Mye av det tredje skiftet blir heller ikke forhandlet om, men tas for gitt.

Endring i retning av et likestilt tredje skift?

Likestilling i det tredje skiftet – må både bevisstgjøres i praksis på familienivå, men også på det strukturelle nivået. Kulturelle normer kan utfordres politisk, men endring i retning likestilling må også reflekteres inn i menneskers hverdagspraksiser. At kulturen er sammensatt av motstridende ideologier innen norsk familiepolitikk hvor ulike retninger bygger opp om likestilling, blir kanskje spesielt utfordrende når mødre og fedre ønsker å være likestilt i praksis. I praksis slår menn og kvinners valgfrihet ulikt ut fordi kulturelle normer og ureflekterte praksiser skaper en skjevfordeling. Likestillingen ønskes velkommen i det andre skiftet, men det tredje skiftet skaper noen hindringer som ikke alltid er synlige.

Smith (2005: 151) deler arbeidskunnskap inn i et individuelt og et relasjonelt aspekt. I denne sammenhengen forbinder jeg det første med det mer praktiske ansvaret i hverdagen og det andre med sosialt ansvar. Når det gjelder å ta praktisk ansvar for barna i hverdagen viser avhandlingen at det er her endringsprosessen har startet. Vi ser det når foreldrene reiser bort, når barna er syke og i forbindelse med hverdagsgjøremål. Det er ikke dermed sagt at foreldrene tar et likestilt praktisk ansvar, men det går i den retningen. Her kan lang sammenhengende fedrekvote alene med barnet gi fedre kompetanse i ansvarsfeltet, men holdninger må følge praksis hvis perioden ikke skal oppleves som en forbigående episode, men tvert imot en episode som kan revolusjonere fars plass i familien. Når det gjelder likestilling vedrørende arbeidskunnskapens relasjonelle aspekt – eller det sosiale ansvaret, har familiene fortsatt et stykke å gå.

Forskning fra et tilsvarende utvalg viser tendenser til at når aktørene inntar komplementære roller i det andre skiftet, kan det tredje skiftet følge med (Smeby & Brandth 2013). De samme tendensene er det eksempler på her. Når fedre tar fullt ansvar for matlaging til både hverdag og fest, følger planlegging av meny, mengde og innkjøp med. Å komplementærdele oppgavene i det andre skiftet kan slik være en mulighet å oppnå likestilling i det tredje skiftet på. Dilemmaet med en slik ansvarsfordeling er at det kan føre til en avhengighet av hverandres tilstedeværelse, noe som kan virke positivt for fellesskapet, men negativt for den enkeltes autonomi. De fleste parene i undersøkelsen har også en praksis hvor hensikten er at de skal kunne avløse hverandre. En administrator virker også å være effektivt når det sosiale fellesskapet og den enkeltes autonomi skal ivaretas. Jeg kan ut fra mine funn si at likestilling i det tredje skiftet er en kompleks utfordring. Men som et konkret innspill helt på tampen kan kanskje denne teksten utfordre par til å prøve ved for eksempel å ta fullt ansvar for en måned hver? Men da må en passe på at den meget likestillingsmotstandsdyktige desembermåneden rulleres på fra år til år.

9.3 Parallele tanker og videre forskningsmuligheter

Fredag 7. oktober 2016 gjestet Melinda Gates Skavlans talkshow i New York, hvor hun fortalte om sin første reise til Afrika med ektemannen Bill. Paret la spesielt merke til kvinnene. Kvinner tok et ansvar menn var fritatt fra, de bar fram barn, mange barn, hentet vann, og tok ansvar både for omsorg, logistikk og drift av familien. At de afrikanske kvinnene bar et ansvar det ikke ble stilt spørsmål ved, frarøvet dem å investere i egen utdanning. De

hadde langt mindre tid til seg selv og eventuelle framtidsplaner enn samfunnets menn. Jeg tenkte umiddelbart på avhandlingens resultater, og da trakk Gates også en parallell til dagens amerikanske samfunn. At kvinner bærer et ansvar menn fritas fra går i en global linje. En linje vi kan trekke til avhandlingens åpningssitat hvor en fulltidsarbeidende fire-barnsmor sukker fram et dryss av ansvarsoppgaver, som vi nå etter funn fra de analyserte situasjoner, forstår som et kjønnnet sosialt-, emosjonelt-, praktisk- og moralsk ansvar for barna som fedre synes fritatt fra – selv i det mest likestilte sjiktet av befolkningen i det likestilte Norge.

Selv om avhandlingen verken tar for seg deltidsarbeidende eller sykemeldte foreldre, kan den gi relevante innspill til forskning som studerer kjønnsforskjeller i slike kontekster. Fra å ha lavere sykefravær enn menn i 1979, har kvinner i dag et betydelig høyere sykefravær (Kostøl & Telle 2011). Kjønnsgapet øker spesielt for høyt utdannede mødre under 40 år (Mykletun et al. 2012), og omfatter også kvinner og menn i samme stilling (Mastekaasa & Olsen 1998). Avstanden har særlig økt de siste tiårene (Mykletun et al. 2012), til tross for økende likestilling i det andre skiftet. Verken dobbeltarbeidshypotesen som sier at kvinner har størst arbeidsbelastning i hjemmet (Kolstøl & Telle 2011), eller kvinnehelse og arbeidsmiljø, gir noen fullgod forklaring på kjønnsgapet (Mykletun et al. 2012).

Økonom Astrid Louise Grasdal fremmet i 2011 forslag⁵⁰ om deltidsarbeid for kvinner i småbarnsperioden for å få ned sykefraværet⁵¹. Argumentets utgangspunkt var at kvinners sykefravær øker i takt med heltidsarbeid og antall barn. Forslaget skapte het debatt, blant annet i LO. Daværende nestleder, Gerd Kristiansen, omtalte forslaget som «forkastelig» (Kommunal rapport 3.11.2011). Konsekvensene av forslaget ville sette likestillingen tilbake. Grasdal uttalte i Dagens Næringsliv (3.11.2011) at kvinner synes å være feiltilpasset arbeidsmarkedet ved å ha avtalt en høyere stillingsbrøk enn de klarer å håndtere. Leder for Akademikerne, Knut Aarbakke, kommenterte at det derimot kan bety at menn er feiltilpasset hjemmesituasjonen.

Både i sykefraværsdebatten og diskusjoner rundt hvorfor kvinner trapper ned i arbeidslivet når de får barn, ser jeg relevansen av å trekke fram avhandlingens funn om det tredje skiftet – et ansvar som nettopp skaper hindringer for at kvinner skal kunne være likestilt i det første skiftet på linje med menn, et ansvar som må løftes fram og få sin plass i likestillingsdebatten.

⁵⁰ På IA-konferansen på Lillehammer 3.11.2011.

⁵¹ Dette er også en av konklusjonene i Salthes (2014) masteroppgave.

Mitt forskningsbidrag kan åpne for studier av andre utvalg. Det kan være aktuelt å se hvordan det tredje skiftet administreres i homofile partnerskap eller blant foreldre med delt omsorgsansvar etter skilsmisse, eller i familier med eldre barn. Slike studier vil kanskje kunne bidra med mer kunnskap om hvordan kjønnsstrukturer kan brytes. Sommeren 2016 deltok jeg på konferansen ESA RN 13 Interim Meeting ved University of Bristol. Der fikk jeg høre et svært relevant innlegg av Helena Pimlott-Wilson (se Holloway & Pimlott-Wilson 2013). Innlegget beskrev hvordan britisk skole i økende grad tilbyr foreldre kveldskurs for å ruste dem til å hjelpe barna med leksene og slik utjevne sosiale forskjeller, men poengterte samtidig at deltakelse ved disse godt intenderte kursene forplanter seg som mødrenes ansvar. I denne sammenhengen ser jeg avhandlingens bidrag som vesentlig, ikke bare for å røske opp i gjenstridige kulturelle kjønnsspor, men også for å unngå å dyrke fram nye.

Litteraturliste

- Aftenposten (2014a): Kvinnene som skal klare alt. 05.04.2014. Av: Hilde Lundgaard. <http://www.aftenposten.no/amagasinet/Kvinnene-som-skal-klare-alt-70530b.html> lastet ned 16.12.2016
- Aftenposten (2014b): Sverige: Kvinners sykefravær 86 prosent høyere enn menn. 05.04.2014. Av: Jørgen Svarstad. <http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/Sverige-Kvinnens-sykefravar-86-prosent-hoyere-enn-7528044.html> lastet ned 11.11.2014
- Aftenposten (2014c): Norske menn: Vi stiller mye mer før jul enn det kvinner tror. 22.12.2014. Av: Steffen Pedersen Øberg. <http://www.aftenposten.no/norge/Norske-menn-Vi-stiller-mye-mer-for-jul-enn-det-kvinner-mener-69381b.html>
- Aftenposten (2013a): Bedrifter betaler seg ut av pappapermen med bonus. 11.03.2013. Av: Kristine Grue Langset. <http://www.aftenposten.no/norge/Bedrifter-betaler-seg-ut-av-pappapermen-med-bonus-125842b.html>
- Aftenposten (2013b): En 'Flying start' når far er hjemme. 11.03.2013. Av: Kristine Grue Langset. <http://www.aftenposten.no/norge/En-flying-start-nar-far-er-hjemme-125837b.html>
- Allen, Anita L. (2001): Is Privacy Now Possible. A Brief History of an Obsession. *Social Research* 1: 301-306.
- Allen, Sarah M. og Alan J. Hawkins (1999): Maternal Gatekeeping: Mothers' Beliefs and Behaviors that Inhibit Greater Father Involvement in Family Work. *Journal of Marriage and the Family*. 61(1): 199-212
- Almqvist, Anna-Lena, og Ann-Zofie Duvander (2014): Changes in Gender Equality? Swedish Fathers' Parental Leave, Division of Childcare and Housework. *Journal of Family Studies*. 20(1): 19-27.
- Alver, Bente Gullveig og Ørjar Øyen (1997): *Forskningsetikk i forskerhverdag. Vurderinger og praksis*. Bergen: Tano Aschehoug.
- Alvesson, Mats og Kaj Sköldberg (2008): *Tolkning och reflektion. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Författarna och Studentlitteratur.
- Andenæs, Agnes (2000): Generalisering: Om ringvirkninger og gjenbruk av resultater fra en kvalitativ undersøkelse. I: Hanne Haavind (red.): *Kjønn og fortolkende metode. Metodiske muligheter i kvalitativ forskning*. Oslo: Gyldendal.
- Andersen, Arnfinn (2003): *Menn skaper rom for foreldreskap og familie: farskapets betingelser i en heteronormativ kultur*. Doktoravhandling. Institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU.
- Andersen, Lotte C. og Helene Aarseth (2012): Den likestilte familien i et klasseperspektiv mellom selvutfoldelse og fellesskap. I: Anne Lise Ellingsæter og Karin Widerberg (red.): *Velferdsstatens familier. Nye sosiologiske perspektiver*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) (2013): 4. kvartal. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Balbo, Laura (1992): Crazy Quilts: Rethinking the Welfare State Debate from a Woman's Point of View. I: Anne Showstack Sassoon (red.): *Women and the State. The Shifting Boundaries of Public and Private*. London: Routledge.

- Barnett, Rosalind C. og Grace K. Baruch (1987): Determinants of Fathers' Participation in Family Work. *Journal of Marriage and the Family* 49(1): 29-40.
- Barth, Erling, Inés Hardoy, Pål Schøne og Kjersti Misje Østbakken (2013): *Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Hva har skjedd på 2000-tallet?* Rapport 2013: 07, Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Baumann, Gerd (2002): Ritual Implicates «Others»: Rereading Durkheim in a Plural Society. I: Daniel De Coppet (red.): *Understanding Rituals*. London: Routledge.
- Beck, Ulrich (1997): *Risiko og frihet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Beck, Ulrich (2010): The Cosmopolitan Manifesto. I: Garrett W. Brown og David Held (red.): *The Cosmopolitan Reader*. Cambridge: Polity press.
- Beck, Ulrich og Elisabeth Beck-Gernsheim (2002): *Individualization: Institutionalized Individualism and Its Social and Political Consequences*. London: Sage publications.
- Beck, Ulrich, Anthony Giddens og Scott Lash (1994): *Reflexive Modernization- Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order*. Cambridge: Polity Press.
- Becker, Howard S. (1998): *Tricks of the Trade. How to Think About Your Research While You're Doing It*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Bekkengen, Lisbeth (2002): *Man får välja – om föräldradighet i arbetsliv och familjeliv*. Doktoravhandling i arbeidsvitenskap. Liber: Karlstads universitet.
- Bernhardt, Eva, Turid Noack og Torkild H. Lyngstad (2008): Shared Housework in Norway and Sweden: Advancing the Gender Revolution. *Journal of European Social Policy* 18(3): 275-288.
- Bikova, Mariya (2008) *A Family Member or a Family Servant. A Qualitative Study*. Masteroppgave. Bergen: Institutt for Sosiologi, Universitetet I Bergen.
- Björnberg, Ulla og Margareta Bäck-Wiklund (1987): *Vardagslivets organisering i familj och närsamhälle*. Lund: Daidalos.
- Björnberg, Ulla og Anna-Karin Kollind (2003): *Att leva själv tillsammans*. Malmö: Liber.
- Björnberg, Ulla og Anna-Karin Kollind (2005): *Individualism and Families. Equality, Autonomy and Togetherness*. London: Routledge.
- Blair-Loy (2003): *Competing devotions: career and family among women executives*. Cambridge, MAS: Harvard University Press.
- BLD (2011): Likestilling 2014. *Regjeringens handlingsplan for likestilling mellom kjønnene*. Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/bld/likestilling/likestilling_2014.pdf
- Bloksgaard, Lotte (2009): *Arbejdsliv, forældreskab og køn – forhandlinger af løn og barsel i tre moderne virksomheder*. Doktoravhandling. Aalborg: Aalborg universitet.
- Blumer, Herbert (1986[1969]): *Symbolic Interactionism. Perspective and Method*. Berkeley: University of California Press.
- Blumer, Herbert (1998[1969]): *Symbolic Interactionism. Perspective and Method*. Berkeley: University of California Press.
- Bolton, Michele Kremen (2000): *The Third Shift. Managing Hard Choices in Our Careers, Homes, and Lives as Women*. San Fransisco: Jossey-Bass

- Borch, Anita (1994): *'Hei hå, nå er det jul igjen-': en kvantitativ studie av innkjøp, giving og mottak av julegaver*. Arbeidsrapport nr. 10, 1994. Statens institutt for forbruksforskning.
- Borchgrevink, Tordis (1995): The Fearful Empty Space. I: Tordis Borchgrevink og Øystein Gullvåg Holter (red.): *Labour of Love. Beyond the Self-Evidence of Everyday Life*. Aldershot: Avery.
- Bourdieu, Pierre (1995[1979]): *Distinksjonen. En sosiologisk kritikk av dømmekraften* (Annick Prieur, oversettelse). Oslo: Pax.
- Bourdieu, Pierre (2000): *Den maskuline dominans* (Knut Stene-Johansen, oversettelse). Oslo: Pax.
- Brandth, Berit (1996): Gruppeintervju: perspektiv, relasjoner og kontekst. I: Harriet Holter og Ragnvald Kalleberg (red.): *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Brandth, Berit og Elin Kvande (1991): Når likhet blir ulikhet. I: Runa Haukaa (red.): *Nye kvinner, nye menn*. Oslo: Ad Notam.
- Brandth, Berit og Elin Kvande (1998): Masculinity and Child Care: the Reconstruction of Fathering. *The Sociological Review* 46(2): 293-313.
- Brandth, Berit og Elin Kvande (2003): *Fleksible fedre*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Brandth, Berit og Elin Kvande (2005): Valgfri eller øremerket permisjon for fedre? I: Berit Brandth, Brita Bungum og Elin Kvande (red.): *Valgfrihetens tid. Omsorgspolitik for barn møter det fleksible arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Brandth, Berit og Elin Kvande (2013a): Innledning – Velferdsstatens fedrepolitikk. I: Berit Brandth og Elin Kvande (red.): *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Brandth, Berit og Elin Kvande (2013b): Fedrekvotens valgfrihet og fleksibilitet. I: Berit Brandth og Elin Kvande (red.): *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Brandth, Berit og Elin Kvande (2016): Masculinity and Fathering Alone during Parental Leave. *Men and Masculinities*. 1-19. DOI: 10.1177/1097184X16652659.
- Brandth, Berit, Sigtona Halrynjo og Elin Kvande (2017)(red.): *Work-Family Dynamics and the Competing Logics of Regulation, Economy and Morals*. London: Routledge.
- Brannen, Julia og Peter Moss (1991): *Managing Mothers. Dual Earner Households after Maternity Leave*. London: Unwin Hyman.
- Braverman, Lois (1991): The Dilemma of Housework: A Feminist Response to Gottman, Napier and Pittman. *Journal of Marital and Family Therapy* 17(1): 25-28.
- Brighouse, Harry og Erik Olin Wright (2008): Strong Gender Egalitarianism. *Politics & Society*. 36(3): 360-372.
- Brox, Ottar (1995): *Praktisk samfunnsvitenskap*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Bø, Ingerid (2010): *Den farlige ulikestillingen. Kjønnen ulikestilling i tre kontekster – noen kjennetegn og konsekvenser*. Doktoravhandling. Det humanistiske fakultet: Universitetet i Stavanger.

- Caplow, Theodore (1984): Rule Enforcement without Visible Means: Christmas Gift Giving in Middletown. *American Journal of Sociology* 6: 1306-1323.
- Charles, Maria (2014): Innleder på konferansen *Frihet i sosiologien* 3. april 2014, Universitetet i Oslo.
- Charon, Joel M. (1995): *Symbolic Interactionism. An Introduction, an Interpretation, an Integration*. 5. utgave. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Cheal, David (1987): 'Showing Them You Love Them': Gift Giving and the Dialectic of Intimacy. *Sociological Review*, 35 (1): 151-169.
- Chodorow, Nancy (1978): *The Reproduction of Mothering*. Berkeley: University of California Press.
- Christensen, Karen (1998): I skyggen af Hellevik. Om utfordringer ved at arbejde empirinært. I: Karen Christensen, Else Jerdal, Atle Møen, Per Solvang og Liv Johanne Syltevik (red.): *Prosess og metode*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Christensen, Karen, Else Jerdal, Atle Møen, Per Solvang og Liv Johanne Syltevik (1998): Forskning om sosial handling. I: Karen Christensen, Else Jerdal, Atle Møen, Per Solvang og Liv Johanne Syltevik (red.): *Prosess og metode*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Christensen, Karen og Liv Johanne Syltevik (2013): Lønnsarbeid og kvinnearbeid. Tilbake til diskusjonen om arbeid. *Tidsskrift for kjønnsforskning* 37(2): 157-172.
- Christopher, Karen (2012): Extensive Mothering. Employed Mother's Constructions of the Good Mother. *Gender & Society* 26(1): 73-96.
- Clarke, Adele E. (2005): *Situational Analysis. Grounded Theory After the Postmodern Turn*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Clarke, Adele E. (2009): From Grounded Theory to Situational Analysis: What's New? Why? How? I: Janice M. Morse, Phyllis N. Stern, Juliet Corbin, Barbara Bowers, Kathy Charmaz og Adele E. Clarke (red.): *Developing Grounded Theory. The Second Generation*. Walnut Creek, CA: Left Coast Press.
- Coffey, Amanda og Paul Atkinson (1996): *Making Sense of Qualitative Data. Complementary Research Strategies*. London: Sage.
- Coleman, Marion Tolbert (1988): The Division of Household Labor: Suggestions for Future Empirical Consideration and Theoretical Development. *Journal of Family Issues* 9(1): 132-148. Newbury Park: Sage.
- Connell, Raewyn (1995): *Masculinities*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Connell, Raewyn (2011): *Confronting Equality. Gender, Knowledge and Global Change*. Cambridge: Polity Press.
- Cools, Sara, Jon H. Fiva og Lars J. Kirkebøen (2011): Causal Effects of Paternity Leave on Children and Parents. CESifo Working Paper No. 3513.
- Corbin, Juliet (2009): Taking an Analytic Journey. I: Janice M. Morse, Phyllis N. Stern, Juliet Corbin, Barbara Bowers, Kathy Charmaz og Adele E. Clarke (red.): *Developing grounded theory. The second generation*. Walnut Creek, CA: Left Coast Press.
- Corbin, Juliet og Anselm Strauss (2008): *Basics of Qualitative Research 3e*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Creswell, J. W. (1998): *Qualitative Inquiry and Research Design. Choosing Among Five Traditions*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Daly, Kerry (2002): Time, Gender, and the Negotiation of Family Schedules. *Symbolic Interaction* 25(3): 323-342.
- Danielsen, Hilde (2002): Den kjønnskonservative velferdsstaten. Feministiske perspektiv på omsorgsordningar for små barn. I: Cathrine Holst (red.): *Kjønnsrettferdighet. Utfordringer for feministisk politikk*. Oslo: Gyldendal.
- Denzin, Norman K (1983): Interpretive Interactionism. I: Gareth Morgan (red.) *Beyond Method: Strategies for Social Research*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Deutsch, Francine M. (2007): Undoing Gender. *Gender & Society* 21(1): 105-127.
- Deutsch, Francine M. (1999): *Halving it All. How Equally Shared Parenting Works*. Cambridge: Harvard University.
- DeVault, Marjorie L. (1991): *Feeding the Family. The Social Organization of Caring as Gendered Work*. Chicago: University of Chicago Press.
- Dey, Ian (2007): Grounded theory. I: Clive Seale, Giampietro Gobo, Jaber F. Gubrium og David Silverman (red.): *Qualitative Research Practice*. Concise paperback edition. Sage: London.
- Di Leonardo, Micaela (1987): The Female World of Cards and Holidays: Women, Families, and the Work of Kinship. *Signs* 12(3): 440-453. Chicago: University of Chicago Press.
- Doucet, Andrea (2001): You See the Need Perhaps More Clearly than I Have. Exploring Gendered Processes of Domestic Responsibility. *Journal of Family Issues* 22(3): 328-357.
- Doucet, Andrea (2006): *Do Men Mother?* Toronto: University of Toronto press.
- Doucet, Andrea (2009a): Can Men Mother? Or is Mothering Essentially Female? *Transitions* 39(1): 1-5.
- Doucet, Andrea (2009b): Dad and the Baby in the First Year: Gendered Responsibilities and Embodiment. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*. 624: 78-98.
- Doucet, Andrea (2013): Gender Roles and Fathering. I: Catherine S. Tamis-LeMonda og Natasha J. Cabrera (red.): *Handbook of Father Involvement: Multidisciplinary Perspectives*. New York: Routledge.
- Doucet, Andrea (2015): Parental Responsibilities: Dilemmas of Measurement and Gender Equality. *Journal of Marriage and Family*. 77(1): 224-242.
- Duncombe, Jean og Dennis Marsden (1995): 'Workaholics' and 'Whingeing Women': Theorising Intimacy and Emotion Work – the Last Frontier of Gender Inequality? *Sociological Review* 43(1): 150-169.
- Dworkin, Shari L. og Faye L. Wachs (2004): 'Getting Your Body Back': Postindustrial Fit Motherhood in Shape Fit Pregnancy Magazine. *Gender & Society* 18(5): 610-624.
- Døving, Runar (2003): *Rype med lettøl*. Oslo: Pax.
- Egge-Hoveid (2013): Indikatorer for kjønnslikestilling i kommunene. Likestilling – avhengig av hvor vi bor. *Samfunnsspeilet* 27(3): 10-16. Oslo: Statistisk Sentralbyrå.

- Ellingsæter, Anne Lise (2002): Postindustrielle tidskontrakter. Fra tidsdisiplin til tidssuverenitet? I: Anne Lise Ellingsæter og Jorun Solheim (red.): *Den usynlige hånd. Kjønnskraft og moderne arbeidsliv*. Makt og demokratiutredningen 1998-2003. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Ellingsæter, Anne Lise (2005): De 'nye' mødrene og remoralisering av moderskapet. *Nytt norsk tidsskrift* 22(4): 373-382.
- Ellingsæter, Anne Lise (2011): Symmetriske foreldreskap – politiske reformer. *Tidsskrift for samfunnsforskning* 52(1): 3-32.
- Ellingsæter, Anne Lise og Arlaug Leira (2006): Introduction: Politicising Parenthood in Scandinavia. I: Anne Lise Ellingsæter og Arlaug Leira (red.): *Politicising Parenthood in Scandinavia*. Gender relations in welfare states. Bristol: Polity Press.
- Elliott, Karla (2015): Caring Masculinities: Theorizing an Emerging Concept. *Men and Masculinities*. 1-20.
- Erickson, Rebecca J. (2005): Why Emotion Matters: Sex, Gender and the Division of household labor. *Journal of Marriage and Family*. 67(2): 337-351.
- Evertsson, Marie, Katarina Boye og Jeylan Erman (2015): *Fathers on call – A study on the sharing of care work among parents in Sweden. A mixed methods approach*. Families and Societies Working Paper Series, 27: 2015.
- Fagan, Jay og Marina Barnett (2003): The Relationship Between Maternal Gatekeeping, Paternal Competence, Mothers Attitudes about Father Role, and Father Involvement. *Family Issues*. 24(8): 1020-1043.
- Farstad, Gunhild R. (2010): Hva betyr det å ta pappeperm? Når fedrekvotens intensjoner møter menns ulike farskapsmodeller. *Sosiologi i dag* 40(1-2): 151-171.
- Finch, Janet (2007): Displaying Families. *Sociology* 41(1): 65-81.
- Finch, Janet og Jennifer Mason (1993): *Negotiating Family Responsibilities*. London: Routledge.
- Fischer, Eileen og Stephen J. Arnold (1990): More Than a Labor of Love: Gender Roles and Christmas Gift Shopping. *Journal of Consumer Research* 17(3): 333-345.
- Flood, Lennart og Urban Gråsjö (1997): Tid för barn, tid för arbete. En undersökning av svenska hushålls tidsanvändning. I: Göran Ahrne og Inga Persson (red.): *Familj, makt och jämställdhet*. SOU 1997 Vol.138.
- Fontana Andrea og James H. Frey (2000): The Interview. From Structured Questions to Negotiated Text. I: Norman K. Denzin og Yvonna S. Lincoln (red.): *Handbook of qualitative research*. Second Edition. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Fougner, Elisabeth (2009): Fedres uttak av foreldrepenger etter fødsel. *Arbeid og velferd* nr.1/2009:60 -69. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet.
- Fougner, Elisabeth (2012): Fedre tar ut hele fedrekvoten. *Arbeid og velferd* nr.2/2012: 71-77. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet.
- Freeman, Lynne og Susan Bell (2013): Women's magazines as facilitators of Christmas rituals. *Qualitative Market Research: An International Journal*. 16(3): 336-354.
- Frønes, Ivar (2007): *Moderne barndom*. Oslo: Cappelen.

- Geertz, Clifford (1973): *The Interpretation of Cultures: Selected Essays*. New York: Basic Books.
- Gerson, Kathleen (2010a): *The Unfinished Revolution. How a New Generation Is Reshaping Family, Work, and Gender in America*. New York: Oxford University Press.
- Gerson, Kathleen (2010b): Falling Back on Plan B: The Children of the Gendered Revolution Face Uncharted Territory. I: Barbara J. Risman (red.) *Families as They Really Are*. New York: W. W. Norton & Company.
- Gerstel, Naomi (2000): The Third Shift: Gender and Care Work Outside the Home. *Qualitative Sociology*. 23(4): 467-483.
- Giddens, Anthony (1991): *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the late Modern Age*. Cambridge: Polity press.
- Giddens, Anthony (1992): *The Transformation of Intimacy: Sexuality, Love and Eroticism*. Oxford: Polity press.
- Giddens, Anthony (1999): *Den tredje vei. Fornyselsen av sosialdemokratiet* (Tone Margaret Anderssen, oversettelse). Oslo: Pax.
- Gillis, John R. (1997): *A world of their own making. A history of myth and ritual in family life*. Oxford: Oxford university press.
- Gjerberg, Elisabeth (2002): *Kvinner i norsk medisin – mot full integrering*. Arbeidsforskningsinstituttets skriftserie 10. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Glaser, Barney (2003): *The Grounded Theory Perspective II. Description's Remodeling of Grounded Theory Methodology*. California: Sociological Press.
- Glaser, Barney og Anselm Strauss (1967): *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Chicago: Aldine.
- Gobo, Giampietro (2007): Sampling, Representativeness and Generalizability. I: Clive Seale, Giampietro Gobo, Jaber F. Gubrium og David Silverman (red.): *Qualitative Research Practice*. Concise paperback edition. Sage: London.
- Goffman, Erving (1959): *Presentation of Self in Everyday Life*. Garden City, NY: Doubleday.
- Goffman, Erving (1971): *Relations in Public. Microstudies of the Public Order*. London: Allen Lane The Penguin Books.
- Goffman, Erving (1992[1959]): *Vårt rollespill til daglig* (Kari og Kjell Risvik, oversettelse). Oslo: Pax.
- Golby, J.M. og A. W. Purdue (2000): *The Making of the Modern Christmas*. Stroud: Sutton.
- Grambo, Anne-Cathrine og Sigrid Myklebø (2008): Forhold som har betydning når mor og far deler foreldrepermisjonen. *Arbeid og velferd* nr.4/2008. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet.
- Grambo, Anne-Cathrine og Sigrid Myklebø (2009): *Moderne familier – tradisjonelle valg*. NAV-rapport nr. 2/2009. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet.
- Halrynjo, Sigtona (2008): *Karriere, kjønn og omsorgsansvar blant jurister*. AFI-notat 8/2008. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Halrynjo, Sigtona (2009): *Mødre og fedre i møte med karrierelogikkens spilleregler*. Doktoravhandling. Oslo: Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.

- Halrynjo, Sigtona og Ragni Hege Kitterød (2016): *Deling av foreldrepermisjon: Konsekvenser for arbeid-familietilpasning og velferd i Norge og Norden*. En litteraturstudie. Rapport 2016: 07. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Halrynjo, Sigtona og Selma Therese Lyng (2009): Preferences, Constrains or Schemas of Devotion? Exploring Norwegian Mothers' Withdrawal from High-Commitment Careers. *The British Journal of Sociology* 60(2): 321-343.
- Halrynjo, Sigtona og Selma Therese Lyng (2010): Fars forkjørsrett – mors vikeplikt? Karriere, kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjoner. *Tidsskrift for samfunnsforskning* 51 (2): 249-280.
- Halrynjo, Sigtona (2015): Kjønn, topplederkarriere og familie. I: Mari Teigen (red.): *Virkninger av kjønnskvolter i norsk næringsliv*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Haraway, Donna (2010[1988]): Situated Knowledges: the Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective. I: Gerard Delanty og Piet Strydom (red.): *Philosophies of Social Science*. Berkshire: McGraw-Hill.
- Harman, Vicki og Benedetta Cappellini (2015): Mothers on Display: Lunchboxes, Social Class and Moral Accountability. *Sociology* 49 (4): 764-781.
- Hauser, Orlee (2012): Pushing Daddy Away? A Qualitative Study of Maternal Gatekeeping. *Qualitative Sociology Review* 8 (1): 34-59.
- Hays, Sharon (1996): *The Cultural Contradictions of Motherhood*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Hobson, Barbara og Susanne Fahlén (2009): Competing Scenarios for European Fathers: Applying Sen's Capabilities and Agency Framework to Work-Family Balance. *The Annals of the American Academy*. 624(1): 214-233.
- Hochschild, Arlie R. med Anne Machung (1989): *The Second Shift. Working Families and the Revolution at Home*. Ny utgave 2012. London: Penguin.
- Hochschild, Arlie R. (1997): *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Metropolitan Books.
- Holloway, Sarah L. og Helena Pimlott-Wilson (2013): Parental Involvement in Children's Learning: Mothers' Fourth Shift, Social Class, and the Growth of state Intervention in Family Life. I: *Canadian Geographer* 57(3): 327-336.
- Holmøy, Anita, Magnar Lillegård og Tora Löfgren (2012): *Tidsbruksundersøkelsen 2010. Dokumentasjon av datainnsamling, analyse av datakvalitet og beregning av frafallsvekter*. Notater 3/2012. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Holst, Cathrine (2002): Retten til privatliv. I: Cathrine Holst (red.): *Kjønnsrettferdighet. Utfordringer for feministisk politikk*. Oslo: Gyldendal.
- Holst, Cathrine (2009): *Hva er feminisme*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Holst, Cathrine (2012): Dele likt? Liberalfeministiske perspektiver på fedrekvoten. I: Anne Lise Ellingsæter og Karin Widerberg (red.): *Velferdsstatens familier. Nye sosiologiske perspektiver*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Holter, Harriet (1996): Makten ut – kvinner inn? – Eller; På Stortinget er det godt å sitte, Lavinia.» *Sosiologisk tidsskrift* 4(3): 173-182.

- Holter, Trine og Berit Brandth (2005): Tidskonto: Valgfrihet for elitemødre. I: Berit Brandth, Brita Bungum og Elin Kvande (red.): *Valgfrihetens tid. Omsorgspolitik for barn møter det fleksible arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Holter, Øystein Gullvåg (1995): Family Theory Reconsidered. I: Tordis Borchgrevink og Øystein Gullvåg Holter (red.): *Labour of Love. Beyond the Self-Evidence of Everyday Life*. Aldershot: Avebury.
- Holter, Øystein Gullvåg, Helge Svare og Cathrine Egeland (2008): *Likestilling og livskvalitet 2007*. AFI-rapport 1/2008. Arbeidsforskningsinstituttet.
- Husserl, Edmund (2008[1906-07]): Edmund Husserl Collected Works, 13: Introduction to Logic and Theory of Knowledge: Lectures 1906-07. Dordrecht: Springer.
- Haas, Linda og C. Philip Hwang (2008): The Impact of Taking Parental Leave on Fathers' Participation in Childcare and Relationships with Children: Lessons from Sweden. *Community, Work and Family*. 11(1): 85-104.
- Haas, Linda og Margaret O'Brien (2010): New Observations on Fathers, Work and Care - Introduction to the Special Issue –Men, Work and Parenting –part 1. *Fathering* 8(3): 271-275.
- Håvik, Janita D. (2012): *Fedre, fedrekvote og foreldrepermisjon – mellom forståelse og praksis. En Kvalitativ studie av heltidsarbeidende småbarnsforeldre*. Masteroppgave i sosiologi. Institutt for sosiologi og statsvitenskap: NTNU.
- Haavind, Hanne (1992): Makt og kjærlighet i ekteskapet. I: Runa Haukaa, Marit Hoel og Hanne Haavind (red.): *Kvinneforskning – et bidrag til samfunnsteori*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Haavind, Hanne (1984): Fordeling av omsorgsfunksjoner i småbarnsfamilier. I: Ingrid Rudie (red.): *Myk start – hard landing: om forvaltning av kjønnsidentitet i en endringsprosess*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Haavind, Hanne (1987): *Liten og Stor*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Haavind, Hanne (2000): Analytiske retningslinjer ved empiriske studier av kjønne betydninger. I: Hanne Haavind (red.): *Kjønn og fortolkende metode. Metodiske muligheter i kvalitativ forskning*. Oslo: Gyldendal.
- Haavind, Hanne (2006): Midt i tredje akt? Fedres deltakelse i det omsorgsfulle foreldreskapet. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*. 43(7): 683-693.
- Haavind, Hanne (2008): Det tosidige likestillingsprosjektet: Hva er det som skjer, og hvordan blir forståelsen formet? *Tidsskrift for Kjønnforskning*. 32(4): 59-79.
- Innstrand, Siw Tone (2010): Betydningen av en god balanse mellom arbeid og familieliv. *Søkelys på arbeidslivet* 27(1-2): 31-41.
- Jacobs, Jerry A. og Kathleen Gerson (2001): Overworked Individuals or Overworked Families? Explaining Trends in Work, Leisure, and Family Time. *Work and Occupations*. 28(1): 40-63.
- Jenkins, Richard (2008): *Social Identity*. Hoboken: Taylor & Francis.
- Jensen, An-Magritt (2003a): For the Children's Sake: Symbolic Power Lost? I: An-Magritt Jensen og Lorna McKee (red.): *Children and the Changing Family. Between Transformation and Negotiation*. London: RoutledgeFalmer.

- Jensen, An-Magritt (2003b): *Fra nyttebarn til byttebarn. Barns verdi og demografi*. Oslo: Gyldendal.
- Jensen, Ragnhild Steen (2000): *Kvinner og jobb etter småbarnsfasen*. Rapport 2000: 10. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Johansen, Birgitte (2009): Førskolelærere om barns oppholdstid i barnehagen. *Nordisk barnehageforskning/Nordic Early Childhood Education Research* 2(3): 99-113.
- Johansen, Birgitte (2010): *Likestilling i frihetens tid – En kritisk analyse av den norske familiepolitikken og dens likestillingsprosjekt*. Doktoravhandling. Institutt for sosiologi og statsvitenskap: NTNU.
- Johnston, Deidre D. og Debra H. Swanson (2006): Constructing the ‘Good Mother’: The Experience of Mothering Ideologies by Work Status. *Sex Roles* 54: 509-519.
- Jon, Nina (2011): Ukens blogg: Latterlige papparinger? Publisert 24.11.2011. Ressurssenter for men (Reform). <https://reform.no/ukens-blogg-latterlige-papparinger/>
- Kitterød, Ragni Hege (2000a): Er småbarnsmødre fornøyd med arbeidsdelingen hjemme? *Samfunnsspeilet* 14(5): 24-33. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Kitterød, Ragni Hege (2000b): Hus- og omsorgsarbeid blant småbarnsforeldre: Størst likedeling blant de høyt utdannede. *Samfunnsspeilet* 14(5): 34-47. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Kitterød, Ragni Hege (2002): Store endringer i småbarnsforeldres dagligliv. *Samfunnsspeilet* 16(4/5): 14-22. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Kitterød, Ragni Hege (2003): *Min tid, din tid – vårt ansvar? Endring og variasjon i familiearbeidet. Empiriske analyser og drøfting av begreper og målemetoder*. Doktoravhandling. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi: Universitetet i Oslo.
- Kitterød, Ragni Hege 2005. *Han jobber, hun jobber, de jobber. Arbeidstid blant par av småbarnsforeldre*. Rapport 2005/10. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Kitterød, Ragni Hege (2010): Yrkesarbeid blant par: Hvor finner vi de utradisjonelle tilpasningene? I: Randi Kjeldstad og Jan Lyngstad (red.): *Utradisjonell likestilling? Analyser av undersøkelsen Livsløp, generasjon og kjønn (LOGG) 2007*. Rapporter 18/2010, Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Kitterød, Ragni Hege (2012): Husholdsarbeid. Ikke lenger nedgang i husarbeidet. *Samfunnsspeilet*. 26(4): 48-55. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Kitterød, Ragni Hege (2013): Mer familiearbeid og mindre jobb blant småbarnsfedre. I: Berit Brandth og Elin Kvande (red.): *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Kitterød, Ragni Hege og Randi Kjeldstad (2002): Strammere tidsklemme? Endringer i mødres og fedres arbeidstid på 1990-tallet. *Samfunnsspeilet* 16(4/5): 78-90. (tall fra AKU). Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Kitterød, Ragni Hege og Stein Opdahl (1992): Småbarnsforeldre: Lange dager, men tid til barna. *Samfunnsspeilet* 6(2): 2-9. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Kitterød, Ragni Hege og Marit Rønsen (2010): Yrkesarbeid blant par. Når jobber hun minst like mye som han. *Samfunnsspeilet* 24(1): 43-54. Oslo: Statistisk sentralbyrå.

- Kitterød, Ragni Hege og Marit Rønsen (2012): Kvinner i arbeid ute og hjemme. Endring og ulikhet. I: Anne Lise Ellingsæter og Karin Widerberg (red.): *Velferdsstatens familier. Nye sosiologiske perspektiver*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Kitterød, Ragni Hege og Marit Rønsen (2013): *Yrkes- og familiearbeid I barnefasen. Endringer og variasjon i foreldres tidsbruk 1970-2010*. Rapporter 44/2013. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Kjeldstad, Randi (1991): 80-årene: Småbarnsmødrenes tiår på arbeidsmarkedet. *Samfunnsspeilet* 5(3): 16-19. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Kjeldstad, Randi og Trude Lappegård (2009): Mest fornøyd med (delvis) likestilling. *Samfunnsspeilet* 23(1): 52-57. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Klinth, Roger og Thomas Johansson (2010): *Nya svenska fäder*. Umeå: Borea.
- Knijn, Trudie og Monique Kremer (1997): Gender and the caring dimensions of welfare states: Towards inclusive citizenship. *Social Politics. International Studies in Gender, State and Society* 4(3): 328-361.
- Kommunal rapport (2011): LO raser mot deltidsforslag. 3.11.2011. http://kommunal-rapport.no/artikkel/lo_raser_mot_deltidsforslag lastet ned 12.11.2014.
- Kostøl, Andreas R. og Kjetil Telle (2011): Sykefraværet i Norge de siste tiårene. Det handler om kvinnene. *Samfunnsøkonomen* 65(1): 32-42.
- Kotsadam, Andreas og Henning Finseraas (2011): The state intervenes in the battle of the sexes: Causal effects of paternity leave. *Social Science Research* 40(6): 1611-1622.
- Krange, Olve og Tormod Øia (2005): *Den nye moderniteten: ungdom, individualisering, identitet og mening*. Oslo: Cappelen akademisk.
- Kuper, Adam (1993): The English Christmas and the Family: Time out and Alternative Realities. I: Daniel Miller (red.): *Unwrapping Christmas*. Oxford: Oxford University Press.
- Kvale, Steinar og Svend Brinkmann (2012): *Det kvalitative forskningsintervju*, 2. utgave (Tone M. Anderssen og Johan Rygge, oversettelse). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Kvarv, Sture (2010): *Vitenskapsteori – tradisjoner, posisjoner og diskusjoner*. Oslo: Novus.
- Lamb, Michael E. (2000): The History of Research on Father Involvement. *Marriage & Family Review* 29 (2-3): 23-42.
- Lamb, Michael E., Joseph H. Pleck, Eric L. Charnov og James A. Levine (1985): Paternal Behavior in Humans. *American zoologist* 25(3): 883-894.
- Lammi-Taskula, Johanna (2007): *Parental Leave for Fathers? Gendered Conceptions and Practices in Families with Young Children in Finland*. Helsinki: Stakes.
- Lappegård, Trude og Randi Kjeldstad (2010): Holdninger til kjønnsroller og likestilling på hjemmebane. I: *Utradisjonell likestilling? Analyser av undersøkelsen Livsløp, generasjon og kjønn (LOGG) 2007*, Rapporter 18/2010, Statistisk sentralbyrå <http://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/utradisjonell-likestilling>
- Lappegård, Trude og Turid Noack (2009): Barn, familie og jobb – holdninger og praksis gjennom 30 år. *Samfunnsspeilet* 23(1): 20-24. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Leer, Jonathan (2013): Madlavning som maskulin eskapisme: Maskulin identitet i The Naked Chef og Spise med Price. *NORMA: Nordic Journal of Masculinity Studies* 8(1): 42-57.

- Leiulfsrud, Håkon og Bjørn Hvinden (1996): Analyse av kvalitative data: Fiksérbilde eller puslespill? I: Harriet Holter og Ragnvald Kalleberg (red.): *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Leslie, Leigh A., Elaine A. Anderson og Meredith P. Branson (1991): Responsibility for Children: The Role of Gender and Employment. *Journal of Family Issues* 12 (2): 197-210.
- Levin, Irene og Jan Trost (2005): *Hverdagsliv og samhandling: med et symbolsk interaksjonistisk perspektiv*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Lilleaas, Ulla-Britt (2003): *Fra kropp i ustand til kroppen i det moderne*. Dr.polit avhandling. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.
- Lilleaas, Ulla-Britt (2005): Kroppslig beredskap som vane. *Sosiologisk tidsskrift* 13(2): 183-198.
- Lima, Ivar og Ragnhild Steen Jensen (2012): Arbeidsdeling hjemme: hvilken betydning har livsfase, yrkestilknytning, sosial klasse og bosted? I: Thomas Hansen og Britt Slagsvold (red.): *Likestilling hjemme*. Rapport 8/2012 Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA).
- Lohne, Ylva (2006): Omsorg og arbeidsliv. Lettest for fedre å ta seg fri fra jobb. Oslo: Statistisk sentralbyrå. <http://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/lettest-for-fedre-aa-ta-seg-fri-fra-jobb>
- Lohne, Ylva og Elisabeth Rønning (2005): Typisk norsk å arbeide deltid. *Samfunnsspeilet* 19(4): 45-52. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Lomborg, Kirsten (2005): Om grounded theory – hvad det er og ikke er. *Klinisk Sygepleje* 19(2): 4-11.
- Lorentzen, Marit og Trude Lappegård (2009): Likestilling og deling av omsorgsoppgaver for barn. Notater 2009/42. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Lysbakken, Audun (2011): Lysbakken vil ha offentlige pappagrupper. Uttalelse til NRK. 08.11.2011. <https://www.nrk.no/norge/lysbakken-vil-ha-pappagrupper-1.7866640>
- Löfgren, Orvar (1993): The Great Christmas Quarrel and Other Swedish Traditions. I: Daniel Miller (red.): *Unwrapping Christmas*. Oxford: Oxford University Press.
- McGrath, Douglas (2011): *I don't know how she does it*. The Weinstein Company.
- Magnussen, May-Linda (2012): Menns forsørgerarbeid. I: Anne Lise Ellingsæter og Karin Widerberg (red.): *Velferdsstatens familier. Nye sosiologiske perspektiv*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Magnusson, Eva (1998): *Vardagens könsinnehåll under förhandling – om arbete, familj och produktion av kvinnlighet*. Avhandling. Institutionen för tillämpad psykologi, Umeå universitetet.
- Martin, Patricia Y. (2006): Practicing Gender at Work: Further Thoughts on Reflexivity. I: *Gender, Work and Organization*. 13(3): 254-276.
- Mason, Jennifer og Stewart Muir (2013): Conjuring up Traditions: Atmospheres, Eras and Family Christmases. *The Sociological Review*. 61(3): 607-629.
- Mastekaasa, Arne og Karen Modesta Olsen (1998): Gender, Absenteeism and Job Characteristics: A Fixed Effects Approach. *Work and Occupations* 25(2): 195-228.

- Mauss, Marcel (1995[1924]): *Gaven: utvekslingens form og årsak i arkaiske samfunn*. (Thomas Hylland Eriksen, oversettelse). Oslo: Cappelen Akademisk.
- May, Vanessa (2008): On being a Good' Mother: The Moral Presentation of Self in Written Life Stories. *Sociology* 42(3): 470-486.
- McGrath, Douglas (2011): *I don't know how she does it*. USA: Weinstein Company.
- Mead, George Herbert (1962[1934]): *Mind, Self and Society: From the Standpoint of a Social Behaviorist*. Chicago: University of Chicago press.
- Mead, George Herbert (1998): *Å ta andres perspektiv. Grunnlag for sosialisering og identitet*. (Tekster i utvalg av red. Sveinung Vaage. Kari Marie Thorbjørnsen, oversettelse). Oslo: Abstrakt forlag.
- Mederer, Helen J. (1993): Division of Labor in Two-Earner Homes: Task Accomplishment versus Household Management as Critical Variables in Perceptions about Family Work. *Journal of Marriage and Family* 55(1): 133-145.
- Meier, Jo A., Mary McNaughton-Cassill og Molly Lynch (2006): The Management of Household and Childcare Tasks and Relationship Satisfaction in Dual-Earner Families. I: *Marriage and Family Review* 40(2-3): 61-88.
- Meld. St. 44 (2012-2013): Likestilling kommer ikke av seg selv. Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.
- Meld. St. 7 (2015-2016): Likestilling i praksis – Like muligheter for kvinner og menn. Oslo: Barne- og likestillingsdepartementet.
- Miller, Diana (2009): Conceptualizing the Third Shift. *Paper presented at the annual meeting of the American Sociological Association*. Hilton, San Francisco, CA, Aug 07, 2009. http://citation.allacademic.com/meta/p_mla_apa_research_citation/3/0/5/8/5/pages305854/p305854-1.php
- Miller, Tina (2007): 'Is This What Motherhood is All About?' Weaving Experiences and Discourse through Transition to First-Time Motherhood. *Gender & Society* 21(3): 337-358.
- Miller, Tina (2012): Balancing Caring and Paid Work in the UK: Narrating 'Choices' as First-Time Parents. *International Review of Sociology* 22(1): 39-52.
- Mills, C. Wright (1959): *The Sociological Imagination*. New York: Grove Press.
- Moafi, Hossein og Elin Såheim Bjørkli (2011): *Barnefamiliers tilsynsordninger, høsten 2010*. Rapport 34/2011. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Montuschi, Eleonore (2003): *Objects of Social Science*. London: Continuum.
- Morgan, David (1996): *Family Connections*. Cambridge: Polity.
- Morgan, David (2011a): *Rethinking Family Practices*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Morgan, David (2011b): Locating 'Family Practices'. *Sociological Research online* 16(4)14.
- Morse, Janice (2009): Tussles, Tensions, and Resolutions. I: Janice M. Morse, Phyllis N. Stern, Juliet Corbin, Barbara Bowers, Kathy Charmaz og Adele E. Clarke (red.): *Developing Grounded Theory. The Second Generation*. Walnut Creek, CA: Left Coast Press.
- Mykletun, Arnstein, Miriam Evensen, Katrin Hagen og Kjell Vaage (2012): Hvorfor øker kjønnsforskjellen i sykefravær mellom kvinner og menn? *Tidsskrift for Norsk psykologforening* 49(6): 594-596.

- Mykletun, Arnstein og Kjell Vaage (2012): *Rapport etter ekspertmøtet om årsaker til kjønnsforskjeller i sykefravær*. Bergen: Nasjonalt folkehelseinstitutt, UiB.
https://www.regjeringen.no/contentassets/8b8b4a68c6ed4bac92bee8a71a522488/rapportsykef_ravaermykletunvaage.pdf
- Nadim, Marjan (2015): Generalisering og bruken av analytiske kategorier i kvalitativ forskning. *Sosiologisk tidsskrift* 23(3): 129-148.
- NAV (2014): Kvinner med foreldrepenger i løpet av året. Dekningsgrad 100% foreldrepenger. Statistikk fra 2005-2014.
<https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/Familie+-+statistikk/Tabeller/kvinner-med-foreldrepenger-i-l%C3%B8pet-av-%C3%A5ret.dekningsgrad-i-alt.fylke.2005-2014.antall>
- NESH (2006): *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*. <https://www.etikkom.no/forskningsetiske-retningslinjer/Samfunnsvitenskap-jus-og-humaniora/>
- Nielsen, Harriet Bjerrum (1994): Forførende tekster med alvorlige hensikter. *Tidsskrift for samfunnsforskning* 35(2): 190-216.
- Nilssen, Vivi (2012): *Analyse i kvalitative studier. Den skrivende forskeren*. Oslo: Universitetsforlaget.
- NOU 1993: 12 *Tid for barna*. Oslo: Barne- og familiedepartementet.
- NOU 1995: 27 *Pappa kom hjem*. Oslo: Barne- og familiedepartementet.
- NOU 2011: 18 *Struktur for likestilling*. Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.
- NOU 2012: 1 *Til barnas beste*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- NOU 2012: 15 *Politikk for likestilling*. Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.
- Næsheim, Helge og Ole Villund (2013): Sysselsetting – deltid blant kvinner og menn. Deltidsarbeid – blir forskjellene utjevnet? *Samfunnsspeilet* 27(2): 24-27. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Oftung, Knut (2012): Script for farskap – en utfordring for skilte fedre. I: Anne Lise Ellingsæter og Karin Widerberg (red.): *Velferdsstatens familier. Nye sosiologiske perspektiver*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Olsen, Bente M. og Helene Aarseth (2006): Mat og maskulinitet i senmoderne familieliv. *NORMA: Nordic Journal of Masculinity Studies* 1(1): 42-61.
- Ot.prp. nr. 52 (2007-2008): Om lov til endringer i barnehageloven (rett til plass i barnehage). Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Payne, Geoff og Malcolm Williams (2005): Generalization in Qualitative Research. *Sociology* 39(2): 295-314.
- Pearson, Allison (2002): *I don't know how she does it*. London: Vintage.
- Pleck, Joseph H. og Jeffrey L. Stueve (2001): Time and Paternal Involvement. I: Kerry Daly (red.): *Minding the Time in Family Experience: Emerging Issues and Perspectives*. Bingley: Emerald Group Publishing Limited. 205-226.

- Raddon, Arwen (2002): Mothers in the Academy: Positioned and Positioning within Discourses of the 'Successful Academic' and the 'Good Mother'. *Studies in Higher Education* 27(4): 387-403.
- Ramazanoglu, Caroline med Janet Holland (2002): *Feminist Methodology. Challenges and Choices*. London: Sage.
- Ranson, Gillian (2013): Who's (Really) in Charge? Mothers and Executive Responsibility in 'Non-traditional' Families. *Families, Relationships and Societies* 2(1): 79-95.
- Rapley, Tim (2007): Interviews. I: Clive Seale, Giampietro Gobo, Jaber F. Gubrium og David Silverman (red.): *Qualitative Research Practice*. Concise paperback edition. Sage: London.
- Rasmussen, Bente (2002): Jobben eller livet? Fra strukturell manskraft til personlige valg. I: Anne Lise Ellingsæter og Jorun Solheim (red.): *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Makt og demokratiutredningen 1998-2003. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Rege, Mari og Ingeborg F. Solli (2010): The Impact of Paternity Leave on Long-Term Father Involvement. CESifo Working Paper Series No. 3130. Stavanger: Universitetet i Stavanger.
- Rehel, Erin M. (2014): When Dad Stays Home Too: Paternity Leave, Gender and Parenting. *Gender & Society* 28(1): 110-132.
- Repstad, Pål (2007): *Mellom nærhet og distanse. Kvalitative metoder i samfunnsfag*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Risman, Barbara J. (2009): From Doing to Undoing: Gender as We Know It. *Gender and Society* 23(1): 81-84.
- Ritzer, George (2000): *Sociological theory*. 5. utg. Singapore: McGraw-Hill.
- Roald, Tone og Simo Køppe (2008): Generalisering i kvalitative metoder. I: *Psyke & Logos* 29(1): 86-99.
- Rolness, Kjetil (1995): *Med smak skal hjemmet bygges. Innredning av det moderne Norge*. Drammen: Aschehoug.
- Rosenlund, Lennart (2000): *Social Structures and Change: Applying Pierre Bourdieu's Approach and Analytic Framework*. Doktoravhandling. Stavanger: Universitetet i Bergen.
- Rua, Marte (2012): Erfaringer fra en fengselsstudie – institusjonell etnografi i praksis. *Sosiologisk årbok* 25(1): 101-121.
- Ruddick, Sara (1990): *Maternal Thinking: Toward a Politics of Peace*. London: The Women's Press.
- Rönblom, Malin og Christine Hudson (2012): Dela lika: från praktik till logistik. *Forskningsrapporter i statsvetenskap vid Umeå universitet*, 2012: 1, kap 9: 139-148.
- Rønning, Rune og Beate Karlsen (2014): *Kjønnbalanse i ledelsen i seks norske selskap*. Hovedrapport fra forskningsprosjektet 'Gender Balance', AFF, Norges Handelshøyskole.
- Rønsen, Marit og Ragni Hege Kitterød (2012): Entry into Work Following Childbirth among Mothers in Norway. Recent Trends and Variation. Discussion Papers no. 702, Oslo: Statistics Norway Research department.
- Salthe, Hilde (2014): *Fører deltidsarbeid til økt sykefravær? En kvantitativ analyse av kjønnsforskjellen i sykefraværet i Norge*. Masteroppgave i sosiologi. Institutt for sosiologi og statsvitenskap: NTNU.

- Schiefloe, Per Morten og Syvertsen, Tor G. (1998): *Coordination in Knowledge-Intensive Organizations*. Berlin: Springer
- Scott, Erika Ravne (2006): Hurra for deg! I: Arne Bugge Amundsen, Bjarne Hodne, Ane Ohrvik (red.): *Ritualer. Kulturhistoriske studier*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Seale, Clive (1999): *The Quality of Qualitative Research*. London: Sage.
- Searle-Chatterjee, Mary (1993): Christmas Cards and the Construction of Social Relations in Britain Today. I: Daniel Miller (red.): *Unwrapping Christmas*. Oxford: Oxford University Press.
- Seery, Brenda L. og Sue M. Crowley (2000): Women's Emotion Work in the Family. Relationship Management and the Process of Building Father-Child Relationships. *Journal of Family Issues* 21(1): 100-127.
- Sennett, Richard (2004): *Respect: the Formation of Character in a World of Inequality*. London: Penguin.
- Sevenhuijsen, Selma (2000): Caring in the Third Way: the Relation between Obligation, Responsibility and Care in Third Way Discourse. *Critical Social Policy* 20(1): 5-37.
- Silverman, David (1993): *Interpreting Qualitative Data: Methods for Analyzing Talk, Text and Interaction*. London: Sage.
- Skrede, Kari (2004): Familiepolitikkenes grense ved 'likestilling light'? I: Anne Lise Ellingsæter og Arnlaug Leira (red.): *Velferdsstaten og familie – Ufordringer og dilemmaer*. Oslo: Gyldendal.
- Skrede, Kari og Kenneth Aarskaug Wiik (2012): Forsørgelsesstruktur og inntektsfordeling: Mer likestilling og større ulikhet? I: Anne Lise Ellingsæter og Karin Widerberg (red.): *Velferdsstatens familier. Nye sosiologiske perspektiver*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Smart, Carol og Beccy Shipman (2004): Visions in Monochrome: Families, Marriage and the Individualization Thesis. *The British Journal of Sociology* 55(4): 491-509.
- Smart, Carol (1999): The 'New' Parenthood: Fathers and Mothers after Divorce. I: E. Silva og Carol Smart (red.): *The New Family?* London: Sage.
- Smart, Carol (2007): *Personal Life. New Directions in Sociological Thinking*. Cambridge: Polity press.
- Smart, Carol (2009): Shifting Horizons: Reflections on Qualitative Methods. *Feminist Theory* 10(3): 295-308.
- Smeby, Kristine Warhuus (2005): *Det tredje skiftet – mellom jobb og hjem. En kvalitativ studie av heltidsarbeidende småbarnsforeldre*. Hovedfagsoppgave, Institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU.
- Smeby, Kristine Warhuus (2013): Fedrekvoten stykkevis og delt eller fullt og helt? I: Berit Brandth og Elin Kvande (red.): *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Smeby, Kristine Warhuus (2017): When Work Meets Childcare: The Competing Logics of Mothering and Gender Equality. I: Berit Brandth, Sigtona Halrynjo og Elin Kvande (red.): *Work-Family Dynamics and the Competing Logics of Regulation, Economy and Morals*. London: Routledge.

- Smeby, Kristine Warhuus og Berit Brandth (2013): Mellom hjem og barnehage. Likestilling i det tredje skiftet. *Tidsskrift for kjønnsforskning* 37(3-4): 329-347.
- Smith, Dorothy E. (1988): *The Everyday World as Problematic. A Feminist Sociology*. Milton Keynes: Open University Press.
- Smith, Dorothy E. (1997): Comment on Hekman's Truth and Method: Feminist Standpoint Theory Revisited. *Signs* 22(2): 392-398.
- Smith, Dorothy E. (2004): Women's Perspective as a Radical Critique of Sociology. I: Sandra Harding (red.): *The Feminist Standpoint Theory Reader*. New York: Routledge.
- Smith, Dorothy E. (2005): *Institutional Ethnography. A Sociology for People*. Oxford: AltaMira press.
- Sohlberg, Peter og Britt-Marie Sohlberg (2002): *Kunskapens former. Vetenskapsteori och forskningsmetod*. Stockholm: Liber.
- Solheim, Jorun (2002): Kjønn, kompetanse og hegemonisk makt. I: Anne Lise Ellingsæter og Jorun Solheim (red.): *Den usynlige hånd. Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Makt og demokratiutredningen 1998-2003. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Solheim, Jorun (2005): Feminisme, frihet og kvinnelighetsbegrepet. *Nytt norsk tidsskrift* 22(4): 384-396.
- Solheim, Jorun og Mari Teigen (2006): Det kjønnssegregerte arbeidslivet – likestillingens snublestein? *Tidsskrift for kjønnsforskning* 30(3): 5-20.
- Starrin, Bengt (2010): Skam och fattigdom. *Socionomen* 4: 48-54.
- Stefansen, Kari og Gunhild R. Farstad (2008): Småbarnsforeldres omsorgsprosjekter. Betydningen av klasse. *Tidsskrift for samfunnsforskning* 49(3): 343-374.
- St.meld. nr. 28 (2004-2005): Om evaluering av makspris i barnehager. Oslo: Barne- og familiedepartementet.
- St.meld. nr. 8 (2008-2009): *Om menn, mansroller og likestilling*. Oslo: Barne- og likestillingsdepartementet.
- Storey, John (2008): The invention of the English Christmas. I: Sheila Whiteley (red.): *Christmas, ideology and popular culture*. Edinburgh: Edinburgh University Press.
- Strauss, Anselm (1979): *Negotiations. Varieties, Contexts, Processes, and Social Order*. San Fransisco: Jossey-Bass Publishers.
- Strauss, Anselm og Juliet Corbin (1998): *Basics of Qualitative Research*. California: Sage.
- Stryker, Sheldon (1980): *Symbolic Interactionism: A Social Structural Version*. Menlo Park, CA: Benjamin/Cummings.
- Swiss, Thom (2008): Popular Culture and Christmas. I: Sheila Whiteley (red.): *Christmas, Ideology and Popular Culture*. Edinburgh: Edinburgh University Press.
- Syltevik, Liv Johanne (2000a): *Differensierte familieliv. Familiepraksis i Norge på slutten av 1990-tallet*. Rapport 2/2000. Bergen: SEFOS
- Syltevik, Liv Johanne (2000b): Forhandlinger – Et fruktbart begrep for familiepraksis hos senmoderne par? *Sosiologisk tidsskrift* 8(3): 187-208.
- Sørensen, Bjørg Aase (1999): Arbeidslivsforskningens utfordringer til kvinneforskningen: retorikk og lokale virkeligheter i det 'nye' arbeidslivet. *Kvinneforskning* 23(3): 50-70.

- Thagaard, Tove (1996): *Arbeid, makt & kjærlighet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Thagaard, Tove (2003): *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. 2. utgave. Bergen: Fagbokforlaget.
- Thomas, William I. og Dorothy Swaine Thomas (1928): *The Child in America: Behavior Problems and Programs*. New York: Knopf.
- Tjora, Aksel (2010): *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Treas, Judith og Tsui-o Tai (2012): How Couples Manage the Household: Work and Power in Cross-National Perspective. *Journal of Family Issues* 33(8): 1088-1116.
- Utdanningsdirektoratet (2015): *Barn og ansatte i barnehager 2014*. Rapport. <http://www.udir.no/Barnehage/Statistikk-og-forskning/Statistikk/Barn-og-ansatte-i-barnehager/>
- Vollset, Gerd (2011): *Familiepolitikken historie – 1970 til 2000*. NOVA Rapport 1/2011. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Vuori, Jaana (2009): Men's Choices and Masculine Duties. Fathers in Expert Discussions. *Men and Masculinities* 12(1): 45-72.
- Vaage, Odd Frank (2012): *Tidene skifter. Tidsbruk 1971-2010*. Tidsbruksundersøkelsene. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Vaage, Odd Frank og Ragni Hege Kitterød (2002): Tidsbruksundersøkelsen 2000. Kvinner bruker mindre tid til husarbeid. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Watts, Jacqueline H. (2009): 'Allowed into a Man's World' Meanings of Work-Life Balance: Perspectives of Women Civil Engineers as 'Minority' Workers in Construction. *Gender, Work & Organization* 16(1): 37-57.
- Weber, Max (2000[1904]): Samfunnsvitenskapens 'objektivitet'. I: *Makt og byråkrati* (Dag Østerberg, oversettelse). Trondheim: Gyldendal.
- Weinstein, Eugene A. og Judith M. Tanur (1976): Meanings, Purposes and Structural Resources in Social Interaction. *Cornell Journal of Social Relations* 11: 105-110.
- West, Candace og Don Zimmerman (1987): Doing Gender. *Gender and Society* 1(2): 125-151.
- West, Candace og Don H. Zimmerman (2009): Accounting for Doing Gender. *Gender and Society* 23(1): 112-122.
- Widerberg, Karin (2002): *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Widerberg, Karin (2006): Tiredness in the Light of Institutional Ethnography. *Sociologisk forskning* 43(3): 74-82.
- Widerberg, Karin (2007a): Institusjonell etnografi – en ny mulighet for kvalitativ forskning? *Sosiologi i dag* 37(2): 7-28.
- Widerberg, Karin (2007b): Køn og samfund. I: Heine Andersen og Lars Bo Kaspersen (red.): *Klassisk og moderne samfundsteori*. 4. utgave. København: Hans Reitzels Forlag.
- Wiesmann, Stephanie, Hennie Boeije, Anneke van Doorne-Huiskes og Laura den Dulk (2008): 'Not Worth Mentioning': The Implicit and Explicit Nature of Decision-Making about the Division of Paid and Domestic Work. *Community, Work & Family* 11 (4): 341-363.

Woolf, Virginia (1976[1928]): *Et eget rom* (Daisy Schjelderup, oversettelse). Oslo: Gyldendal.

Wærness, Kari (1982): *Kvinneperspektiver på sosialpolitikken*. Oslo: Universitetsforlaget.

Wærness, Kari (2003): Noen refleksjoner omkring det velgende individ, feministisk omsorgsetikk og den sosiologiske tradisjonen. *Sosiologisk tidsskrift* 11(1): 12-22.

Zimmerman, Toni S, Shelley A. Haddock, Scott Ziemba og Aimee Rust (2002): Family Organizational Labor: Who's Calling the Plays? *Journal of Feminist Family Therapy*. 13(2/3): 65-90.

Zimmerman, Toni S, Shelley A. Haddock, Lisa R. Current og Scott Ziemba (2003): Intimate Partnership: Foundation to the Successful Balance of Family and Work. *The American Journal of Family Therapy* 31: 107-124.

Øien, Cecilie (2009): *On Equal Terms? An Evaluation of the Norwegian Au Pair Scheme*. FAFO Rapport 2009: 29. Oslo: FAFO.

Aakvaag, Gunnar (2013): *Frihet – et essay om å leve sitt eget liv*. Oslo: Universitetsforlaget.

Aarseth, Helene (2008a): *Hjemskapings moderne magi*. Doktoravhandling. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi: Universitetet i Oslo.

Aarseth, Helene (2008b): Samstemt selvskapning: Nye fedre i ny økonomi. *Tidsskrift for Kjønnforskning* 32(2): 4-21.

Aarseth, Helene (2008c): Selvskapingsromantikk i endring? Tokarrierefamiliens nye investeringsmekanisme. *Sosiologi i dag* 38(4): 51-74.

Aarseth, Helene (2010): Husarbeid i limbo? Emosjonelle investeringer i den husmorløse familien. *Tidsskrift for kjønnforskning* 34(4): 349-365.

Aarseth, Helene (2011): *Moderne familieliv. Den likestilte familiens motivasjonsformer*. Latvia: Cappelen Damm Akademisk.

Aarseth, Helene (2013): De nye barneorienterte fedrene. I: Berit Brandth og Elin Kvande (red.): *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*. Oslo: Universitetsforlaget.

Aarseth, Helene (2014): Finanskapitalismens kjønnsromantikk: Næringslivselitens kjønnskomplementære familiekultur. *Tidsskrift for kjønnforskning*. 38(3-4): 203-218.

Vedlegg 1: Oppslag til barnehager og helsestasjoner



Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse
Institutt for sosiologi og statsvitenskap

Balansen mellom jobb og hjem

Har du/dere et barn som er født **etter** 1. juli 2009 og samtidig ønsker å delta i et forskningsprosjekt om hvordan det er å kombinere det å være småbarnsforeldre i jobb?

Du/dere kan gjerne være i permisjon nå, men jeg ønsker først å intervju dere når permisjonstiden er over. Jeg vil gjerne intervju foreldrepar hver for seg om permisjonstiden som har vært, og om hvordan dere organiserer hverdagen under og etter permisjonstiden.

Jeg ønsker kontakt med foreldre som har opparbeidet fulle permisjonsrettigheter i forkant av fødselen. Disse samtale vil finne sted i siste halvdel av 2011/begynnelsen av 2012. Alle informanter vil bli anonymisert i avhandlingen.

Samtalene vil danne grunnlaget for min doktoravhandling i sosiologi ved NTNU.

Ta gjerne kontakt hvis du har spørsmål og/eller har lyst til å delta! Jeg er takknemlig for alle som tar kontakt;)

Beste hilsen

Kristine Warhuus Smeby
stipendiat

Institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU

Kristine.smeby@svt.ntnu.no

Tlf.: 988 84 908 /73 59 16 49

Vedlegg 2: Intervjuguiden

Intervjuguide Kristine Warhuus Smeby

- Gjerne komme med eksempler og fortelle om episoder underveis

Personalia

- Alder
- Barn: antall/alder (spesielt yngste barn)
- Sivil status
- Utdanning
- inntekt
- Stillingsandel før/etter siste fødsel

Lønnsarbeidet

- Kan du fortelle litt om arbeidet ditt/dine arbeidsoppgaver?
- Hvor lange arbeidsdager? Reising? Fleksibilitet?
- Samarbeider du mye med andre/mest på egen hånd?
- Er du fornøyd med jobben din? Hvorfor/hvorfor ikke? Framtidsplaner.
- Hva skjer med dine arbeidsoppgaver hvis du er syk et par dager?
- Legger jobben til rette for deg som småbarnsforelder? Hvordan?
- Tror du dine kollegaer forventer det samme av deg som av andre uten småbarn?
- Har ditt arbeidsmønster endret seg etter at du fikk barn? (tid, oppstyking, mer/mindre)
- Hvordan er det å kombinere jobben din med det å ha små barn? (fleksibilitet)
- Har du sterke eller svake grenser mellom jobb og hjem? Hender det at du tar med deg tanker/arbeidsoppgaver hjemmefra på jobben? (gi eksempler)
- Kan foreldrerollen komme i konflikt med deg som arbeidstaker? Kan du beskrive en slik situasjon?

Er det uproblematisk for deg å være hjemme ved planleggingsdager eller hvis barnet er sykt? Hvordan vet du når det er planleggingsdag? Hvordan planlegger du oftest slike dager? Hvem var hjemme sist? Er det ofte slik/hvorfor? Hvilke hensyn, når det gjelder hvem som skal være hjemme med barnet, veier tyngst hvis barnet må være hjemme pga sykdom? Deler dere bevisst på hvem som er hjemme? Hvorfor? Benyttet barnevakt? Hvordan?

- Jobber du mer enn din partner? Hvordan var det før dere fikk barn? Er det noen ganger du skulle ønske du kunne sitte litt lengre på jobb, og hvor du kjenner en "ubalanse" mellom jobb og hjem? Hva gjorde du sist du kjente på det?
- Har du noen gang tenkt på å gå ned i stilling? Hvorfor? Hvis – en dag fri eller kortere arbeidsdager? Hvordan benytte ekstra tid? Med/uten barn?

Permisjonstiden

- Hvilke permisjonsordninger har dere benyttet etter at dere fikk barn? 80/100% (opparbeidet rettigheter, lengde, oppdelt, tilpasset hva?). Godt informert om muligheter? Sammenheng med når barnet ble født/barnehageopptaket/annet? Hvordan tilpasset dere ferien til permisjonen? Sammen/hver for dere? Barnets fødsel planlagt i forhold til

Hvor lang var fedrekvoten da dere fikk barn?

Han: Tok du ut pappapermisjon i forbindelse med fødsel? Hva gjorde du da? Tok du ut fedrekvoten? Mer eller mindre? Hvorfor? Tapte du noe økonomisk i denne perioden?

Hun: hvor lang permisjon tok du ut? Var noe av dette ulønnet?

Overgangen? Hvordan hadde du forestilt deg denne tiden? Ble det slik? Har den fått noen betydning/konsekvenser for deg som far/arbeidstaker/partner?

På hvilke måter var permisjonstiden positiv for deg/dere? (andre barn, familie; ga den muligheter?). På noen måte negativ?

- Hvis flere barn; hvor lang permisjon?
- Begge: Hva gjorde du i permisjonstiden? Barnet/husarbeid/kontakt med andre/jobbrelaterte oppgaver. Rutiner, frihet, hus, hobby, trening, hvordan annerledes enn arbeidsdager, planlegging versus dag-til-dag, reiser, noen oppgaver som hører med til denne perioden som du ser det? Hva synes du om utsagnet til Julie Brodtkorb Voldberg (Høyres kvinnepolitiske talskvinne) i Aftenposten om at mennene bare tar kremjobbene i hjemmet? Utdyp! Forsiktig... hva er myter og hvordan er det egentlig?
- **Beskriv en vanlig fredag fra din permisjonstid.**
- Hva gjorde du da han/hun var i permisjon? Hvordan var det å komme tilbake til jobb? Kunne du tenke deg mer permisjon? Annerledes hvis ikke han/hun var hjemme? (Hvordan er det å være arbeidstaker med en hjemmeværende kontra begge i jobb). Sammenhengende/oppdelt.

Familiepolitikken

- Hva synes du om dagens permisjonsordninger? (lengde, krav, fedrekvote osv.) Ønske om endringer i gjeldende regelverk?
- Hva kunne dere ikke klart dere uten i puslespillet med å kombinere to jobber som småbarnsforeldre? (bil, besteforeldre, barnevakt, vaskehjelp, venner, søsken)
- Kunne du tenke deg flere barn? Hvorfor/hvorfor ikke?
- Hva er med på å påvirke ditt valg ang antall barn?
- Hva synes du om KrFs forslag om å innføre makstid i barnehagen?
- Gjør du noe for å redusere barnehagedagens lengde?
- Hva synes du om SVs forslag om ½ t kortere arbeidsdag for småbarnsforeldre?

Hjemmearbeidet – etter permisjonen er over

Husarbeid

- Kan du fortelle litt om dine arbeidsoppgaver hjemme? Hvordan fordeler dere husarbeidet mellom dere? Noe som bare du/din partner gjør? Har det alltid vært sånn?
- Vil du si at det er mye arbeid knyttet til hjemmet? (hus, hage, barn, hytte, bil, fritidsaktiviteter, verv etc) Hvem og hvordan organiseres det som må/bør gjøres? Er det noen som har regien over hva som skal gjøres og når? Eksempel?
- **Hva er lystbetont husarbeid for deg? Hvilke arbeidsoppgaver knyttet til hjemmet er kjekkest? Liker du å pynte i huset?** Noe du hater å gjøre? Gjør du det likevel?
- Er det noe din partner gjør som du synes er unødvendig? Hva handler det om?
- Gjør du mer eller mindre husarbeid etter at du fikk barn? Er dere enige om mengde og kvalitet på den innsatsen dere legger ned?
- **Sier du i fra** når noe bør gjøres eller skjer det av seg selv? Inne? Ute? Enige/uenige?

- Er husarbeid en kilde til konflikt? Kan du fortelle om sist dere hadde en konflikt pga husarbeid? Er det noe du skulle ønske ble gjort annerledes? Gjør du mer husarbeid enn din partner? Hvorfor? Ser du mer hva som kan gjøres?
- Skjedde det noen endringer i måten dere organiserer husarbeidet på etter at dere fikk barn? Beskriv.
- Er husarbeid viktig?
- Er det noe husarbeid som er tidkrevende/energitappende, men usynlig? (noe bare du ser). Gi eksempler.
- Gjør dere mer eller mindre husarbeid der du vokste opp?
- Kunne du tenke deg å betale for at deler av husarbeidet ble gjort av andre? Har dere diskutert å benytte vaskehjelp? Hvem foreslo/hvorfor?

Omsorgsarbeid før jobb

- Beskriv en typisk hverdagsmorgen hos dere fra du står opp til du er på jobb? Ta dagen i går. Planlegger du morgendagen i forkant? Hvorfor/hvordan? Pakker du barnehagesekken? Når? Hender det at du glemmer å ta med noe?
- Er det du som regel som bringer barna til barnehagen? Planlegger du det i forkant eller er det en selvfølge? Hvordan gjorde dere det i forrige uke? Kunne du tenke deg at dere gjorde dette annerledes? (Hvorfor gjør dere ikke det?)
- Bruker dere like lang tid på levering?

Omsorgsarbeid etter jobb

- Når drar du som regel fra jobben? Beskriv tiden fra du drar fra jobb til du spiser middag.
- Hvem henter som regel i barnehagen? Når hentet du sist? Går du tidligere fra jobben de dager du henter i barnehagen? Hvorfor? Kommer du noen gang for sent til barnehagen pga jobben?
- Hva hadde dere til middag i går? Hvem laget den og hvordan ble måltidet planlagt? Er det typisk? Når spiser dere sammen? Er det forskjell på hverdag og helg?
- Hvilke aktiviteter knyttet til barna har dere i hverdagen? Strukturerte/ustrukturerte. Er det noe du gjør sammen med barna som din partner ikke gjør? Felles aktiviteter? Strekker tiden til? Hva er planlagt og av hvem?

Kakebaking:

Dere har fått med lapp hjem fra barnehagen om at det skal være foreldremøte på ettermiddagen og dere blir bedt om å ha med kake. Lappen har ligget en stund i sekken uten at dere har merket det. Hva skjer nå? Hvem av dere organiserer dette møtet? Hvem oppdager lappen? Hvem ordner med barnevakt denne kvelden? Hvis ikke barnevakten kan komme, hvem av dere går på møtet? Hvem tenker på kaken? Innkjøp? Baking? Melder dere forfall? Hvordan ville dette møtet blitt organisert en normal ettermiddag? Høres det kjent ut? Har dere alltid kontroll over hva som skjer i barnehagen? Er det forskjell på denne planleggingen og hvis dere visste det en uke i forveien? Hvordan?

Karneval

Det er onsdag ettermiddag og dere oppdager plutselig at det skal være karneval i barnehagen den påfølgende fredagen. Hvordan planlegger du dette? Hva gjør du nå? Hvem gjør hva? Finnes det noe typisk mønster på hvem som tar på seg oppgaven? Har det skjedd noen gang?

- Har du travle ettermiddager? På hvilke måter? Kan du beskrive en typisk ettermiddag/kveld? barn, husarbeid, fritidsaktiviteter, venner, familie. Vil du kalle dere en aktiv familie? Hva legger du i det? Har du mulighet til å jobbe hjemme? Gjør du det? Ofte? Hva prioriterer du? Planlegger du morgendagen før du legger deg?
- Hva bruker du din fritid til? ER du flink til å prioritere? Hva prioriterer du bort? Hva skulle du ønske du hadde mer tid til? Har du mer eller mindre fritid enn din partner? Hvorfor?

Besøk

Det er onsdag. Etter en travel uke er huset rotete, kjøleskapet slunkent og du har akkurat fått en telefon fra et vennepar med 2 barn som lurere på om de kan komme på besøk i helga. De melder sin ankomst fredag rett etter jobb. Hva skjer nå?

- Har dere ofte besøk av andre? Hvordan planlegger du vanligvis besøk av slekt og venner?

Høytid/jul

Kan du fortelle litt om juleforberedelsene her i huset? Ligner den julen slik du har vokst opp med jul? Hvilke tradisjoner holder du på? Hvordan planlegger du julefeiringen? Kjøper du julegaver? Lager du julekalender? Skriver du julekort? Lager du julemat? Gjør du husarbeid i forkant? Tar du fri fra jobb i forkant? Tar dere ut like mye ferie i jula? Sammen/hver for dere?

Emosjoner knyttet til organiseringen av hverdagen

- Hva er den mest stressede perioden for deg på en typisk dag? Hvorfor? Ofte? Hva? Travlere med enn uten barn? Gjør du noe for å unngå stressede situasjoner? Hva?
- Har du noen gang kjent på dårlig samvittighet i forhold til barnet i forhold til din balansering av jobb og hjem? I hvilke situasjoner?
- Kan du beskrive sist du følte deg tappet for energi/sliten. Hva forårsaket det? Hva gjorde du da? Har du noen ganger vært hjemme fra jobb fordi du er sliten eller trenger å komme a jour? Hvor kjenner du mest på at du er sliten? (hjemme/på jobb, i enkelte situasjoner). Litt om ambisjonsnivå hjemme og på jobb. Er det ubegrenset med arbeidsoppgaver hjemme? Hvordan setter du grenser?
- Er barn og hjem et felles prosjekt som dere begge styrer, eller bærer en av dere hovedansvaret?
- Har du noen gang avspasert/vært hjemme fra jobb for å gjenopprette balanse mellom jobb og hjem (eller) fordi du er sliten? vaske huset eller ordne med andre hjemmeorienterte arbeidsoppgaver? Beskriv. Ofte? Hvis du venter besøk, i forkant av selskap, før en reise...
- Når er det mest slitsomt å kombinere jobb og små barn?
- Hva gjør deg sliten?
- Muligheter for å jobbe hjemme når du er sliten?
- Er det slitsomt å være småbarnsmor/far i (full) jobb?
- Har dere hatt konflikter pga organisering/fravær av organisering? Kan du fortelle om en slik episode?

- Hva gjør du for å opprettholde en balanse mellom jobb og hjem? Kan du beskrive en situasjon hvor dette er vanskelig? Ser partneren din det arbeidet du legger ned for å opprettholde en balanse mellom jobb og hjem?
- På hvilke områder er det krevende å kombinere jobb, hjem og barn?
- Tilpasser du ferien med tanke på jobb eller hjem? Har barna lengre ferie enn deg? Hvordan løser du det? Hvem organiserer ferien for barnet og familien?
- Når og hvor koser du deg mest? I hvilke situasjoner? (Hva må være på plass?)

Fedrekvoten

- Har fedrekvoten hatt betydning for deres familieliv? På hvilke måter? Positive/negative erfaringer? I forhold til fars/mors forhold til barnet? I forhold til husarbeidet? I forhold til din arbeidssituasjon? Innvirkning på hvordan dere planlegger hverdagen? Skapte dere rutiner i permisjonstiden som vedvarte? Hvor lenge?
- Hva mener du om fedrekvoten? Er den lang nok/for lang? Passer den for alle?
- Basert på egen erfaring; tror du fedrekvoten kan bidra til økt likestilling i eget parforhold? Utdyp. Hva med i samfunnet generelt?

Vedlegg 3: Taushetserklæring



Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse
Institutt for sosiologi og statsvitenskap

Informasjon vedrørende deltakelse i phd-prosjekt
08.07.11

NTNU, Trondheim

Arbeidstittel på prosjektet: Balansen mellom jobb og hjem – og fedrekvotens innvirkning på denne, sett i et likestillingsperspektiv. En studie av hverdagslivets organisering blant yrkesaktive småbarnsforeldre.

Som informant i dette prosjektet vil du delta i et intervju med stipendiat Kristine Warhuus Smeby. Denne samtalen vil bli tatt opp på mp3-spiller. Alle eventuelle personidentifiserende opplysninger vil bli slettet fra datamaterialet under transkripsjonen. Alle lydfiler blir slettet og datamaterialet vil da bestå av vår samtale gjengitt i tekst, men hvor du er anonymisert. Din partner vil også bli intervjuet, og i denne sammenheng gjøres du oppmerksom på at denne i enkelte sitater vil kunne kjenne seg igjen i ditt materiale hvis du beskriver spesielle situasjoner hvor din partner inngår.

Samtalene vil i hovedsak dreie seg om hvordan du organiserer hverdagslivet for å kunne kombinere jobb og hjem etter endt fødselspermisjon. Jeg har en del spørsmål som handler om arbeidslivet som småbarnsforeldre, husarbeid, omsorgsarbeid og hvilke permisjonsordninger dere benyttet og hvordan dere opplevde permisjonstiden.

Som deltaker vil du inngå i mitt prosjekt sammen med 20-40 andre småbarnsforeldre. Samtlige informanter har barn født etter juli 2009. Intervjuene vil danne grunnlaget for datamaterialet som dette prosjektet vil bygge på. Doktoravhandlingen skal publiseres høsten 2014.

Du er i din fulle rette til å trekke deg fra prosjektet når som helst i prosessen. Du er heller ikke forpliktet til å svare på alle spørsmålene jeg stiller. Du kan også ta kontakt med meg hvis det er noe du tenker på i ettertid som ikke fremstod slik du ønsket.

Takk for at du tar deg tid til å delta i mitt prosjekt! Jeg er veldig takknemlig for å få tilgang til din kunnskap!

Beste hilsen

Kristine Warhuus Smeby
Kristine.Smeby@svt.ntnu.no
Phd-kandidat
Institutt for sosiologi og statsvitenskap
Dragvoll, NTNU
Tlf: 73 59 16 49/988 84 908

